



Condiciones de trabajo, puestos de trabajo y calidad
de vida.

El caso de los trabajadores de la Dirección Territorial
No. 2, alcaldía Gustavo A. Madero.

Kevin Carreón Sánchez

2183055532

Omar Alejandro Juárez Salgado

2183057125

Tesina para obtener el título de la licenciatura en sociología

Asesor

Luis Javier Melgoza Valdivia

Octubre 2023

AGRADECIMIENTOS

Kevin

“En agradecimiento a las familias Juárez Sánchez y Sánchez Madrid. Gracias por su cariño, enseñanzas y consejos. Por estar para mí, por verme crecer y respaldar mi camino”

“En especial agradecimiento a mis padres, motor de mi dedicación, esfuerzo y trabajo. Gracias por su apoyo inquebrantable, por cada una de sus enseñanzas, por dejarme caminar solo, pero siempre con su guía y con su cuidado”

“Papá, gracias por tu fortaleza, por tu enseñanza y por siempre darme la seguridad para afrontar este mundo; Mamá, gracias por amarme tanto, por enseñarme, cuidarme y porqué sin ti, no sería el adulto que hoy soy. Los amo, hoy y siempre, su Chaparro”

Omar

"Querida familia, quiero agradecerles por su apoyo incondicional mientras estudiaba. Su paciencia, ánimo y comprensión hicieron posible este logro. Gracias por estar siempre a mi lado en este viaje. Su amor y respaldo significan el mundo para mí. Con cariño, Omar"

"Querida mamá, tu apoyo inquebrantable fue mi luz durante todo este tiempo. Tu aliento constante y tu amor incondicional fueron mi mayor motivación. Gracias por ser por estar ahí en cada paso de este. Tu cariño y sabiduría siempre iluminan mi vida. Con todo mi amor, Omar"



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Fecha: (13/01/2024)

Representante Legal
Universidad Autónoma Metropolitana
Presente

De conformidad con los artículos 26, 27 y 38 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) y 6 de su Reglamento, autorizo a la Universidad Autónoma Metropolitana por un periodo de tiempo ilimitado para adecuar el formato del soporte material de mi obra literaria que lleva por título: "Condiciones de trabajo, puestos de trabajo y calidad de vida- El caso de los trabajadores de la Dirección Territorial No. 2, alcaldía Gustavo A. Madero", para su depósito y posterior divulgación con fines académicos y de investigación y sin fines de lucro, en cualquier medio electrónico institucional, siempre que la Universidad reconozca los derechos morales que ostento como autor, de conformidad con los artículos 18 y 21 de la LFDA.

Por lo anterior, declaro que mi obra es original, producto de mi contribución intelectual. Además, soy consciente y sabedor de que a través del *acceso abierto* en cualquier medio electrónico institucional, cuya finalidad es hacer accesible al público en general la obra literaria de la que soy autor (a), mi creación estará considerada como una divulgación previa, con todas las implicaciones que se derivan de ello. Para tal propósito, autorizo que mi obra cuente con la licencia creative commons  cuyos alcances son los siguientes:

- Dar crédito por la creación original
- Permitir que otros distribuyan, remezclen, adapten y desarrollen su trabajo.

Asimismo, relevo de toda responsabilidad a la Universidad Autónoma Metropolitana de cualquier demanda o reclamación que llegara a formular alguna persona física o moral que se considere con derecho sobre la obra, y responderé por la autoría y originalidad de la misma, con todas las consecuencias jurídicas y económicas si ésta no fuese de mi creación, por lo que me hago responsable de cualquier litigio o reclamación relacionada con derechos de propiedad intelectual.

Atentamente

Nombre completo: Carredn Sánchez Kevin

Firma : _____

Correo electrónico: csanchezkev@gmail.com



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Fecha: (13/01/2024)

Representante Legal
Universidad Autónoma Metropolitana
Presente

De conformidad con los artículos 26, 27 y 38 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) y 6 de su Reglamento, autorizo a la Universidad Autónoma Metropolitana por un periodo de tiempo ilimitado para adecuar el formato del soporte material de mi obra literaria que lleva por título: "Condición de tesis y tesis de tesis y (9104) de vida. El caso de las tesis de la Dirección Territorial No. 2, al Sr. Gustavo A. Medel", para su depósito y posterior divulgación con fines académicos y de investigación y sin fines de lucro, en cualquier medio electrónico institucional, siempre que la Universidad reconozca los derechos morales que ostento como autor, de conformidad con los artículos 18 y 21 de la LFDA.

Por lo anterior, declaro que mi obra es original, producto de mi contribución intelectual. Además, soy consciente y sabedor de que a través del *acceso abierto* en cualquier medio electrónico institucional, cuya finalidad es hacer accesible al público en general la obra literaria de la que soy autor (a), mi creación estará considerada como una divulgación previa, con todas las implicaciones que se derivan de ello. Para tal propósito, autorizo que mi obra cuente con la licencia creative commons  cuyos alcances son los siguientes:

- Dar crédito por la creación original
- Permitir que otros distribuyan, remezclen, adapten y desarrollen su trabajo.

Asimismo, relevo de toda responsabilidad a la Universidad Autónoma Metropolitana de cualquier demanda o reclamación que llegara a formular alguna persona física o moral que se considere con derecho sobre la obra, y responderé por la autoría y originalidad de la misma, con todas las consecuencias jurídicas y económicas si ésta no fuese de mi creación, por lo que me hago responsable de cualquier litigio o reclamación relacionada con derechos de propiedad intelectual.

Atentamente

Nombre (completo): Juarez Sergio Omar Alejandro

Firma (autógrafa con tinta azul): 

Correo electrónico: OMJ-117@live.com.mx

Resumen:

A lo largo de la historia, los avances tecnológicos y sociales han transformado la calidad de vida, planteando la cuestión crítica de cómo las condiciones laborales en la industria impactan en la misma. El concepto de calidad laboral, surgido en los años 70, desafió el antiguo enfoque en la eficiencia y control del trabajador, centrándose en su bienestar.

En este trabajo el concepto de Calidad Laboral hace propia una dimensión muy amplia y se destaca como la primera razón a analizar para fines de nuestra investigación. Dentro del universo de respuestas y conclusiones encontradas al estudiar la institución abordada, encontramos que la situación de los trabajadores en dicha institución es variable, según el puesto de trabajo; rotativa, según las actividades de cada área; temporalmente permanente, en pro de los trabajadores de base y; con una mayor remuneración económica, en pro de los trabajadores de estructura.

A priori, son los trabajadores con mayores niveles de preparación académica, los que ostentan los cargos de dirección, mayores salarios y, al menos, presentan una mayor calidad de trabajo y dotan a sí mismos y a su familia, de una mayor calidad de vida. Por otro lado, son los trabajadores de campo, de calle o de base, los que muestran mayor seguridad de permanencia temporal en su trabajo y un mayor conocimiento o experiencia con lo que realizan día con día.

Sin duda alguna, en el universo laboral de esta institución convergen gran variedad de cargos, profesiones y oficios, que en conjunto desarrollan un trabajo estable y en continuo cambio.

Palabras clave:

Condiciones laborales, calidad laboral, calidad de vida, administración científica, eficiencia, precariedad laboral, sector público, burocracia, estabilidad laboral.

Índice

Introducción.....	7
Capítulo 1. Planteamiento del problema	10
Capítulo 2. Revisión bibliográfica	14
Capítulo 3. Primer acercamiento al estudio de caso	24
3.1 Contexto del estudio: Historia y función de la Dirección Territorial No.2.....	24
3.2 Análisis descriptivo	27
Capítulo 4. Análisis de asociación	52
Conclusiones.....	82
Bibliografía	86
Anexos	87

Introducción

La Ciudad de México es una de las metrópolis más grandes del mundo, es un lugar donde convergen una amplia gama de ocupaciones y trabajadores. Las condiciones laborales en esta ciudad tienen un profundo impacto en la calidad de vida y las percepciones de aquellos que llaman hogar a esta bulliciosa urbe. Por tanto, en esta investigación, exploraremos cómo las condiciones laborales en la Ciudad de México están intrínsecamente vinculadas a la calidad de vida y las percepciones de los trabajadores y cómo factores como la movilidad laboral y la variedad de puestos de trabajo contribuyen en esta compleja relación.

En este sentido, la calidad de vida en la Ciudad de México es un tema que varía ampliamente según el sector laboral, la situación económica y la ubicación geográfica. Aquellos con empleos bien remunerados y estabilidad laboral a menudo disfrutan de una mayor calidad de vida, con acceso a viviendas cómodas, servicios de salud de calidad y una oferta cultural abundante. Sin embargo, para muchos otros trabajadores, la congestión del tráfico, la contaminación del aire y la falta de viviendas asequibles son desafíos que impactan negativamente su calidad de vida.

Asimismo, las percepciones laborales en la Ciudad de México pueden variar ampliamente. Los trabajadores que encuentran empleo en sectores de alto crecimiento, como la tecnología o las finanzas, a menudo reportan una mayor satisfacción laboral debido a mejores condiciones y salarios competitivos. Sin embargo, aquellos en trabajos informales o mal remunerados pueden sentirse atrapados en ciclos de precariedad laboral, lo que afecta negativamente su percepción de sus empleos y su bienestar emocional.

Podemos decir que la Ciudad de México es un centro económico clave en México y su diversidad se refleja en la amplia variedad de puestos de trabajo disponibles. Desde empleados de oficina hasta trabajadores de la construcción, profesionales de la salud, maestros y trabajadores del sector informal, la ciudad ofrece oportunidades laborales para todos los niveles de habilidades y educación.

Esta diversidad crea un mosaico de experiencias laborales y niveles de vida distintos.

Sin embargo, a pesar de la riqueza de oportunidades laborales la Ciudad de México enfrenta desafíos laborales persistentes. La informalidad laboral, la falta de seguridad social para muchos trabajadores y la disparidad salarial entre diferentes sectores laborales son problemas que afectan la calidad de vida de una parte significativa de la población. Estos desafíos reflejan las desigualdades económicas que existen en la ciudad. También, la movilidad laboral también puede influir en la percepción de sus trabajos, ya que largos desplazamientos pueden generar estrés y agotamiento.

En este contexto, nuestra investigación se propone realizar un análisis sobre estas complejas relaciones entre el trabajo y la calidad de vida en la Ciudad de México, más concretamente en las Dirección Territorial No 2, ubicada en la alcaldía Gustavo A Madero. Identificaremos desafíos y oportunidades para mejorar las condiciones laborales y, en última instancia, la vida de quienes habitan y trabajan en esta metrópolis en constante cambio.

Capítulo 1. Planteamiento del problema

El impacto de las condiciones laborales en la calidad de vida de los trabajadores es un aspecto de suma relevancia. Estas condiciones abarcan factores como el acceso a medios de transporte, la capacidad para adquirir bienes y servicios, la posibilidad de acceder a una vivienda digna, así como la movilidad social. En consecuencia, se torna fundamental explorar detenidamente estas condiciones y su influencia en la vida de los trabajadores.

Objetivo General:

El objetivo principal de esta investigación es analizar a fondo las condiciones laborales de los trabajadores y su relación directa con la calidad de vida que experimentan en diversos aspectos.

Objetivos Específicos:

1. Examinar en detalle las condiciones laborales de los trabajadores, considerando aspectos como salarios, prestaciones, estabilidad en el empleo, seguridad laboral, jornadas laborales y riesgos asociados.
2. Realizar un acercamiento a las condiciones de vida de los trabajadores y, a partir de este análisis, evaluar la calidad de vida que experimentan.
3. Identificar, describir y comparar diferentes puestos de trabajo, evaluando sus características en términos de remuneración, prestaciones, estabilidad laboral, seguridad, jornadas de trabajo y riesgos laborales.

Preguntas de Investigación:

Este estudio se enfocará en responder las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son las condiciones laborales predominantes entre los trabajadores analizados?
2. ¿Cómo influyen estas condiciones laborales en la calidad de vida de los trabajadores?
3. ¿Qué diferencias significativas existen entre los diversos puestos de trabajo en términos de salarios, prestaciones y seguridad laboral?

Justificación:

La calidad del empleo tiene un impacto sustancial en la satisfacción y retención de los trabajadores, lo que, a su vez, repercute en su desempeño laboral. Comprender y mejorar las condiciones laborales puede contribuir a reducir la rotación de empleados y aumentar la productividad. Además, la calidad del trabajo influye directamente en la calidad de vida de los trabajadores, por lo que esta investigación busca proporcionar información valiosa para mejorar las condiciones laborales y, en última instancia, la calidad de vida de los trabajadores.

Pertinencia Teórica:

Esta investigación se fundamenta en teorías relacionadas con la relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores, abordando conceptos como la satisfacción laboral, la movilidad social y el impacto del empleo en la vida de las personas.

Pertinencia Empírica:

El estudio se lleva a cabo en un contexto específico, lo que permite obtener datos concretos sobre las condiciones laborales y de vida de los trabajadores en esta área, lo que aporta relevancia y aplicabilidad a nivel local.

Metodología:

Para abordar esta investigación, se empleará una metodología mixta que combina técnicas cuantitativas y cualitativas. Se utilizará el muestreo para seleccionar una muestra representativa de trabajadores. La recolección de datos se llevará a cabo mediante cuestionarios, entrevistas y observación directa. Además, se realizará un estudio de caso para identificar eventos significativos dentro de la empresa, contruidos de manera colaborativa con los participantes en el estudio.

Capítulo 2. Revisión bibliográfica

A lo largo de los años, se ha obtenido un avance y una mejora sustancial en cuestiones de calidad de vida. En este sentido, los avances tecnológicos y sociales han conllevado a nuevas realidades. Por tanto, la urgencia por nuevas realizar un estudio dentro de las condiciones del trabajo industria es de suma importancia.

A inicios del siglo XX, surgió un primer intento de entender los fenómenos dentro de los espacios de trabajo. En aquel tiempo, la *administración científica*¹ basaba el estudio de estas condiciones más por el lado la eficiencia de procesos y la constante monitorización del trabajador. No obstante, un primer acercamiento de condiciones del espacio de trabajo, visto desde una óptica más amable con el trabajador, vendría hasta los años 70's con el surgimiento del término *calidad laboral*.²

¹ También conocido como Taylorismo, la administración científica consistía en un estudio y un sistema de producción industrial en el que se intentaba maximizar la productividad de la mano de obra mediante el control de proceso y el tiempo. (INSERTAR FUENTE)

² El término 'calidad de vida laboral' 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. Los asistentes consideraron que el término iba más allá de la satisfacción del puesto de trabajo y que incluía unas nociones, como la participación en 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. (...) parten de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo prestando especial atención al desarrollo del factor humano y a la mejora de su calidad de vida (Granados I, 2011)

Este concepto se convirtió en un referente para los estudios de condiciones de vida laborales tanto en Estados Unidos como Europa. Este concepto tendió a bifurcarse en dos corrientes principales. Por un lado, la calidad de vida del entorno de trabajo. Por otro lado, la calidad de vida laboral relacionada con la psicología del trabajador.

“La perspectiva de la calidad del entorno de trabajo persigue el objetivo de conseguir mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales. Es así que, el centro de sus análisis será el conjunto de la organización entendida como un sistema (...) la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica muestra mayor interés por el trabajador, ya que desarrolla un microanálisis de aquellos elementos puntuales que constituyen las distintas situaciones de trabajo en las que participa directamente el individuo. (...) la perspectiva denominada CVL psicológica persigue fundamentalmente la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador anteponiendo los intereses individuales a los de la organización.” (Granados I, 2011)

No es de sorprender la aparición de los conceptos teóricos que se interesaran por los demás aspectos de la vida del trabajador. Anteriormente, un par de décadas antes, había surgido una teoría sobre la complejidad de las necesidades humanas desarrollada por el psicólogo estadounidense Abraham Maslow.

La teoría de la pirámide de Maslow ayudaba a entender las distintas aristas de la satisfacción humana y el deseo de autorrealización, el cómo cada una de estas necesidades motivaban al ser humano a trabajar en orden de suplir necesidades fisiológicas, seguridad, de estima, reconocimiento y autorrealización

“La pirámide de Maslow es una teoría psicológica que ha demostrado su relevancia en el ámbito laboral al destacar cómo las necesidades humanas evolucionan y se relacionan con el trabajo. (...) Comprender esta jerarquía de necesidades proporciona a las organizaciones una base sólida para abordar el bienestar de los empleados, creando entornos laborales que no solo satisfagan las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino que también fomenten la pertenencia, el reconocimiento y la autorrealización.”. (Smith 2022)

Desde una perspectiva sociología, esta teoría nos puede ayudar a comprender de una forma más clara como es que las condiciones laborales y la

cultura organizacional de una empresa u organización influyen sobre la calidad de vida de los trabajadores. En este sentido, se entiende que, el conjunto de las condiciones en las que se llevan a cabo las actividades diarias en el entorno de trabajo, también son catalogadas como una parte integral de la vida del trabajador y no queda relegada a solo conformar el medio para cubrir las necesidades y las expectativas.

Dicho lo anterior, es en este punto donde nos parece relevante integrar el concepto del economista Julio Cesar Nefta³ *condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT)* el cual creemos es apropiado para los objetivos de esta investigación, pues realiza una conexión entre el espacio de trabajo, la vida cotidiana del trabajador y las necesidades interrelacionadas respecto a estos dos aspectos considerados integrales para el desarrollo y la satisfacción de necesidades.

Abordando el espectro social del trabajo, Julio César, señala que, de manera tradicional el trabajo es visto como una necesidad para la reproducción de la especie, como una obligación y como un deber social. Inicialmente, todos los trabajos implicaban riesgos para la salud de los operarios, riesgos inherentes de la actividad, que causaban accidentes y enfermedades, ante los que solamente cabía lamentarse. Frente a estos accidentes y enfermedades, se presentaban dos argumentos. Por una parte, la propensión natural de cada persona a accidentarse. Por otro, la responsabilidad y culpa de las personas que permitían “ser alcanzados” por los riesgos en el trabajo.

De esta manera, los dueños de la producción quedaban exentos de responsabilidad. El trabajo más que una penosa obligación social, dice Neffa, “es *un derecho humano fundamental y la actividad que estructura su personalidad*”⁴ El trabajo es una actividad noble que posee la capacidad de producir bienes y prestar servicios indispensables para mantener y asegurar la reproducción de la especie.

³ Doctor en Economía del Trabajo (U. de París) e Investigador Superior del CONICET en el CEIL, Prof de UBA, UNNE, UNLP, UNAJ, representante del CONICET en el CITRA de la UMET.

⁴ (Neffa; 1995; Pp. 06).

Dicho lo anterior, el estudio para la mejora de las condiciones y medio ambiente del trabajo debe entender tener un enfoque integral, pues, la entidad que trabaja no es solamente el cuerpo del trabajador. Por el contrario, éste compromete también todas las dimensiones de su personalidad, incluyendo su dimensión psíquica y mental. En este sentido, es importante hacer énfasis en la individualidad y personalidad única de cada ser humano y, por ello, cada trabajador es también un ser diferente a los demás, en cuanto a sus capacidades y potencialidades laborales.

“Las condiciones y medio ambiente de trabajo están constituidas por los factores sociotécnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo prescripto, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos e indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, síquica y/o mental de los trabajadores” (Nefta.J.C. s/f)

Es importante que reflexionemos que para el trabajador el deterioro o la mejora de las condiciones con las cuales se enfrenta en el trabajo conforman una extensión o un reflejo en su, *modus vivendi*. Asimismo, el bienestar de los trabajadores en su entorno de trabajo desarrolla varias aristas a considerar, lejanas de ser cubiertas solo por la paga recibida.

En resumen, para términos prácticos, se plantean antecedentes y consecuentes objetivos y subjetivos que conforman los factores que componen una calidad de vida laboral. Parafraseando a Granados *“dentro del grupo de antecedentes y consecuentes objetivos se encuentran tanto las estructuras como la cultura organizacional orientadas al bienestar de los trabajadores”*. En contraparte, el consecuente serio que las estructuras y la cultura organizacional estén

constituidas de manera ergonómica⁵ para que el trabajador que pueda amoldarse al ritmo de trabajo dentro de la organización.

Consecuentemente, el impacto de unas malas condiciones puede afectar las capacidades de los trabajadores y terminar por causar dificultades para el proceso productivo de la organización llevando a resultados indeseados para los intereses tanto de la administración como de los trabajadores relacionados.

“La disminución de productividad, el incremento de piezas defectuosas, los descartes de fabricación, el tiempo real desperdiciado, los errores en el procesamiento de datos, la rotación del personal y los altos índices de ausentismo, entre otras consecuencias negativas, imputables a la fatiga provocada por horarios de trabajo excesivos y malas condiciones laborales, han demostrado que el organismo humano –a pesar de su inmensa capacidad de adaptación- tiene un rendimiento mayor cuando realiza sus actividades en condiciones exteriores óptimas” (Nicolaci. M, 2008)

Entonces, entendemos que, es de vital importancia para la organización el cuidado y la adecuación de las distintas estructuras y culturas organizacionales, partiendo desde las instalaciones hasta las herramientas. Pero, no solo eso, sino tomando en cuenta que las exigencias al cuerpo laboral sean las adecuadas para beneficiar y lograr alcanzar el objetivo último de todo sistema organizativo, la eficiencia.

Por tanto, los requerimientos considerados “óptimos” de un lugar de trabajo van más allá de considerar la remuneración como único incentivo del trabajador para llevar a cabo sus actividades como lo planteaban antaño las teorías organizacionales y administrativas como el taylorismo⁶. En este sentido, más allá

⁵La Ergonomía tiene como función crear condiciones más adecuadas para reducir la carga física del trabajo, mejorar la postura del individuo, disminuir movimientos incensarios, aliviar funciones de lectura psico/sensoriales de dispositivos de señalización, facilitar la manipulación de herramientas y mando de las maquinas, evitar esfuerzos de memoria innecesarios, disminuir el esfuerzo de movimientos, entre otros.

⁶ Dentro del taylorismo se consideraba que los trabajadores podían suplir todas sus necesidades con un sueldo adecuado que cubriera tanto el tiempo trabajado como los riesgos que se corrían ante el desarrollo de sus actividades.

de una compensación monetaria por los riesgos asumidos en el trabajo, es una obligación de la administración del espacio de trabajo que las condiciones sean seguras considerando multitud de dimensiones como; riesgos físicos, químicos o biológicos según sea el caso del puesto de trabajo, riesgos sanitarios, fatiga física psíquica, dependiendo de las actividades llevadas a cabo y la extensión o tiempo necesario para su realización, un espacio físico adecuado idóneo de actividades relacionadas.

“Esos factores de riesgo están determinados en última instancia por el proceso de trabajo vigente el cual a su vez es el resultante de las relaciones sociales y de la interrelación entre las variables que actúan a nivel del contexto socio-económico y las características propias de los establecimientos. Es este proceso de trabajo el que define la naturaleza específica de la tarea a realizar por el colectivo de trabajo y por cada uno de los que ocupan dichos puestos(...) Existe entonces una relación estrecha, pero no unidireccional, entre el proceso de trabajo y la salud. La esperanza de vida y la salud de los trabajadores está fuertemente condicionada, e incluso determinada, por las condiciones y el medio ambiente de trabajo soportados durante su vida activa” (Nefta, 1995)

Ahora bien, desde una perspectiva psicológica se abordan las consecuencias de una sobre exigencia del trabajador y una conjunción con un medio ambiente estresante que indudablemente terminan por repercutir en el bienestar psíquico de los trabajadores involucrados en un proceso productivo, cual quiera que este sea. En este sentido, el efecto de *“Burnout”*⁷ hace referencia a la conjunción de todos estos factores de estrés que terminan por afectar otros aspectos de la vida del trabajador o lo que entendemos por calidad de vida.

“El agotamiento emocional y los sentimientos de minusvalía, así como algunos malestares hacia el ambiente, son en realidad una experiencia subjetiva de carácter negativo compuesta por cogniciones, emociones y actitudes hacia el trabajo, hacia las personas y hacia el propio rol profesional; muy probablemente

⁷ El burnout, también llamado síndrome de desgaste profesional o síndrome de estar quemado, es la respuesta que da un trabajador cuando percibe la diferencia existente entre sus propios ideales y la realidad de su vida laboral. Se desarrolla, generalmente, en las profesiones de ayuda y de interrelación social frecuente.

como respuesta al estrés laboral. Acompañando todos estos malestares, se presentan una serie de disfunciones conductuales, psicológicas y fisiológicas que impactan de manera nociva a las personas y por lo tanto a las organizaciones.” (Uribe,2015)

A partir de lo anterior, se puede interpretar que, el trabajo es en sí, más allá de una herramienta, conforma un aspecto más de la vida del trabajador, pues, este tiene efectos tanto nocivos como positivos para la vida del individuo. La conjunción del medio ambiente laboral, con todas sus distintas aristas y dimensiones, generan una parte más de la subjetividad o la percepción general del trabajador con relación a su estilo de vida. Justo como lo son otros elementos de esta, como lo es la vida en familia, la socialización, la vida en pareja, la paternidad o el entretenimiento.

Sobre esta misma línea de pensamiento, podemos indicar entonces que, el trabajo, más allá de conformarse como una herramienta con la cual obtenemos una remuneración para suplir diversas necesidades, se convierte en un derecho más del ser humano.

Entonces, el trabajo se convierte en una necesidad más con la cual el trabajador debe sentirse identificado y realizado de una u otra forma, es decir, pasar más allá de los escalones de necesidades más básicas como los son las necesidades fisiológicas o de seguridad y brindar una satisfacción personal que va más allá de los aspectos objetivos y se convierte meramente en un aspecto subjetivo de acuerdo a la percepción que el trabajador desarrolle en relación a la conjunción de las diversas dimensiones que conforman el medio ambiente laboral.

En consecuencia, indudablemente, el trabajo tiene inferencia en la calidad de vida de todo trabajador, por lo que, el medio ambiente en el cual se desarrolla esta actividad se convierte en una variable que debe de estudiarse para entender cómo es que afecta al individuo, a la organización y a la sociedad en su totalidad.

En el caso específico de México, la calidad laboral ha sido un tema de preocupación constante debido a una serie de desafíos. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), alrededor del 43% de los mexicanos se encuentra en la informalidad laboral en 2021. Esto significa que casi la mitad de

la fuerza laboral enfrenta condiciones precarias, como la falta de seguridad social, bajos salarios y ausencia de derechos laborales.

En este sentido, sin duda, tiene un impacto significativo en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, ya que enfrentan inseguridad económica y dificultades para acceder a servicios de salud y educación de calidad. Un ejemplo concreto de cómo la falta de calidad laboral afecta la calidad de vida en México es el caso de los trabajadores del sector agrícola.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), muchos trabajadores agrícolas en México enfrentan condiciones de trabajo precarias, largas jornadas laborales y bajos salarios. Esta situación se traduce en problemas de salud, falta de acceso a servicios básicos y la imposibilidad de mejorar su calidad de vida. En cuanto a las estadísticas, se estima que alrededor del 40% de la población en México vive en condiciones de pobreza, según el CONEVAL (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social). Esto refleja cómo la calidad laboral insatisfactoria y la falta de oportunidades de empleo digno tienen un impacto directo en la calidad de vida de un gran segmento de la población mexicana.

Asimismo, respecto a los trabajadores administrativos de la función pública en las alcaldías de la Ciudad de México desempeñan un papel crucial en la gestión y operación de los servicios gubernamentales locales. En este sentido, estos empleados son responsables de una variedad de tareas que abarcan desde la atención ciudadana hasta la administración de recursos y la implementación de políticas públicas.

En lo que respecta a la calidad laboral, los trabajadores administrativos de las alcaldías de la Ciudad de México a menudo enfrentan desafíos significativos. A pesar de las expectativas de un empleo en el sector público, la burocracia y la carga de trabajo a veces pueden resultar abrumadoras. El sector público suele ser objeto de críticas por la falta de agilidad y eficiencia en su funcionamiento, lo que puede traducirse en una mayor presión y estrés para los empleados administrativos.

En este contexto, la calidad laboral a menudo se ve afectada por factores como la estabilidad laboral, el salario y las oportunidades de desarrollo profesional. En muchos casos, los trabajadores administrativos pueden enfrentar problemas de precariedad laboral, como contratos temporales o la falta de oportunidades de ascenso. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en México, el 20% de los trabajadores del sector público se encuentra en empleos temporales, lo que puede generar inseguridad económica.

Además, en la Ciudad de México, la presión por hacer frente a desafíos complejos, como la congestión vial, la seguridad pública y la prestación de servicios sociales, puede aumentar la carga de trabajo de los empleados administrativos. El exceso de trabajo y la falta de tiempo libre pueden erosionar la calidad de vida, ya que los trabajadores pueden experimentar agotamiento y dificultades para mantener un equilibrio entre su vida laboral y personal.

A forma de conclusión la relación entre la calidad laboral y la calidad de vida es un tema de vital importancia en la sociedad actual. Los especialistas en el tema han dejado claro que la satisfacción en el trabajo y el bienestar general están intrínsecamente ligados.

Sin embargo, la presión desmedida por el éxito material puede tener consecuencias negativas en la salud y el bienestar de las personas. Es imperativo que seamos críticos en nuestro enfoque hacia la calidad laboral y la calidad de vida. Esto implica reconocer que no podemos sacrificar la felicidad y el equilibrio en la búsqueda de metas económicas insostenibles. Las empresas y la sociedad en su conjunto deben promover condiciones laborales que fomenten la satisfacción de los trabajadores y permitan el desarrollo de una vida plena.

En última instancia, no debemos perder de vista que el éxito real no se mide únicamente en términos de logros profesionales o riqueza material, sino en la capacidad de disfrutar de una vida significativa y equilibrada. En un mundo en constante evolución, es esencial que trabajemos juntos para crear entornos laborales que promuevan la calidad de vida, priorizando la salud mental, las relaciones personales y el bienestar emocional. El futuro de la sociedad depende

de nuestra capacidad para encontrar un equilibrio entre el trabajo y la vida, y es nuestra responsabilidad asegurar que este equilibrio sea alcanzable para todos.

Capítulo 3. Primer acercamiento al estudio de caso

3.1 Contexto del estudio: Historia y función de la Dirección Territorial No.2

Antes de entrar de lleno en los datos obtenidos en esa investigación, es pertinente realizar una breve monografía acerca de la historia, funciones y conformación de la dirección Territorial No 2. Dicho lo anterior, la adición de esta sección a la investigación tiene único como objetivo de poder brindar al lector una contextualización sobre nuestro objeto de estudio y la importancia de sus servicios para las comunidades a las que esta beneficia.

Hace aproximadamente 20 años nace de la necesidad de mejorar la gobernabilidad de la Ciudad de México, más específicamente de la Alcaldía Gustavo A Madero. Debido a lo anterior, la necesidad de dividir la Alcaldía Gustavo A. Madero en 10 subdelegaciones territoriales da origen a la creación de la Dirección Territorial No. 2, la cual brinda atención a un aproximado de ciento once mil vecinos, distribuidos en un total de 29 colonias.

Ahora bien, adentrémonos en la estructura organizativa de esta organización objeto de nuestro estudio. La Dirección Territorial 2 es una institución que cuenta con un padrón de 454 trabajadores de base, 200 trabajadores de honorarios y un aproximado de 30 trabajadores de nómina los cuales son distribuidos en varias áreas de operación destinadas a suplir distintas problemáticas.

Ahora bien, respecto al ingreso laboral, cabe decir que gran parte de los trabajadores de la Dirección tienen la posibilidad de desarrollarse en la

organización, algunos de ellos laboran en dicha dependencia desde antes de 1997, además, cabe la existencia de plazas laborales otorga a los trabajadores lo posibilidad de heredar los puestos de padres a hijos.

Sus funciones se encuentran divididas en 23 oficinas y dentro de cuatro principales áreas de operación, cada una con sus correspondientes actividades delimitadas con el objetivo de atender a las distintas necesidades de la ciudadanía residente en la alcaldía Gustavo A. Madero. Estas áreas de operación cubren los siguientes rubros:

- Área de Obras y Servicios: El área destinada a la manutención de la infraestructura urbana, esta se encarga de la regulación del espacio público, mediante trabajos de alumbrado, drenaje, desazolve, limpieza, barrido, bacheo, balizamiento, entre otras actividades.
- Área Jurídica y de Gobierno: Esta área es la encargada del control y de la regulación de comercio en la vía pública, así como del control de tianguis, mercados y panteones.
- Desarrollo Social: Es el área con la cual el público en general interactúa de una forma más directa pues es el área encargada de la realización de eventos culturales, encargada también de hacer llegar a la población, proyectos y campañas de cursos de verano, regularización, educación, campañas de vacunación, programas de apoyo para adquirir anteojos, entre otros.
- Administración: conforma la parte de la estructura organizacional destinada al control interno de la estructura organizativa, esta área es la que lleva la responsabilidad del control de personal, faltas, retardos, asuntos sindicales, así como control de inventario, inmuebles, vehículos, herramientas, materiales, gasto de combustibles, entre otros.

Recapitulando lo anterior, entendemos que las funciones de la Dirección Territorial No. 2 están destinadas al cumplimiento del propósito principal con el que fue concebida, el objetivo de que la organización actúe como un intermediario entre la ciudadanía y el gobierno federal.

Entendemos entonces que, el objetivo principal de la Dirección territorial No2 es el brindar servicios y atención a diversos grupos poblacionales como: los vecinos de las colonias cercanas, comerciantes y asociaciones y organizaciones civiles que desarrollen sus actividades dentro de la misma área territorial. Todo esto mediante la atención de diversas problemáticas y la atención oportuna de las demandas de la ciudadanía. Dicho esto, la Dirección Territorial No2 conforma una entidad que se encarga de diversas problemáticas, mismas que son de gran importancia para la alcaldía Gustavo A Madero, pues dicha organización atiende a una población de más de ciento once mil vecinas y vecinos.

Como una nota aclaratoria, antes de iniciar con los resultados obtenidos por esta investigación, cabe resaltar que toda la información dada aquí acerca de esta Dirección es pública y puede consultarse mediante internet, más precisamente, en la página oficial de la Alcaldía Gustavo a Madero, así como también en el Sistema Único de Atención Ciudadana (SUAC) y en el sitio web INFO DF.



3.2 Análisis descriptivo

Para iniciar nuestra investigación en profundidad sobre los trabajadores de la *Dirección Territorial N°2*, es esencial identificar y analizar las variables más significativas que conforman el marco de nuestro estudio. En este sentido, estas variables representan pilares fundamentales en nuestra comprensión integral de la población en estudio y, por lo tanto, merecen una atención especial. Entre las variables clave que hemos considerado, destacan la edad, el género, el nivel educativo, la ocupación y la estructura familiar. Estos elementos se presentan como piezas fundamentales de nuestro rompecabezas investigativo y se explorarán de manera exhaustiva a lo largo de nuestro estudio.

En primer lugar, la variable "edad" nos brinda una visión de la distribución etaria de los trabajadores de la *Dirección Territorial N°2*. Esta información es crucial para entender la diversidad generacional en el entorno laboral y cómo las diferentes edades pueden influir en las dinámicas laborales y las perspectivas de vida de los empleados. Asimismo, la variable "género" nos permite analizar la representación de hombres y mujeres en la organización. Esto es esencial para identificar posibles disparidades de género en términos de roles, responsabilidades y oportunidades laborales, así como para comprender cómo las percepciones de género pueden influir en las experiencias laborales.

El "nivel educativo" es otra variable crucial que nos permitirá evaluar el grado de formación académica de los trabajadores. Esto puede arrojar luz sobre las calificaciones de la fuerza laboral y su relación con la asignación de roles y responsabilidades dentro de la organización. También, la variable "ocupación" nos ayudará a clasificar y categorizar las diversas funciones y roles laborales desempeñados por los trabajadores de la *Dirección Territorial N°2*. Esto es esencial para comprender la estructura organizativa y las dinámicas laborales dentro de la entidad.

Por último, la "estructura familiar" representa una variable que puede proporcionar información valiosa sobre el contexto personal de los trabajadores. Comprender las dinámicas familiares, como la composición de la familia y las responsabilidades familiares, puede ser fundamental para comprender cómo los trabajadores equilibran sus vidas laborales y personales.

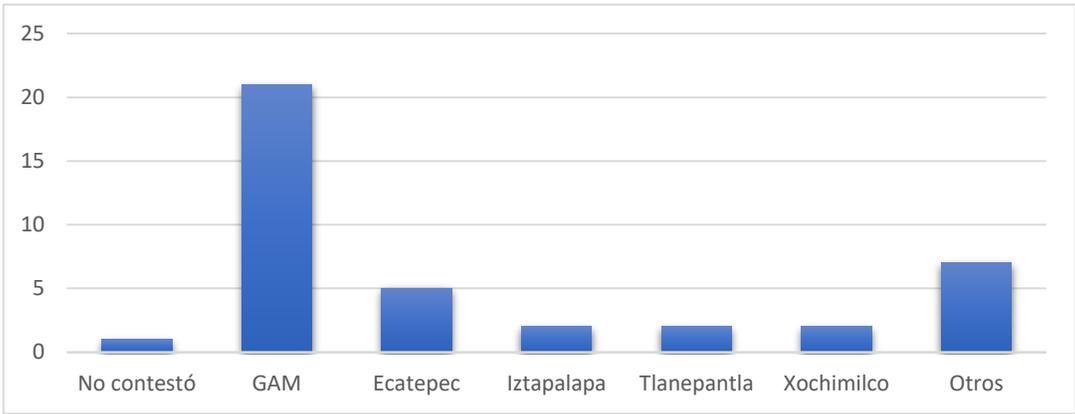
Es importante destacar que estas variables no solo son descriptivas, sino que también actúan como elementos conductores que nos permiten adentrarnos en la comprensión del contexto en el que los trabajadores de la *Dirección Territorial N°2* se desenvuelven en su entorno laboral cotidiano. Al explorar estas variables en profundidad, estaremos en una posición óptima para analizar las interacciones, relaciones y dinámicas que caracterizan a esta población laboral, lo que contribuirá significativamente a nuestra comprensión integral de su realidad.

En primer lugar, se presentan tablas de frecuencia mismas que simplifican las gráficas con las que vienen acompañados, brindando así, una forma práctica y visual de algunos aspectos a considerar de la población estudiada. A continuación, se presenta un desglose de la información obtenida. Como podemos observar, en la tabla 1, se presenta la información recabada acerca del lugar de procedencia de los trabajadores de la *Dirección Territorial N°2*.

Tabla 1 Lugares de residencia

Municipio / Alcaldía	
▪ No contestó	1
▪ Gustavo A. Madero	21
▪ Ecatepec	5
▪ Iztapalapa	2
▪ Tlanepantla	2
▪ Xochimilco	2
▪ Otros	7
Total	40

El primer lugar de procedencia es la alcaldía Gustavo A Madero, misma en la que se encuentra el lugar de trabajo. Además, la segunda alcaldía de la cual se trasladan los trabajadores es Ecatepec, municipio perteneciente al Estado de México. Del mismo modo, es seguida por tres alcaldías más que no colindan con directamente con Gustavo A Madero. En la gráfica 1 encontramos de forma visual esta distribución que se puede complementar con los mapas 1 y 2 del anexo.



Gráfica 1 Lugares de residencia

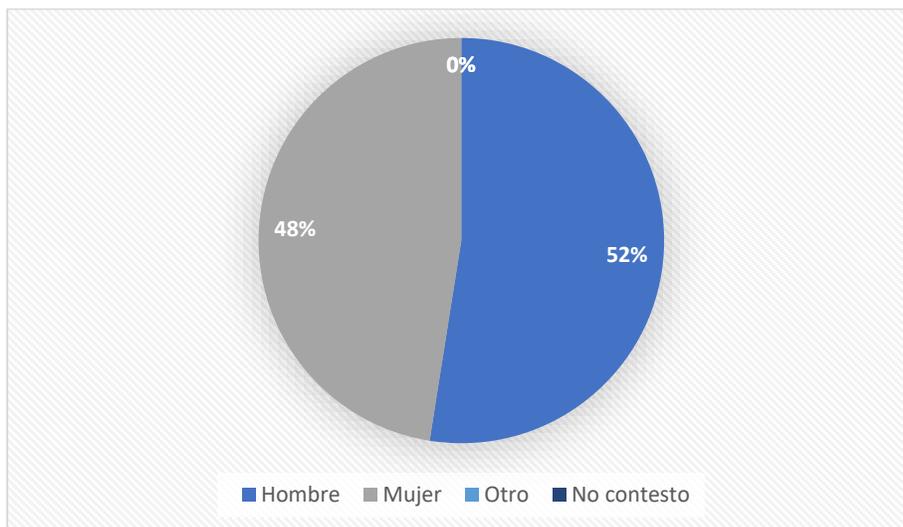
Continuando con las descripciones, la tabla 2 presenta la distribución de la población en cuanto a género dentro de la institución estudiada. Para un total de 40 encuestados obtenemos una distribución relativamente equitativa en cuanto a género.

Tabla 2 Distribución por género

Género	
▪ Hombre	21
▪ Mujer	19
▪ Otro	0
▪ No contesto	0
Total	40

En este sentido, encontramos que el 52% de la muestra tomada para esta investigación está conformada por hombres con un total de 21. En contraposición,

tenemos que el 48% restante de la muestra está compuesta por mujeres. Por tanto, la distribución de sexos es del 50/50. A continuación, se puede observar en la gráfica 2 la distribución por género.



Gráfica 2 Distribución por género

Para la variable “edad “se tomó en cuenta intervalos o grupos de edad para realizar una clasificación práctica de los distintos perfiles de trabajadores en la *Dirección Territorial N°2*. Específicamente, se decidió dividir a la población en cinco estratos diferentes.

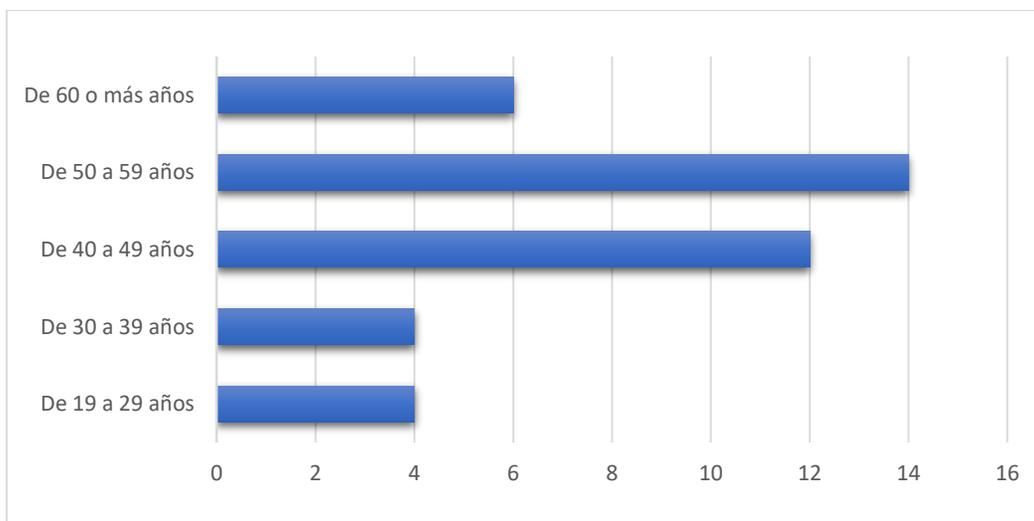
Tabla 3 Distribución por intervalos de edad

Edad	
1. De 19 a 29 años	4
2. De 30 a 39 años	4
3. De 40 a 49 años	12
4. De 50 a 59 años	14
5. De 60 o más años	6
Total	40

Como se puede observar en el cuadro anterior y en la gráfica posterior a este párrafo, la mayor parte de la población estudiada se concentra en dos grupos de edad: de 40 a 49 años con el 30% y de 50 a 59 años con el 35% de la muestra. Con

respecto a las proporciones, el tercer porcentaje en importancia numérica está en el grupo de 60 o más años con el 15% de la distribución. Por otro lado, el restante 25% de la distribución se divide equitativamente en los grupos más jóvenes de trabajadores, es decir, de 19 a 29 años y de 30 a 39 años, cada uno con el 12.5% respectivamente.

Gráfica 3 Distribución por intervalos de edad



Las siguientes dos variables relevantes para la descripción del grupo estudiado refieren al ámbito educativo de cada trabajador. A continuación, se describe en el siguiente cuadro la primera de estas variables, el nivel educativo:

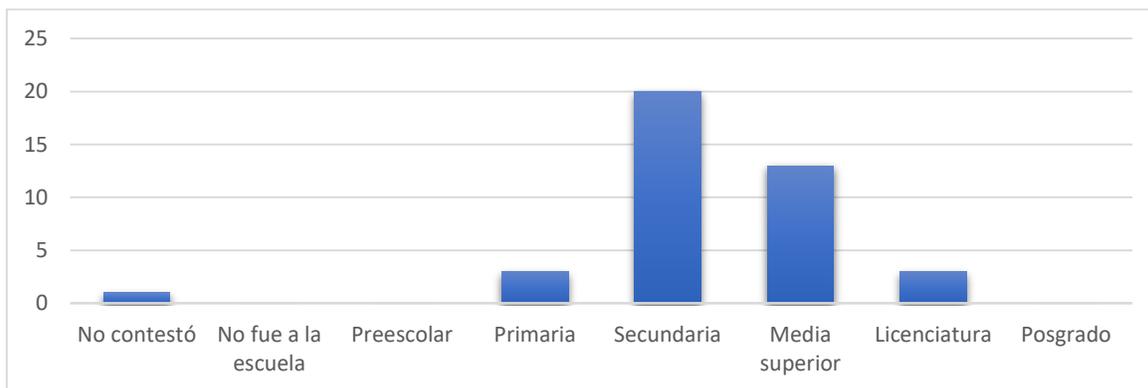
Tabla 4 Distribución por nivel educativo

Nivel educativo	
No contestó	1
No fue a la escuela	0
Preescolar	0
Primaria	3
Secundaria	20
Media superior	13
Licenciatura	3
Posgrado	0
Total	40

Como se puede observar, el grueso de la población, el 50% para ser exactos, ha indicado haber cursado hasta el nivel secundaria. Por otro lado, la segunda

proporción más numerosa es la de trabajadores que han cursado el nivel medio superior con el 32.5% de la muestra, esto es seguido por los niveles primaria y secundaria cada uno con el 7.5% respectivamente.

Gráfica 4 Distribución por nivel educativo



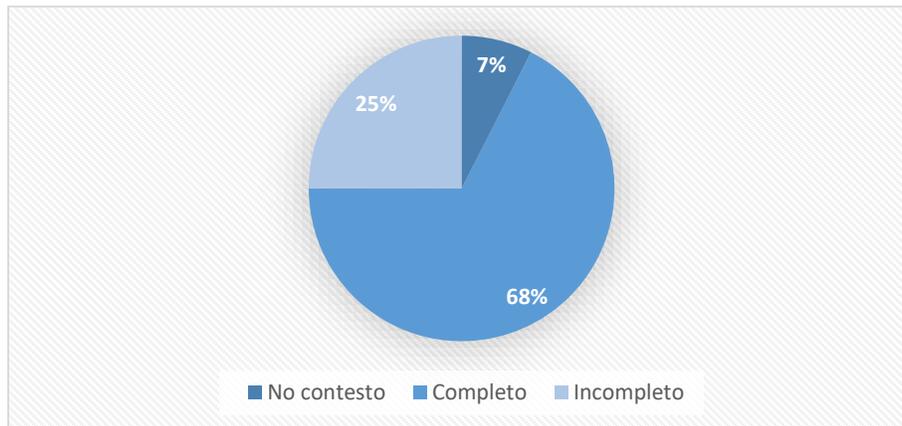
La segunda variable que toma en cuenta la educación de los trabajadores es si han culminado o no el último grado de estudios señalado en la variable anterior.

Tabla 5 Último grado escolar

Último grado escolar	
▪ No contesto	3
▪ Completo	27
▪ Incompleto	10
total	40

Para esta variable se obtiene una mayoría en la que 27 trabajadores (67.5%) contestaron haber terminado el último grado de estudios señalado, En contraposición, el 25% ha indicado que su último grado de estudios alcanzado ha quedado incompleto, por último, el 7.5% restante no ha contestado la pregunta planteada.

Gráfica 5 Último grado escolar



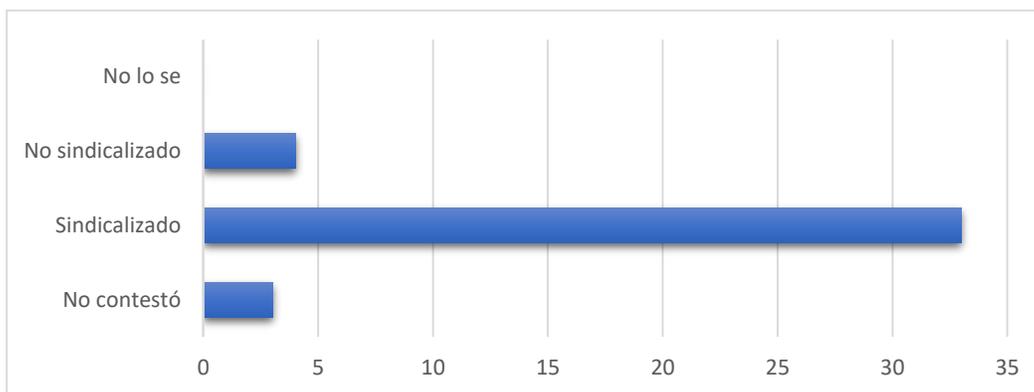
En el siguiente cuadro se presenta el estado de sindicalización por trabajador de la institución.

Tabla 6 Distribución por estado de sindicalización

Sindicalización	
▪ No contestó	3
▪ Sindicalizado	33
▪ No sindicalizado	4
▪ No lo se	0
Total	40

Como se puede observar, la gran mayoría de los trabajadores que han contestado la encuesta ha indicado que se encuentran sindicalizados, más precisamente 33 trabajadores, que representan el 82.2% de la muestra han indicado formar parte de un sindicato. Por otro lado, el restante 10% y 7.5% pertenecen al grupo de trabajadores que contestaron no estar sindicalizados o simplemente no contestaron la pregunta respectivamente.

Gráfica 6 Distribución por estado de sindicalización



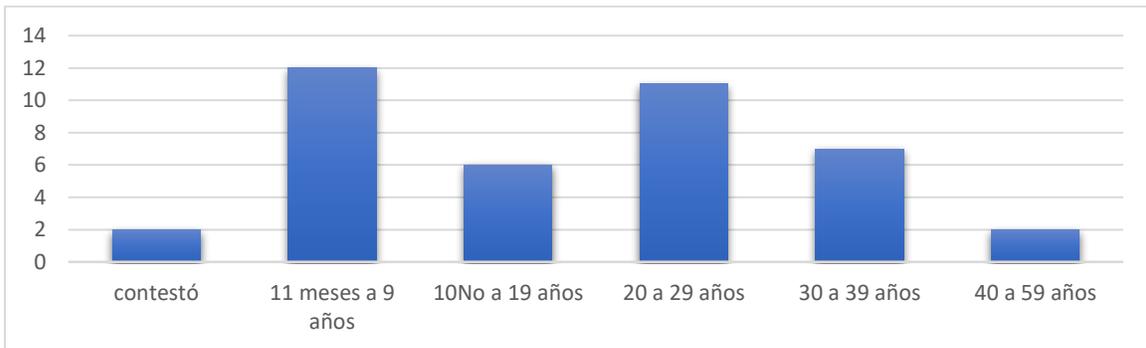
De igual manera que en cuadros anteriores, el siguiente cuadro divide la población estos estratos con el fin de hacer más manejable su información. En este caso, la variable representada es la antigüedad de cada trabajador dentro de *Dirección Territorial N°2.*, este se ha dividido en 6 grupos diferentes que agrupan a los 40 trabajadores que han contestado la encuesta.

Tabla 7 Distribución por antigüedad

Tiempo trabajado en DT2	
▪ No contestó	2
▪ 11 meses a 9 años	12
▪ 10 a 19 años	6
▪ 20 a 29 años	11
▪ 30 a 39 años	7
▪ 40 a 59 años	2
Total	40

Tanto en el cuadro como en la gráfica posterior podemos observar que hay dos grupos con mayor densidad: los trabajadores que tienen una antigüedad de 11 a 9 años representan el 30% de la muestra y el de los trabajadores con antigüedad de 20 a 29 años con el 27.5%. Los grupos restantes, con menor densidad, son variados y dentro de estos en orden de jerarquía tenemos al grupo cuya antigüedad es de 30 a 39 años (17.5%) y el grupo que señala llevar trabajando entre 10 a 19 años (15%).

Gráfica 7. Distribución por antigüedad



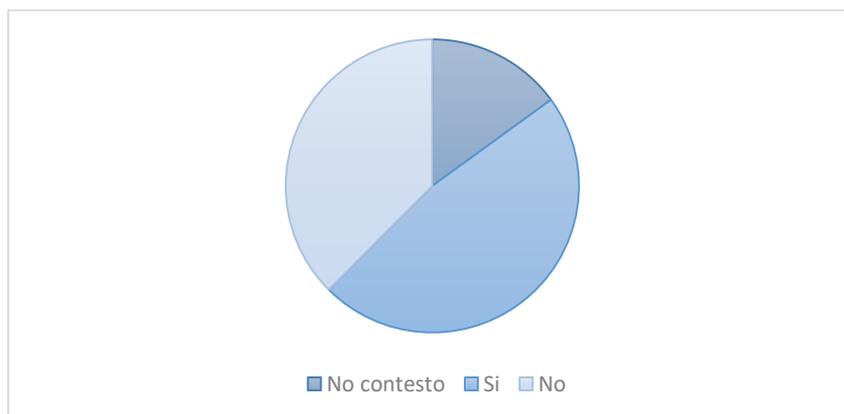
La siguiente variable representada que nos ayuda a describir la población de este estudio es el estado de contratación, es decir, si los trabajadores laboran bajo un contrato o no.

Tabla 8 Distribución por estado de contratación

Estado de contratación	
▪ No contestó	6
▪ Si	19
▪ No	15
Total	40

Como se observa en la tabla, 19 trabajadores, es decir, el 49.5% de la muestra han indicado que están trabajando bajo un contrato en la *Dirección Territorial N°2*. mientras que un 37.5% indica que no están bajo contrato alguno. Por último, el 15% restante no ha contestado.

Gráfica 8. Distribución por estado de contratación



En el siguiente cuadro y su respectiva grafica se presentan los datos obtenidos de acuerdo al tiempo de contrato bajo el cual estan los trabajadores, es decir, si el tiempo estipulado en el contrato tiene un numero especifico de tiempo por trabajar o si este tiempo es indeterminado y puede continuar asi hasta el momento de su despido o renuncia.

Tabla 9 Distribución por tipo de contrato

Tipo de contrato	
▪ No contestó	15
▪ Tiempo determinado	6
▪ Tiempo indeterminado	19
Total	40

Evidentemente, las 15 personas que no han contestado pertenecen al 37.5% que ha contestado no estar bajo contrato en la anterior pregunta. Por otro lado, el porcentaje que ha indicado estar bajo contrato se descompone en dos grupos: 19 trabajadores (47.5%) han contestado estar bajo un tiempo de contrato indeterminado, mientras que, el 15% restante indica estar bajo un contrato temporal.

Gráfica 9. distribución por tipo de contrato



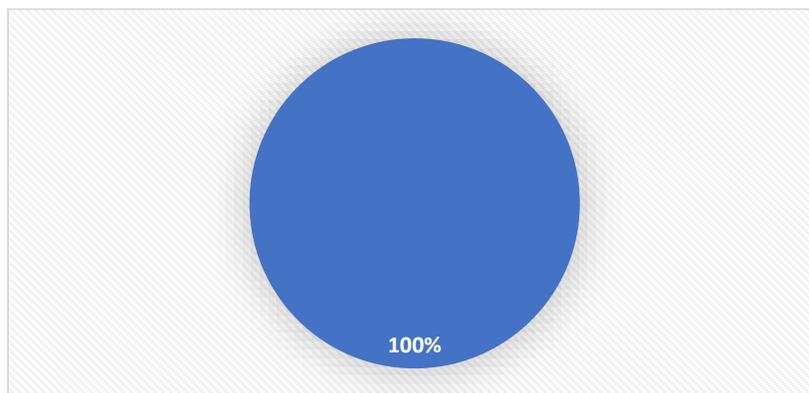
Ahora pasaremos con la seccion de prestaciones de las cuales disfrutan los trabajadores, empezaremos con el goce de vacaciones.

Tabla 10. Distribución por goce de vacaciones

Goce de Vacaciones	
▪ Tiene vacaciones	40
Total	40

Como claramente se puede apreciar en el cuadro y su correspondiente gráfica, el 100% de la muestra declara disfrutar de vacaciones.

Gráfica 10. distribución por goce de vacaciones



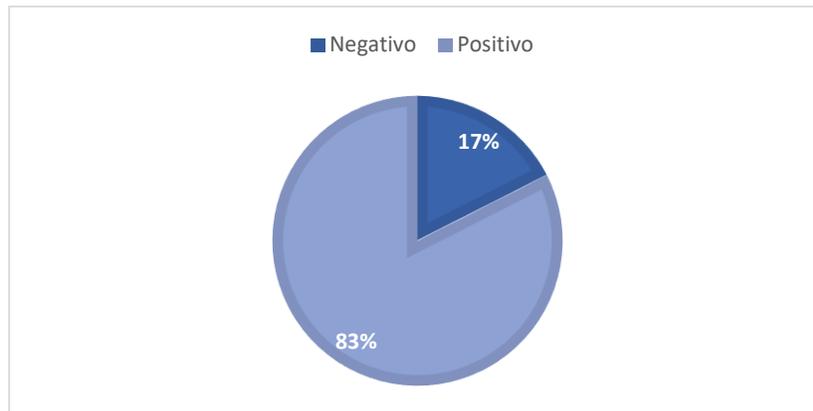
Por otro lado, el disfrute de una prima vacacional presenta una pequeña variación en comparación con el goce de vacaciones.

Tabla 11. distribución por goce de prima vacacional

Prima vacacional	
▪ Negativo	7
▪ Positivo	33
Total	40

Como se puede observar en el cuadro, el 82.5% de la población encuestada indica que si cuentan con el beneficio de tener una prima vacacional. En contraposición, el restante 17.5% indica no contar con este beneficio.

Gráfica 11. Distribución por goce de prima vacacional



Pasemos con la siguiente prestación, el aguinaldo. A continuación, se muestra la distribución de encuestados que cuentan o no con el pago de esta prestación al final de año

Tabla 12. distribución por goce de aguinaldo

Aguinaldo	
▪ No tiene	2
▪ Tiene	38
Total	40

En el cuadro se puede observar que el grueso de los encuestados indica que, si tienen el beneficio de recibir aguinaldo, más específicamente 38 que representan el 95% de la muestra indican que si cuentan con este beneficio. El 5% restante indican no contar con esta prestación.

Gráfica 12. Distribución por goce de aguinaldo



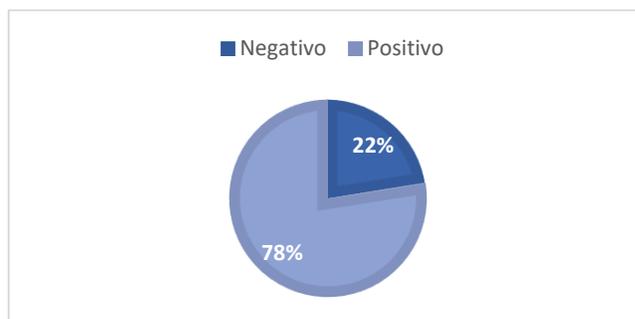
La siguiente prestación a describir es la seguridad social. En la siguiente tabla se puede observar la distribución de la población que cuenta o no con esta prestación de ley

Tabla 13. distribución por goce de seguridad social

Seguridad social	
▪ Negativo	9
▪ Positivo	31
Total	40

Como es presentado, tanto en el cuadro como en la correspondiente gráfica, la cantidad de encuestados que responden positivamente a disfrutar de una seguridad social componen una mayoría del 77.5% del total de la muestra, mientras que, con solo 9 personas, el 22.5% restante indica carecer de esta prestación de ley.

Gráfica 13. Distribución por goce de seguridad social



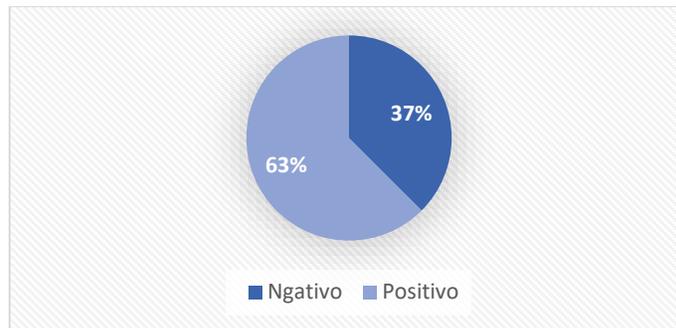
A continuación, se presentan los datos obtenidos al cuestionar a la muestra de trabajadores si es que disfrutaban o no de al menos un día de descanso a la semana.

Tabla 14 distribución por goce de día de descanso semanal

Día de descanso semanal	
▪ Negativo	15
▪ Positivo	25
Total	40

Se puede observar lo siguiente: 25 trabajadores han contestado que, si disfrutan de al menos un día de descanso a la semana, esta proporción de la muestra compone el 62.5% de los encuestados, el 37.5% restante indica no contar con ningún día de descanso a la semana.

Gráfica 14. Distribución por goce de día de descanso semanal



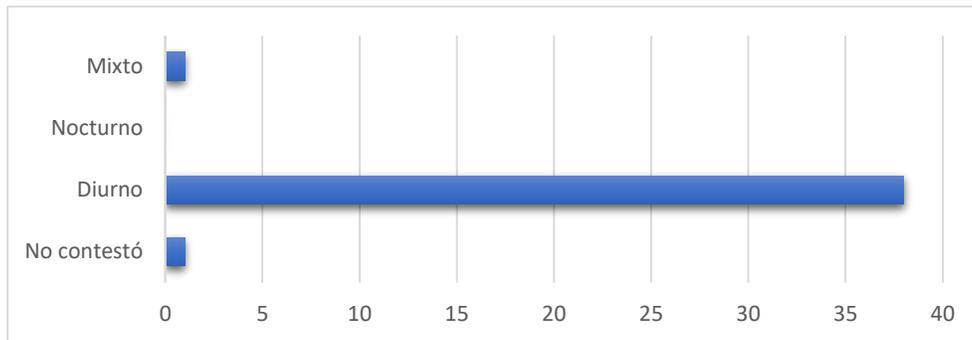
Las siguientes dos variables presentadas buscan mostrarnos datos acerca de las características de la jornada de trabajo dentro *Dirección Territorial N°2*. A continuación, se presenta el tipo de jornada en la cual los trabajadores laburan.

Tabla 15 Distribución por tipo de jornada

Tipo de jornada	
▪ No contestó	1
▪ Diurno	38
▪ Nocturno	0
▪ Mixto	1
Total	40

Claramente, se puede observar que 38 trabajadores de la muestra han contestado laborar en el turno diurno, esta proporción representa el 95% de los encuestados. En contraposición, solamente un trabajador ha indicado trabajar en el turno mixto y un último no ha contestado la pregunta, cada uno de estos trabajadores representa el 2.5% de la muestra respectivamente.

Gráfica 15. Distribución por tipo de jornada



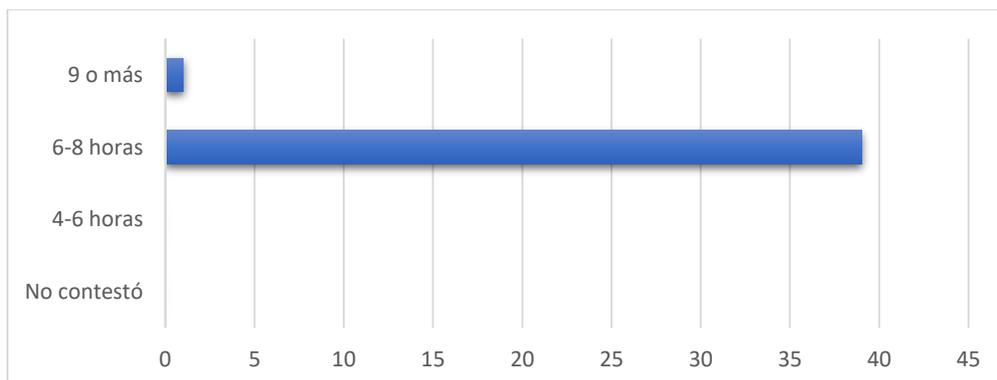
Con respecto a las horas por jornada de trabajo el siguiente cuadro arroja datos esperados.

Tabla 16 Distribución por horas de jornada de trabajo

Horas por jornada	
▪ No contestó	0
▪ 4-6 horas	0
▪ 6-8 horas	39
▪ 9 o más	1
Total	40

Se puede notar que, la gran mayoría de los encuestado han indicado trabajar una jornada promedio de 6 a 8 horas, estos 39 trabajadores representan el 97.5% de la muestra, solamente uno ha indicado trabajar 9 o más horas.

Gráfica 16. distribución por horas de jornada de trabajo



Las siguientes variables presentadas atienden a la economía de los trabajadores encuestado. En este sentido, los siguientes cuadros y graficas nos otorgan información sobre el pago base que reciben contando con algún extra.

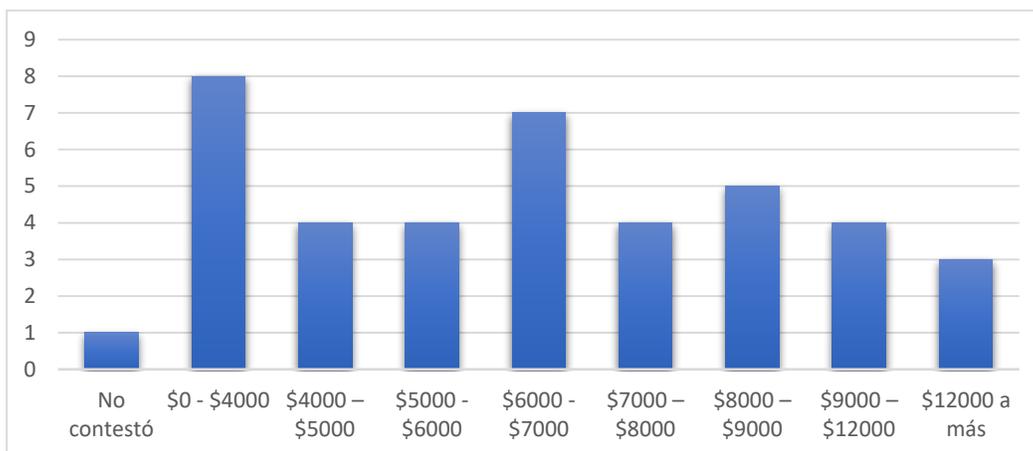
Tabla 17. distribución por intervalo de salario

Pago	
▪ No contestó	1
▪ \$0 - \$4000	8
▪ \$4000 – \$5000	4
▪ \$5000 - \$6000	4
▪ \$6000 - \$7000	7
▪ \$7000 – \$8000	4
▪ \$8000 – \$9000	5
▪ \$9000 – \$12000	4
▪ \$12000 a más	3
total	40

Para la variable de pago, de nueva cuenta se ha considerado apropiado dividir la muestra en escalones que puedan hacer más digerible la información y poder presentarla. A continuación, se presentan las proporciones por porcentajes que ha arrojado la encuesta.

Con una gran variedad de respuestas obtenemos los siguientes datos: el grueso de la muestra (20%) señala que su sueldo base es de \$0 a \$4,000.00 mxn. En orden de mayor a menor cantidad de encuestados, seguiría el bloque de los que reciben entre \$6,000.00 a \$7,000.00 contando con el 17.5% de la muestra, seguido de los que indican recibir de \$8,000.00 a \$9,000.00 con 12.5%. Por otro lado, tenemos cuatro grupos que comparten el mismo porcentaje de 10% de la muestra, esto son los grupos de \$4,000.00 a \$5,000.00, \$5,000.00 a \$6,000.00, \$7,000.00 a \$8,000.00 y por último \$9,000.00 a \$12,000.00. A continuación se incluye una gráfica que ayuda a comprender de manera más sencilla toda esta información.

Gráfica 17. Distribución por intervalo de salario



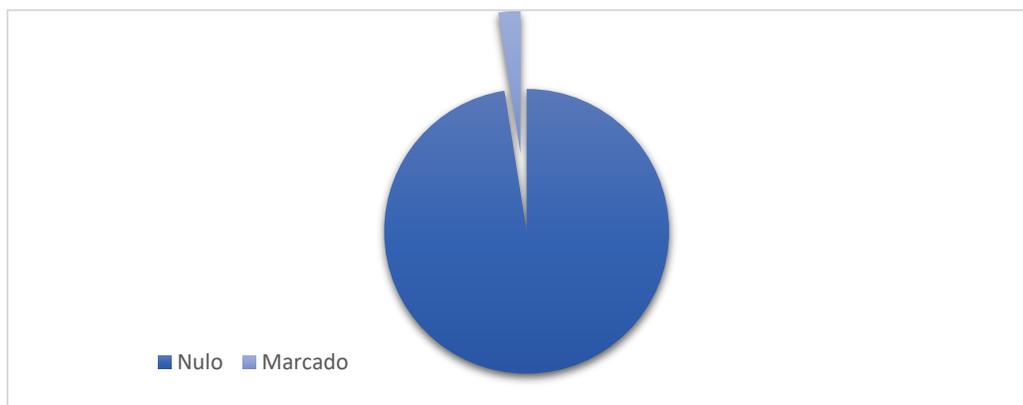
A continuación, se presentan los datos encontrados al cuestionar a los trabajadores si gozaban de un incentivo por rendimiento en su trabajo o no.

Tabla 18. distribución por goce de incentivos de rendimiento

Incentivo rendimiento	
▪ Nulo	39
▪ Marcado	1
Total	40

Como se puede observar, técnicamente el 100% indica no recibió ningún incentivo de productividad en el desempeño de sus labores

Gráfica 18. Distribución por goce de incentivos de rendimiento



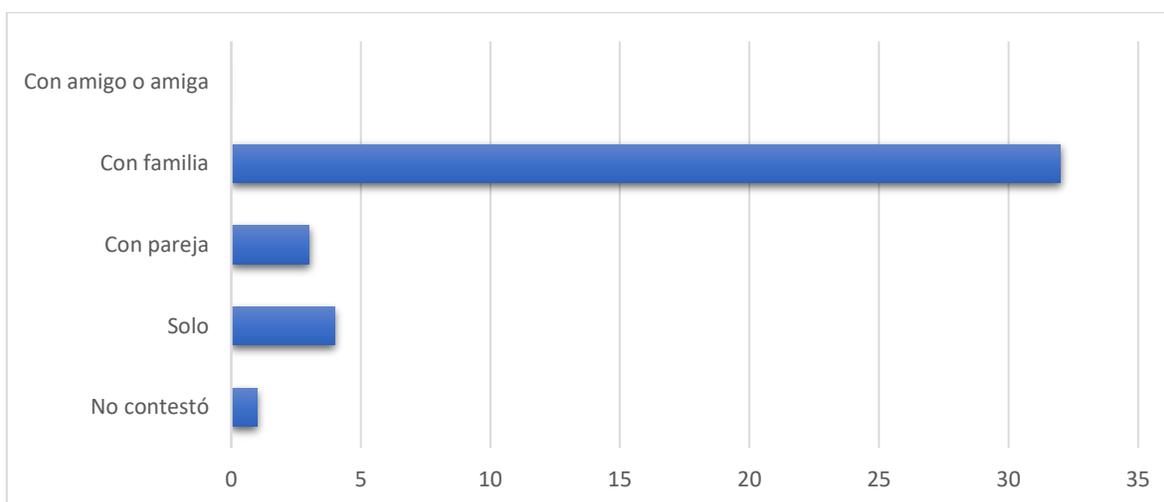
A continuación, se presentan datos socioeconómicos de cada uno de los trabajadores encuestados con el fin de ayudarnos a contextualizar las condiciones de trabajo con su estilo de vida.

Tabla 19. Distribución por vivienda compartida

Comparte vivienda	
No contestó	1
Solo	4
Con pareja	3
Con familia	32
Con amigo o amiga	0
Total	40

En el cuadro anterior se presentan datos sobre con quien o quienes los trabajadores comparten su hogar, incluso si viven solos. Se puede observar los siguientes datos: La mayoría de los trabajadores (80%) declara compartir casa con su familia, de este dato le sigue los trabajadores que viven solos (10%), los trabajadores que comparten su hogar con su pareja (7.5%) y el ultimo 2.5 restante no ha contestado la pregunta.

Gráfica 19. Distribución por vivienda compartida



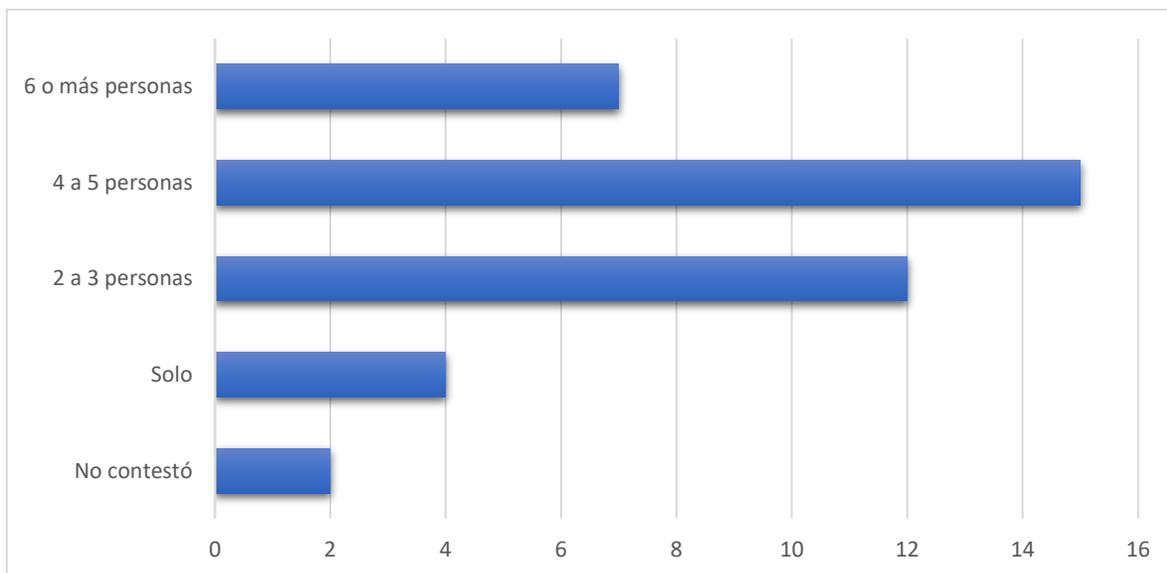
En el siguiente cuadro presentamos los datos arrojados con respecto al número de habitantes con los que comparten hogar los trabajadores.

Tabla 20. Distribución por número de habitantes de la vivienda

Cuantos viven en la vivienda	
▪ No contestó	2
▪ Solo	4
▪ 2 a 3 personas	12
▪ 4 a 5 personas	15
▪ 6 o más personas	7
Total	40

Los datos arrojados y plasmados en el cuadro anterior nos muestran que: El 37.5% de la muestra de trabajadores comparte hogar con 4 a 5 personas más, el 30% la comparte con 2 o 3 personas más, el siguiente porcentaje en importancia es del 17.5% que indican vivir con 6 personas o más. El 10% y el 5% restantes pertenecen a las personas que indican vivir solas o no han contestado la pregunta respectivamente.

Gráfica 20. distribución por número de habitantes de la vivienda



Los siguientes cuadros nos ayudan a describir la situación familiar general de los trabajadores de *Dirección Territorial N°2*. En el siguiente cuadro y su posterior gráfica se indican la existencia o no de hijos

Tabla 21. Hijos

Hijos	
▪ No contestó	1
▪ Si	34
▪ No	5
Total	40

Como se puede observar, se presenta una mayoría del 85% de trabajadores que indican tener hijos, el 12.5 indica no tener hijos y el restante 2.5% no ha contestado la pregunta.

Gráfica 21. Hijos



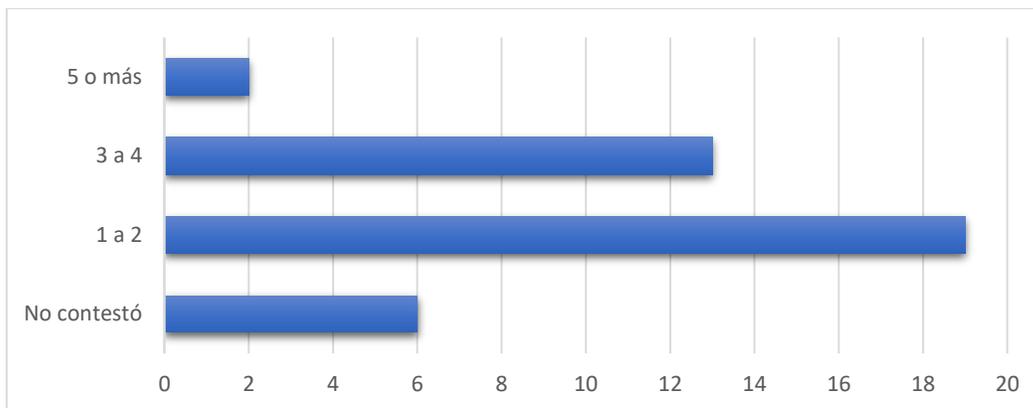
A continuación, se presentan datos acerca del número de hijos por trabajador.

Tabla 22. Distribución por número de hijos

Número de hijos	
▪ No contestó	6
▪ 1 a 2	19
▪ 3 a 4	13
▪ 5 o más	2
Total	40

Los datos arrojados y plasmados en esta tabla nos muestran a dos grupos que concentran la mayoría de respuestas. En este sentido, las proporciones obtenidas de mayor a menor son: 1 a 9 hijos (47.5) 3 a 4 hijos (32.5) no contestaron la pregunta (15%) y 5 o más hijos (5%)

Gráfica 22. distribución por número de hijos



Las siguientes dos variables a presentar nos muestran a más profundidad la economía de las familias en cuestión.

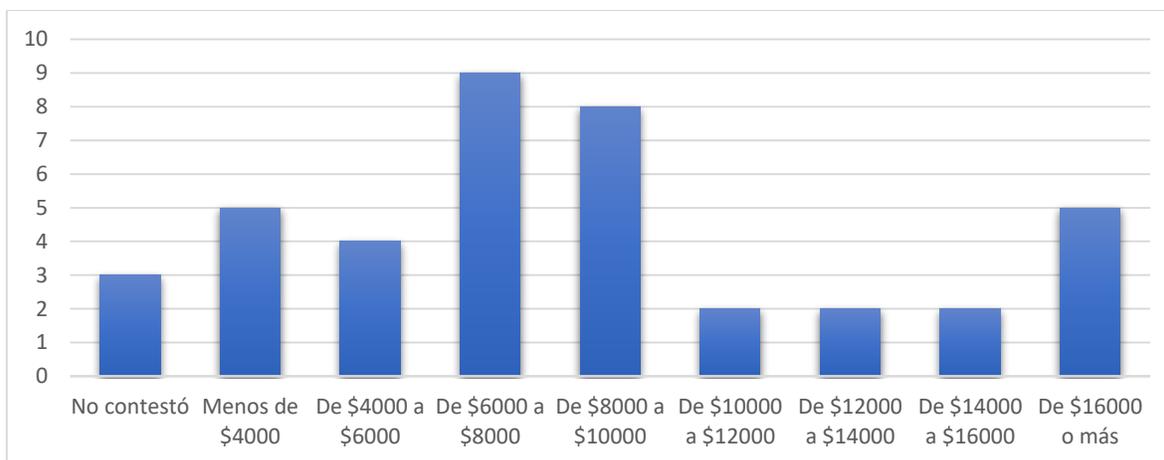
Tabla 23. Distribución por ingresos mensuales familiares

Ingresos mensuales por familia	
▪ No contestó	3
▪ Menos de \$4000	5
▪ De \$4000 a \$6000	4
▪ De \$6000 a \$8000	9
▪ De \$8000 a \$10000	8
▪ De \$10000 a \$12000	2
▪ De \$12000 a \$14000	2
▪ De \$14000 a \$16000	2
▪ De \$16000 o más	5
Total	40

Como se puede observar en este caso, se nos muestran una gran variedad de datos distintos entre sí aun a pesar de que, de nueva cuenta, las respuestas de esta pregunta han sido acomodadas en escalones para manejar la información de forma cómoda. A continuación, se presentan los datos arrojados con porcentajes del mayor al menor: De \$6,000.00 a \$8,000.00 (22.5), de \$8,000.00 a \$10,000.00

(20%), el grupo de los que ganan \$4,000.00 a \$6,000.00 y \$16,000.00 o más comparten el mismo porcentaje (12.5%), el grupo que no contesto la pregunta (7.5%) y por ultimo los 3 últimos grupos que comparten el mismo porcentaje (5%) compuesto por los que ganan \$10,000.00 a \$12,000.00, \$12000.00 a \$14,000.00, \$14000 a \$16,000.00

Gráfica 23. Distribución por ingresos mensuales familiares



Por la parte de los gastos mensuales familiares, se muestran los siguientes datos plasmados en la tabla continua.

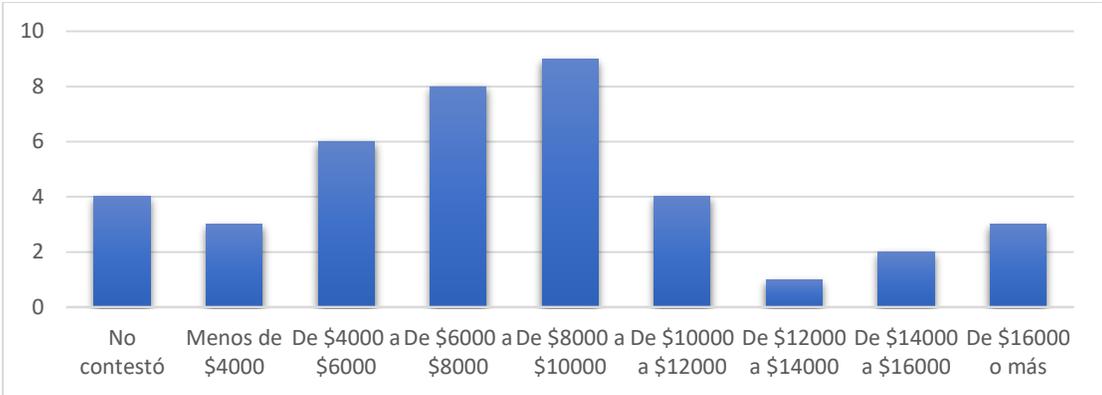
Tabla 24. distribución por gastos mensuales familiares

Gastos mensuales familiares	
▪ No contestó	4
▪ Menos de \$4000	3
▪ De \$4000 a \$6000	6
▪ De \$6000 a \$8000	8
▪ De \$8000 a \$10000	9
▪ De \$10000 a \$12000	4
▪ De \$12000 a \$14000	1
▪ De \$14000 a \$16000	2
▪ De \$16000 o más	3
Total	40

Se observa que: el grupo con mayor cantidad de respuestas es el que indica gastar de \$8,000.00 a \$10,000.00 (22.5%), seguido del grupo cuyos gastos son de

\$6,000.00 a \$8,000.00 (20%), los que no han contestado y los del grupo de gastos de \$10,000.00 a \$12,000.00 comparten el mismo porcentaje (15%), los que indican que los gastos son menores a \$4,000.00 y De \$16000 o más comparten porcentaje (7.5%), le siguen los gastos de \$14000 a \$16000 (5%), por ultimo por los grupos que gastan de \$12,000.00 a \$14,000.00 y (2.5%)

Gráfica 24. Distribución por gastos mensuales familiares



Conclusiones del análisis descriptivo

Retomemos algunos de los datos presentados en esta sección para brindar una descripción más completa de la población que ha sido objeto de esta investigación. A simple vista, al centrarnos en los aspectos más generales de la muestra estudiada, los datos iniciales revelan una población prácticamente equitativa entre hombres y mujeres que participaron en la encuesta. De igual manera, los datos proporcionados sobre grupos de edades y niveles educativos reflejan una amplia variedad de sujetos, lo que nos permite llevar a cabo un estudio exhaustivo de las condiciones laborales a las que se enfrentan en su día a día.

A pesar de que la procedencia de los trabajadores encuestados es diversa, la mayoría reside en una ubicación geográfica relativamente cercana a su lugar de trabajo. En su mayoría, proceden de la misma alcaldía en la que se encuentra su lugar de empleo o de una alcaldía o municipio vecino. Aunque existen algunas respuestas que indican procedencias más distantes, estas no constituyen una proporción significativa.

En lo que respecta a cuestiones laborales, hemos identificado una alta tasa de sindicalización y un número considerable de trabajadores con varios años de antigüedad en la dependencia. Por otro lado, los datos sobre las modalidades contractuales varían desde aquellos que no cuentan con ningún tipo de contrato hasta la mayoría que labora mediante contratos de tiempo indeterminado.

En relación a lo mencionado anteriormente, la mayoría de los trabajadores disfruta de prestaciones laborales que se ajustan a las leyes vigentes, con algunas excepciones derivadas de la naturaleza particular de la institución donde se ha llevado a cabo este estudio. Dado que se trata de una dependencia gubernamental, prestaciones como las utilidades y los incentivos de rendimiento son inexistentes o prácticamente nulos en este contexto. Sin embargo, es importante destacar que una proporción significativa de trabajadores goza de prestaciones básicas, como vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, a pesar de que un número importante de ellos no cuenta con contrato formal.

Teniendo en cuenta la información proporcionada, las jornadas laborales dentro de la dependencia suelen ser de "estándar", ya que una gran mayoría de los trabajadores desempeña sus funciones en turnos de 8 horas. Es relevante mencionar que, aunque existe la opción de turno nocturno, prácticamente el 100% de los encuestados informó trabajar en un turno diurno.

Los datos socioeconómicos obtenidos reflejan una gran diversidad de respuestas, posiblemente debido a la diversidad de tipos de trabajadores incluidos en la muestra. No obstante, podemos destacar algunos aspectos generales acerca de esta población estudiada. En particular, la mayoría de los trabajadores reside con su familia, principalmente en hogares compuestos por entre 2 y 5 personas, y una gran proporción de ellos tiene hijos.

Todos estos datos proporcionan una base sólida para llevar a cabo un análisis exhaustivo de las condiciones laborales que enfrentan estos trabajadores en su día a día. Nos permiten comprender los riesgos laborales, las condiciones de trabajo y sus efectos en la vida familiar en general. La siguiente sección incluirá un análisis más detallado en el que, al cruzar muchas de estas variables previamente

mencionadas, podremos obtener una comprensión más profunda de la realidad laboral de estos trabajadores.

Capítulo 4. Análisis de asociación

A continuación, se presentan los resultados obtenidos mediante distintos cruces de variables consideradas de interés, esto con el fin de obtener información más precisa con respecto a los intereses de esta investigación. Se ha elegido ordenar el contenido de dichos cruces de variables en forma de secciones o bloques que ordenan varias variables y las relacionan con otra considerada de interés.

BLOQUE 1. Edad

Tabla 25. Edad por estado de contratación

Edad	Estado de contratación			Total
	No contestó	Bajo contrato	Sin contrato	
De 19 a 29 años	0	3	1	4
De 30 a 39 años	0	3	1	4
De 40 a 49 años	1	3	8	12
De 50 a 59 años	2	8	4	14
De 60 o más años	3	2	1	6
Total	6	19	15	40

Podemos observar en la tabla que el mayor número de trabajadores bajo contrato de trabajo, se ubica entre la población cuyas edades van de los 50 a 59 años (es decir, el 35% de los trabajadores encuestados), por otro lado, observamos que el menor número de trabajadores bajo contrato se encuentra en el grupo de entre los 40 a 49 años (30% de la población encuestada)

Gráfica 25. Edad por estado de contratación

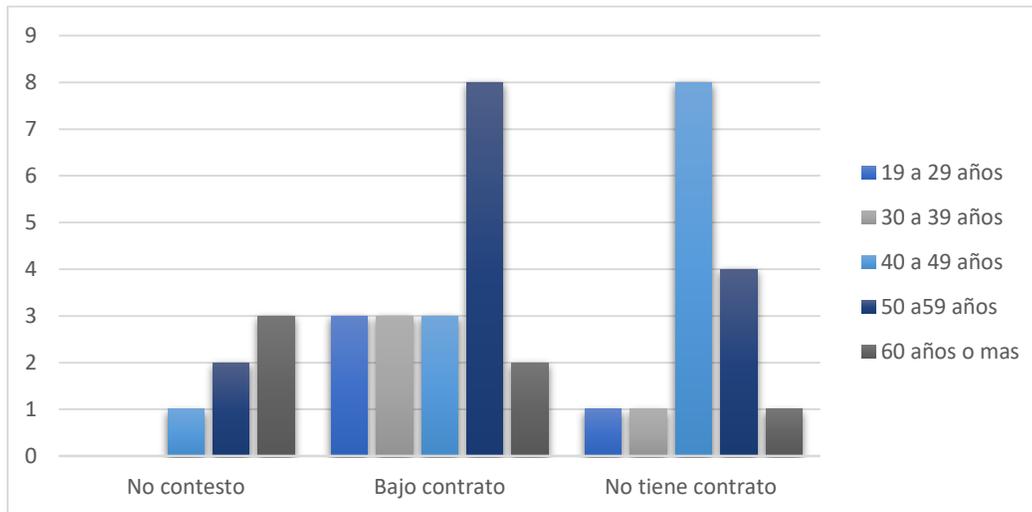


Tabla 26. Edad por tipo de contrato

Edad	Tipo de contrato			Total
	No contestó	Tiempo determinado	Tiempo indeterminado	
De 19 a 29 años	0	3	1	4
De 30 a 39 años	0	2	2	4
De 40 a 49 años	6	0	6	12
De 50 a 59 años	5	1	8	14
De 60 o más años	4	0	2	6
Total	15	6	19	40

Como muestra la tabla, es la población de 50 a 59 años, la que presenta un mayor número representativo de trabajadores con contrato por tiempo indeterminado (representando el 42% respecto al total de la población con contrato por tiempo indeterminado), seguido de la población cuya edad va de los 40 a 49 años (32% respecto al total de trabajadores bajo contrato por tiempo indeterminado)

Gráfica 26. Edad por tipo de contrato

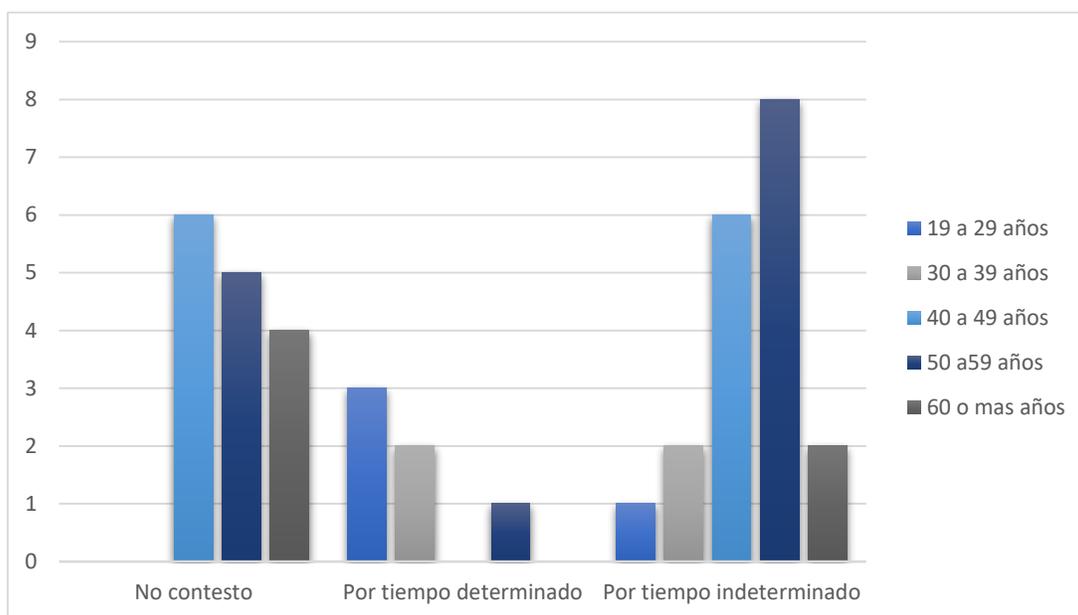


Tabla 27. Edad por goce de prima vacacional

Edad	Prima vacacional		Total
	No tiene	Si tiene	
De 19 a 29 años	2	2	4
De 30 a 39 años	1	3	4
De 40 a 49 años	1	11	12
De 50 a 59 años	2	12	14
De 60 o más años	1	5	6
Total	7	33	40

La tabla muestra una concentración mayor de trabajadores que sí cuentan con prima vacacional, en la población laboral de entre los 40 a 49 años (33% respecto a los trabajadores que sí cuentan con prima vacacional y cubriendo a 11 de los 12 trabajadores del rango de edad); seguido del grupo de edad entre los 50 a 59 años (cubriendo 12 de 14 trabajadores) y de los 60 o más años (5 de 6 trabajadores), respectivamente.

Gráfica 27. Edad por goce de prima vacacional

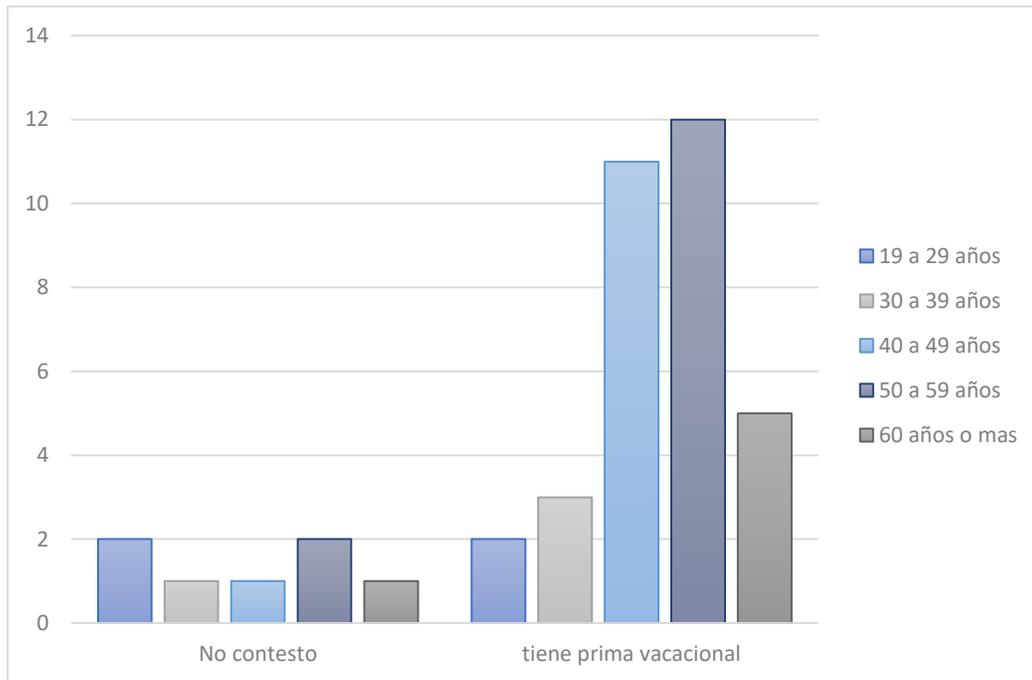
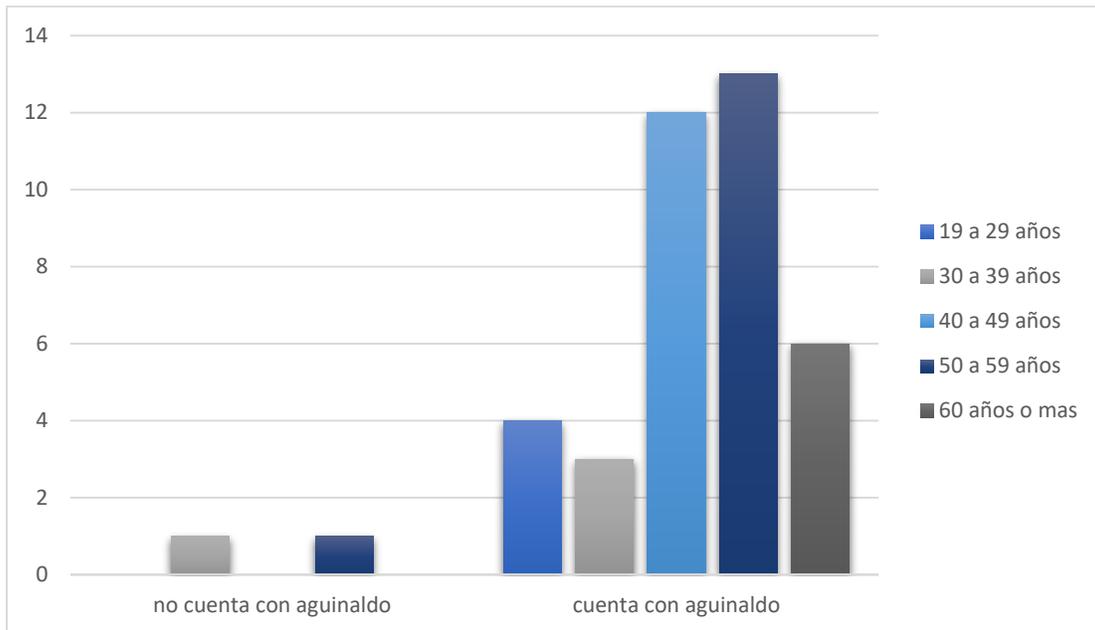


Tabla 28. Edad por goce de aguinaldo

Edad	Aguinaldo		Total
	No tiene	Si tiene	
De 19 a 29 años	0	4	4
De 30 a 39 años	1	3	4
De 40 a 49 años	0	12	12
De 50 a 59 años	1	13	14
De 60 o más años	0	6	6
Total	2	38	40

Respecto al cruce de las variables edad y aguinaldo, es notorio que los grupos que cuentan casi por completo con goce de aguinaldo son aquellos de entre los 40 a 49 años (cubriendo 12 de 12 trabajadores) y de 50 a 59 años (cubriendo 13 de 14 trabajadores). Del total de los trabajadores encuestados, solamente 2 de ellos respondieron no tener la prestación de aguinaldo (es decir, el 5% respecto al total de trabajadores encuestados)

Gráfica 28. Edad por goce de aguinaldo



- En este primer bloque, encontramos que de entre los trabajadores encuestados, son los trabajadores de mayor edad los que cuentan con una mayor calidad laboral. Son los trabajadores de 40 años en adelante los que cuentan con mayor número de contratos de trabajo por tiempo indeterminado y de goce de prestaciones como lo es la prima vacacional. También observamos que la mayor parte de los trabajadores encuestados para la elaboración de este trabajo tienen entre 40 y 59 años de edad (representando el 65% del total de trabajadores)

BLOQUE 2.- SEXO.

Tabla 29. Genero por estado de contratación

Estado de contratación	Genero		Total
	Hombre	Mujer	
Bajo contrato	11	8	19
No cuenta con contrato	7	8	15
No contestó	3	3	6
Total	21	19	40

Como se puede observar en la tabla anterior, la relación entre mujeres bajo contrato y sin contrato alguno se mantiene equitativa, caso contrario con el sexo masculino que muestra una mayor proporción de hombres bajo contrato en comparativa con las mujeres dentro de la organización (58% hombres, 42% mujeres, respectivamente al total de los trabajadores bajo contrato (19 trabajadores, representan el 47.5% del total de los trabajadores encuestados)

Gráfica 29. Genero por estado de contratación

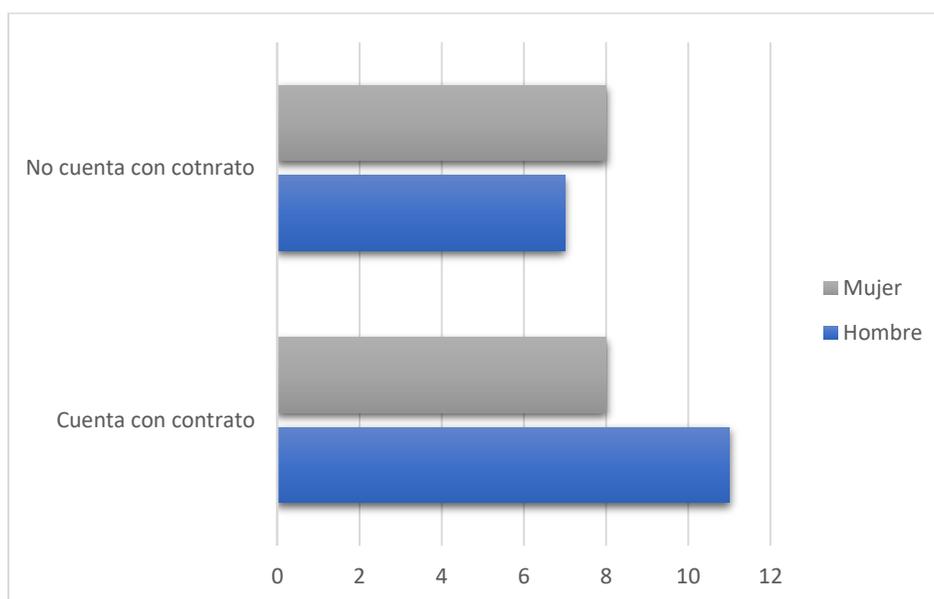


Tabla 30. Genero por tipo de contrato.

Tipo de contrato	Genero		Total
	Hombre	Mujer	
Tiempo determinado	3	3	6
Tiempo indeterminado	10	9	19
No contestó	8	7	15
Total	21	19	40

La tabla nos presenta un cruce de variables con respecto al tipo de contrato y el sexo, podemos observar que; la relación entre hombres y mujeres con un contrato de tiempo determinado o temporal es equitativa. Por otro lado, la distribución de hombres y mujeres con contratos de tiempo indeterminado parece mantener una relación casi equitativa con una ligera mayoría de hombres en ella.

Gráfica 30. Genero por tipo de contrato

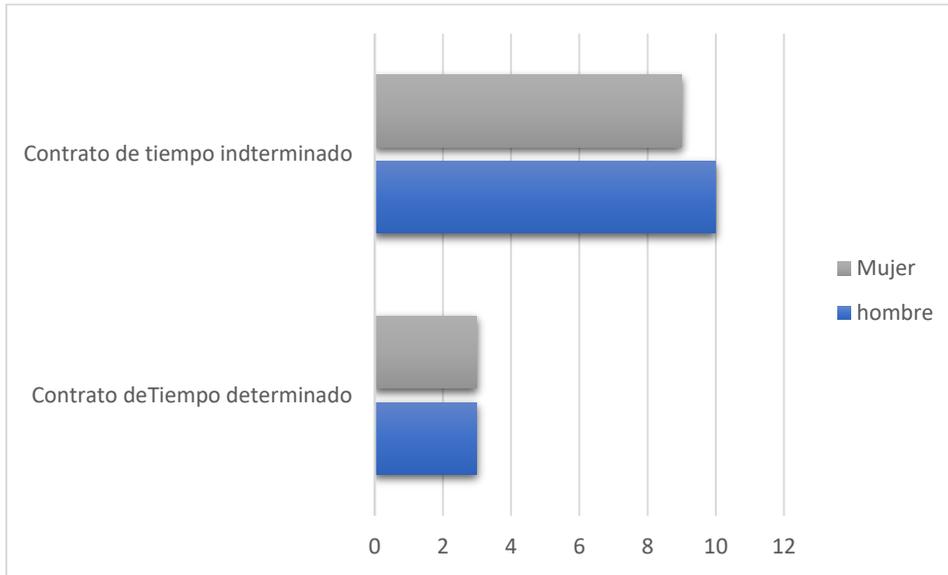


Tabla 31. Genero por goce de prima vacacional

Prima vacacional	Genero		Total
	Hombre	Mujer	
Sin prima vacacional	2	5	7
Con prima vacacional	19	14	33
Total	21	19	40

La tabla muestra que en la relación Trabajador - Trabajadora, la gran parte de ellos cuentan con prima vacacional (33 de 40 trabajadores, es decir, 82.5% del total de los trabajadores)

Gráfica 31. Genero por goce de prima vacacional

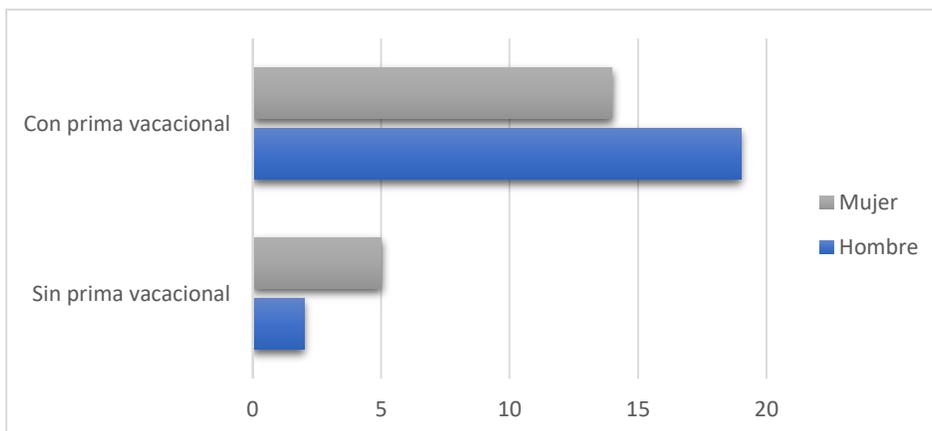
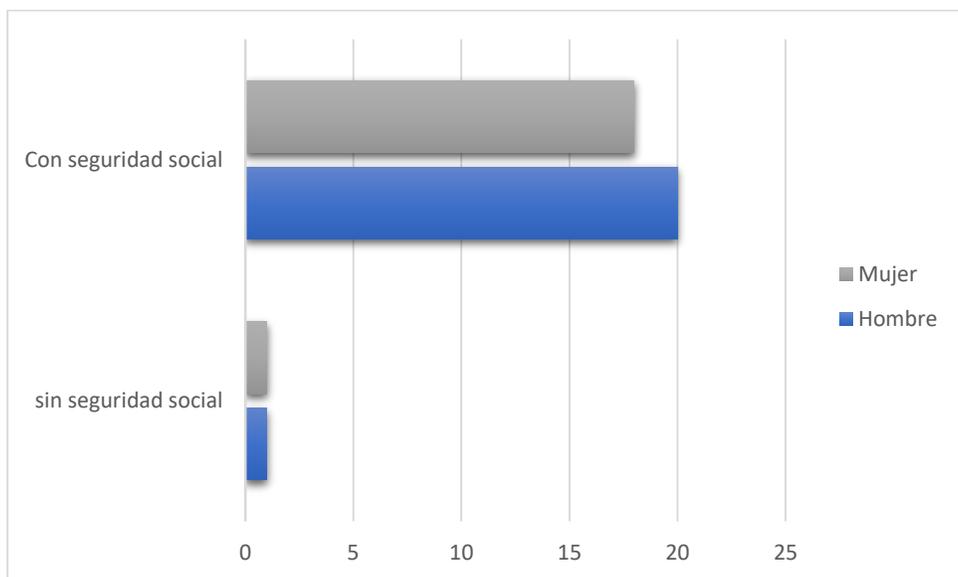


Tabla 32. Genero por goce de seguridad social

Seguridad Social	Genero		Total
	Hombre	Mujer	
Sin seguridad social	1	1	2
Con seguridad social	20	18	38
Total	21	19	40

Como lo presenta la tabla, es casi una totalidad entre los trabajadores hombre y mujeres, el goce de seguridad social (53% hombres y 47% mujeres, respecto a trabajadores que dijeron sí gozar de seguridad social). Únicamente 2 trabajadores del total de los trabajadores encuestados para la realización de este trabajo dijeron no contar con seguridad social (es decir, el 5% de los trabajadores encuestados)

Gráfica 32. Genero por goce de seguridad social



- Este apartado resulta importante; como ya lo muestran las tablas, el número de trabajadores hombres y mujeres encuestados para la realización de este trabajo es muy parecido: 21 hombres, 19 mujeres. En el caso de los trabajadores que cuentan con contrato, existe una diferencia partiendo del sexo, pues en el caso de los hombres, son 11 trabajadores de 21 los que

dijeron trabajar bajo contrato, mientras que, en el caso de las mujeres, son 8 las trabajadoras que dijeron estar bajo contrato, de un total de 19 trabajadoras.

En ambos casos es notorio un mayor número de trabajadores que trabajan bajo un contrato de tiempo indeterminado, que gozan de la prestación de prima vacacional y que cuentan con seguridad social.

BLOQUE 3.- SINDICALIZACIÓN.

Tabla 33. Sindicalización por estado de contratación

Sindicalización	Estado de contratación			Total
	No contestó	Bajo contrato	Sin contrato	
No contestó	0	1	2	3
Sindicalizado	5	17	11	33
No sindicalizado	1	1	2	4
Total	6	19	15	40

Como se muestra en la tabla, la mayor parte de los trabajadores se encuentran en estado de sindicalización (un total de 33 trabajadores, es decir el 82.5%), de ellos, un poco más de la mitad (52%, respecto al total de trabajadores sindicalizados), cuentan con un estado de contratación por contrato laboral, mientras que 4 trabajadores de 40 (10%), dijeron no estar sindicalizados y 3 trabajadores no contestaron a la pregunta.

Gráfica 33. Sindicalización por estado de contratación

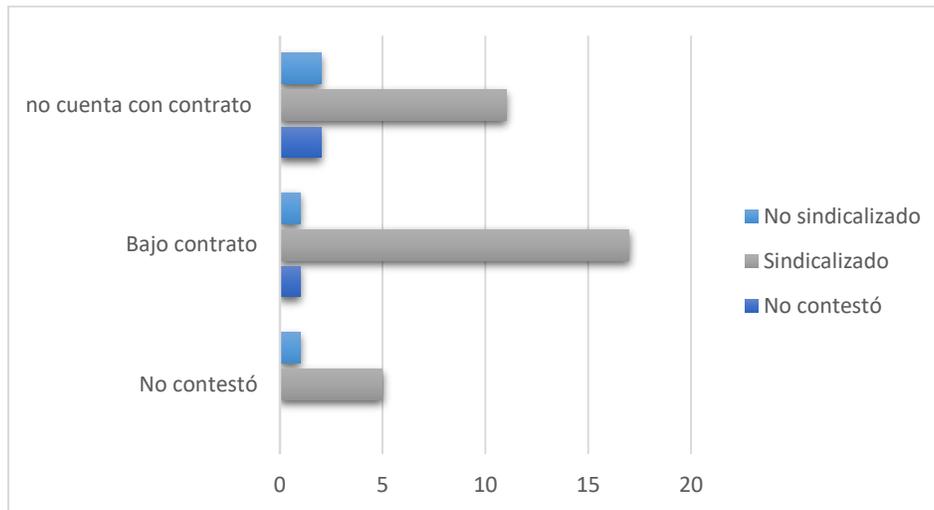


Tabla 34. Sindicalización por tipo de contrato

Sindicalización	Tiempo de contrato			Total
	No contestó	Tiempo determinado	Tiempo indeterminado	
No contestó	1	0	2	3
Sindicalizado	13	5	15	33
No sindicalizado	1	1	2	4
Total	15	6	19	40

Sobre el tipo de contrato, un mayor número de trabajadores sindicalizados mencionó estar bajo contrato de tiempo indeterminado (45% respecto al total de trabajadores sindicalizados), mientras que el 39% (13 trabajadores) no contestó a esta pregunta y solo el 15% (5 trabajadores) de los trabajadores sindicalizados mencionó estar trabajando por tiempo determinado.

Respecto al total de los encuestados, el 82.5% de los trabajadores mencionaron si estar sindicalizado, 10% dijeron no estarlo y el 7.5% no respondió a esta pregunta.

Gráfica 34. Sindicalización por tipo de contrato

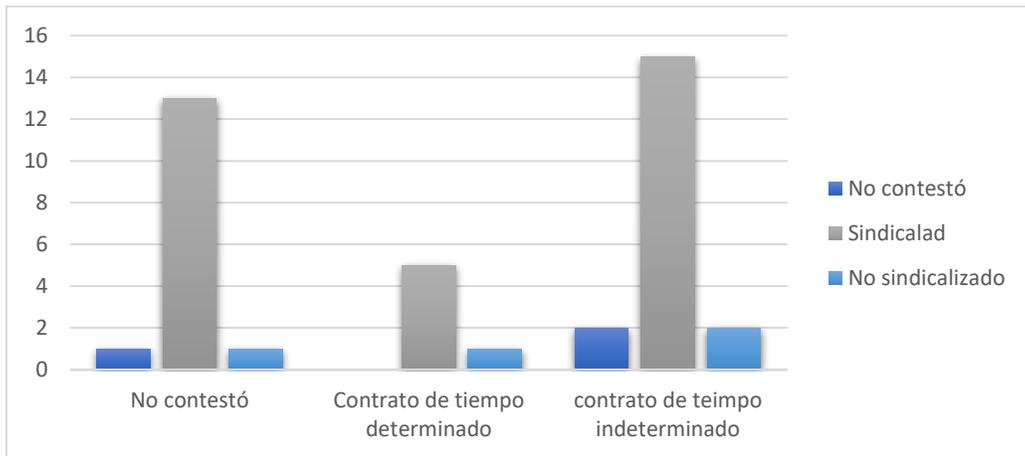


Tabla 35. Sindicalización por goce de prima vacacional

Sindicalización	Prima vacacional		Total
	No tiene prima vacacional	Si tiene prima vacacional	
No contestó	0	3	3
Sindicalizado	4	29	33
No sindicalizado	3	1	4
Total	7	33	40

Casi todos los trabajadores sindicalizados tienen la prestación de prima vacacional (87.8% de ellos), mientras que, por otro lado, los trabajadores que dijeron no estar sindicalizados (es decir el 10%, respecto al total de trabajadores encuestados), muestra un mayor número de trabajadores que no gozan de dicha prestación (75% de ellos)

Gráfica 35. Sindicalización por goce de prima vacacional

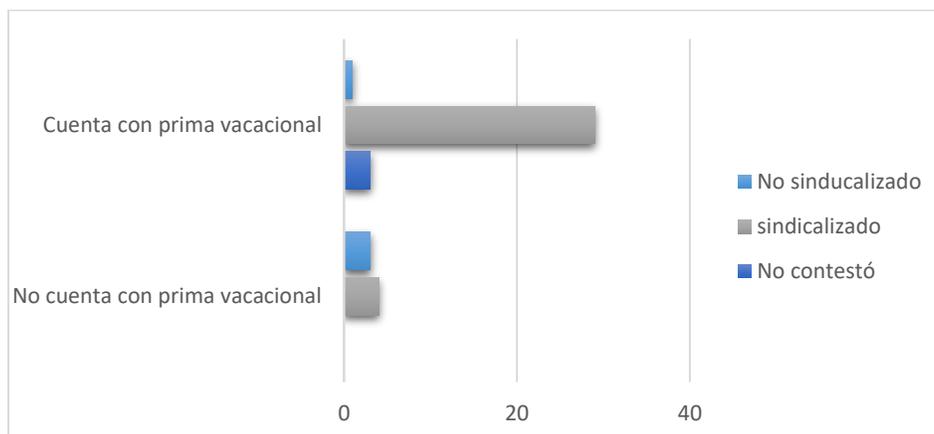
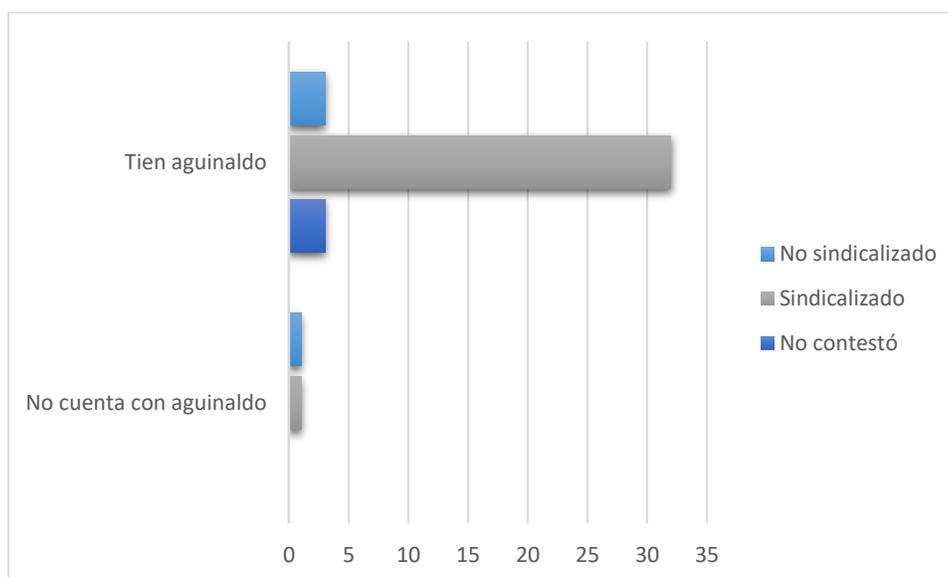


Tabla 36. Sindicalización por goce de aguinaldo

Sindicalización	Aguinaldo		Total
	No tiene	Si tiene	
No contestó	0	3	3
Sindicalizado	1	32	33
No sindicalizado	1	3	4
Total	2	38	40

Del total de los trabajadores encuestados para la realización de este trabajo, únicamente 2 trabajadores mencionaron no tener aguinaldo (5%, respecto al total de trabajadores encuestados)

Gráfica 36. Sindicalización por goce de aguinaldo



- Gracias al bloque de Sindicalización, se puede interpretar de grosso modo que, la gran parte de los trabajadores encuestados para la realización de este trabajo, si se encuentran bajo el estado de sindicalización, siendo el 82.5% de ellos.

Sobre el tiempo de contrato, predomina el contrato por tiempo indeterminado y también resulta interesante que aproximadamente el 37.5% de los trabajadores no contestó a esta pregunta. Respecto al goce de las prestaciones prima vacacional y aguinaldo, es evidente una gran mayoría de

trabajadores encuestados que dijeron sí contar con ellas (82.5% y 95%, respectivamente)

BLOQUE 4-. ESCOLARIDAD.

Tabla 37. Escolaridad por estado de contratación

Estado de contratación	Escolaridad					Total
	No contestó	Primaria	Secundaria	Media superior	Licenciatura	
Bajo contrato	0	1	7	8	2	18
No está bajo contrato	0	2	9	3	1	15
No contestó	1	0	4	2	0	7
Total	1	3	20	13	3	40

En la anterior tabla podemos observar que la mayor distribución de trabajadores ha cursado hasta el nivel secundaria de educación básica (50%, respecto al total de trabajadores encuestados); entre estos mismos la mayoría indica estar trabajando en la ausencia de un contrato estipulado (45% respecto a los trabajadores con escolaridad secundaria). Por otro lado, podemos observar que, para el nivel medio superior y licenciatura, a pesar de representar una menor proporción de encuestados (32.5% y 7.5% respectivamente), la situación de contratación de estos es favorable pues la mayoría indica estar bajo un contrato (62% para media superior y 67% para licenciatura, respectivamente)

Gráfica 37. Escolaridad por estado de contratación

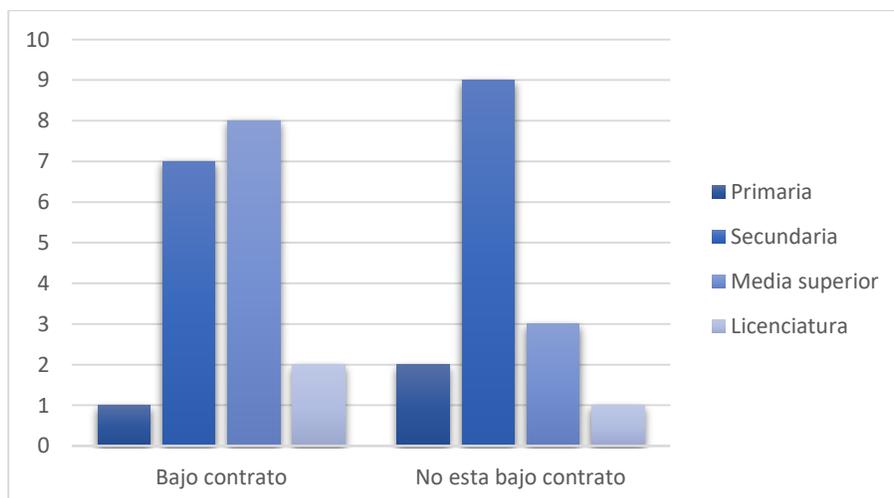


Tabla 38. Escolaridad por tipo de contrato

Tipo de contrato	Escolaridad					Total
	No contestó	Primaria	Secundaria	Media superior	Licenciatura	
Tiempo determinado	0	0	3	3	0	6
Tiempo indeterminado	1	3	5	8	2	19
No contestó	0	0	12	2	1	15
Total	1	3	20	13	3	40

La tabla indica el cruce de variables pertenecientes al nivel educativo de los trabajadores en relación con el tipo de contrato bajo el que estos están. Podemos observar lo siguiente: Del total de trabajadores que tienen como máximo la educación secundaria cubierta, 5 de ellos (25%) trabajan bajo contrato de tiempo indeterminado, 3 de ellos (15%) trabajan bajo contrato de tiempo determinado y 12 de ellos, es decir el 60%, no contestó a la pregunta.

Por otro lado, y como el segundo grupo con mayor número de trabajadores; aquellos con educación media superior, es notorio un incremento de trabajadores con contrato de tiempo indeterminado (62% de ellos)

Gráfica 38. Escolaridad por tipo de contrato

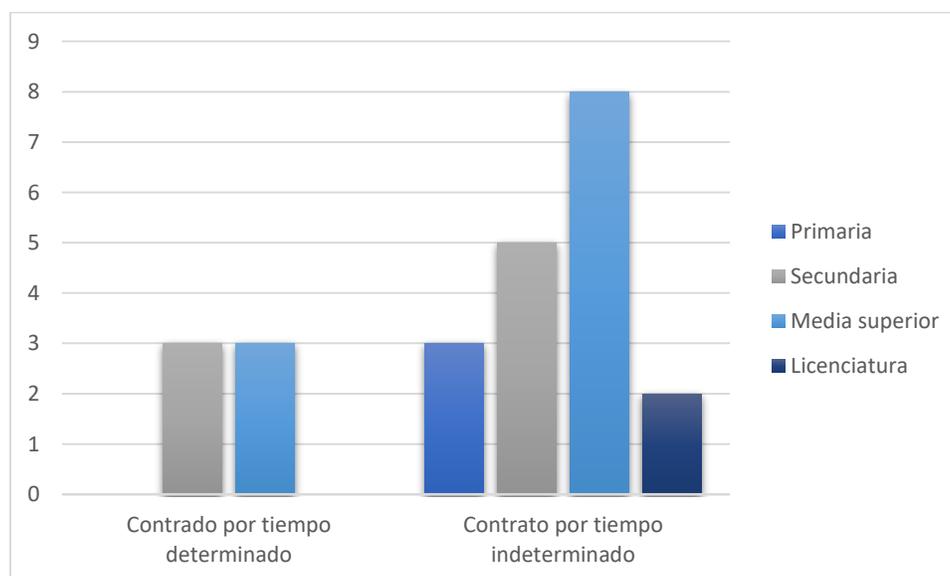


Tabla 39. Escolaridad por goce de prima vacacional

Prima vacacional	Escolaridad					Total
	No contestó	Primaria	Secundaria	Media superior	Licenciatura	
No tiene prima vacacional	0	0	6	1	0	7
Tiene prima vacacional	1	3	14	12	3	33
Total	1	3	20	13	3	40

Como podemos ver en la tabla, del total de los trabajadores encuestados, 33 de ellos (el 82.5%), cuentan con la prestación de prima vacacional.

Gráfica 39. Escolaridad por goce de prima vacacional

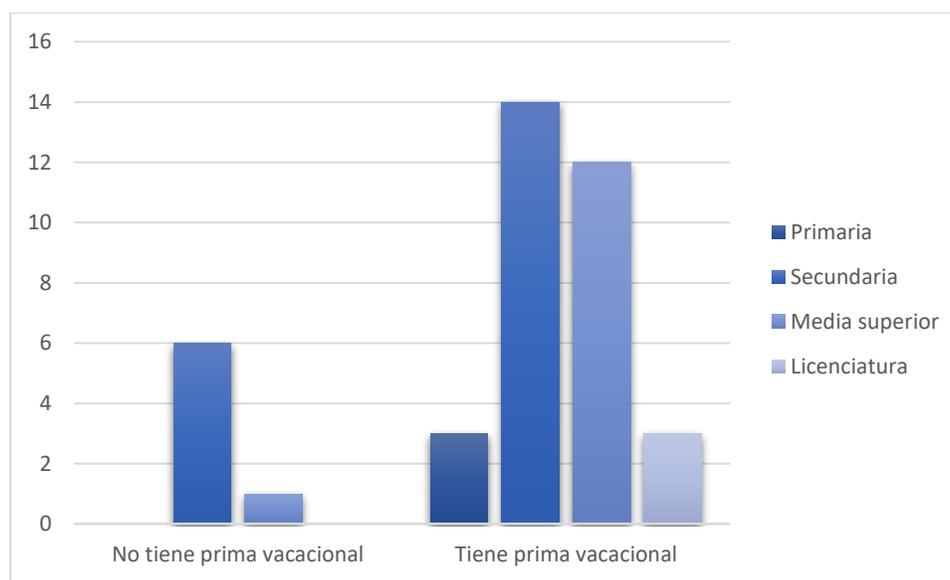
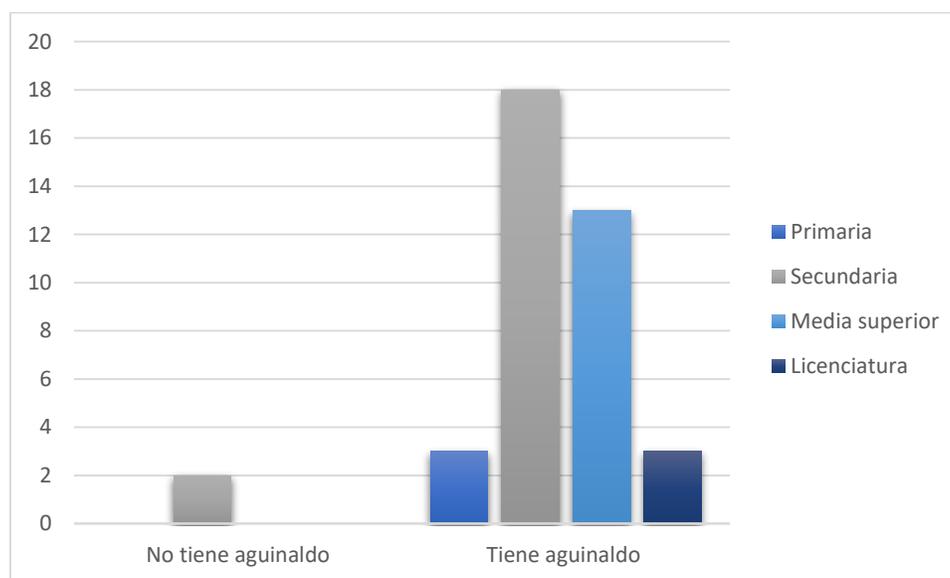


Tabla 40. Escolaridad por goce de aguinaldo

Aguinaldo	Escolaridad					Total
	No contestó	Primaria	Secundaria	Media superior	Licenciatura	
No tiene aguinaldo	0	0	2	0	0	2
Tiene aguinaldo	1	3	18	13	3	38
Total	1	3	20	13	3	40

Del total de los trabajadores encuestados, 38 de ellos (el 95%) cuentan con el disfrute de la prestación de aguinaldo, mientras que solamente 2 trabajadores (el 5%) dijeron no contar con ella.

Gráfica 40. Escolaridad por goce de aguinaldo



- El bloque escolaridad permite entender que la mitad de los trabajadores encuestados cuenta como máximo con la educación secundaria terminada, seguido de aquellos trabajadores con media superior como máximo grado de escolaridad alcanzado. Predominan también los trabajadores contratados bajo un contrato de tiempo indeterminado, y en el caso de aquellos trabajadores con máximo la secundaria terminada; un 60% de ellos no contestó a la pregunta sobre el tiempo de contrato bajo el que se empleaban. Por otro lado, es notorio un predominio de trabajadores que sí cuentan con las prestaciones prima vacacional y aguinaldo.

BLOQUE 5-. Estado de contratación.

Tabla 41. Estado de contratación por goce de prima vacacional

Bajo contrato	Prima vacacional		Total
	No tiene	Si tiene	
No contestó	0	6	6

Si	3	16	19
No	4	11	15
Total	7	33	40

Del total de los trabajadores, 33 de ellos (82.5%) cuentan con el goce de la prestación prima vacacional. Respecto a los trabajadores que sí cuentan con contrato laboral, 16 trabajadores (84%) cuentan con dicha prestación, mientras que 3 de ellos (el 16%) dijeron no contar con ella.

Gráfica 41. Estado de contratación por goce de prima vacacional

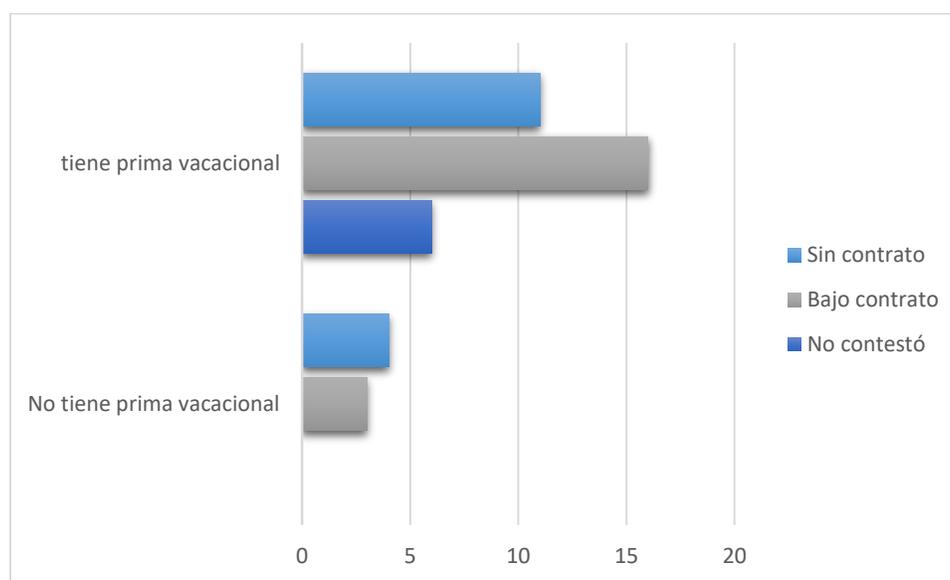


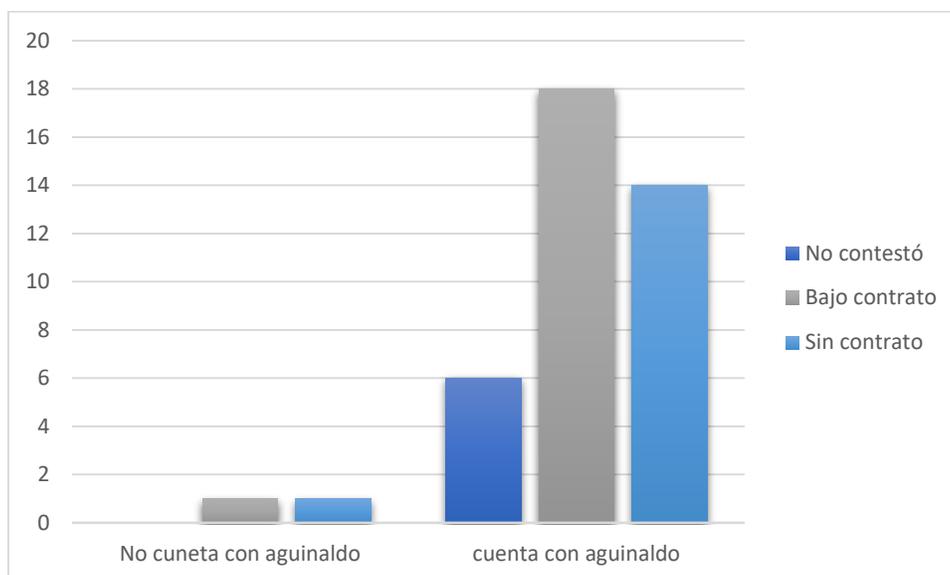
Tabla 42. Estado de contratación por goce de aguinaldo

Bajo contrato	Aguinaldo		Total
	No tiene	Si tiene	
No contestó	0	6	6
Si	1	18	19
No	1	14	15
Total	2	38	40

Del total de los trabajadores, 38 de ellos (el 95%) cuentan con el goce de la prestación de aguinaldo. Respecto a los trabajadores que dijeron sí estar bajo contrato, 18 de ellos (el 95%) cuentan con aguinaldo; respecto a los trabajadores

que dijeron no estar bajo contrato, 14 de ellos (el 93%) cuentan también con dicha prestación.

Gráfica 42. Estado de contratación por goce de aguinaldo



- Sin importar si los trabajadores están bajo contrato o no, casi en su totalidad los trabajadores mencionaron sí contar con las prestaciones prima vacacional y aguinaldo.

BLOQUE 6-. ANTIGÜEDAD.

Tabla 43. Antigüedad por estado de contratación

Estado de contratación	Antigüedad						Total
	No contestó	11 meses a 9 años	10 a 19 años	20 a 29 años	30 a 39 años	40 a 59 años	
Bajo contrato	1	3	4	5	2	0	15
Sin contrato	1	7	1	5	4	1	19
No contestó	0	2	1	1	1	1	6
Total	2	12	6	11	7	2	40

El cuadro anterior nos brinda información con relación a la antigüedad del trabajador y su estado de contratación. Existe una concentración mayor de trabajadores con una antigüedad de entre los 11 meses a 9 años (30% de los trabajadores) y de entre los 20 a 29 años (27.5% de los trabajadores). Respecto a los trabajadores con antigüedad de entre 11 meses a 9 años, se puede observar

que 7 de ellos (es decir el 58%) laboran sin contrato; con antigüedad de entre 10 a 19 años, 4 trabajan bajo contrato (67%); con antigüedad de entre 20 a 29 años, parece haber un equilibrio del 45% de quienes cuentan con contrato y quienes no cuentan con contrato.

Respecto al grupo con antigüedad de entre los 30 a 39 años, el 57% de ellos labora sin contrato, y, por último; aquellos trabajadores con antigüedad de entre 40 a 59 años, parece existir un equilibrio de 50% entre quienes cuentan y no cuentan con contrato.

Gráfica 43. Antigüedad por estado de contratación

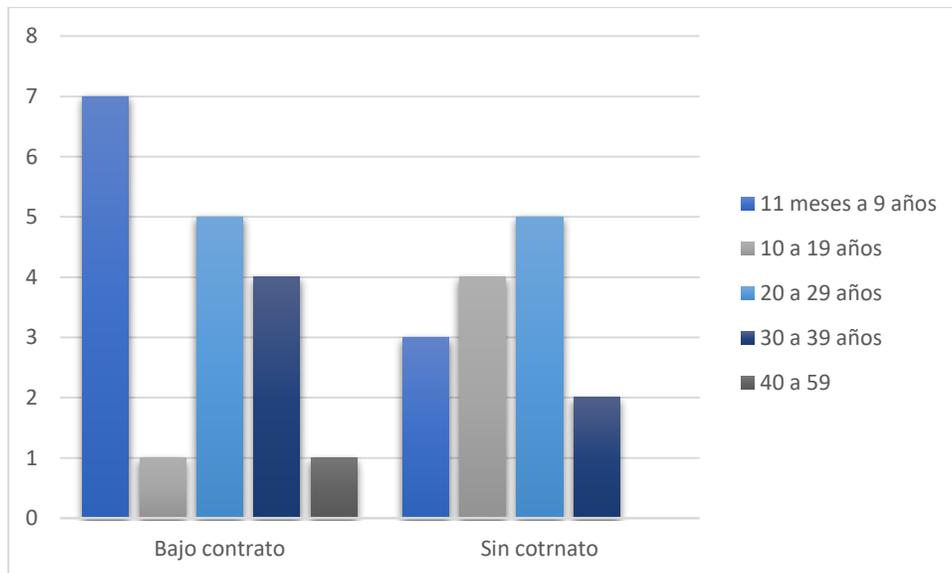


Tabla 44. Antigüedad por tipo de contrato

Tipo de contrato	Antigüedad						Total
	No contestó	11 meses a 9 años	10 a 19 años	20 a 29 años	30 a 39 años	40 a 59 años	
Tiempo determinado	0	4	0	2	0	0	6
Tiempo indeterminado	2	5	2	5	4	1	19
No contestó	0	3	4	4	3	1	15
Total	2	12	6	11	7	2	40

La tabla anterior nos indica la relación entre el tipo de contrato y antigüedad de los trabajadores, en dicha tabla podemos observar que; una gran mayoría de los

trabajadores que indican tener un contrato por tiempo indeterminado están repartidos equitativamente en dos bloques, los que tienen una antigüedad de 20 a 29 años y los que se encuentran dentro de su primera década laborando. Por otro lado, los dos grupos con mayor número de trabajadores son: aquellos trabajadores con una antigüedad de entre los 11 meses a 9 años (representando el 30% del total de los trabajadores encuestados), y aquellos trabajadores con una antigüedad de entre los 20 a 29 años (representando el 27.5% de los trabajadores encuestados)

Gráfica 44. Antigüedad por tipo de contrato

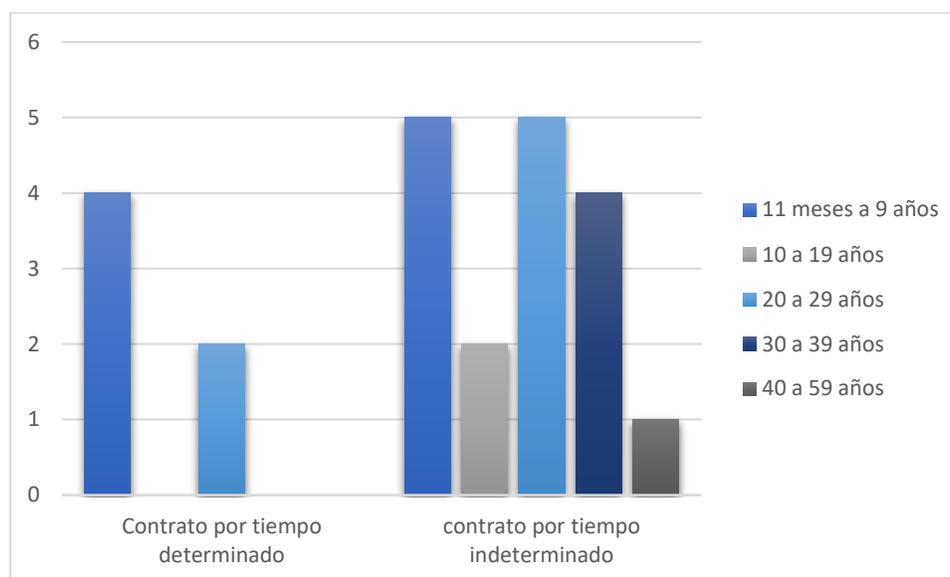


Tabla 45. Antigüedad por goce de prima vacacional

Prima vacacional	Antigüedad						Total
	No contestó	11 meses a 9 años	10 a 19 años	20 a 29 años	30 a 39 años	40 a 59 años	
No cuenta con prima vacacional	0	5	0	0	2	0	7
Cuenta con prima vacacional	2	7	6	11	5	2	33
Total	2	12	6	11	7	2	40

En la anterior tabla observamos que la mayoría de los trabajadores indican que gozan de prima vacacional. Complementariamente, se observa una distribución mayor en los grupos que van de 11 meses a 9 años y de 20 a 29 años. Los grupos

con una antigüedad de los 10 a 19 años, 20 a 29 años y 40 a 59 años, presentan un 100% de trabajadores con goce de la prestación de prima vacacional.

Gráfica 45. Antigüedad por goce de prima vacacional

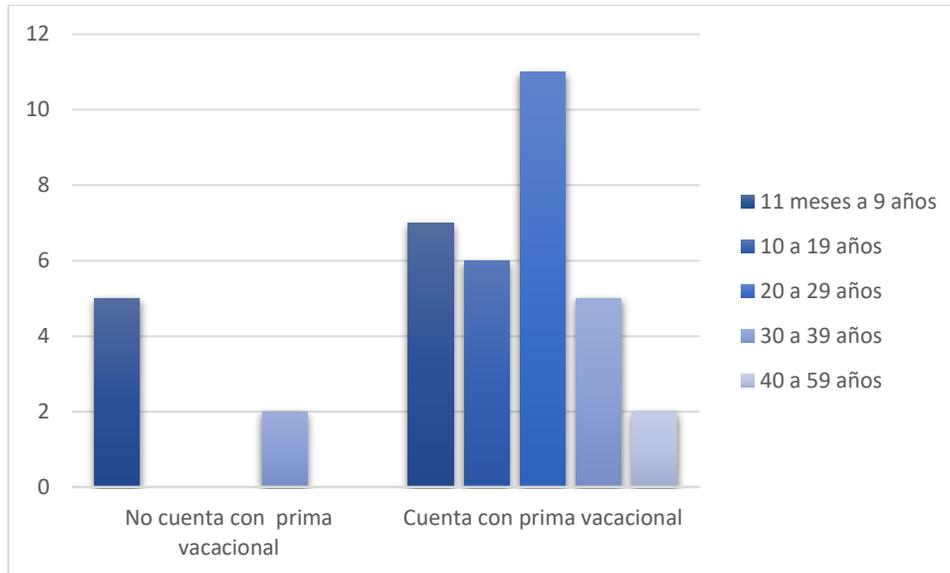
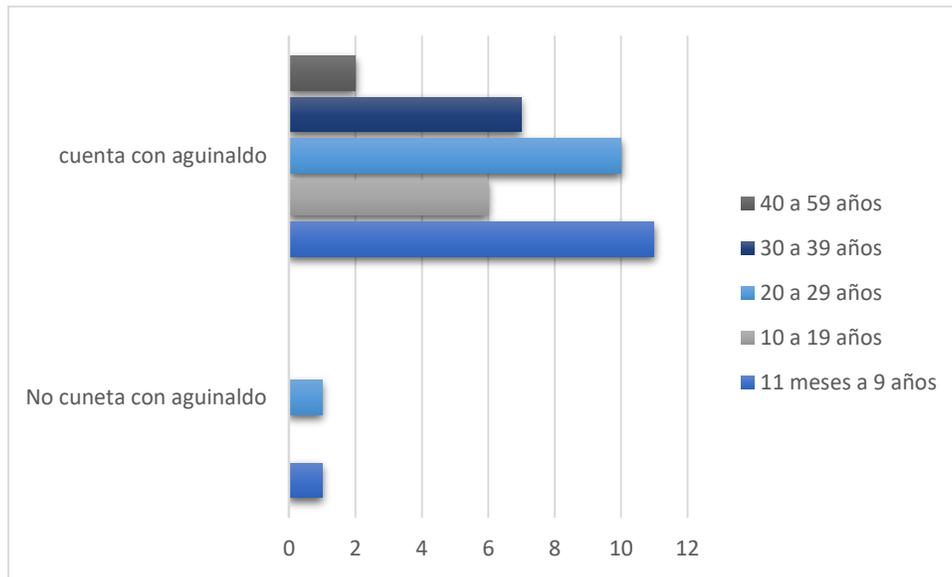


Tabla 46. Antigüedad por goce de aguinaldo

Aguinaldo	Antigüedad						Total
	No contestó	11 meses a 9 años	10 a 19 años	20 a 29 años	30 a 39 años	40 a 59 años	
No cuenta con aguinaldo	0	1	0	1	0	0	2
Cuenta con aguinaldo	2	11	6	10	7	2	38
Total	2	12	6	11	7	2	40

Para la relación entre la antigüedad y el aguinaldo obtenemos una distribución parecida a los dos casos anteriores, es decir, una mayoría de los encuestados que indican gozar de esta prestación se encuentran dentro de los intervalos de 11 meses a 9 años y de 20 a 29 años. Esta tendencia es seguida por aquellos con una antigüedad de 10 a 19 años y 30 a 39 años trabajando, en último lugar tenemos a los de mayor antigüedad con 40 a 59 años en el trabajo, estos 3 últimos, presentando un 100% de trabajadores con goce de la prestación aguinaldo.

Gráfica 46. Antigüedad por goce de aguinaldo



- El bloque de antigüedad, resulta importante, podemos ver que la población encuestada se concentra en mayor medida en los trabajadores que tienen entre 11 meses a 9 años y, 20 a 29 años de antigüedad. Sumado a eso, se repite el patrón de cuadros anteriores, es decir, la mayor parte de los trabajadores gozan de las prestaciones de prima vacacional y aguinaldo.

BLOQUE 7-. TIEMPO DE CONTRATO.

Tabla 47. Tipo de contrato por goce de prima vacacional

Prima vacacional	Tipo de contrato			Total
	No contestó	Por tiempo determinado	Por tiempo indeterminado	
No cuenta con prima vacacional	3	2	2	7
Cuenta con prima vacacional	12	4	17	33
Total	15	6	19	40

La tabla superior nos brinda la siguiente información: la mayoría de encuestados que indicaron gozar de una prima vacacional son trabajadores que se encuentran bajo un contrato por tiempo indefinido (es decir el 42.5% de los trabajadores encuestados). Por otro lado, la distribución de respuestas negativas a

disfrutar de una prima vacacional se mantiene equitativa entre los trabajadores por tiempo determinado como indeterminado, cada uno con solo 2 encuestados.

Gráfica 47. Tipo de contrato por goce de prima vacacional

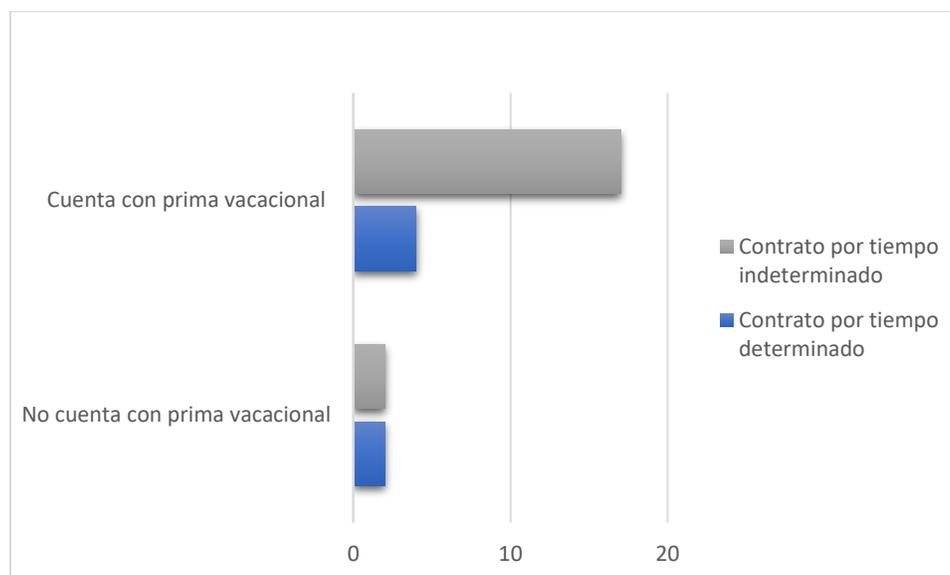
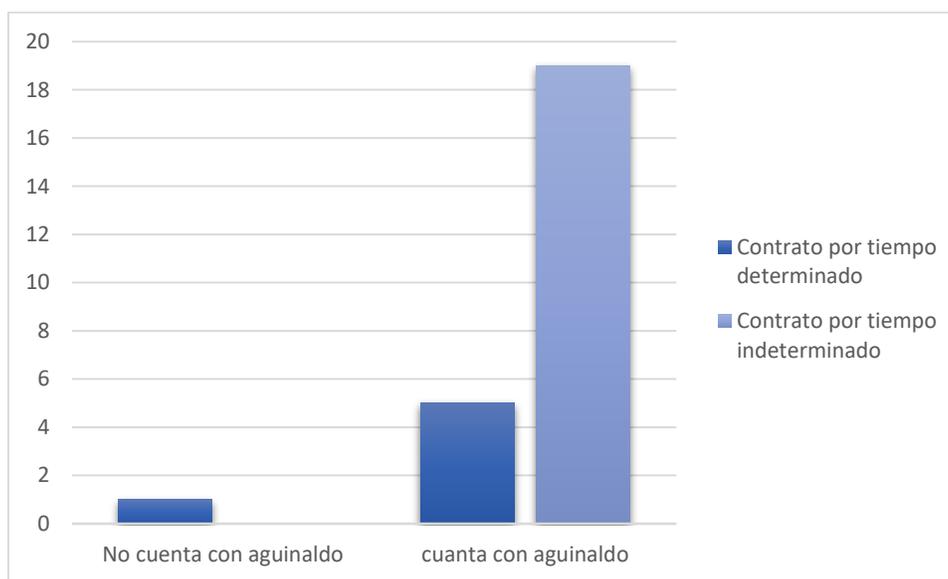


Tabla 48. Tipo de contrato por goce de aguinaldo

Aguinaldo	Tipo de contrato			Total
	No contestó	Contrato por tiempo determinado	contrato por tiempo indeterminado	
No cuenta con aguinaldo	1	1	0	2
Cuenta con aguinaldo	14	5	19	38
Total	15	6	19	40

La tabla anterior nos muestra la existencia de una totalidad de trabajadores con contrato por tiempo indeterminado que gozan de un aguinaldo (es decir 19 de 19 trabajadores), en contraparte solo 5 trabajadores bajo un contrato temporal o de tiempo determinado indican gozar de un aguinaldo como parte de las prestaciones de su contrato, mientras que solo uno indica no gozar de la prestación.

Gráfica 48. Tipo de contrato por goce de aguinaldo



- Este bloque enfatiza una cuestión muy importante, todos los trabajadores contratados por tiempo indeterminado cuentan con aguinaldo, mientras que, de los trabajadores contratados por tiempo determinado, 5 cuentan con aguinaldo y solamente 1 mencionó no contar con ello. También podemos ver que 14 trabajadores más, que sí cuentan con aguinaldo, no respondieron la pregunta sobre su tiempo de contrato bajo el cual trabajan.

BLOQUE 8-. TIPO DE TRABAJADOR.

Tabla 49. Tipo de trabajador por estado de contratación

Tipo de trabajador	Estado de contratación contrato			Total
	No contestó	Bajo contrato	No tiene contrato	
Administrativo	3	7	8	18
Operativo	3	12	7	22
Total	6	19	15	40

Como se muestra en la tabla, hay una disparidad respecto a los trabajadores que están bajo contrato, puesto que, sobre los trabajadores administradores (es decir, el 45% de los trabajadores encuestados), 8 mencionaron no estar bajo contrato y 7 mencionaron estarlo; mientras que de los trabajadores operativos (es

decir, el 55% de los trabajadores encuestados), 7 mencionaron no estar bajo contrato, mientras que 12 dijeron sí estarlo.

Gráfica 49. Tipo de trabajador por estado de contratación

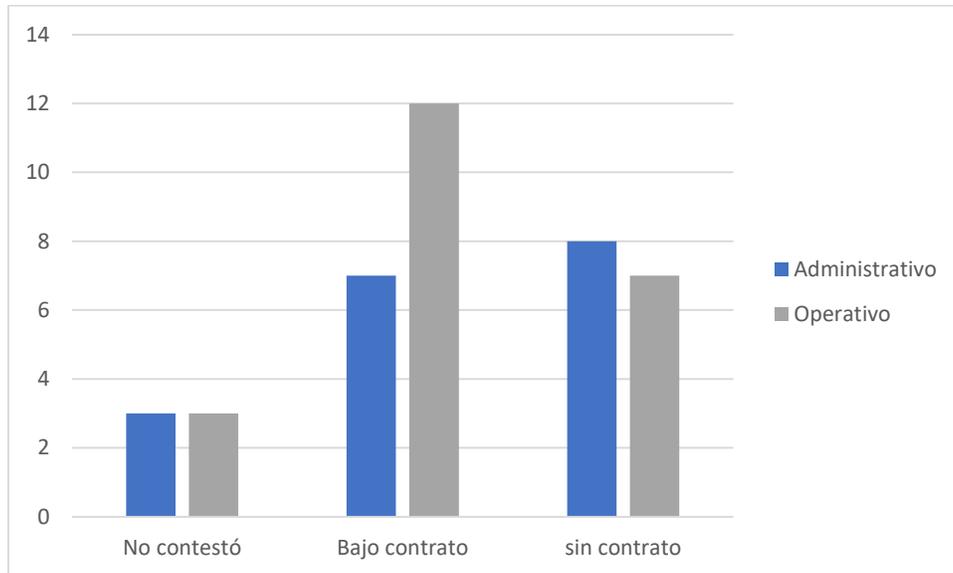


Tabla 50. Tipo de trabajador por tiempo de contrato

Tipo de trabajador	Tiempo de contrato			Total
	No contestó	Tiempo determinado	Tiempo indeterminado	
Administrativo	9	1	8	18
Operativo	6	5	11	22
Total	15	6	19	40

Respecto a los trabajadores del tipo Administrativo, 9 no respondieron estar o no bajo un tipo de contrato, de los 9 restantes, 8 laboran bajo contrato indeterminado y solamente 1 mencionó estar trabajando bajo contrato de tiempo determinado. Respecto a los trabajadores operativos, 6 no contestaron, 11 mencionaron laborar bajo contrato de tiempo indeterminado y 5 mencionaron trabajar bajo contrato de tiempo determinado.

Sobre los trabajadores que respondieron sobre su tiempo de contrato: De entre los trabajadores administrativos el 6% mencionó trabajar por tiempo determinado, 44% por tiempo indeterminado y el 50% no contestó; De entre los

trabajadores operativos el 23% mencionó trabajar por tiempo determinado, 50% por tiempo indeterminado y el 27% no contestó a la pregunta.

Gráfica 50. Tipo de trabajador por tiempo de contrato

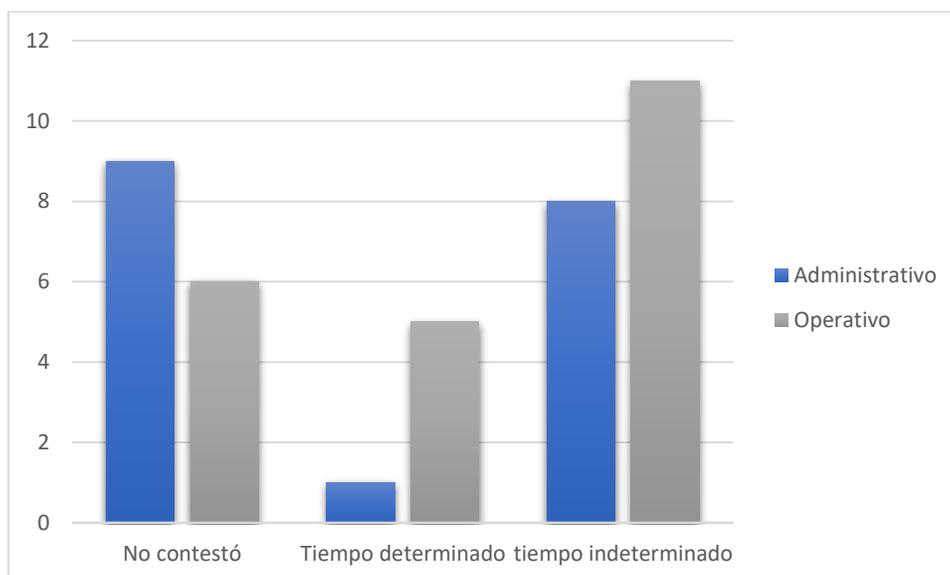


Tabla 51. Tipo de trabajador por goce de prima vacacional

Tipo de trabajador	Prima vacacional		Total
	No tiene	Si tiene	
Administrativo	2	16	18
Operativo	5	17	22
Total	7	33	40

Es notorio que, del total de los trabajadores administrativos u operativos, la mayor parte si gozan de la prestación de prima vacacional; 16 de 18 trabajadores (89%), respecto a trabajadores administrativos y 17 de 22 trabajadores (77%), respecto a trabajadores operativos, cubriendo así al 82.5% del total de los trabajadores encuestados para la elaboración de este trabajo.

Gráfica 51. Tipo de trabajador por goce de prima vacacional

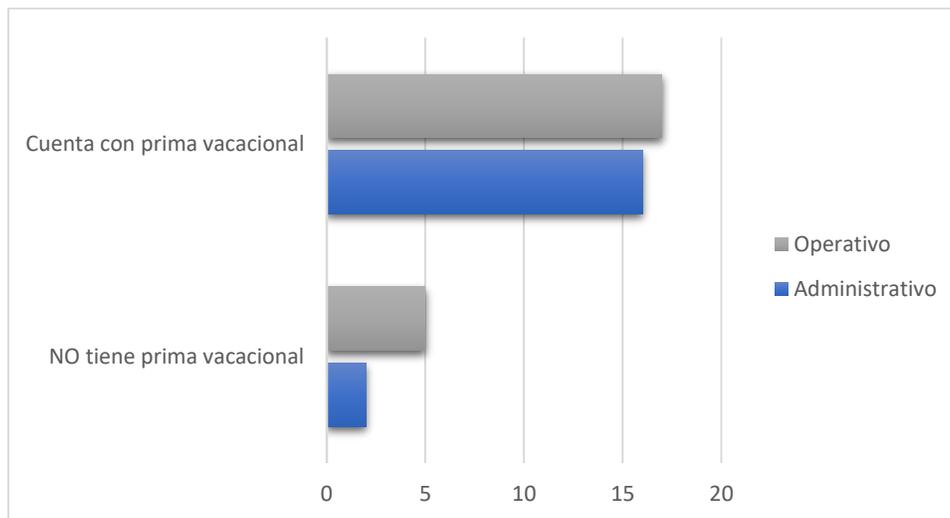
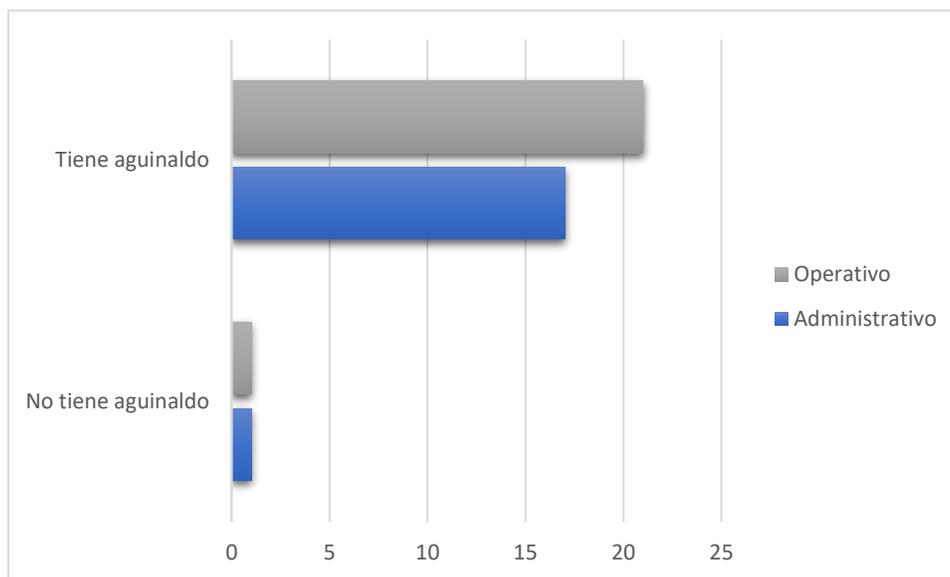


Tabla 52. Tipo de trabajador por aguinaldo

Tipo de trabajador	Aguinaldo		Total
	No tiene	Si tiene	
Administrativo	1	17	18
Operativo	1	21	22
Total	2	38	40

Como refleja la tabla, podemos ver que, del total de los trabajadores administrativos u operativos, la mayor parte de ellos si gozan de la prestación de aguinaldo; 17 de 18 trabajadores (94%), respecto a trabajadores administrativos y 21 de 22 trabajadores (95%), respecto a trabajadores operativos, cubriendo así al 95% del total de los trabajadores encuestados para la elaboración de este trabajo.

Gráfica 52. Tipo de trabajador por aguinaldo



- El bloque anterior parece ser de los que más información puede ofrecer, en primer lugar, tenemos que existe una mayor presencia de trabajadores de tipo operativo. Respecto a los trabajadores de tipo operativo, podemos notar a groso modo, la mayor parte de ellos trabajan bajo contrato y poseen prestaciones como lo es prima vacacional y el aguinaldo. Por otra parte, los trabajadores administrativos gozan también de ambas prestaciones y cierta equidad en cuanto a su estado de contratación.

Conclusiones del análisis de asociación

A lo largo del análisis de los datos arrojados en esta investigación, hemos de hacer notar lo siguiente: La mayor concentración de la población de trabajadores de la Dirección Territorial 2 encuestados para la elaboración de este trabajo vive en la Gustavo A. Madero, una de las dieciséis Alcaldías que conforman Ciudad de México, representando un total de 21 trabajadores de los 40 encuestados en total.

Por otra parte, encontramos que la segunda mayor concentración de trabajadores proviene del municipio de Ecatepec de Morelos, un municipio colindante con Gustavo A. Madero en su zona noreste y uno de los municipios con mayor población del Estado de México. Dentro de los 40 trabajadores, observamos

una relativa equidad entre hombres y mujeres, ya que 21 personas encuestadas señalaron ser hombres y 19 personas señalaron ser mujeres.

Dentro de estos dos grupos, podemos observar que existe una relativa concentración de trabajadores mayores de 40 años, más específicamente, 32 trabajadores de los 40 encuestados se encuentran en un rango de edad mayor a los 40 años. La mayoría de estos trabajadores cuentan con estudios de secundaria completa, aunque algunos tienen educación media superior completa. Es importante mencionar que casi todos los trabajadores encuestados han completado al menos la educación básica.

Para los fines de este trabajo, resulta importante la existencia o inexistencia de un Sindicato de Trabajadores. El sindicato, como organización o unión integrada por trabajadores en defensa de sus intereses laborales, protege los derechos e intereses de sus miembros en el ámbito laboral. Basándonos en los resultados de este trabajo, concluimos que, en este ámbito, los trabajadores de la Zona Territorial 2 disfrutaban en su mayoría de protección sindical, ya que, de los 40 trabajadores encuestados, 33 están sindicalizados, 4 no lo están y solo 3 trabajadores prefirieron no responder a la pregunta.

Derivado del goce del trabajo y tomando en cuenta el punto anterior, es notable una antigüedad superior a los 20 años de servicio entre los trabajadores, y la mayoría de ellos tienen contratos por tiempo indeterminado. Sus jornadas de trabajo son mayoritariamente diurnas y no superan las 8 horas por jornada.

Adentrándonos más en el análisis, podemos afirmar de manera general que todos los trabajadores, sin importar el tipo, cuentan con prestaciones de ley, incluyendo periodos vacacionales, aguinaldos y seguridad social, que abarca servicios médicos como atención psicológica y especialidades como oftalmología, otorrinolaringología, dermatología, cardiología, ginecología y obstetricia, entre otros. Sin embargo, en algunos casos, es notorio que los trabajadores desconocen su acceso a tales servicios médicos.

En cuanto a los pagos en compensación por sus servicios laborales, encontramos una variedad importante de salarios. Dentro de nuestros encuestados, 8 personas señalaron contar con un salario mensual que no supera los \$4,000, lo que está justo por debajo del salario mínimo actual de \$207.44 diarios o \$4,148.8 mensuales. Esto representa el 20% de nuestros encuestados. A continuación, encontramos trabajadores con salarios mensuales de entre \$6,000 y \$7,000, principalmente pertenecientes al grupo de trabajadores operativos. En menor medida, encontramos salarios superiores a los \$8,000 mensuales, e incluso, en una proporción aún menor, salarios mayores a los \$12,000 mensuales, correspondientes a trabajadores administrativos y/o a trabajadores con niveles de educación más altos, como aquellos con una carrera universitaria.

Avanzando en el análisis de la calidad de vida de los trabajadores, y teniendo en cuenta puntos anteriores como la edad y la antigüedad, observamos que, con la excepción de 8 trabajadores, 32 viven actualmente con sus familias, en familias compuestas por entre 3 y 5 personas. Además, una gran mayoría de los trabajadores son padres o madres de familia, ya que 34 de los 40 encuestados afirmaron tener al menos 1 o 2 hijos, y la mayoría de ellos habita en viviendas propias. En relación a los ingresos y gastos mensuales por familia de los trabajadores, encontramos cierta equidad, con un promedio de entre \$6,000 y \$10,000 mensuales por familia.

Conclusiones

Teniendo en cuenta los objetivos de la investigación, procedemos a concluir varias cosas con respecto a los datos arrojados en la investigación realizada. Como se ha observado anteriormente, durante nuestro subcapítulo descriptivo, hemos intentado presentar un perfil de la muestra de trabajadores considerado necesario para esta investigación mediante datos concretos. Estos datos nos han servido para presentar de forma amplia y concisa las generalidades de la población encuestada, y posteriormente, nos han ayudado como herramienta principal para llevar a cabo un análisis más profundo que, a su vez, nos ayuda a entender la realidad de estos trabajadores y sus condiciones laborales.

En un primer vistazo a los datos arrojados, se han encontrado datos interesantes que vale la pena tener en cuenta al conocer de primera mano las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de DT2.

En relación a la edad de la población y sus condiciones de trabajo, hemos descubierto una tendencia clara: los trabajadores de mayor edad, específicamente aquellos con 40 años o más, disfrutaban de una calidad laboral superior. Estos individuos cuentan con una mayor proporción de contratos de tiempo indeterminado y acceden a diversas prestaciones, de las cuales cabe mencionar que algunos trabajadores jóvenes no disponen. Además, es importante destacar que la mayoría de nuestros encuestados se encuentran en este grupo de edad, representando el 65% del total. Esto sugiere que la experiencia y la estabilidad laboral están relacionadas con la edad, o bien, con la antigüedad dentro de la institución.

Considerando lo anterior, podemos inferir que, si bien la edad, que se traduce en experiencia, y la estabilidad laboral están relacionadas, esto también puede ser una manifestación de distintos fenómenos de precarización que se han observado en otras instancias. No obstante, los datos arrojados en esta investigación pueden considerarse como una oportunidad e invitación para estudiar la precarización laboral de las generaciones más jóvenes aún dentro de este tipo de instituciones en futuras investigaciones.

Por otro lado, pasemos a uno de los objetivos fundamentales para esta investigación: explorar las condiciones de vida de los trabajadores y, en consecuencia, evaluar la calidad de vida en su conjunto. Los resultados revelan una serie de descubrimientos clave que arrojan luz sobre este aspecto crítico.

Comencemos por abordar la cuestión de género, que desempeña un papel central en toda investigación que tome como objeto de estudio una problemática de índole social. En este estudio, se ha logrado una distribución equitativa entre hombres y mujeres, con 21 hombres y 19 mujeres participando activamente tanto en actividades administrativas como en las realizadas "en campo". Esta paridad es notable dada la percepción histórica de que ciertas ocupaciones tienden a estar dominadas por un género en particular. Consideramos que es un indicio prometedor de que las oportunidades laborales y las capacidades no están sesgadas por cuestiones de género, y que ambos sexos tienen un acceso igualitario a estas condiciones de vida.

Además, se ha destacado que la mayoría de aquellos con contratos de empleo disfrutan de prestaciones laborales y seguridad social, independientemente de su género. Esto sugiere que tener un contrato está directamente relacionado con una mejor calidad de vida laboral, y que estas ventajas se extienden de manera equitativa a trabajadores y trabajadoras. Este hallazgo desafía las nociones tradicionales de diferencias de género en el ámbito laboral y subraya la importancia de políticas laborales inclusivas.

Para complementar lo anterior, consideramos importante para nuestro análisis identificar y comparar los diversos puestos de trabajo, salarios y prestaciones. En este sentido, hemos incorporado esta tarea como uno de los objetivos planteados para esta investigación.

Con referencia a este análisis comparativo de puestos de trabajo y diversas prestaciones, hemos considerado importante destacar que la mayoría de los trabajadores están sindicalizados (82.5%) y tienen contratos por tiempo indeterminado. Además, un alto porcentaje goza de prestaciones como la prima vacacional (82.5%) y el aguinaldo (95%). Esto sugiere una cierta uniformidad en las

condiciones laborales, independientemente del tipo de trabajador, es decir, sin importar si conforma parte de la plantilla administrativa o es trabajador exterior.

En este sentido, resulta gratificante observar la uniformidad para los trabajadores, por lo que consideramos que el desarrollo de este análisis ha cumplido con las expectativas que esperábamos satisfacer con el objetivo de esta investigación. Sin embargo, no todos los objetivos de este proyecto han podido arrojar datos tan alentadores.

Aunque uno de los objetivos de la investigación intentaba estudiar la dimensión individual de los trabajadores con respecto a las actividades que realizan dentro de su lugar de empleo y cómo esto afecta su crecimiento personal, no se ha logrado obtener datos que brinden una visión clara sobre estas dimensiones algo más subjetivas.

Una conclusión general

Consecuentemente, esta sección no aborda directamente la percepción individual de los trabajadores. Los datos indican que la mayoría disfruta de prestaciones laborales básicas, exceptuando algunas propias de empresas enfocadas en la obtención de ganancias, como las utilidades. Sin embargo, si nos basamos en lo anterior, consideramos que aspectos como los contratos, prestaciones, horarios mayoritariamente diurnos, una plantilla equitativa de trabajadores y la posibilidad de durar años en este sitio de trabajo podrían influir positivamente en la percepción general de sus puestos de trabajo y de las actividades que realizan. No obstante, futuras investigaciones podrían profundizar en las opiniones y actitudes de los trabajadores hacia sus actividades laborales y su desarrollo personal, con un enfoque más centrado en el aspecto cualitativo de los mismos datos arrojados en esta investigación.

Llevando todos los datos recabados a una conclusión general sobre esta investigación, obtenemos que: en conclusión, los datos recopilados en esta nos brindan una imagen sólida y detallada de la población de trabajadores en la Dirección Territorial 2. Estos hallazgos destacan la importancia de la estabilidad

laboral, la igualdad de género en oportunidades laborales y el acceso a prestaciones como factores positivos en las condiciones de vida de estos trabajadores.

No obstante, también es evidente que existen áreas de oportunidad en las que se necesita realizar un mayor análisis y posiblemente intervención. Considerando la falta de datos sobre las percepciones individuales de los trabajadores acerca de sus actividades laborales y su desarrollo personal, reiteramos que esto señala la necesidad de futuras investigaciones cualitativas que exploren más a fondo este aspecto, con el fin de obtener una comprensión mayor a la lograda a través de este proyecto de investigación.

Por otro lado, a pesar de la uniformidad en muchas condiciones laborales, la variabilidad en los salarios destaca la necesidad de abordar cuestiones de equidad salarial y evaluar cómo los diferentes niveles de educación y tipos de trabajo afectan los ingresos de los trabajadores.

En última instancia, esta investigación proporciona una base sólida para comprender las condiciones laborales y de vida de los trabajadores de la Dirección Territorial 2. Estos hallazgos no solo tienen implicaciones en la toma de decisiones dentro de la organización, sino que también contribuyen al cuerpo de conocimiento sobre la dinámica laboral en esta área. A medida que avanzamos, es crucial que sigamos evaluando y mejorando estas condiciones para garantizar una calidad de vida laboral óptima para todos los trabajadores.

Bibliografía

- Bonilla, M. A. (Julio de 2014). ¿QUE ES CALIDAD DE VIDA? (U. A. Hidalgo, Ed.) Logos, Boletín Científico de la Escuela Preparatoria No. 2., 1(2). Recuperado el 13 de enero de 2024, de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n2/m2.html>
- DERECHO. (29 de marzo de 2021). ¿En qué consiste el derecho laboral y cuál es su ámbito de aplicación? (U. I. Rioja, Ed.) UNIR REVISTA. Recuperado el 13 de enero de 2024, de <https://www.unir.net/derecho/revista/derecho-laboral/>
- Granados, I. (2 de diciembre de 2011). Calidad de Vida Laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios. IIPSI FACULTAD DE PSICOLOGÍA UNMSM, 14(2), 214-225. Recuperado el 10 de octubre de 2023
- Humanos, B. d. (s.f.). Condiciones de trabajo. Definición de condiciones de trabajo de una empresa. (S. HR, Ed.) Recuperado el 13 de enero de 2024, de <https://www.sesametime.com/assets/diccionario/condiciones-de-trabajo/>
- Ibarguren, E. R. (2009). Construcción de un índice de condiciones laborales por estados para México. Gestión y Política Pública, 18(1), 149-178. Recuperado el 13 de enero de 2024, de <https://www.scielo.org.mx/pdf/gpp/v18n1/v18n1a5.pdf>
- Neffa, J. C. (agosto de 1995). Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) Presentación de la Concepción Dominante y de una Visión Alternativa. (J. C. Neffa, G. Torrecillas, & I. Brousse, Edits.) Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo, 1-22. Recuperado el 10 de octubre de 2023
- Nicolaci, M. (2008). Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT). HOLOGRAMÁTICA, V2(8), 3-48. Recuperado el 10 de octubre de 2023
- OCCMundial, B. . (16 de enero de 2022). Qué son las prestaciones de ley y a cuáles tienes derecho. (OCCMundial, Ed.) Recuperado el 13 de enero de 2024, de <https://www.occ.com.mx/blog/prestaciones-de-ley/>
- randstad. (15 de marzo de 2022). la pirámide de maslow en el ámbito laboral. (R. España, Ed.) España. Recuperado el 13 de enero de 2024, de <https://www.randstad.es/contenidos360/desarrollo-personal/la-piramide-de-maslow-en-el-ambito-laboral/>
- Uribe. Jesús. F (2015) Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales (Universidad Nacional Autónoma de México) Editorial El Manual Moderno, S.A. de C.V

Anexos

Cuadro de operacionalización conceptual 1

Variables	Dimensión	Indicador	Ítem
1) Variable Independiente: Condiciones Laborales.	2) Contrato.	Contrato.	Tiene.
	3) Salario.	Tipo de contrato.	No tiene.
	4) Seguridad e Higiene de trabajo.	Prestaciones.	Tiempo determinado.
		Jornada.	Tiempo indeterminado.
	5) Herramientas de Trabajo.	Directo.	Vacaciones.
		Indirecto.	Prima Vacacional.
	6) Medio ambiente.	Implementación de Elementos de prevención.	Aguinaldo.
	7) Carga de trabajo y desgaste.	Implementación de Procedimientos de prevención.	Seguridad Social.
		Materiales de trabajo.	Pago de Utilidades.
	8) Infraestructura.	Máquinas / Instrumentos de trabajo.	Días de descanso semanal.
		Condiciones físicas del medio ambiente de trabajo.	Licencia de maternidad.
		Condiciones biológicas del medio ambiente de trabajo.	Licencia de paternidad.
		Condiciones químicas del medio ambiente de trabajo.	Prima dominical.
		Tuberías y cableado.	Prima de antigüedad.
		Carga Física.	Ayuda para transporte.
		Carga Mental.	Ayuda para despensa.
		Medios Técnicos.	Ayuda para útiles y/o uniformes escolares.
		Otras.	

			<p>Incentivo por rendimiento. Incentivo por logro de metas. Incentivo por puntualidad. Incentivo por asistencia. Otros.</p>
			<p>Extintores. Salidas de Emergencia. Botiquín de primeros auxilios. Mangueras contra incendios. Señalamientos en piso y bardas para evacuaciones. Botones de emergencia. Rampas para personal con capacidades diferentes. Instalaciones y servicio de atención medica dentro de la Institución. Otros.</p>
			<p>Simulacros de emergencia. Capacitaciones. Difusión de información por medios de carteles o folletos informativos. Desarrollo de planes de protección civil. Otros.</p>
			<p>Uniforme. Equipo especial para manejo de residuos.</p>

			<p>Equipo especial para manejo y recolección de basura, etc.</p>
			<p>Instrumentos de medición. Instrumentos de medición de presión. Instrumentos de medición de temperatura, etc. Carretillas. Carros de basura. Podadoras. Instrumentos de limpieza. Computadoras. Impresoras.</p>
			<p>Ruido. Temperatura. Humedad. Vibraciones. Partículas suspendidas.</p>
			<p>Virus. Bacterias. Hongos. Parásitos. Picaduras de insectos. Mordeduras de animales.</p>
			<p>Líquidos peligrosos. Gases tóxicos.</p>
			<p>Cableado eléctrico. Instalaciones de gas. Instalaciones de ventilación. Otros.</p>
			<p>Cansancio físico.</p>
			<p>Fatiga mental.</p>
			<p>Sistemas para captura de información.</p>

			Internet.
2) Variable Dependiente: Calidad de Vida.	Bienestar.	Hogar.	Con quién vive.
		Estado de la vivienda.	Cuántas personas viven ahí.
		Acceso a servicios.	Hijos.
		Acceso a bienes materiales.	Número de hijos.
		Acceso a medios de transporte.	Cuántas personas trabajan.
		Acceso a servicios de atención.	Ingresos mensuales aproximados en el hogar.
		Acceso a la educación.	Gastos mensuales aproximados en el hogar.
		Entretenimiento y ocio.	Gastos mensuales aproximados en el hogar.
			Propia. Rentada. Prestada. Otro. Cuanto se paga de renta (si aplica) (menos de \$2500 - a \$7000 o más). Materiales de construcción del techo. Materiales de construcción del piso. Materiales de construcción de las paredes. Número de cuartos.
			Tv satellite. Tv por cable. Línea telefónica. Gas estacionario. Gas cilindro. Internet. Conexión de agua potable. Conexión de drenaje. Conexión eléctrica.
	Televisión. DVD.		

			<p>Blu-ray. Horno de microondas. Estufa de gas. Estufa eléctrica. Computadora de escritorio. Laptop.</p>
			<p>Transporte particular: Automóvil, motocicleta o bicicleta. STC-Metro. Metrobús. Tren Suburbano. Teleférico. Taxi. Taxi por aplicación. Otro. Tiempo invertido en trayectos diarios (Menos de 1 hora - a 3 o más).</p>
			<p>Dentista. Ginecología. Oftalmología. Psicología. Otros.</p>
			<p>(Si aplica) Pública. Privada.</p>
			<p>Disfrute de vacaciones. Asistencia a eventos culturales: Museos, galerías, teatros, ludotecas, cines, conciertos, etc. Asistencia a eventos deportivos: Partidos, torneos, maratones, etc.</p>

			Reuniones con familiares, Reuniones con amigos.
--	--	--	--

Cuestionario1. Condiciones de Trabajo, Puestos de Trabajo, Percepciones y Calidad de Vida.

El caso de las y los trabajadores de la Dirección Territorial No. 2, perteneciente a la Alcaldía Gustavo a Madero.

**Condiciones de Trabajo, Puestos de Trabajo, Percepciones y Calidad de Vida.
El caso de las y los trabajadores de la Dirección Territorial No. 2, perteneciente a la Alcaldía
Gustavo a Madero.**

Presentación del cuestionario: Este cuestionario tiene como fin recaudar información sobre las condiciones laborales y su impacto en la calidad de vida de las y los trabajadores de la Dirección Territorial No. 2, perteneciente a la Alcaldía Gustavo a Madero.

Tiempo estimado de duración del cuestionario: 15 minutos.

Indicaciones: Deberá responder a cada respuesta, respetando el orden de las mismas. La información aquí recolectada será de uso confidencial y respetará el anonimato. Sus datos personales, como sus respuestas quedan protegidos y solo se utilizará para fines de una investigación universitaria. No hay respuestas correctas o incorrectas. Responda con absoluta confianza. De antemano, agradecemos su colaboración.

Información personal

<p>1) ¿En qué municipio o alcaldía vive?</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>2) Sexo. Marque con una "x":</p> <p><input type="checkbox"/> Hombre</p> <p><input type="checkbox"/> Mujer</p> <p><input type="checkbox"/> Otro</p>
<p>3) ¿Cuál es su edad?</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>4) Estado civil. Marque con una "x":</p> <p><input type="checkbox"/> Soltero (a)</p> <p><input type="checkbox"/> Casado (a)</p> <p><input type="checkbox"/> Unión libre</p> <p><input type="checkbox"/> Divorciado (a)</p> <p><input type="checkbox"/> Viudo (a)</p> <p><input type="checkbox"/> Otro</p>

<p>5) Nivel educativo: Marque con una "x" su último nivel escolar alcanzado:</p>	<p>6) Escriba su último grado escolar aprobado, respecto al nivel educativo marcado (Por ejemplo: Quinto año de educación primaria o, media superior completa, si concluyo el último año de preparatoria)</p>
<input type="checkbox"/> Nunca fue a la escuela	
<input type="checkbox"/> Preescolar	
<input type="checkbox"/> Primaria	

<input type="checkbox"/> Secundaria	
<input type="checkbox"/> Media Superior	
<input type="checkbox"/> Licenciatura	
<input type="checkbox"/> Posgrado	
7) ¿Está usted sindicalizado? Marque con una "x": <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No lo se	8) ¿Cuánto tiempo lleva usted trabajando para la DT2? _____ _____

Condiciones de trabajo

Contrato.

1) ¿Tiene contrato? Marque con una "x": <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	2) ¿Su contrato es? Marque con una "x": <input type="checkbox"/> Por tiempo determinado <input type="checkbox"/> Por tiempo indeterminado
---	---

3) De la siguiente lista, marque con una "x" las prestaciones con las que usted cuenta en su trabajo. Puede marcar más de una opción.
<input type="checkbox"/> Vacaciones
<input type="checkbox"/> Prima vacacional
<input type="checkbox"/> Aguinaldo
<input type="checkbox"/> Seguridad social
<input type="checkbox"/> Pago de utilidades
<input type="checkbox"/> Días de descanso semanal
<input type="checkbox"/> Licencia de maternidad
<input type="checkbox"/> Licencia de paternidad
<input type="checkbox"/> Prima dominical
<input type="checkbox"/> Prima de antigüedad
<input type="checkbox"/> Ayuda para transporte
<input type="checkbox"/> Ayuda para despensa
<input type="checkbox"/> Ayuda para útiles y/o uniformes escolares
<input type="checkbox"/> Ninguna de las anteriores
<input type="checkbox"/> Otras ¿Cuáles otras? _____ _____ _____

4) ¿Su Jornada es? Marque con una "x": <input type="checkbox"/> Diurna <input type="checkbox"/> Nocturna <input type="checkbox"/> Mixta	5) ¿Cuántas horas labora por jornada? Marque con una "x": <input type="checkbox"/> De 4 a 6 horas <input type="checkbox"/> De 6 a 8 horas <input type="checkbox"/> De 9 a más horas
--	--

Salario.

1) ¿El pago qué recibe, es? Marque con una "x":
<input type="checkbox"/> Semanal
<input type="checkbox"/> Quincenal
<input type="checkbox"/> Mensual
<input type="checkbox"/> Bimestral
<input type="checkbox"/> Otro

2) ¿Cuánto percibe al mes aproximadamente? Marque con una "x":
<input type="checkbox"/> \$0 a \$4000
<input type="checkbox"/> \$4000 a \$5000
<input type="checkbox"/> \$5000 a \$6000
<input type="checkbox"/> \$6000 a \$7000
<input type="checkbox"/> \$7000 a \$8000
<input type="checkbox"/> \$8000 a \$9000
<input type="checkbox"/> \$9000 a \$12000
<input type="checkbox"/> \$12000 a más.

3) Además del salario que recibe, ¿cuenta con alguno de los siguientes beneficios adicionales? Marque con una "x". Puede marcar más de una opción.
<input type="checkbox"/> Incentivo por rendimiento
<input type="checkbox"/> Incentivo por logro de metas
<input type="checkbox"/> Incentivo por puntualidad
<input type="checkbox"/> Incentivo por asistencia
<input type="checkbox"/> Ninguno de los anteriores
<input type="checkbox"/> Otros ¿Cuáles otros?

Seguridad e Higiene de trabajo.

1) De la siguiente lista, ¿Con qué elementos de prevención cuenta en su trabajo/para desempeñar su trabajo? Marque con una "x". Puede marcar más de una opción.
<input type="checkbox"/> Extintores
<input type="checkbox"/> Salidas de emergencia
<input type="checkbox"/> Botiquín de primeros auxilios
<input type="checkbox"/> Mangueras contra incendios
<input type="checkbox"/> Señalamientos en piso y bardas para evacuaciones
<input type="checkbox"/> Botones de emergencia
<input type="checkbox"/> Rampas para personal con capacidades diferentes
<input type="checkbox"/> Instalaciones y servicio de atención medica dentro de la empresa
<input type="checkbox"/> Ninguno de las anteriores
<input type="checkbox"/> Otros ¿Cuáles otros?

<p>2) En su trabajo, ¿Qué acciones de prevención son implementadas? Marque con una "x". Puede marcar más de una opción.</p> <p><input type="checkbox"/> Simulacros de emergencia</p> <p><input type="checkbox"/> Capacitaciones</p> <p><input type="checkbox"/> Difusión de información por medio de carteles o folletos informativos</p> <p><input type="checkbox"/> Desarrollo de planes de protección civil</p> <p><input type="checkbox"/> Ninguna de las anteriores</p> <p><input type="checkbox"/> Otras ¿Cuáles otras?</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

Herramientas.

<p>1) En la DT2, ¿los trabajadores cuentan con uniforme y/o equipo especial para manejo de basura, residuos o materiales especiales? Marque con una "x":</p> <p><input type="checkbox"/> Si</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>	<p>2) ¿En su trabajo, utiliza algunas de las siguientes herramientas, maquinas o instrumentos? Marque con una "x". Puede marcar más de una opción.</p> <table border="1"> <tr><td><input type="checkbox"/> Instrumentos de medición</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/> Instrumentos de medición de presión</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/> Instrumentos de medición de temperatura</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/> Carretillas</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/> Carros de basura</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/> Podadoras</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/> Equipo de limpieza</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/> Computadoras</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/> Impresoras</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/> Otros ¿Cuáles otros?</td></tr> <tr><td>_____</td></tr> <tr><td>_____</td></tr> <tr><td>_____</td></tr> </table>	<input type="checkbox"/> Instrumentos de medición	<input type="checkbox"/> Instrumentos de medición de presión	<input type="checkbox"/> Instrumentos de medición de temperatura	<input type="checkbox"/> Carretillas	<input type="checkbox"/> Carros de basura	<input type="checkbox"/> Podadoras	<input type="checkbox"/> Equipo de limpieza	<input type="checkbox"/> Computadoras	<input type="checkbox"/> Impresoras	<input type="checkbox"/> Otros ¿Cuáles otros?	_____	_____	_____
<input type="checkbox"/> Instrumentos de medición														
<input type="checkbox"/> Instrumentos de medición de presión														
<input type="checkbox"/> Instrumentos de medición de temperatura														
<input type="checkbox"/> Carretillas														
<input type="checkbox"/> Carros de basura														
<input type="checkbox"/> Podadoras														
<input type="checkbox"/> Equipo de limpieza														
<input type="checkbox"/> Computadoras														
<input type="checkbox"/> Impresoras														
<input type="checkbox"/> Otros ¿Cuáles otros?														

<p>3) ¿Conoce o sabe de algunas otras herramientas o instrumentos</p>	<p>4) En caso de haber respondido que sí, ¿Cuáles?</p>													

especiales que utilicen los diversos tipos de trabajadores de la DT2? <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
---	-------------------------

Medio ambiente.

1) En su lugar de trabajo, ¿a cuáles de los siguientes riesgos/condiciones, se expone y cuál es su percepción sobre los mismos? *Tomando en cuenta que 1 es nada y 5 es demasiado.* Marque con una "x":

	1)	2)	3)	4)	5)
Condiciones físicas	En mi lugar de trabajo no se percibe	En mi lugar de trabajo casi no se percibe	En mi lugar de trabajo se percibe más o menos	En mi lugar de trabajo se percibe mucho	En mi lugar de trabajo se percibe demasiado
Ruido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Temperatura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Humedad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vibraciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Partículas suspendidas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1)	2)	3)	4)	5)
Condiciones biológicas	En mi lugar de trabajo no me expongo a ello	En mi lugar de trabajo casi no me expongo a ello	En mi lugar de trabajo más o menos me expongo a ello	En mi lugar de trabajo me expongo mucho a ello	En mi lugar de trabajo me expongo demasiado a ello
Virus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bacterias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hongos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Parásitos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Picaduras de insectos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Mordeduras de animales	<input type="checkbox"/>				
------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

	1)	2)	3)	4)	5)
Condiciones químicas	En mi lugar de trabajo no me expongo a ello	En mi lugar de trabajo casi no me expongo a ello	En mi lugar de trabajo más o menos me expongo a ello	En mi lugar de trabajo me expongo mucho a ello	En mi lugar de trabajo me expongo demasiado a ello
Líquidos peligrosos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gases tóxicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1)	2)	3)	4)	5)
Tuberías y cableado	En mi lugar de trabajo no hay estas instalaciones	En mi lugar de trabajo casi no hay estas instalaciones	En mi lugar de trabajo hay más o menos estas instalaciones	En mi lugar de trabajo hay mucho estas instalaciones	En mi lugar de trabajo hay demasiado estas instalaciones
Cableado eléctrico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Instalaciones de gas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Instalaciones de ventilación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Carga de trabajo y desgaste.

- 1) Marque con una "x", con cuál de las siguientes afirmaciones se siente identificado, tomando en cuenta su percepción sobre su actividad física y mental. *Tomando en cuenta que 1 es nada y 5 es demasiado:*

	1)	2)	3)	4)	5)
--	----	----	----	----	----

Tipo de desgaste por actividad laboral	Mi actividad laboral es nada agotante	Mi actividad laboral es muy poco agotante	Mi actividad laboral es medianamente agotante	Mi actividad laboral es muy agotante	Mi actividad laboral es absolutamente agotante
Físicamente hablando	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mentalmente hablando	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Infraestructura.

<p>1) ¿Utiliza frecuentemente alguno de estos elementos para realizar su trabajo? Marque con una "x". Puede marcar más de una opción.</p> <p><input type="checkbox"/> Electricidad</p> <p><input type="checkbox"/> Luminaria</p> <p><input type="checkbox"/> Medio de transporte brindado por la institución (automóviles, camionetas, etc.)</p> <p><input type="checkbox"/> Internet</p> <p><input type="checkbox"/> Paquetería</p> <p><input type="checkbox"/> Sistemas para captura de información (Atención a quejas, peticiones, etc.)</p> <p><input type="checkbox"/> Otros ¿Cuáles Otros?</p> <hr/> <hr/> <hr/>
--

Calidad de vida

Bienestar.

<p>1) ¿Usted vive? Marque con una "x":</p> <p><input type="checkbox"/> Solo</p> <p><input type="checkbox"/> Con su pareja</p> <p><input type="checkbox"/> Con su familia</p> <p><input type="checkbox"/> Con un amigo o amiga</p>	<p>2) ¿Cuántas personas residen en la misma vivienda que usted? Marque con una "x":</p> <p><input type="checkbox"/> Solo yo</p> <p><input type="checkbox"/> De 2 a 3 personas</p> <p><input type="checkbox"/> De 4 a 5 personas</p> <p><input type="checkbox"/> De 6 a más personas</p>
<p>3) ¿Tiene usted hijos? Marque con una "x":</p> <p><input type="checkbox"/> Si</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>	<p>4) En caso de haber respondido que sí, ¿Cuántos? Marque con una "x":</p> <p><input type="checkbox"/> 1 a 2</p> <p><input type="checkbox"/> 3 a 4</p> <p><input type="checkbox"/> 5 o más</p>
<p>5) ¿De las personas que residen en donde usted reside, cuantas trabajan a parte de usted? Marque con una "x":</p> <p><input type="checkbox"/> Solo yo trabajo</p> <p><input type="checkbox"/> De 2 a 3 personas</p>	

<input type="checkbox"/> De 4 a 5 personas <input type="checkbox"/> De 6 a más personas
--

6) ¿A cuánto ascienden aproximadamente los ingresos mensuales familiares? Marque con una "x":
<input type="checkbox"/> Menos de \$4000
<input type="checkbox"/> De \$4000 a \$6000
<input type="checkbox"/> De \$6000 a \$8000
<input type="checkbox"/> De \$8000 a \$10000
<input type="checkbox"/> De \$10000 a \$12000
<input type="checkbox"/> De \$12000 a \$14000
<input type="checkbox"/> De \$14000 a \$16000
<input type="checkbox"/> De \$16000 o más

7) ¿A cuánto ascienden aproximadamente los gastos mensuales familiares? Marque con una "x":
<input type="checkbox"/> Menos de \$4000
<input type="checkbox"/> Entre \$4000 a \$6000
<input type="checkbox"/> Entre \$6000 a \$8000
<input type="checkbox"/> Entre \$8000 a \$10000
<input type="checkbox"/> Entre \$10000 a \$12000
<input type="checkbox"/> Entre \$12000 a \$14000
<input type="checkbox"/> Entre \$14000 a \$16000
<input type="checkbox"/> De \$16000 o más

- 8) ¿La vivienda en la que usted reside es? Marque con una "x":
- Propia
 - Rentada
 - Prestada
 - Otro

9) En caso de ser una vivienda rentada, ¿cuánto paga mensualmente? Marque con una "x":
<input type="checkbox"/> Menos de \$2500
<input type="checkbox"/> Entre \$2500 a \$3500
<input type="checkbox"/> Entre \$3500 a \$4500
<input type="checkbox"/> Entre \$4500 a \$5500
<input type="checkbox"/> Entre \$5500 a \$6500
<input type="checkbox"/> Entre \$6500 a \$7500
<input type="checkbox"/> Entre \$7500 o más

10) ¿De qué materiales se encuentra construida la vivienda en la que reside? Marque con una "x":

Materiales de construcción del techo
<input type="checkbox"/> Cemento
<input type="checkbox"/> Lamina
<input type="checkbox"/> Madera
<input type="checkbox"/> Otros ¿Cuáles otros?

Materiales de construcción del piso
<input type="checkbox"/> Cemento
<input type="checkbox"/> Loseta
<input type="checkbox"/> Piso de tierra
<input type="checkbox"/> Otros ¿Cuáles otros?

Materiales de las paredes
<input type="checkbox"/> Cemento
<input type="checkbox"/> Madera
<input type="checkbox"/> Lamina
<input type="checkbox"/> Otros ¿Cuáles otros?

11) ¿Cuántos cuartos tiene su vivienda tomando en cuenta cuarto de cocina y cuarto de lavado?
Marque con una "x":
 1 a 2 cuartos
 3 a 4 cuartos

- 5 a 6 cuartos
 7 cuartos o más

12) Marque con una "x" los servicios con los que cuenta en la vivienda en la que reside. Puede marcar más de una opción.
<input type="checkbox"/> Televisión satelital
<input type="checkbox"/> Televisión por cable
<input type="checkbox"/> Línea telefónica
<input type="checkbox"/> Gas estacionario
<input type="checkbox"/> Gas cilindro
<input type="checkbox"/> Internet
<input type="checkbox"/> Conexión de agua potable
<input type="checkbox"/> Conexión de drenaje
<input type="checkbox"/> Conexión eléctrica

13) Marque con una "x" los bienes con los que cuenta en la vivienda en la que reside. Puede marcar más de una opción.
<input type="checkbox"/> Televisión
<input type="checkbox"/> DVD
<input type="checkbox"/> Blu-ray
<input type="checkbox"/> Horno de microondas
<input type="checkbox"/> Estufa de gas
<input type="checkbox"/> Estufa eléctrica
<input type="checkbox"/> Computadora de escritorio
<input type="checkbox"/> Laptop

- 14)** Marque con una "x", los principales servicios de transporte que utiliza para trasladarse de su lugar de residencia a su trabajo. Puede marcar máximo 3 opciones.

Servicio de transporte	
<input type="checkbox"/> Utilizo vehículo particular	¿Qué vehículo particular? Marque con una "x": <input type="checkbox"/> Automóvil <input type="checkbox"/> Motocicleta <input type="checkbox"/> Bicicleta
<input type="checkbox"/> Utilizo el STC-Metro	
<input type="checkbox"/> Utilizo el Metrobús	
<input type="checkbox"/> Utilizo el Trolebús	
<input type="checkbox"/> Utilizo el Tren suburbano	
<input type="checkbox"/> Utilizo el Teleférico	
<input type="checkbox"/> Utilizo Taxi	
<input type="checkbox"/> Utilizo Taxi por aplicación	
<input type="checkbox"/> Utilizo otros tipos de transporte	¿Cuáles otros?

--	--

15) En promedio, ¿Cuánto tiempo invierte diariamente en trasladarse de su lugar de residencia a su trabajo? Marque con una “x”:

- Menos de 1 hora
 De 1 a 2 hrs.
 De 2 a 3 hrs.
 De 3 o más.

16) Marque con una “x”, los servicios de atención a los que usted y su familia (en caso de tenerla), tienen acceso. Puede marcar más de una opción.
<input type="checkbox"/> Dentista
<input type="checkbox"/> Ginecología
<input type="checkbox"/> Oftalmología
<input type="checkbox"/> Psicología
<input type="checkbox"/> Otros ¿Cuáles otros? <hr/> <hr/>

17) ¿En caso de tener hijos en edad escolar, su educación es? Marque con una “x”:

- Pública
 Privada

18) Marque con una “x” cual o cuales de las siguientes actividades realiza de manera cotidiana, y ¿con qué frecuencia lo hace?:

Actividad	Frecuencia. Marque con una “x”:
<input type="checkbox"/> Vacaciones	<input type="checkbox"/> De 1 a 2 veces por año <input type="checkbox"/> De 3 o más veces por año
<input type="checkbox"/> Visita a eventos culturales (Museos, galerías, teatros, ludotecas, cines, conciertos, etc.)	<input type="checkbox"/> De 1 a 2 veces por año <input type="checkbox"/> De 3 a 4 veces por año <input type="checkbox"/> De 5 a 6 veces por año <input type="checkbox"/> De 7 a más veces por año
<input type="checkbox"/> Visita a eventos deportivos (Partidos, torneos, maratones, etc.)	<input type="checkbox"/> De 1 a 2 veces por año <input type="checkbox"/> De 3 a 4 veces por año <input type="checkbox"/> De 5 a 6 veces por año <input type="checkbox"/> De 7 a más veces por año
<input type="checkbox"/> Reuniones con familiares	<input type="checkbox"/> De 1 a 2 veces por año <input type="checkbox"/> De 3 a 4 veces por año <input type="checkbox"/> De 5 a 6 veces por año

	<input type="checkbox"/> De 7 a más veces por año
<input type="checkbox"/> Reuniones con amigos	<input type="checkbox"/> De 1 a 2 veces por año <input type="checkbox"/> De 3 a 4 veces por año <input type="checkbox"/> De 5 a 6 veces por año <input type="checkbox"/> De 7 a más veces por año

¡MUCHAS GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

Mapa 1 Ciudad de México

Ciudad de México

División delegacional



Mapa 3. zonas territoriales de la Alcaldía Gustavo a Madero.



Base de datos A sección 1/4

No. Folio	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33						
1	1	1	4	2	5	2	1	3	1	2	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	2	2	7	0	1	1	0							
2	1	1	4	2	5	2	1	4	1	2	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	2	2	7	0	1	1	0							
3	6	1	4	2	5	1	1	4	1	2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	2	2	8	0	0	1	0							
4	6	1	3	2	6	2	1	3	2	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	2	2	8	0	1	1	0						
5	2	1	3	2	4	2	1	2	2	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	2	2	7	0	0	1	0	0						
6	1	1	4	2	5	1	1	5	1	2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	3	2	2	8	0	0	1	1	0						
7	1	2	4	4	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	1	0	0	0	0	1	0					
8	1	2	3	3	4	0	0	2	2	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	2	0	0	0	0	0	1	0				
9	1	1	5	5	4	1	1	4	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	6	0	0	0	0	0	1	0				
10	1	2	5	5	4	0	1	5	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	2	0	0	1	0	0	0	0	0				
11	1	2	3	1	4	1	1	2	1	2	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	2	5	0	0	0	1	0	0					
12	1	2	4	2	4	1	1	3	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	2	0	0	0	0	1	0	0				
13	6	2	5	2	5	1	1	4	2	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	6	0	0	1	1	0	0	0				
14	6	2	4	2	4	1	1	4	2	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	6	0	0	1	0	0	0	0				
15	3	2	3	2	5	2	1	3	1	2	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	2	2	4	0	0	1	1	0	0	0				
16	1	2	4	5	5	1	1	3	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	2	1	0	0	1	1	0	0	0				
18	1	2	5	2	4	1	1	3	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	6	1	0	0	0	0	0	0	0			
19	0	2	4	4	3	1	0	2	2	2	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	5	0	0	1	0	0	0	0				
20	2	1	5	2	6	1	1	4	1	2	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	2	2	4	0	0	1	1	0	0	0				
21	1	1	2	1	6	2	1	1	1	2	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	7	0	0	1	1	0	0	0				
22	5	1	3	3	4	1	1	3	2	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1			
23	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0			
24	2	2	2	2	4	2	1	3	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
25	2	1	4	2	4	1	2	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
26	1	1	4	2	5	1	1	2	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
27	1	1	3	2	4	2	1	1	2	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
28	4	1	3	2	0	0	0	0	1	2	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	5	0	0	1	1	0	0	0	0			
29	3	2	1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	2	0	0	1	1	0	0	0	0			
30	6	1	3	3	4	1	1	2	2	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	6	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
31	1	2	1	1	4	1	2	1	2	2	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
32	6	1	2	2	5	1	1	0	2	2	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2	2	4	0	0	1	0	0	0	0	0	0		
33	2	2	3	4	4	1	2	1	2	2	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
34	1	2	4	1	4	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
35	1	2	4	2	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	5	0	0	1	1	0	0	0	0	0		
36	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
37	1	1	4	1	4	1	1	4	1	2	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	3	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	
38	5	2	5	5	3	1	1	3	1	2	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	2	2	4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
39	1	2	3	2	5	1	1	1	0	2	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	2	2	4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
40	4	1	2	3	4	1	2	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
42	6	1	3	2	5	2	1	3	2	2	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	

Base de datos C. Sección 3/4

P89	P70	P71	P72	P73	P74	P75	P76	P77	P78	P79	P80	P81	P82	P83	P84	P85	P86	P87	P88	P89	P90	P91	P92	P93	P94	P95	P96	P97	P98	P99	P100	P101	P102	P103	P104	P105	P106	
4	4	1	1	1	1	2	1	3	2	0	0	1	1	0	0	3	4	1	2	3	8	8	3	0	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
5	5	5	3	3	5	5	3	3	3	0	0	1	1	1	1	3	2	1	1	4	5	1	0	1	1	1	2	1	3	0	1	1	1	1	1	1	1	
3	1	1	1	1	1	1	2	5	5	0	0	1	1	0	0	3	2	1	2	8	8	1	0	1	2	1	3	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	
4	2	2	1	1	1	1	1	3	4	0	0	1	1	0	1	3	3	1	2	1	8	8	1	0	1	2	1	3	1	1	1	0	1	1	1	1	1	
3	3	3	4	1	5	1	1	3	4	1	0	1	1	0	0	3	2	1	1	5	4	1	0	1	1	1	2	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	
5	5	5	5	1	1	1	1	3	1	0	1	1	0	0	1	3	3	1	2	8	7	1	0	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
0	2	2	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	3	2	1	2	2	0	0	1	1	1	1	2	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	
1	0	2	0	0	0	0	0	5	5	0	0	1	0	0	0	3	2	1	1	4	4	3	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	0	0	0	0	0	1	1	1	2	1	4	4	2	3	1	1	1	1	2	0	0	1	1	0	0	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	3	2	1	0	1	2	2	1	0	1	2	1	3	0	1	0	0	1	0	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	2	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	3	2	1	1	2	4	4	3	0	1	1	3	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	
3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	3	3	1	1	3	3	1	0	1	2	4	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	3	4	1	2	1	6	5	1	0	1	2	1	2	0	0	1	1	0	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	5	4	3	0	1	1	1	3	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	
5	5	5	3	2	3	1	1	4	3	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	5	4	3	0	1	1	1	3	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	
5	4	3	4	4	3	1	1	2	2	0	0	0	0	0	0	3	3	1	3	1	1	1	0	1	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	
5	5	3	1	1	1	1	1	4	3	0	0	1	0	0	0	3	2	2	0	2	4	4	1	0	1	1	2	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1
5	5	5	3	1	1	1	1	4	3	0	0	1	0	0	0	3	3	1	1	2	6	6	1	0	1	1	3	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	
5	5	5	1	1	2	1	1	4	4	0	0	0	0	0	2	3	1	1	2	2	3	1	0	1	2	1	2	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	
4	4	3	2	2	2	1	1	3	3	0	0	0	0	0	3	4	2	0	2	1	2	1	0	1	1	4	2	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	2	3	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	
4	4	2	2	2	2	1	2	4	4	0	0	1	0	0	3	3	1	1	2	7	4	2	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	1	1	0	0	3	4	1	1	2	2	1	0	1	1	1	3	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	
3	5	3	3	3	5	4	4	4	4	0	0	0	0	0	3	3	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	2	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	
3	5	3	1	3	3	2	1	2	2	1	0	0	1	0	0	3	2	1	1	1	3	3	2	1	2	1	2	1	2	1	0	1	1	0	1	1	1	1
0	3	2	5	4	5	0	2	5	0	0	0	1	0	0	3	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	1	3	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	
3	5	5	1	3	3	2	1	3	3	1	0	1	0	1	0	3	2	1	1	4	3	1	0	1	1	1	1	2	0	1	0	0	1	1	1	1	1	
5	5	5	3	3	1	1	1	3	0	0	1	0	0	0	3	2	1	2	2	3	5	3	0	1	4	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	
5	5	5	3	0	0	0	0	3	0	0	0	1	0	0	0	3	4	1	2	3	4	4	1	0	1	2	1	4	0	0	1	1	0	1	1	1	1	
5	5	5	3	2	1	1	1	3	3	0	0	1	0	0	0	3	2	2	0	2	8	3	1	0	1	2	1	4	0	1	1	1	0	1	1	1	1	
0	3	0	1	1	4	0	0	3	3	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	3	2	0	0	1	1	1	3	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	
4	5	2	1	1	5	1	5	3	2	1	1	0	0	0	3	3	1	1	2	7	7	2	3	1	1	3	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	
4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	3	3	1	2	1	3	4	3	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	
5	5	5	3	3	1	1	1	3	3	0	0	0	0	0	3	3	1	2	1	3	4	3	0	1	1	1	1	2	0	0	0	0	1	0	1	1	1	
5	5	1	1	1	1	4	4	4	2	1	1	0	0	0	3	3	1	1	1	3	3	1	0	1	1	1	1	2	0	0	0	0	1	1	1	1	1	

