

40
2ej.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION



CAUSAS Y EFECTOS DE LAS PRESTACIONES EN "ICONSA"

SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA
QUE EN OPCION AL GRADO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION
P R E S E N T A N :
CARLOS DIONISIO LOPEZ HERNANDEZ
JUVENTINO RODRIGUEZ MENDOZA
PABLO GARCIA JIMENEZ

Profesor del Seminario:
L.A. Rafael Sandoval Ramírez



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

P R O L O G O

Para poder hablar del tema que nos interesa abordar, es conveniente que sepamos distinguir entre el concepto de servicios y el de prestación, ya que generalmente se consideran como sinónimos e intercambiables.

Sin embargo, algunos autores prefieren aplicar el término de prestaciones para los problemas en lo que el valor monetario es directo - para el trabajador, pudiendo así conservar el término de servicio - para describir los casos en los que no se puede establecer fácilmente el valor monetario de una prestación, mediante alguna distinción, una prestación sería similar a una pensión por un pago de retiro o un pago por ausencia, por enfermedad o un seguro de accidentes; un servicio sería similar a los boletines informativos de la empresa, al campo deportivo, a la fiesta que se les ofrece por algún motivo o actividad social.

Dentro de todo esto, de nuestras necesidades complejas que nos caracterizan, por nuestra personalidad, ésta se forja en el desempeño de nuestro trabajo, que constituye una necesidad, también es cierto que el espíritu requiere de otro tipo de disciplina para alimentarse y crecer. El hombre tiene la necesidad de divertirse, de descansar, de tener cultura y de gozar de la belleza.

En la actualidad la empresa moderna se ha preocupado por proporcionar a sus trabajadores el mayor número de prestaciones que están por encima del pago básico. Estas prestaciones cumplen con varias funciones importantes puesto que brindan protección económica contra riesgos como enfermedades, accidentes, etc. Mediante las prestaciones, la empresa espera colaborar con el esfuerzo de sus trabajadores como medio para elevar su moral, crear una lealtad más fuerte hacia la empresa, dado que una vez que se sienta tranquilo en este aspecto puede dedicar sus esfuerzos y energías a su trabajo, de tal modo que éste sea capaz de producir y cooperar para el desarrollo de la organización.

Prólogo

CAPITULO 1

1.1	Definición Etimológica de Administración.....	2
1.2	Concepto de Administración.....	3
1.3	Principios Generales de Administración de Henry W. Fayol	5
1.4	Principios Administrativos Aplicados según Henry W. F....	6
1.5	Teorías X y Y, de Douglas Mc Gregor.....	35
1.6	Teoría Z.....	41
1.7	Concepto del Significado de Motivación y sus Motivadores.	44
1.8	Teorías Motivacionales de Abraham Maslow	48
1.9	Teoría de los Factores de Herzberg.....	56
1.10	La Teoría de Motivación.....	61

CAPITULO 2

2.1	Definición Etimológica de Prestación.....	68
2.2	Concepto de Prestación.....	68
2.3	Interpretación de Prestación.....	68
2.4	Historia de las Prestaciones en México.....	73
2.5	Marco Legal de las Prestaciones.....	82
2.6	Clasificación de las Prestaciones por su Naturaleza.....	141

CAPITULO 3

3.1	Otro Tipo de Prestaciones en General.....	148
3.2	Prestaciones Financieras Indirectas.....	149
3.3	Prestaciones que Orga "ICONSA".....	150
3.4	Beneficio de un Programa de Prestaciones.....	153

3.5	Hipótesis.....	155
3.6	Diseño del Cuestionario y Contenido.....	155

CAPITULO 4

4.1	Como se Obtuvo la Muestra Estadística.....	162
4.2	Tabulación de la Práctica de Campo.....	163
4.3	Gráficas.....	169
4.4	Interpretación de los Datos Obtenidos.....	183
4.5	Conclusiones y Sugerencias.....	187
4.6	Plan de Trabajo (Gráfica de Gantt).....	193
4.7	Bibliografía.....	194

C A P I T U L O 1

1.1 DEFINICION ETIMOLOGICA DE ADMINISTRACION

La palabra "Administración" se forma del prefijo "AD" hacia y de "MINISTRATIO", esta última palabra viene a su vez de "MINISTER", vocablo compuesto de "MINUS", comparativo de inferioridad y del sufijo "TER" que sirve como término de comparación.

La etimología de minister, es diametralmente opuesta a la de -- "MAGISTER", de "MAGIS", comparativo de superioridad y de "TER".

Decir "MAGISTER" (magistrado), indica una función de preeminencia o autoridad, el que ordena o dirige a otros en una función.

"MINISTER" precisamente lo contrario, subordinación u obediencia el que realiza una función bajo el mando de otro; el que presta un servicio a otro.

La etimología nos da, de la administración, la idea de que ésta se refiere a una función que se desarrolla bajo el mando de otro de un servicio que se presta. Servicio y subordinación, son los elementos principales obtenidos.

1.2 CONCEPTO DE ADMINISTRACION

- Fayol dice que la administración consiste en administrar, prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar.
- La administración según Wilburs Jiménez Castro, es una ciencia compuesta de principios, técnicas y prácticas cuya aplicación a conjuntos humanos, permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo a través de los cuales se puede dar propósitos comunes que individualmente no se pueden lograr.
- Fernández Arena, es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, contando para ello con una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado.
- Koontz And O'Donnell: Considera la administración como:
"La dirección de un organismo social y su efectividad en alcanzar sus objetivos, fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes".
- G. P. Terry: Consiste en lograr un objetivo predeterminado, mediante el esfuerzo ajeno.
- E. F. L. Brench: "Es un proceso social que lleva consigo la responsabilidad de planear y regular en forma eficiente las operaciones de una empresa, para lograr un propósito dado".
- J.D. Mooney: "Es el arte o técnica de dirigir e inspirar a los demás, con base en un profundo y claro conocimiento de la naturaleza humana". Y contrapone esta definición con la que da sobre la organización como: "La técnica de relacionar los deberes

o funciones específicas en un todo coordinado".

- Peterson and Plowman: "Es una técnica por medio de la cual se determinan, clasifican y realizan los propósitos y objetivos de un grupo humano en particular".
- F. Tannenbaum: "Es el empleo de la autoridad para organizar, dirigir y controlar a subordinados responsables (y consiguientemente, a los grupos que ellos comandan), con el fin de que todos los servicios que se prestan sean debidamente coordinados en el logro del fin de la empresa".
- L. Allen: "Es un grupo de conocimientos uniformes y sistemáticos relativos a hechos o verdades, que se refieren al funcionamiento de leyes o principios generales.
- Isaac Guzmán Valdivia: "La administración es la dirección eficaz de las actividades y la colaboración de otras personas para obtener determinados resultados".

DEFINICIONES DE ADMINISTRACION DEL EQUIPO.

- Es una técnica que reúne a todos los elementos humanos, técnicos y económicos que en su conjunto van encaminado a lograr que un organismo social funcione de manera eficaz, para la consecución de los objetivos de una empresa.
- Es la técnica que nos permite prever, controlar, dirigir y planear todos los objetivos de manera conjunta y sistemática para el buen logro de nuestras metas, coordinado por los recursos humanos y materiales.

1.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ADMINISTRACION

DE HENRY W. FAYOL

En los principios de Fayol no existe la rigidez, ya que en general, en los asuntos de carácter administrativo, no hay nada absoluto, - se tienen que considerar las situaciones concretas, para decidir - dónde y cómo aplicar los principios administrativos generales y todo es cuestión de proporción. Rara vez se aplica dos veces el mismo principio en condiciones idénticas, hay que conceder una tolerancia para las diferentes y variantes circunstancias, para aquellos trabajadores que se encuentran también en distintas y en variables condiciones para otros elementos cambiantes.

Por lo tanto, los principios son flexibles y susceptibles de adaptación a cada necesidad, es cuestión de saber cómo utilizarlos, lo que constituye un arte difícil en el cual se requiere inteligencia, experiencia; decisión y sentido de la proporción. Integrada por la discreción y la experiencia, la proporción es uno de los atributos principales del administrador. No existe límite para el número de principios de administración, ya que toda regla o procedimiento administrativo que fortalece el cuerpo social, facilita su funcionamiento, éste ocupa un lugar entre los principios, mientras que la experiencia confirma su merecimiento. Un cambio en la situación de los negocios puede ser el responsable de un cambio de las reglas que habían sido engendradas por aquella situación.

1.4 PRINCIPIOS ADMINISTRATIVOS APLICADOS

SEGUN HENRY W. FAYOL

- 1.- División del trabajo
- 2.- Autoridad y responsabilidad
- 3.- Disciplina
- 4.- Unidad de mando
- 5.- Unidad de dirección
- 6.- Subordinación de los intereses individuales al interés general
- 7.- Remuneración del personal
- 8.- Centralización
- 9.- Escala en cadena (línea de autoridad)
- 10.- Orden
- 11.- Equidad
- 12.- Estabilidad en la permanencia del personal
- 13.- Iniciativa
- 14.- Espíritu de grupo

1.- DIVISION DEL TRABAJO

Consiste en la especialización de las tareas en un orden natural en el cual puede observarse en el mundo animal, puesto que entre más desarrollados se encuentren sus órganos serán más diferenciados de unos y de otros, podemos decir que entre más complejas sean las sociedades en forma, función y estructura, siempre se desarrollarán nuevos cambios que sustituyen a los ya obsoletos.

El objeto es de producir más y mejor trabajo con el mismo esfuerzo desempeñado por el trabajador, puesto que él siempre está -- destinado a la misma picza. El gerente tiene que tener una organización de tal forma que permita la especialización para producir más y mejor con el mismo esfuerzo, tomando en cuenta que debe de tener seguridad, capacidad y posición para que todo marche mejor, puesto que en todo cambio de trabajo debe de existir un adiestramiento y adaptación en el cual se reduce el resultado.

Permite tener una disminución en el número de los objetivos, lo cual nos va a redituvar una mejor atención al esfuerzo para brindarles a los individuos como a los grupos de trabajo, ésto no na da más es aplicable al esfuerzo sino también a todo trabajo que envuelva a un número considerable de personas y que exija capacidad de diversos tipos, las cuales van a dar como resultado la especialización y la separación de poderes. Todo esto lo podemos considerar con sus ventajas porque existen trabajos especializados de los hombres preparados, como serían artistas y profesionistas, técnicos, obreros especializados, etc.; pero también la división de trabajo tiene sus límites, puesto que la experiencia y el sentido de la proporción nos enseñan que no se puede exceder.

2.- AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD

Es el derecho de mandar y hacerse obedecer, es una distinción entre la autoridad oficial de un director derivado de su puesto, y la autoridad personal que está integrada por la inteligencia, la experiencia, el valor moral, la capacidad directiva; los servicios

prestados con anterioridad, la habilidad, etc. En toda formación de un buen jefe debe tener autoridad personal, ya que es el complemento indispensable de la autoridad oficial, no podemos decir que la autoridad deba ir separada de la responsabilidad, es decir separada de la sanción, de la recompensa o del castigo; la cual va acompañada de la fuerza del poder, la responsabilidad es un atributo de la autoridad, de una consecuencia natural y de contraparte esencial, es por eso que donde surge la autoridad debe existir la responsabilidad.

Por necesidad tienen que existir también las sanciones, puesto que tienen su origen en un sentido de justicia, el cual se fortalece y aumenta por esta consideración; los intereses generales deben impulsar las acciones útiles y abandonar las opuestas, que no van a llevar a ningún lado, todas las sanciones de la autoridad forman parte de las condiciones esenciales de una buena administración, por lo general muy difícil de hacerlo, porque las grandes empresas primero establecen el grado de responsabilidad y después el peso de las sanciones, ahora es muy fácil establecer la responsabilidad así como las sanciones correspondientes al trabajador, pero a medida que éstos van ascendiendo se hacen más complicados, puesto que el trabajo y la responsabilidad van en aumento, dado que a medida que crece el número de trabajadores implicados en el resultado final, estará más alejado de la realidad y será cada vez más difícil aislar la participación de los trabajadores de las sanciones de autoridad en el resultado definitivo como el

establecer la responsabilidad del gerente; ésto escapa de todo cálculo matemático, así como de su responsabilidad que tiene en su trabajo. La sanción es cuestión de un convenio, de la costumbre, de la clase y para poder calcularla hay que tomar en cuenta la misma acción de las circunstancias que ocurrieron en el tiempo, así como las repercusiones potenciales. En toda esta clase de juicios debe existir una elevada índole moral, firmeza e imparcialidad, si no existen estas responsabilidades, la empresa podría desaparecer.

La responsabilidad que es aceptada y soportada con ánimo merece alguna consideración, es una clase de valor apreciado en todas partes puesto que los directores industriales tienen más salarío que algunos de los servidores civiles de categoría comparable, ésto no implica responsabilidad, sin embargo, hablando en general se teme que la responsabilidad paraliza mucho a la iniciativa y destruye bastante las buenas cualidades. Todo buen director debe poseer e infundir en todos los que lo rodean el valor de aceptar la responsabilidad.

La mejor defensa contra el abuso de autoridad y contra la debilidad por parte de un gerente más alto en el puesto, tienen que ser la integridad personal y especialmente, la elevada índole moral de ese gerente, así como ésto es bien sabido, no se confiere ni por elección ni en propiedad.

3.- DISCIPLINA

Es la obediencia, la aplicación, la energía, la conducta como las muestras exteriores de respeto observadas de acuerdo con los - convenios de la empresa hacia sus trabajadores, ya sea que estos convenios hayan sido aceptados libremente o debatidos, escritos o implícitos, o sean derivados de los trabajadores por las dos partes o reglas y costumbres, éstos determinan la finalidad de la disciplina.

Ya que esto es consecuencia de los diferentes convenios variables, la disciplina aparece bajo formas muy diversas, podemos - decir que las obligaciones de obediencia, aplicación, energía, comportamiento, varían en efecto; de una persona a otra, de un - grupo de trabajadores a otro. No obstante esto, la opinión tiene la convicción profunda de que la disciplina es esencial en absoluto para la buena marcha de los negocios, dado que sin disciplina ninguna empresa podría progresar.

Cuando se manifiesta una falla en la disciplina ordinariamente, el mal es una consecuencia de la incapacidad de los jefes. En la cuestión de la influencia, sobre la disciplina, los convenios tienen que ajustarse de acuerdo con el mando, es necesario que éstos sean claros y satisfagan a ambas partes, un claro ejemplo lo tenemos en las grandes huelgas de los mineros, ferrocarrileros y empleados públicos, que en los últimos años han creado

problemas a la vida nacional, y que nacieron de acuerdos en disputas de una legislación inadecuada.

Los convenios de los tiempos pasados se habían manejado siempre a beneficio del patrón, ésto actualmente se está sustituyendo cada vez más con un mejor entendimiento por parte de grupos de propietarios y las asociaciones obreras. De esta forma se reduce la responsabilidad de cada propietario individual, y disminuye también, por la intervención del propio estado en los problemas laborales, así como las formalidades disciplinarias deben ser una de las preocupaciones principales por resolver en convenios, por los directores industriales.

En conclusión la disciplina es el respeto a los convenios que están encaminados a lograr obediencia, aplicación, energía y muestras de respeto mutuo, así para mantener una buena disciplina por parte de los administradores de alto y medio nivel, con los trabajadores debe existir disposición para establecerla y mantenerla dentro de la organización, como por ejemplo:

- A) Sueldos superiores en todos los niveles.
- B) Acuerdos tan claros y justos como sean posibles.
- C) Las personas serán obedientes y abnegadas cuando se hallen bien dirigidas.
- D) Sanciones aplicadas juiciosamente.

La prosperidad del negocio no permitirá que la disciplina pierda su carácter, al pasar por alto algunas sanciones a que se hicie-

ron merecedoras algunas personas, ya que de ser flexibles en este aspecto, se perderá el control de lo logrado, así la experiencia y discreción de los administradores serán puestas a prueba en el tipo de elección y grado de las sanciones que consideren convenientes.

4.- UNIDAD DE MANDO

Esto quiere decir que un trabajador no debe recibir órdenes de más de un sólo jefe, ya que ésto trae como consecuencia problemas de confusión en las órdenes de autoridad y responsabilidad.

Esta es la regla de la unidad de mando que nace de la necesidad general y que ejerce influencia sobre la dirección de los negocios, ya que si se violó la autoridad, la disciplina estará en peligro y si el orden se altera se verá amenazada su estabilidad.

Cuando dos superiores ejercen autoridad sobre la misma persona o departamento, se siente el malestar y aumenta el desorden, por lo cual traerá las siguientes consecuencias:

El mando doble termina con la desaparición o eliminación de uno de los superiores.

El mando doble causa estragos en todos los negocios grandes o pequeños, privados y del Estado, cuando existen errores por parte de un superior, éste tratará de rehuir la responsabilidad hacia la otra unidad de mando, lo cual siempre ocasionará pérdida de tiempo y dinero, en cualquier organización.

Con la esperanza de ser mejor comprendido o de ganar tiempo en el acta a una práctica indeseable, un superior "S" puede dar ordenes directamente a un empleado "E", sin llevar a cabo la vía del superior "S", si se repite este error existirá un doble mando con sus consecuencias, ésto traerá errores como se rían la vacilación por parte del subordinado, irritación y descontento por el lado del superior desplazado y a la vez desorden en el trabajo, los hombres no pueden soportar el doble --mando. Una distribución de juicio de obligaciones disminuye el riesgo, sin desterrarlo completamente porque entre dos superiores con la misma base siempre habrá una cosa mal definida, iniciar una organización con dos superiores con igual autoridad puede llevar al fracaso a ambos, así como a la organiza--ción.

La comunicación constante entre diferentes departamentos, el --entrelazado natural de funciones, las obligaciones mal defini--das, con frecuencia crean un peligro constante de doble mando. Si un superior inteligente no pone las cosas en orden, las bases se trastornaran y se comprometerá el futuro y dirección de los asuntos de la organización.

En todo tipo de asociaciones humanas de comercio, industria,--Estado, el doble mando siempre será un sinfín de conflictos --que afectan directamente tanto a los departamentos como a su organismo.

El principio de la unidad de mando es útil en la clasificación --de relaciones de autoridad y responsabilidad, por ejemplo: el

presidente de una compañía no divide normalmente las actividades de ventas en ventas, producción, relaciones públicas, finanzas, contabilidad, tampoco asigna una persona a cada una de las actividades en cambio y dado que las funciones de ventas son una actividad de una obligación que se asigna al gerente de ventas, la unidad de mando no existiría si en lugar de un sólo gerente de ventas, el presidente nombrara un comité ejecutivo que operará el departamento, algunas veces se pasa por alto este principio por lo que se cree son por razones inevitables.

5.- UNIDAD DE DIRECCION

Este principio se expresa como una cabeza y un plan para un conjunto de operaciones que tienden al mismo fin, es la condición esencial para la unidad de acción, la coordinación de fuerzas y el enfoque del esfuerzo. Ya que un cuerpo con dos cabezas, es un monstruo que no vale la pena que sobreviva.

La unidad de dirección no debe confundirse con la unidad de mando, (un hombre no debe recibir órdenes sino de un sólo jefe.

La unidad de dirección se provee, mediante una firme organización del cuerpo social, la unidad de mando pone en marcha el funcionamiento del personal.

6.- SUBORDINACION DEL INTERES INDIVIDUAL AL INTERES GENERAL.

Este principio remarca que en toda empresa el interés de un tra

bajador o grupo de trabajadores no debe prevalecer sobre el de la empresa, así como el interés de la casa debe estar antes que el de sus miembros y el interés del Estado debe tener prioridad sobre el de un ciudadano o grupo de ciudadanos.

Así tenemos que la ignorancia, el egoísmo, la pereza y la debilidad del ser humano, tienen a provocar que se pierda de vista el interés general en favor del interés individual, y ha de mantenerse una lucha continua contra ellas. Se enfrentan el uno al otro y hay que hallar los medios para reconciliarlos, esto representa una de las grandes dificultades de la administración.

Los medios para llevarlos a cabo son:

- 1.- Firmeza y buen ejemplo por parte de los subordinados.
- 2.- Convenios justos.
- 3.- Supervisión constante.

7.- REMUNERACION DEL PERSONAL

Es el precio de los servicios prestados que debieran ser justos hasta donde sea posible, proporcionan la satisfacción, tanto al personal como también al patrón, la cuantía de la remuneración depende, en primer lugar, de las circunstancias independientes de la voluntad del patrón y mérito del trabajador. Es decir, de las condiciones generales del negocio, de la precisión del mismo, de la abundancia o de la escasez del personal, después depende del valor del trabajador y del modo del pago adoptado. La aparición de los factores que dependen de la voluntad del patrón y del valor de los trabajadores, exige esto un conoci-

miento justo del negocio, que se percibe e imparcialidad. Después, con respeto, en relación con el personal trataremos con la evaluación del valor de los trabajadores, aquí sólo entra en consideración la forma de pago como factor operante sobre la remuneración. El método de pago puede ejercer una influencia considerable en la marcha del negocio; así como la elección de este método es un problema importante. Como también es un problema espinoso, que en la práctica se ha resuelto en formas muy diferentes, de las cuales hasta el momento ninguna ha resultado satisfactoria, lo que se busca en el método de pago es que:

- 1.- Se asegure una remuneración justa.
- 2.- Estimula la creatividad recompensando el esfuerzo bien enca minado.
- 3.- Que no conduzca al pago excesivo, yendo más allá de los límites razonables.
- 4.- Dé las diversas formas de pago para: los trabajadores, Directores, subalternos y Directores Superiores.

Los modos diversos de pago en uso para los trabajadores son:

- 1.- Jornales por tiempo.
- 2.- Tarifas por tarea.
- 3.- Trabajo a destajo.

De estas tres formas de pago al combinarse dan origen a variaciones importantes, mediante la instrucción de bonos, planes de participación de utilidades, pagos en especie e incentivos monetarios.

- 1.- **Jornales por tiempo:** en este sistema el trabajador vende su fuerza de trabajo al patrón a cambio de una suma determinada, de un día de trabajo bajo condiciones definidas del mismo. Este sistema tiene la desventaja de tender a la negligencia y de precisar de la vigilancia constante. Es inevitable cuando el trabajo hecho no es susceptible de medición y en realidad es muy común ésto.

- 2.- **Tarifas por tarea,** aquí el pago hecho radica en la ejecución de un trabajo definido, determinado de antemano por las -- dos partes, y puede ser independiente de la duración de la tarea que se determina durante el turno normal de trabajo, este método se funde con el jornal por tiempo.

El pago por tarea diaria no requiere de una vigilancia tan estrecha como la que se hace cuando se paga por día, pero tiene el inconveniente de rebajar el nivel de la producción -- de los buenos trabajadores hasta el de los más mediocres, -- los buenos no están satisfechos porque sienten que podrían ganar más, los mediocres encuentran la tarea demasiado pesada.

- 3.- **El trabajo a destajo.** Aquí encontramos que el pago se encuentra en relación con el trabajo efectuado y no existen -- límites, este sistema a menudo se emplea en talleres, en los que se hacen grandes cantidades de artículos similares y se aplica en los lugares donde los artículos pueden ser medidos en longitud o capacidad cúbica y peso, por lo general siempre se emplea cuando es posible. Como también se le critica

sobre las bases de que da importancia a la cantidad a costa de la calidad, y que provoca desacuerdos cuando han de revisarse las tarifas a luz de perfeccionamientos de fabricación en serie. El trabajo a destajo se convierte en un trabajo por contrato - cuando se le aplica a la unidad de trabajo, para reducir el riesgo del trabajo algunas veces se añade al precio del contrato, un pago por cada trabajo diario realizado, en general el trabajo a destajo da origen a mayores ganancias que actúan durante algún tiempo, son como estímulos y después acaba por prevalecer un sistema en que la forma de pago se aproxima en forma gradual a las jornales de trabajo por tiempo, por una suma preconvenida.

Las tres formas que mencionamos se encuentran en todos y en cada uno de los negocios grandes, unas veces prevalecen por jornales por tiempo, en otras uno, en otras son dos o cualquiera de los tres. En un taller puede verse trabajar al mismo obrero a destajo en ocasiones y por tiempo en otras, cada uno de éstos métodos tiene sus ventajas y sus inconvenientes, su eficacia depende de las circunstancias y de la capacidad de los superiores. Ni el método ni la cuantía del pago absuelven la competencia y discreción a la administración y la viveza de los trabajadores y la atmósfera pacífica del taller va a depender de ello.

BONOS

Para despertar el interés del trabajador y para la buena marcha de la empresa, algunas veces se les añade en forma de bono un incremento, una remuneración por el tiempo o por la tarea reali

zada y por el destajo del trabajo que éste realizó, por el buen mantenimiento del tiempo; dada la creatividad y eficiencia de un trabajo difícil, así como evitar las interrupciones en las máquinas de trabajo, por la producción y por la limpieza. Dada la importancia de la naturaleza del trabajo, así como las condiciones calificadores de estos bonos pueden ser de formas muy variadas, dado que las podemos encontrar en el pequeño suplemento diario, la suma mensual, la gratificación anual, las acciones o partes de acción distribuidas a los más meritorios, e incluso también en los planes de participación de utilidades como: por ejemplo: podemos citar las determinadas participaciones monetarias distribuidas anualmente entre los trabajadores en algunas empresas importantes, en varias minas de carbón francesas iniciaron hace algunos años la concesión de un bono proporcional a los beneficios distribuidos a las utilidades extras. No se requiere de contrato alguno de los trabajadores, excepto que la condición del bono está sujeta a determinadas condiciones, por ejemplo: de que no haya habido huelga durante el año de trabajo o que el ausentismo no haya excedido de cierto número de días. Este tipo de bono introdujo un elemento en las participaciones de utilidades en los salarios de los mineros sin ninguna discusión previa entre los trabajadores y el patrón.

Podemos decir que el bono se utilizó como un incentivo, ya que reconocen que no existe un sistema perfecto de remuneración al personal, es por eso que se da dicho bono.

PARTICIPACION DE UTILIDADES

Toda acción particular de las utilidades, es la de hacer participar a los trabajadores de ellas, podemos decir que la idea es buena pero todavía no hay una fórmula en la cual ésto se lleve a cabo con gran participación de los trabajadores y del patrón en alguna organización.

La participación de las utilidades de los trabajadores ha tropezado con muchas dificultades insalvables, en el caso de las grandes empresas. En primer lugar tenemos que hacer notar que no pueden existir en empresas que no tengan un fin lucrativo (Como serían los servicios que presta el Estado, los grupos religiosos, las sociedades civiles, sociedades científicas; etc.), como tampoco son posibles en el caso de los negocios que funcionan con pérdidas. La participación de las utilidades se excluye de un gran número de empresas. Como también quedan empresas donde la prosperidad es excelente y tratan de conciliar y armonizar todos y cada uno de los intereses de los trabajadores hacia las organizaciones.

Es bueno hacer notar que en la mayor parte de las empresas grandes, los aumentos de los salarios operantes que ahora se dan, no presentan la suma total, mayor que el monto del capital distribuído.

En la realidad, la participación de las utilidades reales hacia

los trabajadores no ha operado todavía en la práctica de casi todos los negocios.

Todas y cada una de las participaciones de las utilidades de los supervisores, Jefes de Departamento, Subdirectores, Directores etc. No obstante, la influencia de los trabajadores de la empresa en los resultados de los negocios es muy considerable, si ellos no se interesan firmemente por sus utilidades es por ésto que es difícil establecer la base para la participación. Sin duda ningún Director tiene la necesidad de un incentivo monetario para cumplir con sus obligaciones, pero éstos no son indiferentes a las satisfacciones materiales y hay que reconocer que la esperanza de un beneficio extra es capaz de motivarlo y aumentar su entusiasmo, así como los trabajadores de niveles medios deben ser motivados y de ser posible, inducidos a tener un interés por las utilidades. Esto se puede decir que es fácil en los negocios que están en prueba de desarrollo, dado que un esfuerzo adicional siempre operará con resultados sobresalientes. Todas las utilidades pueden aplicarse en un negocio o en un departamento para despertar el interés del trabajador, cuando la empresa está muy bien dirigida surgen los celos por parte de Directores, Subalternos, y es muy difícil establecer una base útil sobre la cual, él pueda participar.

Es necesario ascender hasta la administración superior al trabajador que tenga un interés constante en los beneficios que la empresa otorga, teniendo en cuenta sus ideas y sus acciones, -

la influencia que ejercería con sus demás compañeros sobre los resultados generales, de tal manera que a éstos les motivaría para escalar el puesto que tiene su compañero, algunas veces es posible establecer una estrecha relación entre su actividad personal y laboral. Sin embargo, hablando en general, podemos decir que existen otras influencias muy independientes de la capacidad personal del Director, que pueden influir en los resultados en mayor grado de lo que puede hacer su actividad personal.

La participación de las utilidades es una forma de pago capaz de dar excelentes resultados en determinados casos, como la determinación de las actividades y habilidades de cada uno de los trabajadores, de acuerdo con la repercusión real que tienen los resultados de la empresa, para la participación de las utilidades.

En el pago en especie, los incentivos no son monetarios. Ya que los salarios están integrados únicamente por dinero, o que incluyan más prestaciones como serían alimentos, luz, renta, etc., el trabajador le puede dar poca importancia si siente que está satisfecho de pertenecer a una buena organización y llevar excelentes relaciones con sus compañeros, con ésto se dará por bien pagado, sin importarle tanto el tipo de pago que percibe.

Desde otro punto de vista, una empresa estará mejor dirigida en la proporción y medida que sus trabajadores sean más conscientes e instruídos para realizar mejor sus actividades, el patrón deberá tener consideración, aunque sólo sea en interés del negocio, hacia sus trabajadores.

Las actividades para el bienestar del trabajador son de varias - clases. En la fábrica recaen en cuestiones de higiene y de comodidad, ventilación, iluminación, limpieza e instalaciones de comedor; fuera de la fábrica implican la facilidad de vivienda, alimentación, instrucción y adiestramiento.

Los incentivos no monetarios se presentan en empresas a una - gran escala, podemos decir casi exclusivamente en la esfera del Gobierno. Toda forma de pago puede hacer más valioso al personal y mejorar su suerte en la vida, así como fomentar el interés de los trabajadores en todos los niveles, a la participación - de la empresa.

8.- CENTRALIZACION

Que todos y cada uno de los jefes deben de delegar funciones a sus subordinados, en la medida que sea posible. Es decir, la - centralización pertenece al orden natural, ésta gira sobre el hecho de que en todo organismo social o animal, las sensaciones -- van hacia el cerebro o a la parte directiva, y desde éstos se dan órdenes que ponen en movimiento a todas las partes del organismo. La centralización no es un sistema de administración bueno o malo en sí mismo, es susceptible a adoptarse o descartarse a capricho de los administradores o de las circunstancias, está siempre presente en mayor o menor grado. El asunto de la centralización o descentralización es una simple pregunta de producción, - todo ésto es cosa de encontrar el grado óptimo para cada empresa en particular. En las pequeñas empresas, en las que las orde

nes del gerente van directamente a los subordinados, existe total centralización, en las organizaciones grandes, en los que se interpone una larga escala en serie entre el gerente y los grados inferiores, las ordenes y también la retroinformación tiene que pasar a través de una serie de intermediarios. Intencionalmente o no, cada trabajador da algo de su parte en la transmisión y la ejecución de las ordenes y también en la transmisión de la información recibida. No funciona simplemente como un di- fi- ente de rueda en una máquina, la parte conveniente de iniciativa que puede dejarse a los intermediarios, depende de la personalidad del gerente, de su calidad moral, de la confiabilidad de sus subordinados, y también de la situación de la empresa.

El nivel de centralización tiene que variar de acuerdo con los diferentes casos. El objetivo a perseguir es la utilización óptima de todas las facultades del personal.

Si la calidad moral del gerente, su fuerza, su inteligencia, su experiencia y rapidez de mente le permiten tener un gran círculo de actividades, estará en condiciones de llevar muy lejos la cen- tra- lización y reducir a sus segundos en el mando, a simples agentes ejecutivos, si por el contrario, prefiere recurrir más a la experiencia, opiniones y consejos de sus camaradas será el privilegio de dar una directriz general, puede llevar a cabo a una descentralización importante.

Dado que el valor, tanto absoluto como relativo, del gerente y -

de los subordinados está cambiando continuamente, es comprensible que el nivel de la descentralización puede cambiar constantemente. Este problema a resolver de acuerdo con las circunstancias, a la mejor satisfacción de los intereses envueltos, surge no sólo en el caso de la autoridad más elevada, sino para los superiores en todos los niveles; así nadie puede ampliar o limitar, -- hasta cierto nivel, la iniciativa de los trabajadores.

Encontrar la medida que dará el mejor rendimiento general: es el problema de la centralización o descentralización. Todo lo que va a aumentar la importancia del papel del subordinado es la descentralización, lo que va a reducirla es la centralización.

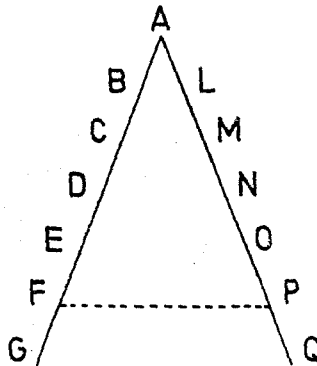
9.- ESCALA EN CADENA

Es una serie de niveles, que existen desde la autoridad superior, hasta los puestos de menos importancia que se comprenden en los niveles de comunicación y autoridad, los cuales deben respetarse para evitar conflictos e ineficiencias.

La línea de autoridad es la ruta que sigue cada eslabón de la cadena, y toda comunicación que llega a los niveles bajos, ésta es impuesta por la necesidad de alguna comunicación, como el principio de unidad de mando.

En empresas grandes, el éxito gira en la ejecución rápida y oportuna de las decisiones. Debe existir el respeto a la línea de autoridad, en vez de tomar una acción precipitada, ya que ésto traería consecuencias de tipo conflictivo.

**GRAFICA: Interpretación de las Jerarquías de Comunicación
y Autoridad según Henry Fayol.**



- " Supongamos que se trata de poner en relación al servicio F. Con el servicio P, en una empresa cuya jerarquía está representada por la doble escala G-A-Q. Siguiendo la vía jerárquica. Será necesario ascender la escala desde F hasta A, descender luego desde A hasta P, deteniéndose en cada peldaño, subir después P hasta A y descender desde A hasta F para volver al punto de partida".
- " Es sin duda, mucho más simple y más rápido ir directamente desde F a P, siguiendo el camino directo F-P. Y esto es lo que se hace más a menudo".
- " El principio jerárquico quedará salvaguardado si los jefes E y O han autorizado a sus agentes respectivos F y P a entrar en relaciones directas, y la situación quedará completamente regularizada si F y P informan de inmediato a sus jefes res-

pectivos sobre lo que han hecho de común acuerdo".

" Si F y P quedan de acuerdo y sus operaciones son aprobadas por sus jefes inmediatos, las relaciones directas pueden proseguir. Desde el instante en que el acuerdo desaparece o la aprobación de los jefes falta, las relaciones directas cesan y la vía jerárquica queda inmediatamente restablecida".

10.- ORDEN

Este principio establece que debe existir un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar, así como también para cada una de las personas en cada uno de los lugares, ya que se busca con ésto una perfecta armonía mediante la aplicación de aspectos técnicos de ordenación.

Se tienen 2 tipos de clasificación respecto al orden, que son:

a) Orden material. El objeto de éste es evitar la pérdida de material, la cual tiene que tener un lugar adecuado, pero también deberá elegirse de manera correcta, sin estas condiciones no existirá el orden sino simplemente tendría apariencia de estarlo, y ésto puede ocasionar un desorden real.

El orden perfecto supone un lugar previamente escogido para las personas y materiales, y la apariencia de orden debe estar acorde con la realidad.

Ejemplo: Un sitio aislado de la fábrica, empleado como un al

macén para lingotes de acero, en el cual el material está - bien apilado aparentemente, se le tuvo que cambiar de lugar y al hacerlo se derrumbó toda la pila, ésto quiere decir que el orden natural no sólo debe ser de carácter superficial, sino de orden natural y lógico.

Ejemplo: Si tenemos un diagrama que represente todas las premisas divididas en secciones como sus trabajadores responsables, ésto facilitará de alguna manera la localización de cada sector, lo cual será un orden perfecto, pero a la vez significará un control ordenado.

- b) El orden social presupone la ejecución correcta de las actividades administrativas más difíciles, que son la buena organización y la selección, una vez que se han ordenado estos dos puntos, se decidirán los puestos esenciales para la buena marcha de cualquier negocio y que puede funcionar mejor en tal servicio, eso sería el orden perfecto. "Un lugar para cada uno y cada uno en su lugar".

Este equilibrio del orden social, resulta difícil de llevarse a efecto, por ejemplo: en empresas demasiado grandes, ya que en éstas existe el favoritismo, y trae consigo el descuido del personal hacia el interés general de la organización, lo cual crea a la vez, trabajadores incompetentes que realizan dobles funciones y que algunas veces no les corresponden.

11.- EQUIDAD

Porque equidad y no justicia: ésto es poner en práctica normas ya estipuladas pero las normas no pueden prever todo, - necesitan ser entendidas o complementadas en su inadecuación. Para motivar al personal a efectuar sus obligaciones con toda la dedicación y lealtad de que es capaz, hay que tratarlo con benevolencia, y la equidad es el resultado de la combinación de la justicia y benevolencia. La equidad no excluye ni la energía ni la severidad, y su aplicación requiere de bastante buen sentido común, experiencia y bondad. Los deseos de justicia y de igualdad de trato son aspiraciones que hay que considerar con los trabajadores. Con el objetivo de satisfacer estas necesidades en todo lo que sea posible, sin descuidar ningún principio o de perder de vista el interés general, el jefe del negocio tiene que hacer uso de sus facultades más altas, debe esforzarse en inculcar un sentido de justicia en todos los niveles de la escala jerárquica.

12.- ESTABILIDAD EN LA PERMANENCIA DEL PERSONAL

Establece que debe existir una seguridad de trabajo (permanente), ya que como consecuencia trae un mejor desempeño, - aprendizaje y dominio de su trabajo. Es decir, se necesita tiempo para que un trabajador se adecúe a la nueva actividad y tenga éxito al efectuarlo, siempre presumiendo que tenga las habilidades requeridas y si para entonces ya se ha acostumbrado. Un trabajador necesita tiempo para iniciarse en una

función nueva y llegar a desempeñarla bien, admitiendo que esté dotado de las actitudes necesarias. Si el trabajador es desplazado cuando apenas ha concluido el periodo de aprendizaje o antes de que éste termine, no habrá tenido tiempo de rendir un trabajo apreciable. Y si la misma situación se repite indefinidamente, la función no será nunca desempeñada con satisfacción. En realidad, se necesita mucho tiempo para llegar a conocer al hombre y las cosas en que un gran negocio, al encontrarse en posición de decidir sobre una estrategia de acción, para obtener una seguridad en uno mismo y de contagiarla a los demás. De ahí que con frecuencia se registra el hecho de que es mejor un administrador malo que permanece, a uno sobresaliente que simplemente va y vienen.

Generalmente, el personal administrativo de las firmas prósperas y estables son las que tienen éxito. La inestabilidad de permanencia es, al mismo tiempo, causa y efecto del funcionamiento defectuoso. Normalmente el aprendizaje de un administrador superior es cuestión costosa, sin embargo, los cambios de personal son inevitables; la edad, la jubilación, muerte y la enfermedad perjudican la composición humana de la organización. Algunos trabajadores ya no son capaces de cumplir con sus actividades, mientras que otros llegan a ser idóneos para cumplir con sus obligaciones mayores. Como todos los demás principios, por lo tanto, la estabilidad de permanencia del personal es también una pregunta de proporción.

13.- INICIATIVA

Es la libertad de proponer ideas y sugerencias que traen consigo innovaciones hacia la organización.

Decidir un proyecto y asegurar su éxito es una de las satisfacciones mayores que puedan existir, un hombre inteligente - es también uno de los estímulos más poderosos del esfuerzo humano. Esta fuerza de decidir y efectuar, es lo que se nombra iniciativa, y la libertad de proponer y de ejecutar cada uno a su manera, de la iniciativa. En todos los niveles de la escala organizadora, la iniciativa aumenta el celo y la energía por parte de los trabajadores. La iniciativa de todos, sumada a la del administrador y complementandola si fuere necesarios, representa un enorme manantial de fortaleza para el negocio. Esto es evidente en especial en los tiempos difíciles, de aquí que sea esencial impulsar y desarrollar al máximo esta capacidad. Se necesita mucha discreción y alguna integridad para inspirar y mantener la iniciativa de todos, dentro de los límites impuestos por el respeto a la autoridad y a la disciplina. El administrador tiene que ser capaz de sacrificar algo de su ego personal para conceder esta clase de satisfacción a los subordinados aunque igual que en otras cosas, un administrador capaz de permitir el ejercicio de la iniciativa por parte de los subordinados es infinitamente superior al que no puede hacerlo.

14.- ESPIRITU DE GRUPO

Es la conformidad de esfuerzos de la unidad de los trabajadores con su jefe respectivo para evitar dividir al personal.

"La unión hace la fuerza". Los directores de empresas harían bien en reflexionar sobre este proverbio. La armonía, la unión entre el personal de una empresa, significa una gran garantía en esa organización; debe efectuarse un esfuerzo para establecerla. Entre los innumerables métodos en uso, especialmente un principio que hay que observar y dos trampas - que hay que evitar. El principio a observar es la unidad de mando, los problemas a evitar son: a) una interpretación mala del lema "divide y vencerás", y b) el abuso de los comunicados por escrito.

a) No hay que dividir al personal. Dividir las fuerzas contrarias para debilitarlas es inteligente, pero dividir nuestro grupo propio es un gran error contra la firma, ya sea -- que este error provenga de una capacidad administrativa - inadecuada o de la comprensión imperfecta de las cosas o del egoísmo que sacrifica el interés general al interés personal es siempre censurable por ser perjudicial para la organización, no tiene mérito sembrar la división entre los - trabajadores; cualquier principiante puede hacerlo. Por el contrario, se necesita verdadera inteligencia para coordinar el esfuerzo e impulsar la agudeza al emplear las capacidades de cada persona y recompensar el mérito de cada uno

sin levantar posibles envidias y perturbar las relaciones armoniosas.

- b) El abuso de comunicaciones escritas al tratar un asunto de la firma, o al dar una orden que necesita explicación para cumplirla normalmente es más sencillo y rápido efectuarlo verbalmente que por escrito. Además, es bien sabido que las diferencias y errores de interpretación que una conversación pondría en claro, se hacen más grandes por escrito, de aquí se sigue que siempre que sea posible, los contactos deben ser verbales, brindando velocidad y claridad. No obstante, en algunas organizaciones acontece que los -- trabajadores de departamentos inmediatos con numerosos -- puntos de contacto, o incluso trabajadores de un mismo departamento que podrían reunirse muy fácilmente, sólo se -- comunican entre ellos por escrito. De aquí surge un mayor trabajo y complicaciones y demoras perjudiciales para la organización.

Al mismo tiempo, puede observarse cierta animosidad que prevalece entre los diferentes departamentos o trabajadores de una misma área. El sistema de comunicaciones escritas, comporta habitualmente este resultado. Existe una forma de poner fin a este sistema deplorable y es prohibir todas las comunicaciones por escrito que pudieran sustituirse fácil y ventajosamente por las verbales.

Con el objeto de comprender la complejidad de las personas, - los autores sobre administración han elaborado diversos modelos. Un modelo es una abstracción de la realidad, incluye variables que se consideran importantes, pero también dejan fuera los factores que resultan menos importantes para explicar - los fenómenos. Los administradores, sin importar si lo saben en forma consciente o no, tienen en mente un modelo de conducta individual y de la organización que se basa en suposiciones acerca de las personas. Estas suposiciones y sus teorías influyen sobre la conducta de los administradores.

Durante muchos años se ha sugerido diversas interpretaciones acerca de la naturaleza básica de las personas. No sería práctico analizar todas ellas aquí. Por lo tanto, se concreta la - atención en modelos seleccionados de las suposiciones de Mc-- Gregor, acerca de las personas.

Douglas McGregor, psicólogo, filósofo y abogado estadounidense , profesor y conferencista en diversas Universidades, desempeñó altos puestos administrativos en importantes empresas.

McGregor fue educado en un ambiente familiar y religioso, su preocupación fue siempre el hombre, interesándose en compaginar su trabajo como un medio de salvación del alma y lograr - al mismo tiempo su autorrealización al ejecutarlo.

1.5 LAS TEORIAS X Y Y DE DOUGLAS MC. GREGOR.

Es otra visión de la naturaleza de las personas, ha sido expresada en dos conjuntos de supuestos elaborados por Douglas -- McGregor, comunmente conocidas como:

1. Organizacional Psychology 3a. ed. (Englewood Cliffs. N.J.), Prentice Hall, Inc. 1980 pp. 52-101.

"Teoría X" y "Teoría Y". La administración según McGregor, debe comenzar con una cuestión básica: analizar cómo se contem--plan los administradores a sí mismos en relación con otros. Este punto de vista requiere de cierta reflexión sobre la percepción de la naturaleza humana. La Teoría X y la Teoría Y, son dos - conjuntos de supuestos, acerca de la naturaleza de las personas. McGregor seleccionó estos términos debido a que deseaba una - terminología neutral que no tuviera ninguna connotación de - - "bueno" o "malo".

McGregor introduce la Teoría X, mediante tres conceptos funda--mentales por la administración convencional:

- 1.- La administración es responsable sobre la organización de - los elementos de producción: dinero, material, hombres y máquinas, en el beneficio de la maximización de los rendimien--tos económicos y del interés de las personas en la remunera--ción.
- 2.- Este proceso exige dirigir los esfuerzos de los trabajadores motivarlos, controlar y modificar su comportamiento para a--daptarlos a las necesidades de la organización.

- 3.- La organización debe de intervenir directamente con su personal, para que éstos no sean pasivos sino que ayuden y -- fortalezcan a sus actividades, para ésto se deben de realizar recompensas, motivaciones y ésto traerá como consecuencia mejores logros a su trabajo. Y si ésto no funciona se les debe castigar, ya que sus funciones siempre deben ser dirigidas o supervisadas directamente, ya que de no cumplirse, - él nunca estará dispuesto a realizar grandes esfuerzos.
- 4.- A partir de estas bases clasificó al trabajador en su Teoría "X", que son los siguientes postulados:
- El trabajador medio es por naturaleza indolente y perezoso, prefiere salir del paso haciendo lo menos posible, y - ya que no tenga otra alternativa, él nunca estará dispuesto a efectuar esfuerzos extras.
 - Se le atribuye escasa ambición. Le desagrada la responsabilidad, prefiere que lo dirijan para alcanzar sus objetivos, procura confundirse sobre la generalidad; y se ocupa de - sus propios asuntos más que de los de la empresa.
 - Es intrínsecamente egocéntrico, indiferente a las necesidades organizativas. Esto significa que al trabajador no le - importan las necesidades de la empresa y no dá más de si.
 - Es resistente a los cambios. Prefiere permanecer con los - mismos sistemas dentro de la misma área de trabajo.
 - Es crédulo no muy vivo. Es fácil de manipular por una - persona hábil.

- Trabaja sólo por dinero. Sólo le interesa su paga.

Las actividades derivadas de los postulados anteriores, con respecto a la Teoría "X" son las siguientes:

- . Darle tareas simples y repetitivas.
- . Vigilarlo muy de cerca.
- . Establecerle controles estrechos.
- . Premiarlo o castigarlo.

El objetivo de ésto es de lograr que cada persona cumpla con las metas de trabajo que se le han fijado.

La Teoría "Y", da por entendido que el individuo va a ejercer el control de sí mismo y poner todos sus esfuerzos por lograr todos sus objetivos personales y de la organización y señala la posibilidad de ir prescindiendo de las formas externas de control, según se vaya logrando un compromiso vigoroso de luchar por los objetivos de la organización.

En resumen, McGregor propone que si los medios de control y de acción autoritarios no surten ya efecto, se cambiarán por un sistema de autocontrol y responsabilidad, por lo cual propone los siguientes postulados:

- El gasto de esfuerzo físico y mental de trabajo, es tan natural como jugar a descansar. El trabajo puede ser una fuente de satisfacción y será ejecutado voluntariamente.
- El hombre ejercerá autodirección y autocontrol en el servicio

de los objetivos de la empresa.

- La satisfacción en su trabajo y su autorrealización, son productos de su esfuerzo y que son orientados hacia los objetivos de su propia organización.
- El hombre se adapta a las condiciones y sistemas que se modifican y acepta la responsabilidad de llevarla a cabo.
- Tiene capacidad de imaginación, ingenio y creatividad y lo aplica directamente a la solución de los problemas organizacionales.

Las actividades derivadas de los postulados anteriores, con respecto a la Teoría "Y", son los siguientes:

- . Brindarle oportunidad de participar en la fijación de los objetivos.
- . Responsabilizarle de su autodirección.
- . Ejercitarle su autocontrol.
- . Motivarle para que desarrolle todas sus potencialidades naturales.

Con el objeto de lograr la participación de los subordinados para una mayor efectividad y satisfacción humana en el trabajo.

Estas dos Teorías influyen considerablemente en la estrategia administrativa, la Teoría "X" tiene el concepto de autoridad como único medio de los dirigentes para ejercer control sobre los subordinados.

La teoría "Y" no supone que la renuncia de la autoridad ni niega su eficacia, sostiene que no es conveniente aplicarla siempre en todos los casos y circunstancias, además no es una medida a decuada utilizar la fuerza de la autoridad para lograr el interés entusiasta de los subordinados, hacia los objetivos del jefe y de la organización.

La Teoría "X" da un razonamiento fácil de entender para explicar el funcionamiento ineficaz de la organización: Se debe a la indolencia de los recursos humanos, es decir, se disminuyen las capacidades de las personas para servir la eficiencia de la empresa.

La Teoría "Y" sostiene que las personas van a ejercer la autoridad y control de sí mismo, de acuerdo con el grado de motivación que experimente para comprometerse sinceramente al logro de los objetivos. Si el compromiso no es vigoroso, sincero y pro fundo, sólo se producirá un pequeño margen de autodirección y autocontrol, por lo que será necesaria una mayor influencia de la autoridad.

Los principios generales de la Teoría "X", permiten experimentar ciertas formas de organización y de orientación de las fuerzas hu manas.

El principio de la Teoría "Y" proyecta un amplio campo de posibi lidades para nuevas prácticas y orientaciones administrativas sobre los recursos humanos.

EXPLICACION DE LAS TEORIAS.- Aparentemente, McGregor teme que se mal interpretaran sus Teorías "X" y "Y". Los puntos siguientes clasificarán algunas de las áreas que se prestan a malos entendidos y mantienen los supuestos en una perspectiva apropiada. En primer lugar, estos supuestos son sólo eso: son exclusivamente suposiciones. No son prescripciones o sugerencias para estrategias administrativas. Más bien, se deben probar éstas en la realidad. Además, estas creencias son deducciones intuitivas y no están basadas en investigaciones. En segundo lugar, las Teorías "X" y "Y" no implican administración "severa" o "benévola". El enfoque "severo" puede producir oposición y antagonismo. El enfoque "benévolo" puede dar como resultado un enlace en la administración, lo cual no es congruente con la Teoría "Y". Más bien, los administradores eficaces reconocen la dignidad y las aptitudes, así como las limitaciones de las personas y adecuan su conducta a lo que la situación exige. En tercer lugar no se debe contemplar a las Teorías "X" y "Y" en una escala -- continua en la que "X" y "Y" se encuentran en los extremos. No son asuntos de grado, más bien, son opiniones completamente diferentes sobre las personas.

Una cuarta área de confusión potencial que necesita ser clasificada, es que el análisis de la Teoría "Y" no pretende lograr su alrededor el consenso de los administradores, ni tampoco es un argumento en contra del uso de la autoridad. En cambio, bajo la Teoría "Y" se observa a la autoridad sólo como una de las muchas formas en que un administrador ejerce el liderazgo. En quinto lugar, diferentes tareas y situaciones requieren de diver-

esos enfoque de la administración. A veces la autoridad y la estructura pueden ser efectivas para ciertas tareas y pueden requerirse diferentes enfoques para situaciones distintas. Así, la empresa productiva es la que adecúa los requerimientos de las tareas a las personas y a la situación específica.

1.6 TEORIA "Z"

Strauss y Sayles desarrollaron una tesis intermedia que nombraron "Z", que fue basada en la escuela de Relaciones Humanas.

La teoría "Z", según Arias Galicia, sostiene lo siguiente:

- 1.- Se deben felicitar los trabajos bien elaborados.
- 2.- Se deben mantener informados a los subordinados de los --
"por qué" de las ordenes.
- 3.- Motivar el "ego" de los trabajadores para que se sientan importantes.
- 4.- Establecer una armonía de gran familia.
- 5.- Vender ideas.
- 6.- Pagar bien y garantizar un nivel adecuado de vida.
- 7.- Las buenas decisiones se deben centralizar.
- 8.- La alta dirección de las organizaciones deben estar en manos de grandes hombres.

Por lo tanto, las experiencias de las personas "Z" son:

- El trabajador satisfecho producirá más.
- Los subordinados cooperarán de buen agrado.
- Habrá una menor resistencia de los elementos con respecto a la autoridad.

TEORIA "Z"

Brinda a todos y a cada uno de sus trabajadores, seguridad en su empleo, según su desempeño, reconoce sus logros individuales y asegura la satisfacción del personal, lo que deriva en un sentimiento de logro hacia su trabajo.

El individuo quiere conocer todo lo que le rodea en su ambiente de trabajo, ya sea cualquier tipo de problemas, sean económicos sociales, culturales o jurídicos; los cuales los resuelve coordinando sus esfuerzos individuales de cada uno de ellos de una manera provechosa, así como motivando a todos los trabajadores a que cooperen todos juntos. Los empleos de por vida son cuando una empresa tiene una estructura económica y social sólida.

En el Japón la teoría "Z" se considera en tres factores que son:

a) Toda firma importante les da a los trabajadores compensación de 5 ó 6 meses a través de bonificaciones y va de 5 a 6 meses de sueldo, al trabajador se le otorga este incentivo para que se sienta parte de la empresa.

b) Todas las mujeres pueden entrar a trabajar cuando terminen su enseñanza secundaria, trabajarán 5 ó 6 años, después se casaran y formaran su hogar y dejarán el trabajo cuando sus niños entren a la escuela por tiempo completo, podrán regresar a su antiguo empleo. Solamente podrán ser despedidas de su trabajo en épocas malas de la empresa, por eso el nombre de trabajadoras temporales.

c) Las compañías pequeñas están a voluntad de las grandes em-

presas durante los periodos de recesión, la compañías pequeñas son ayudadas por las grandes firmas para exportar y ser maquiladoras, etc.

En las empresas japonesas, el control es una filosofía de la administración en la que los objetivos, como los procedimientos, estan encaminados a la consecución. Estos objetivos representan - los valores de los dueños a los trabajadores, a los clientes y a - las autoridades gubernamentales, así como el de tomar una decisión para elaborar un nuevo producto.

Cuando se tiene que considerar una decisión muy importante todos y cada uno de los involucrados o afectados deben de participar en este proceso, ya sea para ubicar el lugar de una planta, modificar el sistema de producción, pero no todas las personas de mayor edad toman parte en este proceso porque tienen - homogeneidad de pensamiento y experiencia, es por eso que la gente joven también debe de participar, ya que sus ideas son - diferentes.

Weber en su época decía que las empresas occidentales han conservado su forma burocrática, pero en lo social se han transformado, las personas se conocen bien, pero no pueden verse objetivamente, en las organizaciones actuales observamos que ya nadie se preocupa por los demás. En cambio en las empresas -- japonesas, las personas se preocupan por los demás, así como - en unir esfuerzos y crear una armonía en la empresa, así como de tener comprensión entre todos.

El individuo puede actuar conforme a su propio arbitrio, es capaz de trabajar de un modo autónomo sin necesidad de tener un supervisor, porque es digno de fiar, la confianza que se le da es uno de los principales objetivos, tiene una entrega incondicional; así como una lealtad en las altas esferas de la productividad de las grandes firmas japonesas.

El objetivo de la teoría "Z", es el de obtener suficientes utilidades que financien el crecimiento de la empresa, que proporcionen recursos, los cuales se necesitan para alcanzar el resto de sus objetivos corporativos, dar a nuestros clientes mejores servicios como producto de la más óptima calidad posible para ganar más y tener la lealtad del público consumidor. Promover la iniciativa y la creatividad del individuo, con la libertad de acción para la consecución de los objetivos.

Aceptar las obligaciones que tenemos para con la sociedad, convirtiéndolos en elementos de ayuda económica, social e intelectual, para cada Nación y comunidad para la que trabajemos.

Los administrativos deben de reconocer sus errores y aprender de ellos, que tengan ética y responsabilidad social.

1.7 CONCEPTO DEL SIGNIFICADO DE MOTIVACION Y SUS MOTIVADORES

Administrar exige la creación y el mantenimiento de un medio ambiente en que las personas trabajen en grupo para lograr un objetivo común. Un administrador no puede lograr este objetivo sin saber que es lo que motiva a las personas. La necesidad de

introducir factores motivantes en los puestos de la organización, así como la de integrar estos papeles y el proceso total del liderazgo, deben complementarse con un profundo conocimiento sobre la motivación. Cuando se hace hincapié en la importancia de conocer y aprovechar los factores motivantes, no se pretende encajonar a los administradores en la profesión de psiquiatras aficionados. El papel de los administradores no es manipular a las personas, sino reconocer qué es lo que las motiva.

Motivación es un término general que se aplica a toda clase de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares.

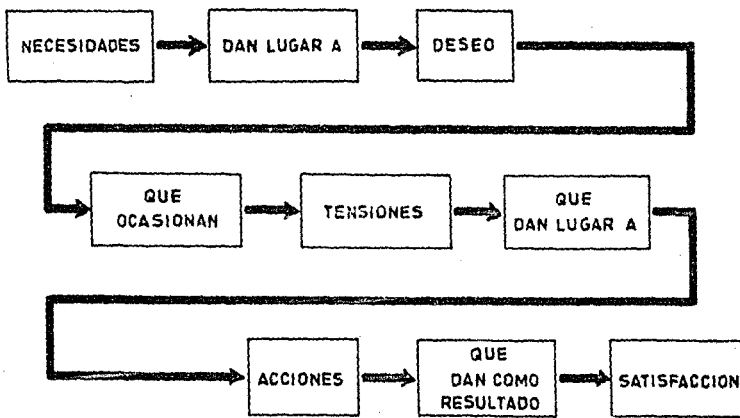
Los administradores motivan a sus subordinados para que hagan las cosas que esperan ellos, a la vez que los impulsan a actuar en la forma deseada.

MOTIVACION Y MOTIVADORES

Los motivos humanos están basados en necesidades, las cuales existen en forma consciente o inconsciente. Algunas son necesidades primarias, como los requerimientos fisiológicos de agua, aire, alimento, sexo, sueño y abrigo. otras necesidades pueden ser consideradas secundarias, tales como la autoestima, status, afiliación, afecto, dar, logro y autorrealización. Como es fácil imaginarse, estas necesidades varían en intensidad de acuerdo con el tiempo y las diversas personas. Es decir que inducen a una persona a comportarse de determinada manera. Aunque las motivaciones reflejan deseos, son las recompensas o incentivos

identificados los que agudizan el impulso para satisfacer dichos deseos. Son también los medios para reconciliar necesidades conflictivas o para que una necesidad tenga mayor prioridad que otra.

Por eso se puede contemplar a la motivación como algo que implica una reacción en cadena: empieza con las necesidades, que se transforman en deseos o metas y que, a su vez, provocan tensiones (es decir, deseos insatisfechos), que después generan acciones para el logro de metas, para así finalmente satisfacer los deseos.



CADENA DE NECESIDAD, DESEO Y SATISFACCION

Sin embargo, esta cadena es más compleja de lo que parece. En primer lugar, el concepto de necesidades no es simple. Excepto las necesidades fisiológicas como el hambre, las necesidades no son independientes del medio ambiente de una persona. Es fácil ver que también muchos factores del medio ambiente estimulan - necesidades fisiológicas: el olor de los alimentos puede hacernos sentir hambre en forma sorpresiva o la vista de una bebida fría - nos puede producir una sed tremenda. Por ejemplo, ciertas necesidades fisiológicas se acentúan más por un anuncio atractivo.

El medio ambiente tiene una influencia importante sobre la percepción de las necesidades secundarias. La promoción de un colega puede aumentar el deseo de una posición más alta. Un problema desafiante puede estimular el deseo de lograr algo resolviéndolo. Un grupo social que congenia puede aumentar la necesidad de afiliación y, por supuesto, una soledad mayor que la deseada puede proporcionar una fuerte motivación para desear estar con personas.

En segundo lugar, la cadena de necesidad, deseo, satisfacción, no siempre opera en forma tan simple como se ilustra. Las necesidades generan conductas, pero también pueden ser provocadas por éstas. La satisfacción de una necesidad puede conducir al deseo de satisfacer más necesidades. Por ejemplo, la necesidad de logro de una persona puede agudizarse por la satisfacción obtenida al alcanzar una meta deseada, o por el contrario, puede verse reducida por el fracaso. El trabajo de algunos biólogos ha cuestionado en la naturaleza unidireccional de la cade-

na, en especial en años recientes, ya que ha descubierto que -- las necesidades no son siempre la causa de la conducta humana, sino que pueden ser producto de ella.

Un administrador puede hacer mucho para aumentar la motivación estableciendo un medio ambiente que favorezca ciertos impulsos. Por ejemplo, las personas que trabajan en un negocio que tiene una excelente reputación y alta calidad, tienden a verse motivados a contribuir a esta reputación. En forma similar, el medio ambiente de un negocio en el que el desempeño de la administración es inteligente y eficaz, tiende a alimentar un deseo de un administrador de alta calidad, entre la mayoría o todos los administradores y miembros del personal.

Por lo tanto, un motivador es algo que influye sobre la conducta de las personas. Provoca diferencias en lo que las personas hacen. Como es evidente, los administradores deben preocuparse por los motivadores y utilizarlos inteligentemente.

1.8 TEORIAS MOTIVACIONALES

Teoría de la Motivación de Abraham Maslow.

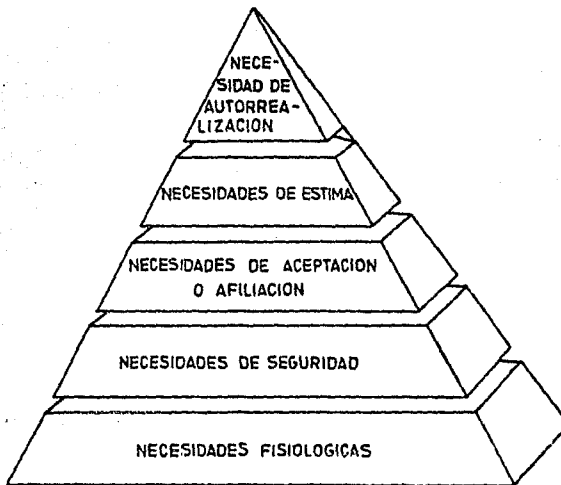
Se han presentado varias teorías motivacionales en los últimos años, para lo cual se han efectuado diversas investigaciones en algunos países.

En la década de los setentas se realizaron los primeros estudios en México, que al ser relativamente pocos, todavía se tiene que investigar mucho más sobre este campo y conocer realmente la mo

tivación en el trabajador mexicano.

ABRAHAM MASLOW:

Psicólogo que desarrolló una teoría sobre la motivación humana, -
clasificó las necesidades humanas en cinco categorías:



JERARQUIA DE NECESIDADES DE MASLOW

La teoría de la motivación de Maslow, postula lo siguiente:

El comportamiento de un individuo en un momento dado está deter
minado generalmente por su necesidad fisiológica.

Para Maslow, hay una jerarquía dentro de la cual se ordenan las
necesidades humanas.

Así las necesidades del hombre se ordenan de la siguiente manera:

El hecho de que las necesidades humanas hayan sido categorizadas, no deberá originar la convicción que se cuenta con explicación completa del comportamiento humano. Al analizar la motivación de un individuo, no puede enfocarse la atención a cualquiera de las necesidades con exclusión de las otras. El comportamiento es motivado por varias necesidades que demandan satisfacción concurrentemente la prioridad de las necesidades según la teoría de Maslow, están arrestadas de acuerdo con la prioridad mostrada en el dibujo anterior. En primer lugar tenemos las necesidades fisiológicas, la necesidad de seguridad se hace predominante. En este punto un individuo se ve interesado en su bienestar físico y psicológico, relacionado con ésto se encuentra el deseo que tiene el trabajador de obtener seguridad contra los riesgos, así como situaciones económicas adversas, y de comportamientos desagradables o amenazadores por parte de otras personas.

Si las necesidades fisiológicas como de seguridad están satisfechas, emergerán como factores dominantes en la estructura de las necesidades. Las de autorrealización que incluyen logros, en sabiduría, confianza, independencia, reconocimiento; de todo lo que uno es capaz de realizar.

Conforme las necesidades básicas se ven satisfechas, éstas se hacen dominantes.

En esta forma, una necesidad no tiene que satisfacerse por com-

pleto. Por otra parte se puede encontrar una persona que esté interesada primordialmente en obtener el dinero suficiente para cubrir sus necesidades básicas y que esta misma persona nunca espere verlas satisfechas. Las necesidades superiores de -- pertenecer a un grupo de estimación y de autorrealización a -- través de su trabajo. La satisfacción de las necesidades superiores que él obtiene a través de su familia, su club, su sind icato o su participación en los deportes. La compensación por -- la satisfacción de la necesidad no obtenida en su trabajo.

De su estudio, Maslow hace notar que las necesidades fisiológicas o impulsos deben considerarse poco habituales porque se -- pueden aislar y se localizan en el organismo, ésto quiere de-- cir que relativamente son independientes de otras motivaciones y en muchos casos se demuestra una base fundamental de este impulso, como son las necesidades elementales como: el hambre, el impulso sexual, la sed y el sueño. Sin duda las necesidades fisiológicas son las más importantes, lo que significa especifica mente es que en el ser humano que carece de todo en grado extremo, es más factible que la motivación principal sean las -- necesidades fisiológicas antes que cualquier otra, por ejemplo, -- la persona que siente la necesidad de hambre, puede estar bus cando realmente una satisfacción o dependencia, más que vitaminas o proteínas, y también es posible satisfacer el hambre -- por medio de otras actividades, como beber agua o fumar un -- cigarro, en otras palabras, estas necesidades se pueden aislar muy relativamente.

Por lo tanto podemos decir que las necesidades fisiológicas son las que tienen mayor jerarquía. Tienden a ser más fuertes mientras no se les satisfaga, ya que éstas comprenden las necesidades básicas humanas.

El hecho de que una necesidad empiece a surgir más dominante que otras, no quiere decir que un nivel de necesidades tiene que estar completamente satisfecho antes de que el siguiente nivel surja como el más importante.

NECESIDADES DE SEGURIDAD

Una vez estando satisfechas las necesidades fisiológicas surgen las necesidades de seguridad.

El anhelo de todo individuo por la necesidad de seguridad en todos los ordenes - física, psicológica y económica se ven en todas las empresas que tienen trabajadores, si bien la necesidad de seguridad es diferente entre una persona y otra, sirve como un importante incentivo que induce a diversas personas a permanecer en una empresa y lograr un nivel mínimo satisfactorio de desempeño, para otra persona puede proporcionarle un sentido de libertad o independencia, que lo motiva más plenamente en el puesto y laborar hacia el logro de los objetivos de la empresa, está en la situación de dirigir energías primordialmente hacia las metas de la organización más que para su seguridad individual.

El hombre desea estar en la medida de lo posible, cubierto de circunstancias futuras, requiere sentir seguridad en su persona

y en su familia cubriendo sus necesidades primarias, tendrá seguridad y estimación de los demás componentes de su nivel social. Otro aspecto más amplio de la necesidad de seguridad se verá reflejada en una religión o una filosofía del mundo, que -organice al universo y a los hombres en un todo satisfactorio y significativo por su búsqueda de seguridad, dentro de su medio se pueden mencionar a la ciencia y la filosofía en general, como elementos motivantes de las necesidades de seguridad, éstas van a hacer un movilizador activo y dominante de los recursos del organismo.

NECESIDAD SOCIAL

Es la necesidad de pertenecer a grupos y de amor, constituye una de las categorías de necesidad en la jerarquía de MASLOW, en la terminología de una organización se puede considerar como afiliación la necesidad de unirse con otros en relaciones que -- sean mutuas, satisfactorias y de apoyo. Las relaciones que se crean sobre una base informal entre los miembros de una organización, sirven para cubrir las necesidades que tienen las personas de interacción con otras sobre una base satisfactoria y -de apoyo.

Cuando las necesidades fisiológicas y las de seguridad están -- más o menos satisfechas, surgirán las necesidades de amor, de afecto y pertenencia. La persona sentirá como nunca antes, la ausencia de amigos o de novia, de esposa e hijos. Necesidades de relacionarse afectivamente con la gente en general, es decir,

de ocupar un lugar en su grupo y luchará con gran intensidad para lograr esta meta.

SEGURIDAD DE ESTIMA

Esta puede cumplirse mediante una variedad de incentivos que primordialmente implican prestigio y poder, que consiste en oportunidades para ejecutar tareas que se consideran de importancia para la organización y para la sociedad y en tener poder sobre las personas y recursos. La importancia que tienen los incentivos en esta categoría, están muy influenciados por los varios grupos de la organización y por la sociedad.

Por estimación se puede decir que es aquella que está cimentada de manera sólida en la capacidad real, logro y el respeto de los demás.

- a) El deseo de fuerza, logro, educación y confianza a la faz del mundo, de independencia y libertad.
- b) Está el deseo de reputación y prestigio, reconocimiento, atención, importancia y aprecio. La satisfacción de la necesidad de autoestimación, origina sentimientos de confianza en si mismo, valor, fuerza; capacidad y adecuación de ser útil y necesario en el mundo. La frustración de estas necesidades producen sentimientos de inferioridad, debilidad y dan origen al desaliento o a tendencias compensatorias a neuróticas.

NECESIDADES DE AUTORREALIZACION

Cuando las necesidades anteriores esten satisfechas, siempre se puede esperar el desarrollo de una nueva inquietud por parte del individuo, respecto a su trabajo y como consecuencia -- sentirse realizado:

Ejemplos: Un músico debe hacer música

Un artista debe pintar

Un poeta debe escribir.

Lo que quiere decir que un hombre puede ser feliz o estar satisfecho con lo que está realizando, esta necesidad se puede denominar autorrealización, es decir, realizarse en lo que uno potencialmente es, estas necesidades varían de persona a persona en un individuo puede expresarse en forma maternal.

Los incentivos para satisfacer las necesidades incluyen la oportunidad para lograr una sensación de competencia ocupacional y de logro. La competencia ocupacional se refiere a la habilidad de desempeño y al conocimiento por parte del individuo, ejemplo:

Un trabajador puede competir contra sí mismo, con otros trabajadores o como miembro de un grupo en competencia con otros, como cuando un trabajador trata de mejorar su propio record, el individuo puede obtener satisfacción y nadie pierde por no ser ganador.

La competencia de trabajadores individuales o grupos de traba-

adores puede ser ventajosa porque estimula una seguridad incrementada, mejores condiciones de limpieza y asistencia.

El personal profesional, científico y técnico, está motivado para desempeñarse al máximo si existen oportunidades de obtener logros, reconocimiento y un alto status. Muchos de éstos reciben salarios altos, sin en cambio no significa que tengan una satisfacción dentro de su trabajo, puesto que ellos piensan que se encuentran en puestos estáticos, donde no le proporcionan oportunidad de desarrollo. Los estudios han demostrado que los obreros libres de tomar alguna decisión, reportaban más interés y menos aburrimiento hacia su trabajo, por eso que en algunas empresas de renombre han eliminado el sistema de pagos por hora y han colocado a sus obreros a un sueldo fijo.

1.9 TEORIA DE LOS FACTORES DE HERZBERG

En el año de 1950, Frederick Herzberg llevó a cabo un estudio motivacional, se basó en 200 contadores e ingenieros que trabajaban en diferentes zonas de Pittsburgh; para su análisis - estudió casos prácticos como: la delegación de responsabilidad, libertad de ejercer discreción, promoción, uso pleno de habilidades, establecimiento de objetivos y evaluación relacionada con ellos, la simplificación del cargo (por el propio ocupante), así como la explicación o enriquecimiento del cargo (horizontal o vertical).

Siguiendo un orden lógico, respecto a las preguntas que se les

hicieron a los contadores e ingenieros, fue de que describieran una asociación de eventos que dieran como resultado sentimientos negativos acerca de su trabajo, por lo cual el criterio uniforme que se siguió fue el siguiente:

- 1). La secuencia debía desenvolverse alrededor de un suceso o una serie de sucesos objetivos.
- 2) La secuencia de sucesos debía estar limitada por el tiempo y a la vez, debía tener un principio que pudiera identificarse y un tiempo medio en donde los sucesos estuvieran aún en proceso.
- 3) La secuencia de los sucesos debía tener lugar durante el periodo en que los sentimientos acerca del trabajo fueran buenos o malos.
- 4) La historia tenía que estar centrada en una etapa de la vida del entrevistado.
- 5) La historia debía ser acerca de una situación en la cual los sentimientos del entrevistado, que estuvieran dentro de su trabajo, y se vieran directamente afectados, y no con sucesos de sus labores.

Las respuestas obtenidas mediante este método fueron interesantes, bastante uniformes y congruentes. En general, las buenas impresiones se relacionaron con experiencias y contenido del trabajo. Herzberg llegó a la conclusión de que las satisfacciones del trabajo estaban relacionadas con el contenido del mismo y los diferentes satisfactores les llama motivadores y a los disatisfactores, factores de higiene, denominándoles teoría de la motivación de los factores de Herzberg.

En función a la investigación cuya validez ha sido ampliamente discutida, Herzberg define sus teorías de la forma siguiente:

Factores higiénicos o insatisfactorios: Se refieren a las condiciones que rodean al trabajador, mientras labora, incluyendo - las condiciones físicas y ambientales de trabajo, salario, beneficios sociales, políticas de la empresa al tiempo de supervisión recibida, el clima de relaciones de la dirección y con los trabajadores; los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc., corresponden a la perspectiva ambiental.

Los factores tradicionalmente usados por las organizaciones para obtener motivaciones de los trabajadores, Herzberg sin embargo considera: esos factores higiénicos como muy limitados - en su capacidad de influir poderosamente en el comportamiento de los trabajadores, escogió la expresión "higiene" exactamente para reflejar su carácter preventivo y "profiláctico", y para - mostrar que se destinan simplemente a evitar fuentes de insatisfacción del medio ambiente o amenazas potenciales a su equilibrio, cuando esos factores son óptimos, simplemente evitan la insatisfacción, ya que su influencia sobre comportamiento no logra elevar sustancial y duraderamente la satisfacción. Sin embargo cuando son precarios provocan insatisfacción.

Factores motivadores o satisfactorios: se refieren al contenido del cargo, a las tareas y a los deberes relacionados con el mismo. Son los factores motivacionales que producen efecto duradero de satisfacción y aumento de productividad en niveles que - producen efecto duradero de satisfacción y aumento de produc-

tividad en niveles de excelencia, es decir superior a los niveles normales. El término motivación, para Herzberg incluye sentimientos de realización, de crecimiento y de reconocimiento profesional, manifestados por medio del ejercicio de las tareas y actividades que ofrecen suficiente desafío y significado para el trabajador.

Cuando los factores motivacionales son óptimos, suben sustancialmente la satisfacción, cuando son poco duraderos provocan ausencia de satisfacción.

El modelo de Herzberg enfoca a:

I) Insatisfactores

Factores de Mantenimiento

Contexto de empleo

Factores extrínsecos

II) Satisfactores

Motivadores

Contenido del empleo

Factores intrínsecos.

El modelo de Herzberg supone fundamentalmente que la satisfacción con el puesto, no es un concepto unidimensional.

Un aspecto atrayente que presenta la obra de Herzberg para los administradores, es que la terminología está orientada hacia el trabajo. La obra de Herzberg ha sido criticada por cierto número de razones.

Primeramente: La teoría se basó originalmente en una muestra de contadores e ingenieros. Los críticos preguntan si esta muestra limitada puede justificar la generalización a otros grupos ocupacionales. La tecnología, el ambiente y los antecedentes de los grupos ocupacionales son muy diferentes de grupos como en

fermeras, técnicos, médicos, vendedores, programadores de -
informática, oficinistas o agentes de la policía.

Segundo: La obra de Herzberg simplifica exageradamente la na
turaleza de la satisfacción con el puesto.

Otras críticas se dirigen a la metodología de Herzberg, la cual
exige que la gente se considere a sí misma en retrospectiva. -
Lo reciente de los sucesos , provoca cierta parcialidad en cu
anto a poder recordar las condiciones y sentimientos más recientes
sobre el trabajo, y se encuentra incorporado en la metodología.

Otra crítica sobre la obra de Herzberg es que se ha prestado -
poca atención a la demostración de las implicaciones motivaciona-
les y de desempeño que hay en la teoría. Herzberg no ha dado
explicación alguna en cuanto a por qué son importantes diversos
factores intrínsecos y extrínsecos del trabajo.

En realidad la teoría, debido al énfasis que pone en los factores
del puesto, es básicamente una teoría de las determinantes de la
insatisfacción y satisfacción en el puesto.

El modelo de Herzberg delinea una sola tendencia general, los -
factores de mantenimiento pueden ser motivadores para algunas
personas que los buscan y por el contrario, algunos de los moti
vadores pueden ser sólo factores de mantenimiento para otros in
dividuos.

INTERPRETACION DEL MODELO DE DOS FACTORES

Sus defensores demuestran una aplicación variada del modelo en Estados Unidos y otras naciones. Se aplica particularmente a gerentes, profesionales y empleados de oficina de más alto nivel. La mayoría de los opositores a este método, rechazan el concepto de que hay dos factores separados que afecten la motivación, o tros críticos que el modelo no hace hincapié suficientemente en las cualidades motivacionales en el pago, la posición y las relaciones interpersonales, que el modelo incluye entre los factores higiénicos.

1.10 LA TEORIA DE MOTIVACION

David C. McClelland, ha contribuido a explicar la motivación, identificando tres tipos de necesidades motivadoras básicas, a -- las cuales clasificó como necesidad de poder, afiliación y logro. Se ha llevado a cabo una cantidad considerable de investigaciones sobre los métodos para probar a las personas con respecto a estos tres tipos de necesidades. Además, McClelland y sus colaboradores han llevado a cabo una cantidad considerable de investigaciones, en especial sobre el impulso de necesidades de logro.

Los tres impulsos - de poder, afiliación y logro -, son de importancia especial para los administradores, puesto que se les debe reconocer a todos para que una empresa organizada funcione correctamente. Debido a que toda empresa organizada y todo de--partamento de éstas, representan grupos de personas que traba

jan juntas para lograr metas, la necesidad de logro es de máxima importancia.

Encontramos que en todos los casos, los programas de entrenamiento, tenían éxito en el aumento de la necesidad individual de realización. Estos planes hacen hincapié en el prestigio, la posibilidad de efectuar el cambio, la enseñanza del lenguaje y los patrones del pensamiento.

McClelland encontró que en las compañías pequeñas es donde -- hay una mejor motivación, porque normalmente el presidente tenía una muy alta motivación para la realización. En las compañías grandes encontró que la motivación era tan grande que tan sólo tenían una realización, tan sólo mediana y a menudo su motivación era mayor en lo que respecta a impulsos de poder y afiliación, los administradores recibieron un puntaje superior al de sus presidentes, dado que ellos tuvieron una mejor motivación realizadora; de todo ésto cabe mencionar que es muy importante trabajar con la gente, para coordinar los esfuerzos de los individuos que trabajan en grupos.

A medida que la motivación aumenta de intensidad, primero causa un incremento en la eficiencia de la actividad instrumental y luego la disminuye. Por tanto, parecería que se refiere a ajustes, existe cierto nivel óptimo de intensidad motivadora a un nivel de ansiedad creativa, que conduce a una máxima eficiencia para la solución de problemas, la motivación muy pequeña origina lentitud e inercia, demasiada desorganización y defensa contra la ansiedad, los problemas teóricos, aún por resolver son -

descubrir cual es el área de intensidad óptima y porqué las intensidades más altas conducen a la ineficiencia.

Esta teoría aparece en 1962, apoyándose en Max Weber, quien sostiene que el desarrollo de los Países Industrializados se debían a factores culturales como la ética protestante. McClelland afirma que los factores que motivan al hombre son Grupales y Culturales.

ANTECEDENTE: Weber (1958), la relación entre ética protestante y Capitalismo. Argumenta que un factor básico en la formación de grandes capitales, en los países Sajones, se debió a la religión protestante (sobre todo el Calvinismo), entre más trabajo más generoso será y no aislándose del mundo sino luchando por él.

MCCLELLAND: Recoge estas ideas y elabora su teoría que se basa en que la cultura influye en el énfasis a tres factores que motivan:

- 1.- Realización o logro (la persona desea lograr sus metas aunque lo rechace el grupo).
- 2.- Afiliación (están más interesados en establecer contactos personales cálidos).
- 3.- Deseo de poder (las personas tratan de influir sobre los demás.)

O B S E R V A C I O N E S

- Los factores geográficos o naturales son secundarios, lo impor

tante es la motivación de logro.

- Factor logro es para él, el centro de desarrollo económico de un país, lo cual puede intensificarse por la influencia de los padres.
- Para investigar qué factor predomina, pide relatar historias que luego interpreta (por ello tiene el subjetivismo de todas las técnicas proyectivas en Psicología).
- Explica el desarrollo económico en E.U., por la motivación de logro que desea para los subdesarrollados.
- Dice que logro y afiliación son opuestos, para funcionarios públicos deben ir unidos.

Esta teoría se basa primordialmente en que la cultura influye sobre el ser humano, incrementando en éste su deseo de superarse o realizarse, según en las condiciones geográficas y de recursos naturales. Son un factor secundario para el desarrollo de un país, lo importante es la motivación del logro que los individuos posean, este autor hace del factor "LOGRO", el centro del desarrollo económico y dicho factor se origina por la influencia que los padres ejerzan sobre él. Factores tales como la confianza, libertad, afecto y responsabilidad son lo que determinan un mayor motivo de logro, McClelland realiza su estudio en diversos países que consisten en pedir a las personas que relaten una historia que se les ocurra al haberles presentado un dibujo, el

contenido de estas historias son clasificadas y analizadas por él.

Este autor encuentra que en los países industrializados, la motivación de logro es mayor que en algunos no industrializados y que en estos últimos la motivación de afiliación resulta más importante que en los primeros, en su teoría, McClelland afirma - que para lograr el desarrollo económico es necesario inyectar la motivación del logro de los individuos de los países desarrollados, y diseña algunos cursos aparatosos e impresionantes, que son empleados por diversas instituciones y en un gran número de países. Por esto es que muchas personas lo acusan de ser - un imperialista mental, puesto que trata de introducir patrones de conducta y valores típicos de los Estados Unidos.

Uno de los puntos débiles del método de McClelland, es el de - la interpretación del contenido de las historias. Este constituye de todas las técnicas proyectivas empleadas en Psicología, y -- aunque dicho autor desarrolló un largo cuestionario que preten de garantizar la objetividad de la interpretación.

ENFOQUE ADMINISTRATIVO DE McCLELLAND

En investigaciones realizadas por McClelland, los empresarios - (personas que comienzan y desarrollan un negocio y otra em-- presa), mostraron una muy alta necesidad de logro y una necesidad relativamente alta de poder, pero tenían una necesi-- dad bastante baja de afiliación. En general, los administrado-- res mostraron altas necesidades de logro y poder pero pocas de afiliación, pero no tan altas ni tan bajas como los empresarios.

Con frecuencia es necesario preguntarse si todos los administradores deben tener una orientación tan alta hacia la motivación del logro. Las personas que la poseen tienden a progresar con mayor velocidad en su trabajo, y tengan también una alta necesidad de afiliación. Esta última necesidad es importante para trabajar con personas motivadas para coordinar los esfuerzos de quienes trabajan en grupo.

C A P I T U L O 2

2.1 DEFINICION ETIMOLOGICA DE PRESTACION.

La palabra prestación proviene etimológicamente de la voz latina *prestatio-nis*, que significa acción de prestar.

2.2 CONCEPTO DE PRESTACION.

Prestación: F. *Prestation - Lending*. A. *Leistung - It Prestazione - P.*

Prestacao (del latín *praestatio, onis*) llf. For. Acción y efecto de prestar ll. Servicio exigido por una autoridad o convenido por un pacto. ll Cosa o servicio que un contratante da o promete al otro ll Renta o servicio pagadero al señor o al propietario. ll - personal servicio personal obligatorio exigido a los vecinos de una localidad o Estado, para obras de utilidad común. (Según W. M. Jackson, Inc. Editores 1980).

Prestación: Jurídicamente se denomina así al objeto de una obligación (ver), que puede ser de dar, de hacer o de no hacer.

Prestación alimentaria se llama la que resulta de la obligación de asistencia entre parientes (ver). Alimentos: de servicios la que traduce una obligación de ser.

2.3 INTERPRETACION DE PRESTACION.

Es la acción y efecto de dar o prestar una cosa o servicio exigido por una autoridad o un pacto convenido.

Así tenemos que las prestaciones de una empresa, son las cosas o servicios que ésta ofrece a sus trabajadores.

La inclusión del término "exigido por una autoridad", se explica porque en la mayor parte de los países demandan a las empresas por el incumplimiento de prestaciones sociales mínimas, en México, esta exigencia se encuentra estipulada en la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que se refiere a Convenio, es un pacto, el cual viene a ser un contrato ya sea individual o colectivo, que constituye la relación del trabajo. Por lo tanto, se refiere que las -- prestaciones que integran aquellas cantidades o servicios ordinarios y adicionales que recibe el trabajador y a los que - tiene derecho por estar realizando una labor subordinada, ba jo la dirección de un patrón, el cual está obligado a otorgarlas, ya sea porque esten estipuladas en la Ley Federal del - Trabajo; en el contrato individual de trabajo o colectivo.

La importancia de las prestaciones han crecido enormemente - durante las últimas décadas y se refleja en diferentes tipos - de beneficios. Existe en la actualidad un considerable número y variedad de prestaciones, al grado de que todas las compa - ñas han elaborado su propio programa.

Las prestaciones propiamente dichas y tal como ahora las co - nocemos, no se desarrollaron sino hasta alrededor de 1920, - cuando algunos patrones tomaron conciencia de que sus traba - jadores tenían derecho de laborar en lugares adecuados, así como con cierta seguridad. En aquella época las prestaciones se otorgaban sobre una base un tanto informal. Dalton E. -

McFarlan, en su libro Administración de Personal, indica que el defensor en los programas de beneficios y servicios fue la - - Eastman Kodak Company, al establecer un plan de premios por sugerencias, antes del año 1900.

Existe la creencia de que el motivo principal por el que se empezaron a dar las prestaciones, fue por el hecho de que algunos patrones consideraban que sus trabajadores, por su baja - preparación no eran capaces de manejar su dinero de una mane - ra más conveniente o eficiente, puesto que necesitaban quien - les ayudara, siendo para ésto los patrones los más indicados - para orientarlos.

Herbert J. Chudren y Arthur W. Sherman Jr., en su libro de Administración de Personal, señalan que uno de los factores -- más importantes en el desarrollo de las prestaciones a los tra - bajadores en los Estados Unidos, fue el interés en la inflación que tenían, así como en la imposición de topes para los salarios por parte del Gobierno, debido a la segunda guerra mundial; e - ra la única manera de contrarrestar la restricción sobre los sa - larios que pagaban las compañías, para proporcionar alicientes - especiales, tales como programas de pensiones y bienestar, va - caciones pagadas, pago por ausencias debidas a enfermedad y seguros de vida.

Indican estos mismos autores que, a pesar de que al finalizar la 2a. guerra mundial, un gran número de empresas se encontraron cargadas de estos beneficios. Por otra parte los trabaja - dores y los sindicatos no estaban dispuestos a quedar en la za

ga. Es por eso que las compañías siguen compitiendo en este renglón.

Sin embargo podemos decir que el concepto de prestación está siempre relacionado con el de previsión social históricamente, las primeras prestaciones que surgieron en nuestro país han tenido este carácter de seguridad social.

Los seguros sociales nacen con el propósito de proporcionar atención a la enfermedad profesional y a los accidentes de trabajo, dando origen a la prestación médica, por sí mismos, ya que son institucionales.

En un concepto amplio, la seguridad social son todas aquellas normas y medidas encaminadas a mejorar y elevar la vida del trabajador, tanto fisiológica, como social y culturalmente.

A continuación se presentan algunas definiciones de prestación.

Las prestaciones, a las que también se les puede dar el nombre de salario indirecto, pueden ser definidas como suplementos de los salarios ordinarios, que tienen un valor para los trabajadores que se suman al costo de la mano de obra del trabajador. Son gastos que los empleadores sufragan por el hecho de emplear trabajadores, pero no corresponde a ningún trabajo determinado.

Prestaciones son todas aquellas actividades, costeadas por la organización, que proporcionan una ayuda o beneficio de índole material o social a los trabajadores, como serían los servicios y aportaciones financieras; a que la organización incrementa in-

directamente a su salario.

Concepto de salario: Son aquellos aumentos que en forma adicional al salario nominal, recibe el trabajador en pago o en especie que van a representar el ingreso o ahorro de un gasto - que de otra manera él hubiera tenido, o se haya visto obligado a realizar. Las prestaciones contribuyen al incremento del salario nominal.

La palabra prestación, se puede considerar como una ayuda económica determinada como toda compensación real, distinta del salario en dinero que recibe el trabajador, de su empresa.

Las compensaciones son beneficios complementarios y no sustitutos del salario, ya que deben incluir el total de factores que incrementan el costo del trabajo, es decir no sólo considerar - los sueldos existentes, sino también el costo de los beneficios adicionales.

La previsión social es una política de las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, y facilitarle una vida cómoda e higiénica y asegurarlo - contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales , susceptibles de su capacidad de trabajo y de ganancia. La -- previsión social tiene un doble concepto, primeramente es una política social de superación del estado liberal, o si se prefiere es la conducta del Estado que procura la realización del -- bien común, imponiendo como carga del capital la seguridad de un nivel decoroso de vida para el trabajador, la previsión so-

cial pertenece a la entraña misma del derecho del trabajo, y es la proyección del salario a todas las etapas de la vida humana. En segundo término, la previsión social son las medidas concretas que adopta la idea para su realización, que nos conduce al problema del contenido de la previsión social.

La previsión social no puede tener un concepto fijo ya que sus realizaciones tienen que variar con las condiciones y circunstancias de la época y dependerán de la intensidad social que persiga el Estado.

Es importante hacer notar este aspecto del carácter cambiante de las prestaciones, dado que las prestaciones y seguridad social se basan en las necesidades del hombre y éstas van cambiando en la forma de vida que experimenta diariamente nuestra sociedad.

Las prestaciones se dan en favor de los trabajadores de la empresa, por ser una forma de remuneración al trabajador, con el fin de que tanto el trabajador como su familia, puedan ser directamente beneficiados de ella y gozar en todo lo posible de prestaciones a las que tiene derecho.

2.4 HISTORIA DE LAS PRESTACIONES EN MEXICO.

Por lo que respecta a la historia de las prestaciones en nuestro país, es conveniente describir aunque someramente, las leyes y las costumbres que existieron en el pasado.

EPOCA PREHISPANICA

Los aztecas, pueblo agrícola por excelencia, constituían la cultura más avanzada en México prehispánico a la llegada de los españoles. Este pueblo tenía organizada la explotación y producción del campo con el fin de satisfacer sus necesidades, además de sus inclinaciones artísticas, las cuales proyectaron a la artesanía; cerámica, orfebrería, escultura, etc. En los últimos años del imperio azteca, tuvo un gran auge la actividad económica, en la agricultura, el comercio y la industria.

El extraordinario cambio de mercancías existentes dió pie a la división del trabajo y la diversificación de los oficios. Al esclavizar al indígena, su explotación dió origen a procedimientos -- realmente inhumanos.

LA CONQUISTA

España se vió obligada a reglamentar todas las órdenes de la vida, los monarcas y virreyes exigían un trato justo hacia el indígena. Durante casi tres siglos de dominio se impuso la autoridad virreinal de los españoles, de esta forma se aplicaron sanciones a los que se hicieran acreedores por violar las leyes de "Indios", junto con éstas se establecieron las leyes generales sobre el trabajo, en Haciendas, ingenios, plantaciones y minas. Todo fue encaminado a fortalecer la escasa producción fabril de la nueva España. Entre todos los ordenamientos de estas leyes, encontramos algunos referentes a aspectos del trabajo, en los que se establece:

- a). La jornada de siete horas para los trabajadores mineros y las de ocho horas para quienes laboran en la construcción.
- b). Servicio de hospitalización para los indígenas.
- c). Descanso obligatorio.
- d). Salario mínimo.

También fueron dictadas las ordenanzas, encaminadas a establecer la forma de funcionar de los talleres artesanales, las cuales sustituyeron a los reglamentos, la finalidad era ayudar a la población, como también a los trabajadores, por ejemplo:

El reglamento de cómicos que regulaba el despido de los artistas en bien del público, determinaba que ni empresarios, ni cómicos-podrían privar a los espectadores de la actuación de los artistas enunciados.

El reglamento de panaderías y tocinerías, que imponía a los propietarios la obligación de conceder algunos préstamos a sus trabajadores.

En esta época, el desarrollo industrial mexicano se limitaba a la semi-elaboración de materias primas. La estructura interna del régimen corporativo de la Nueva España, obedeció a la clara intervención del ejercicio de la pequeña industria. De tal manera se asentaron las diferencias entre las razas dominantes y dominadas; mientras que el español se convierte en la clase privilegiada, hacendada, comerciante, político e industrial; los indígenas constituían la clase más baja de la sociedad.

Las leyes de las indias jamás se acataron:

El profundo malestar social de aquella época, tuvo como consecuencia el movimiento de independencia de 1810.

La realidad de la situación de los trabajadores en los años posteriores a la declaración de independencia fue caótica, la esclavitud a la que estuvieron sometidos fue la peor que tuvieron en tiempos de la colonia, ya que esa época de transición y ajuste no había gobernantes que se preocuparan por implantar leyes que protegieran a los indios. Al principio del siglo XIX, la explotación del trabajador llegó a su máximo, puesto que no se pensaba en que hubiera una relación entre trabajador y patrón.

La consolidación de la independencia nacional dentro de su marco externo, trae como consecuencia una vida política y social.

Al encontrarse Iturbide en el poder, durante la primera República, prevalecen las ideas de quienes querían hacer de esos aspectos una cuestión de derecho privado, extrañan la intervención del Estado.

En pleno siglo XIX, los indios mexicanos seguían siendo esclavos de los blancos y tratados con crueldad.

En la constitución de 1857, nadie podía ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto por la autoridad judicial. Sin embargo pudo verse claramente la ausencia de leyes sobre derechos sociales y prestaciones al trabajador. Así es importante decir que

el contrato de trabajo era un arrendamiento.

En el año de 1865, en que aparece el llamado Estatuto del Imperio, que incluía una sección dedicada a los trabajadores. De ahí hemos extraído los puntos más importantes, los que a continuación se mencionan:

- a) Regulaba la jornada de trabajo desde la salida del sol hasta la puesta del mismo, así como un descanso para comer.
- b) Establecía como días no laborables los domingos y días festivos.
- c) Permitía el establecimiento de tiendas, aclarando que no era obligatorio para los trabajadores comprar en ellas.
- d) Obligaba al patrón a proporcionar al personal de campo, agua y útiles de labranza.
- e) Imponía la obligación de establecer escuelas para enseñar a leer y escribir a los niños, cuando en las fincas hubiera más de veinte familias de trabajadores.
- f) Fijaba la jornada de trabajo de los menores, a medio día.
- g) Consignaba multas de \$10.00 a \$200.00, por cada infracción que se cometiera a la ley.

Como antecedente a la promulgación de la Constitución de 1917, que incluye en su artículo 123 las normas básicas que se encargan de regular las relaciones laborales, podemos citar como ejemplo, las leyes que se promulgaron para ayudar a los traba-

jadores, por el gobernador de México, José Vicente Villada en 1904, y el gobernador del Estado de Nuevo León, General -- Bernardo Reyes, 1906; en las que se les protegía en caso de accidente de trabajo.

El movimiento fuerte e importante en pro de una legislación obrera, ocurrió en el año de 1914 y lo llevaron a cabo los hombres que militaban al lado de Don Venustiano Carranza, situación que origina que Mario de la Cueva, en su obra "Derecho Mexicano del Trabajo", asiente que esta acción fue realizada -- en su totalidad por el Gobierno pre-constitucionalista, siendo nula la intervención de las clases trabajadoras.

El 6 de diciembre de 1916, al quedar establecido el Congreso Constituyente en la ciudad de Querétaro, se dió lectura a un proyecto con miras a modificar la Constitución de 1857, en la que se consignaron dos adiciones que merecen señalarse:

En el Artículo 5o., en su párrafo final se leía: "El Contrato de Trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido, por un período que no exceda de un año, y que no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles".

Y la fracción X del artículo 73 establecía lo siguiente: "El -- Congreso tiene la facultad para legislar en toda la República sobre minería, comercio, instituciones de crédito y trabajo".

En el curso de las sesiones posteriores, se presentaron dos -- opciones que hacían referencia a aspectos de trabajo. La primera, presentada por los diputados Aguilar, Jara y Gongora,

urgía que era necesario establecernormas sobre el trabajo nocturno de mujeres y niños, la duración de la jornada laboral y el establecimiento de Yucatán, estaba a favor de la creación de tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Posteriormente el diputado Victoria, que fue uno de los obreros que integraron el Congreso Constituyente, manifestó que debían trazar las bases fundamentales sobre las cuales se legislara en materia de trabajo, idea que se hizo realidad el 5 de febrero de 1917 con la promulgación de la actual Constitución, la que plasma en el Artículo 123 todo lo referente al aspecto laboral.

El catedrático Heriberto García Rivas, en su libro "Dádivas de México al Mundo", indica que el propio Don Venustiano Carranza, auxiliado por el Lic. José M. Macías y el Ing. Pator - - Rouaix, redactó el mencionado Artículo 123, anotando las disposiciones que en materia de trabajo dictaba la Revolución.

Es indudable que el Artículo 123 marca un momento decisivo en la historia del derecho del trabajo, por las prestaciones y garantías que otorga a los trabajadores con carácter de obligatorias para las empresas.

No se puede afirmar que haya servido de modelo a otras legislaciones, ni que sea una obra original, pero sí que ha sido el paso más importante dado por un país para satisfacer las demandas de la clase asalariada.

La exposición histórica comprueba que los legisladores mexica-

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

nos se inspiraron en las leyes de diversos países, entre éstos, Bélgica, Estados Unidos, Francia e Italia, puesto que la mayor parte de las disposiciones que se consignaron en el Artículo - 123, ya eran conocidas por esas Naciones.

Pero la idea de convertir el derecho del trabajo en un mínimo de garantías en beneficio de la clase trabajadora económicamente más débil, y la de incorporar esas garantías a la Constitución para protegerlas contra cualquier interés meramente político, sí son propias del Derecho mexicano, es donde por primera vez se consignaron.

Se ha notado que la Constitución facultó al Congreso de la Unión, por lo que toca al Distrito Federal, a los Territorios - Federales y a las Legislaturas de los Estados, para legislar en materia de trabajo, y aunque al formular cada Estado sus leyes repitieron casi toda la Constitución, sí hubo algunas modificaciones en cuanto a prestaciones. Por ejemplo, en el Estado de Aguascalientes se estableció la obligación de abrir crédito a los trabajadores, siempre que existiera un motivo justificable para ello, como en caso de riesgos no profesionales y gastos imprevistos; y en el Estado de Nayarit se fijó un mínimo equivalente a un mes de sueldo para el reparto de utilidades.

Estas modificaciones y otras más originaron que el 31 de agosto de 1931, se expidiera la Ley Federal del Trabajo, la cual ha venido sufriendo algunos cambios importantes, siempre con la intención de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones obrero patronales. La exposición de motivos del proyecto de

la nueva Ley Federal del Trabajo ahora en vigor, señala:

Los contratos colectivos han consignado en sus cláusulas, beneficios y prestaciones muy superiores a los que se encuentran - contenidos en la Ley Federal del Trabajo, pero éstos contratos colectivos, que generalmente se aplican en la gran industria, - han creado una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y pequeña industria, la mayoría de los cuales, que - representan un porcentaje mayoritario en la República, están colocados en condiciones de inferioridad, respecto a los trabajadores de la industria .

Entre los beneficios a que se refiere el párrafo anterior están - la prima de antigüedad y la facilidad de viviendas para los trabajadores.

El patrón proporcionará las medidas necesarias para la protección de su personal y todo centro de trabajo estará controlado por comisiones específicas en cuanto a higiene y seguridad para el trabajador.

En México, debido a ciertas condiciones socioeconómicas y culturales, las prestaciones por mucho tiempo sólo se apreciaban como un beneficio económico indirecto, no como un factor para el mejoramiento social y cultural. Ultimamente esta concepción de las prestaciones ha ido cambiando, como la plantea el autor Armando Ruíz Galindo:

"Sin embargo suelen presentarse indicios esporádicos de que --

principia a manifestarse un nuevo tipo de interés por parte de los trabajadores hacia las prestaciones. Hace algún tiempo, un dirigente obrero se declaró partidario de que el esfuerzo sindical se orientara principalmente a la conquista de mayores prestaciones, en vista de que el conjunto de salario, seguido invariablemente por un alza de precios, no constituye a la postre un mejoramiento efectivo para la clase trabajadora".

Este creciente interés, no es sólo por parte de los trabajadores, sino también por parte de los empresarios que encuentran en las prestaciones, una respuesta al problema del constante aumento en las demandas por parte de los trabajadores y un excelente medio de compensación al salario.

2.5 MARCO LEGAL DE LAS PRESTACIONES

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Con objeto de promover el bienestar social de los trabajadores dentro de las empresas, éstas ofrecen una serie de prestaciones o beneficios entre todos y cada uno de sus trabajadores, la ley federal de trabajo menciona aquellas prestaciones a que tienen derecho los trabajadores; sin embargo, las empresas han ido otorgando un mayor número de beneficios, unas veces obligados por los sindicatos y otros porque han visto que es una forma de incrementar la seguridad dentro de la empresa.

A continuación se da un listado de algunas de las prestaciones que marca la Ley Federal del Trabajo:

PRESTACIONES QUE OTORGA LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO

A) Jornada de Trabajo. (Art. 61).

La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

B) Descanso de media hora durante la jornada de trabajo. (Art.- 63).

Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

C) Pago de Horas Extras. (Art. 67).

Las horas de trabajo a que se refiere el Art. 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

D) Pago de la prolongación del tiempo extraordinario. (Art. 68).

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicios de las sanciones establecidas en esta ley.

E) Un día de descanso a la semana. (Art. 69).

Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

F) Ocho días de descanso obligatorio al año. (Art. 74).

Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1o. de enero
- II. El 5 de febrero
- III. El 21 de marzo
- IV. El 1o. de mayo
- V. El 16 de septiembre
- VI. El 20 de noviembre
- VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, y
- VIII El 25 de diciembre
- IX El que determinen las leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias para efectuar la -
jornada electoral.

Art. 75. En los casos del artículo anterior, los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto, la de Conciliación y - Arbitraje.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

G) Vacaciones (Art. 76 al 81).

Art. 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce; por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Art. 77. Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada, tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.

Art. 78. Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua, seis días de vacaciones por lo menos.

Art. 79. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración, proporcional al tiempo de servicios prestados.

Art. 80. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

Art. 81. Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores, dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una -
constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el
periodo de vacaciones que les corresponda a la fecha en que de
berán disfrutarlo.

H) Aguinaldo. (Art. 87).

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que -
deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a
quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independiente
mente de que se encuentren laborando o no en la fecha de li-
quidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague
la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubie-
ren trabajado, cualquiera que fuere éste.

I) Indemnización. (Art. 89).

Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pa-
garse a los trabajadores se tomará como base el salario corres-
pondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, -
incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las
prestaciones mencionadas en el Art. 84.

J) Participación de utilidades. (Art. 117 a 131)

Art. 117. Los trabajadores participarán en las utilidades de -
las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine
la comisión nacional para la participación de los trabajadores -
en las utilidades de las empresas.

Art. 118. Para determinar el porcentaje a que se refiere el ar

Artículo anterior, la comisión nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer los estudios generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria re-inversión de capitales.

Art. 119. La comisión Nacional podrá realizar el porcentaje que hubiese fijado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 587 y siguientes.

Art. 120. El porcentaje fijado por la comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa. Para los efectos de esta ley, se considera utilidad en cada empresa, la renta gravable, de conformidad con las normas de la ley del impuesto sobre la renta.

Art. 121. El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:

I El patrón, dentro de un término de diez días contados a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar la Sría. de Hacienda y Crédito Público, quedarán a la disposición de los trabajadores durante un término de 30 días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría.

Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos.

II Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del Contrato Colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Srfa. de Hacienda y Crédito Público, las observaciones que juzgue convenientes.

III. La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría, no podrá ser recurrida por los trabajadores.

IV. Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a las mismas, independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación varía a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.

Art. 122. El reparto de utilidades a los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deberá pagarse el impuesto anual, aún cuando esté en trámite la objeción de los trabajadores.

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Sólo en el caso de que ésta fuera impugna-

da por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional, - hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés - de los trabajadores.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

Art. 123. La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: La primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, to mando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La - segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios deven gados por el trabajo prestado durante el año.

Art. 124. Para los efectos de este capítulo, se entiende por salario, la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo - extraordinario.

En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

Art. 125. Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:

- I Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijarán en un

lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga.

II Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el inspector del trabajo.

III Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen convenientes, dentro de un término de quince días, y

IV Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma comisión a que se refiere la fracción I, dentro de un término de quince días.

Art. 126. Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

I Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.

II Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas.

III Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración.

IV Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecu-

ten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.

- V El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia, y
- VI Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

Art. 127. El derecho de los trabajadores a participar en el repartido de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

- I Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas, no participarán en las utilidades.
- II Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste, al trabajador de planta con la misma característica, se considera este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

- III El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente - de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y -- sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario.

- IV Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y post natales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán - considerados como trabajadores en servicio activo.

- V En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la comisión a que se refiere el Art. 125, adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación.

- VI Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades, y

- VII Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado - sesenta días durante el año, por lo menos.

Art. 128. No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.

Art. 129. La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo, no se computará como parte del salario, para los efectos de estas indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

Art. 130. Las cantidades que correspondan a los trabajadores - por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes.

Art. 131. El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

K) Becas (Art. 132, Fracción XIV).

Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos; en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando -- sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta, pero en estos casos será sustituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos.

L) Capacitación y adiestramiento. (Art. 132, Fracción XV)

Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, - en los términos del capítulo III bis de este título.

M) Medicina profiláctica. (Art. 132, Fracción XIX).

Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.

N) Fomento de actividades culturales y deportivas (Art. 132, - Fracción XXV).

Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte, entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

N) Habitaciones. (Art. 136 a 153). El 24 de abril de 1972, entró en vigor la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la -- Vivienda para los Trabajadores.

Art. 136. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda, el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

Art. 137. El Fondo Nacional de la Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores, obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación, o mejoras de sus casas habitación y para el pago de

pasivos adquiridos por estos conceptos.

Art. 138. Los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, serán administrados por un organismo íntegrado en forma tripartita por representantes del Gobierno Federal de los trabajadores y de los patronos.

Art. 139. La ley que cree dicho organismo regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad habitaciones y obtener los créditos a que se refiere el artículo 137.

Art. 140. El organismo a que se refieren los artículos 138 y 139, tendrá a su cargo la coordinación y el financiamiento de los programas de construcción de casas habitación, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.

Art. 141. Las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda, son gastos de previsión social de las empresas y se aplicarán en su totalidad a constituir depósitos en favor de los trabajadores que se sujetarán a las bases siguientes:

I En los casos de incapacidad total permanente, de incapacidad parcial permanente, cuando ésta sea del cincuenta por ciento o más, de invalidez definitiva; en los términos de la ley del Seguro Social, de jubilación o de muerte del trabajador, se entregará el total de los depósitos constituidos a él o a sus beneficiarios, con una cantidad adicional igual a dichos depósitos, en los términos de la ley, a que se refiere el artículo 139.

II Cuando el trabajador deje de estar sujeto a una relación de trabajo y cuente con 50 o más años de edad, tendrá derecho a que se le haga entrega del total de los depósitos que se hubiere hecho a su favor, en los términos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

III En caso de que el trabajador hubiere recibido crédito del Instituto, las cantidades a que tuviere derecho en los términos de las fracciones anteriores, se aplicarán a la amortización del crédito, salvo en los casos de incapacidad total permanente o de muerte, en los términos del artículo 145, si después de hacer la aplicación de dichas cantidades a la amortización del crédito, quedará saldo a favor del trabajador se le entregará a éste el monto correspondiente. Para la devolución de los depósitos y cantidades adicionales, bastará que la solicitud por escrito se acompañe con las pruebas pertinentes.

Art. 142. Cuando una empresa se componga de varios establecimientos, la obligación a que se refiere el artículo 136 de esta Ley, se extiende a cada uno de ellos y a la empresa en su conjunto.

Art. 143. Para los efectos de este capítulo, el salario a que se refiere el artículo 136 se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; no se tomaran en cuenta dada su natu-

raleza, los siguientes conceptos:

- a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropas y otros similares.
- b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad - semanal o mensual, igual del trabajador y de la empresa, y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales.
- c) Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vi-vienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas.
- d) La alimentación y la habitación, cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas.
- e) Los premios por asistencia.
- f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo.
- g) Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador que cubran las empresas.

Art. 144. Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones, el equivalente a diez veces el salario mínimo general del área geográfica de aplicación que corresponda.

Art. 145. Los créditos que se otorguen por el organismo que -

administre el Fondo Nacional de la Vivienda, estarán cubiertos - por un seguro, para los casos de incapacidad total permanente o de muerte que libere al trabajador o a sus beneficiarios de las obligaciones, gravámenes o limitaciones de dominio a favor del citado organismo, derivadas de esos créditos. Para tales efectos, se entenderá por incapacidad total permanente, la pérdida de facultades o aptitudes de una persona, que la imposibiliten para - desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida, cualquiera que sea la naturaleza del riesgo que la haya producido.

Tratándose de los casos de incapacidad parcial permanente, cuando ésta sea del cincuenta por ciento o más, o invalidéz definitiva, se liberará al trabajador acreditado del adeudo, los gravámenes o limitaciones de dominio a favor del Instituto, siempre y - cuando no sea sujeto de una prórroga sin causa de intereses, para el pago de su crédito. La existencia de cualquiera de estos - supuestos deberá comprobarse ante el instituto del Fondo Nacio--nal de la Vivienda para los Trabajadores, dentro del mes siguiente a la fecha en que se determinen.

Art. 146. Los patrones no estarán obligados a pagar las aportaciones a que se refiere el artículo 136 de esta ley, por lo que toca a los trabajadores domésticos.

Art. 147. El Ejecutivo Federal, previo estudio y dictamen del organismo que se constituya para administrar los recursos del Fon--do Nacional de la Vivienda, determinará las modalidades y fechas

en que incorporarán al régimen establecido por este capítulo:

- I Los deportistas profesionales , y
- II Los trabajadores a domicilio.

Art. 148. El ejecutivo federal podrá establecer modalidades para facilitar la aportación de las empresas que tengan un capital o un ingreso inferior a los mínimos que el propio ejecutivo determine. Estas resoluciones podrán revisarse total o parcialmente cuando a su juicio existan circunstancias que lo justifique.

Art. 149. El organismo que se cree para administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, determinará las sumas que se asignarán al financiamiento de programas de casas habitación, -- destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores y los que se aplicarán para la adquisición, construcción, reparación o mejoras de dichas casas, así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Al efectuar la aplicación de recursos, se distribuirán equitativamente entre las distintas regiones y localidades del país, así como entre las diversas empresas o grupos de trabajadores.

Para el otorgamiento individual de los créditos, se procederá en caso necesario conforme a un sistema de sorteos, en los términos que establezcan la ley a que se refiere el artículo 139.

Art. 150. Cuando las empresas proporcionen a sus trabajadores

casa en comodato o arrendamiento, no están exentas de contribuir al Fondo Nacional de la Vivienda, en los términos del art. 136. Tampoco quedarán exentas de esta aportación respecto de aquellos trabajadores que hayan sido favorecidos por créditos del fondo.

Art. 151. Cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca y se observarán las normas siguientes:

- I Las empresas están obligadas a mantenerlas en condiciones de habitabilidad y a hacer oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes.
- II Los trabajadores tienen las obligaciones siguientes:
 - a) Pagar las rentas.
 - b) Cuidar de la habitación como si fuera propia.
 - c) Poner en conocimiento de la empresa los defectos y deterioros que observen.
 - d) Desocupar las habitaciones a la terminación de las relaciones de trabajo dentro de un término de cuarenta y cinco días, y
- III Está prohibido a los trabajadores:
 - a) Usar la habitación para fines distintos de los señalados en este capítulo.
 - b) Subarrendar las habitaciones.

Art. 152. Los trabajadores tendrán derecho a ejercitar ante las juntas de conciliación y arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven del incumplimiento de las obligaciones impuestas en este capítulo.

Art. 153. Las empresas tendrán derecho a ejercitar ante las juntas de conciliación y arbitraje, las acciones que les correspondan en contra de los trabajadores, por incumplimiento de las obligaciones que les impone este capítulo.

O) Ayuda para pago de renta. (Artículos 150 y 151).

Art. 150. Cuando las empresas proporcionen a sus trabajadores casa en comodato o arrendamiento, no están exentas de contribuir al Fondo Nacional de la Vivienda, en los términos del art. 136 Tampoco quedarán exentas de esta aportación respecto de aquellos trabajadores que hayan sido favorecidos por créditos del Fondo.

Art. 151. Cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca y se observarán las normas siguientes:

- I Las empresas están obligadas a mantenerlas en condiciones de habitabilidad y a hacer oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes.
- II Los trabajadores tienen las obligaciones siguientes:

- a) Pagar las rentas.
- b) Cuidar de la habitación como si fuera propia.
- c) Poner en conocimiento de la empresa los defectos y deterioros que observen.
- d) Desocupar las habitaciones a la terminación de las relaciones de trabajo dentro de un término de cuarenta y cinco días, y

III Está prohibido a los trabajadores:

- a) Usar la habitación para fines distintos de los señalados en este capítulo.
- b) Subarrendar las habitaciones.

P) Prima de antigüedad. (Art. 162).

Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- I La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.
- II Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486.
- III La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

- IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:
- a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
 - b) Si el número de trabajadores que se retire excede de diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrán diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
 - c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.
- V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501, y
- VI La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se pagará a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

Q) Protección especial a las trabajadoras en los periodos pre y post natal. (Artículos 131, 166, 167, 170, 171 y 172).

Art. 131. El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades, no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

Art. 166. Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y -derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial; en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Art. 167. Para los efectos de este título son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mu-
jer en estado de gestación, o del producto. Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

Art. 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos.

1) Durante el periodo del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su

salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar - su estado psíquico y nervioso.

- II) Disfrutarán de su descanso de seis semanas anteriores y -- seis posteriores al parto.
- III) Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.
- IV) En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.
- V) Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga - mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días.
- VI) Al regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto, y
- VII) A que se computen en su antigüedad los períodos pre y - - postnatales.

Art. 171. Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su ley

y disposiciones reglamentarias.

Art. 172. En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

R) Protección especial a los trabajadores menores de edad (Art. 173 a 180).

Art. 173. El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciseis, queda sujeto a vigilancia y protección especial de la inspección del trabajo.

Art. 174. Los mayores de catorce a menores de dieciseis años, deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la inspección del trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Art. 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I De dieciseis años, en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la inspección del trabajo.
- d) Trabajos subterráneos o submarinos.

- e) Labores peligrosas o insalubres.
- f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que pueden impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- g) Establecimientos no industriales, después de las diez de la noche.
- h) Los demás que determinen las leyes.

II. De dieciocho años, en:

Trabajos nocturnos industriales.

Art. 176. Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo, son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presentan, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores. Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición.

Art. 177. La jornada de trabajo de los menores de dieciseis años, no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

Art. 178. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciseis años en horas extraordinarias, y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibi-

ción, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75.

Art. 179. Los menores de dieciséis años, disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

Art. 180. Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años, están obligados a:

- I Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo.
- II Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario, y de más condiciones generales de trabajo.
- III Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares.
- IV Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta ley, y
- V Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que se soliciten.

S) Servicio Médico en la Empresa (Art. 504).

Art. 504. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste;
- II Cuando tengan a su servicio más de cien trabajadores, establecer una enfermería, dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia. Estará atendida por personal competente, - bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de éste - no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población u hospital en donde pueda atenderse a su curación;
- III Cuando tengan a su servicio más de trescientos trabajadores, instalar un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario.
- IV Previo acuerdo con los trabajadores, podrán los patrones celebrar contratos con sanatorios u hospitales ubicados en el lugar en que se encuentre el establecimiento o a una distancia que permita el traslado rápido y cómodo de los trabajadores, para que presten los servicios a que se refieren las dos fracciones anteriores;
- V Dar aviso escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo y a la Junta de Conciliación -- Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje, dentro de las - 72 horas siguientes de los accidentes que ocurran, proporcio-

nando los siguientes datos y elementos:

- a) Nombre y domicilio de la empresa;
- b) Nombre y domicilio del trabajador; así como su puesto o categoría y el monto de su salario.
- c) Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos.
- d) Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente, y
- e) Lugar en que se presta o haya prestado atención médica al accidentado.

VI Tan pronto se tenga conocimiento de la muerte de un trabajador por riesgos de trabajo, dar aviso escrito a las autoridades que menciona la fracción anterior, proporcionando, además de los datos y elementos que señala dicha fracción, el nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente;

VII. Derogada.

I M S S

La Ley del Seguro Social tiene por finalidad garantizar el derecho de la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

PRESTACIONES QUE OTORGA LA LEY DEL INSTITUTO
MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

Las prestaciones que ofrece el Instituto Mexicano del Seguro Social a las personas se dividen en dos, según Fernando Arias - Galicia:

ASEGURADO

Que es la persona que paga su cuota correspondiente.

BENEFICIARIO

Cónyuge o concubino (a), hijos menores de 16 años o menores de 25, si estudian y de cualquier edad si están incapacitados, y los padres del asegurado, cuando dependen económicamente y viven con él.

Prestaciones específicas tanto para el asegurado como a los beneficiarios, salvo casos especiales que a continuación se indicarán, según artículo.

A) Atención medicoquirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, (Arts. 63, 99 y 101).

Art. 63. El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones:

- I Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.
- II Servicio de Hospitalización.
- III Aparatos de prótesis y ortopedia, y
- IV Rehabilitación.

Art. 99. En caso de enfermedad, el Instituto otorgará al asegurado la asistencia medicoquirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas, para el mismo padecimiento. No se computará en el mencionado plazo el tiempo que dure el tratamiento curativo que le permita continuar en el trabajo y seguir cubriendo las cuotas correspondientes.

Art. 101. Las prestaciones en especie que señala el artículo 99, se otorgarán también a los sujetos protegidos por este ramo del seguro que se mencionan en el artículo 92.

Los padres del asegurado o pensionado fallecido, conservarán el derecho a los servicios que señala el artículo 99.

B) Aparatos de ortopedia. En el caso de riesgos de trabajo.

Art. 63, Fracción III.

III. Aparatos de prótesis y ortopedia.

Art. 36, Fracción I.

Para determinar el salario base de cotización, se estará a lo si-

guiente.

- Cuando además de los elementos fijos del salario, el trabajador perciba regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos.

C) Rehabilitación.

Art. 64.

Las prestaciones a que se refiere el artículo anterior se concederán de conformidad con las disposiciones previstas en esta ley, y en sus reglamentos.

D) Traslado de enfermos (Art. 5o. del reglamento de las ramas de riesgos profesionales y enfermedades no profesionales y maternidad).

E) Viáticos de enfermos (Art. 5o. del reglamento de las ramas de riesgos profesionales y enfermedades no profesionales y maternidad).

F) Reintegración de gastos al ser rechazado para atención médica, por el instituto (Art. 4o. del reglamento de las ramas de riesgos profesionales y enfermedades no profesionales y maternidad).

G) Canastilla para el recién nacido (Art. 102, Fracción III).

Art. 102, Fracción III

Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el consejo técnico.

H) Ayuda para lactancia (Art. 102 - II).

Ayuda en especie, por seis meses para lactancia.

I) Guardería para los hijos (De 43 días a 4 años) de las trabajadoras.

J) Aguinaldo anual para los pensionados (Art. 65-IV, 71, y 164).

Art. 65, IV. El instituto otorgará a los pensionados por incapacidad permanente total y parcial con un mínimo de cincuenta por ciento de incapacidad, un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban.

Art. 71. Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del asegurado, el Instituto otorgará a las personas señaladas en este precepto las siguientes prestaciones:

I El pago de una cantidad igual a dos meses del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha de fallecimiento del asegurado.

Este pago se hará a la persona preferentemente familiar del asegurado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral.

II A la viuda del asegurado se le otorgará una pensión equivalente al cuarenta por ciento de la que hubiese correspondido a aquél, tratándose de incapacidad permanente total. La misma pensión corresponde al viudo que estando totalmente incapacitado, hubiera dependido económicamente de la asegurada.

- III A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, que se encuentren totalmente incapacitados, se les otorgará una pensión equivalente al veinte por ciento de la que hubiese correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano recupere su capacidad para el trabajo.
- IV A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, menores de dieciséis años, se les otorgará una pensión equivalente al veinte por ciento de la que hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano cumpla dieciséis años. Deberá otorgarse o extenderse el goce de esta pensión, en los términos del reglamento respectivo, a los -- huérfanos mayores de dieciséis años, hasta una edad máxima de veinticinco años, cuando se encuentren estudiando en -- planteles del sistema educativo nacional, tomando en consideración las condiciones económicas, familiares y personales -- del beneficiario y siempre que no sea sujeto del régimen del seguro obligatorio;
- V En el caso de las dos fracciones anteriores, si posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfándad se aumentará del veinte al treinta por ciento, a partir de la fecha del fallecimiento del segundo progenitor y se extinguirá en los términos establecidos en las mismas fracciones; y

VI A cada uno de los huérfanos cuando lo sean de padre y madre, menores de dieciséis años o hasta veinticinco años si se encuentran estudiando en los planteles del sistema educativo nacional, o en tanto se encuentren totalmente incapacitados debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, se les otorgará una pensión equivalente al treinta por ciento de la que hubiere correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total.

Art. 164. Las asignaciones familiares consisten en una ayuda por concepto de carga familiar y se concederán a los beneficiarios del pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, de acuerdo con las siguientes reglas:

- I Para la esposa o concubina del pensionado, el quince por -- ciento de la cuantía de la pensión;
- II Para cada uno de los hijos menores de dieciséis años del pen sionado, el diez por ciento de la cuantía de la pensión.;
- III Si el pensionado no tuviere ni esposa o concubina, ni hijos menores de dieciséis años, se concederá una asignación del diez por ciento para cada uno de los padres del pensionado si dependieran económicamente de él;
- IV Si el pensionado no tuviere ni esposa o concubina, ni hijos ni ascendientes que dependan econopensión que le correspon- da; y

V Si el pensionado sólo tuviera un ascendiente con derecho al disfrute de asignación familiar, se le concederá una ayuda asistencial equivalente al diez por ciento de la cuantía de la pensión que deba disfrutar. Estas asignaciones familiares se entregarán de preferencia al propio pensionado, pero la correspondiente a los hijos podrá entregarse a la persona o institución que los tenga bajo su cargo directo, en el caso de no vivir con el pensionado.

Las asignaciones familiares cesarán con la muerte del familiar que la originó y, en el caso de los hijos, terminarán con la muerte de éstos o cuando cumplan los dieciséis años, o bien los veinticinco años, aplicándose en lo conducente lo dispuesto por el artículo 156 de la Ley.

Las asignaciones familiares concedidas para los hijos del pensionado con motivo de no poderse mantener por sí mismos, debido a inhabilitación para trabajar por enfermedad crónica, física o psíquica, podrán continuarse pagando hasta en tanto no desaparezca la inhabilitación.

El Instituto concederá en los términos de este artículo, las asignaciones familiares a los hijos de los pensionados mayores de dieciséis años, si cumplen con las condiciones mencionadas.

Prestaciones que tienen aplicación sólo para el asegurado.

A) Salario o subsidio por accidente de trabajo y enfermedades pro

fesionales.

Art. 65. El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero:

- I Si lo incapacita para trabajar, recibirá mientras dure la inhabilitación, el cien por ciento de su salario, sin que pueda - - exceder del máximo del grupo en el que estuviese inscrito. Los asegurados del grupo "W", recibirán un subsidio igual al salario en que coticen.
- II Al ser declarada la incapacidad permanente, total del asegurado, éste recibirá una pensión mensual de acuerdo con la siguiente tabla.

SALARIO DIARIO

Grupo	Más de	Promedio	Hasta	Pensión mensual
M	\$	\$ 45.00	\$ 50.00	\$ 1,080.00
N	50.00	60.00	70.00	1,440.00
O	70.00	75.00	80.00	1,800.00
P	80.00	90.00	100.00	2,025.00
Q	100.00	115.00	130.00	2,587.00
R	130.00	150.00	170.00	3,375.00
S	170.00	195.00	220.00	4,095.00
T	220.00	250.00	280.00	5,250.00
W	280.00			

Los trabajadores inscritos en el grupo "W" tendrán derecho a recibir una pensión mensual equivalente al setenta por ciento del salario en que estuvieren cotizando.

En el caso de enfermedades de trabajo, se tomará el promedio de las cincuenta y dos últimas semanas de cotización.

III Si la incapacidad declarada es permanente parcial, el asegurado recibirá una pensión calculada conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en la Ley Federal del Trabajo, tomando como base el monto de la pensión que corresponda a la incapacidad permanente total.

Si la valuación definitiva de la incapacidad fuese de hasta el 15%, se pagará al asegurado, en sustitución de la pensión una indemnización global equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiere correspondido.

IV El instituto otorgará a los pensionados por incapacidad permanente total y parcial, un mínimo de cincuenta por ciento de incapacidad, un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que reciban.

B) Subsidio por enfermedad.

Art. 104. En caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo. El subsidio se pagará a partir del 4o. día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta el término de cincuenta y dos semanas. Si al concluir dicho periodo el asegurado continua incapacitado, se prorrogará el pago del subsidio por veintiseis semanas más.

C) Subsidio, antes y después del parto de la asegurada.

Art. 109. La asegurada tendrá derecho durante el embarazo a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del salario promedio de su grupo de cotización, el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días -- posteriores al mismo.

Para el caso de salarios comprendidos en el grupo "W", el subsidio será igual al porcentaje del salario de cotización.

En los casos en que la fecha fijada por los médicos del instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse al asegurado, los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el periodo anterior al parto se haya excedido.

Los días que se haya prolongado el periodo anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad.

El subsidio se pagará por periodos vencidos que no excederán de una semana.

D) Pensión por incapacidad total permanente en el caso de riesgos de trabajo.

Art. 65, Fracción II.

II Al ser declarada la incapacidad permanente total del asegurado, éste recibirá una pensión mensual de acuerdo con la siguiente tabla:

SALARIO DIARIO

GRUPO	MAS DE	PROMEDIO	HASTA	PENSION MENSUAL
M	\$	\$ 45.00	\$ 50.00	\$ 1,080.00
N	50.00	60.00	70.00	1,440.00
O	70.00	75.00	80.00	1,800.00
P	80.00	90.00	100.00	2,025.00
R	100.00	115.00	130.00	2,587.50
S	130.00	150.00	170.00	3,375.00
T	170.00	195.00	220.00	4,095.00
U	220.00	250.00	280.00	5,250.00
W	280.00			

Los trabajadores inscritos en el grupo "W", tendrán derecho a recibir una pensión mensual equivalente al 70% del salario en que estuvieren cotizando. En el caso de enfermedades de trabajo se tomará el promedio de las cincuenta y dos últimas semanas de cotización, a las que tuviere si su aseguramiento fuese por un tiempo menor. Los trabajadores incorporados al sistema de porcentaje sobre el salario conforme al artículo 47 de esta ley, percibirán pensión equivalente en los siguientes términos:

El ochenta por ciento del salario, cuando éste sea hasta de \$80.00 diarios. El setenta y cinco por ciento cuando alcance hasta \$170.00 diarios y el setenta por ciento para salarios superiores a esta última cantidad.

E) Pensión por incapacidad parcial permanente en el caso de riesgo de trabajo.

Art. 65, Fracción III

Si la incapacidad declarada es permanente parcial, el asegurado -

recibirá una pensión calculada conforme a la tabla de valuación de incapacidad, contenida en la Ley Federal del Trabajo, tomando como base el monto de la pensión que corresponderá a la incapacidad permanente total. El tanto por ciento de la incapacidad se fijará entre el máximo y el mínimo establecidos en dicha tabla; teniendo en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad, si ésta es absoluta para el ejercicio de su profesión aún cuando quede habilitado para dedicarse a otra, o que simplemente hayan disminuído sus aptitudes para el desempeño de la misma o para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión u oficio.

Si la evaluación definitiva de la incapacidad fuese de hasta el 15%, se pagará al asegurado, en sustitución de la pensión, una indemnización global equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiese correspondido.

F) Pensión por invalidez.

Art. 129. El estado de invalidez da derecho al asegurado, en los términos de esta Ley y sus reglamentos, al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

- I Pensión temporal o definitiva
- II Asistencia Médica, en los términos del capítulo IV de este título.
- III Asignaciones familiares, de conformidad con lo establecido en la sección séptima de este capítulo.
- IV Ayuda asistencial, en lo términos de la propia sección sép-

tima de este capítulo.

G) Pensión por vejez.

Art. 137. La vejez da derecho al asegurado al otorgamiento de -
las siguientes prestaciones:

I Pensión.

II Asistencia médica, en los términos del capítulo 4o. de este -
título.

III Asignaciones familiares de conformidad con lo establecido en
la sección séptima de este capítulo.

IV Ayuda asistencial en los términos de la propia sección sép-
tima de este capítulo.

H) Aumento de la pensión de invalidez, vejez o viudez, por asis-
tencia indispensable.

I) Pensión por cesantía.

J) Aumento de pensión si continua asegurado después de haber
cumplido 65 años de edad.

K) Ayuda para gastos de funeral (Muerte del asegurado).

L) Pensión a la viuda o viudo.

M) Pensión a la viuda del pensionado.

- N) Ayuda económica o finiquito a la viuda o concubina pensionada que contraiga nuevas nupcias.
- Ñ) Pensión a los hijos menores de 16 años o mayores que estén totalmente incapacitados, o se encuentren estudiando.
- O) Ayuda económica o finiquito al pensionado que abandona el país en forma definitiva.
- P) Pensión a los padres, sólo se otorgará si no existe viuda, - huérfanos o concubina, con derecho a pensión.
- Q) Dote matrimonial.
- R) Seguro voluntario.

I N F O N A V I T

La ley del Fondo Nacional de la Vivienda, fue publicada en el - Diario Oficial de la Federación, el 24 de abril de 1982, por el - Lic. Luis Echeverría Alvarez, quien declara:

Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra - clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a el Fondo Nacional de la Vivienda, a fin de constituir depósitos a favor de sus trabaja-

dores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social, la expedición de una Ley para la creación de un organismo integrado por Representantes del Gobierno Federal, de los Trabajadores y de los Patrones, que administre los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda.

Dicha Ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales, los Trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

El Infonavit, es un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio.

IV. 1 Objetivos del Instituto:

- Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda.
- Establecer y operar un Sistema de Financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:
 - a) Adquisición en propiedad de habitación cómoda e higiénica.
 - b) Construcción, reparación o ampliación de sus viviendas.
 - c) Pago de pasivos contrarios por los conceptos anteriores.
- Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores (Infonavit).

IV. 2 Forma de obtención de los recursos del Infonavit.

- Este fondo se constituye de las aportaciones que bimestralmen-

- te enteran los patrones (5%), sobre el salario ordinario de sus trabajadores (no se descuenta del salario del trabajador).
- Se constituye también de la recuperación de los créditos que otorgan y del 4% de intereses sobre los mismos.
 - Aportaciones en efectivo, servicios y subsidios, que obtenga del Gobierno Federal.
 - Se constituye también de los bienes y derechos que adquiera por cualquier título y con los rendimientos que obtenga del manejo o inversión de sus recursos.

IV. 3 Créditos que otorga el Instituto:

Es un sistema de financiamiento para el trabajador para:

- La adquisición en propiedad de viviendas, construídas con financiamiento Infonavit.
- A la construcción, ampliación o reparación de la vivienda.
- La compra de vivienda a un tercero.
- Al pago de pasivos adquiridos por cualquiera de los conceptos anteriores.

IV. 3.1 Criterios para otorgar el Crédito Infonavit.

El otorgamiento se lleva a cabo mediante:

- La selección entre los derechohabientes, de los que tengan mayor necesidad de vivienda (Ley Orgánica del Infonavit). Se puede llevar a cabo un sorteo (ante Notario Público), cuando dos o más derechohabientes, resultan tener el mismo grado de necesidad, a través de un estudio socio-económico, o cuando los recursos del Instituto sean suficientes para satisfacer las deman-

das de los trabajadores.

- Nivel de ingresos de los trabajadores dando siempre preferencia a los de más bajos ingresos.
- Aportaciones realizadas a su favor a Infonavit.
- El número de personas que dependan económicamente del trabajador (que vivan con éste).
- El salario conyugal si hay acuerdo entre los interesados.
- Precios de venta de las habitaciones disponibles.
- La cercanía de su trabajo, con el de la vivienda que desea adquirir.

IV. 3.2 Quiénes tienen derecho al crédito.

Todos los trabajadores sujetos al apartado "A", del Art. 123 - Constitucional y a los que rige la Ley Federal del Trabajo, que presten sus servicios a un patrón, con excepción de los trabajadores domésticos.

Respecto a los trabajadores a domicilio y a los deportistas profesionales, el Poder Ejecutivo Federal, previo estudio de dictámen del Infonavit, determinará las modalidades y fechas en que se incorporarán a este régimen.

IV. 3.3 Características del Crédito Infonavit.

- Sin enganche.
- Intereses del 4% anual sobre saldos insolutos.
- Hasta 20 años para pagar.
- Seguro a cargo del Instituto, que libera al trabajador o a sus beneficiarios de las obligaciones derivadas del crédito, en los

casos de incapacidad total, permanente o de muerte.

IV.3.4 Forma de Pago del Crédito.

La amortización del crédito se realiza con un porcentaje que el patrón descuenta del salario del trabajador, para abonarlo a su -- saldo y con el 40% de las aportaciones hechas y que se siguen haciendo a favor del trabajador.

El porcentaje del descuento es de:

- 14% cuando el salario sea inferior al 1.25 veces el salario mínimo.
- 18% cuando sea mayor del 1.25 veces el salario mínimo.

IV.4 Trámites para el Retiro de Fondos del Instituto:

El fondo se puede retirar cuando:

- El trabajador deje de estar sujeto a cualquier relación de trabajo, en un periodomínimo de un año.
- Se jubile.
- Incapacidad permanente.
- Fallezca.

Nota: El trabajador tendrá derecho a que se le haga entrega periódica del saldo de los depósitos a su favor, con diez años de anterioridad.

Para retirar los fondos, se requiere de los siguientes documentos:

- Un escrito expedido por la empresa (s) en la (s) que trabajó y se certifique:

Tiempo que duró la relación laboral.

Monto de las aportaciones a su favor (lo proporciona la compañía).

- Si el período comprende bimestres anteriores al 6o. bimestre - de 1978, presentar copias de la forma fiscal HISR-80 de cada pago bimestral y su anexo A, o de la forma HISR -90, donde aparece el nombre y las cantidades enteradas a favor del trabajador.
- Si el período comprende bimestres posteriores al 6o. de 1978, se presentará la forma HISR-90, (Declaración anual) en la que aparece el nombre y las cantidades enteradas a favor del trabajador.
- Identificación con fotograffa.

Además se requieren los siguientes documentos en cada caso:

Si el trabajador dejó de prestar sus servicios al patrón durante doce meses, se hace un escrito que indique no haber tenido ninguna relación laboral y cual fue su ocupación durante este período.

Jubilación:

- Credencial pensionista expedida por el I.M.S.S., o el acuerdo que extendió el H. Consejo Técnico del Instituto, en el que se conceda la pensión.
- Si el trabajador es jubilado por la empresa y no por el I.M.S.S. deberá presentar la carta o comprobante respectivos.

Incapacidad Total Permanente:

- Presentar la credencial de pensionista expedida por el I.M.S.S.,

o la copia del acuerdo tomado por el H. Consejo Técnico del Instituto, o en su caso por la Autoridad Competente.

Muerte:

- Acta de defunción.
- Acta de Matrimonio (si fuera casado).
- Acta de Nacimiento de sus hijos (si hubiera).

Los beneficiarios pueden ser:

- a) Aquellos que el trabajador hubiere asignado.
- b) La viuda o viudo y los hijos que dependan económicamente del trabajador en el momento de su muerte.
- c) Ascendientes que dependen del trabajador.
- d) A falta de las personas antes mencionadas podrán concurrir, - el concubino o concubina, siempre y cuando hayan vivido durante los últimos cinco años, o con quien hubieren tenido hijos, -- siempre que permanecieran libres, sin relación matrimonial. Si existiesen varias personas con éste tipo de relaciones, ninguna tendrá derecho al fondo.
- e) Los hijos que no dependan del trabajador.
- f) Los ascendientes que no dependieran del trabajador.

IV.5 Tarjeta de Información:

Es el documento mediante el cual el trabajador proporciona al - - Infonavit, datos personales (socioeconómicos), que sirven para determinar el grado de necesidad de la vivienda y el nivel de ingre--

sos; mediante este documento, el trabajador participará en los procesos de selección para el otorgamiento de los créditos.

Esta tarjeta será proporcionada en el Infonavit o en las Delegaciones Regionales, gratuitamente.

IV.6 Sistema de Continuación Voluntaria en el Infonavit:

Es cuando el trabajador deja de estar sujeto a una relación de trabajo o se jubile. También es aplicable a los trabajadores que dejen de prestar sus servicios después de un año a un patrón y se encuentren laborando bajo un régimen jurídico, distinto al de la Ley Federal del Trabajo.

Requisitos:

- Que el trabajador haya dejado de prestar sus servicios entre los meses 13o. y 18o. a un patrón.
- Llenar su solicitud en el sistema.
- Carta de aportaciones y de su salario en la (s) empresa (s), que laboró.
- Copia de su registro federal de causantes.
- Comprobante de su ocupación actual.
- Si es necesario el anexo "A" de la forma HISR-80 (que proporciona la empresa).

Nota: Estos documentos serán revisados por el Instituto, el cual determinará si procede o no su inscripción al sistema voluntario, la notificación será enviada al domicilio del trabajador.

Qué puede hacer un trabajador que ha dejado de prestar sus ser-

vicios a un patrón o se jubila:

- Retirar su fondo después de un año de terminada su relación.
- Solicitar su inscripción al sistema voluntario.

Ventajas del Sistema Voluntario:

a) Para un trabajador con un crédito Infonavit.

- Seguirá incrementando su ahorro con sus propias aportaciones del 5%, sobre su último sueldo devengado en los seis - últimos meses que prestó sus servicios.
- Amortizará su crédito al 4% anual, sobre saldos insolutos.

b) Para un trabajador con crédito en proceso de asignación.

- Seguirá incrementando su fondo en los términos indicados en el primer inciso del punto a).
- Podrá continuar el trámite de otorgamiento de su crédito.
- Si se le concede el crédito, el interés será del 4% sobre saldos insolutos.

c) Para un trabajador sin crédito otorgado, ni en proceso de asignación:

- Seguirá incrementando su fondo, en los términos indicados en el primer inciso del punto a).
- Participará en los procesos de asignación de crédito.
- En caso de otorgársele el crédito, lo amortizará al 4% anual - sobre saldos insolutos.

IV.7 Obligaciones de los Patrones:

- Inscribirse e inscribir a sus trabajadores, así como dar aviso de las altas y bajas de los mismos.

- Efectuar las aportaciones al Instituto.
- Hacer los descuentos a sus trabajadores, en sus salarios, - para cubrir el importe de dichos créditos.

Nota: El Instituto, podrá inscribir a los trabajadores, sin previa gestión de éstos o de los patrones.

F O N A C O T

Introducción

Decreto: Fue dictado por el Lic. Luis Echeverría Alvarez.

Artículo primero.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, como fideicomitente del Gobierno Federal, procederá a la constitución de un fideicomiso de carácter social y duración indefinida, cuyo desempeño - encomendará a Nacional Financiera, S.A., que se denominará Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores.

Artículo segundo:

Los fines del fideicomiso serán:

- I. Garantizar los créditos institucionales otorgados a trabajadores para la adquisición de bienes de consumo duradero y para la obtención de servicios.
- II. Garantizar los créditos o en su caso, otorgar financiamiento, para la operación de los almacenes y tiendas a que se refie-

re el Art. 103 de la Ley Federal del Trabajo.

- III. Fomentar el ahorro de los trabajadores.
- IV. Facilitar a los trabajadores la obtención con condiciones adecuadas a crédito y precios que les procuren un mayor poder adquisitivo.
- V. Operar como institución descontadora para el sistema bancario respecto de operaciones de crédito relativas a la adquisición de bienes de consumo duradero o de servicios.
- VI. Coadyuvar al establecimiento y desarrollo de procedimientos que tiendan a elevar la calidad, disminuir el precio y facilitar la adquisición de bienes y la obtención de servicios.
- VII. Establecer y operar registros de afiliación.
- VIII. Fomentar y establecer mecanismos destinados a orientar y proteger a los consumidores.
- IX. Promover entre los usuarios el mejor aprovechamiento del salario y contribuir a la orientación de su gasto familiar, de manera que satisfaga, en la mayor medida posible, las necesidades de una vida digna, como lo prescribe la fracción VI del Art. 123 Constitucional .

Artículo tercero:

El patrimonio del fideicomiso se integrará por:

- I. Una aportación inicial del Gobierno Federal de cien millones -

de pesos, así como aportaciones subsecuentes, cuyo monto y modalidades de asignación serán establecidos en el correspondiente contrato de fideicomiso.

- II. Los ingresos propios del Fondo, cualquiera que sea su origen y los que se deriven de sus operaciones normales.
- III. Los empréstitos que se contraigan con instituciones de crédito publicas o privadas, u otras organizaciones.
- IV. Los recursos ajenos que puedan ser captados por el Fondo.

Artículo cuarto.

Se integrará su comité técnico y de distribución de fondos con representantes, propietario y suplente de la Secretaría de Hacienda, Industria y Comercio y de Trabajo y Previsión Social. Con tres representantes propietarios y sus respectivos suplentes del congreso del trabajo.

Con un representante propietario y suplente de las organizaciones siguientes: Asociación de Banqueros de México, Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio y Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos.

Será presidente del Comité Técnico y de Distribución de Fondos, - el representante de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, - quien tendrá voto de calidad.

La institución fiduciaria estará representada en el Comité Técnico y de Distribución de Fondos con voz pero sin voto.

Artículo quinto.

Las reglas de Operación del Fondo serán establecidas en el respectivo contrato de fideicomiso.

Artículo sexto.

El Comité Técnico y de Distribución de Fondos, tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Autorizar las operaciones que se realicen con cargo al fondo fideicomitado.
- II. Fijar a proposición del Fiduciario, los intereses, primas y honorarios que deberán cobrarse en virtud de las operaciones.
- III. Determinar las normas que puedan ampliar las operaciones del fondo, a otros sectores de ingresos fijos.
- IV. Aprobar la contratación de créditos destinados a incrementar los recursos del fondo.
- V. Aprobar el presupuesto anual de Gastos de Administración del Fondo.
- VI. Las demás que le atribuyan este Decreto, las Reglas de Operación y el contrato de fideicomiso respectivo.

Artículo séptimo.

El Director General del Fondo, será consignado por el presidente de la República, y tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- I. Asistir a las sesiones del Comité Técnico, con voz, pero sin voto.

- II. Ejecutar los acuerdos del Comité Técnico.
- III. Establecer y operar los registros de sujetos en crédito y de proveedores.
- IV. Presentar anualmente al Comité Técnico, dentro de los dos primeros meses del año siguiente, los Estados Financieros y el informe de Actividades del Ejercicio Anterior.
- V. Presentar al Comité Técnico, a más tardar el último día de octubre de cada año, los presupuestos de ingresos y egresos, el proyecto de gastos y los planes de operación para el año siguiente.
- VI. Presentar a la consideración del Comité Técnico, un informe mensual sobre las actividades del Fondo.
- VII. Presentar al Comité Técnico, para su consideración y aprobación, en su caso, los proyectos concretos de operación para el año siguiente.
- VIII. Las demás que le atribuye este Decreto, las reglas de operación y el correspondiente contrato de Fideicomiso.

Transitorios

Primero. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. Dentro de los 30 días siguientes a la expedición de este Decreto, la Secretaría de Hacienda constituirá el Fideicomiso a que se refiere el mismo. Dado en la residencia del Poder Ejecutivo Federal de la Ciudad de México, D.F., a los 30 días del mes de abril de 1974. El Presidente Constitucional de los Estados Unidos -

Mexicanos, Luis Echeverría Alvarez.- Rúbrica.- El Secretario del Trabajo y Previsión Social, Porfirio Muñoz Ledo.- Rúbrica.- El Secretario de Hacienda.- José López Portillo.- Rúbrica.- El Secretario de Industria y Comercio.- José Campillo Sáenz.- Rúbrica.- El Secretario de Gobernación.- Mario Moya Palencia. Todos aquellos trabajadores de planta que tengan más de un año de antigüedad, mayores de 18 años que ganen desde salario mínimo hasta cinco veces dicho salario, son sujetos a crédito FONACOT.

V.I. Mecánica operativa.

El trabajador para poder gozar de los beneficios que brinda el FONACOT, debe reunir los siguientes datos:

Solicitud de afiliación (podrá solicitarla donde trabaja), la cual certificará sus registros y los datos proporcionados por el trabajador a quien le devolverán la solicitud.

Con dicha solicitud ya certificada, el trabajador puede acudir a cualquier proveedor.

Los artículos o servicios que sean adquiridos no deberán exceder del monto del crédito a que tenga derecho, de acuerdo al salario que perciba.

El trabajador, al adquirir los artículos o servicios, deberá entregar la solicitud de afiliación al proveedor, el cual levantará el pedido y entregará una copia de la solicitud con sus respectivos comprobantes de compra. Si el crédito consiste en la compra de útiles escolares, el trabajador tendrá que presentar su solicitud

de afiliación directamente a FONACOT, para que sea autorizado, - en caso de servicios funerarios, el trabajador presentará su solicitud directamente a la funeraria, los servicios funerarios se hayan sujetos a un monto máximo, según el salario que perciba el trabajador.

Una vez contraído el crédito FONACOT, iniciará los descuentos -- por conducto de la empresa, para lo cual enviará a la empresa una lista de los trabajadores deudores y el monto a descontársele.

La empresa entregará mensualmente los descuentos realizados a -- FONACOT directamente, o a través del banco que se consigna en la lista de descuentos.

V.2 Tipos de Crédito

	Plazo que otorga FONACOT
- Artículos para el Hogar	12 meses
- Artículos Escolares	18 meses
- Servicios Funerarios	24 meses
- Servicios Turísticos	

Nota: Consultar apartados 5.1 y 5.3

V.3 Requisitos y trámites para el otorgamiento del crédito.

- 1.- Ser mayor de 18 años.
- 2.- Tener por lo menos un año de antigüedad en la empresa que presta sus servicios.
- 3.- Ganar cuando menos el salario mínimo o hasta 5 veces éste.
- 4.- Llenar una solicitud.
- 5.- Entregarla a la empresa.
- 6.- Consultar el monto máximo del crédito a que se tiene derecho.

7.- Se deben anexar a la solicitud los siguientes documentos (fotostáticas):

- Comprobante del domicilio (luz, agua, teléfono).
- Si tiene menos de 5 años de antigüedad en la empresa, entregar una copia del alta del IMSS.
- Un comprobante del recibo del sueldo o una carta de la empresa, excepto cuando se trate del salario mínimo.

Nota: Para un segundo crédito no es necesario ya, presentar éstos documentos, siempre y cuando siga prestando sus servicios en la misma compañía.

8.- Entregar al proveedor todos los documentos antes mencionados, así como la solicitud.

Nota: Si el trabajador comprara a un solo proveedor, le entregará el original y la copia azul de la solicitud, en caso de ser dos - proveedores, al primero le entregará el original y al segundo la - copia azul; no deben pasar más de tres días entre una compra y otra. Si el trabajador adquiere un artículo o servicio por valor máximo del crédito a 18 meses, no podrá comprar ningún otro artículo a un segundo proveedor.

9.- En caso de que el crédito no fuera aceptado, FONACOT notificará al trabajador y le indicará qué pasos deben seguir para su crédito.

V.4 Certificación de los datos por parte de la empresa.

- La compañía, al recibir la solicitud de sus trabajadores, deberá comprobar que los datos son completos y veraces.
- Llenar los datos correspondientes a la empresa y certificarlos -

mediante las firmas de las personas acreditadas y poner los sellos correspondientes.

- La certificación no convierte en deudor solidario del trabajador.
- Entregarle al trabajador la solicitud debidamente verificada y autorizada.

En caso de que existiera una falsedad u omisión de datos, la compañía o el patrón serán responsables del delito o fraude.

V.5 Forma de pago de los trabajadores.

- S - Semanal
- D - Decenal
- Q - Quincenal
- M - Mensual

Nota: Si el trabajador dispone de dinero extra, ya sea por aguinaldo, reparto de utilidades, horas extras, etc., podrá pagar por adelantado y en tal caso se le descontará los intereses pendientes.

2.6 CLASIFICACION DE LAS PRESTACIONES

POR SU NATURALEZA

Todas las prestaciones que se dan en las diferentes empresas son parecidas, teniendo en cuenta que es preciso establecer en este capítulo, una definición de cada una de las prestaciones, así como por su clasificación y criterio.

Todas y cada una de las prestaciones se pueden clasificar de dife

rentes maneras, pero tomando en cuenta que casi todos los criterios son iguales por los autores, pero con diferente idea y redacción; incluso hasta tienen un diferente lugar dentro de la clasificación.

Fernando Arias Galicia, las clasifica en una forma general en:

1. Prestaciones en dinero.
2. Prestaciones en especie
3. Prestaciones de tipo mixto.

En cuanto a su obligatoriedad las divide en:

1. Prestaciones que otorgan las leyes.
2. Prestaciones que otorgan las organizaciones.

La clasificación de Agustín Reyes Ponce, es más amplia y detallada:

I) Según su fin inmediato.

- I.1 Tienden a mejorar el ambiente de trabajo, ejemplo: guardarropa, comodidades sanitarias, lugares de descanso, transporte de personal, lavandería, ventiladores, etc.
- I.2 Tienden a complementar el salario, ejemplo: caja de ahorro subsidiada por la empresa, préstamos sin intereses, etc.
- I.3 Tienden a mejorar la salud del trabajador y de su familia. Esto puede ser supliendo al I.M.S.S., o en adición a él; ejemplo: atención médica, medicina, hospitalización, etc.

- I.4 Tienden a mejorar la alimentación del trabajador y su familia, ejemplo: el comedor subsidiado.
- I.5 Tienden a dar al trabajador, seguridad en sus ingresos, ejemplo: seguro de grupo.
- I.6 Tienden a ayudar al trabajador en sus problemas familiares, ejemplo: escuelas para los hijos de los trabajadores, orientación y consejos.
- I.7 Tienden a ayudar al trabajador en la ampliación y desarrollo de su cultura, ejemplo: becas.
- I.8 Tienden al descanso y recreación de los trabajadores ejemplo: vacaciones superiores a la Ley.
- I.9 Tienden a estimular y premiar acciones en favor de la empresa, ejemplo: premios en concursos de seguridad industrial o por antigüedad.
- I.10 Servicios misceláneos (tiendas comerciales).

II) Por su contenido económico.

- 1. Financieras.
- 2. Sociales.
- 3. Mixtas.

Esta clasificación se hace para determinar si un resultado del servicio es de ayuda económica para el trabajador, como serían las gratificaciones por un servicio o por puntualidad. Son de tipo social, un deportivo, un club. De las mixtas diremos que están complementadas con las dos anteriores.

III) Por su influencia en el salario.

- 1.1 Son prestaciones económicas superiores a la ley, que comprenden aquellas obligaciones que impone la ley y que son complementadas o ampliadas por la empresa.
- 1.2 Son prestaciones de beneficio general aquellas que comprenden o que reciben la totalidad de los trabajadores que por su propia naturaleza son de beneficio para todos, ejemplo: el comedor subsidiado por la empresa, - ropa de trabajo, despensa, etc.
- 1.3 Prestaciones de beneficio indirecto, no general, son aquellas que sólo se les otorga a un grupo de trabajadores que tienen determinadas características o circunstancias.

IV) Por la fuente de la que se derivan.

1. Legales
2. Contractuales
3. Voluntarias.

Legales: son aquellas prestaciones de carácter obligatorio y que marca la ley.

Contractuales: son aquellas prestaciones que se han estipulado en un contrato y lo constituye su objeto y se relaciona con el mismo.

Voluntarias: es la expresión del querer de un sujeto o de varios, dirigido a la realización de un determinado acto jurídico, es la forma que legalmente está establecida por la ley y es susceptible de producir el efecto.

Las prestaciones se dividen en:

JURIDICIONALES

Son las mínimas que la ley exige con carácter obligatorio a toda empresa. Estos puntos se encuentran en el marco legal del presente estudio.

SOCIALES

Son aquellas prestaciones que paga un organismo a sus trabajadores con el fin de mejorarles el ambiente, tanto en su empleo como en su hogar. Entre estas anotamos:

- 1.- Comedores.
- 2.- Teatros, cines
- 3.- Orientación y consejo.
- 4.- Salas de descanso.
- 5.- Guardarropa.
- 6.- Transporte de personal.
- 7.- Dote matrimonial.
- 8.- Ayuda por nacimiento de un hijo.
- 9.- Seguro de automovil
- 10.- Disponibilidad del vehículo de la organización.

CULTURALES

Son las prestaciones que conceden al trabajador, ayuda para mejorar su desarrollo y capacitación personal, como:

- 1.- Becas.

- 2.- Gastos de tesis. Exámcn Profesional.
- 3.- Cursos, conferencias y seminarios.
- 4.- Bibliotecas.
- 5.- Campos deportivos y subsidios al deporte.

ECONOMICAS

Son las prestaciones consideradas como las más importantes para el trabajador, son un complemento del salario y se diseñan con el objeto de inducir al ahorro y proporcionar fondos suficientes cuando sean necesarios, como son:

- 1.- Préstamo a corto plazo.
- 2.- Préstamos hipotecarios.
- 3.- Ayudas para la compra de artículos de primera necesidad - (tiendas de descuento).
- 4.- Límite de descuento.
- 5.- Subsidio para la renta (Casa - Habitación).
- 6.- Pago de la cuota sindical.
- 7.- Pago del I.S.P.T.
- 8.- Pago de la cuota del I.M.S.S.
- 9.- Cajas de ahorro.
- 10.- Anticipos sobre sueldos.
- 11.- Gratificaciones.
- 12.- Liquidación por retiro.

Cabe señalar que los ejecutivos actuales le dan un enfoque más en forma de efectivo, para la disminución de gran parte de impuestos y de su estímulo fiscal.

C A P I T U L O 3

3.1 OTRO TIPO DE PRESTACIONES EN GENERAL

Las prestaciones que otorgan ciertas organizaciones en forma adicional a las ya establecidas por ley, son variadas y multiples, su magnitud varía de empresa a empresa, de acuerdo a sus programas, políticas y obligaciones estipuladas por contrato. Y por consecuencia para otorgarse, estan condicionadas a que se reunan - determinados requisitos, ya que no es posible efectuar un estudio detallado de ellas.

De manera relativa, se menciona que las revisiones contractuales, son utilizadas por algunas organizaciones como un medio de manejo en perjuicio de los intereses de los trabajadores y de la empresa misma, al no satisfacer necesidades reales y al no efectuar una valoración definida de las repercusiones económicas que representan y de la forma como va a afectar el clima de trabajo. Así mismo, se viene observando que ultimamente, las centrales obreras del país, están pugnando por que los beneficios que se obtengan en las revisiones de contratos colectivos, se apliquen a incrementar el salario, más que para aumentar las prestaciones ya existentes.

De manera general, las prestaciones y servicios que con mayor frecuencia se encuentran en las empresas, son (además de las legales), las siguientes:

- a) Anticipos de sueldos.
- b) Anticipos de gratificación.
- c) Préstamos personales.

- d) Ayuda para transporte.
- e) Pago de becas.
- f) Pago de colegiaturas para los hijos de los trabajadores.
- g) Dote matrimonial.
- h) Ayuda por nacimiento de un hijo.
- i) Pensiones.
- j) Seguro de vida.
- k) Seguro de hospitalización y gastos médicos.
- l) Pago de salario completo, en caso de incapacidad por enfermedad no profesional.
- m) Compensación de salario por cambio de localidad.
- n) Caja de ahorro.
- ñ) Compensación por salario insuficiente.
- o) Más de 15 días de vacaciones pagadas.
- p) Liquidaciones por retiro voluntario.
- q) Premios por razones diversas: concursos, sugerencias, antigüedad, etc.
- r) Gratificación.

3.2 PRESTACIONES FINANCIERAS INDIRECTAS.

Son aquellas que las empresas proporcionan a los trabajadores, - bajo diversas formas, ya sea financiándolas parcial o totalmente, pero en ningún caso recibe el trabajador dinero en efectivo, ni son cambiables por su equivalente en dinero:

- a) Disponibilidad del vehículo de la organización.
- b) Tiendas.
- c) Servicio de comedor.

- d) Servicio de transporte.
- e) Pago completo de la cuota del I.M.S.S.
- f) Seguro de automovil.
- g) Despensas.
- h) Consejería personal.
- i) Facilidades de horario para el estudio.
- j) Permisos con goce de sueldo.
- k) Ayuda para deportes.
- l) Actividades culturales diversas: conciertos, visitas a museos, etc.
- m) Obtención de acciones de la empresa.
- n) Afianzamiento de personal.
- o) Compras por bienes de la empresa.
- p) Disfrute de vacaciones en casos especiales, ajustes de días - de trabajo, (puentes).
- q) Descuentos en compra de artículos de la empresa.
- r) Concursos diversos: seguridad e higiene, puntualidad, etc.
- s) Actividades sociales diversas: encuentros deportivos, cine, - clubes, posadas, fiestas infantiles, etc.

3.3 PRESTACIONES QUE OTORGA ICONSA

AYUDA ALIMENTICIA

Vales de comida de \$1,600.00 por día trabajado.

AYUDA DE TRANSPORTE.

\$ 6,000.00 mensuales.

AYUDA DE GASTOS FUNERARIOS DE PARIENTES DIRECTOS

\$ 150,000.00

SEGURO DE VIDA

\$ 5'000.000.00 por muerte natural y \$ 10'000.000.00 por muerte accidental.

SEGURO PARA AUTOMOVIL

Con un 40% de descuento. Precio de flotilla.

SEGURO A CORTO PLAZO

Para todos aquellos que deban viajar por comisión de la empresa.

Empleados	\$ 5'000.000.00
Jefes de Departamento	10'000.000.00
Subgerentes y Gerentes	15'000.000.00

VENTA DE PRODUCTOS ICONSA

Tienen la opción de comprar hasta 3 unidades de cada producto elaborado por ICONSA, con un 30% de descuento en cada uno.

PREMIO DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA.

Un día de sueldo quincenalmente.

PRIMA VACACIONAL

30% sobre el sueldo correspondiente al período vacacional.

AGUINALDO

1 mes de sueldo.

REPARTO DE UTILIDADES

De acuerdo a los resultados y dictámenes contables del ejercicio

anterior.

VALES DE DESPENSA PARA TIENDAS CONASUPO

\$ 12,000.00 Mensuales.

VALE DE DESPENSA PARA SECRETARIAS

Uno al año del mismo monto que el mensual.

VALE DE DESPENSA PARA LAS MADRES EL 10 DE MAYO

Uno al año del mismo monto que el mensual.

VALE DE DESPENSA DE FIN DE AÑO

Uno al año del mismo monto que el mensual.

VENTA DE PRODUCTOS ICONSA, CON UN 15% DE DESCUENTO.

El surtimiento de éste es mensual.

3 UNIFORMES PARA EL PERSONAL FEMENINO

El 75% del costo lo absorbe la empresa.

ESTACIONAMIENTO.

Gratuito a todo el que lo solicite.

VACACIONES

2 períodos de 10 días por año.

CAJA DE AHORROS

La empresa aporta en calidad de préstamo \$ 4'000.000.00

PERMISOS CON GOCE DE SUELDO

3 días por matrimonio, paternidad y defunción de familiares directos.

CAPACITACION Y DESARROLLO

A todos los niveles.

SEGURO SOCIAL

Registro en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

ACTIVIDADES CULTURALES

Danza, Música, etc.

ACTIVIDADES DEPORTIVAS

Futbol, basquetbol, volibol, tenis, squash, atletismo, natación, gimnasia, etc.

SERVICIO MEDICO DENTAL

El trabajador únicamente paga el material que se requiera.

SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES

La empresa paga el 80% y el trabajador el 20% de este seguro.

FONACOT**INFONAVIT****3.4 BENEFICIOS DE UN PROGRAMA DE PRESTACIONES**

La implantación de un plan de prestaciones trae como principal - beneficio, el mejoramiento de la motivación del individuo y del - grupo, acompañado de una elevación en la productividad y una reducción en el costo. otra importante ventaja consiste en la disminución del ausentismo, los retardos y la rotación de personal ocasionando la tranquilidad y bienestar del individuo y de su -

familia, amparados bajo un plan de prestaciones adecuadas.

Paralelamente a la reducción de la rotación de personal, se presenta un mejoramiento de los costos ocasionados por la selección, contratación y entrenamiento de nuevos trabajadores.

Como beneficio adicional de dicho programa son los gastos incurridos al establecer y mantener el plan de prestaciones, que son deducibles para efectos de impuestos, según la Ley del Impuesto Sobre la Renta, vigente con la advertencia de que para que éste pueda hacerse, deberán otorgarse en forma general y no individual.

Por su parte, para el trabajador existe un aliciente de tipo económico, ya que su ingreso base se ve incrementado por el importe proporcional de las prestaciones que recibe. De manera general y en forma simple, podemos afirmar que todos los beneficios darán por resultado el mejoramiento de las prestaciones.

No obstante las razones anteriormente comentadas, gran parte de las empresas consideran que la implantación de un plan de prestaciones es incoesteable, y que los beneficios que proporciona pueden ser obtenidos por otros métodos, por lo cual, los legisladores, previendo esta situación; consideraron la necesidad de establecer ciertas prestaciones como obligatorias para el patrón, las cuales se encuentran contenidas en la Ley Federal del Trabajo, para garantizar un mínimo de seguridad y tranquilidad al trabajador y su familia.

3.5 HIPOTESIS

- 1.- Los trabajadores se sienten más motivados de realizar mejor su trabajo, si se les proporcionan mejores prestaciones extra ley.
- 2.- Los trabajadores de ICONSA, están de acuerdo con las -- prestaciones que les otorgan.
- 3.- El nivel de las prestaciones varía en su calidad y cantidad, según el nivel jerárquico del trabajador.
- 4.- El trabajador desconoce cuales son las prestaciones a las - que tiene derecho, como en lo social, económico y cultural.
- 5.- La empresa no se preocupa porque los trabajadores conozcan cuales son sus prestaciones a las que tiene derecho.
- 6.- Se preocupa la empresa por capacitar a su personal, para que realice mejor sus actividades.
- 7.- Da facilidades la empresa, al trabajador, para seguir estudiando.

3.6 DISEÑO DEL CUESTIONARIO Y CONTENIDO

Para poder diseñar el cuestionario, se tuvo que fijar primero - cual iba a ser el objetivo del mismo.

El principal requerimiento era conocer la situación actual de las prestaciones, que ofrece a sus trabajadores "ICONSA", así como comprobar cuantas y cuales son las prestaciones que el trabaja-

dor recibe y considera las más importantes.

Así mismo, se trata de conocer de qué manera, los programas de prestaciones ayudan y benefician al trabajador y su familia.

A continuación se presenta un esquema del cuestionario utilizado en la encuesta, para llevar a cabo la realización del presente trabajo.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

El presente cuestionario se aplica con el objeto de conocer qué clase de prestaciones se otorgan en ICONSA.

De todas las prestaciones que mencionaremos conteste o marque con una X a las que usted tiene derecho.

1.- ¿Cuanto tiempo tiene usted de trabajar en la empresa?

1 a 2 años. () 3 a 7 años. () 8 o más. ()

2.- ¿Conoce todas las prestaciones que le ofrece la empresa?

Si () No ()

3.- ¿Cuando ingresó, se le comunicaron las prestaciones que podría obtener?

Si () No ()

4.- ¿Quién le informó de éstas?

- La persona que lo contrató ()

- Por medio del Reglamento interior del trabajo ()

- Otro () Quien _____

5.- ¿Ha utilizado las prestaciones que conoce cuando ha tenido oportunidad?

Si () No ()

6.- ¿Considera que esas prestaciones en general son?

Excelentes () Regulares () Pésimas ()

Buenas () Malas ()

7.- ¿Piensa que en general son mejores las prestaciones que tiene en comparación con otras empresas, del mismo ramo o actividad?

Si () No () No sabe ()

¿Porqué? _____

8.- ¿Patrocina la empresa alguna actividad deportiva?

Si () No () No sabe ()

9.- ¿Su jornada diaria de trabajo, normalmente es de?

Hasta 6 horas () De 8½ a 10 horas ()

De 6½ a 8 horas () Especifique _____

10.- ¿De qué tiempo dispone usted para tomar sus alimentos?

Media hora () Una hora () Una hora y media ()

Dos horas () Especifique _____

11.- ¿Las vacaciones cómo se le otorgan?

En un sólo período al año () En dos períodos al año ()

Detalle los días _____

12.- ¿La prima vacacional que se le otorga es del?

15% al 25% () 31% al 45% () ¿Cuándo? _____

26% al 30% () Más del 45% () ¿No sabe? _____

13.- ¿El aguinaldo que percibe usted es equivalente a?

Quince días () Hasta 60 días () ¿Cuánto? _____

30 días () Más de 60 días () ¿No sabe? _____

14.- ¿Recibe usted otras gratificaciones a final del año por algún otro concepto,

Si () No () Específíque _____

15.- ¿Hay oportunidad de obtener alguna beca patrocinada por esta empresa?

Si () No () No sabe ()

16.- ¿Se organizan cursos de capacitación o se manda a los trabajadores a tomarlos fuera de la empresa alguna vez?

Si () No () No sabe ()

17.- ¿La empresa patrocina cursos, seminarios, exposiciones artísticas y culturales?

Si () No ()

18.- ¿Ha asistido usted a esos eventos?

Nunca () Muy pocas veces ()

Frecuentemente () Siempre ()

19.- ¿Hay alguna facilidad de horario a los trabajadores que estudian?

Si () No () No sabe ()

20.- ¿Tiene premio por asistencia y puntualidad?

Si () No ()

Especifique _____

21.- ¿De todas y cada una de las prestaciones que otorga la empresa, cómo le gustaría recibirlas?

En Servicios () Especie () Dinero ()

¿Porqué? _____

22.- ¿Tiene atención médica extras al I.M.S.S.?

Si () No ()

Especifique _____

23.- ¿De las prestaciones que obtiene de la empresa, cuales le proporcionan más beneficios?

24.- ¿Las prestaciones actuales que usted recibe, le motivan para desempeñar mejor su trabajo?

Si () No ()

¿Porqué? _____

25.- ¿La empresa revisa continuamente los tabuladores de los diferentes puestos, para saber si su responsabilidad y cargas de trabajo van acorde con su sueldo?

Si () No () No sabe ()

¿En qué forma? _____

26.- ¿Lo beneficia de alguna manera la revisión continua de tabu
ladores?

Si () No ()

¿En qué forma? _____

27.- Comentarios respecto al cuestionario.

C A P I T U L O 4

4.1 COMO SE OBTUVO LA MUESTRA ESTADISTICA

Se tomó en cuenta el número de elementos que se tiene en nuestro universo, por el cual se decidió utilizar el Método de Muestreo Sistemático, el cual consideramos que era el más apto, porque en el de Probabilidad Estadística; nos encontramos con que este método se utiliza casi siempre para poblaciones finitas, y siempre dando un mismo resultado.

El muestreo Sistemático, va a ser una numeración de uno en uno hasta llegar a nuestro universo que tenemos, que es de 540 elementos, después se procederá a tomar un número al azar dentro de cada 10 elementos, para que nuestra muestra sea más exacta; de los cuales, 54 estarán sujetos a una investigación.

Para el cálculo de nuestra muestra se realizó lo siguiente:

Se calculó la razón del muestreo, dividiendo el total de elementos del universo entre el número de unidades que va a ser de 10, teniendo en cuenta que cada uno de los 540 elementos tenga la misma oportunidad de salir o de ser elegido.

Cálculo de la razón del muestreo

$$\begin{array}{r} \text{Universo} \\ \hline \text{Elementos de la muestra.} \end{array} \frac{540}{10} = 54$$

La razón de nuestro muestreo es de 54

La selección de la muestra será de 54 elementos, de éstos se escogerán uno de cada 10 números progresivamente al azar.

4.2 TABULACION DE LA PRACTICA DE CAMPO DE LA CUAL OBTUVIMOS

LOS SIGUIENTES RESULTADOS.

1)			
	a) 1 a 2 años	22	41%
	b) 3 a 7 años	25	46%
	c) 8 o más años	7	13% 100%
2)			
	a) Sí	45	83%
	b) No	9	17% 100%
3)			
	a) Sí	35	65%
	b) No	19	35% 100%
4)			
	a) La persona que lo contrató	23	43%
	b) Reglamento interno de trabajo	22	41%
	c) Otro	9	16% 100%
5)			
	a) Sí	48	89%
	b) No	6	11% 100%

6)

a) Excelentes		0%
b) Buenas	35	65%
c) Regulares	18	33%
d) Malas	8	2%
e) Pésimas	1	0% 100%

7)

a) Si	15	28%
b) No	18	33%
c) No sabe	21	39% 100%

8)

a) Si	50	92%
b) No	3	6%
c) No sabe	1	2% 100%

9)

a) Hasta 6 horas	1	2%
b) De 6½ a 8 horas	23	43%
c) De 8½ a 10 horas	30	55% 100%

10)

a) Media hora	3	6%
b) Dos horas	1	2%
c) Una hora	17	31%
d) Una hora y media	33	61% 100%

11)

a) En un sólo período al año		0%
b) En dos períodos al año	51	94%
c) No sabe		0%
d) Otros	3	6% 100%

12)

a) 15 al 25%	8	15%
b) 26 al 30%	40	74%
c) 31 al 45%	1	2%
d) Más del 45%	1	2%
e) No sabe	4	7% 100%

13)

a) 15 días		0%
b) 30 días	53	98%
c) 60 días	1	2%
d) Más de 60 días		0%
e) Sin respuesta		0% 100%

14)

a) Si	36	67%
b) No	18	33%
c) Sin respuesta		0% 100%

15)

a) Si	19	35%
-------	----	-----

b) No	13	24%
c) No sabe	22	41% 100%

16)

a) Si	51	94%
b) No		0%
c) No sabe	3	6% 100%

17)

a) Si	50	93%
b) No	4	7% 100%

18)

a) Nunca	9	16%
b) Frecuentemente	10	19%
c) Muy pocas veces	34	63%
d) Siempre	1	2% 100%

19)

a) Si	38	70%
b) No	10	19%
c) No sabe	6	11% 100%

20)

a) Si	45	83%
b) No	6	11%
c) Otros	3	6% 100%

21)

a) En servicio	13	24%
b) Especie	2	4%
c) Dinero	34	63%
d) Las tres	3	5%
e) Dos	2	4% 100%

22)

a) Si	37	69%
b) No	17	31% 100%

23)

a) Económicas	41	76%
b) Sociales	4	7%
c) Culturales		0%
d) Las tres	1	2%
e) Sin respuesta	6	11%
f) No le gustan las prestaciones	2	4% 100%

24)

a) Si	33	61%
b) No	21	39% 100%

25)

a) Si	17	32%
b) No	18	33%
c) No sabe	19	35% 100%

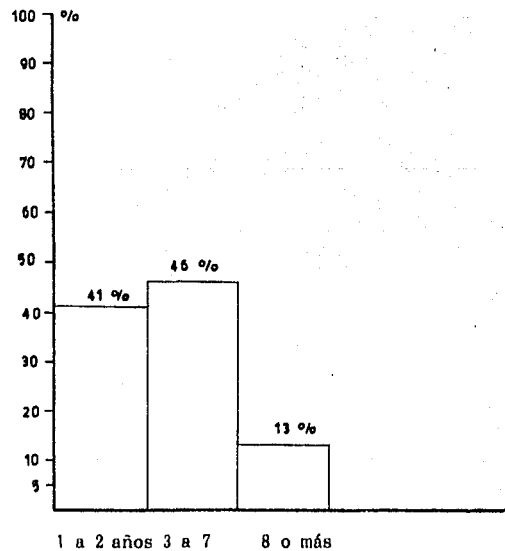
26)

a) Si	29	54%
b) No	19	35%
c) Sin respuesta	6	11% 100%

4.3 GRAFICAS

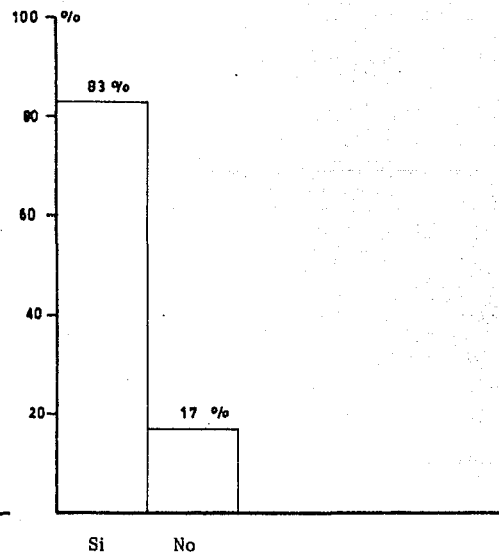
1. ¿Cuánto tiempo tiene usted de trabajar en la empresa?

1 a 2 años () 3 a 7 () 8 o más ()



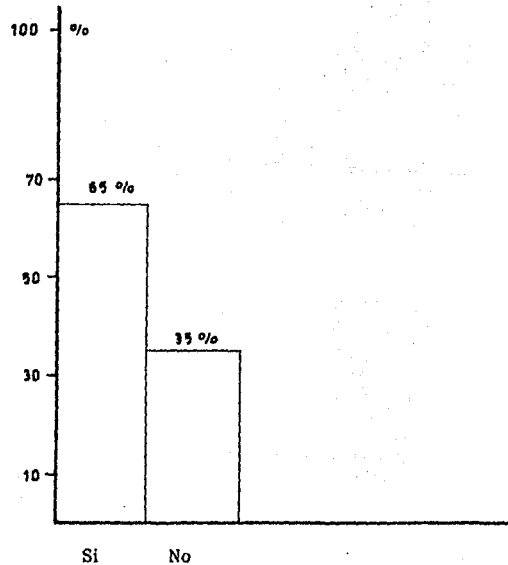
2. ¿Conoce todas las prestaciones que le ofrece la empresa?

Si () No ()



3. ¿Cuando ingresó, se le comunicaron las prestaciones que podría obtener?

Si () No ()

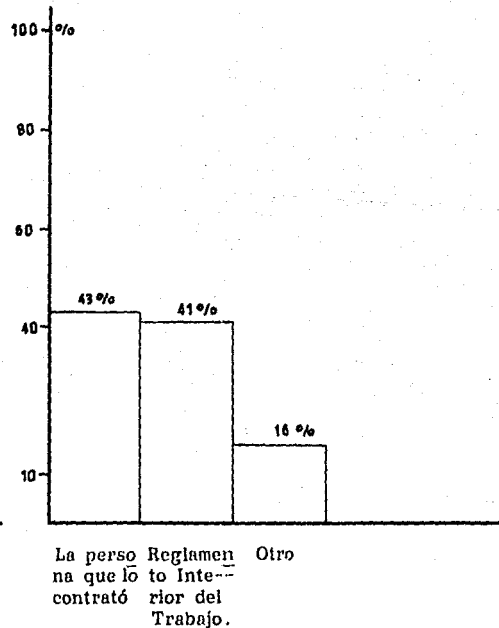


4. ¿Quién le informó de éstas?

La persona que lo contrató ()

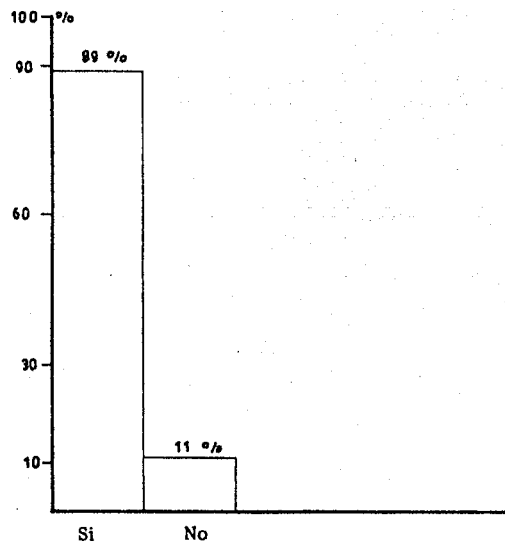
Reglamento Interior del Trabajo ()

Otro ()



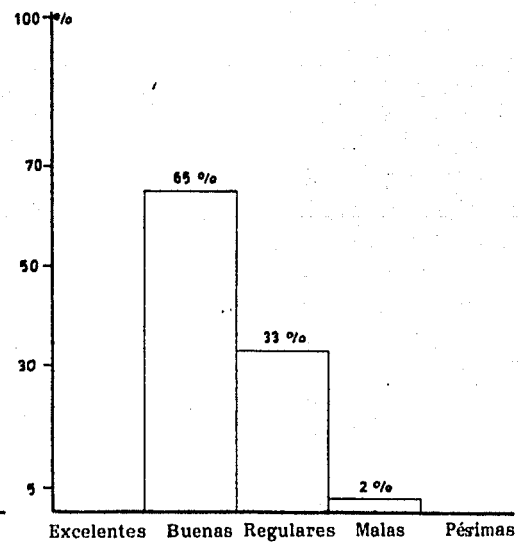
5. ¿Ha utilizado las prestaciones que conoce cuando ha tenido oportunidad?

Si () No ()



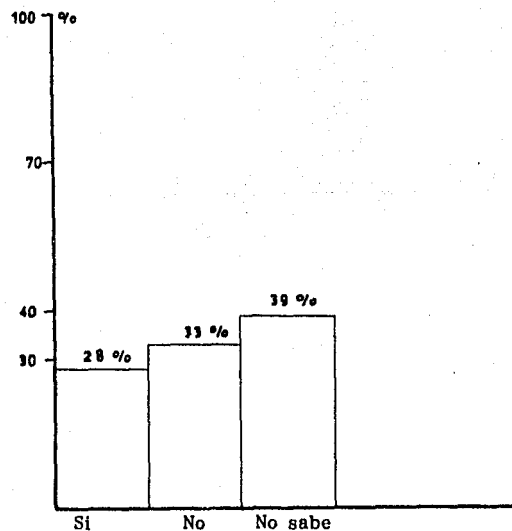
6. Considera que esas prestaciones en general son

Excelentes () Malas ()
Buenas () Pésimas ()
Regulares ()



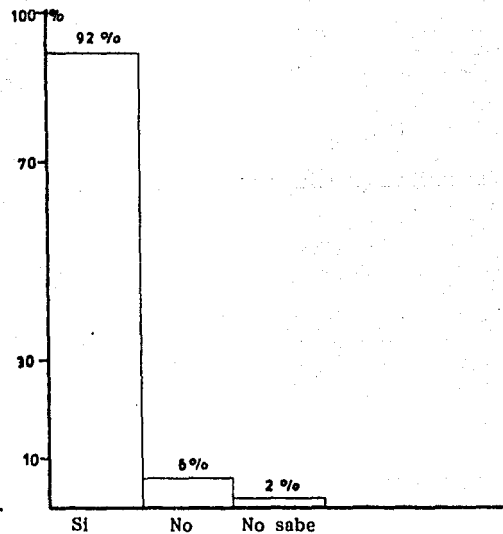
7. ¿Piensa que en general son mejores las prestaciones que tiene en comparación con otras empresas del mismo ramo o actividad?

Si () No () No sabe ()



8. ¿Patrocina la empresa alguna actividad deportiva?

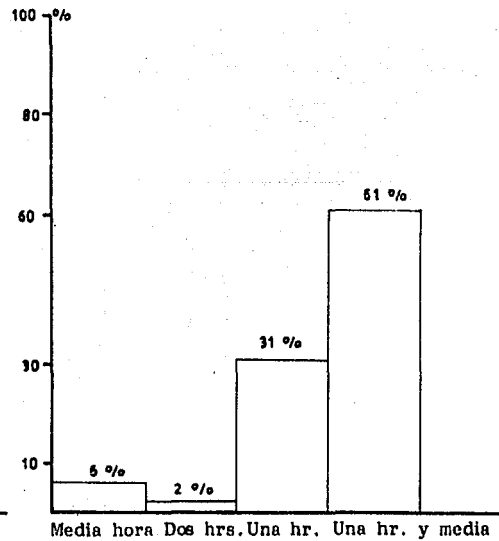
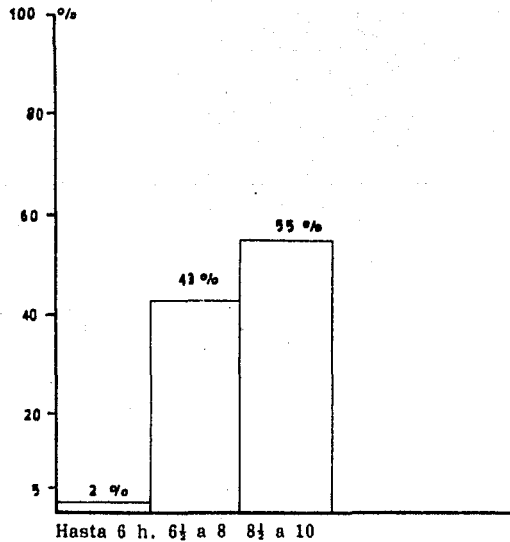
Si () No () No sabe ()



9. Su jornada diaria de trabajo normalmente es de 10. ¿De qué tiempo dispone usted para tomar sus alimentos?

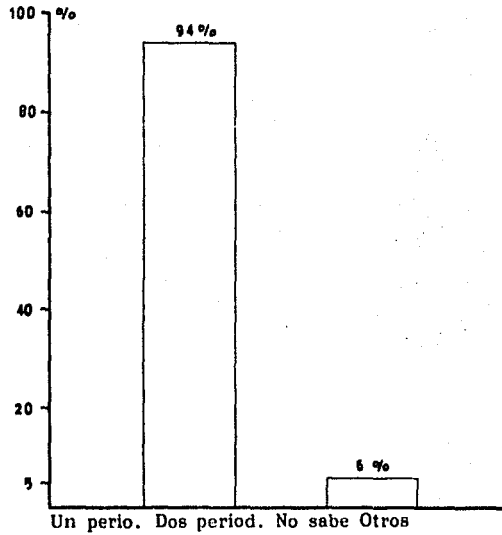
Hasta 6 horas () De 8½ a 10 horas. ()
De 6½ a 8 horas ()

Media hora () Una hora ()
Dos horas () Una hora y media ()



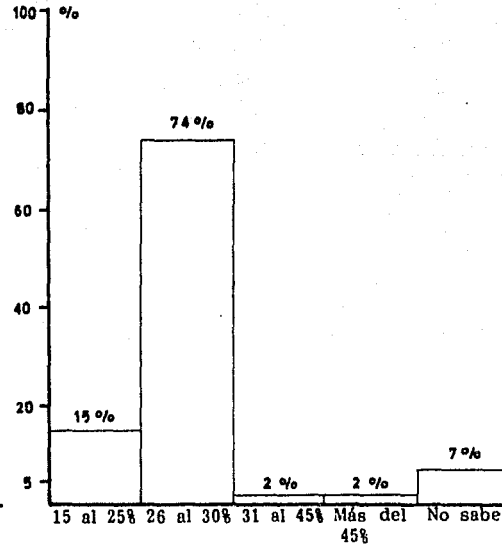
11. ¿Las vacaciones cómo se le otorgan?

En un sólo período al año ()
En dos períodos al año ()
Otros ()



12. ¿La prima vacacional que se le otorga es del?

15 al 25% () 31 al 45% ()
26 al 30% () Más del 45% () No sabe?

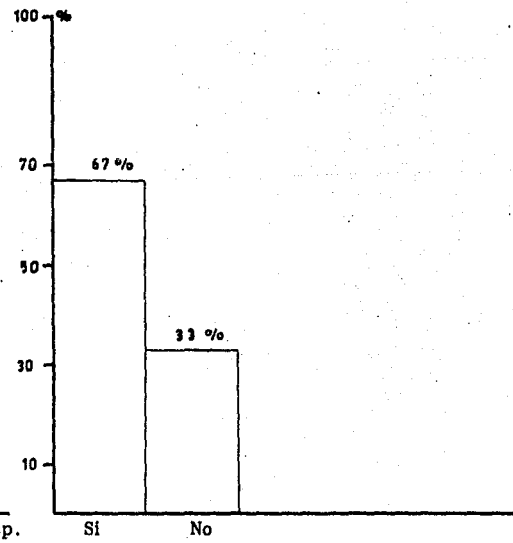
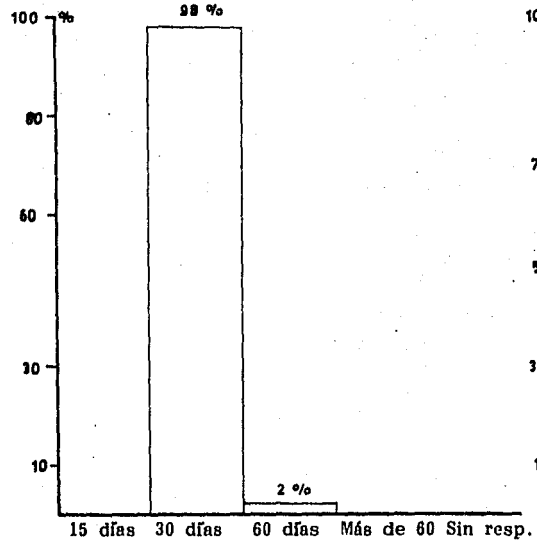


13. El aguinaldo que recibe usted es equivalente a

Quince días () Hasta 60 días ()
30 días () Más de 60 días ()
Sin respuesta ()

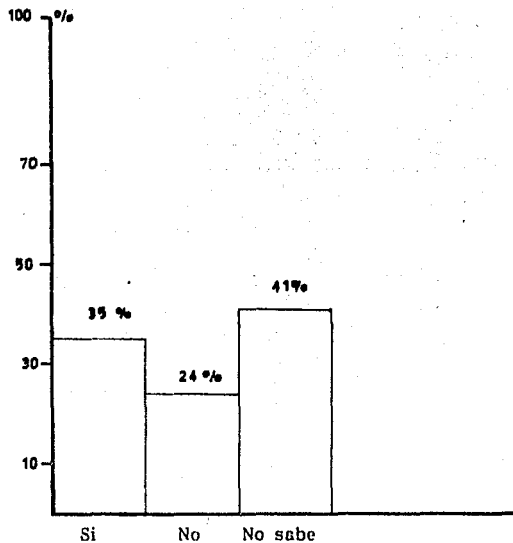
14. ¿Recibe usted otras gratificaciones a final de año por algún otro concepto?

Sí () No ()



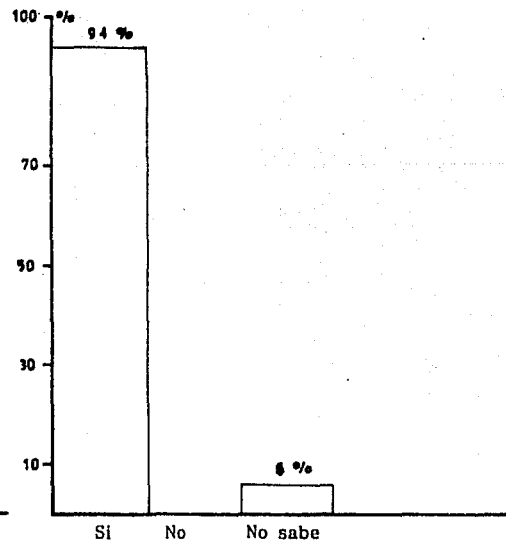
15. ¿Hay oportunidad de obtener alguna beca patrocinada por esta empresa?

Si () No () No sabe ()



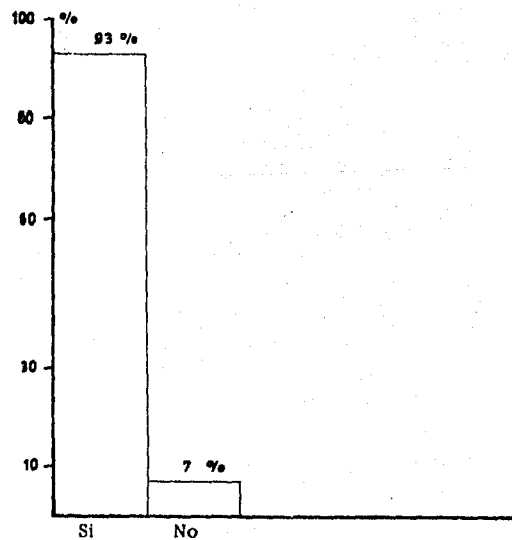
16. Se organizan cursos de capacitación o se manda a los trabajadores a tomarlos fuera de la empresa alguna vez?

Si () No () No sabe ()



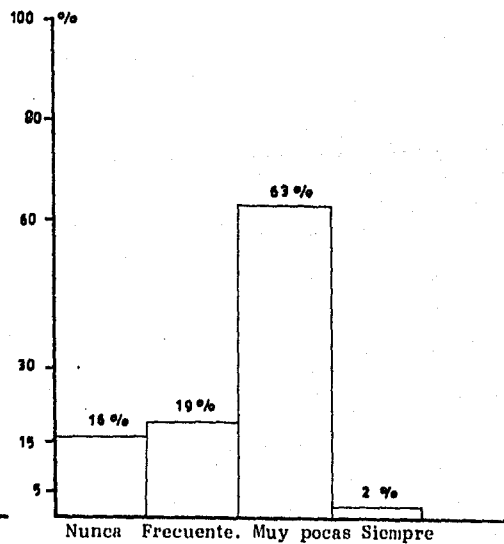
17. ¿La empresa patrocina cursos, seminarios exposiciones artísticas y culturales?

Si () No ()



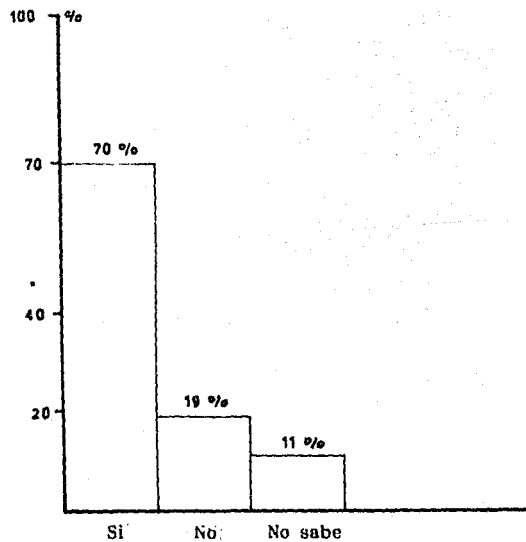
18. ¿Ha asistido usted a esos eventos?

Nunca () muy pocas veces ()
Frecuentemente () Siempre ()



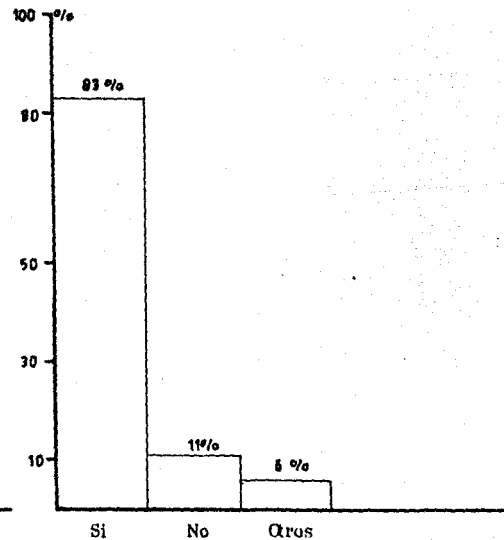
19. ¿Hay alguna facilidad de horario a los trabajadores que estudian?

Si () No () No sabe ()



20. ¿Tiene premios por asistencia y puntualidad?

Si () No () Otros ()

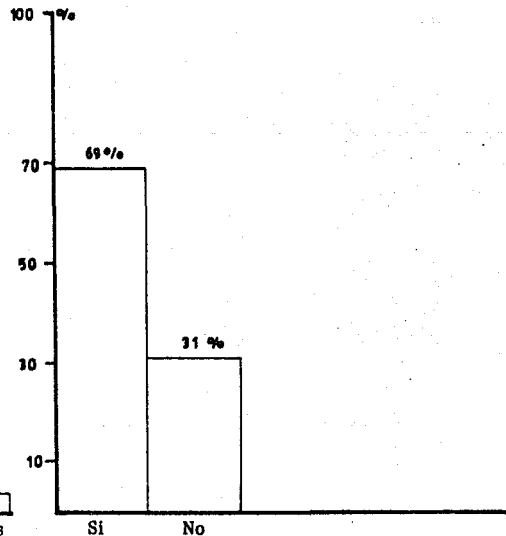
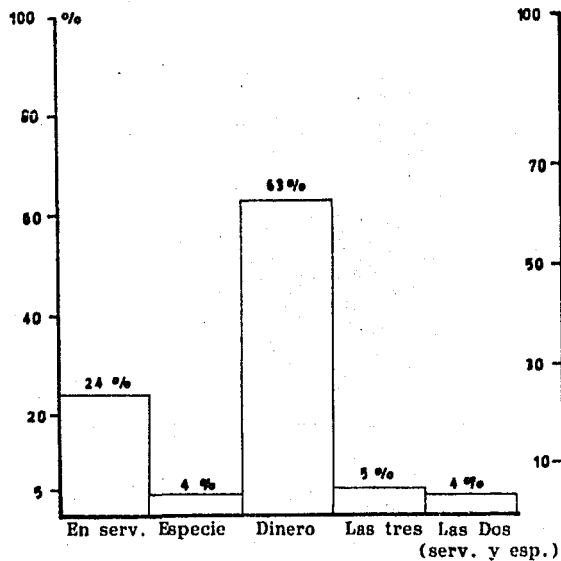


21. De todas y cada una de las prestaciones que otorga la empresa, cómo le gustaría recibirías?

En servicio () Especie () Dinero ()
¿Porqué? _____

22. ¿Tiene atención médica extras al I.M.M.S.?

Si () No ()
Especifique _____

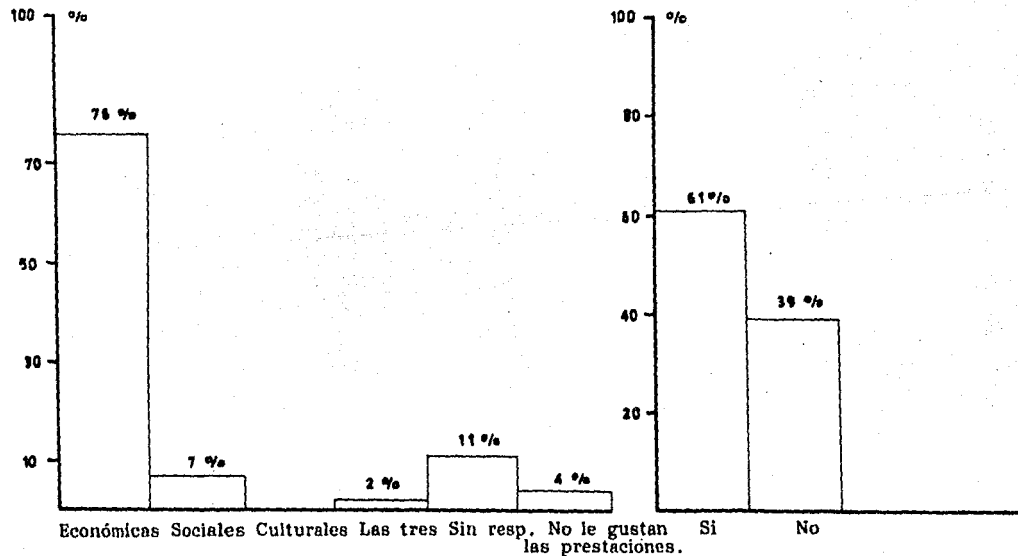


23. De las prestaciones que obtiene de la empresa cuáles le proporcionan más beneficios?

- a) Económicas
- b) Sociales
- c) Culturales
- d) Las tres
- e) Sin respuesta
- f) No le gustan las prestaciones.

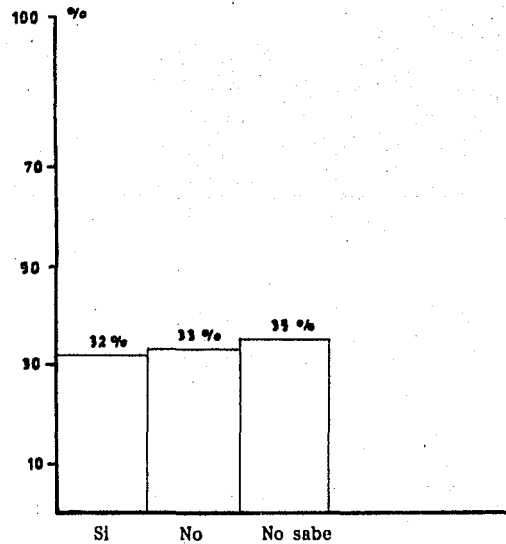
24. Las prestaciones actuales que usted recibe le motivan para desempeñar mejor su trabajo?

Si () No ()



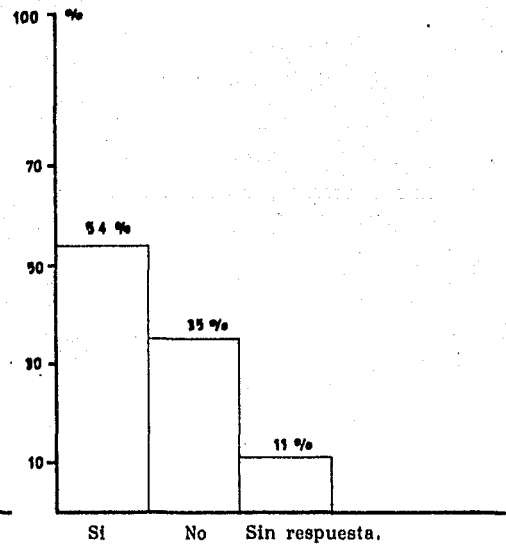
25. La empresa revisa continuamente los tabuladores de los diferentes puestos para saber si su responsabilidad y cargas de trabajo van acorde con su sueldo?

Si () No () No sabe ()



26. Lo beneficia de alguna manera la revisión continua de tabuladores?

Si () No () Sin respuesta ()



4.4 INTERPRETACION DE LOS DATOS OBTENIDOS

SEGUN LOS RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS

Mediante la encuesta realizada encontramos los siguientes resultados:

1.- ¿Cuánto tiempo tiene usted de trabajar en la empresa?

Encontramos que un 41% tiene de 1 a 2 años, mientras que un 46% tiene de 3 a 7 años y el 13% tiene 8 o más.

2.- ¿Conoce todas las prestaciones que le ofrece la empresa?

Un 83% si las conoce todas y un 17% no las conoce en su totalidad.

3.- ¿Cuando ingresó, se le comunicaron las prestaciones que podría obtener?

Se les comunicaron de los beneficios de las prestaciones que iba a obtener a un 65% y a un 35% no.

4.- ¿Quién le informó de éstas?

Fue informado el 43%, por el Departamento de Personal, mientras que un 41% se informó mediante el reglamento interior del trabajo y un 16% por comentarios de sus compañeros.

5.- ¿Ha utilizado las prestaciones que conoce cuando ha tenido la oportunidad?

Encontramos que un 89% las ha utilizado y el 11% no, en su totalidad.

6.- Considera que esas prestaciones en general son:

Las consideran buenas un 65%, mientras que un 33% las consideran regulares y un 2% las consideran malas.

7.- ¿Piensa que en general son mejores las prestaciones que tiene en comparación con otras empresas del mismo ramo o actividad?

El resultado de ésta, fue que el 28% las consideran mejores, el 33% dice que no y el 39% no sabe.

8.- ¿Patrocina la empresa alguna actividad deportiva?

El 92% contestó que si, el 6% que no, y el 2% no sabe.

9.- Su jornada diaria de trabajo normalmente es de:

Hasta 6 horas respondió un 2%, el 43% de 6½ a 8 horas y el 55% comenta que es de 8½ a 10 horas.

10.- ¿De qué tiempo dispone usted para tomar sus alimentos?

Un 6% sólo toma media hora, el 2% 2 horas, el 31% una hora y el 61% una hora y media.

11.- ¿Las vacaciones cómo se le otorgan?

El 94% en dos períodos y 6% según las necesidades de acuerdo a las cargas de trabajo.

12.- La prima vacacional que se le otorga es del:

15% comenta que es del 15 al 25%, el 74% dice que es del 26 al 30%, el 2% menciona que es del 31 al 45% y otro 2% -

considera que es más del 45% y mientras tanto el 7% no sabe.

13.- El aguinaldo que percibe usted es equivalente a:

Afirma un 98% que el aguinaldo es de 30 días mientras el 2% comenta que es hasta 60 días.

14.- ¿Recibe usted otras gratificaciones a final del año por algún otro concepto?

Un 67% contestó que sí y un 33% no recibe gratificación adicional.

15.- ¿Hay oportunidad de obtener alguna beca patrocinada por esta empresa?

El 35% dice que sí, el 24% dice que no, mientras el 41% no sabe.

16.- ¿Se organizan cursos de capacitación o se mandan a los trabajadores a tomarlos fuera de la empresa alguna vez?

Un 94% dice que sí se organizan cursos de capacitación en la empresa y un 6% dice que no sabe.

17.- ¿La empresa patrocina cursos, seminarios, exposiciones artísticas y culturales?

El 93% dice que sí y el 7% dice que no.

18.- ¿Ha asistido usted a esos eventos?

El 16% nunca ha asistido, el 19% frecuentemente, el 63% - muy pocas veces, mientras el 2% siempre ha asistido a los eventos.

19.- ¿Hay alguna facilidad de horario a los trabajadores que estudian?

Afirma un 70% que sí, el 19% dice que no y el 11% no sabe.

20.- ¿Tiene premio por asistencia y puntualidad?

El 83% comenta que sí, el 11% dice que no, mientras que el 6% menciona que por tener un nivel jerárquico mayor no tienen derecho a dicha prestación.

21.- ¿De todas y cada una de las prestaciones que otorga la empresa, como le gustaría recibir las?

Las prefieren en servicios un 24%, el 4% les parecen bien en especie y el 63% les parecen mejor en dinero, el 5% las prefieren en los 3 conceptos anteriores y mientras el 4% en servicio y en especie.

22.- ¿Tiene atención médica extras al IMSS?

Afirma que sí un 69% y el 31% dice que no.

23.- ¿De las prestaciones que obtiene de la empresa, cuáles les proporcionan más beneficios?

Las considera económicas un 76%, un 7% comenta que son las sociales, el 2% dice que son las económicas, sociales y culturales, el 11% se abstuvieron de dar sus comentarios al respecto, mientras al 4% no le gustan sus prestaciones.

24.- ¿Las prestaciones actuales que usted recibe le motivan para desempeñar mejor su trabajo?

Un 61% de las prestaciones lo motivan, mientras que el 39% no.

25.- ¿La empresa revisa continuamente los tabuladores de los diferentes puestos para saber si su responsabilidad y cargas de trabajo van acorde con su sueldo?

Dice que sí un 32% y el 33% dice que no, por otra parte el 35% no sabe.

26.- ¿Lo beneficia de alguna manera la revisión continua de tabuladores?

El 54% dice que sí lo benefician, el 35% dice que no y el 11% se abstuvieron de contestar.

4.5 CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

Las conclusiones y sugerencias a que se llegó al término de la presente investigación es el producto de la experiencia que se adquirió a través de la misma, de la cual nos formó un criterio acerca de la situación de las prestaciones en ICONSA.

- 1.- La mayor parte del personal que labora en ICONSA, tiene un promedio de 3 a 7 años. Se detectó que hay bastante personal de nuevo ingreso, encontrándose también que hay muy poco personal que labora desde sus inicios de la empresa.
- 2.- Casi todos los trabajadores que laboran en ICONSA, conocen las prestaciones a que tienen derecho.
- 3.- 4.- A los trabajadores de nuevo ingreso se les informa de los beneficios de las prestaciones que tiene derecho, sin embargo en algunos casos no se les comunica de éstas, por otra parte, llegamos a la conclusión de que el 43% se informan a través del Area de Recursos Humanos, el 41% se enteraron por medio de su Reglamento Interior de Trabajo, y el 16% a

través de los comentarios de sus compañeros.

- 5.- El personal sí utiliza los beneficios que le dan sus prestaciones actuales, cuando tiene oportunidad.
- 6.- La mayor parte del personal encuestado, consideró que las prestaciones que se le brindan se encuentran en un nivel aceptable y una minoría le parecieron regulares.
- 7.- El 28% de los trabajadores afirman que las prestaciones otorgadas en ICONSA, son mejores que en otras empresas del mismo ramo o actividad (considerando como ideas muy particulares de ellos mismos).
El 33% dice que no, ya que comentan que las prestaciones son mejores en empresas privadas, dando como ejemplo: mejor horario de trabajo, mayores utilidades, mayor aguinaldo, etc. Sin embargo, el 39% de ésta desconocen si son mejores o no, debido a que no han tenido la oportunidad de laborar en otra empresa de este tipo.
- 8.- Los trabajadores afirman que la empresa patrocina eventos deportivos.
- 9.- Las jornadas laboradas en ICONSA son las siguientes:
El 43% del personal trabaja de acuerdo con las 8 horas, que establece la Ley Federal del Trabajo, mientras el 55% comenta que es de 8½ a 10 horas, y el 2% respondió que labora 6 horas.

- 10.- En su mayoría gozan del tiempo establecido por la empresa en el horario de comida, que es de 1½ hora y una menor parte dispone solamente de una hora.
- 11.- El personal goza de sus vacaciones en dos períodos al año.
- 12.- En relación a la prima vacacional que se les da en ICONSA, al personal, generalmente es del 30%.
- 13.- El aguinaldo que perciben los trabajadores de ICONSA es equivalente a 30 días de sueldo.
- 14.- Se reciben otro tipo de gratificaciones en ICONSA, a aquellos trabajadores que tienen una mayor productividad por la eficacia y efectividad en el resultado de sus tareas.
- 15.- Un 35% de los trabajadores dice que sí hay oportunidad de obtener beca patrocinada por la empresa, el 24% comenta que no y un 41% no sabe.
- 16.- En la empresa ICONSA sí se organizan cursos de capacitación según las necesidades de la misma.
- 17 y 18.- La empresa sí patrocina cursos, seminario, exposiciones artísticas y culturales.
En dichos eventos el personal no acude regularmente.
- 19.- En ICONSA, hay la facilidad de un horario especial para el personal que sigue estudiando.
- 20.- La empresa da un día de sueldo a la quincena por asistencia y puntualidad y por otro lado a determinado nivel jerár

quico no tienen derecho a este beneficio, como es el caso - de los Jefes de Departamento.

- 21.- El personal tiene preferencia en recibir las prestaciones en dinero, ya que le facilita la posibilidad de comprar en cualquier tienda que él deseé, sin estar condicionado a un sólo lugar y a determinados productos y en segundo lugar les agrada recibirlos en servicios.
- 22.- ICONSA otorga a sus trabajadores y a su familia atención médica extra al I.M.S.S., como gastos mayores (operaciones, tratamientos especializados y análisis clínicos).
- 23.- El personal considera de mayor beneficio las prestaciones de tipo económico.
- 24.- Las prestaciones que ofrece actualmente ICONSA, motiva en su mayoría a los trabajadores para una mejor armonía y desempeño de sus funciones, sin embargo a otros no los motiva, ya que las consideran bajas en cuestión de sus necesidades económicas.
- 25 y 26.- El 32% del personal considera que si revisan los tabuladores, el 33% dice que no y el 35% lo desconoce totalmente. Por otro lado el 54% opina que la revisión de los tabuladores los ayuda en forma tal con posibles ascensos de puestos a la vez que sus sueldos se verán incrementados, lo cual una revisión siempre traerá beneficios. Sin embargo el 35% considera que no los beneficia, ya que

la revisión de tabuladores no están bien remunerados y - también dicen que las funciones de su puesto no vanacor de con su sueldo que percibe y por otro lado hay personal que continúa con los mismos sueldos desde que ingresaron a la empresa.

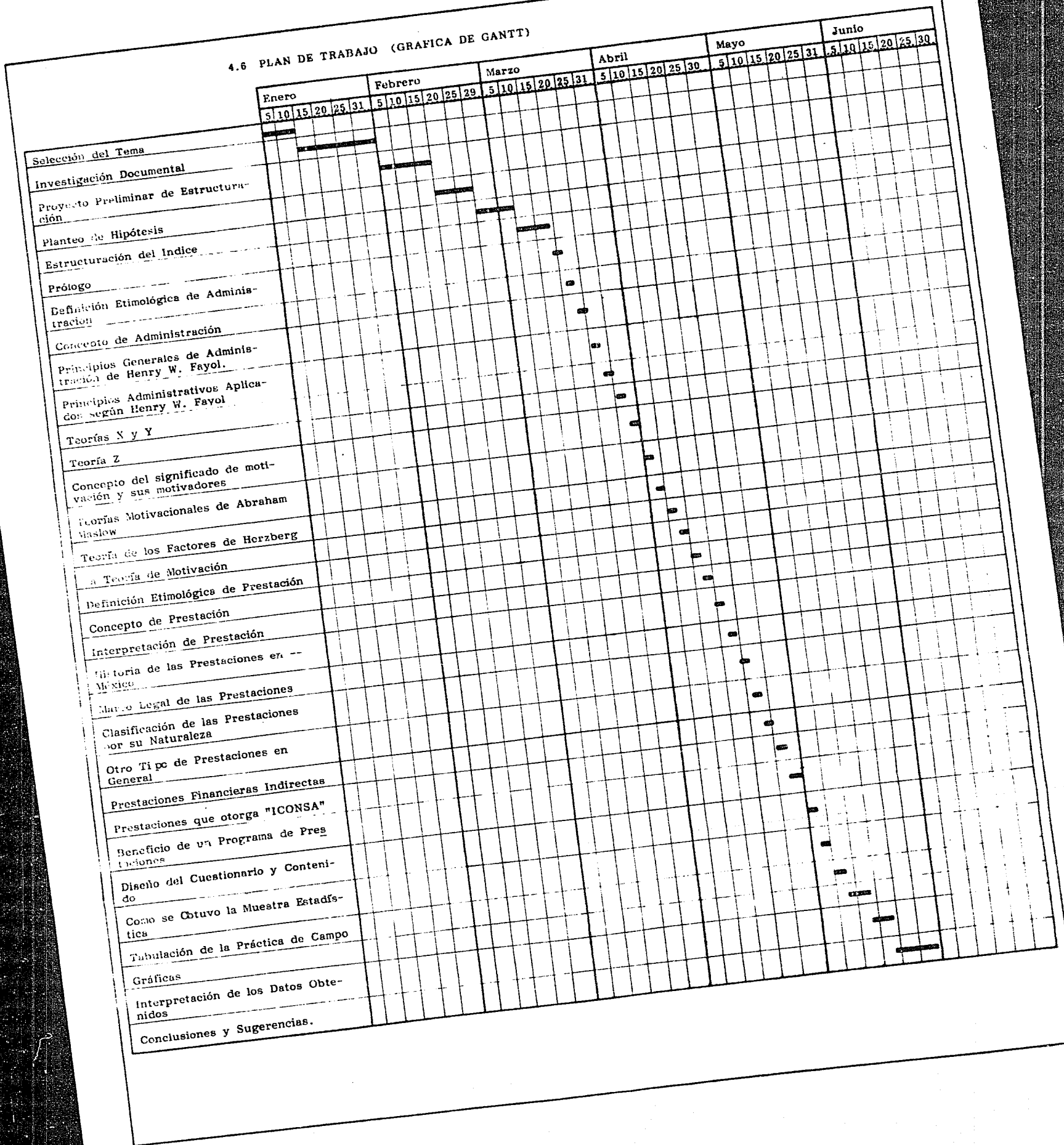
Por lo tanto, concluimos que la revisión de los tabuladores, por parte de la empresa, no ha tenido un buen funcionamiento.

SUGERENCIAS

- Las prestaciones se les deben aumentar, ya que serían un gran motivador y aliciente, creando con ésto una mejor armonía entre trabajador y empresa, como por ejemplo: préstamo a corto plazo, largo plazo e hipotecarios, hasta 3 meses de sueldo (efectivo), 8 meses de sueldo para compra de auto o -- muebles, e hipotecario hasta 26 meses de sueldo para la compra de casa - habitación, respectivamente.
- El área de Recursos Humanos debe tener la capacidad o interés de proporcionar la información en una forma eficaz y adecuada a sus trabajadores en lo que se refiere a los tipos de prestaciones a los que tiene derecho.
- Los programas de prestaciones deben ser preparados y aplicados en estrecha relación con los trabajadores y el área de personal.

- ICONSA se debe preocupar en implantar un buen sistema en la revisión de tabuladores, acorde con la responsabilidad y los conocimientos requeridos en cada puesto, para obtener una equidad entre las funciones y el sueldo percibido, dando como consecuencia una eficiente administración en esta empresa.

4.6 PLAN DE TRABAJO (GRAFICA DE GANTT)



4.7. BIBLIOGRAFIA

- Arias Galicia Fernando.- Administración de Recursos Humanos
Ed. Trillas 13a. Reimpresión.
- Barajas Medina Jorge.- El Hombre, el Trabajo y la Administración.
Ed. Diana 2a. Impresión 1979.
- Chruden J. Herbert y Sherman W. Arthur.- Administración
de Personal.
Ed. C.E.C.S.A. 8a. Impresión.
- Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT). Se creo el fideicomiso el 2 de mayo de 1974.
Paseo de la Reforma No. 506, 8o. piso. Col. Juárez.
- De Buen L. Nestor.- Derecho del Trabajo Tomo II.
Ed. Porrúa. 4a. Edición. México, 1978.
- Fayol Henry y Taylor W. Frederick.- Administración Industrial
y General.
Ed. Ateneo 1984.
- Fernández Arena José Antonio.- El Proceso Administrativo.
Ed. Diana, 5a. Impresión. México 1981.
- García Pérez Andrés.- Elementos del Método Estadístico.
Ed. U.N.A.M., 6a. Reimpresión México, 1972.

- H. Vroom Víctor.- Motivación y Alta Dirección.
Ed. Trillas 1979.
- Hernández y Rodríguez Sergio y Ballesteros Inda Nicolás.-
Fundamentos de Administración.
Ed. Interamericana 1a. Edición.
- Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).
Barranca del Muerto No. 280, Guadalupe Inn. C.P. 01029
México, D.F.
- Koontz O. Donnell.- Curso de Administración Moderna.
Ed. Mc Graw Hill 6a. Edición, 1981.
- Lara Tellez Francisco Gerardo.- Evolución y Tendencia de
las Prestaciones en México Tesis Profesional.
U.I.A. México 1982.
- Laris Casillas Francisco Javier.- Administración Integral.
Ediciones Oasis. 6a. Edición 1977.
- Ley del Seguro Social.
Editores Mexicanos Unidos S.A., 1a. Edición 1988.
- Ley Federal del Trabajo.
La publica la Secretaría de Trabajo y Previsión Social
7a. Edición 1988.

- Mc Gregor Douglas.- Aspecto Humano de las Empresas.
Ed. Diana, 9a. Impresión 1984.
- Mendieta Alatorre Angeles.- Método de Investigación y Manual Académico.
Ed. Porrúa 1986.
- O. Donnell Ciryil y Heinz Wehrch.- Elementos de Administración.
Ed. Mc Graw Hill, 3a. Edición.
- Ouchi William.- Teoría Z. Fondo Educativo Interamericano.
Ed. Norma México 1982.
- Pick Susan y López Ana Luisa.- Como investigar en Ciencias Sociales.
Ed. Trillas.
- Pina Vara Rafael.- Diccionario de Derecho.
Ed. Porrúa, 15a. Edición. México 1986.
- R. Terry George.- Principios de Administración.
Ed. C.E.C.S.A. 1984.
- Reyes Ponce Agustín.- Administración de Empresas 1a parte.
Ed. Limusa, México 1984.
- Reyes Ponce Agustín.- Administración de Empresas 2a. parte.
Ed. Limusa México 1982.

- Reyes Ponce Agustín.- Administración de Personal 1a. parte.
Ed. Limusa México 1982.
- Ríos Szalay Adalberto y Paniagua Aduna Andrés.- Orígenes
y Perspectivas de la Administración.
Ed. Trillas 7a. Reimpresión, 1984.
- Sainz de Robles Federico Carlos.- Diccionario Español de -
Sinónimos y Antónimos.
Ed. Aguilar S.A., 8a. Reimpresión.
- Spurr A. William y Bonini P. Charles.- Toma de Decisiones
en Administración Mediante Métodos Estadísticos.
Ed. Limusa México 1982.
- W. M. Jackson.- Diccionario Hispánico Universal.
Inc., Editores México, D.F.