

2ej 108

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

LA DESIGUALDAD SOCIAL EN EL TRABAJO
(UN ENFOQUE DE MERCADOTECNIA SOCIAL)

SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION
P R E S E N T A

CLOTILDE HERNANDEZ GARNICA

CP y LEA FRANCISCO R. RIVEROLL RAMIREZ

1981



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

I N D I C E

Prólogo	6
Introducción	8
PRIMERA PARTE - CONTENIDO TEORICO	
1. LA MERCADOTECNICA SOCIAL	
1.1 Los estudios de mercado al servicio de las causas sociales	12
1.2 La mercadotecnia política y electoral	17
2. LA DESIGUALDAD EN EL TRABAJO	
2.1 El mercado de trabajo	20
2.2 Las clases sociales	25
2.3 Trabajo y administración	28
SEGUNDA PARTE - CONTENIDO PRACTICO	
4. METODOLOGIA	
4.1 Objetivos e hipótesis	32
4.2 Tamaño de la muestra	34
4.3 Diseño del cuestionario	40
4.4 Investigación de campo	42
4.5 Procesamiento de datos	44

5. ANALISIS DE RESULTADOS (frecuencias absolutas y relativas)	
5.1 Segmento de profesionistas	45
5.2 Segmento de empleados	82
5.3 Segmento de obreros	119
5.4 Segmento de cuadros menores	156
5.5 Total de la muestra poblacional	192
5.6 Tablas cruzadas	230
6. CONCLUSIONES	253
BIBLIOGRAFIA	263
ANEXO A. Programa del proceso de investigación	266
ANEXO B. Cuestionario fuente	269

P r ó l o g o

Hasta ahora no ha faltado controversia en torno a que existan mexicanos de primera, de segunda y de innumerables clases.

Mientras el sector empresarial rebate que tal desigualdad exista en el empleo por el sólo hecho de vivir en una sociedad democrática, el grupo de trabajadores sostiene que su existencia subordinada no es justa porque no hay igualdad entre los puestos de la estructura no sólo social sino de trabajo, ideológica y política.

De estas controversias ha surgido la inquietud y el deseo de intentar descubrir la verdad sobre el problema de la desigualdad social en el trabajo.

Si con este estudio tan sólo se logra que el lector comprenda el origen de la inquietud y la posición que respecto al problema planteado se presenta, me sentire satisfecha.

Si además, con el presente estudio se motiva al lector a profundizar en el tema o adentrarse en otros afines a este, se tendrá la convicción de haber escrito algo útil.

Antes de comenzar quisiera agradecer haciendo público mi reconocimiento por el eficiente trabajo de campo realizado por varios alumnos de la Facultad de Psicología; por la elaboración de las gráficas a la señorita Marilú Hernández y al señor Adrián Olvera. Una mención especial merece el Dr. Adip Sabag por su desinteresado e incondicional apoyo en el desarrollo de la investigación.

"... mi propósito no es el de enseñar aquí el método que cada cual debe seguir para guiar acertadamente su razón, sino solamente el de mostrar de que manera he tratado de guiar la mia".

DESCARTES (Discurso del método)

I n t r o d u c c i ó n

El motivo principal por el que se realizó este estudio en el área de comercialización fue por la necesidad de investigar un campo dentro de la mercadotecnia que aún no se ha explotado, ese campo es el social.

¿Cuántas instituciones se decían a investigar el mercado social? ¿Cuántos estudios ya se realizan en esta área? La respuesta que se encontró a estas preguntas es : casi ninguna, entonces por qué no dedicarse a este trabajo novedoso e interesante.

El tema fue inspirado por estudios similares realizados anualmente en Francia y que llevan por título: *Le prix d' un français* (El precio de una francés)¹.

Se realizan con un rigor metodológico y amplitud de análisis tan grande que motivan a investigar sobre el problema de la desigualdad en el trabajo, a conocer por qué los mexicanos no somos iguales; no tenemos el mismo "precio" un hombre y una mujer; un joven, un adulto y un viejo; un obrero, un empleado o un profesionista; uno que sabe leer y escribir y uno que realizó estudios de posgrado. Los hijos de un obrero perciben un salario menor que los hijos de un industrial por desempeñar la misma labor, ¿por qué?

1 Christian Goux. "Le prix d'un français".
Le nouvel observateur. Septiembre, 1975.

La investigación se integra de dos partes, la primera de contenido teórico donde se exponen conceptos sobre mercadotecnia social y política, mercado de trabajo, clases sociales y trabajo y administración.

La segunda parte es de contenido práctico donde se presenta una investigación cuyos alcances se suscriben a continuación:

- . El estudio comprende geográficamente el área metropolitana de la ciudad de México.
- . Analiza 104 diferentes actividades de trabajo.
- . Es un estudio fundamentalmente sociológico en el mercado de la fuerza de trabajo.
- . Comprende sólo el trabajo subordinado (asalariado).

La investigación no estuvo exenta de limitaciones y estas fueron:

- . Económicas, fue fundamental la falta de recursos que permitieran costear una investigación más completa.
- . Personales, primer enfrentamiento con la realidad, se requiere resolver diversos problemas no previstos en el plan de investigación por ser desconocidos en la práctica.
- . Tiempo, por la falta de los anteriores recursos existieron retrasos en el programa de investigación y acortaron a su vez el tiempo disponible para la misma.

- . Propias del estudio, con el fin de hacer completa investigación debía tomarse en cuenta el factor demanda del mercado de la fuerza de trabajo, estudiar otras ciudades importantes como son: Monterrey, Guadalajara y Puebla. Analizar otras actividades socioprofesionales típicas o representativas de la población económicamente activa.

PRIMERA PARTE
CONTENIDO TEORICO

1. LA MERCADOTECNIA SOCIAL

1.1 Los estudios de mercado al servicio de las causas sociales

Los detractores de la mercadotecnia le acusan de todas las aficiones de la sociedad de consumo. Se le tiene en una opinión a la vez que excesivamente aduladora, demasiado severa, le consideran como un instrumento todopoderoso de manipulación, de intoxicación y de alienación de los consumidores; no mencionan de ella más que sus aspectos llamativos y los más chocantes tales como la publicidad obsesionante, los procedimientos clandestinos de persuasión o los métodos agresivos de ventas, y constatan que son las empresas de productos de gran consumo las primeras que resaltan con numerosos "estilos de mercadotecnia". Sus detractores no la ven como un medio de ayuda social pero si represiva que fomenta los apetitos de los consumidores influyendo en ellos oculta o brutalmente.

Lo único que importa es vender y alentar el aumento del consumo material en detrimento de las actividades culturales y de la formación de la sociedad en general.

En suma, le hacen responsable -equivocadamente- del materialismo, de la alienación y de la insatisfacción permanente de los consumidores así como del despilfarro y de la inflación.

A esos reproches los defensores de la mercadotecnia oponen sus argumentos. En primer lugar, aquellos olvidan que es un medio cada vez mejor de conocer las necesidades y los gustos y, por consiguiente, de mejorar los satisfactores.

En segundo lugar y sobretodo hay que quitar a la mercadotecnia la responsabilidad de todos los males de la sociedad de consumo ya que sus detractores confunden al instrumento con los que la utilizan y con los usos que le asignan.

En realidad dicen sus defensores, la mercadotecnia es neutral, es decir, que su gestión, métodos y técnicas pueden ser empleados indiferentemente sin importar la organización, y al servicio de cualquier causa.

Sin duda alguna tiene utilidad principalmente para las empresas comerciales en vías de acrecentar sus ventas, ganancias y potenciales. Pero nada se dice de aplicar su gestión o sus métodos para defender los intereses de los consumidores contra los abusos de los productores, luchar contra el alcoholismo, incitar a los conductores de automóviles a portar un cinturón de seguridad, o para aumentar las visitas a los museos y bibliotecas, en suma para promover las causas socialmente necesarias. Nada impide a los poderes y servidores públicos emplear los métodos de mercadotecnia para conocer y satisfacer mejor las necesidades de los ciudadanos y de los usuarios en materia de educación, de salud, de tiempo libre, de cultura o de equipos colectivos. Nada se opone finalmente a que los hombres y los partidos políticos de todas las tendencias utilicen la mercadotecnia para hacer triunfar sus ideas y retornar contra los adversarios de la sociedad de consumo, las armas mismas que hasta ahora han asegurado su éxito. Resumiendo, es inconveniente censurar la mercadotecnia con pretexto de que está al servicio de intereses privados. En lugar de que se denigre, es preferible hacer un buen uso de ella y no abandonarla al monopolio de las empresas comerciales con propósitos lucrativos, es mejor colocarla al servicio de causas más nobles.

Tales reflexiones condujeron a partir de 1970 al desarrollo de nuevas teorías y prácticas de mercadotecnia. A ensayar el desarrollo de la mercadotecnia "social" al lado de la mercadotecnia "comercial" y a ofrecer sus servicios a la sociedad.

Así, el desarrollo de la mercadotecnia, en el transcurso de los últimos diez años se caracteriza por la extensión de sus campos de aplicación. De esta manera se ha demostrado que el avance de las técnicas de la mercadotecnia pueden ser útiles a las empresas que producen bienes industriales, así como a aquellas que producen bienes de gran consumo. Además se pueden adicionar las empresas de servicios: los bancos y las compañías de seguros que han aprendido a razonar en términos de mercado.

Después de varios años se asiste a un nuevo movimiento de extensión del mercado fuera del medio mismo de la empresa privada. Considerada durante mucho tiempo allegada a la búsqueda de utilidades y cercana al modelo capitalista, la mercadotecnia alarga poco a poco su campo de acción. Cada uno admite que se aplica igualmente a las organizaciones con fines lucrativos como al sector público.

Así se puede ver como toma cuerpo progresivamente el concepto todavía joven de mercadotecnia social, la cual haya por objeto principal modificar las opiniones, las actitudes y los comportamientos de carácter público para mejorar la situación de la población; citando algunos ejemplos comunes de causas sociales (objeto de la mercadotecnia social) tenemos los de tipo caritativo como la cruz roja, de causas "corporativas", los sindicatos obreros, las asociaciones de defensa del consumidor o los movimientos de liberación de la

mujer, y de causas de interés general como las organizaciones antialcohólicas, las de planificación familiar o los movimientos de defensa de la ecología. Todas ellas no pretenden influenciar al público sino descubrir sus aspiraciones y deseos.

Es importante destacar que se hace referencia a la opinión pública que de ninguna manera es la suma de las opiniones particulares sino la actitud, opinión o creencia del individuo como parte de una comunidad.

El movimiento nació en Francia, en las grandes empresas nacionalizadas. La mercadotecnia social se ha introducido después de los esfuerzos de racionalización de la gestión del conjunto de las mencionadas empresas, ellas dan hoy en día el ejemplo de las grandes organizaciones que cumplen una misión de servicio público haciendo uso hábil e intenso de las técnicas de mercadotecnia. Lo esencial de la actividad mercadotécnica de estos organismos queda muy cercana a la practicada en el sector privado.

Cada vez es más discutida la función social de la empresa privada por parte de la población. Este fenómeno no es privativo de los países cuya ideología socialista está ampliamente expandida. En los Estados Unidos, donde tiene un alto lugar la ideología liberal, sucede lo mismo. Las empresas que detentan un poder importante son acusadas de descuidar el efecto de su acción sobre el medio ambiente, de no preocuparse suficientemente del consumidor, en una palabra de sacrificarse mucho en la búsqueda de su propia riqueza. En Estados Unidos se llevó a cabo una encuesta entre los estudiantes de administración sobre su concepción de las finalidades de la empresa privada. La mayoría deseaba que

se le diera menos importancia a la utilidad, a la eficacia de la producción y a los ingresos de los cuadros superiores y más a la clientela, a la calidad de la vida y a las categorías sociales más desfavorecidas².

Se hace imperativo superar la crisis de legitimidad no solo de las empresas privadas sino públicas y mixtas también. Una herramienta útil puede ser la mercadotecnia social.

² Laufer, Romain. "Organizational Choice of M.B.A. Students". Tesis doctoral. Universidad de Cornell, 1976.

1.2 La mercadotecnia política y electoral

La mercadotecnia política es una estructura de teorías y métodos que le sirven a las organizaciones políticas para definir los objetivos y programas políticos y para influenciar el comportamiento de los ciudadanos. Los métodos de estudio de las necesidades y de las aspiraciones de la población también forman parte de ella.

Por otro lado existe lo que se conoce como mercadotecnia electoral, que en sentido estricto no es una parte de la mercadotecnia política ya que tiene un objetivo más limitado: al lado de los partidos políticos y los candidatos a quienes ayuda a elaborar y medir una campaña electoral eficaz, a formular los programas de gobierno o de transformación de la sociedad. "La mercadotecnia electoral se interesa por los medios de la lucha electoral y no por los fines de la acción política"³.

En resumen, la promoción de un candidato o de un programa político en ocasión de una campaña electoral son los objetivos únicos de la mercadotecnia electoral que busca persuadir a los electores de votar por un candidato, por un partido o por un programa.

En las encuestas sobre las actividades y los comportamientos de los electores resultan factores importantes: la información sobre la situación y los modos de vida de la población, las actitudes fundamentales del "temperamento político", las actitudes coyunturales sobre la

³ Lindon, Denis. Marketing Politique et Social. Le Marketing électoral. France. Dalloz, 1976. Págs. 99-164.

situación y los problemas políticos, las actitudes de los partidos y de los políticos como son notoriedad, imagen y simpatía, y las intenciones de voto.

Algunas herramientas importantes en el estudio de los mercados electorales son los métodos de segmentación y de análisis tipológico así como el análisis multivariable de correlación (mapa estadístico exponencial de n variables).

Algunos modelos que explican el comportamiento electoral son: modelos de variables socio-demográficas, modelos de inspiración psicoanalítica y modelos actitudinales. La estructura general de un modelo que explique el comportamiento electoral incluiría características sociodemográficas del individuo, su historia y personalidad, condiciones de vida actuales, influencia reciente de la familia y de las organizaciones políticas, además de la concurrencia de eventos políticos, económicos y sociales de actualidad; todo esto determinaría las actitudes políticas del individuo, es decir, su temperamento político, opinión sobre problemas específicos y actitudes a discutir sobre los partidos y los candidatos presentes, lo que daría en las elecciones el voto del individuo.

Los ataques fundamentales que ha sufrido la mercadotecnia electoral y política son en el sentido de considerarlas como instrumento demagógico y de manipulación, con esto volvemos (q.v. pág. 13) a que no es la técnica de investigación en sí la causante de vicios sino los individuos que la utilizan para sus fines personales o de grupo sin considerar a las mayorías .

En México la demagogía y la manipulación van de la mano con la corrupción, pero considero no se debe a los

instrumentos de investigación que utilizan para allegarse de información sino del uso que les dan*.

Para evitar esos ataques se requiere que toda investigación sea clara en los objetivos que persigue, metodológicamente rigurosa (debe especificar método de muestreo, tamaño de la muestra, porcentaje de error y nivel de confiabilidad, ámbito geográfico, periodo en que se realizó y tipos de análisis efectuados) y dar a conocer el nombre del organismo que la realiza.

* Ver los índices de comportamiento económico nacional del Instituto Mexicano del Desarrollo, A.C. (IMED). "La crisis que no quedo atras". Revista Dí, no. 9, 1980. En comparación con las estadísticas de la Secretaría de Programación y Presupuesto.

2.1 El mercado de trabajo

Económicamente el mercado se define como el lugar en que convergen los productores de mercancías que las ofrecen a los compradores o consumidores que demandan tales mercancías.

El concepto de mercado no debe dar necesariamente la idea de un local fijo, sólo existe cuando el destino de las mercancías (producto o servicio elaborado) es su venta y tiene una realidad concreta indiscutible, la existencia de precios, que representan el nivel de compra y venta de las mercancías consideradas, dominan el mercado y hacen mover a quienes intervienen y actúan en él, ya sean vendedores o compradores.

Algunas clasificaciones de los mercados son las siguientes:

a. Por el área geográfica que comprenden; puede hablarse del mercado de trabajo del área metropolitana de la ciudad de México.

b. Por el tiempo que tardan la oferta y la demanda de un artículo en equilibrarse; pueden referirse los cambios salariales que se realizan periódicamente.

c. De acuerdo con la competencia, se tiene el caso de mercados de trabajo donde la oferta es mayor que la demanda (obreros no calificados) y hace muy competitivo el acceso al empleo.

Comunmente se dice que el mercado deriva de la división del trabajo; es conveniente entonces decir que el trabajo es el potencial humano creador de toda producción y

riqueza. El termino "fuerza de trabajo" lo define mejor como fuerza creadora de valor muchas veces mayor que el que en si misma posee.

El maestro Alberto de Paz define los mercados de trabajo como "el área geográfica en la que trabajadores de una misma profesión u oficio, celebran contratos de trabajo por un salario que entre ellos tiende a ser semejante"⁴.

Los trabajadores cambian su mercancía (fuerza de trabajo) por la de los contratantes (dinero) el canje se realiza guardando una determinada proporción: tanto dinero por tantas horas de uso de la fuerza de trabajo. De esta manera se convierte también en una mercancía (que tiene la peculiaridad de crear valor) regida por la leyes que determinan el precio de cualquier otra mercancía.

El precio de la fuerza de trabajo se determina por la competencia entre compradores y vendedores, la relación entre la demanda y la oferta. La competencia que determina el precio de una mercancía tiene tres aspectos.

Primero, quien venda mercancías de igual calidad a precio más barato, puede estar seguro de que eliminará del mercado a los demás vendedores y asegurará mayores ventas. Por lo tanto los vendedores se disputan entre si las ventas, algunas veces vendiendo más barato. Así es como se tiene, una competencia entre vendedores, que abarata el precio de las mercancías puestas a la venta. En este mercado los contratadores condicionan la oferta de trabajo a las condiciones que a ellos convienen pagando salarios que los

⁴ Arias, Galicia Fernando (comp.) Administración de Recursos humanos. El mercado de trabajo. Ed. Trillas. México, 1976.

trabajadores se ven obligados a aceptar, normalmente la contratación es individual. Esta situación se ve claramente entre los trabajadores de la industria de la construcción (albañiles y peones).

Segundo, una competencia entre compradores, que a su vez, hace subir el precio de las mercancías puestas a la venta. Este caso ocurre cuando hay organizaciones de trabajadores poderosas que ante diversos empleadores individuales imponen sus condiciones. No se conoce en México un mercado así.

Finalmente, existe la competencia entre compradores y vendedores; unos quieren comprar lo más barato posible, otros vender lo más caro que puedan. El resultado de la competencia dependerá de la correlación de fuerzas. Este caso se da cuando hay, un fuerte sindicato que recluta trabajadores para una poderosa organización empresarial. Se tiene como ejemplo el caso del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM) que "provee" de trabajadores a la máxima casa de estudios del país.

Cada vez es mayor la participación del Estado en la búsqueda de mejores condiciones para trabajadores y empresarios*, pero llegar al equilibrio resulta un problema de carácter económico que difícilmente puede resolverse en una sociedad donde el capitalista se une a una serie de enemigos del trabajador (policías rompehuelgas, funcionarios corruptos, líderes sindicales deshonestos, etc.) para que la existencia de una clase que no posee nada más que su fuerza de trabajo siga existiendo como premisa del propio capital.

* Basta recordar su más reciente intervención (19 de marzo de 1982) en la fijación del porcentaje de incremento salarial de emergencia.

El mercado de trabajo es un sistema complejo de fuerzas que se interrelacionan, es difícil de encontrar teorías que lo expliquen y menos aún que permitan hacer predicciones válidas sino sólo para situaciones muy concretas en un lapso de tiempo determinado.

El empleo se ve afectado a nivel macroeconómico por dos fenómenos importantes: las tasas de salarios (para 1981 no se fijaron alzas mayores al 30%) y la movilidad real o potencial de los individuos entre los trabajos.

A nivel individual, cuando un trabajador busca empleo no dispone de información que le permita saber el sueldo al que puede aspirar, cuales son sus aptitudes y donde puede desarrollarse mejor, cual es su potencial de trabajo además de aquellos requisitos de educación, experiencia, presencia física, sexo, edad, etc.

Otro aspecto importante en el trabajo es la movilidad ocupacional que consiste en cambiar de empleo para alcanzar un cierto puesto, ya sea por deseos de superación profesional, como por la necesidad de resolver necesidades básicas de vida. Existen tres tipos de movilidad: 1) Cambio de una empresa a otra en una misma zona geográfica; 2) Movimiento de una región geográfica a otra, esta movilización no es fácil de controlar y llega a causar graves desequilibrios en los mercados de trabajo y 3) Desplazamiento ascendente en la escala de trabajo.

La clasificación de los mercados de trabajo adquiere validez cuando se realizan estudios de los mismos. De esta manera la estructuración del mercado de trabajo obedece a las necesidades específicas del estudio que se pretende hacer.

Podríamos tener por ejemplo las siguientes clasificaciones :

a. Público y privado atendiendo al sector en que se desempeña el trabajador.

b. Industrial, comercial, de servicios y de actividades primarias, atendiendo al producto del trabajo.

c. Rural y urbano atendiendo al sector geográfico donde se desempeña el trabajador.

d) Artesanal e industrial atendiendo al grado de mecanización de los instrumentos de trabajo.

e) De profesionistas, empleados, obreros y cuadros menores atendiendo al lugar que ocupan en la estructura de trabajo.

Las clasificaciones podrían seguirse mencionando con el sólo límite del propósito que se plantee el estudio del mercado de trabajo.

Es importante señalar que el aprovechamiento de los recursos humanos está supeditado a la resolución previa del desarrollo económico del país, en otras palabras el enfrentamiento a los graves desajustes que ostenta el mercado de trabajo en México y que sólo puede ser resuelto -creo yo- a nivel de desarrollo económico, social y político.

2.2 Las clases sociales

Se considera que el problema de la desigualdad social en el mercado de trabajo no puede investigarse correctamente sino es a partir de una teoría general de la sociedad y de la historia. Por lo cual, antes de introducirse a dicho problema es necesario comenzar definiendo algunos conceptos fundamentales.

Modo de producción, se refiere a la forma en que los hombres obtienen sus medios materiales de existencia. Ello supone, dos tipos de relaciones: de las fuerzas productivas, que designa la capacidad de los hombres para obtener productos con ayuda de sus conocimientos, técnicas, máquinas, herramientas, etc., y las relaciones sociales de producción, es decir, las relaciones que los hombres establecen entre sí en el proceso productivo, la combinación de estas dos relaciones es la base económica de todo modo de producción y determina además la producción, distribución y consumo de los bienes materiales.

Sobre esta matriz económica a la que se denomina también infraestructura, se "levanta" la estructura social que consta de dos instancias fundamentales: 1ª. Instancia jurídico-política, comprende el conjunto de organizaciones e instituciones sociales (Estado y Derecho); 2ª. Instancia ideológica, formada por el conjunto de ideas, imágenes y representaciones sociales.

La relación entre la infraestructura económica y la estructura social (en sus dos instancias) puede definirse en los siguientes puntos:

- a. La base económica determina "en última instancia"

a la estructura social, en la medida que le asigna la función de producir las condiciones jurídicas, políticas e ideológicas para la reproducción del modo capitalista.

b. La estructura social posee, sin embargo, una "autonomía relativa", que le permite desarrollarse y actuar a su vez sobre la base económica.

c. El grado y la forma en que ambos se interactúan varía según el modo de producción de que se trate (socialista, capitalista, feudal, esclavista o comunista primitivo).

Para continuar con la concepción de clases se hace la diferenciación entre castas o estamentos y clases. Las castas o estamentos constituyen sistemas "cerrados", las clases se caracterizan por formar un sistema "abierto", que permite una amplia movilidad horizontal y vertical de sus miembros. De tal forma, en la sociedad capitalista, todos los ciudadanos son jurídicamente iguales situación que no ocurre por ejemplo en la sociedad feudalista o esclavista donde la población estaba dividida por estamentos, asignándose a cada uno un lugar jurídico en el Estado.

Un sistema de estamentos es una estructura de clases sobredeterminada por la intervención directa del nivel jurídico; así como las castas son estructuras de clase sobre determinadas por el nivel ideológico (étnico, cultural, etc.)

Definida la concepción clasista de la sociedad se verá el problema de la articulación de clases. En primer lugar se tiene que el número de clases es fundamentalmente de dos para cada modo de producción, en el capitalismo son: burguesía y proletariado. Para aquellos países en proceso de transición tenemos el caso de los terratenientes o semicapitalistas; y el semiproletariado, aquellos que recurren, en

cierta medida, al trabajo asalariado.

El caso del "lumpenproletariado" es la presencia de "una masa marginal" que en este estudio se asemeja al grupo denominado "cuadros menores".

El análisis de la estructura de clases ha obedecido a que las clases no son conjuntos homogéneos sino que presentan subdivisiones importantes que generan toda una serie de desigualdades en el campo social y hasta pueden constituir un factor de primera importancia en el trabajo que es el objeto de análisis en este estudio.

2.3 Trabajo y administración

Con la desaparición progresiva del modo de producción feudalista, los trabajadores se vieron forzados a vender su fuerza de trabajo y con ello entregaban también su interés al proceso de trabajo, el cual pasa a ser "responsabilidad" del capitalista y en el marco de relaciones antagónicas de producción, el problema de obtener "la máxima utilización" de la fuerza de trabajo se agudiza por los intereses opuestos de aquellos para cuyo beneficio se realiza el proceso de trabajo y los de quienes, por otra parte, lo llevan a cabo.

Cuando el capitalista compra edificios, materiales, maquinaria, etc., sabe con precisión la utilidad que le dejarán pero cuando compra fuerza de trabajo, el resultado es incierto, es por ello esencial para el capitalista controlar el proceso de trabajo. Esta transición se presenta en la historia, respecto al trabajador como la "alienación progresiva del proceso de producción" y respecto al capitalista como el problema de la "administración".

Las funciones de administración fueron iniciadas por la práctica del trabajo cooperativo donde "alguien" debía decidir el lugar de trabajo, orden de los procesos, recepción de materiales, listas de pagos, ventas, cálculo de pérdidas y ganancias, etc. Todas esas actividades requerían de coordinación, la cual tomó la forma de administración. Y el capitalista asumió estas funciones de gerente en virtud de ser el propietario del capital.

Las primeras fases del capitalismo industrial estuvieron marcadas por el esfuerzo del capitalista para despreciar la diferencia entre fuerza de trabajo y trabajo que

puede ser extraído de ella, y por comprar trabajo de la misma manera en que compraba sus materias primas. Este intento tomo la forma de gran variedad de sistemas de subcontratación y "maquilas domésticas", en las cuales el capitalista no asumía todavía su función esencial de administrador.

De ahí que surgieran cambios y si para tener control sobre los trabajadores se requería la centralización del empleo, se reunía a los obreros bajo un mismo techo, se imponían horas regulares de trabajo y supervisión estricta por parte de capataces duros y despóticos apoyados de una estructura "legal" de castigo que llegó a conformar el complejo y desigual sistema social que vivimos.

En todos estos esfuerzos tempranos, los capitalistas fueron en busca de una teoría y práctica de la administración. El verbo to manage (administrar, manejar) de manus palabra latina que significa mano, en inglés originalmente significaba entrenar un caballo, obligándolo a hacer ejercicios de manéje. Conforme el capitalismo se imponía como sistema social y prevalecía el contrato de empleo, la administración (teniendo como concepto central el control) se convierte en un instrumento más sutil para lograr la obediencia y/o cooperación de los trabajadores.

El primer principio innovador del capitalismo fue la división social del trabajo (desarrollado en y a través de la sociedad)* y que sigue siendo fundamental en la organización industrial.

* No se trata de la división por especialidades como se había hecho a lo largo de las sociedades precapitalistas, sino dividir el trabajo de esa especialidad en operaciones limitadas.

La división social del trabajo en el capitalismo se ve reforzada por el mercado y es impuesta en el taller por la planificación y el control. Comienza con el análisis del proceso de trabajo, separando sus elementos constitutivos y asignandolos a diferentes obreros (trabajo fragmentario). De ésta manera se destruye el oficio como un proceso bajo control del trabajador ya que ahora no sólo desconoce todo el proceso sino que tampoco como se integrará él. Al tener el capitalista el proceso bajo su control obtiene ganancias por partida doble, en productividad y en control administrativo. En términos de mercado esto significa que la fuerza de trabajo puede ser comprada más barata y ejercer la demanda de ocupaciones que corresponden a sus necesidades*.

* Ver la estimación de la demanda en el mercado de trabajo de la ciudad de México y su área metropolitana. Sabag, Adip. "Empleo". Periódico Centenario, no. 6, pág.14 Es un estudio donde se contabilizan todas las demandas de trabajo publicadas en el Diario El Universal del sábado 24 de octubre de 1981, se observa ahí que en el 45% de los casos se requieren empleados para engrosar las filas del aparato administrativo o de control empresarial.

SEGUNDA PARTE

CONTENIDO PRACTICO

4. METODOLOGIA

4.1 Objetivos e hipótesis

Partiendo de que las clases sociales son ante todo grandes grupos de hombres que se diferencian unos de otros por su situación económica, el problema es: ¿qué relación existe entre la posición social del trabajador y la posición en el proceso de producción? Se pretende verificar empíricamente.

Los objetivos específicos del estudio son:

1. Conocer la posición social que ocupan las actividades socioprofesionales denominadas: profesionistas, empleados, obreros y cuadros menores.
2. Conocer el papel que las actividades socioprofesionales desempeñan en la organización del trabajo.
3. Conocer la proporción que cada actividad socioprofesional obtiene de la riqueza social.

El objetivo general es:

Dar a conocer las variables que señalan el desequilibrio en el trabajo para establecer cualitativamente el grado de desigualdad económica y social.

La construcción hipotética rectora de la investigación es la siguiente:

H_t Las diferencias en el trabajo son un problema estructural*.

* q.v. pág. 25

- H_a Las diferencias en el trabajo son un problema determinístico*.
- H_o Las diferencias en el trabajo no son un problema estructural.

* Concepción filosófica que niega la influencia personal en la toma de resoluciones y la atribuye a la fuerza de los motivos.

4.2 Tamaño de la muestra

La determinación de la muestra es un problema al que hay que otorgar mucha importancia puesto que condiciona la precisión de los resultados obtenidos.

En el presente estudio tratándose de un universo finito calculado aproximadamente en cinco millones de trabajadores que laboran en el área metropolitana de la ciudad de México, tenemos que para el cálculo del tamaño de muestra adecuado la seguridad es de 95%, teniendo el caso más desfavorable que corresponde a una proporción de 50/50 y un margen de error de 2.6% . De esta manera que si tomamos 100 muestras de 1481 (tamaño óptimo de la muestra) trabajadores habrá como máximo cinco en donde los resultados se alejarán del intervalo 50-2 por ciento, es decir, el resultado verdadero se encontrará dentro del intervalo 48-52 por ciento.

Tipo de muestreo

El propósito de las técnicas de muestreo es el de analizar una población dada con la máxima precisión y el mínimo costo.

El muestreo estratificado es un procedimiento eficiente para asegurar la representatividad y se aplicó en este estudio de la manera siguiente: Primero. Se clasificó el universo en cuatro estratos o clases y son: profesionistas, empleados, obreros y cuadros menores. Segundo. Existen diversos tipos de muestras estratificadas el utilizado en el estudio fue el de desigual número de casos de varios estratos y no exhaustiva puesto que no agota el universo. Los factores

primordiales considerados para la estratificación fueron: subordinación en el trabajo (asalariados), sexo, edad, categoría socioprofesional y escolaridad, todos elegidos en función de criterios apriori.

Se pensó que dichos factores serían los más eficaces de segmentación y permitirían obtener información permanente y automática, representativa de segmentos de trabajo homogéneos en cuanto a actitudes y comportamiento de los miembros.

La utilidad práctica que se obtuvo de la segmentación fue reagrupar los elementos homogéneos e inferir con esos grupos a la población. Esta herramienta es esencialmente descriptiva ya que permitió en "un momento dado" descomponer la población trabajadora en grupos relativamente homogéneos y describir las características actuales de esos grupos (ambos entrecomillados obedecen a los cambios en la población trabajadora sobre todo a nivel de obreros y cuadros menores).

Para seleccionar a los entrevistados se siguió la técnica de testigos privilegiados, es decir, personas que reúnen aquellas características que los hacen representativos de un estrato específico y que ya se mencionaron anteriormente.

Marco muestral

El marco muestral está integrado por cuatro segmentos que se detallan a continuación.

Profesionistas. Encontramos aquí a todos aquellos trabajadores que realizaron estudios superiores y de posgrado. Ejercen su profesión de manera dependiente.

- . Administrador (general)
- . Administrador (finanzas)

- . Administrador (mercadotecnia)
- . Administrador (personal)
- . Administrador (producción)
- . Arquitecto
- . Contador público
- . Cirujano dentista
- . Diseñador gráfico
- . Abogado civil
- . Abogado penal
- . Economista
- . Ingeniero civil
- . Ingeniero agrónomo
- . Ingeniero en comunicaciones
- . Ingeniero mecánico electricista
- . Ingeniero petrolero
- . Ingeniero químico industrial
- . Ingeniero textil
- . Informático
- . Médico general
- . Médico pediatra
- . Médico dermatólogo
- . Médico ginecólogo
- . Músico
- . Periodista
- . Pedagogo
- . Psicólogo
- . Sociólogo
- . Químico farmacobiólogo
- . Veterinario

Empleados. Encontramos aquí a todos aquellos trabajadores que desempeñan una función, puesto, cargo u oficio ya sea público o privado.

- . Agente de tránsito
- . Agente del ministerio público
- . Agente de ventas
- . Bailarina
- . Cobrador
- . Cartero
- . Cajero de banco
- . Cantinero
- . Dependiente de tienda de abarrotes
- . Director de escuela primaria
- . Director de escuela secundaria
- . Dibujante
- . Empleado de mostrador
- . Enfermera
- . Empleado bancario
- . Empleado público
- . Empleado de delegación
- . Florista
- . Maestro universitario
- . Maestro de secundaria
- . Maestro de primaria
- . Maestro de educación física
- . Mensajero
- . Optometrista
- . Peinadora
- . Peluquero
- . Policia bancario
- . Programador analista

- . Relojero
- . Recepcionista
- . Representante médico
- . Sobrecargo
- . Secretaria ejecutiva
- . Secretaria bilingue
- . Vendedor

Obreros. Quedan comprendidos aqui todos los trabajadores que se dedican a un oficio manual retribuido. En la ejecución de sus trabajos necesitan una práctica suficiente del oficio o una cierta formación técnica.

- . Albañil
- . Costurera
- . Carpintero
- . Chofer de "pesero"
- . Chofer de transporte de carga
- . Chofer de transporte de pasajeros
- . Chofer de trolebus
- . Cerrajero
- . Electricista
- . Herrero
- . Hojalatero
- . Impresor
- . Mecánico automotriz
- . Obrero textil
- . Obrero de Pemex
- . Operador de Lada
- . Panadero
- . Peón de albañil
- . Pastelero

- . Planchador
- . Pintor
- . Plomero
- . Radiotécnico
- . Tablajero
- . Técnico telefonista
- . Velador
- . Zapatero

Cuadros menores. En este segmento quedan comprendidos aquellos trabajadores que prestan un servicio que no requiere de especialización. Se encuentran en el último escalafón que conforma el cuadro de la fuerza de trabajo.

- . Cocinera
- . Estibador
- . Garrotero
- . Intendencia (limpieza)
- . Limpiador de autos
- . Mesero
- . Portero
- . Recogedor de basura
- . Sirvienta
- . Tortillero
- . Voceador

En resumen el marco muestral se conforma de la siguiente manera:

Segmento	No. de actividades socioprofesionales	No. de encuestas
Profesionistas	31	404
Empleados	35	577
Obreros	27	372
Cuadros menores	11	128
Total	104	1 481

4.3 Diseño del cuestionario

Comprende 57 cuestiones alrededor de distintos temas: remuneraciones, prestaciones, trabajos complementarios al principal, acceso a la profesión, movilidad laboral, condiciones de trabajo, cuadro y calidad de vida y preferencia política.

El cuestionario es 93% de opción múltiple y el restante 7% de respuesta abierta.

Se concibió como elemento de recopilación de datos provenientes de muy diversos informantes, fué necesario que su diseño estuviera bien planeado, que las preguntas se entendieran claramente tanto a nivel de trabajadores / profesionistas como de cuadros menores.

Las respuestas al cuestionario arrojaron por cada individuo información sobre el perfil de los diversos trabajos.

El cuestionario comprende ocho preguntas de control (sexo, edad, estado civil, lugar de nacimiento, etc.) y cuarenta y nueve preguntas claves relacionadas con el propósito del estudio -conocer los fundamentos en que esta dada la desigualdad en el trabajo- un ejemplar del cuestionario se presenta en el anexo B.

Prueba piloto

Con el objeto de someter a revisión el cuestionario previo y poder corregir errores se realizó una prueba piloto en una premuestra de 200 trabajadores de los cuatro segmentos

a considerar: profesionistas, empleados, obreros y cuadros menores, en proporción igual (50 encuestas en cada segmento).

Los encuestadores que llevaron a cabo las entrevistas fueron capacitados para facilitarles la identificación del entrevistado, el contacto inicial, como formular las preguntas, como completar y obtener respuestas, como registrarlas y terminar la entrevista.

Los encuestadores fueron alumnos de la licenciatura en psicología que se ofrecieron voluntariamente a trabajar en este proyecto.

4.4 Investigación de campo

La prueba piloto proporcionó información interesante acerca de la capacidad de los entrevistadores en el desempeño de su trabajo, se corrigieron errores principalmente en cuanto a la forma de identificar a los "testigos privilegiados".

El cuestionario como herramienta de recopilación de datos fue bueno en terminos generales, sólo dos preguntas se cambiaron de orden y una no procedió por considerar el entrevistado que no tenia relación con el objeto de la encuesta.

Determinado el tamaño de la muestra poblacional óptima, reimpreso el cuestionario en cantidad suficiente y aclaradas las dudas a los entrevistadores se procedió a realizar la investigación de campo del 15 de mayo al 10 de junio de 1981.

Verificación de respuestas

Los cuestionarios captados del campo de estudio se sometieron a una estricta revisión para que sólo la información más completa, detallada y confiable se procesara.

Los cuestionario debian cumplir con lo siguiente:

- . El entrevistado no debía desempeñar su trabajo en empresa propia

- . Los datos de la empresa o institución donde laboraba el entrevistado se incluyeron como control para que no se realizaran todas las entrevistas de una misma actividad socioprofesional en menos de cinco empresas diferentes.

. Los estudios profesionales del entrevistado en el caso del segmento denominado profesionistas debían ser los mismos del trabajo que desarrollaba.

. El sueldo promedio mensual era un requisito indispensable para que procediera la encuesta.

. En la pregunta sobre el partido por el que votaría el entrevistado se respetaron los "no pronunciamientos", por considerar el "voto secreto".

Resultado de la revisión se eliminaron 46 cuestionarios de entre los cuatro segmentos.

En algunos casos hubo ausencia de respuestas debido principalmente a que al entrevistado le parecía que sus respuestas lo podían afectar en la estabilidad en su trabajo, en ese caso se encontraron algunos servidores públicos (agentes de tránsito, agentes del ministerio público, barrenderos y maestros normalistas).

Los resultados de la muestra pueden considerarse representativos pues las respuestas provienen de todos los sectores y están suficientemente distribuidos. Sin embargo conviene observar la tendencia de las respuestas más que los valores absolutos particularmente en los casos de menor frecuencia en el número de encuestas realizadas de cada trabajo, y que por lo tanto, estadísticamente están subrepresentadas.

4.5 Procesamiento de datos

La tabulación de los cuestionario de la prueba piloto se hizo manualmente obteniendose resultados preliminares que conformaron una visión general sobre las diferencias en el trabajo.

Para llevar a cabo el procesamiento del total de la muestra poblacional y realizar los análisis de tendencias (absolutas y relativas) y cruzamientos fue necesario recurrir a los sistemas computarizados.

Se elaboró un código de codificación, se perforaron las tarjetas para dar entrada a los datos al sistema y se procesaron los datos usando el paquete estadístico SPSS (Statistical Package of Social Sciences).

5. ANALISIS DE RESULTADOS

5.1. Frecuencias del segmento de profesionistas

5.1.1. Actividad socioprofesional

	Frecuencia	%
Administrador (general)	10	2.5
Administrador (finanzas)	10	2.5
Administrador (mercadotecnia)	10	2.5
Administrador (personal)	10	2.5
Administrador (producción)	11	2.7
Abogado civil	12	3.0
Abogado penal	12	3.0
Arquitecto	11	2.7
Contador público	23	5.7
Cirujano dentista	11	2.7
Diseñador gráfico	12	3.0
Economista	11	2.7
Ingeniero civil	10	2.5
Ingeniero agrónomo	24	5.9
Ingeniero en comunicaciones	16	4.0
Ingeniero mecánico electricista	16	4.0
Ingeniero petrolero	12	3.0
Ingeniero químico industrial	14	3.5
Ingeniero textil	10	2.5
Informática	15	3.7

	Frecuencias	%
Médico general	18	4.5
Médico pediatra	11	2.7
Médico dermatólogo	10	2.5
Médico ginecólogo	10	2.5
Músico	12	3.0
Periodista	21	5.2
Pedagogo	12	3.0
Psicólogo	20	5.0
Químico farmacólogo biólogo	10	2.5
Sociólogo	9	2.2
Veterinario	11	2.7
T o t a l	404	100.0%

Distribución de la muestra
poblacional del segmento
denominado profesionistas.

5.1.2 Situación laboral

Sector	0	25	50	75	100
Privado					(158) 39.1%
Público					(135) 33.4%
Descentralizado					(103) 25.5%
No se pronunció					(8) 2%
Total					(404) 100%

De la población entrevistada se encontró que seis de cada diez profesionistas están laborando en el sector público ya sea en empresas centralizadas o descentralizadas.

5.1.3. Puesto del entrevistado

Puesto	0	25	50	75	100%
Sin ningun cargo					(167) 41.3%
Jefe					(85) 21%
Supervisor					(66) 16.3%
Funcionario medio					(44) 10.9%
Gerente					(26) 6.4%
Alto funcionario					(8) 2%
No se pronunció					(8) 2%
Total					(404) 100%

La dependencia en el trabajo cada vez es mayor conforme pasa el tiempo. Mientras que el padre del profesionista trabajaba por su cuenta o como propietario, éste en cuatro de diez casos no tiene cargo alguno donde trabaja. Ver gráfica 5.1.30

5.1.4 Personal a su cargo

Número de personas	0	2 5	5 0	7 5	100	
Ninguna	[Redacted]					(192) 47.5%
1 - 3	[Redacted]					(76) 18.8%
4 - 6	[Redacted]					(44) 11.4%
7 - 12	[Redacted]					(43) 10.2%
13 - 24	[Redacted]					(24) 5.9%
25 - 48	[Redacted]					(15) 3.7%
49 - 99	[Redacted]					(10) 2.5%
Total	[Redacted]					(404) 100%

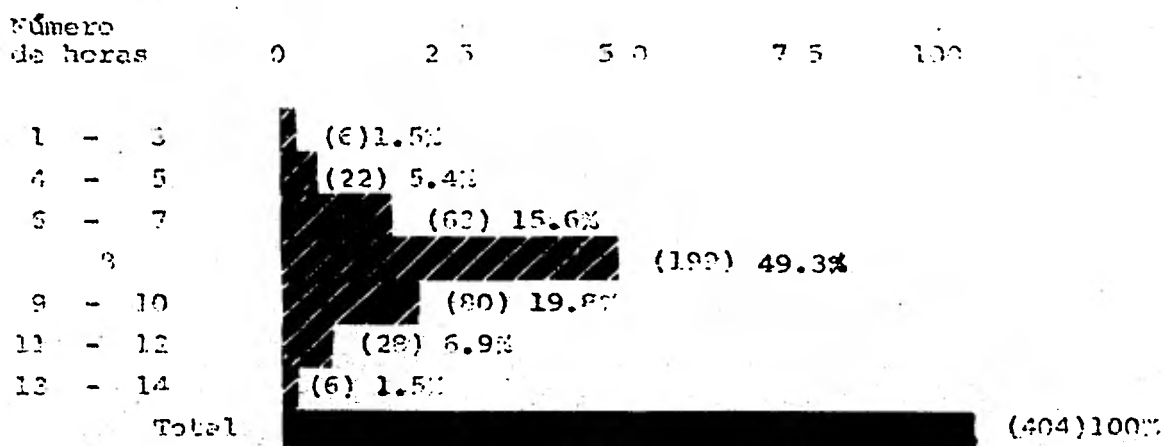
Debido a que no tiene cargo alguno en la empresa tampoco tiene personal bajo su responsabilidad. Entre una y seis personas está el porcentaje más alto (30.2%) de empleados que llega a tener a su cargo el profesionista.

5.1.5. Experiencia en el trabajo

Años de experiencia	0	2 5	5 9	7 5	100 %
1 - 2					(127) 31.5%
3 - 4					(96) 23.7%
5 - 6					(59) 14.6%
7 - 8					(27) 6.7%
9 - 10					(23) 5.7%
11 - 14					(19) 4.7%
15 - 18					(17) 4.2%
19 - 26					(18) 4.5%
27 - 40					(7) 1.7%
Ninguno					(11) 2.7%
Total					(404) 100%

Debido a la juventud de la población (ver gráfica 5.1.25) los años de experiencia en el trabajo, en la mayoría de los casos (55.2%) son de uno a cuatro años.

5.1.6 Duración de la jornada diaria de trabajo



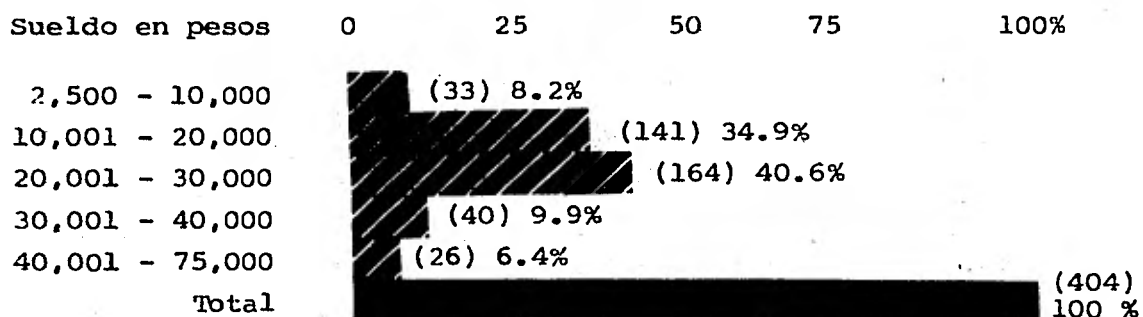
La jornada diaria de trabajo del profesionalista se encuentra normalmente distribuida alrededor de las ocho horas que marca la ley para su jornada diurna de trabajo. En dicha clase se encuentra el 49.3% de los profesionalistas.

5.1.7 Días que labora a la semana

Número de días	0	2.5	5.0	7.5	100%
1 - 4		(6) 1.5%			
5					(308) 76.2%
6			(81) 20.3%		
7					(9) 2.2%
Total					(404) 100%

Ocho de diez profesionistas laboran cinco días a la semana y sólo un mínimo porcentaje (2.2%) se encuentra en la necesidad de laborar aún un séptimo día.

5.1.8 Sueldo mensual



El 75% de los profesionistas asalariados perciben un sueldo promedio mensual bruto que fluctua entre diez mil y treinta mil pesos.

5.1.9 Sobresueldo promedio mensual

Sobresueldo en pesos	0	2 5	5 0	7 5	100 %
No lo percibe					(259) 64.1%
500 - 5,000			(101) 25%		
5,001 - 10,000		(30) 7.4%			
10,001 - 30,000		(14) 3.5%			
Total					(404) 100%

En seis de diez casos los profesionistas no perciben sobresueldo y en uno de cuatro reciben entre 500 y cinco mil pesos.

5.1.10 Aguinaldo (anual)

Aguinaldo en pesos 0 25 50 75 100%

1,500 - 10,000	(53)	13.1%	
10,001 - 20,000	(152)	37.6%	
20,001 - 30,000	(84)	20.8%	
30,001 - 40,000	(27)	6.7%	
40,001 - 50,000	(15)	3.7%	
50,001 - 70,000	(10)	2.5%	
70,001 - 95,000	(11)	2.7%	
No lo percibe	(52)	12.9%	(404)
Total			100%

El aguinaldo que perciben los profesionistas tiende a equipararse a un mes de su salario.

En el 58% de los casos varía entre diez mil y treinta mil pesos

5.1.11 ¿Su trabajo principal le basta?

Le basta	0	25	50	75	100
SI	[Barra con rayas diagonales]				(253) 62.6%
NO	[Barra con rayas diagonales]				(99) 24.5%
No se pronunció	[Barra con rayas diagonales]				(52) 12.9%
Total	[Barra sólida negra]				(404) 100%

En el 63% de los casos el trabajo principal del profesionalista le basta para vivir.

El alto porcentaje que no se pronunció, adujo que la pregunta era "muy personal" y prefería no contestar.

5.1.12 Sueldo promedio que gana en otros trabajos

Sueldo en pesos			
2,000 - 5,000	[REDACTED]	(29)	31.9%
5,001 - 10,000	[REDACTED]	(32)	35.2%
10,001 - 20,000	[REDACTED]	(25)	27.4%
20,001 - 45,000	[REDACTED]	(5)	5.5%
Total	[REDACTED]	(91)	100%

Las personas que dijeron tener otro empleo remunerado declararon percibir en nueve de diez casos de dos mil a veinte mil pesos mensuales en promedio.

5.1.13 Horas a la semana que dedica a otros trabajos

Horas a la semana	0	2 5	5 0	7 5	100 %
2 - 12					(44) 47.8%
13 - 24					(36) 40.0%
25 ó más			(11)		12.2%
Total					(91) 100%

En el 86% de los casos las horas por semana que dedica el profesionista a otros trabajos remane rados es de dos a veinticuatro.

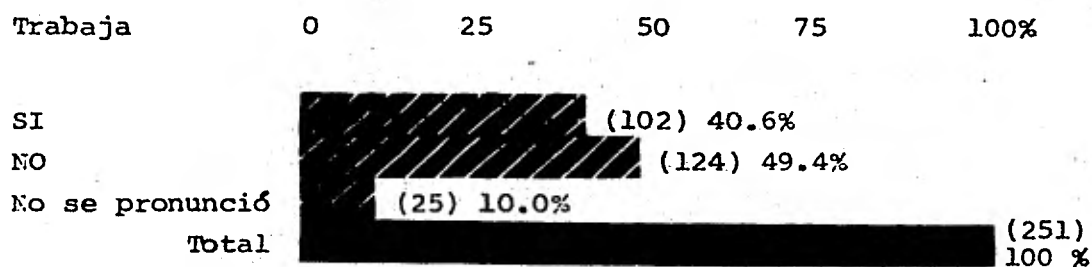
1.1.14 Tiempo de desplazamiento al trabajo

Minutos					
5 - 15	(37)	9.2%			
16 - 30	(125)	30.9%			
31 - 45	(84)	20.8%			
46 - 60	(98)	24.3%			
61 - 90	(30)	7.4%			
90 - 120	(18)	4.5%			
121 - 180	(5)	1.2%			
No se pronunció	(7)	1.7%			
Total					(404) 100%

El tiempo de desplazamiento al trabajo es la mitad de los casos de quince a cuarenta y cinco minutos.

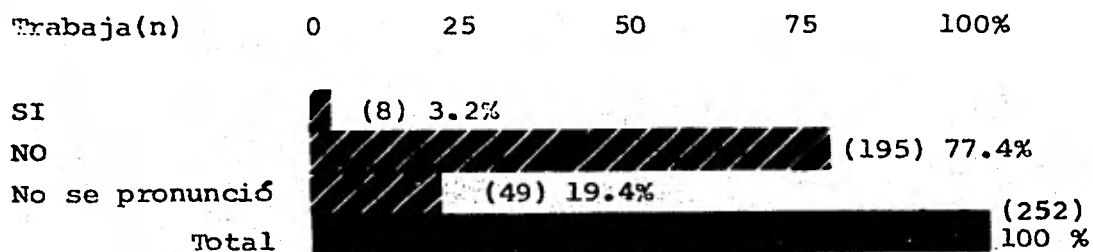
Esto representa diariamente de media hora a hora y media dedicadas al transporte.

5.1.15 Trabajo de la esposa (o)



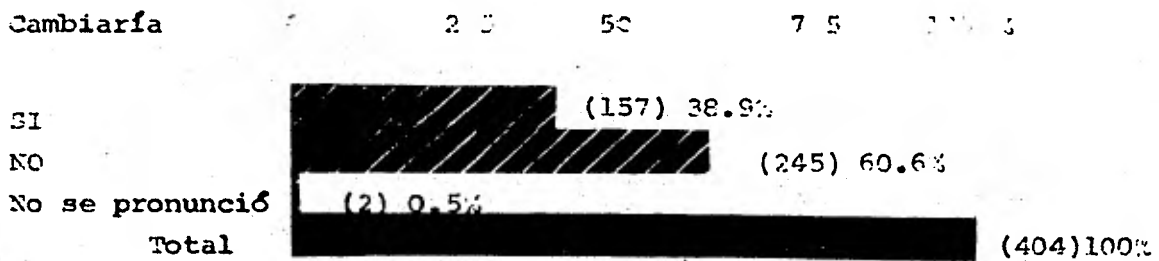
En el caso del profesionalista cuyo estado civil es diferente al de soltero o viudo la respuesta a la interrogante sobre si la esposa (o) trabaja se encontró 40.6% de respuestas afirmativas.

5.1.16 Trabajo de los hijos



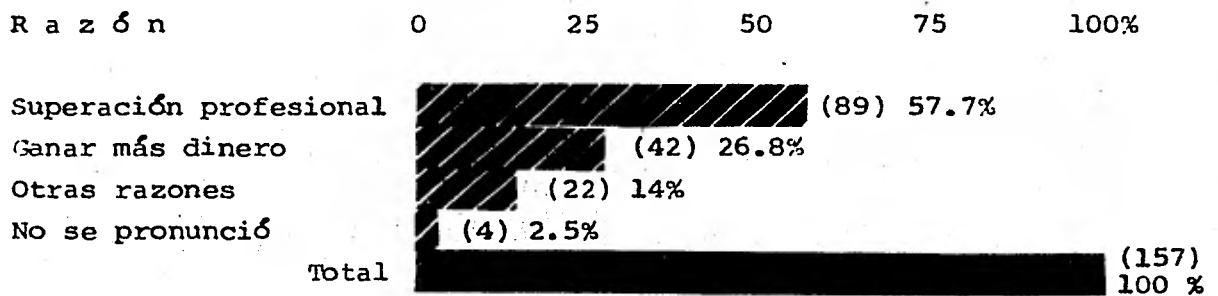
Casi nulo es el número de casos (3.2%) en que los hijos de profesionistas contribuyen a los ingresos de la familia.

5.1.17 Cambiaría de trabajo



Ante la posibilidad de cambiar de trabajo cuatro de diez profesionistas estarían deseosos de hacerlo, las razones que aducen aparecen en la gráfica siguiente.

5.1.17' Razones por las que
cambiaría de trabajo



El motivo principal (56.7) por el que un profesionista cambiaría de trabajo es la superación profesional en segundo lugar, ganar más dinero (26.8 %).

5.1.18 Movilidad laboral

Número de veces
que ha cambiado
de trabajo

Número de veces que ha cambiado de trabajo	Número de personas	Porcentaje
0	25	6.4%
1 - 2	(130)	31.2%
3 - 4	(129)	31.9%
5 - 6	(39)	9.7%
7 - 9	(9)	2.2%
Ninguna	(97)	24.3%
Total	(394)	100%

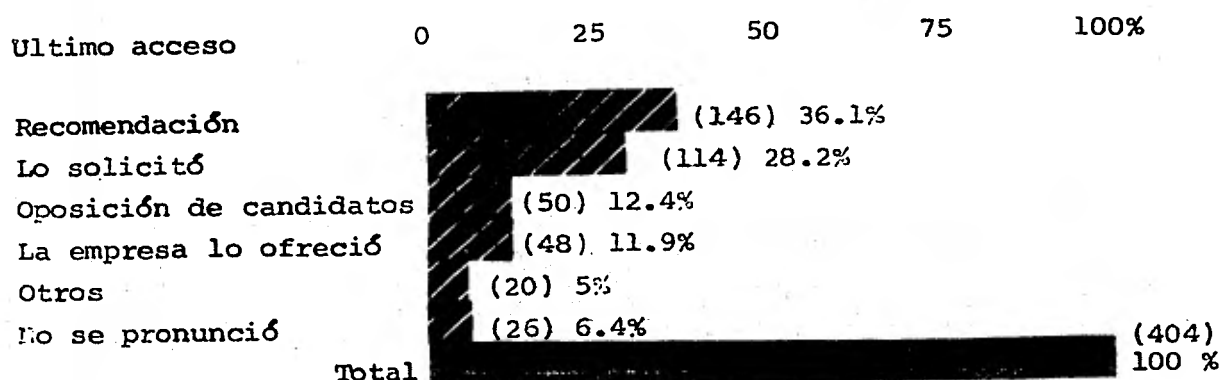
El 24% de los profesionistas nunca han cambiado de trabajo y por el contrario el 64% lo ha hecho de una a cuatro veces.

5.1.19 Acceso a la profesión (primero)

Primer acceso	0	2	5	7	10	Y
Recomendación						(136) 33.7%
Lo solicitó						(114) 28.2%
Oposición de candidatos						(55) 13.5%
Ayudó a su padre						(35) 8.7%
Otros						(35) 8.7%
No se pronunció						(29) 7.2%
Total						(404) 100%

Las principales formas de acceso a la profesión por primera vez son las recomendaciones de amigos y/o familiares, después está la iniciativa propia que impulsa a solicitar trabajo.

5.1.20 Acceso a la profesión
(último)



Con el transcurrir del tiempo los campos de acción se amplian. Las empresas llegan a buscar al profesionista que necesitan. Es común entre las empresas el "pirateo" de los "hombres clave". Ya no sólo cuenta la recomendación o la solicitud personal.

5.1.21 Accidentes de trabajo

No. de accidentes	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	100 %
Ninguno											(353) 87.4%
1 - 3				(39)	9.4%						
4 - 6				(11)	2.7%						
7 - 9				(2)	0.5%						
Total											(404) 100%

La probabilidad de que un profesionista sufra de uno a tres accidentes es de $\frac{94}{1000}$ durante el presente año. Nueve de diez profesionistas probablemente no sufrirán accidentes.

3.1.22 ¿cuánta gente le gustaría desempeñar el trabajo de un profesionalista

Cuánta gente	0	50	100
Mucha			(342) 84.6%
Poca		(54) 13.4%	
No se pronunció	(8) 2%		
Total			(404) 100%

Los profesionistas piensan en el 85% de los casos que a mucha gente le gustaría desempeñar el trabajo que ellos realizan. Veamos si a usted también le gustaría conociendo el perfil del trabajo profesional que aparece en la gráfica siguiente.

5.1.23 Perfil del trabajo profesional

Variable	Nada	Regular	Mucho(a)
	(p o r c i e n t o)		
Posibilidades de que pierda su empleo	84.4	11.1	4.0
Que tan aburrido es su trabajo	86.1	9.7	4.0
Que tan monótono es su trabajo	84.2	12.1	3.2
Que tantos conflictos tiene con los superiores	85.6	11.1	3.0
Que posibilidades tiene de evadir impuestos	93.5	5.2	0.5
Que tanto le molesta el ruido en su trabajo	70.8	16.6	12.4
Que tan cansado es su trabajo	43.5	41.8	14.6
Cuantas decisiones toma con riesgos	38.3	35.1	26.0
Que posibilidades tiene de independizarse	45.3	29.2	25.0
Que tan satisfecho esta de su salario	26.5	57.9	15.1
Que tanto le gusta su trabajo	3.5	12.1	84.4
Que tan interesante es su trabajo	5.9	16.8	76.7
Que tan agradable es su ambiente de trabajo	9.6	34.9	55.4
De que tanta libertad goza en su trabajo	12.9	37.8	49.3
Cuanta responsabilidad tiene en su trabajo	9.7	27.9	62.4
Que posibilidades de capacitación tiene	21.3	30.7	47.5
Que tantas iniciativas puede tomar en su trabajo	16.3	33.7	49.8
Cuantas posibilidades de desarrollo (jerarquía)	18.3	29.0	52.5
Que tan satisfecho esta con el horario de trabajo	11.2	43.6	44.8
Que posibilidades tiene de mejorar (económicamente)	10.7	33.1	56.2

5.1.23 Perfil del trabajo profesional

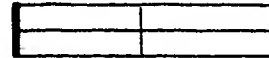
V a r i a b l e

Na da Regu lar Mucho (a)

Posibilidades de que pierda su empleo



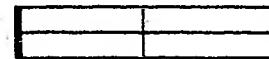
Que tan aburrido es su trabajo



Que tan monótono es su trabajo



Que tantos conflictos tiene con los superiores



Que posibilidades tiene de evadir impuestos



Que tanto le molesta el ruido en su trabajo



Que tan cansado es su trabajo



Cuantas decisiones toma con riesgos



Que posibilidades tiene de independizarse



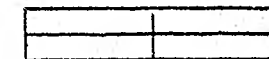
Que tan satisfecho esta de su salario



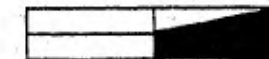
Que tanto le gusta su trabajo



Que tan interesante es su trabajo



Que tan agradable es su ambiente de trabajo



...

V a r i a b l e

Na Regu Mucho
da lar (a)

De que tanta libertad goza en su trabajo



Cuanta responsabilidad tiene en su trabajo



Que posibilidades de capacitación tiene



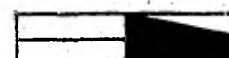
Que tantas iniciativas puede tomar en su trabajo



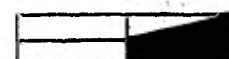
Cuantas posibilidades de desarrollo tiene (jerarqu.)



Que tan satisfecho esta con el horario de trabajo



Que posibilidades tiene de mejorar (económicamente)







La figura de tendencia central se ubicó a partir de los cálculos de medianas y cuartiles uno y tres.

5.1.24 Sexo

Sexo	0	25	50	75	100
Femenino			(97) 24%		
Masculino				(307) 76%	
Total					(404) 100%

La predominancia masculina en el mercado de trabajo profesional es clara. Ocho de diez profesionistas son hombres.

5.1.25 Edad

Edad	0	25	50	75	100
21 - 30					(198) 49%
31 - 45					(177) 43.8%
46 ó más					(29) 7.2%
Total					(404) 100%

La edad en la población profesionalista refleja la realidad del país en cuanto a la juventud de sus integrantes.

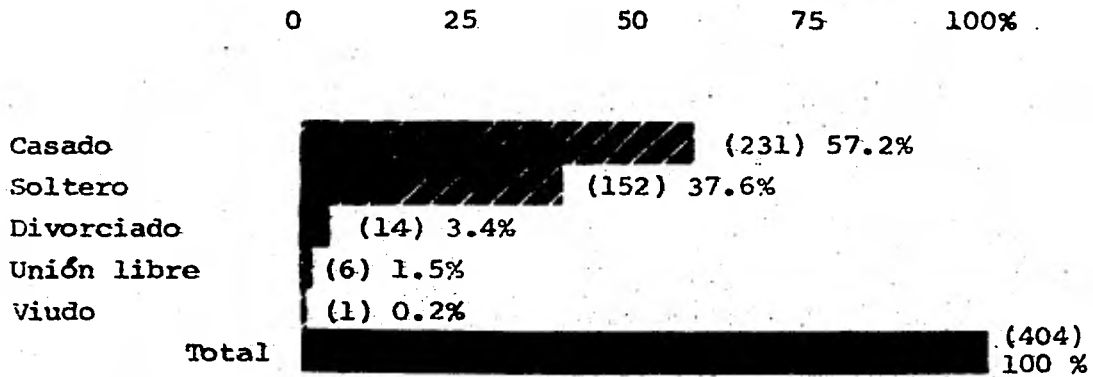
La madurez en este segmento la representan cuatro de diez profesionistas.

5.1.26 Lugar de nacimiento

Lugar	n	%
D. F.	(242)	59.9%
Interior	(148)	36.6%
Extranjero	(14)	3.4%
Total	(404)	100%


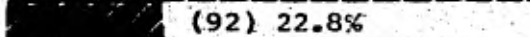

El 36.6% de los profesionistas que se encuentran trabajando en la ciudad de México vienen de la provincia, este es un claro ejemplo de movilidad laboral geográfica.

5.1.27 Estado civil











La población de este segmento se compone en su mayoría (57.2%) de personas casadas. En gran número de casos es una característica que el empleador requiere.

5.1.28 Escolaridad

Nivel escolar	0	25	50	75	100%
Profesional					(312) 77.2%
Posgrado					(92) 22.8%
Total					(404) 100 %

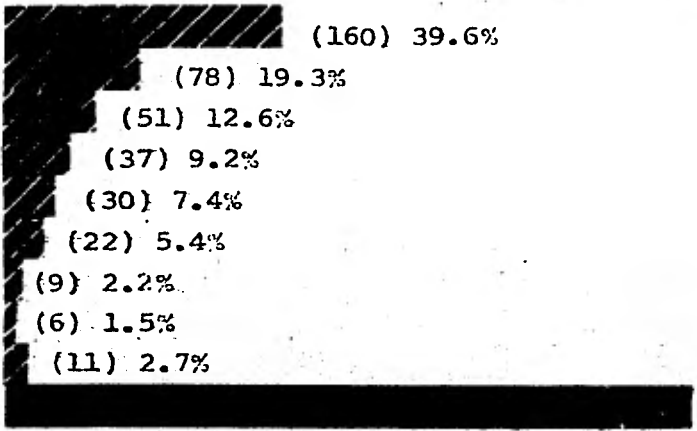
Respecto del nivel escolar se observa que uno de cinco profesionistas han realizado estudios de posgrado. El porcentaje que realiza o realizó estudios de especialización es mínimo.

5.1.29 Ocupación del padre

Ocupación	0	25	50	75	100%
Empleado					(125) 30.9%
Profesionista					(116) 28.7%
Comerciante					(61) 15.1%
Obrero					(46) 11.4%
Campesino					(39) 9.7%
Empresario					(7) 1.7%
No se pronunció					(10) 2.5%
Total					(404) 100 %

En cuanto al origen social en este segmento de trabajadores; son hijos de padre cuya ocupación principal es la de empleado (30.9%) en segundo lugar está el padre profesionista (28.7%). Sólo uno de diez profesionistas son hijos de campesinos.

5.1.30 Puesto del padre

Puesto	0	25	50	75	100%
Por su cuenta					(160) 39.6%
Sin ningun cargo					(78) 19.3%
Propietario					(51) 12.6%
Jefe					(37) 9.2%
Supervisor					(30) 7.4%
Funcionario medio					(22) 5.4%
Alto funcionario					(9) 2.2%
Gerente					(6) 1.5%
No se pronunció					(11) 2.7%
Total					(404) 100 %

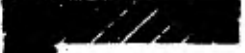
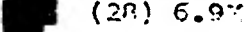
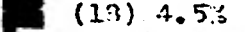
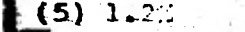
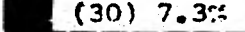

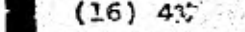

El estudio refleja que el puesto dentro de la actividad socioprofesional que desempeña(ba) el padre del entrevistado es (era) principalmente "por su cuenta" o como "propietario" y representa 52.2%, esto indica un importante grado de independencia en el trabajo.

5.1.31 Periódico que lee

Nombre	0	25	50	75	100%
Excelsior					(109) 27%
Uno más uno					(67) 16.5%
Fovedades					(60) 14.9%
Universal					(56) 13.9%
Heraldo de México					(25) 6.2%
Prensa					(13) 3.2%
Sol de México					(9) 2.2%
Día					(9) 2.2%
Ovaciones					(8) 2.0%
Esto					(5) 1.2%
Otros					(4) 1.0%
Ninguno					(20) 5.0%
No se pronunció					(19) 4.7%
Total					(404) 100 %

En el 72.4% los profesionistas prefieren periódicos de información general sobre aspectos económicos, políticos, sociales y culturales del acontecer diario en el país.

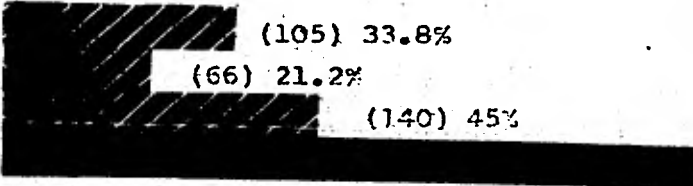
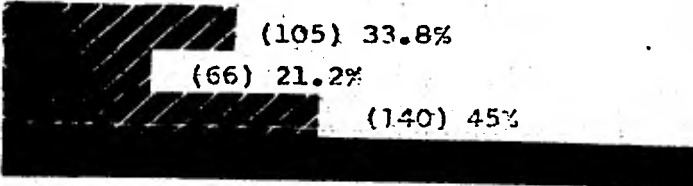
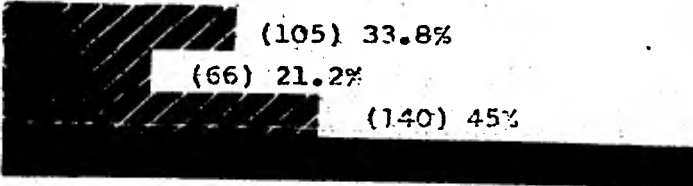
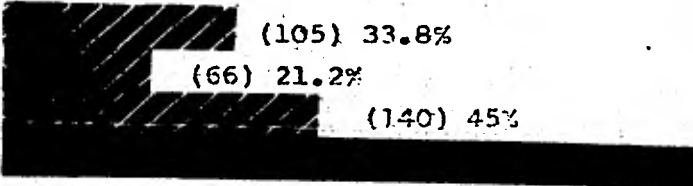
5.1.32 Partido por el que votaría en caso de elecciones

Nombre	0	25	50	75	100 %
P.R.I.					(139) 34.5%
P.A.N.					(28) 6.9%
P.C.M.					(18) 4.5%
P.S.T.					(5) 1.2%
Ctros					(30) 7.3%
Abstención					(168) 41.6%
No se pronunció					(16) 4%
Total					(404) 100%

El "partido" más fuerte de oposición al PRI es la abstención. Ni siquiera una posible coalición de izquierda podría equiparse a la segunda fuerza política, el PAN. Por lo menos así se aprecia en este segmento.

5.1.33. Consumo (automóvil)

A) Tamaño del automóvil.

	0	2 5	5 0	7 5	100 %
Chico					(105) 33.8%
Mediano					(66) 21.2%
Grande					(140) 45%
Total					(311) 100%

Si consideramos como un indicador de poder de consumo la posesión de automóvil puede decirse que en este segmento es alto ese poder ya que el 77% posee automóvil, la mitad de ellos de tamaño grande.

5.1.33 Consumo (automóvil)

B) Modelo del automóvil

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	100 %
81 - 80										(71)	22.8%
79 - 75										(161)	51.8%
74 - 70										(59)	18.2%
69 ó menos										(10)	3.2%
Total										(311)	100%

En tres de cuatro casos el profesionista que tiene automóvil, éste es último modelo (años 80 u 81) o nuevo (años 75 a 79).

5. ANALISIS DE RESULTADOS

5.2. Frecuencias del segmento de empleados

5.2.1. Actividad socioprofesional

	Frecuencia	%
Agente de tránsito	10	1.7
Agente del ministerio público	17	2.9
Agente de ventas	10	1.7
Bailarina	22	3.8
Cobrador	10	1.7
Cartero	39	6.8
Cajero de banco	10	1.7
Cantinero	10	1.7
Dependiente de tienda	10	1.7
Director de Escuela Secundaria	18	3.1
Director de Escuela Primaria	10	1.7
Dibujante	12	2.1
Empleado de mostrador	18	3.1
Enfermera	11	1.9
Empleado bancario	30	5.2
Empleado público	27	4.7
Empleado de delegación	10	1.7
Florista	10	1.7
Maestro de universidad	17	2.9
Maestro de secundaria	39	6.8

Continúa actividad socioprofesional....

	Frecuencia	%
Maestro de primaria	43	7.5
Maestro de educación física	10	1.7
Mensajero	12	1.9
Optometrista	10	1.7
Peinadora	19	3.3
Peluquero	10	1.7
Programador analista	13	2.3
Policia bancario	10	1.7
Relojero	10	1.7
Recepcionista	11	1.9
Representante médico	11	1.9
Sobrecargo	12	2.1
Secretaria ejecutiva	42	7.3
Secretaria bilingüe	12	2.1
Vendedor	12	2.1
T o t a l	577	100.0%

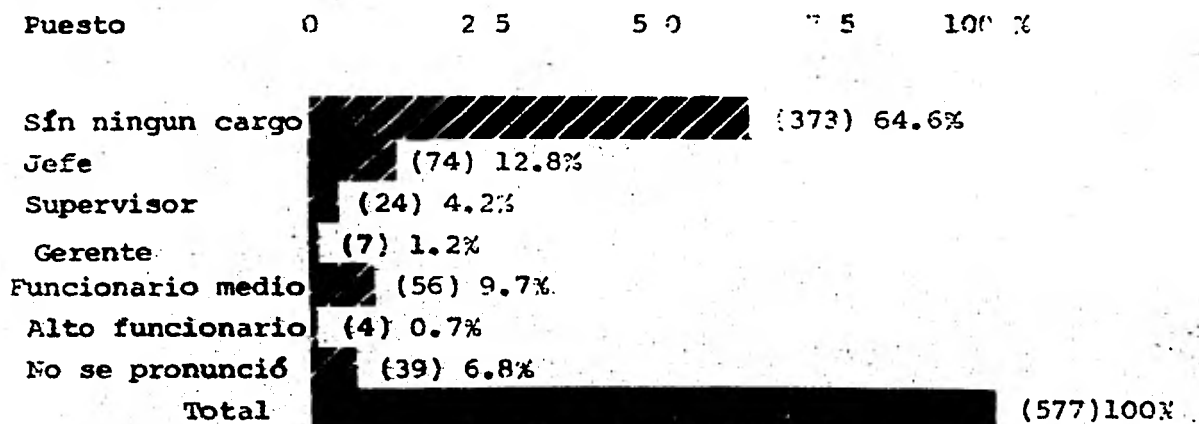
Distribución de la muestra
poblacional del segmento
denominado empleados.

5.2.2. Situación laboral

Sector	0	25	50	75	100 %
Descentralizado	(42)	7.3%			
Privado			(249)	43.1%	
Público			(271)	47.0%	
No se pronunció	(15)	2.6%			
Total					(577) 100 %


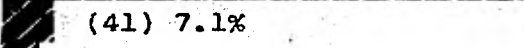


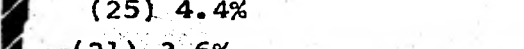


Los empleados entrevistados en más de la mitad de los casos (54.3%) trabajan en el sector público y son la base que proporcionan los servicios que la comunidad requiere.

5.2.3. Puesto del entrevistado



Entre los empleados entrevistados se observa que seis de diez no tienen cargo alguno donde trabajan, pero llegan a ser jefes, supervisores o funcionarios medios el (26.7%).

5.2.4 Personal a su cargo

No. de personas	0	25	50	75	100%
Ninguna					(433) 75 %
1 - 2					(41) 7.1%
3 - 4					(32) 5.5%
5 - 8					(25) 4.4%
9 - 25					(25) 4.4%
26 o más					(21) 3.6%
Total					(577) 100 %

En 75% de los casos el empleado no tiene personal a su cargo ya que esta en el nivel de ejecución y no de mando, a diferencia de como ocurre en el sector de profesionistas (ver gráfica 5.1.4)

5.2.5. Experiencia en el trabajo

Años de experiencia	0	2 5	5 0	7 5	100 %
1 - 2			(167)	29.0%	
3 - 4			(113)	19.6%	
5 - 6			(69)	11.9%	
7 - 9			(63)	10.9%	
10 - 12			(49)	8.5%	
13 - 18			(47)	8.2%	
19 - 24			(22)	3.8%	
25 ó más			(22)	3.8%	
No se pronunció			(25)	4.3%	
Total					(577) 100%

La experiencia de los empleados en el 48.6% es de uno a cuatro años. Si consideramos que en su mayoría estos trabajadores están en el sector público se podría estudiar si esta razón entre otras influye para que los servicios a la comunidad no sean muy eficientes.

5.2.6. Duración de la jornada diaria de trabajo

No. de horas	2 5	5 0	7 5	100 %
1 - 4	(39) 6.3%			
5 - 7	(155) 26.9%			
8	(220) 38.1%			
9 - 12	(122) 21.1%			
13 ó más	(31) 5.4%			
No se pronunció	(10) 1.7%			
Total				(577) 100%

La jornada de trabajo de los empleados tienden a comportarse como una curva normal donde el promedio de horas trabajadas es de 8. Es importante señalar que el 21.1% de estos trabajadores laboran más del tiempo permitido legalmente para una jornada diurna.

5.2.7. Días que labora a la semana

No. de días	0	2 5	5 0	7 5	100 %
2 - 4		(40) 6.9%			
5				(350) 60.7%	
6			(153) 26.5%		
7		(25) 4.3%			
No se pronunció		(9) 1.6%			
Total					(577) 100%

Cinco días de labor a la semana son realizados por el 60.7% de los empleados y 26.5% trabajan seis días, éste último caso se da principalmente en el sector privado.

5.2.b. Sueldo mensual

Sueldo en pesos	0	2 5	5	7	100
2 500 - 5 000			(41)	7.1%	
5 001 - 7 500			(102)	17.7%	
7 501 - 10 000			(145)	25.1%	
10 001 - 12 500			(81)	14.0%	
12 501 - 15 000			(65)	11.3%	
15 001 - 17 500			(41)	7.1%	
17 501 - 20 000			(47)	8.1%	
20 000 - 25 000			(31)	5.4%	
20 001 - 50 000			(24)	4.2%	
Total					(577)100%

A pesar de la dispersión de los datos el punto central esta en el rango de \$7,501 a \$10.000 y representa 25.1%.

En terminos generales se hablaría de un sueldo para empleados de \$5,001 a \$12,500 con un grado de representatividad de 56.8%.

Fig. 9. Sobresueldo promedio mensual

Sobresueldo en pesos	0	2 500	5 000	7 500	10 000
No lo percibe					(415) 71.9%
100 - 1 000		(56) 9.7%			
1 001 - 2 500		(44) 7.6%			
2 501 - 4 000		(35) 6.1%			
4 001 ó más		(27) 4.7%			
Total					(577) 100%

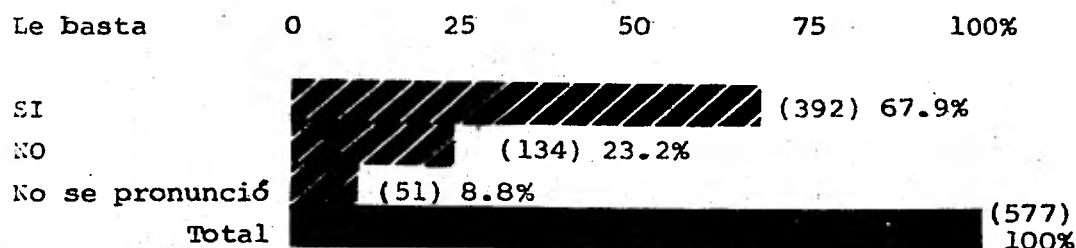
Un alto porcentaje (71.9%) no perciben sobresueldo o compensaciones, en los casos en que lo obtienen representa de \$100 a \$4,000 el 23.4%.

5.2.10. Aguinaldo (anual)

Aguinaldo en pesos	2 5	5	7 5	100
300 - 5 000	(66)	11.4%		
5 001 - 10 000	(134)	23.3%		
10 001 - 15 000	(122)	21.1%		
15 001 - 20 000	(56)	9.7%		
20 001 - 25 000	(32)	5.6%		
25 001 - 35 000	(25)	4.3%		
35 001 ó más	(20)	3.5%		
No lo percibe	(122)	21.1%		
Total				(577)100%

Sólo dos de diez empleados no perciben aguinaldo. En el 44.4% de los casos el aguinaldo que perciben varía entre \$5,001 y \$15,000; representa aproximadamente un mes de sueldo.

5.2.11 ¿Su trabajo principal le basta?



En 67.9% de los casos el trabajo principal del empleado le basta. De aquellos trabajadores que realizan otras labores aparecen en las dos gráficas siguientes el sueldo mensual que ganan en ellas y el número de horas que trabajan a la semana.

2.12. Sueldo promedio que gana en otros trabajos

Sueldo en pesos	0	25	50	75	100 %
500 - 3000			(30)		28.5%
3001 - 6000			(26)		24.8%
6001 - 12.000			(25)		23.9%
12.001 ó más			(24)		22.8%
Total					(105)100%

Aquellos empleados que realizan trabajos adicionales llegan en el 53.3% de los casos a ganar mensualmente la mitad del sueldo que perciben en su empleo principal.

5.2.13. Horas a la semana que dedica a otros trabajos

Horas a la semana	0	2 5	5 0	7 5	100 %
2 - 6					(32) 26.0%
7 - 12					(34) 27.6%
13 - 24					(31) 25.2%
25 ó más					(26) 21.2%
Total					(123)100%

En el 78.8% de los casos las horas por semana que dedica el empleado a otros trabajos remunerados es de dos a veinticuatro.

5.2.14. Tiempo de desplazamiento al trabajo

Minutos	0	25	50	75	100 %
5 - 15		(60) 10.4%			
16 - 30			(182) 31.6%		
31 - 45		(93) 16.1%			
46 - 60			(140) 24.2%		
61 - 90		(56) 9.7%			
90 ó más		(39) 6.8%			
No se pronunció		(7) 1.2%			
Total					(577) 100%

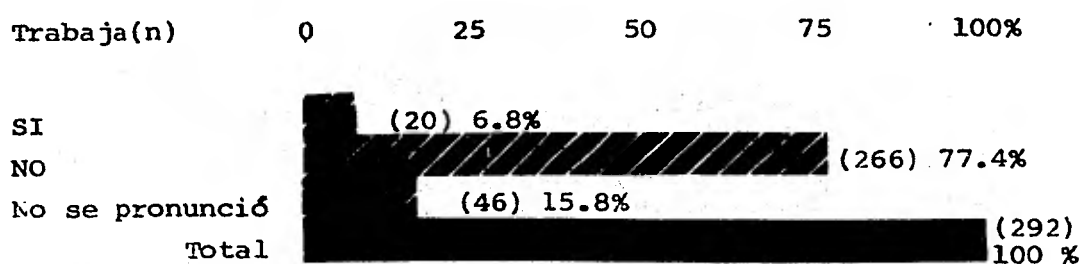
El tiempo de desplazamiento al trabajo alcanza los porcentajes más altos de 15 a 60 minutos y hace un total de 71.9%. Esto significa para el empleado de media hora a 2 dedicadas diariamente al transporte.

5.2.15 Trabajo de la esposa(o)

Trabaja	0	25	50	75	100%
SI	[Redacted]				(124) 43.5%
NO	[Redacted]				(136) 47.7%
No se pronunció	[Redacted]				(25) 8.8%
Total	[Redacted]				(285) 100 %





En el caso de los empleados cuyo estado civil es diferente al de soltero o viudo la respuesta a la interrogante sobre si la esposa(o) trabaja se encontró 43.5% de respuestas afirmativas. Es decir, en cuatro de diez casos la esposa(o) del empleado también trabaja.

5.2.16 Trabajo de los hijos










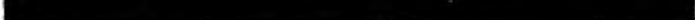
Es mínimo el número de casos (6.8%) en que los hijos de empleados contribuyen a los ingresos de la familia. A diferencia de como ocurre entre hijos de obreros (ver gráfica 5.3.16)

5.2.17. Cambiaría de trabajo

Cambiaría	0	25	50	75	100 %
SI					(294) 51.0%
NC					(276) 47.8%
No se pronunció					(7) 1.2%
Total					(577) 100%

Ante la posibilidad de cambiar de trabajo la mitad de los empleados desearían hacerlo, las razones que aducen aparecen en la gráfica siguiente.

5.2.17' Razones por las que
cambiaría de trabajo

R a z ó n	0	25	50	75	100%
Ganar más dinero					(139) 47.3%
Superación profesional					(103) 35.0%
No le gusta					(14) 4.8%
Trabajo más interesante					(9) 3.1%
Seguir estudiando					(8) 2.7%
Otros					(12) 4.0%
No se pronunció					(9) 3.1%
Total					(294) 100%

La razón principal por la que un
empleado cambiaría de trabajo
sería por ganar más dinero (47.3%)
y en segundo lugar buscar la
superación profesional (35.0%)

5.2.18. Movilidad laboral

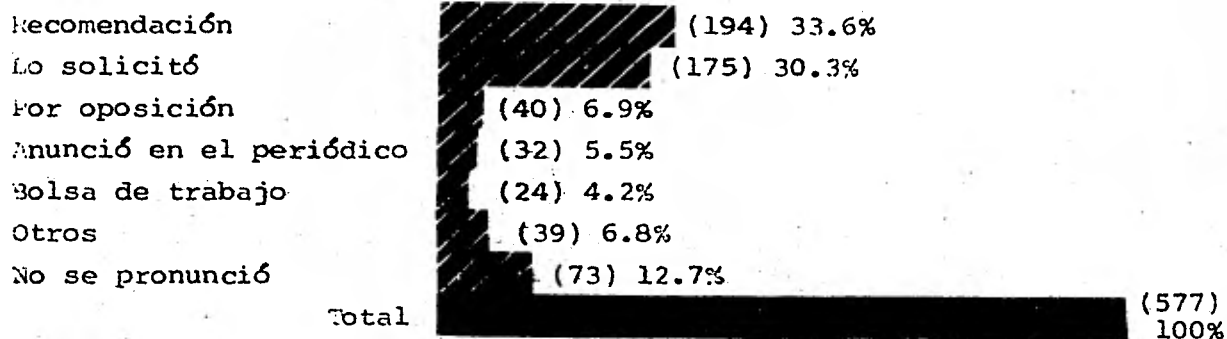
Número de veces
que ha cambiado
de trabajo

	2 5	5 0	7 5	100 %
Ninguna				(225) 39.0%
1 - 2				(164) 28.4%
3 - 4				(129) 22.4%
5 - 6				(39) 6.7%
7 - 9				(20) 3.5%
Total				(577) 100%

El 39% de los empleados nunca han cambiado de trabajo y por el contrario el 58.8% lo a hecho de una a cuatro veces. Es difícil la movilidad de una empresa a otra hay que enfrentar los riesgos de tener una baja calificación educativa, la falta de confianza en los potenciales de trabajo, la seguridad de las prestaciones ya ganadas, etc.

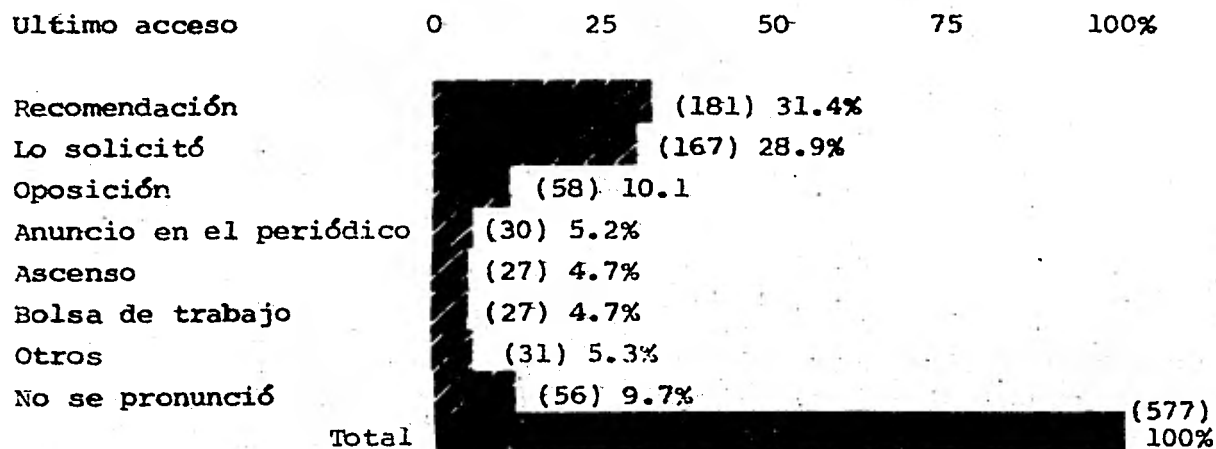
5.2.19 Acceso a la profesión (primero)

Primer acceso 0 25 50 75 100%



Las principales formas de acceso a la profesión por primera vez son las recomendaciones de amigos y/o familiares después esta la iniciativa propia que impulsa a solicitar trabajo. En tercera instancia estan los concursos de oposición.

5.2.20 Acceso a la profesión
(último)



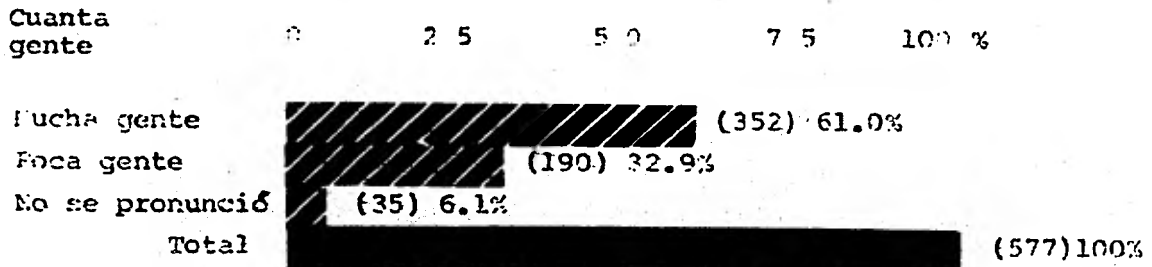
Los medios de acceso al último empleo no varían, lo que indica limitaciones personales en cuanto a la forma de buscar empleo.

5.2.21. Accidentes de trabajo

No. de accidentes	0	2 5	5 0	7 5	100
Ninguno					(574) 87.3%
1 - 3		(55) 9.5%			
4 - 6		(13) 2.3%			
7 - 9		(5) .9%			
Total					(577) 100%

La probabilidad de que un empleado sufra de uno a otros accidentes es de $\frac{95}{1000}$ durante el presente año. Nueve de diez empleados probablemente no sufrirán accidentes.

5.2.22. A cuánta gente le gustaría desempeñar el trabajo de un empleado



Los empleados piensan en el 61% de los casos que ha mucha gente le gustaría desempeñar el trabajo que ellos realizan. Veamos si a usted también le gustaría conociendo el perfil de este empleo que aparece en la gráfica siguiente.

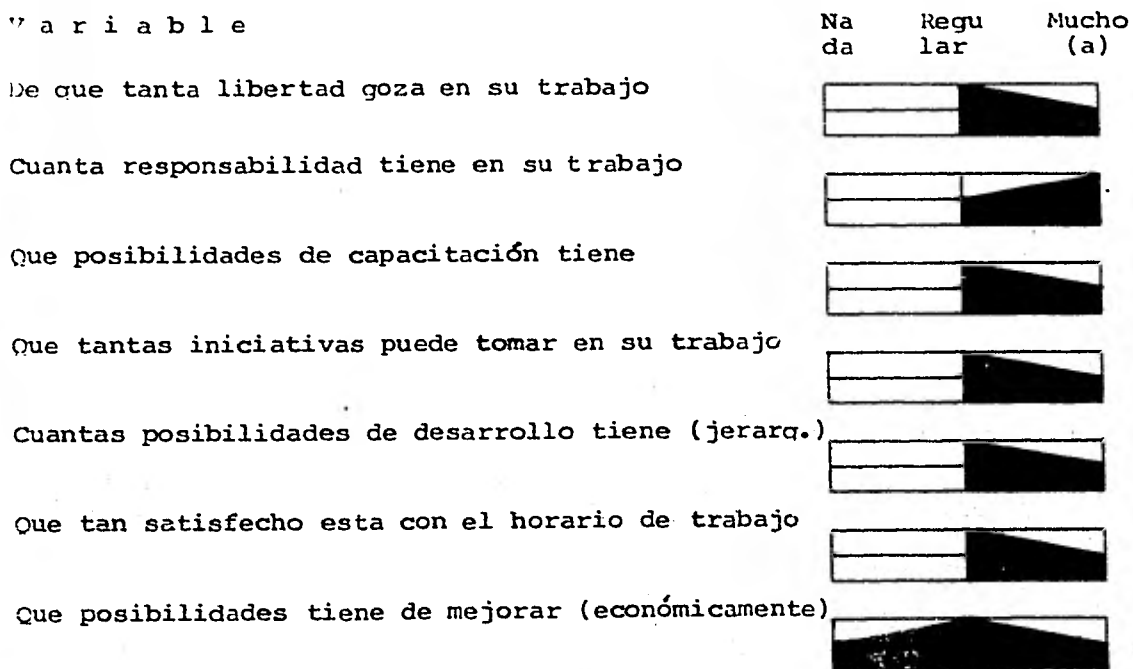
5.2.23. Perfil del trabajo de los empleados

Variable	Nada	Regular	Mucho(a)
	(p o r c i e n t o)		
Posibilidades de que pierda su empleo	84.7	10.9	3.6
Que tan aburrido es su trabajo	76.0	14.9	8.8
Que tan monótono es su trabajo	61.8	23.2	14.2
Que tantos conflictos tiene con los superiores	85.3	10.9	3.8
Cuantas decisiones toma con riesgos	58.9	21.7	19.1
Que posibilidades tiene de evadir impuestos	89.8	4.2	3.8
Que posibilidades tiene de independizarse	59.8	18.0	21.7
Que tanto le molesta el ruido en su trabajo	66.2	15.3	18.4
Que tan cansado es su trabajo	39.3	40.7	19.2
Que tan satisfecho esta de su salario	38.0	47.3	14.7
Le gusta su trabajo	8.9	26.2	64.8
Que tan interesante es su trabajo	15.1	22.4	62.4
Que tan agradable es su ambiente de trabajo	11.9	42.1	45.9
Que tanta libertad goza en su trabajo	22.5	38.1	39.3
Cuanta responsabilidad tiene en su trabajo	13.7	18.5	67.8
Que posibilidades de capacitación	32.5	26.2	40.4
Puede tomar iniciativas en su trabajo	32.4	26.7	40.4
Cuantas posibilidades de desarrollo (jerarquía)	33.8	27.2	38.5
Que tan satisfecho esta con el horario de trabajo	20.1	32.6	46.8
Que posibilidades tiene de mejorar (económicamente)	33.0	26.9	39.7

5.2.23 Perfil del trabajo de los empleados

Variable	Nada	Regular	Mucho (a)
Posibilidades de que pierda su empleo			
Que tan aburrido es su trabajo			
Que tan monótono es su trabajo			
Que tantos conflictos tiene con los superiores			
Que posibilidades tiene de evadir impuestos			
Que tanto le molesta el ruido en su trabajo			
Que tan cansado es su trabajo			
Cuantas decisiones toma con riesgos			
Que posibilidades tiene de independizarse			
Que tan satisfecho esta de su salario			
Que tanto le gusta su trabajo			
Que tan interesante es su trabajo			
Que tan agradable es su ambiente de trabajo			

Variable



La figura de tendencia central se ubicó a partir de los cálculos de medianas y cuartiles uno y tres.



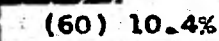

5.2.24 Sexo

Sexo	0	25	50	75	100%
Femenino	[Bar chart showing 46.6% of the total]				
Masculino	[Bar chart showing 53.4% of the total]				
Total	[Bar chart showing 100% of the total]				
					(577) 100%

En el segmento de empleados tiende a igualarse el número de mujeres (46.6%) y de hombres (53.4%).





Este es un cambio en las tendencias ocupacionales a nivel internacional entre empleados ya que por ejemplo en E.U.A., en 1900 más del 75% eran hombres y para la década de los 70s. la situación se invierte y son tres cuartas parte mujeres.

5.2.25. Edad

Edad	0	25	50	75	100 %
18 - 30					(352) 61.0%
31 - 45					(165) 28.6%
46 ó más					(60) 10.4%
Total					(577) 100%

La juventud es un signo distintivo de país y también de la población de este segmento donde seis de cada diez empleados son jóvenes; tres de edad madura y uno viejo.

5.2.26. Lugar de nacimiento

Lugar	0	25	50	75	100 %
D.F.					(383) 66.4%
Interior					(189) 32.8%
Extranjero					(5) .8%
Total					(577) 100%

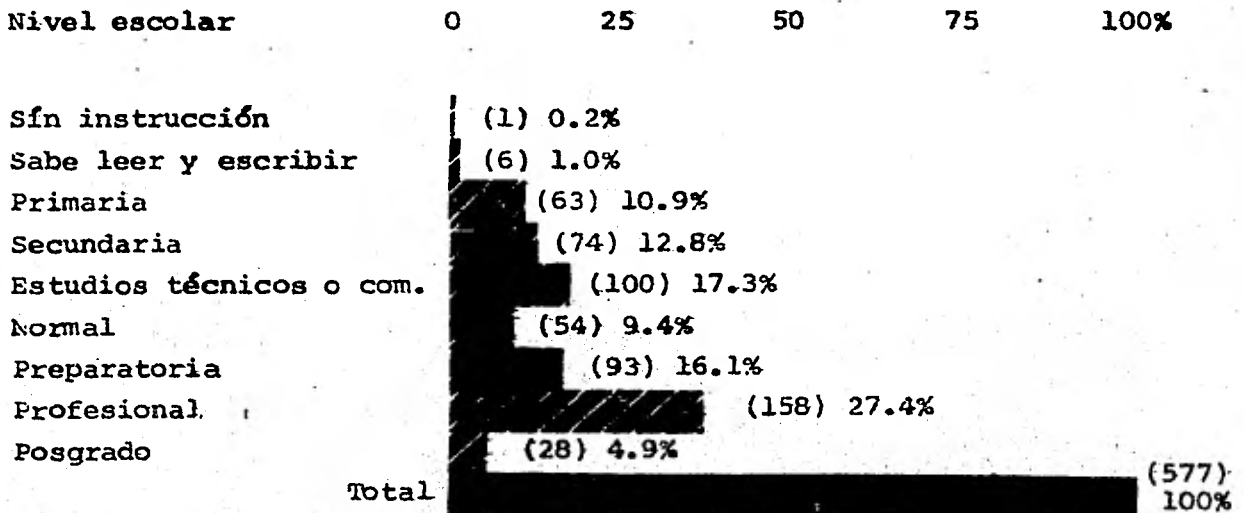
El 32.8% de los empleados que se encuentran trabajando en la ciudad de México son originarios de la provincia, esta movilidad laboral geográfica llega a causar desequilibrio en los mercados de trabajo en grandes ciudades como la nuestra.

5.2.27. Estado civil

	0	25	50	75	100 %
Soltero					(285) 49.4%
Casado					(254) 44.0%
Divorciado					(24) 4.2%
Viudo					(7) 1.2%
Unión libre					(7) 1.2%
Total					(577) 100%

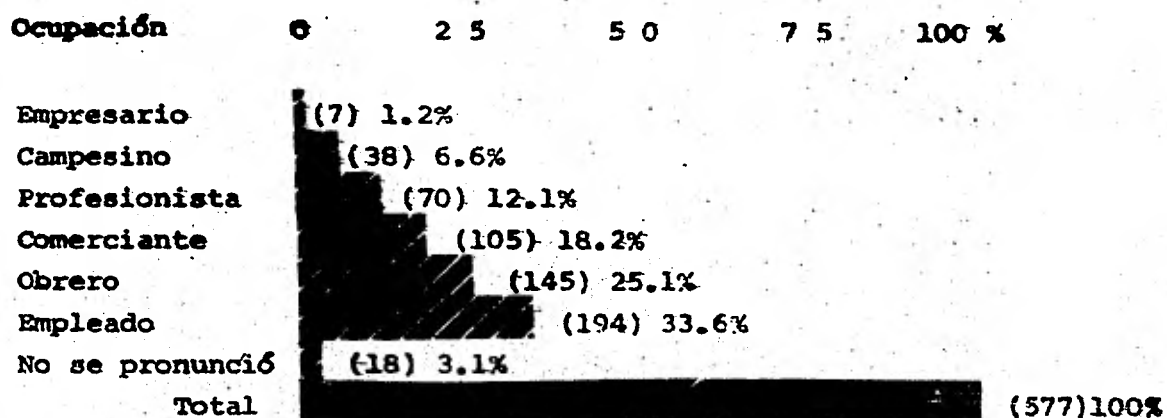
La población de este segmento se compone en su mayoría (49.4%) de personas casadas, muy ligera diferencia le separa del número de trabajadores solteros (44.0%).

5.2.28 Escolaridad



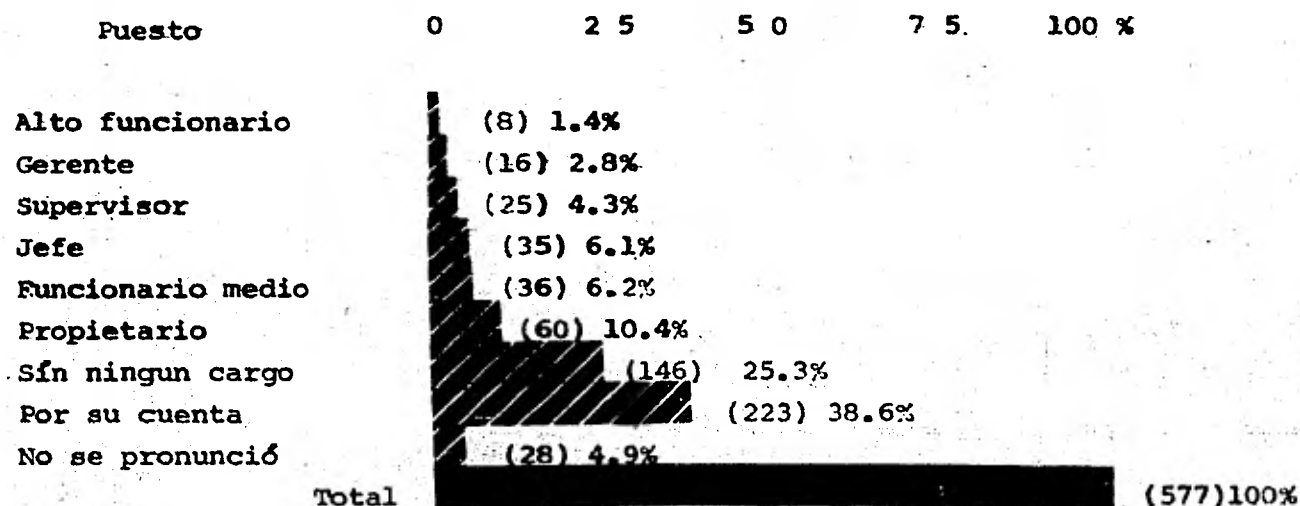
La escolaridad en este segmento es en 25.5% de los casos de nivel medio y 27.4% superior. En apariencia parece que el problema de ineficiencia (sobre todo en la burocracia) tiene otras implicaciones diferentes a las de preparación académica.

5.2.29. Ocupación del padre



El empleado es hijo de empleado (33.6%), de obrero (25.1%) o pequeño comerciante (18.2%). La determinancia social se observa claramente.

5.2.30. Puesto del padre



El puesto dentro de la actividad socioprofesional que desempeña(ba) el padre del entrevistado es en el 38.6% de los casos "por su cuenta", se le opone el 25.3% de trabajo subordinado donde no tiene cargo alguno.

5.2.31. Periódico que lee

Nombre	0	25	50	75	100 %
Excelsior					(67) 15.1%
Uno más Uno					(70) 12.1%
Novedades					(64) 11.1%
Universal					(56) 9.7%
Prensa					(50) 8.7%
Ovaciones					(48) 8.3%
Esto					(38) 6.6%
Heraldo					(27) 4.7%
Otros					(35) 6%
Ninguno					(43) 7.5%
No se pronunció					(59) 10.2%
Total					(577) 100%

En el 48.0% de los casos, los profesionistas prefieren periódicos de información general sobre aspectos económicos, políticos, sociales y culturales del acontecer diario en el país.

5.2.32. Partido por el que votaría en caso de elecciones

Nombre	0	25	50	75	100%
P.R.I.					(229) 39.7%
P.A.N.		(46) 8.0%			
P.C.M.		(37) 6.4%			
P.P.S.		(13) 2.3%			
Otros		(28) 4.8%			
Abstención					(206) 35.7%
No se pronunció		(18) 3.1%			
Total					(577) 100%

Se aprecia entre empleados que el "partido" más fuerte de oposición al oficial (PRI, 39.7%) es la abstención (35.7%), sólo una posible coalición de izquierda (10.1%) podría superar a la segunda fuerza política, el P.M. (6.4%).

5.2.33. Consumo (automóvil)

A. Tamaño del automóvil

	0	2 5	5 0	7 5	100 %
Chico					(135) 53.6%
Mediano			(60)		23.8%
Grande			(57)		22.6%
Total					(252)100%

Del total de empleados entrevistados el 43.7% tiene automóvil que en el 53.9% de los casos es de tamaño chico.

5.2.33: Consumo (automóvil)

B. Modelo del automóvil

	0	2 5	5 0	7 5	100 %
80 - 81			(47) 18.7%		
79 - 75			(115) 45.8%		
74 - 70			(60) 23.9%		
69 ó menos			(29) 11.6%		
Total					(251) 100%

En la mitad de los casos en que el empleado tiene automóvil, este es nuevo (año de 1975 a 1979).

5. ANALISIS DE RESULTADOS

5.3. Frecuencias del segmento de obreros

5.3.1. Actividad socioprofesional

	Frecuencia	%
Albañil	40	10.8
Costurera	42	11.3
Carpintero	10	2.7
Chofer de pesero	13	3.5
Chofer de transporte de carga	11	3.0
Chofer de transporte de pasajeros	25	6.7
Chofer de trolebus	11	3.0
Cerrajero	11	3.0
Electricista	10	2.7
Herrero	10	2.7
Hojalatero	10	2.7
Impresor	10	2.7
Mécanico automótriz	12	3.2
Obrero textil	13	3.5
Obrero de pemex	10	2.7
Operador de lada	12	3.2
Panadero	12	3.2
Peón	17	4.6
Pastelero	10	2.7
Planchador	10	2.7

Continúa actividad socioprofesional....

	Frecuencia	%
Pintor	11	3.0
Plomero	10	2.7
Radiotécnico	10	2.7
Tablajero	10	2.7
Técnico telefonista	12	3.2
Velador	10	2.7
Zapatero	10	2.7
T o t a l	372	100.0

Distribución de la muestra
poblacional del segmento
denominado obreros.

5.3.2. Situación laboral

Sector	0	5	5	75	100 %
Público				(74)	19.9%
Descentralizada				(82)	22.0%
Privado				(201)	54%
No se pronunció				(15)	4.0%
Total					(372)100%

El sector en que trabajan los obreros, tiende a ser principalmente el privado ya que este se encarga más del aspecto productivo y requiere mayor número de trabajadores manuales. A pesar de ser más competido los obreros recurren a él en primera instancia.

5.3.3. Puesto del entrevistado

Puesto	0	25	50	75	100 %
Supervisor		(13)	3.5%		
Jefe		(69)	18.5%		
Sin ningun cargo				(287)	77.2%
No se pronunció	(3)	0.8%			
Total					(372)100%

En el caso de obreros aumenta el porcentaje de trabajadores que no tienen cargo alguno en la organización (77.2%) y se reduce el de aquellos que llegan a jefes o supervisores a (23.0%) . Su ascenso a mejores puestos es menos probable.

5.3.4. Personal a su cargo

Número de personas	0	2 5	5 0	7 5	100 ó
Ninguna					(277) 74.5%
1 - 2		(31) 6.3%			
3 - 4		(20) 5.4%			
5 - 10		(18) 4.8%			
11 - 16		(12) 3.2%			
17 ó más		(14) 3.8%			
Total					(372) 100%

El 74.5% de los obreros no tienen personal a su cargo, pero 13.7% de ellos llegan a tener bajo su responsabilidad de una a cuatro personas, esto se debe a que en el tipo de labor que realizan es mayor el número de trabajadores y se requiere delegar responsabilidad respecto de los recursos humanos.

5.3.5. Experiencia en el trabajo

Años de experiencia	0	2 5	5 0	7 5	100 %
1 - 2		(93)	25.0%		
3 - 4		(64)	17.2%		
5 - 6		(59)	15.8%		
7 - 10		(53)	14.3%		
11 - 18		(47)	12.6%		
19 - 26		(31)	8.3%		
27 ó más		(11)	3.0%		
No se pronunció		(14)	3.8%		
Total					(372)100%

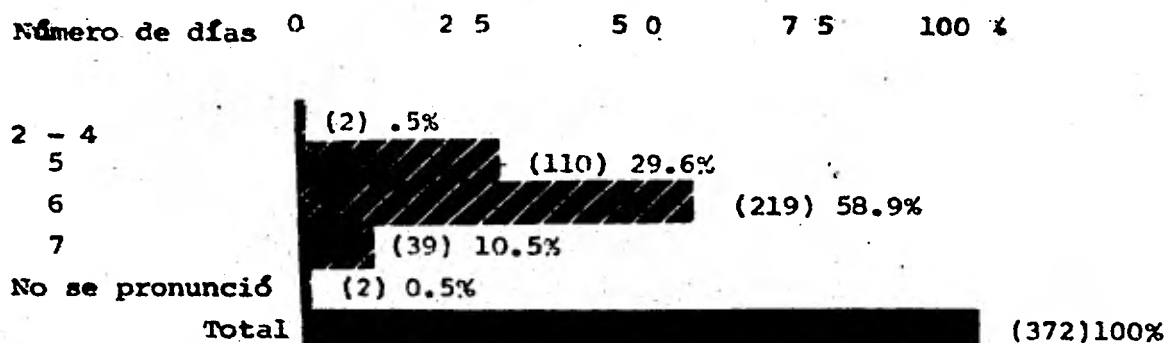
En el trabajo de un obrero normalmente no se requiere personal con experiencia es bastante con que conozcan un oficio. La mayoría de ellos no lo tienen y pasan un cierto tiempo en un trabajo y después cambian a otro. En este segmento la experiencia de 1 a 4 años representa 42.2%

5.3.6. Duración de la jornada diaria de trabajo

No. de horas	0	2 5	5 0	7 5	100 %
3 - 7		(49) 13.2%			
8			(163) 43.8%		
9		(82) 22.0%			
10		(58) 15.6%			
11 ó más		(17) 4.6%			
No se pronunció	(3) .8%				
Total					(372)100%

Cuatro de diez obreros laboran la jornada normal de ocho horas más hay franca tendencia a que el número de horas aumente, de nueve a diez representa el 37.6%. Podría observarse que aún importante hacer valer la jornada de ocho horas por lo menos en lo que se refiere a estos trabajadores.

5.3.7. Días que labora a la semana



Seis de diez obreros trabajan seis días a la semana para ellos ni el séptimo día de descanso es una realidad ya que 10.5% tienen que trabajar el domingo.

5.3.8. Sueldo mensual

Sueldo en pesos	0	2 5	5 0	7 5	100 %
2000 - 5000		(36) 9.7%			
5001 - 7500			(148) 39.8%		
7501 - 10 000			(110) 29.6%		
10 001 - 12 500		(37) 9.9%			
12 501 - 15 000		(25) 6.7%			
15 001 - 20 000		(16) 4.3%			
Total					(372) 100%

El sueldo en la mayoría de los casos (69.4%) fluctua entre \$5,001 y \$10,000 que en gran parte no satisface las necesidades básicas de una familia de nivel medio/bajo o popular.

5.3.9. Sobresueldo promedio mensual

Sobresueldo en pesos	0	2 5	5 0	7 5	100 y	
No lo percibe						(322) 86.6%
100 - 500		(17) 4.6%				
501 - 1000		(19) 5.1%				
1 001 - 5000		(11) 3.0%				
5 001 ó más		(3) 0.8%				
Total						(372) 100%

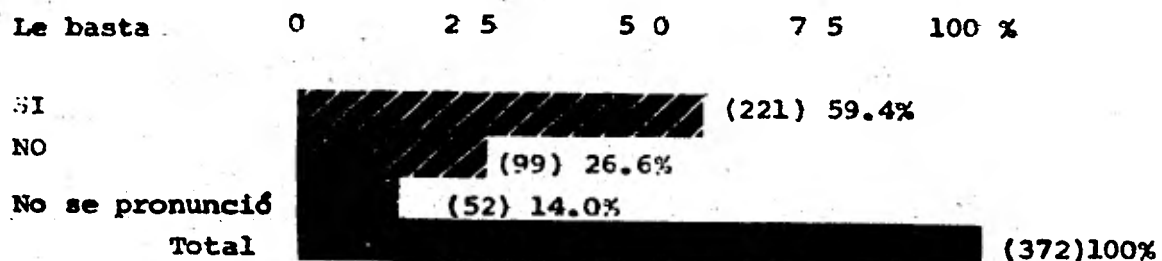
El total que no percibe sobresueldo asciende a 86.6%, cuando el obrero llega a obtenerlo o alguna compensación en el 12.7% varía entre \$100 y \$5,000.

5.3.10. Aguinaldo (anual)

Aguinaldo en pesos	0	2 5	5 0	7 5	100 %
No lo percibe			(142)		38.2%
500 - 1 500		(21)			5.6%
1 501 - 3 000			(67)		18.0%
3 001 - 4 500			(59)		15.9%
4 501 - 6 000		(26)			7.0%
6 001 - 9 000		(22)			5.9%
9 001 - 13 500		(17)			4.6%
13 501 ó más		(18)			4.8%
Total					(372)100%

En el caso de los obreros cuatro de diez no perciben aguinaldo. Cuando el trabajador llega a obtenerlo en el 40.9% equivale aproximadamente a 15 días de sueldo.

5.3.11. ¿Su trabajo principal le basta?



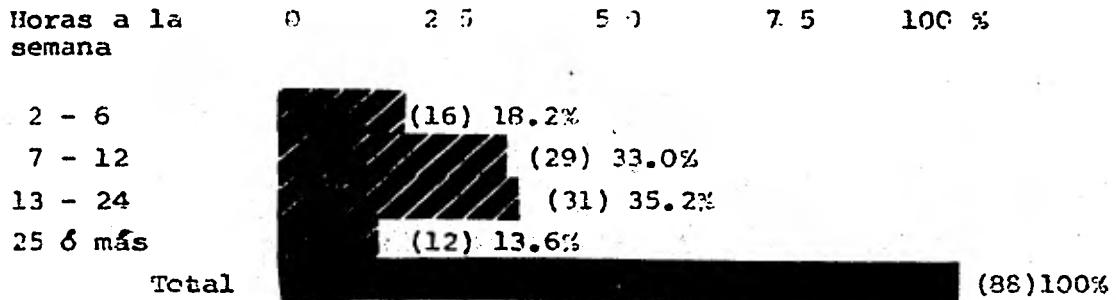
En el 59.4% de los casos el trabajo principal del obrero le basta para vivir modestamente. De aquellos trabajadores que realizan otras labores aparecen en las dos gráficas siguientes el sueldo mensual que ganan en ellas y el número de horas que trabajan a la semana.

5.3.12. Sueldo promedio que gana en otros trabajos

Sueldo en pesos	0	25	50	75	100 %
500 - 1500			(34)		39.5%
1501 - 3000			(31)		36.1%
3001 ó más			(21)		24.4%
Total					(86)100%

Aquellos obreros que realizan trabajos adicionales llegan en el 75.6% de los casos a ganar mensualmente la mitad del sueldo que perciben en su empleo principal (\$500 a \$3,000).

5.3.13. Horas a la semana que dedica a otros trabajos



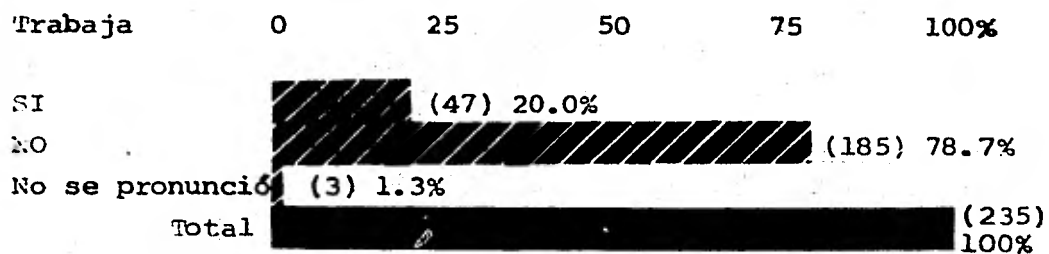
A pesar de la larga jornada del obrero en su trabajo principal (de 8 a 12 horas tiene un porcentaje de 59.2%) dedica en el 86.4% de los casos de 2 a 24 horas a otros trabajos remunerados.

5.3.14. Tiempo de desplazamiento al trabajo

Minutos	0	25	50	75	100 %
5 - 15					(61) 16.4%
16 - 30					(94) 25.3%
31 - 45					(50) 13.4%
46 - 60					(71) 19.1%
61 - 90					(39) 10.5%
91 - 120					(38) 10.2%
121 ó más					(10) 2.7%
No se pronunció					(9) 2.4%
Total					(372) 100%

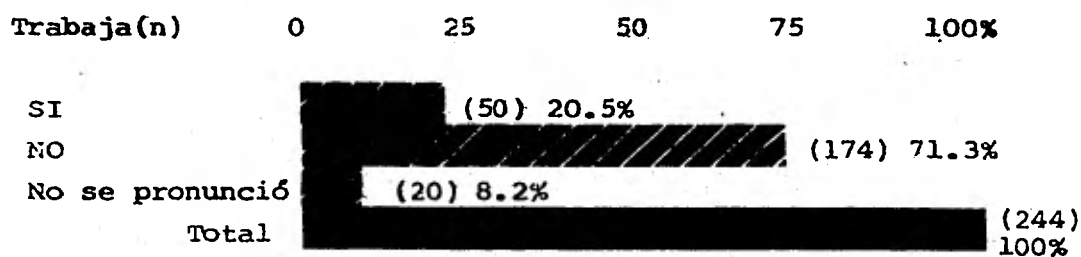
En el 53.2% de los casos el tiempo de desplazamiento al trabajo varía entre 30 y 120 minutos lo que significa para el obrero agregar a la jornada diaria de una a cuatro horas de transporte.

5.3.15 Trabajo de la esposa (o)



En el caso de obreros cuyo estado civil es diferente al de soltero o viudo la respuesta a la interrogante sobre si la esposa(o) trabaja se encontró 78.7% de respuestas negativas.

5.3.16 Trabajo de los hijos



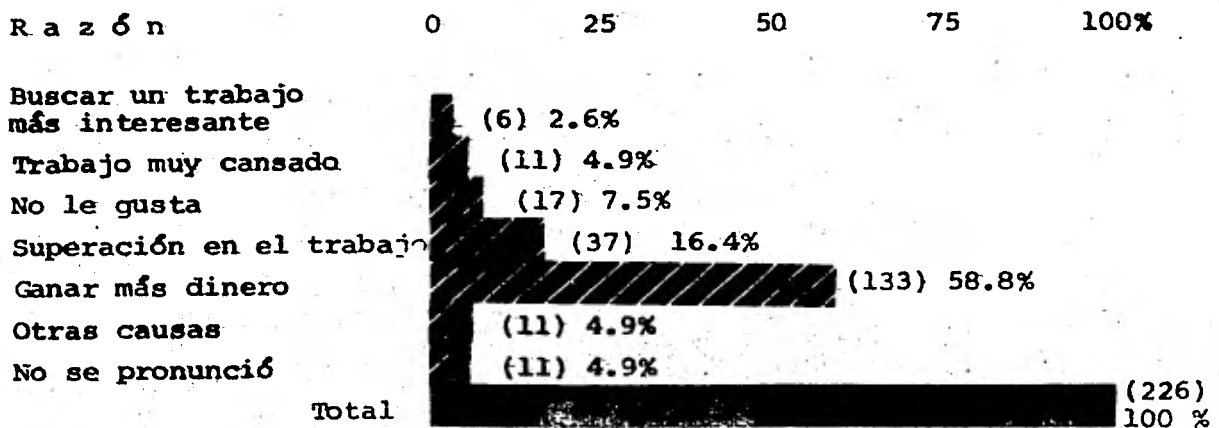
Dos de diez hijos de obreros contribuyen al ingreso de la familia para compensar minimamente la aportación que hace el jefe de ésta.

5.3.17. Cambiaría de trabajo

Cambiaría	0	2 5	5 0	7 5	100 %
SI					(226) 60.8%
NO					(143) 38.4%
No se pronunció					(3) 0.8%
Total					(372)100%

Ante la posibilidad de cambiar de trabajo seis de cada diez obreros desearían hacerlo, las razones que aducen aparecen en la gráfica siguiente.

5.3.17' Razones por las que
cambiaría de trabajo



La necesidad de ganar más dinero es la fuerza que obliga a un obrero a cambiar de trabajo, este factor alcanzó un valor de 58.8%

5.3.18. Novilidad laboral

Número de veces
que ha cambiado
de trabajo

0 2 5 5 0 7 5 100 5

Ninguna

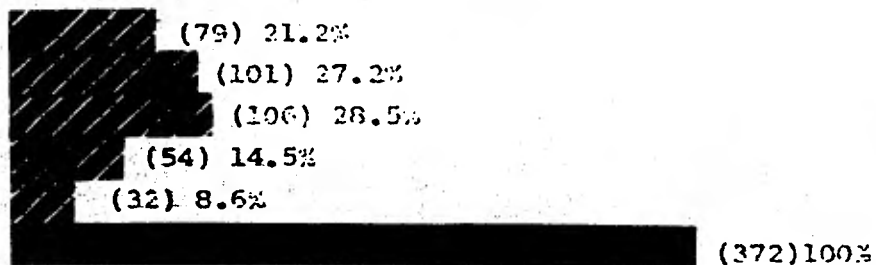
1 - 2

3 - 4

5 - 6








7 - 9

total



El 21.2% de los obreros nunca han cambiado de trabajo y por el contrario el 55.7% lo han hecho de una a cuatro veces. El trabajador se ve obligado a cambiar de empresa a petición de la misma o porque ésta no satisface sus necesidades básicas.

5.3.19 Acceso a la profesión
(primero)

Primer acceso	0	25	50	75	100%
Recomendación					(154) 41.4%
Lo solicitó					(133) 35.8%
Ayudando a su padre					(27) 7.3%
Anuncio en el periódico					(14) 3.8%
Otros					(16) 4.2%
No se pronunció					(28) 7.5%
Total					(372) 100 %

Los obreros también recurren a la relación de amigos y/o familiares para obtener trabajo; tocan a las puertas de las empresas o empiezan ayudando a su padre.

5.3.20 Acceso a la profesión (último)

Ultimo acceso	0	25	50	75	100%
Recomendación	[Redacted]				(187) 50.3%
Lo solicitó	[Redacted]				(126) 33.9%
Anuncio en el periódico	[Redacted]				(13) 3.5%
Se lo ofrecieron	[Redacted]				(12) 3.2%
Ascenso	[Redacted]				(6) 1.6%
Otros	[Redacted]				(7) 1.9%
No se pronunció	[Redacted]				(21) 5.6%
					(372) 100 %

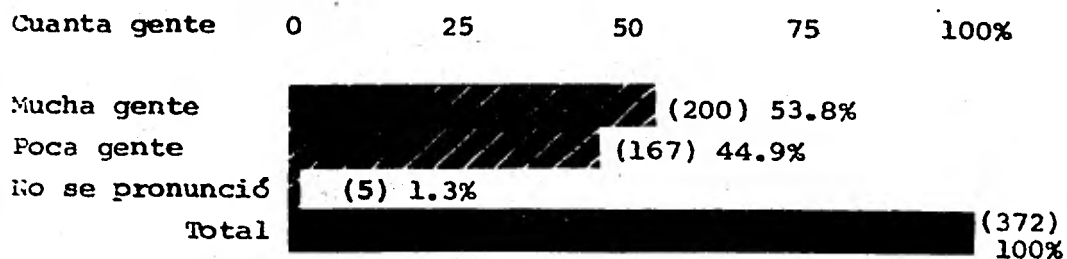
Los medios de acceso al último empleo no varían en cuanto a la recomendación y la solicitud personal sólo que ahora se recurre también a los anuncios en el periódico.

5.3.21. Accidente de trabajo

No. de accidentes	0	2 5	5 0	7 5	100 %
Ninguno					(200) 53.1%
1 - 3					(99) 26.6%
4 - 6					(50) 13.5%
7 - 9					(23) 6.2%
Total					(372) 100%

La probabilidad de que un obrero sufra de una a tres accidentes es de $\frac{266}{1000}$ durante el presente año y si, se le suma la que existe de cuatro a seis accidentes podría llegar a $\frac{401}{1000}$.

5.3.22 ¿A cuánta gente le gustaría desempeñar el trabajo de un obrero?



Los obreros tienen una opinión muy dividida en cuanto al número de gente a la cual le gustaría desempeñar el trabajo que ellos realizan. Cual sería su posición conociendo el perfil de este empleo que aparece en la gráfica siguiente.

5.3.23. Perfil del trabajo obrero

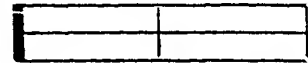
Variable	Nada	Regular	Mucho(a)
	(p o r c i e n t o)		
Que tanto le molesta el ruido en su trabajo	52.1	19.9	27.4
Que posibilidades de que pierda su empleo	78.3	13.2	8.6
Que tan aburrido es su trabajo	58.3	28.0	13.7
Que tan monótono es su trabajo	54.5	26.3	18.5
Que tanta libertad goza en su trabajo	44.6	25.8	29.6
Que posibilidades de capacitación tiene	58.1	21.5	19.4
Que tantos conflictos tiene con los superiores.	79.6	13.7	6.5
Cuantas decisiones toma con riesgos	54.3	21.2	23.9
Puede tomar iniciativas en su trabajo	48.1	27.2	24.2
Cuantas posibilidades de desarrollo (jerarquía).	60.3	21.2	16.7
Que posibilidades tiene de evadir impuestos	86.3	4.0	7.3
Que posibilidades tiene de mejorar(económicamente)	45.5	26.9	26.6
Que posibilidades tiene de independizarse	65.8	14.0	19.4
Que tan cansado es su trabajo	34.7	36.8	28.5
Que tan agradable es su ambiente de trabajo	21.5	41.4	36.8
Que tan satisfecho esta con el horario de trabajo	26.4	44.6	29.0
Que tan satisfecho esta de su salario	37.0	46.2	16.7
Le gusta su trabajo	15.0	40.1	44.9
Que tan interesante es su trabajo	24.8	32.8	42.2
Cuanta responsabilidad tiene en su trabajo	21.5	22.6	55.4

5.3.23 Perfil del trabajo de los obreros

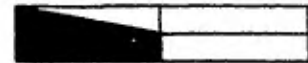
V a r i a b l e

Na da Regu lar Mucho (a)

Posibilidades de que pierda su empleo



Que tan aburrido es su trabajo



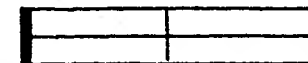
Que tan monótono es su trabajo



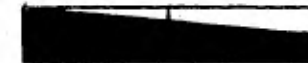
Que tantos conflictos tiene con los superiores



Que posibilidades tiene de evadir impuestos



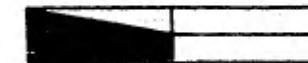
Que tanto le molesta el ruido en su trabajo



Que tan cansado es su trabajo



Cuantas decisiones toma con riesgos



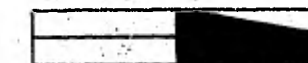
Que posibilidades tiene de independizarse



Que tan satisfecho esta de su salario



Que tanto le gusta su trabajo



Que tan interesante es su trabajo



Que tan agradable es su ambiente de trabajo



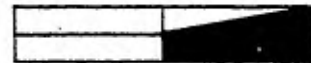
V a r i a b l e

Na da Regu lar Mucho
da lar (a)

De que tanta libertad goza en su trabajo



Cuanta responsabilidad tiene en su trabajo



Que posibilidades de capacitación tiene



Que tantas iniciativas puede tomar en su trabajo



Cuantas posibilidades de desarrollo tiene (jerarqu.)



Que tan satisfecho esta con el horario de trabajo


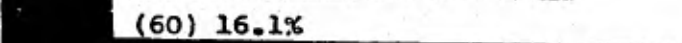



Que posibilidades tiene de mejorar (económicamente)





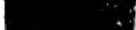

La figura de tendencia central se ubicó a partir de los cálculos de medianas y cuartiles uno y tres.

5.3.24, Sexo

Sexo	0	25	50	75	100 %
Masculino					(312) 83.9%
Femenino					(60) 16.1%
Total					(372) 100%

La predominancia masculina en el mercado de trabajo de obreros es clara. Ocho de diez son hombres. Fisicamente es un trabajo muy agotador pero a pesar de ello las mujeres se contratan en la actividad de la construcción como "peones", son choferes u obreros en diversas industrias.

5.3.25. Edad

Edad	0	25	50	75	100 %
18 - 30					(178) 47.8%
31 - 45					(143) 38.5%
46 ó más					(51) 13.7%
Total					(372) 100%

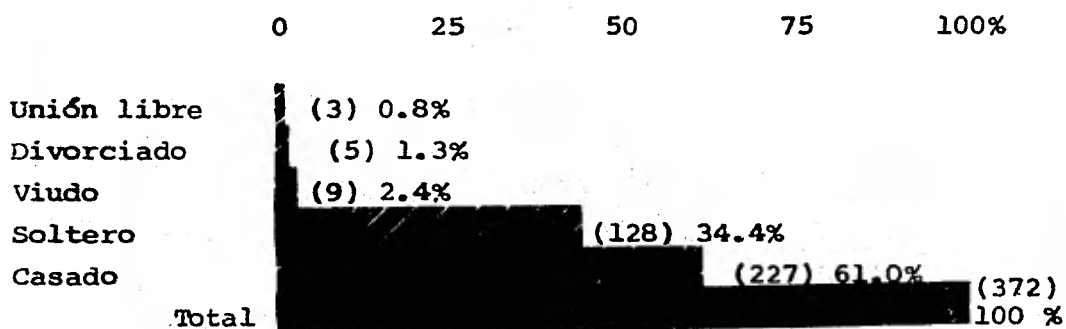
En el trabajo no sólo se encuentra a gente muy joven sino que la necesidad de ingreso obliga a personas de avanzada edad a desempeñar trabajos peligrosos, cansados y mal remunerados.

5.3.26. Lugar de nacimiento

Lugar	0	25	50	75	100 %
D.F.					(185) 49.7%
Interior					(185) 49.7%
Extranjero					(2) 0.6%
Total					(372) 100%

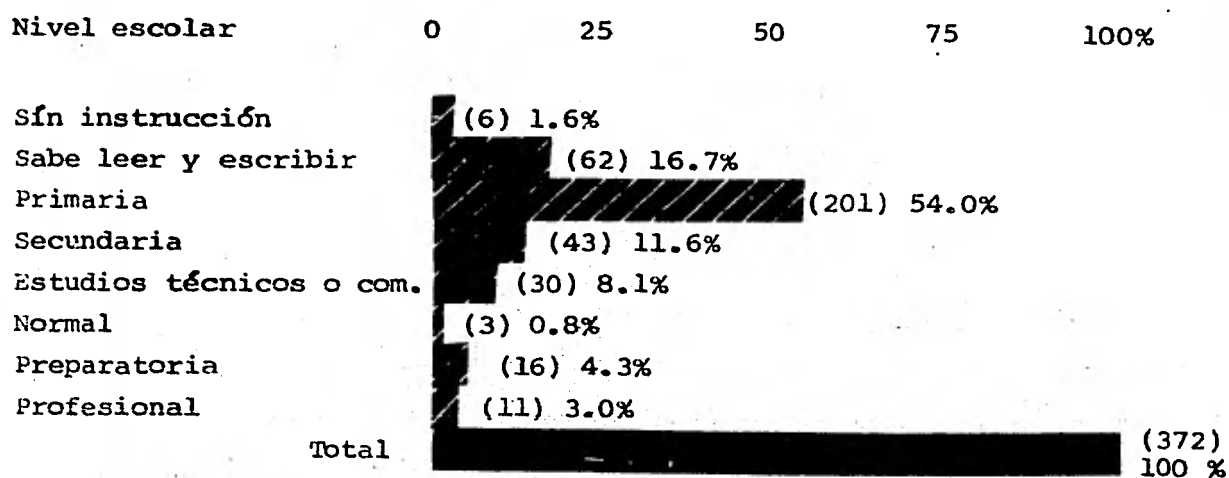
En este segmento se observa que la cantidad de obreros originarios de la provincia y del D.F. es la misma (49.7%). Sería conveniente saber si esas personas que nacieron en el D.F. son hijos de trabajadores que también emigraron del interior del país.

5.3.27 Estado Civil



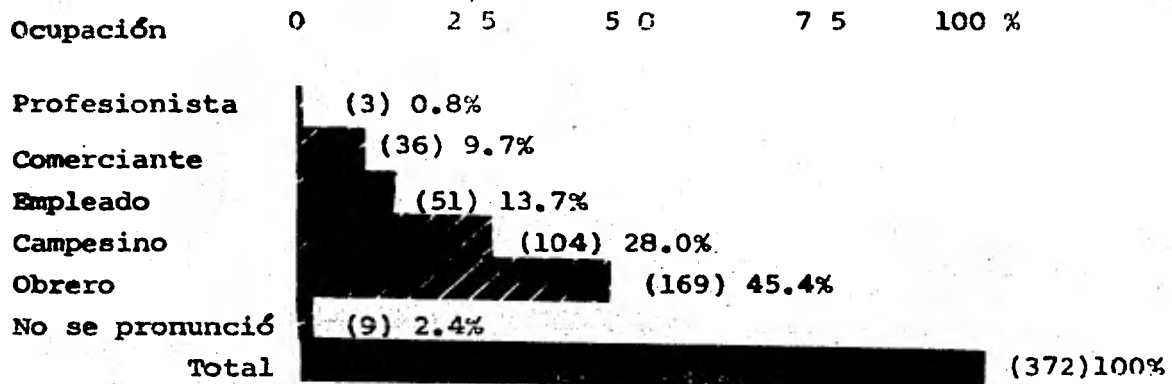
Entre obreros es más probable encontrar que sean casados (61%); este factor influye en su trabajo de manera muy importante ya que los obliga a aceptar condiciones de trabajo a veces menores a las legales por satisfacer necesidades de ingreso. Ver la encuesta obrera publicada por el Dr. Adip Sabag en la Revista Df, no. 12, enero 15, 1981

5.3.28 Escolaridad



El nivel máximo de estudio entre obreros es primaria (54%). En el 19.7% de los casos llegan a hacer estudios técnicos, comerciales o de secundaria. Por otro lado 18.3% no tienen instrucción alguna o sólo saben leer y escribir.

5.3.29. Ocupación del padre



El obrero es hijo de obrero (45.4%) o de campesino (28.0%). Los roles de trabajo difícilmente pueden cambiarse debido a los grandes abismos tanto estructurales como superestructurales.

5.3.30 Puesto del padre

P u e s t o	0	25	50	75	100%
Por su cuenta					(178) 47.8%
Sin ningun cargo					(125) 33.6%
Propietario		(20)			5.4%
Jefe		(18)			4.8%
Supervisor		(15)			4.0%
Gerente		(2)			0.5%
Funcionario medio		(2)			0.5%
No se pronunció		(12)			3.2%
Total					(372) 100 %

El puesto dentro de la actividad socioprofesional que desempeña(ba) el padre del entrevistado es en el 47.8% de los casos "por su cuenta", se le opone el 25.3 de trabajo subordinado en donde no tiene cargo alguno.

5.3.31. Periódico que lee

Nombre	0	2 5	5 0	7 5	100 %
Esto					(86) 23.1%
Ovaciones					(53) 14.2%
Prensa					(51) 13.7%
Excelsior					(15) 4.0%
Novedades					(13) 3.5%
Heraldo					(12) 3.2%
Universal					(11) 3.0%
Uno más Uno					(10) 2.7%
Sol de México					(10) 2.7%
Otros					(14) 3.8%
Ninguno					(41) 11.0%
No se pronunció					(56) 15.1%
Total					(372) 100%

En la mitad de los casos los obreros prefieren periódicos de deportes o amarillistas. el 11% de estos trabajadores no lee diario alguno.

5.3.32. Partido por el que votaría en caso de elecciones

Nombre	0	25	50	75	100 %
P.R.I.					(173) 46.5%
F.C.M.		(36)			9.7%
P.A.N.		(31)			8.3%
P.F.S.		(12)			3.2%
Otros		(17)			4.6%
Abstención					(94) 25.3%
No se pronunció		(9)			2.4%
Total					(372) 100%

El 46.5% de los obreros votarán en elecciones por el partido oficial, según algunos comentarios que se lograron captar es bajo presión de sanciones en el empleo. La segunda fuerza es la coalición de izquierda (14.5%) y se mantiene la sombra del abstencionismo (25.3%).

5.3.33. Consumo (automóvil)

A. Tamaño del automóvil

	0	2 5	5 0	7 5	100 %
Chico			(36)		37.9%
Mediano			(29)		30.5%
Grande			(30)		31.6%
Total					(95)100%

Del total de obreros entrevistados el 25.5% tiene automóvil que en el 37.9% de los casos es de tamaño chico.

5.3.33: Consumo (automóvil)

B. Modelo del automóvil

	0	25	50	75	100 %
80 - 81					(3) 3.1%
79 - 75					(21) 21.9%
74 - 70					(34) 35.4%
69 ó menor					(38) 39.6%
Total					(96) 100%

En cuatro de diez casos el modelo del automóvil que posee el obrero es del año 1969 o menor a este.

5. ANALISIS DE RESULTADOS

5.4. Frecuencias del segmento de cuadros menores

5.4.1. Actividad socioprofesional

	Frecuencia	%
Cocinera	12	9.4
Estibador	10	7.8
Garrotero	10	7.8
Intendencia	21	16.4
Limpiador de autos	10	7.8
Mesero	11	8.6
Portero	12	9.4
Recogedor de basura	10	7.8
Sirvienta	12	9.4
Tortillero	10	7.8
Voceador	10	7.8
T o t a l	128	100.0%

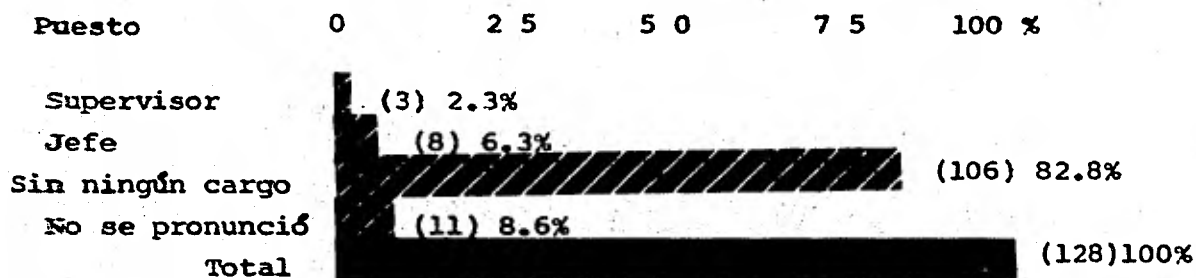
Distribución de la muestra
poblacional del segmento
denominado cuadros menores.

5.4.2. Situación Laboral

Sector	0	2 5	5 0	7 5	100 %
Descentralizado		(2) 1.6%			
Público			(29) 22.7%		
Privado				(81) 63.2%	
No se pronunció		(16) 12.5%			
Total					(128) 100%

Estos trabajadores están principalmente en el sector privado (63.3%) sus posibilidades de acceso al trabajo son menores a las de obreros ya que en la mayoría de los casos no conocen oficio alguno y la necesidad de empleo los obliga a aceptar aún la servidumbre.

5.4.3. Puesto del entrevistado



La posibilidad de que un trabajador que pertenece a cuadros menores sea jefe o supervisor es mínima (8.6%) y será un fuerte impedimento para que llegue a influir en la empresa o simplemente a ser conocido.

5.4.4. Personal a su cargo

No. de personas	0	2 5	5 0	7 5	100 %
Ninguna					(108) 84.4%
1 - 3		(16) 12.5%			
4 - 6		(4) 3.1%			
Total					(128)100%

Puede observarse que estos trabajadores no llegan a tener bajo su responsabilidad más de seis personas y que en su gran mayoría (84.4%) no coordinan ni a una.

5.4.5 . Experiencia en el trabajo

Años de experiencia	0	2 5	5 0	7 5	100 %
1			(37)		28.9%
2			(24)		18.7%
3 - 4			(17)		13.3%
5 - 6			(17)		13.3%
7 - 12			(14)		11.0%
13 ó más			(9)		7.0%
No se pronunció			(10)		7.8%
Total					(128)100%

De una a cuatro años la experiencia en el trabajo de estos empleados representa 61.0%, esto significa que por su condición sus posibilidades de trabajo son menores y tienden a la permanencia aunque desempeñen labores humildes, por miedo al desempleo.

5.4.6. Duración de la jornada diaria de trabajo

No. de horas	0	2 5	5 0	7 5	100%
4 - 7		(24) 18.8%			
8			(51) 39.8%		
9 - 12			(43) 33.6%		
13 - 16		(10) 7.8%			
Total					(128)100%

De 9 a 16 horas llega a laborar el 41.4% de los trabajadores, esta jornada duplica la legal de ocho horas que representa para cuadros menores 39.8%. El tiempo que dedican al trabajo es injusto no solo físicamente sino también en lo social porque les cortan posibilidades de acceso a la cultura, la educación, el deporte, etc.

5.4.7. Días que labora a la semana

Número de días	0	2 5	5 0	7 5	100 %
5		(26)	20.3%		
6			(52)	40.6%	
7			(49)	38.3%	
No se pronunció	(1)	0.8%			
Total					(128) 100%

La posibilidad de descanso durante la semana es casi nula para estos trabajadores ya que laboran de seis a siete días el 78.9%.

5.4.8. Sueldo mensual

Sueldo en pesos	0	2 5	5 0	7 5	100 %
500 - 2500		(11) 8.6%			
2501 - 5000			(39) 30.5%		
5001 - 7500				(55) 42.9%	
7501 - 10 000		(12) 9.4%			
10 001 - 12 500		(11) 8.6%			
Total					(128) 100%

El sueldo que perciben en la mayoría de los casos los cuadros menores (73.4%) esta entre \$2,501 y \$7,500 es importante mencionar que ese valor 71.9% es igual o menor al sueldo mínimo legal vigente para trabajadores de la ciudad de México.

5.4.9. Sobresueldo promedio mensual

Sobresueldo en pesos	0	25	50	75	100 %
No lo percibe					(107) 83.6%
100 - 500					(11) 8.6%
501 - 1000					(5) 3.9%
1001 - 2000					(5) 3.9%
Total					(128)100%

Los cuadros menores en 83.6% no perciben sobresueldo o compensación alguna a pesar de que su sueldo normal es muy bajo. En los casos en que llega a recibir dinero adicional la cantidad varía entre \$100 y \$2,000 y representa 16.4%.

5.4.10. Aguinaldo(anual)

Aguinaldo en pesos	0	2 5	5 0	7 5	100 %
No lo percibe					(54) 42.2%
500 - 2500			(24)		18.7%
2501 - 5000		(18)			14.1%
5001 - 10 000		(14)			10.9%
10 001 - 20 000		(11)			8.6%
20 001 ó más		(7)			5.5%
Total					(128)100%

Cuatro de diez cuadros menores no perciben aguinaldo. En el 18.7% de los casos en que lo perciben representa aproximadamente quince días de su sueldo.

5.4.11. ¿Su trabajo principal le basta?

Le basta	0	25	50	75	100 %
Si					(87) 68.0%
No		(25) 19.5%			
No se pronunció		(16) 12.5%			
Total					(128)100%

En el 68.0% de los casos el trabajo principal de los cuadros menores les basta para vivir humildemente. De aquellos trabajadores que realizan otras labores aparecen en las dos gráficas siguientes el sueldo mensual que ganan en ellas y el número de horas que trabajan a la semana.

5.4.12. Sueldo promedio que gana en otros trabajos

Sueldo en pesos	0	2 5	5 0	7 5	100 %
500 - 2000	[Redacted]			(18)	56.3%
2001 - 4000	[Redacted]			(8)	25.0%
4001 - 8000	[Redacted]			(6)	18.7%
Total	[Redacted]			(32)	100%

Aquellos cuadros menores que realizan trabajos adicionales llegan en el 56.3% de los casos a ganar mensualmente la mitad del sueldo que perciben en su empleo principal (\$500 a \$2,000).

5.4.13. Horas a la semana que dedica a otros trabajos

Horas a la semana	0	25	50	75	100 %
2 - 6		(8)	23.5%		
7 - 12		(11)	32.4%		
13 - 24		(11)	32.4%		
25 ó más		(4)	11.7%		
Total					(34)100%

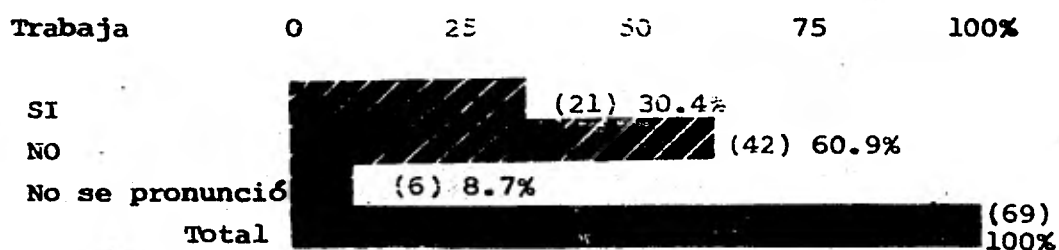
A pesar de la larga jornada en el empleo principal los cuadros menores que se ven en la necesidad de realizar otros trabajos les dedican en el 88.3% de los casos de 2 a 24 horas.

5.4.14. Tiempo de desplazamiento al trabajo

Minutos	0	25	50	75	100 %
5 - 30					(53) 41.4%
31 - 60					(42) 32.8%
61 - 90		(8) 6.2%			
91 - 120		(7) 5.5%			
No se pronunció			(18) 14.1%		
Total					(128) 100%

El tiempo de desplazamiento al trabajo no es un problema para cuadros menores ya que en el 41.4% de los casos invierten diariamente de 5 a 30 minutos en llegar a su empleo.

5.4.15 Trabajo de la esposa(o)



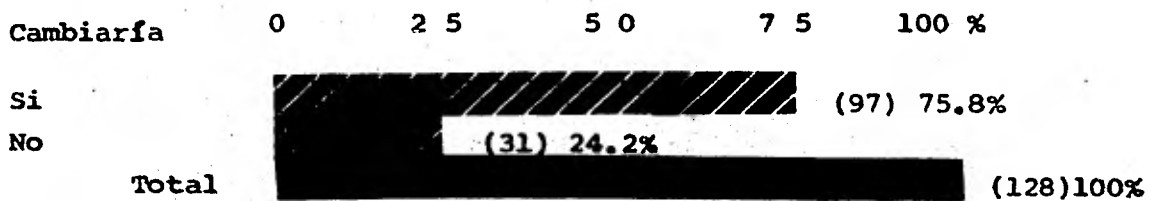
En el caso de cuadros menores cuyo estado civil es diferente al de soltero o viudo la respuesta a la interrogante sobre si la esposa(o) trabaja se encontró 60.9% de respuestas negativas.

5.4.16. Trabajo de los hijos

Trabaja(n)	0	2 5	5 0	7 5	100 %
Si		(12) 16.7%			
No				(45) 62.5%	
No se pronunció		(15) 20.8%			
Total					(72)100%

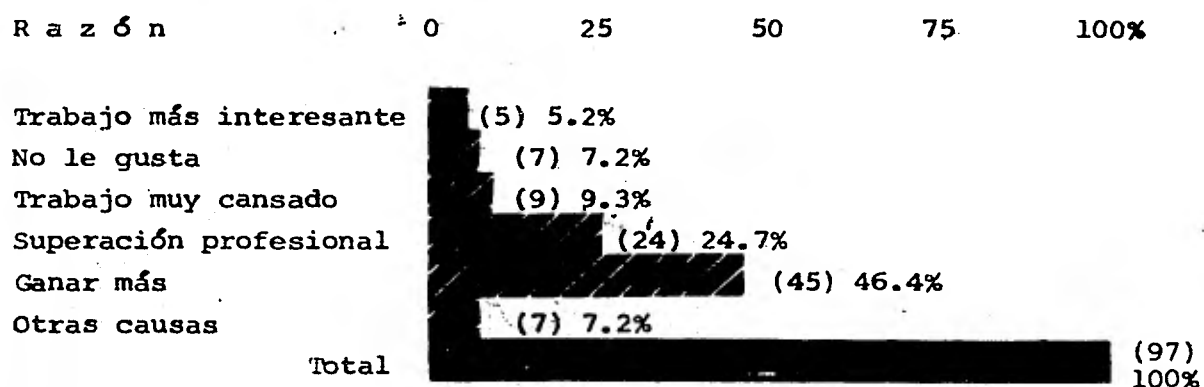
Dos de diez hijos de estos trabajadores contribuyen al ingreso familiar dadas las bajas aportaciones que hace el padre y eventualmente las de la madre. Se observa como la familia tiende a involucrarse en el trabajo para poder obtener los medios de vida indispensables para la existencia y reproducción.

5.4.17. Cambiaría de trabajo



Ante la posibilidad de cambiar de trabajo ocho de diez cuadros menores desearían hacerlo, las razones que aducen aparecen en la gráfica siguiente.

5.4.17' Razones por las que cambiaría de trabajo



No sólo ganar más dinero es un motivo en cuadros menores para cambiar de trabajo; se convierte en factor importante la superación en el empleo no toda la vida se pueden desempeñar las labores más humildes.

5.4.18. Movilidad laboral

Número de veces
que ha cambiado
de trabajo

	25	50	75	100 %
Ninguna	(32)	25.0%		
1 - 2	(40)	31.3%		
3 - 4	(29)	22.6%		
5 - 6	(13)	10.1%		
7 - 9	(14)	10.9%		
Total				(128)100%

El 25.0% de los cuadros menores nunca han cambiado de trabajo y por el contrario 53.9% lo ha hecho de una a cuatro veces. El trabajador se ve obligado a cambiar continuamente de empleo porque no reúne las características del puesto para el que fué contratado.

5.4.19. Acceso a la profesión (primero)

Primer Acceso	0	25	50	75	100 %
Recomendación					(69) 53.9%
Lo solicitó					(35) 27.3%
Otras					(12) 9.4%
No se pronunció					(12) 9.4%
Total					(128)100%

Las principales formas de acceso a la actividad de los cuadros menores son la recomendación de familiares y/o amigos, la solicitud personal, o ayudando a su padre.

5.4.20. Acceso a la población (último)

Ultimo Acceso	0	2 5	5 0	7 5	100 %
Recomendación					(66) 51.5%
Lo solicitó					(41) 32.0%
Otras causas					(14) 11.0%
No se pronunció					(7) 5.5%
Total					(128) 100%

Los medios de acceso al último empleo no varían en cuanto a la recomendación y la solicitud personal sólo que ahora se recurre también a los anuncios en el periódico.

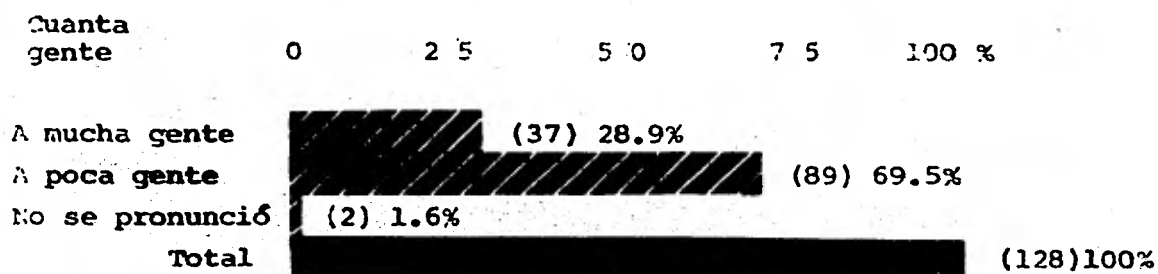
5.4.21. Accidentes de trabajo

No. de accidentes	0	2 5	5 0	7 5	100 %
Ninguno	[Barra hachurada]				(94) 73.4%
1	[Barra hachurada]				(14) 10.9%
2	[Barra hachurada]				(13) 10.2%
3	[Barra hachurada]				(5) 3.9%
9	[Barra hachurada]				(2) 1.6%
Total	[Barra sólida]				(128)100%

La probabilidad de que un cuadro menor sufra de una a tres accidentes es de $\frac{1}{4}$ durante el presente año.

Siete de diez trabajadores probablemente no sufrirán accidentes.

5.4.22¿ A cuánta gente le gustaría desempeñar el trabajo de un cuadro menor?



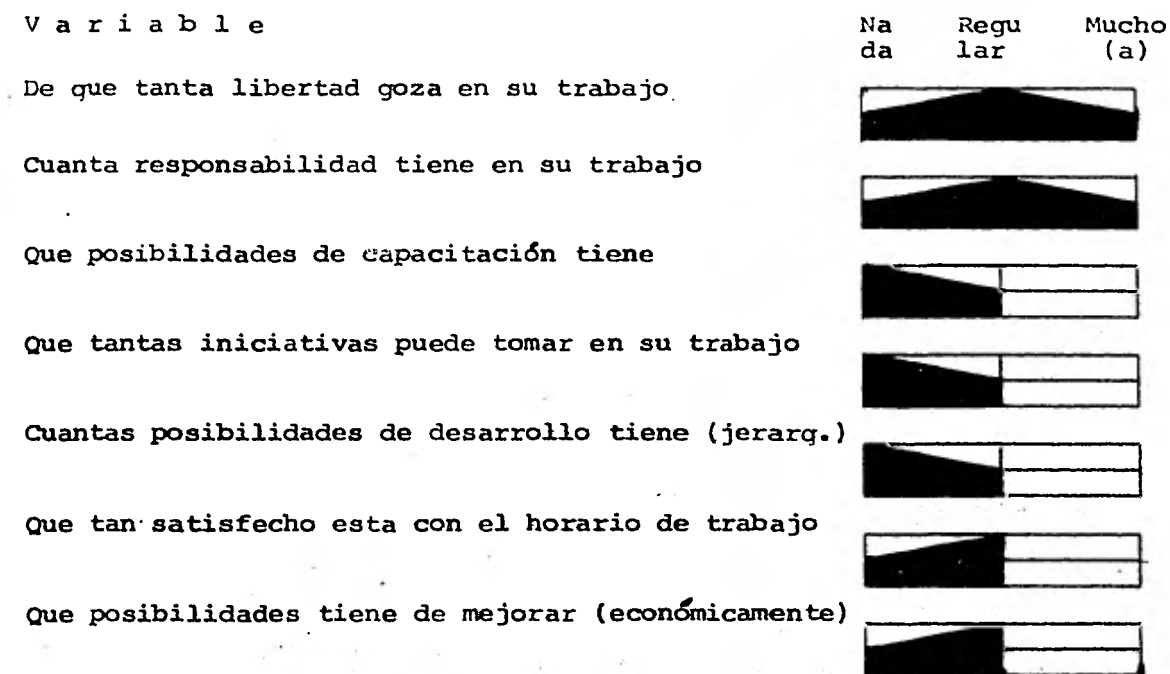
Los cuadros menores piensan en el 61.5% de las cosas que a poca gente le gustaría desempeñar el trabajo que ellos realizan. Veamos si a usted tampoco le agradaría conociendo el perfil de este empleo que aparece en la gráfica siguiente.

5.423. Perfil del trabajo de cuadros menores.

Variable	Nada	Regular	Mucho(a)
	(p o r c i e n t e)		
Posibilidades de que pierda su empleo	77.3	16.4	6.3
Que tan aburrido es su trabajo	51.5	33.6	14.8
Que tan interesante es su trabajo	46.9	32.8	20.3
Que tan monótono es su trabajo	39.0	30.5	29.7
Que tanta libertad goza en su trabajo	46.9	22.7	29.7
Que posibilidades de capacitación tiene	60.2	14.1	24.2
Que tantos conflictos tiene con los superiores	81.3	11.7	6.3
Cuantas decisiones toma con riesgos	79.7	9.4	5.5
Puede tomar iniciativas en su trabajo	71.1	17.2	11.7
Cuantas posibilidades de desarrollo (jeraquia)	63.3	19.5	12.5
Que posibilidades tiene de evadir impuestos	79.7	4.7	8.6
Que tan satisfecho es con el horario de trabajo	36.7	33.6	28.1
Que posibilidades tiene de mejorar (económicamente)	48.5	32.0	19.5
Que posibilidades tiene de independizarse	67.2	9.4	9.1
Que tan satisfecho esta de su salario	47.7	43.7	8.6
Que tanto le molesta el ruido en su trabajo	64.1	11.7	24.2
Le gusta su trabajo	28.1	48.4	23.4
Que tan cansado es su trabajo	29.7	46.1	24.2
Que tan agradable es su ambiente de trabajo	23.4	41.4	35.2
Cuanta responsabilidad tiene en su trabajo	35.9	17.2	46.9

5.4.23 Perfil del trabajo de los cuadros menores

Variable	Nada	Regular	Mucho (a)
Posibilidades de que pierda su empleo			
Que tan aburrido es su trabajo			
Que tan monótono es su trabajo			
Que tantos conflictos tiene con los superiores			
Que posibilidades tiene de evadir impuestos			
Que tanto le molesta el ruido en su trabajo			
Que tan cansado es su trabajo			
Cuantas decisiones toma con riesgos			
Que posibilidades tiene de independizarse			
Que tan satisfecho esta de su salario			
Que tanto le gusta su trabajo			
Que tan interesante es su trabajo			
Que tan agradable es su ambiente de trabajo			



La figura de tendencia central se ubicó a partir de los cálculos de medianas y cuartiles uno y tres.

5.4.24. Sexo

sexo	0	25	50	75	100 %
Femenino			(48) 37.5%		
Masculino				(80) 62.5%	
Total					(128) 100%

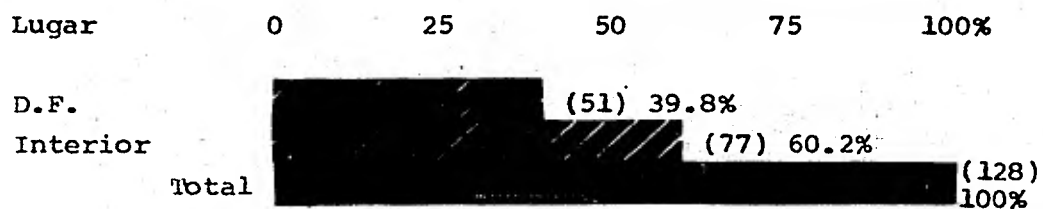
La predominancia masculina en el mercado de trabajo de cuadros menores es clara. Seis de diez trabajadores son hombres.

5,4.25. Edad

Edad	0	2 5	5 0	7 5	100 :
18 - 30	[REDACTED]				(69) 53.9%
31 - 45	[REDACTED]				(46) 35.9%
46 ó más	[REDACTED]				(13) 10.2%
Total	[REDACTED]				(128)100%

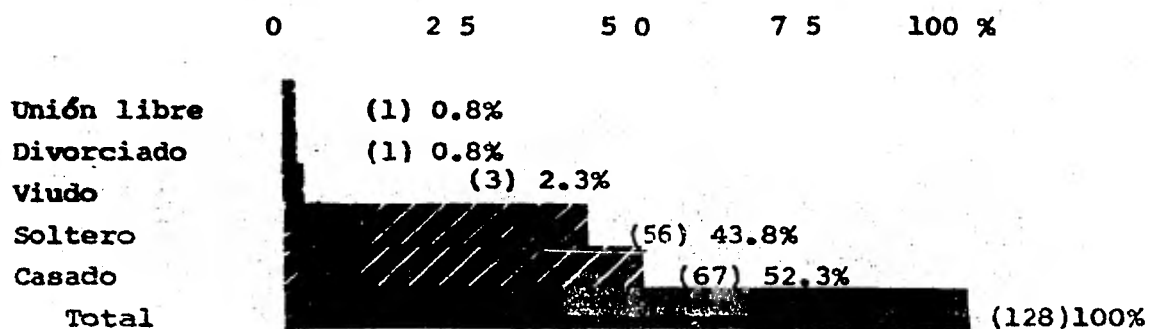
Cuando en los anuncios de empleos se solicita personal para el trabajo de cuadros menores, este normalmente debe ser joven o no mayor de 40 años, con ello se le esta negando a los trabajadores la posibilidad de tener un modo honesto de vivir.

5.4.26 Lugar de nacimiento



Seis de diez trabajadores de este segmento vienen del interior del país, lo que indica un alto grado de movilidad laboral de tipo geográfico.

5.4.27. Estado civil



Entre cuadros menores es mayor el número de trabajadores casados (52.3%).

5.4.28 Escolaridad

Nivel escolar	0	25	50	75	100%
Sin instrucción	(4)	3.1%			
Sabe leer y escribir		(32)	25.0%		
Primaria			(62)	48.4%	
Secundaria		(16)	12.5%		
Estudios técnicos o com.	(2)	1.6%			
Preparatoria		(8)	6.3%		
Profesional	(4)	3.1%			
Total					(128) 100%

El nivel escolar máximo entre cuadros menores es de primaria (48.4%), el número de trabajadores sin instrucción o que sólo sabe leer y escribir es de 28.1%.

5.4.29. Ocupación del padre

Ocupación	0	2 5	5 0	7 5	100 %
Comerciante			(18)	14.1%	
Empleado			(23)	18.0%	
Obrero			(39)	30.5%	
Campesino			(43)	33.5%	
No se pronunció			(3)	3.9%	
Total					(128)100%

El cuadro menor es hijo de campesino (33.5%) o de obrero (30.5%). Las aspiraciones y las posibilidades de ascender en la escala del trabajo son mínimas.

5.4.30. Puesto del padre

Puesto	0	25	50	75	100 %
Supervisor					(2) 1.5%
Jefe					(7) 5.5%
Propietario					(9) 7.0%
Sin ningún cargo					(44) 34.4%
Por su cuenta					(58) 45.3%
No se pronunció					(8) 6.3%
Total					(128) 100%

El puesto dentro de la actividad socio-profesional que desempeña(ba) el padre del entrevistado es en el 45.3% de los casos "por su cuenta", se le opone el 34.4% de trabajo subordinado en donde no tiene cargo alguno.

5.4.31. Periódico que lee

Nombre	0	25	50	75	100 %
La prensa					(22) 17.2%
Esto					(20) 15.6%
Ovaciones					(10) 7.8%
Excelsior					(10) 7.8%
Novedades					(7) 5.5%
Uno más Uno					(5) 3.9%
Universal					(5) 3.9%
Heraldo					(4) 3.1%
Otros					(10) 7.8%
No se pronunció					(16) 12.5%
Ninguno					(19) 14.9%
Total					(128)100%

En el 40.6% de los casos, los cuadros menores prefieren periódicos de deportes o amarillistas. El 14.9% de estos trabajadores no lee diario alguno.

5.4.32. Partido por el que votaría en caso de elecciones

Nombre	0	25	50	75	100%
P.R.I.					(63) 49.2%
P.A.N.					(14) 10.9%
P.C.M.					(8) 6.3%
Otros					(5) 3.9%
Abstención					(37) 28.9%
No se pronunció					(1) 0.8%
Total					(128) 100%

En la mitad de los casos los cuadros menores votarían en elecciones por el PRI y en tres de diez se abstendrían.

5.4.33. Consumo (automóvil)

Tiene automóvil 0 2 5 5 0 7 5 100%

SI		(11) 8.6%
NO		(117) 91.4%
Total		(128) 100%

Sólo uno de diez cuadros menores tiene automóvil, el cual es de tamaño chico y modelo anterior al año de 1969.

5. ANALISIS DE RESULTADOS

5.5. Frecuencias del total de la muestra poblacional

5.5.1 Actividad socioprofesional

	Frecuencia	%
1. Administrador (general)	10	0.7
2. Administrador (finanzas)	10	0.7
3. Administrador (mercadotecnia)	10	0.7
4. Administrador (personal)	10	0.7
5. Administrador (producción)	11	0.7
6. Arquitecto	11	0.7
7. Contador público	23	1.6
8. Cirujano dentista	11	0.7
9. Diseñador gráfico	12	0.8
10. Abogado civil	12	0.8
11. Abogado penal	12	0.8
12. Economista	11	0.7
13. Ingeniero civil	10	0.7
14. Ingeniero agrónomo	24	1.6
15. Ingeniero en comunicaciones	16	1.1
16. Ingeniero mecánico electricista	16	1.1
17. Ingeniero petrolero	12	0.8
18. Ingeniero químico industrial	14	0.9
19. Ingeniero textil	10	0.7
20. Informática	15	1.0
21. Médico general	18	1.2
22. Médico pediatra	11	0.7
23. Médico dermatólogo	10	0.7
24. Médico ginecólogo	10	0.7
25. Músico	12	0.8
26. Sociólogo	9	0.6
27. Periodista	21	1.4
28. Pedagogo	12	0.8
29. Psicólogo	20	1.4
30. Veterinario	11	0.7
31. Químico farmaco biólogo	10	0.7

	Frecuencia	%
32. Agente de tránsito	10	0.7
33. Agente del ministerio público	17	1.1
34. Agente de Ventas	10	0.7
35. Bailarina	22	1.5
36. Cobrador	10	0.7
37. Cartero	39	2.6
38. Cajero de Banco	10	0.7
39. Cantinero	10	0.7
40. Dependiente de tienda	10	0.7
41. Director de Escuela Secundaria	18	1.2
42. Director de Escuela Primaria	10	0.7
43. Dibujante	12	0.8
44. Empleado de Mostrador	18	1.2
45. Enfermera	11	0.7
46. Empleado Bancario	30	2.0
47. Empleado Público	27	1.8
48. Empleado de Delegación	10	0.7
49. Florista	10	0.7
50. Maestro de Universidad	17	1.1
51. Maestro de Secundaria	39	2.6
52. Maestro de Primaria	43	2.9
53. Maestro de Educación Física	10	0.7
54. Mensajero	12	0.7
55. Optometrista	10	0.7
56. Peinadora	19	1.3
57. Peluquero	10	0.7
58. Programador Analista	13	0.9
59. Policía Bancario	10	0.7
60. Relojero	10	0.7
61. Recepcionista	11	0.7
62. Representante Médico	11	0.7
63. Sobrecargo	12	0.8
64. Secretaría Ejecutiva	42	2.8
65. Secretaría Bilingüe	12	0.8
66. Vendedor	12	0.8

	Frecuencia	%
67. Albañil	40	2.7
68. Costurera	42	2.8
69. Carpintero	10	0.7
70. Chofer de transporte de carga	11	0.7
71. Chofer de transporte de pasajeros	25	1.7
72. Chofer de trolebus	11	0.7
73. Chofer de pesero	11	0.7
74. Cerrajero	11	0.7
75. Electricista	10	0.7
76. Herrero	10	0.7
77. Hojalatero	10	0.7
78. Impresor	10	0.7
79. Mecánico automotriz	12	0.8
80. Obrero textil	13	0.9
81. Operador de lada	12	0.8
82. Obrero de pemex	10	0.7
83. Panadero	12	0.8
84. Peón	17	1.1
85. Pastelero	10	0.7
86. Planchador	10	0.7
87. Pintor	11	0.7
88. Plomero	10	0.7
89. Radiotécnico	10	0.7
90. Tablajero	10	0.7
91. Técnico telefonista	12	0.8
92. Velador	10	0.7
93. Zapatero	10	0.7
94. Cocinera	12	0.8
95. Estibador	10	0.7
96. Garrotero	10	0.7
97. Intendencia	21	1.4
98. Limpiador de autos	10	0.7
99. Mesero	11	0.7

		Frecuencia	%
100.	Portero	12	0.8
101.	Recogedor de Basura	10	0.7
102.	Sirvienta	12	0.8
103.	Tortillero	10	0.7
104.	Voceador	10	0.7
T o t a l		1,481	100.0%

Todas las A.S.P. (actividad socioprofesional) estuvieron estadísticamente bien representadas entre las que hubo mayor suficiencia se menciona albañil, costurera, secretaria ejecutiva, maestro de primaria y cartero.

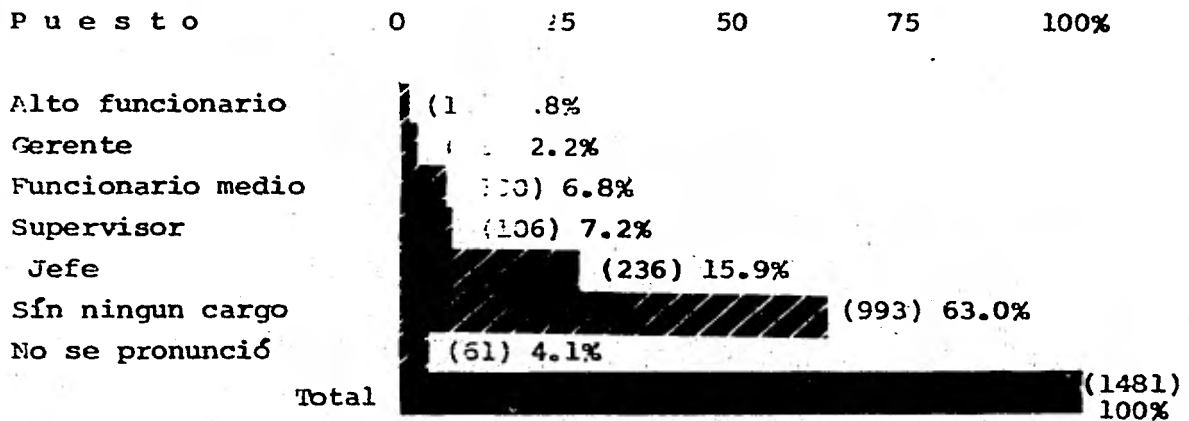
La A.S.P. menos representada fue la de sociólogo.

5.5.2. Situación laboral

Sector	0	25	50	75	100 %
Privado	[Redacted]				(689) 46.5%
Público	[Redacted]				(509) 34.4%
Descentralizado	[Redacted]				(229) 15.5%
No se pronunció	[Redacted]				(54) 3.6%
Total	[Redacted]				(1481) 100%

La muestra poblacional indica que en la mitad de los casos la iniciativa privada absorbe la fuerza de trabajo.

5.5.3 Puesto del entrevistado



En el 63% de los casos en que el trabajador realiza una labor subordinada no tiene cargo alguno en la empresa.

5.5.4. Personal a su cargo

No. de personas	0	2 5	5 0	7 5	100 %
Ninguna					(1010) 68.2%
1 - 3		(192)	13.0%		
4 - 6		(98)	6.6%		
7 -12		(74)	5.0%		
13 -24		(49)	3.3%		
25 ó más		(58)	3.9%		
Total					(1481)100%

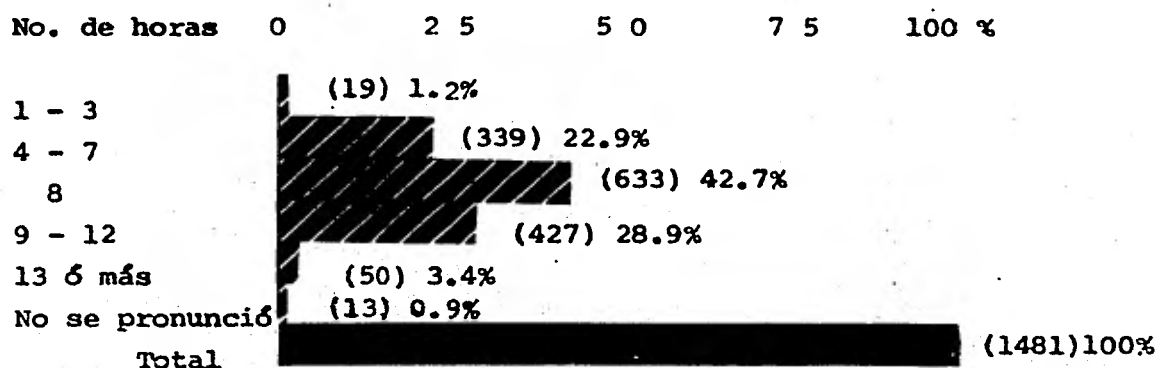
Debido a que no tiene cargo en la organización tampoco esta bajo su responsabilidad persona alguna (68.2%).

5.5.5. Experiencia en el trabajo

No. de años	0	2 5	5 0	7 5	100 %
1 - 2			(448)	30.2%	
3 - 4		(290)	19.6%		
5 - 6		(204)	13.8%		
7 - 10		(203)	13.7%		
11 - 15		(125)	8.4%		
16 - 25		(115)	7.8%		
26 ó más		(36)	2.4%		
No se pronunció		(60)	4.1%		
Total					(1481)100%

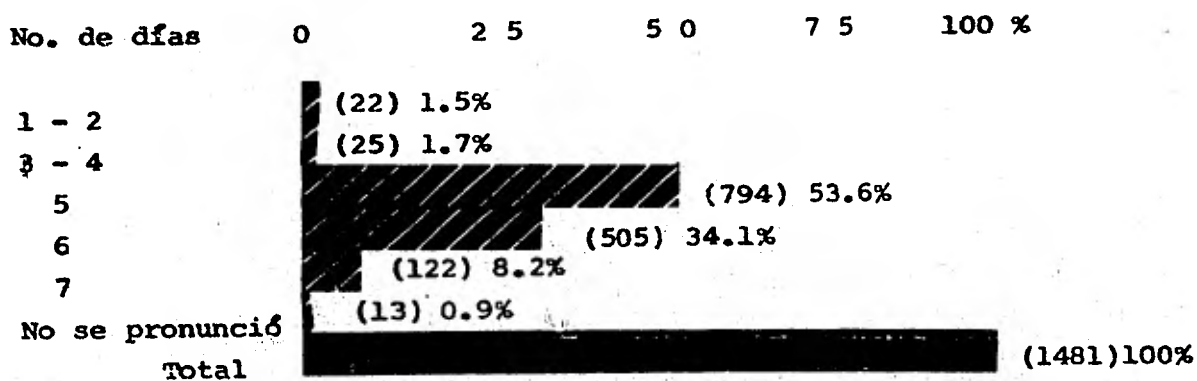
La experiencia en el último trabajo que desempeña el entrevistado en tres de diez casos varía entre uno y dos años.

5.5.6 . Duración de la jornada diaria de trabajo



La jornada reglamentaria de ocho horas de trabajo representa en la muestra poblacional 42.7%, pero de nueve a doce horas diarias alcanza el 28.9%, lo que indica violación a la Ley Federal del Trabajo en materia de jornada de trabajo.

5.5.7. Días que labora a la semana



La semana de cinco días de trabajo es una realidad en 53.6% de los casos. Seis días los laboran el 34.1% de los trabajadores.

5.5.8. Sueldo mensual de la muestra poblacional

Sueldos en pesos	0	2 5	5 0	7 5	100 %
6 300 ó menos			(270)	18.2%	
Hasta 12 600			(606)	40.9%	
Hasta 18 900			(235)	15.8%	
Hasta 25 200			(198)	13.4%	
Hasta 31 500			(95)	6.4%	
Hasta 37 800			(26)	1.8%	
Hasta 44 100			(23)	1.6%	
Hasta 50 400			(19)	1.3%	
Hasta 56 700			(1)	0%	
Hasta 63 000			(4)	0.3%	
Hasta 69 300			(0)	0%	
Hasta 75 600			(4)	0.3%	
Total					(1481)100%

El sueldo promedio mensual bruto (no incluye sobresueldo ni prestaciones) agrupado en número de salarios mínimos indica que en el 18.2% de los casos existen trabajadores con ingresos iguales o menores al sueldo mínimo y que hasta dos sueldos mínimos representa el 40.9%. Esto puede inferirse a la población ya que se sabe perfectamente que la minoría trabajadora gana mucho más que la gran masa de empleados.

5.5.9. Sobresueldo promedio mensual

Sobresueldo en pesos	0	2 5	5 0	7 5	100 %
No lo percibe					(1103) 74.5%
100 - 2 500		(208) 14.0%			
2 501 - 5 000		(107) 7.2%			
5 001 - 10 000		(46) 3.2%			
10 001 ó más		(17) 1.1%			
Total					(1481)100%

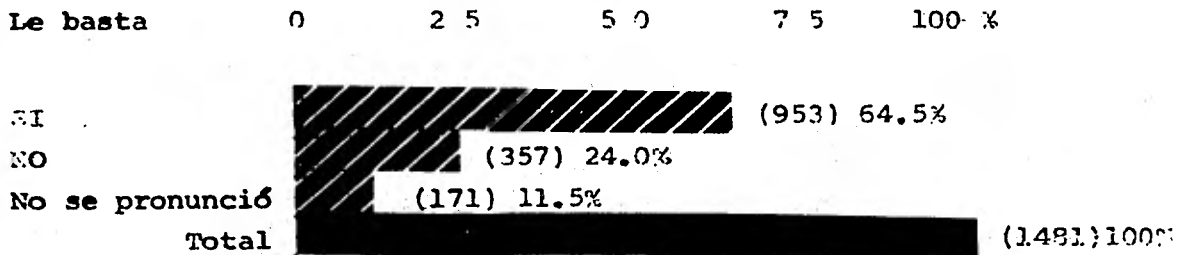
El sobresueldo no está prescrito legalmente y la empresa toma libremente la decisión de otorgarlo o no. Se observa en la muestra que el 74.5% no perciben este ingreso adicional.

5.5.10. Aguinaldo (anual)

Aguinaldo en pesos	0	2 5	5 0	7 5	100 %
No lo percibe					(370) 25.0%
500 - 5 000					(284) 19.2%
5 001 - 10 000					(230) 15.5%
10 001 - 15 000					(214) 14.4%
15 001 - 20 000					(149) 10.1%
20 001 - 30 000					(143) 9.7%
30 001 ó más					(91) 6.1%
Total					(1481) 100%

El aguinaldo a pesar de estar reglamentado por la Ley Federal del Trabajo (Artículo 87) no lo perciben uno de cuatro trabajadores, según lo revela el estudio.

5.5.11. ¿Su trabajo principal le basta ?



En seis de diez casos el empleo principal del trabajador le basta para vivir. Cuando realiza otros trabajos el salario que gana y las horas que dedica se muestran en las siguientes dos gráficas..

5.5.12. Sueldo promedio que gana en otros trabajos

Sueldo en pesos	0	2 5	5 0	7 5	100 %
500 - 2 500			(96) 30.5%		
2 501 - 5 000			(86) 27.4%		
5 001 - 10 000			(75) 23.9%		
10 001 ó más			(57) 18.2%		
Total					(314) 100%

En el 57.9% de los casos gana el trabajador en otros empleos de \$500.- a \$5000.-

5.5.13. Horas a la semana que dedica a otros trabajos

Horas a la semana	0	2 5	5 0	7 5	100 %
2 - 12					(173) 51.7%
13 - 24					(109) 32.5%
25 ó más					(53) 15.8%
Total					(335) 100%



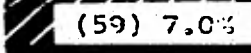

Las horas que dedica por semana el trabajador a otros empleos representa el 51.7% de dos a doce horas y 32.5% de trece a veinticuatro.

5.5.14. Tiempo de desplazamiento al trabajo

Minutos	0	25	50	75	100 %
1 - 30					(612) 41.3%
31 - 60					(578) 39.0%
61 - 90		(133) 9.0%			
91 - 120		(97) 6.5%			
121 ó más		(20) 1.4%			
No se pronunció		(41) 2.8%			
Total					(1481) 100%

Para la ciudad de México se hablaría de una a dos horas diarias (80.3%) las que invierte el trabajador para ir y volver del empleo.

5.5.15. Trabajo de la esposa(o)

Trabaja	0	25	50	75	100 %
SI					(294) 35.0%
NO					(487) 58.0%
No se pronunció					(59) 7.0%
Total					(840)100%

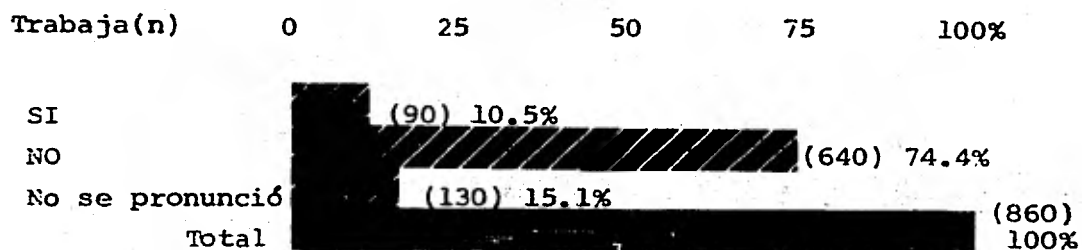
El trabajo de la esposa(o) es del 35%. Cada vez es mayor la participación de otros integrantes de la familia en el empleo ya sea por necesidad económica o por realización personal.



"La mujer empieza a trabajar a los doce años aproximadamente y aumenta la proporción laboral cuando está divorciada o separada del marido e inversamente disminuye entre las casadas."





(Fuente: Holguín Quiñones) Adip Sabag.

5.5.16 Trabajo de los hijos












La contribución de los hijos al ingreso de la familia es casi nula (10.5%)

5.5.17 Cambiaría de trabajo

Cambiaría	0	2 5	5 0	7 5	100 %
SI					(774) 52.3%
NO					(695) 46.9%
No se pronunció					(12) 0.8%
Total					(1481) 100%

La insatisfacción en el trabajo es alta .
 52.3% de los trabajadores si tuvieran la
 oportunidad de cambiar de empleo lo harían.

5.5.17' Razones por las que
cambiaría de trabajo

R a z ó n	0	25	50	75	100%
Ganar más dinero					(359) 46.4%
Superación profesional					(253) 32.7%
No le gusta					(38) 4.9%
Trabajo muy cansado					(27) 3.5%
Trabajo más interesante					(25) 3.2%
Seguir estudiando					(10) 1.3%
Otras					(37) 4.8%
No se pronunció					(25) 3.2%
Total					(774) 100 %

Los motivos principales por los que el trabajador cambiaría de empleo son ganar más dinero (46.4%) y buscar la superación profesional (32.7%).

5.5.18. Movilidad laboral

Número de veces
que ha cambiado
de trabajo

	0	2 5	5 0	7 5	100 %
Ninguno			(433)	29.2%	
1 - 2			(435)	29.4%	
3 - 4			(393)	26.5%	
5 - 6		(145)	9.8%		
7 - 9		(75)	5.1%		
Total					(1481)100%

Entre una y cuatro veces el trabajador se ha cambiado de empresa el 55.9%. Sólo en tres de diez casos no ha cambiado una sola vez de empleo.

5.5.19 Acceso a la profesión
(último)

Primer acceso	0	25	50	75	100%
Recomendación					(533) 37.3%
Lo solicitó					(457) 30.9%
Oposición					(101) 6.8%
Ayudando a su padre					(80) 5.4%
Anuncio en periódico					(56) 3.8%
Se lo ofrecieron					(40) 2.7%
Bolsa de trabajo					(36) 2.4%
Beca					(9) 0.6%
Sindicato					(7) 0.5%
No se pronunció					(142) 9.5%
Total					(1481) 100%

El primer acceso al empleo ocurre principalmente por la recomendación de familiares y/o amigos (37.3%), después por iniciativa propia solicitándolo (30.9%)

5.5.20 Acceso a la profesión (último)

Ultimo acceso	0	25	50	75	100%
Recomendación					(580) 39.2%
Lo solicitó					(448) 30.2%
Oposición					(112) 7.6%
Se lo ofrecieron					(86) 5.8%
Anuncio					(53) 3.6%
Ascenso					(40) 2.7%
Bolsa de trabajo					(31) 2.1%
Sindicato					(13) 0.9%
Beca					(8) 0.5%
No se pronunció					(110) 7.4%
Total					(1481) 100%




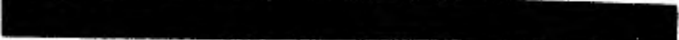
El último acceso al empleo se da también por la relación con familiares y/o amigos (39.2%) y en segundo lugar llendo a solicitarlo (30.2%) directamente a las empresas.

5.5.21. Accidentes de trabajo

No. de accidentes	0	2.5	5.0	7.5	100 %
Ninguno					(1151) 77.7%
1 - 3		(224)	15.1%		
4 - 6		(74)	5.0%		
7 - 9		(32)	2.2%		
Total					(1481) 100%

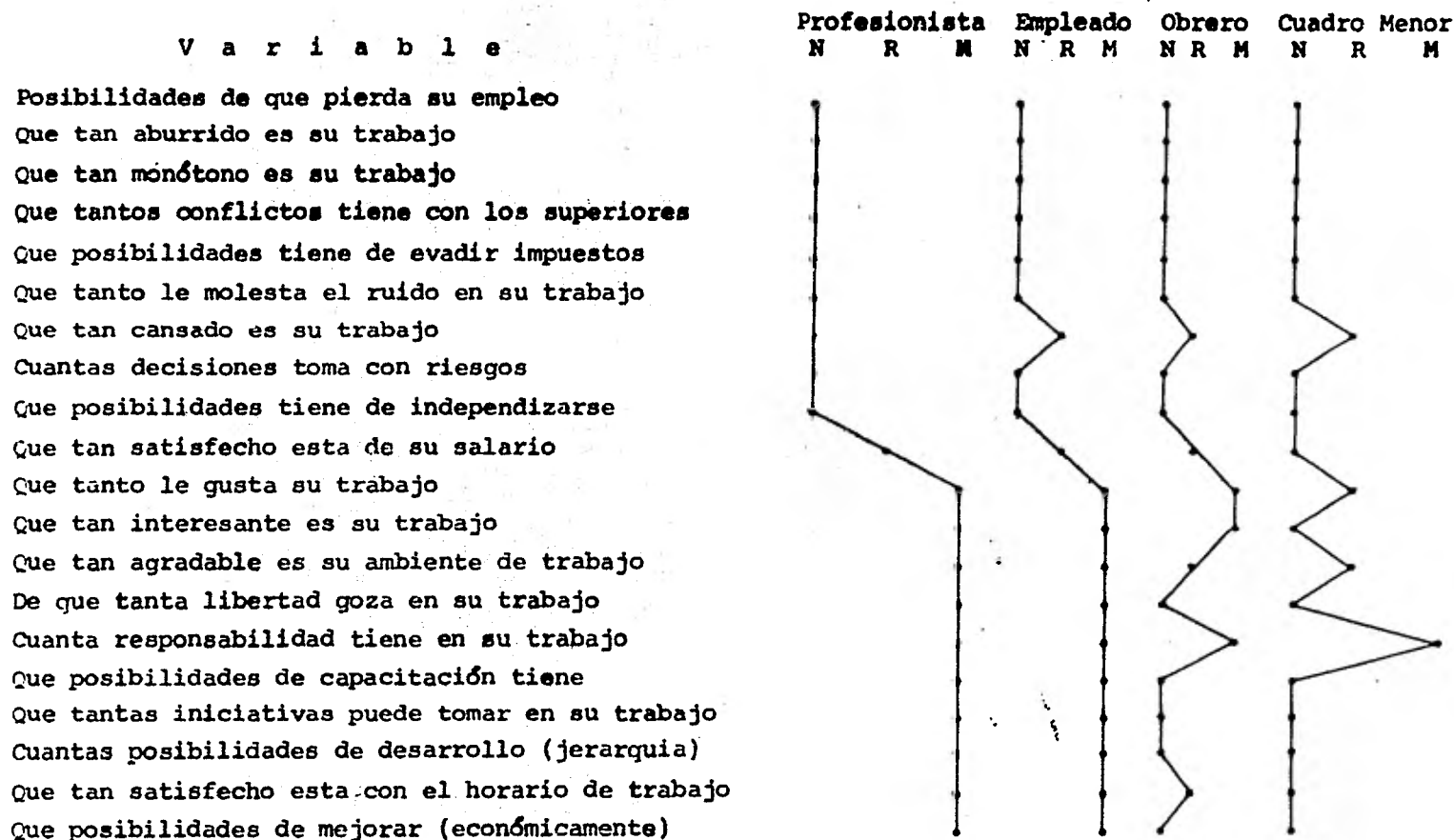
La posibilidad de accidentes es mínima, de uno a tres significa para el presente año 15.1% . La probabilidad de que a una persona durante el año en curso no le ocurra ni uno es de 777/1000 .

5.5.22. ¿Qué trabajo le gusta a la mayoría de la gente?

Cuanta gente	0	25	50	75	100 %
Mucha gente					(931) 62.8%
Poca gente					(500) 33.8%
No se pronunció					(50) 3.4%
Total					(1481) 100%

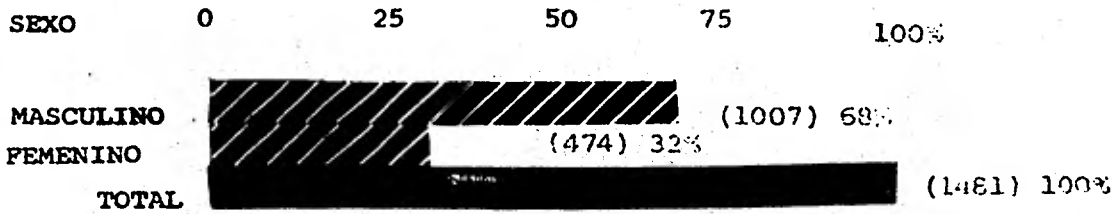
En general se piensa que a mucha gente le gusta el trabajo, pero sólo cuando compara cada uno, si esta en posibilidad de escoger el que más le conviene, lo hace.

5.5.23. ANALISIS COMPARATIVO DE LOS PERFILES DE TRABAJO







Tomando como base el perfil del trabajo profesional pueden apreciarse las diferencias que existen respecto de los otros trabajos sobre todo en cuanto a libertad, iniciativa, desarrollo, capacitación, etc.

5.5.24. Sexo





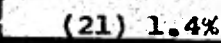

Es predominante en el mercado de trabajo la presencia masculina. Es difícil para la mujer el acceso al empleo y cuando concurre al mercado normalmente es en condiciones de desventaja.

5.5.25. Edad .

EDAD	0	2 5	5 0	7 5	100 %
18 - 30					(797) 53.8%
31 - 45					(531) 35.8%
46 ó más					(153) 10.4%
Total					(1481)100%







La muestra se comportó de manera muy similar a como ocurrió en el X censo de población en lo que a la edad se refiere es decir, de 18 a 30 años representó el 53.9% de la muestra y 53.8% (23.6 millones) de la población. Esto indica que México es un país de jóvenes y debe darseles apoyo para lograr su acceso al trabajo.

5.5.26. Lugar de nacimiento

Lugar	0	25	50	75	100 %
D.F.					(861) 58.1%
Interior					(599) 40.4%
Extranjero					(21) 1.4%
Total					(1481) 100%

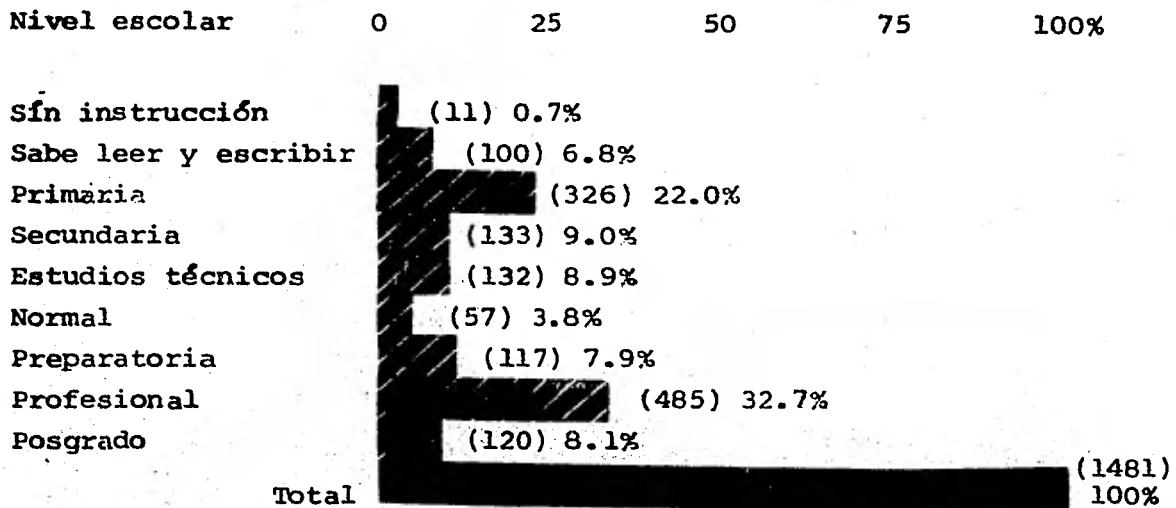
Cuatro de diez trabajadores provienen de la provincia este es un indicador social importante de movilidad laboral que ha creado desequilibrios muy fuertes en los mercados de trabajo de la Ciudad de México.

5.5.27. Estado civil

	0	25	50	75	100 %
Casado					(779) 52.6%
Soltero					(621) 41.9%
Divorciado					(44) 3.0%
Viudo					(20) 1.4%
Unión Libre					(17) 1.1%
Totals					(1481) 100%

El conocimiento sobre el estado civil reviste importancia por la relación que mantiene con otras variables como son participación en la actividad económica necesidad de mayores ingresos, etc. Es significativo el hecho de que en la mitad de los casos el trabajador es casado.

5.5.28 Escolaridad



El alto valor para trabajadores con estudios profesionales (32.7%) se debe a la influencia del segmento de profesionistas. En realidad a nivel poblacional se tendría a la educación básica (primaria, 22.0%) como la categoría representativa.

5.5.29. Ocupación del padre

Ocupación	0	2 5	5 0	7 5	100 %
Obrero			(399)		26.9%
Empleado			(393)		26.5%
Campesino			(224)		15.1%
Comerciante			(220)		14.9%
Profesionista			(189)		12.8%
Empresario		(14,			1.0%
No se pronunció		(42)			2.8%
Total					(1481)100%

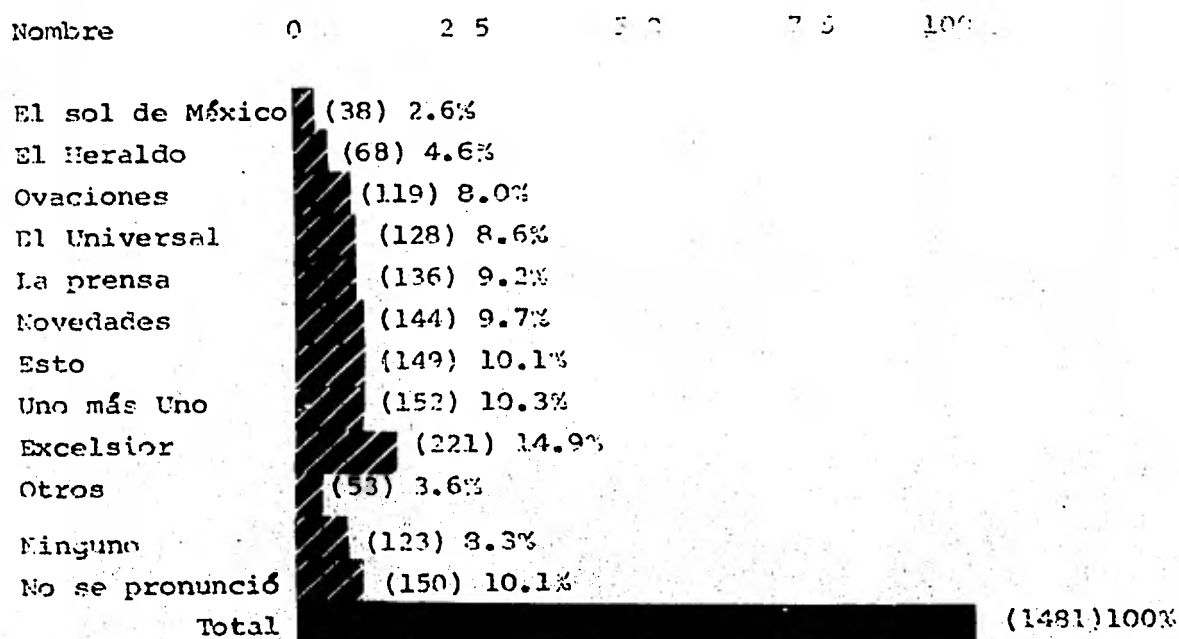
Puede observarse que la muestra indica principalmente orígenes sociales humildes como son: obrero (26.9%), empleado (26.5%) y campesino (15.1%). La minoría en el poder sigue perpetuándose.

5.5.20. Fuente del padre

F u e s t o	2 5	5 0	7 5	100 %
por su cuenta				(619) 41.8%
Sin ningún cargo				(393) 26.5%
Propietario				(140) 9.5%
Jefe				(97) 6.5%
Supervisor				(72) 4.8%
Funcionario medio				(60) 4.1%
Gerente				(24) 1.6%
Alto funcionario				(17) 1.1%
No se pronunció				(59) 4.0%
Total				(1481) 100%

La independencia en el empleo era mayor hace 25 años el trabajador podía escoger en la mitad de los casos entre trabajar por su cuenta y aún llegar a ser propietario. En los casos en que se empleaba, la mayoría de las veces no tenía cargo alguno (26.5%).

5.5.31. Periódico que lee



El periódico más leído a nivel de la muestra poblacional es Excelsior (14.9%), le sigue un diario de información general (Unomásuno, 10.3%) y uno de deportes (Esto, 10.1%).

5.5.32. Partido por el que votaría en caso de elecciones

Nombre	0	25	50	75	100
P.R.I.					(604) 40.8%
P.A.N.		(119) 8.0%			
P.C.M.		(99) 6.7%			
F.P.S.		(28) 1.9%			
Otros		(82) 5.5%			
Abstención			(505) 34.1%		
No se pronunció		(44) 3.0%			
Total					(1481) 100%

La abstención (34.1%) a pesar de no estar registrada como partido es la única oposición al partido oficial (PRI, 40.8%).



El único "partido" fuerte de oposición al PRI, es la abstención. El estudio revela (contra todo pronóstico) que las clases populares son el apoyo del PRI (49 % se pronunciaron por dicho partido y 29% en favor de la abstención) ya que conforme se asciende en la escala social es menor el voto para el PRI (los profesionistas se pronunciaron 34 % a favor de dicho partido y 42 % se abstendrían de votar).

5.5.33 Consumo (automóvil)

A) tamaño del automóvil

	0	1-5	5	7-5	100 %
Chico					(316)47.2%
Mediano					(156) 23.3%
Grande					(197) 29.5%
Total					(669)100%

En 6 de diez casos el trabajador que no labora por su cuenta no tiene automóvil. En la mitad de los casos en que lo posee es de tamaño chico.

5.5.33 .Consumo (automóvil)

B) Modelo del automóvil

	0	2 5	5 0	7 5	100 %
81 - 80			(122)	18.2%	
79 - 75			(298)	44.5%	
74 - 70			(167)	25.0%	
69 ó menos			(82)	12.3%	
Total					(669) 100%

De aquellos trabajadores que poseen automóvil en el 44.5% de los casos es nuevo (del año 1975 a 1979).

5.6 Tablas Cruzadas

5.6.1 DESIGUALDAD ANTE EL INGRESO

GANAN MENOS DEL SALARIO MINIMO

SIRVIENTAS	1,933
LIMPIADOR DE AUTOS	3,530
COCINERA	4,316
VOCEADOR	4,795
TABLAJERO	5,400
TORTILLERO	5,430
RECOGEDOR DE BASURA	5,757
PEON	5,841
ZAPATERO	5,870
ESTIBADOR	5,956
CERRAJERO	6,145
EMPLEADO DE MOSTRADOR	6,264

GANAN HASTA DOS VECES EL SALARIO MINIMO

COSTURERA	6,316
FLORISTA	6,390
HOJALATERO	6,490
MENSAJERO	6,504
PLOMERO	6,580
PLANCHADOR	6,630
PINTOR	6,709
GARROTERO	6,880
CHOFER DE PESERO	6,926
CARPINTERO	6,983
PASTELERO	7,070
OBRAERO TEXTIL	7,257

CARTERO	7,422
MTRO. DE EDUC. FISICA	7,422
PEINADORA	7,481
PELUQUERO	7,500
RECEPCIONISTA	7,527
VELADOR	7,930
MESERO	7,982
ELECTRICISTA	8,100
VENDEDOR	8,116
DEPEND. DE TIENDA	8,140
HERRERO	8,200
OPERADOR DE LADA NACIONAL	8,375
PANADERO	8,416
CHOFER DE TRANSPORTE DE PASAJEROS	8,680
INTENDENCIA	8,714
EMPLEADO PUBLICO	9,000
PORTERO	9,233
AGENTE DE TRANSITO	9,260
ALBAÑIL	9,831
EMPLEADO DE DELEGACION	9,881
ENFERMERA	9,991
COBRADOR	10,120
CAJERO DE BANCO	10,169
BAILARINA	10,517
POLICIA BANCARIO	10,554
MECANICO AUTOMOTRIZ	10,766
DIBUJANTE	10,967
OPTOMETRISTA	11,000
CHOFER DE TRANSPORTE DE CARGA	11,200
SECRETARIA EJECUTIVA	11,292

TECNICO TELEFONISTA	11,541
CHOFER DE TROLEBUS	11,595
EMPLEADO BANCARIO	12,195
RADIO TECNICO	12,500
PERIODISTA	12,528

GANAN HASTA TRES VECES EL SALARIO
MINIMO

MAESTRO DE PRIMARIA	12,759
CANTINERO	13,000
RELOJERO	13,760
PROGRAMADOR ANALISTA	13,813
SECRETARIA BILINGUE	14,458
IMPRESOR	15,200
SOBRECARGO	15,833
AGENTE DEL MINISTERIO PUBLICO	15,882
DIRECTOR DE ESCUELA PRIMARIA	16,100
MEDICO DERMATOLOGO	16,460
PEDAGOGO	17,183
OBRERO DE PEMEX	17,750
ABOGADO PENAL	17,766
INGENIERO CIVIL	17,800
CIRUJANO DENTISTA	18,863

GANAN HASTA CUATRO VECES EL SA_
LARIO MINIMO

MEDICO PEDIATRA	19,000
MAESTRO DE SECUNDARIA	19,319
ABOGADO CIVIL	19,500

DIRECTOR DE ESCUELA SECUNDARIA	19,561
INGENIERO AGRONOMO	20,668
PSICOLOGO	21,200
VETERINARIO	21,818
ADMINISTRADOR (PERSONAL)	22,000
INGENIERO TEXTIL	22,200
DISEÑADOR GRAFICO	22,416
REPRESENTANTE MEDICO	22,427
MEDICO GENERAL	22,500
QCO. FCO. BIOLOGO	23,060
ADMINISTRADOR (PRODUCCION)	23,607
ADMINISTRADOR (FINANZAS)	25,100

GANAN HASTA CINCO VECES EL SALARIO
MINIMO

ARQUITECTO	25,400
SOCIOLOGO	25,660
INGENIERO QUIMICO INDUSTRIAL	26,560
INGENIERO MECANICO ELECTRICISTA	26,939
MAESTRO DE UNIVERSIDAD	26,972
CONTADOR PUBLICO	27,630
INGENIERO EN COMUNICACIONES	27,850
AGENTE DE VENTAS	28,700
INFORMATICA Y SISTEMAS	29,200
MUSICO	29,923
ECONOMISTA	32,105
ADMINISTRADOR (MERCADOTECNIA)	32,500

MEDICO GINECOLOGO 35,400

ADMINISTRADOR (GENERAL) 35,800

GANAN HASTA SEIS VECES EL SALARIO
MINIMO

INGENIERO PETROLERO 44,066

Se puede apreciar claramente como en los empleos más humildes (sivienta, cocinera, recogedor de basura) se obtienen los sueldos más bajos; se encuentran después los obreros que desempeñan oficios específicos; los empleados tanto del sector público como privado y finalmente los profesionistas que llegan a ganar hasta seis veces el salario mínimo.

* En todos los casos se trata del sueldo promedio mensual. No se incluye sobresueldo. El total es bruto sin descuentos.

5.6.2 ¿ QUE PROFESIONISTAS TRABAJAN MAS ?

11 horas INGENIERO PETROLERO
ADMINISTRADOR (GENERAL)

10 horas MEDICO GENERAL
ABOGADO CIVIL
CONTADOR PUBLICO

9 horas INGENIERO CIVIL
MEDICO GINECOLOGO
PSICOLOGO
ADMINISTRADOR (MERCADOTECNIA)
ADMINISTRADOR (PERSONAL)
ADMINISTRADOR (FINANZAS)
ARQUITECTO, ABOGADO PENAL, ECONOMISTA
INGENIERO EN COMUNICACION

8 horas INGENIERO MECANICO ELECTRICISTA
INGENIERO QUIMICO INDUSTRIAL
INFORMATICA Y SISTEMAS
INGENIERO AGRONOMO
MEDICO DERMATOLOGO, PERIODISTA
SOCIOLOGO, VETERINARIO,
ADMINISTRADOR (PRODUCCION)

7 horas CIRUJANO DENTISTA, DISEÑADOR GRAFICO
INGENIERO TEXTIL, PEDAGOGO
QCO. FCO. BIOLOGO

6 HORAS MEDICO PEDIATRA
MUSICO

5.6.3 ¿ QUE EMPLEADOS TRABAJAN MAS ?

- 22 horas EMPLEADO DE DELEGACION
18 horas AGENTE DEL MINISTERIO PUBLICO
15 horas AGENTE DE TRANSITO
10 horas DEPENDIENTE DE ABARROTES, PELUQUERO.
9 horas EMPLEADO DE MOSTRADOR, POLICIA BANCARIO,
RELOJERO.
AGENTE DE VENTAS, PEINADORA
COBRADOR, REPRESENTANTE MEDICO
CAJERO DE BANCO, SECRETARIA BILINGUE
ENFERMERA, SECRETARIA EJECUTIVA
8 horas EMPLEADO BANCARIO, VENDEDOR
EMPLEADO PUBLICO
FLORISTA
MAESTRO DE SECUNDARIA
MENSAJERO
OPTOMETRISTA
CARTERO, DIBUJANTE, PROGRAMADOR ANALISTA,
7 horas DIR. ESC. SEC., MAESTRO UNIVERSITARIO,
RECEPCIONISTA.
6 horas CANTINERO, MAESTRO DE PRIMARIA
DIRECTOR DE ESCUELA PRIMARIA.
BAILARINA
5 horas MAESTRO DE EDUCACION FISICA
4 horas SOBRECARGO

5.6.4 ¿ QUE OBREROS TRABAJAN MAS ?

10 horas VELADOR

ALBAÑIL, CHOFER DE TRANSP. DE PASAJEROS,

9 horas PASTELERO, COSTURERA, MEC. AUTOMOTRIZ,
RADIOTECNICO, CHOFER DE TRANSP. DE CARGA
PANADERO.

CARPINTERO

CHOFER DE TROLEBUS

CERRAJERO

ELECTRICISTA

HERRERO

HOJALATERO

IMPRESOR

OBRAERO TEXTIL

8 horas OBRAERO DE PEMEX

OPERADOR DE LADA NACIONAL.

PEON

PLANCHADOR

PINTOR

PLOMERO

TABLAJERO

TECNICO TELEFONISTA

ZAPATERO

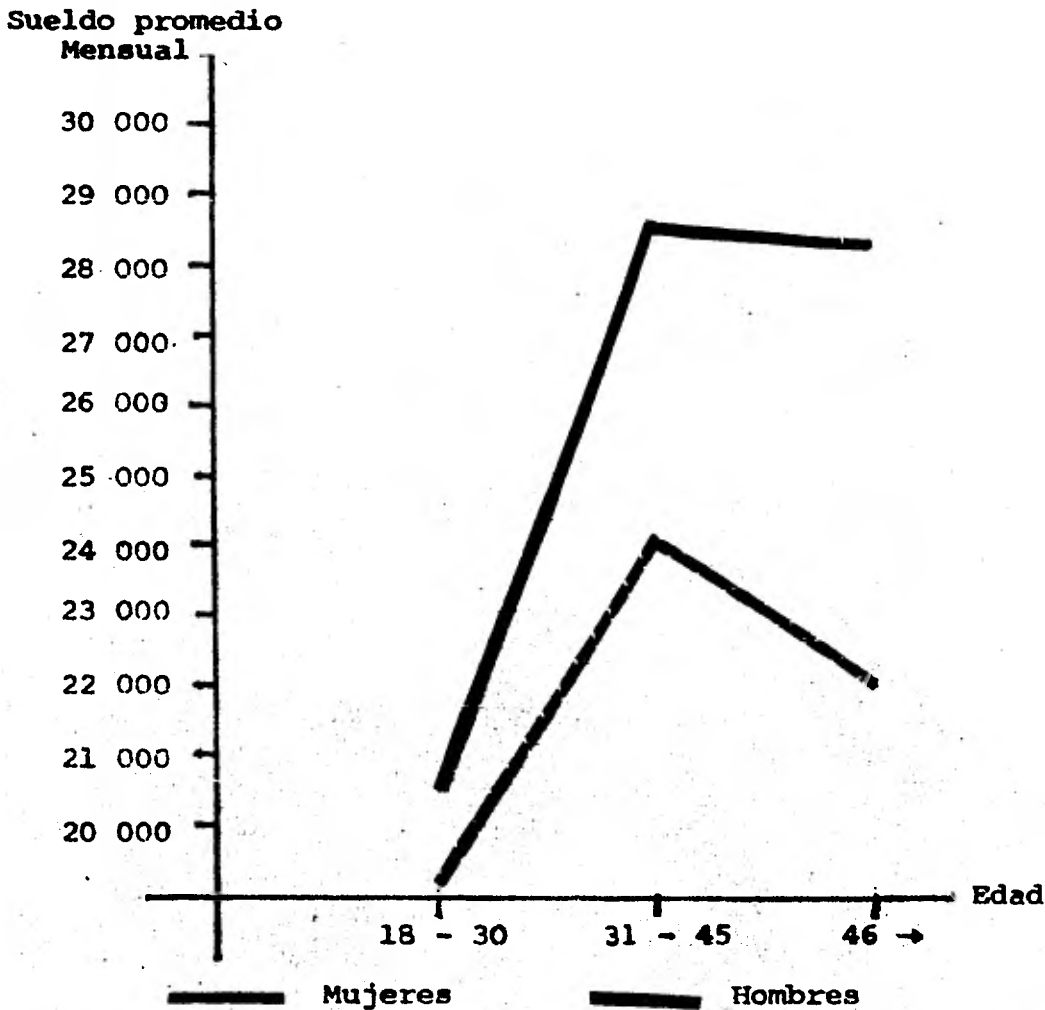
5 horas CHOFER DE PESERO

5.6.5 ¿ QUE CUADROS TRABAJAN MAS ?

11 horas	PORTERO
	SIRVIENTA
9 horas	ESTIBADOR
	GARROTERO
	INTENDENCIA
	LIMPIADOR DE AUTOS
	VOCEADOR
8 horas	COCINERA
	MESERO
	RECOGEDOR DE BASURA
	TORTILLERO

5.6.6 LAS MUJERES EN DESVENTAJA ANTE EL INGRESO.

(PROFESIONISTAS)



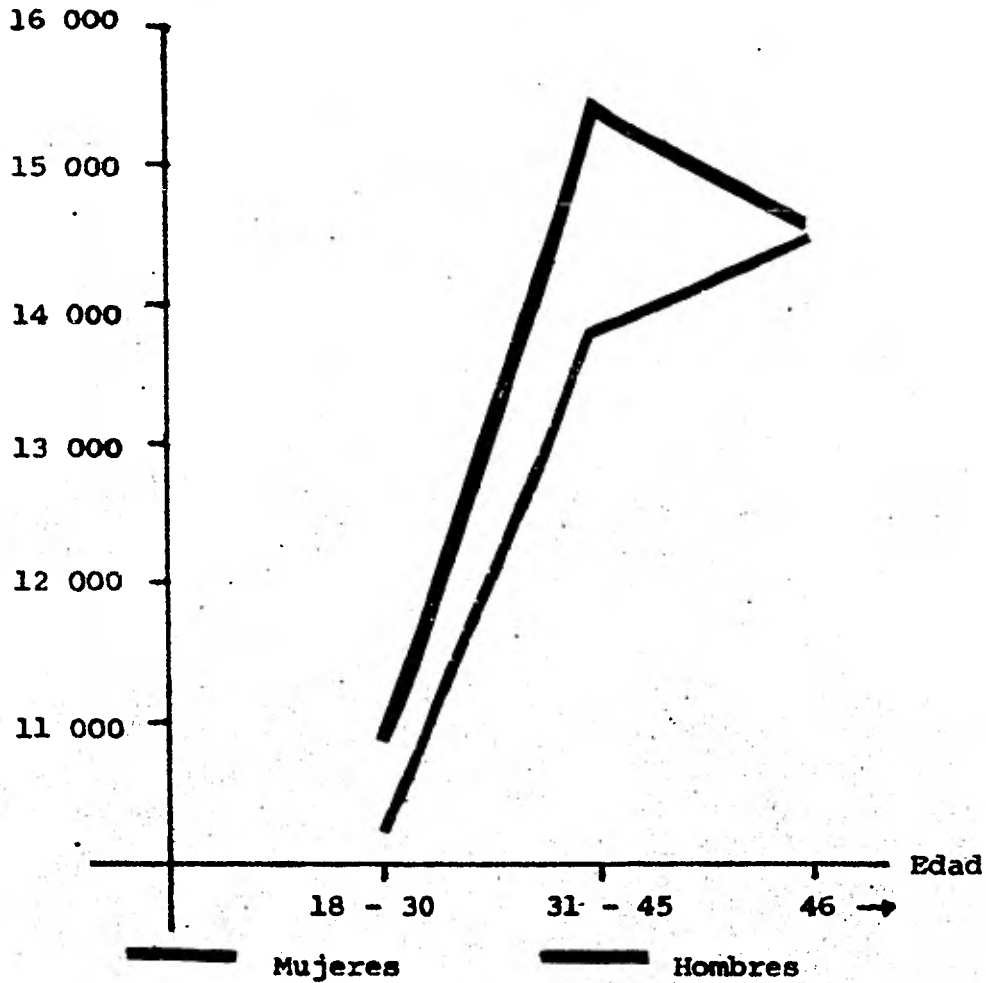
Se observa que el punto más alto alcanzado por los profesionistas (\$28,477) ocurre cuando la edad fluctua entre 31 y 45 años y decrece minimamente (1%) en el estrato masculino después de los 46 años.

En el estrato femenino también hay un descenso pero del 9%.

5.6.7 LAS MUJERES EN DESVENTAJA ANTE EL INGRESO.

(EMPLEADOS)

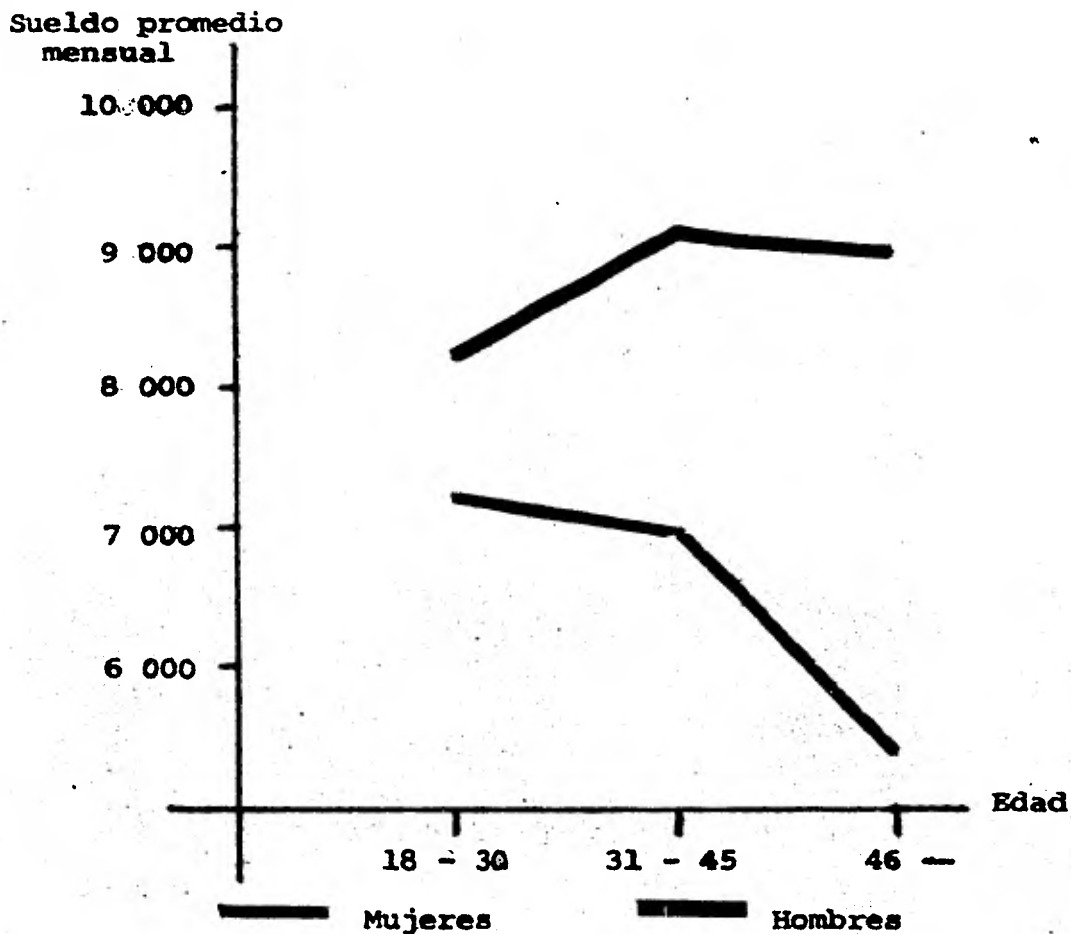
Sueldo promedio
mensual



A pesar del aumento en el sueldo de las mujeres a partir de los 46 años no llega a equipararse con el que obtienen los hombres a la misma edad.

5.6.8 LAS MUJERES EN DESVENTAJA ANTE EL INGRESO.

(OBRERO)

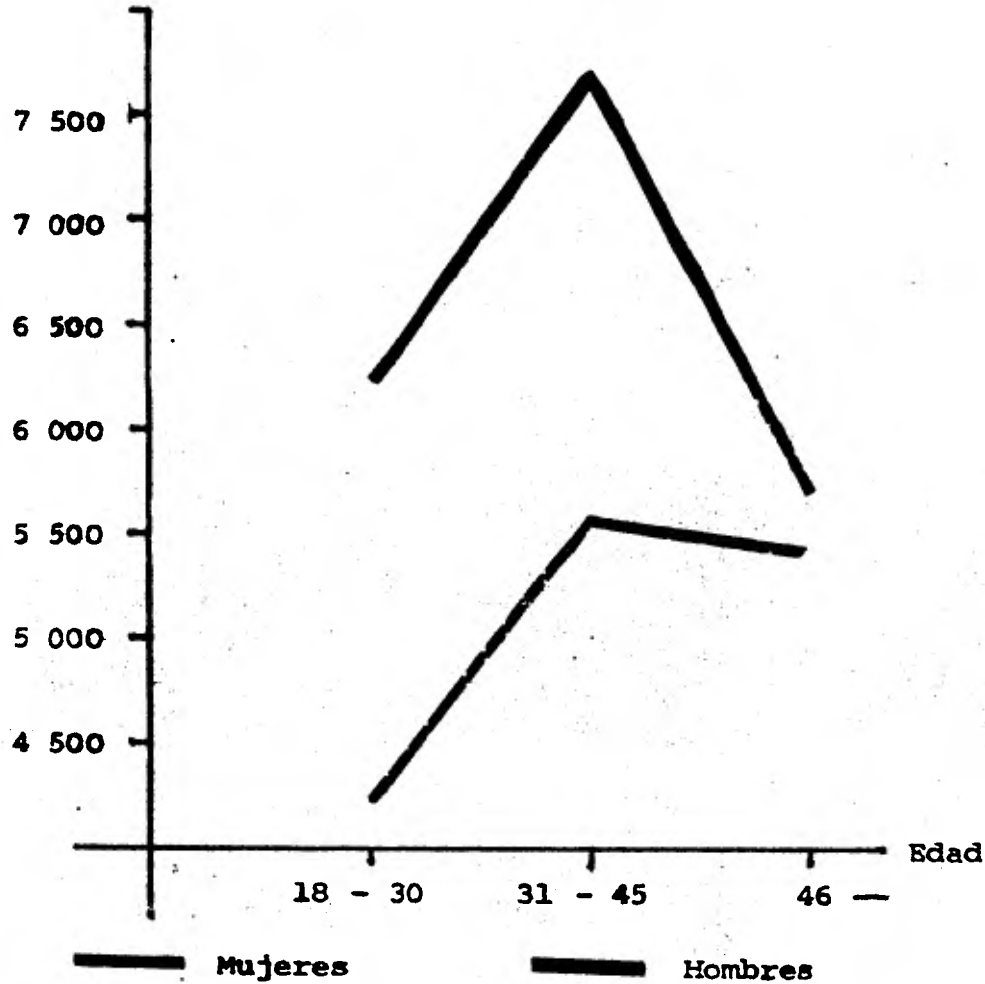


El desgaste de la fuerza de trabajo es mayor en este tipo de empleo y si a eso agregamos mala alimentación, salud deficiente, trabajo en el hogar etc., tenemos que el sueldo de la mujer es menor al mínimo general establecido por la ley.

5.6.9 LAS MUJERES EN DESVENTAJA ANTE EL INGRESO.

(CUADROS MENORES)

Sueldo promedio mensual



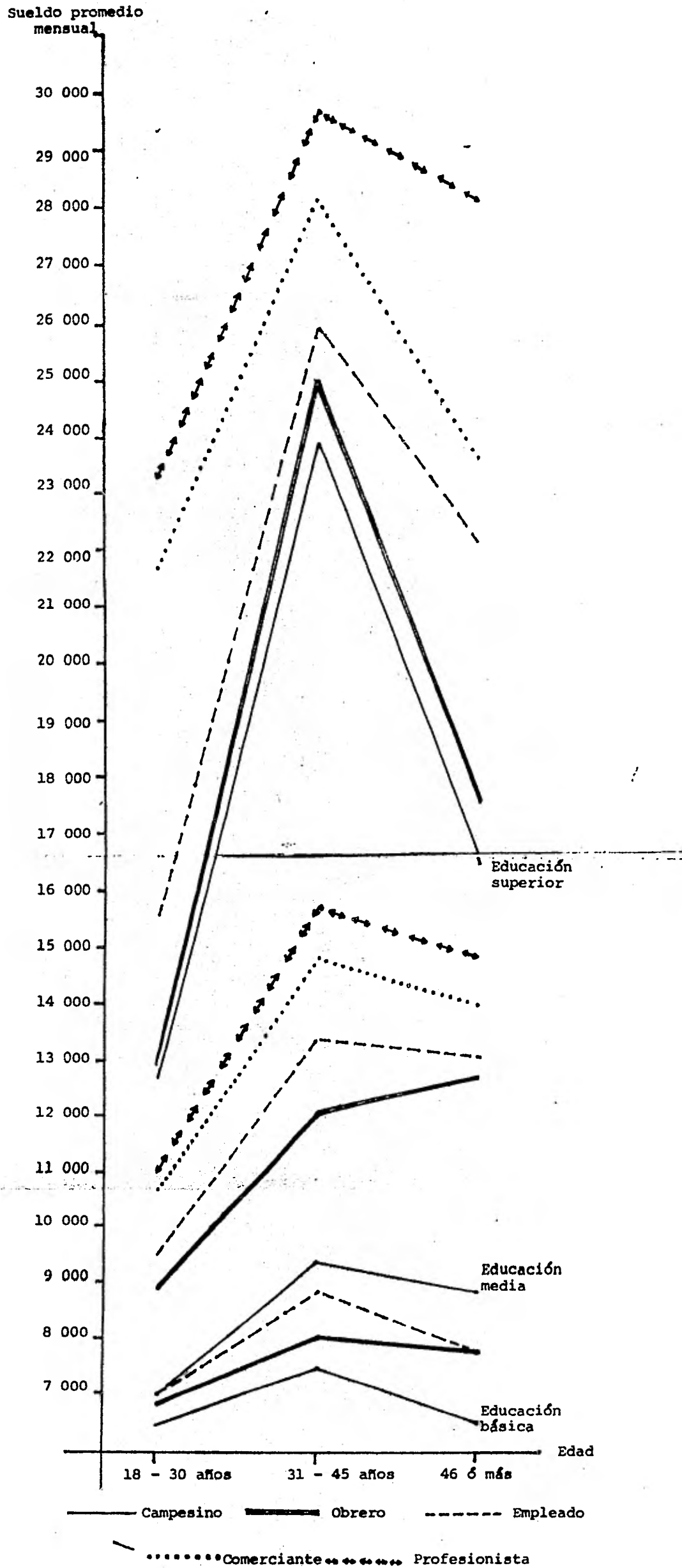
La condición de este trabajo impone sueldos ilegítimos a cualquier edad de la mujer que la coloca en desventaja no solo económica sino también cultural y social.

LAS MUJERES EN DESVENTAJA ANTE EL INGRESO*

Actividad socioprofesional	Masculino			Edad	Femenino		
	18-30	31-45	46 -▶		18-30	31-45	46 -▶
Profesionistas	20,525	28,477	28,178		19,093	24,044	22,000
Empleado	10,918	15,406	14,479		10,265	13,294	14,272
Obrero	8,183	9,219	8,983		7,180	7,019	5,400
Cuadros menores	6,258	7,709	5,784		4,284	5.600	5.450

* sueldo promedio mensual

5.6.10 DESIGUALDAD ANTE EL ORIGEN SOCIAL



La diferencia en el salario tiene más razonamientos que la productividad del individuo y estas son: formación educativa, edad y origen social. No es lo mismo un profesionista hijo de profesionista que un profesionista hijo de campesino. Además de resaltar la jerarquía social, puede decirse que entre los 31 y 45 años se alcanza el máximo de salario y pasada esa edad disminuye. Ahora bien, la discriminación o estabilización salarial dependen nuevamente del origen social.

DESIGUALDAD ANTE EL ORIGEN SOCIAL.

EDUCACION SUPERIOR (PROFESIONAL ; POSGRADO)

EDAD	CAMPESINO	OBRAERO	EMPLEADO	COMERCIANTE	PROFESIONAL
18-30	12,756	12,957	15,573	21,740	23,395
31-45	23,977	24,900	25,952	28,109	29,716
46	16,500	17,500	22,022	23,600	28,107

EDUCACION MEDIA (SECUNDARIA, PREPARATORIA, TECNICOS, NORMAL)

18-30	7,086	8,883	9,531	10,761	11,044
31-45	9,302	12,129	13,440	14,857	15,770
46	8,867	12,700	13,166	14,000	14,838

EDUCACION ELEMENTAL (PRIMARIA, SABE LEER Y ESCRIBIR)

18-30	6,465	6,835	7,021	-	-
31-45	7,485	8,074	8,984	-	-
46	7,267	7,900	7,946	-	-

* LAS CANTIDADES SE REFIEREN AL SALARIO PROMEDIO MENSUAL EN PESOS DEL TRABAJADOR ENTREVISTADO.

5.6.11 DIFERENCIA EN EL INGRESO POR EL GRADO DE ESCOLARIDAD.

SUELDO PROMEDIO MENSUAL	500	10,001	25,001	40,001
NIVEL DE INSTRUCCION	a 10,000	a 25,000	a 40,000	a 90,000
SIN INSTRUCCION O SABE LEER Y ESCRIBIR	103	8		
PRIMARIA	273	53		
SECUNDARIA O ESTUDIOS TECNICOS O COMERCIALES	169	93	2	
NORMAL O PREPARATORIA	87	82	5	
PROFESIONAL	98	270	109	8
POSTGRADO	5	65	32	18
TOTAL	735	571	148	27

5.6.12 EN LA CARRERA DEL INGRESO.

PROFESIONISTAS.

PERIODISTA	77.21
MEDICO DERMATOLOGO	84.46
INGENIERO CIVIL	87.71
ABOGADO CIVIL	108.21
ABOGADO PENAL	109.66
MEDICO GENERAL	110.38
PSICOLOGO	113.97
INGENIERO AGRONOMO	125.07
VETERINARIO	128.64
PEDAGOGO	129.00
ADMINISTRADOR (PERSONAL)	138.26
SOCIOLOGO	139.69
MEDICO PEDIATRA	143.93
CIRUJANO DENTISTA	146.45
ADMINISTRADOR (FINANZAS)	149.40
ARQUITECTO	151.84
CONTADOR PUBLICO	155.67
QCO. FCO. BIOLOGO	155.81
DISEÑADOR GRAFICO	160.11
INGENIERO QUIMICO INDUSTRIAL	162.74
INGENIERO MECANICO ELECTRICISTA	163.02
INGENIERO TEXTIL	164.20
INGENIERO EN COMUNICACIONES	167.77
ADMINISTRADOR (GRAL)	172.64
ADMINISTRADOR (PRODUCCION)	173.58
INFORMATICA Y SISTEMAS	173.80
INGENIERO PETROLERO	187.68
MEDICO GINECOLOGO	194.26

ADMINISTRADOR (MERCADOTECNIA)	203.12
ECONOMISTA	211.21
MUSICO	243.35

* SUELDO PROMEDIO POR HORA
TRABAJADA.

5.6.13

EN LA CARRERA DEL INGRESO.

EMPLEADOS.

EMPLEADO DE MOSTRADOR	25.90
AGENTE DE TRANSITO	28.92
PELUQUERO	32.55
FLORISTA	32.87
DEPENDIENTE DE TIENDA	35.92
MENSAJERO	37.42
PEINADORA	39.13
VENDEDOR	42.98
EMPLEADO DE DELEGACION	48.83
POLICIA BANCARIO	49.44
CARTERO	51.28
RECEPCIONISTA	53.61
EMPLEADO PUBLICO	55.47
OPTOMETRISTA	58.01
COBRADOR	58.67
ENFERMERA	60.88
CAJERO DE BANCO	67.79
AGENTE DEL MINISTERIO PUBLICO	70.76
SECRETARIA EJECUTIVA	70.96
RELOJERO	71.07
MAESTRO DE EDUC. FISICA	75.76
EMPLEADO BANCARIO	77.18
DIBUJANTE	83.08
CANTINERO	90.30
SECRETARIA BILINGUE	92.67
PROGRAMADOR ANALISTA	93.33
MAESTRA DE PRIMARIA	101.26
BAILARINA	122.29
REPRESENTANTE MEDICO	136.75
MAESTRO DE SECUNDARIA	143.74

DIRECTOR DE ESCUELA SECUNDARIA	148.18
DIRECTOR DE ESCUELA PRIMARIA	157.10
AGENTE DE VENTAS	160.68
MAESTRO DE UNIVERSIDAD	176.28
SOBRECARGO	496.02

* SUELDO PROMEDIO POR HORA
TRABAJADA.

5.6.14 EN LA CARRERA DEL INGRESO.

OBREROS.

TABLAJERO	30.10
CERRAJERO	30.48
PEON	31.08
ZAPATERO	31.24
HOJALATERO	33.24
PLOMERO	33.59
VELADORO	34.09
PLANCHADOR	34.53
COSTURERA	34.64
PASTELERO	34.65
PANADERO	34.97
CARPINTERO	35.92
PINTOR	36.91
CHOFER DE TRANSPORTE DE PASAJEROS	39.88
OBRAERO TEXTIL	40.22
ELECTRICISTA	44.09
HERRERO	44.18
ALBAÑIL	49.87
CHOFER DE PESERO	50.67
MECANICO AUTOMOTRIZ	52.16
OPERADOR DE LADA	53.68
CHOFER DE TRANSPORTE DE CARGA	61.00
RADIO TECNICO	69.69
IMPRESOR	69.85
CHOFER DE TROLEBUS	72.46
TECNICO TELEFONISTA	74.20
OBRAERO DE PEMEX	105.35

* SUELDO PROMEDIO POR HORA TRABAJADA.

5.6.15 EN LA CARRERA DEL INGRESO.

CUADROS MENORES.

SIRVIENTA	7.37
LIMPIADOR DE AUTOS	17.39
VOCEADOR	19.09
COCINERA	19.76
TORTILLERO	24.90
RECOGEDOR DE BASURA	27.42
GARROTERO	29.73
PORTERO	32.28
MESERO	40.07
ESTIBADOR	48.76
INTENDENCIA	49.51

* SUELDO PROMEDIO POR HORA
TRABAJADA.

...tan empecinado está cada cual
en su criterio, que podríamos
hayar tantos reformadores como
cabezas hubiese.

DESCARTES

6. CONCLUSIONES

Los mexicanos no somos iguales. No tenemos el mismo "precio" porque al ser el trabajo un modo de vida los obreros se distinguen de los empleados y estos a su vez de los profesionistas por el lugar donde viven, el automóvil que poseen, el periódico que leen, la manera de vestir, la forma de divertirse y asún por las causas de muerte

La síntesis de los resultados más indicativos sobre la realidad social se presentan a continuación.

El primer factor de desigualdad esta en el ingreso (ver gráfica 5.6.1) mientras existen trabajadores que ganan menos del sueldo mínimo hay quienes estan en el extremo opuesto ganando hasta seis veces el salario mínimo.

La desigualdad ante el nivel de instrucción, puede ser entendida de dos maneras: la primera, que se refiere a la dificultad de acceso a la escuela y la posibilidad de terminar los estudios, la segunda se relaciona con la aplicación y éxito en la actividad laboral. Sobre este último aspecto de la desigualdad ante el nivel de instrucción se puede decir, que aquellos trabajadores que sólo saben leer y escribir se encuentran en el rango de salario mínimo; por el contrario, aquellos que realizaron estudios de posgrado se encuentran al otro extremo de la escala con salarios superiores a los cuarenta mil pesos (ver gráfica 5.6.11).

Las diferencias en la percepción salarial no se deben unicamente a la productividad del individuo en el trabajo o a las características del puesto sino también al origen social

del trabajador, la formación recibida y la edad (ver gráfica 5.6.10).

La tabla que se presenta en la página 245 muestra claramente que el salario de un individuo depende de su edad, de su formación y sobre todo de su origen social. Así, un profesionista de 24 años ganará 23 mil pesos si es hijo de profesionista, mientras que un profesionista de la misma edad, hijo de campesino ganará 12 mil pesos.

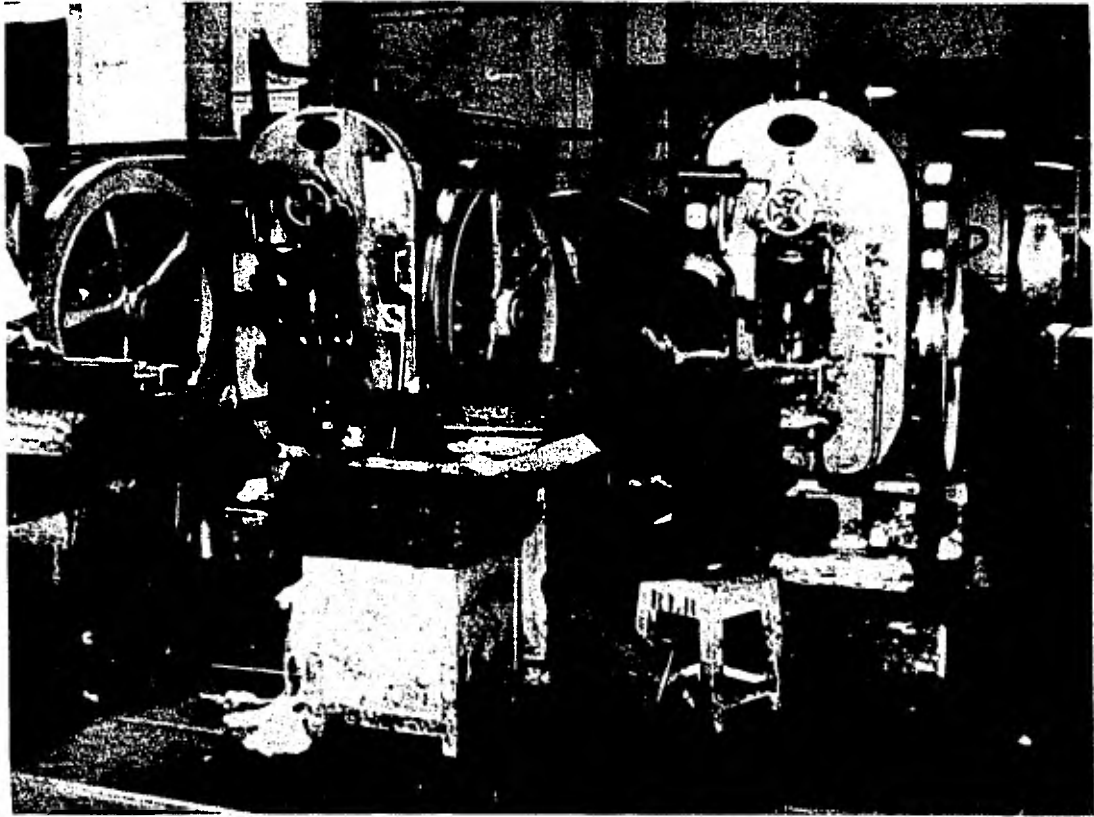
Los datos que se presentan además de resaltar la jerarquía social, indican que entre 31 y 45 años se alcanza el máximo salario y pasada esta edad el salario disminuye. La disminución o estabilización salarial dependen nuevamente del origen social.

Es conveniente observar, que al menos en el estudio, los hijos de profesionistas realizaron cuando menos estudios medios y no aparece un sólo caso de primaria y menos aún sin instrucción. Esto confirma el razonamiento de que el salario de un individuo depende de su formación y sobre todo de su origen social.

Cuando se analizan las respuestas a la pregunta: si usted tuviera la oportunidad de cambiar de trabajo ¿lo haría? Se constató una vez más que es el segmento de cuadros menores el más desfavorecido (ver gráfica 5.4.17') donde la razón principal es ganar más dinero en oposición al razonamiento de profesionistas (ver gráfica 5.1.17') donde resalta la superación profesional (ya sea estudiando o realizando un trabajo de su interés particular)



Para quienes sostienen que las diferencias en el salario se deben principalmente a la productividad del individuo en el trabajo o a las características del puesto, tendrán que incluir en su razonamiento otras variables explicativas como el origen social del trabajador, la formación recibida y la edad, según lo demuestra el estudio.



Se constato ante la pregunta: Si usted tuviera la oportunidad de cambiar de trabajo ¿lo haría?, que los trabajadores más desfavorecidos son los más deseosos de cambiar de trabajo (76% en el caso de cuadros menores y 61% en obreros). Mientras que entre profesionistas sólo el 39% cambiaría de empleo.

Los riesgos en el trabajo son mayores para las clases populares e inobjetablemente se vuelve a que la distinción entre los trabajadores se refleja en las causas de muerte (ver gráficas 5.1.21 y 5.3.21).

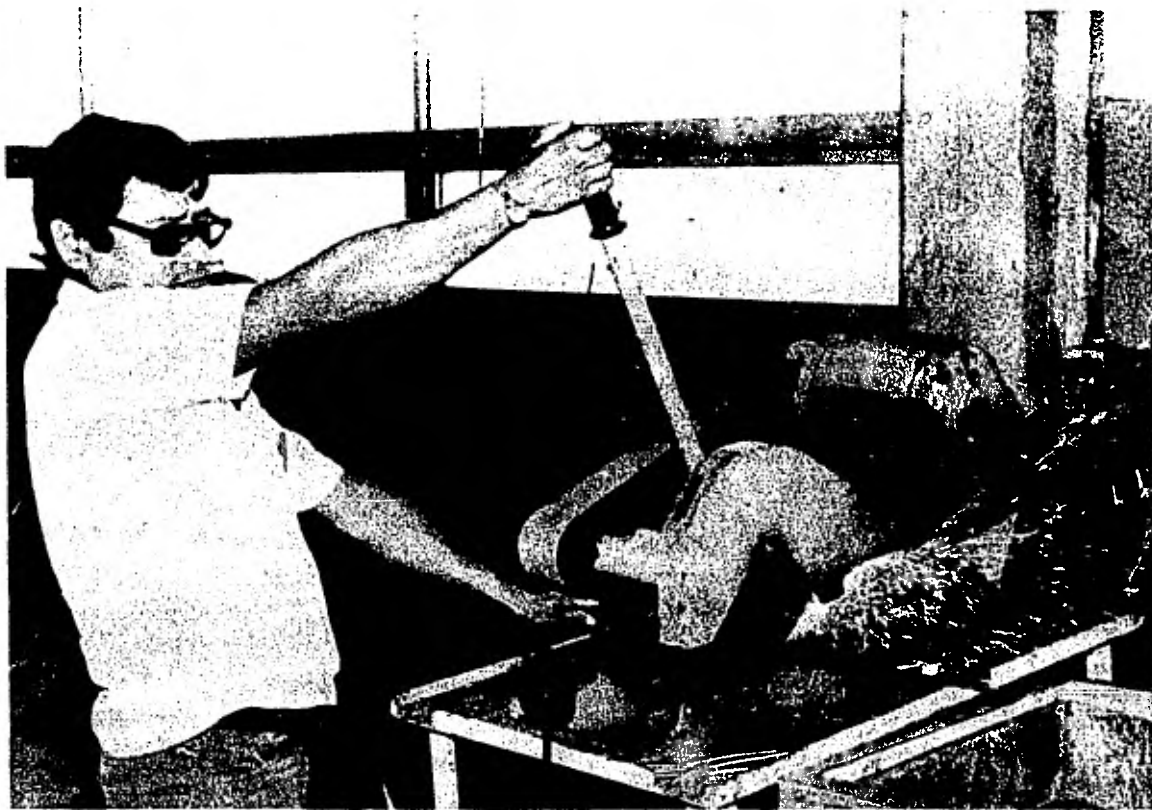
La difusión de la información a través de los medios de comunicación colectiva y en especial de los diarios, que en lugar de democratizar el conocimiento han forzado el abismo entre los detentores del saber (y por consecuencia del poder) y el hombre "común".

De esta manera, gracias a un lenguaje técnico, esotérico, inaccesible al gran público, se propician los grupos de lectores cautivos, que fijan y profundizan aún más la distancia social.

El estudio indica que los profesionistas prefieren leer Excélsior y unomásuno, mientras que aquellos que no tuvieron acceso a la enseñanza prefieren el Esto, la Prensa y Ovaciones (ver gráficas 5.1.31 y 5.3.31). ¿Dónde quedó el derecho a la información?

El trabajo femenino al requerir mínimo adiestramiento y auxiliarse de la automatización se "abarata" y en la mayoría de los casos sin importar la actividad socioprofesional de que se trate es contratado por abajo del trabajo masculino (ver el cuadro de la pág. 243)

Desigualdad ante el consumo. Mientras el 90% de los cuadros menores no tienen automóvil el 80% de los profesionistas y 40% de los empleados sí tienen. Además de que uno de cuatro profesionistas posee un automóvil último modelo. Seis de cada diez empleados tienen un automóvil arriba del año 1975. Dos de cada cinco obreros poseen un automóvil "viejo", abajo del año 1969.



De cada dos obreros uno tendrá posiblemente un accidente este año. Contrasta la cifra de uno contra diez de tener un accidente entre empleados y profesionistas. Las clases populares realizan los trabajos más peligrosos. Ver las gráficas 5.1.21, 5.2.21 y 5.3.21.



La incorporación de la mujer al trabajo ocurre en condiciones desiguales no sólo por el trabajo desarrollado sino también ante el ingreso que percibe.

Se podría continuar en la enumeración de los diversos factores en que se da la desigualdad entre trabajadores, pero es conveniente llegar a la síntesis máxima del estudio.

La hipótesis de trabajo (Las diferencias en el trabajo son un problema estructural) se comprueba ya que:

1. La desigualdad social en el trabajo es un problema de la estructura económica en donde la acumulación de riqueza en el más alto eslabón es al mismo tiempo acumulación de miseria en el último eslabón;
2. Las clases sociales no son simples categorías nominales sino que conservan una estructura que se refleja en las siguientes variables: ingreso, nivel educativo, edad, sexo, movilidad laboral, seguridad en el trabajo, acceso al empleo y otras.
3. La magnitud del ingreso (por si mismo) no es el elemento fundamental de la estructura de clases, ya que en un mismo estrato socioprofesional la magnitud del ingreso difiere de unos individuos a otros, así como el ingreso de los miembros de dos estratos socioprofesionales coinciden, y
4. Las clases sociales son ante todo posiciones en el sistema de producción y puesto que una de ellas puede apropiarse del trabajo de la(s) otra(s) por ocupar lugares diferentes se va precisando la desigualdad en el trabajo.

La mercadotecnia social ha sido en este estudio una herramienta útil a la democracia.



El crecimiento real de la economía del país en estos últimos años (1980-1982) será en el mejor de los casos de 5.7% similar al trienio 1974-1976) que fue de 5.3%. Sin embargo, la diferencia es cualitativa: la riqueza se concentra más; el 5% de la población está en un nivel de opulencia y el 95% está en la pobreza."

(Fuente: Instituto Mexicano de Estudios del Desarrollo)

Adip Sabag.

En cuanto a expectativas en el empleo (que ya se dan en países desarrollados como Estados Unidos de América e Inglaterra) se observa lo siguiente:

Dos cambios fundamentales se operarán en el segmento de empleados y son: la composición por sexo (cada vez será mayor el número de mujeres en relación al de hombres) y el salario relativo, si se considera las escalas de pago para el trabajo de empleados comparadas con el pago de obreros tienden a igualarse, es decir, el estrato de empleados tiende a proletarizarse.

Los abarroteros, carniceros, tortilleros, dependientes al menudeo, etc. serán sustituidos por descargadores, acomodadores de estantería, vigilantes, etc., que se requerirán en los supermercados (ninguno necesitará conocimientos del comercio al detalle con lo que se les desliga del proceso de trabajo como ocurrió inicialmente con los obreros) lo que abaratará más el trabajo, esto sin considerar el uso de equipo mecánico.

Mientras más crece la miseria en los cuadros menores más crece también el número de indigentes. En 1952 existían 15 mil indigentes. Actualmente son cerca de 400 mil, lo que representa un incremento de más de 1,300% en 30 años⁵.

⁵ Lozada, Cuevas Irma. "Los dormitorios públicos en el Valle de México". Revista Df. 1980.

Por la constante presión social en materia de trabajo, el gobierno (entiendase todas las secretarías de estado y grupos importantes de la iniciativa privada) pretende como solución que el Programa Nacional de Empleo logre los propósitos nacionales de hacer efectivo el acceso de todos los mexicanos a la satisfacción de sus necesidades básicas.

Como objetivo a largo plazo, el programa postula que la sociedad debe proporcionar a toda la población que así lo demande empleo productivo en situaciones que reúnan, al menos, los mínimos establecidos por la ley en materia de remuneración, jornada laboral, seguridad en el trabajo y condiciones adecuadas para su desempeño.

Al mismo tiempo, se propone "garantizar el desarrollo físico y los conocimientos para que el individuo participe en forma plena en el esfuerzo económico de la colectividad"⁶.

Con este objetivo, el programa proyecta que para el año 2000 la sociedad mexicana deberá tener capacidad para proporcionar empleo a cerca de 38 millones de personas, que representarán el 36% de los 104 millones de habitantes que se estima tendrá el país para entonces.

"Las metas definidas para ese año -se dice en el programa- incluyen consideraciones respecto de la participación de menores, mujeres y personas de mayor edad, así como un abatimiento sustancial del subempleo"⁷.

Para avanzar en los propósitos de largo plazo, el programa propone, para 1982, abatir la tasa de desempleo abierto de 7% a 5.5%.

6, 7 Diversos comentarios en torno al contenido e importancia del Programa Nacional del Empleo. Revista Mexicana del Trabajo. Tomo 3, octubre-diciembre, 1980.

Asimismo, entre algunas otras de sus pretensiones están las de evitar que el subempleo aumente por encima de su volumen actual (47.5%) y reducirlo a 40.8%. Por último, intenta revertir la tendencia decreciente de la proporción de población activa respecto de la total.

Todo lo anterior, significa la creación de 2.2 millones de empleos, entre 1980 y 1982, esto es: un promedio de 750,000 puestos al año.

Igualmente, el programa postula metas que conducirán a mejorar la calidad de los puestos de trabajo y las características de la población trabajadora.

Entre estas metas están el asegurar el pago de los salarios mínimos y el cumplimiento de la jornada laboral; atenuar las disparidades que existen entre los salarios vigentes en las distintas zonas del país; ampliar hacia la población no asalariada los servicios de seguridad social; y consolidar los sistemas de capacitación y formación de los trabajadores.

Por otro lado, y para abatir las diferencias estructurales de las distintas ramas de actividad el programa también ha proyectado una serie de políticas.

Dichas políticas se proponen "orientar las prioridades a través de apoyos sectoriales y regionales selectivos para revitalizar y reorganizar las formas tradicionales de actividad en sectores urbanos y rurales, en tanto se logra ampliar la capacidad de absorción de mano de obra en los estratos modernos" ⁸.

⁸ Ob. cit.

Con esta orientación, se espera una disminución en la velocidad de caída de la proporción de población activa en el sector primario, para llegar, de 40% en 1975, a 33% en 1990.

Paralelamente, se pretende un crecimiento moderno en la participación del sector servicio y un mayor crecimiento del sector secundario.

Este pasaría a emplear a 30.5% del total de la población ocupada en 1990 -en comparación con 24.2% en 1975-, mientras que el sector servicio se mantendría igual, es decir, 36.5%.

La problemática en el trabajo es grave y las alternativas de solución no podrán plantearse sino es en términos de la prospectiva económica, social y política del país y con la intervención directa y decisiva de los trabajadores.

Considero haber alcanzado los objetivos del estudio y personales, pero debo confesar que varias interrogantes se han quedado flotando (en este país donde todo flota) y considero pueden ser motivo de otros estudios los siguientes tópicos:

- 1) ¿Podrán los gobiernos aceptar una mayor responsabilidad por la dirección del mercado de la fuerza de trabajo? ¿Cómo lo harán?
- 2) La manipulación del mercado de la fuerza de trabajo concede a las corporaciones capacidad considerable si no decisiva; para estructurar la demanda. ¿El contratista seguirá ejerciendo un poder soberano?
- 3) Como evaluar el trabajo significativo y lograr incrementarlo. Se entiende aquel que permita al individuo identificarse con su empleo y derivar un sentimiento de valía de su rol laboral.

4) Trabajo y calidad de la vida. Analizar el contenido del trabajo y su significación con respecto a la salud y a la vida individual y social de los trabajadores (diversiones, medio físico, condiciones fisiológicas y psicológicas, relación tiempo de trabajo/trayecto, etc.)

5) Consumo y modos de vida. Relación entre consumo de tiempo libre (diversiones) y el cuadro de vida (condiciones de vivienda por ejemplo).

6) Correlación entre tipos de recreación y clases socio profesionales, donde el nivel del ingreso es definitivo.

7) Consumo y bienestar. Se trataría de profundizar en las relaciones que existen entre las condiciones de bienestar material (nivel de consumo y de vida) y el bienestar en si mismo (los indicadores que se consideren significativos para medirlo).

8) Cómo determinar cual es el mínimo que debe ganar una familia para "mantener su cabeza fuera del agua".

9) Investigación específica sobre indicadores sociales, puesto que permiten realizar un balance de la situación presente y las alternativas para el futuro.

BIBLIOGRAFIA

1. Denis Lindon
Marketing Politique et Social
France , Dalloz 1976
Pág. 1 ss.
2. Weldon J. Taylor, Roy T. Shaw Jr.
·Mercadotecnia. Un enfoque integrador
México, Trillas 1977
Págs. 15-68, 251-278, 743-760 y 771-791
3. Joe Kelly
Relaciones Humanas en la empresa
Buenos Aires, El Ateneo, 1976
Pág. 126 ss.
4. Gloria González Salazar
Problemas de la mano de obra en México
México, Publicaciones de la UNAM, 1971
Capítulos I y II
5. David Ibarra, et al
El perfil de México en 1980
México, Siglo XXI, 1980
Págs. 126-131
6. Fernando Arias Galicia (comp.)
Administración de recursos humanos
México, Trillas 1976
Págs. 449-475

7. Phillip Kotler
Marketing for non profit organization
Prentice Hall, 1975
8. Lazer, Wright
Social marketing: perspectives and
viewpoints
Richard Irwin, 1973
9. Webster
Social aspects of marketing
Prentice Hall, 1974
10. Christian Goux, Le prix d'un francais,
Le nouvel observateur, septiembere, 1975
11. Agustín Cuevas
La concepción marxista de las
clases sociales (apuntes)
Pág. 1 ss.
12. Harry Braverman
Trabajo y capital monopolista
México, Nuestro tiempo, 1975
Págs. 59-182 y 335-511
13. Arnaldo Córdova
Sociedad y estado en el mundo moderno
México, Grijalbo, 1976
Págs. 207-246

14. Fred N. Kerlinger
Investigación del comportamiento
México, Interamericana, 1981
Págs. 11-31 y 83-139

15. Comisión Consultiva del Empleo
Programa Nacional del Empleo
México, Ed. Popular de los
trabajadores, 1979

ANEXO A. PROGRAMA DEL PROCESO DE INVESTIGACION

Lista de actividades

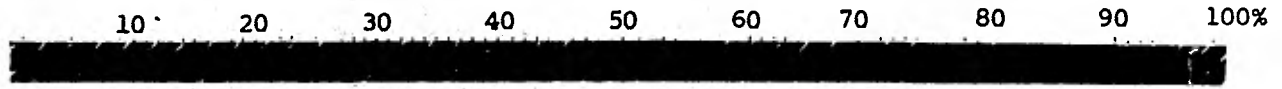
No.	T a r e a	Duración ^{****}
1 *	Inicio	0
2 *	Busqueda de antecedentes teóricos	7
3	Establecimiento de hipótesis	3
4 *	Formulación del cuestionario preliminar	5
5	Estudio estadístico previo para la determinación de la muestra	3
6 *	Mecanografía e impresión del cuestionario previo	3
7	Entrenamiento de encuestadores para aplicar el cuestionario	2
8	Determinación de la muestra para el estudio estudio piloto	2
9 *	Aplicación del cuestionario piloto en la muestra	5
10 *	Tabulación y resumen de los resultados obtenidos	3
11 *	Análisis previo de la información que reportaron los entrevistadores y el cuestionario	2
12 *	Reestructuración del cuestionario preliminar e implementar en el diseño el código de codificación	3
13	Determinación de la muestra definitiva	2
14 *	Mecanografía e impresión del cuestionario definitivo	1
15 *	Reentrenamiento de encuestadores	1
16 *	Aplicación del cuestionario definitivo	25
17	Metodología del análisis	5
18	Elaboración y prueba del programa de procesamiento electrónico	5

No.	T a r e a	Duración
19 *	Recepción de cuestionario y su revisión detallada	7
20 *	Codificación, perforación y procesamiento de los datos	15
21 *	Análisis de los resultados obtenidos en la investigación	10
22 *	Mecanografía del informe preliminar, revisión y crítica	20
23 *	Mecanografía del informe definitivo	5
24 *	Entrega del informe	1
25 *	Fin	0

* Ruta crítica

*** Duración en días

LA DESIGUALDAD SOCIAL EN EL TRABAJO
Programa de investigación (tiempo remoto de terminación)



- 1 *
- 2 **
- 3 ****
- 4 *****
- 5 *****
- 6 *****
- 7 *****
- 8 *****
- 9 *****
- 10 *****
- 11 *****
- 12 *****
- 13 *****
- 14 *****
- 15 *****
- 16 *****
- 17 *****
- 18 *****
- 19 *****
- 20 *****
- 21 *****
- 22 *****
- 23 *****
- 24 *****
- 25 *****

ANEXO B. CUESTIONARIO FUENTE

La desigualdad social en el trabajo

Fecha de la entrevista _____ Entrevistador _____ Supervisor _____	8. SITUACION LABORAL ACTUAL <input type="checkbox"/> Trabaja en empresa privada <input type="checkbox"/> Trabaja en empresa descentralizada <input type="checkbox"/> Trabaja en el sector público
1. SEXO <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino	9. EMPRESA O INSTITUCION DONDE TRABAJA: Nombre _____ Dirección _____ Rama de actividad _____ Número de empleados _____
2. AÑO DE NACIMIENTO: 19____	10. PUESTO QUE OCUPA <input type="checkbox"/> Sin ningún cargo <input type="checkbox"/> Propietario <input type="checkbox"/> Jefe <input type="checkbox"/> Supervisor <input type="checkbox"/> Jefe de <input type="checkbox"/> Funcionario medio <input type="checkbox"/> Alto funcionario
3. LUGAR DE NACIMIENTO <input type="checkbox"/> D.F. <input type="checkbox"/> Interior <input type="checkbox"/> Extranjero <input type="checkbox"/> Extranjero nacionalizado	11. CUANTAS PERSONAS ESTAN A SU CARGO _____
4. ESTADO CIVIL <input type="checkbox"/> Soltero <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Divorciado o separado <input type="checkbox"/> Viudo <input type="checkbox"/> Unión libre <input type="checkbox"/> Divorciado y vuelto a casarse	12. ESCOLARIDAD <input type="checkbox"/> Sin instrucción <input type="checkbox"/> Sabe leer y escribir <input type="checkbox"/> Primaria <input type="checkbox"/> Secundaria <input type="checkbox"/> Estudios técnicos o comerciales <input type="checkbox"/> Normal <input type="checkbox"/> Preparatoria <input type="checkbox"/> Profesionales ¿Cuáles? _____ <input type="checkbox"/> Postgrado ¿Cuáles? _____
5. OCUPACION PRINCIPAL DEL PADRE (Aunque haya fallecido, este jubilado o retirado) _____	13. AÑOS DE EXPERIENCIA EN SU TRABAJO ACTUAL _____
6. PUESTO DEL PADRE <input type="checkbox"/> Trabaja por su cuenta <input type="checkbox"/> Sin ningún cargo <input type="checkbox"/> Propietario <input type="checkbox"/> Jefe <input type="checkbox"/> Supervisor <input type="checkbox"/> Jefe de <input type="checkbox"/> Funcionario medio <input type="checkbox"/> Alto funcionario	
7. OCUPACION DEL ENTREVISTADO _____	

<p>14. EN QUE UNIVERSIDADES O INSTITUCIONES DE ENSEÑANZA SUPERIOR RELIZO SUS ESTUDIOS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>25. CONTRIBUYEN SUS HIJOS AL GASTO familiar</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿CUANTAS HORAS TRABAJA AL DIA?</p> <p>_____</p>	<p>26. ¿QUE PIENSAN LOS DEMAS DE SU TRABAJO ACTUAL?</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿CUANTOS DIAS A LA SEMANA?</p> <p>_____</p>	<p>27. Si usted tuviera la oportunidad de cambiar de trabajo¿lo haría?</p> <p>() si</p> <p>() no</p> <p>¿Por qué? _____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿CUANTO TIEMPO EMPLEA USTED PARA IR DE SU CASA AL TRABAJO?</p> <p>_____</p>	<p>28. ¿CUANTAS VECES HA CAMBIADO DE TRABAJO EN TODA SU VIDA?</p> <p>_____</p>
<p>18. ¿CUANTO GANA EN PROMEDIO AL MES?</p> <p>_____</p>	<p>30. ¿COMO OBTUVO SU PRIMER TRABAJO?</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. SOBRESUELDO y/o COMPENSACIONES</p> <p>_____</p>	<p>31. ¿COMO OBTUVO SU TRABAJO ACTUAL?</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. AGUINALDO</p> <p>_____</p>	<p>32. ¿CUANTOS ACCIDENTES HAN OCURRIDO EN SU TRABAJO EN LOS ULTIMOS 12 MESES?</p> <p>_____</p>
<p>21. SU TRABAJO PRINCIPAL LE BASTA PA PARA VIVIR O TIENE QUE REALIZAR OTROS TRABAJOS</p> <p>_____</p>	<p>33. EL TRABAJO QUE USTED DESEMPEÑA ACTUALMENTE:</p> <p>() a mucha gente le gustaría hacerlo</p> <p>() a poca gente le gustaría hacerlo</p>
<p>22. OTROS TRABAJO REMUNERADOS (promedio mensual)</p> <p>_____</p>	
<p>23. Horas por semana dedicadas a otros trabajos remunerados</p> <p>_____</p>	
<p>24. ¿TRABAJA SU ESPOSA?</p> <p>_____</p>	

	SIEMPRE	POCO	REGULAR	MUCHO
34. LE GUSTA SU TRABAJO	()	()	()	()
35. POSIBILIDADES DE QUE PIERDA SU EMPLEO	()	()	()	()
36. QUE TAN CANSADO ES SU TRABAJO	()	()	()	()
37. QUE TAN ABURRIDO ES SU TRABAJO	()	()	()	()
38. QUE TAN INTERESANTE ES SU TRABAJO	()	()	()	()
39. QUE TAN MONOTONO ES SU TRABAJO	()	()	()	()
40. QUE TAN AGRADABLE ES SU AMBIENTE DE TRABAJO	()	()	()	()
41. QUE TANTA LIBERTAD GOZA EN SU TRABAJO	()	()	()	()
42. CUANTA RESPONSABILIDAD TIENE EN SU TRABAJO	()	()	()	()
43. QUE POSIBILIDADES DE CAPACITACION TIENE	()	()	()	()
44. QUE TANTOS CONFLICTOS TIENE CON LOS SUPERIORES	()	()	()	()
45. CUANTAS DECISIONES TOMA CON RIESGOS	()	()	()	()
46. PUEDE TOMAR INICIATIVAS EN SU TRABAJO	()	()	()	()
47. CUANTAS POSIBILIDADES DE DESARROLLO TIENE	()	()	()	()
48. QUE POSIBILIDADES TIENE DE EVADIR IMPUESTOS	()	()	()	()
49. QUE TAN SATISFECHO ESTA CON EL HORARIO DE TRABAJO	()	()	()	()
50. QUE TAN ENDEUDADO ESTA	()	()	()	()
51. QUE POSIBILIDADES TIENE DE MEJORAR EN SU TRABAJO	()	()	()	()
52. QUE POSIBILIDADES TIENE DE INDEPENDIZARSE	()	()	()	()
53. QUE TAN SATISFECHO ESTA DE SU SALARIO	()	()	()	()
54. QUE TANTO LE MOLESTA EL RUIDO EN SU TRABAJO	()	()	()	()
55. QUE PERIODICO LEE _____				
56. SI HOY FUERA EL DIA DE LAS ELECCIONES POR CUAL PARTIDO VOTARIA: () PRI () PAN () PCM () PPS () PDM () PST () PARM () otros () ABSTENCION				
57. QUE AUTOMOVIL TIENE: MARCA _____ AÑO _____				

**ESTE TRABAJO SE IMPRIMIO EN LOS TALLERES
GRAFICOS DE GUADARRAMA IMPRESORES, S. A.
AV. CUAUHTEMOC 1201, COL. VERTIZ NAVARTE
MEXICO 13, D. F. TEL. 669 22 77 CON TRES LINEAS**

