

23
24



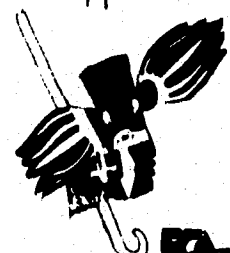
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

"LA MOTIVACION DEL PERSONAL DEL IMSS EN EL
DISTRITO FEDERAL Y SU RELACION EN LA
ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD".

**SEMINARIO DE INVESTIGACION
ADMINISTRATIVA
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION
PRESENTA:
FERREIRA MALDONADO RODOLFO SALVADOR**

ASESOR DEL SEMINARIO: L.A. EDUARDO ROMAN MORALES



MEXICO, D. F.
**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1996

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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.

A nuestros Padres:

Queremos agradecerles por todo el apoyo que nos dieron para lograr esta tesis, que es el reflejo de nuestra carrera.

Así mismo a los profesores, hermanos, tíos y amigos que nos ayudaron a realizar dicha investigación.

Y también a nuestras compañeras, que contribuyeron en una parte muy importante para inspirarnos en la elaboración de la misma.

INDICE.

	Páginas
Introducción.	
Tema.....	3
Objetivos.....	4
Justificación.....	5
Hipótesis.....	6 y 7
Necesidad.....	8
Aportación de la tesis.....	9
A quién se dirige la tesis y con qué Profesiones se involucra.....	10
Metodología.....	11 y 12
I. Antecedentes.	
1.1 Marco teórico.	
1.1.1 La administración de recursos humanos.....	13 y 14
1.1.2 La motivación.....	15
1.1.2.1 Las diversas teorías de motivación.....	15 a 20
1.1.3. El Instituto Mexicano del Seguro Social.....	20
1.1.3.1 Antecedentes Históricos del IMSS.....	20 y 21
1.1.3.2 Problemática actual del IMSS.....	22 a 42
1.2 Análisis de la coyuntura actual ó El momento presente.....	42 a 48
II. Estadística.	
2.1 Determinación de universo y muestra.....	49 y 50
2.2 Objetivos del cuestionario.....	51 y 52
2.2.1 Cuestionario.....	53 a 56
2.2.2 Aplicación del cuestionario.....	57
2.3 Análisis de datos.....	58
2.3.1 Análisis estadístico.....	58 a 87
2.4. Resultados.....	88 a 97

III. Conclusiones.....	98 y 99
IV. Propuesta Personal.....	100 y 101
V. Anexos.....	102 a 117
VI. Bibliografía.	
A. Referencias Bibliográficas.....	118 y 119
B. Referencias Heterográficas.....	119

TEMA.

LA MOTIVACION DEL PERSONAL DEL IMSS EN EL DISTRITO FEDERAL Y SU RELACION EN LA ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

Se seleccionó este tema, dado que consideramos que uno de los principales problemas en el IMSS, en el área de personal, es que el manejo de las diversas técnicas de motivación, puede influir en la asistencia y puntualidad del personal, y en general en el ambiente laboral.

Por lo anterior, consideramos que la adecuada utilización de las técnicas de motivación, acordes con el tamaño de la Institución y la diversidad de la población trabajadora (grado de estudios, edad, objetivos personales, etc), serviría de apoyo para la solución de los múltiples problemas que aquejan al IMSS.

Por último, tenemos acceso a las fuentes de información, debido a que existió un vínculo laboral con el instituto y una relación con empleados de diversos niveles en el IMSS, aunque debemos aclarar que aún así fué lento y laborioso el proceso para acceder a cierta documentación como nóminas, manual de procedimiento para control de asistencia, (el cual fué imposible de conseguir completo), y el documento relativo al diagnóstico del Seguro Social, que por instrucciones del Presidente de la República Ernesto Zedillo Ponce de León, fué presentado en Marzo de 1995.

OBJETIVOS.

1. Determinar porque se ausentan y son impuntuales los trabajadores del IMSS en el D.F., con el fin de comprobar si se debe a la motivación del personal o bien a causas personales.
2. Ofrecer a la Administración del Seguro Social un estudio que oriente el adecuado manejo de la motivación de su personal, a partir de la insatisfacción de las necesidades (desde el punto de vista del personal) que se presentan en el instrumento de la investigación.
3. Ofrecer a los licenciados en Administración, a todos los relacionados con el campo de la Administración de Recursos Humanos y a todas las instituciones de salud en general, un punto de vista personal acerca de los problemas de puntualidad, asistencia y motivación, que afectan en este caso específico al IMSS, y que puede servir de modelo a organismos similares.

JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION.

Antes de iniciar la justificación, se hace mención que esta investigación fue realizada en el periodo de Mayo a Diciembre de 1995, por lo tanto cualquier hecho posterior a dicho periodo no está plasmado en este documento.

La asistencia y puntualidad del personal del Instituto Mexicano del Seguro Social es del 74.12% (en días laborables por año), según el Diagnóstico del IMSS de Marzo de 1995. Esto nos indica que se puede reducir el índice de ausentismo del 25.88% (de los días laborables) del personal, manejando una adecuada motivación. Cabe aclarar que aún cuando el diagnóstico es a nivel nacional, se tomó como Universo a estudiar el D.F., ya que éste por las características de su población es representativo de la problemática a nivel nacional, basamos esta afirmación debido a que en D.F. encontramos muestras de población de todos los estratos económicos, abarcando desde las clases de ingresos más bajos, hasta la población de altos niveles de ingresos, así mismo podemos encontrar poblaciones carentes de servicios básicos (como agua potable, luz, drenaje) y que viven en características rurales, mientras que en el otro extremo de la ciudad encontramos poblaciones con todos los servicios en comunidades eminentemente urbanas que cuentan con todos los servicios básicos y lujos, además de que es más fácil el acceso a las fuentes de información de esta entidad. Debido a que residimos en ella y tenemos relación con personas que laboran para el IMSS en el D.F., por ello es necesario determinar las causas reales de estos problemas (de motivación) y atacarlas; por la experiencia laboral y por observación directa que tuvimos del IMSS, partiremos de la hipótesis de que uno de los factores que afectan las labores de la Institución es la motivación que se ha aplicado en la organización. La solución de lo anterior, es una tarea en la cual puede cooperar el Licenciado en Administración por su preparación y perfil profesional.

También se hace mención de que muchos de estos problemas del personal, son propiciados por la misma Administración del IMSS.

HIPOTESIS.

Es un hecho, comprobado por diversos autores (Maslow, Herzberg), que la adecuada o inadecuada satisfacción de las necesidades de un trabajador (sean éstas contempladas desde el punto de vista de Maslow: fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima o autorrealización; o de acuerdo con cualquier otra teoría), afectan profundamente el comportamiento del individuo, tanto a un nivel personal como al profesional.

Definida la motivación como *"todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo"*, podemos establecer que el proporcionar a los trabajadores un salario que les permita satisfacer sus necesidades básicas, cargas razonables de trabajo, prestaciones adecuadas, un ambiente de trabajo agradable (buena comunicación y relaciones interpersonales tanto con el público, como con sus superiores y compañeros de trabajo), etc. influirá positivamente en su trabajo, medido este desempeño laboral, en nuestro caso específico, en el nivel de asistencia y de puntualidad del personal del IMSS.

Partiendo de lo expuesto, en los anteriores párrafos, nuestra hipótesis central de trabajo será la siguiente:

"La puntualidad y asistencia de los trabajadores del IMSS, se debe a la motivación proporcionada por la misma institución".

HIPOTESIS ALTERNA.

"La impuntualidad e inasistencia de los trabajadores del IMSS se debe a la falta de supervisión en la misma Institución".

V.I. La impuntualidad e inasistencia de los trabajadores del IMSS

¹ Arias Galicia Fernando; Administración de Recursos Humanos; Trillas. 4a. ed. 1989; México; p. 31 - 32.

V.D.: Se debe de la falta de supervisión en la misma Institución.

HIPOTESIS NULA.

“La Impuntualidad e inasistencia de los trabajadores del IMSS no se debe a la motivación proporcionada por la misma Institución”.

V.I.: La Impuntualidad e inasistencia de los trabajadores del IMSS.

V.D.: No se debe a la motivación proporcionada por la misma Institución.

NECESIDAD.

La necesidad de realizar esta investigación, es que una motivación mal aplicada en el IMSS, consecuencia de una deficiente detección de necesidades, ha provocado diversos problemas laborales (como: bajo desempeño, ausentismo e impuntualidad) que afectan la calidad de los servicios a los derechohabientes y, en general, en el adecuado desempeño de las funciones sustantivas de dicha institución, como son los servicios de salud, pago y trámite de pensiones, trámites de altas y bajas al Seguro entre las principales que podemos mencionar.

Por ello, se requiere hacer ver a la Institución, al sindicato y a los trabajadores en general, que lo que se necesita en principio, para mejorar el funcionamiento del Instituto, es crear una actitud de trabajo en el personal, valiéndose de las más adecuadas técnicas motivacionales, ya que una adecuada motivación del personal, que se encuentre más acorde con las necesidades del mismo, desde nuestro punto de vista, disminuiría el número de faltas e impuntualidad, pero además de eso traería un mejor desempeño de las labores.

Además del aspecto motivacional, es necesario concientizar al IMSS, de que el establecimiento de un adecuado control de asistencias, (Se pretende implantar un sistema electrónico de control de asistencia, mediante tarjeta de banda magnética, que automáticamente registra la entrada y salida del personal, en una base de datos) será en beneficio para la institución y sus asegurados, ya que el actual control de asistencias, propicia fallas en el nivel administrativo y dispendio de recursos financieros y materiales.

APORTACION DE LA TESIS.

En primera instancia consideramos que hasta la fecha no se han realizado estudios de tesis relacionados con el tema de la motivación del personal en el IMSS, tomando en cuenta que se investigó en la base de datos CD-UNAM, complementando en ficheros su búsqueda, y también en los ficheros de la Biblioteca Nacional, la UAM plantel Iztapalapa y plantel Xochimilco. Y dado que ahora se está hablando seriamente de una mejora substancial en el desempeño de dicha Institución, hemos pensado que podemos aportar una propuesta seria y realista en cuanto a mejorar la actitud de los trabajadores hacia el desempeño de sus funciones, que pueda ser adoptada por la Institución.

Por otro lado, existe un "Diagnóstico", publicado en Marzo de 1995, de la problemática actual del IMSS, que indica estadísticas y presupuestos enfocados a sus Finanzas y Operación, pero descuidando el aspecto motivacional del personal del Instituto. Por ello deseamos analizar el impacto que tiene el nivel de motivación de los trabajadores en el desempeño de sus labores, enfocándonos básicamente a la asistencia y puntualidad, con el fin de tener un punto de referencia. Ya que consideramos que mejorando el aspecto motivacional en los centros laborales, el funcionamiento de la Institución mejorará notablemente sin necesidad de afectar substancialmente los recursos del IMSS.

A QUIEN SE DIRIGE LA TESIS Y CON QUE PROFESIONES SE INVOLUCRA.

La presente tesis, pretende plasmar un ejemplo práctico de la aplicación de la motivación, tal como se da en una Institución como el IMSS, presentando las deficiencias detectadas, con la intención de que las conclusiones derivadas de este trabajo, pueden extrapolarse a instituciones similares (por tamaño, número de personal, o funciones) y serles de utilidad. Debido a lo anterior dirigimos este trabajo:

1. A las personas dentro del Instituto Mexicano del Seguro Social, involucradas con la Administración de Personal de la Institución, y todas las áreas relacionadas con la misma.

2. Así mismo, pretendemos que las instituciones de salud y otras que manejen un número tan grande de personal, puedan tomar como modelo esta propuesta, con las modificaciones pertinentes según el caso específico, para crear un adecuado modelo motivacional acorde con el perfil de su personal, y las necesidades y objetivos de la organización, que facilite el desarrollo de las labores de esta y sus trabajadores, mejorando el ambiente de trabajo.

3. A todos aquellos (Licenciados en Administración, Administradores Públicos, Contadores, Psicólogos, Licenciados en Relaciones Industriales, etc.), que estén relacionados en la aplicación de técnicas motivacionales en una organización, ya que consideramos que la presente tesis, es una importante aportación en dicho campo.

4. Esta tesis también va dirigida a todos los estudiantes de las carreras de Administración, Contaduría, Relaciones Industriales y todas aquellas vinculadas con la administración de personal y el manejo de la motivación, a quienes esperamos les sirva de guía para estudios posteriores, o que busquen profundizar en el tema tratado.

METODOLOGIA.

Para la elaboración de la presente investigación, se seguirá la siguiente metodología:

1. Determinación de objetivos.
2. Justificación de la investigación.
3. Elaboración de un marco teórico que sirva como referencia para el arranque de la investigación.
 - a) Investigación documental de los diversos programas de reestructuración propuestos, y modificaciones al control de asistencias, en el periodo 93-95 en el IMSS.
 - b) Investigación documental, para determinar cual es el objetivo y alcances de los programas de reestructuración y modificaciones al control de asistencias, efectuados en dicho periodo.
4. Definir tipo de investigación que se realizará y hasta qué nivel llegará (importancia)
5. Elaboración de hipótesis de la investigación. (Definición, tipos de hipótesis, detección de variables y definición conceptual y operacional de las variables).

Hipótesis.- Son explicaciones tentativas del fenómeno investigado, formuladas a manera de proposiciones.

Características de las Hipótesis:

- a) Deben referirse a una situación real y sólo pueden someterse a una prueba en un universo y contexto bien definidos.
- b) Las variables tienen que ser comprensibles, precisas y lo más concreto posible.
- c) La relación entre variables debe ser clara y lógica.
- d) Los términos de las Hipótesis deben poder ser observados y medidos (tener referentes de la realidad).

Las Hipótesis deben estar relacionadas con las técnicas disponibles para probarlas.

Tipos de Hipótesis:

- a) Hipótesis Nulas.- Constituyen proposiciones acerca de la relación entre variables solamente que sirven para refutar o negar lo que afirma la Hipótesis de Investigación.
- b) Hipótesis Alternativas.- Son posibilidades alternativas ante las Hipótesis de investigación y nula.

Variable - Es una propiedad que puede variar (Adquirir diversos valores) y cuya variación es susceptible de medirse.

Detección de las variables:

Variable Dependiente - Las variables dependientes están constituidas por los resultados, o sea que pueden considerarse como efecto de las variables independientes.

Variable independiente - Es aquella que va a ser manipulada por el investigador. Dicha manipulación requiere una acción manifiesta por parte del investigador.

Definición conceptual de las variables - Define el término o variable con otros términos.

Definición operacional - Especifica qué actividades u operaciones deben realizarse para medir una variable.

Las dos definiciones anteriores son necesarias por los siguientes motivos:

- ☛ Para que el investigador, sus colegas y los usuarios del estudio compartan el mismo significado respecto a los términos o variables incluidas en las Hipótesis.
- ☛ Asegurarnos de que las variables pueden ser evaluadas en la realidad a través de los sentidos.
- ☛ Poder confrontar nuestra investigación con otras similares.
- ☛ Evaluar más adecuadamente los resultados de nuestra investigación, porque las variables (y no sólo las Hipótesis) han sido contextualizadas.

6. Diseño de la investigación de campo.
7. Selección de muestra, determinación del universo y tamaño de la muestra.
8. Recolección de datos: Elaboración de instrumento de medición y modo de aplicación; determinar la validez y confiabilidad del instrumento de medición, codificación de los datos y elaboración de tablas.
9. Análisis de datos.
10. Elaboración de conclusiones.
11. Elaboración de propuesta personal, acorde con los objetivos y estructura del IMSS (que sea compatible con el marco legal e histórico que afectan al problema).

I. ANTECEDENTES.

1.1 MARCO TEORICO.

Antes de entrar directamente en la materia de esta tesis, consideramos indispensable mencionar algunos conceptos que se explicarán a lo largo del tema de esta investigación, para poder dar una visión de como relacionaremos los puntos teóricos, sobre todo para aquellas personas que están directamente relacionadas con la administración de recursos humanos, y no tiene una carrera afín.

De manera breve se hará referencia al concepto de administración de recursos humanos, y algunos puntos como: qué es el salario y la motivación, así como una mención a las teorías motivacionales en que nos estamos basando, tales como la Teoría de la Jerarquía de las necesidades de A. Maslow, la Teoría de la motivación e higiene de Herzberg y la teoría de las expectativas de Vroom. Estas teorías se presentan de la manera más breve posible, ya que se pretende plasmar un caso práctico y no una obra sobre motivación. También es pertinente aclarar, que aún cuando se mencionan tres teorías de motivación, esta tesis está sustentada básicamente en las teorías de Abraham Maslow y Frederick Herzberg por ser las más representativas para nosotros y el medio de la Administración.

1.1.1 LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS.

“La Administración de Recursos Humanos es un área interdisciplinaria: incluye conceptos de Psicología Industrial y de las Organizaciones, de Sociología Organizacional, Ingeniería Industrial, de Derecho Laboral, de Ingeniería de Seguridad, de Medicina del Trabajo, Ingeniería de Sistemas, de Cibernética, etc. Los asuntos normalmente tratados por la Administración de Recursos Humanos se refieren a una variedad de campos de conocimiento: aplicación e interpretación de Tests psicológicos y entrevistas, tecnología del aprendizaje individual y de cambio organizacional, de salud e higiene industrial, satisfacción en el trabajo, ausentismo y rotación, salarios y obligaciones sociales, de mercado de trabajo y una gran variedad de otros temas.

Los asuntos tratados por la ARH se refieren tanto a aspectos internos de la organización, como a aspectos externos o ambientales.

Podemos definir el salario o sueldo como:

- a) El Pago de un trabajo.
- b) Una medida del valor de un individuo en la organización.
- c) Medio para alcanzar jerarquía de estatus dentro de la organización.²

"Otra definición para salario es la que expresa la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 82 y 84:

Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; el salario se integran por los pagos hechos en efectivo, por una cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.³

Y por último " Es la retribución por la fuerza de trabajo"⁴

Salario Nominal.- Es aquel que al patrón conviene pagar a su empleado en retribución por las labores realizadas, sin incluir gratificaciones, prestaciones o comisiones de ninguna especie y puede ser por hora, día, semana etc.

Salario Real.- Es la comparación que se establece entre el salario percibido y el valor de los bienes y/o mercancías que se pueden adquirir con dicho salario en un momento determinado.

Se conoce en el medio de la Administración, que la diferencia entre sueldo y salario radica en que el salario es aquel que se paga a los obreros, y el sueldo es el que se paga a los empleados de oficina.

Prestaciones.- Es un ingreso extra que tiene el trabajador y que puede ser metálico o en especie, dichas prestaciones contribuyen a incrementar el ingreso nominal.

² Chiavenato Idalberto, "Administración de Recursos Humanos", McGraw-Hill; 1988, Bogotá, Colombia. P. 121 y 122.

³ Arias Galicia Fernando, *op. cit.* P. 31 - 32.

⁴ Román Morales Eduardo, "Apuntes de la Materia Problemas Económicos de México de la carrera de Administración", F.C.A. U.N.A.M., ciclo escolar 95-1, México D.F.

1.1.2 LA MOTIVACION.

La principal responsabilidad de un administrador es llevar a buen fin la realización de una labor. Sin embargo él sólo no puede realizar una tarea, para ello es necesario el esfuerzo común de los subordinados. Lo que debe hacer un administrador es inducir a las personas a contribuir con su esfuerzo para el desempeño de la tarea que se tiene que efectuar,

para ello se valdrá de la motivación.⁵

No importa que tan autoritaria sea una institución, siempre tendrá que satisfacer diversas ambiciones y necesidades que presentan sus miembros. Por ello primeramente, el administrador debe reconocer que las personas actúan conforme a sus propios intereses, definidos por sus necesidades individuales. Motivar a los empleados para que contribuyan con su esfuerzo al logro de las tareas de la organización requiere que los administradores hagan posible que los empleados puedan satisfacer sus necesidades al desarrollar sus labores.

Por ello diversos autores se han dedicado a determinar las distintas necesidades que busca satisfacer el hombre, y desarrollar sus "teorías de la motivación", que a continuación presentaremos, ya que consideramos que ésta tiene mucha influencia en el problema que nos ocupa.

La motivación, es el elemento al que nos referiremos constantemente durante el desarrollo de la investigación, ya que como recordaremos dentro del proceso administrativo (Planeación, Organización, Dirección, y Control), tenemos que en la Dirección, se encuentran los siguientes elementos: Toma de decisiones, Integración, Motivación, Comunicación y Supervisión.⁶

1.1.2.1 LA TEORIA DE LA JERARQUIA DE LAS NECESIDADES (Abraham Maslow).

Esta teoría desarrollada por el doctor Abraham H. Maslow establece que la motivación de las personas depende de cinco tipos distintos de necesidades:

⁵ Hampton R. David, *Administración Contemporánea*; McGraw-Hill; 1983, México; (tr. de la primera ed. en inglés: Alfredo Díaz Mata). P. 46.

⁶ Münch Galindo y García Martínez, "Fundamentos de Administración", 5ta edición, México 1990. p 152.

1.1.2 LA MOTIVACION.

La principal responsabilidad de un administrador es llevar a buen fin la realización de una labor. Sin embargo él sólo no puede realizar una tarea, para ello es necesario el esfuerzo común de los subordinados. Lo que debe hacer un administrador es inducir a las personas a contribuir con su esfuerzo para el desempeño de la tarea que se tiene que efectuar,

para ello se valdrá de la motivación.⁵

No importa que tan autoritaria sea una institución, siempre tendrá que satisfacer diversas ambiciones y necesidades que presentan sus miembros. Por ello primeramente, el administrador debe reconocer que las personas actúan conforme a sus propios intereses, definidos por sus necesidades individuales. Motivar a los empleados para que contribuyan con su esfuerzo al logro de las tareas de la organización requiere que los administradores hagan posible que los empleados puedan satisfacer sus necesidades al desarrollar sus labores.

Por ello diversos autores se han dedicado a determinar las distintas necesidades que busca satisfacer el hombre, y desarrollar sus "teorías de la motivación", que a continuación presentaremos, ya que consideramos que ésta tiene mucha influencia en el problema que nos ocupa.

La motivación, es el elemento al que nos referiremos constantemente durante el desarrollo de la investigación, ya que como recordaremos dentro del proceso administrativo (Planeación, Organización, Dirección, y Control), tenemos que en la Dirección, se encuentran los siguientes elementos: Toma de decisiones, Integración, Motivación, Comunicación y Supervisión.⁶

1.1.2.1 LA TEORIA DE LA JERARQUIA DE LAS NECESIDADES (Abraham Maslow).

Esta teoría desarrollada por el doctor Abraham H. Maslow establece que la motivación de las personas depende de cinco tipos distintos de necesidades:

⁵ Hampton R. David; Administración Contemporánea; McGraw-Hill; 1983, México; (tr. de la primera ed. en inglés: Alfredo Díaz Mata). P. 46.

⁶ Alónch Galindo y García Martínez, "Fundamentos de Administración", trillas 5ta edición, México 1990. p 152.

- Fisiológicas: son aquellas necesidades que el hombre requiere satisfacer para mantenerse con vida y/o salud física (respirar, comer, dormir, etc.).

- De seguridad: hacen referencia a la necesidad de protección en contra de peligros o privaciones de cualquier índole, comienzan a operar después de que se satisfacen las necesidades fisiológicas; en esta categoría podemos incluir la necesidad

de medios de defensa como techo, vestido y un trabajo con un salario que le permita cubrir las necesidades de los dos primeros niveles.

- Sociales o afectivas: Estas se dirigen a desarrollar y mantener relaciones satisfactorias y afectuosas con otras personas en la organización se presentan los grupos informales, un producto secundario de la cooperación entre los individuos es el sentido de aceptación y pertenencia de cada miembro.

- De estima: estas necesidades implican el deseo de ser respetado por otros y de respetarse a uno mismo; en las organizaciones el esfuerzo por demostrar habilidad y ganar reconocimiento son indicadores de esta necesidad.

Dentro de la administración se ha dado un movimiento denominado enriquecimiento del trabajo que busca diseñar puestos capaces de proporcionar sentimientos de logro, orgullo y dignidad a las personas que los desempeñan.

- De autorrealización: es difícil describir estas necesidades, ya que cada individuo tiene diversos niveles de realización personal, pero su esencia implica comportarse en formas que tienden a realizar el potencial particular de cada persona.

En tanto una de estas necesidades esté insatisfecha acapara la atención de la persona y su poder motivador será prácticamente exclusivo, sin embargo, al quedar satisfecha la misma, pierde automáticamente su fuerza motivacional.

La satisfacción de las necesidades primarias conduce automáticamente a la búsqueda de cubrir las necesidades secundarias, que adquieren un poder motivador mayor. "Un nivel cada vez más alto de necesidad se convierte en una fuente activa de motivación sólo cuando las necesidades que ocupan los niveles inferiores dentro de la jerarquía han sido satisfechos", así mismo. "Las personas pueden desplazarse tanto hacia abajo como

hacia arriba en la jerarquía. La pérdida de la satisfacción de una necesidad de nivel bajo puede reactivar esa necesidad y aumentar su importancia relativa".⁷

La importancia de la teoría de Maslow para los administradores radica no tanto en su lista específica de necesidades humanas, sino en la fuerza motivacional de las necesidades insatisfechas, ya que de ahí se deduce que para motivar a un trabajador, el administrador debe buscar la satisfacción de las necesidades no satisfechas.

LA TEORIA DE LA MOTIVACION E HIGIENE (Frederick Herzberg).

Esta teoría fue desarrollada por Frederick Herzberg. Los estudios que dieron origen a esta teoría analizaron las respuestas que dieron doscientos contadores e ingenieros a la solicitud de describir situaciones en las que se sintieran excepcionalmente bien y excepcionalmente mal en relación con sus trabajos. Los resultados muestran que cuando las personas hablan acerca de sentirse bien o satisfechos, mencionan factores intrínsecos del trabajo mismo. Estos factores incluyen logro, reconocimiento, el trabajo mismo, responsabilidad, progreso y crecimiento. Herzberg denominó motivadores a las fuerzas de satisfacción, puesto que le parecían necesarias para mejorar notablemente el desempeño en el trabajo.

Observó también que cuando las personas hablaban de sentirse insatisfechas de su trabajo, hablaban acerca de factores externos pero relacionados con aquél. Factores como la política, la administración de la compañía, la supervisión, la relación con el supervisor, las condiciones de trabajo, las relaciones con los compañeros, la vida personal, la relación con los subordinados, la posición y la seguridad fueron mencionados. Denominó factores de higiene o mantenimiento a las fuentes de insatisfacción, debido a que alteran el medio ambiente de trabajo y mantenerlos en buenas condiciones parecía necesario para evitar inconformidades que podrían colocar el desempeño por debajo del nivel ordinario.⁸

De acuerdo con la interpretación de estos resultados, la satisfacción o insatisfacción en el trabajo serían dos dimensiones separadas y no opuestas una a la otra. La satisfacción se verá afectada por los motivadores y la

⁷ Hampton R. David, *op. cit.* p. 47 - 48.

⁸ Hampton R. David, *op. cit.* p. 55 - 56.

insatisfacción por los factores de higiene. Así, la productividad de un grupo de trabajadores no se verá incrementada sólo por mejorar los factores de higiene, aunque estos son indispensables para mantener la salud de los trabajadores, incidiendo por lo tanto en la productividad, no son el único factor determinante para el buen desempeño de las labores, como el mismo Elton Mayo lo comprobó en los estudios Hawthorne, donde se observó que al regresar a un grupo experimental, que había tenido óptimas situaciones de higiene en el trabajo, a sus anteriores condiciones de trabajo la productividad de dicho grupo se mantuvo elevada, ya que, entre otras cosas, los motivó el hecho de pertenecer a un grupo experimental habiéndoseles comentado los objetivos del estudio y su importancia para el mismo.⁹ De aquí podemos deducir que cada individuo es tan complejo, que

no se puede reducir su comportamiento a variables establecidas, y por ello el administrador deberá hacer uso de su criterio para establecer cuales serán los motivadores a utilizar con los trabajadores.

El adecuado uso de la motivación estará determinado por una multitud de variables culturales, situacionales e individuales que el administrador deberá determinar de acuerdo a la situación tratada. Indudablemente no se pueden utilizar los mismo satisfactores para un japonés y un mexicano, por las diferencias culturales existentes; así mismo no responderán de igual manera al mismo tipo de motivación un mexicano con preparación universitaria y uno con estudios de primaria, aún cuando en este último caso haya mayores semejanzas culturales.

Aún cuando son sumamente valiosas las aportaciones de las dos teorías anteriores (de Maslow y Herzberg) al campo de la motivación, no hay ninguna que de un panorama completo de la situación, siempre que se trabaje con seres humanos normales será necesario recurrir a más de una de las teorías para entender el comportamiento de un grupo y los motivos que impulsan su actuar, es por ello que mencionaremos otras teorías existentes en este campo.

⁹ Arias Galicia Fernando, op. cit. P. 31 - 32.

TEORIA DE LAS EXPECTATIVAS (Vroom).

Una necesidad insatisfecha o un conjunto de necesidades insatisfechas pueden hacer que alguna actividad que pueda satisfacer esa necesidad parezca atractiva. Pero la motivación para lograr ese algo o para iniciar el esfuerzo para desarrollar esa actividad será mayor o menor dependiendo de sus creencias y expectativas acerca de las probabilidades de que las acciones conduzcan al resultado que se desea.

De acuerdo a lo anterior, un individuo puede tener una o varias necesidades insatisfechas, pero no se verá movido a actuar para satisfacerlas, sino hasta que sus expectativas de éxito en dicho aspecto sean suficientes para impulsarlo a actuar.

Esta teoría tiene en consideración que es posible que se presenten una serie de actos concatenados para lograr el resultado esperado.

Así, por ejemplo en el IMSS, es posible que exista la inquietud en el cuerpo médico de las unidades de medicina familiar por el excesivo número de pacientes que deben atender en una jornada laboral, o el bajo sueldo recibido por la labor desempeñada. Si un médico decide actuar y presentar su inconformidad al director de la unidad, puede enfrentarse a uno de dos resultados: que sea escuchado y el problema sea resuelto, o bien enfrentarse al hostigamiento laboral de las autoridades por su actitud "rebelde y contraria a los objetivos del instituto". Si sus expectativas al respecto son más bien negativas, lo más probable es que refrene su impulso de actuar y decida aguantar la situación hasta que encuentre un modo alternativo para resolver ambas necesidades, viéndose poco motivado al adecuado desempeño de su trabajo, y esperando poder resolver la necesidad más apremiante que tenga (en este caso, y de acuerdo a la jerarquía de las necesidades, el bajo salario percibido) por otros medios, como por ejemplo conseguir un segundo empleo. Por el contrario, si sus expectativas al respecto son de que será escuchado y sus reclamos atendidos, se verá impulsado a hablar con su superior y mejor motivado en el trabajo.

Por supuesto, es posible que un individuo contemple una serie de resultados alternativos y consecuencias de más largo alcance, pero la teoría de las expectativas concentra la atención en el proceso y no en el contenido de la motivación, sugiere la forma en que se desarrolla la motivación. Esta teoría revela por que algunas personas o grupos no pueden esforzarse para satisfacer ni siquiera las necesidades que se sienten con

mayor fuerza: Es posible que esperen que su esfuerzo no dé como resultado un desempeño o una recompensa que satisfaga una necesidad .¹⁰

1.1.3 EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

1.1.3.1 ANTECEDENTES HISTORICOS.

"La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y de los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo"¹¹

En sus orígenes los sistemas de "seguro social" en todo el mundo fueron concebidos como instrumentos de protección, resarcidores de infortunios para los trabajadores y sus familias. Hace más de cincuenta años el Seguro Social fue creado bajo esos mismos principios y no obstante en 1973 se amplió la concepción hacia la "seguridad social" y se incluyeron algunos nuevos sistemas de financiamiento para ciertos grupos bajo la denominación de regímenes modificados, en su mayor parte el IMSS se sigue financiando de las contribuciones sobre nómina.

Para llegar al establecimiento definitivo de la Seguridad Social Mexicana debieron recorrerse varias etapas sucesivas. Hubo varios planteamientos dentro de los diversos regímenes revolucionarios, que por las circunstancias históricas no pudieron concretar dichos esfuerzos.

"Los estudios y proyectos de ley para la creación del Seguro Social como organismo directivo y distributivo de los beneficios sociales de esa aspiración masiva de la Revolución tomaron forma durante el gobierno del General Lázaro Cárdenas, quien elaboró un proyecto de ley del Seguro Social refiriéndose a la necesidad de su promulgación en sus informes de 1935, 1938 y 1940.

¹⁰ Hampton R. David, *op. cit.* P. 65 - 68.

¹¹ Art. 2, Ley del Seguro Social, Edición 1995, Editorial Porrúa.

El 10 de diciembre de 1942 el Sr. Presidente de la República, general Manuel Avila Camacho, le firmó al entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social, Licenciado Ignacio García Téllez, la iniciativa de Ley del Seguro Social para ser enviada al H. Congreso de la Unión.

En sesión del 23 de Dic. de 1942, La H. Cámara de Diputados aprobó el proyecto de Ley del Seguro Social.

El 29 de Dic. de 1942 la H. Cámara de Senadores aprobó, igualmente, el proyecto del Ley del Seguro Social.

Publicado en el Diario Oficial de la Federación aparece el 19 de Enero de 1943, el decreto que promulga la Ley

del Seguro Social, para beneficio del pueblo de México.

Como primer director del IMSS se nombró al licenciado Vicente Santos Guajardo, constituyéndose al mismo tiempo el primer consejo técnico, integrado de la siguiente forma: Presidente, Lic. Vicente Santos Guajardo; Secretario, Ing. Miguel García Cruz; Representantes del Estado: Lic. Antonio Carrillo Flores y Dr. Alfonso Díaz Infante; Representantes obreros: Francisco J. Macín y Reynaldo Cervantes Torres; Representantes Patronales: Lic. Agustín García López y Emilio Azcárraga.¹²

Al principio, El Instituto Mexicano del Seguro Social, se vio enfrentado al rechazo de los trabajadores, quienes organizaron, protestas, marchas, plantones y verdaderos motines civiles, por el hecho de ver mermado su sueldo por las aportaciones al IMSS. Sin embargo el Instituto sobrevivió al rechazo inicial de los trabajadores y poco a poco fue constituyéndose en el más importante prestador de seguridad social en nuestro país.

¹² Crónica de 27 años de lucha sindical al servicio de los trabajadores del Seguro Social, Secretaría de Prensa del SNTSS, México, 1983

1.1.3.2 PROBLEMATICA ACTUAL DEL IMSS.

"Después de 52 años de existencia el IMSS, a través de su régimen obligatorio, le da cobertura a 37 millones de mexicanos, cuenta con una infraestructura superior a 1,700 unidades médicas, cubre más de 1,430,000 pensiones mensualmente, atiende diariamente a más de 700,000 personas, cuenta en su nómina con más de 340,000 trabajadores y su presupuesto de ingresos para 1995 rebasa los 46,000 millones de nuevos pesos".¹³

A pesar de ello, el crecimiento de la población, la gran cantidad de personal con que cuenta y las mayores expectativas de vida de los mexicanos hoy día, aunados a la situación económica que atraviesa el país, han afectado el financiamiento de dicha institución, y llevado desde el sexenio de Carlos Salinas de Gortari a la mesa de discusión, proyectos de privatización de la institución en general, o bien, de los servicios considerados no estratégicos. El margen para resolver los problemas de financiamiento del IMSS mediante el aumento de cuotas se ha agotado. Por un lado elevar las tasas marginales de impuesto a la nómina colocarían a la economía mexicana en desventaja con sus principales socios comerciales (como Estados Unidos y Japón), por otra parte, con ello se agravaría más el problema de evasión y elusión, así como la informalidad de la economía y la desprotección social.

Durante la 76a. Asamblea General del IMSS, el presidente de la República Ernesto Zedillo dio instrucciones para realizar un diagnóstico: "objetivo, sereno, profundo y realista que permita acometer los nuevos retos de la seguridad social, que demandan los mexicanos".

"El Primer mandatario estableció cinco principios básicos, que deben ser tomados en cuenta, para elaborar una propuesta resultante del análisis del diagnóstico:

- a. El sistema de seguridad social mexicano **no se privatizará.**
- b. No debe haber más cargas a los trabajadores y las empresas, en cuanto a sus aportaciones al IMSS.
- c. Se deben explorar mecanismos para conciliar las finanzas sanas del Instituto con la viabilidad de los ramos de aseguramiento.

¹³ Diagnóstico, Instituto Mexicano Del Seguro Social, Marzo de 1995, cap. II, P. 4.

d. Se debe procurar la ampliación de la cobertura del Instituto, y estimular su papel como promotor del empleo y la productividad.

e. El Proyecto hacia la *Nueva Era* del IMSS debe contar con el consenso de la clase trabajadora del país".¹⁴

Dado que ha quedado establecido que el IMSS no se privatizará, por el momento, y está probado que enfrenta una precaria situación financiera, así como que existe un esquema de trabajo que no propicia la superación del personal, lo que genera desmotivación e impide la mayor calidad y eficiencia de servicio. Por ejemplo el médico que trabaja más y mejor no recibe ningún beneficio adicional de los que recibe el que no lo hace. Dicha institución tiene el reto de seguir creciendo para cubrir a una mayor cantidad de población y garantizar las prestaciones para un mayor número de individuos. Por ello se hace necesario analizar las diversas formas de mejorar la situación económica y operacional del Instituto, tanto a corto como a largo plazo, y es que basados en esto, pretendemos presentar una solución al manejo de personal que consiguiendo menores costos y una mayor eficiencia en el desempeño de las funciones de los trabajadores.

FACULTADES Y ATRIBUCIONES DEL IMSS.

De acuerdo con la Ley del Seguro Social el IMSS tiene las siguientes facultades y atribuciones:

- I. Administrar los diversos ramos del Seguro Social, y prestar los beneficios de servicio colectivo que señale esta ley;
- II. Satisfacer las prestaciones que se establecen en esta ley;
- III. Invertir sus fondos de acuerdo con las disposiciones de esta ley;
- IV. Realizar toda clase de actos jurídicos necesarios para cumplir sus finalidades;
- V. Adquirir bienes muebles e inmuebles, para los fines que le son propios.
- VI. Establecer clínicas, hospitales, guarderías infantiles, farmacias, centros de convalecencia y vacacionales, deportivos, de seguridad social para el bienestar familiar, y demás establecimientos para los fines que le son

¹⁴ Diagnóstico, *op. cit.*, cap. I, P. 2.

propios, sin sujetarse a las condiciones, salvo las sanitarias, que fijen las leyes y reglamentos respectivos, para empresas privadas, con actividades similares;¹⁵

Así mismo esa ley nos aclara que las relaciones entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y sus trabajadores se regirán por lo que disponga la Ley Federal del Trabajo.¹⁶

ADMINISTRACION Y RECURSOS HUMANOS EN EL IMSS.

Desde sus orígenes, parte sustantiva del Seguro Social ha sido el personal, dado que gran parte de los servicios prestados son intensivos en Recursos Humanos, esto quiere decir que para prestar dichos servicios necesita primordialmente de una importante cantidad de personal. Por lo anteriormente mencionado, la evolución y crecimiento del personal ha estado vinculado al desarrollo de la Institución, al crecimiento de la población que cubre y a la extensión de los servicios del IMSS.

En 1943 al fundarse el Instituto, se contaba con 207 trabajadores que brindaban servicios a una población de 185,382 derechohabientes, contando el primer Contrato Colectivo de Trabajo con 44 cláusulas; posteriormente tanto el personal, como la población derechohabiente y las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo han ido incrementándose, en el último caso hasta 152 cláusulas, y de los dos primeros podemos ver su evolución en el cuadro siguiente:¹⁷

¹⁵ Artículo 240 de la ley del Seguro Social, 1989, reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 28 de Diciembre de 1984.

¹⁶ Artículo 245 de la ley del Seguro Social, 1989.

¹⁷ Diagnóstico, op. cit. P. 117-118.

EVOLUCION DE TRABAJADORES Y DERECHOHABIENTES			
AÑO	TRABAJADORES	DERECHOHABIENTES	TRAB. POR 1000
	DERECHOHABIENTES		
1944	1,924	355,527	5.41
1950	9,954	973,085	10.23
1955	13,524	1,576,196	8.59
1960	26,174	3,360,389	7.79
1965	50,880	6,815,685	7.47
1970	65,063	9,772,492	6.66
1975	110,758	16,337,593	6.78
1980	194,332	24,125,307	8.06
1985	265,150	31,528,583	8.42
1990	324,700	38,575,140	8.40
1994	345,238	36,733,331	9.40

El diferencial de salarios entre las diversas categorías del personal institucional ha disminuido paulatinamente. Mientras que un médico gana mucho menos de lo que obtendría en el ejercicio privado (su salario integrado mensual promedio es de N\$6,338.20), un trabajador de servicios auxiliares o generales gana casi el doble de su salario de mercado (salario integrado mensual promedio de un auxiliar de intendencia N\$2,195.00).

ESTRUCTURA.

"A partir de 1980 los aspectos operativos del sistema IMSS-personal ya no se operan a nivel central sino que se manejan a nivel delegacional; *las cuestiones relativas a la asistencia del personal, puntualidad y substituciones, se manejan a nivel de unidad*".

El sistema IMSS-personal tiene doce años de operación, durante los cuales ha sufrido constantes modificaciones, consecuencia del crecimiento y dinámica institucional, generando una gran cantidad de adecuaciones producto de las revisiones del contrato colectivo y de la movilidad del personal, las que elevan notablemente el riesgo de incurrir en fallas, desde el punto de vista de los autores del Diagnóstico del IMSS. Sin embargo diferimos en esto, ya que no debería ser así, los cambios operados debieron mejorar la eficiencia del Seguro Social, como consecuencia lógica de estudios concienzudos y objetivos de las situaciones de trabajo, pero desafortunadamente la defensa de cotos de poder, conflictos entre sindicato y empresa, y una inadecuada defensa de los trabajadores (consecuencia de una política de Estado que no ha buscado incrementar los índices de vida de la planta laboral en general), entre otras razones, han afectado la operación de la Institución, provocando un bajo nivel de desempeño en sus labores.

Se considera que el sistema actual es obsoleto y su operación continuamente expuesta a errores. El control de asistencia de personal aún se opera en forma manual y semiautomatizada. Ya se está procediendo a la actualización de todo el sistema esperándose los resultados en **dos años**.¹⁸

Enseguida presentaremos la estructura general del Instituto Mexicano del Seguro Social:

¹⁸ Diagnóstico, op. cit. P. 122.

A lo largo de su historia el Instituto Mexicano del Seguro Social ha celebrado 12 contratos colectivos de trabajo con el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, los cuales presentamos a continuación.

1943 - 1949: Sin revisiones.

1949 - 1950: Sin revisiones.

1951 - 1953: Sin revisiones.

1953 - 1957: Dos revisiones.

1957 - 1959: Sin revisiones.

1959 - 1967: Con cuatro revisiones.

1967 - 1969: Sin revisiones.

1969 - 1971: Sin revisiones.

1971 - 1973: Sin revisiones.

1973 - 1991: Con nueve revisiones.

1991 - 1993: Sin revisiones.

1993 - 1995: Sin revisiones hasta la fecha.

Para la presente investigación, tendremos que proceder primeramente a establecer las definiciones básicas en materia de control de personal (asistencias, vacaciones, permisos, etc.), que maneja el Instituto Mexicano del Seguro Social. Lo anterior se explicará con el Contrato Colectivo de Trabajo:

JORNADA LABORAL.

JORNADAS Y HORARIOS.

"La cláusula 28 del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) establece que las jornadas normales en las diversas dependencias del IMSS serán de seis horas y media, ampliándose las jornadas de los trabajadores a ocho horas a criterio de la Institución, y pudiendo haber jornadas de seis horas y media en las mismas categorías.

La jornada mínima para trabajadores técnicos será de cuatro horas, y los especialistas tendrán jornadas mínimas de tres horas.

La misma cláusula 28 del contrato colectivo establece que las horas de trabajo serán continuas: si por necesidad del servicio se necesita trabajar en horario discontinuo, se requerirá aceptación previa del sindicato, y otorgándosele a dicho trabajador un 10% más del sueldo nominal. Las horas de entrada y salida estarán fijadas en el reglamento interior de trabajo, o en el nombramiento de cada trabajador. Se entiende por horario discontinuo el de los trabajadores cuya jornada sea interrumpida por una hora o más, o cualquier modalidad que acuerden el Instituto y el Sindicato.

AUMENTOS DE JORNADAS.

En la cláusula 28-Bis del CCT convienen el SNTSS y el IMSS, que en caso de aumento de jornadas dentro de la misma categoría y rama deberá otorgarse a los trabajadores, en los términos de los reglamentos de la bolsa de trabajo y escalafón.

En el art. 18 del Reglamento de Bolsa de Trabajo se establece que, en caso de ampliación de jornada, el trabajador podrá presentar solicitud con un máximo de tres, y no suscribirá otra hasta que solicite la cancelación de una de ellas.

Según el art. 19 del mismo reglamento la ampliación de jornada en la misma categoría dentro de la misma delegación regional, estatal o en el D.F. y Valle de México, podrá hacerse sólo una vez, y se determinará en razón de la antigüedad en el Instituto de los trabajadores registrados como candidatos.

En tanto el art. 28 del Reglamento establece que la ampliación de jornada o el cambio de turno podrán efectuarse, en el mismo centro de trabajo o en otro, pero siempre en la misma delegación regional, estatal o en el D.F. y Valle de México. La ampliación de jornada podrá ser en el mismo o en diferente turno (Art. 29 RBT).

Por su parte el Reglamento de Escalafón señala con respecto a los aumentos de jornada en su art. 22 que todos los trabajadores de base del Instituto que ocupen categorías escalafonarias, tienen derecho a solicitarlos.

El art. 23 del mismo Reglamento de Escalafón señala que los trabajadores que soliciten un aumento de jornada deberán llenar una *forma de solicitud de cambio*, ante la Comisión Nal. Mixta de Escalafón, o subcomisiones correspondientes; en dicha solicitud deberán ponerse los siguientes datos: Nombre completo, matrícula, categoría, jornada, turno y adscripción actuales, tipo de cambio y características de la plaza solicitada.

Para mantener actualizados los registros de cambios de escalafón se encuentren actualizados, se implantará un programa anual de ratificación de solicitudes de cambio a través de mensaje en el tarjetón de pago.

El art. 27 del Reglamento de Escalafón establece que las prioridades para nominar candidatos registrados en cambios y promociones escalafonarios, guardarán el siguiente orden:

- a. Cambio de turno;
- b. cambio de adscripción y/o ampliación de jornada;
- c. confirmación de interinos a plaza definitiva;
- d. promoción escalafonaria; y
- e. cambio de residencia.

Según este último artículo las ampliaciones de jornada operan en la misma o diferente adscripción, y en el mismo o diferente turno a elección del solicitante o incondicional, en cualquier vacante de la categoría y sector de trabajo.

ACUMULACION Y DISTRIBUCION DE JORNADAS.

La cláusula 29 del CCT establece las siguientes normas para la acumulación y distribución de jornadas:

- a) La jornada máxima de servicio será de 24 horas;
- b) para los efectos de pago, el computo se hará considerando que el día empieza a las 0:00 y termina a las 24:00 horas, y las jornadas acumuladas que se estipulan en esta cláusula, se computan al iniciarse y concluir estas;
- c) los trabajadores de ocho horas, con jornada acumulada nocturna, trabajarán tres veladas alternas a la semana de once horas cuarenta minutos cada una, y disfrutarán de un día de descanso fijo.

Así mismo, los trabajadores mencionados en el reglamento y convenios relativos a la infectocontagiosidad y emanaciones radioactivas, no podrán desempeñar jornadas acumuladas. En los casos de ajustes de tiempo laboral y su distribución, que deban ejecutar los trabajadores con jornada acumulada, por causa de los nuevos descansos pactados, las partes convendrán las modalidades respectivas y la determinación alterna de tiempo laborado o de pago en efectivo.

Así mismo, se pactaran otras modalidades de jornadas acumuladas, atendiendo a los requerimientos de los servicios, y a las necesidades de descanso de los trabajadores.

COMPUTO DEL TIEMPO DE SERVICIOS.

Según la cláusula 30 del CCT para computar el tiempo de servicios se incluirán, además de los días que un trabajador haya laborado, los de incapacidad provenientes de riesgo de trabajo señalados en la cláusula 91, los días de descanso, los no laborables, los de vacaciones y los que comprendan periodos permanentes o temporales para labores sindicales, las ausencias motivadas por enfermedades, accidentes no profesionales y por maternidad, los señalados en la fracción I de la cláusula 41, en el 3er. párrafo de la cláusula 112, y en el Reglamento de Becas para la Capacitación de los Trabajadores del Seguro Social, en sus términos; los periodos utilizados en las instalaciones del Instituto para obtener certificados de especialización y las causadas por privación de la libertad relacionada con el cumplimiento de sus labores.

Esta misma cláusula en su fracción II nos indica que periodos no se incluyen en el computo del tiempo de servicios de un trabajador, y son: las faltas injustificadas al servicio y los permisos motivados por causas diversas a las que menciona la fracción I de esta cláusula.

DETENCIONES.

La cláusula 31 del CCT establece que en el caso de que un trabajador sea privado de su libertad por cualquier motivo relacionado con la prestación de sus servicios al Instituto, se le pagaran los salarios correspondientes al periodo en que hubiera estado detenido, siempre y cuando no se le haya probado la culpabilidad correspondiente, y su antigüedad no será afectada.

TIEMPO EXTRAORDINARIO.

En la cláusula 32 del CCT se define como tiempo extraordinario empleado al servicio del Instituto:

1. El que exceda los límites de la jornada contratada diaria; y
2. Todo el tiempo laborado en días de descanso semanal y en días no laborables.

Conforme a la cláusula 34, será potestad del trabajador laborar tiempo extraordinario y será requisito indispensable que medie orden escrita del subdirector general administrativo, de los delegados del distrito federal, delegados estatales o regionales, o de quienes hagan sus veces en forma autorizada. En el reglamento interior de trabajo se señalarán los casos de excepción, en que los trabajadores están obligados a laborar tiempo extraordinario, así como en los que no se requiere autorización para trabajar tiempo extraordinario.

PAGO EN EFECTIVO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO Y GUARDÍAS (CLAUSULA 33, CAP. V CCT).

De acuerdo a lo indicado en la cláusula 33 el tiempo extra que se trabaje excediendo la jornada ordinaria, se pagará siempre en efectivo, y por ningún motivo con tiempo.

Cuando el tiempo extra trabajado sea menor de 30 minutos deberá computarse como media hora, y el que exceda de 30 min. y sea menor de 60 se computara como una hora.

Cuando sea necesario utilizar los servicios de los trabajadores en los días de descanso semanal, percibirán por este día un salario triple. Los trabajadores que en los días de descanso obligatorio tengan que desempeñar servicios de guardia o de vigilancia percibirán salario triple, cuando los días de descanso obligatorio coincidan con un día de descanso semanal y un trabajador preste sus servicios por esa jornada percibirá salario cuádruple.

El pago por tiempo extra se efectuara precisamente con ese concepto.

POTESTAD (CLAUSULA 34 , CAP. V CCT).

Será potestativo del trabajador aceptar o no tiempo extraordinario.

FORMA DE PAGO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO (CLAUSULA 35, CAP. V CCT).

El pago correlativo deberá hacerse en la nomina única de la segunda quincena de aquella en la que el trabajador prestó sus servicios, no pudiendo demorarse en ningún caso.

SERVICIOS EXTRAORDINARIOS (CLAUSULA 36, CAP. V CCT). AVISO AL SINDICATO.

En todos los casos en que se soliciten los servicios extraordinarios de sus trabajadores, el Instituto se obliga a comunicarlo al sindicato por escrito, dentro de la quincena siguiente a la prestación de estos servicios.

PAGO DE SALARIO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO (CLAUSULA 37, CAP. V CCT).

Por cuanto hace al trabajo extraordinario laborado en días ordinarios, se estará a lo que establece el art. 67 de la Ley Federal del Trabajo, es decir la jornada extra se pagará a base de un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada. La prolongación de tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al instituto a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% mas del salario que corresponda a las horas de la jornada, como lo señala el artículo 68 de la misma ley.

TIEMPO DE TOLERANCIA (CLAUSULA 38, CAP. V CCT).

Cuando el trabajador registre su asistencia hasta el minuto cinco de entrada tendrá como estímulo dos días de aguinaldo por cada diez veces que marque en dichas condiciones y el pago correlativo deberá hacerse en la nómina ordinaria de la siguiente quincena de aquella en la que el trabajador alcanzó este computo. Al personal que registre su asistencia entre los minutos seis y treinta se le aplicará el descuento del tiempo no laborado.

CLAUSULA 39. PERMISOS ECONOMICOS.

El instituto, a petición del trabajador, o del sindicato, estará obligado a conceder permisos económicos a los trabajadores hasta por tres días con goce de salario, siempre que existan causas personales o familiares de fuerza mayor, que hagan indispensable, la ausencia del trabajador en su puesto.

Los permisos económicos se concederán por los funcionarios autorizados en los casos, condiciones y términos que señala el reglamento interior de trabajo.

SERVICIOS EXTRAORDINARIOS (CLAUSULA 36, CAP. V CCT). AVISO AL SINDICATO.

En todos los casos en que se soliciten los servicios extraordinarios de sus trabajadores, el Instituto se obliga a comunicarlo al sindicato por escrito, dentro de la quincena siguiente a la prestación de estos servicios.

PAGO DE SALARIO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO (CLAUSULA 37, CAP. V CCT).

Por cuanto hace al trabajo extraordinario laborado en días ordinarios, se estará a lo que establece el art. 67 de la Ley Federal del Trabajo, es decir la jornada extra se pagará a base de un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada. La prolongación de tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al instituto a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% mas del salario que corresponda a las horas de la jornada, como lo señala el artículo 68 de la misma ley.

TIEMPO DE TOLERANCIA (CLAUSULA 38, CAP. V CCT).

Cuando el trabajador registre su asistencia hasta el minuto cinco de entrada tendrá como estímulo dos días de aguinaldo por cada diez veces que marque en dichas condiciones y el pago correlativo deberá hacerse en la nómina ordinaria de la siguiente quincena de aquella en la que el trabajador alcanzó este computo. Al personal que registre su asistencia entre los minutos seis y treinta se le aplicará el descuento del tiempo no laborado.

CLAUSULA 39. PERMISOS ECONOMICOS.

El instituto, a petición del trabajador, o del sindicato, estará obligado a conceder permisos económicos a los trabajadores hasta por tres días con goce de salario, siempre que existan causas personales o familiares de fuerza mayor, que hagan indispensable, la ausencia del trabajador en su puesto.

Los permisos económicos se concederán por los funcionarios autorizados en los casos, condiciones y términos que señala el reglamento interior de trabajo.

CLAUSULA 40. FALTAS JUSTIFICADAS CON POSTERIORIDAD.

Cuando las faltas de asistencia o puntualidad sean justificadas con posterioridad, a juicio de la comisión mixta disciplinaria o subcomisiones correspondientes, el trabajador no tendrá sanción alguna, y la que se le hubiera impuesto será revocada o en su caso reparada. La justificación se hará también a juicio de la misma comisión mixta disciplinaria o subcomisión correspondiente, cuando el número de faltas de asistencia sea mayor de tres en un lapso de 30 días, siempre que no se haya determinado la rescisión del contrato de trabajo. En este último caso la justificación se hará exclusivamente a juicio del instituto.

CLAUSULA 41. PERMISOS.

El Instituto concederá los siguientes permisos:

1. cuando los trabajadores tengan que desempeñar comisión de representación del estado o de elección popular, el instituto les concederá el permiso necesario sin goce de sueldo, sin perder sus derechos escalafonarios, de antigüedad y de previsión social; por todo el tiempo que el interesado este en el desempeño correspondiente de dicho cargo.

2. Los trabajadores que sufran de enfermedades no profesionales, que los incapaciten para laborar, gozaran la licencia concedida por el instituto con goce de salario, por todo el tiempo que conforme a la opinión medica necesiten para su completo restablecimiento y hasta el limite máximo de 52 semanas, por cada padecimiento nosológico, y se podrá prorrogar hasta 26 semanas más.

Transcurrido dicho plazo, se estará a lo dispuesto por la propia ley del Seguro Social, o bien si se declarase el estado de invalidez del trabajador, a lo estipulado en la cláusula conducente de este contrato.

CLAUSULA 42. PERMISOS SINDICALES.

El Instituto concederá permiso con goce de sueldo integro, incluyendo todas las prestaciones económicas que perciban en el momento de asumir la representación sindical a los siguientes funcionarios:

- a. A los integrantes del comité ejecutivo nacional;
- b. Integrantes de las comisiones nacionales del sindicato;

- c. A doce miembros del consejo consultivo del sindicato.
- d. Al representante del comité ejecutivo nacional en cada una de las secciones sindicales y delegaciones foráneas autónomas en los términos en que estas se definan en los estatutos del sindicato.
- e. A los integrantes del comité ejecutivo de las secciones sindicales en los términos de los estatutos del sindicato.

Así también una licencia a los representantes sindicales en bolsa de trabajo y escalafón de las delegaciones estatales, regionales y del Distrito Federal

En las secciones sindicales que sobrepasen de dos mil miembros se otorgaran dos licencias más; si sobrepasan de tres mil tres licencias más; y así sucesivamente hasta doce licencias más en las secciones que sobrepasen los doce mil miembros.

f. A los secretarios generales de las delegaciones foráneas autónomas y seis licencias más que serán otorgadas a los secretarios que más convenga;

g. A los representantes sindicales ante las comisiones nacionales mixtas: de bolsa de trabajo, de capacitación y adiestramiento, disciplinaria, de escalafón, de selección de recursos humanos para cambio de rama, y a sus responsables de operación en valle de México, de becas, para la calificación y selección de puestos de confianza B, de seguridad e higiene, de infectocontagiosidad y de emanaciones radioactivas, de jubilaciones y pensiones, paritaria de protección al trabajo, de pasajes, para la productividad, de resguardo patrimonial, de ropa de trabajo y uniformes, y de tiendas, y a los representantes sindicales ante las que en el futuro se creen, y una más para un arbitro de las mismas;

h. También concederá el IMSS licencias, con goce de salario por cinco días hábiles consecutivos, a trabajadores del D.F. del Estado de México, de Puebla, de Tlaxcala, de Querétaro, de Morelos e Hidalgo; cuando resulten electos delegados y asistan a los congresos y consejos que de acuerdo con sus estatutos celebre el sindicato, en el concepto de que el número de estos trabajadores, no excederá de uno por cada doscientos de los que laboran al servicio del Instituto. La misma licencia con goce de salario se concederá a los trabajadores de las delegaciones regionales y estatales que resulten electos delegados a los congresos; en el concepto de que para los trabajadores residentes en los Edos. de Guanajuato, Guerrero y Michoacán, el número de días de licencias se extenderá por seis; para los Edos. de Oaxaca, Aguascalientes, San Luis Potosí, Zacatecas, Veracruz, Nayarit, Colima y Jalisco, a siete días; para los de Nuevo León, Tamaulipas, Durango y Coahuila ocho días; para los de Chiapas,

Campeche, Tabasco, Yucatán y Sinaloa a diez días, y para los estados de Baja California, Sonora, Chihuahua y Quintana Roo a doce días. Las partes convendrán en su oportunidad, las ampliaciones de licencias, que correspondan a las nuevas delegaciones regionales y estatales, que el instituto ponga en operación.

i. El Instituto concederá licencias con goce de salario por cuatro días hábiles a los trabajadores de las secciones sindicales, cuando resulten electos Delegados a los Congresos Seccionales que celebra el Sindicato, en el concepto de que uno de estos trabajadores no excederá por cada uno de 15 trabajadores que laboren al servicio del Instituto;

j. También concederá el Instituto licencia con goce de salario por cuatro días hábiles a los trabajadores de las Delegaciones Foráneas Autónomas cuando resulten electos a los Congresos Delegacionales que resulten Foráneos que celebra el Sindicato, en el concepto de que este número de trabajadores no excederá de uno por cada diez trabajadores que laboren al servicio del Instituto a la misma licencia tendrán derecho los Comités Ejecutivos Delegacionales y Subdelegacionales, cuando asistan a los Consejos de su Jurisdicción. Ningún trabajador que sea miembro en funciones del Comité Ejecutivo Nacional, de los Comités Ejecutivos Seccionales y Delegacionales Foráneos Autónomos, de los Comités Ejecutivos Delegacionales y Subdelegacionales, Consejo Consultivo, de las Comisiones Nacionales y Locales, Representantes del Sindicato ante la Comisiones y Subcomisiones Mixtas: Arbitral de cambios, de Becas, de Bolsa de Trabajo, para la calificación y selección de puestos de confianza "B", de Capacitación y Adiestramiento, de Seguridad e Higiene, Disciplinaria, de Escalafón, de infectocontagiosidad y Emanaciones Radiactivas, de Jubilaciones y Pensiones, Paritaria, de Protección al Salario, de pasajes, para la productividad, de Resguardo Patrimonial, de ropa de trabajo y uniformes, de selección de recursos humanos para cambio de rama, de tiendas, el arbitro de las mixtas y cualquier otro miembro que desempeñe una comisión sindical, podrá estar sujeto a reajuste, baja de categoría, de salario o de cambio;

k. El Instituto concederá licencia con goce de salario por un día, a un representante por cada planilla registrada que participe en los procesos electorales que correspondan a los congresos nacionales, seccionales y para la elección de delegaciones sindicales, en la fecha en que se celebre la jornada electoral correspondiente de acuerdo al calendario debidamente publicado por la instancia sindical competente.

Todos los trabajadores que tengan concedido permisos sindicales permanentes o temporales para comisiones sindicales, en los términos de esta cláusula, conservaran y generaran sus derechos escalafonarios, de previsión social, de antigüedad y demás que se deriven de este contrato.

CLAUSULA 43.- Limitación a la Rescisión.

Todos los trabajadores con permisos sindicales permanentes en los términos de la Cláusula anterior, y aquellos que gocen de licencias temporales para comisiones sindicales, así como los que ocupen cualquier puesto de representación sindical de los precisados en la cláusula cinco, no estarán sujetos a rescisión de contrato, durante el tiempo que duren en su cargo o comisión.

Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de quince años, el Instituto solo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en la Ley Federal de Trabajo que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación; Pero se les impondrán al trabajador las medidas disciplinarias que correspondan, respetando los derechos que deriven de su antigüedad. La repetición de la falta, o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la limitación anteriormente expuesta.

CLAUSULA 44.- Permisos Temporales.

El Instituto se obliga a conceder durante la vigencia de este contrato permisos a los trabajadores, en forma temporal, continua o discontinua, hasta por un año, sin goce de sueldo, siempre que los solicitantes tuvieren por lo menos un año de antigüedad.

El Instituto concederá invariablemente los permisos solicitados por conducto del sindicato, siempre y cuando, hayan sido presentados con un mínimo de cinco días hábiles antes de la fecha de inicio, a excepción de los que se refieran a trabajadores especializados, en cuyo caso se requerirá que exista candidato registrado en la bolsa de trabajo que cubra la ausencia del solicitante.

De no haber candidato en la bolsa de trabajo que cubra la ausencia referida, las partes acordaran la exención de tramites para la contratación del sustituto que reúna los requisitos en cada caso particular.

En permisos mayores de sesenta días, se liquidaran o garantizaran a satisfacción del Instituto, los créditos que los trabajadores solicitantes tengan con el mismo.

Los casos de excepción serán analizados y resueltos por las partes.

Los trabajadores con licencia podrán renunciar a esta, siempre y cuando no afecten derechos de terceros.

CLAUSULA 45.- Guardias

Los roles correspondientes a las guardias que deban funcionar en los servicios del Instituto, en días señalados como de descanso obligatorio serán elaborados de común acuerdo por las partes, cuando menos con cuarenta y cinco días de anticipación y comunicados a los trabajadores en forma inmediata para su firma de aceptación.

Estas no podrán tener un número de horas inferior a la jornada y turno habitual del trabajador.

Si por causa excusable el trabajador designado no puede efectuar la guardia, deberá justificarlo en un plazo no máximo de veinticuatro horas antes de la misma, para que las partes designen quien debe cubrirla y si estas no llegaren a un acuerdo el Instituto podrá nombrar a su elección a otro trabajador que lo sustituya. El pago de los guardias, se hará en los términos de la cláusula 33 en la quincena anterior al día en que deberá laborarse la guardia.

Para el trabajador con más de 20 años de servicios, será potestativo realizarlas. En estos casos el trabajador lo comunicará con suficiente anticipación. Para el trabajador cuya antigüedad sea entre 15 y 20 años será también potestativo efectuar las guardias, pero en el caso de que la totalidad de estos trabajadores de un servicio determinado tuviera dicha antigüedad, realizarán la guardia respectiva los de menor antigüedad.

CLAUSULA 46.- Descanso, diario, semanal y obligatorio.

I. Descanso diario. Los trabajadores que laboren jornadas de ocho horas tienen derecho a 30 minutos diarios para descansar o tomar sus alimentos. Los trabajadores que laboren jornadas de seis horas y media, gozarán de tal prerrogativa durante quince minutos. Los trabajadores que laboren jornadas de ocho horas, tendrán derecho a descanso de una hora por cada ocho horas laboradas, para descansar o tomar alimentos durante la jornada, se disfrutarán por turnos que autorizarán los jefes de cada dependencia. El tiempo autorizado para descansar o tomar alimentos se contará como tiempo efectivo de trabajo.

II. Descanso semanal. Todos los trabajadores tendrán derecho a dos días consecutivos de descanso semanal que serán fijos. los días de descanso semanal serán los sábados y domingos; Sin embargo, en los servicios que así lo

requieran y previo acuerdo de las partes, podrán fijarse otros días, tomando en consideración que por cada cinco días de labor, el trabajador disfrutara de dos días de trabajo con goce de salario íntegro.

Ante la presencia de plaza vacante con descanso en sábado y domingo en las unidades donde se labore los siete días de la semana, tendrá preferencia para descansar en sábado y domingo, el personal con mayor antigüedad en el Instituto.

Los trabajadores que laboren los domingos disfrutaran de una prima adicional de un 25 por ciento sobre el salario de un día ordinario de trabajo.

III. Días de descanso obligatorio.

1 de Enero.

5 de Febrero.

21 de Marzo.

1 de Mayo.

10 de Mayo.

15 y 16 de Septiembre.

20 de Noviembre.

25 de Diciembre.

Jueves, Viernes y Sábado de la semana mayor o de Primavera.

El que determinen las leyes federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

El primero de Diciembre de cada 6 años, cuando corresponda a la transmisión de Poder Ejecutivo Federal.

Las partes convienen en que las jornadas semanales puedan distribuirse en tal forma que permitan un mayor descanso a los trabajadores sin afectar la eficiencia y la continuidad de los servicios.

CLAUSULA.- 47 Vacaciones.

Por cada año efectivo de servicios, los trabajadores disfrutaran de un periodo mínimo de vacaciones que será de 16 días hábiles, consecuentemente no se computaran en periodos de vacaciones, días de descanso obligatorio

semanal, por cada año de servicios, se aumentará en un día el periodo mínimo anual, el que no podrá exceder de 20 días hábiles.

Los trabajadores pueden optar por disfrutar el total de días del periodo a que tengan derecho de acuerdo a su antigüedad efectiva, en forma continua o fraccionada en un máximo de dos partes, con un número semejante de días.

invariablemente las fechas de disfrute de vacaciones serán fijadas de acuerdo con los calendarios que aprueben los representantes de las partes en cada dependencia. En el caso de que dos o más trabajadores soliciten sus vacaciones para las mismas fechas y no sea posible acceder a ello por requerimiento del servicio serán las partes las que definan los derechos preferencias de los interesados, en relación al de mayor antigüedad en el Instituto.

Los trabajadores que por razón de sus labores estén expuestos en forma constante y permanente a emanaciones radiactivas, deben invariablemente disfrutar de 3 periodos vacacionales anuales, no siendo estas vacaciones remeiables, aplazables, acumulables, ni pagaderas en efectivo el número de días a disfrutar por cada uno de los periodos cuatrimestrales a que tienen derecho estos trabajadores será conforme a la tabla siguiente:

DIAS HABLES A DISFRUTAR			
ANTIGÜEDAD EFECTIVA Años	PRIMER PERIODO	SEGUNDO PERIODO	TERCER PERIODO
0	7	8	7
1	8	8	8
2	8	9	8
3	9	9	9
4	9	10	9
5 y más	10	10	10

Si durante el disfrute de vacaciones, los trabajadores sufrieran accidentes o enfermedades que les impidan disfrutarlas, justificadas las circunstancias que hubieran concurrido, preferentemente mediante certificado médico, los días correspondientes le serán repuestos a solicitud de los interesados o del Sindicato, con la anuencia del Jefe de la Dependencia

Cuando los accidentes o enfermedades afecten a los trabajadores en los lugares donde se encuentre establecido el Régimen de Seguridad Social, la comprobación respectiva se hará precisamente a través de certificados expedidos por médicos al servicio del Instituto.

Los trabajadores que asistan a los Congresos y Consejos Sindicales en los términos de los incisos H, I y J, de la Cláusula 42 de este Contrato y que coincidan los días de sus licencias con sus vacaciones, éstos le serán repuestos a solicitud de los interesados o del sindicato o con anuencia del jefe de la Dependencia. Cuando excepcionalmente los trabajadores soliciten disfrutar del período de vacaciones a que tuvieron derecho y no hayan quedado comprendidos en los roles vacacionales respectivos, las fechas de disfrute serán determinadas por las partes.

A excepción de los trabajadores expuestos a emanaciones radiactivas sólo podrá diferirse el disfrute de vacaciones, a petición del trabajador o del Instituto, con anuencia de aquel cuando medie causa justificada.

En el pago de la quincena previa a la iniciación del período de vacaciones en forma continua o fraccionada, los trabajadores percibirán por concepto de "ayuda para actividades y recreativas", los días de salario que se indican en la siguiente tabla, de acuerdo a su antigüedad efectiva:

ANTIGÜEDAD	VACACIONES	DIAS CANJEABLES	POR DIAS DE SALARIO
1 AÑO	27 DIAS HABILES	11	22
2 AÑOS	29 DIAS HABILES	12	24
3 AÑOS	31 DIAS HABILES	13	26
4 AÑOS	33 DIAS HABILES	14	28
5 A 19 AÑOS	35 DIAS HABILES	15	30
20 EN ADELANTE	45 DIAS HABILES	15	30

Los trabajadores pueden disfrutar desde su primer año de servicios un total de 27 días hábiles, de los cuales, a opción del trabajador, 11 pueden ser canjeados por 22 días de salario a título de "Ayuda para Actividades Culturales y Recreativas".

Estas vacaciones se incrementan con la antigüedad del trabajador hasta alcanzar el quinto año 35 días hábiles, de los cuales quince se pueden canjear por 30 días de salario, a opción del trabajador.

Los trabajadores con 20 años o más de antigüedad efectiva, tiene derecho a 10 días hábiles adicionales de vacaciones, esto es, 45 días hábiles de los cuales 15 pueden canjearse, a opción del trabajador, por 30 días de salario; en tanto que los 10 días hábiles adicionales se pueden canjear, a opción del trabajador, por un incremento de su antigüedad sólo para efectos de su jubilación.¹⁹

1.2 ANALISIS DE LA COYUNTURA ACTUAL O EL MOMENTO PRESENTE.

Después de describir todo el soporte teórico referente al IMSS, para el estudio de esta tesis. Nos referiremos a continuación con el análisis de periódicos para el apoyo teórico, que nos ayudará a sustentar dichas conclusiones.

JORNADA

14/09/95

La Reforma Del Seguro

En marzo de 1995, las autoridades del IMSS dieron a conocer un diagnóstico de la institución, donde se señalan su situación actual sus debilidades financieras y operativas, y las causas que a su juicio las han determinado. Hubo diversas reacciones de los distintos sectores de la población y se creó una comisión tripartita para el

¹⁹ Contrato colectivo de trabajo, I.M.S.S.

fortalecimiento del seguro social, misma que deberá reunir sistematizar, analizar, y adicionar las críticas y propuestas de diferente procedencia con vistas a la reforma del sistema de seguridad social.

Es evidente que la Ley del IMSS debe ser reformada, el problema es el sentido de las reformas, ya que el actual situación del país se traduce en menos cotizantes y consecuentemente en debilitamiento financiero y baja calidad de los servicios.

El Seguro Social debe ser un instrumento para la estabilidad y justicia sociales, para la redistribución del ingreso, generación de empleos y apoyo al desarrollo económico.

El Seguro Social por definición no es privatizable, porque dejaría de ser social, pero puede suceder que desaparezca del mapa institucional.

Está bien sin duda, que el Seguro Social se reorganice administrativamente para evitar dispendios, fuga de recursos y innecesarios burocratismos, si el criterio es afectar en la menor medida su planta laboral y los derechos de sus trabajadores. Con todo seguirá en riesgo su viabilidad financiera, si no modifica su marco jurídico, para que con nuevos recursos pueda subsistir y hacer frente a las expectativas de cobertura universal, medicina preventiva y mejoramiento de los servicios médicos y las pensiones y jubilaciones.

JORNADA

12/10/95

La falta de recursos repercutirá en salud y seguridad social.

Durante el foro por la defensa y fortalecimiento de las instituciones de salud pública y la seguridad social.

Antonio Rosado, secretario general del SNTSS, y otros participantes afirmaron que los problemas de

financiamiento de las instituciones de salud propician el deterioro de las instalaciones y el equipo, así como el desabastecimiento de medicamentos y material de trabajo.

La propuesta del régimen de capitalización individual implica un serio problema ya que representa altos costos y ofrece menores beneficios a los asegurados al no respaldar con recursos colectivos las pensiones individuales.

Los participantes comentan en el documento relativo a dicho foro, que la actual situación económica del país, ha propiciado una disminución de los ingresos y un aumento de los egresos, por lo cual creen necesario que el Estado asuma la obligación de proteger a las instituciones de salud contra los efectos de la recesión.

JORNADA

27/10/95

Prevé el IMSS una nueva etapa de beneficios

El director del IMSS, Genaro Borrego Estrada, señaló que "Llegó la hora de concretar" el futuro de la seguridad social en México mediante la modernización del IMSS, luego del diagnóstico que realizó la comisión tripartita nacional que determinará el rumbo a seguir sin recurrir a la privatización o al alza de las cuotas obrero patronales.

JORNADA

2/11/95

Iniciativa para evitar el colapso del IMSS.

Nuevo sistema de pensiones; el trabajador controlaría sus fondos.

El presidente Ernesto Zedillo enviará al Congreso de la Unión un paquete de iniciativas que permitirán "avanzar en un sistema de seguridad social de mayor cobertura, mejores servicios y prestaciones a los trabajadores" y que sea motor del ahorro interno.

La transformación del Seguro Social abarcará el sistema de financiamiento para que garantice la viabilidad de las prestaciones que otorga para hacerlo más justo; se creará un nuevo sistema de pensiones que garantice la propiedad de cada trabajador sobre su fondo individual. También tiene como objetivo central convertirse, a través de la captación para el retiro el motor para el ahorro interno.

Los fondos individuales propuestos estaría administrados por sociedades especializadas de inversión públicas privadas y sociales.

Fué notoria la ausencia de Antonio Rosado García, dirigente del SNTSS, se logró saber que la propuesta para modernizar al Instituto no contó con el aval del sindicato del seguro.

Reformar a fondo las finanzas del seguro, piden patrones y trabajadores.

Dijeron representantes de obrero y patrones que es necesario incrementar la aportación gubernamental a la seguridad social, ello en el texto denominado Alianza Para el Fortalecimiento y Modernización del IMSS que entregaron al presidente Ernesto Zedillo.

En lo relativo a la promoción de la calidad y el trato humano a los derechohabientes del IMSS, la propuesta recomienda la libre elección del médico familiar. A mayor preferencia por un médico, el ingreso de éste será mayor. Se pretende que en el primer de atención se fomente la competencia, que operaría en beneficio del usuario.

Igualmente, existiría la opción de celebrar convenios de reversión de cuotas con el IMSS, Garantizando la prestación de servicios médicos con mejor calidad y con reducción con los costos de atención del servicio médico.

Finalmente el documento propone disminuir el personal de confianza excesivo y solicitar al sindicato nacional de trabajadores del seguro social, comprensión integral del problema de viabilidad financiera que tiene el instituto, así como requerirle flexibilidad y colaboración efectiva.

JORNADA

4/11/95

Los trabajadores, principal activo del ahorro interno.

Por primera vez, los trabajadores mexicanos podrían convertirse en el principal activo de ahorro interno, de aprobarse las reformas a la Ley del Seguro Social.

Más de la mitad de los artículos propuestos establecen que cada trabajador tendrá en su sistema de pensiones una aportación real, cercana al 17% de un salario de cotización.

Se intenta además, establecer una cuota mínima a trabajadores y patrones, consistente en 3 salarios mínimos cuando menos que sirvan para crear una contribución obrero-patronal, que beneficiaría a los asalariados con menos de 3 salarios mínimos.

En la segunda parte de la iniciativa de Ley, se establece un nuevo mecanismo de ahorro de los trabajadores, donde se señala entre otros puntos, que los asegurados que reúnan los requisitos establecidos podrán disponer de su cuenta individual con el objeto de constituir una pensión de cesantía en edad avanzada.

El asegurado podrá pensionarse antes de cumplir las edades establecidas, siempre y cuando la pensión calculada en el sistema de renta vitalicia sea superior al 130% de la pensión mínima.

Para tener derecho al goce de las prestaciones de seguro de vejez se requiere que el asegurado haya cumplido 65 años de edad y tenga recontadas un mínimo de 1250 semanas de cotización.

La pensión garantizada es aquella que el Estado asegurará a quienes reúna los requisitos señalados en la Ley, y cuyos recursos acumulados en el fondo individual resulten insuficientes para contratar una renta vitalicia que asegure el disfrute de una pensión mínima. Para financiar dicha pensión el Estado aportará la diferencia entre el monto que alcance a cubrir el fondo acumulado del trabajador y el requerido para la pensión mínima.

FINANCIERO

27/11/95

Los fondos de retiro del IMSS, para generar empleo.

Los fondos de retiro del IMSS que son estimados en \$24,000,000,000 anuales, serán utilizados para la creación de empleos, en lugar de permanecer ociosos o ser destinados a otros fines, esto señaló Genaro Borrego Estrada luego de afirmar que el IMSS no sufrirá una privatización con los cambios propuestos.

El Director General del IMSS expresó que el nuevo sistema de pensiones, no afectará a los trabajadores actuales, ya que seguirán teniendo sus derechos de acuerdo con la Ley actual o con la nueva, dependiendo de cual les convenga en su momento.

Durante una entrevista televisiva, el Director General del IMSS también citó como un beneficio del plan la "cuota social" de un peso diario para todos los trabajadores por igual que aportaría el Estado a cada fondo de retiro a lo largo de su vida laboral.

Mientras Genaro Borrego hacía dichas declaraciones el C. N.T. (Consejo Nacional de los Trabajadores) manifestó su rechazo al proyecto de modernización del IMSS, debido a que está encaminado a la privatización de la seguridad social

JORNADA

12/12/95

Inicia con el cambio en el IMSS la reforma total de la seguridad social.

"La lucha apenas comienza, esta es la punta de la hebra que nos llevará hasta la reforma total de la seguridad social" manifestó Arturo Sánchez Castellanos, presidente de la Coparmex en el municipio, de Guanajuato, la cometer las reformas a la Ley del Seguro Social".

El dirigente empresarial se quejó en Guanajuato de que se hayan establecido modificaciones a 60 artículos de la Reforma, y culpó al Partido Acción Nacional y al de la Revolución Democrática de votar contra la reforma asumiendo intereses partidistas, así como al Partido Revolucionario Institucional de "admitir que las presiones del sector sindical propiciarían el sacrificio de millones de derechohabientes". También se señala en la nota que "le parece injusto que el 51 por ciento de los recursos que maneja el IMSS sea para gastos administrativos, y la

parte restante se destine a atención médica. ". Así mismo se queja de que dos terceras partes de los empleados del IMSS sean administrativos y sólo una tercera parte sea personal de áreas médicas.

JORNADA

12/12/95

Han muerto este año 47 recién nacidos por enterocolitis aguda.

Un total de 47 recién nacidos han muerto este año por enterocolitis aguda, en la clínica 23 de Ginecología y Obstetricia del IMSS.

El director del Hospital, José Martínez Medellín admitió que la falta de medicamentos, de material de curación y equipo de laboratorio que afecta en forma generalizada a la Institución, han sido los factores que han propiciado que se eleve la incidencia de estos casos.

La literatura médica mundial a decir del funcionario considera normal la muerte de 1 a 3 infantes por millar, sin embargo la incidencia en el IMSS en los meses de julio y agosto sobrepasó con mucho el promedio.

Finalmente reconoció que si el Instituto estuviera al cien por ciento en cobertura de sus requerimientos de medicinas, material de curación y laboratorios, sin duda la incidencia de muertes en recién nacidos hubiera sido menor.

II ESTADISTICA.

2.1. DETERMINACION DEL UNIVERSO A ESTUDIAR

Hacer una investigación con el objetivo de averiguar los factores de motivación que influyen en la impuntualidad e inasistencia en una institución como el IMSS, implica una serie de dificultades y aclaraciones en torno al tema, ya que para comenzar, el tamaño y extensión de la institución dificulta realizar un estudio con la rigurosidad requerida, sobre todo cuando no se cuenta con todos los recursos humanos, materiales y económicos necesarios para llevar a cabo una encuesta a nivel nacional.

En segundo lugar, dada la característica de los servicios prestados por el Seguro Social, que son intensivos en recursos humanos y el tamaño de la población atendida, fue imposible contar con tiempo para una aplicación guiada de los cuestionarios, lo cual motivó, en algunos casos, una respuesta deficiente de los cuestionarios por la escasa atención prestada a los mismos por los trabajadores.

Fue imposible realizar un muestreo aleatorio a nivel nacional en toda la Institución ya que, según el "Diagnóstico del IMSS" de marzo de 1995, ésta cuenta con 345,328 trabajadores repartidos en 1,495 unidades de medicina familiar, 227 hospitales generales, 42 hospitales de alta especialidad ubicados en 10 centros médicos, 455 guarderías infantiles, 16 velatorios, 149 tiendas y 4 centros vacacionales, entre otras instalaciones. Se tomó el Distrito Federal, por ser el más representativo y cuenta con 75,000.00.

Es por ello que a continuación presentaremos el modo en que se llevó a cabo la determinación de la muestra, los objetivos que pretende cubrir el cuestionario, la manera en que se aplicó y los problemas específicos que se encontraron al aplicar las pruebas.

DETERMINACION DE LA MUESTRA.

Para la determinación de la muestra se seleccionó la población trabajadora del IMSS en el Distrito Federal como Universo, ya que consideramos que por la variedad y amplitud de la misma (75,000 empleados aproximadamente, repartidos tanto en zonas con población marginada, como en otras con población de niveles más altos, social, económica y culturalmente hablando) podemos encontrar cierta representatividad aplicable a la situación general de la Institución a nivel nacional. Sin embargo, hay que tener en cuenta que, dado el desigual desarrollo económico de nuestro país, esto puede no ser cierto en algunas áreas rurales o que no cuentan con ciudades de gran o mediana magnitud, y que presentarán problemas muy particulares y específicos dependiendo de la región de que se trate.

Para la determinación de la muestra como tal, se hizo de la siguiente manera :²⁰

$$n = \frac{p(1-p)}{\frac{E^2}{Z^2} + \frac{p(1-p)}{N}} = \frac{0.5(1-0.5)}{(1.96)^2 + \frac{0.5(1-0.5)}{75,000}} = \frac{0.25}{3.8416 + \frac{0.0025}{75,000}} = 382.20$$

Por lo tanto la muestra será de 383 personas, más 10 cuestionarios piloto.

Cabe aclarar que se tomó en cuenta un nivel de confianza del 95%, con un margen de error de $\pm 5\%$.

²⁰ "Investigación de Mercados". Donald M. Weiers, Prentice Hall, 1993. P. 123.

2.2. OBJETIVOS DEL CUESTIONARIO

En este cuestionario se buscaba como objetivo principal, determinar los niveles de ausentismo e impuntualidad del personal, y básicamente, si dicho ausentismo e impuntualidad se originan en una deficiente motivación del personal.

Se podrá confirmar o no que el perfil de la población estudiada sea aproximado al perfil de la población trabajadora del IMSS que se presenta en el "Diagnóstico" de la Institución, del mes de marzo de 1995.

Entre los datos solicitados en el cuestionario según diagnóstico se encuentran:

DATOS GENERALES DE PORTADA:

- **Edad del entrevistado:** Donde el promedio de edad del sexo femenino debe ubicarse alrededor de los 36, y en el sexo masculino debe rondar los 37 años.
- **Sexo:** Deberán ser mujeres alrededor del 62.25% y el sexo masculino deberá ubicarse alrededor del 37.74%.
- **Estado civil:** No es posible compararlo con los datos del diagnóstico, pero permitirá saber quienes faltan más (solteros, casados, etc.), se encuentran menos motivados, o tienen una mejor preparación.
- **Nivel de estudios:** Deberá ser alrededor del 77.5% de encuestados de nivel licenciatura, para aproximarse a los datos del documento mencionado.
- **Puesto al Ingresar y Puesto actual:** Nos permitirán saber que porcentaje de los encuestados han tenido promociones y/o ascensos.
- **Antigüedad:** Es de 12 años promedio.
- **Sueldo al ingresar y Sueldo actual:** Se utilizó para verificar que el puesto fuera correcto y estimar si es suficiente para cubrir las necesidades básicas del personal, que indicamos en la pregunta 1. Y comparando con paridad peso-dólar, ver si realmente satisfacen las mismas.
- **Número de dependientes económicos:** Se usó para saber el promedio de dependientes de cada trabajador, y determinar si el salario es suficiente para las necesidades de su familia, comparar con canasta básica.

- Categoría: Al comparar con el "Diagnóstico del IMSS" la muestra deberá arrojar aproximadamente los mismos porcentajes que la población estudiada.
- Tiene otra ocupación y cuánto gana: Nos permiten saber cuánta gente está subempleada y cuál de los dos empleos le reporta un mejor sueldo, lo cual puede influir en la motivación del personal.
- El punto referente a si aporta alguien más al hogar y la cantidad, nos permiten saber cuántos tienen que recurrir a otros ingresos para satisfacer sus necesidades.
- Los puntos acerca de los hijos y edades nos permitirá confirmar datos, como el de que tienden a faltar más quienes tienen hijos menores de 15 años, sin influir necesariamente su nivel de motivación.

DEL CUESTIONARIO:

- La pregunta número 1 del cuestionario nos permitirá definir como satisfacen sus necesidades fisiológicas, de seguridad y autorrealización y sociales, las personas encuestadas.
- En la pregunta número 2 pretendemos demostrar que no se da suficiente motivación (en los aspectos de crecimiento personal) a los empleados para el desempeño de sus funciones.
- La pregunta 3 es para calificar los factores de medio ambiente físico y entorno laboral del encuestado, lo cual puede influir fuertemente en su desempeño.
- Las preguntas 4 y 5 nos permiten calificar el nivel de impuntualidad de los individuos encuestados.
- La pregunta 6 nos indicará los principales motivos de impuntualidad desde el punto de vista del personal, esta pregunta se cruzará con las preguntas 4 y 5 para detectar inconsistencias en las respuestas.
- Las preguntas 7 y 8 servirán para determinar el nivel de inasistencias del personal, así como sus motivos.
- En la pregunta 9 se pretende aclarar el nivel de conocimiento que tiene el personal de sus prestaciones, y cómo las califica según su experiencia personal.

Finalmente la pregunta 10 va orientada a detectar problemas comunes a la Institución desde el punto de vista de los trabajadores.

2.2.1 CUESTIONARIO

"Este cuestionario es de uso exclusivo para fines académicos, toda la información que sea proporcionada será de carácter confidencial, los datos serán utilizados para una investigación estadística que forma parte de una tesis de licenciatura, no se solicita su nombre o firma para respaldar los datos proporcionados, por lo tanto no se podrá en ningún caso identificar a quien responde; es por ello que de antemano agradecemos su máxima sinceridad y cooperación para el presente estudio".

Edad	Sexo	Estado civil	Grado máximo de estudios		Estudios actuales
Puesto al ing.	Puesto actual	Antigüedad	Sueldo al ing.	Sueldo actual	No. dependientes económ.
CATEGORIA					
confianza "A"	confianza "B"	Base	Temporal	Becado	Substituto Residente
Tiene otra ocupación	Cuanto gana			Aporta alguien más al hogar	Cantidad
Tiene hijos	Edades				
SI	NO				

CONTESTE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS MARCANDO UNA "X" EN LA COLUMNA CORRESPONDIENTE.	MUY BIEN 4	BIEN 3	REGULAR 2	MAL 1
I. CON EL SUELDO QUE ACTUALMENTE PERCIBE COMO SATISFACE LAS SIGUIENTES NECESIDADES.				
A. HABITACION				
B. ALIMENTACION				
C. VESTIDO				
D. ATENCION MEDICA				
E. EDUCACION				
F. TRANSPORTE				
G. AHORRO				
II. DIVERSIONES Y CULTURA				

2. DE ACUERDO AL PUESTO QUE DESEMPEÑA COMO CONSIDERA USTED LOS SIGUIENTES PUNTOS.	MUY BIEN 4	BIEN 3	REGULAR 2	MAL 1
A. CAPACITACION EN EL PUESTO				
B. CAPACITACION PARA PUESTOS SUPERIORES				
C. BECAS				
D. INCREMENTOS SALARIALES				
E. RECONOCIMIENTO A SUS LABORES				
F. PROMOCIONES Y ASCENSOS				
G. TAREAS ADECUADAS AL NIVEL DE ESTUDIOS				
II. PUESTO ACORDE CON SU EXPERIENCIA				
I. PUESTO ACORDE CON SUS MERITOS				
J. PUESTO ACORDE A SUS OBJETIVOS PERSONALES				

3. EN BASE A LOS SIGUIENTES ASPECTOS COMO CONSIDERA LAS CONDICIONES DE TRABAJO.	MUY BIEN 4	BIEN 3	REGULAR 2	MAL 1
A. MEDIO AMBIENTE FISICO (LUZ, MOBILIARIO)				
B. TRATO CON LOS SUPERIORES				
C. RELACIONES CON SUS COMPANEROS DE TRAB.				
D. RELACIONES CON EL PUBLICO				

4. LLEGA USTED TARDE A TRABAJAR	NO	MIN. 6 A 15	MIN. 16 A 30	MIN. 31 ó +

MARQUE LA OPCION QUE MAS SE AJUSTA A SU SITUACION	I A 11 VECE AL AÑO	I A 3 VECES AL MES	4 ó 5 VECES AL MES	MAS DE 5 VECES / MES
5. CON QUE FRECUENCIA LLEGA CON RETARDO				

6. SEÑALE LOS MOTIVOS DE IMPUNTUALIDAD DE ACUERDO A COMO SE PRESENTAN EN SU CASO	NO SE PRESENTA	ESPORADI- CAMENTE	FRECUEN- TEMENTE	MUY FRECUENTE
A. PROBLEMAS DE TRANSPORTE				
B. PROBLEMAS DE HORARIO				
C. DISTANCIA HOGAR- TRABAJO				
D. HORARIO TRASLAPADO CON OTRO EMPLEO				
II. OTROS				

MARQUE LA OPCION QUE MAS SE AJUSTA A SU SITUACION	NO FALTO	1 VEZ C/30 DIAS	2 VECES C/30 DIAS	3 ó MAS VECES C/30
7. CUANTAS VECES FALTA USTED A SUS LABORES				

8. SEÑALE LOS MOTIVOS DE INASISTENCIA DE ACUERDO A COMO SE PRESENTAN EN SU CASO	NO SE PRESENTA	ESPORADICAMENTE	FRECUENTEMENTE	MUY FRECUENTE
A. INCAPACIDADES				
B. LICENCIAS CON SUELDO				
C. LICENCIAS SIN SUELDO				
D. COMISIONES ADMINISTRATIVAS				
E. COMISIONES SINDICALES				
F. CURSOS DE CAPACITACION				
G. BECAS				
H. FALTAS INJUSTIFICADAS				
I. OTRO EMPLEO				
J. OTROS				

CONTESTE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS MARCANDO UNA "X" EN LA COLUMNA CORRESPONDIENTE.	EXCELENTE 4	BUENA 3	REGULAR 2	MAL 1
9. QUE OPINA DE CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PRESTACIONES? Si no la ha usado no marque.				
A. BECAS (conceptos: 7 y 59)				
B. AYUDA PARA CASA HAB. (11,20,22,130,133,137,136,154 y 159)				
C. GASTOS DE MANUTENCION (21)				
D. ANTIGÜEDAD (22)				
E. AGUINALDO (49)				
F. GUARDERIAS (25)				
G. AYUDA PARA PASAJES Y/O TRANSPORTE (26,27)				
H. PRIMA VACACIONAL (29)				
I. PRIMA DOMINICAL (30)				
J. ESTIMULOS POR ASISTENCIA (32)				
K. ESTIMULOS POR PUNTUALIDAD (33)				
L. VALORACION Y/O NOTAS DE MERITOS (25)				
M. GUARDIAS (35)				
N. DOBLE TURNO (36)				
Ñ. TIEMPO EXTRAORDINARIO (37)				
O. PAGO EN EFECTIVO DE VACACIONES (38,45)				
P. ANTICIPOS S/ SUELDO Y/O AGUINALDO (42,47)				
Q. AYUDA PARA REFRIGERIO (44)				
R. AYUDA PARA ACT. RECREATIVAS Y DEP. (48)				
S. AYUDA PARA DESPENSA (50)				
T. FONDO DE AHORRO (55)				
U. FONDO DE RETIRO (53, 56 y 196)				
V. SOBRESUELDOS POR DOCENCIA (58)				
W. AYUDA PARA LIBROS Y/O MAT. DIDACT. (62,64)				
X. FINANCIAMIENTO DE AUTOMOVIL (134)				
Y. CENTROS VACACIONALES (140)				
Z. VELATORIOS (141)				
A.A. LINEA BLANCA (145)				
A.B. VALES DE VIVERES (167)				
A.C. VALES DE ROPA (168)				
A.D. FONACOT (170)				
A.E. CAJA DE AHORRO. (concepto 190 y 192)				

10. ¿QUE CAMBIOS SUGIERE QUE SE DEBAN HACER PARA LOGRAR UN MEJOR DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DEL INSTITUTO?

2.2.2 APLICACION DE LOS CUESTIONARIOS.

Se aplicaron 10 cuestionarios pilotos para verificar que la gente entendiera las preguntas y las respuestas fueran adecuadas, así como el tiempo de resolución del mismo. En dicha aplicación no se apreciaron errores significativos en la interpretación de las preguntas ni en las respuestas, en general (90% de los encuestados), todos contestaron su cuestionario sin problemas, en un tiempo promedio de 12.5 minutos, mostrando sólo algunas dificultades en los incisos de "puesto al ingresar" y "salario al ingresar" que algunos individuos (40% de los cuestionarios aplicados) no respondieron explicando que no lograban recordarlo, por lo que esos datos tendrán que tomarse con las debidas reservas, porque en caso de responderse arrojarán datos importantes como ascensos y promociones y aumento en el sueldo real, al compararlo con la paridad peso-dólar del año de ingreso contra la paridad peso-dólar actual, para poder analizar como se ha perdido el poder adquisitivo.

El levantamiento de los cuestionarios definitivos se llevó a cabo seleccionando unidades diversas (hospitales generales de zona, unidades de medicina familiar, guarderías, velatorios, subdelegaciones administrativas), donde se entregaron 393 cuestionarios a los jefes de los distintos servicios, que amablemente nos apoyaron (jefe de departamento clínico, jefa de enfermeras, coordinadora de asistentes médicos, jefes de servicios básicos, jefes de especialidades, jefaturas administrativas) que a su vez los repartieron entre sus subalternos, indicándoles que si no sabían, y/o desconocían, que dejaran los espacios en blanco, o si tenían alguna duda nos preguntaran.

Por la distribución de la población en las unidades estudiadas (Se dividió en estratos según diagnóstico del IMSS, para que el muestreo fuera correcto), se esperaba que la proporción de personas encuestadas por su categoría (confianza "A" y "B", base, substitutes, temporales, becados y residentes) se mantuviera aproximada a la manera en que se presenta a nivel nacional.

Así mismo, la situación prevalectente en la época de realización del estudio (la iniciativa para la privatización del sistema de pensiones y una posible reestructuración del IMSS, con los consiguientes rumores acerca de recortes de personal, y en general, una situación de enfrentamiento entre el Sindicato de Trabajadores y la dirección del Instituto)

tenía atemorizada y "en guardia" a la población trabajadora, que pensó que era una investigación patrocinada por la Directiva. Esto, aparte de generar cierta hostilidad y actitud negativa a la contestación de los cuestionarios, motivó la desviación de algunas respuestas por la falta de sinceridad de muchos trabajadores.

2.3 ANALISIS DE DATOS.

2.3.1 ANALISIS ESTADISTICO.

El análisis estadístico que a continuación se verá, se tabuló en una hoja de cálculo a través del paquete Microsoft Excell Ver 5.0. Por el tamaño de las hojas de cálculo nos remitimos a imprimir solamente los concentrados de los datos.

Sumados de acuerdo a la pregunta e incisos correspondientes, el análisis de datos de los cuestionarios, se evaluó por puntos de acuerdo a lo contestado: "0" no contestó, "1" mal, "2" regular, "3" bien, "4" muy bien.

Encontrándose los siguientes resultados:

TABULACION DE LOS CUESTIONARIOS

RANGO	M	H	SUB	M	H	SUB	M	H	SUB	M	H	SUB	M	H	SUB	TOTAL
	4	4	4	3	3	3	2	2	2	1	1	1	0	0	0	43210
PREGUNTA 1																
HABITACION	10	15	25	60	45	105	117	67	184	47	26	75	6	0	6	393
ALIMENTO	10	22	32	62	53	115	132	62	194	33	16	49	3	0	3	393
VESTIDO	6	14	20	41	30	71	126	74	200	65	35	100	2	0	2	393
ATE. MEDICA	14	15	29	75	60	133	108	58	166	38	20	58	7	0	7	393
EDUCACION	11	15	26	64	48	112	114	64	178	39	26	65	12	0	12	393
TRANSPORTE	11	13	24	48	38	86	119	68	187	56	34	90	6	0	6	393
AHORRO	9	11	20	16	18	34	45	29	74	164	95	259	6	0	6	393
DIVER. Y CULT	10	13	23	19	28	47	72	38	110	133	74	207	6	0	6	393
	81	118	199	383	328	703	833	460	1293	575	326	901	48	0	48	3144
PREGUNTA 2																
CAPAC. PUEST	23	25	48	83	50	133	85	49	134	46	29	75	3	0	3	393
CAPAC. P. SUP.	16	25	41	53	34	87	64	33	97	97	61	158	10	0	10	393
BECAS	20	33	53	39	27	66	59	25	84	102	68	170	20	0	20	393
INC. SALARIAL	14	23	37	17	15	32	55	41	96	148	74	222	6	0	6	393
REC. LABORES	17	24	41	41	16	57	64	51	115	110	62	172	8	0	8	393
PROM. Y ASC.	19	18	37	30	20	50	48	32	80	126	83	209	17	0	17	393
TAREAS	21	24	45	69	29	98	57	38	95	77	62	139	16	0	16	393
AC. EXPER.	26	26	52	88	41	129	53	37	90	62	49	111	11	0	11	393
AC. MERIT.	19	23	42	71	35	106	62	41	103	76	54	130	12	0	12	393
AC. OB. PER.	19	26	45	63	30	93	56	34	90	89	63	152	13	0	13	393
	194	247	441	554	297	851	603	381	984	933	605	1538	116	0	116	3930
PREGUNTA 3																
MEDIO AMB.	14	9	23	56	53	109	98	69	167	68	22	90	4	0	4	393
TRATO SUP.	33	28	61	96	70	166	80	44	124	29	11	40	2	0	2	393
TRAT. COM.	45	36	81	129	86	215	54	26	80	11	5	16	1	0	1	393
REL. PUBLIC	74	46	120	127	82	209	28	18	46	8	7	15	3	0	3	393
	166	119	285	408	291	699	260	157	417	116	45	161	10	0	10	1572
PREGUNTA 4																
PUNTUALIDAD	145	113	258	74	32	106	18	7	25	3	1	4	0	0	-	393

65

RANGO	M	H	SUB	M	H	SUB	M	H	SUB	M	H	SUB	M	H	SUB	TOTAL
PREGUNTA 5	4	4	4	3	3	3	2	2	2	1	1	1	0	0	0	43210
FRECUENCIA (PUNTUALID.)	151	100	251	45	37	82	30	10	40	14	6	20	0	0	-	393
PREGUNTA 6																
PROB. TRANS.	76	55	131	99	53	152	35	35	70	29	10	39	1	0	1	393
PROB. HORA	186	109	295	33	29	62	13	11	24	6	4	10	2	0	2	393
DIST. TRABAJO	148	86	234	47	39	86	20	20	40	24	8	32	1	0	1	393
OTRO EMPLEO	214	121	335	15	18	33	6	10	16	3	4	7	2	0	2	393
OTROS	195	131	326	25	16	41	9	4	13	6	2	8	5	0	5	393
	819	502	1321	219	155	374	83	80	163	68	28	96	11	0	11	1965
PREGUNTA 7	193	116	309	37	30	67	10	6	16	-	1	1	-	0	-	393
PREGUNTA 8																
INCAPACID.	103	79	182	124	55	179	11	13	24	2	6	8	0	0	-	393
LIC. CON S.	162	107	269	64	30	94	11	14	25	2	2	4	1	0	1	393
LIC. SIN S.	162	102	264	63	32	95	10	15	25	5	4	9	0	0	-	393
COM. ADM.	206	119	325	26	19	45	8	14	22	0	1	1	0	0	-	393
COM. SIND.	212	118	330	24	26	50	4	6	10	0	3	3	0	0	-	393
CURSO CAP.	158	93	251	72	52	124	10	6	16	0	2	2	0	0	-	393
BECAS	196	112	308	31	28	59	12	9	21	1	4	5	0	0	-	393
FALT. INJUS.	170	98	268	60	44	104	9	5	14	1	6	7	0	0	-	393
OTRO EMP.	220	126	346	12	14	26	8	10	18	0	3	3	0	0	-	393
OTROS	217	132	349	15	15	30	5	4	9	2	1	3	1	1	2	393
	1886	1006	2872	691	315	886	88	96	184	13	32	45	2	1	3	3930
PREGUNTA 9																
BECAS	13	17	30	30	25	55	13	11	24	15	6	19	171	94	265	393
AYUDA HAB	12	14	26	26	29	55	28	21	49	39	28	67	135	61	196	393
GTOS. MAN.	4	1	5	9	6	15	18	15	33	34	16	50	175	115	290	393
ANTIGÜED.	19	19	38	60	42	102	76	44	120	29	15	44	56	33	89	393
AGUINALDO	43	27	70	68	68	136	78	38	116	23	11	34	28	9	37	393
GUARDERJA	16	11	27	29	18	47	34	10	44	31	13	44	130	101	231	393
AYUDA PAS.	2	8	10	18	16	34	27	15	42	52	28	80	141	86	227	393

RANGO	M	H	SUB	M	H	SUB	M	H	SUB	M	H	SUB	M	H	SUB	TOTAL
PRIMA VAC.	11	21	32	40	37	77	77	42	119	75	36	111	37	17	54	393
PRIMA DOM.	8	8	16	30	16	46	38	22	60	39	22	61	125	85	210	393
ESTIM. ASIS.	42	31	73	98	79	177	69	31	100	23	8	31	8	4	12	393
ESTIM. PUN.	39	31	70	91	77	168	58	30	88	24	8	32	28	7	35	393
VAL. NOT. M	13	18	31	21	21	42	26	23	49	25	22	47	155	69	224	393
GUARDIAS	21	10	31	27	28	55	30	19	49	27	14	41	135	82	217	393
DOBLE TUR.	11	9	20	22	16	38	17	12	29	25	17	42	165	99	264	393
TIEMPO EXT.	11	10	21	18	20	38	15	13	28	23	13	36	173	97	270	393
PAG. EF. VAC	29	27	56	48	44	92	41	29	70	27	8	35	95	45	140	393
ANT. S. ó AG.	28	26	54	42	49	91	35	26	61	20	6	26	115	46	161	393
AYUDA REF.	2	2	4	10	2	12	10	6	16	26	21	47	192	122	314	393
AYUDA DEP.	9	8	17	23	19	42	19	18	37	34	14	48	155	94	249	393
AYUDA DES.	14	22	36	34	32	66	64	43	107	62	37	99	66	19	85	393
FONDO AHO.	16	18	34	38	40	78	39	28	67	29	22	51	118	45	163	393
FONDO RET.	6	5	11	13	18	31	31	18	49	31	23	54	159	89	248	393
SOBRE. DOC.	5	2	7	15	4	19	20	6	26	45	20	65	155	121	276	393
AYUDA LIB.	2	3	5	6	9	15	9	13	22	30	17	47	193	111	304	393
FIN. AUTO.	3	11	14	14	20	34	16	11	27	18	10	28	189	101	290	393
CENTR. VAC.	8	5	13	26	20	46	19	14	33	20	8	28	167	106	273	393
VELATORIOS	13	6	19	16	18	34	23	5	28	14	7	21	174	117	291	393
LINEA BLAN.	15	23	38	40	33	73	29	23	52	22	8	30	134	66	200	393
VALES VIVER	23	21	44	47	41	88	44	27	71	27	14	41	99	50	149	393
VALES ROPA	9	6	15	12	13	25	22	16	38	19	8	27	178	110	288	393
FONACOT	2	3	5	5	7	12	17	4	21	14	14	28	202	125	327	393
CAJA AHOR.	16	20	36	49	40	89	35	20	55	17	13	30	123	60	183	393
	2647	1718	4365	1393	1120	2513	1033	675	1708	854	487	1341	3443	1977	5420	15347

H HOMBRES

M MUJERES

SUB SUBTOTAL

ESTADISTICA DE LAS PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO.

Para poder interpretar los datos de la portada del cuestionario, se hicieron distribuciones de clases y frecuencias, para poder determinar las medidas de tendencia central (media y moda), que son las que nos van a proporcionar los diferentes promedios, y que nos van a servir para saber el comportamiento de cada uno comportamiento de los valores de cada clase modal. Así como la desviación estándar, que nos ayudará a la interpretación de cada una de las distribuciones.²⁰

EDAD HOMBRES (en años)

CLASES	fi	fiac	fr	frac	Ji	Xi	fiXi	(Xi - \bar{X})	fi(Xi - \bar{X})	(Xi - \bar{X}) ²	fi(Xi - \bar{X}) ²
19 ≤ X ≤ 20	4	4	0.0261	0.0261	1	19.5	78	-16.0098	-64.0392	256.3138	1025.2553
20 < X ≤ 30	43	47	0.2810	0.3072	10	25	1075	-10.5098	-451.9216	110.4560	4749.6071
30 < X ≤ 40	61	108	0.3987	0.7059	10	35	2135	-0.5098	-31.0980	0.2599	15.8539
40 < X ≤ 50	33	141	0.2157	0.9216	10	45	1485	9.4902	313.1765	90.0638	2972.1061
50 < X ≤ 60	12	153	0.0784	1.0000	10	55	660	19.4902	233.8824	379.8677	4558.4129
	153		1				5433				13321.2353

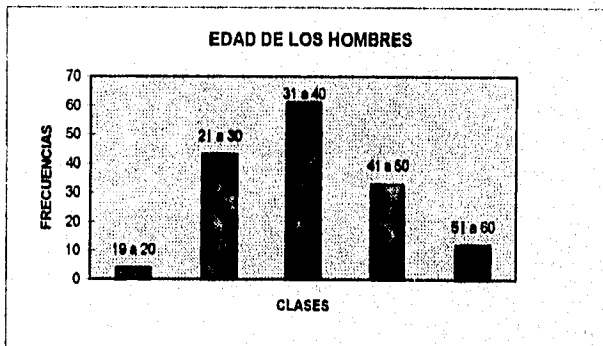
$$\text{MODA} = \bar{X} = L_i + (\Delta 1 / \Delta 1 + \Delta 2) f_i = 33.913$$

El valor que más veces se presenta entre las personas encuestadas, nos indica que la edad de los hombres oscila entre los 33 años nueve meses.

$$\text{MEDIA } \bar{X} = \sum f_i X_i / N = 35.5098$$

Del personal encuestado, la edad promedio de los hombres oscila entre los 35 años 5 meses.

$$\text{VARIANZA } S^2 = \sum f_i (X_i - \bar{X})^2 / N = 87.0669$$



$$\text{DESVIACION ESTANDAR } S = \sqrt{S^2} = 9.3310$$

Si $\frac{R}{S} = \frac{41}{19} = 4.39 < 6$ nos indica que la edad promedio de los hombres oscila entre los 31 y 40 años.

R = Valor máximo - Valor mínimo = 60 - 19 = 41.

²⁰ Arceo García Manuel, "Apuntes de la Materia Estadística I", F.C.A. U.N.A.M., Ciclo escolar 92-1, México D.F.

EDAD MUJERES (en años)

CLASES	fi	fiac	fr	frac	Ji	Ni	fiXi	(Xi - X)	fi(Xi - X)	(Xi - X) ²	fi(Xi - X) ²
18 ≤ X ≤ 20	5	5	0.0208	0.0208	2	19	95	-16.8667	-84.3333	284.4844	1422.4222
20 < X ≤ 30	55	60	0.2292	0.2500	10	25	1375	-10.8667	-597.6667	118.0844	6494.6444
30 < X ≤ 40	107	167	0.4458	0.6958	10	35	3745	-0.8667	-92.7333	0.7511	80.3689
40 < X ≤ 50	61	228	0.2542	0.9500	10	45	2745	9.1333	557.1333	83.4178	5088.4844
50 < X ≤ 58	12	240	0.0500	1.0000	8	54	648	18.1333	217.6000	328.8178	3945.8133
	240		1				8608				17031.7333

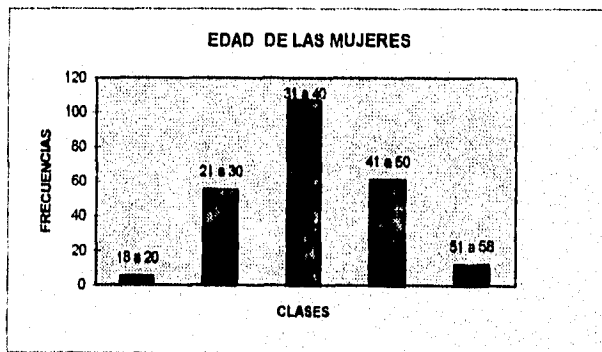
MODA = $\bar{X} = Li + (\Delta i / \Delta i + \Delta \Delta) Ji$ = 35.306

El valor que más veces se presenta entre las personas encuestadas, nos indica que la edad de las mujeres oscila entre los 35 años tres meses.

MEDIA $\bar{X} = \sum fiXi / N$ = 35.8667

Del personal encuestado, la edad promedio de las mujeres oscila entre los 35 años 8 meses.

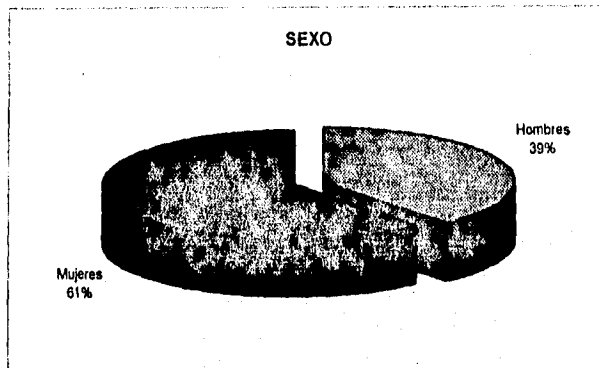
VARIANZA $S^2 = \sum fi(Xi - \bar{X})^2 / N$ = 70.9656



DESVIACION ESTANDAR $S = \sqrt{S^2}$ = 8.4241

Si $\frac{R}{S} = 4.74 < 6$ nos indica que la edad promedio de las mujeres oscila entre los 31 y 40 años.

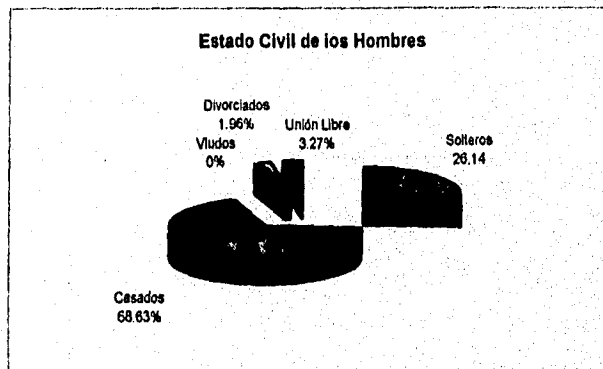
SEXO	fi	fr
MASCULINO	153	0.3893
FEMENINO	240	0.6107
	393	



Del total del personal encuestado, el 38.9% son de sexo masculino y el 61.10% es femenino.

ESTADO CIVIL DE LOS HOMBRES

CLASE	fi	fr
SOLTEROS	40	0.2614
CASADOS	105	0.6863
VIUDOS	0	0.0000
DIVORCIADOS	3	0.0196
UNION LIBRE	5	0.0327
TOTAL	153	1



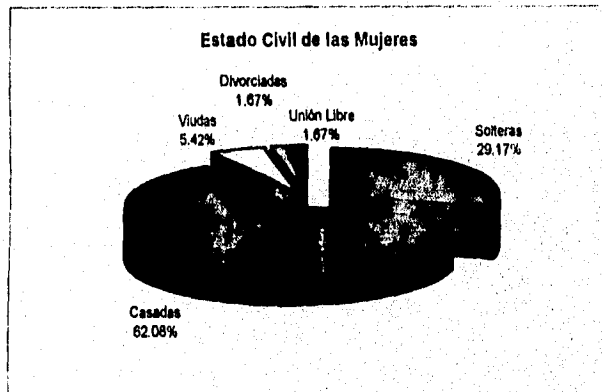
La mayor parte del personal masculino son casados, esto es debido a la edad promedio que es de 33 años.

El estado civil de los hombres resultó de la siguiente forma:

- El 26.14% son solteros.
- El 68.63% son casados.
- No hay viudos.
- El 1.96% son divorciados.
- El 3.27% viven en unión libre.

ESTADO CIVIL DE LAS MUJERES

CLASE	fi	fr
SOLTERAS	70	0.2917
CASADAS	149	0.6208
VIUDAS	13	0.0542
DIVORCIADAS	4	0.0167
UNION LIBRE	4	0.0167
	240	1



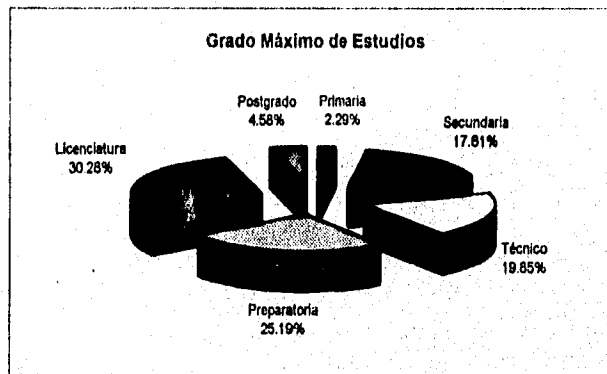
El estado civil de los hombres resultó de la siguiente forma:

- El 29.17% son solteras.
- El 62.08% son casadas.
- El 5.42% son viudas.
- El 1.67% son divorciadas.
- El 1.67% viven en unión libre.

GRADO MAXIMO DE ESTUDIOS.

CLASE	fi	fr
PRIMARIA	9	0.0229
SECUNDARIA	70	0.1781
TECNICO	78	0.1985
PREPARATORI	99	0.2519
LICENCIATURA	119	0.3028
POSTGRADO	18	0.0458
393	1	

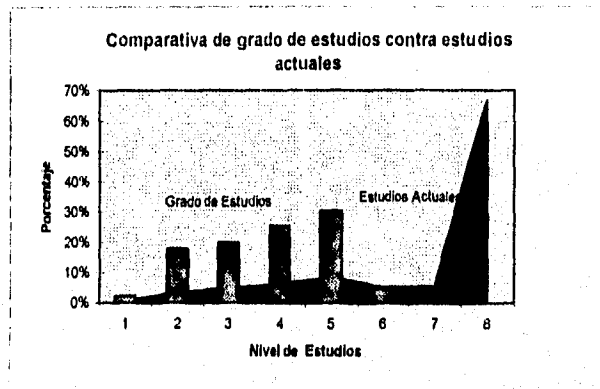
El ochenta por ciento del personal, tiene estudios de nivel medio y superior.



ESTUDIOS ACTUALES.

CLASE	fi	fr	C.G.E.
PRIMARIA	2	0.0051	0.0229
SECUNDARIA	13	0.0331	0.1781
TECNICO	19	0.0483	0.1985
PREPARATORI	23	0.0585	0.2519
LICENCIATURA	32	0.0814	0.3028
POSTGRADO	21	0.0534	0.0458
OTROS	21	0.0534	
NO TIENE	262	0.6667	
393	1		

C.G.E. Datos utilizados para comparativa de grado de estudios contra estudios actuales.



PUESTO AL INGRESAR.

CLASE	fi	fr
A. U. O.	36	0.0916
ANALISTA	2	0.0051
ASIST. MED.	32	0.0814
AUDITOR	2	0.0051
AUX. SER. AD.	2	0.0051
AUX. ENFER.	39	0.0992
AUX. FARM.	3	0.0076
AUX. GUARD.	1	0.0025
AUX. INTEND.	63	0.1603
AUX. T.S. DIE.	8	0.0204
AUX. LABOR.	3	0.0076
AYUD. INTEN.	29	0.0738
CAMARERA	1	0.0025
CAMILLERO	1	0.0025
CHOFER	2	0.0051
EDUCADORA	2	0.0051
ENFERMERA	21	0.0534
JEFE DE GPO.	1	0.0025
JEFE LABOR.	2	0.0051
JEFE OFNA.	4	0.0102
LABORATOR.	4	0.0102
MANEJ. ALIM.	1	0.0025
MED. NO FAM.	13	0.0331
MED. FAMIL.	29	0.0738
MENSAJERO	4	0.0102
NUT. DIETIST.	2	0.0051
OF. CONTAB.	1	0.0025
OF. PUERIC.	10	0.0254

PUESTO AL INGRESAR.

OF. SER. TEC.	2	0.0051
OF. TESORER.	1	0.0025
PAGADOR	2	0.0051
PROMOTOR	1	0.0025
QUIMICO	3	0.0076
SECRETARIA	4	0.0102
TEC. ORIENT.	2	0.0051
TEC. POLIVAL	1	0.0025
TEC. RADIOL.	6	0.0153
TECNICO	2	0.0051
TRAB. SOC.	6	0.0153
VIGILANTE	6	0.0153
NO RECUERD	38	0.0967
	392	1

PUESTO ACTUAL.

CLASE	n	fr
A. U. O.	40	0.1018
ANALISTA	2	0.0051
ASIST. MED.	44	0.112
AUDITOR	4	0.0102
AUX ALMAC.	1	0.0025
AUX FARM.	2	0.0051
AUX SER AD	5	0.0127
AUX. DIET.	3	0.0076
AUX. ENFER.	37	0.0941
AUX. INTEND	42	0.1069
AUX. LABOR.	5	0.0127
AYDTE. INTE.	25	0.0636
CAJERO	1	0.0025
CAMILLERO	1	0.0025
CHOFER	1	0.0025
COCINERO	2	0.0051
COOR. AS ME	2	0.0051
COORD. FAR.	1	0.0025
COORD. S. T.	4	0.0102
COORD. TES.	1	0.0025
DIRECTOR	1	0.0025
EDUCADORA	3	0.0076
ENFERMERA	23	0.0585
JEFE DEP. CL.	1	0.0025
JEFE ENFERM	1	0.0025
JEFE LABORA	3	0.0076
JEFE OFICINA	9	0.0229
JEFE ROPER.	2	0.0051
JEFE SER. TEC	2	0.0051
JEFE TRAB. S.	2	0.0051
LABORATOR.	4	0.0102
MANE. ALIM.	2	0.0051
MED NO FAM	15	0.0382

PUESTO ACTUAL.

MED. FAMIL.	31	0.0789
MENSAJERO	2	0.0051
NUT. DIETIST	2	0.0051
OF. ALMAC.	1	0.0025
OF. ESTADIS.	1	0.0025
OF. FARMAC.	1	0.0025
OF. PERSNAL.	3	0.0076
OF. PUERICUL	2	0.0051
OF. SER. ADM	2	0.0051
OF. SERV. TEC	5	0.0127
OF. TESORER.	5	0.0127
OP. TELEFON.	2	0.0051
PROM. ESTO.	1	0.0025
QUIMICO	5	0.0127
SECRETARIA	3	0.0076
SUBDELEGAD	1	0.0025
SUBJEFE ENF.	1	0.0025
TEC. ORIENT.	2	0.0051
TEC. POLIVAL.	4	0.0102
TEC. PUERIC.	1	0.0025
TEC. RADIOL.	7	0.0178
TERAPISTA	1	0.0025
TRAB. SOC.	9	0.0229
VIGILANTE	7	0.0178
390	0.9924	

ANTIGÜEDAD EN AÑOS.

CLASES	fi	fiac	fr	frac	Ji	Xi	fiXi	(Xi - X̄)	fi(Xi - X̄)	(Xi - X̄)²	fi(Xi - X̄)²
0 ≤ X < 2	15	15	0.0382	0.0382	2	1	15	-12.3906	-185.8588	153.5266	2302.8990
2 ≤ X < 3	15	30	0.0382	0.0763	1	2.5	37.5	-10.8906	-163.3588	118.6048	1779.0727
3 ≤ X < 4	14	44	0.0356	0.1120	1	3.5	49	-9.8906	-138.4682	97.8237	1369.5315
4 ≤ X < 5	8	52	0.0204	0.1323	1	4.5	36	-8.8906	-71.1247	79.0425	632.3400
5 ≤ X < 20	272	324	0.6921	0.8244	15	12.5	3400	-0.8906	-242.2392	0.7931	215.7346
20 ≤ X ≤ 30	69	393	0.1756	1.0000	10	25	1725	11.6094	801.0496	134.7785	9299.7173
393	1						5262.5				15599.2952

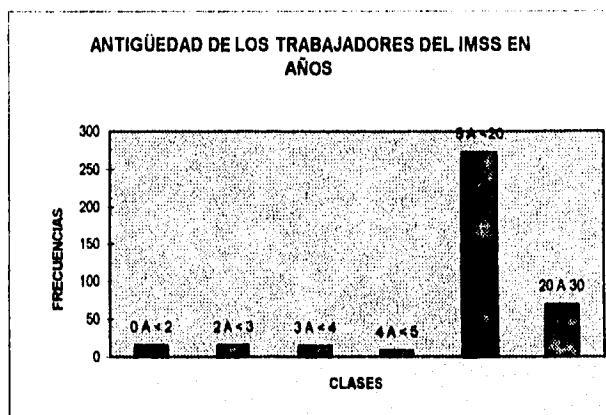
$$\text{MODA} = \tilde{X} = L_i + (\Delta_1 / \Delta_1 + \Delta_2)j_i = 13.4797$$

El valor que más veces se presenta entre las personas encuestadas, nos indica que la antigüedad es de 13 años cuatro meses.

$$\text{MEDIA } \bar{X} = \sum fiXi / N = 13.3906$$

Del personal encuestado, la antigüedad promedio oscila entre los 13 años 3 meses.

$$\text{VARIANZA } S^2 = \sum fi(Xi - \bar{X})^2 / N = 39.6929$$



DÉSVIACION ESTANDAR $S = \sqrt{S^2} = 6.3002$

Si $\frac{R}{S} = 4.76 < 6$ nos indica que la antigüedad promedio oscila entre los 5 y 20 años.

SUELDO MENSUAL ACTUAL (pesos).

CLASES	fi	fiac	fr	frac	Ji	Xi	fiXi	(Xi - \bar{X})	fi(Xi - \bar{X})	(Xi - \bar{X}) ²	fi(Xi - \bar{X}) ²
737 ≤ X ≤ 1000	65	65	0.1654	0.1654	263	868.5	56452.5	-607.623	-39495.52	369206.208	23998403.5
1001 ≤ X ≤ 1500	225	290	0.5725	0.7379	499	1251	281363	-225.623	-50765.27	50905.92	11453832.7
1501 ≤ X ≤ 2000	27	317	0.0687	0.8066	499	1751	47263.5	274.377	7408.168	75282.51	2032627.86
2001 ≤ X ≤ 2500	64	381	0.1628	0.9695	499	2251	144032	774.377	49560.1	599659.10	38378182.6
2501 ≤ X ≤ 6000	12	393	0.0305	1.0000	3499	4251	51006	2774.377	33292.52	7697165.5	92365985.6
	393		1				580117				168229032

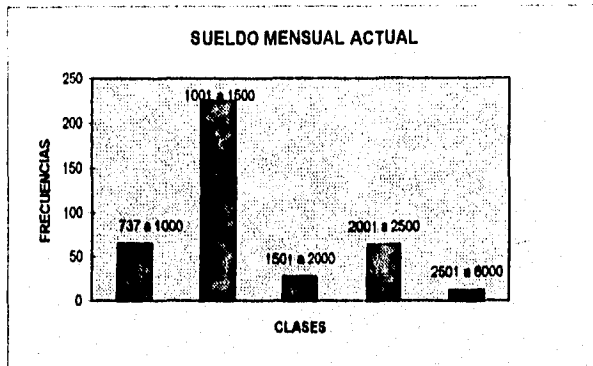
MODA $\tilde{X} = Li + (\Delta 1 / \Delta 1 + \Delta 2) Ji = 1224.017$

El valor que más veces se presenta entre las personas encuestadas, nos indica que el sueldo actual mensual promedio es de 1,224.017.

MEDIA $\bar{X} = \sum fiXi / N = 1476.123$

Del personal encuestado, el sueldo mensual actual promedio oscila entre los 13 años 3 meses.

VARIANZA $S^2 = \sum fi(Xi - \bar{X})^2 / N = 428063.7$



DESVIACION ESTANDAR $S = \sqrt{S^2} = 654.2658$

Si $R = 8.04 > 6$ hay concentración de datos lo cual nos indica que el sueldo actual mensual promedio oscila entre los 1001 y 1500 pesos.

NUMERO DE DEPENDIENTES ECONOMICOS POR TRABAJADOR.

CLASES	fi	fiac	fr	frac	Ji	Xi	fiXi	(Xi - \bar{X})	fi(Xi - \bar{X})	(Xi - \bar{X}) ²	fi(Xi - \bar{X}) ²
$0 \leq X < 1$	60	60	0.1527	0.1527	1	0.5	30	-2.3232	-139.3893	5.3971	323.8230
$1 \leq X < 2$	46	106	0.1170	0.2697	1	1.5	69	-1.3232	-60.8651	1.7507	80.5340
$2 \leq X < 3$	111	217	0.2824	0.5522	1	2.5	277.5	-0.3232	-35.8702	0.1044	11.5917
$3 \leq X < 4$	95	312	0.2417	0.7939	1	3.5	332.5	0.6768	64.3103	0.4581	43.5213
$4 \leq X < 5$	57	369	0.1450	0.9389	1	4.5	256.5	1.6768	95.5802	2.8118	160.2731
$5 \leq X \leq 7$	24	393	0.0611	1.0000	2	6	144	3.1768	76.2443	10.0923	242.2162
	393		1				1109.5				861.9593

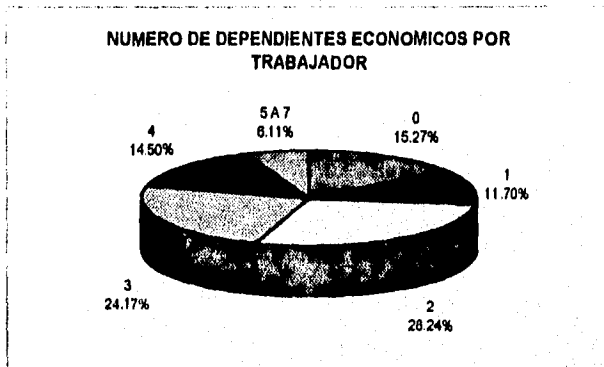
MODA $\hat{X} = Li + (\Delta 1 / \Delta 1 + \Delta 2) Ji = 2.8025$

El valor que más veces se presenta entre las personas encuestadas, nos indica que el número de dependientes económicos por trabajador es de 2 tendiendo a 3.

MEDIA $\bar{X} = \Sigma fiXi / N = 2.8232$

Del personal encuestado, el número de dependientes económicos por trabajador promedio es de 2 tendiendo a 3.

VARIANZA $S^2 = \Sigma fi(Xi - \bar{X})^2 / N = 2.1933$



DESVIACION ESTANDAR $S = \sqrt{S^2} = 1.4810$

Si $\frac{R}{S} = 4.72 < 6$ nos indica que el número de dependientes por trabajador es de 2 con tendencia a 3.

CATEGORIA DE LOS TRABAJADORES.

CLASE	fi	fr
CONFIANZA A	24	0.0611
CONFIANZA B	25	0.0636
BASE	298	0.7583
TEMPORAL	19	0.0483
BECAADO	4	0.0102
SUBSTITUTO	20	0.0509
RESIDENTE	3	0.0076
	393	1

El 6.11% de los trabajadores son de confianza A.

El 6.36% de los trabajadores son de confianza B.

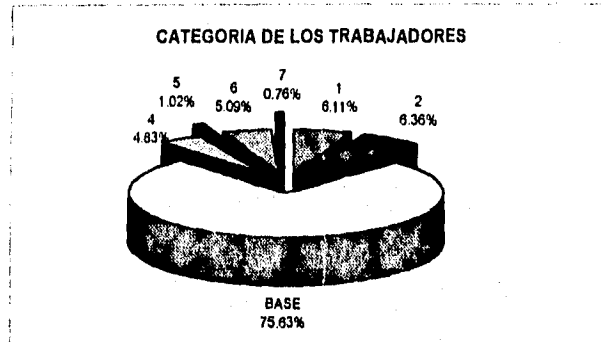
El 75.83% de los trabajadores son de base.

El 4.83% de los trabajadores están temporalmente.

El 1.02% de los trabajadores están becados.

El 5.09% de los trabajadores son substitutos.

El 0.76% son residentes.

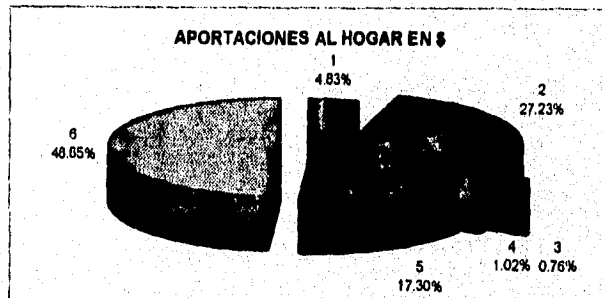


APORTAN OTRAS PERSONAS AL HOGAR.

CLASE	fi	fr
PADRES	19	0.0483
PÁREJA	107	0.2723
HIJOS	3	0.0076
HERMANOS	4	0.0102
OTRO	68	0.1730
NO	192	0.4885
	393	1

De las personas encuestadas dicen que:

- 1.- El 4.83% de los padres ayudan al gasto familiar.
- 2.- El 27.23% de las parejas aportan al gasto familiar.
- 3.- El 0.76% de los hijos ayudan al gasto familiar.
- 4.- El 1.02% de los hermanos aportan al gasto familiar.
- 5.- El 17.30% aportan al gasto del hogar (otros).
- 6.- El 48.85% no aportan al gasto familiar.



CANTIDAD APORTADA POR OTROS AL HOGAR.

CLASES	fi	flac	fr	frac	Ji	Xi	fiXi	(Xi - \bar{X})	fi(Xi - \bar{X})	(Xi - \bar{X}) ²	fi(Xi - \bar{X}) ²
500 ≤ X ≤ 1000	67	67	0.4214	0.4214	500	750	50250	-1720.13	-115248.4	2958832.72	198241792
1000 < X ≤ 1500	32	99	0.2013	0.6226	500	1250	40000	-1220.13	-39044.03	1488706.93	47638621.9
1500 < X ≤ 2000	29	128	0.1824	0.8050	500	1750	50750	-720.13	-20883.65	518581.15	15038853.3
2000 < X ≤ 2500	5	133	0.0314	0.8365	500	2250	11250	-220.13	-1100.629	48455.36	242276.809
2500 < X ≤ 1600	26	159	0.1635	1.0000	13500	9250	240500	6779.87	176276.7	45966694.4	1195134053
	159		1				392750				1456295597

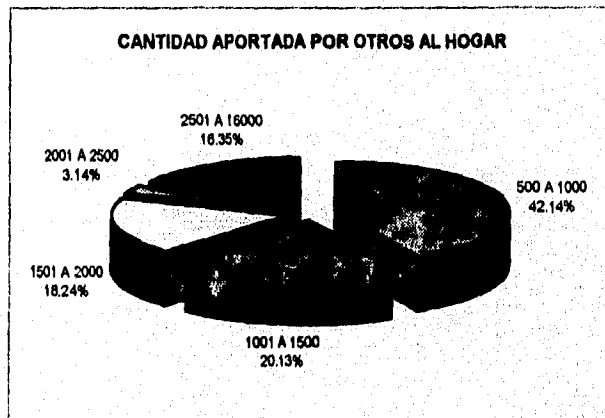
$$\text{MODA} = \tilde{X} = Li + (\Delta 1 / \Delta 1 + \Delta 2) Ji = 828.431$$

El valor que más veces se presenta entre las personas encuestadas, de la cantidad aportada por otros al hogar es de 828.43 pesos.

$$\text{MEDIA } \bar{X} = \Sigma fiXi / N = 2470.126$$

Del personal encuestado, la cantidad aportada por otros al hogar en promedio es de 2,470.12

$$\text{VARIANZA } S^2 = \Sigma fi(Xi - \bar{X})^2 / N = 9159092$$



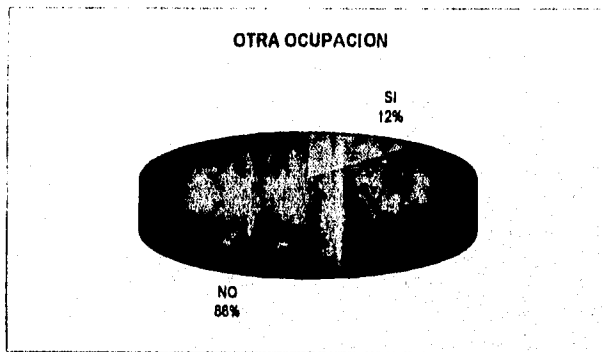
$$\text{DESVIACION ESTANDAR } S = \sqrt{S^2} = 3026.399$$

Si $\frac{R}{S} = 5.12 < 6$ nos indica que la cantidad aportada por otros al hogar oscila entre 500 y 1000 pesos.

TIENE OTRA OCUPACION.

CLASE	n	fr
SI	46	0.1170
NO	347	0.8830
	393	1

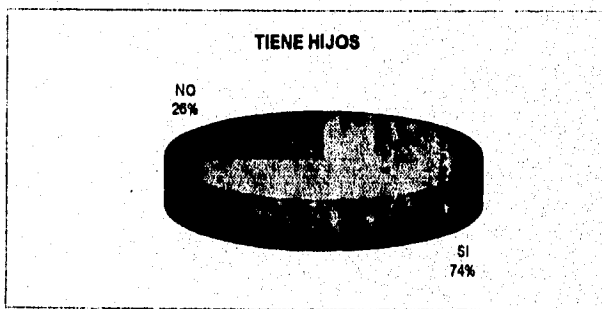
El 11.70% de las personas encuestadas, tiene otra ocupación.
El 88.30% de las personas encuestadas no tiene otra ocupación.



TIENE HIJOS

CLASE	n	fr
SI	291	0.7405
NO	102	0.2595
	393	1

El 74.05% del personal encuestado tiene hijos.
El 25.95% del personal encuestado no tiene hijos.



EDAD DE LOS HIJOS

CLASES	fi	fiac	fr	frac	Ji	Xi	fiXi	(Xi - X)	fi(Xi - X)	(Xi - X) ²	fi(Xi - X) ²
0 < X ≤ 10	283	283	0.4521	0.4521	10	5	1415	-7.157	-2025.304	51.216	14494.1849
10 < X ≤ 20	259	542	0.4137	0.8658	10	15	3885	2.843	736.4537	8.085	2094.06955
20 < X ≤ 35	84	626	0.1342	1.0000	15	27.5	2310	15.343	1288.85	235.4	19775.4037
	626		1				7610				36364

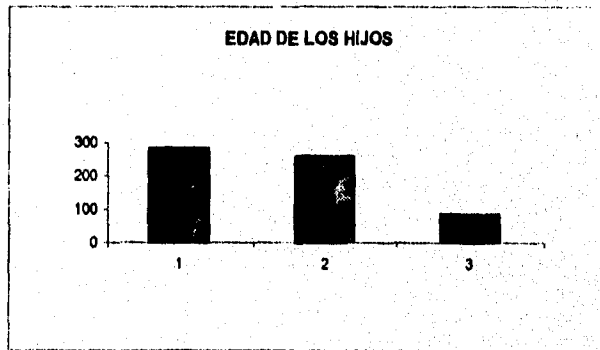
MODA = $X = Li + (\Delta 1 / \Delta 1 + \Delta 2)hi$ = 9.2182

El valor que más veces se presenta entre las personas encuestadas, de la edad de los hijos es de 9 años 2 meses.

MEDIA $\bar{X} = \sum fiXi / N$ = 12.157

Del personal encuestado, la edad promedio de los hijos es de 12 años 1 mes.

VARIANZA $S^2 = \sum fi(Xi - X)^2 / N$ = 58.1



DESVIACION ESTANDAR $S = \sqrt{S^2}$ = 7.6216 4.5922067

Si $R = 4.59 < 6$ nos indica que la edad de los hijos es de

ESTADISTICA DE LAS PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO.

Para poder interpretar las preguntas del cuestionario, se hicieron distribuciones de clases y frecuencias, para poder determinar las medidas de tendencia central (media y moda), que son las que nos van a proporcionar los diferentes promedios, y que nos van a servir para saber el comportamiento de cada uno de los valores de cada clase modal (0, 1, 2, 3, 4). Así como la desviación estándar, que nos ayuda a ver el comportamiento e interpretación de cada una de las distribuciones.

SIGNIFICADO DE LOS VALORES DE CADA CLASE MODAL:

0 = NO CONTESTO, 1 = MAL, 2 = REGULAR, 3 = BIEN, 4 = MUY BIEN.

PREGUNTA 1: SATISFACCION DE LAS NECESIDADES CON EL SUELDO PERCIBIDO.

CLASES	n	fiac	fr	frac	Ji	Xi	nXi	(Xi - X̄)	n(Xi - X̄)	(Xi - X̄) ²	n(Xi - X̄) ²
0	48	48	0.0153	0.0153	0	0	0	-2.0331	-97.5878	4.1334	198.4037
1	901	949	0.2866	0.3018	0	1	901	-1.0331	-930.8041	1.0673	961.5940
2	1293	2242	0.4113	0.7131	0	2	2586	-0.0331	-42.7710	0.0011	1.4148
3	703	2945	0.2236	0.9367	0	3	2109	0.9669	679.7455	0.9349	657.2603
4	199	3144	0.0633	1.0000	0	4	796	1.9669	391.4173	3.8688	769.8870
Σ	3144		1.0000				6392				2588.5598

$$\text{MODA} = \hat{X} = L_i + (\Delta_1 / \Delta_1 + \Delta_2) J_i = 2.000$$

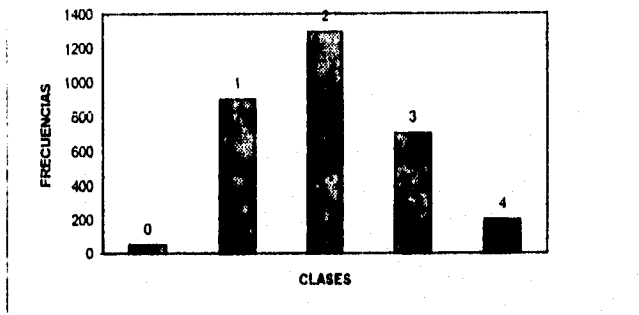
El valor que más veces se presenta entre las personas encuestadas, nos indica que satisfacen regularmente sus necesidades con el sueldo percibido.

$$\text{MEDIA } \bar{X} = \Sigma nXi / N = 2.0331$$

En promedio las personas encuestadas considera que, en cuanto a la satisfacción de las necesidades con el sueldo percibido es regular.

$$\text{VARIANZA } S^2 = \Sigma n(Xi - X)^2 / N = 0.8233$$

SATISFACCION DE NECESIDADES CON EL SUELDO PERCIBIDO



DESVIACION ESTANDAR $S = \sqrt{S^2} = 0.9074$

Para poder interpretar la desviación estándar, se aplica la siguiente fórmula:
 Si $\frac{R}{S}$ = Valor máximo - valor mínimo entre la desviación estándar. Esto es igual 4.40831

Si $\frac{R}{S} = < 6$ en una distribución normal, cabe aproximadamente 6 veces la desviación estándar, se garantiza que la media ± 3 veces la desviación estándar, contiene al 99.89% de las observaciones.

Si $\frac{R}{S} = < 6$ los datos de la distribución están ligeramente dispersos, lo cual nos indica que el personal encuestado tiende a satisfacer regularmente sus necesidades.

PREGUNTA 2: CAPACITACION, BECAS Y ESTIMULOS LABORALES NO ECONOMICOS.

CLASES	fi	fiac	fr	frac	Ji	Xi	fixi	(Xi - \bar{X})	$f_i(X_i - \bar{X})$	$(X_i - \bar{X})^2$	$f_i(X_i - \bar{X})^2$
0	116	116	0.0295	0.0295	0	0	0	-1.9906	-230.9079	3.9624	459.6418
1	1538	1654	0.3913	0.4209	0	1	1538	-0.9906	-1523.5201	0.9813	1509.1765
2	984	2638	0.2504	0.6712	0	2	1968	0.0094	9.2641	0.0001	0.0872
3	851	3489	0.2165	0.8878	0	3	2553	1.0094	859.0120	1.0189	867.0993
4	441	3930	0.1122	1.0000	0	4	1764	2.0094	886.1519	4.0377	1780.6467
Σ	3930		1.0000			7823					4616.6517

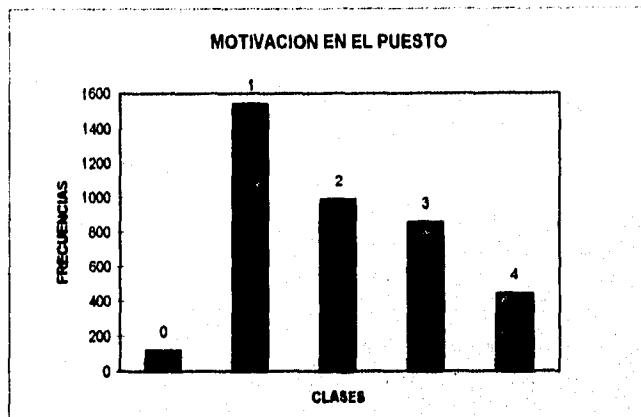
MODA = $\bar{X} = L_i + (\Delta 1 / \Delta 1 + \Delta 2) J_i = 1.000$

De las personas encuestadas, de acuerdo al puesto que desempeñan consideran que: la capacitación en el puesto, para puestos superiores, becas, incrementos salariales, el reconocimiento a sus labores, promociones y ascensos, tareas adecuadas al nivel de estudios, puesto acorde con su experiencia, con sus méritos y a sus objetivos personales, según el valor que más veces se presenta indica que son malos.

$$\text{MEDIA } \bar{X} = \sum f_i X_i / N = 1.9906$$

Del personal encuestado, consideran en promedio que tienden a ser casi regulares: la capacitación en el puesto, para puestos superiores, becas, incrementos salariales, reconocimiento a sus labores, promociones y ascensos, tareas adecuadas al nivel de estudios, puesto acorde con su experiencia, con sus méritos y a sus objetivos personales.

$$\text{VARIANZA } S^2 = \sum f_i (X_i - \bar{X})^2 / N = 1.1747$$



$$\text{DESVIACION ESTANDAR } S = \sqrt{S^2} = 1.0838$$

Si $R = 3.69 < 6$ nos indica que del personal encuestado, considera que: la capacitación en el puesto, para puestos superiores, becas, incrementos salariales, reconocimiento a sus labores, promociones y ascensos, tareas adecuadas al nivel de estudios, puesto acorde con su experiencia, con sus méritos y con sus objetivos personales tienden a ser malos.

PREGUNTA 3: MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO Y RELACIONES PERSONALES.

CLASES	f_i	f_{iac}	f_r	f_{rac}	J_i	X_i	$f_i X_i$	$(X_i - \bar{X})$	$f_i (X_i - \bar{X})$	$(X_i - \bar{X})^2$	$f_i (X_i - \bar{X})^2$
0	10	10	0.0064	0.0064	0	0	0	-2.6921	-26.9211	7.2475	72.4747
1	161	171	0.1024	0.1088	0	1	161	-1.6921	-272.4300	2.8632	460.9821
2	417	588	0.2653	0.3740	0	2	834	-0.6921	-288.6107	0.4790	199.7509
3	699	1287	0.4447	0.8187	0	3	2097	0.3079	215.2137	0.0948	66.2617
4	285	1572	0.1813	1.0000	0	4	1140	1.3079	372.7481	1.7106	487.5128
Σ	1572		1.0000				4232				1286.9822

$$\text{MODA } = \bar{X} = L_i + (\Delta 1 / \Delta 1 + \Delta 2) J_i = 3.000$$

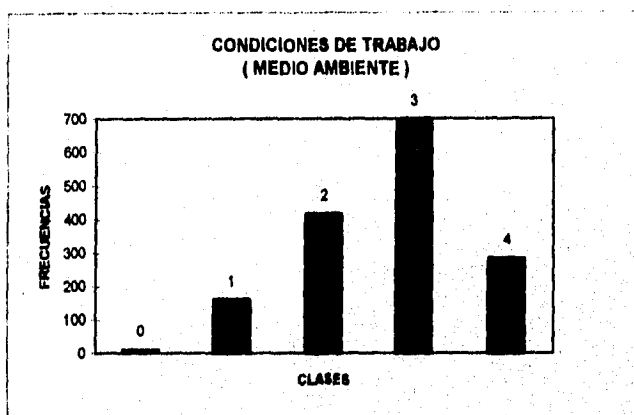
ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

El personal encuestado, considera que las condiciones de trabajo (medio ambiente físico, trato con los superiores, relaciones con sus compañeros de trabajo, y con el público) son buenas por ser el valor que más veces se presenta.

$$\text{MEDIA } \bar{X} = \Sigma f_i X_i / N = 2,6921$$

Del personal encuestado, considera que las condiciones de trabajo (medio ambiente físico, trato con los superiores, relaciones con sus compañeros de trabajo, y con el público) en promedio que tienden a ser buenas.

$$\text{VARIANZA } S^2 = \Sigma f_i (X_i - \bar{X})^2 / N = 0,8187$$



$$\text{DESVIACION ESTANDAR } S = \sqrt{S^2} = 0,9048$$

Si $B_u = 4,42 < 6$ nos indica que del personal encuestado, considera que: las condiciones de trabajo (medio ambiente físico, trato con los trato superiores, relaciones con sus compañeros de trabajo, y con el público) son buenas.

PREGUNTA 4: PUNTUALIDAD

CLASES	f_i	f_{iac}	f_r	f_{rac}	J_i	X_i	$f_i X_i$	$(X_i - \bar{X})$	$f_i (X_i - \bar{X})$	$(X_i - \bar{X})^2$	$f_i (X_i - \bar{X})^2$
1	4	4	0,0102	0,0102	0	1	4	-2,5725	-10,29	6,61785	26,4714177
2	25	29	0,0636	0,0738	0	2	50	-1,5725	-39,31	2,47282	61,8204067
3	106	135	0,2697	0,3435	0	3	318	-0,5725	-60,69	0,32778	34,7444788
4	258	393	0,6565	1,0000	0	4	1032	0,4275	110,29	0,18274	47,1469029
Σ	393		1,0000				1404				170,1832

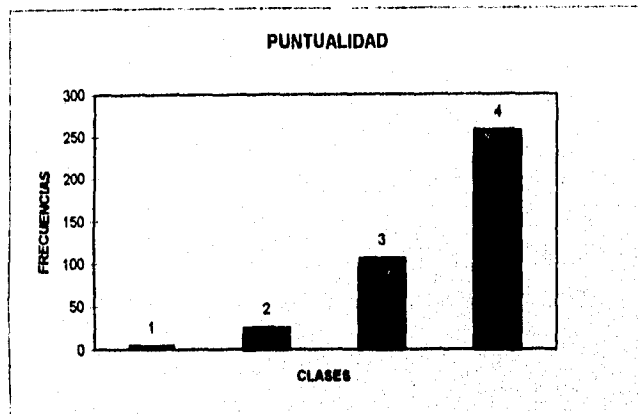
$$\text{MODA } = \bar{X} = L_i + (\Delta 1 / \Delta 1 + \Delta 2) H_i = 4,000$$

Del personal encuestado, el valor que más veces se presenta nos indica que son puntuales.

$$\text{MEDIA } \bar{X} = \sum n_i X_i / N = 3.5725$$

Podemos decir que en promedio, del personal encuestado es puntual.

$$\text{VARIANZA } S^2 = \sum n_i (X_i - \bar{X})^2 / N = 0.4330$$



$$\text{DESVIACION ESTANDAR } S = \sqrt{S^2} = 0.6581$$

Si $R = 4.55 < 6$ nos indica que del personal encuestado, no llegan tarde a trabajar.
S

PREGUNTA 5: PUNTUALIDAD (FRECUENCIA DE RETARDOS).

CLASES	n_i	n_{iac}	f_r	$frac$	J_i	X_i	$n_i X_i$	$(X_i - \bar{X})$	$n_i (X_i - \bar{X})$	$(X_i - \bar{X})^2$	$n_i (X_i - \bar{X})^2$
1	20	20	0.0509	0.0509	0	1	20	-2.4351	-48.7023	5.92978	118.595653
2	40	60	0.1018	0.1527	0	2	80	-1.4351	-57.4046	2.05955	82.3821456
3	82	142	0.2087	0.3613	0	3	246	-0.4351	-35.6794	0.18932	15.5246198
4	251	393	0.6387	1.0000	0	4	1004	0.5649	141.7863	0.3191	80.0930016
	393			1			1350				296.59542

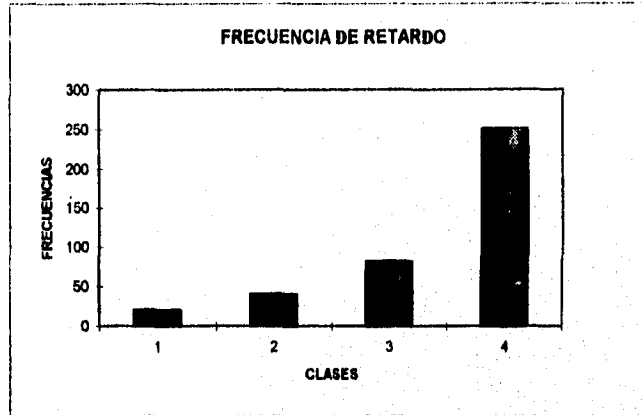
$$\text{MODA } \hat{X} = L_i + (\Delta_1 / \Delta_1 + \Delta_2) J_i = 4.000$$

Del personal encuestado, el valor que más veces se presenta nos indica que llegan con retardo de 1 a 11 veces al año.

$$\text{MEDIA } \bar{X} = \sum f_i X_i / N = 3.4351$$

Podemos decir que en promedio, del personal encuestado llegan con retardo de 1 a 3 veces al mes.

$$\text{VARIANZA } S^2 = \sum f_i (X_i - \bar{X})^2 / N = 0.7547$$



$$\text{DESVIACION ESTANDAR } S = \sqrt{S^2} = 0.8687$$

Si $R = 3.45 < 6$ nos indica que del personal encuestado, tienden a llegar con retardo de 1 a 11 veces al año.

PREGUNTA 6: MOTIVOS DE IMPUNTUALIDAD.

CLASES	f _i	f _{iac}	f _r	frac	J _i	X _i	f _i X _i	(X _i - \bar{X})	f _i (X _i - \bar{X})	(X _i - \bar{X}) ²	f _i (X _i - \bar{X}) ²
0	11	11	0.0056	0.0056	0	0	0	-3.4748	-38.2229	12.0743	132.8173
1	96	107	0.0489	0.0545	0	1	96	-2.4748	-237.5817	6.1247	587.9693
2	163	270	0.0830	0.1374	0	2	326	-1.4748	-240.3939	2.1751	354.5351
3	374	644	0.1903	0.3277	0	3	1122	-0.4748	-177.5786	0.2254	84.3160
4	1321	1965	0.6723	1.0000	0	4	5284	0.5252	693.7771	0.2758	364.3654
Σ	1965		1.0000				6828				1524.0031

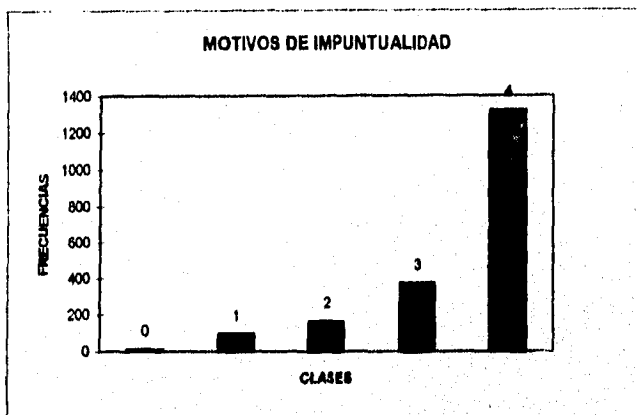
$$\text{MODA } = \tilde{X} = L_i + (\Delta 1 / \Delta 1 + \Delta 2) J_i = 4.000$$

Del personal encuestado, el valor que más veces se presenta nos indica que no tienen problemas de: transporte, de horario, distancia hogar-trabajo, Horario traslapado con otro empleo y otros, para llegar a tiempo a su centro de trabajo.

$$\text{MEDIA } \bar{X} = \sum f_i X_i / N = 3.4748$$

Podemos decir que en promedio, del personal encuestado nos indica que no tienen problemas de: transporte, de horario, distancia hogar-trabajo, Horario traslapado con otro empleo y otros, para llegar a tiempo a su centro de trabajo.

$$\text{VARIANZA } S^2 = \sum f_i(X_i - \bar{X})^2 / N = 0.7756$$



$$\text{DESVIACION ESTANDAR } S = \sqrt{S^2} = 0.8807$$

Si $\frac{R}{S} = 4.54 < 6$ nos indica que del personal encuestado, no tienen motivos para llegar tarde a su centro de trabajo.

PREGUNTA 7: ASISTENCIA.

CLASES	f_i	f_{iac}	f_r	$frac$	J_i	X_i	$f_i X_i$	$(X_i - \bar{X})$	$f_i(X_i - \bar{X})$	$(X_i - \bar{X})^2$	$f_i(X_i - \bar{X})^2$
1	1	1	0.0025	0.0025	0	1	1	-2.7405	-2.74	7.51011	7.51011013
2	16	17	0.0407	0.0433	0	2	32	-1.7405	-27.85	3.02919	48.4671056
3	67	84	0.1705	0.2137	0	3	201	-0.7405	-49.61	0.54828	36.7346308
4	309	393	0.7863	1.0000	0	4	1236	0.2595	80.20	0.06736	20.8148709
Σ	393		1.0000			1470					113.5267

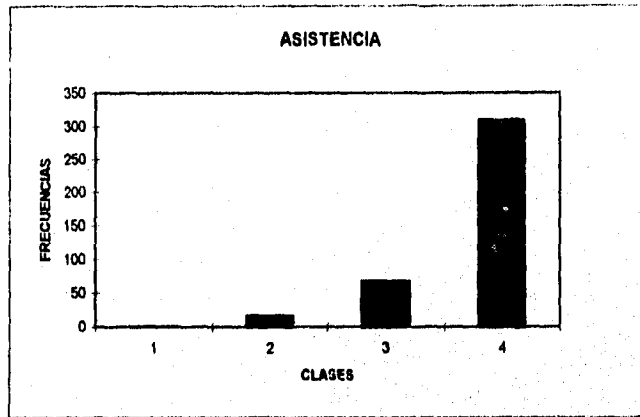
$$\text{MODA} = \bar{X} = L_i + (\Delta 1 / \Delta 1 + \Delta 2) J_i = 4.000$$

Del personal encuestado, el valor que más veces se presenta nos indica que no faltan a sus labores.

$$\text{MEDIA } \bar{X} = \sum f_i X_i / N = 3.7405$$

Podemos decir que en promedio, del personal encuestado no faltan a sus labores.

$$\text{VARIANZA } S^2 = \sum f_i (X_i - \bar{X})^2 / N = 0.2889$$



$$\text{DESVIACION ESTANDAR } S = \sqrt{S^2} = 0.5375$$

Si $\frac{R}{S} = 5.58 < 6$ nos indica que del personal encuestado, asiste a sus labores.

PREGUNTA 8: MOTIVOS DE AUSENTISMO.

CLASES	f _i	f _{lac}	f _r	frac	J _i	X _i	f _i X _i	(X _i - \bar{X})	f _i (X _i - \bar{X})	(X _i - \bar{X}) ²	f _i (X _i - \bar{X}) ²
0	3	3	0.0008	0.0008	0	0	0	-3.6639	-10.9916	13.4239	40.2718
1	45	48	0.0115	0.0122	0	1	45	-2.6639	-119.8740	7.0962	319.3286
2	184	232	0.0468	0.0590	0	2	368	-1.6639	-306.1517	2.7685	509.3958
3	806	1038	0.2051	0.2641	0	3	2418	-0.6639	-535.0774	0.4407	355.2206
4	2892	3930	0.7359	1.0000	0	4	11568	0.3361	972.0947	0.1130	326.7524
Σ	3930		1.0000			14399					1550.9692

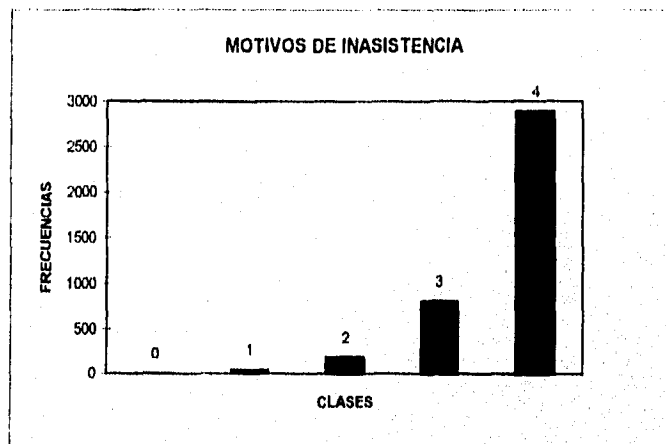
$$\text{MODA } = \bar{X} = L_i + (\Delta_1 / \Delta_1 + \Delta_2) J_i = 4.000$$

Del personal encuestado, el valor que más veces se presenta nos indica que no tienen motivos para faltar a sus labores.

$$\text{MEDIA } \bar{X} = \sum f_i X_i / N = 3.6619$$

Podemos decir que en promedio, del personal encuestado no tienen motivos para faltar a sus labores.

$$\text{VARIANZA } S^2 = \sum f_i (X_i - \bar{X})^2 / N = 0.3946$$



$$\text{DESVIACION ESTÁNDAR } S = \sqrt{S^2} = 0.6282$$

Si $R = 6.36 > 6$ nos indica que hay concentración de datos, lo cual se interpreta de la siguiente manera: del personal encuestado, no tiene motivos para no asistir a sus labores.

PREGUNTA 9: COMO CALIFICA LAS PRESTACIONES QUE OTORGA EL IMSS.

CLASES	f_i	f_{iac}	f_r	$frac$	J_i	X_i	$f_i X_i$	$(X_i - \bar{X})$	$f_i (X_i - \bar{X})$	$(X_i - \bar{X})^2$	$f_i (X_i - \bar{X})^2$
0	6562	6562	0.5218	0.5218	0	0	0	-1.1396	-7478.2589	1.2988	8522.4560
1	1444	8006	0.1148	0.6366	0	1	1444	-0.1396	-201.6272	0.0195	28.1534
2	1730	9736	0.1376	0.7742	0	2	3460	0.8604	1488.4383	0.7402	1280.6061
3	1932	11668	0.1536	0.9278	0	3	5796	1.8604	3594.2328	3.4610	6686.5992
4	908	12576	0.0722	1.0000	0	4	3632	2.8604	2597.2150	8.1817	7428.9932
Σ	12576		1.0000			14332					23946.8079

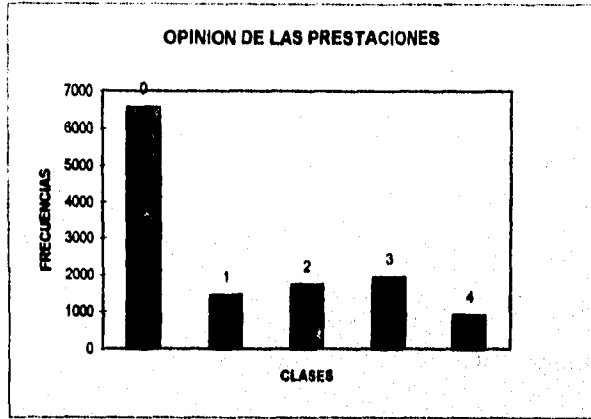
$$\text{MODA} = \bar{X}' = L_i + (\Delta 1 / \Delta 1 + \Delta 2) J_i = 0.000$$

Del personal encuestado, el valor que más veces se presenta nos indica que las personas no contestaron.

$$\text{MEDIA } \bar{X} = \sum f_i X_i / N = 1.1396$$

Podemos decir que en promedio, del personal encuestado opina que las prestaciones son malas.

$$\text{VARIANZA } S^2 = \sum f_i (X_i - \bar{X})^2 / N = 1.9042$$



$$\text{DESVIACION ESTANDAR } S = \sqrt{S^2} = 1.3799$$

Si $R = 2.89 < 6$ nos indica que los datos están dispersos y lo interpretamos de la siguiente forma: del personal encuestado, no contestó porque las desconoce o no las ha utilizado.

La pregunta No. 10 se tabuló por porcentajes, y se dividió en tres grupos: Primer grupo, los puntos mayores a 50, segundo grupo puntos mayores a 20 y menores a 50, y tercer grupo todos los puntos menores a 20.

	PUNTOS	PORCENTAJE
PREGTA. 10		
AMBIENTE DE TRABAJO	38	4.755944931%
ASIGNACION DE LUGAR	5	0.625782228%
CAMBIO DE AUTORIDADES	17	2.127659574%
CAPACITACION	102	12.765957447%
CONT FINAN	3	0.375469337%
DISMINUIR CORRUPCION	34	4.255319149%
DESBUROCRATIZAR	14	1.752190238%
DISMINUCION DE PERSONAL	11	1.376720901%
DISTRIBUCION DE CARGAS DE TRABAJO	23	2.878598248%
ELIMINAR PATERNALISMO SINDICAL	1	0.125156446%
MAS HOSPITALES Y CLINICAS	12	1.501877347%
INCONGRUENCIAS	3	0.375469337%
INTEGRAR SALARIOS.	1	0.125156446%
MAS ESTIMULOS	38	4.755944931%
MAS PERSONAL	35	4.380475594%
MAS SALARIO	86	10.763454318%
MAS TOLERANCIA EN LA ENTRADA	1	0.125156446%
MAS MATERIAL DE TRABAJO	69	8.635794743%
MEJ. ESTRAT	6	0.750938673%
MEJOR SERVICIO	20	2.503128911%
MODERNIZACION	13	1.627033792%
NO PRIVATIZAR IMSS	6	0.750938673%
OPORTUNIDADES DE ASCENSO	21	2.628285357%
PRESTACION	34	4.255319149%
PRESUPUESTO	19	2.377972466%
RESPONSABILIDAD	14	1.752190238%
SINDICATO MEDICO	1	0.125156446%
SUPERVISION	50	6.257822278%
SUPRIMIR FAVORITISMOS	13	1.627033792%
SUPRIMIR FESTEJOS	1	0.125156446%
SURTIR MEDICAMENTOS	35	4.380475594%
VALOR PUESTOS	73	9.136420526%
	799	100.0000%

El primer grupo nos da un total de: 380 47.56%

Tenemos resultados positivos como la teoría "Y".

El segundo grupo no da un total de: 258 32.29%

En este grupo aplicaríamos la teoría "Z".

El tercer grupo nos da un total de: 161 20.15%

Por último este grupo se asemeja en parte a la teoría "X".

2.5 RESULTADOS

Para una explicación más clara se mostrará al lector el análisis estadístico de una manera clara y sencilla.

DE LA PORTADA DEL CUESTIONARIO.

- Edad promedio del sexo femenino es de 35.3 años, y el masculino es de 33.9 años, casi se apega al Diagnóstico.

El disponer de personal de sexo femenino, es una ventaja comparativa puesto que hay múltiples evidencias a la responsabilidad, disciplina y conservación de su propio empleo. Sin embargo esta ventaja se reduce cuando se incluye a personal femenino que tenga la edad reproductiva más frecuente (26 a 38 años).

- Sexo El Masculino es 38.93%, y el Femenino 61.08%, es muy similar al Diagnóstico.



Los puestos de menor rotación a saber, los de mayor jerarquía conviene sean ocupados por personal que no acostumbre a utilizar a la familia como pretexto de sus ausencias, cosa que tiende a ocurrir en edades mayores a 40 años, tanto para hombres como para mujeres.

- Por el promedio de edad de hombres y mujeres, es de esperarse que la mayoría son casados, y algunos solteros.

ESTADO CIVIL	HOMBRES (%)	MUJERES (%)
SOLTERO	26.14	29.17
CASADO	68.63	62.08
VIUDO	0	5.42
DIVORCIADO	1.96	1.67
UNION LIBRE	3.27	1.67

Podemos decir en promedio que un poco más del 60% del personal es casado, lo cual nos indica que son personas que tienen un hogar, y que tienen que llevar el gasto del mismo y por lo tanto cumplir con su trabajo.

El personal que es soltero, tiende a exigir menos que el personal casado (en el aspecto económico) y se adapta con mayor facilidad a situaciones cambiantes en la organización.

- El 30.28% del personal del IMSS encuestado, tiene licenciatura, lo cual no concuerda con el Diagnóstico del IMSS que dice que el 77.5% tiene profesión. (Teniendo en cuenta que nosotros tomamos como referencia al personal que tenía carrera terminada, mientras que probablemente el IMSS amplió el rango hasta los individuos que están estudiando el nivel profesional, aunque esta es una afirmación que no podemos comprobar por falta de documentación que la respalde.)

Tentativamente tener una profesión, significa o presume la posibilidad de adaptarse a la disciplina de los horarios, sin embargo teniendo salarios como los que tiene el IMSS por debajo de los que se obtienen en la medicina privada, es de suponerse que los profesionistas de esta Institución, obtienen otros ingresos por la vía del doble o triple empleo (subempleo), generando obligaciones incompatibles con las del IMSS.

- Del total del personal encuestado el 27.48% ha tenido promociones, y el 72.52% ha estado en el mismo puesto.

Tomando en cuenta que el promedio de antigüedad es de 13.47 años y dado que casi las tres cuartas partes del personal no ha tenido ascensos podemos deducir que la motivación del personal está seriamente afectada.

- La Antigüedad promedio es de 13.47 años lo cual se aproxima a la cifra del Diagnóstico que es de 12 años.

Existe el concepto de fatiga laboral, si de manera concomitante a la antigüedad en el puesto no existen promociones o ascensos e igualmente aumentos de sueldos es de suponerse que los trabajadores se desinteresarán en su empleo (y lo manifestarán con sus ausencias). Esto es un contribuyente del personal que si llega a faltar y ser impuntual.

- El sueldo actual de la portadilla se verificó que el puesto fuera correcto en el Tabulador General de Sueldos.

En 1984, el Salario Mínimo General mensual era de \$20,672.00, con el cual se podían adquirir \$123.22 Dólares, y el Salario Mínimo General al 30 de Abril de 1996 mensual es de \$687.04, con el cual se pueden adquirir actualmente \$91.60 Dólares, el cual nos indica que en 12 años ha perdido de valor la moneda y el poder adquisitivo el equivalente a \$31.62 Dólares con un Salario Mínimo General.

- El promedio de hijos por trabajador es de 2.8.

Por la edad del personal del IMSS se entiende que los hijos que tienen correspondiente a que asisten a la educación elemental, mismos que solicitan a los padres en el nivel educativo, aunado a esto la escasez de guarderías en donde los trabajadores del IMSS puedan dejar a sus hijos.

• DATOS SEGUN DIAGNOSTICO.

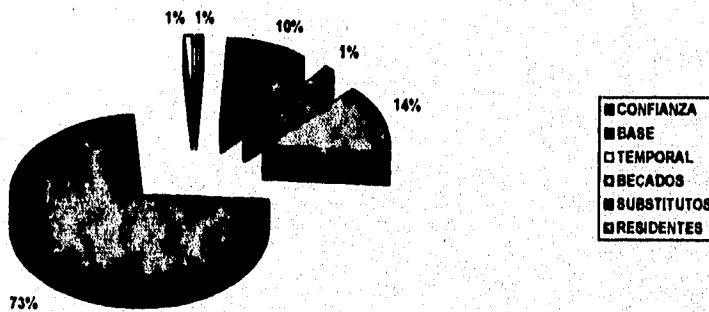
SEGUN ENCUESTA.

CATEGORIA	TRABAJADORES	PORCENTAJE
CONFIANZA "*"	47,295	13.69
BASE	251,034	72.71
TEMPORAL	4,160	1.20
BECADOS	2,920	0.84
SUSTITUTOS	35,019	10.14
RESIDENTES	4,810	1.39
SUMA	345,238	100.0

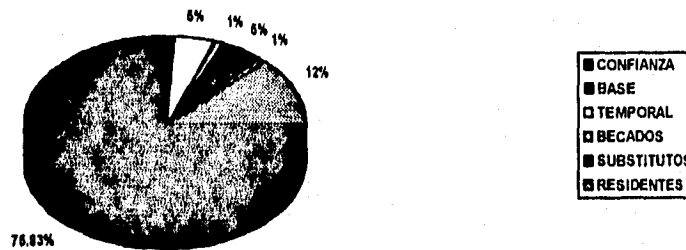
CLASE	PORCENTAJE
CONFIANZA "A"	6.11
CONFIANZA "B"	6.36
BASE	75.83
TEMPORAL	4.83
BECADO	1.02
SUSTITUTO	5.09
RESIDENTE	0.76

(*) 20,821 Son trabajadores de confianza "B" (44.02%).

DATOS SEGUN DIAGNOSTICO



DATOS SEGUN DIAGNOSTICO



Podemos decir que los trabajadores que adquieren la categoría denominada de base lemen menos al despido y eso también propicia algún desparpajo en materia de los dos problemas aquí estudiados (impuntualidad y ausentismo), ya que el trabajador .

- El 11.70% del personal encuestado dice tener otro empleo y es un ingreso extra que entra al hogar y que está entre uno y tres Salarios mínimos (General)
- El 51.14% del personal encuestado, dicen que alguien de su familia u otra persona aportan más ingresos al hogar , de los cuales la gran mayoría oscilan entre uno y cuatro salarios mínimos (General)
- Las tres cuartas partes de las personas encuestadas tiene hijos y que de éstos la gran mayoría son menores de edad, es de suponerse que la mayor parte se encuentra en educación de nivel preescolar y/o básico (45.21%), y seguidos muy de cerca los de nivel medio y medio superior (41.37%). Lo cual nos indica que se requiere mayor atención por parte de los padres y su asistencia en las escuelas, y el 13.42% tiene edades que van desde los 21 años de edad hasta los 35 años, que son los que ya no requieren la misma atención que los hijos de menor edad.

DEL CUESTIONARIO

Pregunta 1.-

- El 1.53% de las personas encuestadas no contestó.
- El 28.66% de las personas encuestadas, no alcanza a satisfacer sus necesidades con el sueldo percibido.
- El 41.13% de las personas encuestadas, apenas satisfacen sus necesidades con el sueldo percibido.
- El 22.36% de las personas encuestadas, logran satisfacer sus necesidades con el sueldo percibido.
- El 6.33% de las personas encuestadas, satisfacen completamente sus necesidades con el sueldo percibido.

Por lo tanto la mayoría del personal del IMSS encuestado, apenas satisfacen sus necesidades con el sueldo percibido.

Pregunta 2.-

- El 2.95% del personal encuestado no contestó.
- El 39.13% de las personas encuestadas, considera que la capacitación en el puesto, para puestos superiores, becas, incremento salarial, reconocimiento a sus labores, promociones y ascensos, tarea adecuada al nivel de estudios, puesto acorde con su experiencia, con sus méritos, y objetivos personales, está mal.
- El 25.04% de las personas encuestadas, considera que la capacitación en el puesto, para puestos superiores, becas, incremento salarial, reconocimiento a sus labores, promociones y ascensos, tarea adecuada al nivel de estudios, puesto acorde con su experiencia, con sus méritos, y objetivos personales, es deficiente.
- El 21.65% de las personas encuestadas, considera que la capacitación en el puesto, para puestos superiores, becas, incremento salarial, reconocimiento a sus labores, promociones y ascensos, tarea adecuada al nivel de estudios, puesto acorde con su experiencia, con sus méritos, y objetivos personales, es buena.

- El 11.22% de las personas encuestadas, considera que la capacitación en el puesto, para puestos superiores, becas, incremento salarial, reconocimiento a sus labores, promociones y ascensos, tarea adecuada al nivel de estudios, puesto acorde con su experiencia, con sus méritos, y objetivos personales, está muy bien.

Por lo tanto, la mayoría del personal del IMSS encuestado, considera que la capacitación en el puesto, para puestos superiores, becas, incremento salarial, reconocimiento a sus labores, promociones y ascensos, tarea adecuada al nivel de estudios, puesto acorde con su experiencia, con sus méritos, y objetivos personales, está mal.

Pregunta 3.-

- El 0.64% del personal encuestado no contestó.
- El 10.24% del personal encuestado, considera que las condiciones de trabajo como: Medio ambiente laboral, trato con sus superiores y compañeros, relaciones con el público, es negativo.
- El 26.53% del personal encuestado, considera regulares las condiciones de trabajo como: Medio ambiente laboral, trato con sus superiores y compañeros, relaciones con el público.
- El 44.47% del personal encuestado, considera que son buenas las condiciones de trabajo como: Medio ambiente laboral, trato con sus superiores y compañeros, relaciones con el público.
- El 18.13% del personal encuestado, considera que las condiciones de trabajo como: Medio ambiente laboral, trato con sus superiores y compañeros, relaciones con el público, son las ideales.

Por lo tanto, la mayoría del personal del IMSS encuestado, considera que son buenas las condiciones de trabajo como: Medio ambiente laboral, trato con sus superiores y compañeros, relaciones con el público.

Pregunta 4.

- El 65.65% de las personas encuestadas, afirman que no llegan tarde a sus labores.
- El 26.97% de las personas encuestadas, dice llegar entre el minuto 6 a 15 después de la hora de entrada.
- El 6.36% de las personas encuestadas, dice llegar entre el minuto 16 a 30 después de la hora de entrada.

- El 1.02% de las personas encuestadas, reconoció llegar a sus labores pasado el minuto 31.

Por lo tanto, la mayoría del personal del IMSS encuestado, llega a tiempo a su centro de trabajo.

Pregunta 5.

- El 5.09% de las personas encuestadas, acumula más de 5 retardos por mes.
- El 10.18% de las personas encuestadas, llega con un retardo de 4 a 5 veces al mes.
- El 20.87% de las personas encuestadas, llega con un máximo de 3 retardos al mes.
- El 63.87% de las personas encuestadas, no acumula más de 11 retardos por año.

La mayor parte del personal del IMSS encuestado, no llega tarde a trabajar.

Pregunta 6.-

- El 0.56% de las personas encuestadas, no contestó.
- El 4.89% de las personas encuestadas, muy frecuentemente llega tarde debido a: Problemas de transporte, horario, distancia hogar-trabajo, horario traslapado con otro empleo y otros.
- El 8.30% de las personas encuestadas, frecuentemente llega tarde debido a: Problemas de transporte, horario, distancia hogar-trabajo, horario traslapado con otro empleo y otros.
- El 19.03% de las personas encuestadas, de vez en cuando llega tarde debido a: Problemas de transporte, horario, distancia hogar-trabajo, horario traslapado con otro empleo y otros.
- El 67.23% de las personas encuestadas, nunca llega tarde debido a: Problemas de transporte, horario, distancia hogar-trabajo, horario traslapado con otro empleo y otros.

La mayor parte del personal del IMSS encuestado, no tiene Problemas de transporte, horario, distancia hogar-trabajo, horario traslapado con otro empleo y otros, para llegar a tiempo a su centro de trabajo.

Pregunta No. 7

- El 0.25% de las personas encuestadas, falta tres veces al mes.
- El 4.07% de las personas encuestadas, falta dos veces al mes.
- El 17.05% de las personas encuestadas, falta una vez al mes.

- El 78.63% de las personas encuestadas, no falta a su centro de trabajo.

La mayoría del personal del IMSS encuestado, no falta a su centro de trabajo.

Pregunta No. 8

- El 0.08% del personal encuestado, no contestó.
- El 1.15% del personal encuestado, muy frecuentemente falta a su centro de trabajo debido a: Incapacidad, licencia con sueldo, sin sueldo, comisión administrativa, sindical, curso de capacitación, beca, falta injustificada, otro empleo y otros.
- El 4.68% del personal encuestado, frecuentemente falta a su centro de trabajo debido a: Incapacidad, licencia con sueldo, sin sueldo, comisión administrativa, sindical, curso de capacitación, beca, falta injustificada, otro empleo y otros.
- El 20.51% del personal encuestado, esporádicamente falta a su centro de trabajo debido a: Incapacidad, licencia con sueldo, sin sueldo, comisión administrativa, sindical, curso de capacitación, beca, falta injustificada, otro empleo y otros.
- El 73.59% del personal encuestado, no tiene motivos para faltar a su centro de trabajo debido a: Incapacidad, licencia con sueldo, sin sueldo, comisión administrativa, sindical, curso de capacitación, beca, falta injustificada, otro empleo y otros.

La mayoría del personal del IMSS encuestado, no tiene motivos (debido a: Incapacidad, licencia con sueldo, sin sueldo, comisión administrativa, sindical, curso de capacitación, beca, falta injustificada, otro empleo y otros) para faltar a su centro de trabajo.

Pregunta 9.-

- El 52.18% de las personas encuestadas, no ha usado o no conoce las prestaciones que otorga el IMSS y que tiene derecho.
- El 11.48% de las personas encuestadas, opina que son malas las prestaciones que otorga el IMSS.

- El 13.76% de las personas encuestadas, opina que son regulares las prestaciones que otorga el IMSS.
- El 15.36% de las personas encuestadas, opina que son buenas las prestaciones que otorga el IMSS.
- El 7.22% de las personas encuestadas, opina que son excelentes las prestaciones que otorga el IMSS.

La mayoría del personal del IMSS encuestado, opina que no conoce o no ha usado las prestaciones que otorga la misma Institución.

Pregunta 10.-

- La Mayoría (El 47.56%) del personal del IMSS encuestado, sugiere que haya más: capacitación, aumento de salarios, material de trabajo, supervisión y valoración de puestos, para lograr un mejor desempeño de las funciones de la Institución.
- La tercera parte (32.29%) del personal del IMSS encuestado, sugiere que: Haya un mejor ambiente de trabajo, menor corrupción, más estímulos, más personal, dar un mejor servicio, oportunidades de ascenso, prestaciones, y que surtan medicamento a Clínicas y Hospitales.
- El 20.15% del personal del IMSS encuestado, sugiere que asignen mejores lugares (espacios), haya cambios de autoridades, menor burocracia, disminución de personal, eliminar paternalismos sindicales, que haya más Hospitales y Clínicas, integrar salarios, más tolerancia en la entrada, que se modernice la Institución, no se privatice, más presupuesto, responsabilidad, hacer sindicato médico, suprimir favoritismos y festejos.

III. CONCLUSIONES.

1.- En primer lugar se pudo concluir que la motivación del personal, no influye directamente en el ausentismo, pero sí influye en cuanto a que están motivados a asistir y a llegar temprano por un estímulo. Sin embargo pudimos observar que la deficiente motivación del personal afecta negativamente en su desempeño laboral.

Esto quizá se deba a que dada la situación económica del país, la gente no puede permitirse ausentarse de sus labores, por los consecuentes descuentos. Sin embargo su desempeño laboral es deficiente como consecuencia de las condiciones negativas de trabajo (Salario insuficiente, mala capacitación, inadecuada supervisión pocas oportunidades de ascenso, entre los principales factores).

2.- También nos encontramos que la mayoría del personal del IMSS son casados (65%) y que por la edad promedio de los trabajadores (es de 35 años) se encuentran en la edad reproductiva y como el promedio de edad de los hijos es de 9 años, se entiende que tienen que estar al pendiente de sus hijos en su educación elemental y se comprende que deben ir constantemente a sus escuelas, y por consiguiente que faltan o pidan permiso en su trabajo para poder asistir descuidando así constantemente sus labores.

3.- Las tres cuartas partes del personal del IMSS no han tenido ascensos y esto repercute directamente en su motivación personal (interior), y si no es posible dar ascensos a la mayoría del personal por diversas razones, entonces sería conveniente la rotación de personal para ver que puesto es el adecuado, o para cambiar al trabajador de ambiente laboral.

4.- Otro punto importante que concluimos, es que la mayoría del personal del IMSS sugiere, es que haya más capacitación y se les dote del material necesario, así como un espacio adecuado de trabajo, suficiente luz

y una apropiada ventilación para poder desarrollar mejor su trabajo y con esto conseguir un mejor salario, al mismo tiempo satisfacen su motivación (desde el punto de vista de Maslow y/o Herzberg).

5.- En cuanto a la estructura orgánica general del I.M.S.S. se refiere, se concluyó que el tramo de control es más amplio de lo que se permite en los organigramas de acuerdo a diversos autores, que deben ser 5 o máximo 6 colaboradores, e infringen en un Principio de Administración muy importante, que es el de Unidad de Mando, el cual menciona que no debe de existir más de un jefe para un colaborador, y en el organigrama del IMSS tienen 2 superiores para un colaborador los cuales son: los directores normativos del IMSS y los directores regionales. Además de que la estructura es muy alta, lo cual afecta notablemente en la comunicación tanto descendente como ascendente.

Lo anterior por supuesto que tiene mucho que ver con la motivación del personal, porque si no se tiene una estructura acorde con las necesidades de la organización, es obvio que el personal no tiene una buena dirección, y existe un cuello de botella en las cargas de trabajo, ni apoyo por parte de su jefe inmediato, y por lo tanto se desmotiva en sus labores.

IV. PROPUESTA PERSONAL.

Uno de los puntos que consideramos más importantes, es que para una empresa no debe ser tan importante el si llega tarde o temprano un trabajador. o el estarlo supervisando haber si está o no en su escritorio. Creemos que tanto para la Institución como para el trabajador, es mucho más motivante y sustancioso que el trabajador se dedique a sus funciones encomendadas, se preocupe por capacitarse continuamente y por aprender para apoyar a su empresa.

Y por parte de la organización a que se dedique en el área de selección de personal escoger a gente preparada.

Ha enseñarle al trabajador desde su inicio (o que tenga cierta antigüedad en la empresa), para que se preocupe por aprender sus funciones específicas y las de toda la organización en términos generales.

Estarlo capacitando constantemente, apoyarlo tanto en el material de trabajo como en sus dudas dentro de sus labores.

Pedirle al trabajador metas ya sean semanales, quincenales, mensuales u otras, pero que cumpla con su trabajo y no fastidiarlo con reloj checador. Y que exista un órgano interno de control que evalúe dichas metas, y que sea para todas las principales áreas de la organización (áreas sustantivas, recursos humanos, financieros y materiales).

Pensamos que es suficiente con tener empleados preparados, que se preocupen por su trabajo, y con los que no tengan que enseñarles que tienen que cumplir con sus funciones encomendadas, pero con razones, preparándolos.

Al personal que no quiera desarrollarse en su puesto, platicar con él y tratar de reubicarlo para ver en qué área sería posible cambiarlo. Y también es recomendable rotar de puesto, al personal que no tiene posibilidades de ascenso ya sea por falta de preparación y/o experiencia, esto con el fin de que se vaya desarrollando en la empresa y conociendo otras áreas, aparte de no desmotivarlo por estar 20 años o más en el mismo puesto.

Sería conveniente, que el IMSS se actualice en cuanto a equipo de cómputo, puesto que para la época en la que estamos debería tenerlo en todas sus áreas tanto médicas como administrativas, y capacitar al personal. El automatizar a la institución con sistemas de cómputo, ayudaría a reducir su plantilla de personal considerablemente. Y a manejar más rápido y confiable, toda la información que maneje el IMSS. Poner controles adecuados para el manejo de sus recursos financieros, para evitar malos usos o aplicaciones. Aunado a esto, la escases de material de trabajo (medicamentos, papelería, entre otros.) que tiene el IMSS.

La mala distribución de sus áreas de trabajo, y falta de oxígeno, luz, esto afecta al trabajador en sus labores diarias, teniendo deficientes resultados en sus labores.

Es importante que si esto lo hace la empresa, y sus trabajadores responden, que no descuiden el factor salario, que es también un motivante para satisfacer sus propias necesidades.

V. ANEXOS

ANEXO 1

GRAFICA DE GANTT (MAYO DE 1995 A ENERO DE 1996).

ACTIVIDADES.	TIEMPO (EN SEMANAS).							
	T.E.	T.R.	T.E.	T.R.	T.E.	T.R.	T.E.	T.R.
ELECCION DE TEMA (MAYO)	4	8						
INTRODUCCION (JULIO)			4	4				
ANTECEDENTES (AGOSTO)					16	16		
ESTADISTICA (DICIEMBRE)							8	20

DEBIDO AL DESFAZAMIENTO DE TIEMPO SE REAJUSTARON LAS
ACTIVIDADES CONTRA TIEMPO.

GRAFICA DE GANTT (FEBRERO A JUNIO DE 1996).

ACTIVIDADES.	TIEMPO (EN SEMANAS).								
	FECHA DE INICIO.	T.E.	T.R.	T.E.	T.R.	T.E.	T.R.	T.E.	T.R.
ESTADISTICA (FEBRERO)		12	12						
CONCLUSIONES (MAYO)				1	1				
PROPUESTA (MAYO)						1	1		
REVISION (MAYO)								2	2
IMPRESION DE TESIS (JUNIO)		1	1						

ANEXO 2.

PRESUPUESTO DE LA INVESTIGACION.

Para el desarrollo de la Investigación hemos considerado diversos gastos, que totalizando las cifras de Mayo de 1995 a Junio de 1996 nos da las siguientes cifras:

1. Transportes y gasolina	1,010
2. Fotocopiado	300
3. Libros, periódicos y revistas	1,800
4. Papel, cinta y tinta para computadora	300
5. Teléfono	800
6. Energía Eléctrica	200
7. Alimentos	2,000
8. Estacionamientos	180
9. Casetas	500
10. Autobuses	300
10. Gastos Varios	900
11. Impresión de Tesis (50 tomos)	3,000
TOTAL	11,290

ANEXO 3

	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES	TOTALES
CONCEPTO			
EDAD			
X < 20 AÑOS	4	5	9
21 - 30 AÑOS	43	55	98
31 - 40 AÑOS	61	107	168
41 -50 AÑOS	33	61	94
51 AÑOS O >	12	12	24
	153	240	393
SEXO			
MASCULINO	153		153
FEMENINO		240	240
	153	240	393
EDO. CIVIL			
SOLTERO	40	70	110
CASADO	105	149	254
VIUDO	0	13	13
DIVORCIAD.	3	4	7
UNION LIBRE	5	4	9
	153	240	393
° MAX. EST.			
PRIMARIA	3	6	9
SECUNDAR.	37	33	70
TEC. O COM.	10	68	78
PREPARAT.	45	54	99
LICENCIAT.	45	74	119
POSGRADO	13	5	18
	153	240	393
EST. ACT.			
PRIMARIA	1	1	2
SECUNDAR.	9	4	13
TEC. O COM.	5	14	19
PREPARAT.	9	14	23
LICENCIAT.	12	20	32
POSGRADO	12	9	21
OTROS	6	15	21
NO TIENE	99	163	262
	153	240	393

PUEST. ING.			
A. U. O.	12	24	36
ANALISTA	2	0	2
ASIST. MED.	0	32	32
AUDITOR	2	0	2
AUX SER AD	0	2	2
AUX. ENFER.	3	36	39
AUX. FARM.	2	1	3
AUX. GUARD.	0	1	1
AUX. INTEND	38	25	63
AUX. T.S. DIE.	6	2	8
AUX. LABOR.	3	0	3
AYUD. INTEN	19	10	29
CAMARERA	0	1	1
CAMILLERO	1	0	1
CHOFER	2	0	2
EDUCADORA	0	2	2
ENFERMERA	0	21	21
JEFE DE GPO.	0	1	1
JEFE LABOR.	2	0	2
JEFE OFNA.	4	0	4
LABORATOR.	2	2	4
MANEJ ALIM	1	0	1
MED NO FAM	11	2	13
MED. FAMIL.	17	12	29
MENSAJERO	3	1	4
NUT. DIETIST	0	2	2
OF. CONTAB.	0	1	1
OF. PUERIC.	0	10	10
OF. SER. TEC.	2	0	2
OF. TESORER.	1	0	1
PAGADOR	1	1	2
PROMOTOR	1	0	1
QUIMICO	0	3	3
SECRETARIA	0	4	4
TEC. ORIENT.	0	2	2
TEC. POLIVAL	1	0	1
TEC. RADIOL.	4	2	6
TECN. PUER.	0	1	1
TECNICO	0	2	2
TRAB. SOC.	0	6	6
VIGILANTE	6	0	6
NORECUERD	7	31	38
	153	240	393
PUEST. ACT.			
A. U. O.	13	27	40
ANALISTA	2	0	2
ASIST. MED.	0	44	44
AUDITOR	3	1	4

PUEST. ACT.			
AUX ALMAC.	1	0	1
AUX FARM.	2	0	2
AUX SER AD	2	3	5
AUX. DIET.	1	2	3
AUX. ENFER.	3	34	37
AUX. INTEND	25	17	42
AUX. LABOR.	4	1	5
AYDTE. INTE.	14	11	25
CAJERO	1	0	1
CAMILLERO	1	0	1
CHOFER	1	0	1
COCINERO	1	1	2
COOR. AS ME	0	2	2
COORD. FAR.	0	1	1
COORD. S. T.	4	0	4
COORD. TES.	0	1	1
DIRECTOR	1	0	1
EDUCADORA	0	3	3
ENFERMERA	0	23	23
JEFE DEP. CL.	1	0	1
JEFE ENFERM	0	1	1
JEFE LABORA	3	0	3
JEFE OFICINA	6	3	9
JEFE ROPER.	2	0	2
JEFE SER. TE	0	2	2
JEFE TRAB. S.	0	2	2
LABORATOR.	2	2	4
MANE. ALIM.	1	1	2
MED NO FAM	10	5	15
MED. FAMIL.	17	14	31
MENSAJERO	1	1	2
NUT. DIETIST	0	2	2
OF. ALMAC.	1	0	1
OF. ESTADIS.	1	0	1
OF. FARMAC.	1	0	1
OF. PERSNAL.	0	3	3
OF. PUERICUL	0	2	2
OF. SER. ADM	0	2	2
OF. SERV. INT	3	0	3
OF. SERV. TE	4	1	5
OF. TESORER.	3	2	5
OP. TELEFON.	0	2	2
PROM. ESTO.	0	1	1
QUIMICO	0	5	5
SECRETARIA	0	3	3
SUBDELEGAD	1	0.	1
SUBJEFE ENF.	0	1	1
TEC. ORIENT.	0	2	2

PUEST. ACT.			
TEC. POLIVAL.	4	0	4
TEC. PUERIC.	0	1	1
TEC. RADIOL.	5	2	7
TERAPISTA	1	0	1
TRAB. SOC.	0	9	9
VIGILANTE	7	0	7
	153	240	393

ANTIGÜEDAD			
0 - 1 AÑOS	6	9	15
2 AÑOS	8	7	15
3 AÑOS	8	6	14
4 AÑOS	3	5	8
5 - 19 AÑOS	99	173	272
20 ó MAS	29	40	69
	153	240	393

SUELD. ING.			
200 - 499	34	22	56
500 - 799	13	22	35
800 - 999	5	15	20
1000 - 1499	7	14	21
1500 - 2499	14	13	27
2500 - 4999	0	8	8
5000 - 5999	2	4	6
6000 - 7999	4	3	7
8000 - 9999	3	2	5
10000 - 12999	0	2	2
13000 - 31999	0	2	2
32000 - 50000	0	1	1
50000 - 99999	0	0	0
100000 ó >	0	1	1
NO RECUERD.	71	131	202
	153	240	393

SUELD. ACT.			
X < 1000	38	27	65
1001 - 1500	63	162	225
1501 - 2000	9	18	27
2001 - 2500	35	29	64
2501 ó MAS	8	4	12
	153	240	393

NO. DEP. EC.			
0	24	36	60
1	12	34	46
2	31	80	111
3	40	55	95
4	31	26	57
5 ó MAS	15	9	24
	153	240	393

CATEGORIA			
CONF. A	18	6	21
CONF. B	14	11	25
BASE	98	200	298
TEMPORAL	8	11	19
BECAADO	3	1	4
SUBSTITUTO	9	11	20
RESIDENTE	3	0	3
	153	240	393

APOR. OTR.			
PADRES	4	15	19
PAREJA	14	93	107
HIJOS	1	2	3
HERMANOS	1	3	4
OTRO	47	21	68
NO	86	106	192
	153	240	393

CANTIDAD			
X < 1000	24	43	67
1001 - 1500	9	23	32
1501 - 2000	5	24	29
2001 - 2500	0	5	5
2501 ó MAS	9	17	26
	47	112	159

OTRA OCUP.			
SI	25	21	46
NO	128	219	347
	153	240	393

GANAS			
1 - 1000	9	7	16
1001 - 1500	2	2	4
1501 - 2000	3	5	8
2001 - 2500	1	0	1
2501 ó MAS	4	3	7
	19	17	36

TIENE HIJOS			
SI	114	177	291
NO	39	63	102
	153	240	393

EDADES			
0 - 10 AÑOS	115	168	283
11 - 20 AÑOS	111	148	259
21 ó MAS	34	50	84
	260	366	626

ANEXO IV

RESULTADOS GLOBALES DE LA INVESTIGACION DE CAMPO

HOMBRES			MUJERES			TOTAL % TOTAL	
CONCEPTO	SUBT.	PORCIENTO	CONCEPTO	SUBT.	PORCIENTO		
EDAD			EDAD				
X < 20 AÑOS	4	2.6144%	X < 20 AÑOS	5	2.0833%	9	2.2901%
21 - 30 AÑOS	43	28.1046%	21 - 30 AÑOS	55	22.9167%	98	24.9364%
31 - 40 AÑOS	61	39.8693%	31 - 40 AÑOS	107	44.5833%	168	42.7481%
41 - 50 AÑOS	33	21.5686%	41 - 50 AÑOS	61	25.4167%	94	23.9186%
51 AÑOS O >	12	7.8431%	51 AÑOS O >	12	5.0000%	24	6.1069%
	153	100.0000%		240	100.0000%	393	100.0000%
SEXO			SEXO				
MASCULINO	153	100.0000%	MASCULINO	0	0.0000%	153	38.9313%
FEMENINO	0	0.0000%	FEMENINO	240	100.0000%	240	61.0687%
	153	100.0000%		240	100.0000%	393	100.0000%
EDO. CIVIL			EDO. CIVIL				
SOLTERO	40	26.1438%	SOLTERA	70	29.1667%	110	27.9898%
CASADO	105	68.6275%	CASADA	149	62.0833%	254	64.6310%
VIUDO	0	0.0000%	VIUDA	13	5.4167%	13	3.3079%
DIVORCIADO	3	1.9608%	DIVORCIADO	4	1.6667%	7	1.7812%
UNION LIBRE	5	3.2680%	UNION LIBRE	4	1.6667%	9	2.2901%
	153	100.0000%		240	100.0000%	393	100.0000%
* MAX. EST.			* MAX. EST.				
PRIMARIA	3	1.9608%	PRIMARIA	6	2.5000%	9	2.2901%
SECUNDAR.	37	24.1830%	SECUNDAR.	33	13.7500%	70	17.8117%
TEC. O COM.	10	6.5359%	TEC. O COM.	68	28.3333%	78	19.8473%
PREPARAT.	45	29.4118%	PREPARAT.	54	22.5000%	99	25.1908%
LICENCIAT.	45	29.4118%	LICENCIAT.	74	30.8333%	119	30.2799%
POSGRADO	13	8.4967%	POSGRADO	5	2.0833%	18	4.5802%
	153	100.0000%		240	100.0000%	393	100.0000%
EST. ACT.			EST. ACT.				
PRIMARIA	1	0.6536%	PRIMARIA	1	0.4167%	2	0.5089%
SECUNDAR.	9	5.8824%	SECUNDAR.	4	1.6667%	13	3.3079%
TEC. O COM.	5	3.2680%	TEC. O COM.	14	5.8333%	19	4.8346%
PREPARAT.	9	5.8824%	PREPARAT.	14	5.8333%	23	5.8524%
LICENCIAT.	12	7.8431%	LICENCIAT.	20	8.3333%	32	8.1425%
POSGRADO	12	7.8431%	POSGRADO	9	3.7500%	21	5.3435%
OTROS	6	3.9216%	OTROS	15	6.2500%	21	5.3435%
NO TIENE	99	64.7059%	NO TIENE	163	67.9167%	262	66.6667%
	153	100.0000%		240	100.0000%	393	100.0000%
PUEST. ING.			PUEST. ING.				
A. S. B.	11	7.1895%	A. S. B.	0	0.0000%	11	2.7990%
A. U. O.	12	7.8431%	A. U. O.	24	10.0000%	36	9.1603%
ANALISTA	2	1.3072%	ANALISTA	0	0.0000%	2	0.5089%

PUEST. ING.		PUEST. ING.		PUEST. ING.		PUEST. ING.	
ASIST. MED	0	0.0000%	ASIST. MED.	32	13.3333%	32	8.1425%
AUDITOR	2	1.3072%	AUDITOR	0	0.0000%	2	0.5089%
AUX ADMVO	0	0.0000%	AUX ADMVO	1	0.4167%	1	0.2545%
AUX SER AD	0	0.0000%	AUX SER AD	1	0.4167%	1	0.2545%
AUX. DIET.	0	0.0000%	AUX. DIET.	2	0.8333%	2	0.5089%
AUX. ENFER.	3	1.9608%	AUX. ENFER.	36	15.0000%	39	9.9237%
AUX. FARM.	2	1.3072%	AUX. FARM.	1	0.4167%	3	0.7634%
AUX. GUARD.	0	0.0000%	AUX. GUARD.	1	0.4167%	1	0.2545%
AUX. INTEND	27	17.6471%	AUX. INTEND	25	10.4167%	52	13.2316%
AUX.LABOR.	3	1.9608%	AUX.LABOR.	0	0.0000%	3	0.7634%
AUX. DIETA	6	3.9216%	AUX. DIETA	0	0.0000%	6	1.5267%
AYUD. INTEN	0	0.0000%	AYUD. INTEN	3	1.2500%	3	0.7634%
CAMARERA	0	0.0000%	CAMARERA	1	0.4167%	1	0.2545%
CAMILLERO	1	0.6536%	CAMILLERO	0	0.0000%	1	0.2545%
CHOFER	2	1.3072%	CHOFER	0	0.0000%	2	0.5089%
DIETISTA	0	0.0000%	DIETISTA	1	0.4167%	1	0.2545%
EDUCADORA	0	0.0000%	EDUCADORA	2	0.8333%	2	0.5089%
ENFERMERA	0	0.0000%	ENFERMERA	21	8.7500%	21	5.3435%
INTENDEN.	19	12.4183%	INTENDEN.	7	2.9167%	26	6.6158%
JEFE DE GPO.	0	0.0000%	JEFE DE GPO.	1	0.4167%	1	0.2545%
JEFE LABOR.	2	1.3072%	JEFE LABOR.	0	0.0000%	2	0.5089%
JEFE OFNA.	4	2.6144%	JEFE OFNA.	0	0.0000%	4	1.0178%
LABORATOR.	2	1.3072%	LABORATOR.	2	0.8333%	4	1.0178%
MANEJ ALIM	1	0.6536%	MANEJ ALIM	0	0.0000%	1	0.2545%
MED NO FAM	11	7.1895%	MED NO FAM	2	0.8333%	13	3.3079%
MED. FAMIL.	17	11.1111%	MED. FAMIL.	12	5.0000%	29	7.3791%
MENSAJERO	3	1.9608%	MENSAJERO	1	0.4167%	4	1.0178%
NUT. DIETIST	0	0.0000%	NUT. DIETIST	1	0.4167%	1	0.2545%
OF. CONTAB.	0	0.0000%	OF. CONTAB.	1	0.4167%	1	0.2545%
OF. PUERIC.	0	0.0000%	OF. PUERIC.	10	4.1667%	10	2.5445%
OF. SER. TEC.	2	1.3072%	OF. SER. TEC.	0	0.0000%	2	0.5089%
OF. TESORER.	1	0.6536%	OF. TESORER.	0	0.0000%	1	0.2545%
PAGADOR	1	0.6536%	PAGADOR	1	0.4167%	2	0.5089%
PROMOTOR	1	0.6536%	PROMOTOR	0	0.0000%	1	0.2545%
QUIMICO	0	0.0000%	QUIMICO	3	1.2500%	3	0.7634%
RADIOLOGO	1	0.6536%	RADIOLOGO	0	0.0000%	1	0.2545%
SECRETARIA	0	0.0000%	SECRETARIA	4	1.6667%	4	1.0178%
TEC. ORIENT.	0	0.0000%	TEC. ORIENT.	2	0.8333%	2	0.5089%
TEC. POLIVAL.	1	0.6536%	TEC. POLIVAL.	0	0.0000%	1	0.2545%
TEC.RADIOL.	3	1.9608%	TEC.RADIOL.	2	0.8333%	5	1.2723%
TECN. PUER.	0	0.0000%	TECN. PUER.	1	0.4167%	1	0.2545%
TECNICO	0	0.0000%	TECNICO	2	0.8333%	2	0.5089%
TRAB. SOC.	0	0.0000%	TRAB. SOC.	6	2.5000%	6	1.5267%
VIGILANTE	6	3.9216%	VIGILANTE	0	0.0000%	6	1.5267%
NO RECUERD	7	4.5752%	NO RECUERD	31	12.9167%	38	9.6692%
153	100.0000%		240	100.0000%	393	100.0000%	
PUEST. ACT.			PUEST. ACT.				
A. S. B.	10	6.5359%	A. S. B.	0	0.0000%	10	2.5445%
A. U. O.	13	8.4967%	A. U. O.	27	11.2500%	40	10.1781%
ANALISTA	2	1.3072%	ANALISTA	0	0.0000%	2	0.5089%
ASIST. MED.	0	0.0000%	ASIST. MED.	44	18.3333%	44	11.1959%
AUDITOR	3	1.9608%	AUDITOR	1	0.4167%	4	1.0178%

PUEST. ACT.		PUEST. ACT.		PUEST. ACT.			
AUX ADMVO	2	1.3072%	AUX ADMVO	1	0.4167%	3	0.7634%
AUX ALMAC.	1	0.6536%	AUX ALMAC.	0	0.0000%	1	0.2545%
AUX FARM.	2	1.3072%	AUX FARM.	0	0.0000%	2	0.5089%
AUX SER AD	0	0.0000%	AUX SER AD	2	0.8333%	2	0.5089%
AUX. DIET.	1	0.6536%	AUX. DIET.	2	0.8333%	3	0.7634%
AUX. ENFER.	3	1.9608%	AUX. ENFER.	34	14.1667%	37	9.4148%
AUX. INTEND	15	9.8039%	AUX. INTEND	17	7.0833%	32	8.1425%
AUX. LABOR.	4	2.6144%	AUX. LABOR.	1	0.4167%	5	1.2723%
AYDTE. INTE.	0	0.0000%	AYDTE. INTE.	5	2.0833%	5	1.2723%
CAJERO	1	0.6536%	CAJERO	0	0.0000%	1	0.2545%
CAMILLERO	1	0.6536%	CAMILLERO	0	0.0000%	1	0.2545%
CHOFER	1	0.6536%	CHOFER	0	0.0000%	1	0.2545%
COCINERO	1	0.6536%	COCINERO	1	0.4167%	2	0.5089%
COOR. AS ME	0	0.0000%	COOR. AS ME	2	0.8333%	2	0.5089%
COORD. FAR.	0	0.0000%	COORD. FAR.	1	0.4167%	1	0.2545%
COORD. S. T.	4	2.6144%	COORD. S. T.	0	0.0000%	4	1.0178%
COORD. TES.	0	0.0000%	COORD. TES.	1	0.4167%	1	0.2545%
DIETISTA	0	0.0000%	DIETISTA	1	0.4167%	1	0.2545%
DIRECTOR	1	0.6536%	DIRECTOR	0	0.0000%	1	0.2545%
EDUCADORA	0	0.0000%	EDUCADORA	3	1.2500%	3	0.7634%
ENFERMERA	0	0.0000%	ENFERMERA	23	9.5833%	23	5.8524%
INTENDENC.	14	9.1503%	INTENDENC.	6	2.5000%	20	5.0891%
JEFE DEP. CL.	1	0.6536%	JEFE DEP. CL.	0	0.0000%	1	0.2545%
JEFE ENFERM	0	0.0000%	JEFE ENFERM	1	0.4167%	1	0.2545%
JEFE LABORA	3	1.9608%	JEFE LABORA	0	0.0000%	3	0.7634%
JEFE OFICINA	6	3.9216%	JEFE OFICINA	3	1.2500%	9	2.2901%
JEFE ROPER.	2	1.3072%	JEFE ROPER.	0	0.0000%	2	0.5089%
JEFE SER. TEC	0	0.0000%	JEFE SER. TEC	2	0.8333%	2	0.5089%
JEFE TRAB. S.	0	0.0000%	JEFE TRAB. S.	2	0.8333%	2	0.5089%
LABORATOR.	2	1.3072%	LABORATOR.	2	0.8333%	4	1.0178%
MANE. ALIM.	1	0.6536%	MANE. ALIM.	1	0.4167%	2	0.5089%
MED NO FAM	10	6.5359%	MED NO FAM	5	2.0833%	15	3.8168%
MED. FAMIL.	17	11.1111%	MED. FAMIL.	14	5.8333%	31	7.8880%
MENSAJERO	1	0.6536%	MENSAJERO	1	0.4167%	2	0.5089%
NUT. DIETIST	0	0.0000%	NUT. DIETIST	1	0.4167%	1	0.2545%
OF. ALMAC.	1	0.6536%	OF. ALMAC.	0	0.0000%	1	0.2545%
OF. ESTADIS.	1	0.6536%	OF. ESTADIS.	0	0.0000%	1	0.2545%
OF. FARMAC.	1	0.6536%	OF. FARMAC.	0	0.0000%	1	0.2545%
OF. PERSNAL.	0	0.0000%	OF. PERSNAL.	3	1.2500%	3	0.7634%
OF. PUERICUL	0	0.0000%	OF. PUERICUL	2	0.8333%	2	0.5089%
OF. SER. ADM	0	0.0000%	OF. SER. ADM	2	0.8333%	2	0.5089%
OF. SERV. INT	3	1.9608%	OF. SERV. INT	0	0.0000%	3	0.7634%
OF. SERV. TEC	4	2.6144%	OF. SERV. TEC	1	0.4167%	5	1.2723%
OF. TESORER.	3	1.9608%	OF. TESORER.	2	0.8333%	5	1.2723%
OP. TELEFON.	0	0.0000%	OP. TELEFON.	2	0.8333%	2	0.5089%
PROM. ESTO.	0	0.0000%	PROM. ESTO.	1	0.4167%	1	0.2545%
QUIMICO	0	0.0000%	QUIMICO	5	2.0833%	5	1.2723%
RADIOLOGO	2	1.3072%	RADIOLOGO	0	0.0000%	2	0.5089%
SECRETARIA	0	0.0000%	SECRETARIA	3	1.2500%	3	0.7634%
SUBDELEGAD	1	0.6536%	SUBDELEGAD	0	0.0000%	1	0.2545%
SUBJEFE ENF.	0	0.0000%	SUBJEFE ENF.	1	0.4167%	1	0.2545%
TEC. ORIENT.	0	0.0000%	TEC. ORIENT.	2	0.8333%	2	0.5089%
TEC. POLIVAL	4	2.6144%	TEC. POLIVAL	0	0.0000%	4	1.0178%

PUEST. ACT.			PUEST. ACT.				
TEC. PUERIC.	0	0.0000%	TEC. PUERIC.	1	0.4167%	1	0.2545%
TEC. RADIOL.	3	1.9608%	TEC. RADIOL.	2	0.8333%	5	1.2723%
TERAPEUTA	1	0.6536%	TERAPEUTA	0	0.0000%	1	0.2545%
TRAB. SOC.	0	0.0000%	TRAB. SOC.	9	3.7500%	9	2.2901%
VIGILANTE	7	4.5752%	VIGILANTE	0	0.0000%	7	1.7812%
153	100.0000%		240	100.0000%		393	100.0000%
ANTIGÜEDAD			ANTIGÜEDAD				
0 - 1 AÑOS	6	3.9216%	0 - 1 AÑOS	9	3.7500%	15	3.8168%
2 AÑOS	8	5.2288%	2 AÑOS	7	2.9167%	15	3.8168%
3 AÑOS	8	5.2288%	3 AÑOS	6	2.5000%	14	3.5623%
4 AÑOS	3	1.9608%	4 AÑOS	5	2.0833%	8	2.0356%
5 - 19 AÑOS	99	64.7059%	5 - 19 AÑOS	173	72.0833%	272	69.2112%
20 ó MAS	29	18.9542%	20 ó MAS	40	16.6667%	69	17.5573%
153	100.0000%		240	100.0000%		393	100.0000%
SUEL.D. ING.			SUEL.D. ING.				
200 - 499	34	22.2222%	200 - 499	22	9.1667%	56	14.2494%
500 - 799	13	8.4967%	500 - 799	22	9.1667%	35	8.9059%
800 - 999	5	3.2680%	800 - 999	15	6.2500%	20	5.0891%
1000 - 1499	7	4.5752%	1000 - 1499	14	5.8333%	21	5.3435%
1500 - 2499	14	9.1503%	1500 - 2499	13	5.4167%	27	6.8702%
2500 - 4999	0	0.0000%	2500 - 4999	8	3.3333%	8	2.0356%
5000 - 5999	2	1.3072%	5000 - 5999	4	1.6667%	6	1.5267%
6000 - 7999	4	2.6144%	6000 - 7999	3	1.2500%	7	1.7812%
8000 - 9999	3	1.9608%	8000 - 9999	2	0.8333%	5	1.2723%
10000 - 12999	0	0.0000%	10000 - 12999	2	0.8333%	2	0.5089%
13000 - 31999	0	0.0000%	13000 - 31999	2	0.8333%	2	0.5089%
32000 - 50000	0	0.0000%	32000 - 50000	1	0.4167%	1	0.2545%
50000 - 99999	0	0.0000%	50000 - 99999	0	0.0000%	0	0.0000%
100000 ó >	0	0.0000%	100000 ó >	1	0.4167%	1	0.2545%
NO RECUERD.	71	46.4052%	NO RECUERD.	131	54.5833%	202	51.3995%
153	100.0000%		240	100.0000%		393	100.0000%
SUEL.D. ACT.			SUEL.D. ACT.				
X < 1000	38	24.8366%	X < 1000	27	11.2500%	65	16.5394%
1001 - 1500	63	41.1765%	1001 - 1500	162	67.5000%	225	57.2519%
1501 - 2000	9	5.8824%	1501 - 2000	18	7.5000%	27	6.8702%
2001 - 2500	35	22.8758%	2001 - 2500	29	12.0833%	64	16.2850%
2501 ó MAS	8	5.2288%	2501 ó MAS	4	1.6667%	12	3.0534%
153	100.0000%		240	100.0000%		393	100.0000%
NO. DEP. EC.			NO. DEP. EC.				
0	24	15.6863%	0	36	15.0000%	60	15.2672%
1	12	7.8431%	1	34	14.1667%	46	11.7048%
2	31	20.2614%	2	80	33.3333%	111	28.2443%
3	40	26.1438%	3	55	22.9167%	95	24.1730%
4	31	20.2614%	4	26	10.8333%	57	14.5038%
5 ó MAS	15	9.8039%	5 ó MAS	9	3.7500%	24	6.1069%
153	100.0000%		240	100.0000%		393	100.0000%

CATEGORIA			CATEGORIA			CATEGORIA		
CONF. A	18	11.7647%	CONF. A	6	2.5000%	24	6.1069%	
CONF. B	14	9.1503%	CONF. B	11	4.5833%	25	6.3613%	
BASE	98	64.0523%	BASE	200	83.3333%	298	75.8270%	
TEMPORAL	8	5.2288%	TEMPORAL	11	4.5833%	19	4.8346%	
BECADO	3	1.9608%	BECADO	1	0.4167%	4	1.0178%	
SUBSTITUTO	9	5.8824%	SUBSTITUTO	11	4.5833%	20	5.0891%	
RESIDENTE	3	1.9608%	RESIDENTE	0	0.0000%	3	0.7634%	
	153	100.0000%		240	100.0000%	393	100.0000%	
APOR. OTR.			APOR. OTR.			APOR. OTR.		
PADRES	4	2.6144%	PADRES	15	6.2500%	19	4.8346%	
PAREJA	14	9.1503%	PAREJA	93	38.7500%	107	27.2265%	
HIJOS	1	0.6536%	HIJOS	2	0.8333%	3	0.7634%	
HERMANOS	1	0.6536%	HERMANOS	3	1.2500%	4	1.0178%	
OTRO	47	30.7190%	OTRO	21	8.7500%	68	17.3028%	
NO	86	56.2092%	NO	106	44.1667%	192	48.8550%	
	153	100.0000%		240	100.0000%	393	100.0000%	
CANTIDAD			CANTIDAD			CANTIDAD		
X < 1000	24	51.0638%	X < 1000	43	38.3929%	67	42.1384%	
1001 - 1500	9	19.1489%	1001 - 1500	23	20.5357%	32	20.1258%	
1501 - 2000	5	10.6383%	1501 - 2000	24	21.4286%	29	18.2390%	
2001 - 2500	0	0.0000%	2001 - 2500	5	4.4643%	5	3.1447%	
2501 ó MAS	9	19.1489%	2501 ó MAS	17	15.1786%	26	16.3522%	
	47	100.0000%		112	100.0000%	159	100.0000%	
OTRA OCUP.			OTRA OCUP.			OTRA OCUP.		
SI	25	16.3399%	SI	21	8.7500%	46	11.7048%	
NO	128	83.6601%	NO	219	91.2500%	347	88.2952%	
	153	100.0000%		240	100.0000%	393	100.0000%	
GANA S			GANA S			GANA S		
1 - 1000	9	47.3684%	1 - 1000	7	41.1765%	16	44.4444%	
1001 - 1500	2	10.5263%	1001 - 1500	2	11.7647%	4	11.1111%	
1501 - 2000	3	15.7895%	1501 - 2000	5	29.4118%	8	22.2222%	
2001 - 2500	1	5.2632%	2001 - 2500	0	0.0000%	1	2.7778%	
2501 ó MAS	4	21.0526%	2501 ó MAS	3	17.6471%	7	19.4444%	
	19	100.0000%		17	100.0000%	36	100.0000%	
TIENE HIJOS			TIENE HIJOS			TIENE HIJOS		
SI	114	74.5098%	SI	177	73.7500%	291	74.0458%	
NO	39	25.4902%	NO	63	26.2500%	102	25.9542%	
	153	100.0000%		240	100.0000%	393	100.0000%	
EDADES			EDADES			EDADES		
0 - 10 AÑOS	115	44.2308%	0 - 10 AÑOS	168	45.9016%	283	45.2077%	
11 - 20 AÑOS	111	42.6923%	11 - 20 AÑOS	148	40.4372%	259	41.3738%	
21 ó MAS	34	13.0769%	21 ó MAS	50	13.6612%	84	13.4185%	
	260	100.0000%		366	100.0000%	626	100.0000%	
						PROMEDIO DE HIJOS X PERSONA 1.5929		

PREGUNTA 1	
HABITAC.	355
ALIMENT.	387
VESTIDO	329
AT. MEDICA	376
EDUCACION	358
TRANSPOR.	336
AHORRO	251
DIV. Y CULT.	286

PREGUNTA 2	
CAP. PUEST.	377
CAP. P. SUP.	329
BECAS	331
INC. SALAR.	293
REC. LABOR.	308
PROM. Y AS.	279
TAREAS	321
AC. EXPER.	350
AC. MERIT.	333
AC. OB. PER.	325

PREGUNTA 3	
MEDIO AMB.	355
TRATO SUP.	421
TRAT. COM.	460
REL. PUBLIC.	473

PREGUNTA 4		
NO	452	113.00
MIN. 6 - 15	96	32.00
MIN. 16 - 30	14	7.00
MIN 31 ó +	1	1.00
		<u>153.00</u>

PREGUNTA 5		
1 - 11 AÑO	400	100.00
1 - 3 POR MES	111	37.00
4 - 5 x MES	20	10.00
5 ó MAS MES	6	6.00
		<u>153.00</u>

PREGUNTA 6	
PROB. TRAN.	459
PROB. HORA	549
DIST. TRAB.	509
OTRO EMPL.	562
OTROS	582

PREGUNTA 1	
HABITAC.	501
ALIMENT.	523
VESTIDO	464
AT. MEDICA	529
EDUCACION	503
TRANSPOR.	482
AHORRO	338
DIV. Y CULT.	374

PREGUNTA 2	
CAP. PUEST.	557
CAP. P. SUP.	448
BECAS	417
INC. SALAR.	365
REC. LABOR.	429
PROM. Y AS.	388
TAREAS	482
AC. EXPER.	536
AC. MERIT.	489
AC. OB. PER.	466

PREGUNTA 3	
MEDIO AMB.	489
TRATO SUP.	609
TRAT. COM.	686
REL. PUBLIC.	741

PREGUNTA 4		
NO	580	145.00
MIN. 6 - 15	222	74.00
MIN. 16 - 30	36	18.00
MIN 31 ó +	3	3.00
		<u>240.00</u>

PREGUNTA 5		
1 - 11 AÑO	604	151.00
1 - 3 POR MES	135	45.00
4 - 5 x MES	60	30.00
5 ó MAS MES	14	14.00
		<u>240.00</u>

PREGUNTA 6	
PROB. TRAN.	700
PROB. HORA	875
DIST. TRAB.	797
OTRO EMPL.	916
OTROS	879

856
910
793
905
861
818
589
660

934
777
748
658
737
667
803
886
822
791

844
1030
1146
1214

1032 258.00
318 106.00
50 25.00
4 4.00
393.00

1004 251.00
246 82.00
80 40.00
20 20.00
393.00

1159
1424
1306
1478
1461

PREGUNTA 7			PREGUNTA 7				
NO FALTO	464	116.00	NO FALTO	772	193.00	1236	309.00
1 VEZ C/30 D.	90	30.00	1 VEZ C/30 D.	111	37.00	201	67.00
2 VEC. C/30 D.	12	6.00	2 VEC. C/30 D.	20	10.00	32	16.00
3 ó MAS C/30	1	1.00	3 ó MAS C/30	0	-	1	1.00
		<u>153.00</u>			<u>240.00</u>		<u>393.00</u>

PREGUNTA 8			PREGUNTA 8				
INCAPACID.	513		INCAPACID.	808		1321	
LIC. CON S.	548		LIC. CON S.	864		1412	
LIC. SIN S.	538		LIC. SIN S.	862		1400	
COM. ADM.	562		COM. ADM.	918		1480	
COM. SIND.	565		COM. SIND.	928		1493	
CURSO CAP.	542		CURSO CAP.	868		1410	
BECAS	554		BECAS	902		1456	
FALT. INJUS.	540		FALT. INJUS.	879		1419	
OTRO EMP.	569		OTRO EMP.	932		1501	
OTROS	582		OTROS	925		1507	

PREGUNTA 9			PREGUNTA 9				
BECAS	171		BECAS	181		352	
AYUDA HAB	213		AYUDA HAB	221		434	
GTOS. MAN.	68		GTOS. MAN.	113		181	
ANTIGÜED.	305		ANTIGÜED.	437		742	
AGUINALDO	399		AGUINALDO	555		954	
GUARDERIA	131		GUARDERIA	250		381	
AYUDA PAS.	138		AYUDA PAS.	168		306	
PRIMA VAC.	315		PRIMA VAC.	393		708	
PRIMA DOM.	146		PRIMA DOM.	237		383	
ESTIM. ASIS.	431		ESTIM. ASIS.	623		1054	
ESTIM. PUN.	423		ESTIM. PUN.	569		992	
VAL. NOT. M	203		VAL. NOT. M	192		395	
GUARDIAS	176		GUARDIAS	252		428	
DOBLE TUR.	125		DOBLE TUR.	169		294	
TIEMPO EXT.	139		TIEMPO EXT.	151		290	
PAG. EF. VAC	306		PAG. EF. VAC	369		675	
ANT. S. ó AG.	309		ANT. S. ó AG.	328		637	
AYUDA REF.	47		AYUDA REF.	84		131	
AYUDA DEP.	139		AYUDA DEP.	177		316	
AYUDA DES.	307		AYUDA DES.	348		655	
FONDO AHO.	270		FONDO AHO.	285		555	
FONDO RET.	133		FONDO RET.	156		289	
SOBRE. DOC.	52		SOBRE. DOC.	150		202	
AYUDA LIB.	82		AYUDA LIB.	74		156	
FIN. AUTO.	136		FIN. AUTO.	104		240	
CENTR. VAC.	116		CENTR. VAC.	168		284	
VELATORIOS	95		VELATORIOS	160		255	
LINEA BLAN.	245		LINEA BLAN.	260		505	
VALES VIVER	275		VALES VIVER	348		623	
VALES ROPA	103		VALES ROPA	135		238	
FONACOT	55		FONACOT	71		126	
CAJA AHOR.	253		CAJA AHOR.	298		551	

PREGTA. 10		PREGTA. 10		PREGTA. 10			
AMB. TRAB.	7	2.4823%	AMB. TRAB.	31	5.9961%	38	4.7559%
ASIG. LUGAR	1	0.3546%	ASIG. LUGAR	4	0.7737%	5	0.6258%
CAMB. AUT.	12	4.2553%	CAMB. AUT.	5	0.9671%	17	2.1277%
CAPACITAC.	30	10.6383%	CAPACITAC.	72	13.9265%	102	12.7660%
CONT. FINAN.	3	1.0638%	CONT. FINAN.	0	0.0000%	3	0.3755%
CORRUPCION	10	3.5461%	CORRUPCION	24	4.6422%	34	4.2553%
DESBUROCR.	7	1.0638%	DESBUROCR.	11	2.1277%	14	1.7522%
DIS. PERSON.	7	2.4823%	DIS. PERSON.	4	0.7737%	11	1.3767%
DIST. CARGA	6	2.1277%	DIST. CARGA	17	3.2882%	23	2.8786%
ELIM. PAT. SIN.	1	0.3546%	ELIM. PAT. SIN.	0	0.0000%	1	0.1252%
HOSP. CLINIC.	0	0.0000%	HOSP. CLINIC.	12	2.3211%	12	1.5019%
INCONGRUEN.	0	0.0000%	INCONGRUEN.	3	0.5803%	3	0.3755%
INTEGR. SAL.	0	0.0000%	INTEGR. SAL.	1	0.1934%	1	0.1252%
MÁS ESTIM.	13	4.6099%	MÁS ESTIM.	25	4.8356%	38	4.7559%
MÁS PERSON.	10	3.5461%	MÁS PERSON.	25	4.8356%	35	4.3805%
MÁS SALAR.	27	9.5745%	MÁS SALAR.	59	11.4120%	86	10.7635%
MÁS TOL. EN.	0	0.0000%	MÁS TOL. EN.	1	0.1934%	1	0.1252%
MAT. TRAB.	22	7.8014%	MAT. TRAB.	47	9.0909%	69	8.6358%
MEJ. ESTRAT.	6	2.1277%	MEJ. ESTRAT.	0	0.0000%	6	0.7509%
MEJ. SERVIC.	18	6.3830%	MEJ. SERVIC.	2	0.3868%	20	2.5031%
MODERNIZA.	11	3.9007%	MODERNIZA.	2	0.3868%	13	1.6270%
NO PRIVATIZ.	5	1.7730%	NO PRIVATIZ.	1	0.1934%	6	0.7509%
OP. ASCENSO	19	6.7376%	OP. ASCENSO	2	0.3868%	21	2.6283%
PRESTACION	10	3.5461%	PRESTACION	24	4.6422%	34	4.2553%
PRESUPTO.	10	3.5461%	PRESUPTO.	9	1.7408%	19	2.3780%
RESPONSAB.	12	4.2553%	RESPONSAB.	2	0.3868%	14	1.7522%
SIND. MEDICO	1	0.3546%	SIND. MEDICO	0	0.0000%	1	0.1252%
SUPERVISION	0	0.0000%	SUPERVISION	50	9.6712%	50	6.2578%
SUPR. FAVOR	2	0.7092%	SUPR. FAVOR	11	2.1277%	13	1.6270%
SUPR. FESTEJ.	0	0.0000%	SUPR. FESTEJ.	1	0.1934%	1	0.1252%
SURT. MEDIC.	11	3.9007%	SURT. MEDIC.	24	4.6422%	35	4.3805%
VALOR PTOS.	25	8.8652%	VALOR PTOS.	48	9.2843%	73	9.1364%
282		100.0000%	517		100.0000%	799	100.0000%

VI. BIBLIOGRAFIA

A. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Ley Federal del Trabajo, Delma 9ª edición, México 1992.
2. Ley del Seguro Social, Porrúa 55ª edición, México 1995.
3. Contrato Colectivo de Trabajo del IMSS 1993-1995.
4. Diagnóstico, Instituto Mexicano Del Seguro Social, Marzo de 1995.
5. Crónica de 27 años de lucha sindical al servicio de los trabajadores del Seguro Social, Secretaría de Prensa del SNTSS, México 1983.
6. Alvarez Sandoval Jaime Tarciso y Román Morales Eduardo, "Historia y Perspectivas del Sindicato Bancario en México", Seminario de Investigación Administrativa para obtener el título de Lic. en Administración, U.N.A.M., México 1977.
7. Arceo García Manuel, "Apuntes de la Materia Estadística I", F.C.A. U.N.A.M Ciclo escolar 92-1, México D.F.
8. Arias Galicia Fernando, "Administración de Recursos Humanos", trillas 4a. ed. 2da reimpresión, México 1991.
9. Arias Galicia Fernando, "Introducción a la metodología de la investigación en ciencias de la ADMINISTRACION y del COMPORTAMIENTO", trillas Quinta edición, México 1991.
10. Chiavenato Idalberto, "Administración de Recursos Humanos", McGraw Hill, Colombia 1990.
11. Chiavenato Idalberto, "Introducción a la Teoría General de la Administración", McGraw Hill Tercera edición, Segunda edición en español, México 1990.
12. Dunham Randall y Smith Frank J. "Salud Organizacional Análisis y Diagnóstico Internos", trillas 1era edición, México 1985.
13. Eco Umberto, "Como se Hace una Tesis, Técnicas y procedimientos de investigación, estudio y escritura". Gedisa, España 1994.
14. Hampton David R., "Administración Contemporánea", McGraw Hill 2da edición en inglés, 1era edición en español, México 1987.

15. Koontz Harold y Wehrich Heinz. "Administración", McGraw Hill 9ª edición. México 1991.
16. Kotler Philip. "Mercadotecnia". Prentice Hall 3era edición. México 1989.
17. Méndez M J. Silvestre, "Problemas Económicos de México", McGraw Hill 3era edición. México 1994.
18. Mills L. Richard, "Estadística para Economía y Administración", McGraw Hill, México 1982.
19. Murray y R. Spiegel, "Estadística", Schaum-McGraw Hill, México 1985.
20. Münch Galindo y García Martínez, "Fundamentos de Administración", trillas 5ta edición, México 1990.
21. Pardinas Felipe. "Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales", Siglo XXI 29 Edición. México 1986.
22. Dr. Perera Merino Ricardo, "Cero Menos Uno", Editores de Comunicación, S.A. 4ta edición. México 1979.
23. Román Morales Eduardo, "Apuntes de Problemas Económicos de México", F.C.A. U.N.A.M. Ciclo escolar 95-1, México D.F.
24. Stevenson J. William, "Estadística para Administración y Economía", Harla, México 1989.
25. Stoner James A. F. y Wankel Charles, "Administración", Prentice Hall 3era edición, México 1989.
26. Ya-Lun Chou, "Análisis Estadístico", Interamericana 2da edición, México 1977.

B. REFERENCIAS HEMEROGRAFICAS

Periódicos:

Jornada	Año 11, fechas:	14-09-95	Volúmen: 4053.
		12-10-95	Volúmen: 4080.
		27-10-95	Volúmen: 4097.
		02-11-95	Volúmen: 4103.
		04-11-95	Volúmen: 4105.
		12-12-95	Volúmen: 4143.
Financiero	Año XIV, fecha:	27-11-95	Volúmen: 3885

Revista: Este País Tendencias y Opiniones, número 61 Abril de 1996.