



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

Conocimiento y Utilización de las Prestaciones por Parte de los Trabajadores de la Tesorería del Distrito Federal

Seminario de Investigación Administrativa

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION
P R E S E N T A N
JOSE EULALIO CANELA HERNANDEZ
J E S U S C A S T I L L E J O S
MAGDALENA CZAPLEWSKI VERNIER
JOSE LUIS ESTRADA CARRILLO
ROSA BEATRIZ MORALES MENDOZA
RODRIGO GILBERTO PEÑA ORTIZ
D A V I D R A N G E L M O N R O Y
RAUL REBOLLAR CABALLERO
CARLOS REYES BESSERER
MEXICO, D. F. 1977



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

El presente seminario fué dirigido por
el Lic. Alberto Cantarell Ojeda.

Nuestro más profundo agradecimiento a la

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

A la

H. TESORERIA DEL DISTRITO FEDERAL

Por las facilidades brindadas para llevar a cabo nuestra investigación.

A los

C. Subtesorero José G. Salazar Viejo
C. Director de Recaudación y Pagos
Angel Collera Gorosteola

A las personas que desinteresadamente nos ofrecieron su valiosa colaboración para poder lograr nuestro objetivo:

Sra. Ivonne Vernier, y
Sr. Ricardo Rangel Monroy

A los que nos supieron transmitir sus conocimientos y experiencias logrando que adquiriéramos un criterio más amplio para el desarrollo de nuestra profesión:

Nuestros Maestros

Al H. Jurado que sabrá valorar los objetivos que nos llevaron a realizar nuestro Seminario de Investigación.

A las personas con las que convivimos nuestra vida estudiantil, compañeros y amigos.

I N D I C E

	INTRODUCCION	2
	Ubicación del Problema	4
CAPITULO I	GENERALIDADES DE LAS PRESTACIONES	6
	Origenes	8
	Conceptos	10
	Objetivos	12
	Elementos	14
	Clasificación	15
	Relaciones	20
CAPITULO II	MOTIVACION	24
	Como Objetivo de las Prestaciones	24
	Motivación en el Trabajo	27
	Conceptos	29
	Teoría motivacional de Maslow	31

CAPITULO III	METODOLOGIA	37
	Integración del Grupo	37
	Selección del Tema	39
	Determinación del Area de Investigación	40
	Recopilación de Datos	41
	Investigación Preliminar	43
CAPITULO IV	INVESTIGACION	62
	Marco Teórico	62
	Objetivos de la Investigación	69
	Cuestionario Definitivo	70
	Procesamiento de la Información	83
	Resultados	84
	Tablas	86
	Interpretación	173
	Cuadros	179
	Interpretación	230
	Cumplimiento de Objetivos	232
CONCLUSIONES		236
RECOMENDACIONES		243
BIBLIOGRAFIA		245

I N T R O D U C C I O N

I N T R O D U C C I O N

Este Seminario de Investigación que denominamos: -
"El Conocimiento y Utilización de las Prestaciones por par -
te de los trabajadores", es de utilidad para las organiza -
ciones, ya que está dirigido a los Recursos Humanos, los -
cuales son un factor de vital importancia, y merecen por -
tanto una especial atención, pues del bienestar que ten -
gan los trabajadores en las mencionadas organizaciones, de -
penderá el mejor desarrollo de los mismos, de las activi -
dades que tengan que llevar a cabo y de esta manera todo -
repercutirá en la mejor consecución de los objetivos --
organizacionales; ya que sí los Recursos Humanos están i -
dentificados con la organización lo estarán también con --
sus propios objetivos, y entre éstos, los servicios y pres -
taciones que la organización otorgue; por tanto resulta -
también de interés para los trabajadores, el presente estu

dio.

Para todo aquel profesionista que tenga que tratar con el Personal de una organización, esta investigación será interesante, ya que le mostrará la problemática existente en cuanto a las Prestaciones de los trabajadores se refiere; su conocimiento, utilización, interés, etc. Así también para todo el público en general que se encuentre interesado en estos aspectos, podrá ser de utilidad.

El tema es de importancia, ya que las prestaciones juegan un papel definitivo en el presupuesto del trabajador y de la organización, ayudándolo a tener seguridad social y estabilidad económica para él y su familia. Además demuestra la falta de interés y motivación de los trabajadores por conocer y utilizar sus derechos.

El estudio se llevó a cabo en la Tesorería del Distrito Federal, con una población de 7,000 trabajadores, seleccionando una muestra representativa y tomando en consideración los distintos niveles jerárquicos así como las variables más importantes, para lograr la realización de nuestra investigación con éxito.

UBICACION DEL PROBLEMA

No hay duda que las prestaciones deben de proporcionar un ambiente agradable dentro de la organización, mejorando en el trabajador su nivel de vida, en sus aspectos: económicos, sociales y culturales.

Ya que los Recursos Humanos son un factor determinante en las organizaciones y merecen una especial atención, es tarea de los dirigentes proporcionar la ayuda y seguridad, contando para ello con satisfactores, como son las prestaciones, las cuales deben ser difundidas y otorgadas adecuadamente, con el fin de que sean conocidas y utilizadas en su totalidad por los trabajadores, para que se mejore definitivamente la situación de los mismos y se logre un eficaz desarrollo de las organizaciones.

HIPOTESIS

"Los trabajadores de la Tesorería del Distrito Federal, no conocen ni utilizan sus prestaciones en general, debido en parte a la organización y a los mismos trabajadores".

C A P I T U L O I

GENERALIDADES DE LAS PRESTACIONES.

1. ORIGEN
2. CONCEPTOS
3. OBJETIVOS
4. ELEMENTOS
5. CLASIFICACION
6. RELACIONES

GENERALIDADES DE LAS PRESTACIONES

1. ORIGEN DE LAS PRESTACIONES

Es conveniente hablar del origen de las prestaciones, conocer cuales fueron las razones de su surgimiento y la evolución que han alcanzado hasta la actualidad.

La Influencia de las prestaciones en la Segunda Guerra Mundial. "Considerando importante el desarrollo de los beneficios a los empleados, el Gobierno Federal de los Estados Unidos impuso toques a los salarios bajo reglamentos establecidos, en los cuales los patrones no podían aumentar los salarios, por consiguiente no existía el poder de negociación acostumbrado con el cual atraían a nuevos empleados, y que se necesitaban desesperadamente para reemplazar a los individuos que fueron llamados a la Fuerza Armada."

La única forma de contrarrestar la restricción sobre los sa- la- ri- os era que las organizaciones proporcionarán alicien- tes en forma de suplementos distintos a los salarios, ta- les como programas de pensiones y bienestar, vacaciones pa- gadas, pagos por ausencias debido a enfermedad, seguros de vida, etc. A pesar de que estos beneficios ayudaron a obtener el personal necesario durante la guerra, la mayoría de las organizaciones después de ésta se encontraron con car- gas originadas por los beneficios, debido a que los empleados y sus sindicatos no estaban dispuestos a perderlos, por otra parte la competencia entre las organizaciones con- tinuaba por empleados competentes durante el período de la posguerra causando que se conservaran estas prestaciones".

"Después de que fue eliminada la congelación de los salarios, al terminar la Segunda Guerra Mundial los líde- res sindicales concentraron sus fuerzas, para obtener los aumentos de los salarios que consideraban que deberían haberse concedido desde antes. Los resultados de la infla- ción conocida por la Segunda Guerra Mundial se hicieron evi- dentes y los sindicatos obtuvieron incrementos en los sala- rios, y así sus miembros pudieron obtener un estándar de vida satisfactorio.

Conforme los costos de vida empezaron a nivelarse, los argumentos de los sindicatos para apoyar aumentos de salarios empezaron a desvanecerse. En esta forma, las prestaciones se convirtieron en elementos de gran importancia en las negociaciones Obrero-Patronales.

1.1 ORIGEN DE LAS PRESTACIONES Y LOS SINDICATOS EN MEXICO.

En las luchas revolucionarias del pueblo mexicano por lograr su libertad y conquistar sus derechos fundamentales, destacó la participación de la clase trabajadora. Como producto de la Revolución de 1910, el Sindicalismo Mexicano tiene como antecedentes los pequeños grupos de trabajadores que fueron los promotores de las huelgas de Cananea en 1906 y de Río Blanco en 1908. Estos movimientos fueron a favor de los trabajadores de las minas de cobre y de las fábricas textiles que fueron sangrientamente repremidas, pero marcaron la caída del Dictador General Porfirio Díaz.

Fue así como se formó la primera gran central de trabajadores que se organizó y fue la Casa del Obrero Mun-

dial, durante el gobierno del Presidente Francisco I. Madero, el cual al ser asesinado, fue puesta fuera de la ley por el General Victoriano Huerta.

El General Alvaro Obregón favoreció a los sindicatos e hizo posible el nacimiento de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM); en 1918 con el renacimiento de ésta funcionaron otras organizaciones como la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), la Central Nacional de Trabajadores (CNT) y los Sindicatos de Industrias que agrupaban a los petroleros, electricistas, ferroviarios, etc. que se mantuvieron independientes hasta la actualidad.

Lo anterior fue provocado por la explotación del hombre al trabajar jornadas inhumanas, al recibir salarios insuficientes, por la carencia absoluta de derechos y la libertad para la organización sindical; lográndose de esta manera algunos derechos como el de huelga, libre asociación, la contratación colectiva, que se consideraban como las mejores armas para obtener la liberación del obrero y conseguir condiciones de seguridad para él y su familia.

Estas aspiraciones quedaron incluidas en el Artículo 123 Constitucional referente a las disposiciones destinadas a amparar a las fuerzas fundamentales de la producción del país y en donde por primera vez aparecieron las prestaciones colectivas de tipo social.

PRESTACIONES

2. CONCEPTOS.

Etimológicamente la palabra "Prestación" proviene del latín "Prestatio-nis" que significa "acción y efecto de dar o prestar cosa o servicio exigido por una autoridad o convenido en un pacto".

Las prestaciones son elementos que se encuentran financiados total o parcialmente por la organización: su finalidad es beneficiar al trabajador en sus aspectos sociales, culturales y económicos.

Las prestaciones o los pagos complementarios en forma distinta al salario, representan actualmente una parte considerable de los costos de mano de obra, teniendo como-

consecuencia que a muchas empresas no sólo les interesa el costo que representan, sino también, establecer en forma precisa el concepto de prestaciones, por lo cual citaremos algunas definiciones.

Fernando Arias Galicia.

"Las prestaciones son aportaciones financieras; -- con las que la organización incrementa indirectamente el monto que por concepto de salario percibe el trabajador. También dice que son aquellos bienes, instalaciones, facilidades o actividades que se proporcionan por la organización a sus trabajadores, además de lo estrictamente debido por su labor, con el fin de lograr que obtenga un beneficio ligado de algún modo con su trabajo".

Agustín Reyes Ponce.

"Las prestaciones representan cosas o facilidades - que un empleador otorga a sus trabajadores en adición al salario estipulado".

Herbert J. Chruden y Arthur W. Sherman.

Definen las prestaciones como "los beneficios adicionales que complementan el salario de los trabajadores y que para éstos representan un ingreso extra

seguridad adicional o condiciones de trabajo más --
convenientes que no requieran un esfuerzo adicional.

Con lo anteriormente expresado, podemos decir que -
las organizaciones deben de otorgar prestaciones que incre-
menten el monto del salario del trabajador, para que lo be
neficien, y así darle cierta seguridad para que logre te -
ner mayor estabilidad económica, ya que las prestaciones -
representan un ingreso y ahorro de un gasto que de otra ma
nera hubiere tenido que afrontar; ejemplificando lo ante-
rior, ubicaremos a un trabajador que efectúa sus compras -
en cualquier tienda, sin conocer que en su trabajo existen
almacenes con artículos de primera necesidad a precios mód-
dicos; ésta quedaría cubierta, pero representaría mayor -
gasto al no utilizar el almacén destinado para que los tra
bajadores realicen sus compras.

3. OBJETIVOS DE LAS PRESTACIONES.

1. "Las prestaciones deben proporcionar un ambiente --

agradable dentro de la organización y fuera de ella".

2. "Al mismo tiempo tratan de evitar la fatiga e incomodidad en el trabajo".
3. "Son esencialmente colectivas, su fin primordial es proporcionar higiene y seguridad y así tratar de man tener motivado al personal".
4. No solo deben de beneficiar al trabajador sino también a su familia para que puedan vivir en condicio nes favorables.
5. Algunas prestaciones específicas sirven para elevar la moral y la cultura del trabajador, logrando que éste se desenvuelva mejor dentro de cualquier medio.
6. Otorgar financiamiento para la compra de bienes mue bles e inmuebles y lograr que el trabajador y su fa milia vivan decorosamente.
7. Las prestaciones crean y mantienen mejores relaciones laborales y sociales entre los trabajadores, em presa y comunidad.

8. Las prestaciones proporcionan responsabilidades, derechos y obligaciones de índole social, cultural y económica.
9. "Las prestaciones tratan de satisfacer a menudo -- aquellas necesidades y deseos de los empleados que no se satisfacen por los salarios, y en esta forma, tienen un valor considerable para fomentar la moral del trabajador".
10. Las prestaciones tienen la ventaja de proporcionar un tipo de ayuda que un trabajador por sí sólo no podría o sería muy difícil que consiguiera".

4. ELEMENTOS DE LAS PRESTACIONES

Los elementos que enseguida enunciamos, ayudan a definir, si cierto tipo de servicios se engloban dentro del concepto de prestaciones.

1. Los constituidos por bienes, instalaciones, facilidades o acciones; ejemplos: subsidio o pensión, -- alimentos, instalaciones deportivas, servicios médi

cos o familiares, orientación y consulta en problemas legales.

2. Son proporcionados por una organización.
3. Se dan a favor de los trabajadores de la organización.
4. Se proporcionan además de lo estrictamente establecido por su trabajo.
5. Buscan como finalidad básica el mejoramiento del trabajador, de su trabajo, de su remuneración, de la relación empleado-empfeador, del medio social, en que el trabajador vive y actúa.

5. CLASIFICACION DE LAS PRESTACIONES.

El Lic. Agustín Reyes Ponce, clasifica las prestaciones, tomando como base las que existen en otros países- siguiendo diferentes criterios, como son:

I. CLASIFICACION POR SU FIN INMEDIATO.

- Tendientes a mejorar su ambiente de trabajo. Ejemplos: agua potable y refrigerada, guardaropas, comodidades sanitarias, etc.

- Tendientes a complementar el salario. Ejemplos: -- Préstamos sin interés o con una tasa inferior a la corriente; descuentos o venta al costo de artículos fabricados por la empresa; absorción por la empresa de pagos que corresponden al trabajador, como la cuota obrera al Seguro Social, Impuesto Sobre la Renta, etc.

- Tendientes a mejorar la salud del trabajador y su familia. Ejemplos: Atención médica, atención obstétrica de la trabajadora o la esposa del trabajador.

- Tendientes a mejorar la alimentación del trabajador y su familia. Ejemplos: Comedores en la empresa - gratuitos o al menos subsidiados, cafeterías, aparatos automáticos de refrescos, cigarrillos, etc.; ayuda--

para la alimentación de lactantes e infantes.

- Tendientes a dar al trabajador seguridad en sus ingresos. Ejemplos: Sistemas de jubilación; pagos del retiro del trabajador, además de los legales; seguros de grupo, pagados por la empresa total o parcialmente.
- Tendientes a ayudar al trabajador en sus problemas familiares. Ejemplos: guarderías infantiles; auxilio y orientación de trabajadoras sociales; escuelas para los hijos de los trabajadores.
- Tendientes a ayudar al trabajador en la ampliación de su cultura. Ejemplos: Cursos concedidos o pagados por la empresa sobre idiomas, técnicos, etc., bibliotecas y hemerotecas.
- Tendientes al descanso y recreación del trabajador. Ejemplos: Campos deportivos y subsidios al deporte reuniones sociales, cenas de navidad, bailes, etc., organizados o subsidiados por la empresa.
- Tendientes a estimular y premiar acciones en favor de la empresa. Ejemplos: premios a sugerencias --

que el trabajador presente; premios por asistencia y puntualidad.

-Servicios misceláneos.

II. POR SU NATURALEZA INTRINSECA.

Dale Yoder diferencia dos especies que son:

-Prestaciones cuyos ejemplos son: pagos especiales a enfermos, contribución a los ahorros de los trabajadores, etc.

-Servicios, que son: provisión de ayuda legal o consejo personal o recreativo.

III. POR SU CONTENIDO ECONOMICO SE CLASIFICAN EN:

-Prestaciones Financieras

-Prestaciones Sociales

-Prestaciones mixtas.

IV. POR SU INFLUENCIA EN EL SALARIO.

-Prestaciones económicas supra-legales; un ejemplo-

de ésta viene siendo: el aumento de los subsidios otorgados por las disposiciones laborales y del Seguro Social.

-Prestaciones de beneficio general y directo, que son: comidas gratuitas subsidiadas o gratificaciones.

-Prestaciones de beneficio indirecto, o no general; son las que reciben las personas cuando se encuentran en determinadas circunstancias. Ejemplos: Dotes o ayuda para matrimonios; fiestas sociales u orientación o consejos al trabajador.

V. POR LA FUENTE DE LA QUE DERIVAN SE DIVIDEN EN:

-Prestaciones Legales

-Prestaciones Contractuales

-Prestaciones Voluntarias.

RELACIONES DE LAS PRESTACIONES CON EL SALARIO Y EL SINDICATO

Considerando que las prestaciones representan bienes y facilidades que un empleador otorga a sus trabajadores en adición al salario, es importante hacer una breve mención de éste y a la vez dar algunas definiciones.

Agustín Reyes Ponce, define al salario como toda retribución que recibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo.

La Ley Federal Del Trabajo, en el Artículo 84 dice: "El salario se integra por los pagos hechos en efectivo, - por una cuota diaria, - gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

Benito Solís Luna, entiende por salario: "La remuneración que percibe el trabajador por la venta de su fuerza de trabajo".

Una vez definido el salario, es importante conocer las diferencias entre el salario nominal y salario real, - entendiéndolo al primero como: la cantidad en efectivo asignada al pago por hora, día, semana, etc. de trabajo. El - segundo es el poder adquisitivo o de compra de los sala --

rios. En la actualidad existen costos elevados en los artículos que satisfacen las necesidades de los trabajadores. De aquí la importancia del salario real y el papel que juegan las prestaciones actualmente, ya que con la utilización de éstas el salario nominal se vé incrementado y el trabajador puede satisfacer mejor sus necesidades. Los grupos encargados de representar a los trabajadores para la defensa e incremento del salario son los Sindicatos, los cuales surgieron debido a las necesidades de los trabajadores para defender sus derechos así como para intervenir en las relaciones obrero-patronales.

Una de sus principales funciones, es negociar el contrato colectivo de trabajo con la organización, el cuál cubre las condiciones de empleo para sus miembros, asegurando que la organización cumpla con los términos de éste. También funciona como protector de los intereses de los miembros, ayudándolos a resolver quejas y problemas referentes a su trabajo.

En el caso del Departamento del Distrito Federal el Sindicato Unico de los Trabajadores Al Servicio del Estado es el encargado de establecer las condiciones de trabajo que se estipulan en el Reglamento Interior.

El Sindicato puede tener cierta influencia en las relaciones de trabajo. La presencia del Sindicato, también puede organizar un cambio en la actitud y el comportamiento de los trabajadores hacia la organización y sus relaciones con la administración. Consideramos por lo tanto, que las prestaciones como adición al salario se otorgan en parte, a las exigencias de los sindicatos.

C A P I T U L O II

MOTIVACION

1. COMO OBJETIVO DE LAS PRESTACIONES
2. MOTIVACION EN EL TRABAJO
3. CONCEPTOS
4. TEORIA MOTIVACIONAL DE MASLOW

M O T I V A C I O N

1. LA MOTIVACION COMO OBJETIVO DE LAS PRESTACIONES.

Las organizaciones son unidades creadas con el fin de alcanzar objetivos específicos; para ello cuentan con tres tipos de recursos: Humanos, Materiales y Técnicos. Sabiendo que a los administradores corresponde el buen aprovechamiento de éstos y en general lograr el rendimiento de todos los recursos de la organización y habiendo decidido enfocarnos a los recursos humanos consideramos que las prestaciones son factores motivacionales.

Es conocido que el trabajador busca su estabilidad y seguridad, así la Psicología y los estudiosos de esta ciencia han dirigido sus esfuerzos a profundizar y obtener

resultados que contribuyan al entendimiento del ser humano y a los factores que determinan su desarrollo, como es un sistema adecuado de prestaciones.

Por siglos, los filósofos y teólogos han debatido la naturaleza del hombre, al hacer ésto, frecuentemente se preguntaban sobre él: por qué el movimiento del ser humano, la respuesta a esta pregunta no fue dada específicamente por los filósofos, sino por el hombre común y corriente que sí se comparaba él mismo y sus características con los objetos o cosas que lo rodeaban se encontraba por lo menos con dos diferencias: Una el hecho de que, él tanto como -- los animales tenían la propiedad de auto-dirección; las -- rocas, las hojas, la tierra, permanecían quietas a menos -- que una fuerza ajena las moviera, él se movía sin necesi -- dad de ese agente ajeno; esta era una distinción que el -- hombre primitivo empezó a formar en su mente, automovimien -- to contra no automovimiento.

El hombre siempre se ha interrogado sobre los motivos que guían su acción. Los filósofos de la antigüedad -- encontraron diversas respuestas:

- a) Demócrito. Enseñó que la humanidad perseguía la fe -- licidad, entendiendo como tal un estado de refle --

xi6n y de razonamiento. La felicidad para 6l, es un estado interno del hombre; no debe basarse en cosas materiales, externas al hombre, ya que 6stas son caducas y van y vienen; en cambio, la felicidad interior nadie puede quit6rsela.

- b) Ep6curo, por otra parte, pens6 que el hombre persigue el placer, sin embargo, dec6a que se deben buscar los placeres mentales m6s que los f6sicos.
- c) Spinoza lleg6 a la conclusi6n de que la conservaci6n de la propia vida es el motor principal que mueve al hombre.

Ya se encuentra aqu6 otra estrecha liga con lo que posteriormente se catalogar6a como uno de los instintos, aunque Spinoza aclar6 que el esfuerzo debe ser racional.

Con la conclusi6n de Spinoza podemos decir, que en la actualidad, por este instinto de conservaci6n de la propia vida, el hombre trabaja para satisfacer una serie de necesidades a fin de proporcionarse una cierta seguridad y la conservaci6n de su existencia.

Al igual que este caso particular, las organizaciones tales como el I.S.S.S.T.E. tienen como objetivos funda

mentales proporcionar una serie de servicios a los trabajadores, a fin de brindarles seguridad, protección, por el interés de conservación de la propia vida, pues creemos es la razón principal de estas organizaciones. Todos estos servicios prestados se dan con el fin de la conservación de la integridad físico-mental de los trabajadores.

- d) Para Nietzsche, es el deseo de poder, la causa principal de la acción humana. (Posesión de bienes materiales, riqueza, etc.)
- e) Para otros filósofos, el amor constituye el motor que mueve a los hombres.

Durante muchos siglos surgieron varias escuelas --- filosóficas que ofrecieron diversas explicaciones para tratar de entender la conducta humana; sin embargo, no pasaron del terreno meramente especulativo.

2. LA MOTIVACION EN EL TRABAJO

Frecuentemente se escucha en las organizaciones la siguiente frase "Hay que motivar a nuestros trabajadores para que rindan más". Dándole así un cariz definitivamente manipulatorio, sin tomar en cuenta que el ser humano tiene su propia individualidad, necesidades e ideas. Des-

tacando a la motivación debe encausarse a un mejor nivel de vida, gusto por el trabajo, seguridad del trabajador, superando su nivel económico y social. Sabiendo que en la actualidad existe una preocupación por parte de las organizaciones para motivar a su personal, logrando así mayor rendimiento en el trabajo, como un ambiente sano en el desempeño de sus labores, consideramos que las prestaciones juegan un papel importante para lograr la motivación hacia el trabajo, por eso es importante proporcionar el grado de conocimiento y utilización de las prestaciones por parte de los trabajadores.

En los cursos de Relaciones Humanas y Administración de Personal se habla de motivación, pero la inmensa mayoría de éstos, están fuertemente influenciados por los autores norteamericanos. Así cuando se habla de motivación de personal, implícitamente se está haciendo la afirmación de que no existen diferencias importantes entre México y Estados Unidos. Desde luego es una suposición que no se ve confirmada en la realidad. Por otro lado, generalmente se parte de afirmaciones poco sistemáticas que no permiten un análisis concienzudo de sus fundamentos teóricos.

3. CONCEPTOS DE MOTIVACION

Siendo necesario definir lo que es motivación, citaremos algunos de los muchos conceptos que se han dado:

Para P. T. Young, la motivación "es el proceso que impele a la acción, sustente a la actividad y regula las pautas del comportamiento".

Maslow Abraham H. señala que la motivación "es constante, nunca termina fluctuante y completa, es casi una característica universal de prácticamente toda-conducta o comportamiento".

Gardner Murphy considera a la motivación como: "el nombre que se le da al hecho de que las conductas de un organismo sean parcialmente determinadas por su propia naturaleza o estructura íntima".

N. R. F. Maier, utilizó el término motivación para "caracterizar el proceso por el cual la expresión de la conducta está determinada o la expresión futura está influenciada".

Fernando Arias Galicia opina que: la motivación re presenta algo semejante a un motor que impulsa al organismo a la acción siendo " todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo".

La motivación ha preocupado a los Psicólogos y más-específicamente a los Administradores que se enfrentan en la industria con situaciones de falta de cooperación, sabotaje, tortuguismo, problemas en la comunicación, etc. To-das estas actitudes son reflejo muy claro de falta de motivación.

El Sector Público se ha inquietado por brindar una-serie de facilidades a los trabajadores a fin de mejorar - las condiciones generales del trabajo, y proporcionar los-suficientes servicios y prestaciones, dada la urgencia de-satisfacer un sin fin de necesidades propias de los traba-jadores de la actualidad, tales como: contar con vivien-das dignas, adquirir artículos de primera necesidad a pre-cios módicos, etc. Todo ésto por lograr despertar el interés en cooperar con los objetivos fijados por las institu-ciones.

4. TEORIA MOTIVACIONAL DE MASLOW

Deduciendo que es necesario dar a conocer teorías sobre satisfacción de necesidades para explicar la razón de nuestro estudio, nos inclinamos a detallar la teoría de Maslow, ubicando prestaciones dentro de sus cinco etapas.

El Doctor Abraham Maslow (1954) postuló que el hombre posee una escala de necesidades, a saber:

1. Fisiológicas (o primarias). Son aquellas indispensables para la conservación de la vida, como: alimentarse, respirar, dormir, etc. Estas pueden saciarse, a diferencia de las secundarias que son específicamente humanas.

Dentro de estas necesidades que se deben satisfacer mediante la solvencia de los sueldos y salarios del trabajo; podrán ser también solucionadas por medio de prestaciones o beneficios tales como: el goce de las tiendas donde se expenden artículos de primera necesidad, establecidas por el gobierno.

2. De Seguridad. El hombre desea estar, en la me

dida de lo posible, a cubierto de contingencias futuras; aprovisionamiento de satisfactores para él, para su familia de acuerdo a las necesidades primarias; necesita igualmente, sentir seguridad en cuanto al respeto y la estimación de los demás componentes de sus grupos sociales.

Los trabajadores requieren de seguridad económica y social, la cual podrá ser satisfecha por servicios y prestaciones, tales como: guarderías para los hijos de las madres trabajadoras que podrán tener seguridad de la protección de éstos mientras se encuentran trabajando y a la vez tranquilidad durante su labor, seguro de vida, jubilación, servicios médicos, etc.

3. Sociales. Para sobrevivir, el ser humano requiere, aliarse; vivir dentro de una comunidad. Hasta ahí el aspecto utilitario de la sociedad, pero además el ser humano necesita sentir que pertenece al grupo y que se le acepta dentro del mismo.

Este tipo de necesidades podrán ser cubiertas por los programas culturales, recreativos, sociales y deportivos que llevan a cabo o realizan las distintas dependencias

cias del Sector Público.

4. De Estima. Al hombre le es imprescindible, emocionalmente, darse cuenta que constituye un elemento estimado dentro del contexto de relaciones interpersonales que se instauren dentro de la comunidad; no solamente necesita sentirse apreciado y estimado sino que, además le precisa destacar, contar con cierto prestigio entre los integrantes de los grupos en su jerarquía.

Dentro de la sociedad existen status adscritos y status adquiridos.

Esta necesidad de destacar, de prestigio, puede ser satisfecha en cierta medida con determinadas prestaciones tales como: cursos de capacitación, adiestramiento, cursos de perfeccionamiento con lo cual los trabajadores podrán destacar y contar con cierto prestigio.

5. De Autorrealización. El ser humano, por su vida en sociedad, requiere comunicarse con sus semejantes, verterse hacia el exterior, expresar sus conocimientos e ideas; así mismo re -

quiere trascender, dejar huella de su paso en este mundo. Una manera de lograrlo es perpetuándose en la propia obra, a través de la creación.

Esta necesidad especialmente se ve frustrada en el trabajo industrial. La producción en serie, fragmentada en diversas operaciones repetitivas, impone un obstáculo a la satisfacción de esta necesidad.

Es importante hacer notar que en las descripciones anteriores se han tomado las generalidades, dejando a un lado las excepciones. Conviene asentar igualmente, que la satisfacción de estas necesidades no se distinguen en ocasiones, sino se mezclan y se confunden, ofreciendo complejas formas. Además precisa enfatizar que las necesidades secundarias se manifiestan en grado diferente en los individuos y varían según las edades.

Un niño no siente con la misma intensidad que un adulto la urgencia de autoexpresión. Un pintor, motivado preponderantemente por la misma necesidad, puede llegar incluso a ver disminuidas las otras a un nivel mínimo.

Por otra parte, no todas las necesidades operan en nivel consciente; en ocasiones, alguna o algunas, por di-

versos mecanismos psicológicos cuya complejidad, función fuera del campo de conocimiento del individuo, en el nivel inconsciente, cuyo estudio pertenece a la Psicología Patológica y cuya importancia resulta mayor, entre más grande sea el desajuste en la relación de él y su medio.

Un concepto básico para esta teoría es el de prepotencia según él, cuando las primeras necesidades están razonablemente satisfechas, surge el segundo grupo.

El tercer grupo de necesidades no es prepotente sino hasta que el segundo esté razonablemente satisfecho, y así sucesivamente.

En otras palabras, se establece una jerarquía en la cual las necesidades superiores no motivan, hasta que las anteriores hayan alcanzado un nivel adecuado de satisfacción.

C A P I T U L O I I I

METODOLOGIA

1. INTEGRACION DEL GRUPO
2. SELECCION DEL TEMA
3. DETERMINACION DEL AREA DE INVESTIGACION
4. RECOPIACION DE DATOS
5. INVESTIGACION PRELIMINAR

M E T O D O L O G I A

1. INTEGRACION DEL GRUPO

En el mes de Enero de 1976, se convocó a los alumnos de la Generación 1973 de la Facultad de Contaduría y Administración, a presentarse en la oficina de Exámenes Profesionales, para formar los diferentes grupos de Seminario de Investigación. La Facultad dió a los alumnos la oportunidad de escoger grupo y a la vez director de Seminario. El grupo al cual quedamos inscritos fue el 4L09 integrado por 20 alumnos bajo la dirección del Lic. Alberto Cantarell Ojeda, quien para facilitar el desarrollo de las actividades, lo dividió en varios equipos de trabajo. Dentro de los cuales se encontró el nuestro que estuvo formado por nueve alumnos:

Canela Hernández José Eulalio
Castillejos Jesús
Czaplewski Vernier Magdalena
Estrada Carrillo José Luis
Morales Mendoza Rosa Beatriz
Peña Ortiz Rodrigo Gilberto
Rangel Monroy David
Rebollar Caballero Raúl
Reyes Besserer Carlos

Una vez integrado el grupo en el mes de febrero del mismo año, nos reunimos con el fin de llevar a cabo nuestra primera junta; siendo la finalidad de ésta fijar por acuerdo del equipo los siguientes objetivos de trabajo:

- Llevar a cabo un trabajo de interés por medio de la investigación.
- Tomar un tema para aplicar los conocimientos adquiridos en la Facultad.
- Proporcionar a los Administradores de Recursos Humanos información, sobre el grado de conocimiento y utilización de las prestaciones por parte de los trabajadores.
- Fecha límite de terminación de la Investigación se fijó para el día 30 de Noviembre de dicho año.

- Llevar a cabo una junta semanal con una duración de dos horas.
- Elaboración de un calendario de trabajo ()
- Obtener el Título de Licenciado en Administración de Recursos Humanos.

2. SELECCION DEL TEMA.

Analizando las diversas fuentes de información de las que disponíamos tales como:

- Gaceta informativa de la Facultad de Contaduría y Administración.
- Revisión de temas ya investigados (Tesis).
- Recomendaciones del Asesor del Seminario de Investigación.
- Inquietudes e ideas de los integrantes del grupo.

Fue posible llegar a determinar la selección del tema, siendo: "El conocimiento de las prestaciones por parte de los trabajadores".

Este tema fue seleccionado, debido a que despertó nuestro interés porque: Brinda la oportunidad de realizar un estudio importante en el área de Administración de Re -

cursos Humanos, ya que proporciona un conocimiento de las prestaciones por parte de los trabajadores; el cual representa un campo de trabajo para los especialistas en el área mencionada y en cierta medida a las organizaciones, a los trabajadores de las mismas, ya que las relaciones de trabajo pueden desarrollarse mejor si los trabajadores tienen un conocimiento más amplio de las prestaciones a que tienen derecho.

3. DETERMINACION DEL AREA DE INVESTIGACION.

Siendo necesario determinar el sector o área de investigación, se analizaron las posibilidades de llevarla a cabo en el Sector Público, que creímos de interés debido a la atención que merece la gran población de trabajadores que ahí laboran, donde podríamos encontrar el problema y demostrar nuestra hipótesis, motivo de nuestro estudio. Así fue como elegimos una área específica del Departamento del Distrito Federal, la Tesorería del Distrito Federal, en donde nos brindaron facilidades de acceso a la información, colaboración por parte de los directivos de la Institución, el interés por llevar a cabo en la organización un estudio de este tipo, el tiempo que se nos asignó para el desarrollo de nuestro trabajo contando con la colaboración

de los trabajadores, etc.

Una vez definida el área de investigación nos propusimos determinar el título de nuestro trabajo. Habiendo seleccionado nuestro tema a investigar que fue: "Conocimiento de las prestaciones por parte de los trabajadores", ya que nuestro universo estuvo enfocado a la Tesorería del Distrito Federal de la que obtuvimos una muestra representativa, la obra se tituló: "Conocimiento y Utilización de las Prestaciones por parte de los Trabajadores de la Tesorería del Distrito Federal".

4. RECOPIACION DE DATOS.

Ya seleccionado el título y el área a investigar, procedimos a la recopilación de datos. Analizando información de bibliotecas, folletos, Reglamento Interior de Trabajo, contratos, leyes, oficinas relacionadas, datos estadísticos, organigramas, Sindicato Unico de Trabajadores -- del Gobierno del Distrito Federal, etc.

Para lograr la concentración de la información se elaboró una ficha que fue diseñada de la siguiente manera:

TEMA	FICHA NO.
AUTOR	CLASIFICACION
TITULO	
EDITORIAL	
SE OBTIENE	
FICHA ELABORADA POR	
FECHA	

C O N T E N I D O

Estas fichas bibliográficas fueron elaboradas por los integrantes del equipo. Se dividió el trabajo interno para lograr clasificarlas y llevar el ordenamiento de las mismas de acuerdo con los temas y subtemas del guión evaluando el monto del material disponible de los capítulos o temas a desarrollar y así distinguir aquellos cuyo material fuera escaso o insuficiente.

De esta recopilación se encontró que las principales fuentes directas de información fueron:

- a) Estadísticas del personal de la Tesorería del Distrito Federal.
- b) El Reglamento Interior de Trabajo para los Trabajadores del D.D.F.
- c) La Ley del I.S.S. S.T.E.

- d) Presupuestos para el D.D.F.
- e) Historial de la Institución.
- f) Las eficiencias del servicio (a los trabajadores y al público).
- g) Organigramas de la Tesorería del D. F.
- h) Los Estatutos del Sindicato.
- i) Catálogo Público.
- j) Manuales de Organización del D. D. F.

5. INVESTIGACION PRELIMINAR.

Disponiendo de la información, se procedió a comunicarse con el C. Director de Recaudación y Pagos de la Tesorería del Distrito Federal, Sr. Angel Collera Gorosteola con el fin de solicitar su colaboración para llevar a cabo nuestra investigación preliminar en uno de los departamentos que están a su cargo y alcanzar así nuestro objetivo; aceptando que se aplicara el Cuestionario Piloto y de esta manera iniciar nuestro estudio.

Se nos pidió una carta (*) de la Facultad de Contaduría y Administración para facilitarnos toda clase de información y ayuda necesaria y llevar a cabo ahí nuestra investigación.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y
ADMINISTRACION

C. ANGEL COLLERA GOROSTEOLA,
DIRECTOR GENERAL DE RECAUDACION Y PAGOS,
TESORERIA DEL D.F.
P R E S E N T E .

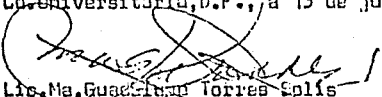
Me es grato introducir a sus finas atenciones a los alumnos que a continuación se enuncian, quienes se encuentran realizando su Seminario de Investigación, sobre el tema "CONDICIONAMIENTO DE LAS PRESTACIONES POR PARTE DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR PUBLICO" (DEPARTAMENTO DEL D.F.), bajo la dirección del Maestro Lic. Alberto Cantarell Ojeda.

	Núm. de Cuenta.
JOSE EULALIO CANELA HERNANDEZ	7247446-4
CASTILLEDOS JESUS	6904116-3
MAGDALENA CZAPLEWSKI VERNIER	7311956-4
JOSE LUIS ESTRADA CARRILLO	7310714-1
ROSA BEATRIZ KOVALES MENDOZA	7370800-3
DAVID RANGEL MONROY	6910294-9
RAUL REBOLLAR CABALLERO	7372708-8
CARLOS REYES BESSERER	7372195-2
RODRIGO GILBERTO PEÑA ORTIZ	EA.1379-1

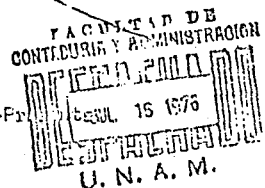
Dado que el trabajo de investigación que realizan persigue fines exclusivamente académicos, es mi deseo de la manera más atenta tenga a bien proporcionar a los citados alumnos, las facilidades necesarias para que lleven a cabo dicho trabajo y con posterioridad puedan presentar su examen profesional.

Agradezco la atención que se sirva prestar a la presente y aprovecho la ocasión para saludarlo cordialmente.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLANA EL ESPIRITU"
Cd. Universitaria, D.F., a 13 de julio de 1976


Lic. Ma. Guadalupe Torres Solís
Jefe de la Oficina de Exámenes Profesionales y
Coordinación de Seminarios de Investigación.

c.c.p. Lic. Alberto Cantarell Ojeda.-Pr.
NGTS/...



Ya autorizada la aplicación del Cuestionario Piloto a continuación enlistamos los servicios y prestaciones que contienen tanto el Reglamento Interior de Trabajo, como la Ley del I.S.S.S.T.E., con el fin de dar a conocer la totalidad de éstos que son otorgados por el Departamento del Distrito Federal.

1. Diez días contínuos de licencia con goce de -- sueldo por una sola vez al trabajador que contraiga matrimonio.
2. Proveer de anteojos a los trabajadores que por prescripción médica lo requieran.
3. Ropa de trabajo dos veces por año, según el ser vicio y el lavado de la misma cuando lo requiera la naturaleza de sus labores.
4. El 50% del presupuesto aprobado entre el Depar tamento y el Sindicato para la celebración del Día de las Madres.
5. El 50% del presupuesto aprobado entre el Depar tamento y el Sindicato destinado a la compra - de juguetes para los niños que asisten a las - guarderías, el seis de enero de cada año.
6. Guarderías infantiles en los centros de traba- jo.
7. Almacenes y tiendas de artículos de primera ne

cesidad, suficientes y cercanos a los centros de trabajo para adquirirlos más baratos.

8. Casas y terrenos baratos destinados a colonias sin perjuicios de lo dispuesto en la Ley del I.S.S.S.T.E. sobre este concepto.
9. Servicio completo y decoroso de funeraria para el trabajador y sus familiares en primer grado a precios módicos.
10. Servicio de comedor en los centros de trabajo a precios módicos.
11. Campos deportivos y ayudas económicas para el fomento del deporte.
12. Cooperación económica o en especie para los -- festivales de las Secciones Sindicales.
13. Escuela de la Administración para capacitación del trabajador y obtener ascenso escalafonario.
14. Instituto Técnico de Capacitación para los trabajadores y sus familiares.
15. Capacitación a los hijos de los trabajadores.
16. Pago de salarios e indemnización en caso de -- riesgos profesionales.
17. Permisos para asistir a las asambleas y actos-sindicales en días y horas laborables.
18. Permisos para asistir a los centros de capaci-tación para la mejor preparación del trabajador -

- en días y horas laborables.
19. Licencias sin goce de sueldo (hasta por seis meses)
 20. Licencias con goce de sueldo.
 21. Licencias por enfermedad con goce de sueldo, como lo indica la Ley del I.S.S.S.T.E.
 22. Licencias con goce de sueldo por antigüedad.
 23. Las mujeres disfrutarán de 90 días de descanso por motivo del parto, éste se otorgará de preferencia en dos períodos, 30 días antes de la fecha aproximada del parto y 60 días después.
 24. Licencia de tres meses con goce de sueldo a los empleados que tengas la necesidad de tramitar su jubilación de acuerdo con la Ley del I.S.S.S.T.E.
 25. Licencias sin goce de sueldo para el desempeño de cargos de elecciones populares, sindicales o puestos de confianza.
 26. Permisos especiales por enfermedad de los hijos a las madres trabajadoras.
 27. Tolerancia o permisos especiales a los empleados que estudien en forma regular en escuelas reconocidas oficialmente.
 28. A los pasantes de cualquier carrera reconocida oficialmente que deban cumplir con su servicio

social o presentar su examen profesional.

29. A los becados para seguir carreras o estudios-específicos.
30. A los que tengan que cumplir con alguna diligencia por autoridad judicial o administrativa.
31. Se consideran días de descanso obligatorio además de los dos semanales que establece este reglamento, los que determina el Calendario Oficial y el día 10 de mayo para las madres trabajadoras.
32. El Departamento otorgará estímulos y recompensas a los trabajadores que se distingan por su asistencia, puntualidad y eficiencia en el trabajo.
33. Notas buenas.
34. Notas de mérito.
35. Notas buenas por asistencia y puntualidad (descanso o premios en dinero).
36. Diplomas por eficiencia en el trabajo.
37. Premios en efectivo (compensaciones).
38. Notas de mérito por eficiencia en el trabajo.
39. Medallas por eficiencia en el trabajo.
40. Días de descanso extraordinario (máximo 9 días anuales).
41. Vacaciones extraordinarias.

42. Becas en instituciones educativas del país y - del extranjero.
43. Centros vacacionales.
44. Hasta doce días de salario por asistencia y -- puntualidad durante seis meses.
45. Un día de salario por dos notas de mérito.
46. Comprobante de felicitación como estímulo a -- los empleados.
47. Medalla y premio en efectivo no menor de tres- mil pesos a los trabajadores que cumplan 30 -- años de servicios.
48. Cursos de enseñanza de Administración Pública- incluyendo el empleo de máquinas, sistemas elec- trónicos y de computación.
49. Cursos de carreras cortas como taquigrafía, -- contabilidad, idiomas, primeros auxilios, etc.
50. Cursos de posgraduados.
51. Servicios de bibliotecas y hemerotecas.
52. Seminarios de información sobre los nuevos mé- todos de trabajo.
53. Servicio médico en los centros de trabajo.
54. Viáticos y gastos por enfermedad y por necesi- dades del servicio.
55. Defensa y otorgamiento de fianzas por casos ju- diciales en cumplimiento del servicio.

56. Préstamos a corto plazo.
57. Préstamos hipotecarios para la adquisición de casas y terrenos o reparación de los mismos.
58. Seguro de vejez.
59. Seguro de pensión por causa de muerte.
60. Jubilación.
61. Arrendamiento de habitaciones económicas.
62. Seguro de invalidez.
63. Farmacias de descuento para los trabajadores del D. D.F.
64. Seguro de enfermedades profesionales.
65. Seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
66. Vacaciones dos veces por año con prima vacacional.
67. Aguinaldo.
68. Licencias con medio sueldo.
69. Justificación de inasistencia.
70. Permisos especiales.

De las prestaciones anteriores escogimos cuarenta - que consideramos más importantes para formular el -----
Cuestionario Piloto (*).

Este cuestionario estuvo integrado por:

(*) Cuestionario Piloto de la página 53 a la 759

- a) Hoja de presentación.
- b) Hoja de datos generales.
- c) Hojas de prestaciones.

De este cuestionario se aplicaron cincuenta --
entre todos los integrantes del grupo de trabajo para ob-
servar las reacciones de los trabajadores al resolverlo y-
así corregir las deficiencias del mismo.

OBJETIVOS DEL CUESTIONARIO PILOTO

Se considera que formado el Cuestionario Piloto, el
investigador puede seguir teniendo dudas sobre la efectivi-
dad del mismo; por lo que, como paso preliminar para la -
formulación de un plan definitivo en nuestro caso, se esta-
blecieron los siguientes objetivos del Cuestionario Piloto
que son:

1. Asegurarse que las preguntas sean claras.
2. Que las preguntas estén en un orden sucesivo -
adecuado.
3. Limitar la extensión del cuestionario.
4. Medir el tiempo promedio de la entrevista.
5. Asegurarse que las instrucciones dadas al en -
trevistado sean claras y precisas.

6. Prever cualquier problema que pueda presentarse al codificar, tabular y editar el cuestionario definitivo.
7. Que los entrevistados nos informen sobre las fallas encontradas en este cuestionario.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION
SEMINARIO DE INVESTIGACION

PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION, UN GRUPO DE ALUMNOS DE ESTA FACULTAD ESTAN LLEVANDO A CABO UNA INVESTIGACION A TRAVES DE UN CUESTIONARIO QUE A CONTINUACION SE ANEXA, GARANTIZANDO A USTED QUE LA INFORMACION OBTENIDA SERA PARA USO EXCLUSIVAMENTE DE NUESTRO TRABAJO.

POR SU COLABORACION, GRACIAS.

A CONTINUACION APARECE UNA SERIE DE COLUMNAS, FAVOR DE UBICARSE DENTRO DE ELLAS, MARCANDO CON UNA X.

SEXO	NACIONALIDAD	NUMERO DE HIJOS	ESTADO CIVIL
1. MASCULINO <input type="checkbox"/>	1. MEXICANA <input type="checkbox"/>	1. 0 a 3 <input type="checkbox"/>	1. SOLTERO(A) <input type="checkbox"/>
2. FEMENINO <input type="checkbox"/>	2. EXTRANJERA <input type="checkbox"/>	2. 4 a 7 <input type="checkbox"/>	2. CASADO(A) <input type="checkbox"/>
		3. 8 o más <input type="checkbox"/>	3. OTROS <input type="checkbox"/>

ESCOLARIDAD	NIVEL DE LA ORG.	NO. DE PERSONAS QUE DEPENDEN DE USTED
1. PRIMARIA <input type="checkbox"/>	1. FUNCIONARIO <input type="checkbox"/>	1. 0 a 3 <input type="checkbox"/>
2. SEC. O COM. <input type="checkbox"/>	2. SUPERVISOR <input type="checkbox"/>	2. 4 a 6 <input type="checkbox"/>
3. PREPA O VOCA <input type="checkbox"/>	3. EMPLEADO <input type="checkbox"/>	3. 7 a 9 <input type="checkbox"/>
4. PROFESIONAL <input type="checkbox"/>		4. 10 ó más <input type="checkbox"/>

EDAD	ANTIGUEDAD EN LA ORG.	SUELDO MENSUAL
1. 16 a 24 años <input type="checkbox"/>	1. 0 a 4 años <input type="checkbox"/>	1. \$2,245 a 2,999.- <input type="checkbox"/>
2. 25 a 33 años <input type="checkbox"/>	2. 5 a 10 años <input type="checkbox"/>	2. \$3,000 a 4,999.- <input type="checkbox"/>
3. 34 a 42 años <input type="checkbox"/>	3. 10 a 14 años <input type="checkbox"/>	3. \$5,000 a 5,999.- <input type="checkbox"/>
4. 43 a 51 años <input type="checkbox"/>	4. 15 a 19 años <input type="checkbox"/>	4. \$7,000 a 8,999.- <input type="checkbox"/>
5. 52 o más <input type="checkbox"/>	5. 20 o más. <input type="checkbox"/>	5. \$ 9,000 o más. <input type="checkbox"/>

CUESTIONARIO PILOTO
MARQUE CON UNA "X" DENTRO DEL CUADRO LO QUE SE PIDE

PRESTACIONES	LA USA	LA CONOCE	LE INTERESA	OBSOLETA	OBSERVACIONES
1. AGUINALDO					
2. VACACIONES DOS VECES POR AÑO (CADA SEIS MESES) CON PRIMA VACACIONAL					
3. SEGUROS DE INVALIDEZ, ACCIDENTES DE TRABAJO, ENFERMEDADES NO PROFESIONALES Y PROFESIONALES					
4. ARRENDAMIENTO DE HABITACIONES ECONOMICAS					
5. JUBILACION					
6. SEGURO O PENSION POR CAUSA DE MUERTE					
7. SEGURO DE VEJEZ					
8. PRESTAMOS HIPOTECARIOS PARA LA ADQUISICION DE CASAS Y TERRENOS, O REPARACION DE LOS MISMOS.					

9. PRESTAMOS A LARGO PLAZO					
10. DEFENSA Y OTORGAMIENTO DE FIANZAS EN CASOS JUDICIALES EN CUMPLIMIENTO DEL SERVICIO					
11. VIATICOS Y GASTOS POR ENFERMEDAD Y POR NECESIDADES DEL SERVICIO					
12. SERVICIO MEDICO EN LOS CENTROS DE TRABAJO					
13. SERVICIO DE BIBLIOTECAS Y HEMEROTECAS					
14. CURSOS DE POSGRADUADOS					
15. CURSOS DE ENSEÑANZA DE ADMINISTRACION PUBLICA INCLUYENDO EMPLEO DE MAQUINAS, SISTEMAS ELECTRONICOS Y DE COMPUTACION					
16. HASTA DOCE DIAS DE SALARIO POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD, DURANTE SEIS MESES					
17. CENTROS VACACIONALES					
18. BECAS EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL PAIS Y DEL EXTRANJERO					

19. EL DEPARTAMENTO OTORGARA ESTIMULOS Y RECOMPENSAS A LOS TRABAJADORES QUE SE DISTINGAN POR SU ASISTENCIA PUNTUALIDAD, EFICIENCIA EN EL TRABAJO.					
20. SE CONSIDERAN DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO ADEMAS - DE LOS DOS SEMANALES QUE ESTABLECE ESTE REGLAMENTO- LOS QUE DETERMINA EL CALENDARIO OFICIAL Y EL 10 DE- MAYO PARA LAS MADRES TRABAJADORAS.					
21. A LOS BECADOS PARA SEGUIR CARRERAS DE ESTUDIOS ES- PECIFICOS.					
22. LICENCIA DE TRES MESES CON GOCE DE SUELDO A LOS EM- PLEADOS QUE TENGAN LA NECESIDAD DE TRAMITAR SU JUBI- LACION DE ACUERDO CON LA LEY DEL I.S.S.S.T.E.					
23. LICENCIA CON GOCE DE SUELDO POR ANTIGÜEDAD					
24. LICENCIA POR ENFERMEDAD CON GOCE DE SUELDO COMO LO INDICA LA LEY DEL I.S.S.S.T.E.					
25. LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO HASTA POR SEIS MESES -					
26. TOLERANCIA O PERMISOS A LOS EMPLEADOS QUE ESTUDIEN EN FORMA REGULAR EN ESCUELAS, A LOS PASANTES DE -- CUALQUIER CARRERA RECONOCIDA OFICIALMENTE QUE DE-- BAN CUMPLIR CON SU SERVICIO SOCIAL O PRESENTAR SU- EXAMEN PROFESIONAL.					
27. LAS MUJERES DISFRUTARAN DE 90 DIAS DE DESCANSO, -- CON MOTIVO DEL PARTO, ESTA LICENCIA SE OTORGA DE - PREFERENCIA EN DOS PERIODOS, 30 DIAS ANTES DE LA - FECHA APROXIMADA DEL PARTO Y 60 DIAS DESPUES.					
28. PERMISOS PARA ASISTIR A LOS CENTROS DE CAPACITACION PARA MEJORAR SU PREPARACION EN DIAS Y HORAS LABORA- BLES.					

29. PAGO DE SALARIOS E INDEMNIZACIONES CORRESPONDIENTES EN CASO DE RIESGOS PROFESIONALES.					
30. INSTITUTO TECNICO DE CAPACITACION PARA LOS TRABAJADORES Y-SUS FAMILIARES.					
31. ESCUELA DE ADMINISTRACION PARA CAPACITACION DEL TRABAJADOR Y OBTENER ASCENSO ESCALAFONARIO.					
32. CAMPOS DEPORTIVOS Y AYUDAS ECONOMICAS PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE.					
33. SERVICIO DE COMEDOR EN LOS CENTROS DE TRABAJO A PRECIOS MODICOS.					
34. SERVICIO COMPLETO Y DECOROSO DE FUNERARIA PARA EL TRABAJADOR Y SUS FAMILIARES EN PRIMER GRADO, A PRECIOS MODICOS.					
34. CASAS Y TERRENOS BARATOS DESTINADOS A COLONIAS, SIN PERJUICIO DE LO DISPUESTO EN LA LEY DEL I.S.S.S.T.E.					
35. ALMACENES Y TIENDAS DE ARTICULOS DE PRIMERA NECESIDAD, SUFICIENTES, BARATOS Y CERCANOS A LOS CENTROS DE TRABAJO.					
36. GUARDERIAS INFANTILES EN LOS CENTROS DE TRABAJO.					
37. DIEZ DIAS DE LICENCIA CON COCE DE SUELDO POR UNA VEZ QUE CONTRAIGA MATRIMONIO EL TRABAJADOR					

39. PROVEER DE ANTEOJOS A LOS TRABAJADORES QUE POR PRESCRIPCIÓN MEDICA LOS REQUIERAN,					
40. ROPA DE TRABAJO DOS VECES POR AÑO, SEGUN EL SERVICIO Y EL LAVADO DE LA MISMA CUANDO LO REQUIERA LA NATURALEZA DE SUS LABORES.					

RESULTADO DEL CUESTIONARIO PILOTO.

Para poder profundizar en nuestra investigación, -- nos concretamos únicamente a los trabajadores de la Tesorería del Distrito Federal, siendo ésta una de las direcciones de mayor importancia del Departamento del Distrito Federal.

El resultado nos indicó que el problema que nos -- planteamos existía en esta Institución, por lo que fue una satisfacción para nosotros haber definido el área de nuestra investigación, esta prueba nos dió a conocer que sobre prestaciones hay un gran desconocimiento por parte de los trabajadores que laboran en esa Organización, ésta fue la clave más importante para seguir adelante con nuestro trabajo.

C A P I T U L O I V

INVESTIGACION

1. MARCO TEORICO
2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION
3. CUESTIONARIO DEFINITIVO
4. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACION
5. RESULTADOS
6. TABLAS
7. INTERPRETACION
8. CUADROS
9. INTERPRETACION
10. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

I N V E S T I G A C I O N

1. MARCO TEORICO - TESORERIA DEL DISTRITO FEDERAL

El Palacio Municipal como se le llamó en la década de los treintas, era el edificio en donde actualmente se encuentran instaladas las oficinas del Departamento Central en el Zócalo, que era el lugar donde se pagaban las contribuciones, por lo que las oficinas recibían el nombre de -- Ayuntamiento de la Ciudad de México.

Siendo presidente de la República el C. Lic. Emilio Portes Gil y Jefe del Departamento el C. Dr. José M. Puig-Casaurac, se construyó la Crujía General y la Escalera Monumental de dicho edificio en febrero de 1930. Posteriormente fueron instaladas las Oficinas de Contribuciones de-

Agua y el Departamento de Auditoría, en el edificio que se encuentra ubicado en las calles de Independencia y Revilla ggedo. Después las Oficinas del Ayuntamiento (Dirección- General de Tesorería) pasaron a ocupar el edificio de la - calle de Brasil No. 31 frente a los Portales de Santo Do - mingo.

El 18 de Octubre de 1963 al ser Presidente de la Re- pública el C. Lic. Adolfo López Mateos y Jefe del Departa- mento del Distrito Federal, el Lic. Ernesto P. Uruchurtu, - se puso en servicio el edificio destinado a la Tesorería - del Distrito Federal y como ampliación de la misma, fue -- construído por el Departamento del Distrito Federal, un -- edificio anexo e inaugurado por el C. Presidente de la Re- pública Lic. Gustavo Díaz Ordaz, el 11 de Febrero de 1970- localizado en las calles de Niños Héroes y Dr. Lavista. -- Esta dirección cuenta con una población laboral de 7,000 - trabajadores y tiene asignado un presupuesto de \$297,000,000 aproximadamente (dato correspondiente a 1975) por concepto de gastos, sueldos y prestaciones.

ANTECEDENTES:

La Ordenanza Provisional del Decreto de Gobierno, - instituyó diversas comisiones; para la Organización del - Ayuntamiento de México entre los cuales se encontraba La -

Comisión de Hacienda con atribuciones que son antecedentes de las que actualmente corresponden a la Dirección General de Tesorería, esto sucedió el 2 de Mayo de 1853.

El Decreto de Gobierno relativo al Arreglo de Municipalidades, este documento representa las primeras bases de la Ley de Hacienda del Distrito Federal, este dato co rresponde al 17 de Marzo de 1855.

La Ley de Organización del Distrito y Territorios Federales, introdujo formalmente el capítulo denominado -- Del Tesorero General del Distrito o Territorio el 13 de -- Abril de 1917.

En el capítulo VI de la Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal de 1928 llamado de la Hacienda del Distrito Federal, se estableció una Dirección General de Rentas para el manejo de los ingresos y egresos del Departamento del Distrito Federal el 31 de Diciembre de 1928. - La Ley Orgánica del Gobierno del Distrito Federal actualizó la organización y funcionamiento de la Institución, con siderando 13 dependencias generales para proporcionar los servicios públicos, entre los cuales se encuentra la Tesorería del Distrito Federal, el 31 de Diciembre de 1970 y en la actualidad tiene la siguiente estructura orgánica.

1. Tesorero.
2. Subtesorero de Impuestos.
3. Subtesorero de Fondos y Asuntos Contables.
4. Director de Impuestos sobre Ingresos Mercantiles.
5. Director de Control e Impuesto predial.
6. Procurador Fiscal
7. Director de Auditoría Fiscal.
8. Director de Recaudación y Pagos.
9. Director de Rezagos y Ejecución.
10. Director de Procesos Electrónicos.
11. Director del Presupuesto.
12. Depto. de Contribuciones de Agua.
13. Depto. de Contribución por Obras Públicas.
14. Depto. de Alcoholes
15. Depto. de Impuestos sobre Traslación de Dominio y Bienes Inmuebles
16. Depto. de Contribuciones de Mercados y Carnes.
17. Depto. de Impuestos sobre Capitales y Sucesiones.
18. Depto. de Control de Emisiones.
19. Depto. de Contabilidad y Estadística Fiscal.
20. Depto. de Revisión de Multas Fiscales.
21. Depto. Administrativo.
22. Depto. de Contribuciones sobre Diversiones y Sorteos.

HOJA DE CODIFICACION

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
																																																												OBSERVACIONES:																			
																																																												FORMULO:																			
																																																												FECHA:																			

PRINCIPALES FUNCIONES DE LA TESORERIA.

1. Llevar el padrón de los predios ubicados en las Delegaciones y solicitar bimestralmente la ac - tualización de los mismos.
2. Presentar información catastral al público con base a las Padrones Prediales.
3. Llevar el Padrón de los giros mercantiles e in dustriales que funcionan en la zona y dar al - Departamento mensualmente una relación con las altas y bajas registradas.
4. Recaudar todos los Ingresos por concepto de Im puestos sobre Ingresos Mercantiles, Impuesto - sobre Servicio de Agua, Impuesto Predial, Reza gos de los diferentes Impuestos; por el dere - cho de canje de placas, así como todos los de - más Ingresos por diversos conceptos que tenga - el Departamento del Distrito Federal.
5. Efectuar todos los pagos ordenados por el De - partamento Administrativo o por alguna autori - dad competente, previa solicitud del documento respectivo.

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.

Teniendo definido el campo de investigación, procedemos a enumerar los objetivos de ésta.

1. Comprobar la hipótesis.
2. Proporcionar información para determinar el conocimiento o desconocimiento de las prestaciones por parte de los trabajadores.
3. Establecer bases para futuros estudios sobre el tema.
4. Tomando como base el presente estudio, reconsiderar que el conocimiento de las prestaciones por parte de los trabajadores, puede superarse con un sistema más adecuado de información y comunicación.
5. Se pretende dejar establecida la importancia que esta investigación tiene en el área de Recursos Humanos, dentro de la Administración.
6. Detectar el porcentaje de la utilización y el conocimiento de las prestaciones por parte de los trabajadores.

3. CUESTIONARIO DEFINITIVO.

El Cuestionario Piloto se compuso de una primera parte, que solicitaba los datos generales de las personas entrevistadas:

Sexo, nacionalidad, número de hijos, estado civil, escolaridad, nivel en la organización y sueldo mensual.

Para efectos de tabulación, nos encontramos con una alta cantidad de variables y combinaciones como: mujeres casadas con hijos, mujeres casadas sin hijos, hombres solteros a nivel de empleados, hombres casados a nivel funcionario, mujeres solteras a nivel empleado, etc. Por lo que decidimos eliminar datos que consideramos que no nos llevarían a nada, o que algunos sustituían a otros. En caso concreto los datos que se eliminaron fueron: nacionalidad, en base a los contratos del Departamento del Distrito Federal, que especifica; los nombramientos serán otorgados a los mexicanos por nacimiento.

El nivel en la organización, porque las prestaciones son las mismas para todos los niveles una posible variación es en las cantidades de algunas prestaciones que

varían según el sueldo y la antigüedad como son los préstamos, pero se pide el dato de sueldo mensual que nos pueder dar el nivel en la organización si nos llegara a interesar, de cualquier entrevistado o grupo de entrevistados.

Número de hijos, porque conociendo el número de dependientes de los entrevistados, incluye familiares y número de hijos.

Pasando a la segunda parte del cuestionario, se enumeraron cuarenta prestaciones que fueron seleccionadas de entre las que enuncia el Reglamento que fija las condiciones de trabajo en el Departamento del Distrito Federal, la Ley del I.S.S.S.T.E. y los Estatutos del Sindicato de Trabajadores del Departamento del Distrito Federal.

De las prestaciones enumeradas se preguntó: la --
usa, la conoce, le interesa u obsoleta. Tomando como base que nuestra investigación está enfocada al conocimiento y utilización de las prestaciones, encontramos que no era necesario hacer las cuatro preguntas antes mencionadas. Analizando esto, llegamos a la conclusión de que se eliminara la pregunta le interesa, tomando en cuenta que si un entrevistado nos marcaba que una prestación la conoce y utiliza se deduce que le interesa.

La pregunta que se refiere a obsoleta se suprimió, debido a que el 80% de los entrevistados no entendían el significado de esta palabra, aspecto que encontramos en la prueba preliminar.

Al llevar a cabo la tabulación del Cuestionario Piloto, se optó por agregar cinco preguntas dicotómicas (*), ya que se consideró que debíamos adquirir una información que nos llevara a obtener mejores resultados y lograr una mayor efectividad en nuestras conclusiones.

El tiempo calculado para resolver el cuestionario piloto fue de 15 a 20 minutos, teniendo que contestar 40 preguntas; para poder agregar las cinco dicotómicas sin aumentar el tiempo de solución, se redujeron a 30 las preguntas.

Estas se determinaron al tabular el Cuestionario Piloto, quedándonos un grupo de prestaciones que eran más utilizadas, conocidas e interesantes; por otra parte detectamos que había prestaciones menos utilizadas y conocidas por lo que optamos por eliminar cinco de las primeras e igual número de las segundas; quedando así integrado el cuestionario definitivo", el tipo que se utilizó fue de "Entrevista personal por medio de cuestiona

(*) Cuestionario definitivo pag.75 a 82

rio", que creímos llenaría las necesidades de la investigación y se apegaría más a nuestro estudio. De éstos se aplicaron 700, que de acuerdo con el método estadístico de "juicio personal", representa el 10% de la población laboral de la Tesorería. Estos cuestionarios fueron aplicados por los integrantes del grupo en los principales departamentos y direcciones de dicha Tesorería:

- Procuraduría Fiscal.
- Dirección de Auditoría Fiscal.
- Departamento de Contabilidad y Estadística
- Dirección de Procesos Electrónicos.
- Departamento de Control de Emisiones.
- Departamento Administrativo.
- Dirección de Rezagos y Ejecución.
- Dirección de Causantes Menores.
- Dirección de Catastros e Impuesto Predial.
- Departamento de Contribuciones de Agua.
- Dirección de Contribuciones Especiales.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION
SEMINARIO DE INVESTIGACION

PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION, UN GRUPO DE ALUMU
MNOS DE ESTA FACULTAD ESTAN LLEVANDO A CABO UNA INVESTIGACION A TRAVES -
DE UN CUESTIONARIO QUE A CONTINUACION SE ANEXA, GARANTIZANDO A USTED QUE
LA INFORMACION OBTENIDA SERA PARA USO EXCLUSIVAMENTE DE NUESTRO TRABAJO.

POR SU COLABORACION, GRACIAS.

CUESTIONARIO FINAL ANONIMO

A CONTINUACION APARECEN UNA SERIE DE CUADROS, FAVOR DE UBICARSE DENTRO DE ELLOS MARCANDO CON UNA "X"

SEXO	ESTADO CIVIL	ESCOLARIDAD	No. de Dependientes económicos
1. Masculino <input type="checkbox"/>	1. Soltero(a) <input type="checkbox"/>	1. Primaria <input type="checkbox"/>	1. 1 a 3 <input type="checkbox"/>
2. Femenino <input type="checkbox"/>	2. Casado(a) <input type="checkbox"/>	2. Sec. o Comercio <input type="checkbox"/>	2. 4 a 6 <input type="checkbox"/>
		3. Prepa o Voca. <input type="checkbox"/>	3. 7 a 9 <input type="checkbox"/>
		4. Profesional <input type="checkbox"/>	4. 10 o más <input type="checkbox"/>

EDAD
1. 16 a 24 años <input type="checkbox"/>
2. 25 a 33 años <input type="checkbox"/>
3. 34 a 42 años <input type="checkbox"/>
4. 43 a 51 años <input type="checkbox"/>
5. 52 o más años <input type="checkbox"/>

ANTIGUEDAD EN LA ORGANIZACION
1. 0 a 4 años <input type="checkbox"/>
2. 5 a 10 años <input type="checkbox"/>
3. 11 a 14 años <input type="checkbox"/>
4. 15 a 19 años <input type="checkbox"/>
5. 20 o más <input type="checkbox"/>

SUELDO MENSUAL
1. \$2,245.- a 2,999.- <input type="checkbox"/>
2. \$3,000.- a 4,999.- <input type="checkbox"/>
3. \$5,000.- a 6,999.- <input type="checkbox"/>
4. \$7,000.- a 8,999.- <input type="checkbox"/>
5. \$9,000 ó más. <input type="checkbox"/>

CUESTIONARIO DEFINITIVO

MARQUE CON UNA "X" DENTRO DEL CUADRO LO QUE SE PIDE

P R E S T A C I O N E S	LA CONOCE	LA UTILIZA	OBSERVACIONES
1. ROPA DE TRABAJO DOS VECES POR AÑO SEGUN EL SERVICIO Y LAVADO DE LA MISMA CUANDO LO REQUIERA LA NATURALEZA DE SUS LABORES.			
2. PROVEER DE ANTEJOS A LOS TRABAJADORES QUE POR PRESCRIPCIÓN MEDICA LO REQUIERAN.			
3. ARRENDAMIENTO DE HABITACIONES ECONOMICAS			
4. CENTROS VACACIONALES			
5. JUBILACION			
6. PRESTAMOS HIPOTECARIOS PARA LA ADQUISICION DE CASAS Y TERRENOS O REPARACION DE LOS MISMOS,			

PRESTACIONES	LA CONOCE	LA UTILIZA	OBSERVACIONES
7. PRESTAMOS A CORTO PLAZO			
8. VIATICOS Y GASTOS POR ENFERMEDADES Y POR NECESIDAD DEL SERVICIO			
9. VACACIONES DOS VECES POR AÑO (CADA SEIS MESES) CON PRIMA VACACIONAL			
10. LICENCIA CON GOCE DE SUELDO POR TRES MESES A EMPLEADOS QUE TENGAN NECESIDAD DE TRAMITAR SU JUBILACION DE ACUERDO -CON LA LEY DEL I.S.S.S.T.E.			
11. AGUINALDO			
12. SERVICIO MEDICO EN LOS CENTROS DE TRABAJO			
13. SE CONSIDERAN DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO ADEMÁS DE LOS DOS SEMANALES QUE ESTABLECE ESTE REGLAMENTO LOS QUE DEBERÁ MINA EL CALENDARIO OFICIAL, Y EL 10 DE MAYO PARA LAS MADRES TRABAJADORAS.			

PRESTACIONES	LA CONOCE	LA UTILIZA	OBSERVACIONES
14. CASAS Y TERRENOS BARATOS DESTINADOS A COLONIAS, SIN PERJUICIO DE LO DISPUESTO EN LA LEY DEL I.S.S.S.T.E.			
15. LICENCIA CON GOCE DE SUELDO POR ANTIGUEDAD			
16. LICENCIA POR ENFERMEDAD CON GOCE DE SUELDO COMO LO INDICA LA LEY DEL I.S.S.S.T.E.			
17. SERVICIO DE COMEDOR EN LOS CENTROS DE TRABAJO A PRECIOS MODICOS			
18. LICENCIA CON GOCE DE SUELDO (HASTA POR SEIS MESES)			
19. LAS MUJERES DISFRUTARAN DE 90 DIAS DE DESCANSO, CON MOTIVO DEL PARTO, ESTA LICENCIA SE OTORGA DE PREFERENCIA EN DOS PERIODOS, 30 DIAS ANTES DE LA FECHA APROXIMADA DEL PARTO Y 60 DIAS DESPUES.			
20. PAGO DE SALARIOS E INDEMNIZACIONES CORRESPONDIENTES EN CASO DE RIESGOS PROFESIONALES.			

P R E S T A C I O N E S	LA CONOCE	LA UTILIZA	OBSERVACIONES
21. CAMPOS DEPORTIVOS Y AYUDA ECONOMICA PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE.			
22. ALMACENES Y TIENDAS DE ARTICULOS DE PRIMERA NECESIDAD, SUFICIENTES, BARATOS Y CERCANOS A LOS CENTROS DE TRABAJO.			
23. GUARDERIAS INFANTILES EN LOS CENTROS DE TRABAJO			
24. DIEZ DIAS CONTINUOS DE LICENCIA CON GOCE DE SUELDO POR UNA VEZ QUE CONTRAIGA MATRIMONIO EL TRABAJADOR			
25. SERVICIO DE BIBLIOTECAS Y HEMEROTECAS			
26. CURSOS DE ENSEÑANZA DE ADMINISTRACION PUBLICA INCLUYENDO EMPLEO DE MAQUINAS, SISTEMAS ELECTRONICOS Y DE COMPUTACION			
27. PERMISOS PARA ASISTIR A LOS CENTROS DE CAPACITACION PARA MEJORAR SU PREPARACION EN DIAS Y HORAS LABORABLES			

PRESTACIONES	LA CONOCE	LA UTILIZA	OBSERVACIONES
28. TOLERANCIA O PERMISO A LOS EMPLEADOS QUE ESTUDIEN EN FORMA REGULAR EN ESCUELAS, O PASANTES DE CUALQUIER CARRERA RECONOCIDA OFICIALMENTE, QUE DEBAN CUMPLIR SU SERVICIO SOCIAL O PRESENTAR SU EXAMEN PROFESIONAL			
29. INSTITUTO TECNICO DE CAPACITACION PARA LOS EMPLEADOS O SUS FAMILIARES			
30. ESCUELA DE ADMINISTRACION PARA CAPACITACION DEL TRABAJADOR Y OBTENER ASCENSOS ESCALAFONARIOS			
PASE POR FAVOR A LA SIGUIENTE HOJA			

PREGUNTAS :

1. ¿CONOCE USTED SU REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO?

SI _____ NO _____ POR QUE _____

2. ¿CONOCE USTED LA LEY DEL I.S.S.S.T.E.?

SI _____ NO _____ POR QUE _____

3. ¿UTILIZA PRESTACIONES EN DINERO?

SI _____ NO _____ POR QUE _____

4. ¿CONSIDERA USTED BENEFICAS SUS PRESTACIONES?

SI _____ NO _____ POR QUE _____

5. ¿UTILIZA SUS PRESTACIONES SOCIO-CULTURALES Y DE SERVICIO?

SI _____ NO _____ POR QUE _____

4. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACION

Para interpretar los datos de la investigación realizada, fue necesario auxiliarnos del Procesamiento Electrónico. Se utilizó la forma para codificar, que consta de 80 columnas y 29 renglones, ésta fue utilizada de la siguiente manera: Se dividió en cuatro partes. La primera para el folio de los cuestionarios con tres columnas, la segunda para los datos generales con siete columnas, la tercera para las prestaciones con 60 columnas y la cuarta para las preguntas dicotómicas con cinco columnas. Sumando en total 75 columnas, empleándose 32 formas.

Posteriormente se vaciaron los datos en tarjetas -- IBM para perforar, que constan de 80 columnas verticales y cada una contenía un número de 0 a 9 para poder codificar, se perforaron un total de 700 tarjetas. En resumen los pasos a seguir para la interpretación de los resultados fueron:

1. Codificación.
2. Perforación.
3. Programa.
4. Proceso electrónico.
5. Resultados.

Forma para codificar, pág. 67

Tarjeta IBM pag. 66

5. RESULTADOS OBTENIDOS DEL PROCESAMIENTO ELECTRONICO DE LA INFORMACION

Los resultados que se obtuvieron y que fueron la -- clave de nuestra investigación fueron dispuestos en la siguiente forma; En primer lugar las cifras de control, o sea los totales de las personas entrevistadas según sus datos personales.

Posteriormente encontramos la información acerca -- del conocimiento y la utilización de las 30 prestaciones -- sobre las que interrogamos en nuestro cuestionario, dicha información apareció por grupos conforme a los distintos -- datos personales; en totales y porcentajes.

Consideramos que nuestra información fue muy valio--sa porque muestra el conocimiento y utilización de cada u--na de las prestaciones por parte de los trabajadores y -- además en una forma muy fácil y objetiva, pues con la sóla revisión de los porcentajes podía determinarse cuales prestaciones conocían y utilizaban más y cuales otras no.

Por otra parte fue tarea difícil manejar la excesi--va información obtenida y a la vez imposible mostrarla en-

su totalidad, por tal razón se elaboraron tablas con los -
datos más relevantes y se optó por reseñar únicamente el -
conocimiento y utilización de cada una de las treinta pres-
taciones que tuvieron como mínimo un 60% en adelante, ya -
que este porcentaje representa el límite del conocimiento-
y utilización de las prestaciones por los trabajadores, --
porque si sólo el 50% o menos de un grupo de trabajadores-
conocen o utilizan una determinada prestación, indicará --
que este conocimiento o utilización es mínimo, debido a --
los bajos porcentajes y que representaron la mayor parte-
de los casos; siguiendo entonces este mismo criterio, fue
aplicado también a las 30 prestaciones, se determinó que -
existía un conocimiento en general acerca de las mismas, -
si poseían un 60%, o sea 18 prestaciones, esto representa-
ba que un determinado grupo de trabajadores sí conocían y
utilizaban sus prestaciones en general, pues significaba -
que de las 30 prestaciones conocían 18 como mínimo, es de
cir si existía un conocimiento generalizado de dichas pres-
taciones como lo muestra el ejemplo de la tabla 25 pag.-
116, que representa un conocimiento de estas prestaciones, -
pues se exceden de las 18 que es el mínimo; de esta for-
ma fue posible determinar que entre los hombres entre --
vistados que tienen de 1 a 3 dependientes económicos y que
fueron un total de 202 sí conocen sus prestaciones. De -
esta manera se observó en todas las tablas elaboradas --
cual era el conocimiento y utilización de las prestaciones.

T A B L A S

En las tablas diseñadas para la interpretación de los resultados se presentan:

- 1) TABLAS DE CONTROL. Tablas con las cifras de control de los cuestionarios aplicados (totales). Tablas 1 a la 7 pág. 88—90
- 2) TABLAS RESUMENES. Tablas con la información sobre el conocimiento y utilización de las prestaciones por parte de los trabajadores, en totales y porcentajes; dicha información aparece por grupos, según sus datos personales (sexo, estado civil, escolaridad, número de dependientes económicos, edad, antigüedad en la organización y sueldo mensual). Tablas 1 a la 12 pág. 92—97
- 3) TABLAS ANALITICAS. Tablas que presentan la información detallada acerca del conocimiento y utilización de cada una de las prestaciones. Tablas 1 a 98 pág. 99—172

TABLAS DE CONTROL

Tablas que muestran las cifras de control de los cuestionarios aplicados o sea el número de personas entrevistadas (700); agrupadas conforme a sus datos generales.

TABLAS DE CONTROL
 CIFRAS DE CONTROL DE LOS CUESTIONARIOS APLICADOS
 (TOTALES DE PERSONAS ENTREVISTADAS: 700)

TABLA 1

S E X O	TOTAL	%
Hombres	354	50.57
Mujeres	346	49.43
T O T A L	700	100.00

TABLA 2

ESTADO CIVIL	TOTAL	%
Solteros	139	19.86
Casados	215	30.70
Solteras	158	22.57
Casadas	188	26.87
T O T A L	700	100.00

TABLA 3

ESCOLARIDAD	TOTAL	%
Primaria	95	13.57
Secundaria o Comercio	322	46.00
Preparatoria o Vocacional	139	19.86
Profesional	144	20.57
T O T A L	700	100.00

TABLA 4

NUM. DEPENDIENTES ECONOMICOS	TOTAL	%
Ninguno	88	12.57
1 a 3	424	60.57
4 a 6	155	22.14
7 a 9	24	3.43
10 ó más	9	1.29
T O T A L	700	100.00

TABLA 5

E D A D	TOTAL	%
16 - 24 años	192	27.43
25 - 33 años	248	35.43
34 - 42 años	119	17.00
43 - 51 años	76	10.86
52 ó más	65	9.28
T O T A L	700	100.00

TABLA 6

ANTIGUEDAD EN LA ORGANIZACION	TOTAL	%
0 - 4 años	262	37.42
5 - 10 años	224	32.00
11 - 14 años	84	12.00
15 - 19 años	58	8.29
20 años o más	72	10.29
T O T A L	700	100.00

TABLA 7

SUELDO	TOTAL	%
\$ 2,245.- a \$ 2,999.-	405	57.86
\$ 3,000.- a \$ 4,999.-	248	35.43
\$ 5,000.- a \$ 6,999.-	25	3.57
\$ 7,000.- a \$ 8,999.-	21	3.00
\$ 9,000.- ó más	1	.14
T O T A L	700	100.00

T A B L A S R E S U M E N E S

En las presentes tablas aparecen los totales y porcentajes de las prestaciones conocidas y utilizadas por los trabajadores y que fueron las que obtuvieron el 60% como mínimo (teniendo que 30 prestaciones representan el 100%).

TABLAS RESUMENES
 CONOCIMIENTO DE LAS PRESTACIONES

92

1

SEXO	ESTADO CIVIL	
	SOLTEROS	CASADOS
Hombres	12 (40.00%)	12 (40.00%)
Mujeres	14 (46.66%)	13 (43.33%)

UTILIZACION DE LAS PRESTACIONES

2

SEXO	ESTADO CIVIL	
	SOLTEROS	CASADOS
Hombres	3 (10.00%)	3 (10.00%)
Mujeres	2 (6.66%)	6 (20.00%)

CONOCIMIENTO DE LAS PRESTACIONES

3

S E X O	E S C O L A R I D A D			
	PRIMARIA	SEC. O COM.	PREPA O VOCA.	PROFESIONAL
Hombres	3 (10.00%)	14 (46.66%)	16 (53.33%)	16 (53.33%)
Mujeres	7 (23.33%)	12 (40.00%)	15 (50.00%)	15 (50.00%)

UTILIZACION DE LAS PRESTACIONES

4

S E X O	E S C O L A R I D A D			
	PRIMARIA	SEC. O COM.	PREPA O VOCA.	PROFESIONAL
Hombres	3 (10.00%)	3 (10.00%)	1 (3.33%)	4 (13.33%)
Mujeres	5 (16.66%)	4 (13.33%)	3 (10.00%)	3 (10.00%)

CONOCIMIENTO DE LAS PRESTACIONES

5

S E X O	POR NUMERO DE DEPENDIENTES ECONOMICOS			
	1 a 3	4 a 6	7 a 9	10 o más
Hombres	21 (70.00%)	9 (30.00%)	3 (10.00%)	12 (40.00%)
Mujeres	15 (50.00%)	11 (36.66%)	15 (50.00%)	9 (30.00%)

UTILIZACION DE LAS PRESTACIONES

6

S E X O	POR NUMERO DE DEPENDIENTES ECONOMICOS			
	1 a 3	4 a 6	7 a 9	10 o más
Hombres	4 (13.33%)	3 (10.00%)	2 (6.66%)	3 (10.00%)
Mujeres	6 (20.00%)	4 (13.33%)	3 (10.00%)	4 (13.33%)

CONOCIMIENTO POR EDAD

7

S E X O	E D A D				
	16-24 años	25-33 años	34-42 años	43-51 años	52 o más
Hombres	14 (46.66%)	16 (53.33%)	14 (46.66%)	5 (16.66%)	7 (23.33%)
Mujeres	14 (46.66%)	13 (43.33%)	16 (53.33%)	14 (46.66%)	11 (36.66%)

UTILIZACION POR EDAD

8

S E X O	E D A D				
	16-24 años	25-33 años	34-42 años	43-51 años	52 o más
Hombres	3 (10.00%)	4 (13.33%)	3 (10.00%)	3 (10.00%)	3 (10.00%)
Mujeres	2 (6.61%)	5 (16.66%)	4 (13.33%)	5 (16.66%)	5 (16.66%)

CONOCIMIENTO
9

SEXO	POR ANTIGUEDAD EN LA ORGANIZACION				
	1 a 4	5 a 10	11 a 14	15 a 19	20 o más
Hombres	13 (43.33%)	13 (43.33%)	11 (36.66%)	12 (40.00%)	9 (30.00%)
Mujeres	14 (46.66%)	13 (43.33%)	15 (50.00%)	11 (36.66%)	16 (53.33%)

UTILIZACION

10

SEXO	POR ANTIGUEDAD EN LA ORGANIZACION				
	1 a 4	5 a 10	11 a 14	15 a 19	20 ó más
Hombres	2 (6.66%)	4 (13.33%)	3 (10.00%)	3 (10.00%)	3 (10.00%)
Mujeres	2 (6.66%)	5 (16.66%)	6 (20.00%)	3 (10.00%)	6 (20.00%)

CONOCIMIENTO DE LAS PRESTACIONES

11

SEXO	SUELDO MENSUAL				
	\$2,245.- a2,999.-	\$3,000.- a4,999.-	\$5,000.- a6,999.-	\$7,000.- a8,999.-	\$9,000.- o más
Hombres	7 (23.23%)	13 (43.33%)	19 (63.33%)	26 (86.66%)	24 (80.00%)
Mujeres	12 (40.00%)	15 (50.00%)	24 (80.00%)	24 (80.00%)	0 (00.00%)

UTILIZACION DE LAS PRESTACIONES

12

SEXO	SUELDO MENSUAL				
	\$2,245.- a2,999.-	\$3,000.- a4,999.-	\$5,000.- a6,999.-	\$7,000.- a8,999.-	\$9,000.- o más
Hombres	2 (6.66%)	4 (13.33%)	3 (10.00%)	5 (16.66%)	3 (10.00%)
Mujeres	4 (13.33%)	6 (20.00%)	5 (16.66%)	10 (33.33%)	0 (00.00%)

TABLAS ANALITICAS

En la primera columna aparece el total de prestaciones que se conocen y utilizan, en la segunda columna se encuentran las claves de cada una de las prestaciones según el orden sucesivo de las 30 enumeradas en el cuestionario definitivo, es decir cada una de las prestaciones conocidas y utilizadas; en la tercera columna el número de personas que conocen cada prestación y la última columna fue destinada para los porcentajes del conocimiento y utilización de dichas prestaciones.

UTILIZACION DE LAS PRESTACIONES

TABLA 5

Hombres Solteros			Total: 139
Nº	Prestación	Nº de Personas	Porcentaje (%)
1	9	98	70.50
2	11	98	70.50
3	22	89	64.02

TABLA 6

Hombres Casados			Total: 215
Nº	Prestación	Nº de Personas	Porcentaje (%)
1	11	164	76.27
2	9	153	71.16
3	7	138	64.18

UTILIZACION DE LAS PRESTACIONES

TABLA 7

Mujeres Solteras			Total: 215
Nº	Prestación	Nº de Personas	Porcentaje (%)
1	11	119	75.31
2	9	104	65.82

TABLA 8

Mujeres Casadas			Total: 188
Nº	Prestación	Nº de Personas	Porcentaje (%)
1	11	164	87.23
2	13	140	74.46
3	7	138	73.40
4	9	130	69.14
5	12	127	67.55
6	22	119	63.29

TABLA . 9

Hombres con Primaria			Total: 58
Nº	Prestación	Nº de Personas	Porcentaje (%)
1	11	47	81.03
2	7	44	75.86
3	9	43	74.13

TABLA 10

Hombres con Secundaria o Comercio			Total: 98
Nº	Prestación	Nº de Personas	Porcentaje (%)
1	23	79	80.61
2	5	74	75.51
3	7	74	75.51
4	16	73	74.48
5	12	72	73.46
6	11	71	72.44
7	9	70	71.42
8	18	69	70.40
9	13	68	69.38
10	19	67	68.36
11	6	66	67.34
12	21	61	62.24
13	28	60	61.22

UTILIZACION DE LAS PRESTACIONES

TABLA 17

Masculino con Primaria			Total: 58
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	11	43	74.13
2	9	41	70.68
3	7	37	63.79

UTILIZACION

TABLA 18

Masculino con Secundaria o Comercio			Total: 98
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	9	75	76.53
2	11	71	72.44
3	22	65	66.32

U T I L I Z A C I O N

TABLA 19

Masculino con Preparatoria o Vocacional			Total: 84
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1.	11	54	64.28

U T I L I Z A C I O N

TABLA 20

Masculino con Profesional			Total: 114
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	11	94	82.45
2	9	86	75.43
3	7	76	66.66
4	22	76	66.66

U T I L I Z A C I O N

TABLA 21

Mujeres con Primaria			Total: 37
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	7	32	86.48
2	11	30	81.08
3	9	29	78.37
4	13	26	70.27
5	22	25	67.56

U T I L I Z A C I O N

TABLA 22

Mujeres con Secundaria o Comercio			Total: 224
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	11	185	82.58
2	7	154	68,75
3	9	142	63.39
4	13	139	62.05

U T I L I Z A C I O N

TABLA 23

Mujeres con Preparatoria o Vocacional			Total: 55
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	11	44	80.00
2	9	39	70.90
3	12	35	63.63

U T I L I Z A C I O N

TABLA 24

Mujeres con Profesional			Total: 30
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	9	24	80.00
2	11	24	80.00
3	13	19	63.33

CONOCIMIENTO

118

TABLA 27

Hombres con 7 A 9 Dependientes Económicos			Total: 17
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	7	13	76.47
2	11	13	76.47
3	9	11	64.70

CONOCIMIENTO

TABLA 28

Hombres con 10 a Más Dependientes Económ.			Total: 3
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	7	3	100.00
2	9	3	100.00
3	11	3	100.00
4	16	3	100.00
5	23	3	100.00
6	5	2	66.66
7	13	2	66.66
8	15	2	66.66
9	18	2	66.66
10	19	2	66.66
11	20	2	66.66
12	22	2	66.66

UTILIZACION DE LAS PRESTACIONES

TABLA 33

Hombres con 1 A 3 Dependientes Económicos			Total: 202
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	11	176	87.12
2	9	172	85.14
3	22	151	74.15
4	7	136	67.31

UTILIZACION

TABLA 34

Hombres con 4 A 6 Dependientes Económicos			Total: 93
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	11	71	76.34
2	9	67	72.04
3	7	62	66.66

UTILIZACION

TABLA 35

Hombres con 7 A 9 Dependientes Económicos			Total: 17
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	7	12	70.58
2	11	12	70.58

UTILIZACION

TABLA 36

Hombres con 10 o Más Dependientes Econ.			Total: 3
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	11	3	100.00
2	9	3	100.00
3	7	2	66.66

U T I L I Z A C I O N

TABLA 39

Mujeres con 7 A 9 Dependientes Económicos			Total: 7
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	11	6	85.71
2	7	5	71.42
3	13	5	71.42

U T I L I Z A C I O N

TABLA 40

Mujeres con 10 o Más Dependientes Econ.			Total: 6
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	7	5	83.33
2	9	5	83.33
3	11	4	66.66
4	13	4	66.66

UTILIZACION DE LAS PRESTACIONES

TABLA 55

Hombres de: 52 años o más de Edad			Total: 38
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	11	30	78.94
2	9	27	71.05
3	22	25	65.78

UTILIZACION DE LAS PRESTACIONES

TABLA 56

Mujeres de: 16 años a 24 años de Edad			Total: 90
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	11	66	73.33
2	9	58	64.44

UTILIZACION

TABLA 57

Mujeres de: 25 a 33 años de Edad			Total: 123
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	11	103	83.73
2	9	90	73.17
3	13	80	65.04
4	12	78	63.41
5	7	77	62.60

UTILIZACION

TABLA 58

Mujeres de: 34 a 42 años de Edad			Total: 66
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	11	58	87.87
2	7	55	83.83
3	13	47	71.21
4	9	45	68.18

UTILIZACION

TABLA 73

Hombres de 11-14 años de Antigüedad			Total: 41
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	11	32	78.04
2	7	31	75.60
3	9	28	68.29

UTILIZACION

TABLA 74

Hombres de 15-19 años de Antigüedad			Total: 27
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	7	20	74.07
2	11	20	74.07
3	9	18	66.66

UTILIZACION

TABLA 75

Hombres de 20 o más años de Antigüedad			Total: 34
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	11	25	73.52
2	9	24	70.58
3	7	21	61.76

UTILIZACION DE LAS PRESTACIONES

TABLA 76

Mujeres de 0-4 años de Antigüedad			Total: 117
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	11	82	70.08
2	9	72	61.53

TABLA 81

-Sexo - Masculino Sueldo- \$2,245 - \$ 2,999.-			Total: 178
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	7	142	79.77
2	11	141	79.21
3	12	130	73.03
4	23	128	71.91
5	9	127	71.34
6	5	122	68.53
7	16	122	68.53

CONOCIMIENTO DE LAS PRESTACIONES

TABLA 82

-Sexo - Masculino Sueldo- \$3,000.- a \$4,999.-			Total: 138
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	24	109	78.98
2	9	104	75.36
3	11	103	74.63
4	7	100	72.46
5	12	99	71.73
6	18	99	71.73
7	5	98	71.01
8	16	98	71.01
9	6	96	69.56
10	13	96	69.56
11	22	95	68.84
12	10	87	63.04
13	21	84	60.86

CONOCIMIENTO DE LAS PRESTACIONES

TABLA 84

Sexo : Masculino Sueldo mensual: \$ 7,000 a \$ 8,999.-			Total: 20
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	19	18	90.00
2	21	18	90.00
3	23	17	85.00
4	13	16	80.00
5	18	16	80.00
6	4	15	75.00
7	10	15	75.00
8	12	15	75.00
9	15	15	75.00
10	28	15	75.00
11	2	14	70.00
12	5	14	70.00
13	7	14	70.00
14	9	14	70.00
15	11	14	70.00
16	14	14	70.00
17	16	14	70.00
18	17	14	70.00
19	20	14	70.00
20	24	14	70.00
21	26	14	70.00
22	27	14	70.00
23	3	13	65.00
24	6	13	65.00
25	22	12	60.00
26	29	12	60.00

CONOCIMIENTO DE LAS PRESTACIONES

TABLA 85

Sexo: Masculino Sueldo mensual: \$ 9,000 o más		Total: 1	
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	2	1	100.00
2	4	1	100.00
3	5	1	100.00
4	6	1	100.00
5	7	1	100.00
6	8	1	100.00
7	9	1	100.00
8	10	1	100.00
9	11	1	100.00
10	12	1	100.00
11	13	1	100.00
12	14	1	100.00
13	15	1	100.00
14	16	1	100.00
15	18	1	100.00
16	20	1	100.00
17	22	1	100.00
18	23	1	100.00
19	24	1	100.00
20	25	1	100.00
21	26	1	100.00
22	27	1	100.00
23	28	1	100.00
24	29	1	100.00

CONOCIMIENTO DE LAS PRESTACIONES
TABLA 88

166

Sexo: Femenino Sueldo mensual: \$ 5,000 a \$ 6,999.00		Total: 8	
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	3	8	100.00
2	6	8	100.00
3	22	8	100.00
4	24	8	100.00
5	2	7	87.50
6	4	7	87.50
7	5	7	87.50
8	7	7	87.50
9	9	7	87.50
10	13	7	87.50
11	18	7	87.50
12	19	7	87.50
13	23	7	87.50
14	1	6	75.00
15	8	6	75.00
16	10	6	75.00
17	11	6	75.00
18	12	6	75.00
19	15	6	75.00
20	16	6	75.00
21	21	6	75.00
22	27	6	75.00
23	28	6	75.00
24	20	5	62.50

TABLA 89

Sexo: Femenino Sueldo mensual: \$ 7,000 a \$ 8,999.-		Total: 1	
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	1	1	100.00
2	2	1	100.00
3	3	1	100.00
4	4	1	100.00
5	5	1	100.00
6	6	1	100.00
7	7	1	100.00
8	8	1	100.00
9	9	1	100.00
10	10	1	100.00
11	11	1	100.00
12	12	1	100.00
13	13	1	100.00
14	14	1	100.00
15	15	1	100.00
16	16	1	100.00
17	18	1	100.00
18	19	1	100.00
19	20	1	100.00
20	21	1	100.00
21	23	1	100.00
22	24	1	100.00
23	29	1	100.00
24	30	1	100.00

UTILIZACION DE LAS PRESTACIONES

TABLA 90

Sexo - Masculino Sueldo Mensual - \$2245.- a \$2,999.-			Total: 178
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	11	130	73.03
2	9	126	70.78

UTILIZACION DE LAS PRESTACIONES

TABLA 91

Sexo- Masculino Sueldo Mensual - \$3,000.- a \$4,999.-			Total: 138
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	9	101	73.18
2	11	101	73.18
3	7	87	63.04
4	22	87	63.04

UTILIZACION DE LAS PRESTACIONES

TABLA 92

Sexo - Masculino Sueldo Mensual - \$5,000.- a \$6,999.-			Total: 17
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	22	15	88.23
2	17	14	82.35
3	7	11	64.70

UTILIZACION DE LAS PRESTACIONES

TABLA 93

Sexo - Masculino Sueldo Mensual - \$7,000.00 a \$8,999.00			Total: 20
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	11	17	85.00
2	22	15	75.00
3	9	13	65.00
4	7	12	60.00
5	13	12	60.00

UTILIZACION DE LAS PRESTACIONES

TABLA 94

Sexo - Masculino Sueldo Mensual - \$ 9,000.- o más			Total: 1
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	5	1	100.00
2	9	1	100.00
3	22	1	100.00

UTILIZACION DE LAS PRESTACIONES

TABLA 95

Sexo - Femenino Sueldo Mensual - \$2,245.- a \$2,999.-			Total: 227
Nº	Prestación	Total	Porcentaje (%)
1	11	176	77.53
2	9	151	66.51
3	7	143	62.99
4	13	137	60.35

7. INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

Se observó en el análisis de los distintos datos que contenían las diferentes tablas anteriores, que uno de los factores determinantes del conocimiento de las prestaciones, es el sueldo mensual que percibe el trabajador, ya que las personas con mayor sueldo son las que más conocen sus prestaciones, como se muestra en los siguientes resultados:

S E X O	SUELDO MENSUAL	PORCENTAJE DEL CONOCIMIENTO
Masculino	\$ 7,000.00 A 8,999.00	86.66%
	9,000.00 o más	80.00%
	5,000.00 A 6,999.00	63.33%
Femenino	\$ 7,000.00 A 8,999.00	80.00%
	5,000.00 A 6,999.00	80.00%

De lo anteriormente descrito se denota, que las personas que más conocen sus prestaciones son aquellas que tienen mayores sueldos, llegando a la conclusión siguiente:

Los trabajadores que tienen un mayor sueldo, son -

los que por tener mejores puestos, poseen más alto grado de estudios, es decir son personas preparadas generalmente hablando o que han tenido la oportunidad de mejorar su situación económica en el trabajo, debido a ciertos cursos de capacitación o entrenamiento que hubieren tomado, de esta manera al contar con mayores conocimientos, tienen más accesos a disfrutar de las mejores prestaciones, por estar enterados de que tienen derecho a las mismas, ésto claro está, no ocurre en todos los casos, pero sí en la mayor parte de los mismos; por otro lado los trabajadores con mayores sueldos, son los que tienen más facilidades o posibilidades de poder obtener mejores prestaciones, ya que el tipo de éstas, en dinero se proporcionan según el sueldo y la antigüedad que se tengan. Por lo tanto a mayor sueldo y antigüedad, corresponderán prestaciones más atractivas. - Ejem. un trabajador de nuevo ingreso y que perciba un sueldo de \$ 2,245.00 a 2,999.00, no se le otorga un préstamo igual al que se le otorgaría a otro que gane de \$5,000.00 a \$6,999.00 y que cuente con cierta antigüedad, ya que este último tendrá derecho a una mayor cantidad como préstamo. Esto es lo que generalmente ocurre con los procedimientos de la vía legal. Por otra parte los trabajadores con menores sueldos son los que desconocen sus prestaciones, como se muestra en la tabla 81. (pág.)

Otro de los análisis efectuados a los resultados -

obtenidos, fue la selección de las prestaciones con mayor porcentaje obtenido; en esta forma las prestaciones más conocidas por los trabajadores de la Tesorería del Distrito Federal, son las que a continuación se enuncian en el respectivo orden de importancia:

1. Aguinaldo.
2. Préstamos a corto plazo .
3. Vacaciones dos veces por año, con prima vacacional.
4. Servicio médico en los centros de trabajo .
5. Guaderías infantiles en los centros de trabajo.

Dentro de este mismo análisis, se seleccionaron las prestaciones con mayor porcentaje de utilización, teniendo por tanto que las prestaciones más utilizadas por dichos trabajadores fueron en el mismo orden de importancia las siguientes:

1. Aguinaldo.
2. Vacaciones dos veces por año (cada seis meses, con prima vacacional).
3. Préstamos a corto plazo.
4. Los días de descanso obligatorio, además de los dos semanales que establece el reglamento, los que determina el calendario oficial y el

10 de mayo para las madres trabajadoras.

5. Almacenes y tiendas de artículos de primera necesidad suficientes, baratos y cercanos a los centros de trabajo.

Comentarios y observaciones acerca de las prestaciones más conocidas y utilizadas.

Los trabajadores conocen y utilizan más las prestaciones que se les otorgan obligatoriamente, ya que para su utilización no requieren trámites que implican tiempo, y de la misma manera no tienen que efectuar esfuerzo alguno para obtenerlas, como ejemplo: "El aguinaldo", que se otorga cada fin de año, y que para obtenerlo no es necesario efectuar trámites; dicha prestación al igual que las "Vacaciones dos veces por año, con prima vacacional"; "los días de descanso obligatorio, además de los dos semanales que establece el reglamento; "Lo que determina el calendario oficial y el 10 de mayo para las madres trabajadoras"; comprueban que el trabajador no tiene el suficiente interés o la iniciativa para investigar a que derechos es partícipe, pues tan sólo conoce y utiliza las prestaciones que le son proporcionadas por el sólo hecho de pertenecer a la organización, pero de ninguna manera porque haya tenido que llevar a cabo ciertos esfuerzos y tiempo trami -

tando algún derecho que le hubiere parecido atractivo o necesario; con lo anteriormente expuesto, creemos que a los derechohabientes no les es atractiva la idea de realizar trámites, tal vez por la cantidad de los mismos. En esta forma encontramos que no existe interés por conocer la totalidad de las prestaciones, ya que no hay una adecuada orientación hacia los trabajadores.

Observamos también que dentro de las prestaciones más conocidas y utilizadas, se encuentran aquellas que por su imprescindible necesidad son conocidas y en situaciones apremiantes utilizadas, tales como: "Los préstamos a corto plazo", "Servicio médico en los centros de trabajo"; "Las guarderías infantiles en los centros de trabajo", que indiscutiblemente utilizan las madres trabajadoras que tienen hijos menores, para asegurar su cuidado; así también "Los almacenes y tiendas de artículos de primera necesidad", que representan una gran ayuda para los trabajadores, cuidando su economía, al ser un complemento de su salario, al igual que las demás.

Por lo anteriormente comentado, vemos que las prestaciones que se conocen y utilizan más son un número limitado; creemos así, que es necesario crear e intensificar todo un sistema de prestaciones y que se le dé una amplia difusión; ya que sí bien es cierto que la Tesorería del -

Distrito Federal se preocupa por otorgar a sus trabajado -
res servicios y prestaciones de interés, también cierto -
es, que una muy buena investigación sería el determinar -
que tipo de prestaciones son las que efectivamente necesi -
tan los trabajadores, con el firme propósito de ayudarlos -
y de que se interesen por conocer la totalidad de las pres -
taciones y puedan así utilizarlas, por su necesidad e in -
terés. Esta situación suponemos plenamente que con un sis -
tema adecuado de prestaciones y con un buen programa de in -
ducción a los trabajadores, se lograría.

8. CUADROS CON LAS TABULACIONES DE LAS PREGUNTAS DICOTOMICAS

Después de haber analizado las prestaciones y obtenidos los resultados deseados, desglosaremos la última parte de nuestro cuestionario, o sea el conocimiento y utilización de las preguntas formuladas; dicha información aparece por grupos conforme las distintas combinaciones de los datos generales.

CUADRO 1

Hombres Solteros	Total: 139	
	Total	%
1) Conocen el reglamento int. de trabajo.	82	58.99
2) Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	47	33.81

CUADRO 2

Hombres casados	Total: 215	
	Total	%
1) Conocen el reglamento int. de trabajo.	80	37.21
2) Conocen la Ley del I.S.S.S.T.E.	96	44.65

CUADRO 3

Hombres Solteros	Total: 139	
	Total	%
1) Desconocen el reglamento int. de trabajo	57	41.01
2) Desconocen la ley del I.S.S.S.T.E.	92	66.19

CUADRO 4

Hombres Casados	Total: 215	
	Total	%
1) Desconocen el reglamento int. de trabajo	135	62.79
2) Desconocen la ley del I.S.S.S.T.E.	119	55.35

CUADRO 5

Mujeres Solteras	Total: 158	
	Total	%
1) Conocen su reglamento int. de trabajo	70	44.30
2) Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	42	26.58

CUADRO 6

Mujeres Casadas	Total: 188	
	Total	%
1) Conocen su reglamento int. de trabajo	45	23.93
2) Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	48	25.53

CUADRO 7

Mujeres Solteras	Total: 158	
	Total	%
1) Desconocen su reglamento int. de trabajo	88	55.70
2) Desconocen la ley del I.S.S.S.T.E.	116	73.42

CUADRO 8

Mujeres Casadas	Total: 188	
	Total	%
1) Desconocen su reglamento int. de trabajo	143	76.07
2) Desconocen la ley del I.S.S.S.T.E.	140	74.47

CUADRO 9

Hombres Solteros	Total: 139	
	Total	%
1) Utilizan sus prestaciones en dinero	78	56.11
2) Utilizan sus prestaciones socioculturales	28	20.14

CUADRO 10

Hombres Casados	Total: 215	
	Total	%
1) Utilizan sus prestaciones en dinero	156	72.55
2) Utilizan sus prestaciones socioculturales	52	24.18

CUADRO 11

Hombres Solteros	Total: 139	
	Total	%
1) No utilizan sus prestaciones en dinero	61	43.89
2) No utilizan sus prestaciones socioculturales	111	79.86

CUADRO 12

Hombres Casados	Total: 215	
	Total	%
1) No utilizan sus prestaciones en dinero	59	27.45
2) No utilizan sus prestaciones socioculturales	163	75.82

CUADRO 13

Mujeres Solteras	Total: 158	
	Total	%
1) Utilizan sus prestaciones en dinero	96	60.75
2) Utilizan sus prestaciones socioculturales	27	17.08

CUADRO 14

Mujeres Casadas	Total: 188	
	Total	%
1) Utilizan sus prestaciones en dinero	141	75.00
2) Utilizan sus prestaciones socioculturales	29	15.42

CUADRO 15

Mujeres Solteras	Total: 158	
	Total	%
1) No utilizan sus prestaciones en dinero	62	39.25
2) No utilizan sus prestaciones socioculturales	131	82.92

CUADRO 16

Mujeres Casadas	Total: 188	
	Total	%
1) No utilizan sus prestaciones en dinero	47	25.00
2) No utilizan sus prestaciones socioculturales	159	84.58

CUADRO 17

Hombres con Primaria	Total: 58	
	Total	%
1) Conocen su reglamento int. de trabajo	32	55.17
2) Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	17	29.31

CUADRO 18

Hombres con Primaria	Total: 58	
	Total	%
1) Desconocen su reglamento int. de trabajo	26	44.83
2) Desconocen la ley del I.S.S.S.T.E.	41	70.69

CUADRO 19

Hombres con Secundaria o Comercio	Total: 98	
	Total	%
1) Conocen su reglamento int. de trabajo	69	70.40
2) Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	40	40.81

CUADRO 20

Hombres con Secundaria o Comercio	Total: 98	
	Total	%
1) Desconocen su reglamento int. de trabajo	29	29.60
2) Desconocen la ley del I.S.S.S.T.E.	58	59.19

CUADRO 21

Hombres con Preparatoria o Vocacional	Total: 84	
	Total	%
1) Conocen su reglamento int. de trabajo	55	65.47
2) Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	34	40.47

CUADRO 22

Hombres con Preparatoria o Vocacional	Total: 84	
	Total	%
1) Desconocen su reglamento int. de trabajo	29	34.53
2) Desconocen la ley del I.S.S.S.T.E.	50	59.53

CUADRO 23

Hombres con Profesional	Total: 114	
	Total	%
1) Conocen su reglamento interior de trabajo	83	72.80
2) Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	52	45.61

CUADRO 24

Hombres con Profesional	Total: 114	
	Total	%
1) Desconocen su reglamento int. de trabajo	31	27.20
2) Desconocen la ley del I.S.S.S.T.E.	62	54.39

CUADRO 25

Mujeres con Primaria	Total: 37	
	Total	%
1) Conocen su reglamento int. de trabajo	16	43.24
2) Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	5	13.51

CUADRO 26

Mujeres con Primaria	Total: 37	
	Total	%
1) Desconocen su reglamento int. de trabajo	21	56.76
2) Desconocen la Ley del I.S.S.S.T.E.	32	86.49

CUADRO 27

Mujeres con Secundaria o Comercio	Total: 224	
	Total	%
1) Conocen su reglamento int. de trabajo	112	50.00
2) Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	55	24.55

CUADRO 28

Mujeres con Secundaria o Comercio	Total: 224	
	Total	%
1) Desconocen su reglamento int. de trabajo	112	50.00
2) Desconocen la ley del I.S.S.S.T.E.	169	75.45

CUADRO 29

187

Mujeres con Preparatoria o Vocacional	Total: 55	
	Total	%
1) Conocen su reglamento int. de trabajo	28	50.90
2) Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	18	32.72

CUADRO 30

Mujeres con Preparatoria o Vocacional	Total: 55	
	Total	%
1) Desconocen su reglamento int. de trabajo	27	49.10
2) Desconocen la ley del I.S.S.S.T.E.	37	67.28

CUADRO 31

Mujeres con Profesional	Total: 30	
	Total	%
1) Conocen su reglamento int. de trabajo	19	63.33
2) Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	12	40.00

CUADRO 32

Mujeres con Profesional	Total: 30	
	Total	%
1) Desconocen su reglamento int. de trabajo	11	36.67
2) Desconocen la ley del I.S.S.S.T.E.	18	60.00

CUADRO 33

Hombres con Primaria	Total: 58	
	Total	%
1) Utilizan prestaciones en dinero	42	72.41
2) Utilizan sus prestaciones socioculturales y de servicio	10	17.24

CUADRO 34

Hombres con Primaria	Total: 58	
	Total	%
1) No utilizan prestaciones en dinero	16	27.59
2) No utilizan sus prestaciones socioculturales y de servicio	48	82.76

CUADRO 35

Hombres con Secundaria o Comercio	Total: 98	
	Total	%
1) Utilizan prestaciones en dinero	63	64.28
2) Utilizan sus prestaciones socioculturales	25	25.51

CUADRO 36

Hombres con Secundaria o Comercio	Total: 98	
	Total	%
1) No utilizan prestaciones en dinero	35	35.72
2) No utilizan sus prestaciones socioculturales y de servicio	73	74.49

CUADRO 37

189

Hombres con Preparatoria o Vocacional	Total: 84	
	Total	%
1) Utilizan Prestaciones en dinero	52	61.90
2) Utilizan sus prestaciones socio-culturales y de servicio	20	23.80

CUADRO 38

Hombres con Preparatoria o Vocacional	Total: 84	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	32	38.10
2). No utilizan prestaciones socio-culturales y de servicios	64	76.20

CUADRO 39

Hombres con Profesional	Total: 114	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	77	67.54
2): Utilizan Prestaciones socio-culturales y de servicio	25	21.92

CUADRO 40

Hombres con profesional	Total: 114	
	Total	%
1). Utilizan Prestaciones en Dinero	37	32.46
2). No utilizan sus prestaciones socio-culturales y de servicio	89	78.08

CUADRO 41

190

Mujeres con Primaria	Total: 37	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	32	86.48
2). Utilizan sus prestaciones socio-culturales y de servicio	02	54.05

CUADRO 42

Mujeres con Primaria	Total: 37	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	5	14.52
2). No utilizan sus prestaciones socio-culturales y de servicio	35	45.95

CUADRO 43

Mujeres con Secundaria o Comercio	Total: 224	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	153	68.30
2). Utilizan prestaciones socio-culturales y de servicio	37	16.51

CUADRO 44

Mujeres con Secundaria o Comercio	Total: 224	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	71	31.70
2). No utilizan prestaciones socio-culturales y de servicio	187	83.49

CUADRO 45

Mujeres con Preparatoria o Vocacional	Total: 55	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	34	61.81
2). Utilizan prestaciones sócio-culturales y de servicio	11	20.00

CUADRO 46

Mujres con Preparatoria o Vocacional	Total: 55	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	21	38.19
2). No utilizan prestaciones socio-culturales y de servicio	44	80.00

CUADRO 47

Mujeres con Profesional	Total: 30	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	18	60.00
2). Utilizan prestaciones socio-culturales y de servicio	6	20.00

CUADRO 48

Mujeres con Profesional	Total: 30	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	12	40.00
2). No utilizan prestaciones socio-culturales y de servicio	24	80.00

CUADRO 49

Hombres con 1 a 3 dependientes	Total: 202	
	Total	%
1). Conocen su reglamento int. de trabajo	157	77.72
2). Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	98	48.51

CUADRO 50

Mujeres con 1 a 3 dependientes	Total : 222	
	Total	%
1). Conocen su reglamento int. de trabajo	144	64.86
2). Conocen la Ley del I.S.S.S.T.E.	79	35.58

CUADRO 51

Hombres con 1 a 3 dependientes	Total: 202	
	Total	%
1). Desconocen su reglamento int. de trabajo	45	22.28
2). Desconocen la Ley del I.S.S.S.T.E.	104	51.49

CUADRO 52

Mujeres con 1 a 3 dependientes	Total: 222	
	Total	%
1). Desconocen su reglamento int. de trabajo	78	35.14
2). Desconocen la ley del I.S.S.S.T.E.	143	64.42

CUADRO 53

Hombres con 4 a 6 dependientes	Total: 93	
	Total	%
1). Conocen su reglamento int. de trabajo	69	74.19
2). Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	38	40.86

CUADRO 54

Mujeres con 4 a 6 dependientes	Total: 62	
	Total	%
1). Conocen su reglamento int. de trabajo	23	37.09
2). Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	09	14.51

CUADRO 55

Hombres con 4 a 6 dependientes	Total: 93	
	Total	%
1). Desconocen su reglamento int. de trabajo	24	25.81
2). Desconocen la ley del I.S.S.S.T.E.	55	59.14

CUADRO 56

Mujeres con 4 a 6 dependientes	Total: 62	
	Total	%
1). Desconocen su reglamento int. de trabajo	39	62.91
2). Desconocen la ley del I.S.S.S.T.E.	53	85.49

CUADRO 57

Hombres con 7 a 9 dependientes	Total: 17	
	Total	%
1). Conocen su reglamento int. de trabajo	11	64.70
2). Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	6	35.29

CUADRO 58

Mujeres con 7 a 9 dependientes	Total: 7	
	Total	%
1). Conocen su reglamento int. de trabajo	4	57.14
2). Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	-	-

CUADRO 59

Hombres con 7 a 9 dependientes	Total: 17	
	Total	%
1). Desconocen su reglamento int. de trabajo	6	35.30
2). Desconocen la ley del I.S.S.S.T.E.	11	64.71

CUADRO 60

Mujeres con 7 a 9 dependientes	Total: 7	
	Total	%
1). Desconocen su reglamento int. de trabajo	3	42.86
2). Desconocen la ley del I.S.S.S.T.E.	-	-

CUADRO 61

Hombres con 10 o más dependientes	Total: 3	
	Total	%
1). Conocen su reglamento int. de trabajo	2	66.66
2). Conocen la ley del I.S.Ś.S.T.E.	1	33.33

CUADRO 62

Mujeres con 10 o más dependientes	Total: 6	
	Total	%
1). Conocen su reglamento int. de trabajo	4	66.66
2). Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	2	33.33

CUADRO 63

Hombres con 10 o más dependientes	Total: 3	
	Total	%
1). Desconocen su reglamento int. de trabajo	1	33.33
2). Desconocen la ley del I.S.S.S.T.E.	2	66.66

CUADRO 64

Mujeres con 10 o más dependientes	Total: 6	
	Total	%
1). Desconocen su reglamento int. de trabajo	2	33.33
2). Desconocen la ley del I.S.S.S.T.E.	4	66.66

CUADRO 65

Hombres con 1 a 3 dependientes	Total: 202	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	152	75.24
2). Utilizan prestaciones socio-culturales	59	29.20

CUADRO 66

Mujeres con 1 a 3 dependientes	Total: 222	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	191	86.03
2). Utilizan prestaciones socio-culturales	44	19.81

CUADRO 67

Hombres de 1 a 3 dependientes	Total: 202	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	50	24.76
2). No utilizan prestaciones socio-culturales	143	70.80

CUADRO 68

Mujeres de 1 a 3 dependientes	Total: 222	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	31	13.97
2). No utilizan prestaciones socio-culturales	178	29.20

CUADRO 69

Hombres con 4 a 6 dependientes	Total: 93	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	64	68.81
2). Utilizan prestaciones sòcio-culturales	16	17.20

CUADRO 70

Mujeres con 4 a 6 dependientes	Total: 62	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	35	56.45
2). Utilizan prestaciones socio-culturales	10	16.12

CUADRO 71

Hombres con 4 a 6 dependientes	Total: 93	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	29	31.19
2). No utilizan prestaciones socio-culturales	77	82.60

CUADRO 72

Mujres con 4 a 6 dependientes	Total: 62	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	27	43.55
2). No utilizan prestaciones socio-culturales	52	83.88

CUADRO 73

Hombres con 7 a 9 dependientes	Total: 17	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	16	94.11
2). Utilizan prestaciones socio-culturales y de servicio	5	29.41

CUADRO 74

Mujeres con 7 a 9 dependientes	Total: 7	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	7	100.00
2). Utilizan prestaciones socio-culturales y de servicio	1	14.28

CUADRO 75

Hombres con 7 a 9 dependientes	Total: 17	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	1	5.89
2). No utilizan prestaciones socio-culturales y de servicio	12	70.59

CUADRO 76

Mujeres con 7 a 9 dependientes	Total: 7	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	-	-
2). No utilizan prestaciones socio-culturales y de servicio	6	85.72

CUADRO 77

Hombres con 10 o más dependientes	Total: 3	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	2	66.66
2). Utilizan prestaciones socio-culturales		

CUADRO 78

Mujeres con 10 o más dependientes	Total: 6	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	4	66.66
2). Utilizan prestaciones socio-culturales	1	16.66

CUADRO 79

Hombres con 10 o más dependientes	Total: 3	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	1	33.33
2). No utilizan prestaciones socio-culturales	--	--

CUADRO 80

Mujeres con 10 o más dependientes	Total: 6	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	2	33.33
2). No utilizan prestaciones socio-culturales	5	83.33

CUADRO 81

Hombres de 16 a 24 años	Total: 102	
	Total	%
1) Conocen su reglamento int. de trabajo	60	58.82
2) Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	23	27.45

CUADRO 82

Hombres de 16 a 24 años	Total: 102	
	Total	%
1). No concen su reglamento int. de trabajo	42	41.18
2). No concen la ley del I.S.S.S.T.E.	74	72.55

CUADRO 83

Hombres de 16 a 24 años	Total: 102	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	52	50.98
2). Utilizan prestaciones socio-culturales	24	23.52

CUADRO 84

Hombres de 16 a 24 años	Total: 102	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	50	49.02
2). No utilizan prestaciones socio-culturales	78	76.48

CUADRO 85

Hombres de 25 a 33 años	Total: 125	
	Total	%
1). Conocen su reglamento int. de trabajo	91	72.80
2). Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	53	42.40

CUADRO 86

Hombres de 25 a 33 años	Total: 125	
	Total	%
1). Desconocen su reglamento int. de trabajo	34	27.20
2). Desconocen la ley del I.S.S.S.T.E.	72	57.60

CUADRO 87

Hombres de 25 a 33 años	Total: 125	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	93	74.40
2). Utilizan prestaciones socio-culturales	31	24.80

CUADRO 88

Hombres de 25 a 33 años	Total: 125	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	32	25.60
2). No utilizan prestaciones socio-culturales	94	75.20

CUADRO 89

Hombres de 34 a 42 años	Total: 53	
	Total	%
1). Conocen su reglamento int. de trabajo	35	66.03
2). Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	26	49.05

CUADRO 90

Hombres de 34 a 42 años	Total: 53	
	Total	%
1). Desconocen su reglamento int. de trabajo	18	33.97
2). Desconocen la ley del I.S.S.S.T.E.	27	50.95

CUADRO 91

Hombres de 34 a 42 años	Total 53	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	44	83.01
2). Utilizan prestaciones socio-culturales	9	16.98

CUADRO 92

Hombres de 34 a 42 años	Total: 53	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	9	16.99
2). No utilizan prestaciones socio-culturales	44	83.02

CUADRO 93

Hombres de 43 a 51 años	Total: 36	
	Total	%
1). Conocen su reglamento int. de trabajo	23	63.88
2). Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	11	30.55

CUADRO 94

Hombres de 43 a 51 años	Total: 36	
	Total	%
1). Desconocen su reglamento int. de trabajo	13	36.12
2). Desconocen la ley del I.S.S.S.T.E.	25	69.45

CUADRO 95

Hombres de 43 a 51 años	Total: 36	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	27	75.00
2). Utilizan prestaciones socio-culturales	6	16.66

CUADRO 96

Hombres de 43 a 51 años	Total: 36	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	9	25.00
2). No utilizan prestaciones socio-culturales	30	83.34

CUADRO 97

Hombres de 52 años o más	Total: 38	
	Total	%
1). Conocen su reglamento int. de trabajo	30	78.94
2). Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	25	65.78

CUADRO 98

Hombres de 52 años o más	Total: 38	
	Total	%
1). Desconocen su reglamento int. de trabajo	8	21.06
2). Desconocen la ley del I.S.S.S.T.E.	13	34.22

CUADRO 99

Hombres de 52 años o más	Total: 38	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	22	57.89
2). Utilizan prestaciones socio-culturales	10	26.31

CUADRO 100

Hombres de 52 años o más	Total: 38	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	16	42.11
2). No utilizan prestaciones socio-culturales	28	73.69

CUADRO 101

Mujeres de 16 a 24 años	Total: 90	
	Total	%
1). Conocen su reglamento int. de trabajo	41	45.55
2). Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	16	17.77

CUADRO 102

Mujres de 16 a 24 años	Total: 90	
	Total	%
1). No concen su reglamento int. de trabajo	49	54.45
2). No concen la ley del I.S.S.S.T.E	74	82.23

CUADRO 103

Mujres de 16 a 24 años	Total: 90	
	Total	%
1). Utilizan sus prestaciones en dinero	52	57.77
2). Utilizan sus prestaciones socio-culturales	16	17.77

CUADRO 104

Mujeres de 16 a 24 años	Total: 90	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	38	42.23
2). No utilizan prestaciones socio-culturales	74	82.23

CUADRO 105

Mujeres de 25 a 33 años	Total: 123	
	Total	%
1). Conocen su reglamento int. de trabajo	60	48.70
2). Conocen la ley del I.S.Š.S.T.E.	31	25.20

CUADRO 106

Mujeres de 25 a 33 años	Total: 123	
	Total	%
1). Desconocen su reglamento int. de trabajo	63	51.30
2). Desconocen la ley del I.S.S.S.T.E.	92	74.80

CUADRO 107

Mujeres de 25 a 33 años	Total: 123	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	82	66.66
2). Utilizan prestaciones socio-culturales	19	15.44

CUADRO 108

Mujeres de 25 a 33 años	Total: 123	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	41	33.34
2). No utilizan prestaciones socio-culturales	104	84.56

CUADRO 109

Mujeres de 34 a 42 años	Total: 66	
	Total	%
1). Conocen su reglamento int. de trabajo	34	51.51
2). Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	20	30.30

CUADRO 110

Mujeres de 34 a 42 años	Total: 66	
	Total	%
1). No concen su reglamento int. de trabajo	32	48.49
2). No concen la ley del I.S.S.S.T.E.	46	69.70

CUADRO 111

Mujeres de 34 a 42 años	Total: 66	
	Total	%
1). Utilizan sus prestaciones en dinero	53	80.30
2). Utilizan sus prestaciones socio-culturales	12	18.18

CUADRO 112

Mujeres de 34 a 42 años	Total: 66	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	13	19.70
2). No utilizan prestaciones socio-culturales	54	81.82

CUADRO 113

Mujeres de 43 a 51 años	Total: 40	
	Total	%
1). Conocen su reglamento int. de trabajo	21	52.50
2). Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	16	40.00

CUADRO 114

Mujeres de 43 a 51 años	Total: 40	
	Total	%
1). Desconocen su reglamento int. de trabajo	19	47.50
2). Desconocen la ley del I.S.S.S.T.E.	24	60.00

CUADRO 115

Mujeres de 43 a 51 años	Total: 40	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	33	82.50
2). Utilizan prestaciones socio-culturales	3	7.50

CUADRO 116

Mujeres de 43 a 51 años	Total: 40	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	7	17.50
2). No utilizan prestaciones socio-culturales	37	92.50

CUADRO 117

Mujeres de 52 años o más	Total: 27	
	Total	%
1). Conocen su reglamento int. de trabajo	19	70.37
2). Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	7	25.92

CUADRO 118

Mujeres de 52 años o más	Total: 27	
	Total	%
1). Desconocen su reglamento int. de trabajo	8	29.63
2). Desconocen la ley del I.S.S.S.T.E.	20	74.08

CUADRO 119

Mujeres de 52 años o más	Total: 27	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	17	62.96
2). Utilizan prestaciones socio-culturales	6	22.22

CUADRO 120

Mujeres de 52 años o más	Total: 27	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	10	37.04
2). No utilizan prestaciones socio-culturales	21	77.78

CUADRO 121

Hombres de 0 a 4 años de antigüedad	Total; 145	
	Total	%
1). Conocen su reglamento int. de trabajo	89	61.37
2). Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	46	31.72

CUADRO 122

Mujeres de 0 a 4 años de antigüedad	Total: 117	
	Total	%
1). Desconocen su reglamento int. de trabajo	53	45.29
2). Desconocen la ley del I.S.S.S.T.E.	24	20.51

CUADRO 123

Hombres de 0 a 4 años de antigüedad	Total: 145	
	Total	%
1). No concen su reglamento int. de trabajo	56	38.63
2). No concen la ley del I.S.S.S.T.E.	99	68.28

CUADRO 124

Mujres de 0 a 4 años de antigüedad	Total: 117	
	Total	%
1). No conocen su reglamento int. de trabajo	64	54.71
2). No cónocen la ley del I.S.S.S.T.E	93	79.49

CUADRO 125

Hombres de 0 a 4 años de antigüedad	Total: 145	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	80	55.17
2). Utilizan prestaciones socio-culturales	32	22.06

CUADRO 126

Mujeres de 0 a 4 años de antigüedad	Total: 117	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	60	51.28
2). Utilizan prestaciones socioculturales	19	16.23

CUADRO 127

Hombres de 0 a 4 años de antigüedad	Total: 145	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	65	44.83
2). No utilizan prestaciones socio-cultrales	113	77.94

CUADRO 128

Mujeres de 0 a 4 años de antigüedad	Total: 117	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	57	48.72
2). No utilizan prestaciones socio-culturales	98	83.77

CUADRO 129

Hombres de 5 a 10 años de antigüedad	Total: 107	
	Total	%
1). Conocen su reglamento int. de trabajo	69	64.48
2). Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	38	35.51

CUADRO 130

Mujeres de 5 a 10 años de antigüedad	Total: 117	
	Total	%
1). Conocen su reglamento int. de trabajo	58	49.57
2). Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	25	21.36

CUADRO 131

Hombres de 5 a 10 años de antigüedad	Total: 107	
	Total	%
1). Desconocen su reglamento int. de trabajo	38	35.52
2). Desconocen la ley del I.S.S.S.T.E.	69	64.49

CUADRO 132

Mujeres de 5 a 10 años de antigüedad	Total: 117	
	Total	%
1). Desconocen su reglamento int. de trabajo	59	50.43
2). Desconocen la ley del I.S.S.S.T.E.	92	78.64

CUADRO NO. 133

Hombres de 5 a 10 años de antigüedad	Total: 107	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	73	68.22
2). Utilizan prestaciones socio-culturales	25	23.36

CUADRO 134

Mujeres de 5 a 10 años de antigüedad	Total: 117	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	83	73.50
2). Utilizan prestaciones socio-culturales	18	15.38

CUADRO 135

Hombres de 5 a 10 años de antigüedad	Total: 107	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	34	31.78
2). No utilizan prestaciones socio-culturales	82	76.64

CUADRO 136

Mujeres de 5 a 10 años de antigüedad	Total: 117	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	34	21.50
2). No utilizan prestaciones socio-culturales	99	84.62

CUADRO 137

Hombres de 11 a 14 años de antigüedad	Total: 41	
	Total	%
1). Conocen su reglamento interior de trabajo	31	75.60
2). Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	21	51.21

CUADRO 138

Mujeres de 11 a 14 años de antigüedad	Total: 43	
	Total	%
1). Conocen su reglamento interior de trabajo	21	48.83
2). Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	10	23.25

CUADRO 139

Hombres de 11 a 14 años de antigüedad	Total: 41	
	Total	%
1). Desconocen su reglamento int. de trabajo	10	24.40
2). Desconocen la ley del I.S.S.S.T.E.	20	48.79

CUADRO 140

Mujeres de 11 a 14 años de antigüedad	Total: 43	
	Total	%
1). Desconocen su reglamento int. de trabajo	22	51.17
2). Desconocen la ley del I.S.S.S.T.E.	33	76.75

CUADRO 141

Hombres de 11 a 14 años de antigüedad	Total: 41	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	34	82.92
2). Utilizan prestaciones socio-culturales	9	21.95

CUADRO 142

Mujeres de 11 a 14 años de antigüedad	Total: 43	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	38	88.37
2). Utilizan prestaciones socio-culturales	8	18.60

CUADRO 143

Hombres de 11 a 14 años de antigüedad	Total: 41	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	7	17.08
2). No utilizan prestaciones socio-culturales	32	78.05

CUADRO 144

Mujeres de 11 a 14 años de antigüedad	Total: 43	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	5	11.63
2). No utilizan prestaciones socio-culturales	35	81.40

CUADRO 145

Hombres de 15 a 19 años de antigüedad	Total: 27	
	Total	%
1). Conocen su reglamento int. de trabajo	22	81.48
2). Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	15	55.55

CUADRO 146

Mujeres de 15 a 19 años de antigüedad	Total: 31	
	Total	%
1). Conocen su reglamento int. de trabajo	16	51.61
2). Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	13	41.93

CUADRO 147

Hombres de 15 a 19 años de antigüedad	Total: 27	
	Total	%
1). No conocen su reglamento int. de trabajo	5	28.52
2). No conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	12	44.45

CUADRO 148

Mujeres de 15 a 19 años de antigüedad	Total: 31	
	Total	%
1). No conocen su reglamento int. de trabajo	15	48.39
2). No conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	18	58.07

CUADRO 149

Hombres de 15 a 19 años de antigüedad	Total: 27	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	25	92.59
2). Utilizan prestaciones socio-culturales	5	18.51

CUADRO 150

Mujeres de 15 a 19 años de antigüedad	Total: 31	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	26	83.87
2). utilizan prestaciones socio-culturales	4	12.90

CUADRO 151

Hombres de 15 a 19 años de antigüedad	Total: 27	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	2	7.41
2). No utilizan prestaciones socio-culturales	22	81.49

CUADRO 152

Mujeres de 15 a 19 años de antigüedad	Total: 31	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	5	16.13
2). No utilizan prestaciones socio-culturales	27	87.10

CUADRO 153

Hombres de 20 o más años de antigüedad	Total: 34	
	Total	%
1). Conocen su reglamento int. de trabajo	28	82.35
2). Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	23	67.64

CUADRO 154

Mujeres de 20 o más años de antigüedad	Total: 38	
	Total	%
1). Conocen su reglamento int. de trabajo	27	71.05
2). Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	18	47.36

CUADRO 155

Hombres de 20 o más años de antigüedad	Total: 34	
	Total	%
1). No conocen su reglamento int. de trabajo	6	17.65
2). No conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	11	32.36

CUADRO 156

Mujeres de 20 o más años de antigüedad	Total: 38	
	Total	%
1). No conocen su reglamento int. de trabajo	11	28.95
2). No conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	20	52.64

CUADRO 157

Hombres de 20 o más años de antigüedad	Total: 34	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	22	64.70
2). Utilizan prestaciones sócio-culturales	9	26.47

CUADRO 158

Mujeres de 20 o más años de antigüedad	Total: 38	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	27	71.05
2). Utilizan prestaciones socio-culturales	7	18.42

CUADRO 159

Hombres de 20 o más años de antigüedad	Total: 34	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	12	35.30
2). No utilizan prestaciones socio-culturales	25	73.53

CUADRO 160

Mujeres de 20 o más años de antigüedad	Total: 38	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	11	28.95
2). No utilizan prestaciones sócio-culturales	31	81.58

CUADRO 161

Hombres con sueldo de \$ 2,245 a \$ 2,999.-	Total: 178	
	Total	%
1). Conocen su reglamento int. de trabajo	111	62.35
2). Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	48	26.96

CUADRO 162

Mujeres con sueldo de \$ 2,245 a \$ 2,999.-	Total: 227	
	Total	%
1). Conocen su reglamento int. de trabajo	107	47.13
2). Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	44	19.38

CUADRO 163

Hombres con sueldo de \$ 2,245.a \$ 2,999.-	Total: 178	
	Total	%
1). No conocen su reglamento int. de trabajo	67	37.65
2). No conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	130	73.04

CUADRO 164

Mujeres con sueldo de \$ 2,245.-a \$ 2,999.-	Total: 227	
	Total	%
1). No conocen su reglamento int. de trabajo	120	52.87
2). No conocen la Ley del ISSSTE	183	80.62

CUADRO 165

Hombres con sueldo de \$ 2,245 a \$ 2,999.-	Total: 178	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	106	59.55
2). Utilizan prestaciones socio-culturales	38	21.34

CUADRO 166

Mujeres con sueldo de \$ 2,245 a \$ 2,999.	Total: 227	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	151	66.51
2). Utilizan prestaciones socio-culturales	34	14.97

CUADRO 167

Hombres con sueldo de \$ 2,245.- a \$ 2,999.-	Total: 178	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	72	40.45
2). No utilizan prestaciones socio-culturales	140	78.66

CUADRO 168

Mujeres con sueldo de \$ 2,245 a \$ 2,999.-	Total: 227	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	76	33.49
2). No utilizan prestaciones socio-culturales	193	85.03

CUADRO 169

Hombres con sueldo de \$ 3,000.00 a \$ 4,999.00	Total: 138	
	Total	%
1). Conocen su reglamento int. de trabajo	97	70.28
2). Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	69	50.00

CUADRO 170

Mujeres con sueldo de \$ 3,000.00 a \$ 4,999.00	Total: 110	
	Total	%
1). Conocen su reglamento int. de trabajo	63	57.27
2). Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	43	39.09

CUADRO 171

Hombres con sueldo de \$ 3,000.00 a \$ 4,999.00	Total: 138	
	Total	%
1). No conocen su reglamento int. de trabajo	41	29.72
2). No conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	69	50.00

CUADRO 172

Mujeres con sueldo de \$ 3,000.00 a \$ 4,999.00	Total: 110	
	Total	%
1). No conocen su reglamento int. de trabajo	47	42.73
2). No conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	67	60.91

CUADRO 173

Hombres con sueldo de 3,000 a 4,999.00	Total: 138	
	Total	%
1. Utilizan prestaciones en dinero	99	71.73
2). Utilizan prestaciones socio-culturales	26	18.84

CUADRO 174

Mujeres con sueldo de 3,000 a 4,999.00	Total: 110	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	82	74.54
2). Utilizan prestaciones socio-culturales	20	18.18

CUADRO 175

Hombres con sueldo de 3,000 a 4,999.00	Total: 138	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	39	28.27
2). No utilizan prestaciones socio-culturales	112	81.16

CUADRO 176

Mujeres con sueldo de 3,000 a 4,999.00	Total: 110	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	28	25.46
2). No utilizan prestaciones socio-culturales	90	81.82

CUADRO 177

Hombres con sueldo de 5,000 a 6,999.00	Total: 17	
	Total	%
1). Conocen su reglamento int. de trabajo	14	82.35
2). Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	10	58.82

CUADRO 178

Mujeres con sueldo de 5,000 a 6,999.00	Total: 8	
	Total	%
1). Conocen su reglamento int. de trabajo	4	50.00
2). Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	3	37.50

CUADRO 179

Hombres con sueldo de 5,000 a 6,999.00	Total: 17	
	Total	%
1). No conocen su reglamento int. de trabajo	3	17.45
2). No concen la ley del I.S.S.S.T.E.	7	41.18

CUADRO 180

Mujeres con sueldo de 5,000 a 6,999.00	Total: 8	
	Total	%
1). No conocen su reglamento int. de trabajo	4	50.00
2). No conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	5	62.50

CUADRO 181

Hombres con sueldo de 5,000 a 6,999.00	Total: 17	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	12	70.58
2). Utilizan prestaciones socio-culturales	5	29.41

CUADRO 182

Mujeres con sueldo de 5,000 a 6,999.00	Total: 8	
	Total	%
1). Utilizan prestaciones en dinero	3	37.50
2). Utilizan prestaciones socio-culturales	2	25.00

CUADRO 183

Hombres con sueldo de 5,000 a 6,999.00	Total: 17	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	5	29.42
2). No utilizan prestaciones socio-culturales	12	70.59

CUADRO 184

Mujeres con sueldo de 5,000 a 6,999.00	Total: 8	
	Total	%
1). No utilizan prestaciones en dinero	5	62.50
2). No utilizan prestaciones socio-culturales	6	75.00

CUADRO 185

Hombres con sueldo de 7,000 a 8,999.00	Total: 20	
	Total	%
1). Conocen su reglamento int. de trabajo	16	80.00
2). Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	15	75.00

CUADRO 186

Mujeres con sueldo de 7,000 a 8,999.00	Total: 1	
	Total	%
1). Conocen su reglamento int. de trabajo	1	100.00
2). Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	-	--

CUADRO 187

Hombres con sueldo de 7,000 a 8,999.00	Total: 20	
	Total	%
1). No conocen su reglamento int. de trabajo	4	20,00
2). No conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	5	25,00

CUADRO 188

Mujeres con sueldo de 7,000 a 8,999.00	Total: 1	
	Total	%
1) No conocen su reglamento int. de trabajo	-	-
2) No conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	-	-

CUADRO 189

Hombres con sueldo de 7,000.00 a 8,999.00	Total: 20	
	Total	%
1) Utilizan prestaciones en dinero	17	85.00
2) Utilizan prestaciones socio-culturales	11	55.00

CUADRO 190

Mujeres con sueldo de 7,000.00 a 8,999.00	Total: 1	
	Total	%
1) Utilizan prestaciones en dinero	1	100.00
2) Utilizan prestaciones socioculturales	-	-

CUADRO 191

Hombres con sueldo de 7,000.00 a 8,999.00	Total: 20	
	Total	%
1) No utilizan prestaciones en dinero	3	15.00
2) No utilizan prestaciones socioculturales	9	45.00

CUADRO 192

Mujeres con sueldo de 7,000.00 a 8,999.00	Total: 1	
	Total	%
1) No utilizan prestaciones en dinero	0	-
2) No utilizan prestaciones socioculturales	-	-

CUADRO 193

Hombres con sueldo de \$9,000.00 o más	Total: 1	
	Total	%
1) Conocen su reglamento int. de trabajo	1	100.00
2) Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	1	100.00

CUADRO 194

Mujeres con sueldo de \$9,000.00 o más	Total: 0	
	Total	%
1) Conocen su reglamento int. de trabajo	-	-
2) Conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	-	-

CUADRO 195

Hombres con sueldo de 9,000.00 o más	Total: 1	
	Total	%
1) No concen su reglamento int. de trabajo	0	-
2) No conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	0	-

CUADRO 196

Mujeres con sueldo de 9,000.00 o más	Total: 0	
	Total	%
1) No conocen su reglamento int de trabajo	-	-
2) No conocen la ley del I.S.S.S.T.E.	-	-

CUADRO 197

Hombres con sueldo de 9,000.00 o más	Total: 1	
	Total	%
1) Utilizan prestaciones en dinero	-	-
2) Utilizan prestaciones socioculturales	-	-

CUADRO 198

Mujeres con sueldo de 9,000.00 o más	Total: 0	
	Total	%
1) Utilizan prestaciones en dinero	-	-
2) Utilizan prestaciones socioculturales	-	-

CUADRO 199

Hombres con sueldo de 9,000.00 o más	Total: 1	
	Total	%
1) No utilizan prestaciones en dinero	-	-
2) No utilizan prestaciones socioculturales	-	-

CUADRO 200

Mujeres con sueldo de 9,000.00 o más	Total: 0	
	Total	%
1) No utilizan prestaciones en dinero	-	-
2) No utilizan prestaciones socioculturales	-	-

9. INTERPRETACION

Comentarios y observaciones acerca de los cuadros anteriores.

TABULACION: Del total de las personas entrevistadas que fueron 700 únicamente:

277 trabajadores conocen el Reglamento Interior de Trabajo.

233 trabajadores conocen la ley del I.S.S.S.T.E.

471 utilizan las prestaciones en dinero.

136 utilizan prestaciones Socio-culturales.

Bodemos observar que es mínimo el número de trabajadores que conocen su Reglamento, pues tan sólo el 39.57% - lo conoce, suponiendo que el desconocimiento de las prestaciones por parte de los trabajadores es debido también a - que no poseen ni conocen su Reglamento Interior de trabajo. Esta misma situación ocurre con la Ley del I.S.S.S.T.E., - ya que tan sólo el 32.28% del total de trabajadores entrevistados la conocen, este mismo hecho contribuye así a que no se conozcan la totalidad de las prestaciones que brinda el I.S.S.S.T.E. a sus derechohabientes.

Por otra parte encontramos que la mayor parte de los entrevistados utilizan sus prestaciones en dinero (67.28%),

lo cual indica la apremiante necesidad de utilizar este tipo de prestación y que sólo por esta necesidad, se conocen y a la vez convenientemente se utilizan. En cambio una mínima parte de los trabajadores utilizan las prestaciones socio-culturales. (19.42%) hecho que demuestra ignorancia debida tal vez al desconocimiento del Reglamento y de la Ley, originado por una mala distribución de éstos en la organización, por una inadecuada difusión o simplemente no son utilizadas este tipo de prestaciones por falta de interés del mismo trabajador y no porque no se enteren de su existencia. Esta situación revela una realidad nada halagadora, como lo es la no utilización de las prestaciones socio-culturales.

10. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

De los objetivos que se fijaron al iniciar la investigación, fue posible lograr los siguientes:

1. Al analizar los resultados de la investigación observamos bajos índices de conocimiento y utilización de las prestaciones por parte de los trabajadores, con lo cual comprobamos la hipótesis: "Los trabajadores de la Tesorería del Distrito Federal no conocen ni utilizan sus prestaciones en general, debido en parte a la organización y a los mismos trabajadores".
2. La información dada a conocer por el estudio es precisamente el conocimiento y la utilización de los servicios y prestaciones por los trabajadores.
3. Siendo nuestro estudio "el conocimiento y la utilización de las prestaciones", consideramos que esta investigación servirá como una de las bases para futuros estudios, tales como:
 - "Prestaciones que el trabajador realmente necesita".

- "El costo de las prestaciones".

- "Trámites necesarios para la obtención de un bien o servicio".

Todos ellos de gran interés, pues están relacionados con el tema de prestaciones, las cuales son de vital importancia para los trabajadores por ser complemento de su salario, y representar así una gran ayuda, seguridad y bienestar para los mismos.

4. En general encontramos un desconocimiento de las prestaciones, problema que puede superarse con mecanismos de información o comunicación más eficientes o sea con una mayor difusión de las prestaciones, por parte de las organizaciones, es decir con la intensificación de todo un sistema adecuado de prestaciones, puede lograrse despertar el interés en los trabajadores y propiciarse de esta manera el conocimiento de todas las prestaciones o derechos.

5. Este estudio, representa definitivamente gran interés e importancia para el administrador en el área de Recursos Humanos, ya que está relacionado directamente con el personal en las organizaciones, en cuanto a los servicios y prestaciones a que tiene derecho. Sa

biendo que los Recursos Humanos tienen que atenderse adecuadamente y procurar su bienestar y desarrollo - para su propio beneficio y para el de la misma organización; se hace necesario conocer entonces la problemática en cuanto a las prestaciones de los trabajadores se refieren.

6. El último objetivo fijado antes de la investigación - y que fue precisamente el enfoque de nuestro estudio, también se logró, mediante la utilización del procesamiento electrónico de los datos y que consistió en determinar los porcentajes del conocimiento y la utilización de los servicios y prestaciones por parte de los trabajadores.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Las conclusiones generales y finales a las que se llegaron en esta presente investigación fueron las siguientes:

- De las 700 personas entrevistadas, la mayor parte fueron hombres (354) y el número restante mujeres (346). Existe un conocimiento mayor por parte de las mujeres, en comparación con el conocimiento de los hombres. Lo mismo se observó en cuanto a la utilización de estas prestaciones.
- En cuanto a su estado civil, los hombres solteros y casados tienen el mismo conocimiento de sus prestaciones (40%). Por otra parte las mujeres solteras-

conocen más sus servicios y prestaciones (46.66%) - que las mujeres casadas (43.33%).

Referente a la utilización de estos derechos, los - hombres solteros y casados, también poseen el mismo porcentaje (10%); mientras que las mujeres casadas utilizan el 20% de dichas prestaciones, porcentaje mayor al que poseen las mujeres solteras con un -- 6.66%. Esta fue la única variable existente en -- cuanto al conocimiento y utilización de las prestaciones por el sexo femenino, es decir las mujeres - casadas utilizan más dichos beneficios que las mujeres solteras, por contar con un mayor número de necesidades.

-Se observó también que el conocimiento de los derechos, conforme a la escolaridad de los trabajadores fue el siguiente: las personas con mayor nivel de - estudios, Preparatoria o Vocacional y Profesional, - obtuvieron los mayores porcentajes del conocimiento - de las prestaciones con el 50 y 53.33%. Lo - mismo ocurrió en cuanto a la utilización de los -- beneficios; los hombres profesionales los utiliza en mayor proporción, mientras que en contraposición -- con todo lo anteriormente señalado, las mujeres con

menor grado de estudios (primaria), son aquellas -- que más utilizan sus prestaciones (16.66%).

-Por otra parte, según el número de dependientes económicos la mayoría de las personas entrevistadas son las que tienen de 1 a 3 dependientes económicos (424) en comparación con las demás y por tanto son las que tienen el mayor conocimiento y utilización de las prestaciones.

-Conforme a su edad podemos decir en términos generales que las personas de 25 a 33 años de edad son aquellas que conocen y utilizan en mayor proporción sus derechos.

-Según la antigüedad en la organización, los hombres cuentan hasta con 10 años en la misma son los que conocen y utilizan más sus prestaciones, mientras que las mujeres conocen y utilizan más las mismas, al tener mayor antigüedad laborando.

-Por otro lado es mayor el conocimiento y utilización de los ya mencionados beneficios, por los trabajadores que perciben sueldos más altos, por tener posibilidades de adquirir mejores prestaciones, ya que el sueldo es determinante para obtener ciertas-

prestaciones que resultan atractivas y de interés.

-Es interesante aclarar también que el conocimiento y utilización de las prestaciones por parte de los derechohabientes y que es muy escaso fue, según el tipo de las mismas el siguiente:

Los trabajadores conocen y utilizan más aquellas que se otorgan obligatoriamente y que no requieren de múltiples trámites, como "El aguinaldo" y "las vacaciones"; también se conocen y utilizan aquel tipo de derechos que son de imperiosa necesidad, como ejemplo: "Los préstamos a corto plazo", "Servicio Médico", "Las guarderías Infantiles en los centros de trabajo", así como "Los almacenes y tiendas de artículos de primera necesidad"; prestaciones todas éstas, que tienen que utilizarse ante ciertas situaciones apremiantes.

Con todo ésto, se hace pensar que los excesivos trámites representan un obstáculo para desear adquirir una determinada prestación, y, sólo con conocidas y utilizadas las que obtienen los trabajadores sin realizar esfuerzo alguno, es decir, aquellos beneficios que

otorga la organización frecuentemente y con obligatoriedad ("Aguinaldo" y "Vacaciones").

También la mínima proporción de prestaciones que llegan a utilizarse son solamente en ciertos casos necesariamente indispensables.

-En su mayoría los trabajadores no conocen su Reglamento Interior de Trabajo, y tampoco la Ley del I.S.S.T.E.; pues tan sólo el 39.57% y el 32.28% de los trabajadores los conocen respectivamente.

-Encontramos también que la mayor parte de los entrevistados utilizan sus prestaciones (67.28%). (en dinero).

-Solamente el 19.42% de los entrevistados utilizan sus servicios y prestaciones socio-culturales, a pesar de la enorme ayuda que brindan al trabajador y a su familia.

-De las prestaciones en servicio que en dicho reglamento aparecen, algunas no se cumplen y otras no --

existen como son: "Comedor en los centros de trabajo a precios módicos"; "Bibliotecas" y "Hemerotecas".

-Existe una inadecuada distribución del Reglamento Interior de Trabajo, ya que la mayoría de los trabajadores no lo poseen, y otro tanto no tienen el suficiente interés para leerlo.

-Es objetiva la falta de interés por parte del trabajador hacia los derechos a que es partícipe o puede disfrutar.

-Son deficientes los medios de información, de difusión, acerca de los servicios y prestaciones. No existe un adecuado sistema de comunicación en lo que a derechos se refiere, aunque si existe la preocupación por lograr el mejoramiento en la organización.

-A pesar de que la finalidad de los servicios y prestaciones, es la de beneficiar social, cultural y económicamente a los trabajadores y a su familia, éstos no las conocen ni utilizan en su totalidad, debido en parte a las mismas organizaciones, y en

otra parte proporcional al mismo trabajador, a su falta de iniciativa y a su apatía,

-En conclusión final, en la investigación que llevamos a cabo en la Tesorería del Distrito Federal encontramos que existe un desconocimiento general de las prestaciones por los derechohabientes y suponemos que ésto puede suceder en otras dependencias del Sector Público, ya que la muestra seleccionada es representativa y parte integral de dicho Sector.

R E C O M E N D A C I O N E S

Es necesario que se preste una especial atención a la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, en tre éstas, a las prestaciones como complemento del salario y por la gran ayuda que representan para los mismos, ya -- que es indispensable mantener convenientemente a los Recu rsos Hu manos, por ser elemento de vital importancia en to - das las organizaciones.

Tomando como base los resultados de la investiga -- ción, consideramos necesario una adecuada inducción para - los trabajadores (programas, cursos, manuales de bienveni - da), con el fin de lograr la adecuación e identificación - de los Recursos Humanos con la Organización, de esta mane - ra los trabajadores conocerán perfectamente los derechos - y obligaciones bajo los cuales prestarán sus servicios y -

será posible la consecución y satisfacción de sus propios objetivos y los de la organización.

Es conveniente, crear o intensificar todo un sistema de Servicios y Prestaciones, con el propósito de satisfacer las necesidades de los trabajadores; contando también con una adecuada comunicación, para que se difundan ampliamente todos los derechos de los trabajadores y puedan éstos conocer y utilizar la totalidad de sus prestaciones.

Consideramos finalmente que si los directores de personal tienen un conocimiento real de las necesidades de los trabajadores y una preocupación por satisfacerlas, se logrará resolver esta problemática, a favor de los mismos y de sus familias, redundando en un incremento en la productividad del factor humano detenida por medio de motivaciones técnicamente estructuradas.

B I B L I O G R A F I A

- Lecturas sobre Organizaciones
Florencio Rodil, Francisco Mendoza Trejo
(Coordinadores).
Trillas, S. A.

- Administración de Recursos Humanos
Fernando Arias Galicia
Trillas, S. A. México, D. F.

- Administración de Personal
Agustín Reyes Ponce
Limusa, S. A. México, 1975.

- Notas Mimiografiadas, 1967
Miguel Bernal
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.

- Técnicas de Dirección de Personal
Ramón de Lucas Orueta
Limusa, S. A.

- El Aspecto Humano de la Empresa
Douglas Mc.Gregor
Diana.

- Administración de Personal
Herbert J. Chruden y Arthur W. Sherman Jr.
Continental, S. A.

- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada
Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera
Porrúa, S. A. México, 1975.

- Administración de Personal
Dalton E. Mc.Farland
Fondo de Cultura Económica.

- Manual de Organización del D.D.F.
Tomo I, 1976
Dirección General de Organización y Métodos
(Depto. de Relaciones Públicas).

- Estadística para Economistas y Administradores
de Empresas
Stephen P. Shao
Herrero Hnos., Sucs., S.A., México.

- Introducción a la Técnica de Investigación en
Ciencias de la Administración y del Comportamiento.
Fernando Arias Galiacia
Trillas, México, 1975.

- Administración de Personal (Segunda Parte)
Agustín Reyes Ponce
Limusa, México, 1974.

- Estatutos y Reglamento del Sindicato Unico de Trabajadores del Gobierno del D.F. México, 1975.
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (I.S.S.S.T.E.) México, 1975.
- Reglamento que fija las condiciones de trabajo en el Departamento del D. F. México, 1975.
- Introducción a la Informática José Luis Mora, Enzo Molino Trillas, México, 1974.
- Rumbos Paralelos Lic. Homero González Quiroga Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Recursos Hidráulicos.