



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA**

**“SUELDOS Y PRESTACIONES, DOS FACTORES QUE AFECTAN LA
ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DEL CONALEP”**

T E S I N A

“QUE PARA OBTENER ÉL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN”

PRESENTAN:

**AZBELL ARELLANO GERARDO
ESCOBAR AMADOR SERGIO
HERNÁNDEZ BUENDÍA ROBERTO**

DIRECTOR DE TESINA: *PROF. MIGUEL ANGEL ROSADO CHAUVET*

MÉXICO, DF. 1998



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA.
UNIDAD IZTAPALAPA**

**CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
CARRERA: ADMINISTRACIÓN**

**“SALARIOS Y PRESTACIONES DOS FACTORES QUE AFECTAN LA
ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DEL CONALEP”**

**“QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN.”**

P R E S E N T A N:

AZBELL ARELLANO GERARDO.	94321376
ESCOBAR AMADOR SERGIO.	91229497
HERNÁNDEZ BUENDÍA ROBERTO	93225908

**SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN.
ASESOR: PROF. MIGUEL ANGEL ROSADO CHAUVET**

MEXICO D.F. 1999.

El hombre es un animal lleno de deseos, en cuanto se satisface una de sus necesidades, hay otra que ocupa su lugar. Este proceso no tiene fin se aplica desde el nacimiento hasta la muerte

Las necesidades de los seres humanos se organizan en una serie de niveles, una jerarquía de importancia. En el nivel mas bajo, pero predominantes en cuanto a su importancia cuando se descuidan, se encuentran sus necesidades fisiológicas. El hombre vive tan sólo para comer, cuando tiene hambre. A menos que las circunstancias sean infrecuentes, sus necesidades de amor, posición social, y reconocimiento no se ejercerán, cuando su estomago se encuentre vacío desde hace tiempo; sin embargo, cuando coma en forma regular y adecuada, el hambre dejará de ser una necesidad acusante. El hombre saciado tiene hambre solamente en el sentido en que una botella llena tiene vacío. Lo mismo puede decirse de las otras necesidades fisiológicas de los seres humanos: el reposo, el abrigo y la protección contra los elementos.

Cuando las necesidades fisiológicas se satisfacen de manera razonable, las necesidades del nivel inmediatamente superior comienzan a dominar la conducta del hombre o sea, a motivarlo. Estas se denominan necesidades de seguridad. Se trata de necesidades de protección contra el peligro, las amenazas y las privaciones, algunas personas las llaman

erróneamente necesidades de defensa; Sin embargo, amenos que el hombre se encuentre dentro de una relación de dependencia, donde tema sufrir privaciones arbitrarias, no pedirá seguridad, la necesidad será de recibir el "trato mas justo posible". Cuando tenga confianza en esto, estará mas que dispuesto a aceptar correr riesgos; pero cuando se sienta amenazado o dependiente, su mayor necesidad será de garantías, protección y seguridad.

No es preciso hacer mucho hincapié en que, puesto que todos los empleados de la industria se encuentran en relaciones de dependencia, las necesidades de seguridad pueden asumir una importancia considerable, los actos arbitrarios de la gerencia, la conducta que fomenta la inseguridad con respecto a la continuidad impredecible de las políticas pueden ser motivadores eficaces de las necesidades de seguridad en las relaciones de empleo, en todos los niveles, desde el obrero hasta el vicepresidente.

Cuando se satisfacen las necesidades fisiológicas de los hombres, estos ya no se sienten temerosos respecto a su bienestar físico, y sus necesidades sociales llegan a ser motivadoras importantes de su conducta, la necesidad de sentirse parte de un grupo, de aceptación por sus iguales, de dar y recibir amistad y amor. La gerencia conoce la actualidada existencia de esas necesidades, pero supone con frecuencia, en forma totalmente errónea, que representan una amenaza para la organización. Muchos

estudios han demostrado que los grupos muy cohesivos, que trabajan en forma unida en condiciones apropiadas, son mucho más eficientes para alcanzar las metas de la organización que un número igual de individuos separados.

I. SALARIOS

1.1 PROBLEMAS DE LA RETRIBUCIÓN EN LA SOCIEDAD MODERNA

A primera vista, la retribución de los servicios prestados parece un problema económico relativamente simple: fijar un precio para un factor de producción. En realidad, no se trata de un problema único, sino de políticos y éticos aparte de los económicos. Por otra parte, el proceso de fijación del precio presupone no sólo la existencia de un mercado, sino también la de una serie de personas u organismos que han de tomar decisiones: tanto los empresarios como los empleados, los sindicatos, la Administración (en diferentes niveles) y los consumidores en conjunto, desempeñan un importante papel en el proceso de toma de decisiones a diferentes comprobaciones. Finalmente, como es sabido, la retribución se desdobra en una serie de diferentes tipos de remuneraciones: salario directo en metálico, retribución monetaria indirecta y retribuciones de carácter no monetario.

1.2 ASPECTOS ECONÓMICOS DE LA RETRIBUCIÓN

La remuneración, como las monedas tiene dos caras. Una de ellas representa el costo para el empresario; la otra, el ingreso del trabajador. Para el empresario, es el precio que debe pagar por el empleo de un factor de producción. En este sentido, el pago correspondiente es una transacción económica, regida por la misma lógica que cualquier otra compra, en la que el comprador intenta conseguir la máxima calidad y cantidad posibles por su dinero. En el mismo sentido, el trabajador vende sus servicios para obtener un ingreso, y trata de conseguir el máximo precio posible. En estas transacciones hay que suponer que el precio se fija en función de las demandas de los compradores y las ofertas de los vendedores, y que el recurso económico escaso (trabajo) se adjudica al empleo en el que tiene más valor. Lo mismo si el trabajador fuese una excavadora o una lámina de acero.

1.3 TIPOS DE RETRIBUCION

Los diversos tipos de empleados pueden ser retribuidos de distintas formas. Así, es frecuente que a los trabajadores manuales se les señale un salario ahora, o a destajo, o premios a la producción, o que se prevean para revisión de salarios ajustadas al costo de la vida, o pluses de mejora, o una participación en beneficios, o variadas formas de retribución indirecta, incluso no monetaria. Para los administrativos son habituales el sueldo mensual (con las pagas extras oportunas), la participación en beneficios o ciertas formas de retribución en especie. Los vendedores perciben comisiones, o bien un sueldo base más comisiones o primas. A los técnicos y titulados se les fija normalmente un sueldo, pero ocasionalmente se establece para ellos un sistema de premios o (gratificaciones), además de otras formas de remuneración no monetaria. Los directivos, además de sueldo, suelen estar incluidos en un sistema retributivo no estructurado específicamente para ellos, de acuerdo con sus diversos niveles, por el mero hecho de ser tales. Incluye tanto las formas en efectivo (sueldo, jornal, gratificaciones, pagas extraordinarias, comisiones) como, en su caso, las formas en especie (habitación y mantenimiento).

“Jornal” es término que designa el salario establecido por días, reservado en la práctica para el personal obrero. El resto del personal, con excepción acaso de los vendedores, recibe su salario en forma de “sueldo” o remuneración base fijada por meses generalmente, a las que se añaden las pagas extraordinarias, participación en beneficios, premios, gratificaciones, etc.

Por “tarifa salarial” entendemos la remuneración unitaria, ya se trate de unidades de tiempo o de producto. En el primer caso se habla de “salario por tiempo”, tomándose generalmente como unidad la hora (“tarifa horaria”). En el segundo, se habla de “tarifa por pieza”, que constituye la retribución a tanto la pieza, pero que más generalmente se relaciona con planes de incentivos, complementarios a la retribución de base.

Las “comisiones”, que representa un método muy frecuente de retribuir a los vendedores, constituye una variante del destajo, del que se diferencial en que toman como base un precio o valor en lugar de una unidad física.

Los “premios” o “gratificaciones” tienen carácter extraordinario. Hay “premios a la producción”, programados regularmente, que se conceden por el rendimiento adicional obtenido, y otros no ligados a la producción.

Se considera como "salario devengado" el producto de la tarifa salarial por el número de unidades (de tiempo o de producto) consideradas, con adición de los premios a la producción, remuneración de horas extraordinarias, etc. Este último factor hace que el salario devengado no sea necesariamente igual al jornal, o al sueldo mensual base, por ejemplo.

La cantidad que percibe el empleado por su trabajo, una vez deducidos del salario devengado los impuestos, cuotas de la seguridad social, etc., se denomina "salario líquido". En cuanto a la "renta" o "ingresos" del empleado, es el conjunto de sus percepciones por todos conceptos, y no sólo las derivadas del trabajo personal.

La expresión "salario real" hace referencia al poder adquisitivo del propio salario, con relación al costo de la vida.

Los "costos de personal" son los costos totales de retribución del personal, calculados por unidad de producto; están, pues, relacionados con las tarifas salariales, pero no absolutamente correlacionados con ellas. Si los costos retributivos aumentan en un 10% y la producción lo hace en esa misma proporción, el costo de trabajo por unidad de producto no varían.

Las “escalas de revisión de salarios” se aplican automáticamente y toman como base, por lo general, un índice específico del costo de la vida. Los “pluses de mejora” son incrementos anuales de las tarifas salariales por razón del aumento de productividad estimado para toda la economía. La “participación en beneficios” es una forma retributiva que reconoce al empleado, además de su salario normal, un porcentaje de los beneficios del empresario.

Las “retribuciones indirectas” presentan una amplia gama de variantes. Una clasificación típica de las mismas incluiría los siguientes apartados:

1. Remuneración extraordinaria por horas trabajadas.
2. Remuneración extraordinaria por horas no trabajadas.
3. Primas o cuotas de seguros.
4. Premios o gratificaciones no relacionados con la producción.
5. Servicios para los empleados.

Un último tipo de retribución es la no “no monetaria”. En ella se incluyen la satisfacción y el interés por el trabajo, la independencia, la autoridad, el prestigio y los privilegios. Puede ser parcialmente sustitutiva de la monetaria.

1.4 NIVELES DE SALARIOS

Las tensiones cambiantes del mercado de trabajo exigen tomar determinadas decisiones respecto al nivel de salarios. Si el nivel es bajo, habrá dificultades para atraer y retener personal cualificado, aparte de la presión legal y sindical extereorizada en la fijación de un salario mínimo . Si es demasiado alto, la posición competitiva de la empresa en el mercado de productos puede quedar deteriorada.

Vemos pues, que el nivel de salarios de la empresa ha de fijarse tras una cuidadosa consideración de muchos factores. Los más importantes son:

1. Política salarial legal y sindical
2. Nivel de salarios corriente en la zona y/o sector económico a que pertenece la empresa.
3. Filosofía de la dirección respecto a lo que se considera nivel adecuado de salarios.

En el nivel de salarios influyen, ante todo, las disposiciones legales y los convenios colectivos sindicales; las primeras, al establecer el salario mínimo; los segundos, al aumentar las tarifas mínimas después de una detenida consideración de los diversos factores que entran en juego.

Dentro de los límites, el factor de mayor influencia suele ser el salario pagado por un trabajo similar en otras empresas de la misma zona o sector. Para conseguir una adecuada información al respecto se realizan las “encuestas de salarios”.

Por último, la posición de la dirección de la empresa es también resultado de muchos factores además de los salarios corrientes tales como el costo de la vida, la capacidad de pago, la productividad, etc. En este sentido, el margen de la maniobra resulta por lo general amplio, siendo posible fijar el nivel a la altura del predominante, o por encima o por debajo del mismo.

Para la empresa, tan importante como el nivel de salarios es la cuestión de la estructura de los mismos, es decir, el asignar salarios diferentes a los diferentes puestos de trabajo existentes. Pero esta estructura interna quizá sea aún más importante para los empleados. Aunque el nivel salarial adecuado puede atraer a la empresa a muchos trabajadores cualificados, si éstos observan injusticias dentro de la organización es posible que la abandonen. Si por ejemplo, A está ganando menos dinero que B por un trabajo que él cree que es más difícil y de mayor responsabilidad, es muy probable que se encuentre insatisfecho y que no rinda todo lo que es capaz.

Precisamente para prevenir tales injusticias o para cortarlas cuando se producen es para lo que se construye una estructura de salarios, bien de acuerdo con los deseos y opiniones de la dirección, o bien mediante negociación colectiva. La técnica más comúnmente usada para la solución de estos problemas es la denominada valoración de los puestos de trabajo.

Aunque existen diversos métodos de aplicación, la lógica de todos ellos es esencialmente la misma. La primera etapa consiste en un estudio de todos los puestos de trabajo de la empresa. Obteniendo los datos oportunos, la siguiente etapa consiste en averiguar el factor o los factores de cada puesto por los que la empresa paga, es decir: aquellos elementos que atribuyen a un determinado puesto un determinado nivel de jerarquía y, por lo tanto, de remuneración. La etapa siguiente implica la construcción, o la elección entre los ya construidos, de un sistema que permita la valoración de los puestos de acuerdo con el factor o los factores a que nos referimos antes y la ordenación de dichos puestos de su posición jerárquica correspondiente. La etapa siguiente consiste en utilizar el sistema para establecer la mencionada jerarquía lógica. La etapa final es asignar unas tarifas salariales en relación con la clasificación jerárquica establecida.

En esta etapa final de la valoración de puestos concurren los problemas de nivel y de estructura de salarios. Las tarifas salariales no sólo deben ser lógicamente congruentes con el seno de la empresa, sino también estar a tono con las establecidas por otras empresas de la misma zona o sector.

1.5 DETERMINACIÓN DE LOS SALARIOS INDIVIDUALES

Las soluciones a los problemas a nivel y de estructura de salarios resuelven la cuestión de la retribución a los diferentes puestos, sino al individuo; aquí surge la pregunta de si a todos los que realizan los mismos trabajos habrá que reconocer una retribución igual. La respuesta es negativa, y con ello se plantea automáticamente el problema de la determinación de los salarios individuales.

Cuando estén autorizadas variaciones en la fijación de salarios a individuos que desempeñen iguales funciones, pueden seguirse dos métodos. Uno de ellos consiste en establecer un método de incentivos, fijando la tarifa base y determinándose la retribución en gran parte según el propio esfuerzo del empleado. El otro consiste en establecer una escala de salarios a individuos que desempeñen iguales funciones, pueden seguirse dos métodos. Uno de ellos consiste en establecer un método de incentivos, fijando la tarifa base y determinándose la retribución en gran parte según el propio esfuerzo del empleado. El otro consiste en establecer una escala de salarios para cada trabajo, con una tarifa inicial, otra media y otra máxima. En un sistema de esta naturaleza, a efectos administrativos, pueden

establecerse grados en la remuneración de suerte que los trabajos de parecida dificultad tengan escalas de salarios también similares.

Establecidas las escalas, es preciso crear el procedimiento por el que los individuos pueden pasar de un grado a otro de las mismas. Existen varias posibilidades:

1. Aumento de salarios automático, basado en la antigüedad en el servicio.
2. Aumento basado en una valoración de los méritos.
3. Una combinación de las anteriores.

1.6 MÉTODO DE REMUNERACIÓN

En general puede decirse que existen dos métodos de remuneración; por tiempo (es decir por hora, día, semana, mes) por el volumen de producción obtenido, (es decir, por piezas fabricadas, por valor monetario de los bienes elaborados o vendidos, o tiempo o dinero ahorrados): la empresa puede utilizar uno o ambos métodos, según los acuerdos o convenios vigentes y según la organización del trabajo.

Cuando se ha decidido establecer un sistema de incentivos, es decir, que estimule a producir más, se puede elegir uno entre los muchos existentes. Cada uno de ellos tiene, sin embargo, diferentes características y objetivos. Más importante quizá que el sistema elegido es la forma de establecerlo y llevarlo a la práctica, que es lo que determina en gran manera su éxito o fracaso.

No se deben olvidar, es un estudio de los métodos de remuneración, otros aspectos, como el de participación en beneficios. Finalmente, estudiar dichos métodos implica analizar también hasta qué punto puede sustituirse la remuneración monetaria por la no monetaria.

1.7 RETRIBUCIÓN INDIRECTA

La retribución a los empleados exige algo más que la determinación de su tarifa salarial. Además del salario efectivo es preciso tomar en consideración su remuneración indirecta en forma, por ejemplo, de períodos de descanso, de vacaciones, permisos de enfermedad pagados y otros. Además, los empresarios pueden contribuir al fondo de la jubilación de los empleados, o al pago de seguros de primas de sus seguros, o abandonarles primas por turno de noche, etcétera. Otro ejemplo de retribución indirecta lo constituyen las pagas extraordinarias, los premios por asistencia del trabajo, las primas de antigüedad, etcétera.

El ejemplo con la aceptación quizá de pagas extraordinarias exigibles puede no considerar muchas no de estas retribuciones no como salario, porque no figuran en las tarifas horarias acordadas algunas de ellas ni si quieran figuraban en el sobre. Para el empresario, sin embargo, todas ellas son parte de los costos del personal. Todas le cuestan dinero, en tanto que para el empleado constituyen un beneficio. Su importancia se refleja en que, para la mayor parte de las empresas, suponen aproximadamente un 25% del importe de la nómina.

El problema de la retribución indirecta, por lo que respecta a la administración de salarios, consiste, en determinar cuál o cuáles de esas partidas se van a conceder a los empleados. La solución puede estar en elegir las que ellos mismos consideren más importantes, o que más contribuyen a mantener bajos los costos. Las dificultades de adoptar una decisión al respecto son muy grandes, sobre todo porque, a parte de los de medición, obligan a considerar magnitudes éticas y sociales no mensurables, distintas de las que se dan en otros campos de la retribución.

1.8 DIRECTIVOS Y TECNICOS TITULADOS

La proporción de directivos y técnicos y titulados crece a un ritmo muy rápido en casi todas las empresas. Aun cuando muchos aspectos no son diferentes a los demás empleados, otros tienen de hecho mucha mayor importancia para el éxito o el fracaso de la organización. Desgraciadamente, los problemas resultantes de su retribución se a enfocado, en general, de una manera improvisada, sin planes previos y con frecuencia de forma casuística y oportunista. "Recientemente, sin embargo, muchas empresas se han dado cuenta de que la mayor integración en la organización, el mayor interés por el trabajo y el mayor compromiso de este grupo de empleados presentan una oportunidad de idear sistemas de retribución acordes, tanto con los objetivos personales suyos, como los de la empresa. Los problemas que aquello presenta se resumen en el de diseñar un sistema que aproveche las oportunidades que su especial situación configura".

1.9 CONTROL

El control implica la evaluación de la insuficiencia y la eficiencia de las soluciones dadas al problema global de la retribución. Versa fundamentalmente sobre la nómina y los costos de personal, y en él subyace la idea primordial de lo que se paga no es tan importante como el valor de lo que obtiene a cambio.

El control exige evaluar si los problemas son adecuados para:

1. Mantener los costos totales de una proporción fija del volumen de ventas.
2. Mantener los salarios dentro de los límites estipulados .
3. Retener a los empleados eficientes y remover a los no eficientes, recompensando la eficiencia y desterrando la ineficiencia.
4. Mantener el nivel oficial de los salarios a tono con el del mercado de trabajo.
5. Comprobar que de los ajustes de los salarios individuales se realizan de manera congruente y regular.

El control exige tener un patrón con el que comprar los resultados obtenidos. Para este fin, puede utilizarse distintos criterios para cada una de las fases del programa de administración del salario. Ejemplos de tales criterios podrían ser los siguientes:

1. Previsión de los datos totales de personal.
2. Tarifas básicas y diversas escalas de salario inicial, medio, máximo para cada puesto.
3. Nóminas normales para cada departamento y grado de empleados .
4. Información para salarios del sector y de la zona en los que la empresa está encuadrada.
5. Fechas fijas de revisión .

Además de los diversos programas y técnicas requieren una reevaluación a intervalos regulares para ver como cumple su cometido.

En realidad para el empresario el problema central de la administración de salarios es precisamente éste, el del control. Si se resuelven los otros problemas y este queda pendiente, se puede decir que la administración de salarios no ha cumplido sus objetivos.

1.10 POLITICA DE ADMINISTRACION DE SALARIOS

Para resolver los problemas que la retribución plantea, la empresa ha de formular ante todo una declaración de propósitos o una política al respecto. El claro entendimiento de sus objetivos en materia de retribución pueda servir no sólo de guía para resolver los problemas anejos, sino también de ayuda para su aceptación por parte de los empleados.

Aunque cada organización determina su propia política de administración de salarios, exponemos a continuación una lista representativa de las materias que dicha política comúnmente encierra.

1. Procurar que la política retributiva de la empresa esté conforme con la de la Administración pública.
2. Atraer a empleados competentes.
3. Retener a empleados cualificados.
4. Proporcionar incentivos que estimulen al rendimiento.
5. Proporcionar incentivos que estimulen al desarrollo.
6. Proteger a los propietarios accionistas, en su caso, procurando que la retribución no sea ni demasiado alta ni demasiado baja en relación con el valor recibido a cambio.
7. Mantener la congruencia, fijando salarios similares para puestos similares.

8. Ajustar los salarios a los cambios experimentados en el mercado de trabajo.
9. Graduar las tarifas salariales de acuerdo con la dificultad e importancia de los puestos.
10. Facilitar a los directivos las aptitudes requeridas para resolver los problemas retributivos.
11. Asegurar la estabilidad y la seguridad de la retribución.
12. Procurar no sólo la justicia en la retribución, sino también que el empleado esté convencido de dicha justicia en todos los programas aprobados.
13. Procurar ajustar las tarifas salariales a los cambios habidos en los distintos puestos.
14. Facilitar tanto a los empleados como a los sindicatos cauces adecuados de formulación de recursos en materia salarial.
15. Adoptar un programa de retribución que sea flexible .
16. Procurar la sencillez en los programas de retribución, para facilitar la comprensión de los mismos por parte de los empleados.
17. Facilitar a todos los empleados información detallada sobre la política y los programas de retribución de la empresa.

Resulta evidente de la mera lectura de esta lista que la política de administración de salarios no es independiente de las que adopte la empresa

respecto a reclutamiento de personal, relaciones laborales, ascensos y traslados, ya que todas éstas inciden sobre ella, y viceversa.

II LA TEORIA DEL SALARIO, DESDE LA PERSPECTIVA HISTORICA

Es interesante observar que la más antiguas de las teorías de salario resulta en algunos aspectos la más moderna. La teoría del precio justo, ampliamente aceptada en la Edad Media intentaba explicar salarios de los pocos artesanos libres que existían en aquella época. El factor explicativo era el status preestablecido. Salario justo se consideraba aquél que garantizaba la continua disponibilidad de servicios de los artesanos independientes. El echo de poner el acento en la equidad y de relacionar los salarios con el status del individuo constituyen aspectos de mucha importancia en la actualidad, dada su relación con la exigencia actual de un salario justo y con el concepto del salario mínimo legal. La teoría medieval es probablemente el antecesor legítimo de la moderna exigencia de " un trabajo diario justo". Quizá lo más interesante sea advertir que la primera teoría del salario era esencialmente sociológica.

Con la revolución industrial hicieron su aparición las denominadas teorías clásicas. En general, la única preocupación de sus autores era explicar el nivel general de los salarios. La teoría del valor, deduciendo de ella que el valor de cualquier mercancía es la cantidad del trabajo que con ella puede comprarse. No obstante admitió la posibilidad de que existiesen diferencias en el salario basadas en:

1. La incomodidad o peligrosidad de los trabajos.
2. Su dificultad.
3. La estabilidad en el empleo.
4. Las responsabilidades.
5. La probabilidad de éxito o fracaso en el mismo.

Así pues, la teoría de la estructura de salarios y, a la par, el aspecto concerniente a la demanda de una teoría del nivel de salarios. La teoría que daba una explicación a los cambios a largo plazo de la oferta de trabajo, defendía que la población está limitada por los medios de subsistencia, ya que aquella tiende a crecer en progresión geométrica mientras que estos lo hacen en progresión aritmética.

Así se trasladó todas estas ideas a su teoría de la subsistencia. Los salarios, a largo plazo, tienden a igualar al costo de la reproducción del trabajo (la subsistencia del trabajador). De acuerdo con la teoría, conocida comúnmente “ley de hierro de los salarios”, nada puede hacerse para mejorar la suerte del asalariado, porque un aumento en los salarios sólo conduciría a aumentar el número de trabajadores hasta agotar los medios de subsistencia. Afortunadamente, la teoría de subsistencia contenía dos errores principales:

1. La previsión relativa del aumento de los medios de subsistencia.

2. El efecto de las fuerzas culturales sobre el crecimiento de la población.

Queda por ver el crecimiento de la población en Asia y África nos obligará a una reevaluación de la misma.

La versión a corto plazo de la teoría clásica del salario es la del fondo de salarios. Descrita por Ricardo y John Stuart Mill, explica las variaciones a corto plazo del nivel general de salarios en función de:

El número de trabajadores disponibles

El volumen del fondo de salarios

Este último se forma con los ahorros acumulados por los empresarios en años anteriores, y destinados a conseguir mano de obra en el año en curso. La teoría caía en el error de suponer que existe ese fondo fijo y de que condiciona la demanda de obra. Como lo anterior lleva a la conclusión de que apenas se puede hacer nada para mejorar la suerte de los trabajadores, ni por parte de los particulares ni por parte del Estado. Cualquier ganancia de un individuo o grupo particular constituye una pérdida para los demás.

La teoría residual es una simple versión de la anterior. Se concluye que los salarios constituyen el producto de la industria descontadas las

partes (renta interés y beneficios) ya determinadas en su naturaleza y cuantía. La teoría no explica porque es el trabajo, y no la tierra y el capital, el que deba percibir ese residuo, ni cuál es éste. Por la misma razón, podría haberse enunciado como teoría del beneficio residual. Walker, no obstante admitía que si la productividad aumenta, sin necesidad de aumentar el capital o la tierra, producción adicional obtenida iría a aumentar el remanente o residuo destinado al trabajo. Tal idea de que el trabajo puede mejorar su posición por la vía de un incremento de la productividad contiene el germen de una teoría salarial de la productividad.

El clima económico y social que provoco la teoría clásica del salario, con sus pesimistas perspectivas para la suerte del trabajador, fue quizá el revulsivo que hizo surgir la teoría marxista correspondiente. Karl Marx aceptó los fundamentos de las teorías de la subsistencia del fondo de salarios, así como las propuestas contenidas en la teoría del valor en el sentido de que el verdadero valor de toda mercancía es su costo, medido en trabajo. Su explicación del proceso de fijación de los salarios parte de la idea de que el empresario recibe el valor creado por el trabajo pero sólo paga el costo de subsistencia. La diferencia entre ambos valores es la plusvalía, que engrosar la renta el interés y el beneficio. Mas como el valor total ha sido creado por el trabajo, la existencia de un plusvalía significa la explotación del trabajador. La sugerencias para mejora la suerte de éste, desde la incitación a la

creación de organización es para la destrucción del capitalismo son bien conocidas por todos, lo mismo que los errores en que basaba son hipótesis y sus predicciones. La tierra y el capital producen valor del mismo modo que el trabajo. El trabajo ha ido mejorando su posición de una manera continuada, habiéndose cumplido mucho de los objetivos de Marx sin necesidad de una revolución.

Esta rápida ojeada a la historia de las teorías del salario a penas tiene valor alguno para tratar de explicar la retribución en términos actuales. Muchos de sus formuladores estaban más interesados por el nivel general de salarios que por los salarios concretos. Sutilidad, indudable en la época en que fueron expuestas, a quedado muy reducida actualmente por razón de los cambios económicos experimentados. No se puede decir lo mismo en cambio de las teorías que ponen acento en las variables no económicas. La del precio justo con sus explicaciones sociológicas del salario y las implicaciones que los factores políticos han tenido sobre éste en razón de la teoría marxista, todavía tiene vigencia hoy día.

2.1 TEORIA DE LA RENTA NACIONAL

La teoría de la renta nacional, en cuanto teoría del salario, trata del nivel general de salarios en la economía. Denominada también "Teoría salarial de pleno empleo", se ocupa de niveles agregados de renta y empleo, ya que fue formulada como solución al problema generalizado en los años de gran depresión de 1930. Se afirmó siempre que incluso un país con una mano de obra muy cualificada, una sólida estructura monetaria y crediticia, un amplio stock de bienes de capital y un sistema económico competitivo, podía sufrir un bajo nivel de salarios reales y una considerable tasa de desempleo.

En cuanto a la teoría del salario, de la renta nacional es en parte una teoría sobre la manera de manipular la renta que influye al trabajo y, en parte, también una teoría psicológica. En éste último aspecto defiende que las expectativas de los consumidores y de los grandes empresarios son las principales causas determinantes del salario agregado. Tales expectativas son actitudes que crean propensiones a consumir, a ahorrar, a invertir, a expandir y a contraer, a arriesgar o a no hacerlo, que determine lo que sucede en todos los mercados en cuanto a la fijación de los precios y al empleo de los recursos.

Según dicha teoría, el pleno empleo es función de la renta nacional. Esta última es igual a la suma de consumo más inversión (privada y pública). Cuando es inferior a la del nivel pleno empleo, es preciso manipular una o varias variables para conseguir de nuevo aquél; es decir, la expansión del consumo, de la inversión privada y / o de la inversión pública debe producirse como resultado de un aumento del gasto, pero de tal manera de que la expansión de una de las tres variables mencionadas no provoque la contratación de los demás.

2.2 TEORIA DE LA PRODUCTIVIDAD MARGINAL

La teoría de la productividad marginal postula una relación entre salarios, productividad y empleo. La tarifa salarial, en éste sistema, no es sino un precios y que, y que si se modifica, producirá unos defectos definidos sobre las otras partes del sistema. A Jonh Bates Clark se debe una de las primeras formulaciones de la teoría. utilizó el modelo estático y partió de las siguientes hipótesis:

1. Mercado perfecto.
2. Información perfecta sobre el mercado.
3. Movilidad perfecta.
4. Población constante.
5. Constancia del capital disponible (expresado como un fondo que puede adquirir todas las formas imaginables).
6. Permanencia de la tecnología productiva.
7. Reducción del trabajo a una serie de unidades del trabajo no cualificado.
8. Rendimiento de creciente (la adición de nuevas unidades de trabajo dado un trabajo fijo de capital, determina una lengua del producto marginal de la mano de obra).

A nivel de la empresa (micronivel) se trata de una teoría del empleo, a nivel de la economía (macronivel), es una teoría del salario. Cuando se considera la economía como un todo, la oferta de todos los factores se considera fija y la productividad marginal de una cantidad determinada, de mano de obra, determina el nivel salarial de la misma; en la esfera de la empresa en cambio, el nivel de salarios está fijado por el mercado de trabajo, y la productividad marginal de la mano de obra lo que determina es el nivel de empleo. De esta manera, las tablas de la productividad marginal definen una específica relación salario - empleo. No se ofrece una tabla de oferta de mano de obra, por que la hipótesis de que la población es constante e invariable equivale a suponer que la oferta de mano de obra es perfectamente inelástica.

La teoría de la productividad marginal de Clark puede reducirse a tres premisas.

1. Principio de la productividad marginal: para maximizar los beneficios, un empresario que actué racionalmente se deje llevar por la productividad marginal del factor al determinar la relación entre el rendimiento que éste lo proporciona y la cantidad empleada del mismo.
2. Competencia perfecta: las fuerzas del mercado actúa igualando al largo plazo la tasa de rendimiento del factor.

3. Equilibrio general a largo plazo en todos los mercados: hay tiempo suficiente para modificar la forma del capital y desplazarlo a los usos más productivo.

Dadas estas premisas, la teoría establece que, a pesar de la variaciones observadas en el mundo real, el nivel de salarios tiende a ser igual a la productividad marginal de factor mano de obra y, dado el tiempo suficiente para que actúe las diversas fuerzas competitivas, las imperfecciones tienden a desaparecer.

Es fácil advertir que la primera premisa es perfectamente válida, pero no así las demás. El principio de la productividad marginal dice que existe una relación funcional entre el nivel de salarios y el nivel de empleo y que un empresario racional intentaría ajustar cualquiera de estas variables, o ambas, para conseguir que productividad marginal de la mano de obra sea igual al salario. De hecho, el principio de la productividad marginal como instrumento útil para el análisis en situaciones a corto plazo y en competencia imperfecta, pero insiste en que dicho principio explica solamente lo que concierne a la demanda, añadiendo que es preciso sentar así mismo hipótesis sobre la oferta de mano de obra para poder determinar los salarios también Hicks admite que el principio de la productividad marginal de esta siempre en vigor.

2.3 TEORIA DE LA CONEXIÓN COLECTIVA

La introducción del sindicato en el análisis de la productividad marginal nos lleva la teoría de la negociación colectiva. El sindicato puede considerarse como un monopolista de la oferta de trabajo que actúa de manera semejante a quien monopoliza una mercancía. Por ser el único oferente, hay que suponer que es suficientemente grande como para que la curva de demanda sea descendente y sólo se pueda aumentar el volumen de empleo a costa de pagar unos salarios más bajos. Estos se aplican no solo a los nuevos trabajadores sino también a los antiguos. De tal suerte, el sindicato tiene que hacer frente a una demanda marginal de mano de obra similar a la oferta marginal con que tiene que enfrentarse el empresario en condiciones de monopolio.

2.4 TEORIA DEL SALARIO PROPUESTA POR LAS CIENCIAS DEL COMPORTAMIENTO.

Esta teoría acoge algunos de los descubrimientos de las ciencias del comportamiento que parecen tener importancia en orden a la determinación y administración de los salarios.

Se ha procurado seleccionar el material de manera que sea factible su utilización para llenar las lagunas más importantes de la teoría económica.

1. La deseabilidad conocida de abandonar la empresa, que, a su vez, es función de:
 - a) la satisfacción del individuo en su puesto actual de trabajo;
 - b) el conocimiento por parte del mismo de las alternativas distintas al abandono.
2. La facilidad conocida de abandonar la organización, que, a su vez, es función del número conocido de alternativas que se ofrecen fuera de aquélla.

Otra formulación de esta teoría concibe los mercados de trabajo como instituciones sociales. Los empresarios tienen tendencia a pagar lo que pagan otros de la misma comunidad y sector. Se apoyan en las encuestas de

salarios, viéndose disuadidos por presiones de tipo social de pagar salarios superiores a los que satisfacen los empresarios. La presión sindical refuerza además esta tendencia al insistir en que los que pagan salarios inferiores los aumenten. Todas estas fuerzas institucionales hacen que los empresarios fijen sus salarios de acuerdo a la comunidad y al sector que pertenecen.

Una tercera formulación a esta teoría pone de relieve el poder y la influencia respectiva de las empresas y trabajadores. Las grandes empresas ejercen influencia por su tamaño, por su dinero y por la influencia, valga la redundancia, de la "Elite de poder". Nadie duda que las empresas "líderes" en el campo de los salarios influyen en los mercados de trabajo. Por su parte, los trabajadores sindicados no influyen menos.

Una vez que los participantes se han integrado a la empresa, es posible concebir compensaciones no monetarias que puedan sustituir al menos parcialmente a las monetarias. Ejemplos representativos de aquellas pueden ser:

La satisfacción, el interés y la integración en el trabajo.

El poder (ocupar un puesto de mayor importancia, tener competencia exclusiva sobre el trabajo)

La autoridad (ascensos, mayor autoridad).

La posición (ostentación de una posición social superior)

Los privilegios (oportunidad de los subordinados de relacionarse de modo informal con empleados de superior categoría)

La posibilidad de sustituir una compensación monetaria por otra no monetaria tiene un límite, sin embargo, porque la posición tiende a igualarse con aquélla a largo plazo. Las recompensas de tipo no monetario pueden ser más efectivas a efectos de mantener a los empleados en el mismo trabajo, porque los aumentos automáticos de salarios tienden a anular el estímulo y los basados en el mérito entrañan difíciles decisiones administrativas.

2.5 ESTRUCTURA INTERNA DE LOS SALARIOS

La teoría económica no ha tenido mucho éxito al intentar explicar la estructura salarial interna de la empresa. Es precisamente en este aspecto donde la teoría del salario procedente de las ciencias del comportamiento puede arrojar más luz.

NORMAS SOCIALES. La existencia de diferencias sociales salariales entre las diversas ocupaciones se ha imputado a la fuerza de la tradición. Las instituciones de la comunidad entronizan costumbres y tradiciones que terminan introduciéndose en la empresa. A su vez, la empresa y los grupos que dentro de ella existen crean también sus costumbres y tradiciones. Unos puestos se consideran más importantes que otros simplemente porque la tradición dice que confiere más prestigio. De hecho, los distintos grupos ocupacionales tienen hábitos y prácticas que afectan su categoría respectiva en la estructura de la empresa. Las diferencias retribuidas entre los titulares de unos puestos de trabajo y los de otros dentro de la misma fábrica están relacionados con el grado de habilidad que la realización de los trabajos exigía en la antigüedad y no con el exigido hoy día.

La teoría de las normas sociales es, aplicable a la remuneración de los directivos, es muy similar: Según ella, dicha remuneración está determinada por ciertas exigencias de “congruencia interna” entre la escala de salarios y la organización formal de la empresa, asimismo por determinadas normas de proporcionalidad entre la retribución de los directivos y la de los subordinados. La aceptación de las tarifas salariales abonadas a los directivos auxiliares por otros empresarios es una determinación económica, aunque, de acuerdo con el postulado expresado arriba, podría considerarse como una norma social.

2.6 EL DINERO COMO MOTIVACIÓN

La teoría económica del salario da por sentado que la maximización de las ganancias personales (medidas, en cuanto al trabajo, por salario) es el principal motor del sistema, Pero los científicos del comportamiento consideran este enfoque demasiado estrecho en lo que a motivación respecta. En consecuencia, proponen una teoría del salario que especifica que significación tiene éste como agente motivador y en qué condiciones lo es realmente.

Definición. Puede obtenerse una idea de la complejidad de la motivación fijándose en la definición dada para entender la motivación hace falta partir de un esquema tridimensional que implica:

1. Tiempo (presente, o presente y futuro).
2. Ambito (específico o general).
3. Dinámica (pasiva o impulsiva)

Pues bien, la motivación es una disposición de ámbito general que impele al que la siente hacia actividades que enlazan el presente con el futuro. Esta definición sirve para distinguir la motivación de las preferencias,

las actitudes, las necesidades, las expectativas, las tendencias y las intenciones.

2.7 TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN DE LAS NECESIDADES HUMANAS

La teoría de la motivación de las necesidades humanas postula la existencia en los seres humanos, por lo menos en las culturas avanzadas, de una jerarquía de necesidades:

Fisiológicas

De seguridad

Sociales

De estima

De autorrealización

Las necesidades superiores no aparecen hasta que no se haya satisfecho suficientemente las más bajas de la escala. Las que han sido satisfechas no sirven ya como un factor de motivación; es decir no motivan.

Puede admitirse como postulado que el dinero “compra” la satisfacción de las necesidades fisiológicas; muchas de las de seguridad; y las de estima pueden satisfacerse fuera del trabajo. Por el mismo razonamiento, podemos decir que el dinero sólo indirectamente ayuda a satisfacer las necesidades sociales, y que sólo en cuanto remueve obstáculos puede contribuir a

gratificar las de autorealización. Por deducción, cabe añadir que la satisfacción de las necesidades de estima social y de autorealización en el trabajo requiere de medios distintos del dinero.

2.8 LA TEORÍA DEL TRABAJO

Hay muchos factores algunos al lugar de trabajo (algunos de ellos, fuera de control de la dirección) que moldean la conducta laboral y determinan el patrón de las relaciones sociales en aquél: en concreto, hay variables económicas, y unas variables sociales y culturales. Para comprender el significado que la gente da a su trabajo, es necesario conocer su identificación con un determinado grupo: aquél del que recibe consignas y normas. Esto nos lleva, a su vez, a analizar el grado en que los diferentes grupos abrazan los valores culturales, diferentes en cada caso, que determinan el significado que el trabajo tiene para ellos.

En nuestra cultura, es claro que la mayor parte de las personas trabajarían aunque no tuvieran necesidad de dinero; la harían para expresarse así mismas, por las relaciones sociales, por dar un significado a sus vidas, etc. Existen notables diferencias entre las razones que alegan los diversos grupos para justificar su trabajo. Los profesionales libres mencionan con frecuencia el interés por su profesión o el ansia de perfección en el trabajo; los directivos y vendedores, la necesidad de mantenerse activos y ocupados; en niveles mas bajos, el trabajo es importante como simple actividad.

En las sociedades poco cultas, y también en la nuestra, el afán de prestigio constituye un factor psicológico muy poderoso: el prestigio que rodea a la persona laboriosa, a la que trabaja rápido, a la que es cuidadosa o competente en su trabajo, es un factor motivador muy significativo.

2.9 SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN

Los factores que contribuyen a crear la satisfacción en el trabajo puede ser diferentes de los que crean la insatisfacción en sí mismo. Produce satisfacción los factores relacionados con el puesto, con sucesos que indican éxito en la realización de las tareas, y con la posibilidad de promoción. Son factores de insatisfacción las condiciones que rodean al puesto. Cuando estas condiciones empeoran, puede hacer su aparición la insatisfacción y repercutir en el rendimiento; de hecho la insatisfacción en el trabajo parece inferirse con el trabajo mismo. Ahora bien, una mejora de dichas condiciones no produce o no parece producir automáticamente la satisfacción ni incrementar el rendimiento por encima de un supuesto punto neutral.

Realmente, los factores motivadores parecen ser los relacionados con el puesto. Una mejora de los mismos puede redundar en un aumento del rendimiento por encima del punto neutral. El dinero como recompensa por un rendimiento extraordinario se convierte en un refuerzo de dos factores motivadores: el reconocimiento y el sentido de perfección.

2.10 LA MOTIVACIÓN, FUNCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Gran parte de los estudios realizados sobre la teoría de la organización indican que esta última puede estructurarse de suerte que estimule y favorezca la motivación. La teoría revisada de la organización de Lekert utiliza una "función de enlace" que relaciona la comunicación en el grupo, la influencia, la toma de decisiones y, por lo tanto, la motivación hacia los objetos de la organización.

2.11 TESIS DE LA MOTIVACIÓN DE MARCH-SIMON

Según esta doctrina, la motivación para producir depende del carácter del conjunto de alternativas considerando que las consecuencias conocidas de dichas alternativas; y de los objetivos individuales en atención a los cuales se han considerado aquellas. El conjunto de alternativas consideradas dependen de que existan otras alternativas de trabajo; de la política de supervisión; de las tareas; del sistema de recompensas y grupo de trabajo. Las consecuencias conocidas dependen de las alternativas conocidas existentes en el marco de la no participación; de las características de los individuos; de las presiones de grupo; de la dependencia que las recompensas tengan respecto a la productividad; y de la operatividad de los

criterios de adjudicación de las recompensas. Los objetivos individuales dependen de la identificación del individuo con los grupos; de la fuerza y orientación de las presiones de grupo; del grado en que éstas apoyen las demandas de la organización, y de los valores básicos deducidos de experiencias anteriores.

III. BENEFICIOS SOCIALES

Los beneficios sociales son aquellas facilidades, conveniencias, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados, orientados a ahorrarse esfuerzos y preocupaciones. Pueden financiarse, parcial o totalmente, por la empresa. No obstante, constituyen medios indispensables para el mantenimiento de la fuerza de trabajo dentro de un nivel satisfactorio de moral y productividad.

3.1 ORÍGENES DE LOS BENEFICIOS SOCIALES

Los servicios y beneficios sociales tienen historia reciente y están íntimamente relacionados con al gradual concientización de la responsabilidad social de la empresa. Los orígenes y crecimiento acelerado de los planes y servicios y beneficios sociales se deben a los siguientes factores:

1. nueva actitud del empleado en cuanto a los beneficios sociales.
2. exigencias de los sindicatos.
3. legislación laboral y de previsión impuesta por el gobierno.
4. competencia entre las empresas en la disputa por los recursos humanos disponibles, ya sea para atraerlo o para mantenerlos.

5. controles salariales ejercidos por el gobierno, principalmente en el caso de los salarios elevados, ya sea en la reglamentación de índices oficiales de reajuste salarial por querrela o acuerdo sindical, o en los controles efectuados de manera indirecta en los reajustes de precios de los productos o servicios.
6. los altos impuestos asignados de las empresas, las cuales entraron a localizar y explorar medios lícitos de hacer deducciones de sus obligaciones tributarias.

En la actualidad los servicios y beneficios sociales, además del aspecto competitivo en el mercado de trabajo, constituyen actividades de la empresa tendientes a la preservación de las condiciones físicas e intelectuales de sus empleados. Además de la salud, las actitudes de los empleados son los principales objetivos de estos planes.

DEFINICIÓN

Los servicios sociales empresariales se han ido desarrollando al compás del rápido y (frecuentemente tumultuoso) crecimiento de todas las disciplinas empresariales - técnicas o administrativas, de organización o de dirección que ha caracterizado a los últimos tiempos. Constituyen un fenómeno de amplio alcance y gran interés, tanto para los empresarios, sea

cual sea el nivel de decisión en el que tengan que actuar, como para los trabajadores, a cuyo beneficio van destinadas toda esa serie de iniciativas.

Respecto a la individualización de los términos que definen de manera unívoca los servicios sociales empresariales, conviene hacer alguna precisión. Partiremos de una definición general que reconoce en los servicios sociales de la empresa el conjunto de las actividades que la empresa crea y organiza para distribuir prestaciones y beneficios, gratuita y semigratuitamente en favor de los propios trabajadores, y eventualmente de sus familiares, con el objeto de satisfacer exigencias sentidas por la mayor parte de los mismos.

Esta definición presenta elementos incompletos que se traducen en otros tantos problemas:

1. ¿Es necesario el elemento de voluntariedad?
2. ¿ Son servicios sociales todos aquellos beneficios puestos por la empresa a disposición de los trabajadores?
3. ¿Es indispensable el elemento de "satisfacción de las necesidades efectivas" ?

Como puede verse, se trata de delinear mejor el campo de acción de estos servicios, de distinguir las formas típicas de las atípicas y las formas genuinas de las espúreas, de determinar, en definitiva, un criterio clasificador preciso, que permita diferenciar los servicios sociales de otras formas similares de beneficios.

3.2 OBLIGATORIEDAD DE LOS SERVICIOS SOCIALES

Aquí se impone establecer una primera distinción en determinadas prestaciones proporcionadas por la empresa para cumplir una obligación legalmente establecida, y otras en las que, por el contrario, no concurre obligación legal alguna.

Las primeras son múltiples en los mas variados campos de aplicación: así por ejemplo, las numerosas normas sobre higiene y seguridad en el trabajo, sobre la protección de las trabajadoras en la maternidad, etc.

¿Se puede definir como servicios sociales las medidas adoptadas por la empresa en cumplimiento de disposiciones taxativas de la ley?. La tradición de los diversos estudios americanos sobre el tema coincide en afirmar que en tales casos es excesivo hablar de verdaderos servicios sociales, y que el limite diferenciador de uno y otro campo es justamente éste: los servicios sociales comienzan precisamente allí donde termina la obligación legal.

El problema reside en que la distinción no se presenta siempre como totalmente clara: existen formas mixtas nacidas en parte del dictado de la ley y parte de la voluntad de la empresa. A este respecto, un caso típico puede ser el de la adopción de medidas mas avanzadas que las previstas por le ley en la prevención de accidentes. En estas formas mixtas aparecen ya,

embrionariamente, los elementos característicos de los servicios sociales: prestación gratuita y voluntariedad de la institución.

Así pues, un primer elemento discriminador surge y se añade a la definición general: la condición de voluntariedad o no obligatoriedad de la prestación.

3.3 LOS SERVICIOS SOCIALES Y LAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES

Formularemos la hipótesis, difícil en la realidad cotidiana pero no del todo imposible, de un conjunto de obras sociales, que no responda a las necesidades reales de los trabajadores. ¿Puede atribuirse a estas iniciativas el nombre de los servicios sociales, o esa falta de correspondencia de las necesidades impide tal calificación? La misma pregunta puede formularse en caso de inaccesibilidad de los servicios; existen, responden teóricamente a las necesidades de los trabajadores, pero prácticamente no pueden utilizarse.

Queda fuera de duda que en ambos casos debe ser negativa la calificación de los servicios sociales. El elemento de la correspondencia teórica y práctica a las necesidades de los trabajadores es tan importante que excluye del ámbito de los servicios sociales a todas las instituciones que no la comprenden entre sus características esenciales; por ejemplo, un número de casas para los trabajadores que, por la escasez de alojamiento disponible, se reserva a un número restringido de personas. En conclusión, la satisfacción de las necesidades es característica esencial y determinante para el reconocimiento de los servicios sociales en el ámbito de las diversas iniciativas empresariales.

3.4 LAS CAUSAS DEL DESARROLLO ACTUAL

Los servicios sociales se han difundido notablemente en los últimos años, es por tanto, importante examinar las causas principales han contribuido a atribuir a este fenómeno el carácter de masivo. Los factores que impulsan hoy a crear los servicios sociales en las empresas pueden agruparse en dos grandes planos: factores psico-sociológicos y factores económicos. Los primeros encuentran su origen en la difusión de nuevas corrientes de pensamiento, en la creación de modelos empresariales sustancialmente diferentes a los pasados y en la introducción de diferentes técnicas de gestión. Los segundos se incluyen, por el contrario, dentro del fin tradicional perseguido el del máximo beneficio.

3.5 CAUSAS SOCIOLOGICAS

La sensibilidad social, el paternalismo, la moda, el deseo de emulación, una moderna política de relaciones públicas: éstas son las principales causas de tipo psicológico que contribuye a determinar la decisión de un empresario de instituir o potenciar un conjunto de servicios sociales.

3.6 LA SENSIBILIDAD SOCIAL

La sensibilidad social es una actitud que nace de una atención operativa hacia los problemas de los trabajadores que revisten carácter de generalidad. Puede presentarse con características genuinas, o, en casos atípicos, nacer de la imitación de un modelo y ser, en consecuencia, totalmente superficial. Con referencia a esta segunda hipótesis es normal que el empresario quiere actuar con arreglo a un determinado “modelo”, incluso aunque no resulte adaptables a todas las características del mismo.

El estímulo para la creación de un conjunto de servicios sociales nace de las convicciones del empresario dotado de una verdadera sensibilidad social. Su sensibilidad, en efecto, le lleva a valorar en la adecuada medida, las molestias soportadas por el trabajador en el cumplimiento diario de su función. Molestias que provienen de múltiples causas, gran parte de las cuales pueden ser eliminadas o reducidas: de aquí el acicate para crear un sistema de intervenciones que mejore las condiciones del trabajador en la empresa y en la sociedad en que vive. Por limitarnos únicamente al campo de trabajo, puede resaltarse una serie de elementos negativos a los que es posible poner remedio:

1. La fatiga industrial en sus componentes fisiológicos (fatiga física) y psicológicos (aburrimiento y fatiga psíquica).
2. Las reacciones negativas al ambiente de trabajo: ruido, temperatura, aireación, color, iluminación... puede contribuir a hacer más fatigoso el trabajo y afectar psíquica y físicamente al trabajador.
3. Las frustraciones derivadas de una expectativa defraudada, de una iniciativa bloqueada, de reces en las comunicaciones y de otras causas del mismo tipo.

Algunos servicios sociales proponen precisamente paliar estos elementos negativos, tanto mediante intervenciones sobre el ambiente, como medidas en favor del trabajador.

3.7 EL PATERNALISMO

La segunda actitud mental que puede caracterizar el pensamiento del empresario y guiar su acción, nace de la concepción paternalista de la empresa y de sus relaciones, moderna transposición al campo empresarial de la vieja concepción política del soberano, dueño absoluto de bienes y personas.

La estructura paternalista de la empresa se caracteriza:

1. Por la existencia de un "jefe", generalmente el titular de la empresa o aquella persona a quien corresponde la plenitud de los poderes, que dispensa motu proprio favores y beneficios.
2. Por la presencia de una estructura jerárquica cristalizada que lleva a cabo las directrices recibidas.
3. Por la importancia secundaria que se atribuye a la masa de los trabajadores en el terreno de las decisiones y la obligación de éstos de reconocer la ilimitada autoridad del "jefe" y de poner en práctica sus directrices.

El paternalismo de hoy se presenta a menudo bajo la apariencia de la generosidad desinteresada, propia del efecto de un “padre” con respecto a la familia de los trabajadores. Por cuanto concierne a nuestro problema, hay que preguntarse hasta qué punto han influido las concepciones paternalistas a la hora de la creación de servicios sociales. El análisis de los servicios existentes revela bastante a menudo la premisa paternalista que los ha puesto en movimiento: se encuentra una constante presión y un continuo control por parte del empresario, ya sea respecto a la administración directa de todos los servicios, incluso en los niveles más íntimos, o ya mediante la inclusión en los diversos organismos gestores de personas fieles a las directrices empresariales.

Generalmente, se añade a esto la ausencia de cuotas de financiación prefijadas por parte de la empresa, por lo que se atiende a las exigencias de dinero mediante contribuciones donadas de vez en cuando ante la directa solicitud de los órganos responsables de los servicios. Esto confiere al empresario un enorme poder de intromisión y de presión, que paraliza prácticamente la actividad de tales servicios fuera de su voluntad e iniciativa.

Se puede concluir afirmando que el papel desempeñado por las concepciones paternalistas en el nacimiento y el desarrollo de los servicios sociales aparece, aun hoy, en primer plano y tiene fundamental relevancia.

3.8 LA MODA

Está bastante extendida la opinión de que muchas iniciativas empresariales nacen de la moda y de que en ella encuentran una de las causas principales de su desarrollo. ¿Es válida tal opinión con relación a los servicios sociales?

Indiscutiblemente, la moda ha sido y es un factor del desarrollo de los servicios sociales en estos últimos años. Las manifestaciones más sobresalientes de este fenómeno ha sido:

1. La tendencia a copiar aquello que hacen los demás, cuando ello reporta mucho éxito.
2. La propensión a olvidar (o dejar en segundo plano) cualquier consideración sobre las verdaderas necesidades de la mano de obra.
3. La elección de las formas más llamativas de servicios sociales.
4. La publicación de las propias iniciativas para mostrarse como alguien que va al compás de los tiempos, e incluso a la vanguardia.

Los servicios sociales que nacen de semejante estímulo no siempre responde a los requisitos que hemos delimitado en su definición: presentan en tal caso formas llamativas, de una funcionalidad mucho más teórica que efectiva.

3.9 LA EMULACIÓN

También la emulación puede encontrarse entre los factores psicológicos determinantes del desarrollo de los servicios sociales. En la base del deseo de emular confluyen elementos tales como envidia, sed de prestigio, necesidad de no perder terreno. Los aspectos del proceso de emulación son diferentes según que éste se refiera:

1. A empresas del mismo sector.
2. A empresas de la misma dimensión.
3. A empresas del mismo lugar.

En el primer caso, entran en juego fuertes intereses comerciales y el deseo de la empresa de adquirir prestigio ante los consumidores. En el segundo, el problema de la emulación se plantea en términos de supremacía absoluta, de notoriedad ante cualquier público. En el tercero, finalmente, el objetivo perseguido mediante la emulación es casi siempre el del predominio en el mercado de trabajo.

¿En cuáles de estos casos influye la emulación de forma decisiva sobre los servicios sociales?

En el primero, esto sólo sucede raramente y en mínima parte: el consumidor, a la hora de elegir el producto, sólo tiene en cuenta muy subsidiariamente los eventuales servicios sociales de la empresa. En el segundo caso, el papel jugado por los servicios sociales de la empresa. En el segundo caso, el papel jugado por los servicios sociales es sin duda bastante mayor, y así lo demuestra la publicidad de las grandes empresas, que a menudo subrayan sus realizaciones sociales e iniciativas adoptadas (fotografías de niños que salen hacia residencias de verano, comedores, guarderías, etcétera).

La importancia del factor de emulación es, por tanto, mayor aquí que en el supuesto precedente, aun cuando no totalmente determinante.

En la última de las alternativas consideradas, el papel de la emulación puede llegar a ser decisivo respecto a la instauración de los servicios: la empresa se preocupa de no perder terreno en su mercado laboral. Por parte de los trabajadores, la importancia de los servicios sociales implica una consolidación positiva en la elección de la empresa. A este propósito

subsisten algunas dudas, sobre las que nos detendremos en la parte dedicada a los efectos sobre el mercado de trabajo.

3.10 LAS RELACIONES PÚBLICAS

¿Qué papel tiene, finalmente, la adopción de una política de relaciones públicas en el desarrollo del fenómeno de los servicios sociales?

Las relaciones públicas se definen como un “un esfuerzo programado para influir en al opinión pública mediante las acciones adecuadas para obtener su aprobación”. Un programa de relaciones públicas puede referirse a diferentes “públicos”:

1. Los trabajadores
2. La comunidad
3. Los accionistas.
4. Los clientes
5. la prensa.

Y referirse a una serie de asuntos, tales como:

1. La empresa en general.

2. El tratamiento del personal y, por tanto, los servicios sociales.
3. Las innovaciones técnicas.
4. Las innovaciones organizativas, etcétera.

¿Es posible afirmar que una política de relaciones públicas estimula el nacimiento o el desarrollo de un conjunto de servicios sociales?

Si nos referimos al público de los trabajadores, los servicios sociales son frecuentemente medios adecuados para conseguir el establecimiento de una atmósfera de colaboración, para vencer las desconfianzas y las prevenciones intuitivas. Entendida en este sentido, una política de relaciones públicas hacia el interior estimula la creación de estos instrumentos y favorece su crecimiento.

Si examinamos, en cambio, las relaciones públicas hacia el exterior, que se proponen como objetivo principal el dar a conocer a alguien o algo, hay que afirmar que constituyen un estímulo bastante limitado.

3.11 CAUSAS ECONÓMICAS

Hablar de la existencia de causas económicas en el origen del fenómeno del desarrollo de los servicios sociales significa sobreentender en ellos un instrumento adecuado para alcanzar el objetivo del máximo beneficio. Ciertamente, no es posible determinar, en este punto de la exposición, si los servicios proporcionan un beneficio y en qué medida: limitémonos de momento a hablar de las posibles ventajas económicas para el empresario que, en determinadas condiciones ambientales, pueden derivarse del conjunto de servicios sociales. Las que ahora pasamos a examinar, constituyen sobre todo ventajas económicas indirectas.

De aquí se sigue una renovada atención al campo del personal, para conseguir el doble objeto de reclutar nuevos trabajadores y retener a los actuales.

¿Qué papel ha desempeñado, desde ese punto de vista, los servicios sociales? ¿Qué estímulo se ha derivado de ellos en razón de su creación y potenciación?

1. Retribución.
2. Seguridad del puesto.
3. Condiciones de trabajo.

4. Posibilidad de ascensos.
5. Importancia de la empresa
6. Asistencia que ofrece la empresa.

El empresario intentará asegurarse el concurso de la mejor mano de obra ofreciendo, en primer lugar, altas retribuciones. Sin embargo, esta política tienen límites que nacen de la preocupación de no elevar demasiado los costos y, por tanto, reducir la competitividad, y del temor de las desagradables repercusiones derivadas de acciones paralelas por parte de la competencia. Estudiará entonces el segundo instrumento: la seguridad del puesto. También en este caso los márgenes de maniobra son reducidos: las dimensiones de la empresa, su estabilidad real o presunta, sus sistemas de administración de personal, las impresiones de los candidatos de trabajo, son todos ellos elementos que determinan el juicio, sin que el empresario pueda intervenir para modificarlo sensiblemente. Tampoco los factores de posibilidad de ascenso e importancia de la empresa pueden ser modificados sensiblemente por la acción del empresario. Quedan únicamente dos instrumentos que permiten realmente una diferenciación entre las empresas, el ofrecimiento de algo sensiblemente mejor o mayor.

Bajo este aspecto, los servicios sociales dejan de ser instrumento subsidiario para convertirse en uno de los medios principales con que

asegurar la consecución de los dos fines. El trabajador se acostumbra, en efecto, a no razonar únicamente en términos de diferencias de retribución, y a considerar también los ahorros que se derivan de los beneficios accesorios de que puede disfrutar. Comer en la empresa significa un ahorro en cada ocasión; utilizar los transportes puede suponer la disminución de la mitad de los correspondientes gastos, y así sucesivamente con los demás servicios de contenido económico.

El campo de beneficios, como hemos visto, es efectivamente aquel que permite a las empresas diferenciarse respecto a las condiciones ofrecidas al trabajador y, en consecuencia, prevalecer y asegurarse lo mejor del personal disponible.

IV TIPOS DE BENEFICIOS SOCIALES

Los planes de servicios y beneficios sociales a menudo están destinados a auxiliar al empleado de tres áreas de su vida:

1. En el ejercicio del cargo (bonificaciones, seguro de vida, premios de producción etc.).
2. Fuera del cargo, pero dentro de la empresa (descanso, restaurante, bar, transporte, etc.).
3. Fuera de la empresa, es decir, en la comunidad (recreación, actividades comunitarias, etc.).

Los planes de servicios y beneficios sociales pueden clasificarse de acuerdo con sus exigencias, su naturaleza y sus objetivos.

1. En cuanto a sus exigencias

Los planes pueden clasificarse en legales y espontáneos, según su exigibilidad.

- a) Beneficios legales; son los exigidos por la legislación laboral del país, o inclusive por convenciones colectivas con sindicatos, tales como:

- Prima anual

- vacaciones
- pensión
- seguro de accidentes de trabajo
- auxilio por enfermedad
- salario familiar
- salario por maternidad
- horas extras
- adicional por trabajo nocturno

Algunos de estos beneficios son pagados por la empresa, en tanto que otros son pagados por la entidades de previsión.

b) Beneficios espontáneos: son los concebidos por la liberalidad de la empresa, ya que no son exigidos por la ley ni por la negociación colectiva. También se llaman beneficios marginales (los norteamericanos los denominan *fringe benefits*). Incluyen:

- bonificaciones
- seguro de vida colectivo
- restaurante
- transporte
- préstamo

- asistencia médico-hospitalaria diferenciada mediante convenio
- complementación de pensión

2. En cuanto a su naturaleza

Los planes pueden clasificarse en monetarios y no monetarios, de acuerdo con su naturaleza.

a) Beneficios monetarios: son los beneficios concedidos en dinero, a través de la nómina y generan obligaciones sociales que derivan de ellos.

- prima anual
- vacaciones
- pensiones
- complementación de pensión
- bonificaciones
- planes de préstamo
- complementación de los salarios en las ausencias prolongadas por causa de enfermedad
- reembolso de subsidio de medicamentos

b) beneficios no monetarios: son los ofrecidos en forma de servicios o ventajas o facilidades para los usuarios, a saber:

- Servicio de restaurante.
- asistencia médico - hospitalaria y odontológica.
- servicio social y consejería.
- club o gremio.
- seguro de vida colectivo.
- conducción o transporte de la casa a la empresa, y viceversa.
- horario móvil de entrada y salida del personal de oficina.

3. En cuanto a sus objetivos.

Los planes pueden clasificarse en cuanto a sus objetivos en asistenciales, recreativos y supletorios.

a) Planes asistenciales: son los beneficios que buscan proveer al empleado y a su familia ciertas condiciones de seguridad y previsión en casos de situaciones imprevistas o emergencias, que muchas veces están fuera de su control o de su voluntad; incluyen:

- asistencia médico - hospitalaria

- asistencia odontológica.
- asistencia financiera mediante préstamos.
- servicio social.
- complementación de pensión.
- complementación de salarios durante ausencias prolongadas por razones de enfermedad.
- seguro de vida colectivo.
- seguro de accidentes personales.
- etc.

b) Planes recreativos: son los servicios y beneficios que buscan proporcionar al empleado condiciones de descanso, diversión, recreación, higiene mental u ocio constructivo; en algunos casos, estos beneficios también se extienden a la familia del empleado; incluyen:

- gremio o club
- áreas de descanso en los intervalos de trabajo
- música ambiental
- actividades deportivas
- paseos y excursiones programados

Algunas actividades recreativas también tienen objetivos sociales, como es el caso de las fiestas y reuniones que buscan el fortalecimiento de la organización informal.

c) Planes suplementarios: son los servicios y beneficios que buscan proporcionar a los empleados ciertas facilidades, conveniencias y utilidades para mejorar su calidad de vida; éstos incluyen:

- transporte o conducción del personal
- restaurante en el lugar de trabajo
- estacionamiento privado para los empleados
- horario móvil de trabajo
- cooperativa de víveres o productos alimenticios
- agencia bancaria en el lugar de trabajo

Los planes supletorios constituyen aquellas facilidades que si la empresa no las ofreciese, el empleado tendría que buscarlas por sí mismo.

Un plan de beneficios sociales generalmente se ofrece con el fin de atender un diverso abanico de necesidades de los empleados. Dentro de esta concepción de atención de las necesidades humanas, los servicios y

beneficios sociales constituyen un esquema integral capaz de satisfacer aquellos factores de insatisfacción (ambientales o higiénicos), así como algunos factores de satisfacción (motivacionales o intrínsecos) descritos por Herzberg.

Por tanto, se hace necesaria una composición integral de servicios y beneficios a los empleados. Esta integración debe ser tanto vertical como horizontal. La integración horizontal se refiere a la sincronización de todos los servicios y beneficios sociales ofrecidos a un determinado nivel jerárquico de empleados, en tanto que la integración vertical se refiere a la integración de los diferentes planes ofrecidos a los diversos niveles de empleados.

V COSTOS DE LOS PLANES DE BENEFICIOS SOCIALES

Uno de los costos de mayor importancia para las organizaciones está representado por la remuneración - directa e indirecta- de sus trabajadores en todos los niveles jerárquicos. En la política de remuneración global de cualquier empresa, los beneficios extras, es decir, los que se conceden más allá de las exigencias legales y del salario básico, pasaron a sumir últimamente una parte sustancial del presupuesto de gastos.

En rigor, la remuneración global que la empresa concede a los empleados está constituida por dos grandes factores:

1. remuneración monetaria total, que incluye el salario básico, comisiones, bonificaciones y todas las demás partidas recibidas en dinero;
2. programa total de beneficios traducido en su equivalencia salarial.

De aquí proviene el hecho de que muchas investigaciones salariales abarcan también investigaciones de beneficios sociales y su proporción frente a los salarios investigados.

Una manera simple de evaluar y comparar un plan de beneficios para los empleados consiste en corresponder un valor salarial equivalente: estos valores se calculan mediante una simple base aritmética para ciertos beneficios (descansos, vacaciones, continuación de pago de salarios después de los 15 días iniciales en caso de enfermedad, etc.) o no se calculan para otros beneficios.

VI CRITERIOS PARA EL PLANEAMIENTO DE SERVICIOS Y BENEFICIOS SOCIALES

La adopción de planes y programas de servicios y beneficios sociales no se hace al azar. Por el contrario, significa el resultado de muchos ensayos, discusiones y estudios, obedeciendo a objetivos y criterios determinados.

Hay varios objetivos y criterios para definir un programa de beneficios. Los objetivos se refiere a las expectativas de corto y de largo plazos de la organización, con relación a los resultados del programa, en tanto que los criterios son factores que pesan relativamente en la ponderación sobre el programa.

Objetivos y criterios de los programas de beneficios

Objetivos	Criterios
1.- Reducción de la rotación y del ausentismo	1.- Costo del programa
2.- Elevación de la moral	2.- Capacidad de pago
3.- Refuerzo de la seguridad	3.- Necesidad real
	4.- Poder del sindicato
	5.- Consideraciones sobre impuestos
	6.- Relaciones públicas
	7.- Responsabilidad social
	8.- Reacciones de la fuerza de trabajo

Existen algunos principios que sirven como criterios para diseñar el esquema de los servicios y beneficios sociales que la organización pretende implantar o desarrollar.

6.1 PRINCIPIO DEL RETORNO DE LA INVERSIÓN

En una economía de iniciativa privada, el principio básico orientador debe ser que no debe emprenderse voluntariamente ningún beneficio al empleado, a menos que, como retorno para la organización, haya rendimientos en términos de productividad moral por parte del empleado. Si se viola este principio, unas de las bases racionales del sistema libre empresa se estará minando.

Aunque los planes del beneficio se refiera por lo general a beneficios concedidos a los empleados, es necesario que la organización también se beneficie. La organización necesita planes de beneficios en ciertas ocasiones orientados a reclutar y, especialmente a retener empleados competentes. La organización, inclusive, necesita controlar los costos de los beneficios y ser capaz de proyectar algunos costos. Esto puede completarse con más facilidad con planes formales de beneficios que con planes y formales, que se negocian a medida que los problemas surgen intempestivamente.

De este modo, todo los beneficios deben traer contribución a la organización, de modo que sean iguales a sus costos, o al menos estén destinados a compensarlos o reducirlos trayendo algún retorno.

6.2 PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD MUTUA

El costeo de los beneficios sociales debe ser de responsabilidad mutua, esto es, los costos de los beneficios deben ser siempre compartidos entre la organización y los empleados beneficiados; o, por lo menos, la concesión de un beneficio debe reposar en la solidaridad de las partes involucradas.

Una relación humana más profunda puede mantenerse sólo cuando las dos partes y son capaces de hacer más de lo que los requisitos mínimos señalan. La responsabilidad mutua es la características de las personas que cooperan entre sí para promover un propósito mutuo del grupo. Como los servicios y beneficios sociales son complementos lógicos de los requisitos de trabajo, la empresa tiene derecho a esperar patrones más elevados de eficiencia por parte de los empleados, cuyas energías se desperdician en el combate de condiciones adversas como la falta de transporte para la empresa, ausencia de un refectorio, ninguna asistencia médico - hospitalaria, más haya de seguro social, dificultad de obtener prestamos etc.

Algunos ítemes de los planes de servicios y beneficios son totalmente pagados por la empresa: servicios social, remuneración por tiempo no trabajo, etc. Oros y temas son prorrateados, es decir, se pagan en

proporciones que varían, entre la empresa y el empleado (restaurantes, transporte, asistencia educativa, etc.). Otros ítemes los pagan en su totalidad los empleados: seguro de vida colectivo subsidiado, cooperativas de consumo, etc.

Obviamente, algunos ítemes, pagados total y parcialmente por los empleados en algunas empresas son gratuitos y otras, como transporte, asociación gremial, etc. Una participación relativa del empleado, aunque mínima, es importante en el caso de algunos ítemes como servicio de restaurante la han diferenciado de asistencia médico - hospitalario, asistencia odontológica, asociación gremial, etc. Por lo general las cosas de fácil oferta se vuelven carentes de interés. Aumenta el echo de que todo lo que una empresa ofrece de manera gratuita a los empleados puede parecer a los ojos de estos como algo legalmente obligatorio o servicios de calidad inferior.

6.3 OTROS PRINCIPIOS

Además del principio de retorno de la inversión de la responsabilidad mutua, hay otros que sirven como criterio para el desempeño de los planes de servicios y beneficios sociales, a saber:

1. Los beneficios a los empleados deben satisfacer alguna necesidad real.
2. Los beneficios deben confinarse a las actividades en que el grupo es más eficiente que el individuo.
3. El beneficio debe extenderse sobre una base más amplia de personas, en la medida de lo posible.
4. La concesión del beneficio deberá evitar connotaciones de paternalismo de benevolente.
5. Los costos de los beneficios deben ser calculables y deben reposar en un financiamiento sólido y garantizado para evitar implicaciones políticas.

Dentro de este contexto, creemos que todo plan de servicios y beneficios sociales deberá cumplir los siguientes beneficios:

1. Ser ventajoso a largo plazo, tanto para la organización como para los empleados.

2. Ser aplicables sobre bases económico - financieras que puedan sustentarse.
3. Ser planeado y costado entre la organización y los empleados, en lo referente a tiempo, dinero tareas, y, especialmente, a la administración de los servicios.

6.4 OBJETIVOS DE UN PLAN DE BENEFICIOS SOCIALES

Las personas son atraídas y participan se la organización no sólo en función del largo, del salario, de las oportunidades, del clima organizacional, si no también en función de las expectativas de servicios y beneficios sociales que podrán disfrutar. Sin los beneficios, el empleo sería muy diferente de lo que es.

Los beneficios procuran traer ventajas tanto la organización como al empleado, así como extenderse en la comunidad.

Inclusive, estas ventajas no siempre pueden medirse o cuantificarse. Otro aspecto importante de los servicios y beneficios sociales es la relativa difusión cuando no son bien planeados ni administrados: algunos ítemes pueden ser aceptados con renuencia por los empleados, en tanto que otros pueden dar oportunidades a que haya críticas severas y burlas.

Los beneficios sociales están generalmente orientadas hacia el logro de ciertos objetivos. Los objetivos se refieren hacia las expectativas de logros de corto y largo plazos de la empresa, con relación a resultados de los planes. Casi siempre, los objetivos básicos de los planes de beneficios sociales son:

Mejoramiento de la calidad de vida de los empleados.

Mejoramiento del clima organizacional.

Reducción de la rotación de persona.

Facilidad en la atracción y el mantenimiento de recursos humanos.

Aumento de la productividad en general.

PROBLEMA

Los bajos salarios y la falta de prestaciones que perciben los maestros, son causa de la inestabilidad del personal docente del Colegio Nacional de Educación Profesional técnica (CONALEP).

OBJETIVO

Analizar de que manera afecta al personal docente del CONALEP, la falta de prestaciones y los bajos salarios, en la estabilidad laboral dentro de la Institución.

HIPOTESIS

En este caso se postula una solución tentativa subsiguiente.

Si se incrementan los sueldos y se otorgan prestaciones, entonces se estimula la estabilidad laboral.

VARIABLES

Variable Independiente

Si se incrementar los sueldos

Si se otorgan Prestaciones

Variable Dependiente

Entonces se estimula la estabilidad laboral

METODO

SUJETOS

De acuerdo a estudios en el manejo de la estadística para poblaciones finitas, el número de elementos de la muestra a partir de la cual los resultados se normalizan es de 40 encuestados.

Se escogió una muestra de 40 profesores a los cuales se les dio un cuestionario a resolver con respuestas cerradas (Totalmente de Acuerdo, Indeciso, En Desacuerdo, De Acuerdo y Totalmente en Desacuerdo). Los individuos fueron escogidos aleatoriamente con la condición única de que pertenecieran al plantel en estudio.

INSTRUMENTO

El instrumento que se utilizó fue la encuesta, la cual se realizó a través de la entrevista (para indicar a los individuos, los motivos de ésta, finalidad y la forma de contestar). Se decidió por la aplicación de preguntas cerradas presentándoles alternativa de respuesta, facilitando de esta forma el procedimiento.

Las preguntas se plantearon primeramente en forma positiva y después se le dio un carácter negativo para así poder contar las puntuaciones altas y bajas y poder tener una base de datos final.

Se utilizó una escala de 1 a 5

1. Totalmente de Acuerdo
2. De acuerdo
3. Indeciso
4. En Desacuerdo
5. Totalmente en Desacuerdo

PROCEDIMIENTO

El cuestionario se elaboró con 50 preguntas, que nos aportaran datos relevantes para el posterior análisis de nuestras variables, con relación a la finalidad principal de nuestro estudio. se eligió la población tomando una muestra de 40 personas y cada uno contestó un cuestionario de manera individual, en el cuestionario se incluyó el objetivo de la encuesta, y su carácter confidencial.

La encuesta fue realizada dentro de las del horario de labores, especificando a los encuestados que se trataba de un cuestionario para saber de que manera la falta de prestaciones y los bajos salarios, afectan la estabilidad laboral dentro de la Institución.

A cada encuestado se le dio el tiempo necesario para que respondiera con objetividad cada una de las preguntas.

Los problemas que se presentaron al aplicar el cuestionario fueron:

1. La falta de tiempo de algunas personas
2. La desconfianza y temor a posibles represalias por parte de alguna autoridad de la Institución.

3. No fue posible obtener una muestra aleatoria, ya que la selección de los encuestados fue determinada, por su voluntad de colaborar.

Una vez aplicadas las encuestas se procedió a la captura de la de preguntas y respuestas y así contar con una base de datos, para su estudio y análisis. No se tomaron en cuenta las preguntas y sujetos que no resultaron significativos, con el fin de identificar junto con el análisis estadístico la aprobación o rechazo del estudio.

DEFINICION DE VARIABLES

Variable Independiente

La opinión de los profesores acerca del incremento de sueldos y otorgamiento de prestaciones, dado que estos influyen directamente en la estabilidad laboral.

Variable Dependiente

Nivel de estabilidad laboral del personal docente de la institución.

La medición de los cambios de las variables dependientes debido a la manipulación de la variable independiente se hará de acuerdo a la opinión de los profesores sobre, el incremento de salarios y otorgar prestaciones como una forma de mantener al personal docente.

Este grupo fue seleccionado debido a la representatividad que tiene dentro de la institución.

CONTROL DE VARIABLES EXTRAÑAS.

Se hará una sola toma de datos por consecuencia se eliminan los problemas de validez interna, tales como regresión, maduración, historia y mortalidad de igual forma se eliminan los validez externa como reactividad, interferencia e interacción. Se controlan las pruebas aplicando la misma instrucción en la aplicación de todos los cuestionarios.

Para el control del instrumento se realizó la prueba de consistencia interna por análisis de varianza de acuerdo a los parámetros establecidos para su utilización y eficacia.

TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE DATOS OBTENIDOS.

Una vez obtenidos los resultados de las encuestas realizadas a 40 individuos, se procedió a capturarlos para crear una matriz inicial obteniéndose el conteo total de frecuencias de las preguntas con el objeto de encontrar la direccionalidad de las mismas dándoles un sentido positivo a todas las preguntas, utilizando la siguiente fórmula:

$$r_c = \frac{|A-B|}{A+B}$$

En donde $r_t = \frac{1.96}{n-1}$

Se acepta si $r_c > r_t$

Se requiere calcular la discriminación para confrontar la puntuación alta con la baja de todos los sujetos es decir correlacionar el total de respuestas por cada reactivo y total de respuestas de la encuesta eliminando las preguntas que no acordes al objetivo. Para ello se utilizó el coeficiente de pearson.

$$r_c = \frac{S^2_{x+y} - S^2_x - S^2_y}{2S_x S_y}$$

en donde $r_t = \frac{1.96}{\sqrt{n-1}}$

se acepta si $r_c > r_t$

Al llevar a cabo la suma de las frecuencias de respuesta, encontrando desviaciones de acuerdo al tipo de persona que respondió, eliminando aquellas que denotaron tendencias significativas de:

Fanatismo	Extrema sus respuestas (TA Y TD)
Indecisión	Incapaz de tomar decisiones (I)
Evasivo	No desea comprometerse (A Y D)
Reticencia	Es negativo con sus repuestas (TD Y D)
Aquiescencia	Acepta todo

Se correlacionó el total de respuestas de cada pregunta contra el total de respuestas y así obtener su discriminación, dejando fuera las preguntas que no cumplieron con la finalidad del estudio.

Se reafirmó el tipo de preguntas que median los factores de sueldos, prestaciones y estabilidad. Correlacionándose entre la suma de estas para determinar si se relacionan directamente como se afirmó en la hipótesis.

Se clasificó a los sujetos por sexo, edad, estado civil y escolaridad utilizando una prueba de t Student respectivamente para encontrar diferencias significativas

ANALISIS

Obtenida la matriz final, ya depurada se procedió a correlacionar, sueldos entre estabilidad y prestaciones entre estabilidad.

Aplicando la prueba de Pearson obteniendo un valor de 0.829 Y0.859 respectivamente y como factor de comparación $r_t = Z/\sqrt{n+1}$ con un valor de 0.384 alfa = 0.05 Obteniéndose que en cada una de los casos analizados la:

La r_{tt} (r calculada) es mayor a la r_t (r tabulada)

Por lo tanto la vinculación de sueldos y prestaciones con la estabilidad si es significativa

Del mismo modo utilizando las puntuaciones normalizadas que caen dentro del rango [40-60]. Se hizo la correlación, sueldos entre estabilidad y prestaciones entre estabilidad

Aplicando la prueba de Pearson se obtuvo un valor de 0.909 y 0.856 respectivamente y como factor de comparación $r_t = Z/\sqrt{n+1}$ un valor de 0.336 Obteniendo que en cada uno de los casos analizados

La r_t (r calculada) es mayor a r_t (r tabulada)

Por lo tanto la vinculación de los sueldos y prestaciones con la estabilidad sigue siendo significativa

Para darle validez al instrumento en la investigación se aplicó el análisis de consistencia interna por varianza. Considerando solo los reactivos aceptados al aplicarles direccionalidad y discriminación para obtener una matriz final. Utilizando la siguiente fórmula:

$$r_c = \frac{n_j}{n_j - 1} \left[1 - \frac{n_i \sum X_j^2 - \sum X_j^2}{n_j \sum X_i^2 - (\sum X)^2} \right]$$

donde

n_j	Numero de columnas (reactivos)
n_i	Numero de renglones (sujetos)
X_{ij}	Respuesta del sujeto
X_i	Total de respuestas del sujeto
X_j	Total de respuestas de los sujetos

Y se calcula: $r_t = \frac{1.96}{\sqrt{n-1}}$

se acepta si: $r_c \geq r_t$

CONCLUSIONES

Con base al análisis estadístico de la opinión de los encuestados, se observó que el hecho de contar con los beneficios sociales que marca la ley los empleados sienten mayor seguridad para ellos y su familia, motivo por el cual tienden a tomar más en serio su trabajo y a cuidar de este. Así mismo se encontró que tener una mayor retribución por su trabajo, es motivo de satisfacción personal, social y de estabilidad laboral.

Ambos aspectos tanto las prestaciones como el efectivo son benéficos tanto para la institución como para los docentes. Porque podría contar con una plantilla de profesores y reducir la rotación del su personal.

En nuestro análisis realizado el reporte formal nos dio un resultado positivo respecto a la hipótesis postulada, lo cual es un indicador de que en la Institución en estudio, es necesario otorgar beneficios sociales e incrementar sus sueldos.

Cabe señalar los problemas a los que se enfrenta al realizar este tipo de investigación, se tienen dificultades para realizar que las personas contesten los cuestionarios, algunos no quieren contestarlos, pérdida de los

mismos. Por lo que es un poco difícil al querer obtener una muestra aleatoria.

Determinando los sujetos a partir de contestar los cuestionarios.

BIBLIOGRAFÍA

Arias, F. (1973): **Administración de recursos humanos**. México: Trillas.

Arias, F. (1986): **Introducción a la técnica de investigación en ciencias sociales de la administración y el comportamiento**. México: trillas.

Arias, F. (1979): **Lecturas para el curso de metodología de la investigación**. México: Trillas.

Chiavenato, I. (1995): **Administración de recursos humanos**. México: Mcgraw Hill

Hernández, et. al. (1983): **Administración de personal**. México: Iberoamericana.

Herbert, J. (1971): **Administración de personal**. México: Continental.

López, J. (1985): **Método e hipótesis científicas**. México: Trillas.

Pardinas, F. (1989): **Metodología y técnicas de investigación en las ciencias sociales**. México: Siglo XXI.

Rojas, R. (1985): **El proceso de la investigación científica**. México: Trillas.

Reyes, A. (1970): **Administración de personal**. México: Limusa.

Siliceo, A. (1983): **Capacitación y desarrollo de personal**. México: Limusa

Sibson, R. (1972): **Administración de sueldos y salarios**. México: técnica.

I N D I C E

1. INTRODUCCIÓN

2. MARCO TEÓRICO

- I. SALARIOS

- 1.1 PROBLEMAS DE LA RETRIBUCIÓN EN LA SOCIEDAD MODERNA

- 1.2 ASPECTOS ECÓNOMICOS DE LA RETRIBUCIÓN

- 1.3 TIPOS DE RETRIBUCIÓN

- 1.4 NIVELES DE SALARIOS

- 1.5 DETERMINACIÓN DE LOS SALARIOS INDIVIDUALES

- 1.6 MÉTODO DE REMUNERACIÓN

- 1.7 RETRIBUCIÓN INDIRECTA

1.8 DIRECTIVOS Y TÉCNICOS TITULADOS

1.9 CONTROL

1.10 POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN DE SALARIOS

II. TEORÍA DEL SALARIO DESDE LA PERSPECTIVA HISTÓRICA

2.1 TEORÍA DE LA RENTA NACIONAL

2.2 TEORÍA DE LA PRODUCTIVIDAD MARGINAL

2.3 TEORÍA DE LA CONEXIÓN COLECTIVA

2.4 TEORÍA DEL SALARIO PROPUESTA POR LAS CIENCIAS DEL
COMPORTAMIENTO

2.5 ESTRUCTURA INTERNA DE LOS SALARIOS

2.6 EL DINERO COMO MOTIVACIÓN

2.7 TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN DE LAS NECESIDADES HUMANAS

2.8 TEORÍA DEL TRABAJO

2.9 SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN

2.10 LA MOTIVACIÓN FUNCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

2.11 TESIS DE LA MOTIVACIÓN MARCH-SIMON

III. BENEFICIOS SOCIALES

3.1 ORIGENES DE LOS BENEFICIOS SOCIALES

3.2 OBLIGATORIEDAD DE LOS BENEFICIOS SOCIALES

3.3 LOS SERVICIOS SOCIALES Y LAS NECESIDADES DE LOS
TRABAJADORES

3.4 LAS CAUSAS DEL DESARROLLO ACTUAL

3.5 CAUSAS PSICOLÓGICAS

3.6 LA SENSIBILIDAD SOCIAL

3.7 EL PATERNALISMO

3.8 LA MODA

3.9 LA EMULACIÓN

3.10 LAS RELACIONES PÚBLICAS

3.11 CAUSAS ECONÓMICAS

IV. TIPOS DE BENEFICIOS SOCIALES

V. COSTOS DE LOS PLANES DE LOS BENEFICIOS SOCIALES

VI. CRITERIOS PARA EL PLANTEAMIENTO DE SERVICIOS Y
BENEFICIOS SOCIALES

6.1 PRINCIPIO DEL RETORNO DE INVERSIÓN

6.2 PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD MUTUA

6.3 OTROS PRINCIPIOS

6.4 OBJETIVOS DE UN PLAN DE BENEFICIOS SOCIALES

3. PROBLEMA

4. OBJETIVO

5. HIPÓTESIS

6. VARIABLES

7. METODO

7.1 SUJETOS

7.2 INSTRUMENTO

7.3 PROCEDIMIENTO

7.4 DEFINICION DE VARIABLES

8. TRATAMIENTO ESTADISTICO DE LOS DATOS

9. ANÁLISIS

10. CONCLUSIONES

11. BIBLIOGRAFÍA