



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
CAMPUS I
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO



“ANÁLISIS DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN CONTRACTUAL DE
LOS TRABAJADORES DEL COLEGIO DE BACHILLERES DE
CHIAPAS “

TESIS

PARA OBTENER EL GRADO DE :
MAESTRO EN CONTADURÍA

PRESENTA:

C. P. MARCELO TOLEDO CRUZ

DIRECTOR DE TESIS:

DR. JOSÉ ARMANDO SÁNCHEZ MENDOZA

TUXTLA GUTIÉRREZ, CHIAPAS; NOVIEMBRE DE 2014.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
CAMPUS I
«RESPONSABILIDAD COMPARTIDA Y CONSOLIDACIÓN ACADÉMICA»
Gestión 2014 – 2018



COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas
Octubre 15 de 2014.
Oficio No. D/CIP/CEIP/672/14

ASUNTO: AUTORIZACIÓN EMPASTADO
DE TESIS.

C. Marcelo Toledo Cruz
Candidato al Grado de Maestro en Contaduría
Presente.

Por este medio me permito informarle que se AUTORIZA la impresión de su tesis titulada "Análisis del Nivel de Satisfacción Contractual de los Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Chiapas", toda vez que ha sido liberada según oficio sin número, de fecha septiembre 29 de 2014, suscrito por el Dr. José Armando Sánchez Mendoza, Director de la tesis mencionada.

Cabe mencionar que se ha constatado que ha cumplido con los procedimientos administrativos y académicos relacionados con la modalidad de evaluación propuesta, conforme a lo dispuesto en el Reglamento General de Investigación y Posgrado, y de Evaluación Profesional para los egresados de la Universidad, así como con el Plan de Estudios correspondiente.

ATENTAMENTE
"POR LA CONCIENCIA DE LA NECESIDAD DE SERVIR"

DR. JULIO CÉSAR PÉREZ ZAMBRANO
COORDINADOR



C.c.p. Archivo
vea.



AÑO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS
Y DEL DR. MANUEL VELASCO SUÁREZ

F: FCA-01

Boulevard Beltrario Domínguez, Km. 1001, Sin Número.
Tuxtla, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, México, C.P. 29050.
Tel: 32 (461) 61 5 04 40 y 61 5 06 70



*A mi madre con todo mi amor y
agradecimiento eterno, sé que desde donde
se encuentra está al pendiente y orgullosa
de mí.*

*A mis hijos Frida Sofía, Diego Marcelo y
Ángel Julián, por su cariño, amor y
ternura, son mi inspiración y motivación.*

*A mi esposa María Antonia, por su amor y
comprensión, por entender mis ausencias y
priorizar mis inquietudes.*

*A mis hermanos Irma, Ilse, Shirley, Ariosto,
Freddy y Álvaro; por su apoyo y presencia
en los momentos difíciles.*

*A la Universidad Autónoma de Chiapas,
mi alma mater gran parte de lo que soy
se lo debo a esta generosa Institución.*

*A mis asesores que estuvieron al pendiente
y siempre me alentaron para la culminación
de este trabajo Dres. Zoyli Meri Cruz
Sánchez y José Armando Sánchez Mendoza.*

*A mis amigos, compañeros y a todos los que
con un comentario o una sugerencia me
motivaron para decirme que empezar y
terminar este proyecto valía la pena.*

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Página
Introducción	7
Capítulo 1. Problematicación, Objetivos, Hipótesis y Justificación	10
1.1 Planteamiento del problema	10
1.1.1 Antecedentes	10
1.1.2 Problema concreto	15
1.2 Pregunta de investigación	16
1.3 Objetivos	16
1.3.1 Objetivo General	16
1.3.2 Objetivos Específicos	17
1.4 Justificación	21
1.5 Delimitación temporal y contextual	21
1.6 Hipótesis	23
Capítulo 2. Motivación y satisfacción laboral	24
2.1. Teoría General de la Administración	24
2.2. La motivación en la organización	25
2.2.1 Concepto	26
2.2.2 Tipos o clases: intrínseca-extrínseca	28
2.2.3 Teoría clásica	29
2.2.3.1 Sistema de incentivos salarios por producción de Frederick Winslow Taylor	29
2.2.3.2 Relaciones humanas de Elton Mayo	30

2.2.3.3 Comportamiento humano: Teoría XY de Douglas McGregor	32
2.2.4 Teorías de contenido	33
2.2.4.1 Teoría de las necesidades humanas de Abraham Maslow	34
2.2.4.2 Teoría bifactorial de Frederick Herzberg	37
2.2.4.3 Teoría ERG de Clayton Alderfer	40
2.2.5 Teorías de proceso	41
2.2.5.1 Motivacional de David Mc Clelland	42
2.2.5.2 De las expectativas de Víctor Vroom	43
2.2.5.3 De equidad de Stacy Adams	45
2.2.5.4 De modificación de la conducta de Frederick Skinner	46
2.2.5.5 De las finalidades o de establecimiento de metas de Edwin Locke	48
2.2.5.6 De flujo de Mihaly Csikszentmihalyi	49
2.2.5.7 De la motivación intrínseca de Kenneth Thomas	50
2.3 Las Representaciones sociales	51
2.3.1 Concepto	52
2.3.2 Antecedentes	53
2.3.3 Factores que intervienen en su formación	56
2.4 Satisfacción laboral	57
2.4.1 Concepto	58
2.4.2 Tipos	59
2.4.3 Factores que intervienen	59

Capítulo 3. Sistema Colegio de Bachilleres, Colegio de Bachilleres de Chiapas, Sindicato y Contrato Colectivo de Trabajo del Colegio de Bachilleres de Chiapas	61
3.1 Sistema Colegio de Bachilleres	61
3.2 Colegio de Bachilleres de Chiapas	64
3.2.1 Plantel 13 Tuxtla Oriente	72
3.2.2 Plantel 236 Tuxtla Poniente	74
3.2.3 Plantel EMSaD 159 Chiapilla	77
3.2.4 Plantel EMSaD 116 Julián Grajales	78
3.3 El Sindicato	79
3.4 El Sindicato Único Independiente del Colegio de Bachilleres de Chiapas	81
3.5 El Contrato Colectivo de Trabajo	84
3.5. 1 Contrato Colectivo de Trabajo del SUICOBACH	85
3.5.3 Cláusulas relacionadas con la satisfacción laboral	97
Capítulo 4. Metodología del alcance de la investigación	102
4.1 Definición del alcance de la investigación	102
4.2 Formulación del supuesto o hipótesis de la investigación	106
4.3 Selección del universo de investigación y delimitación de la muestra	110
4.4 Selección, diseño y aplicación de las técnicas de investigación	113
4.5 Procesamiento de resultados	120
4.6 Análisis e interpretación de resultados	167
4.7 Conclusiones Generales	194
Bibliografías	197

Introducción

Considerando las diferentes visiones de la investigación, se hace necesario hacer un análisis del Contrato Colectivo de Trabajo del Colegio de Bachilleres de Chiapas, para poder comprender sus alcances y limitaciones, a través de los años en los que ha estado vigente todo desde la percepción de los trabajadores, es importante conocer cual es el nivel de satisfacción de los trabajadores con respecto a lo que le proporciona la institución derivado de los acuerdos plasmados dentro del mencionado Contrato.

Por lo que el presente trabajo a través de estos 4 capítulos pretende hacer una aportación en las futuras revisiones contractuales, todo generado a raíz del sentir de la base trabajadora, que es la que finalmente esta representada o se encuentra condicionada a lo que el Contrato contiene, y que en muchos de los casos, el acuerdo escrito es el sentir de quienes representan a estos trabajadores y que tienen la figura de representantes sindicales, mismos que a través de sesiones de trabajo con la parte directiva de la institución, llegan a plasmarlos en el documento, cuidando ambas partes a sus representados. Por lo anterior en los 4 capítulos se abordaron los temas siguientes:

Capítulo 1, se planteó la problematización, objetivos, hipótesis y justificación, con la finalidad de darle un orden y considerando que no existen antecedentes acerca de este tipo de estudios, para lo cual se hace necesario la revisión de las clausulas del Contrato Colectivo de trabajo del Cobach con la finalidad de conocer cuales son las que causan un

mayor o menor impacto en el animo de los trabajadores, entendiendo que no son máquinas construidas para el trabajo sino seres humanos con emociones y sentimientos.

En el capítulo 2, se habla de la motivación y satisfacción laboral, para el desarrollo de estos temas fue necesario estudiar la teoría general de la administración, que es donde se genera el tema de la motivación, esto esta vinculado con las emociones, con el sentir del trabajador; tal y como se explican en las teorías de contenido, a través de Abraham Maslow, Frederick Herzberg y Clayton Alderfer; o en las teorías de proceso de David McClelland, Víctor Vroom, Stacy Adams, Frederick Skinner, Edwin Locke, Mihaly Csikszentmihalyi y Kenneth Thomas. Es decir se trata de conocer que es lo que hace que un trabajador actúe de una o de otra manera, en donde causa daño o beneficio a la empresa, y como se puede intervenir. También en este capitulo se toca el tema de las representaciones sociales, porque el Contrato Colectivo, lo gestiona y plasma una representación sindical nombrada por la base trabajadora, a través de un proceso libre y democrático; en este capitulo, también se incluye el tema de la satisfacción laboral.

En el capítulo 3, se hace mención del sistema Colegio de Bachilleres, en general, y del Colegio de Bachilleres de Chiapas en particular, en ambos casos, nos ocupamos de sus antecedentes, es decir, como se viene desarrollando hasta nuestros días; también se aborda, el tema del Sindicato, debido a que en el Colegio de Bachilleres de Chiapas, los trabajadores son representados por el Sindicato Único Independiente del Colegio de Bachilleres de Chiapas (Suicobach), que aglutina a mas de 4 mil trabajadores. De la misma

forma, se describen en términos generales a cuatro planteles que nos sirvieron de base para desarrollar esta investigación, dos de ellos corresponden a la zona urbana, de los cuales uno esta en total desarrollo y el otro en proceso de construcción; los otros dos corresponden a la modalidad EMSaD, los dos ubicados en zonas rurales, pero en donde también existe personal sindicalizado. En este capítulo se hace una amplia descripción del Contrato Colectivo de Trabajo 2014-2016. Además, se revisaron los contenidos de las cláusulas para conocer el nivel de satisfacción de los trabajadores.

Finalmente, se concluye con el capítulo 4, el cual muestra la metodología aplicada en esta investigación, la cual consistió básicamente en la aplicación de cuestionarios a trabajadores de los planteles mencionados anteriormente, se hace una presentación de los resultados, se analizan los mismos y se concluye con la propuesta para las futuras negociaciones contractuales. Esperando con todo esto poder concluir en algo para el bienestar de los trabajadores, además, de la estabilidad institucional.

Capítulo 1

Problematización, Objetivos, Hipótesis y Justificación

Capítulo 1. Problematización

1.1 Planteamiento del problema

A manera de hipótesis se puede plantear que las principales cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo del Colegio de Bachilleres de Chiapas que tienen mayor impacto en los trabajadores docentes y administrativos se presentan en las que contienen los tipos de contrato, las licencias, los requisitos para los cambios de categoría, las prestaciones y el movimiento del personal; además de las plazas de jornada, por lo que es importante conocer la percepción de los trabajadores para ratificar o rectificar esta hipótesis y con ello elaborar propuestas que mediante la gestión sindical se traduzcan en mejorar la satisfacción de los trabajadores.

1.1.1 Antecedentes

Según Leticia De Anda (1994), históricamente, el bachillerato como ciclo educativo formal escolarizado, surge en el contexto de las universidades, donde se desarrolló y consolidó para posteriormente ser reconocido por los sistemas educativos nacionales, los cuales al paso del tiempo, lo han diversificado y adaptado según sus necesidades.

En la época de la Colonia las ideas sobre la instrucción preparatoria ya se empezaba a desarrollar en la Real y Pontificia Universidad de México; en ella se conservaron planteamientos religiosos y en algún sentido los de la Universidad de Salamanca.

Otras modalidades educativas fundada por los frailes, fueron los estudios agustinos de Tiripetío, Michoacán, México; en donde se leían las llamadas Ciencias Mayores de Artes y Teología. Estos centros junto con los que se establecieron en Guadalajara, Puebla y Mérida, en la forma de Estudio General y Estudio Episcopal, formaron los antecedentes de la Universidad y el Bachillerato, en México.

Otras instituciones virreinales fueron el Colegio Máximo de San Pedro y San Pablo de la Ciudad de México fundado en 1574, el de San Gregorio Magno fundado por jesuitas en 1586, el de San Ildefonso en 1588, que se anexó posteriormente al de San Pedro y San Pablo para formar uno solo denominado Real Colegio de San Pedro, San Pablo y San Ildefonso en México, que sería el antecedente de la Escuela Nacional Preparatoria. Los jóvenes recibían ordinariamente cuatro cátedras de Gramática, una de Retórica, tres de Artes y cuatro de Teología.

El México independiente se caracterizó por una desorganizada enseñanza en los colegios de San Pedro y San Pablo debido al conflicto permanente de liberales y conservadores y es Gabino Barreda quien establece la educación positivista en la Escuela Nacional Preparatoria en su nuevo concepto del bachillerato.

La Revolución Mexicana y el texto Constitucional de 1917, aportan un proyecto educativo diferente con la presencia de nuevas disciplinas orientadas hacia el ámbito de lo social. Es José Vasconcelos quien impulsa la educación y le da un sentido popular.

El presidente Lázaro Cárdenas implanta la educación socialista y crea el Instituto Politécnico Nacional, cuyas escuelas vocacionales equivalen al nivel del bachillerato con proyección al aparato productivo; asimismo, apoya la libertad de cátedra.

El Dr. Ignacio Chávez en 1954 transforma de nueva cuenta el bachillerato, lo amplía de dos a tres años y lo estructura en cinco grandes núcleos de acuerdo con las diversas ciencias y disciplinas. El presidente Luis Echeverría Álvarez, establece el Colegio de Ciencias y Humanidades y el Colegio de Bachilleres; ambas instituciones ofrecen los estudios de bachillerato propedéutico; así como la creación del CONALEP y los tecnológicos nacionales orientados a esta modalidad educativa.

De acuerdo con la Dirección General de Bachillerato (DGB), dependiente de la Secretaría de Educación Pública, el bachillerato forma parte de la educación media superior y, como tal, se ubica entre la educación secundaria y la educación superior. Es un nivel educativo con objetivos y personalidad propios que atiende a una población cuya edad fluctúa, generalmente, entre los quince y dieciocho años; “su finalidad esencial es generar en el educando el desarrollo de una primera síntesis personal y social que le permita su acceso a la educación superior, a la vez que le dé una comprensión de su sociedad y de su tiempo y lo prepare para su posible incorporación al trabajo productivo”.

Como etapa de educación formal el bachillerato se caracteriza por:

- a) La universalidad de sus contenidos de enseñanza y de aprendizaje.
- b) Iniciar la síntesis e integración de los conocimientos disciplinariamente acumulados.

c) Ser la última oportunidad en el sistema educativo para establecer contacto con los productos de la cultura en su más amplio sentido dado que los estudios profesionales tenderán siempre a la especialización en ciertas áreas, formas o tipos de conocimiento, en menoscabo del resto del panorama científico cultural.

Por otra parte, es esencialmente integral, propedéutico y formativo. Integral porque considera y atiende todas las dimensiones del educando (cognitivas, axiológicas, físicas y sociales), a fin de consolidar los distintos aspectos de su personalidad.

Propedéutico porque prepara al estudiante para ingresar a la educación superior al ofrecerle contenidos de estudio que le permiten adquirir conocimientos, habilidades y valores, en el campo científico, humanístico y tecnológico.

Formativo porque no se reduce a la transmisión, recepción y acumulación de información, sino que pretende hacer partícipe al alumno de su proceso educativo, propiciando la reflexión y comprensión de cómo y para qué se construye el conocimiento; esto le permite tener conciencia de las razones que lo fundamentan. Asimismo, le brinda los elementos metodológicos necesarios para entender de manera objetiva y crítica su realidad.

Para atender a esta demanda de la sociedad, que es la educación en los jóvenes, el Gobierno Federal y los Gobiernos de los estados, mantienen una red de subsistemas de educación media superior entre los cuales está el Colegio de Bachilleres de Chiapas el cual se crea el 9 de Agosto de 1978 y al momento atiende una población de mas de 94 mil alumnos, con 308 planteles mas 22 de reciente creación, estos últimos correspondientes a la modalidad de

Educación Media Superior a Distancia conocidos como EMSaD, y una plataforma de más de 6 mil trabajadores.

La relación entre los trabajadores y la institución se da de acuerdo a lo que marca la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 123 apartado A, que entre otras cosas menciona: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social del trabajo, todo conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: Las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

(Reformado mediante decreto publicado el 17 de Junio del 2014).

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán

forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar...” (2014:130).

Lo anterior, es lo que entre otras cosas, dice el mencionado artículo de nuestra carta magna; a través de la mediación del Sindicato se han logrado algunos beneficios para los trabajadores superiores a los que marca la ley, lo cual queda asentado en las revisiones contractuales que sirven para modificar cada dos años el Contrato Colectivo de Trabajo del Colegio de Bachilleres de Chiapas, del cual es titular el Sindicato Único Independiente del Colegio de Bachilleres de Chiapas, SUICOBACH-2014-2016, mismo que menciona: “CLÁUSULA 3.- Las relaciones laborales entre el Colegio de Bachilleres de Chiapas y los trabajadores a su servicio, se regirán por el apartado A, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, la Ley del INFONAVIT, el decreto 133 que crea el Colegio, la Ley del Colegio de Bachilleres de Chiapas y las disposiciones contenidas en este Contrato Colectivo” (2).

1.1.2 Problema concreto

El COBACH, otorga prestaciones a sus trabajadores a través del Contrato Colectivo de Trabajo, gestionado por el Sindicato Único Independiente del Colegio de Bachilleres de Chiapas, sin embargo, a la fecha no se conoce el nivel de satisfacción contractual en la base

trabajadora. Se revisaron documentos tanto en el sindicato como en la institución y no existen antecedentes sobre el tema.

1.2 Preguntas de Investigación

¿En qué medida están satisfechos los trabajadores con las prestaciones que se encuentran plasmadas en el Contrato Colectivo de Trabajo?, ¿Cuáles son las cláusulas que proporcionan mayor o menor satisfacción desde la percepción de los trabajadores?, ¿Qué propuestas pueden generarse para próximas negociaciones de Contrato Colectivo de Trabajo, a partir de los resultados de esta investigación?

Pregunta central de investigación:

¿Cuál es el grado de satisfacción de los trabajadores del COBACH, con las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo y que puede hacer el Comité Ejecutivo Estatal del Sindicato Único Independiente del Colegio de Bachilleres de Chiapas para mejorar la gestión sindical?

1.3 Objetivos

De acuerdo a la metodología se plantea el objetivo general y cuatro objetivos específicos para alcanzar los resultados propuestos.

1.3.1 Objetivo General

Identificar las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo del Colegio de Bachilleres de Chiapas que brindan mayor o menor grado de satisfacción a los trabajadores, con la

finalidad de generar una propuesta de mejora para las futuras negociaciones, desde las teorías de motivación y satisfacción laboral y el estudio de las representaciones sociales.

1.3.2 Objetivos Específicos

Es necesario establecer que pretende la investigación, es decir, cuales son sus objetivos. Unas investigaciones buscan, ante todo, contribuir a resolver un problema en especial; en tal caso debe mencionarse cual es y de que manera se piensa que el estudio ayudará a resolverlo; otras, tienen como objetivo principal probar una teoría o aportar evidencia empírica en favor de ella. Los objetivos deben expresarse con claridad para evitar posibles desviaciones en el proceso de investigación; son las guías del estudio y hay que tenerlos presentes durante todo su desarrollo.

1.3.2.1 Revisar el Contrato Colectivo de Trabajo del Colegio de Bachilleres de Chiapas desde la visión de las teorías de motivación

No se debe considerar la relación laboral como algo meramente mecanizado donde el trabajador se limita a realizar sus funciones específicas y la parte patronal a cubrir el pago correspondiente por la actividad realizada. Las teorías motivacionales nos ayudarán a conocer el sentir de los trabajadores, no a partir de los comentarios sino a partir de las respuestas que ellos mismos nos den en relación a lo que les proporciona el Contrato Colectivo.

1.3.2.2 Identificar las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo del Colegio de Bachilleres de Chiapas que proporcionan mayor grado de satisfacción en los trabajadores

La que debería proporcionar mayor grado de satisfacción en los trabajadores, debería ser la cláusula 8 que dice “El Colegio de Bachilleres de Chiapas, de acuerdo con la Ley Federal de Trabajo y las disposiciones de este Contrato Colectivo, se obliga a garantizar la estabilidad laboral de los miembros del SINDICATO contratante, cualquiera que sea la categoría de estos. “ (2014:3). Sin embargo, además de la anterior, es muy probable que las prestaciones que proporcionan un mayor grado de satisfacción en los trabajadores sean aquellas que se encuentran relacionadas con el aspecto económico y que vienen plasmadas en el Contrato Colectivo, específicamente en el Capítulo VII prestaciones, que son entre otras, incremento en la prima de antigüedad, aguinaldo, pago de marcha, exención de pagos de inscripción y cualquier otra cuota al Colegio del cónyuge e hijos, seguro de vida, asesoría jurídica gratuita, apoyo para despensa, FONACOT, apoyo para material didáctico, gratificación por día del trabajador del Colegio de Bachilleres de Chiapas, INFONAVIT, pago para las madres trabajadoras en su día, estímulo a la productividad, 5 días al año por ajuste de calendario, pago de los días económicos, pago de lentes, pago de aparatos ortopédicos, incentivo económico por titulación u obtención de grado, 5% adicional al salario a quienes realicen labores peligrosas e insalubres, pago al nacimiento de los hijos por concepto de canastilla de maternidad, prima vacacional de 12 días por periodo, apoyo para pago de guarderías, estímulo por puntualidad, ayuda para útiles escolares, pago del 65% a quienes no usen la licencia extraordinaria con goce de salario por años de servicio, bono administrativo, bono para compra de libros, vales navideños, pago por renuncia o

defunción, gratificación por pensión, pago por incapacidad permanente, apoyo para la superación académica, pago de días festivos en caso de ser sábado o domingo, etc.

1.3.2.3 Identificar las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo del Colegio de Bachilleres de Chiapas que producen menor grado de satisfacción en los trabajadores

El Colegio de Bachilleres de Chiapas es una institución que en términos generales proporciona un ambiente agradable y de seguridad en sus trabajadores, y aparte de las obligaciones de los trabajadores que se encuentran consideradas dentro del Contrato Colectivo, existen otras prestaciones que no son muy socorridas y por lo mismo no proporcionan mayor satisfacción en los trabajadores, pero no por ello, dejan de ser menos importantes dentro del esquema de la relación laboral, sobresalen las siguientes: Los tipos de contratos, la jornada de trabajo, alumnos atendidos, cursos de actualización, horarios y turnos de labores, horas extras, el control de asistencia, licencias, los permisos económicos, las permutas, etc.

1.3.2.4 Analizar las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo del Colegio de Bachilleres de Chiapas y generar propuestas basadas en las teorías de la motivación, en los futuros acuerdos contractuales

El Sindicato, a través del Contrato Colectivo de Trabajo, garantiza la estabilidad en la institución, para que el trabajador se sienta seguro y motivado en su desempeño laboral pero, por naturaleza el hombre difícilmente va a estar satisfecho con lo que tiene, tan pronto alcanza algo o logra un objetivo, inmediatamente le surge uno nuevo, es decir, en muchos

casos los trabajadores consideran que no se les otorga las prestaciones que deberían corresponderles por derecho, y en consecuencia, cualquier beneficio representará poco según sus expectativas.

La representación sindical, se encarga año con año de realizar una revisión salarial y cada dos años una contractual, donde cada vez se busca incrementar y mejorar los beneficios para el trabajador que es a quien representa. Esa facultad de negociar o acordar se lo da la misma base trabajadora, y la institución lo reconoce, tal como lo menciona la cláusula 2 del Contrato Colectivo “El Colegio reconoce al SUICOBACH como titular del Contrato Colectivo de Trabajo, por representar a la mayoría de los trabajadores de oficinas centrales, académicos y administrativos de los planteles escolarizados y EMSAD, formalmente autorizados por las instancias correspondientes, que le prestan sus servicios y en consecuencia se obliga a tratar con los representantes del SUICOBACH, previa y debidamente acreditadas, las gestiones de derechos y prestaciones, así como los conflictos laborales que surjan entre el Colegio y sus trabajadores, sin perjuicio del derecho del trabajador para actuar directamente como lo establece la ley” (2014:2).

En el mismo contrato menciona que entre los primeros quince días del mes de enero de cada año, se realicen las futuras revisiones del mencionado contrato, ya sean anuales cuando se trate de salarios tabulares o bianuales, tratándose de revisión general.

Por lo anterior, de los resultados de la investigación se elaborarán las propuestas que puedan ser consideradas en las próximas revisiones de Contrato Colectivo de Trabajo.

1.4 Justificación

Considerando que hay distintas visiones de la gestión sindical entre los trabajadores, por ejemplo de los docentes o de los administrativos, de los que laboran en planteles escolarizados o de los de Educación Media Superior a Distancia (EMSaD), de los que se ubican en zonas rurales o de los de zonas urbanas, de los que laboran por horas de contrato y complementan con horas interinas, de los que tienen plaza de jornada o de los que tienen horas de asignatura, etc.; es conveniente identificar las diversas percepciones según la realidad de cada grupo de trabajadores, para lo cual, se seleccionan cuatro planteles como muestra representativa de la investigación con la finalidad de que la gestión sindical sea más justa y equitativa en la satisfacción de sus necesidades y derechos y se tengan elementos para las siguientes negociaciones.

1.5 Delimitación temporal y contextual

El estudio se habrá de realizar por el período que comprende del mes de Mayo al mes de Septiembre del presente año 2014 y para el desarrollo de la investigación se tomaran como entes de estudio a cuatro planteles; dos escolarizados, los cuales se ubican en el Municipio de Tuxtla Gutiérrez, capital del Estado de Chiapas, México; Plantel 13 Tuxtla Oriente y Plantel 236 Tuxtla Poniente y dos de la modalidad EMSAD, uno de ellos ubicado en el Municipio de Chiapilla, Chiapas, México y el otro en el Municipio de Jiquipilas, Chiapas, México, mismos que son: Plantel EMSaD 159 Chiapilla y Plantel EMSaD 116 Julián Grajales. La selección de estos planteles obedece a que el primero es de los más representativos del Cobach y por lo mismo con instalaciones adecuadas, y aunque todos deberían tener la misma infraestructura, la realidad es distinta, razón por la cual es

importante conocer la opinión de los trabajadores de cada plantel seleccionado; el segundo, aunque se encuentra ubicado en la zona urbana, trabaja en un área bastante marginada, hasta el momento no cuenta con instalaciones propias, sin embargo está en constante crecimiento, sus trabajadores son de una antigüedad relativamente reciente, por lo que también es importante conocer su sentir; respecto a los dos siguientes, fueron seleccionados porque ambos corresponden a la modalidad de Educación Media Superior a Distancia, las carencias de los planteles EMSaD, en cuanto a infraestructura, son obvias, generalmente se encuentran la mayoría de ellos en comunidades alejadas de las zonas urbanas, es decir, en zonas rurales marginadas , de las cuales muchas de estas comunidades no cuentan con servicios básicos; inclusive la llegada a estos centros EMSaD se dificulta por la distancia y por el deterioro de sus caminos, a pesar de ello, los trabajadores han demostrado estar comprometidos con la superación de sus alumnos y se vuelven parte importante dentro del esquema de la comunidad, actualmente, los trabajadores de estos planteles EMSaD cuentan con la protección del Contrato Colectivo de Trabajo, algo que inicialmente no tenían, aún así consideran que deberían contar con las mismas oportunidades de desarrollo que los de planteles escolarizados, aunque antes se encontraban a merced del estado de ánimo de los directivos, en la actualidad esto ya no sucede, dándole seguridad laboral a los mismo, siendo esto factor de motivación y satisfacción. Los trabajadores de estos planteles, son de reciente incorporación al gremio, y la situación o el sentir de muchos de ellos cambió al momento de la afiliación, a pesar de todo lo anterior, un reto para los representantes del SUICOBACH, debe ser homologar en todos los sentidos a los 330 planteles que conforman el subsistema Colegio de Bachilleres de Chiapas, aplicando la máxima que a trabajo igual salario igual, considerando además la situación precaria en la que muchos de ellos trabajan.

1.6 Hipótesis

Según Sampieri, (2010) las hipótesis son explicaciones tentativas del fenómeno investigado que se formulan como proposiciones y pueden ser más o menos generales o precisas, e involucrar dos o más variables.

La hipótesis de este trabajo plantea que conocer las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo que producen mayor o menor satisfacción en los trabajadores desde la teoría de la motivación, posibilita la elaboración de propuestas en la gestión sindical que beneficien a los trabajadores.

Capítulo 2

Motivación y satisfacción laboral

2.1 Teoría General de la Administración

La Teoría General de la Administración estudia la Administración de las organizaciones desde el punto de vista de la interacción e interdependencia de seis variables principales: trabajo, estructura, personas, tecnología, ambiente y competitividad; es una disciplina principalmente orientadora del comportamiento profesional y enseña a pensar y discernir con base en un bagaje de conceptos e ideas que funcionan como herramientas de trabajo para analizar y resolver situaciones problemáticas variadas y complejas en un ambiente cada vez más inestable y turbulento (Chiavenato, 1996:11).

Considerando que el Sindicato Único Independiente del Colegio de Bachilleres de Chiapas (SUICOBACH) es una organización que tiene como misión la defensa de los derechos laborales de las personas que la integran a fin de que puedan lograr un mejor desarrollo laboral y personal, nos apoyaremos en la teoría del comportamiento en lo referente a la motivación humana; destacando la categoría de hombre complejo donde cada persona es un mundo aparte, una realidad distinta de las demás en la que nada es absoluto ni perfecto, en donde todo es relativo y contingente.

La Teoría del Comportamiento plantea entre otras variables que el hombre es un animal social dotado de necesidades donde sobresalen las necesidades gregarias, es decir, desarrolla relaciones cooperativas e interdependientes que lo llevan a vivir en grupos o en organizaciones sociales y convivir con otras personas; asimismo, el hombre se caracteriza

por un estándar dual de comportamiento: puede tanto cooperar como competir con los demás. Cooperar cuando sus objetivos individuales necesitan ser alcanzados a través del esfuerzo común colectivo. Competir cuando sus objetivos son disputados y pretendidos por otros, por lo que la cooperación y el conflicto forman parte de todos los aspectos de la vida humana (Chiavenato, 1996).

Para el SUICOBACH, integrado por 4,058 trabajadores, de acuerdo al analítico correspondiente al 30 de mayo del 2014, es comprensible desde esta perspectiva que estas dos variables estén siempre presentes, desde donde nos apoyaremos en las principales teorías de la motivación para lograr una mejor comprensión de este fenómeno y que esto a su vez ayude en la toma de decisiones y en el desempeño, dicho de otra manera, el problema no es que haya problemas, sino como se ven, se gestionan y resuelven. Desde la visión del SUICOBACH, los problemas son la materia prima con la que se trabaja en el día a día con la intención de resolverlos mediante una adecuada gestión sindical.

2.2 La motivación en la organización

Las teorías de la motivación tradicionalmente han sido con particularidad atractivas como explicaciones de la conducta organizacional. En primer lugar, han contribuido a explicar la razón por la cual los empleados son productivos o activos, o bien, en otras palabras, lo que impulsa su conducta. En segundo lugar las teorías de la motivación han intentado explicar la dirección que toma la conducta organizacional una vez que se activa. En general han surgido dos enfoques de la motivación que se conocen comúnmente como teorías de contenido y teorías de proceso (Luthans y Otteman, 1973).

La motivación se ha enfocado en dos dimensiones que aun siendo distintas no son excluyentes. Por una parte se analiza lo que motiva a la persona (contenido) y por otra cómo se produce la conducta (proceso). Las teorías de proceso tratan de analizar la situación de trabajo en su conjunto, así como las relaciones que van surgiendo de su interacción y que inciden sobre el proceso motivacional.

Sin embargo, los dos enfoques pueden remontarse al concepto del Hedonismo, o sea, la búsqueda del placer y la supresión del dolor. El hedonismo lo propusieron originalmente los antiguos filósofos griegos. Finalmente el Hedonismo evolucionó hasta las teorías modernas de contenido y procesos de la motivación.

2.2.1 Concepto

La motivación es un estado psicológico que se presenta siempre que las fuerzas internas estimulan, dirigen o mantienen los comportamientos. Se ha comprobado que todo comportamiento humano es motivado y que la motivación es esa tensión persistente que lleva al individuo a comportarse de cierta manera para satisfacer una o más necesidades, de allí surge la teoría del ciclo motivacional: el organismo humano permanece en estado de equilibrio psicológico (equilibrio de fuerzas psicológicas, según Lewis), hasta que un estímulo lo rompe o crea una necesidad, lo cual provoca un estado de tensión que reemplaza el estado de equilibrio. La tensión genera un comportamiento o acción capaz de satisfacer la necesidad. Si esta se satisface, el organismo retorna a su estado de equilibrio inicial hasta que sobrevenga otro estímulo. Toda satisfacción es una liberación de tensión.

Figura #1. Etapas del ciclo motivacional



Fuente: Idalberto Chiavenato, Mc Graw Hill, 1996.

En las organizaciones, los comportamientos de los empleados incluyen los productivos e improductivos. Algunos comportamientos significan permanecer concentrado en los aspectos más importantes del trabajo, así como ser un buen ciudadano corporativo. Algunos de los comportamientos improductivos incluyen perder el tiempo en lugar de trabajar, así como ser antisocial, hostil y hasta violento con los compañeros de trabajo. Cuando los directivos comprenden las motivaciones de los empleados, pueden incrementar los comportamientos productivos como llegar a tiempo o hacer un esfuerzo extra, y también disminuir los comportamientos que alteran el orden, como llegar tarde o perder el tiempo.

La satisfacción es un estado psicológico que las personas sienten de su circunstancia. Como dice el adagio: “Un trabajador contento es un trabajador productivo”. Los empleados satisfechos desempeñan su trabajo mejor que los insatisfechos. Sin embargo, comprender la satisfacción también es importante por otras razones.

El entendimiento de la motivación y la satisfacción de los empleados ha interesado a los directivos y a los investigadores desde hace mucho tiempo dado que es de vital importancia para una administración efectiva. También ha sido tema de muchos debates porque no hay respuestas fáciles (Hellriegel, Jackson, 2010).

2.2.2 Tipos o clases: intrínsecas-extrínsecas

Motivación intrínseca: Es la inclinación innata de comprometer los intereses propios y ejercitar las capacidades personales para, de esa forma, buscar y dominar los desafíos máximos. (Deci y Ryan, 1985) Surge espontáneamente de las necesidades psicológicas orgánicas, la curiosidad personal y el deseo de crecer. Cuando una persona experimenta la sensación de competitividad y autodeterminación se motiva intrínsecamente. El resultado es la satisfacción psicológica de necesidades internas y la satisfacción espontánea que provoca la realización de la actividad.

Motivación extrínseca: Es una razón creada en forma ambiental para incentivar o persistir en una acción. Se usa para motivar o mantener la conducta. Es una relación de incentivos y consecuencias que se hacen contingentes en el comportamiento observado.

Cualquier actividad se puede considerar desde una orientación motivacional intrínseca o extrínseca, en ocasiones, ambas motivaciones interactúan. La diferencia principal es la fuente que energiza y dirige la conducta.

2.2.3 Teoría clásica

La teoría clásica concibe a la organización como un sistema cerrado, rígido y mecánico (teoría de la máquina), sin ninguna conexión con su ambiente, es una teoría normativa y prescriptiva, impregnada de principios y recetas aplicables a todas las circunstancias. Considera a los individuos participantes de la organización como instrumentos pasivos cuya productividad varía y puede ser elevada mediante incentivos financieros. Es una posición simplista y mecanicista.

2.2.3.1 Sistema de incentivos salarios por producción de Frederick Taylor

La administración científica de Taylor implantó el concepto de hombre económico, según el cual se cree que toda persona está motivada únicamente por las recompensas salariales, económicas y materiales. En otras palabras, el hombre busca el trabajo no porque le guste, sino como medio para ganarse la vida. El hombre está motivado a trabajar exclusivamente por miedo al hambre y por la necesidad de dinero para vivir. Intentó racionalizar el trabajo efectuado bajo la premisa que para todo tipo de trabajo podría y debería llegarse a definir un procedimiento técnicamente estructurado que debería sustituir a los métodos empíricos, esta estructuración comprende la estandarización de los tiempos necesarios para su realización y los movimientos inherentes de la misma. La obra de Taylor no se limitó a los estudios de tiempos y movimientos. No bastaba con estructurar un procedimiento, sino que se hacía forzoso el seleccionar al trabajador más adecuado para esa labor e inducirlo y capacitarlo, precisamente sobre el trabajo a desarrollar, a fin de habilitarlo para cumplir con los estándares preestablecidos. También diseñó el sistema de pagos de “tarifas diferenciales”, este era un sistema a destajo tendiente a que el obrero tuviera salarios

incentivos de acuerdo a su productividad, pensando que debido a la importancia que tenía el salario para el obrero, este aumentaría su productividad aún más.

Diseñó también una organización funcional, ideó un sistema de organización que desechaba la relación vertical de tipo lineal al tener un solo jefe que diera instrucciones a todos los operarios en todas las actividades a realizar, lo cambió por un esquema en donde los trabajadores recibían órdenes e instrucciones específicas de cada experto en cada una de las ramas de trabajo y así aumentar su eficiencia. El sistema de incentivos tiene una base tecnocrática y eficientista, considerando al trabajador como parte de un engrane de maquinaria en la búsqueda de la satisfacción de las necesidades primarias (Ríos; Paniagua).

2.2.3.2 Relaciones humanas de Elton Mayo

Es un enfoque introspectivo, considera a los individuos participantes de la organización como poseedores de necesidades, actitudes, valores y objetivos personales que necesitan ser identificados, estimulados y comprendidos para obtener su participación en la organización, condición básica para su eficiencia. La mayor preocupación es la conducta humana y la relación informal y social de los participantes en grupos sociales que moldean y determinan la conducta individual, trata la organización como grupo de personas, está inspirada en sistemas de psicología, confianza y apertura en las personas y dinámica grupal e interpersonal. Elton Mayo descubrió que el nivel de producción no está determinado por la capacidad física o fisiológica del empleado, como afirmaba la teoría clásica, sino por las normas sociales y expectativas grupales. La capacidad social del trabajador es la que

determina su nivel de competencia y eficiencia. Entre mayor sea la integración social en el grupo de trabajo, mayor será la disposición a producir. Si el empleado presenta excelentes condiciones físicas y fisiológicas para el trabajo pero no está integrado socialmente, su eficiencia sufrirá la influencia del desajuste social.

El comportamiento del individuo se apoya totalmente en el grupo. Los trabajadores no actúan o reaccionan aisladamente como individuos, sino como miembros de grupo. Por cualquier desviación de las normas grupales, el trabajador sufre sanciones sociales o morales de sus colegas, como un intento de que se ajuste a los patrones del grupo. Mientras los patrones del grupo permanezcan inmutables, el individuo resistirá a los cambios para no apartarse de ellos.

El comportamiento de los trabajadores está condicionado por normas y patrones sociales. Los operarios que producen más o menos de lo que establece la norma socialmente determinada pierden el respeto y la consideración de sus colegas. Los operarios prefieren producir menos y ganar menos a poner en riesgo sus relaciones amistosas con sus colegas.

Mientras los clásicos se preocupaban por los aspectos formales de la organización, como la autoridad, responsabilidad, especialización, estudios de tiempos y movimientos, etc., los autores humanistas se concentraron en los aspectos informales de la organización (como los grupos informales, comportamiento social de los empleados, creencias, actitudes y expectativas, motivación, etc.).

En el lugar de trabajo, las personas participan en grupos sociales existentes dentro de la organización y se mantienen en una constante interacción social. La especialización no es la manera más eficiente de división del trabajo, ya que los trabajos simples y repetitivos se vuelven monótonos y aburridos, lo que afecta de manera negativa la actitud del trabajador y reduce su satisfacción y eficiencia (Chiavenato, 2004).

2.2.3.3 Comportamiento humano: Teoría XY de Douglas McGregor

McGregor compara dos estilos opuestos y antagónicos de administrar, de un lado, un estilo que se basa en la teoría tradicional, mecanicista y pragmática, a la cuál denominó la teoría X, y del otro lado, un estilo basado en las concepciones modernas en relación con la conducta humana, la teoría Y.

La teoría X representa el típico estilo de administración científica de Taylor, limita la iniciativa individual y la creatividad por medio del método y de la rutina de trabajo para que las personas hagan exactamente aquello que la organización pretende, independientemente de sus opiniones y objetivos personales y presupone que las personas son flojas e indolentes, ingenuas y sin iniciativa, evitan el trabajo y la responsabilidad por lo que necesitan ser controladas y dirigidas. Estas concepciones y premisas sobre la naturaleza humana conforman la teoría X, que refleja un estilo de administración duro, rígido y autocrático y hace que las personas trabajen dentro de esquemas y estándares planeados y organizados, tomando en cuenta el alcance de los objetivos de la organización. Se visualiza a las personas como meros recursos o medios de producción. (Chiavenato, 1996).

La teoría Y es la moderna concepción de administración según la teoría conductista. Se basa en concepciones y premisas actuales sobre la naturaleza humana y sostiene que las personas no tienen disgusto en trabajar, dependiendo de ciertas condiciones, el trabajo puede ser una fuente de satisfacción y recompensa; las personas no son, por naturaleza, pasivas o resistentes a la necesidad de la empresa; las personas tienen motivación, potencial de desarrollo y capacidad para asumir responsabilidades; las personas son esforzadas y gustan tener que hacer; el trabajo es una actividad como jugar o descansar; las personas pueden ser automotivadas y autodirigidas, creativas y competentes. En función a esto la teoría Y muestra un estilo de administración abierto, dinámico y democrático, a través del cuál administrar se vuelve un proceso para crear oportunidades, liberar potenciales, eliminar obstáculos, motivar el crecimiento individual y proporcionar orientación en cuanto a los objetivos (Chiavenato, 1996:291).

2.2.4 Teorías de contenido

Las teorías de contenido centran su atención en los factores internos de la persona. Estas teorías pretenden determinar las necesidades individuales al explicar la satisfacción en el trabajo, la conducta del trabajador y los sistemas de recompensas. Las teorías de contenido de la motivación tratan de especificar lo que impulsa a la conducta. Están más implicadas en el intento de especificar la identidad concreta de las variables que inciden sobre la conducta y descuidan el proceso por el que se da tal incidencia. Se limitan por tanto a describir las necesidades, motivos, metas u objetivos que determinan la conducta de los individuos. Las preguntas que se formulan son ¿qué recompensas busca la persona? ¿cuáles son sus necesidades? ¿qué incentivos son los más poderosos? De esta forma, la promoción,

el salario, la seguridad en el trabajo, el reconocimiento y las relaciones con los compañeros, constituyen las principales variables de este tipo de modelos. La lista puede variar pero lo que las une a todas es que, a diferencia de las teorías de proceso, se desprecupan de analizar cómo influyen estas variables sobre el individuo y cuál es la forma exacta en que interactúan entre sí.

2.2.4.1 Teoría de las necesidades humanas de Abraham Maslow



Maslow presenta una teoría de la motivación según la cual las necesidades humanas se encuentran organizadas y dispuestas en niveles, en una jerarquía de importancia y de influencia. Esa jerarquía puede ser visualizada como una pirámide, donde en la base están las necesidades fisiológicas y de seguridad y en la cima se encuentran las necesidades más elevadas: sociales, estima y autorrealización (Chiavenato, 2010).

La Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow se fundamenta en los siguientes aspectos: solamente cuando un nivel inferior de necesidades se ha satisfecho, el nivel

inmediatamente superior surge en la conducta de la persona, es decir, cuando una necesidad se satisface deja de ser motivadora de conducta; no todas las personas consiguen llegar a la cima de la pirámide de necesidades; cuando las necesidades más bajas se satisfacen, las necesidades más elevadas dominan la conducta; cada persona posee más de una motivación y todos los niveles de motivación actúan en conjunto en el organismo; la conducta motivada funciona como un canal a través del cual las necesidades se expresan o satisfacen; la posibilidad de frustración o insatisfacción de ciertas necesidades se considera una amenaza psicológica que puede alienar al trabajador con los costos tanto para la persona como para la organización en el desempeño y logro de objetivos, no siempre las necesidades operan en un nivel consciente, sino que , en ocasiones funcionan a nivel del subconsciente.

A) Necesidades fisiológicas

La primera causa o motivo por la que el hombre actúa son las exigencias psicológicas que responden a lo que llamó necesidades básicas. Estas están relacionadas con la supervivencia del individuo y con la preservación de la especie, tales como alimentación, sueño, reposo, abrigo, sexo, etc., son necesidades instintivas que nacen con el individuo; cuando alguna de esas necesidades no se satisface, ésta domina la dirección de la conducta. La insatisfacción y frustración en el trabajo pueden ser originadas entre otras variables, por el confinamiento del lugar, por la remuneración inadecuada y la imposibilidad de lograrlo; por el contrario, la remuneración adecuada y la posibilidad de mejorar en el escalafón produce satisfacción y mayor cooperación del trabajador.

B) Necesidades de seguridad

Una vez que el hombre ha satisfecho sus necesidades básicas, surge la necesidad para cubrir sus contingencias futuras y las de los que dependen de él. Estas son las necesidades de seguridad, de estabilidad, la búsqueda de protección contra amenaza y huida del peligro. Las necesidades de seguridad tienen gran importancia en la conducta humana, una vez que todo empleado se encuentra en relación de dependencia en la empresa, en la cual las acciones administrativas arbitrarias o incoherentes pueden provocar incertidumbre o inseguridad en el empleado en cuanto a su permanencia, provocando la falta de cooperación para alcanzar los objetivos de la organización.

C) Necesidades sociales

Entre las necesidades sociales están la necesidad de asociación, de participación, de aceptación por parte de los compañeros, de amistad, de afecto y de amor. Cuando estas necesidades no están suficientemente satisfechas, el individuo se pone resistente, antagónico y hostil en relación con las personas que lo rodean y conducen a la falta de adaptación social, al aislamiento y a la soledad.

D) Necesidad de estima

Son las necesidades relacionadas con la forma en la que el individuo se ve y se evalúa. Involucra la autoapreciación, la autoconfianza, la aprobación social y de respeto, de estatus, de prestigio y de consideración, el deseo de fuerza y de adecuación, de confianza frente al mundo, independencia y autonomía.

E) Necesidades de autorrealización

Se relacionan con la realización del propio potencial y superación continua. Esa tendencia se expresa por medio del impulso que la persona tiene para crecer más de lo que es y de ser todo lo que puede y quiere ser.

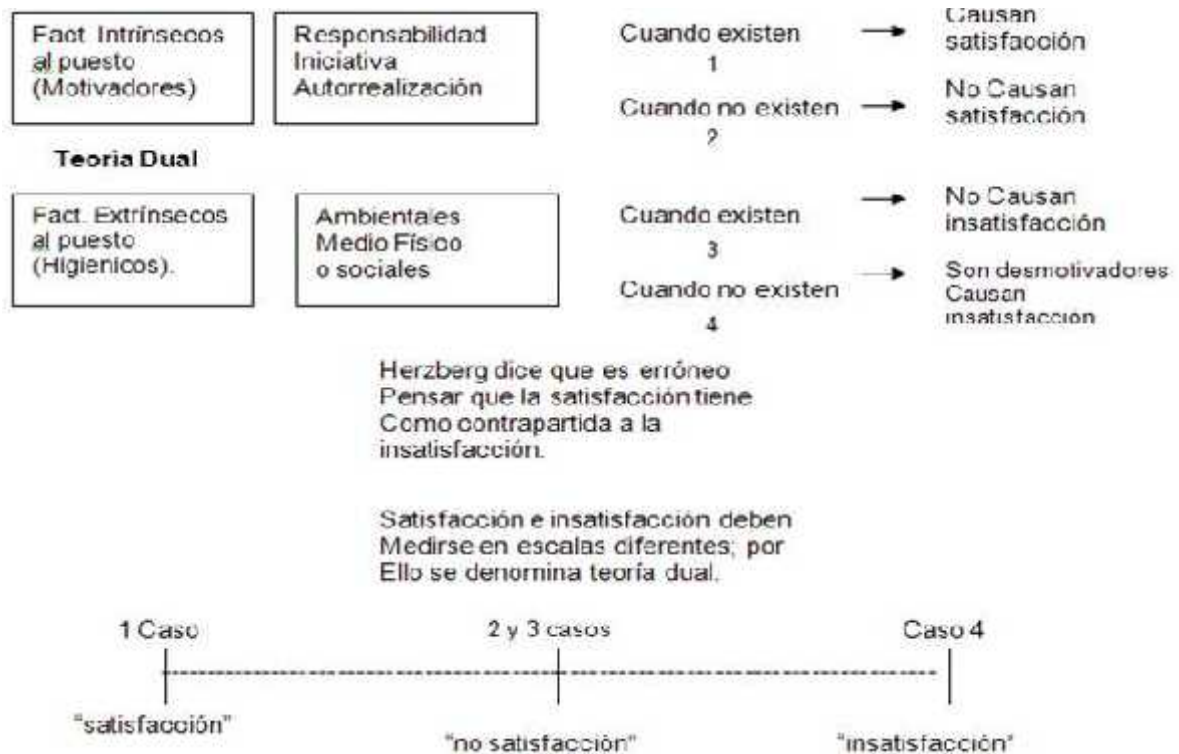
2.2.4.2 Teoría bifactorial de Frederick Irving Herzberg

En 1965 Herzberg publicó sus investigaciones conocidas como *Las motivaciones y los factores higiénicos*.

En tanto Maslow sustenta su teoría de la motivación en las diversas necesidades humanas, enfoque orientado hacia el interior, Herzberg basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo, enfoque orientado hacia el exterior. Según Herzberg, la motivación de las personas depende de dos factores: El higiénico y el motivacional.

Además de la teoría dual, sostiene que los factores motivadores dan satisfacción cuando aparecen y no producen insatisfacción cuando desaparecen, y los higiénicos no causan insatisfacción cuando existen y son desmotivadores cuando no existen (Hernández y Rodríguez, 2006:194).

Figura #2. La motivación según Herzberg, factor higiénico y factor emocional.



Fuente: Sergio Hernández y Rodríguez

A) Factores higiénicos

Son las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja; comprenden las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre los directivos y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc. Corresponden a la perspectiva ambiental y constituyen los factores que las empresas han utilizado tradicionalmente para lograr la motivación de los empleados, sin embargo, los factores higiénicos poseen una capacidad muy limitada para influir en el comportamiento de los trabajadores. La expresión

higiene refleja con exactitud su carácter preventivo y profiláctico, y muestra que sólo se destinan a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente o amenazas potenciales a su equilibrio. Cuando estos factores son óptimos, simplemente evitan la insatisfacción, puesto que su influencia en el comportamiento no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera. Cuando son precarios, producen insatisfacción y se denominan factores de insatisfacción y son los que constituyen el contexto del cargo.

B) Factores motivacionales

Tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad hasta niveles de excelencia, es decir, muy encima de los niveles normales. El término motivación incluye sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional, manifiestos en la realización de tareas y actividades que constituyen un gran desafío y tienen bastante significación para el trabajo.

Tabla #1.- Comparación entre los factores motivacionales y los higiénicos.

FACTORES MOTIVACIONALES (De satisfacción)	FACTORES HIGIENICOS (De insatisfacción)
Contenido del cargo (cómo se siente el individuo en relación con su CARGO)	Contexto del cargo (Cómo se siente el individuo en relación con su EMPRESA)
1. El trabajo en sí. 2. Realización. 3. Reconocimiento. 4. Progreso profesional. 5. Responsabilidad.	1. Las condiciones de trabajo. 2. Administración de la empresa. 3. Salario. 4. Relaciones con el supervisor. 5. Beneficios y servicios sociales.

Fuente: tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/19645/capitulo2

2.2.4.3 Teoría ERG de Clayton Alderfer

Alderfer intenta reformular el modelo de Maslow agrupando las necesidades de los individuos en tres categorías y trata de reformular las relaciones jerárquicas existentes entre ellas: Necesidades de existencia, necesidades de relación interpersonal y necesidades de crecimiento o desarrollo personal.

Las necesidades de existencia se relacionan con los requisitos materiales para la supervivencia, como la comida, el agua, el oxígeno, etc. Las necesidades de relación interpersonal y de interacción con otras personas. Las necesidades de crecimiento o de desarrollo personal son aquellas capacidades, aptitudes, sentimientos, etc., que el propio sujeto valora positivamente en su persona.

Alderfer evita la jerarquización estricta de las necesidades dado que la investigación empírica no apoya este aspecto de la teoría de Maslow. Formula una serie de proposiciones sobre las relaciones entre el deseo por los objetos relacionados con un determinado grupo de necesidades y la satisfacción o la frustración relacionada con esos objetos. Propositiones que afirman que cuanto menos satisfecha está una necesidad más se desea su satisfacción; cuanto menos se satisface una necesidad de orden superior más se desea la satisfacción de las necesidades de orden inferior y cuanto más se satisface un tipo de necesidades, más se desea la satisfacción de necesidades de orden superior. No es necesaria la satisfacción total de las necesidades de orden inferior para que las de orden superior sean preponderantes. Dejar de afrontar las necesidades de orden superior puede aumentar no sólo su propia intensidad sino también la de las necesidades de orden superior.

Figura #3. Modelo ERG de la motivación.



Fuente: Hellriegel Don, John W. Slocum (1998). "Administración séptima edición". México, International Thomson editores. Pg.469

2.2.5 Teorías de proceso

Las teorías centradas en el proceso dirigen su atención al estudio de las principales variables que permiten explicar el esfuerzo, la dirección y el cambio de comportamiento. Arrancan de una tradición experimental cuyos orígenes están en la obra de Thorndike, Hull, Tolman o Lewin. Gran parte insisten en las dimensiones cognitivas de los aspectos motivacionales al hacer referencia a las expectativas, los valores, las intenciones o las atribuciones que realizan los sujetos sobre sí mismos o sobre otros; existen autores que afirman que los individuos tienen expectativas cognitivas relativas a los resultados que probablemente ocurrirán como consecuencia de sus comportamientos. La obra de Skinner es básica en la aproximación al estudio del proceso motivacional a partir del condicionamiento operante. En lugar de insistir en la importancia de los aspectos

psicológicos cognitivos al explicar los determinantes del esfuerzo, señala que los determinantes relevantes son más ambientales que internos al propio organismo.

De un modo más refinado y completo, las teorías de procesos de la motivación pretenden identificar los procesos cognoscitivos que le dan a la conducta una dirección y un propósito determinados.

2.2.5.1 Motivacional de David McClelland

Afirma que los factores que motivan al hombre son grupales y culturales. Sostiene que hay tres tipos de factores: el de realización, el de afiliación y el de poder. En el de realización o logro la persona desea alcanzar sus metas aunque lo rechace el grupo, es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos meta elevadas que alcanzar. Estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas. Las personas impulsadas por este motivo tienen deseo de excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan retroalimentación constante sobre su actuación; en el de afiliación están más interesados en establecer contactos cálidos, es el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc. Les gusta ser habitualmente populares y el contacto con los demás, no se sienten cómodos con el trabajo individual y les agrada trabajar en grupo y ayudar a la gente; en el de poder, es la necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos, obtener reconocimiento por parte de ellas. Las personas impulsadas por este motivo les gusta que las consideren importantes, y desean adquirir progresivamente

status y prestigio. Habitualmente luchan porque predominen sus ideas y suelen tener una mentalidad “política”.

Figura #4. Teoría motivacional de David Mc Clelland.



2.2.5.2 De las expectativas de Víctor Vroom

Aunque la teoría de Maslow se basa en una estructura uniforme y jerárquica de necesidades, y la de Herzberg en dos clases de factores, ambas se apoyan en la premisa implícita de que existe una manera mejor de motivar a las personas, bien sea a través del reconocimiento de la pirámide de necesidades humanas, bien mediante el empleo de los factores motivacionales y del enriquecimiento del cargo. Hasta ahora la evidencia ha demostrado que personas diferentes actúan de manera diferente, según la situación en que se encuentren.

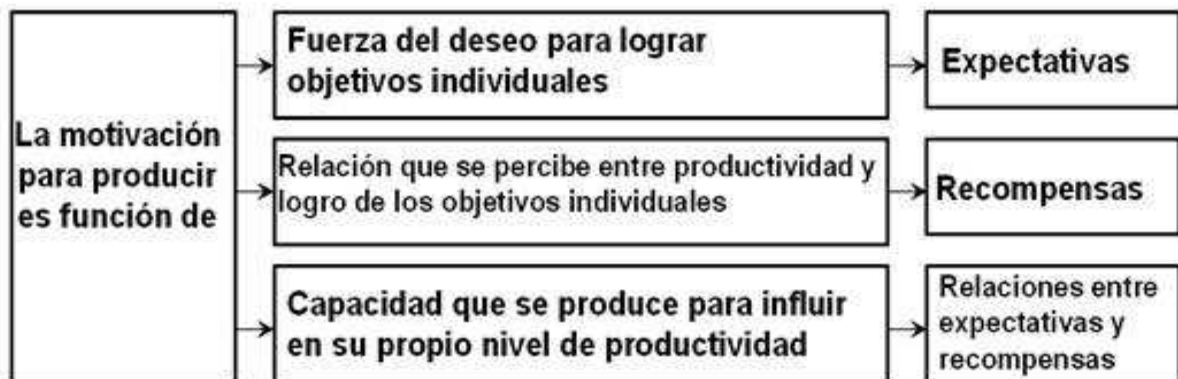
Víctor H. Vroom, desarrolló una teoría de la motivación que rechaza las nociones preconcebidas y reconoce las diferencias individuales. Su teoría se refiere únicamente a la

motivación para producir; según Vroom, en cada individuo existen tres factores que determinan la motivación para producir:

- 1.- Las expectativas. Son los objetivos individuales, que pueden incluir dinero, seguridad en el cargo, aceptación social, reconocimiento y una infinidad de combinaciones de objetivos.
- 2.- Recompensas. Es la relación observada entre productividad y alcance de los objetivos individuales.
- 3.- Relaciones entre expectativas y recompensas. Es la capacidad observada de aumentar la productividad para satisfacer sus expectativas con las recompensas.

Este modelo parte de la hipótesis de que la motivación es un proceso que orienta opciones de conducta, resultados intermedios, para alcanzar un determinado resultado final. Cuando el individuo busca un resultado intermedio, como productividad elevada, busca medios para alcanzar un resultado final, como, dinero, beneficios sociales, apoyo del supervisor, promoción o aceptación del grupo.

Figura #5. Teoría de las expectativas de Vroom.



Fuente: Idalberto Chiavenato, 1996.

2.2.5.3 De Equidad de Stacy Adams

La teoría de la equidad es considerada una de las teorías de justicia, fue desarrollada en 1963 por John Stacy Adams, en un lugar de trabajo y con análisis de comportamientos psicológicos, que afirmaban que los empleados buscan la equidad entre el trabajo que ellos realizan y las recompensas que ellos reciben de ese trabajo realizado, comparándose con el trabajo que otros realizan y las recompensas que estos reciben. Se piensa que el tratamiento de valor justo que perciben las personas provoca la motivación de mantener la ecuanimidad de las relaciones sociales y de trabajo entre estos y sus compañeros (Adams, 1965).

Stacy Adams plantea la teoría de la equidad que sostiene que la motivación, desempeño y satisfacción de un empleado depende de su evaluación subjetiva de las relaciones de su razón de esfuerzo-recompensa y la razón de esfuerzo-recompensa de otros en situaciones parecidas.

La teoría, la búsqueda de este equilibrio, sirve para garantizar una sólida y productiva relación que se logra con el empleado, al igual que otras teorías predominantes de la motivación, como la jerarquía de necesidades de Maslow, la teoría de la equidad reconoce que los factores individuales sutiles y variables afectan a la evaluación de cada persona y de la percepción de la relación con sus socios relacionales (Guerrero et al., 2007). Según Adams (1965), la ira, es inducida por la inequidad del pago insuficiente y la culpa es inducida con equidad del sobrepago (Spector 2008). Es el pago la principal preocupación, la causa de la equidad o inequidad en la mayoría de los casos.

Esto puede ser ilustrado en la siguiente ecuación:

$$\frac{\text{Retribución individuales}}{\text{Contribuciones individuales}} = \frac{\text{retribución de compañeros de trabajo relacionados}}{\text{contribuciones de compañeros de trabajo relacionados}}$$

Donde las retribuciones, son: Seguridad laboral, salario, beneficios de empleados, reconocimiento, reputación, responsabilidad, sentido del éxito,, agradecimiento, estímulos, elogios.

Y las contribuciones: Tiempo, esfuerzo, lealtad, trabajo arduo, compromiso, habilidad, adaptabilidad, flexibilidad, tolerancia, determinación, entusiasmo, sacrificios personales, confianza en sus superiores, respaldo entre colegas, etc.

2.2.5.4 De Modificación de la Conducta de Frederick Skinner

En 1938 Burrhus Frederick Skinner escribe un libro titulado “La conducta de los organismos” en donde introdujo sus estudios sobre el condicionamiento operante.

El condicionamiento operante se puede definir de la siguiente manera: Es la teoría psicológica del aprendizaje que explica la conducta voluntaria del cuerpo, en su relación con el medio ambiente, basados en un método experimental.

Ante un estímulo, se produce una respuesta voluntaria, que puede ser reforzada de manera positiva o negativa, provocando que la conducta operante se fortalezca o se debilite.

Procesos básicos de la teoría de Skinner (1938):

- Refuerzo: Es el proceso por el cual un estímulo aumenta la probabilidad que se repita un comportamiento anterior.
- Reforzador: Es el estímulo que aumenta la probabilidad que ocurra de nuevo un comportamiento anterior.
- Refuerzo positivo: Incrementa la probabilidad que la conducta se realice nuevamente.
- Reforzador positivo: Es un estímulo de agrado al entorno en que genera un aumento de respuestas anteriores.
- Refuerzo negativo: Es la eliminación del estímulo de alguna situación contingente a la respuesta, en que aumenta la posibilidad de que ocurra otra vez.
- Reforzador negativo: Estimulo desagradable cuya eliminación genera más probabilidades de que ocurra de nuevo una respuesta anterior, aumenta la probabilidad que se repitan comportamientos anteriores.
- Extinción: Es un proceso en donde deja de existir una conducta operante al discontinuar el refuerzo que la mantenía activa.
- Reforzadores primarios: Estímulos necesario para la supervivencia como el agua, alimento, abrigo.
- Reforzadores secundarios: Estímulos condicionados por asociación con los reforzadores primarios.

2.2.5.5 De las finalidades o de establecimiento de metas de Edwin Locke

La Teoría de Establecimiento de Metas, la desarrolló y refinó Edwin A. Locke en la década de 1960, el comenzó a investigar las metas de impacto sobre la actividad individual de su rendimiento en el tiempo. Su primer artículo sobre la teoría de la fijación de metas es “Hacia una teoría de la motivación de tareas e incentivos”, que fue publicado en 1968. Este artículo sentó las bases de la teoría de la fijación de metas y estableció la relación positiva entre las metas y el rendimiento claramente identificados.

El supuesto básico de la teoría es que los objetivos e intenciones son cognitivos e intencional, y que sirven como mediadores de las acciones humanas, supone que las intenciones de trabajar para conseguir un determinado objetivo es la primera fuerza motivadora del esfuerzo laboral y determina el esfuerzo desarrollado para la realización de tareas. Los dos hallazgos más importantes de esta teoría son que el establecimiento de metas específicas genera mayores niveles de rendimiento que el establecimiento de objetivos generales y que las metas que son difíciles de alcanzar son linealmente y positivamente relacionadas con el rendimiento. Cuanto más dura sea la meta, más de una persona trabajará para llegar a ella. El establecimiento de metas anima a los participantes a hacer un esfuerzo sustancial. Las metas funcionan como un mecanismo de autorregulación que ayuda a priorizar las tareas (Locke y Latham 2002). Considerando que cada miembro define sus expectativas de acuerdo al papel que desempeña.

Los efectos de las recompensas parecen estar mediados por cambios en los propios objetivos, lo mismo ocurre con otros factores como el conocimiento de los resultados o las

influencias y presiones sociales. Cuando incentivos como el dinero o el conocimiento de los resultados, cambian la actuación, también cambian los objetivos y las intenciones, pero cuando se controlan las diferencias de intención, los incentivos no tienen ningún efecto.

2.2.5.6 De Flujo de Mihaly Csikszentmihalyi

Esta teoría refiere el flujo como el estado mental operativo en el cual la persona está completamente inmersa en la actividad que está ejecutando. Se caracteriza por un sentimiento de enfocar la energía, de total implicación con la tarea, y de éxito en la realización de la actividad. Esta sensación se experimenta mientras la actividad está en curso. El concepto de flujo fue propuesto por el psicólogo Mihály Csíkszentmihályi en 1975, y a partir de entonces, se ha difundido extensamente en diferentes campos. Según Csíkszentmihalyi, los componentes de una experiencia de flujo son los siguientes: Objetivos claros, concentración y enfoque, retroalimentación directa e inmediata, equilibrio entre el nivel de habilidad y el desafío a la actividad es intrínsecamente gratificante.

También considera que pueden presentarse los siguientes resultados: Pérdida del sentimiento de autoconocimiento y la fusión entre acción y conciencia; distorsión del sentido del tiempo, se altera la percepción subjetiva de la experiencia temporal; un sentimiento de control personal sobre la situación o actividad; cuando se está en el estado de flujo, las personas llegan a estar absorbidas en sus actividades y el foco de conciencia se reduce a la actividad misma, acción y conciencia se fusionan. No todos los componentes son necesarios para conseguir una experiencia de flujo.

2.2.5.7 De la Motivación Intrínseca de Kenneth Thomas

La Teoría de la Motivación Intrínseca parte del hecho de que las organizaciones actuales no buscan la sumisión del trabajador, sino su compromiso y su iniciativa. Por lo tanto no son suficientes las recompensas externas con las que antes se "compraba" esa sumisión. El nuevo estilo de trabajo supone que los trabajadores buscan algo más que el dinero y el interés propio en el trabajo; que los trabajadores buscan recompensas intrínsecas con la mera ejecución del trabajo, que esas recompensas internas tienen un alto contenido emocional y que hacer lo que se debe hacer provoca que la gente se sienta bien.

Estas circunstancias hacen que el trabajador busque en su labor el logro de un propósito valioso para alcanzar, el cual reclama autodirección. Esta autodirección exige más iniciativa y compromiso, lo que depende de satisfacciones más profundas que aquellas ofrecidas por las recompensas externas. La autodirección, en consecuencia, ofrece la posibilidad de que el trabajador obtenga cuatro grandes recompensas intrínsecas: Autonomía, que es la libertad de elegir las tareas que conducen a la meta y de escoger la forma como tales tareas van a ser realizadas; la competencia, que es la percepción de que se tiene la capacidad y la destreza necesaria para realizar la tarea; sentido o significado convicción de que las tareas conducen a una meta o propósito que es altamente valorado por el individuo y progreso, que es la posibilidad de informarse sobre el avance del trabajador hacia el logro del propósito. La combinación de estos cuatro elementos provocan un estado de motivación intrínseca, derivado de la propia ejecución de la tarea, que a su vez genera un alto desempeño, logro de objetivos organizacionales, y una elevada satisfacción, que es el logro de objetivos personales.

2.3 Las representaciones sociales

La Teoría de las Representaciones Sociales ha ingresado al campo de las ciencias sociales, particularmente en la psicología contemporánea con cierta polémica. La representación como concepto es controversial, se emplea en diferentes dominios disciplinares con distintos significados. Sin embargo, la idea del carácter representacional del conocimiento, en general, está siendo objeto de renovación constante desde la filosofía, la lingüística, la psicología, la matemática, entre otros ámbitos.

La búsqueda de una comprensión adecuada del término representación, se ha enfocado hacia la revisión de diferentes teorías del conocimiento. En esta forma, Ibarra (2000) hace alusión a este concepto, tomando como referencia las interpretaciones del mismo a lo largo de la edad media y el renacimiento, para luego centrarse en la época moderna, en la que se asume, la representación como sustitución. Este significado de representación se corresponde con la Teoría de las Representaciones Sociales postulada por Moscovici. Así, la representación social corresponde a un acto del pensamiento en el cual el sujeto se relaciona con un objeto y mediante diversos mecanismos ese objeto es sustituido por un símbolo (León, 2002). El objeto queda representado simbólicamente en la mente del sujeto.

A decir de Jodelet (1984), esa representación social concebida como sustituto no requiere concebir al objeto representante como una mera adecuación, pintura o copia del objeto representado. Esa representación social implica la transformación o construcción, porque en el proceso de representación, los sujetos interpretan la realidad y esa interpretación está mediada por los valores, religión, necesidades, roles sociales, y otros aspectos

socioculturales. Al interpretar esa realidad, no se copia sino que se transforma y se construye. Por tanto, la representación está asociada al lenguaje y a las prácticas sociales de determinado grupo cultural. Aquí subyace uno de los aspectos fundamentales de esta teoría y es que las representaciones no sólo están en la subjetividad, sino en la cultura, en la sociedad, en el mundo. En consecuencia, la información, las ideas que circulan en las comunicaciones interpersonales y mediante los medios de comunicación van moldeando y conformando nuestros modos de pensar y actuar. Las posiciones sociales, los valores, creencias y actitudes y otras categorías sociales actúan como principios organizadores de la representación del objeto social. Desde esta perspectiva la Teoría de las Representaciones Sociales es de especial interés en el estudio de ciertos objetos educativos, particularmente de aquellos relacionados con lo escolar y los procesos involucrados.

2.3.1 Concepto

Aunque el concepto de representación social puede encontrarse en diferentes textos de psicología y psicología social, su elaboración conceptual y formulación teórica es relativamente reciente y Moscovici (citado por León, 2002: 369), define las representaciones sociales como:

...sistemas cognitivos con una lógica y lenguaje propios (...) No representan simples opiniones, imágenes o actitudes en relación a algún objeto, sino teorías y áreas de conocimiento para el descubrimiento y organización de la realidad (...) Sistema de valores, ideas y prácticas con una doble función; primero, establecer un orden que le permita a los individuos orientarse en un mundo material y social y dominarlo; y segundo permitir la comunicación entre los miembros de una comunidad al proveerlos con un código para el intercambio social y para nombrar y clasificar sin ambigüedades aspectos de su mundo y de su historia individual y grupal.

En opinión de este psicólogo social, las representaciones sociales no son sólo productos mentales sino que son construcciones simbólicas que se crean y recrean en el curso de las interacciones sociales; no tienen un carácter estático ni determinan inexorablemente las representaciones individuales. Son definidas como maneras específicas de entender y comunicar la realidad e influyen a la vez que son determinadas por las personas a través de sus interacciones. Equivalen, en sociedad, a los mitos y sistemas de creencias de las sociedades tradicionales; puede, incluso, afirmarse que son la versión contemporánea del sentido común. Estas formas de pensar y crear la realidad social están constituidas por elementos de carácter simbólico ya que no son sólo formas de adquirir y reproducir el conocimiento, sino que tienen la capacidad de dotar de sentido a la realidad social.

Su finalidad es la de transformar lo desconocido en algo familiar. Este principio de carácter motivacional tiene, en opinión de Moscovici, un carácter universal. Las representaciones sociales se caracterizan de manera más genérica como entidades operativas para el entendimiento, la comunicación y la actuación cotidiana. Esto es, como conjuntos estructurados o imprecisos de nociones, creencias, imágenes, metáforas y actitudes con los que los actores definen las situaciones y llevan a cabo sus planes de acción (Jodelet, 1984).

2.3.2 Antecedentes

Se consideran los inicios de la Psicología a partir de la instauración de esta disciplina como ciencia experimental. La información más conocida data de 1879 con la fundación del Instituto de Psicología en Leipzig, Alemania, cuando inicia la Psicología como ciencia experimental de laboratorio, correspondiendo a Wilhelm Wundt dicho mérito. Wundt se dio

a la tarea de instalar un laboratorio de Psicología experimental en el que, utilizando métodos derivados en gran medida de la fisiología, trataba de abordar problemas psicológicos. De esa manera, la Psicología dejaba de ser materia de especulación dentro de la filosofía para iniciar su historia como ciencia experimental. Desde principios de 1862, Se propone llevar a cabo tres tareas: La creación de una Psicología experimental, de una metafísica científica y de una Psicología social, Wundt establecía una distinción entre Psicología experimental y Psicología social. En conclusión, Wundt construye con su Psicología de los pueblos el basamento de la Psicología social en este siglo y particularmente de la Psicología colectiva.

Siguiendo con la incipiente teorización acerca del espacio disciplinar de la Psicología social que Wundt inaugurara, surge un movimiento filosófico en Norteamérica con fuertes implicaciones en la pedagogía, la comunicación y la propia Psicología: El pragmatismo, de John Dewey y George Herbert Mead, el pragmatismo se define como una filosofía de la acción. En su crítica al modelo del arco reflejo que supone como objeto la formulación de relaciones causa-efecto entre estímulos ambientales y reacciones de organismos, John Dewey propone un entredicho que busca diluir ese mecanismo causal: es la acción del propio individuo lo que determina la relevancia de los estímulos dentro del contexto delimitado de la misma acción.

George Mead basa su Psicología social en una esmerada lectura de Darwin y de la etnopsicología de Wundt, escudriñando desde el gesto animal hasta el proceso evolutivo de la comunicación humana. Si Wundt realza el papel del lenguaje como catalizador de la relación del hombre con su colectividad y con la cultura como su producto, Mead aborda a

la comunicación en esta forma de interacción. Mead toma como unidad de análisis lo que denomina el acto social. Aquí, el símbolo y su significado son propiedad de la situación interactiva, no están fuera. Pueden acotarse las aportaciones más significativas de Mead a las ciencias sociales, incluyendo a la Psicología: **a)** Enfatiza la noción de una realidad simbólica distinta de una probable realidad natural; susceptible de creación, de transformación y de destrucción. **b)** Anticipa la visión epistemológica que cuestiona lo que es o no científico por medio del consenso significativo y el criterio de objetividad científica como una construcción simbólica. **c)** Su análisis de la sociedad contempla la posibilidad de la incorporación total del individuo a un universo de razón, actividad consciente y voluntaria, hacia una esfera pública no restrictiva **d)** La naturaleza social del lenguaje y la naturaleza simbólica de la sociedad, dejan de ser objeto de especulación filosófica haciéndose accesibles al análisis empírico.

Emile Durkheim, uno de los fundadores de la sociología científica, visitó Leipzig entre 1885 y 1886. Al igual que Wundt, Durkheim (1898) estableció diferencias entre las representaciones individuales y las representaciones colectivas, explicando que lo colectivo no podía ser reducido a lo individual. Es decir, que la conciencia colectiva trasciende a los individuos como una fuerza coactiva y que puede ser visualizada en los mitos, la religión, las creencias y demás productos culturales colectivos.

Una sociedad mantiene su unidad debido a la existencia de una conciencia colectiva. La conciencia colectiva consiste en un saber normativo, común a los miembros de una sociedad e irreducible a la conciencia de los individuos, ya que constituye un hecho social (Martín- Baró, 1985:33).

Tuvieron que pasar varias décadas para que Serge Moscovici retomara estos planteamientos y desarrollara una teoría en Psicología social.

La investigación sobre la representación social se inicia con el estudio realizado en 1961, entre el público francés sobre la representación social del psicoanálisis. Moscovici publicó un libro que marcó la pauta en el estudio de las representaciones sociales: *El psicoanálisis, su imagen y su público*, donde formalizó la teoría de lo que se constituyó en un campo novedoso de investigación al interior de la psicología social. Esto crea las bases para su modelo de Representaciones Sociales.

2.3.3 Factores que intervienen en su formación

Según Moscovici (1961), las representaciones sociales nacen determinadas por las condiciones en que son pensadas y constituidas, teniendo como principal factor el hecho de surgir en momentos de crisis y de conflictos. Basado en las comprobaciones hechas en su investigación deduce tres condiciones de emergencia: La dispersión de la información, la focalización del sujeto individual y colectivo y la presión a la inferencia del objeto socialmente definido.

Dispersión de la información: La información que se tiene nunca es suficiente y generalmente está desorganizada: Los datos de que disponen la mayor parte de las personas para responder a una pregunta, para formar una idea o propósito de un objeto preciso, son generalmente limitados y muchas veces abundantes (Moscovici, 1961).

Focalización: Una persona o una colectividad –dice Moscovici– se focalizan porque están involucradas en la interacción social como hechos que alteran las ideas y opiniones. En palabras de otros investigadores como Banchs (1984) y Herzlich (1979), la focalización es señalada, en términos de implicación o atractivo social de acuerdo a los intereses particulares que se mueven dentro del individuo perteneciente a los grupos sociales. La focalización será diversa.

Presión a la inferencia: Socialmente se da una presión que reclama opiniones, posturas y acciones acerca de los hechos que están focalizados por el interés público. En la vida cotidiana, las circunstancias y las relaciones sociales exigen del grupo social o de los miembros que lo integran, que sean capaces, y que en todo momento estén en situación de responder (Moscovici, 1961).

Para Banchs (1984), las exigencias grupales para el conocimiento de determinado evento u objeto aumentan a medida que su relevancia crezca. El propósito está en no quedar excluido de las conversaciones sino poder realizar inferencias rápidas, opiniones al respecto y un discurso más o menos elaborado. Estos tres factores constituyen el eje que permite la aparición del proceso de formación de una representación social, éstos al mezclarse hacen posible el origen del esquema de la representación social.

2.4 Satisfacción laboral

La satisfacción en el trabajo, se puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son

mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y con los gerentes, cumplir con los reglamentos organizacionales así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas. Con esto lo que se quiere expresar es que la evaluación de la satisfacción de un empleado, es una suma complicada de un número de elementos del trabajo.

2.4.1 Concepto

Podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que deberían ser. Generalmente las tres clases de características del empleado que afectan las percepciones del debería ser, lo que desea un empleado de su puesto, son:

1. Las necesidades
2. Los valores
3. Rasgos personales.

Los tres aspectos de la situación de empleo que afectan las percepciones del debería ser, son:

- a) Las comparaciones sociales con otros empleados
- b) Las características de empleos anteriores
- c) Los grupos de referencia.

Muñoz Adánez (1990:14), define la satisfacción laboral como “el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas”.

Citando a Locke (1976:16), “es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. Se trata, pues, de un sentimiento de bienestar, placer o felicidad que experimenta el trabajador en relación con su trabajo.

2.4.2 Tipos

Pueden establecerse dos tipos de satisfacción laboral:

- 1) Satisfacción general: Indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo.
- 2) Satisfacción por facetas: Grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: Reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa.

2.4.3 Factores que intervienen

Los factores que intervienen para que exista la satisfacción son:

- 1.- Logros.- Son las metas alcanzadas, resultados o rendimientos del trabajo.

- 2.- Reconocimiento.- De su trabajo, el procedente de sus jefes, compañeros, subordinados, elogios, censuras, etc.
- 3.- El trabajo mismo.- Trabajo atrayente, creativo, desafiante, variado.
- 4.- La responsabilidad.- Es el nivel de supervisión, responsable de su propio trabajo o el de los otros.
- 5.- La Promoción.- Cambio de nivel o posición, posibilidad de ascenso, formación a cargo de la empresa.
- 6.- Competencia del superior.- Competencia de la organización y dirección de la empresa, sistema de administración y claridad política.
- 7.- Remuneración.- Sueldos, primas, ventajas económicas.
- 8.- Dirección y relaciones humanas.- Relaciones con el superior, colegas y/o subordinados.
- 9.- Condiciones de trabajo.- Ambiente físico, iluminación, confort, cantidad de trabajo, condiciones de seguridad, etc.

Capítulo 3

Sistema Colegio de Bachilleres, Colegio de Bachilleres de Chiapas, Sindicato y Contrato Colectivo de Trabajo del Colegio de Bachilleres de Chiapas

3.1. Sistema Colegio de Bachilleres

En 1954 existían dos planes de estudio para la Escuela Nacional Preparatoria, uno de cinco años, que se impartía en el plantel No. 2, incluyendo tres años de iniciación universitaria, equivalente a la educación secundaria; y otro plan complementario que se impartía en el resto de los planteles.

En 1956 se crea el Bachillerato único, como un nuevo plan de estudios, que pretendía propiciar en los alumnos una cultura homogénea por su contenido, considerando las particulares preferencias o vocaciones de los alumnos; incluía un grupo de materias básicas y otro de optativas, que se seleccionaban libremente.

Para 1954, el rector de la UNAM, Dr. Ignacio Chávez, le dio una concepción moderna, reformó el concepto y aumentó la duración de dos a tres años, y definió el bachillerato de la siguiente forma: El bachillerato no es una secundaria amplificada. Tiene finalidades muy distintas, esencialmente formativas de la personalidad y algunas específicas, de preparación para una carrera determinada (Castrejón Díez, 1985).

En 1971 los planes de estudios de las Vocacionales experimentaron cambios importantes: El reconocimiento explícito de su pertenencia al ciclo medio superior, con funciones propedéutica y terminal, preparando a su población tanto para estudios superiores como para el desempeño de actividades prácticas laborales de carácter técnico, y cambió también su denominación de Vocacionales por el de Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos.

En el período del presidente Adolfo López Mateos (1958-1964), se amplió este concepto de educación, para llevar este sistema a los Estados de la República, motivado por la gran demanda existente, creándose y generalizándose el sistema de Institutos Tecnológicos Regionales; también surgen los Centros de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECyT), Centros de Estudios Tecnológicos Agropecuarios (CETA), y Centros de Educación en Ciencia y Tecnología del Mar (CECyTM).

En 1971 durante la reunión de la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior (ANUIES), celebrada en Villahermosa, Tabasco, se recomendó ampliar la duración del bachillerato universitario de 2 a 3 años y que cumpliera, además, las funciones propedéutica para estudios de licenciatura, y terminal, capacitando para la incorporación al trabajo productivo (Los acuerdos de Villahermosa, 1971).

En ese mismo año, a principios del rectorado de Pablo González Casanova, la UNAM establece un nuevo subsistema de educación media superior, propedéutica y terminal: el Colegio de Ciencias y Humanidades (CCH), como una nueva alternativa basada en tres cualidades: La flexibilidad del sistema, el énfasis de formar más que de informar y la creación de una metodología adecuada para cumplir sus fines.

La ANUIES, con base en este modelo educativo, presentó una alternativa con orientación en la enseñanza tecnológica y administrativa, denominada también, bachillerato bivalente, cuyo plan de estudios se divide en dos áreas según su función: Propedéutico, en donde la formación obtenida por los estudiantes en las áreas físico-matemáticas y químico-biológicas, les permite su incorporación al nivel superior; y el área de formación tecnológica, cuyo objetivo es proporcionar una instrucción técnica y de desarrollo productivo creándose ,durante el período 1972-1973, los Centros de Bachillerato Agropecuario y los Centros de Bachillerato del Mar.

Durante la XIV asamblea ordinaria de la ANUIES (octubre de 1972) se recomendó al Ejecutivo Federal: La creación por el Estado de un organismo descentralizado que pudiera denominarse Colegio de Bachilleres, institución distinta e independiente de las ya existentes, que coordinaría las actividades docentes de todos y cada uno de los planteles que la integran, vigilando y evaluando que la educación que en ellos se imparta corresponda a programas, sistemas y métodos valederos a nivel nacional, y que sus estudios sean equivalentes y tengan igual validez que los que imparta la UNAM, el IPN y las demás instituciones educativas que ofrecen este nivel de estudios (Cobach, 1973).

En 1973 se funda el Colegio de Bachilleres como respuesta a la gran demanda de formación para este nivel, definiéndose en sus bases jurídicas como organismo descentralizado en cada entidad federativa, con excepción de Tlaxcala en donde toma la figura de desconcentrado, creándose como instituciones que orgánicamente ofrecen exclusivamente educación media superior. Los egresados de esta institución, se definió,

estarían en condiciones de solicitar ingreso a las diferentes instituciones de educación superior para continuar sus estudios. Las finalidades generales fueron:

- Que sea formativo, entendiéndose por formación el desarrollo de las habilidades y actitudes que caracterizan el pensamiento racional, objetividad, rigor analítico, capacidad crítica y claridad expresiva. Una formación de esta naturaleza hará posible que el estudiante asuma una actitud responsable, lúcida y solidaria como miembro de una comunidad.
- Que capacite para el ejercicio de los métodos y el uso de la información básica de las ciencias de la naturaleza y de la cultura.
- Que permita el dominio de las técnicas y destrezas de una actividad especializada y económicamente productiva.

Su plan de estudios se integró por un núcleo básico con materias obligatorias propedéuticas; un núcleo complementario con materias optativas y un núcleo de capacitación para el trabajo, las materias de cada uno de éstos núcleos se organizaron en cinco áreas de conocimiento: Matemáticas, Ciencias Naturales, Ciencias Sociales y Humanidades, Lengua y Literatura, y Lengua Extranjera.

3.2 Colegio de Bachilleres de Chiapas

Como respuesta a la creciente demanda de una población estudiantil deseosa de continuar sus estudios en el nivel medio superior, nace en Chiapas el Colegio de Bachilleres de Chiapas, a través del decreto 133 emitido por el Ejecutivo del Estado el 9 de agosto de

1978, en el diario oficial del estado. El subsistema educativo del nivel medio superior con mayor número de planteles en Chiapas, y en todo el país, cumplió 36 años de vida.

Fue en el gobierno de Salomón González Blanco, cuando el Colegio de Bachilleres se crea en Chiapas; desde entonces, ha cumplido con su misión formadora, preparatoria hacia la universidad y hacia la vida.

Recordando el festejo del año pasado, en el marco del significativo acontecimiento se programaron una serie de eventos que fortalecieron identidad, orgullo y compromiso de los bachilleres.

La grandeza del Cobach es semejante a su compromiso social, a la respuesta a la confianza y preferencia de los padres de familia. Al Cobach lo integran 330 planteles, de los cuales 123 son escolarizados y 207 de Educación Media Superior a Distancia (conocidos por sus siglas como centros o planteles EMSaD).

Por su ubicación en 106 municipios, hay en zona urbana 37 planteles escolarizados y 5 EMSaD; en zona rural 44 escolarizados y 111 EMSaD; y en zona indígena 42 escolarizados y 69 EMSaD; dicho de otro modo: 42 planteles en zonas urbanas, 155 en zonas rurales y 111 en zonas indígenas. Además de los 22 planteles EMSaD de nueva creación y que entraron en función en septiembre del presente año.

El Colegio de Bachilleres de Chiapas cuenta además con el Planetario, Casa de Ciencia y Cultura Universal, ubicado en Tapachula -ciudad donde también están las oficinas centrales

de su Sindicato, el Suicobach-, también el Centro Cultural y Deportivo “Jaime Sabines”, en Tuxtla Gutiérrez -en la capital se encuentran además las oficinas centrales de la Dirección General.

Desde hace más de 15 años, el Cobach presume su carácter ecologista, pues tiene a resguardo la Reserva Ecológica “El Canelar”, en el municipio de Emiliano Zapata. Como parte de la estructura de atención, supervisión y enlace con los 330 planteles se han creado 9 Coordinaciones de Zona.

En términos numéricos, aunque pensamos que a estas alturas del tiempo, son más, podemos decir que su factor humano comprende a 93 mil 845 alumnos, de ellos 42 mil 614 son mujeres y 51 mil 230 hombres; y en su atención 4 mil 585 trabajadores, de los cuales 2 mil 131 son docentes y 2 mil 454 administrativos, todos ellos laborando en los distintos planteles educativos del COBACH.

Es necesario mencionar que la atención a la demanda educativa, es lo medular del Cobach, por la oportunidad que como escuela pública da a jóvenes de escasos recursos económicos para que logren su egreso con nuevas, mejores y mayores herramientas para la construcción en su proyecto de vida.

En el mejor de los casos, académicamente hablando, jóvenes que aprueban su ingreso a las instituciones de educación superior; o bien, también, que con su bachillerato cubren el requisito para obtener un trabajo digno.

La verdad que son muchas las historias de éxito que el Cobach ha cosechado en todos estos años, una muy significativa es el que egresados busquen con orgullo para sus hijos un lugar en dicha institución.

No hay que dejar de lado, la existencia de egresados del Cobach, que vuelven al Colegio como docentes o directores de plantel, egresados becados en el extranjero, egresados que laboran en medios de comunicación, con diversas profesiones y en diferentes dependencias; alumnos premiados a nivel nacional en Química, Física, Biología, Geografía y Robótica, semillero de talentos artísticos, como de campeones de Oratoria.

Alumnos, trabajadores, padres de familia, directores generales y gobernadores han escrito con tinta indeleble la palabra Cobach en el corazón de Chiapas; y el Colegio ha puesto muy en alto a nuestro estado en eventos regionales y nacionales.

Los servicios educativos, de vinculación y extensión han tenido un impacto positivo y trascendente en la comunidad; el inicio, continuidad y terminación del bachillerato al interior de centros de reinserción social de sentenciados, el sistema de educación abierta o la acreditación del bachillerato por examen a mayores de 21 años hablan de los alcances de su servicio a la sociedad.

También se puede mencionar por ejemplo: el apoyo emergente a la comunidad en materia de protección civil, el aprendizaje opcional de un oficio con la implementación de proyectos productivos son algunas de las acciones que confirman la vocación de servicio del Colegio de Bachilleres de Chiapas.

Y en su historia no se puede dejar a un lado, que en sus 36 años la administración del Cobach ha estado en manos de 18 directores generales: 1978-82, Jorge E. Ávila Vargas / 1982, Andrés Fábregas Roca / 1982-83, Gildardo Domínguez Ruiz / 1983-86, Roldán Salazar Mendiguchía / 1986-89, Ruffo Ruvalcaba Avendaño / 1989-90, José Luis Coutiño López, / 1990-91, José Antonio Aguilar Valdez / 1991-97, Edgar Valente De León Gallegos / 1998-2001, Francisco Javier Aguirre Montes de Oca / 2001-07, Jorge Luis Lara Aguilar / 2007-08, Arturo Velasco Martínez / 2008, Rodrigo Antonio Valdez Avendaño / 2009-13, Margarita Angelina Martínez Paniagua / 2013 Jorge Manuel Pulido López y en el presente año 2014 José Antonio Aguilar Meza. Asimismo, en diferentes épocas, la gestión de los directores generales interinos: Miguel Ángel Citalán Córdova, Jesús A. Murillo González y Marco Antonio Ruiz Guillén.

Cuando se crea el Cobach, provisionalmente, las clases iniciaron en dos aulas que, a manera de apoyo, prestara la Universidad Autónoma de Chiapas, para este fin en las instalaciones de la Escuela de Contaduría Pública, Campus I. Este y otros 4 planteles educativos dependientes del sector estatal y particulares con reconocimiento oficial en las localidades de Escuintla, Cacahoatán, Pijijiapán y Huehuetán albergaron a los primeros alumnos que decidieron cursar el bachillerato en esta nueva institución.

Los planteles de éstas 4 localidades, no contaban con la infraestructura adecuada y necesaria para ofertar el servicio educativo; así, en Escuintla, las labores docentes iniciaron en una escuela primaria, en Cacahoatán, en una academia particular, en Pijijiapan, en una escuela secundaria, en Huehuetán de manera similar, todas en aulas prestadas.

No hay que olvidar que con base en el mismo decreto que mencionamos y como parte de las finalidades de la institución, se crearon 6 centros de asesoría con el nombre de Centros de Estudios Reconocidos dependientes del Sistema de Enseñanza Abierta, proyecto federal que se realiza para brindar el servicio de educación media del ciclo superior a los estudiantes autodidactas o a aquellos jóvenes que por alguna razón no habían concluido el bachillerato, en las localidades de: Comitán, Palenque, San Cristóbal de las Casas, Tapachula y Tuxtla Gutiérrez.

Hoy, a 36 años de distancia, se puede decir que el Colegio de Bachilleres de Chiapas ha caminado firme, con huellas profundas, duraderas y que cada paso ha sido dado con el convencimiento de que la educación ocupa un lugar fundamental para el desarrollo de nuestra sociedad en un marco de eficiencia, pertinencia y equidad, llevando tras de sí una digna historia de esfuerzos, compromisos, responsabilidades y logros estrechamente vinculados al destino y desarrollo de Chiapas.

El Colegio de Bachilleres de Chiapas, como institución promotora de modificaciones sustanciales en la educación media, registra en la actualidad los ajustes necesarios y renueva su compromiso con el desarrollo de las nuevas generaciones para afrontar con éxito los desafíos presentes y futuros.

Es posible llegar a pensar que los trabajadores docentes y administrativos, están convencidos de que el servicio educativo que les compete brindar, sólo alcanzará sus metas si se mantienen dentro de la más fundamental de las razones que dan vida a la institución, la formación de jóvenes para la vida en beneficio de la sociedad y sus valores supremos. Y

con la delicada responsabilidad de dirigir la formación integral de jóvenes chiapanecos de zonas urbanas y rurales, de diferentes costumbres, lenguajes, credos y clases sociales, pero todos con los mismos derechos y deseos de superación.

Juntos docentes, administrativos, y alumnos han procurado que sus actividades dentro de los programas de estudio estén acordes con los contenidos actuales de ciencia y tecnología; que respondan a las necesidades de las regiones del estado y que estén elaborados con una didáctica moderna; es parte indispensable del quehacer educativo del Colegio de Bachilleres de Chiapas en esta nueva época. Al Cobach lo mueve el espíritu, la voluntad, el compromiso, la fuerza de equipo es lo que ha hecho posible que en este nuevo siglo, se consolidara como la más importante, la más grande y la mejor opción educativa en el nivel medio superior en Chiapas. Roque, J.(2014, 21 agosto). De fiesta. Diario Chiapas en contacto.

Cumpliendo con su misión y visión, desde el fomento y puesta en práctica de sus valores. Actualmente el Colegio de Bachilleres es uno de los ocho subsistemas más importantes de Chiapas que imparten Educación Media: la Secretaría de Educación (SE) conformada por la Preparatoria General, el Telebachillerato y el Sistema Abierto, en la modalidad de bachillerato propedéutico, bachillerato bivalente y educación media terminal; el Centro de Estudios de Bachillerato, dependiente de la Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica de la SEP; el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Chiapas (CECyTECH); la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGETI); la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria (DGETA); la Unidad de Ciencia y Tecnología del Mar (UCyTM); y el Colegio Nacional

de Educación Profesional Técnica (CONALEP). Estos seis últimos incorporados al Sistema Nacional de Educación Tecnológica y operando en las modalidades bivalente y terminal.

Por otro lado, con la finalidad de responder a las necesidades de ampliar la cobertura y atender a la demanda social ubicada en zonas marginadas social y geográficamente, la Secretaría de Educación implementó la modalidad de *telebachillerato*.

Las instituciones del Nivel Medio Superior que tienen el índice más alto de absorción de egresados de secundaria en los tres últimos años, son la Secretaría de Educación y el COBACH. Por lo que corresponde a las Instituciones que pertenecen al Sistema Nacional de Educación Tecnológica, es la DGETI quien absorbe el mayor número de egresados de secundaria, seguido por el CECYTECH y DGETA, esto obedece en parte a la ampliación de su cobertura. En este orden, es CONALEP y CETMAR quienes presentan el porcentaje menor de absorción de egresados de secundaria; toda vez que en el caso del primero, desde 1994 no ha ampliado su cobertura.

MISIÓN

"Formar jóvenes en el nivel medio superior, con una educación integral, para contribuir en su proyecto de vida."

VISIÓN

"Ser una institución que atienda la demanda educativa con calidad y nos identifique como la mejor opción en el nivel medio superior."

VALORES

LEALTAD

Vivir con dignidad; es asumir su naturaleza humana en términos de seres libres con respuestas razonadas, pertinentes, justas y precisas, convencidos de lo que hacemos.

RESPONSABILIDAD

Responder a las múltiples y diversas circunstancias de la vida. Nadie puede vivir sin respuestas ante la misma. La vida misma es una exigencia: Saber responder.

TOLERANCIA

Escuchar y comprender a los otros como distintas formas de realizarse en la vida; el respeto hacia la diferencia con disposición de admitir en los demás una manera de ser y de obrar, distintas a la propia: ponerse en el lugar del otro.

3.2.1 Plantel 13 Tuxtla Oriente

Forma parte del Organismo Público Descentralizado Colegio de Bachilleres de Chiapas; se localiza en la parte Norte Oriente, sobre la prolongación de la Unidad Deportiva S/N, frente al parque del Oriente en Tuxtla Gutiérrez Chiapas México; se fundó en el mes de febrero de 1991, para otorgar servicios educativos en el nivel medio superior, iniciando actividades en ambos turnos: matutino y vespertino con doscientos veinte alumnos.

Los alumnos son jóvenes de clase media entre quince y dieciocho años, es decir, están en plena adolescencia, que es una etapa de la vida considerada por los especialistas de la

conducta humana como la más difícil en el proceso evolutivo del ser humano, por los diversos cambios que ocurren en esta edad.

La formación profesional de los docentes y directivos, así como la coordinación de las acciones de las diversas actividades escolares tienen relación con los fines centrales de la educación que plantea el Currículo Básico Nacional para la formación de los alumnos en la escuela:

“Que el educando desarrolle su interacción y diálogo, tanto en la construcción del conocimiento como en el desarrollo personal; se implique de forma motivada en la construcción de conocimiento; incorpore los conocimientos, los métodos, las técnicas y los lenguajes necesarios para ingresar a la Educación Superior y desempeñarse en ésta de manera eficiente; desarrolle una cultura científica y tecnológica, así como la educación ambiental; se apropie de una formación social y humanística que le permita despertar su interés por los fenómenos económicos, sociales, jurídicos y políticos que constituyen la vida moderna, y le permita comprenderlos en su contexto histórico social; desarrolle una cultura de reconocimiento y respeto a los derechos humanos; desarrolle intereses profesionales que le permitan, de forma autodeterminada, elaborar alternativas facilitando una elección madura de su carrera; y, finalmente, produzca una cultura personal que apoye su desarrollo facilitándole el conocimiento, la autoevaluación de sus ideales y búsquedas personales”.

Con esto se puede inferir que el Plantel 13 Tuxtla Oriente debe ofrecer al estudiante de bachillerato una formación integral, por medio de la cual pueda desarrollar sus

competencias básicas, que le permitan comprender, interpretar y resolver eficazmente los problemas que se presentan en su entorno social.

La propuesta, en otros términos, es la de un bachillerato general y propedéutico, en tanto que sus egresados reciben una formación básica que les permite continuar sus estudios en cualquier carrera profesional de las ofrecidas por las distintas instituciones de enseñanza superior, sin tener que cursar una revalidación previa que se enfoque a profesiones determinadas. El certificado de estudios es único, y tiene validez general, en el ámbito nacional. Este plantel cuenta con 116 trabajadores sindicalizados, de los cuales, 71 son Docentes y 45 administrativos.

3.2.2 Plantel 236 Tuxtla Poniente

Se creó el 16 de Octubre del 2009, habiéndose iniciado las labores cuatro días antes, el 12 de Octubre del 2009. Su apertura obedeció a la necesidad de cubrir la demanda educativa de la población altamente marginada de la zona periférica norte poniente de la ciudad.

Aunque se encuentra en la capital del estado Tuxtla Gutiérrez Chiapas México, no cuenta con instalaciones propias; funciona en el turno vespertino utilizando el edificio de la Escuela Primaria Carlos Maciel Espinosa de la colonia “Chiapas Solidario”. Esta colonia se formó a partir de la invasión de terrenos por los actuales colonos a finales de la década de los 90’s; fue hasta el sexenio pasado que se regularizó la tenencia de las tierras. Cuenta con un jardín de niños, una escuela primaria y después de regularizar las tierras, se autorizó el funcionamiento del COBACH Plantel 236 Tuxtla Poniente utilizando las mismas

instalaciones de la primaria. El acceso al plantel es complicado; no existe pavimentación, drenaje ni alumbrado público, el transporte público es escaso, no hay servicio telefónico, ni de internet. El servicio de agua potable y energía eléctrica es insuficiente a tal grado de que en ocasiones se llegan a suspender algunas actividades escolares.

Los estudiantes que ingresan a este plantel tienen entre 15 y 17 años de edad, y provienen de escuelas primarias y secundarias cercanas de alta marginación, lo que de acuerdo con los docentes, puede incidir en la preocupante falta de conocimientos previos que demuestran en las clases entre el 70% y 80% de los alumnos. Esta situación parece influir también en el escaso interés de los padres de familia en participar con el Comité de Padres de Familia de la escuela.

Por otra parte, la degradación social del contexto y la difícil situación económica han agudizado los problemas de vandalismo y pandillerismo que amenazan constantemente al plantel y a sus estudiantes; poca iluminación, deslaves en las calles, cantinas y depósitos de cerveza cercanos al plantel, parecen facilitarlos.

La infraestructura disponible para realizar las actividades: Once aulas con capacidad aproximada para 40 alumnos cada una; un aula utilizada como salón para treinta y cinco alumnos, sala de maestros y dirección; cancha de básquetbol; plaza cívica; sanitarios y una caseta de refresquería que funciona como cafetería.

El personal está constituido por quince profesores, una directora, un subdirector, dos jefas de materia, una orientadora, un encargado de control escolar, un prefecto, una secretaria,

dos vigilantes y dos intendentes. La edad promedio de los profesores oscila entre treinta y cuarenta años; su antigüedad en el sistema va de cuatro a quince años. Como plantel de nueva creación, al ser contratados o reasignados, los profesores fueron animados para poner su mayor esfuerzo para demostrar que la decisión de fundarlo en ese lugar, había sido la adecuada.

Bajo esta premisa, los profesores se reunían en la sala de maestros para socializar y analizar diversos aspectos educativos del plantel, detectando los siguientes problemas en el alumnado y específicamente en el área del campo de Lenguaje y Comunicación: Bajo nivel de conocimientos previos, explicada según los estudiantes por la frecuente ausencia de los docentes en el nivel inmediato anterior, desinterés por el aprendizaje, impuntualidad, mala alimentación, desnutrición, sobrepeso, ausencia de autodidactismo y alto déficit en los ejes del campo de Lenguaje y Comunicación: Expresión oral, expresión escrita, comprensión lectora y comprensión auditiva.

La escuela empezó a funcionar y organizarse con una directora que estuvo muy poco tiempo en el plantel. En el mes de julio de 2010 inició el segundo director, quien demostró preocupación por remediar los problemas detectados, especialmente el alto déficit de conocimientos previos en los cuatro campos de formación básica. De esta manera, delegó responsabilidades a un profesor de cada campo, iniciándose una serie de prácticas que se esperaba, contribuyeran a mejorar los conocimientos de los estudiantes. En mayo del 2013 se cambió nuevamente al director, quedando a cargo una Directora quien cuenta con amplia experiencia como subdirectora en otros planteles. Este plantel cuenta con 19 trabajadores sindicalizados, de los cuales, 14 son Docentes y 5 son administrativos.

3.2.3 Plantel EMSAD 159 Chiapilla

Chiapilla es una pequeña ciudad del Estado mexicano de Chiapas, es la cabecera municipal del municipio del mismo nombre, perteneciente a la región I. Limita al Norte con el municipio de San Lucas, al sur con Totolapa, al Este con San Cristóbal de las Casas y al Oeste con Acala. A Chiapilla, la llamaban la pequeña Chiapa, (La Chiapilla). En este Municipio se encuentra ubicado el plantel EMSaD 159 Chiapilla.

El año pasado, en la tasa de crecimiento de matrícula tuvo un decremento de 4%, en cobertura de la demanda un 90%, en cobertura de la capacidad de la escuela un 94%, en deserción total un 7.27%, en la tasa de promoción 93%, en eficiencia terminal un 78%, y un promedio de 36 alumnos por salón, los espacios físicos para directivos y administrativos es nulo, esto debido a que no cuentan con espacios exclusivos para la dirección, actualmente tienen un aula adaptada como dirección, biblioteca, control escolar y bodega, la limpieza del plantel es adecuada, si se hace referencia a la actualización de los Docentes con respecto a los cursos de actualización que imparte el Colegio de Bachilleres de Chiapas, el 100% de ellos han cumplido con esa actualización, respecto al diplomado en Competencias Docentes también el 100% de los docentes de este plantel ya lo han cursado y están por lograr un 40% en la certificación.

En la capacitación del personal directivo ha cumplido con la actualización que ha ofrecido el Colegio de Bachilleres de Chiapas en las jornadas académicas de actualización de manera anual, con respecto al diplomado en competencias docente también lo han cursado

y han logrado la certificación en tal diplomado. Este plantel cuenta con 6 trabajadores sindicalizados, de los cuales, 5 son Docentes y 1 administrativos.

3.2.4 Plantel EMSAD 116 Julián Grajales

Se encuentra ubicado en la comunidad Julián Grajales del Municipio de Jiquipilas Chiapas, en la región demográfica Centro, al Oeste del Estado de Chiapas, a 30 kms. de la cabecera municipal y a 110 kms. de la Ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Capital del estado de Chiapas, México. En la actualidad Julián Grajales es un Ejido que cuenta con 3 222 habitantes, y entre sus actividades productivas se encuentra el comercio, la ganadería, la silvicultura, la apicultura, la agricultura: de maíz, sorgo, cacahuete, frijol y tomate. A este pueblo se le considera como la cuna de la marimba en Chiapas, instrumento musical chiapaneco por excelencia. Cuenta con servicios públicos, como electricidad y transporte, pero muy escasos, solo existe la telefonía rural y carece de servicio de internet, no hay agua potable, solo se extrae agua del río más cercano a la comunidad, su área de influencia abarca colonias tales como: Francisco Villa, El triunfo, San Dionisio, Plan de Ayala, Unión Agrarista y Michoacán.

Inició labores el día 16 de Septiembre del 2004, con una población escolar de 42 alumnos y en la actualidad se atiende a una población escolar de 121 alumnos en turno matutino, divididos en 4 grupos. Dos primeros, un tercero y un quinto; cuyas edades oscilan entre los 16 y 20 años en promedio, los jóvenes provienen de familias de clase media-baja, ya que un porcentaje considerable de los padres de familia solo cursaron la primaria y

secundaria, y la actividad a la que se dedican es la agricultura y en menor escala la ganadería.

La escuela cuenta con cinco salones para clases, laboratorio de cómputo, y un salón donde se encuentra la dirección junto con la oficina administrativa y la biblioteca, baños para hombres, mujeres y personal docente, cancha para actividades cívicas y deportivas. La capacidad instalada de la escuela es amplia, la falta de interés por seguir estudiando, los matrimonios jóvenes, una escuela telesecundaria en la comunidad, y tres cercanas, son algunas de las causas por las que no hay suficiente matrícula. Este plantel cuenta con 7 trabajadores sindicalizados, de los cuales, 5 son Docentes y 2 son administrativos.

3.3 El Sindicato

Asociación de personas morales o físicas que tiene por objeto la representación y la defensa de sus intereses comunes. Sin embargo, en su acepción corriente, se trata de las asociaciones de obreros y de empleados, de una profesión o de una rama industrial, que se agrupan con el propósito de defender sus derechos e intereses inmediatos: Salarios, horarios, condiciones de trabajo, de seguridad, etc.

Los sindicatos son instrumentos de incorporación de los trabajadores en la lucha por la defensa de sus intereses y la elevación de sus condiciones de vida, al tiempo que ayudan a la formación de una clase obrera organizada y combativa. Estas luchas reivindicativas desde el aumento de salarios, pasando por las demandas de reducción de la jornada de trabajo, hasta la participación en la ganancia y la cogestión son el punto de partida para que

la clase trabajadora asuma su papel protagónico en la lucha por la liberación y llegue a un cierto grado de autonomía y organización, logrando una percepción directa de su valor cuantitativo, especialmente en las luchas federativas y confederativas en el seno de las organizaciones sindicales.

La gestión está caracterizada por una visión más amplia de las posibilidades reales de una organización para resolver determinada situación o arribar a un fin determinado. Puede asumirse, como la disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados. Pudiera generalizarse como una forma de alinear los esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado.

De acuerdo al artículo 360 de la Ley Federal del trabajo de nuestro país, los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y
- V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

3.4 El Sindicato Único Independiente del Colegio de Bachilleres de Chiapas

Surge en el año de 1976 el Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores del Colegio de Bachilleres SINTCB apoyado, acompañado y asesorado por el SPAUNAM. José Woldenberg, quien participara activamente en el SPAUNAM narra "...el SINTCB también estalló una huelga para lograr la firma de un contrato colectivo de trabajo. También las autoridades auspiciaron un sindicato paralelo que además contaba con el padrinazgo de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado FSTE, y el conflicto se alargó por casi dos meses , hasta que en enero de 1977 se firmó un acuerdo para realizar un recuento ya no entre dos sino entre tres sindicatos, ya que uno nuevo, cuyas siglas eran SINATRA, se había sumado al litigio.

Cuando el recuento se celebró el SINTCB barrió a los otros y fue reconocido como el auténtico representante de los maestros y los trabajadores administrativos dentro de los marcos del apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. De la dirección de aquel Sindicato se encontraban Joaquín Trejo, Severo Escudero, René Ricardes, Marco Antonio Cruz, entre otros".

El 9 de agosto de 1978 mediante el decreto 133 se acuerda la creación del Colegio de Bachilleres de Chiapas, siendo Gobernador el Licenciado Salomón González Blanco. Debido a las políticas de ese entonces todos los trabajadores del colegio de bachilleres tanto Docentes como Administrativos y de Intendencia se regían por contratos de 6 meses y los Directivos como hasta la fecha de confianza. En 1983 asume la Dirección

General el Ing. Gildardo Domínguez Ruíz, quien contrata nuevo personal despidiendo a todo aquel trabajador que tuviera más de dos años de servicio, fue así como trabajadores del plantel 01 Tuxtla, se organizan para formar un sindicato, pero no lo consiguen, esa misma crisis llega a los 4 planteles de la Costa y los trabajadores intentan también formar un sindicato logrando definir mejor la petición, aunque sin el reconocimiento oficial ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en el Estado.

Esto provoca un nuevo cambio en la Dirección general del Colegio de bachilleres de Chiapas, asumiendo la dirección el Licenciado Roldán Salazar Mendiguchia, quien al visitar los planteles de la Costa, acepta en dos ocasiones sentarse a dialogar con los representantes de los trabajadores. Los resultados fueron favorables porque se establecieron las bases de lo que hoy es el SUICOBACH, Las relaciones con SINTCB se crearon en términos de la particularidad que reviste la legislación de nuestro Estado. Sus secretario Generales: Lic. Didier Ojeda Fierro, Lic. Miguel López Castro ,Lic. Gustavo Robles, Lic. Alberto Román González, Mtro. José Ranulfo Navarro Mazariegos y actualmente el Dr. Víctor Manuel Pinot Juárez . *Revista suinforma*(2), noviembre del 2010.

Por lo anterior y de acuerdo a lo que establece el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción II, el 21 de septiembre de 1985 se crea el Sindicato Único Independiente del Colegio de Bachilleres de Chiapas, con la figura de un sindicato de empresa formado por personal docente y administrativo del Colegio de Bachilleres de Chiapas, cuyas siglas son el SUICOBACH, quien adopta como lema “Por la unidad y el mejoramiento de los trabajadores”.

El SUICOBACH cuenta actualmente con sus oficinas centrales en la Ciudad de Tapachula de Córdova y Ordoñez, Chiapas, México; con domicilio en la Carretera a antiguo aeropuerto, posterior al Teatro de la Ciudad, colonia Rincón del Bosque, C. P. 30790; apoyándose en sus trabajos con una subsele en la Ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; misma Ciudad donde se ubican las oficinas centrales del Colegio de Bachilleres de Chiapas. Para su función interna, cuenta con sus propios estatutos los cuales constan de 84 artículos y 3 transitorios, los cuales mencionan, entre otras cosas, su constitución, objetivo, ingreso al mismo, derechos y obligaciones de los agremiados, de los miembros, del gobierno del sindicato, etc.

En la actualidad, el SUICOBACH tiene una membresía de 4 058 sindicalizados, de los cuales, 1 847 son docentes de planteles escolarizados, 812 son de EMSaD, 1 302 son administrativos de planteles escolarizados y 97 son de los EMSaD, lo anterior, de acuerdo al padrón de sindicalizados correspondiente a la 2ª quincena de mayo del 2014.

Para la atención de sus agremiados cuenta con algunos apoyos por parte de la institución, sobresaliendo las 590 horas de comisión que son las que se distribuyen entre los compañeros que se encargan de hacer el trabajo sindical. El Comité directivo estatal y sus comisiones, son las siguientes: Secretario General, Secretario de Trabajo, Secretario de Organización, Secretario de Conflictos, Secretario de Finanzas, Secretario de Actas y Acuerdos, Secretario de Previsión Social y Vivienda, Secretario del Exterior, Secretario del Interior, Secretario de Prensa y Propaganda, Secretario de Educación Sindical, Secretario de Fomento Deportivo, Secretario de Acción Sociocultural; además de las comisiones de

Vigilancia, de Honor y Justicia, y la de Escalafón, cada una de estas con su respectivo Presidente, secretario y vocal.

3.5 El Contrato Colectivo de trabajo

Es un convenio celebrado entre uno o más sindicatos de trabajadores y uno o más patrones o uno o más sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones laborales según las cuales debe prestarse en el trabajo en una o más empresas. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste un contrato colectivo cuando lo solicite.

El Contrato Colectivo de Trabajo puede regular todos los aspectos de la relación laboral: Salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales, así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores: Representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, licencias y permisos para los dirigentes sindicales.

Este tipo de contrato de trabajo se aplica a todos los trabajadores del ámbito alcanzado, aunque no estén afiliados al sindicato firmante. También, aunque depende de la legislación de cada país, en los casos de los Contratos Colectivos de Trabajo que abarcan un oficio o una actividad, suele aplicarse a todas las empresas del ámbito que alcanza el contrato, aun aquellas que no se encuentran afiliadas a las organizaciones de empleadores firmantes.

Las condiciones del convenio suelen considerarse como un mínimo. El contrato individual que firme cada trabajador puede mejorarlas: Más sueldo, más descansos, pero no puede establecer condiciones más desfavorables para el trabajador. Por ello, en algunos ordenamientos los convenios colectivos se asemejan en su tratamiento a normas jurídicas de aplicación general.

El Contrato Colectivo de Trabajo está precedido y es resultado de una actividad de negociación colectiva entre las partes. Como fuente del Derecho el Contrato Colectivo, es inferior a la ley, ya que no pueden ser contrarios a normas imperativas establecidas por la ley.

3.5.1 Contrato Colectivo de Trabajo del SUICOBACH

Es el documento firmado entre el Colegio de Bachilleres de Chiapas, organismo público descentralizado, en calidad del patrón, y el Sindicato Único Independiente del Colegio de Bachilleres de Chiapas, en calidad de representante de los trabajadores. En ese acto representan al Colegio el Director General y el Director Jurídico, y al Sindicato, el Secretario General y el Secretario del Trabajo. El Contrato Colectivo 2014-2016, Contiene 134 cláusulas y 4 transitorios, que a la vez se dividen en 19 capítulos, entre los cuales sobresalen el relacionado con: condiciones de trabajo, jornada de trabajo, descansos, vacaciones y licencias; salario, prestaciones, derechos y obligaciones, etc. A continuación un breve análisis de cada uno de esos capítulos.

Capítulo I disposiciones generales, en este se menciona el reconocimiento legal entre ambas partes, la ubicación que tiene dentro del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, además de las leyes correspondientes, también menciona la aplicación obligatoria del Contrato Colectivo para todos los trabajadores del Cobach, aquí sobresale el hecho de que no tiene cláusula de exclusividad, es decir, se aplica para todos, sean o no sindicalizados, sin dejar de mencionar que la pertenencia o no a un sindicato es voluntaria, tal como lo marca el artículo 358 de la ley Federal de Trabajo, que a la letra dice: “A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.”.

En este capítulo también se menciona, que el Colegio de Bachilleres de Chiapas estará representado por el Director General, y los trabajadores, estarán representados por el Comité Ejecutivo Estatal del SUICOBACH, a través de su Secretario General. Aquí mismo se establece que las revisiones se harán en los primeros quince días de Enero de cada año, anuales cuando sean de salarios tabulares y bianuales, tratándose de revisión general. También, se menciona el compromiso del patrón de respetar la autonomía sindical, mismo que ha quedado demostrado a través de los diferentes procesos que se han llevado a cabo. Se enuncia también una cuestión muy importante para cualquier trabajador, que es la mención de la obligación por parte del patrón de garantizar la estabilidad laboral.

En el capítulo II que es el de definiciones, contiene entre otras, las categorías del personal académico:

Docente	Profesor Titular A
Docente CBI	Profesor Titular B
Docente CBII	Profesor Titular C
Docente CBIII	Orientador Escolar
Docente CBIV	Orientador Escolar CBA
Técnico Docente CBI	Orientador Escolar CBB
Técnico Docente CBII	Orientador Escolar CBC
Docente EMSaD	Técnico Docente Asociado A
Profesor Asociado B	Técnico Docente Asociado B
Profesor Asociado C	

Las categorías del personal administrativo:

Auxiliar de almacén	Chofer
Oficial de servicio del Centro	Encargado de orden
Auxiliar de intendencia	Laboratorista
Auxiliar de mantenimiento	Técnico
Vigilante	Analista técnico
Taquimecanógrafa	Encargado de lab. De comp. Del centro
Oper. De máquina reproductora	Programador
Impresor especializado	Técnico especializado
Auxiliar de biblioteca	Ingeniero en sistemas
Bibliotecario	

En el caso de los trabajadores administrativos, todos se identifican con la literal A, B o C, dependiendo de la categoría asignada.

El capítulo III es el de condiciones de trabajo, se ubican los requisitos para ser trabajador del Colegio, los tipos de Contrato, mismos que ocasionan incertidumbre entre los compañeros trabajadores, dado a que se estipula el tiempo del contrato, esto es para aquellos docentes que no cuenten con horas basificadas o plaza de jornada y para aquellos administrativos que no tengan una constancia de definitividad, existen contratos de trabajadores de confianza, de trabajadores eventuales o temporales, por obra o tiempo determinado y contratos de trabajadores interinos. También se mencionan los requisitos para ocupar alguna categoría del personal académico, especial relevancia tienen las cláusulas 34 y 36, que mencionan la preferencia para ocupar una vacante para quienes tengan mas de un año de antigüedad, además de que el colegio no contratará personal de nuevo ingreso mientras exista el recurso humano disponible dentro del centro de trabajo. De la jornada de trabajo corresponde al capítulo IV, la de los administrativos no será mayor a 35 horas a la semana, no debiendo exceder de 6 diarias cuando realice labores peligrosas e insalubres, la de los académicos no podrá ser inferior a 6 ni superior a 40 horas a la semana, también menciona la impartición de cursos de actualización o capacitación para todo el personal, el control de asistencia también se incluye en este apartado pudiéndose aplicar la que mejor considere la institución, como puede ser por tarjeta, listas o lector de pulgar. También sobresale el tema de los retardos y de las faltas, lo que ocupa un espacio importante dentro del sentir de los trabajadores, en virtud de existir un bono de puntualidad para quienes no caigan en ninguno de ellos.

El capítulo V se refiere a descansos, vacaciones y licencias; por cada 5 días le corresponden 2 de descanso, licencias para embarazadas, horas de lactancia y reposición de vacaciones, también menciona los días de descanso obligatorio, 20 días al año de vacaciones, licencias sin goce de salario, licencias con goce de salario, requisitos para otorgar la licencia, días de permiso económico son en total 9 al año, 5 en el semestre A (Febrero a Julio), y 4 en el semestre B(Agosto a Enero). La cláusula 70 menciona 8 casos en los cuales se concederá licencia con goce de salario: 1)Trabajador o trabajadora, cumpliendo algunos requisitos, que tenga hijos enfermos, 2) Para presentar examen profesional, 3) Por el fallecimiento de un familiar, 4) Por contraer matrimonio, 5) Por trámite de pensión, 6) Por onomástico, 7) Para realizar proselitismo sindical y 8) Por paternidad. También cuando sea requerido para realizar alguna diligencia con autoridad judicial o administrativa, además de los 20 días de descanso intersemestral. Existen licencias extraordinarias con goce de salario por los años de servicio con la institución. Algún caso no previsto para otorgar una licencia, se resuelve con la cláusula 76 que dice que en casos especiales quedarán a juicio del Director General.

En el capítulo VI, se aborda el tema de los salarios, será uniforme para cada una de las categorías, los pagos se realizaran los días 14 y 29 si coinciden con días de descanso se pagaran el día hábil inmediato anterior, retenciones que marque la ley federal del trabajo, se pagará directamente al trabajador salvo que este imposibilitado para efectuar el cobro se hará con la persona que designe a través de una carta poder. Mención especial merecen los impuestos sobre sueldos y salarios, los cuales deben calcularse sobre los montos quincenales.

En el capítulo VII prestaciones, se menciona entre otras cosas, la prima de antigüedad o quinquenio que inicia con un 10% para administrativos y 11% para académicos, después

los incrementos son anuales; el pago del aguinaldo y aunque dice que se pagará el 60% antes del 15 de Diciembre y 40% antes del 15 de enero, este es pagado durante el mes de Diciembre en una sola exhibición; al fallecimiento del trabajador el Colegio está obligado a realizar el pago de marcha, si es administrativo y antigüedad de 1 a 10 años se pagará 9 meses y 15 días, mas de 10 y menos de 20 años, 10 meses y 15 días, mas 20 años 11 meses 15 días de salario tabular; si es personal docente 10, 11 y 12 meses de salario tabular, respectivamente.

También es importante mencionar que el Colegio concede a los hijos de trabajadores y cónyuge, el ingreso, exención del pago de inscripción y reinscripción, etc. Siendo muy importante garantizar el ingreso al sistema de Cobach a los hijos de trabajadores lo cual les permite elegir plantel y turno. En este capítulo se encuentra la cláusula 89 la cual contiene entre otras, las siguientes prestaciones: seguro de vida por 40 meses de salario tabular, apoyo quincenal por concepto de despensa, apoyo para material didáctico de los docentes, gratificación del 15 de Mayo por concepto “el día del trabajador del Colegio de Bachilleres de Chiapas”, estímulo para las madres trabajadoras el día 10 de Mayo, 5 días de salario tabular anuales por ajuste de calendario, el pago de 12 días a quienes no hayan utilizado ninguno de sus 9 días de permiso económico o la diferencia con respecto a 9 de quienes hayan usado alguno, el 100% del costo de anteojos para el trabajador, cónyuge, hijos y dependientes económicos siempre y cuando hayan sido prescritos por el IMSS, aparatos ortopédicos, auditivos, sillas de ruedas, prótesis, lentes de contacto, incentivo por titulación u obtención de grado: licenciatura 50 días de salario, maestrías 65 días y doctorado 80 días; 5% adicional al salario a quienes realicen labores peligrosas e insalubres, estímulo por concepto de canastilla de maternidad al nacimiento de los hijos de las trabajadoras, prima

vacacional de 12 días por cada periodo, apoyo mensual por concepto de guardería; estímulo por puntualidad para quien no tenga faltas injustificadas, permisos económicos o licencias sin goce de sueldo, ayuda para útiles escolares durante el mes de junio hasta por dos hijos del trabajador que estudien educación básica, 65% de sueldo tabular de los días que correspondan, según la cláusula 74 del contrato a quienes no utilicen la licencia extraordinaria por años de servicio, bono anual para los trabajadores administrativos, bono anual para docentes por concepto de compra de libros, pago por concepto de bono navideño durante el mes de Diciembre.

Quizá uno de los mas importantes logros sindicales y que se plasman en el Contrato Colectivo 2014-2016 sea el que corresponde al artículo 89 fracción XXVI y es la gratificación por pensión por vejez, si tienen de 5 a menos de 15 años de servicio, le corresponde el importe de 15 días de salario tabular por cada año; para los demás casos, el importe de 17 días de salario tabular por cada año de servicio efectivo. A las trabajadoras se les pagaran, por cada año de servicio, dos días mas de los señalados.

Cabe el comentario, de que el SUICOBACH tiene un acuerdo de Asamblea que consiste en otorgar por una sola ocasión, por cada trabajador \$50.00 cincuenta pesos, para los familiares en dado caso de que este fallezca, sin embargo, muchos manifestaron su inquietud y propusieron que también se diera en vida, lo cual fue aprobado en la asamblea correspondiente al año 2013, de esta forma el SUICOBACH cumple con una función social protegiendo a los compañeros trabajadores adultos mayores, y actualmente se les viene otorgando a quienes se pensionan a través de las reglas del IMSS, este se venia proponiendo en diversas asambleas generales pero en todas había sido rechazado por el

costo económico que esto representa, sin embargo, debemos estar consientes que esto mas que un gasto es una inversión porque nos permitirá tener mejores oportunidades de sobrevivencia si llegamos al final del camino que todos debemos caminar y llegue el momento de nuestra vejez, o en dado caso, y es un riesgo que todos corremos, quedemos pensionados por algún accidente o enfermedad degenerativa. Lo anterior no se encuentra en el Contrato Colectivo pero se encuentra asentado en un acta de asamblea que fue depositada en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, lo cual nos da mayor certeza jurídica.

Así también, cuando el IMSS dictamine incapacidad permanente por riesgo no profesional, el Colegio pagará al trabajador 1.5 meses de sueldo tabular mas prima de antigüedad por cada año de servicio en el Colegio, más 5 días de salario y prima de antigüedad por cada año de servicio. Este capitulo, también comprende el pago anual al personal docente por concepto de apoyo a la superación académica y el estímulo mensual por productividad.

Todos estos beneficios económicos, caen dentro del concepto de ingresos gravables, lo cual ocasiona que sean sujetos del impuesto sobre sueldos y salarios, lo cual afecta la economía de los trabajadores y en ocasiones es mayor el daño que el beneficio lo cual provoca molestias en la base trabajadora. Otro motivo también de disgusto es la leyenda que tienen algunas de estas prestaciones que dice “sujeto a la disponibilidad presupuestal del Colegio”, lo cual en muchas ocasiones, también viene a frenar el beneficio que se encuentra plasmado en este bondadoso Contrato Colectivo del Cobach.

Los derechos y obligaciones de los trabajadores, se encuentran contenidos en el capítulo VIII, los derechos son entre otros: conservar su horario de trabajo, recibir las prestaciones a

que se hagan acreedores, recibir un trato cortés y respetuoso por parte de las autoridades y de sus compañeros de trabajo, desempeñar labores adecuadas de acuerdo a su capacidad psicofísica previo dictamen del IMSS, recibir el equipo de seguridad e higiene correspondiente, además, los académicos también tienen otros derechos, como son la libertad de cátedra, recibir los materiales de trabajo que requiera, no tener grupos superiores a 45 alumnos, si se suprimen sus materias deberá conservar su carga académica con materias similares o relacionadas para las que este capacitado, obtener cambios de adscripción. Las obligaciones, son entre otras desempeñar su trabajo con eficiencia, cuidado y esmero; cumplir su jornada en el centro de trabajo asignado, observar buenas costumbres, dar trato cortés a sus superiores, alumnos, compañeros, etc., avisar al Colegio dentro de las 48 horas de las causas justificadas que le impidan acudir a su trabajo salvo casos de fuerza mayor, asistir a los cursos de capacitación que el colegio imparta, cumplir con los procesos de control de asistencia; para los académicos también existen otras obligaciones como dar a conocer a sus alumnos al inicio de cada semestre el programa, la bibliografía y los criterios de evaluación, evaluar a los alumnos, cumplir con el programa de estudio, asistir puntualmente a cada clase, abstenerse de impartir clases particulares, etc.

El capítulo IX menciona la suspensión, rescisión y terminación de los efectos de las relaciones de trabajo; que son básicamente las que se encuentran consideradas en la Ley Federal del Trabajo, sobresaliendo las causas de suspensión temporal como la prisión preventiva, el arresto, etc. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo la renuncia, la muerte, la terminación de obra o término de contrato, etc. Sobresalen en las causas de rescisión de las relaciones de trabajo engañar al trabajador con certificados o referencias falsas, incurrir en faltas de probidad u honradez, causar intencionalmente

perjuicios materiales, cometer actos inmorales en su lugar de trabajo, injustificadamente no registre su salida o lo haga antes de la hora correspondiente, entre otras.

El capítulo X, se denomina movimiento del personal docente y administrativo, mención especial merece la cláusula 100, que a la letra dice “Antes de proceder a una nueva contratación, si existe posibilidad de ascenso para los trabajadores que ya se encuentren activos, deberá recorrerse el escalafón, considerándose los siguientes aspectos.

- I.** Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de 30 días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión. En las nuevas contrataciones que por su naturaleza, especialidad o perfil del puesto, no existan en la INSTITUCIÓN trabajadores con aptitud para desempeñarlos, el Colegio le dará prioridad a los candidatos propuestos por la bolsa de trabajo del SINDICATO, siempre que cumplan con los requisitos que el Colegio establece.
- II.** Si se impartieron cursos de capacitación a los trabajadores de la categoría inmediata inferior en que incurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad.
- III.** En igualdad de condiciones, se evaluarán a los aspirantes para seleccionar al que demuestre mayor aptitud.”

Esto le da mucha certidumbre al trabajador, aunque en muchos casos esta cláusula se vuelve letra muerta por la falta de cumplimiento a la misma.

También sobresale la mención de un reglamento de escalafón, mismo que deberá ser elaborado por la Comisión Mixta de Escalafón. Otra cláusula importante en este capítulo es

la 104 que se refiere a las permutas, las cuales para concederse: deberán solicitarla los trabajadores de planta, no afectar los derechos de terceros y las necesidades del trabajo deberán permitirlo.

El capítulo XI se denomina Comisión Mixta, se mencionan las que deberán integrarse: Comisión Mixta de Capacitación y adiestramiento, de Escalafón y la de Seguridad e Higiene; para la integración de estas Comisiones, cada parte deberá nombrar 3 representantes y una vez integradas elaboraran su reglamento respectivo.

En el capítulo XII, intensidad y calidad del trabajo, se menciona que la intensidad consiste en lo que racional y humanamente pueda ser desarrollada por un trabajador, y cabe muy bien la frase de que nadie esta obligado a lo imposible, la calidad es el conjunto de propiedades que debe imprimir el trabajador a sus actividades; y para mejorar lo anterior se impartirán cursos de capacitación a los trabajadores.

El capítulo XIII riesgos profesionales y de trabajo, se aplica la normatividad que para el efecto emite el Instituto Mexicano del Seguro Social.

El capítulo XIV medidas de seguridad e higiene, sobresale el hecho del establecimiento de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, y que las mujeres embarazadas no realizarán trabajos que signifiquen un peligro para la salud del producto, también es notable, la mención de que cuando algún trabajador sufra un riesgo profesional, será reincorporado cuando esté capacitado y en dado caso no pueda el Colegio le asignará actividades compatibles con su esfuerzo y su condición.

El capítulo XV se refiere a exámenes médicos; el XVI estímulos y recompensas, sobresale el estímulo en efectivo por los años de servicio: al cumplir 10 o 15 años se pagaran al trabajador 30 días de salario tabular, a los 20 años 38 días, a los 25 años 43 días, a los 30 años 50 días , a los 35 años 55 días y de los 40 a los 48 años 60 días de salario tabular.

El capítulo XVII se refiere a las sanciones, sujetos a la Ley Federal del Trabajo, el capítulo XVIII menciona que al trabajador que se le imponga alguna sanción podrá solicitar la reconsideración de la misma.

Finalmente, el capítulo XIX prestaciones al sindicato, menciona que el Colegio concede al Comité Ejecutivo 590 horas de licencia con salario íntegro, mas 5 plazas administrativas. Además de comisionar al Sindicato 5 secretarias, 5 intendentes, 4 capturistas, 2 vigilantes y 1 chofer, aunado a lo anterior diversas prestaciones con carácter económico en compra de juguetes para los hijos de trabajadores, para fines sociales y culturales, para pago de renta, luz, teléfono, adquisición de libros, Congreso sindical, para el evento deportivo anual, además de impresiones del Contrato Colectivo, entre otras.

Hasta aquí el análisis del Contrato Colectivo de trabajo del COBACH, en términos generales es un documento bastante generoso y con el reflejo de lo que ha sido el trabajo sindical a lo largo de los años de creación del mismo, le da certeza al trabajador y a sus familias, además de percepciones económicas significativas, todos estos logros aquí plasmados los han alcanzado quienes en su momento han participado como representantes sindicales, en quienes recae la confianza de la base trabajadora que representan y que para eso los nombró. Sin embargo y a raíz de la famosa Reforma Educativa llama la atención lo

que dice el cuarto transitorio del mencionado estatuto “Todo proceso para el ingreso, promoción, permanencia y definitividad del personal académico se regirá por las normativas aplicables vigentes.”, siendo la normativa vigente la Ley General del Servicio Profesional Docente, ojala y este Contrato no quede obsoleto a raíz de la mencionada Ley General.

3.5.2 Cláusulas relacionadas con la satisfacción laboral

A continuación se presenta una síntesis de las teorías motivacionales, para posteriormente hacer un vínculo con las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo del Colegio de Bachilleres de Chiapas.

Teoría Clásica:

- a) Sistema de incentivos salariales por producción de Frederick Winslow Taylor.- La Administración científica de Taylor implantó el concepto de hombre económico, según el cual se cree que toda persona está motivada únicamente por recompensas salariales, económicas y materiales.
- b) Teoría de las Relaciones Humanas o escuela humanística de Administración de George Elton Mayo.- El aumento de la productividad se debía a factores sociales como la moral de los empleados, la existencia de satisfactorias interrelaciones entre los miembros de un grupo de trabajo ("sentido de pertenencia") y la eficacia de la administración: Un tipo de administración capaz de comprender el comportamiento humano, especialmente el comportamiento grupal, y de favorecerlo mediante habilidades interpersonales como la motivación, la asesoría, la dirección, y la comunicación.

- c) La teoría X-Y de Douglas McGregor.- En su obra "El lado humano de las organizaciones" describió dos formas de pensamiento de los directivos a los cuales denominó teoría X y teoría Y. Los directivos de la primera consideran a sus subordinados como animales de trabajo que sólo se mueven ante el yugo o la amenaza, mientras que los directivos de la segunda se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar.

Teorías de Contenido:

- A) Necesidades Humanas de Abraham Maslow.- Las necesidades humanas se encuentran organizadas y dispuestas en niveles, en una jerarquía de importancia y de influencia. Esa jerarquía puede ser visualizada como una pirámide, donde en la base están las necesidades fisiológicas y de seguridad y en la cima se encuentran las necesidades más elevadas: sociales, estima y autorrealización, (Chiavenato, 2010).
- B) Bifactorial de Frederick Irving Herzberg.- La motivación de las personas depende de dos factores: El higiénico y el motivacional, los higiénicos son las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja, son condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, beneficios, políticas de la empresa, supervisión recibida, etc. Los motivacionales son, los que tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y deberes relacionados con el cargo en si, producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad hasta niveles de excelencia.
- C) La ERG de Clayton Alderfer.- Existencia, Relación y crecimiento (Growth, en inglés) , intenta reformular el modelo de Maslow, agrupando las necesidades de los individuos en tres categorías y trata de reformular las relaciones jerárquicas

existentes entre ellas: Necesidades de existencia, de relación interpersonal y de crecimiento o desarrollo personal.

Teorías de proceso:

- a) Motivacional de David McClelland.- Los factores que motivan al hombre son grupales y culturales. Sostiene que hay 3 tipos de factores: el de realización, lograr sus metas aunque lo rechace el grupo; el de afiliación, están mas interesados en establecer contactos cálidos; y el de poder, las personas tratan de influir sobre los demás.
- b) De las expectativas de Víctor Vroom.- Se refiere a la motivación para producir, en cada individuo, existen 3 factores que determinan la motivación para producir: los objetivos individuales, es la fuerza de voluntad para alcanzar los objetivos; la relación que el individuo percibe entre la productividad y el logro de sus objetivos individuales.
- c) De la equidad de Stacy Adams.- La motivación, desempeño y satisfacción de un empleado, depende de su evaluación subjetiva de las relaciones de su razón de esfuerzo-recompensa y la razón de esfuerzo-recompensa de otros en situaciones parecidas.
- d) Modificación de la conducta de Frederick Skinner.- Ante un estímulo, se produce una respuesta voluntaria, que puede ser reforzada de manera positiva o negativa, provocando que la conducta operante se fortalezca o se debilite.

- e) De las finalidades o de establecimiento de metas de Edwin A. Locke.- El establecimiento de metas específicas genera mayores niveles de rendimiento que el establecimiento de objetivos generales y que las metas que son difíciles de alcanzar son lineal y positivamente relacionadas con el rendimiento.
- f) De flujo de Mihaly Csikszentmihalyi.- La persona está completamente inmersa en la actividad que está realizando, se caracteriza por un sentimiento de enfocar la energía, de total implicación con la tarea, y de éxito en la realización de la actividad.
- g) Motivación intrínseca de Kenneth Thomas.- Supone que los trabajadores buscan algo más que el dinero y el interés propio en el trabajo, buscan recompensas intrínsecas con la ejecución del trabajo, que esas recompensas internas tienen un alto contenido emocional y que hacer lo que se debe hacer, provoca que la gente se sienta bien.

A continuación, intentaremos vincular a algunas de las 124 cláusulas que conforman al Contrato Colectivo de Trabajo del Colegio de Bachilleres de Chiapas, por el periodo 2014-2016, con las teorías de la motivación:

Cuadro #2. Vinculación cláusulas del Contrato Colectivo- Teorías de la motivación.

CLÁUSULA	CLÁSICA			C O N T E N I D O			P R O C E S O S						
	TAYLOR-INCENTIVOS-SALARIOS	MAYO- RELACIONES HUMANAS	MCCREGOR-XY-AMENAZA-NECESIDAD	MASLOW- NECESIDAD HUMANA	HERZBERG- BIFACTORIAL	ALDERFER- ERG=MASLOW	MCCLELLAND- MOTIVACIONAL	VROOM- EXPECTATIVAS	ADAMS- EQUIDAD	SKINNER- MODIFICACIÓN CONDOC.	LOCKE- FINALIDADES	CSIKSZENTMIHALYI- FLUJO	THOMAS- MOT. INTRÍNSECA
1				*		*							*
2							*						
5				*			*		*				
8		*		*					*				*
14		*	*					*	*			*	
22-32	*	*		*		*	*	*			*		*
33				*				*	*				
36				*				*	*				*
39	*				*			*	*		*		
41		*		*		*	*	*					*
44,45,46	*				*				*		*		
52			*							*		*	
54				*									
57				*									
61,70		*			*	*							
74				*					*				
75		*		*	*		*		*				
85	*			*					*				
86	*			*					*				
87				*									
88				*			*						
89	*			*		*			*				
90	*	*		*	*	*			*		*	*	*
91	*	*		*	*	*			*		*	*	*

Fuente: Elaboración personal.

Capítulo 4

Metodología del alcance de la investigación

En este capítulo se justifica la metodología de investigación a utilizar en la obtención del objeto de estudio, se determina el método y el tipo de la investigación, formulando la hipótesis de investigación, la selección del universo de investigación y la delimitación de la muestra, seleccionando el diseño y aplicación de los instrumentos de investigación, por último se procesarán, analizarán e interpretarán los resultados.

4.1 Definición del alcance de la investigación

Una vez analizada la investigación es conveniente realizar el siguiente paso que consiste en definir el alcance del estudio. Conforme a lo anterior se entiende que existen tipos de investigación y métodos.

La investigación es un proceso metódico y sistemático dirigido a la solución de problemas o preguntas científicas, mediante la producción de nuevos conocimientos, los cuales constituyen la solución o respuesta a tales interrogantes.

La investigación puede ser de varios tipos, y en tal sentido se puede clasificar de distintas maneras, de acuerdo a: su Fin, se clasifica en Pura y Aplicada, de acuerdo a su Diseño se clasifica en Experimental, Cuasiexperimental y No experimental; de acuerdo a los Datos en Cualitativa, Cuantitativa y mixta; de acuerdo al tiempo en Transversal y Longitudinal; de acuerdo a su Profundidad y Alcance en Descriptiva, Exploratoria, Correlacional y

Explicativa. Esta clasificación adquiere importancia pues el alcance del estudio depende de la estrategia de investigación a utilizar; sin embargo, dada la naturaleza compleja de los fenómenos estudiados, es necesario aplicar no uno, sino una mezcla de diferentes tipos de investigación.

Pura: Cuando sus resultados pretenden aportar beneficios al cuerpo teórico y legal de alguna disciplina científica, al formular nuevas teorías o modificar las existentes, o incrementar los conocimientos científicos

Aplicada: Cuando sus aportes están dirigidos a iluminar la comprensión y/o solución si la requiere de algún fenómeno o aspecto de la realidad perteneciente al dominio de estudio de una disciplina científica en específico. Se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren.

Experimental: El investigador no solo identifica las características que se estudian sino que las controla, las altera o manipula con el fin de observar los resultados, al tiempo que procura evitar que otros factores intervengan en la observación.

Cuasiexperimental: Se utilizan cuando no es posible asignar al azar los sujetos de los grupos de investigación que recibirán tratamiento experimental.

No experimental: Se basa en la observación de los hechos en pleno acontecimiento sin alterar en lo más mínimo ni el entorno ni el fenómeno estudiado.

Cualitativa: Cuando la preponderancia del estudio de los datos se basa en la descripción de los rasgos característicos de los mismos.

Cuantitativa: Cuando la preponderancia del estudio de los datos se basa en la cuantificación y cálculo de los mismos. Consisten en la traducción de fenómenos de la realidad a cifras y símbolos.

Transversal: Cuando el estudio se circunscribe a un momento puntual, un segmento de tiempo durante el año a fin de medir o caracterizar la situación en ese tiempo específico.

Longitudinal: Cuando el estudio amerita el registro y la comparación de datos observados y analizados durante varios años.

Descriptiva: Cuando se señala cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno o evento, cuando se busca especificar las propiedades importantes para medir y evaluar aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a estudiar.

Exploratoria: Cuando no existe un cuerpo teórico abundante sobre el fenómeno observado. Se efectúan, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes. Estos sirven para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos.

Correlacional: Cuando se pretende hacer ver o determinar el grado de relación que pueden tener dos o más variables en una investigación. Se pretende ver si están o no relacionadas con los mismos sujetos y después se analiza la correlación.

Explicativa: Su interés se centra en explicar por qué y en qué condiciones ocurre un fenómeno, o por qué dos o más variables se relacionan. Van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos. Son más

estructuradas que las demás, además de que proporcionan un sentido de entendimiento del fenómeno a que hacen referencia.

Un método es el procedimiento o camino que debe seguirse para llegar a una conclusión o finalidad. Los diferentes tipos de métodos se explican a continuación:

- ▶ **Método Inductivo.** Proceso en el que a partir del estudio de casos particulares, se obtienen conclusiones o leyes universales, que explican o relacionan los fenómenos estudiados.
- ▶ **Método Deductivo.** Consiste en obtener conclusiones particulares a partir de una ley universal.
- ▶ **Método Analítico.** En este método se distinguen los elementos de un fenómeno y se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado.
- ▶ **Método Sintético.** Es un proceso mediante el cual se relacionan hechos aparentemente aislados, y se formula una teoría que unifica los diversos elementos.
- ▶ **Método Dialéctico.** Su característica esencial es el considerar los fenómenos históricos y sociales en continuo movimiento. La realidad no es algo inmutable, sino que está sujeta a una evolución y desarrollo perpetuo. Para estudiar los fenómenos sociales es necesario considerar que la vida comunitaria cambia constantemente y de manera decisiva en todos sus aspectos, ya que la sociedad pasa a través de diferentes etapas, formas de evolución y decadencia.

De acuerdo a lo anterior, el objeto de estudio de la investigación es conocer “El nivel de satisfacción contractual de los trabajadores del Colegio de Bachilleres de Chiapas”. El

método de la investigación es Sintético debido a que se identificarán cláusulas que proporcionen mayor o menor satisfacción desde la percepción de los trabajadores, para establecer propuestas para futuros contratos colectivos.

El tipo de investigación de acuerdo a su fin es aplicada debido a que se recopilará información acerca de la percepción de los efectos del contrato colectivo en los trabajadores, la cual posibilita la elaboración de propuestas en la gestión sindical que beneficien a los trabajadores. Su diseño es no-experimental porque se basa en la observación de los hechos en pleno acontecimiento sin alterar en lo más mínimo ni el entorno ni el fenómeno estudiado, por los datos es mixta ya que implica la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos; así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias con el producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento. En tiempo es transversal debido que se analizarán los resultados en tiempos medibles. Es exploratoria debido a que se podrá indagar sobre el efecto que tiene el contrato colectivo desde la percepción de los trabajadores puesto que el sindicato no cuenta con antecedentes respecto al tema.

4.2 Formulación del supuesto o hipótesis de investigación

Para el resultado de este apartado, resulta necesario mencionar que las hipótesis son la guía para la investigación de estudio y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado, que son formuladas a manera de proposiciones dependiendo del alcance del estudio. Pueden ser generales o precisas e involucrar a dos o más variables. La hipótesis debe referirse a una situación real; las variables o términos deben ser comprensibles,

precisas, lo más concreto posible; la relación entre las variables debe ser clara y verosímil; los términos tienen que ser observables y medibles, así como la relación planteada entre ellos, además las hipótesis requieren estar relacionadas con técnicas disponibles para probarlas.

Existen diversas formas de clasificar las hipótesis, pero aquí solo se hace referencia a la clasificación que resulta apropiada fundamentalmente para el enfoque cuantitativo, y es la siguiente.

 Las hipótesis nulas son, en cierto modo, el reverso de las hipótesis de investigación y constituyen proposiciones acerca de la relación entre variables, solo que sirven para refutar o negar la que afirma la hipótesis de investigación.

 Las hipótesis alternativas como su nombre lo indica, son posibilidades alternas ante la hipótesis de investigación y nula, ofrecen otra descripción o explicación distintas de las que proporcionan estos tipos de hipótesis.

 Las hipótesis estadísticas, son exclusivamente del enfoque cuantitativo y representan la transformación de la hipótesis de investigación, nulas y alternativas en símbolos estadísticos.

 Las hipótesis de investigación se definen como proposiciones tentativas acerca de las posibles relaciones entre dos o más variables.

Las hipótesis de investigación pueden ser:

1. **Descriptivas** de un valor o dato pronosticado, estas hipótesis se utilizan en estudios descriptivos, para intentar predecir un dato o valor en una o más variables que se van a medir u observar, aunque no en todas las investigaciones descriptivas se formulan hipótesis de esta clase.

2. **Correlacionales**, especifican la relación o asociación entre dos o más variables, este tipo de hipótesis alcanzan un nivel predictivo y parcialmente explicativo de diferencias de grupos; se formula en investigaciones cuya finalidad es comparar grupos.

3. **Causales**, que no solamente afirma la o las relaciones entre dos o más variables y la manera en que se manifiestan, sino que además propone un “sentido de entendimiento” de las relaciones y establecen relaciones de causa-efecto.

La hipótesis de investigación causal se divide en dos:

1) **Bivariadas**: en estas se plantea una relación entre una variable independiente y una dependiente.

2) **Multivariada**, que plantean una relación entre diversas variables independientes y variables dependientes.

Para efectos de esta investigación, el tipo de hipótesis a formular es la "Hipótesis de Investigación Causal Bivariada", porque existe una relación de causa-efecto entre la variable independiente y la variable dependiente.

A continuación se formula la hipótesis propuesta para esta investigación.

La hipótesis de este trabajo plantea que conocer el nivel de satisfacción en los trabajadores desde la teoría de la motivación, posibilita la elaboración de propuestas en la gestión sindical que beneficien a los trabajadores.

Identificación de las variables:

➤ Variable Independiente

Efecto de las principales cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, en los trabajadores docentes y administrativos de los Planteles 13 Tuxtla Oriente, 236 Tuxtla Poniente, EMSAD 159 Chiapilla y EMSAD 116 Julián Grajales, del Colegio de Bachilleres de Chiapas.

➤ Variable Dependiente

Nivel de satisfacción de las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo de los trabajadores de Colegio de Bachilleres de Chiapas.

4.3 Selección del universo de investigación y delimitación de la muestra

Se selecciona el universo de investigación y se delimita la muestra representativa para su análisis correspondiente, (universo y muestra) para un mayor entendimiento.

Universo o población es el conjunto de sujetos o elementos que tienen una característica común, observable y susceptible de ser medida respecto a una situación en particular. Un universo puede ser finito cuando tiene dimensiones contables definidas o infinito cuando tiene un número incontable de elementos.

Por otro lado, la muestra es la parte representativa del universo o población a estudiar.

- Las muestras se clasifican en dos tipos: las muestras probabilísticas y las muestras no probabilísticas. En la primera todos los elementos del universo tienen la misma posibilidad de ser elegidos; en la segunda, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra.

El universo sujeto a investigación, está compuesto por los siguientes planteles del Colegio de Bachilleres de Chiapas: Plantel 13 Tuxtla Oriente, Plantel 236 Tuxtla Poniente, Plantel EMSAD 159 Chiapilla y Plantel EMSAD 116 Julián Grajales; conformando un total de 148 trabajadores (Administrativos y Docentes). Cabe mencionar, que el universo es de tipo finito, porque se conoce con exactitud el número de trabajadores.

Sujetos o participantes:

PLANTEL	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	TOTAL
13 Tuxtla Oriente	71	45	116
236 Tuxtla Poniente	14	5	19
EMSAD 159 Chiapilla	5	1	6
EMSAD 116 Julián Grajales	5	2	7
TOTAL	95	53	148

En vista de que este universo está conformado por 148 trabajadores, para el cálculo de la muestra, se empleó la siguiente fórmula:

Fórmula para el cálculo de muestras de población finita

$$n = \frac{Z^2 p q N}{NE^2 + Z^2 p q}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la Población

P: Probabilidad de la variabilidad positiva.

q: Probabilidad de la variabilidad negativa

E: Margen de Precisión o Error

Z: Nivel de confianza

Sustitución de datos

n: ?

N: 148

p: .05

q: .05

E: .05

Z: 1.96

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (148)}{(148) (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)} = 106$$

Para el cálculo de la muestra se consideró un margen de error del .05%, ya que el universo es extenso, porque entre mayor es el margen de error la muestra tiende a ser más pequeña.

Por lo tanto, la muestra de este universo es de 106 trabajadores de los planteles del Colegio de Bachilleres a encuestar.

La muestra fue de 106 (esta cantidad se consideró como 100%) trabajadores, que fueron seleccionados al azar; la cantidad de encuestas se distribuyó de la siguiente manera 69 Docentes (64% de la muestra) y 37 Administrativos (36% de la muestra).

4.4 Selección, diseño y aplicación de las técnicas de investigación

Para continuar primero se explica todo lo relacionado con las características, ventajas y desventajas de las herramientas de investigación a utilizar; después, se seleccionan las más adecuadas de acuerdo al carácter particular de la investigación, además de los formatos diseñados para su aplicación, con el fin de comprobar la hipótesis para dar solución al problema que se investiga a través del cuestionario.

La encuesta por escrito es un instrumento que contiene preguntas cuyas respuestas perfilan las opiniones y valores individuales, cuantifica datos y se interna en la realidad propia. Esta técnica requiere de una sólida preparación en el tema a investigar para su elaboración.

Respecto a la investigación enfocada al “Análisis del Nivel de Satisfacción Contractual de los trabajadores del Colegio de Bachilleres de Chiapas”, los instrumentos pertinentes a utilizar para la recolección de la información que se requiere será el cuestionario que se aplicará a los trabajadores de los planteles antes mencionados.

El universo estuvo constituido por 148 trabajadores y la muestra por 106, con los siguientes criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión.

- Encontrarse en el plantel el día de la aplicación del cuestionario, estar de acuerdo en participar en la investigación. El consentimiento se recogerá de forma verbal antes de comenzar a aplicar el cuestionario.

Criterios de exclusión.

- No encontrarse en el plantel el día que se recogerá la información por ausencias, tardanzas, licencias o enfermedad.

El cuestionario fue contestado en 55 minutos, de forma individual, en su respectiva área de trabajo y con un ambiente favorable. Con los siguientes tiempos:

- ✓ 5 minutos: Se dan instrucciones y brinda buena orientación.
- ✓ 50 minutos: Los Trabajadores llenaron el instrumento.

El cuestionario tiene 25 ítems en total, con 23 para la adquisición de información y 2 para análisis y propuesta personal, donde se marcó con una cruz el ítem que el trabajador al leerlo se sentía más cerca del acuerdo y dejaron en blanco el ítem en que el trabajador no estaba de acuerdo o no contaba con una opinión.

El cuestionario permite conocer aspectos relevantes del nivel de satisfacción de los trabajadores acerca del contrato colectivo de trabajo al cual están sujetos. Está compuesto por afirmaciones, con diversas opciones de respuesta cada una, para que entre ellas el trabajador seleccione la opción que mejor represente lo que piensa acerca del tema a investigar.

El propósito del cuestionario es identificar como percibe el trabajador los efectos del contrato colectivo de trabajo, con la finalidad de proponer recomendaciones útiles que fomenten la motivación, eficacia y satisfacción del trabajador.

A continuación, se presenta el cuestionario que fue aplicado en la presente investigación, con el objeto de corroborar la validez de la hipótesis de investigación causal bivariada propuesta anteriormente.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN CAMPUS I



Cuestionario dirigido al personal que labora en el Colegio de Bachilleres de Chiapas.

Objetivo: Conocer el nivel de satisfacción contractual de los trabajadores.

INSTRUCCIONES: Si usted NO es docente inicie a partir de la pregunta número 5, de lo contrario inicie con la pregunta número 1, marcando la respuesta que corresponda según el caso. Coloque una x dentro del paréntesis en la respuesta que considere apropiada.

1.- Durante el pasado proceso de otorgamiento de plazas de jornada, ¿resultado promovido?

Si ()

No ()

2.- En caso de que su respuesta haya sido afirmativa, ¿Qué beneficios ha obtenido?

() Económico () Seguridad laboral () Horas de fortalecimiento () Otros

3.- ¿En caso de que su respuesta a la pregunta número uno haya sido afirmativo, ha tenido alguna desventaja?, como puede ser:

() No haberse re categorizado de acuerdo a lo que marca el Contrato Colectivo de Trabajo () Afectación económica () Incremento de trabajo de tipo administrativo () Otra

4.- En caso de no contar con la plaza, ¿Qué tan importante es para usted el que le otorguen la plaza de jornada?

☐ Muy importante ☐ Poco importante ☐ Nada importante

5.- ¿Considera que, los requisitos que se estipulan en el Contrato Colectivo para obtener un cambio de Categoría se cumplen a cabalidad?

☐ Siempre ☐ Algunas veces ☐ Nunca se cumplen

6.- ¿El número de plazas administrativas o docentes, basado en las necesidades de su plantel que menciona la cláusula 35, le permite tener expectativas de crecimiento o desarrollo profesional?

☐ Si ☐ No ☐ Poco

7.- ¿Qué tan importante, es la cláusula 36, la cual refiere que en el plantel se contratará personal de nuevo ingreso, solamente si no existe el recurso humano dentro del centro de trabajo?

☐ Mucho ☐ Poco ☐ Nada

8.- ¿Considera usted, que el número de horas asignadas a su jornada laboral, según la cláusula 39, son adecuadas para lograr un óptimo desempeño?

☐ Totalmente de acuerdo ☐ Me es indiferente ☐ En desacuerdo

9.- ¿Considera que los cursos impartidos o promovidos por el Colegio de Bachilleres de Chiapas, según las clausulas 41 y 42, son de utilidad para su práctica laboral?

☐ Siempre ☐ A veces ☐ Nunca

10.- ¿Considera que con la impartición de un curso por año, cumple con sus expectativas como trabajador del Colegio de Bachilleres?

☐ Siempre ☐ Algunas Veces ☐ Nunca

11.- ¿Cuándo ha tenido que trabajar horas adicionales a su jornada laboral, usted ha obtenido?

☐ Reposición de Tiempo ☐ Permisos Especiales
☐ Incentivo Económico ☐ Nada ☐ Otros

12.- ¿Ha sido usted afectado por acumulación de retardos en sus horas de ingreso a su jornada de trabajo?

☐ Siempre ☐ En ocasiones ☐ Nunca

13.- ¿Considera apropiado el descanso de sábado y domingo, por los 5 días de trabajo, para satisfacer sus necesidades sociales?

☐ Si ☐ No ☐ Poco

14.- ¿Está de acuerdo con el número de días de vacaciones y de descanso intersemestral, para satisfacer sus necesidades sociales?

☐ Siempre ☐ En ocasiones ☐ Nunca

15.- ¿Los días de licencia extraordinaria con goce de salario, de acuerdo a su antigüedad en la institución, cumplen con sus expectativas?

☐ Si cumplen

☐ No cumplen

☐ Algunas Veces

16.- ¿Ha solicitado licencia, para seguir carreras o estudios específicos de interés para el COBACH o el Sindicato?

☐ Si

☐ No

☐ Pocas veces

17.- ¿Le fue concedida la licencia solicitada de acuerdo a la pregunta anterior?

Si ☐

No ☐

18.- ¿ Cómo calificaría los porcentajes de incremento a la prima de antigüedad, como son: a los 5 años, 10 y 11%, según sea administrativo o docente; 2% acumulable por cada año hasta llegar a los 20, y a partir de los 21, un 2.5% hasta llegar a los 30, último factor que se mantendrá hasta llegar a la pensión?

☐ Bueno

☐ Malo

☐ Regular

19.- ¿Cómo considera los 60 días de aguinaldo, más los pagos adicionales que otorga la institución al final del año?

☐ Excesivos

☐ Adecuados

☐ Insuficientes

20.- ¿Considera que el pago de marcha que se otorga a los familiares del trabajador fallecido, es suficiente para proteger a su familia de acuerdo a lo siguiente: Administrativos con hasta 10 años de servicio, 8.5 meses de salario tabular; de más de 10 y menos de 20, 10.5 meses; y de 20 años en adelante 11.5 ; docentes con hasta 10 años de servicio, 10 meses de salario tabular; de más de 10 y menos de 20, 11 meses; y de 20 años en adelante 12 meses de salario tabular?

☐ Suficiente

☐ Poco suficiente

☐ Insuficiente

21.- ¿Le parece importante, que su cónyuge y sus hijos puedan tener libre ingreso y exención de pago como alumnos del Colegio de Bachilleres?

☐ Muy importante

☐ Poco importante

☐ Nada importante

22.- ¿Cuánta importancia tiene para usted contar con un contrato colectivo, cuya titularidad corresponde al SUICOBACH?

☐ Mucha

☐ Poca

☐ Ninguna

23.- ¿Considera suficientes los motivos para conceder licencia con goce de salario, como son: Estudios, Congresos, Comisiones sindicales, cuidados maternos, examen profesional, fallecimiento de un familiar, matrimonio, trámite de pensión, onomástico, cuidados paternales, etc.?

☐ Si

☐ No

☐ Poco

24.- De acuerdo a la pregunta anterior, ¿Qué otro motivo cree usted que debería incluirse para que le sea concedida dicha licencia?_____

25.- En términos generales, ¿Qué opina usted acerca de las cláusulas plasmadas en el Contrato Colectivo de Trabajo?: _____

¡Gracias por su colaboración!

4.5 Procesamiento de resultados

En esta sección se presenta la tabulación estadística y la representación gráfica de los resultados obtenidos de cada una de las preguntas que comprenden el cuestionario aplicado a los trabajadores de los siguientes planteles: Plantel 13 Tuxtla Oriente, Plantel 236 Tuxtla Poniente, Plantel EMSAD 159 Chiapilla y Plantel EMSAD 116 Julián Grajales. Cabe señalar, que la tabulación estadística consiste en presentar de forma resumida los resultados obtenidos, tanto en cantidades como en porcentajes correspondientes a cada una de las respuestas, habiendo realizado antes el conteo de dichas respuestas. Por su parte, la representación gráfica permite visualizar de forma clara y correcta el contenido de la tabulación estadística a través de una gráfica.

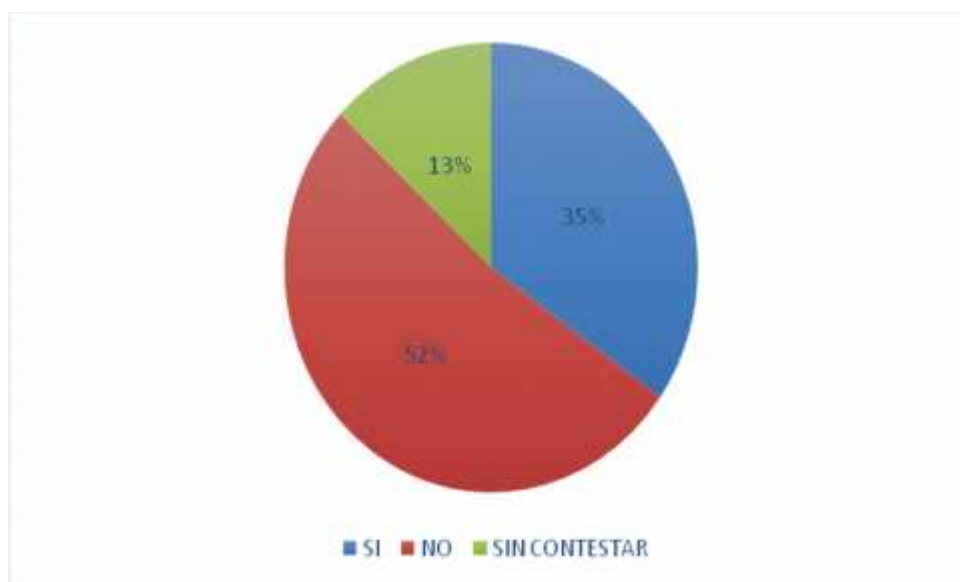
TABLAS Y GRÁFICAS DE DOCENTES

1.- Durante el pasado proceso de otorgamiento de plazas de jornada, ¿resulto promovido?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
SI	24	34.8
NO	36	52.2
SIN CONTESTAR	9	13.0
TOTAL	69	100.0

b) Representación gráfica.

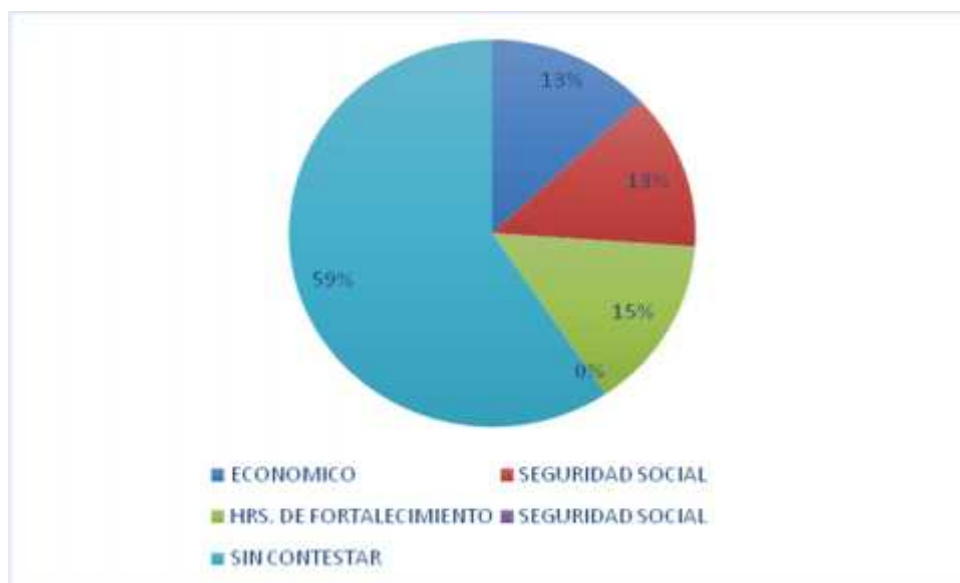


2.- En caso de que su respuesta haya sido afirmativa, ¿Qué beneficios ha obtenido?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
ECONÓMICO	9	13.0
SEGURIDAD SOCIAL	9	13.0
HORAS DE FORTALECIMIENTO	10	14.5
OTROS	0	0.0
SIN CONTESTAR	41	59.4
TOTAL	69	100.0

b) Representación gráfica.



3.- ¿En caso de que su respuesta a la pregunta número uno haya sido afirmativa, ha tenido alguna desventaja?, como puede ser:

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
NO RECATEGORIZADO	12	17.4
AFECTACIÓN ECONÓMICA	6	8.7
INCREMENTO DE TRABAJO	9	13.0
OTRAS		0.0
SIN CONTESTAR	42	60.9
TOTAL	69	100.0

b) Representación gráfica.



4.- En caso de no contar con la plaza, ¿Qué tan importante es para usted el que le otorguen la plaza de jornada?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
MUY IMPORTANTE	49	71.2
POCO IMPORTANTE	20	28.8
NADA IMPORTANTE	0	0.0
SIN CONTESTAR	0	0.0
TOTAL	69	100.0

b) Representación gráfica.

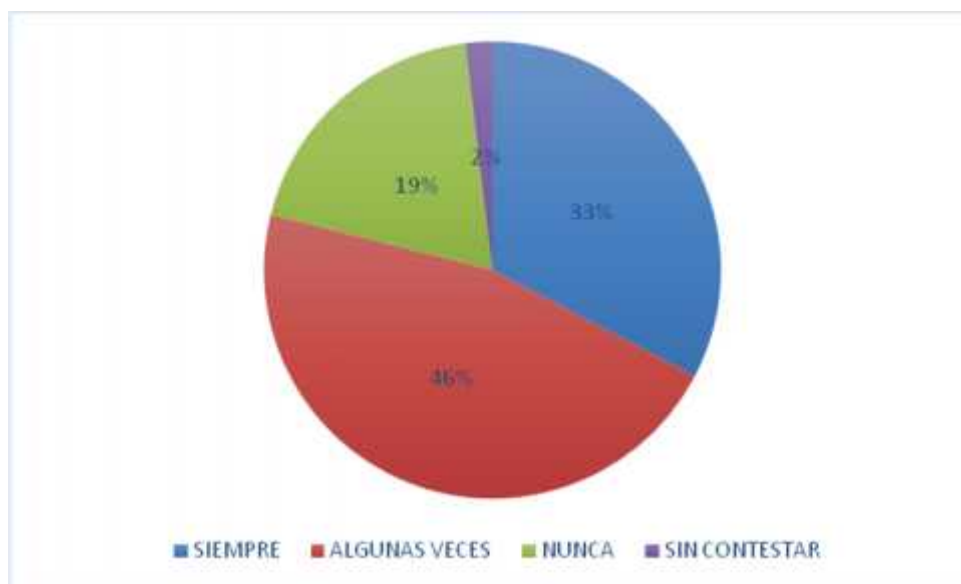


5.- ¿Considera que, los requisitos que se estipulan en el Contrato Colectivo para obtener un cambio de Categoría se cumplen a cabalidad?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
SIEMPRE	23	32.7
ALGUNAS VECES	32	46.2
NUNCA	13	19.2
SIN CONTESTAR	1	1.9
TOTAL	69	100.0

b) Representación gráfica.

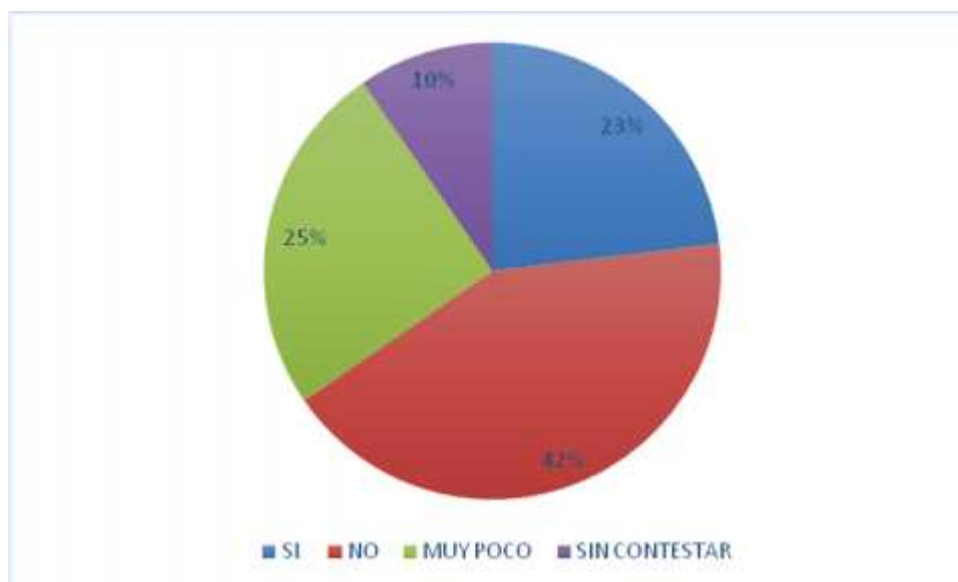


6.- ¿El número de plazas administrativas o docentes, basado en las necesidades de su plantel que menciona la cláusula 35, le permite tener expectativas de crecimiento o desarrollo profesional?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
SI	16	23.1
NO	29	42.3
MUY POCO	17	25.0
SIN CONTESTAR	7	9.6
TOTAL	69	100.0

b) Representación gráfica.

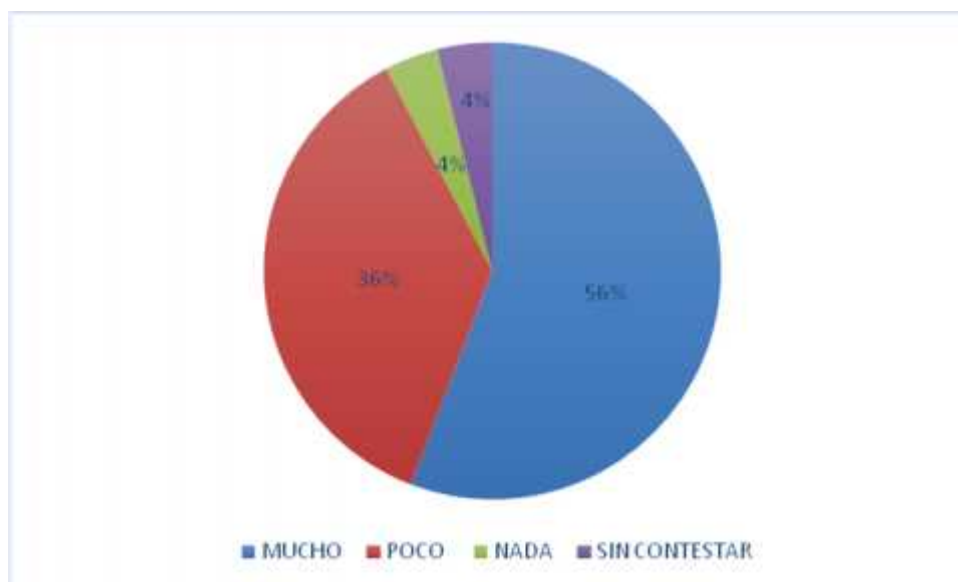


7.- ¿Qué tan importante, es la cláusula 36, la cual refiere que en el plantel se contratará personal de nuevo ingreso, solamente si no existe el recurso humano dentro del centro de trabajo?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
MUCHO	38	55.8
POCO	25	36.6
NADA	3	3.8
SIN CONTESTAR	3	3.8
TOTAL	69	100.0

b) Representación gráfica.

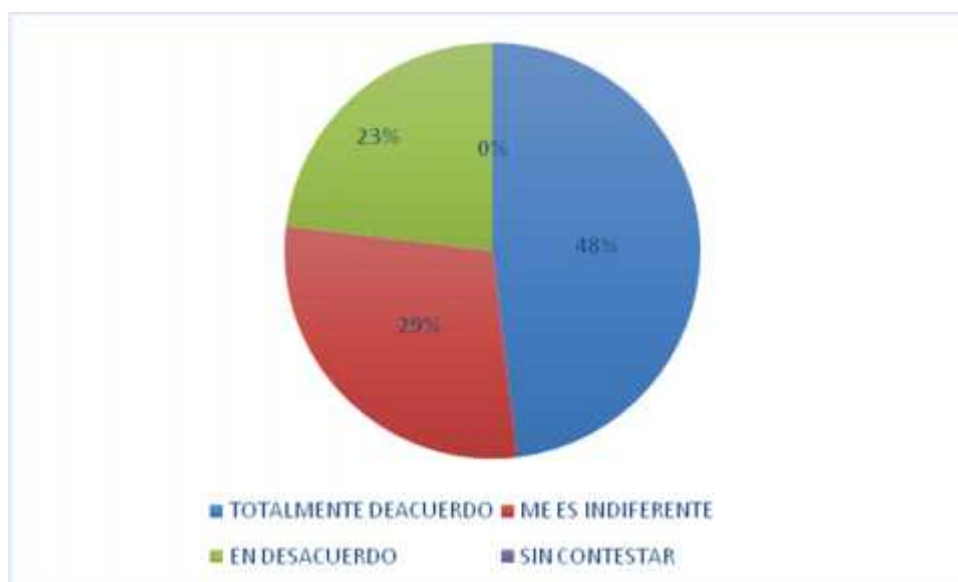


8.- ¿Considera usted, que el número de horas asignadas a su jornada laboral, según la cláusula 39, son adecuadas para lograr un óptimo desempeño?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
TOTALMENTE DE ACUERDO	33	48.1
ME ES INDIFERENTE	20	28.8
EN DESACUERDO	16	23.1
SIN CONTESTAR	0	0.0
TOTAL	69	100.0

b) Representación gráfica.

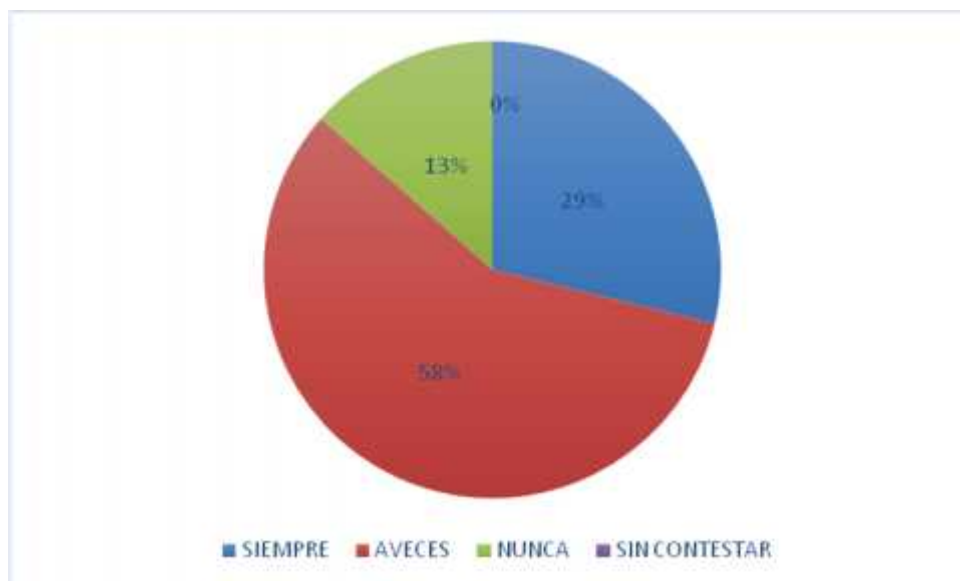


9.- ¿Considera que los cursos impartidos o promovidos por el Colegio de Bachilleres de Chiapas, según las clausulas 41 y 42, son de utilidad para su práctica laboral?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
SIEMPRE	20	28.8
A VECES	40	57.7
NUNCA	9	13.5
SIN CONTESTAR	0	0.0
TOTAL	69	100.0

b) Representación gráfica.

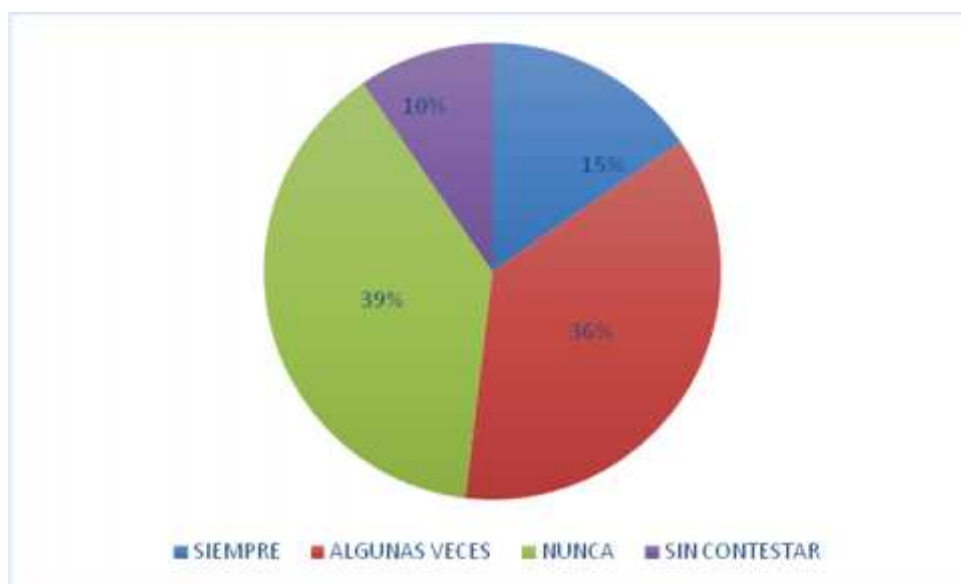


10.- ¿Considera que con la impartición de un curso por año, se cumple con sus expectativas como trabajador del Colegio de Bachilleres?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
SIEMPRE	11	15.4
ALGUNAS VECES	25	36.5
NUNCA	26	38.5
SIN CONTESTAR	7	9.6
TOTAL	69	100.0

b) Representación gráfica.

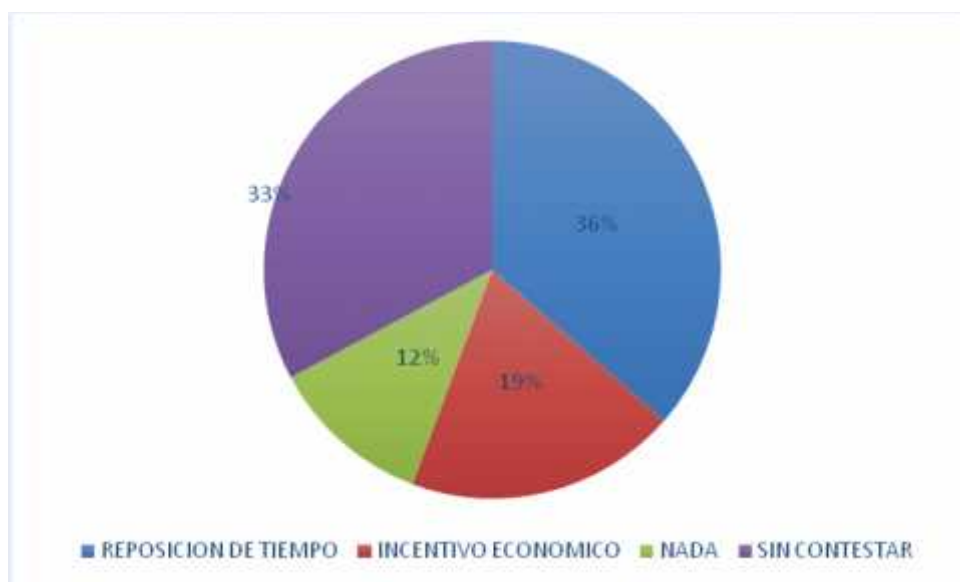


11.- ¿Cuándo ha tenido que trabajar horas adicionales a su jornada laboral, usted ha obtenido?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
REPOSICIÓN DE TIEMPO	25	36.5
INCENTIVO ECONÓMICO	13	19.3
NADA	8	11.5
SIN CONTESTAR	23	32.7
TOTAL	69	100.0

b) Representación gráfica.

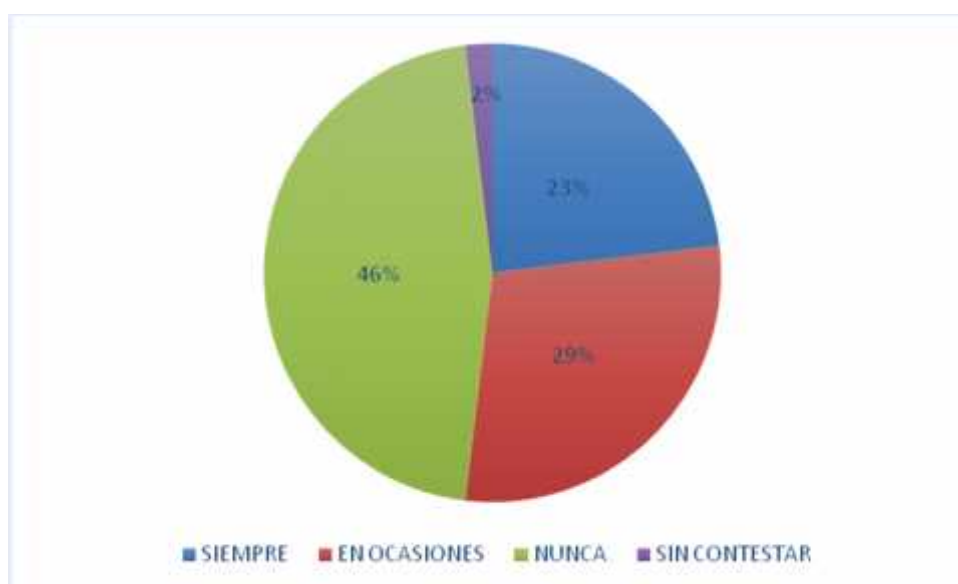


12.- ¿Ha sido usted afectado por acumulación de retardos en sus horas de ingreso a su jornada de trabajo?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
SIEMPRE	16	23.1
EN OCASIONES	20	28.8
NUNCA	32	46.2
SIN CONTESTAR	1	1.9
TOTAL	69	100.0

b) Representación gráfica.

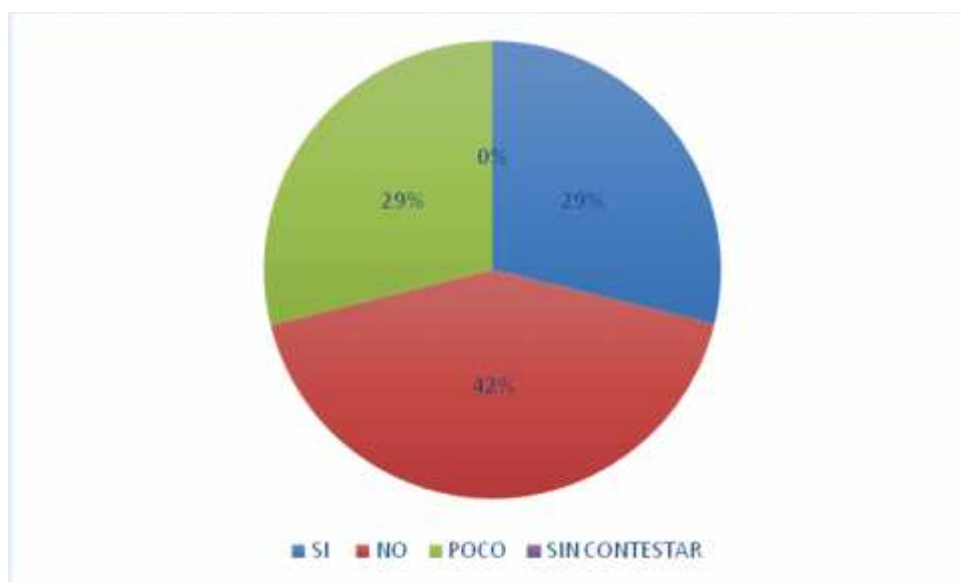


13.- ¿Considera apropiado el descanso de sábado y domingo, por los 5 días de trabajo, para satisfacer sus necesidades sociales?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
SI	20	28.8
NO	29	42.4
POCO	20	28.8
SIN CONTESTAR	0	0.0
TOTAL	69	100.0

b) Representación gráfica.

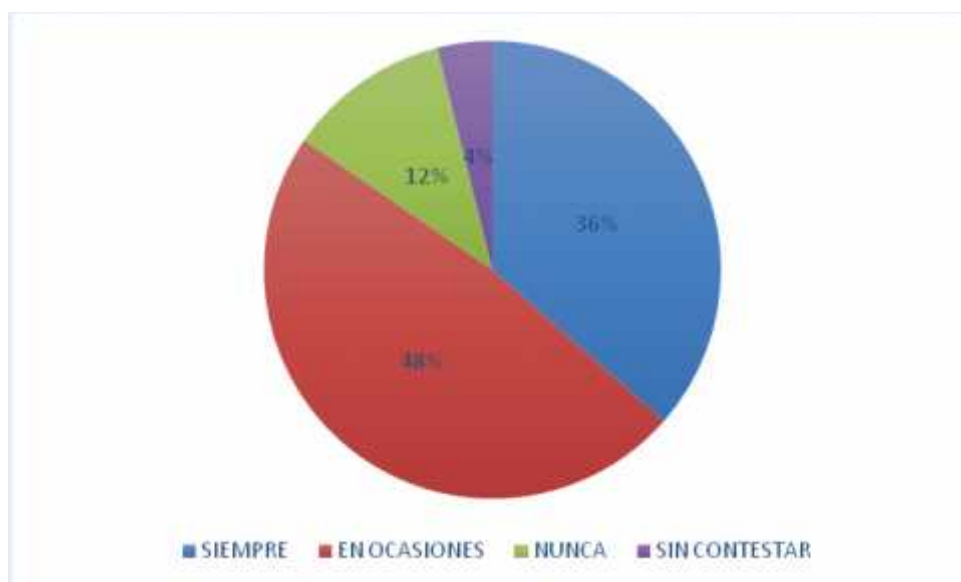


14.- ¿Está de acuerdo con el número de días de vacaciones y de descanso intersemestral, para satisfacer sus necesidades sociales?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
SIEMPRE	25	36.5
EN OCASIONES	33	48.2
NUNCA	8	11.5
SIN CONTESTAR	3	3.8
TOTAL	69	100.0

b) Representación gráfica.

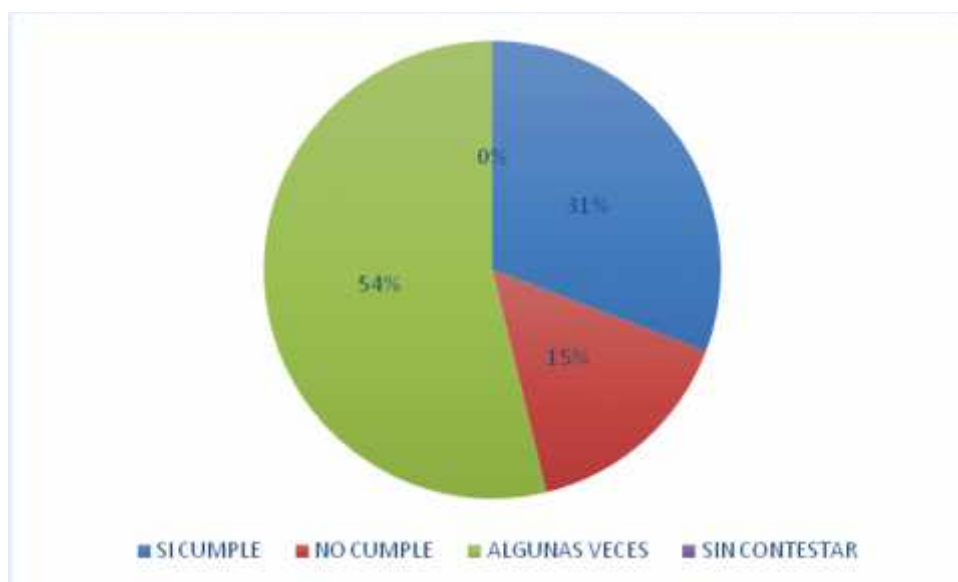


15.- ¿Los días de licencia extraordinaria con goce de salario, de acuerdo a su antigüedad en la institución, cumplen con sus expectativas?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
SI CUMPLE	21	30.8
NO CUMPLE	11	15.4
ALGUNAS VECES	37	53.8
SIN CONTESTAR	0	0.0
TOTAL	69	100.0

b) Representación gráfica.

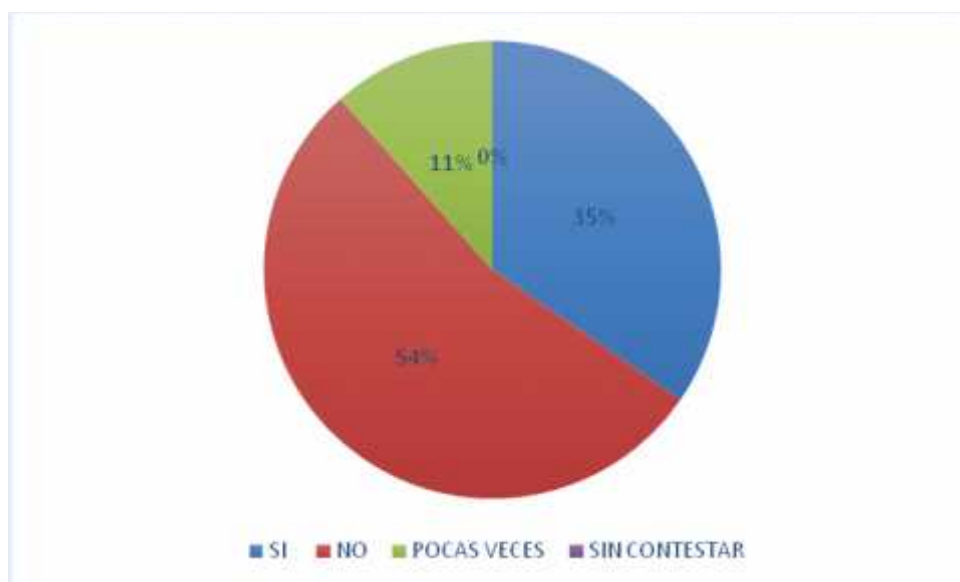


16.- ¿Ha solicitado licencia, para seguir carreras o estudios específicos de interés para el COBACH o el Sindicato?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
SI	24	34.6
NO	37	53.8
POCAS VECES	8	11.6
SIN CONTESTAR	0	0.0
TOTAL	69	100.0

b) Representación gráfica.

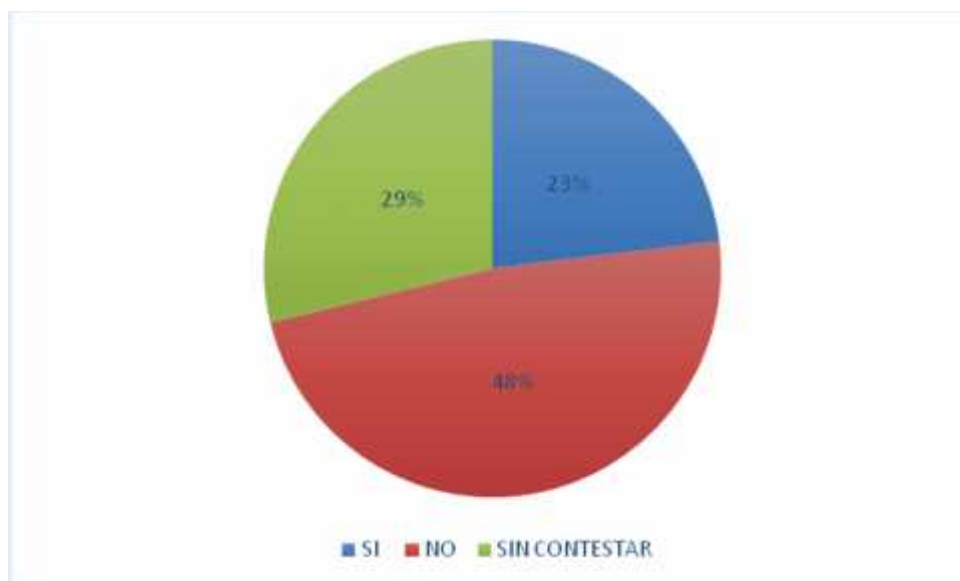


17.- ¿Le fue concedida la licencia solicitada de acuerdo a la pregunta anterior?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
SI	16	23.1
NO	33	48.1
SIN CONTESTAR	20	28.8
TOTAL	69	100.0

b) Representación gráfica.



18.- ¿ Cómo calificaría los porcentajes de incremento a la prima de antigüedad, como son: a los 5 años, 10 y 11% según sea administrativo o docente, 2% acumulable por cada año hasta llegar a los 20, y a partir de los 21, un 2.5% hasta llegar a los 30, último factor que se mantendrá hasta llegar a la pensión?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
BUENO	13	19.2
MALO	25	36.5
REGULAR	31	44.3
SIN CONTESTAR	0	0.0
TOTAL	69	100.0

b) Representación gráfica.

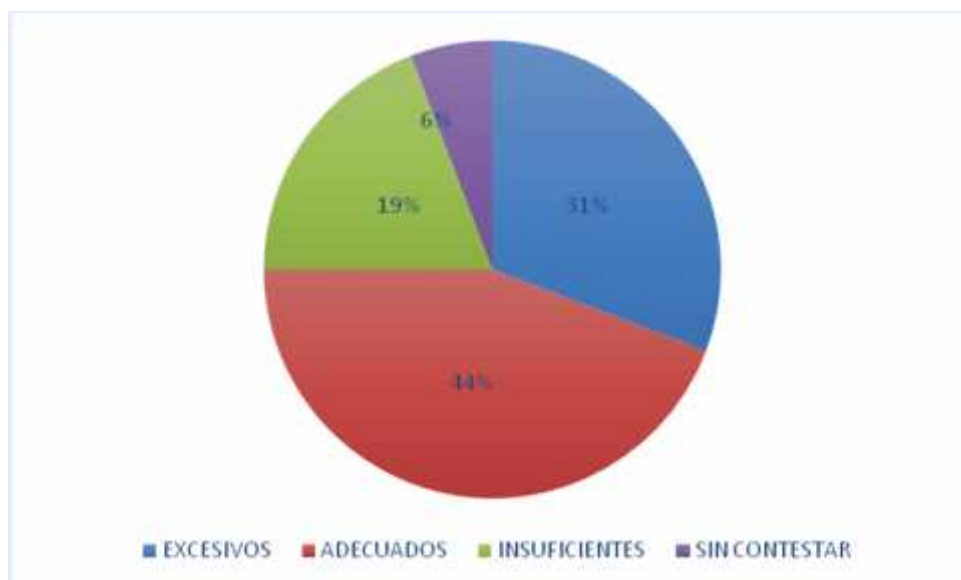


19.- ¿Cómo considera los 60 días de aguinaldo, más los pagos adicionales que otorga la institución al final del año?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
EXCESIVOS	21	30.8
ADECUADOS	31	44.2
INSUFICIENTES	13	19.2
SIN CONTESTAR	4	5.8
TOTAL	69	100.0

b) Representación gráfica.

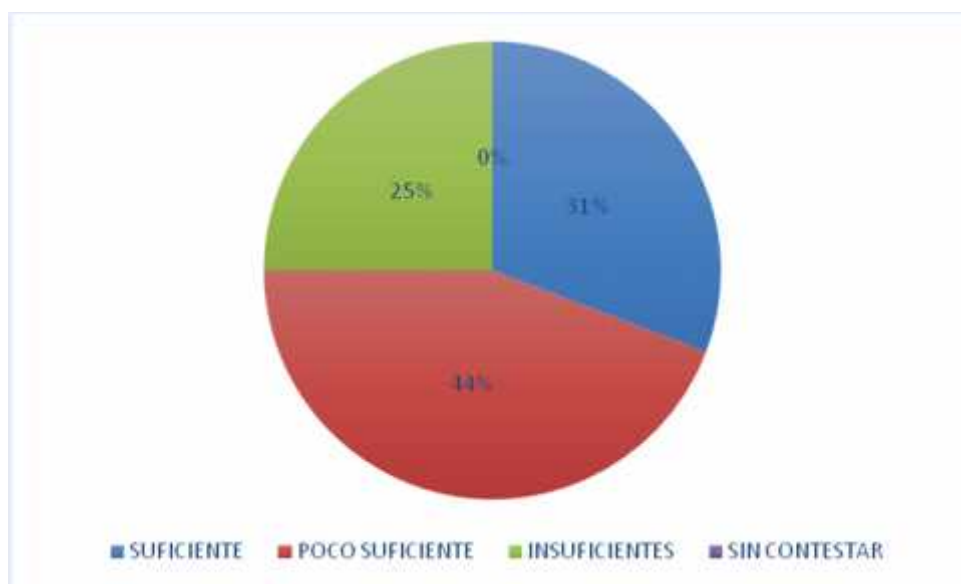


20.- ¿Considera que el pago de marcha que se otorga a los familiares del trabajador fallecido, es suficiente para proteger a su familia de acuerdo a lo siguiente: Administrativos con hasta 10 años de servicio, 8.5 meses de salario tabular; de más de 10 y menos de 20, 10.5 meses; y de 20 años en adelante 11.5 ; docentes con hasta 10 años de servicio, 10 meses de salario tabular; de más de 10 y menos de 20, 11 meses; y de 20 años en adelante 12 meses de salario tabular?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
SUFICIENTE	26	30.8
POCO SUFICIENTE	30	44.2
INSUFICIENTES	13	25.0
SIN CONTESTAR	0	0.0
TOTAL	69	100.0

b) Representación gráfica.



21.- ¿Le parece importante, que su cónyuge y sus hijos puedan tener libre ingreso y exención de pago como alumnos del Colegio de Bachilleres?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
MUY IMPORTANTE	29	42.3
POCO IMPORTANTE	23	32.7
NADA IMPORTANTE	12	17.3
SIN CONTESTAR	5	7.7
TOTAL	69	100.0

b) Representación gráfica.

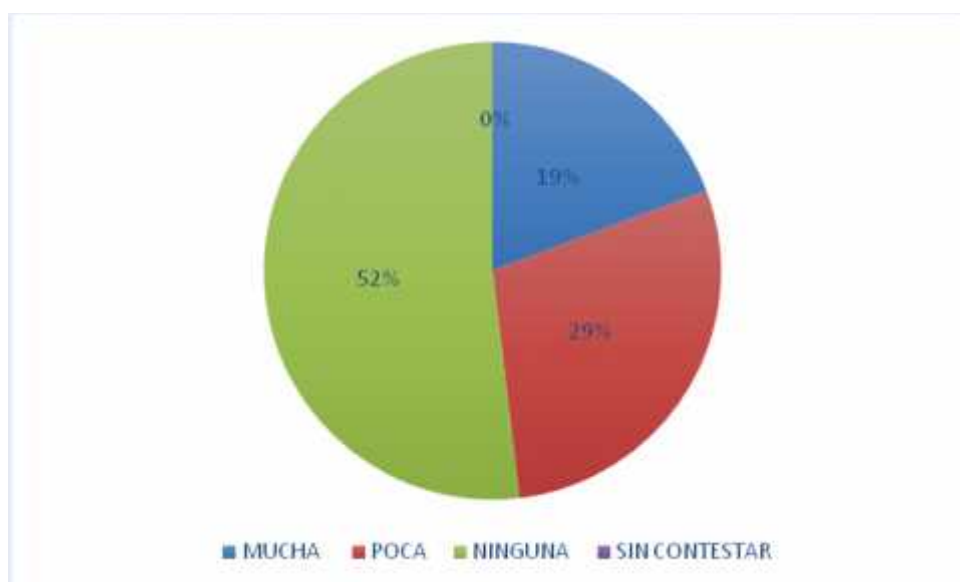


22.- ¿Cuánta importancia tiene para usted contar con un contrato colectivo, cuya titularidad corresponde al SUICOBACH?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
MUCHA	13	19.3
POCA	20	28.8
NINGUNA	36	51.9
SIN CONTESTAR	0	0.0
TOTAL	69	100.0

b) Representación gráfica.

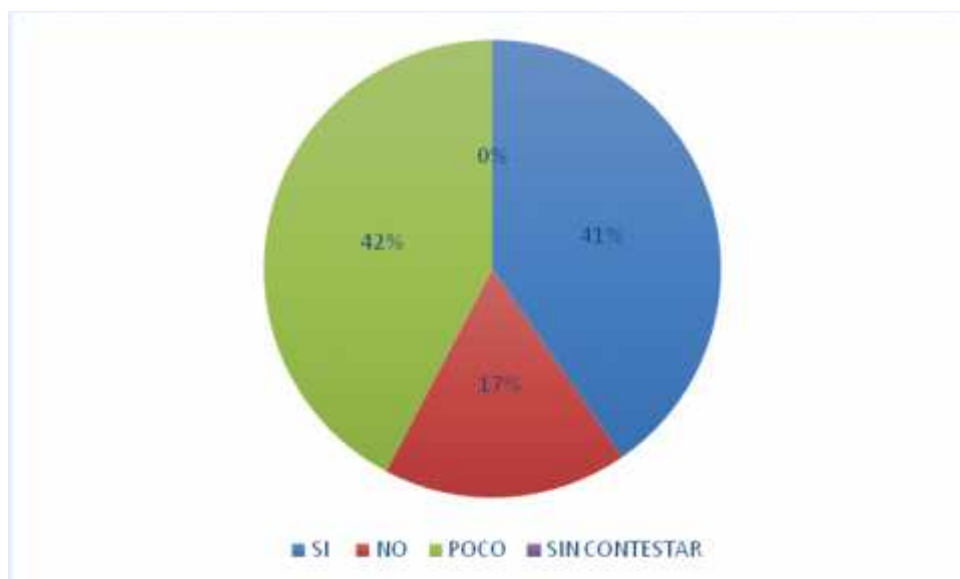


23.- ¿Considera suficientes los motivos para conceder licencia con goce de salario, como son: Estudios, Congresos, Comisiones sindicales, cuidados maternos, examen profesional, fallecimiento de un familiar, matrimonio, trámite de pensión, onomástico, cuidados paternos, etc.?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
SI	28	40.4
NO	12	17.3
POCO	29	42.3
SIN CONTESTAR	0	0.0
TOTAL	69	100.0

b) Representación gráfica.



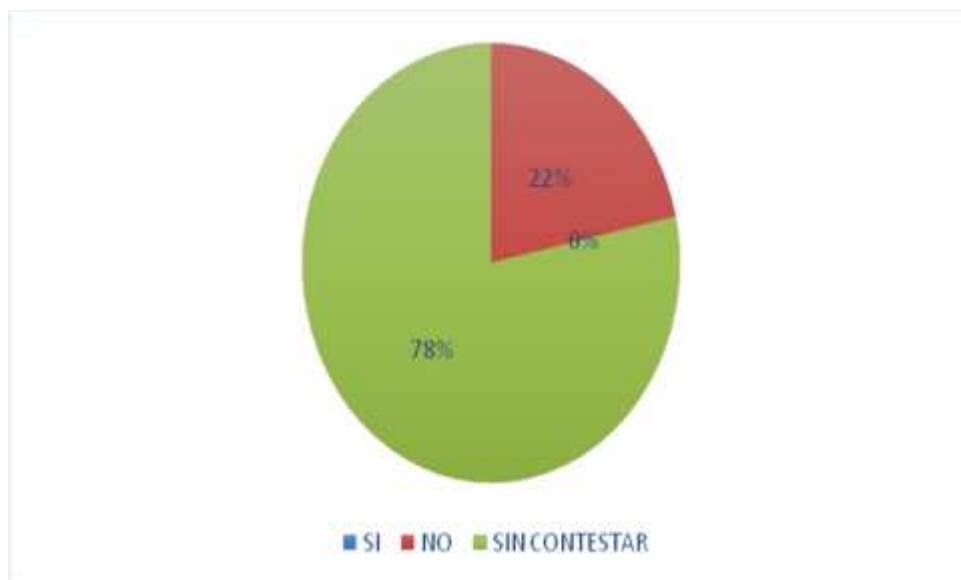
TABLAS Y GRÁFICAS DE ADMINISTRATIVOS

1.- Durante el pasado proceso de otorgamiento de plazas de jornada, ¿resulto promovido?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
SI	8	21.6
NO		
SIN CONTESTAR	29	78.4
TOTAL	37	100.0

b) Representación gráfica.

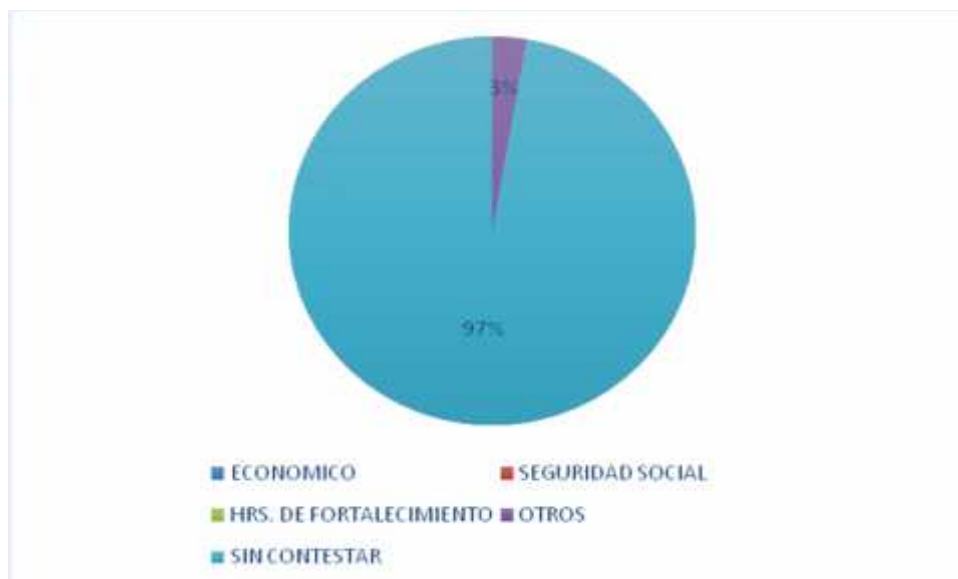


2.- En caso de que su respuesta haya sido afirmativa, ¿Qué beneficios ha obtenido?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
ECONÓMICO	0	0.0
SEGURIDAD SOCIAL	1	2.7
HORAS DE FORTALECIMIENTO	0	0.0
OTROS	0	0.0
SIN CONTESTAR	36	97.3
TOTAL	37	100.0

b) Representación gráfica.

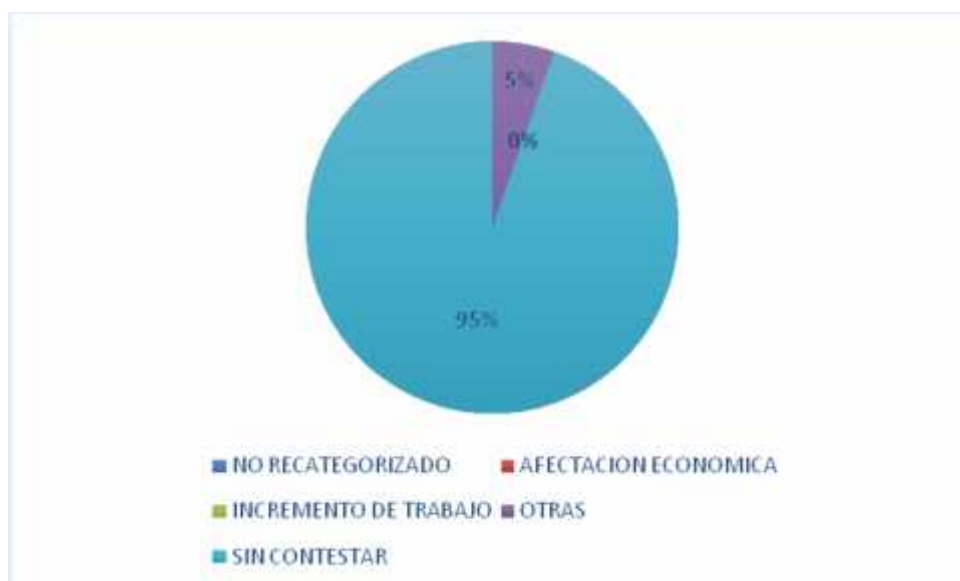


3.- ¿En caso de que su respuesta a la pregunta número uno haya sido afirmativo, ha tenido alguna desventaja?, como puede ser:

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
NO RECATEGORIZADO	2	5.4
AFECTACIÓN CONÓMICA	0	0.0
INCREMENTO DE TRABAJO	0	0.0
OTRAS	0	0.0
SIN CONTESTAR	35	94.6
TOTAL	37	100.0

b) Representación gráfica.



4.- En caso de no contar con la plaza, ¿Qué tan importante es para usted el que le otorguen la plaza de jornada?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
MUY IMPORTANTE	3	8.1
POCO IMPORTANTE	6	16.2
NADA IMPORTANTE	2	5.4
SIN CONTESTAR	26	70.3
TOTAL	37	100.0

b) Representación gráfica.

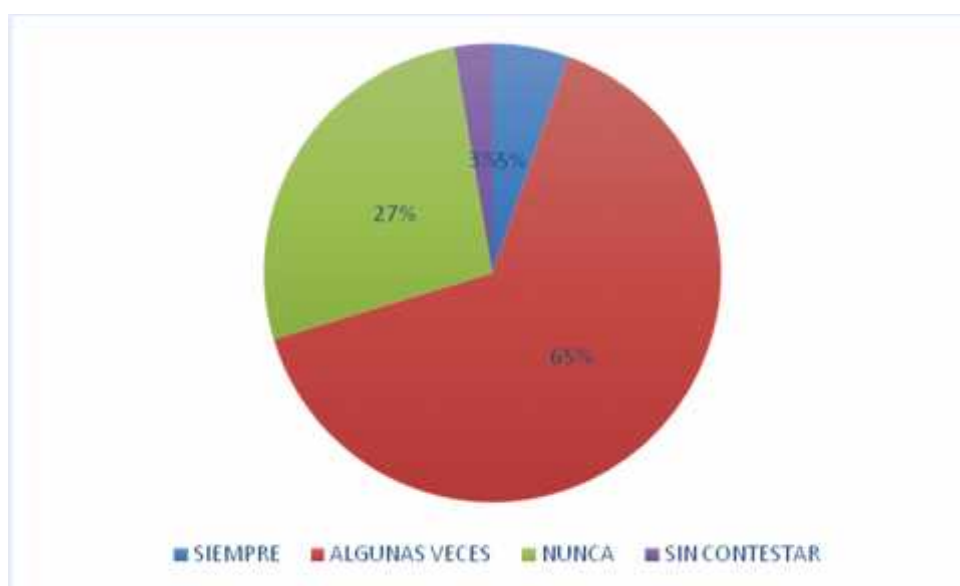


5.- ¿Considera que, los requisitos que se estipulan en el Contrato Colectivo para obtener un cambio de Categoría se cumplen a cabalidad?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
SIEMPRE	2	5.4
ALGUNAS VECES	24	64.9
NUNCA	10	27.0
SIN CONTESTAR	1	2.7
TOTAL	37	100.0

b) Representación gráfica.

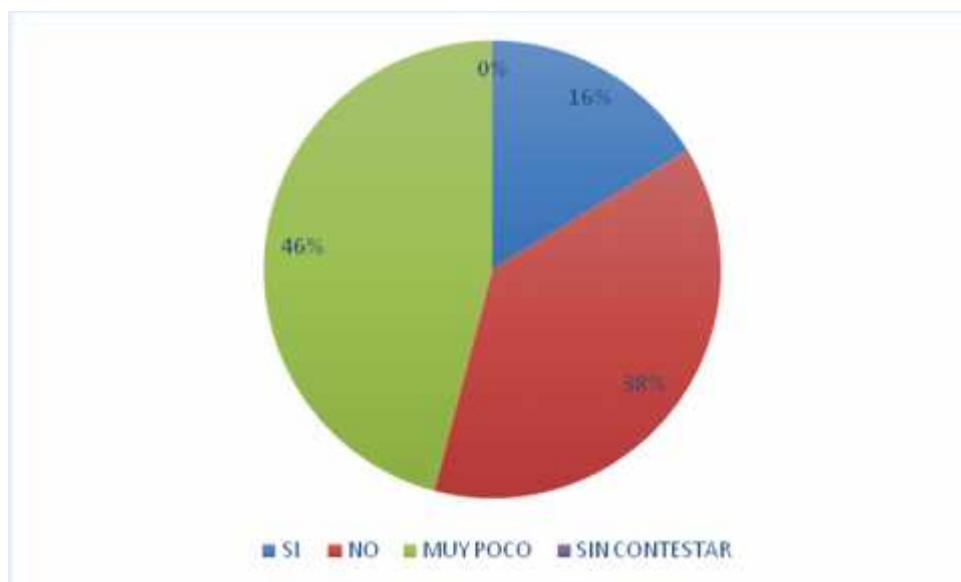


6.- ¿El número de plazas administrativas o docentes, basado en las necesidades de su plantel que menciona la cláusula 35, le permite tener expectativas de crecimiento o desarrollo profesional?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
SI	6	16.2
NO	14	37.8
MUY POCO	17	45.9
SIN CONTESTAR	0	0.0
TOTAL	37	100.0

b) Representación gráfica.

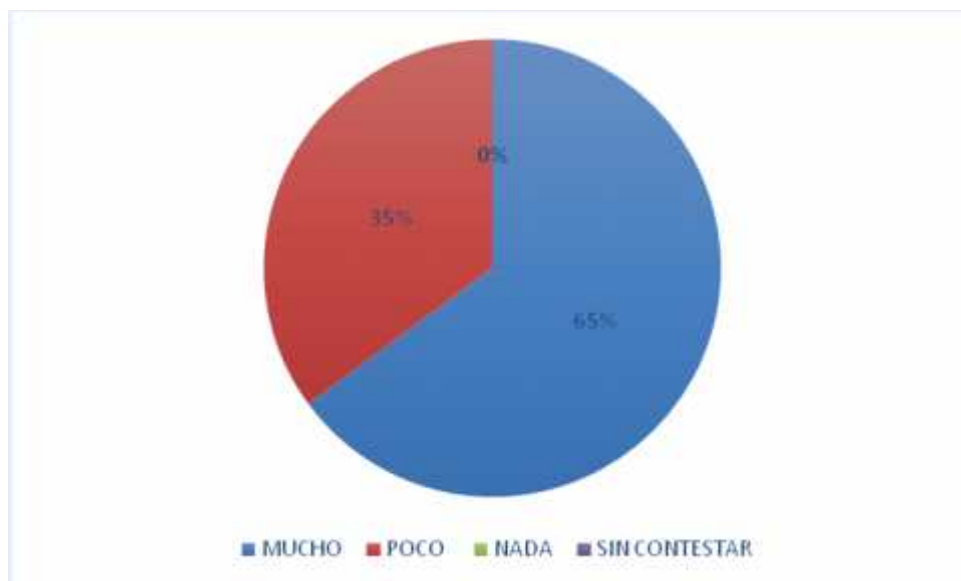


7.- ¿Qué tan importante, es la cláusula 36, la cual refiere que en el plantel se contratará personal de nuevo ingreso, solamente si no existe el recurso humano dentro del centro de trabajo?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
MUCHO	24	64.9
POCO	13	35.1
NADA	0	0.0
SIN CONTESTAR	0	0.0
TOTAL	37	100.0

b) Representación gráfica.



8.- ¿Considera usted, que el número de horas asignadas a su jornada laboral, según la cláusula 39, son adecuadas para lograr un óptimo desempeño?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
TOTALMENTE DE ACUERDO	14	37.8
ME ES INDIFERENTE	19	51.4
EN DESACUERDO	4	10.8
SIN CONTESTAR	0	0.0
TOTAL	37	100.0

b) Representación gráfica.

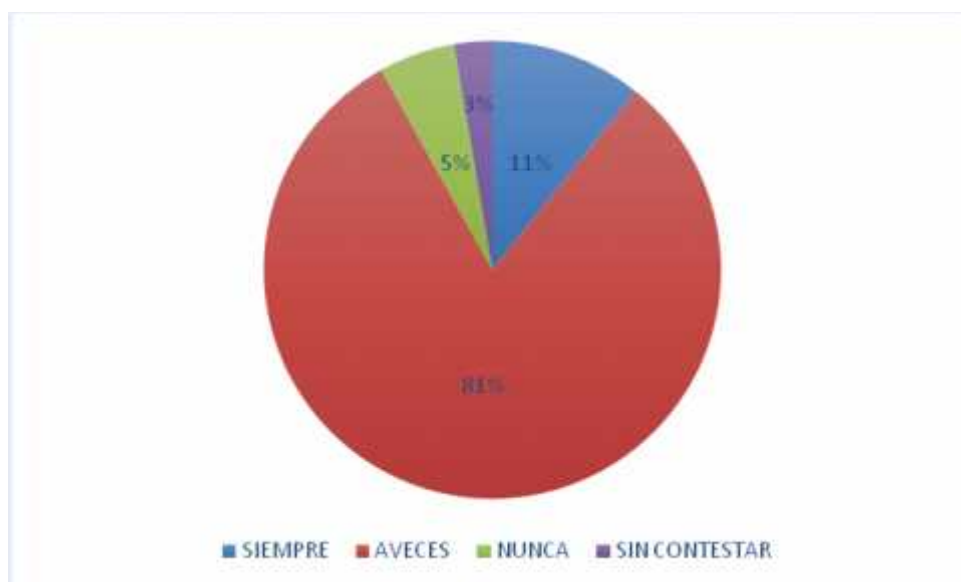


9.- ¿Considera que los cursos impartidos o promovidos por el Colegio de Bachilleres de Chiapas, según las clausulas 41 y 42, son de utilidad para su práctica laboral?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
SIEMPRE	4	10.8
A VECES	30	81.1
NUNCA	2	5.4
SIN CONTESTAR	1	2.7
TOTAL	37	100.0

b) Representación gráfica.

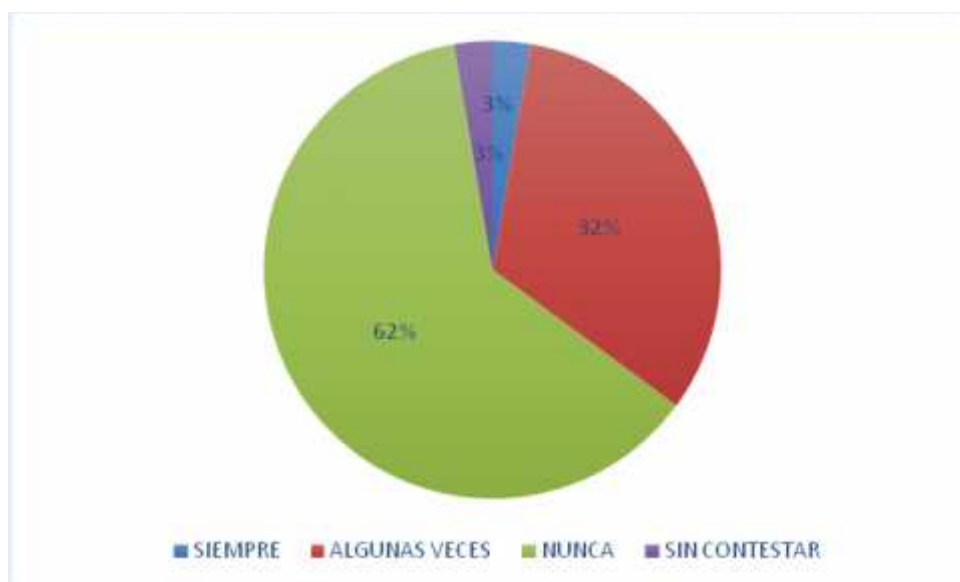


10.- ¿Considera que con la impartición de un curso por año, se cumple con sus expectativas como trabajador del Colegio de Bachilleres?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
SIEMPRE	1	2.7
ALGUNAS VECES	12	32.4
NUNCA	23	62.2
SIN CONTESTAR	1	2.7
TOTAL	37	100.0

b) Representación gráfica.

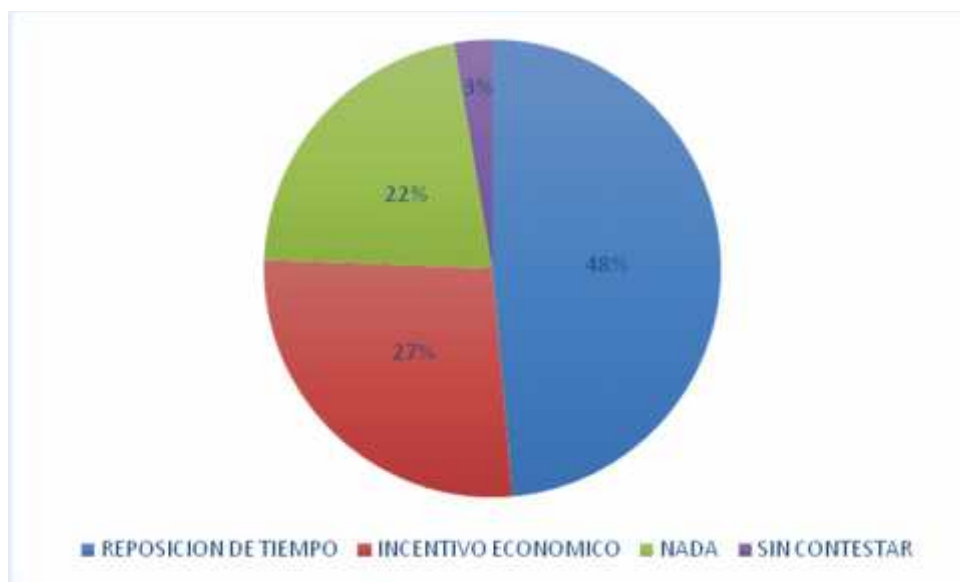


11.- ¿Cuándo ha tenido que trabajar horas adicionales a su jornada laboral, usted ha obtenido?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
REPOSICIÓN DE TIEMPO	18	48.6
INCENTIVO ECONÓMICO	10	27.0
NADA	8	21.6
SIN CONTESTAR	1	2.7
TOTAL	37	100.0

b) Representación gráfica.

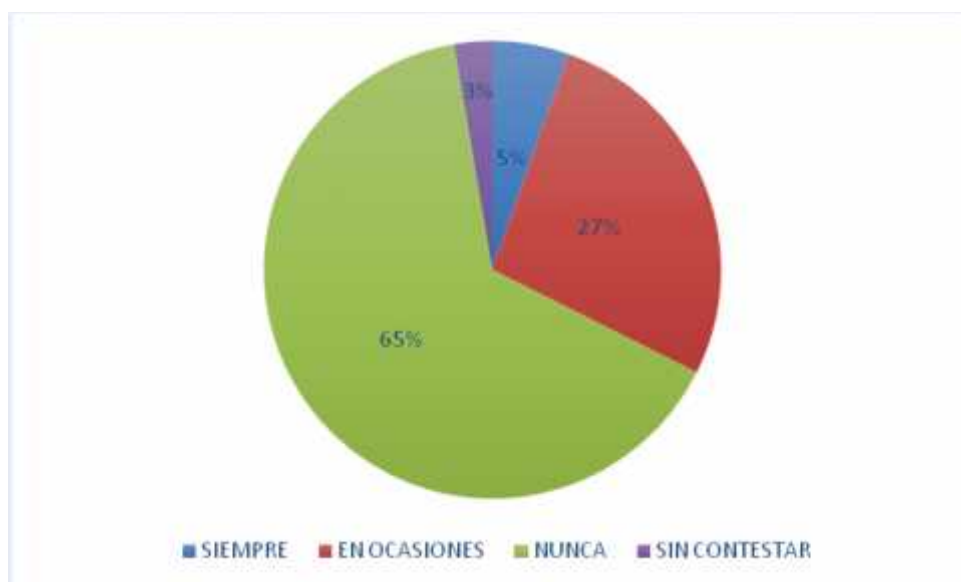


12.- ¿Ha sido usted afectado por acumulación de retardos en sus horas de ingreso a su jornada de trabajo?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
SIEMPRE	2	5.4
EN OCASIONES	10	27.0
NUNCA	24	64.9
SIN CONTESTAR	1	2.7
TOTAL	37	100.0

b) Representación gráfica.

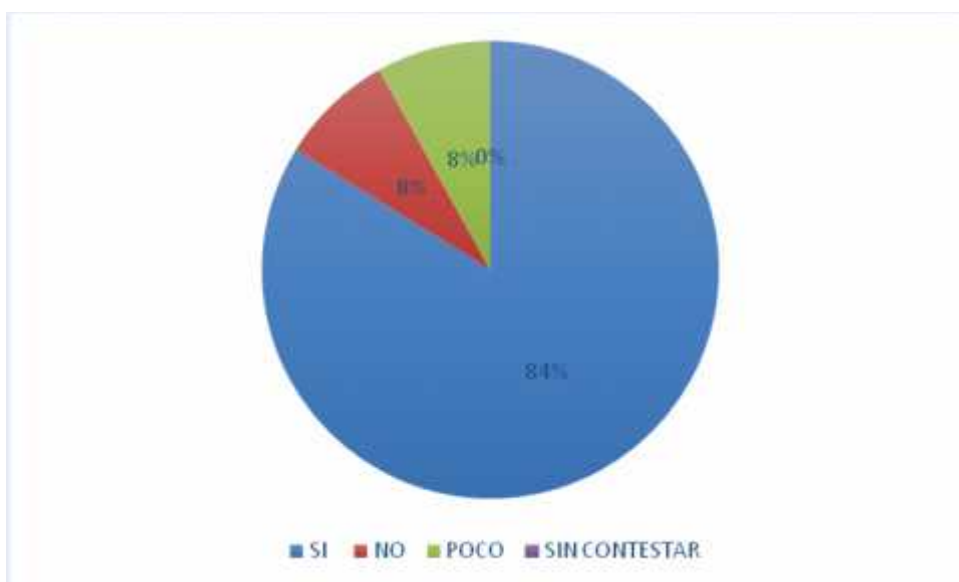


13.- ¿Considera apropiado el descanso de sábado y domingo, por los 5 días de trabajo, para satisfacer sus necesidades sociales?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
SI	31	83.8
NO	3	8.1
POCO	3	8.1
SIN CONTESTAR	0	0.0
TOTAL	37	100.0

b) Representación gráfica.

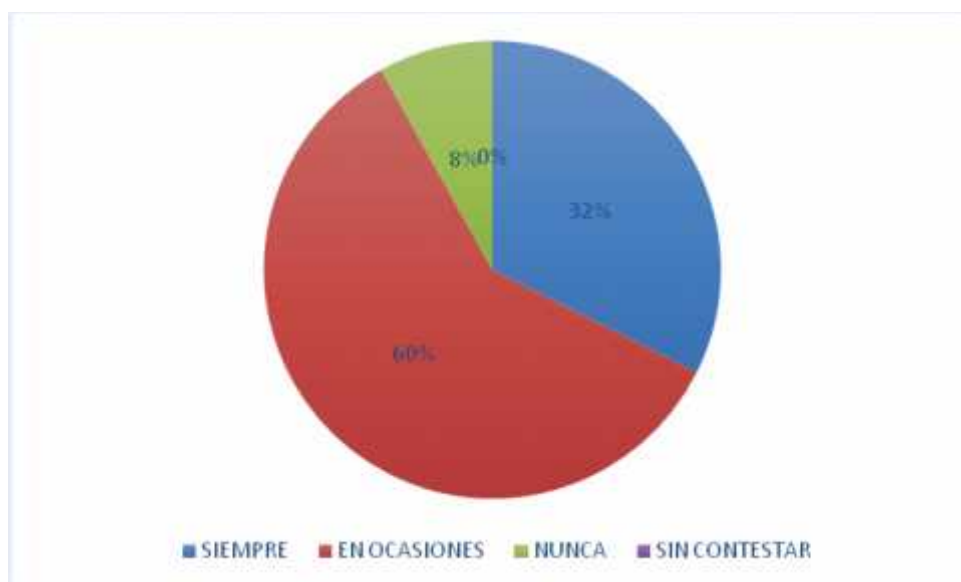


14.- ¿Está de acuerdo con el número de días de vacaciones y de descanso intersemestral, para satisfacer sus necesidades sociales?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
SIEMPRE	12	32.4
EN OCASIONES	22	59.5
NUNCA	3	8.1
SIN CONTESTAR	0	0.0
TOTAL	37	100.0

b) Representación gráfica.

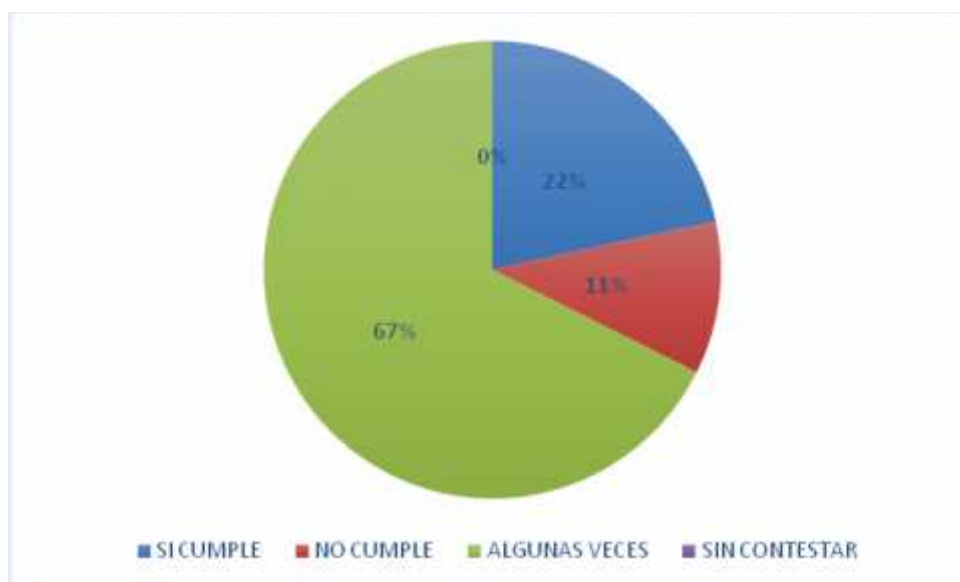


15.- ¿Los días de licencia extraordinaria con goce de salario, de acuerdo a su antigüedad en la institución, cumplen con sus expectativas?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
SI CUMPLE	8	21.6
NO CUMPLE	4	10.8
ALGUNAS VECES	25	67.6
SIN CONTESTAR	0	0.0
TOTAL	37	100.0

b) Representación gráfica.

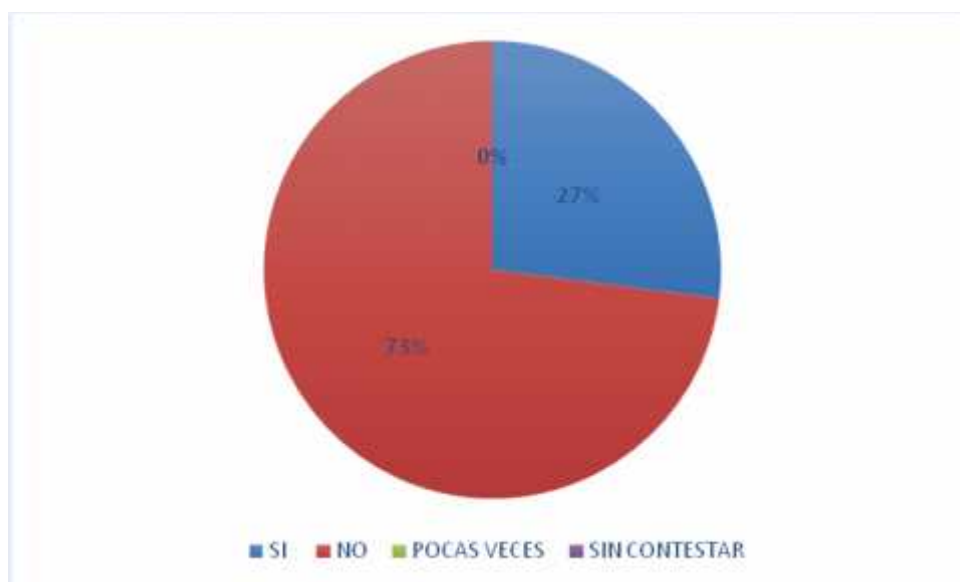


16.- ¿Ha solicitado licencia, para seguir carreras o estudios específicos de interés para el COBACH o el Sindicato?

a) Tabulación estadística

Opciones de respuesta	Q	%
SI	10	27.0
NO	27	73.0
POCAS VECES	0	0.0
SIN CONTESTAR	0	0.0
TOTAL	37	100.0

b) Representación gráfica.

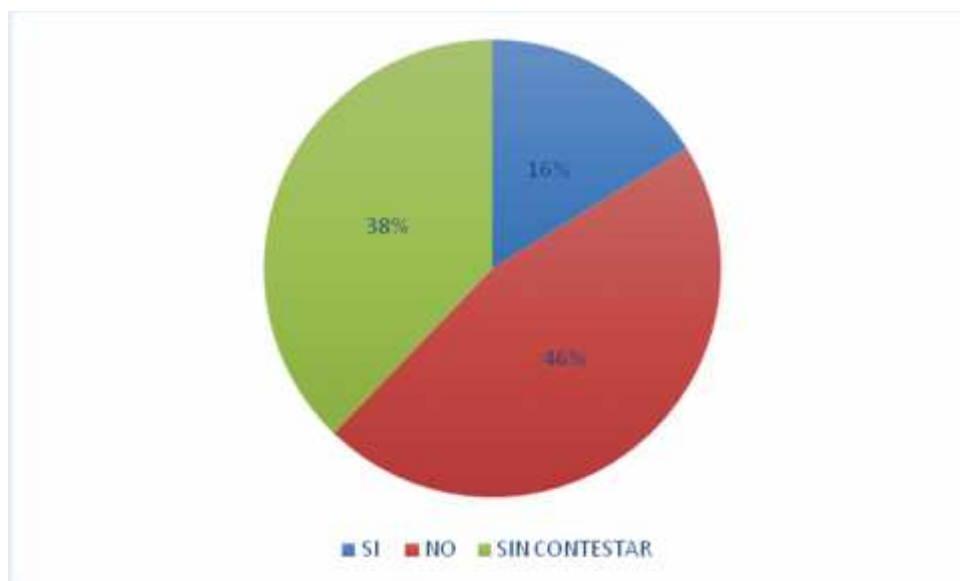


17.- ¿Le fue concedida la licencia solicitada de acuerdo a la pregunta anterior?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
SI	6	16.2
NO	17	46
SIN CONTESTAR	14	37.8
TOTAL	37	100.0

b) Representación gráfica.

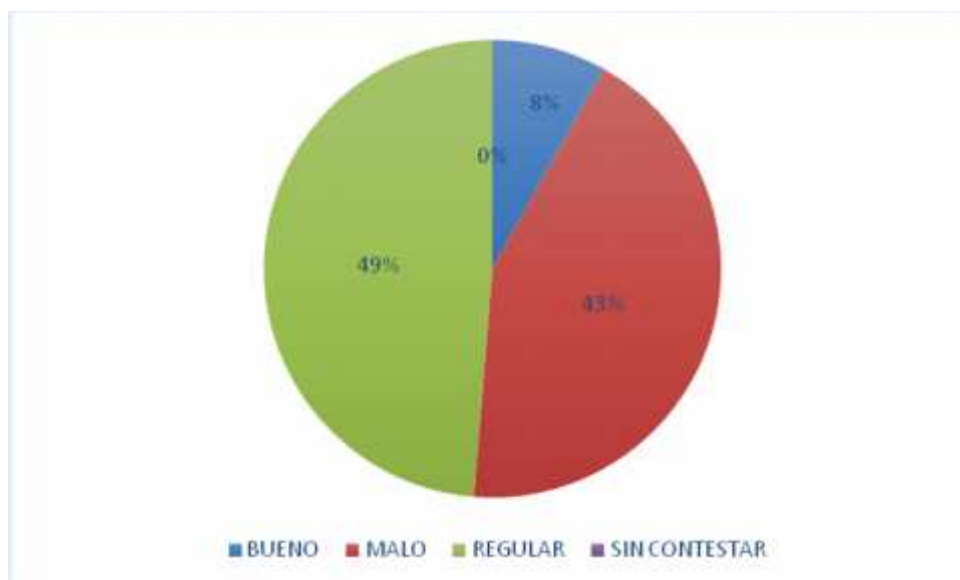


18.- ¿ Cómo calificaría los porcentajes de incremento a la prima de antigüedad, como son: a los 5 años,10 y 11% según sea administrativo o docente, 2% acumulable por cada año hasta llegar a los 20, y a partir de los 21, un 2.5% hasta llegar a los 30, último factor que se mantendrá hasta llegar a la pensión?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
BUENO	3	8.1
MALO	16	43.2
REGULAR	18	48.6
SIN CONTESTAR	0	0.0
TOTAL	37	100.0

b) Representación gráfica.

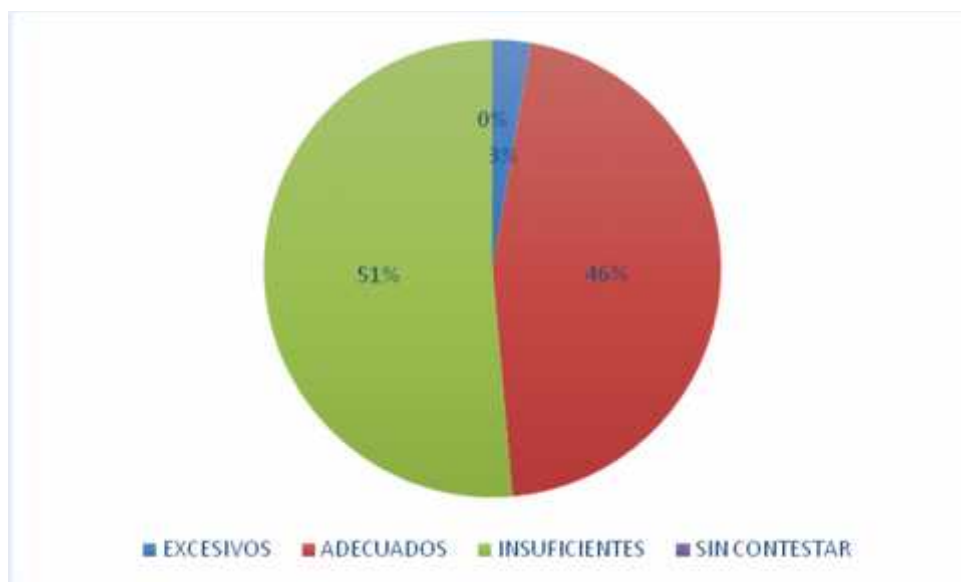


19.- ¿Cómo considera los 60 días de aguinaldo, más los pagos adicionales que otorga la institución al final del año?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
EXCESIVOS	1	2.7
ADECUADOS	17	45.9
INSUFICIENTES	19	51.4
SIN CONTESTAR	0	0.0
TOTAL	37	100.0

b) Representación gráfica.

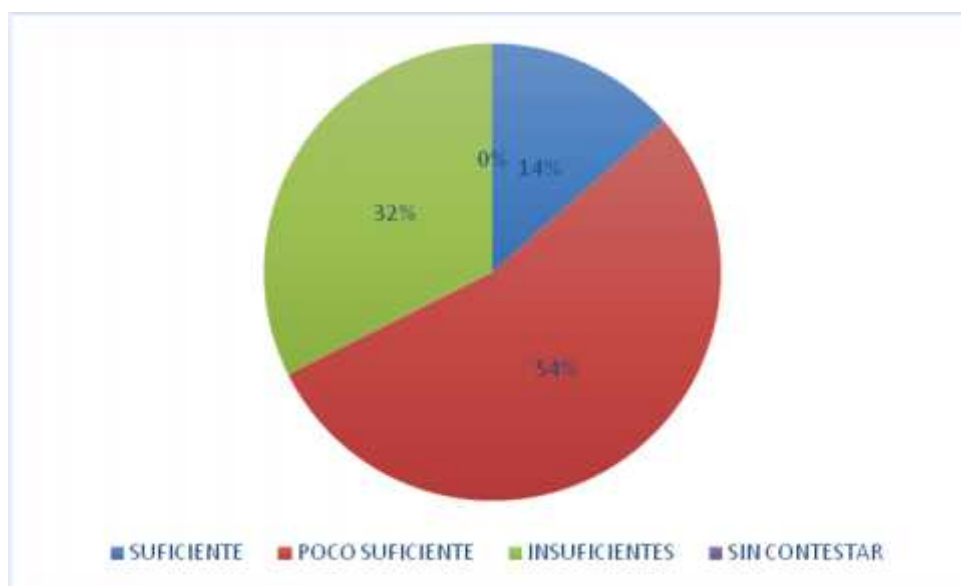


20.- ¿Considera que el pago de marcha que se otorga a los familiares del trabajador fallecido, es suficiente para proteger a su familia de acuerdo a lo siguiente: Administrativos con hasta 10 años de servicio, 8.5 meses de salario tabular; de más de 10 y menos de 20, 10.5 meses; y de 20 años en adelante 11.5 ; docentes con hasta 10 años de servicio, 10 meses de salario tabular; de más de 10 y menos de 20, 11 meses; y de 20 años en adelante 12 meses de salario tabular?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
SUFICIENTE	5	13.5
POCO SUFICIENTE	20	54.1
INSUFICIENTES	12	32.4
SIN CONTESTAR	0	0.0
TOTAL	37	100.0

b) Representación gráfica.



21.- ¿Le parece importante, que su cónyuge y sus hijos puedan tener libre ingreso y exención de pago como alumnos del Colegio de Bachilleres?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
MUY IMPORTANTE	17	45.9
POCO IMPORTANTE	18	48.6
NADA IMPORTANTE	2	5.4
SIN CONTESTAR	0	0.0
TOTAL	37	100.0

b) Representación gráfica.

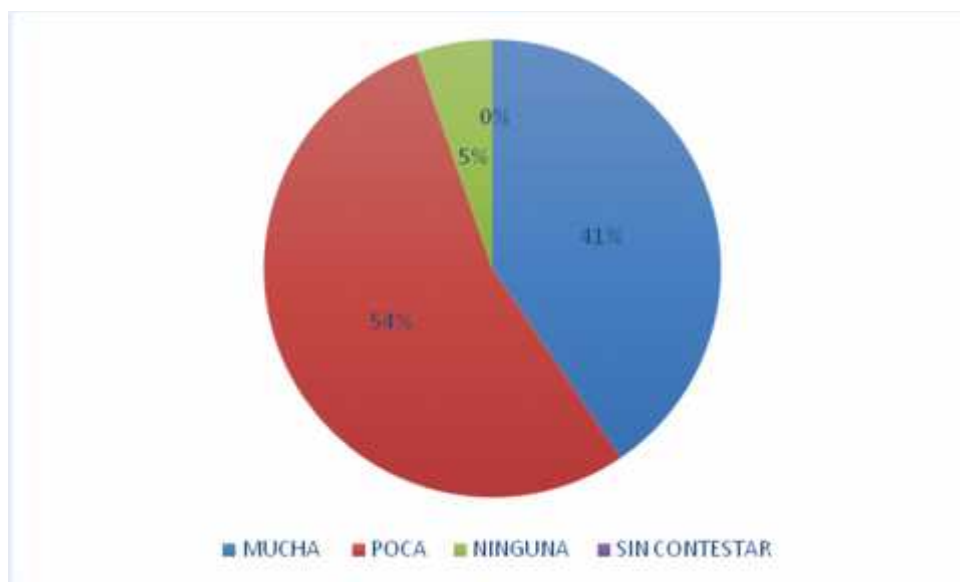


22.- ¿Cuánta importancia tiene para usted contar con un contrato colectivo, cuya titularidad corresponde al SUICOBACH?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
MUCHA	15	40.5
POCA	20	54.1
NINGUNA	2	5.4
SIN CONTESTAR	0	0.0
TOTAL	37	100.0

b) Representación gráfica.

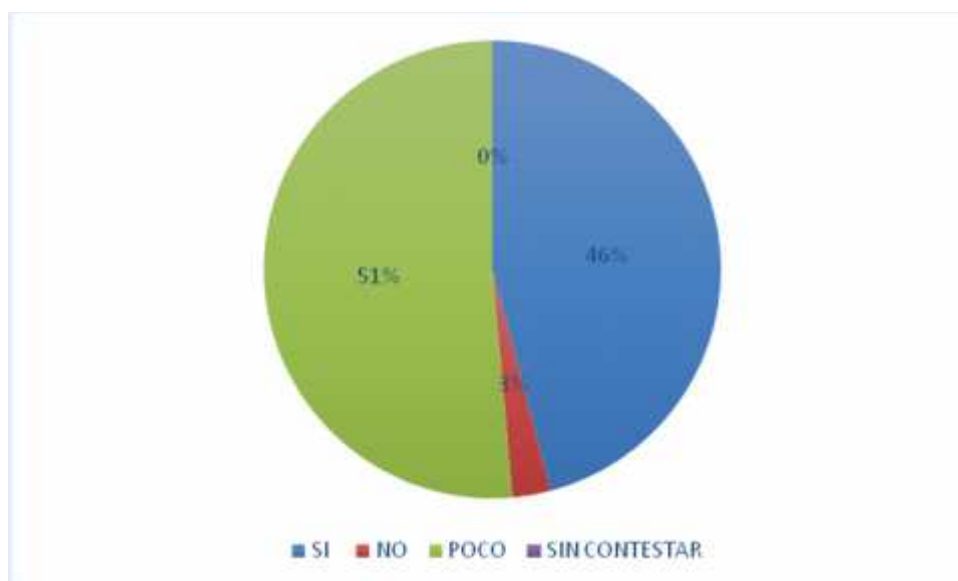


23.- ¿Considera suficientes los motivos para conceder licencia con goce de salario, como son: Estudios, Congresos, Comisiones sindicales, cuidados maternos, examen profesional, fallecimiento de un familiar, matrimonio, trámite de pensión, onomástico, cuidados paternales, etc.?

a) Tabulación estadística.

Opciones de respuesta	Q	%
SI	17	45.9
NO	1	2.7
POCO	19	51.4
SIN CONTESTAR	0	0.0
TOTAL	37	100.0

b) Representación gráfica.



4.6 Análisis e interpretación de resultados

Para efectos de esta categoría es conveniente mencionar, que el análisis consiste en la separación de las partes de un todo, y la interpretación en emitir un juicio respecto a un determinado suceso o acción. Antes de iniciar con el análisis e interpretación de resultados es importante señalar que el universo considerado en esta investigación está conformado por 148 trabajadores de los cuales para la aplicación de cuestionarios se utilizó una muestra de 106 trabajadores, que corresponden al 71.62 % de dicho universo.

A continuación, se presenta el análisis de los resultados de cada pregunta, conjuntamente con la interpretación correspondiente.

Docentes

1.- Durante el pasado proceso de otorgamiento de plazas de jornada, ¿resultado promovido?

El 34.8% de la muestra contesto que si resulto promovido, mientras que el 52.2% de los encuestados no resultaron promovidos y el 13% de la muestra se abstuvo de contestar.

Se puede establecer que más del 50% de los trabajadores Docentes de los planteles que se eligieron como muestra no han resultado promovidos por el otorgamiento de nuevas plazas, esto sería el primer factor a considerar para la próxima revisión del contrato colectivo.

2.- En caso de que su respuesta haya sido afirmativa, ¿Qué beneficios ha obtenido?

De acuerdo a los resultados adquiridos se puede apreciar que el 13% han obtenido un beneficio Económico, el 13% Seguridad Social; mientras que el 14.5% ha obtenido Horas de Fortalecimiento, mientras que el 59.4% se abstuvieron de contestar.

Con los datos se puede establecer que los trabajadores que han sido promovidos por el otorgamiento de plazas han tenido como mayor beneficio horas de fortalecimiento y beneficio económico. A su vez es importante mencionar que más del 50% de los trabajadores encuestados han omitido su opinión.

3.- ¿En caso de que su respuesta a la pregunta número uno haya sido afirmativo, ha tenido alguna desventaja? como puede ser:

Un 17.4% de la muestra ha tenido como desventaja NO haberse recategorizado, el 8.7% ha sido afectado económicamente; mientras que el 13.0% ha tenido incremento de trabajo de tipo administrativo y el 60.9% se abstuvo de contestar.

Con lo anterior se puede concluir que la mayor parte de la muestra ha omitido su opinión, mientras que un porcentaje de la muestra dice que ha tenido como desventaja el no haberse recategorizado de acuerdo a lo que marca el Contrato Colectivo de Trabajo.

4.- En caso de no contar con la plaza, ¿Qué tan importante es para usted el que le otorguen la plaza de jornada?

El 71.2% dice que es muy importante que le otorguen plaza de jornada, y el resto, 28.8%, lo considera poco importante.

Con dicha información podemos resumir que más de un 50% de los trabajadores dicen que es muy importante poder contar con una plaza de jornada laboral.

5.- ¿Considera que, los requisitos que se estipulan en el Contrato Colectivo para obtener un cambio de Categoría se cumplen a cabalidad?

El 32.7% asegura que siempre se cumple con los requisitos que se estipulan en el contrato para obtener un cambio de categoría, el 46.2% dice que algunas veces; mientras que el 19.9% dice que nunca se cumplen y el 1.9 no contestaron.

Con lo anterior se puede concluir que el mayor porcentaje de las personas encuestadas dicen que algunas veces se cumple con los requisitos que están estipulados en el contrato colectivo de trabajo, a su vez existe un porcentaje considerable que asegura que siempre se cumple con dichos requisitos, para lograr tener un cambio de categoría.

6.- ¿El número de plazas administrativas o docentes, basado en las necesidades de su plantel que menciona la cláusula 35, le permite tener expectativas de crecimiento o desarrollo profesional?

El 23.1% señala que el número de plazas o docentes si está basado en las necesidades de su plantel, el 42.3% señala que no, mientras el 25.0% establece que muy poco y el 9.6% prefirió no contestar a la pregunta.

Con lo anterior se concluye que el mayor porcentaje de las personas encuestadas, señalan que el número de plazas administrativas o docentes no se otorgan en base a la necesidad que tiene el plantel en el que labora por lo que no llegan a tener la expectativa de crecimiento o desarrollo personal, dentro del mismo.

7.- ¿Qué tan importante es la cláusula 36, la cual refiere que en el plantel se contratará personal de nuevo ingreso, solamente si no existe el recurso humano dentro del centro de trabajo?

El 55.8% cree que es de mucha importancia la cláusula 36, misma que establece sobre la contratación de personal de nuevo ingreso, el 36.6% cree que tiene poca importancia, mientras que el 3.8% señala que nada y el 3.8% restante no contesto a dicha pregunta.

Establecido el anterior análisis se llega a la conclusión de que el mayor porcentaje de las personas encuestadas, señalan que es de mucha importancia lo que establece la cláusula 36; en referencia a la contratación de personal de nuevo ingreso únicamente cuando no exista el recurso humano dentro del centro de trabajo, que pueda cubrir tal exigencia de personal.

8.- ¿Considera usted, que el número de horas asignadas a su jornada laboral, según la cláusula 39, son adecuadas para lograr un óptimo desempeño?

El 48.1% está totalmente de acuerdo que las horas asignadas a la jornada laboral son adecuadas para lograr un desempeño optimo, tal como lo establece la cláusula 39, el 28.8% es indiferente a dicho cuestionamiento, mientras que el 23.1% está en desacuerdo al contenido en dicha cláusula.

Con este análisis se concluye que la mayor parte de las personas encuestadas, se encuentran de acuerdo en que las horas asignadas a la jornada laboral son las adecuadas, para así permitir un óptimo desempeño; tal como lo establece el contenido de la cláusula 39.

9.- ¿Considera que los cursos impartidos o promovidos por el Colegio de Bachilleres de Chiapas, según las clausulas 41 y 42, son de utilidad para su práctica laboral?

El 28.8% señala que siempre son de utilidad para la práctica laboral los cursos impartidos, el 57.7% señala que a veces y el 13.5% da su respuesta en que nunca los considera así.

Una vez llegado a este análisis se concluye que la mayoría de los encuestados señala que a veces los cursos impartidos o promovidos por el Colegio de Bachilleres de Chiapas, son de utilidad para que se lleven a cabo en la práctica laboral dentro del área o plantel correspondiente.

10.- ¿Considera que con la impartición de un curso por año, se cumple con sus expectativas como trabajador del Colegio de Bachilleres?

El 15.4% da como respuesta que siempre se cumple con la expectativa como trabajador del Colegio de Bachilleres, la impartición de un curso por año; el 36.5% señala que algunas veces, mientras el 38.5% nunca y el 9.6% se abstuvo de contestar dicha pregunta.

Teniendo dicho análisis se concluye en que la mayoría de las personas encuestadas, consideran que algunas veces o nunca se llegan a cumplir con las expectativas como trabajador del Colegio de Bachilleres, por tener la impartición de un curso al año.

11.- ¿Cuándo ha tenido que trabajar horas adicionales a su jornada laboral, usted ha obtenido?

El 36.5% dio como respuesta que ha obtenido reposición de tiempo al tener que trabajar horas adicionales a su jornada laboral, el 19.3% señala que un incentivo económico, mientras que el 11.5% señala que nada y el 32.7% decidió no contestar a este cuestionamiento.

Del anterior análisis se concluye que la mayoría de los encuestados cuando han tenido que trabajar horas adicionales, han sido compensados con la reposición de tiempo, o en su caso, prefirieron no contestar.

12.- ¿Ha sido usted afectado por acumulación de retardos en sus horas de ingreso a su jornada de trabajo?

El 23.1% respondió a que siempre han sido afectados por la acumulación de retardos en sus horas de ingreso a su jornada de trabajo, mientras que el 28.8% señala que en ocasiones, el 46.2% que nunca le ha afectado y el 1.9% no contesto al cuestionamiento.

Con estos resultados concluimos que la mayoría de los encuestados, nunca han sido afectados por la acumulación de retardos en sus horas de ingreso a su jornada laboral.

13.- ¿Considera apropiado el descanso de sábado y domingo, por los 5 días de trabajo, para satisfacer sus necesidades sociales?

El 28.8% si considera apropiado el descanso de sábados y domingos, el 42.4% no lo considera de ese modo y el 28.8% lo considera poco apropiado.

Damos como análisis a los resultados anteriores, que la mayoría de los encuestados no considera como apropiado los descansos de sábado y domingo, para satisfacer sus necesidades sociales, después de los 5 días de trabajo.

14.- ¿Está de acuerdo con el número de días de vacaciones y de descanso intersemestral, para satisfacer sus necesidades sociales?

El 36.5% respondió que siempre está de acuerdo con el número de días de vacaciones y descanso, el 48.2% que en ocasiones, mientras que el 11.5% señala que nunca y el 3.8% decidió no responder a la pregunta en cuestión.

Se concluye después del análisis anterior que la mayoría de los encuestados, siempre o en ocasiones están de acuerdo con el número de días de vacaciones y descanso intersemestral, para la satisfacción de sus necesidades sociales.

15.- ¿Los días de licencia extraordinaria con goce de salario, de acuerdo a su antigüedad en la institución, cumplen con sus expectativas?

El 30.8% señala que si cumple con sus expectativas los días de licencia extraordinaria con goce de salario, el 15.4% que no cumple y el 53.8% señala que algunas veces.

Dado el anterior resultado se concluye que la mayoría de las personas encuestadas, algunas veces logran cumplir con sus expectativas con respecto a los días de licencia extraordinaria con goce de salario, de acuerdo a la antigüedad que se tenga en la institución.

16.- ¿Ha solicitado licencia, para seguir carreras o estudios específicos de interés para el COBACH o el Sindicato?

El 34.6% de las respuestas a esta pregunta, señalan que si han solicitado licencia para seguir carreras o estudios específicos de interés, el 53.8% dice que no y el 11.6% que pocas veces han solicitado dicha licencia.

Del anterior análisis se concluye que la mayoría de las respuestas a esta pregunta señalan que no han solicitado licencias para seguir carreras o estudios específicos de interés para el COBACH o el sindicato.

17.- ¿Le fue concedida la licencia solicitada de acuerdo a la pregunta anterior?

Un 23.1% de la muestra dice que SI le fue concedida la licencia solicitada, y el 48.1 dice que no le fue concedida dicha licencia, por otra parte el 28.8 no contesto a la pregunta.

Con los datos obtenidos podemos concluir que existe un porcentaje alto de trabajadores a los cuales no se la concedido o no se ha dado respuesta a la solicitud por parte del docente, así mismo existe también un porcentaje de la muestra a quienes se les ha concedido la licencia solicitada, parte de los encuestados permanece sin contestar razón por la cual podemos decir que existe un número de docentes a quienes no les ha motivado o bien interesado solicitar licencia para seguir con carreras o estudios específicos.

18.- ¿ Cómo calificaría los porcentajes de incremento a la prima de antigüedad, como son: a los 5 años, 10 y 11%, según sean administrativo o docente, 2% acumulable por cada año hasta llegar a los 20, y a partir de los 21, un 2.5% hasta llegar a los 30, último factor que se mantendrá hasta llegar a la pensión?

El 19.2% de las personas encuestada toma como bueno los porcentajes de incremento a la prima de antigüedad, el 36.5% lo toma como malo y el 44.3% dice que es regular el incremento.

Los resultados pueden afirmarnos que más del 50% de los docentes están de acuerdo con los porcentajes de incremento a la prima de antigüedad plasmados en las cláusulas del contrato colectivo de trabajo al cual son partícipes.

19.- ¿Cómo considera los 60 días de aguinaldo, más los pagos adicionales que otorga la institución al final del año?

El 30.8% de la muestra dijo que son excesivos, un 44.2% dice que son adecuados y el 19.2% dice que son insuficientes, mientras que un 5.8% se abstienen a contestar.

Los trabajadores dicen que los días de aguinaldo más los pagos que otorga la institución a fin de año son adecuados.

20.- ¿Considera que el pago de marcha que se otorga a los familiares del trabajador fallecido, es suficiente para proteger a su familia de acuerdo a lo siguiente: Administrativos con hasta 10 años de servicio, 8.5 meses de salario tabular; de más de 10 y menos de 20, 10.5 meses; y de 20 años en adelante 11.5 ; docentes con hasta 10 años de servicio, 10 meses de salario tabular; de más de 10 y menos de 20, 11 meses; y de 20 años en adelante 12 meses de salario tabular?

El 30.8% de las personas encuestadas consideran suficiente el pago de marcha que se otorga a los familiares del trabajador fallecido, el 44.2% considera poco suficiente, mientras que el 25.0% lo considera insuficiente.

Por lo que en base a este análisis se concluye que la mayoría de los encuestados consideran como poco suficientes lo que se otorga como pago de marcha que se entrega a los familiares del trabajador fallecido, lo anterior en cuanto al tipo de trabajador, docente o administrativo y los años de servicio.

21.- ¿Le parece importante, que su cónyuge y sus hijos puedan tener libre ingreso y exención de pago como alumnos del Colegio de Bachilleres?

El 42.3% de la muestra encuestada señala como muy importante que su cónyuge e hijos puedan tener libre acceso y exención de pago como alumnos del Colegio de Bachilleres, el 32.7% respondió que le parece poco importante, mientras que el 17.3% le parece nada importante y el 7.7% quedo sin contestar.

Con el anterior resultado podemos concluir que a la mayoría de los encuestados les parece muy importante que su cónyuge y sus hijos tengan privilegios como el libre acceso a la institución y la exención de pago como alumnos del Colegio de Bachilleres de Chiapas.

22.- ¿Cuánta importancia tiene para usted contar con un contrato colectivo, cuya titularidad corresponde al SUICOBACH?

El 19.3% de los encuestados señala que es de mucha importancia contar con un contrato colectivo cuya titularidad corresponda al SUICOBACH, el 28.8% le da poca importancia, mientras que el 51.9% ninguna importancia.

Después del análisis anterior se concluye que la mayor parte de las personas encuestadas no le dan ninguna importancia al hecho de que la titularidad del contrato colectivo corresponda al SUICOBACH.

23.- ¿Considera suficientes los motivos para conceder licencia con goce de salario, como son: Estudios, Congresos, Comisiones sindicales, cuidados maternos, examen profesional, fallecimiento de un familiar, matrimonio, trámite de pensión, onomástico, cuidados paternos, etc.?

El 40.4% señalan que si son suficiente los motivos para conceder licencia de goce de salario, el 17.3% no lo considera suficiente y el 42.3% lo considera como poco.

De este análisis se concluye que la mayoría de los encuestados consideran como pocos los motivos para conceder licencia de goce de salario para el trabajador, aunque la diferencia porcentual con los que están de acuerdo con los motivos para conceder licencia con goce de salario que establece las cláusulas del contrato colectivo es mínima (1.9%).

Administrativos

1.- Durante el pasado proceso de otorgamiento de plazas de jornada, ¿resultado promovido?

El 21.6% de la muestra contesto que si resulto promovido, por otra parte el 78.4% se abstuvo a contestar.

Con lo que se puede establecer que más del 50% de los trabajadores administrativos de los planteles a investigar se han abstenido de emitir su opinión, mientras que un porcentaje considerable dice que si resultaron promovidos con el proceso de otorgamiento de plazas.

2.- En caso de que su respuesta haya sido afirmativa, ¿Qué beneficios ha obtenido?

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede apreciar que el 2.7% ha obtenido un beneficio Económico, mientras que el 97.3% decidió no responder a dicho cuestionamiento.

Con los datos se puede establecer que los trabajadores en su mayoría decidieron no responder por el tipo de plaza que cuentan.

3.- ¿En caso de que su respuesta a la pregunta número uno haya sido afirmativo, ha tenido alguna desventaja?, como puede ser:

Un 5.4% de la muestra ha tenido como desventaja NO haberse recategorizado; y el 94.6% prefirió no responder a la pregunta en cuestión.

Con lo anterior se puede concluir que la mayor parte de la muestra ha decidido no responder al cuestionamiento.

4.- En caso de no contar con la plaza, ¿Qué tan importante es para usted el que le otorguen la plaza de jornada?

El 8.1% dice que es muy importante que le otorguen plaza de jornada, el 16.2% lo considera poco importante, mientras el 5.4% nada importante y el 70.3% decide no responder.

Con dicha información podemos resumir que más de un 70% de los trabajadores administrativos se abstiene de opinar.

5.- ¿Considera que, los requisitos que se estipulan en el Contrato Colectivo para obtener un cambio de Categoría se cumplen a cabalidad?

El 5.4% de los encuestados dice que siempre se cumple con los requisitos que se estipulan en el contrato para obtener un cambio de categoría, el 64.9% dice que algunas veces; mientras que el 27% dice que nunca se cumplen y el 2.7% se mantuvieron sin contestar.

Con lo anterior se puede concluir que el mayor porcentaje de las personas encuestadas dicen que algunas veces se cumple con los requisitos que están estipulados en el contrato colectivo de trabajo, a su vez existe un porcentaje considerable que asegura que nunca se cumple con dichos requisitos, para obtener cambio de categoría.

6.- ¿El número de plazas administrativas o docentes, basado en las necesidades de su plantel que menciona la cláusula 35, le permite tener expectativas de crecimiento o desarrollo profesional?

El 16.2% señala que el número de plazas o docentes si está basado en las necesidades de su plantel, el 37.8% señala que no, mientras el 45.9% establece que muy poco.

Con lo anterior se concluye que el mayor porcentaje de las personas encuestadas, señalan que el número de plazas administrativas o docentes muy pocas veces se otorgan en base a la necesidad que tiene el plantel al que pertenecen lo cual genera que los trabajadores no lleguen a tener expectativa de crecimiento o desarrollo personal, dentro del mismo.

7.- ¿Qué tan importante es la cláusula 36, la cual refiere que en el plantel se contratará personal de nuevo ingreso, solamente si no existe el recurso humano dentro del centro de trabajo?

El 64.9% cree que es de mucha importancia la cláusula 36, misma que establece sobre la contratación de personal de nuevo ingreso, el 35.1% cree que tiene poca importancia.

Establecido el anterior análisis se llega a la conclusión de que el mayor porcentaje de las personas encuestadas, señalan que es de mucha importancia lo que establece la cláusula 36; en referencia a la contratación de personal de nuevo ingreso, únicamente cuando no exista el recurso humano dentro del centro de trabajo que cuente con el perfil para cubrir tal vacante.

8.- ¿Considera usted, que el número de horas asignadas a su jornada laboral, según la cláusula 39, son adecuadas para lograr un óptimo desempeño?

El 37.8% está totalmente de acuerdo que las horas asignadas a la jornada laboral son adecuadas para lograr un desempeño optimo, tal como lo establece la cláusula 39, el 51.4% es indiferente a dicho cuestionamiento.

Con este análisis se concluye que a más del 50% de las personas encuestadas les resulta indiferente si son o no adecuadas el número de horas asignadas a su jornada laboral, podemos decir que tienen poco interés para lograr un óptimo desempeño en sus labores.

9.- ¿Considera que los cursos impartidos o promovidos por el Colegio de Bachilleres de Chiapas, según las clausulas 41 y 42, son de utilidad para su práctica laboral?

El 10.8% señala que siempre son de utilidad para la práctica laboral los cursos impartidos según las clausulas 41 y 42, el 81.1% señala que a veces y el 5.4% da su respuesta en que nunca los considera así; el 2.7% permanece sin contestar.

Una vez llegado a este análisis se concluye que más del 80% de los encuestados señala que a veces los cursos impartidos o promovidos por el Colegio de Bachilleres de Chiapas, son de utilidad para que sean puestos en práctica en su ambiente laboral al que corresponden.

10.- ¿Considera que con la impartición de un curso por año, cumple con sus expectativas como trabajador del Colegio de Bachilleres?

El 2.7% da como respuesta que siempre se cumple con la expectativa como trabajador del Colegio de Bachilleres, la impartición de un curso por año; el 32.4% señala que algunas veces, mientras que el 62.2% nunca y el 2.7% se abstuvo de contestar a dicha pregunta.

Podemos concluir que más del 60% de las personas encuestadas, consideran que algunas veces y nunca se llegan a cumplir con las expectativas como trabajador del Colegio de Bachilleres, por tener la impartición de un curso al año es decir consideran los cursos carentes de información, lo que no les permite cumplir con las expectativas como trabajador.

11.- ¿Cuándo ha tenido que trabajar horas adicionales a su jornada laboral, usted ha obtenido?

El 48.6% dio como respuesta que ha obtenido reposición de tiempo cuando tiene que trabajar horas adicionales a su jornada laboral, el 27% señala que un incentivo económico, mientras que el 21.6% señala que nada y el 2.7% decidió no contestar a este cuestionamiento.

Del anterior análisis se concluye que la mayoría de los encuestados cuando han tenido que trabajar horas adicionales, obtiene como compensación reposición de tiempo o incentivo económico, y en algunos casos no obtienen ninguna compensación.

12.- ¿Ha sido usted afectado por acumulación de retardos en sus horas de ingreso a su jornada de trabajo?

El 5.4% respondió que siempre han sido afectados por la acumulación de retardos en sus horas de ingreso a su jornada de trabajo, mientras que el 27% señala que en ocasiones, el 64.9% que nunca le ha afectado y el 2.7% no contesto al cuestionamiento.

Con estos resultados concluimos que más del 60% de los trabajadores encuestados, nunca han sido afectados por la acumulación de retardos en sus horas de ingreso a su jornada laboral.

13.- ¿Considera apropiado el descanso de sábado y domingo, por los 5 días de trabajo, para satisfacer sus necesidades sociales?

El 83.8% si considera apropiado el descanso de sábados y domingos, el 8.1% no lo considera de ese modo y el 8.1% lo considera poco apropiado.

Los resultados anteriores demuestran que la mayoría de los encuestados considera como apropiado los descansos de sábado y domingo, para satisfacer sus necesidades sociales, después de los 5 días de trabajo.

14.- ¿Esta de acuerdo con el número de días de vacaciones y de descanso intersemestral, para satisfacer sus necesidades sociales?

El 32.4% respondió que siempre está de acuerdo con el número de días de vacaciones y descanso, el 59.5% que en ocasiones, mientras que el 8.1% señala que nunca.

Se concluye después del análisis anterior que más del 50% de los encuestados, en ocasiones están de acuerdo con el número de días de vacaciones y descanso intersemestral, para la satisfacción de sus necesidades sociales, los cuales demandan que el número de días se incremente.

15.- ¿Los días de licencia extraordinaria con goce de salario, de acuerdo a su antigüedad en la institución, cumplen con sus expectativas?

El 21.6% señala que si cumple con sus expectativas los días de licencia extraordinaria con goce de salario, el 10.8% que no cumple y el 67.6% señala que algunas veces.

De acuerdo a los datos obtenidos en la encuesta realizada, se concluye que los trabajadores administrativos algunas veces cumplen con sus expectativas, con respecto a los días de licencia extraordinaria con goce de salario, de acuerdo a la antigüedad que se tenga en la institución.

16.- ¿Ha solicitado licencia, para seguir carreras o estudios específicos de interés para el COBACH o el Sindicato?

El 27% de las respuestas a esta pregunta, señalan que si han solicitado licencia para seguir carreras o estudios específicos de interés, el 73% dice que no han solicitado dicha licencia.

Podemos concluir que más del 70% de los trabajadores no han solicitado licencias para seguir carreras o estudios específicos de interés para el COBACH o el sindicato.

17.- ¿Le fue concedida la licencia solicitada de acuerdo a la pregunta anterior?

Un 15.4% de la muestra dice que SI le fue concedida la licencia solicitada, y el 46.2% dice que NO le fue concedida, por otra parte el 38.5% no contesto a la pregunta.

Con los datos obtenidos podemos concluir que existe un 46.2% de trabajadores que no se la concedido o no se ha dado respuesta a la solicitud por parte administrativa, así mismo existe también un 15.4% de la muestra a quienes se les ha concedido la licencia solicitada.

18.- ¿ Cómo calificaría los porcentajes de incremento a la prima de antigüedad, como son: a los 5 años, 10 y 11%, según sea administrativo o docente; 2% acumulable por cada año hasta llegar a los 20, y a partir de los 21, un 2.5% hasta llegar a los 30, último factor que se mantendrá hasta llegar a la pensión?

El 8.1% de las personas encuestada toma como bueno los porcentajes de incremento a la prima de antigüedad, el 43.2% lo toma como malo y el 48.6% dice que es regular el incremento.

Los resultados pueden afirmarnos que más del 50% de los docentes están de acuerdo con los porcentajes de incremento a la prima de antigüedad plasmados en las cláusulas del contrato colectivo de trabajo al cual son partícipes.

19.- ¿Cómo considera los 60 días de aguinaldo, más los pagos adicionales que otorga la institución al final del año?

El 2.7% de la muestra dijo que son excesivos, un 45.9% dice que son adecuados y el 51.4% dice que son insuficientes.

Más del 50% de los trabajadores dicen que los días de aguinaldo más los pagos que otorga la institución a fin de año son insuficientes, a su vez existe un 45.9% de trabajadores que consideran como adecuadas dichas prestaciones.

20.- ¿Considera que el pago de marcha que se otorga a los familiares del trabajador fallecido, es suficiente para proteger a su familia de acuerdo a lo siguiente: Administrativos con hasta 10 años de servicio, 8.5 meses de salario tabular; de más de 10 y menos de 20, 10.5 meses; y de 20 años en adelante 11.5 ; docentes con hasta 10 años de servicio, 10 meses de salario tabular; de más de 10 y menos de 20, 11 meses; y de 20 años en adelante 12 meses de salario tabular?

El 13.5% de las personas encuestadas consideran suficiente el pago de marcha que se otorga a los familiares del trabajador fallecido, el 54.1% considera poco suficiente, mientras que el 32.4% lo considera insuficiente.

Podemos determinar que un poco más del 50% de los trabajadores administrativos consideran como poco suficiente lo que se otorga como pago de marcha que se entrega a los familiares del trabajador fallecido en cuanto a su tipo (docente o administrativo), y los años de servicio.

21.- ¿Le parece importante, que su cónyuge y sus hijos puedan tener libre ingreso y exención de pago como alumnos del Colegio de Bachilleres?

El 45.9% de la muestra a encuestar señala como muy importante que su cónyuge e hijos puedan tener libre acceso y exención de pago como alumnos del Colegio de Bachilleres, el 48.6% respondió que le parece poco importante, mientras que el 5.4% le parece nada importante.

Con el siguiente resultado podemos concluir que la mayoría de los encuestados les parece poco importante que su cónyuge y sus hijos tengan privilegios como el libre acceso a la institución y la exención de pago como alumnos del Colegio de Bachilleres de Chiapas.

22.- ¿Cuánta importancia tiene para usted contar con un contrato colectivo, cuya titularidad corresponde al SUICOBACH?

El 40.5% de los encuestados señala que es de mucha importancia contar con un contrato colectivo cuya titularidad corresponda al SUICOBACH, el 54.1% le da poca importancia, mientras que el 5.4% ninguna importancia.

Después del análisis anterior se concluye que la mayor parte de las personas encuestadas le da poca importancia a que la titularidad del contrato colectivo corresponda al SUICOBACH es importante poder establecer que existe un número considerable de trabajadores que le da mucha importancia.

23.- ¿Considera suficientes los motivos para conceder licencia con goce de salario, como son: Estudios, Congresos, Comisiones sindicales, cuidados maternos, examen profesional, fallecimiento de un familiar, matrimonio, trámite de pensión, onomástico, cuidados paternales, etc.?

El 45.9% señalan que si son suficiente los motivos para conceder licencia de goce de salario, el 2.7% no lo considera suficiente y el 51.4% lo considera como poco.

De acuerdo a los resultados obtenidos más del 50% de los trabajadores consideran que son pocos los motivos para poder conceder licencia de goce de salario para el trabajador, que establece las cláusulas del contrato colectivo. Por otra parte hay quienes consideran que son justos y suficientes.

24.- De acuerdo a la pregunta anterior, ¿qué otro motivo cree usted que debería incluirse para que le sea concedida dicha licencia?:

- ✓ Tal vez sea suficiente y lo idóneo sería los días de permisos económicos para poder usarlos en alguna necesidad.
- ✓ Tramites Personales.
- ✓ Estudios.
- ✓ Reponer el onomástico cuando sea inhábil y trámites administrativos.
- ✓ No hay más que incluir.
- ✓ El día del padre y que la bonificación sea igual que el de las madres.
- ✓ Ningún otro.
- ✓ Recuperación de enfermedades.
- ✓ Cuidados maternos o familiares.
- ✓ Problemas familiares, salir fuera de la ciudad por necesidad.
- ✓ Familiares diferentes cuando exista un problema de salud.
- ✓ Cuidados de parientes cercanos en líneas directas (papa, mama, cónyuge).
- ✓ Ninguno en particular.
- ✓ Impartir cursos en otras instituciones
- ✓ Estudiar maestrías y doctorados en instituciones oficiales
- ✓ Ingreso de los hijos a la educación (preescolar, primaria, etc.) para apoyo emocional para ellos y cuidado de cónyuges.
- ✓ Examen para certificación (PROFORDEMS), asistir a la entrega de diploma (PROFORDEMS).
- ✓ Estudios realizados en el extranjero y que tengan interés para el COBACH o sindicato.

- ✓ Impartir cursos.
- ✓ Ninguno.
- ✓ Cursos personales de manualidades.
- ✓ Que en las licencias por interinatos no se considere personal de nuevo ingreso, sino que tomen en cuenta a personas por su antigüedad y experiencia en el sistema, ya que los que están pueden cubrir un interinato; que el interinato se pague con la categoría de la persona a la que se le está cubriendo; así también que las licencias no sean negadas y tratar de ver otros tipos de licencias que se puedan dar.
- ✓ Considerar cuidados del cónyuge.
- ✓ Apoyo para realizaren el estudio del diplomado.

25.- En términos generales, ¿Qué opina usted acerca de las cláusulas plasmadas en el Contrato Colectivo de Trabajo?

- ✓ Mayores Beneficios como Trabajadores Sindicalizados.
- ✓ Son muchos los beneficios pero a un faltan más.
- ✓ Hay buenas propuestas que protegen nuestros derechos.
- ✓ Que se les debe incrementar los porcentajes positivamente.
- ✓ Son relativamente buenos.
- ✓ Esforzarse e incentivar a los trabajadores
- ✓ Que en términos generales cumplen con las expectativas en defensa de los derechos laborales, pero que deben ser más parejas en cuanto a los privilegios entre docentes y administrativos porque muchas veces se da más preferencias a los primeros.

- ✓ Que son buenos pero que deberían de cumplirse al pie de la letra y no desviarse de los estatutos y reglamentos para beneficiar a quien no tiene derecho correspondiente.
- ✓ Los beneficios que están plasmados en el contrato colectivo están bien plasmados el problema es que no somos acreedores a ellos y muchas veces se atropellan nuestros derechos.
- ✓ Son insuficientes y los artículos que tiene no son aplicados a todos por igual.
- ✓ Regulares porque no es 100%.
- ✓ No se llevan a cabo como deben ser, porque hay gente que ingresa con buenas categorías mientras los que tenemos más antigüedad seguimos con categorías bajas.
- ✓ Relativamente bien, salvo la cláusula que habla sobre el examen y dejar sin trabajo al docente que no la acredite, es totalmente injusto.
- ✓ Los beneficios son regulares, deben defender más para lograr beneficios justos y elevar el nivel de vida consigo preparación profesional.
- ✓ Como trabajadores deberíamos conocer todo nuestro contrato pero en ocasiones no es así.
- ✓ Que son importantes conocerlos para poder hacer usos de ellos.
- ✓ Son importantes y lo obtenido de ellos, pero se podrían obtener más
- ✓ beneficios ya que en otras escuelas se encuentra con mayor beneficios y su sueldo por ejemplo.
- ✓ Excelente para el beneficio de la comunidad.
- ✓ No lo he revisado minuciosamente.
- ✓ Requieren una revisión para cubrir necesidades actuales no contempladas en el tiempo que se elaboró.

- ✓ Son importantes porque proporcionan estabilidad económica laboral.
- ✓ Son de gran importancia para cada trabajador de COBACH tanto en lo laboral como en lo económico y esto trae como consecuencia tranquilidad en la familia.
- ✓ El cumplimiento que debe ser con justicia y se cumpla como se estipule ya que en ocasiones falta por cumplir adecuadamente y tratar de realizar los beneficios para el trabajador porque así como los dan nos lo quitan y ya no ser un organismo descentralizado.
- ✓ Que son justos, es importante considerar en la reforma educativa que la ley no sea retroactiva y se respeten los derechos de la ley anterior aplicada.

Conclusiones Generales

Como podemos analizar el Contrato Colectivo de Trabajo desde que es celebrado por el patrón y el sindicato no permanece igual, toda vez que puede ser objeto de revisiones y modificaciones, que no se realizan de manera arbitraria o caprichosa, sino es necesario que se cumplan las reglas que al efecto establece la Ley Federal del Trabajo.

Ambas figuras, la revisión y la modificación, tienen sus propias particularidades, pues aun cuando su objetivo es el mismo (variar el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo), su diferencia estriba en que la revisión es más amplia que la modificación, ya que ésta sólo se concreta a las condiciones de trabajo. El Reglamento Interno de Trabajo tiene por objeto establecer las condiciones obligatorias a que deben someterse el Empleador y sus Trabajadores con motivo de la ejecución o prestación de servicios en sus relaciones laborales.

Como se logró apreciar en la investigación los trabajadores no están satisfechos con las desventajas y beneficios que les brinda el Contrato Colectivo de Trabajo al cual están sujetos, podríamos decir que aun cuando para muchos el contrato cumple con las necesidades de cada trabajador, es necesario debatir y analizar cada cláusula que integran al Contrato, es importante contar con el consentimiento de ambas partes, es decir con la manera que se manifiesta la voluntad de los sujetos que intervienen en esta relación laboral de naturaleza colectiva, puesto que reviste características distintas según se trate de la parte de los trabajadores o de la parte patronal y conocer cómo se integra la voluntad sindical.

Derivado de este trabajo de investigación se pueden hacer las siguientes propuestas, con la finalidad de mejorar el nivel de satisfacción contractual en los trabajadores del Colegio de Bachilleres de Chiapas:

- 1.- Se sabe que todo ingreso que perciba el trabajador, pasara a formar parte de su ingreso gravable y por lo consiguiente sujeto al pago del impuesto sobre sueldos y salarios, sin embargo, la representación sindical, podría buscar algún acuerdo con las autoridades respectivas con la finalidad de obtener un subsidio en el impuesto correspondiente a algunas de las prestaciones, de esta forma el trabajador vería reflejado el beneficio de la gestión en su ingreso,
- 2.- Se podrían considerar algunos otros conceptos para las licencias con goce de salario, por ejemplo, cuidados por enfermedad de familiares cercanos, por asistir los hijos a guarderías o preescolar en la semana de adaptación, por estudios de interés a la institución, etc.
- 3.- Una gestión que no representa impacto económico en la institución, pero que daría mucha satisfacción a los trabajadores, seria otorgar la constancia de permanencia al personal administrativo.
- 4.- Aplicación de las prestaciones tal y como vienen establecidas y sobre todo eliminar la leyenda, en la mayoría de ellas “sujeto a disponibilidad presupuestal”.

En general el Contrato Colectivo del Colegio de Bachilleres de Chiapas, proporciona seguridad laboral, a sus trabajadores, El trabajo de la representación sindical del COBACH se ha caracterizado, por ir avanzando y logrando mayores beneficios para la base trabajadora, sin embargo, como lo mencione en forma inicial, el ser humano por naturaleza siempre va a estar deseando mas de lo que tiene, pensar diferente significaría ser

conformista, sin embargo, debemos también cuidar a la institución y ser realistas del contexto macroeconómico al que pertenecemos, ambas partes, la patronal y la trabajadora, siempre buscaran lograr mas dando menos. Lo ideal siempre será buscar el punto medio entre ambas partes, e informar a los interesados en tiempo y forma para de esa manera evitar dar lugar a la especulación.

*... el derecho laboral está haciendo uso
indebido del término “contrato” cuya especial configuración
no encaja dentro de un sistema que es totalmente
ajeno al libre juego de la voluntad de las partes.*

Néstor de Buen, abogado especialista en el Derecho Laboral.

Bibliografía

Chiavenato, I. (2003). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: Mc Graw Hill

Chiavenato, I. (2006). Administración de Recursos Humanos. Mexico: Mc Graw Hill

Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México: Mc Graw Hill

De Anda, L. El Perfil del Bachiller Hacia el Nuevo Milenio y la Educación Basada en Competencias

Hellriegel, Jackson, Slocum. (2004). Administración un enfoque basado en competencias. Cengage

Hernández y Rodríguez, S. (2005). Introducción a la Administración. Mc Graw Hill

Koontz, Weihrich, (2004). Administración una perspectiva global. Mc Graw Hill

Moscovici, S. (1961). El psicoanálisis, su imagen y su publico. Buenos Aires: Huemul.

Rodas, Rodas, C. (2004). Administración Básica. México: Limusa.

Sampieri, Collado, Lucio (2003). Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill

Werther, Davis.(1995). Administración de Personal y Recursos Humanos. Mc Graw Hill