TESIS
RI988
M8

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
ESPECIALIDAD DE RELACIONES INDUSTRIALES

IMPLANTACION DE UN MODELO EXPERIMENTAL DE VALORACION DE CARGOS

Memoria de Grado presentada a la Universidad Católica "Andrés Bello" para optar al Título de Licenciado en Relaciones Industriales.

TUTOR:

FEDERICO LOPEZ S.

PRESENTADO POR:

MUSSA G., LUIS CESAR
RESTREPO H., ADRIANA

CARACAS, 1988

A nuestros Padres porque...
porque... porque..., en fin,
por **TODO**!!!
ah! y a Tí por lo mismo...

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a la División de Recursos Humanos por su gran interés y colaboración para el desarrollo de este trabajo, especialmente a todas y cada una de las personas del Departamento de Personal quienes con su gran calidad humana siempre nos brindaron palabras de aliento, apoyo y amistad.

Agradecemos la colaboración de la Dra. Elizabeth Martínez por sus consejos y asesoramiento en el desarrollo metodológico del trabajo.

A los Sres. Carlos Campos y Luis Chacón por su valiosa colaboración en el copiado de este trabajo.

Un agradecimiento muy especial a Mariela Vásquez por sus meses de gran paciencia .

Finalmente a todo el personal de la compañía sin cuya colaboración no hubiese sido posible la culminación de este trabajo.

INDICE

	PAGINA
I) INTRODUCCION	1
II) ACLARACIONES CONCEPTUALES	4
2.1) Conceptos	4
2.1.1) Concepto de Trabajo	4
2.1.2) Concepto de Salario	4
2.1.3) Concepto de Tarea	4
2.1.4) Concepto de Puesto	5
2.1.5) Concepto de Función	5
2.1.6) Concepto de Cargo	5
2.1.7) Concepto de Cargo-Clave	5
2.1.8) Concepto de Estructura de Cargo	6
2.1.9) Concepto de Factor	6
2.1.10) Concepto de Análisis de Trabajo	7
2.1.10.1) Objetivos del Análisis de Cargo	7
2.1.10.2) Fases del Análisis de Cargo	8
2.1.10.3) Métodos del Análisis de Cargo	10
2.1.11) Concepto de Descripción de Cargos	14
2.2) Objeto de los Programas de Valuación de Puestos	15
2.3) Pasos requeridos para la instalación de un Plan de Valuación de Puestos	16
III) ANTECEDENTES	19
IV) PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	43
V) EL MODELO	47
5.1) Factor Nominal vs. Factor Real	47
5.1.1) Implicaciones de los Factores Nominales vs. los Factores Reales	48
5.1.2) Consecuencias de la utilización de factores Nominales en la valoración	50
5.2) Objetivos del Plament	51
5.3) El Plament	53
5.3.1) Propiedad de los Estimadores	58
5.3.2) Indicadores Generales de Ajuste	60
5.3.2.1) El Coeficiente de Determinación	60
5.3.3) La Determinación de los Factores Reales	63
5.3.4) Determinación de la Ponderación de los factores Reales	65
5.3.4.1) Principio de la Contribución Unitaria Marginal	65
5.3.4.2) Tipos de Ponderación	65
5.3.5) Violación de Supuestos	67
5.3.5.1) Multicolincalidad	67
5.3.5.2) Prueba F	68
5.3.5.3) Autocorrelación	69
5.3.5.4) Heteroscedasticidad	69
5.3.6) De los Errores de Especificación	70
5.3.7) Regresión por Pasos (Stepwise-Regresion)	71

5.4) Construcción de los Grados o Niveles 71
5.5) Valoración de Cargos 72
VI) CONTEXTO REAL 74
VII) CORRIDA DEL MODELO 86
7.1) Análisis de Resultados 86
7.2) Validación de Supuestos 88
7.3) Stepwise Regresion 91
VIII) COMPARACION DE PUNTOS VS. PLAMENT 99
IX) CONCLUSIONES 108
X) VENTAJAS 110
XI) LIMITACIONES 110
XII) BIBLIOGRAFIA 111
XIII) ANEXOS 114

I) INTRODUCCION

En el área de Relaciones Industriales la función de Sueldos y Salarios ha tomado relevancia en los últimos años en nuestro país. Basta sólo con observar los periódicos de la fecha, para darse cuenta de esta situación, en la que se percibe la creciente preocupación por parte de los trabajadores por saber cuánto se les va a pagar o cómo se les está pagando, siendo esto así, se debe contar entre otras alternativas con instrumentos o herramientas de trabajo que ofrezcan criterios objetivos para establecer estructuras de salarios equitativas y justas en la organización.

Una de las técnicas utilizadas en el área de Relaciones Industriales para fijar los niveles salariales a ser pagados a sus trabajadores son los Sistemas de Valoración de Cargos, los cuales tienen como objetivo establecer la posición relativa de cada cargo con respecto a los demás en una determinada organización. Es por esta razón que cualquier Sistema de Valoración que vaya a ser implantado en una empresa debe procurar otorgar un valor a cada cargo de la manera más objetiva posible. Sin embargo, se debe señalar que los Sistemas de Valoración que existen actualmente tienen una característica común y es que en algún momento de las etapas para su implantación siempre está presente la emisión de un juicio.

Es ante esta situación que surge el interés por implantar un Sistema de Valoración de Cargos que ofrezca una base más

objetiva para establecer la posición relativa de cada cargo en una determinada organización, y que por tanto, permita llevar adelante una justa y sana Administración de Sueldos y Salarios como una manera de dar respuesta a la constante y justificada preocupación por parte de los trabajadores.

El modelo que se propone rompe con los esquemas tradicionales de los Sistemas de Valoración de Cargos, en cuanto a la manera de determinar cuáles son los factores que se deben tomar en cuenta para valorar a los cargos, así como en la forma de fijar las ponderaciones de los factores.

En la gran mayoría de los Sistemas de Valoración de Cargos, la responsabilidad tanto de la elección de los factores y/o su posterior ponderación, recae sobre la figura del " Comité de Valoración ", encontrándose en consecuencia una gran carga de subjetividad desde el inicio mismo del proceso de valoración. Por tanto, el objeto del presente trabajo es lograr la implantación de un nuevo Sistema de Valoración de Cargos que a través de criterios objetivos permita minimizar la gran carga de subjetividad presente en la mayoría de los Sistemas actuales de Valoración de Cargos.

Este trabajo consta de las siguientes secciones:

- Aclaraciones Conceptuales y Antecendentes.
- Planteamiento del Problema.
- Explicación del Modelo.
- Análisis de Resultados.
- Comparación del Sistema de Puntos de Kress vs. el Modelo Propuesto "Plament".

- Conclusiones.
- Ventajas y desventajas del Modelo a Implantar.

II) ACLARACIONES CONCEPTUALES

2.1) Para lograr una mayor comprensión del significado de la Valoración de Cargos se debe tener conocimientos de los siguientes conceptos:

2.1.1) Al hablar de **trabajo** se referirá , a la "composición de todas aquellas actividades realizadas por una persona determinada, el cual se puede considerar como un concepto unificado, y que ocupa un lugar forma en el organigrama."[1] Se puede considerar el trabajo como toda actividad ejercida profesionalmente para alcanzar un objetivo económico utilizando medios técnicos y de un modo económico.

2.1.2) El término **Salario** significa " Toda retribución que percibe una persona a cambio de un servicio prestado con su trabajo, a otra, para alguna actividad productiva o la realización de un servicio"[2]

2.1.3) Por **Tarea** se entiende las actividades individualizadas y ejecutadas por el ocupante del cargo. Generalmente se refiere a cargos simples y repetitivos, como los cargos de personal pago por horas u operarios. "Básicamente, las tareas son los elementos que forman parte de un role de trabajo que deben llevarse a cabo, las diversas partes del trabajo que, unidas, componen el trabajo completo."[3]

---

[1] LIVY, Bryan, Valoración Objetiva de Trabajos, Tecniban, Madrid, 1976,pág. 44

[2] URQUIJO, José I. S.J., La Remuneración del Trabajo, UCAB-IESA. 1987, tema I, pág. 3

[3] LIVY, Bryan, Ob. Cit. pág.44

2.1.4) Al hablar de **puesto** se debe considerar como "la última unidad estructural-funcional en que se fundamente la actividad laboral colectiva. Cada puesto de trabajo va a estar conformado por una sumatoria de tareas; el carácter estructural del puesto refleja su relación estrecha y directa con los niveles del organigrama; y, el carácter funcional, manifiesta su dinamismo, por referencia a los objetivos de la empresa."[4]

2.1.5) El concepto de **Función** indica "un conjunto de tareas o atribuciones que es ejercido de manera sistemática y reiterada por un ocupante del cargo, o por un individuo que, sin ocupar un cargo, desempeñe provisoria o definitivamente una función. Para que un conjunto de tareas o atribuciones constituya una función, es necesario que haya repetición de la acción en su desempeño."[5]

2.1.6) Un **Cargo** "es la posición jerárquica del conjunto de tareas o atribuciones dentro de la organización formal, generalmente definida en el organigrama. Cada cargo constituye una designación de trabajo, con un conjunto específico de deberes, responsabilidades y condiciones, generalmente diferentes de otras designaciones de trabajo."[6]

2.1.7) Se deberá entender por **Cargo-Clave** " aquél que sirve de marco, o patrón o punto de localización a todos los demás cargos para compararlos desde todos los puntos de vista.

---

[4] URQUIJO, José I. S.J. , Ob. Cit. Tema II, pág. 18

[5] CHIAVENATO, Idalberto, Administración de Recursos Humanos. MacGraw-Hill, México , 1985 . pág. 275

[6] CHIAVENATO, Idalberto, Op. Cit. pág. 275.

Los cargos claves deberán ser seleccionados según los niveles de la organización o según la jerarquía existente.

Los cargos claves servirán para:

- Seleccionar los factores de evaluación.
- Ponderar los factores de evaluación.
- Definir el número y la naturaleza de los grados.
- Establecer la relación existente entre los grados de cada factor.

Los cargos claves deberán:

- Ser representativos de la población.
- Tener características que abarquen las diversas áreas de la actividad.
- Recibir salarios que estén distribuídos equitativamente a lo largo de la estructura vigente.
- Tener un contenido bien caracterizado y estable, esto es, los criterios de división del trabajo que le dieron origen son comúnmente aceptados por las empresas en general.
- Percibir salarios considerados justos y razonables con el estándar vigente.
- Poseer requisitos que en su conjunto cubran todas las hipótesis contenidas en los factores de evaluación previstos."[7]

2.1.8) Por **Estructura de Cargos** se entiende la agrupación de los puestos en clases de cargos de acuerdo a la posición relativa de cada uno de ellos.

2.1.9) El término **factor** tiene un significado particular para la valoración de puestos. Por factor puede entenderse, un

[7] CHIAVENATO, Idalberto, Ob. Cit. pág. 359-360

elemento, una parte que sirve para formar, componer o constituir algo, es la parte componente de un todo.

El punto inicial de cualquier esquema de valoración de trabajos consiste en conocer los trabajos afectados, con el fin de llevar a cabo decisiones comparativas acerca de los mismos.

Se puede afirmar que todo trabajo relativo al personal necesita tanta información acerca de los trabajos como acerca de las personas, y en el caso de la valoración de trabajos, la importancia se centra con bastante exactitud en la naturaleza y el contenido del propio trabajo más que en la de las personas que lo realizan.

2.1.10) "**El Análisis de Trabajo** es una herramienta fundamental de la dirección de personal, es un proceso de investigación de las actividades de trabajo y de las exigencias a los trabajadores, con independencia del tipo o nivel de empleo."[8]

La National Personal Association señala que "el análisis del trabajo es el proceso que resulta en el establecimiento de los elementos componentes de un trabajo, determinando las características necesarias en el empleado para su adecuado ejercicio."[9]

2.1.10.1) Los objetivos del análisis de cargos son los siguientes:

• Proporcionar los datos necesarios para determinar el valor relativo de los puestos - Valoración de Puestos-.

• Determinación ideal del perfil del ocupante del cargo.

[8] CHIAVENATO, Idalberto, Ob. Cit. pág.276

[9] LANHAM, E., Valuación de Puestos, C.E.C.S.A. México, 1981, pág. 164

• Determinación del contenido de los programas y necesidades de entrenamiento.

• Determinar los requisitos contra los cuales pueden medirse la eficiencia de los empleados - Evaluación de Desempeño -.

• Definir las líneas de autoridad y responsabilidad en la Organización.

• Servir de fuente para detectar condiciones o riesgos de trabajo - Seguridad e Higiene Industrial-.

• El análisis de cargos habilita al empleado para comprender mejor los deberes y las responsabilidades de su cargo y lo que se espera de él.

• El análisis de cargos suministra datos importantes que pueden usarse para equilibrar la distribución de la carga de trabajo entre los empleados.

2.1.10.2) Las fases principales en el proceso del análisis de cargos son las siguientes:[10]

a) Identificar y aislar las tareas componentes de un trabajo y si es posible agruparlas en funciones.

b) Examinar cómo se realizan las tareas o funciones.

c) Examinar por qué las tareas se realizan en la forma actual.

d) Examinar cuándo y por qué se realizan las tareas y funciones.

e) 1.-Identificar las obligaciones más importantes más afectadas, tanto regulares como ocasionales.

---

[10] LIVY, Bryan, Ob. Cit. pág. 45

2.-Establecer una escala de las principales obligaciones de acuerdo con su dificultad, frecuencia, e importancia para el trabajo considerado como un todo.

f) Identificar las principales áreas de responsabilidad.

g) Identificar las condiciones de trabajo existentes.

h) Mostrar las exigencias personales que un trabajo requiere del individuo que los realiza.

•La información que debe obtenerse durante el análisis de cargos se puede agrupar en cuatro categorías:

a) Identificación del Puesto:

En esta etapa se tratan de obtener todos los datos que mejor ubican a un puesto y que los diferencian de cualquier otro trabajo dentro de la organización. En esta categoría se incluye:

- Título del puesto.
- Títulos por los que el puesto se conoce.
- Fecha en la cual se obtiene la información.
- Posición a la cual reporta.
- División, departamento, sección.
- Número de empleados en el mismo puesto.

b) Descripción de las funciones y responsabilidades del puesto:

Primero se efectúa una descripción genérica que resume brevemente el propósito general del puesto (su función general o razón de ser), en un corto párrafo, haciéndose una especie de síntesis de sus principales funciones, y luego se pasa a una descripción específica o detallada en la que se ubica todas las

funciones y responsabilidades del puesto, así mismo el qué, cómo, cuándo y por qué se realizan las funciones, con el objeto de tener una idea clara del trabajo que se está estudiando.

c) Análisis de los requisitos que exige el puesto para su desempeño:

En esta categoría se deben identificar todas aquellas características que debe tener el ocupante o el posible ocupante para cumplir adecuadamente con los objetivos del puesto; así mismo las responsabilidades que el puesto genera sobre el ocupante.

d) Condiciones y riesgos de trabajo:

En esta parte se recoge la información respecto a las condiciones en que se desarrolla el trabajo y los riesgos que la ejecución del mismo genera.

2.1.10.3) Los Métodos utilizados para la realización del análisis de cargos son:

Observación Directa:

El primer paso que se debe seguir con este método es lograr una entrevista con el supervisor y/o el trabajador con el objeto de obtener una información general sobre el trabajo y sobre las condiciones en las cuales se ejecuta con el cual se podrían aclarar las dudas que hayan surgido de la observación. El método de observación directa consiste en el estudio del trabajador en la ejecución de su tarea, que comprenda un ciclo completo de trabajo, registrándose los puntos claves de la observación en el análisis de cargos. Este tipo de método se

aplica generalmente a trabajos de operaciones manuales o a aquellos de carácter repetitivo.

Ventajas de este método:

a) Permite la obtención completa y precisa de la información referente al trabajo debido a que el análisis es ajeno a los intereses del ocupante.

b) Evita la necesidad que los empleados describan su propio trabajo por escrito.

c) Permite que el trabajador no deba abandonar sus labores habituales.

d) Permite estandarizar el lenguaje empleado en el análisis de cargo.

Desventajas:

a) La simple observación no permite la obtención total de datos realmente importantes para el análisis.

b) Costo muy elevado debido a que se debe invertir una gran cantidad de tiempo para obtener la información.

Cuestionario:

El método consiste en solicitar al personal que llene un cuestionario de Análisis de Cargo en donde exponga por escrito todas las indicaciones posibles sobre el cargo, sobre su contenido y sobre sus características.

El cuestionario debe estar hecho con mucho cuidado para que produzca las respuestas adecuadas y la información que

pueda ser útil, para este método se recomienda llevar a cabo una pequeña entrevista previa al cuestionario para de esa forma verificar si no se ha cometido ningún error o se ha olvidado algún detalle en la elaboración del mismo.

Ventajas de este método:

a) Permite obtener la información de los trabajos con gran rapidez.

b) El cuestionario permite ser resuelto por los ocupantes del cargo y por los jefes directos, dando así una visualización amplia de su contenido y de sus características.

c) Induce a una consideración lógica y sistemática sobre el trabajo, y de sus relaciones.

Desventajas:

a) Es muy difícil obtener respuestas normalizadas o estandarizadas.

b) La construcción del cuestionario es muy difícil.

c) Es muy difícil obtener una información completa.

d) Llenar un cuestionario presenta muchos problemas para algunas personas.

e) Se corre el riesgo de supra e infra valorar.

Se recomienda el uso de este método para trabajos de tipo administrativo, no tanto así para el personal obrero. Este método debe ser complementado con una entrevista de comprobación.

Entrevista:

El método de la entrevista consiste en recoger los elementos relativos al cargo que se pretende analizar, a través de un contacto directo y verbal con su ocupante, con su jefe directo, o ambos.

Ventajas:

a) Se obtienen los datos del cargo a través de las personas que mejor lo conocen.

b) Posibilidad de discutir y aclarar todas las dudas.

c) Permite uniformar los términos que se utilizarán en el análisis de cargo.

Desventajas:

a) Requiere mucho tiempo cuando se deben analizar un gran número de trabajos.

b) El rendimiento del trabajador disminuye durante la entrevista.

c) Se puede perder la objetividad cuando el analista que realiza la entrevista tiene una idea preconcebida acerca del trabajo.

d) No permite la participación del total de empleados de una compañía, ya que sus costos serían muy elevados.

Como un producto del Análisis de Cargos es que se obtiene la Descripción de Cargos.

2.1.11) Descripción de Cargos "es la descripción escrita de las operaciones, responsabilidades y funciones de un puesto individual."[11]

Las Descripciones de Cargo o Tarea deben identificar, definir y describir los trabajos. Las descripciones deben ofrecer un panorama claro de los deberes y responsabilidades de los cargos.

• Por lo general, una descripción de puesto o cargo incluye tres secciones principales:

a) Identificación del puesto: en esta sección se incluyen aquellos datos que nos ayudan a distinguir un puesto de los demás de la organización.

b) Descripción en sí: en esta sección se debe incluir un breve resumen sobre el puesto de trabajo y un detalle completo de las operaciones, responsabilidades y funciones que se realizan.

b.1) Resumen del cargo: sirve para proporcionar una síntesis que deberá ser suficiente para identificar y diferenciar las obligaciones de un cargo con los demás puestos.

b.2) Deberes del puesto: la descripción de los deberes del puesto debe señalar lo que hace el trabajador, cómo lo hace y por qué lo hace.

c) Especificaciones, características o exigencias del puesto: " las especificaciones del cargo constituyen una descripción detallada de los requisitos mentales y físicos necesarios que requiere el ocupante para poder desempeñar adecuadamente el

[11] LANHAM, E., Ob. Cit. , pág 219

cargo, además de las responsabilidades y de las condiciones de trabajo que constituyen el habitad del mismo. En otros términos, todo cargo exige para su adecuado desempeño una serie de características por parte del ocupante: mental o intelectual (iniciativa, educación, experiencia), la física (esfuerzo físico), al mismo tiempo que impone ciertas responsabilidades al ocupante (por material, equipos, personal, etc.) y ciertas condiciones ambientales donde se puede desarrollar (trabajo, riesgos). Para facilitar el trabajo de hacer las especificaciones de cada cargo dentro de la organización, se utiliza generalmente un esquema simplificado de especificaciones importantes para el universo de cargos que se pretende describir y analizar en la organización."[12]

La elección y las dimensiones de los factores de especificaciones dependerán del sistema elegido para la valoración de cargos.

2.2) Objeto de los Programas de Valuación de Puestos:

"Aún cuando la valuación de puestos ha sido desarrollada, principalmente como ayuda para determinar el valor relativo de los puestos y para proporcionar un tratamiento más ordenado, sistemático y equitativo a los problemas de sueldos y salarios, su utilidad no se limita solamente a la estructura de tarifas"[13] sino que también es útil para alcanzar los siguientes objetivos:

[12] CHIAVENATO, Idalberto, Ob. Cit. pág. 278-279

[13] LANHAM, E., Ob. Cit. pág. 17

• "Proporcionar datos reales, definidos y sistemáticos para determinar el valor relativos de los puestos.

• Proporcionar una base equitativa para la administración de sueldos y salarios dentro de la compañía.

• Proporcionar datos para establecer una estructura de salarios comparable a la de otras compañías, concurrentes al mismo mercado de mano de obra.

• Permitir a la administración medir y controlar con mayor precisión sus costos de personal.

• Servir de base para negociación con el sindicato.

• Proporcionar una estructura para la revisión periódica de sueldos y salarios.

• Crear principios claros y técnicas imparciales que permitan al cuerpo de mando, un tratamiento más objetivo de los salarios.

• Ayudar a la selección, colocación, ascenso, transferencia y capacitación del personal.

• Aclarar funciones, autoridad y responsabilidad, lo que a su vez, ayuda en la simplificación del trabajo y eliminación de operaciones duplicadas.

• Reducir quejas y rotación de personal, aumentando, así la moral del personal y mejorando las relaciones entre empresa y empleado."[14]

2.3) Pasos requeridos para la instalación de un plan de Valuación de Puestos:

[14] LANHAM, E., Ob. Cit. pág 16

Los pasos básicos a seguir para la instalación de un plan de valuación de puestos son los siguientes:

• "Determinación de las áreas de la organización que serán incluídas en la valuación, tales como, trabajos de fábrica, de oficina, de venta.

• Determinación de la clase de puestos que dentro de cada área se incluirán si es, hasta el nivel subordinado solamente, hasta el nivel de supervisión o hasta el nivel de funcionarios.

• Selección del sistema de calificación por usarse en la valuación.

• Realización del análisis de puestos para obtener los datos de los mismos.

• Preparación de las descripciones de los puestos con los datos obtenidos.

• Valuación de puestos.

• Uniformación de las calificaciones de los puestos.

• Determinación de las clases de los puestos.

• Clasificación de los puestos.

• Clasificación de los empleados según su título y clase de los puestos.

• Realización de las encuestas de salarios para determinar salarios corrientes.

• Determinación de la escala de salarios para la organización.

• Determinación de las políticas de administración para operar bajo el plan.

• Determinación de la organización y de los procedimientos necesarios para el mantenimiento y control del plan."[15]

[15] LANHAM, E., Ob. Cit. pág. 40

III) ANTECEDENTES

Desde hace años se viene considerando a la técnica de Valoración de Cargos como el arma más eficaz para establecer una razonable estructura de compensación económica para los que trabajan en cualquier tipo de Organización.

La Evaluación de Cargos persigue mediante un cierto número de técnicas, comparar cargos para lograr alcanzar una estructura lógica, equitativa, justa y aplicable de cargos en una Organización determinada.

La Evaluación de Cargos "es el proceso de analizar y comparar el contenido de cargos, para colocarlos en un orden de clases, que sirvan de base a un sistema de remuneración. Sin embargo, es simplemente una técnica proyectada para asesorar el desarrollo de una nueva estructura de salarios que define las relatividades entre los cargos sobre una base consistente y sistemática"[1]

De lo dicho anteriormente se puede establecer que la Valoración de Cargos abarca dos aspectos fundamentales:

a) Determinar la posición relativa de un cargo con respecto a otro en una determinada Organización, y,

b) Servir de base para lograr una estructura de salarios real y objetiva.

---

[1] CHIAVENATO, Idalberto, Administración de Recursos Humanos. McGraw-Hill. México, 1985. pág. 356

Los primeros esfuerzos que tratan de asignar valores a los cargos se remontan a hace poco más de cien años, cuando en 1871 la Comisión del Servicio Civil de los Estados Unidos (United States Civil Service Commission), según investigaciones realizadas por J.A. Patton, C.L. Littlefield y S.A. Self, intenta valorar cargos. Sin embargo, se considera que este caso fue un ejemplo aislado; no es sino hasta el año 1881 con la llegada de la Administración Científica del Trabajo de Frederick Taylor y seguidores y con su estudio de tiempos y movimientos que se puede comenzar a hablar del origen de la Valoración de Puestos. El análisis del trabajo hecho por Taylor consistía principalmente en una enumeración de los pasos necesarios para la producción de una unidad y del tiempo necesario para realizar cada paso; su objetivo era determinar un tiempo base.

De tal forma que es con el estudio de tiempos y movimientos de Taylor que se comienza a relacionar productividad con remuneración, siendo en 1911 con la publicación de su Shop Management que sus ideas atrajeron el interés de los empresarios; Así, Taylor puede ser considerado como "uno de los iniciadores de un movimiento que crece en amplitud de campo e importancia y que se ha encontrado como un paso definitivo hacia adelante, respecto a los arbitrarios métodos tradicionales y a la contratación individual".[2]

Uno de los primeros estudios de las funciones de un puesto, como ayuda en su clasificación y avalúo es hecha en 1909 a 1910, a través de los intentos realizados en la Compañía

[2] LANHAM, E, Valuación de Puestos, C.E.C.S.A. México, 1981. pág.18

Edison de Chicago, donde se trató de valorar un grupo de trabajos de nivel manual, utilizando simplemente el sistema de Jerarquización. Su idea original fue el clasificar los puestos en orden de su dificultad relativa o de su valor para la Organización; este sistema consiste en la clasificación de los cargos según su importancia, ya sean en orden creciente o decreciente. Los cargos son ordenados en términos de sus diferencias en niveles de funciones, responsabilidad y requisitos. Las principales características de este sistema son:

a) **No cuantitativo**, ya que, no permite establecer el grado de diferencia entre los trabajos.

b) **No analítico**, ya que, **los cargos no se descomponen en sus factores** sino que se comparan como totalidades.

c) **Los puestos se comparan unos contra otros**, para determinar la posición de cada cargo.

d) **Establecimiento de un Comité de Valoración**, que se encarga de la determinación de los cargos claves y del posterior ordenamiento del resto de los cargos contra éstos.

e) Necesidad de identificar **cargos claves o de referencia**, contra los cuales comparar los cargos a ser valorados.

Algunas ventajas del Método de Jerarquización son las siguientes:

a) Es relativamente fácil de emplear.

b) La jerarquización puede hacerse rápidamente.

c) Su instalación es relativamente poco costosa.

Aún cuando el Método tiene las anteriores ventajas, también presenta las desventajas siguientes:

a) No tiene normas definidas o concretas contra las cuales determinar la jerarquización.

b) El ordenamiento puede ser superficial puesto que no se consideran en detalle los factores fundamentales de los puestos.

c) Puede presentarse confusión en puestos de títulos similares.

d) Es difícil encontrar suficientes calificadores con un conocimiento adecuado de todos los puestos.

e) El sistema es más difícil de operar conforme aumenta el número de puestos y la complejidad de los mismos.

f) La determinación de la posición de un puesto en la jerarquización, puede estar sujeta a la influencia del sueldo o salario existente. En aplicaciones posteriores a 1970 este problema no ha desaparecido. Como apunta Robert Roeder, en una aplicación realizada en 1974 en el Estado de Indiana (EE.UU), "la relación entre posiciones no fue basada sobre técnicas de clasificación , sino también sobre la seriedad de los problemas salariales relacionados a la posición ".[3]

g) Los evaluadores pueden estar calificando a las personas que ocupan los puestos y no a los puestos mismos.

---

[3] ROEDER, Robert : " Improving The State's Personnel System ", Public Personnel Management, Vol 9, #4,1980, Pág 285-286.

También se ensayó un método algo más complejo de clasificación a nivel municipal en Chicago (1912), Pittsburg (1915), New York (1917) y gradualmente en otras importantes ciudades del país. Este esfuerzo a nivel de las municipalidades representaba un movimiento algo tardío, que deseaba cumplir con una vieja aspiración de los legisladores del país, de garantizar un salario justo, bajo el principio de "igual pago para igual trabajo", expresado en una Resolución del Senado de los Estados Unidos en 1838.

Hasta aquí se encuentra que el énfasis de esta "época parece concentrarse en la realización de los estudios de tiempos y movimientos, y en el mejoramiento de los análisis de puestos y en el desarrollo de descripciones y especificaciones de puestos mejores".[4] ya que, según una encuesta realizada en 1916 se señala que los propósitos del análisis de puestos eran: selección de nuevos empleados, coordinación de actividades, promoción de higiene y seguridad, colocación de trabajadores baldados y estimulación de mejores relaciones con los empleados, es decir, el objeto del análisis de puestos era distinto a la determinación del salario.

Sin embargo, como consecuencia de la Primera Guerra Mundial se comenzó a prestar atención real hacia la determinación de salarios equitativos, debido a la dificultad que existía de obtener empleados, a la capacitación de grandes grupos de trabajadores no calificados y a los problemas derivados de la guerra; los cuales aumentaron el interés administrativo hacia un

[4] LANHAM, E. Ob. Cit. pág. 19

movimiento relativamente nuevo: La Administración de Personal. Desde entonces la Valoración de Puestos para determinar salarios equitativos, empezó a recibir cierta atención.

El siguiente sistema fue desarrollado por el Boreau of Personnel Research del Carnegie Institute of technology e implantado en varias compañías hacia el año de 1922.

El principio básico de este sistema considera que dentro de un número de puestos dados, existen diferencias entre los niveles de responsabilidades, funciones y habilidades ejercidas en cada puesto y que cuando estas diferencias son identificadas, pueden ser expresadas en términos de grados definidos, ordenados a partir de los requisitos mínimos de la categoría que se califica y hacia los requisitos máximos. Sus características son:

a) **No identifica detalles específicos**, que permitan establecer las diferencias que pueden existir entre los cargos de un mismo grado.

b) La definición de cada grado es una **descripción general** de los niveles de requisitos que representa.

c) **No analítico**, ya que los cargos no se descomponen en sus factores sino que se comparan como totalidades.

d) **Establecimiento de un Comité de Valoración**, el cual se encargará de la determinación y definición de los grados, así como de la posterior ubicación de los cargos en su grado respectivo.

e) **No cuantitativo**, ya que no es posible establecer diferencias precisas entre los cargos.

f) Representa un "**enlace entre la ordenación y el sistema de puntos.**"[5]

Un resumen de las ventajas de este método serían:

a) Es simple de usar.

b) Es fácil de entender.

c) Es relativamente fácil de llevar a efecto.

d) Los resultados logrados son razonablemente satisfactorios.

Este método tiene también desventajas, a saber:

a) Puesto que no se hace un análisis detallado, el juicio general sobre todo el puesto puede causar una clasificación incorrecta.

b) Algunos puestos pueden pertenecer en parte a una clase y en parte a otra.

c) El sueldo o salario existente puede afectar la colocación de un puesto dentro de su clase.

d) Es posible que ningún evaluador esté familiarizado con todos los puestos.

e) El empleo del sistema se dificulta conforme aumenta el número de puestos y la complejidad de los mismos.

f) Es relativamente difícil la redacción de las descripciones de las clases o grados.

g) El sueldo o salario puede afectar la decisión de los valoradores.

---

[5] LIVY, Bryan, Valoración Objetiva de Trabajos, Tecniban. Madrid. 1976. pág. 71

h) No es sensible a los cambios en la naturaleza y contenido de los trabajos.

Estos sistemas descritos anteriormente son conocidos en la Literatura Especializada, como Métodos No Cuantitativos o Cualitativos y sus características comunes son:

a) **No analizar los cargos en sus elementos componentes y requisitos**, para valorarlos y compararlos, sino que los cargos son comparados como totalidades.

b) Son considerados Métodos **No Cuantitativos**, ya que, no utilizan ninguna medida que señale la diferencia entre los distintos cargos, sino que simplemente se indica que cargo es más o menos importante para la organización o cual cargo exige más o menos de una persona.

c) El resultado final de las valoraciones viene determinado por la opinión de cada uno de los miembros que conforman el **Comité de Valoración.**

"En conclusión los Métodos No Cuantitativos presentan las siguientes limitaciones:

a) La ausencia de definiciones claras y criterios objetivos para la comparación de trabajos.

b) La ausencia de información detallada que indique que valores fueron asignados a las características de los trabajos y como son determinados los niveles de estos trabajos.

c) La ausencia de expertos con criterios objetivos que valoren los trabajos.

d) La enorme cantidad de comparaciones a ser realizadas entre los trabajos.

e) El hecho de trabajar con diferencias de juicios."[6]

En general, "los Métodos Cualitativos pueden traer divergencias, pues es muy difícil justificar y mantener decisiones basadas en criterios puramente cualitativos. Aunque traen ventajas como la rapidez y la simplicidad administrativa, los métodos cualitativos no siempre son bien afortunados"[7]. Es por estas razones que se desarrollaron los Métodos Cuantitativos con el objeto de determinar con mayor precisión las diferencias relativas entre los cargos.

Por otra parte se debe destacar que "Desde finales del siglo pasado se venía acentuando la necesidad de una racionalización de puestos y cargos, dentro de la Administración Pública, ... el principal empuje, para el desarrollo de estos sistemas, provino de la Federal Classification Act de 1923"[8], del crecimiento de los sindicatos industriales en América hacia los años '30 y de las decisiones de la National War Labor Board de Estados Unidos.

Otro de los Sistema de Valoración de Cargos que intenta definir la posición relativa de cada cargo es el Método de Puntos,

---

6 FRANK, Michael, Position Classification: A-State-of-the Art Review and Analysis. Public Personnel Management Journal.pág. 244

7 CHIAVENATO, Idalberto.Ob Cit. pág.367

8 URQUIJO, José I. S.J., La Remuneración del Trabajo. UCAB. Caracas. 1987. Tema III. pág. 2

el cual se encuentra entre los conocidos como métodos cuantitativos . Su autor fue Merrill Lott y lo diseñó hacia los años 1925-26, siendo implantado por vez primera en la empresa Sperry Gyroscope Co. Inc. Desde entonces el Método por Puntos se popularizó rápidamente y es considerado actualmente como el más utilizado. Este método ha sufrido una gran cantidad de modificaciones que con el tiempo lo han alterado sustancialmente de su concepción original; siendo tal vez el desarrollado por A. L. Kress, el más conocido.

Este sistema consiste en seleccionar un determinado número de factores -a través de un Comité- que se presume se encuentran en todos los cargos que se desean valorar, siendo luego cada uno de estos factores ponderados de acuerdo a su importancia relativa. Una vez obtenidas las ponderaciones de cada factor estos se descomponen en grados, y para cada grado se asigna una definición y un cierto número de puntos que dependerá de la progresión que el Comité de Valoración haya decidido.

Para valorar los cargos, éstos se comparan contra cada uno de los factores elegidos tomando en cuenta la definición de cada grado y los puntos asignados y el resultado final será determinado por la suma de todos los puntos obtenidos por cada factor, representando esta suma la puntuación total del cargo y determinándose de esta manera la posición relativa del cargo con respecto a otros de la Organización.

Los factores y sub-factores utilizados por Kress fueron los siguientes:

- Habilidad :
  - educación.
  - experiencia.
  - iniciativa.
- Esfuerzo :
  - físico.
  - mental.
- Responsabilidad :
  - por materiales.
  - personal.
  - dinero.
  - terceros, etc.
- Condiciones de Trabajo : riesgos y condiciones de trabajo.

Las características de este sistema son:

a) Es una técnica cuantitativa, ya que, se asigna un valor numérico a cada uno de los factores constituyentes de un cargo, y el valor total del cargo se obtiene a través de la suma de los valores numéricos asignados a cada factor de trabajo.

b) Es una técnica analítica, ya que los cargos son descompuestos en factores con el objeto de lograr comparaciones entre los mismos.

c) Es bastante preciso, ya que permite establecer diferencias entre los cargos.

d) Se requiere del establecimiento de un Comité de Valoración, para la elección y ponderación de los factores.

Algunas ventajas obtenidas con el empleo del sistema de puntos son:

a) Como las definiciones de los grados son redactadas en términos aplicables a los puestos calificados, su empleo es relativamente fácil.

b) Los valores en puntos de los puestos, muestran las diferencias entre los puestos en valores numéricos.

c) Este sistema permite, con facilidad, la colocación de los puestos en clases.

d) El sistema es menos suceptible de manipulación que otros sistemas.

Las desventajas o limitaciones que se encuentran en este sistema son las siguientes:

a) **Se requiere de un alto grado de habilidad para seleccionar los factores correctos y sus grados así como para redactar definiciones claras y comprensibles de los mismos.**

b) **La distribución de los factores de ponderación para cada factor es relativamente difícil así como la asignación de puntos a cada grado.**

c) **La asignación de los valores en puntos es hecha más o menos en forma arbitraria.**

"Aún cuando se han hecho muchos cambios a esta técnica en años subsiguientes, la mayor parte de planes de valuación por

puntos actualmente en uso, se derivan de la idea original de descomponer el trabajo en sus componentes asignando un valor en puntos a cada parte".[9]

El método de Comparación de Factores fue el último de los métodos convencionales en desarrollarse. Eugene Benge y sus colaboradores desarrollaron en la Philadelphia Rapid Transit Company esta "técnica que une los principios de la valoración mediante puntos con el principio de la ordenación".[10]

El método consiste en la ordenación de los cargos con respecto a distintos factores y en segundo lugar en la asignación de valores monetarios a cada factor constituyente de un cargo, de forma tal que el valor monetario de cualquier factor esté alineado en su posición en la ordenación previamente determinada.

El Sistema de Comparación de Factores presenta dos fases:

a) La ordenación de factores y,

b)La comparación de factores.

La ordenación de factores: Los trabajos se dividen en cinco factores genéricos compensables, denominados: exigencias mentales, exigencias de habilidades, exigencias físicas, responsabilidad y condiciones de trabajo. La tarea inicial consiste en definir los factores más relevantes para los trabajos en cuestión. La siguiente fase consiste en seleccionar un número de trabajos claves ; la valoración final de otros trabajos se realiza en

---

9 LANHAM, E., Ob. Cit. pág. 19

10 LIVY, Bryan, Ob. Cit. pág. 93

relación con la tarifa de salario fijada, que se ha obtenido para trabajos claves.

La Comparación de Factores: En primer lugar, hay que dar a los factores constituyentes posiciones relativas de acuerdo con su contribución individual al total, y después de esto la suma total de dinero que se haya obtenido para un trabajo clave se puede descomponer y adjudicar en términos absolutos a cada factor.

"Los trabajos claves deben poseer todas las cualidades que se espera encontrar normalmente en ellos. Deben ser del mismo tipo que los otros trabajos que se tienen que valorar, y ser suficientemente representativos de todos los niveles actuales de salarios y antigüedad dentro del grupo".[11]

Las características de este sistema son las siguientes:

a) Cuantitativo, ya que a los factores y cargos claves se les asigna un valor, cuya sumatoria final nos dará el valor total del cargo.

b) Es una técnica analítica, ya que, los cargos son descompuestos en factores con el objeto de lograr comparaciones entre los mismos.

c) Se requiere del establecimiento de un Comité de Valoración, para la elección y ponderación de los factores, así como también para establecer los cargos claves con los cuales se va a trabajar.

d) Se presenta la necesidad de identificar y escoger los cargos claves.

---

[11] LIVY, Bryan, ob. Cit. pág. 95

e) Los cargos son comparados unos con otros.

Las ventajas atribuídas usualmente a este sistema son:

a) La comparación de trabajos contra trabajos asegura que los puestos son comparados en sus puntos comparables.

b) Es relativamente fácil de aplicar la escala para calificar otros puestos una vez que ha sido preparada.

c) La escala es dispuesta en unidades monetarias y no requiere conversión alguna.

Las desventajas más comúnmente mencionadas de este sistema son:

a) Si existen desigualdades en los salarios de los puestos claves, empleados para construir la escala, las desigualdades permanecerán, puesto que la escala es construída en base monetaria.

b) Puesto que los salarios no permanecen constantes, la base del sistema de calificación puede ser totalmente desbalanceada por fluctuaciones en los salarios.

c) Un cambio en las funciones de un puesto clave, empleado para establecer la escala, puede mover la escala de su debido alineamiento.

d) La instalación del sistema es lenta.

El Sistema de Puntos y el Sistema de Comparación de Factores son Métodos Convencionales considerados como Cuantitativos y presentan las siguientes características comunes:

a) Empleo de una técnica Analítica, ya que los cargos son descompuestos en factores con el objeto de lograr comparaciones entre los mismos.

b) La determinación del valor de cada uno de los factores seleccionados y la determinación de cuales son los factores que sirven para valorar cargos recae sobre un Comité de Valoración, es decir, el ordenamiento lógico de estos dos sistemas viene determinado de antemano por este Comité.

"Entre las deficiencias de los Métodos Cuantitativos encontramos las siguientes:

a) **La ausencia de principios claros para seleccionar los factores y sus ponderaciones.**

b) **La ausencia de guías claras para la selección de cargos claves, punto básico en los sistemas cuantitativos más importantes.**

c) **La necesidad de otorgar ponderaciones diferentes a los factores y cómo estos son determinados no es claro."**[12]

Hasta aquí se ha hecho una revisión de la literatura especializada, con el objeto de identificar cuál fue el origen de la valoración de cargos, cuáles sistemas se implantaron en esta época, así como identificar las características principales de cada uno de ellos.

---

[12] FRANK, Michael, Ob. Cit. pág 245

Una vez presentadas las características principales de los sistemas considerados como convencionales, se debe señalar que se han dado nuevos avances en la materia, algunos de los cuales se mencionan a continuación:

Método de Perfil de Urwick-Orr: Fue inventado por los consultores de dirección Urwick-Orr y Partners Ltd. en 1960.

Para lograr la Valoración de los Cargos, primero, se deben seleccionar trabajos claves representativos del total de trabajos en estudio, luego se procede a asignarles tarifas de acuerdo con seis factores genéricos: responsabilidad, conocimientos, exigencias mentales, exigencias sociales, exigencias físicas y ambiente de trabajo, siendo cada uno de estos factores valorados sobre una escala de cuatro puntos. Los trabajos claves son colocados entonces de acuerdo a los valores totales de sus asignaciones obteniéndose así una primera valoración; el siguiente paso consiste en valorar nuevamente los cargos, pero considerado como un todo, una vez obtenida esta valoración se procede a comparar los resultados obtenidos por ambas vías. Como puede observarse el método "consiste básicamente en una combinación de la calificación mediante puntos y de la ordenación"[13].

Las principales características de este sistema son:

a) Es un **sistema mixto**, ya que, a la vez que se descompone el cargo en factores para obtener una primera valoración, en la segunda etapa de su implantación el cargo es considerado en su totalidad.

[13] LIVY, Bryan. Ob. Cit. pág. 121

b) Se deben seleccionar **trabajos claves o de referencia** para la comparación de los cargos.

c) Se debe formar un **Comité de Valoración** que se encargue de llevar a cabo el proceso de valoración.

Otro de los sistemas creados en los últimos años es el desarrollado por el profesor T. T. Paterson de la Universidad de Strathclyde, y es conocido por el nombre de **La Decisión y el Sistema de Bandas**. El autor propone un sistema que haga uso de un factor único de trabajo y que a la vez sirva de medida común para valorar los puestos. Este factor único a que hace referencia el autor es "La Toma de Decisión" . "Este único factor es, en mayor o menor medida, un criterio común para todos los trabajos; posee universalidad".[14]

Para obtener la valoración del cargo se deben establecer bandas de trabajo teniendo en cuenta el tipo de decisión y la estructura de la Organización. Las bandas de trabajo son " categorías genéricas de trabajo amplias de acuerdo con el tipo y nivel de decisión realizada".[15] Una vez establecidas las bandas de trabajo y realizado el análisis de trabajo se procede a la gradación o subgradación de los cargos (ordenación), de acuerdo con las bandas de trabajo establecidas y finalmente una vez ordenados los cargos se procede a valorarlos adscribiendo valores monetarios. Sus principales características son:

---

[14] LIVY, Bryan,Ob. Cit.pág. 113

[15] LIVY, Bryan, Ob. Cit.pág 114

a) Empleo de un **factor único** de trabajo para valorar los cargos.

b) Existencia de un **Comité de Valoración** que es el encargado de ordenar y adscribir los valores monetarios a los cargos.

c) **El cargo es considerado como un todo**.

Desventajas de este Método:

a) Se apoya sobre el juicio del analista del trabajo.

b) Las técnicas para establecer los sub-grados de las bandas son bastantes subjetivas.

Otro de los métodos desarrollados fue el llevado a cabo por una empresa de consultores de dirección, Hay-MSL, Ltd. y conocido como el **Método de Perfil Gráfico Guía**. Este método está diseñado para ser aplicado principalmente a trabajos de dirección, administrativos y ejecutivos, siendo en cierta forma " una modificación del Método de Puntos".[16] Este método parte del principio que todo trabajo tiene un fin y que se pueden establecer objetivos en relación con los fines de la organización; de igual forma considera que para poder desempeñar satisfactoriamente un cargo se debe exigir un grado de conocimiento y experiencia, y que en todo cargo está presente un factor inherente de trabajo llamado resolución de problemas. Se considera que los tres aspectos mencionados anteriormente son elementos claves en cualquier trabajo directivo y que al ser

16 LIVY, Bryan, Ob. Cit. pág.118

valorados se puede construir un perfil de cada trabajo que permita lograr comparaciones entre diversas empresas.

Para los factores del Saber y de la Responsabilidad Económica se trabaja con escalas de puntos, mientras que el factor de Resolución de Problemas se expresa como un porcentaje del Saber requerido para el cargo. En la práctica a cada trabajo se le asigna una tarifa bajo cada criterio, lo cual permite que los trabajos puedan ser representados gráficamente para mostrar la estructura en términos cuantitativos.

" En esencia al Método de Perfil Gráfico Guía de Hay le interesa proporcionar un lenguaje común para describir las relaciones que existen entre los diferentes roles en cualquier organización. Este lenguaje común permite a la gente que conoce los roles que se estén considerando conseguir un juicio acordado de la significación relativa de los diferentes roles en este ambiente en particular".[17] Por último se debe señalar que "los detalles exactos del esquema están registrados como propiedad literaria".[18]

Características de este sistema son:

a) Es una **técnica analítica**, ya que, los cargos son descompuestos en sus elementos componentes.

b) Es **cuantitativa**, ya que se asignan valores numéricos.

Estos nuevos métodos mencionados también presentan características comunes. Primero, en algún momento hay que

[17] LIVY, Bryan, Ob. Cit. pág. 121

[18] LIVY, Bryan, Ob. Cit. pág. 119

elaborar un juicio o como ha insinuado, Hazawinkel " las ideas preconcebidas acerca de la naturaleza de los trabajos influye en la elección de los factores, en sus ponderaciones y subsiguientes asignaciones de puntos."[19]

Una vez revisados los principales sistemas de valoración de cargos se puede afirmar que:

a) Los Métodos Cuantitativos son más precisos que los Métodos No Cuantitativos o Cualitativos, y su uso está más extendido.

b) En los sistemas analíticos de valoración de cargos, **los factores que se utilizan vienen determinados a priori por el mismo sistema o por un Comité de Valoración .**

c) **"Las ponderaciones en sí mismas pueden derivar de un intento deliberado o subconsciente de mantener paridad con las diferencias existentes entre los trabajos,** pero por encima de todo, sería peligroso suponer que las valoraciones esencialmente subjetivas de factores, las ponderaciones y las asignaciones de puntos se realizan de la forma más objetiva simplemente por la adquisición de valores numéricos."[20]

Esto ha llevado a algunos autores a afirmar que: " la valoración de trabajos no es científica. Aunque su metodología pueda ser lógica, su resultado puede no ser probable ni predictible. Es toda una cuestión de juicio subjetivo. **Lo que de**

---

[19] LIVY, Bryan, Ob. Cit. pág. 132

[20] LIVY, Bryan, Ob. Cit. pág. 134 (las negrillas son colocadas pará efectos del presente trabajo)

manera ideal desearíamos de nuestros jueces son cualidades y habilidades que se pueden considerar perfectamente como sobrehumanos."[21] Es debido a esto que Frank Michael concluye que: " No han ocurrido mayores avances en el aspecto científico de la valoración de trabajos desde que Merrill Lott (1926) creó el Método de Puntos".[22]

[21] LIVY, Bryan, Ob. Cit. pág. 128 (las negrillas son colocadas para efectos del presente trabajo)

[22] FRANK Michael, Ob. Cit. pág. 240

CARACTERISTICAS PRINCIPALES DE LOS SISTEMAS CONVENCIONALES

	Jerarquización	Gradación	Puntos	Comparación de Factores
Autor y año	1909- 1910 Compañía Edison de Chicago	1922 Boreau of Personnel Research del Carnegie Institute of Technology	Merrill Lott 1926	Eugene Benge y asociados
Cuantitativo	NO	NO	SI	SI
Analítico	NO	NO	SI	SI
Cargo como un todo	SI	SI	NO	SI
Comité (funciones)	Ordenar los cargos en relación a sus funciones y grado de dificultad	Ubicar y ordenar a los cargos en su respectivo grado	Elegir y ponderar los factores	Elegir y ponderar los factores, asi como ordenar los cargos
Compara Cargos vs Escala	NO	SI	SI	SI
Compara Cargo vs Cargo	SI	NO	NO	SI

CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LOS SISTEMAS NO CONVENCIONALES

	Perfil de Urwick Orr	La Decisión y el Sistema de Bandas	Perfil Gráfico Guía	Otros
Autor y año	Urwick Orr y Partners Ltd. 1960	Paterson	Hay-MSL,Ltd.	
Cuantitativo	SI	SI	SI	SI
Analítico	SI	NO	SI	SI
Cargo como un todo	SI	SI	NO	NO
Comité (funciones)	Ordenar los cargos y valorarlos	Ordenar los cargos y adscribir valores monetarios	Valorar los cargos	Elegir y/o ponderar los factores
Compara Cargos vs Escala	NO	NO	SI	SI
Compara Cargo vs Cargo	SI	SI	NO	NO

IV) PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Al hablar de Valoración de Cargos lo que se pretende es "determinar la posición relativa de un cargo con respecto a otro"[1] en una determinada Organización.

Aún cuando se han considerado como casos aislados dentro de la literatura especializada, los primeros intentos por asignar valor a los cargos se encuentran hacia finales del siglo pasado.

De igual manera esta literatura coincide en hacer una clasificación de lo que se ha llamado los métodos convencionales de valoración de cargos en dos categorías:

a- **Métodos no Cuantitativos:** en esta categoría se encuentra el Modelo de Jerarquización de Cargos y el Método de Clasificación o Grados, los cuales se caracterizan por no analizar los cargos en sus elementos componentes y requisitos, para valorarlos y compararlos, sino que los cargos son comparados como totalidades.

De igual forma, se consideran métodos no cuantitativos ya que no utilizan ninguna medida que señalen la diferencia entre los distintos cargos, sino que simplemente se indica cuál cargo es más o menos importante para la organización o cuál cargo exige más o menos de una persona.

1 LIVY, Bryan, Valoración objetiva de Trabajos, Tecniban, Madrid, 1975. pág. 53

b- **Métodos Cuantitativos:** aquí se ubican el Sistema de Puntos o Puntos por Factor y el Sistema de Comparación por Factores.

Estos dos sistemas presentan las siguientes características:

1. Empleo de una técnica analítica, ya que los cargos son descompuestos en factores con el objeto de lograr comparaciones entre los mismos.

2. La determinación del valor de cada uno de los factores seleccionados y/o la determinación de cuáles son los factores que sirven para valorar cargos recae sobre un Comité de Valoración, es decir, el ordenamiento lógico de estos dos sistemas viene determinado de antemano por este Comité.

Una vez presentadas las características principales de los sistemas considerados como convencionales, debe señalarse que se han dado nuevos avances en la materia, así se encuentra el desarrollo del Método del Perfil Gráfico Guía, la Decisión y el Sistema de Bandas y el Método de Perfil de Urwick Orr entre otros . Sin embargo, estos nuevos métodos también presentan características comunes.

En algún momento hay que elaborar un juicio o como ha insinuado Hazawinkel (1969) " las ideas preconcebidas acerca de la naturaleza de los trabajos influye en la elección de los factores, en sus ponderaciones y subsiguientes asignaciones de puntos"[2].

Ante esta situación surgen dos interrogantes:

---

[2] LIVY, Bryan, Ob. Cit. pág. 132

¿ Cómo garantizar que los factores elegidos por estos Comités, sirven o son los más indicados para valorar cargos en una determinada Organización. ?

¿ Cómo garantizar que las ponderaciones otorgadas a los factores son las más precisas. ?

Tratando de responder a estas interrogantes es que se propone:

- **La Implantación y Evaluación de un Sistema Experimental que ofrezca una base más objetiva para valorar cargos.**

Con el establecimiento de este sistema se busca satisfacer los siguientes objetivos:

- **Implantación de un Sistema que a través de criterios objetivos permita decidir cuáles son los factores más relevantes para valorar cargos en una determinada Organización.**
- **Implantación de un Sistema que determine la ponderación de los factores elegidos evitando asi los juicios que se emiten en la implantación de los sistemas anteriormente mencionados.**

La importancia de implantar un modelo como el que se propone radica en que teniendo un sistema de valoración que permita determinar la posición relativa de un determinado cargo con respecto a otros, con criterios más objetivos que los

empleados por los sistemas anteriormente mencionados, permitiría de igual forma llevar adelante una más sana y justa Administración de los Sueldos y Salarios en una determinada Organización.

Para la comparación de los resultados que se obtendrán con la implantación de este nuevo Sistema ha sido elegido el Método de Puntos de Kress, por ser considerado como el sistema de valoración más conocido, el más utilizado en la Administración de Sueldos y Salarios y el más comprensible por parte de los trabajadores.

Los Diseños Metodológicos que se emplean son el Exploratorio y Descriptivo.

Es Exploratorio, ya que se "pretende dar una visión general, de tipo aproximativo, respecto a una realidad determinada"[3] y debido a la poca existencia de investigaciones que plasmen de manera general el objetivo del estudio; y es Descriptivo ya que, ante la exaltación de las características principales del Sistema de Puntos, se propone la implantación de un nuevo modelo que sirva para comparar estas características, y así de esta forma lograr establecer las diferencias de ambos modelos. Como Instrumento de Análisis se utlizará la Técnica de Regresión Múltiple, Análisis de Residuos, Regresión por Pasos (Stepwise-Regression) y técnicas derivadas de construcción de Modelos.

---

[3] SABINO, Carlos A., Metodología de Investigación. El Cid Editor.Venezuela 1978, pág 35

V) EL MODELO

Tal como se ha mencionado, el objetivo de este trabajo es la implantación de un Sistema de Valoración de Cargos que determine los factores relevantes en cada organización para valorar cargos, así como las ponderaciones asociadas a cada factor. En esta sección se explica el modelo el cual se toma casi textualmente. Este modelo, bautizado con el nombre de "Plament" ha sido desarrollado por Federico López S., partiendo de dos conceptos básicos que se explican a continuación : Factor Nominal de Valoración y Factor Real de Valoración.

5.1) Factor Nominal Vs Factor Real:

El concepto de Factor Nominal está referido a los Sistemas Analíticos desarrollados en la sección de Antecedentes. Estos Sistemas suponen la existencia a priori de Factores de Valoración de Cargos que son aplicables a todos los cargos. Así, por ejemplo la utilidad del "Know How" y "Accountability" dentro del Sistema Hay, "Habilidades" en el Sistema de Puntos y "Toma de Decisiones" para Paterson son presupuestos de la presencia de estos factores , así como de su utilidad y aplicabilidad para valorar cargos dentro de cada organización . De esta forma, los sistemas analíticos desarrollados a la fecha suponen la existencia de lo que en el "Plament" se conocen como Factores Nominales de Valoración de Cargos. Más específicamente, un factor nominal se refiere a " aquellos

componentes de Factores de Valoración de Trabajos que son colocados o elegidos en función de algún criterio cualitativos (Universalidad, conocimiento de los jueces, etc). Pueden mantener una relación estadística con el Salario del Cargo pero su interacción empírica es desconocida, es decir aún no ha sido determinada."[1]

Obsérvese que este concepto no implica que un Factor Nominal de Valoración de Cargos deba ser desechado. Simplemente hace referencia a que su interacción empírica con el Salario del Cargo no es evidente .[2]

"Cuando un Factor de Valoración de Cargos mantiene una relación empírica y estadísticamente significativa con el Salario del Cargo entonces se habla de un Factor Real de Valoración de Cargos. Así, el concepto de Factor Real es contrapuesto al de Factor Nominal en el sentido que la relación Empírica con el Salario del Cargo es estadísticamente significativa y conocida. En consecuencia ,un Factor Nominal de Valoración de Cargos puede ser un Factor Real de Valoración de Cargos pero no necesariamente esto implica que todos los Factores Nominales puedan llegar a ser Factores Reales ."[3]

5.1.1) Implicaciones de los Factores Nominales vs Factores Reales:

[1] LOPEZ S, Federico. Notas de trabajo. Caracas. Julio 1986. pág.13

[2] Las consecuencias de este hecho serán determinadas con posterioridad.

[3] LOPEZ S, Federico. Ob. Cit. pág. 17

Los conceptos explicados en la sección anterior muestran que es posible la existencia de Factores Nominales que no alcancen a mantener una relación empírica con los Salarios de los Cargos, es decir, que no lleguen a convertirse en Factores Reales . "Bajo esta perspectiva , los Factores de Valoración que se utilicen en un Sistema de Valoración de Cargos determinado pueden tener un margen de explicabilidad muy bajo o inexistente de los salarios de los cargos de la organización a la cual se apliquen y en consecuencia no ayudarían a explicar el por qué otorgamos una determinada remuneración a un cargo particular.[4] Para ejemplificar este punto , supóngamos la existencia de una organización asesora de seguridad. Imaginándose que está compuesta de un Grupo Gerencial de 20 cargos que maneja constantemente información confidencial del mismo nivel de dificultad[5]. Suponiendo adicionalmente que su sistema de Valoración de Cargos contempla un único Factor de Valoración de Cargos " Información Confidencial". En un caso como éste , al regresionar los salarios de los cargos (dados por ejemplo por el punto medio de la estructura salarial vigente) se puede encontrar diferentes remuneraciones para los 20 cargos , pero sin embargo el grado obtenido dentro del proceso de Valoración es el mismo. Entonces ¿ Cómo se podría justificar los diferentes niveles de Remuneración de cargos presentes , si

[4] Aún cuando es claro que la Valoración de Cargos persigue otros fines que el otorgamiento de una remuneración a una posición, su origen y propósito inicial es éste.

[5] Federico López cita en sus notas de trabajo: "Esto es perfectamente pensable cuando los Gerentes están distribuídos por líneas de Productos de Seguridad y son Sistemas Interrelacionados en donde un Gerente debe conocer a fondo los insumos (de Seguridad) del otro. En Venezuela, existen al menos dos de estos casos: "...que se omiten por razones de confidencialidad.

todos manejan el mismo nivel de dificultad ? Lógicamente , la respuesta está en otros factores de Valoración de Cargos. Pero sin embargo, resultaría para algunos Comités de Valoración impensable la sola posibilidad de no incluir "Información Confidencial" dentro del grupo de Factores a considerar para valorar cargos dentro de una empresa Gerencial de Seguridad. Este es un ejemplo de un Factor Nominal de Valoración de Cargos. Aun cuando la universalidad de su aplicación y utilidad es aceptada, no sirve para diferenciar remuneraciones de cargos , su coeficiente sería poco significativo estadísticamente así como las correlación con los Salarios de estos cargos. En consecuencia , no sería un Factor Real de Valoracion de Cargos y por tanto no debería utilizarse para Valorar Cargos y en consecuencia otorgar Remuneraciones a los mismos.

5.1.2) Consecuencias de la utilización de Factores Nominales en la Valoración de Cargos:

La utilización de Factores Nominales de Valoración de Cargos genera algunas consecuencias previsibles en el resultado final de las Valoraciones de los trabajos:

1) La presencia de una estimación sesgada del valor del cargo: En efecto , incluir un factor de valoración que sea de hecho una constante en la gradación final genera puntajes constantes que atentan contra el resultado final ,bien sean los puntajes de los grados distribuídos en forma aritmética o geométrica.

2) Incremento de la Varianza Estimada de los Salarios de los Cargos: Un componente exógeno (un factor Nominal) no estadísticamente significativo puede generar mayores Varianzas al obtenerse un margen menor de explicabilidad.

3) Sesgos de Especificación del Modelo Predictivo del Valor de un cargo: Bajo esta perspectiva , la inclusión de Factores Nominales ocultaría los factores realmente importantes en cada organización.

4) Gasto Administrativo: Debido al trabajo innecesario que resultaría de incluir un factor no explicativo dentro del proceso de valoración de trabajos.

5) Deterioramiento del clima organizacional: Es previsible bajo la existencia de sesgos de entrada en las valoraciones, Varianzas de Salarios incrementales, el deterioro del clima organizacional. Un sesgo en una valoración generaría un sesgo no solo del posicionamiento relativo de los cargos sino también un sesgo en la remuneración a otorgar al cargo .

5.2) Objetivos del Plament:

Bajo la perspectiva de los puntos anteriores , el Plament persigue la determinación de aquellos Factores de Valoración Reales, es decir, aquellos que efectivamente mantienen relaciones explicativas con los Salarios de los cargos y que por lo tanto sirven para posicionarlos y otorgarles Remuneración. Específicamente debe:

"1) Determinar los factores relevantes que deben tomarse en cuenta para valorar cargos en una determinada organización y en un determinado contexto.

Bajo esta premisa, cada organización posee factores relevantes a la hora de valorar cargos. Como se ha visto, la inclusión de factores designados "a priori" bajo la asunción de universalidad (Factores Nominales) puede generar, entre otras cosas, sesgos en las valoraciones. Así mismo , los Factores Reales que sirven para valorar cargos en una organización pueden ser muy distintos a otra y no hay por que suponer de entrada que son los mismos Por último , el contexto Gerencial cambia de un país a otro y dentro de un país de una región a otra. ¿ Por qué suponer que los factores para valorar cargos en culturas tan distintas como la de países como Namibia , Estados Unidos, Bolivia , Bélgica , Egipto pueden ser los mismos?. Se debe seleccionar aquellos factores que mejor expliquen cada organización dentro de cada cultura..."[6]

2) Ponderar los factores, minimizando los vicios de la subjetividad de cada valoración.

En la revisión realizada en la sección de Antecedentes se observó como la ponderación para cada factor venía parcial o totalmente determinada por un Comité de Valoración de Cargos. En estos procesos , la ponderación estaba basada sobre la consistencia de ponderaciones, que en último término , son subjetivas , tal como se señaló en su oportunidad. Así, aún cuando los factores elegidos a priori resultasen Factores Reales,

[6] LOPEZ S, Federico. Ob. Cit. pág. 18

la Ponderación Subjetiva ocasionaría un sesgo en la Valoración puesto que no reflejaría la verdadera contribución que los Factores Reales proporcionan a los Salarios de los cargos y no determinaría el valor exacto de la Ponderación. Así, por ejemplo, el Sistema debería poder determinar precisamente para un Factor Real (digamos por ejemplo,"Educación") si la ponderación debería ser 20% y porque no 21% ó 19%. En el "Plament" , la Ponderación de los Factores Reales de Valoración de Cargos viene dado por el "**Principio de La Contribución Unitaria Marginal** : La participación relativa de un Factor Real de Valoración de Cargos depende de la Contribución que ese Factor aporte al Salario del Cargo"[7]. Así , un Factor debe tener mayor peso en la medida en que su coeficiente de relación con el Salario del Cargo sea Mayor. [8]

5.3) EL PLAMENT:

Inicialmente se parte de una Organización que posee una serie de Sueldos asociados a cargos $Y_1, Y_2 \ldots\ldots Y_n$ que se disponen en un arreglo matricial de orden n x 1 (Vector Columna)[9]. Estos Salarios pueden venir dados por Valores de Mercado o por ajustes de Funciones de Regresión de las

---

[7] LOPEZ S, Federico. Ob. Cit. pág. 20

[8] Las formas como se llegan a las ponderaciones definitivas serán tratadas más adelante

[9] Por salario se entiende la retribución directa y las complementarias regulares. Así, en el caso de Venezuela, comprendería el sueldo base, bono compensatorio, remuneraciones variables tales como comisiones para la fuerza de Ventas, etc. No incluye retribuciones como consecuencias del trabajo tales como Ayuda de Vehículos, Movilización, Gastos, etc. Aun cuando la variedad de clasificaciones es amplia, aquí nos referimos a un concepto de tabulador esencialmente.

Medianas del Mercado[10] de la Organización .[11] Si éstas son Función lineal de Factores Nominales de Valoración $X_1, X_2, X_3, \ldots\ldots, X_k$ más un término de perturbación (error), la iésima observación del Salario de un Cargo puede ser escrita como:

$$Yi = \beta_o + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots + \beta_k X_{ik} + U_i$$

Donde :

k=número de factores nominales

n=número de cargos

U_i=término de perturbación (error)

Para la determinación de las variables $X_1, X_2, X_3 \ldots\ldots\ldots X_n$ (factores nominales de valoración) se toman como fuentes:

• **Tormenta de Ideas**: Es una técnica de resolución de problemas en grupo que involucra la contribución de ideas en forma espontánea por parte de todos los miembros del grupo.

---

10 La idea central que se maneja de partir de los valores de mercado para correr el modelo, se sustenta en el hecho que si efectivamente se logra hacer una comparación de cargos adecuada ésta nos estaría dando el verdadero valor del cargo en términos monetarios, por tanto, al correr el salario contra los factores nominales procurando obtener los factores reales se estará descomponiendo el cargo en función de éstos últimos y se obtendrá la contribución de cada factor real para determinar el salario del cargo. Como se observa el Plament parte del salario para determinar los niveles o grados para luego volver al salario. Por último se debe destacar que las variaciones de mercado no afectan en gran medida los resultados, siempre y cuando se cuente con un tamaño elevado de la muestra.

11 Es claro que en un estudio de mercado tiene una metodología concreta de guardar. En este trabajo asumimos que esa metodología es llevada correctamente, para centrarnos en el estudio del Sistema de Valoración de Cargos en sí.

Para producir una tormenta de ideas se deben considerar ciertas reglas:

a) Acentuar cantidad, no calidad de ideas.

b) Alentar a cada miembro del grupo para que presente todas las ideas que considere importantes (no importa cuan ridículas o banales puedan parecer).

c) Se deben evitar las críticas, evaluaciones o juicios, hasta que la sesión haya concluído.

d) Se debe impulsar a los miembros del grupo a que convinen o modifiquen ideas ya mencionadas para crear otras.

Entre los métodos de tormenta de ideas se encuentran:

- Método de Secuencia: El Coordinador del grupo pide a cada uno de los integrantes del mismo que dé una idea en forma oral con respecto al problema presentado respetando el orden establecido previamente, continuandose este proceso hasta que ninguno de los integrantes tenga nada que aportar, en caso de que un miembro no tenga una idea para el momento de su turno se debe inmediatamente pasar al otro.

- Método de Libre Asociación: Este método se diferencia del anterior en que no existe un orden establecido previamente para la intervención de los miembros del grupo, es decir, las ideas pueden ser presentadas libremente.

- Método de Tarjetas: Se pide a cada uno de los miembros de un grupo que escriban sobre una hoja tantas ideas como se pueda imaginar sobre el problema planteado.

• **Bibliografía especializada en la materia**: Donde se encuentra una gran cantidad de factores nominales que han sido validados empíricamente.

• **Factores Nominales de Valoración** utilizados y validados empíricamente por otras organizaciones.

Si todas estas observaciones son plasmadas en forma matricial tenemos:

$$Y = X\beta + U_i$$

Donde:

Y= N x 1	N=número de cargos.
X= N x k	k=número de factores nominales
ß= k x 1	ß=vector de parámetros a
U= N x 1	determinar
	U=vector de residuos

Los Supuestos realizados acerca de U para una estimación por mínimos cuadrados son:

1) Los residuos están idéntica e independientemente distribuídos con media 0 y varianza σ^2, esto es,

$$E(u)=0 \ , \ V(u)=I$$

2) Las X son no estocásticas y, por tanto, independientes de las U; es decir,

$$E(X'U)=0$$

3) Las X son linealmente independientes. Por tanto, rango $(X'X)$= rango X=k, y existe $(X'X)^{-1}$

Si los Ui son independientes , con media cero y Varianza constante, esto implica que:

$$E(Y) = X\beta$$

Al minimizar la suma de los cuadrados de las observaciones para sus valores esperados se tiene $S(\beta)$ donde

$$S(\beta)= U'U= (Y - X\beta)'(Y - X\beta)$$

$$U'U= (Y' - \beta'X')(Y - X\beta)$$

$$= Y'Y - Y'X\beta - \beta'X'Y + \beta'X'X\beta$$

$$= Y'Y - Y'X\beta - \beta'X'Y + \beta'X'X\beta$$

$$= Y'Y - 2\beta'X'Y + \beta'X'X\beta$$

$$\beta'X'Y = Y'X\beta$$

$$\frac{\partial\, \beta'\beta}{\partial\, \beta} = -2X'Y + 2X'X\beta = 0$$

$$X'Y = X'X\beta$$

$$\hat{\beta} = (X'X)^{-1} X'Y$$

El vector $\hat{ß}$ proporciona así el conjunto de coeficientes asociados a los valores si la matriz (X'X) mantiene una inversa.

El vector de valores de pronóstico Y para un Yi observado es igual a:

$$\hat{Y} = Xß$$

y el vector de residuos viene dado por:

$$e = Y - \hat{Y} = Y - Xß$$

Si se plantea el modelo, el vector $\hat{ß}$ indica los coeficientes que colocan en relación a los factores nominales con el salario del cargo.

Al mismo tiempo, estos factores indican la contribución que ese factor produce sobre el salario del cargo. Estos factores pueden ser estadísticamente significativos o no, es decir, pueden ser o no factores reales.[12]

5.3.1) Propiedad de los Estimadores:

1) $\hat{ß}$ es un estimador insesgado de ß con matriz de varianza -covarianza igual a:

$$\text{Var}(\hat{ß}) = E(\hat{ß} - ß)(ß - ß)' = \sigma^2(X'X)^{-1} = \sigma^2 C$$

[12] La forma como se llegan a determinar los factores reales será explicado más adelante.

Donde $C = (X'X)^{-1}$ y $E(\hat{ß}) = ß$

En otras palabras, los errores están idéntica e independientemente distribuídos con varianza común homoscedástica σ^2

2) El estimador insesgado de es S^2 donde:

$$S^2 = \frac{e'e}{n-k-1} = \frac{(Y-Y)'\ (Y - Y)}{n-k-1} = \frac{XY' - ß'X'Y}{n-k-1}$$

Si se añade el supuesto de que los Ui están normalmente distribuídos se obtiene:

3º) ß tiene una k-varianza distribución normal con media de vector igual a ß y matriz de varianza y covarianza igual a .

$$\sigma^2 = (X'X)^{-1}$$

4º) La cantidad : $W = e'e / \sigma^2$ sigue una distribución X^2 con (n-k-1) grados de libertad.

5º) $\hat{ß}$ y S^2 están distribuídas independientemente una de otra .

El valor de pronóstico $\hat{Y}o$ correspondiente a un vector de observaciones es igual a $X'o = (X_0, X_{10}, X_{20}, \ldots X_n)$

con $Xo = 1$ es $\hat{Y} = Xo' \hat{\beta}$

y su varianza es :

$$Var (\hat{Y}o) = (Xo' (X'X)^{-1} Xo + 1)\sigma^2$$

$$\hat{Mo} = X'o \hat{\beta} \quad \text{con} \quad Var \quad V(\hat{Mo}) = X'o (X'X)^{-1} X \sigma^2$$

5.3.2) Indicadores Generales del Ajuste:

5.3.2.1) El Coeficiente de Determinación R^2:

Un coeficiente ampliamente conocido dentro del modelo de Regresión lineal es el Coeficiente de Determinación R^2 . Este puede definirse como el porcentaje de variación de la variable dependiente explicado por la influencia lineal de los factores independientes. Así, este coeficiente mostraría el grado de explicabilidad de las variables incluídas en el modelo, es decir, la bondad del ajuste y funcionaría como un posible indicador de

la omisión de factores que pueden ser reales en la organización de estudio.[13]

Una propiedad del ajuste por mínimos cuadrados es que E(U)= 0. si se dividen la suma total de cuadrados , de los salarios de los cargos , en la suma explicada y residual se obtendría lo que indica el cuadro Nº 1 .

Queda definido entonces :

$$R_{1.23...k} = \frac{\hat{\beta}X'Y - N\bar{Y}^2}{Y'Y - N\bar{Y}^2}$$

Este coeficiente puede ser corregido en función de los grados de libertad , especialmente cuando se va a comparar el poder explicativo de diferentes conjuntos de variables explicativas (Jonhston 1963).

En efecto:

$$R^2_{1.23...k} \qquad 1 - \frac{Se^2}{SY^2}$$

[13] No existe ningún criterio que señale de manera precisa cual debe ser el nivel mínimo de R^2 a obtener para que éste sea considerado significativo, ya que dependerá de lo que se pretenda explicar. Sin embargo para los efectos del presente trabajo se considerará como significativo un R^2 mayor o igual a 0,75

CUADRO Nº 1

ANALISIS DE VARIANZA

DESCOMPOSICION MATRICIAL DE LA SUMA DE CUADRADOS

Fuente de la variación	SC	g de l	SMC
Debido a la regresión	$\hat{\beta}'X'y - N\bar{Y}^2$	k-1	$\frac{\hat{\beta}'X'y - N\bar{Y}^2}{k-1}$
(esto es, debida $X_2, X_3, ...X_k$)			
Debido a los residuos	$y'y - \hat{\beta}'X'y$	N-k	$\frac{y'y - \hat{\beta}'X'y}{N-k}$
Total	$y'y - N\bar{Y}^2$	N-1	

Siendo los estimadores insesgados:

$$e^2 / (n-k)$$

$$Y^2 / (n-1)$$

Así, el R^2 corregido puede definirse como:

$$\bar{R}^2_{1.23...k} = 1 - \frac{n-1}{n-k}(1 - \bar{R}^2_{1.23...k})$$

o bien:

$$\bar{R}^2_{1.23...k} = \frac{1-k}{n-k} + \frac{n-1}{n-k} R^2_{1.23...k}$$

Es interesante notar que el coeficiente sin corregir no disminuye nunca cuando se añaden variables explicativas adicionales, pero es posible que el R^2 disminuya si un factor de trabajo adicional produce en $1-R^2$ una reducción lo suficientemente pequeña para compensar el aumento de (n-1) / (n-k). (Wonnacott y Wonnacott).

5.3.3) La Determinación de los Factores Reales:

Una vez definido el grado de ajuste del modelo, se deben determinar los factores reales, es decir, aquellos que mantienen una relación estadísticamente significativa con el salario.

Con anterioridad se conoció a U y ß. Dado que U y ß son funciones lineales de variables aleatorias normales (Véase Maddala , 1982) y tienen una distribución normal con Covarianza 0, esto implica que se distribuyen independientemente.

Lo anterior implica que se puede utilizar la distribución t student para verificar los coeficientes individuales de regresión de cada factor.

Así para: H_o: $ß_i = 0$

H_1: $ß_i \neq 0$

$$t = \frac{\hat{ß}_1 - ß_i}{\sqrt{\hat{\Sigma} e\, i^2 \;/\; (n-k)}\ \sqrt{aii}}$$

i=1

Donde aii es el iésimo elemento diagonal de $(X'X)^{-1}$.

De igual manera, se puede crear un intervalo de confianza al 100(1-)% para un $ß_i$ dado por:

$$\hat{ß}i + t\,\partial/2 \sqrt{\frac{\Sigma e\, i^2}{n-k}}\ \sqrt{aii}$$

Un valor "alto" (significativo estadísticamente para un seleccionado) de t indicaría que este factor nominal mantiene

una relación individual con el salario del cargo y que por lo tanto es un factor real.

5.3.4) Determinación de la Ponderación de los Factores Reales:

5.3.4.1) Principio de la Contribución Unitaria Marginal:

Se ha planteado anteriormente que el vector $\hat{\beta}$ muestra el conjunto de parámetros que relacionan a los factores nominales con la remuneración del cargo . Esto lleva a plantear el principio base del "Plament" :

- **"LA PARTICIPACION RELATIVA DE UN FACTOR REAL DE VALORACION DE CARGOS DEPENDE DE LA CONTRIBUCION QUE ESE FACTOR APORTE AL SALARIO DEL CARGO".**[14]

5.3.4.2) Tipos de Ponderación:

- Implícita: La ponderación del factor viene dada por el valor del coeficiente (β_i) que lo coloca en relación al salario. Así, la ponderación para el iésimo factor estaría representada por :

---

[14] Cuando se refiere a unitaria marginal se señala que es posible al pasar de un grado a otro en un factor determinado, reflejar ese paso unitario en términos del valor en Bs. Esto refleja una diferencia en relación a los demás sistemas de valoración en los cuales el salario es función del nivel. Así, el "Plament" mantiene que el Nivel es función del salario y así es entendido por el común de los empleados y sindicatos de una organización para los cuales el cambio ascendente de nivel genera un ajuste en la remuneración .

$$Pfi = \frac{\hat{\beta}_i}{\sum_{i=1}^{k} \hat{\beta}_i}$$

k= número de factores reales

β_i= coeficiente de regresión del iésimo factor real

Este tipo de ponderación sólo es aplicable cuando los factores reales tienen igual número de grados.

- Explícita: Cuando el número de grados de los factores reales es diferente, la ponderación definitiva vendrá dada por:

$$Pfi = \frac{\hat{\beta}_i \; N \; k}{\sum_{i=1}^{k} \beta_i \; N \; k}$$

n= número de grados de cada factor

Ejemplo:

Un ejemplo de como se podrían ver afectadas las ponderaciones, si no se tienen en cuentas el número de grados se presenta a continuación:

Supóngase dos factores de valoración de cargos extraídos de un sistema: Experiencia y Supervisión Recibida .

Donde Experiencia vale 5% y Supervisión Recibida vale 10%, supóngase de igual forma que la escala de experiencia está compuesta por 10 grados y la escala de Supervisión Recibida está compuesta por 5 grados, siguiendo los puntajes de ambas escalas una progresión aritmética tal como se muestra a continuación:

Experiencia		Supervisión Recibida	
Grado 1	5	Grado 1	10
Grado 2	10	Grado 2	20
Grado 3	15	Grado 3	30
Grado 4	20	Grado 4	40
Grado 5	25	Grado 5	50
Grado 6	30		
Grado 7	35		
Grado 8	40		
Grado 9	45		
Grado 10	50		

De lo cual se observa que la aparente mayor importancia de Supervisión Recibida no siempre es así, ya que, al final tanto este último factor como el factor Experiencia están aportando la misma cantidad de puntos. Con lo cual se quiere destacar que el número de grados de un factor si debe ser tomado en cuenta para conocer su verdadera ponderación.

5.3.5) Violación de Supuestos:

5.3.5.1) Multicolinealidad:

Es posible encontrar en un modelo como el planteado anteriormente un grado de colinealidad. En efecto , si dos variables, Educación y Experiencia son linealmente

dependientes, entonces tendríamos colinealidad . Como este fenómeno ocurriría en $(X'X)^{-1}$ y Var (ß) = $(X'X)^{-1}$ a pesar de obtener estimadores insesgados es factible encontrar grandes varianzas y covarianzas y ser por tanto poco consistente . En este caso, es díficil establecer la influencia individual de un regresor y erróneamente puede ser atribuído a otro. Adicionalmente, el incremento de las varianzas puede ocasionar tomar decisiones erradas en las pruebas por la poca confiabilidad de los mismos. Sin embargo, en la actualidad existen diversas técnicas estadísticas para contrarrestar sus efectos. Una de ellas es la llamada "Ridge Regresion" . Esta Técnica aumenta la diagonal principal de X'X añadiendo una matriz D consistente de elementos Diagonales Positivos y cualquier otro caso 0. Chaterjee and Price (1977) muestran ejemplificando como ß pasa a convertirse en :

$$\hat{ß} = (X'X + D)^{-1} X'Y$$

Así, el estimador es más estable. Sin embargo, es factible la producción de sesgo en los coeficientes bajo esta técnica. Un interesante análisis de las consecuencias del sesgo por Ridge Regresion es mostrado por Friedmann y Montgomery (1985).

5.3.5.2) Prueba F:

Es una medida de significancia global de la regresión estimada, la cual permite conocer en que grado el ajuste del modelo ha sido estadísticamente significativo. Esta prueba se

encuentra íntimamente relacionada con el coeficiente de determinación R^2 , manteniendo una relación directa. Así, cuando R^2 crece el valor de **F** también crece, y por tanto el ajuste del modelo se hace más significativo.

5.3.5.3) Autocorrelación:

Uno de los supuestos que se manejan para la implantación del modelo, es que los errores o perturbaciones U_i son aleatorios o no correlacionados, ya que si se viola este supuesto se encontraría el problema de la autocorrelación o correlación serial.

La autocorrelación puede aparecer por varias razones entre las que se encuentran: el sesgo de especificación que resulta de excluir del modelo, algunas variables relevantes y de la manipulación que se haga de las cifras, entre otras.

Cuando existe autocorrelación los estimadores pueden permanecer insesgados y consistentes, sin embargo, dejan de ser eficientes, lo que implicaría que las pruebas de significancia **F** y t no puedan aplicarse con la legitimidad deseada.

El método de detección para la autocorrelación más conocido es el estadístico de Durbin-Watson.

5.3.5.4) Heteroscedasticidad:

Como se señaló anteriormente uno de los supuestos importantes del modelo de regresión lineal clásico señala " que

la varianza de cada perturbación U_i condicional a los valores escogidos de las variables explicatorias, es una constante igual a σ^2"[15] ,es decir, que posean la misma varianza.

Cuando no se cumple con este supuesto surge el problema de la heteroscedasticidad, la cual no destruye las propiedades de insesgamiento y consistencia de los estimadores de cuadrados mínimos ordinarios, aunque si afecta la propiedad de eficiencia, es decir, dejan de tener varianza mínima.

5.3.6) De los errores de especificación:

Es posible que modelos de valoración de cargos mantengan errores de especificación por exceso o defecto.

* Muchos Regresores:

De acuerdo a Montgomery y Peck (1982) un modelo en el cual sean introducidos variables con coeficientes igual a cero no presenta problemas de sesgo . Sin embargo, el incremento del número de variables en el modelo incrementa la varianza de los estimadores . Esto es cierto para regresores "extraños" (ßi=0) como los regresores relevantes , a el grado de regresores relevantes produciendo Multicolinealidad.

* Pocos regresores:

---

[15] GUJARATI, Damodar, Econometría Básica, McGraw-Hill, México, 1985, pág 189

En el modelo con pocos regresores el problema es al contrario. Se obtendrían estimadores que serían sesgados y el resto de los coeficientes serán sesgados también , en la medida que ellos son forzados a "ocupar" el efecto de otros regresores . Sin embargo, la varianza de los regresores será reducida. Para una demostración puede verse (Wonnacott y Wonnacott , 1970).

5.3.7) Regresión por Pasos (Stepwise Regresion):

Cuando existe un número largo de regresores , un método para introducir una variable a la vez es conocido como Stepwise Regresion.[16]

1º) El estadístico puede especificar a priori el orden en que quiere que las variables sean introducidas.

2º) En caso de que no , el investigador puede decir que el programa los seleccione , tomando en cuenta la secuencia que incremente el valor de R^2 en la medida de lo posible.

Es necesario, sin embargo, tomar en cuenta la siguiente precaución:

Un regresor , que tomado incremento el valor de R^2 en una cantidad muy pequeña puede causar problemas de multicolinealidad. Una agradable exposición de este tema es posible encontrarla en el libro de Draper y Smith (1981).

5.4) Construcción de los grados o Niveles:

[16] Este método se utiliza cuando se tienen un largo número de regresores y se desea descartar aquellos que producen la colinealidad.

Para la construcción de los grados o niveles que definirán la estructura de cargos de una determinada organización, los pasos que deben seguirse son los siguientes:

1) Identificar el mínimo y el máximo puntaje que puede resultar de la valoración de un determinado cargo.

2) Obtener la diferencia (rango) entre el mínimo y máximo puntaje.

3) El resultado de la diferencia entre el mínimo y el máximo puntaje debe ser dividido entre el número de grados o niveles deseados para obtener la amplitud de cada nivel.

4) Se procede a la construcción de la escala partiendo del mínimo puntaje que se puede obtener, sumándole a éste el valor resultante en el paso 3 . Este procedimiento se repite tanteas veces como el número de grados que se desean obtener.

5.5) Valoración de los Cargos:

La valoración de cada uno de los puestos se obtiene al sustituir en la ecuación de valoración de cargos el valor que se obtuvo en los grados de los factores reales.

Ejemplo:

ecuación de Valoración de Cargos: $Y = 150 + 200X1 + 300X2$

Donde X1= nivel de educación (quinto grado de la escala)

X2= años de experiencia (cuarto grado de la escala)

sustituyendo se obtiene que: $Y = 150 + 200(5) + 300(4)$

$Y = 2350$

Se debe señalar que los valores son considerados como continuos, sin embargo,para los efectos de su medición debe realizarse a través de valores discretos.

VI) CONTEXTO REAL

La implantación del modelo experimental que se propone se llevó a cabo en una Compañía Transnacional dedicada a la producción, comercialización, servicio y renta de productos de oficina; por la importancia y confidencialidad de los datos a ser manejados se omitirá su nombre y se denominará " Empresa X " .

El organigrama principal de la Compañía está compuesto por cinco (5) Divisiones y dos (2) Gerencias, reportando todas éstas al Director Gerente (ver anexo Nº1), siendo sus principales funciones las que a continuación se detallan:

- **Gerencia de Impresión Electrónica:**

- Venta de equipos.
- Venta de servicios de Impresión Electrónica.
- Instalación, mantenimiento y soporte técnico de los equipos.

- **Gerencia de Relaciones Institucionales:**

- Desarrollar las Relaciones Formales con entidades privadas y públicas que los intereses comerciales de la Compañía determinen como necesarias.

- Representar a la Compañía ante las instituciones públicas, privadas, gremios, asociaciones, etc. con los cuales la Compañía mantiene contacto.

• División de Operaciones Técnicas y Logística:

- Disponer de los equipos necesarios para producir la acción de venta o arrendamiento.

- Contar con un inventario de repuestos para la reparación de los equipos.

- Reacondicionar aquellos equipos que ameriten reparaciones mayores.

- Dar soporte a la actividad de Servicio Técnico que se realiza al Cliente.

- Mantener el Stock y vender los suministros necesarios para el buen funcionamiento de los equipos.

- Garantizar a la empresa el disponer de todo la necesario (locales, instalaciones, equipos, etc.) para el buen funcionamiento de las oficinas.

- Crear las estrategias y programas, que implementados en los Departamentos de Logísticas, Servicios Técnicos, Producción y Proyectos, garanticen la rentabilidad del negocio.

• División de Operaciones:

- Dar cumplimiento de las metas de Ventas/Arrendamiento de equipos, de suministro de materiales, de cobranzas y de servicios técnicos.

- Penetrar en los nuevos mercados y desplazamiento de la competencia.

- Proveer niveles adecuados de Atención al Cliente: servicio, facturación, cobranzas, solución y canalización de problemas materiales.

- Implementación de la estrategia de Calidad.

- Cumplimiento de programas específicos que se dirijan a incentivar un aspecto específico del negocio.

• División de Mercadeo:

- Fijar y controlar las metas y cuotas de ventas de equipos y materiales.

- Investigación y estudios del Mercado de productos.

- Soporte publicitario para el cumplimiento de las metas de colocación de equipos.

- Determinar los niveles de precios de los equipos.

- Estrategia de penetración de Mercado.

- Soporte operativo a la Compañía.

• División de Administración y Finanzas:

- Elaboración y ajuste de los planes financieros.

- Manejo de la caja y cuentas bancarias de la Compañía.

- Análisis y registro de las operaciones, activos y transacciones de la Compañía.

- Garantizar los controles internos de los diferentes ciclos del negocio.

- Análisis, procesamiento y programación de toda la información requerida para la administración del negocio.

- Manejo administrativo de las transacciones comerciales.

- Desarrollo de los programas especiales que den soporte a la acción de cobranzas de la Compañía.

- Manejo de la situación impositiva (seguros)

- Implementación de estrategias de Calidad.

• **División de Recursos Humanos, Legal y Calidad:**

- Asesorar a la compañía en materias legales que se relacionen con su actividad comercial.

- Dar el soporte legal que requieran otras áreas de la Compañía.

- Definir las Políticas, Normas y Procedimientos para: Selección de Personal, Entrenamiento y Desarrollo, Administración de Personal y Administración de Salarios.

- Asegurar el clima organizacional adecuado en la relación Empresa-Empleados.

- Desarrollar planes de carreras y desarrollo de personal.

- Desarrollo de normas de prevención y control de riesgos en el ambiente laboral.

- Implantar la estrategia de Calidad.

- Consolidar el uso de los procesos en los niveles gerenciales.

- Dar el soporte necesario en los cambios de estilo y comportamiento de la Gerencia.

- Contribuir al cambio organizacional que representa toda la estrategia.

El principal centro de Operaciones de la empresa se encuentra ubicado en Caracas, contando además con cinco (5) Sucursales y dos (2) plantas de producción.

Las razones por las cuales se trabajó en esta empresa para la implantación del modelo propuesto fueron las siguientes:

a.- Existencia de políticas de Administración de Salarios claramente definidas y estables, en las que se contemplan programas de Evaluación de Desempeño, Evaluación de Potencial y de Valoración de Cargos. Así como el desarrollo de estructuras de cargos y sueldos, encuestas de sueldos y beneficios, etc.

b.- En esta Compañía se utilizaba como método de valoración de cargos el Sistema de Puntos. Sin embargo, éste no era aceptado en su totalidad, ya que se percibía en la organización que existía cierto sesgo en las ponderaciones de los factores, lo que hacía a este sistema poco confiable para valorar.

Así mismo, se pensaba que los factores empleados por el Sistema de Puntos no eran los más adecuados para valorar los cargos ya que, con la diversificación del negocio, los cambios que éstos produjeron no eran reflejados por el sistema en esta Organización.

c.- Existía la necesidad de ajustar los niveles jerárquicos de la Compañía, por requerimiento de la Corporación, es decir, se contaba con 17 niveles de cargos que debían ser ajustados a

16 niveles, por lo cual se pensó que la mejor manera de llevar a cabo este requerimiento era realizando en su totalidad un nuevo proceso de Valoración de Cargos.

d.- Finalmente, en esta Compañía se contaba con el total apoyo de la División de Recursos Humanos y con los recursos materiales necesarios para la implantación del modelo.

La "Empresa X" cuenta con un total de 722 trabajadores y 205 cargos aproximadamente, distribuídos como se detallan en el cuadro Nº 2.

Para los efectos del Análisis y Descripción de Cargos se trabajó sobre la población total de puestos, sin embargo, para lograr la implantación del "Plament" se hizo necesario definir una muestra la cual presenta las siguientes características:

- **Probabilística**: Porque todos los elementos de la población son conocidos y tienen una probabilidad conocida de ser incluídos en la muestra.
- **Estratificada**: La muestra fue distribuída de acuerdo a las distintas áreas de la compañía.
- **Proporcional**: La distribución de la muestra se realizó de acuerdo a la proporción que los diferentes estratos ocupaban en la población.
- **Aleatorio**: La disponibilidad de poseer la población en detalle permitió la escogencia aleatoria de los cargos a través de una tabla de números aleatorios.

Error= 0,062 (máxima distancia entre el estadístico muestral y el parámetro poblacional).

CUADRO Nº 2

CARGOS Y TRABAJADORES POR AREA EN LA EMPRESA "X"

	TOTAL DE CARGOS	TOTAL DE TRABAJADORES
AREA ADMINISTRATIVA	66	178
AREA EJECUTIVA	70	82
AREA TECNICA	37	279
AREA DE VENTAS	19	108
AREA DE COBRANZAS	7	50
AREA SECRETARIAL	6	25
TOTAL	**205**	**722**

Nivel de Confianza= 95 % (95% de las muestras posibles de esta población generan estimados que incluyen el o los parámetros poblacionales.

$$n = \frac{Z(\alpha/2)^2 * p * q * N}{Z(\alpha/2)^2 \; p\,q + e^2 (N-1)}$$

$$n = \frac{(1,96) * (0,5)\,(0,5)\,(205)}{(204)\,(0,062)^2 + (1,96)\,(0,25)} = 112$$

Los resultados que arrojó la muestra fueron los que se observan el cuadro Nº 3

Se debe señalar que en la elección de la muestra se excluyeron aquellos cargos que por razones ajenas de mercado han experimentado fuertes variaciones en su salario. Es el caso de ciertos cargos del área de ventas que trabaja por comisiones, las cuales están determinadas por los precios de los equipos, ya que, su remuneración se deriva del total de ingresos que producen a la compañía.[1]

Para recolectar la información que sirvió de base para el análisis y descripción de cargos se hizo uso de un cuestionario estandarizado combinado con la técnica de la entrevista. Las razones por las cuales se trabajó con un cuestionario fue para

[1] Debe recordarse que debido a la poca existencia de dólares preferenciales los costos de los equipos de oficina han sufrido una fuerte variación, la cual ha incidido directamente en la remuneración del área de ventas que trabaja por comisiones.

CUADRO Nº 3

MUESTRA POR AREAS

	TOTAL DE CARGOS	TOTAL DE TRABAJADORES	MUESTRA
AREA ADMINISTRATIVA	66	178	37
AREA EJECUTIVA	70	82	38
AREA TECNICA	37	279	20
AREA DE VENTAS	19	108	10
AREA DE COBRANZAS	7	50	4
AREA SECRETARIAL	6	25	3
TOTAL	205	722	112

tratar de homogeneizar las respuestas y para darle mayor rapidez al proceso. Sin embargo, como con la técnica del cuestionario muchas veces no se recoge toda la información relativa al cargo , éste fue combinado con el método de la entrevista para lograr dos objetivos, primero validar la información que era enviada por las distintas áreas y segundo hacer un pequeño recuento para aclarar si la información relativa al cargo que fue enviada al Departamento de Personal era suficiente y correcta .

Para la elaboración del cuestionario se contempló:

• Que el cuestionario fuese diseñado con el objeto de obtener la información necesaria para la implantación del modelo propuesto, por tanto si uno de los objetivos principales que se pretende lograr con la implantación de este sistema es que el modelo elija y determine por sí solo los factores significativos (reales) para un proceso de valoración de cargos en una determinada organización, se tomó entonces como punto de partida una " Tormenta de Ideas " , donde fue considerada la opinión dada por los miembros del Departamento de Personal y la de los Directores, Gerentes y Supervisores de las demás áreas de la organización, con el objetivo que se mencionaran el mayor número de factores que debían ser tomados en cuenta para la valoración de cargos.

Una vez que se obtuvo el listado de los factores nominales provenientes de la "Tormenta de Ideas" se recurrió a la revisión bibliográfica, así como, a las aplicaciones de otros sistemas de valoración de cargos empleados por otras

compañías con el objeto de obtener de estas fuentes las escalas de los factores nominales .

Las escalas que se utilizaron para medir los factores que resultaron de la "Tormenta de Ideas" no requieren ser validados en este estudio, ya que estos coincidieron con factores que han sido estandarizados tanto por la bibliografía como por su aplicación en otras compañías.

Hasta aquí todo lo descrito anteriormente corresponde a lo que se conoce como las exigencias del cargo, sin embargo, todo Análisis y Descripción de Cargo está compuesto por otras secciones que de igual forma debían ser contempladas en este caso, estas secciones son:

- **Identificación del puesto:** esta sección contempla todos los datos que mejor ubican a los puestos y que lo diferencian de los demás trabajos de la organización.
- **Propósito del cargo:** se efectúa una descripción genérica que resume brevemente el propósito general del puesto.
- **Objetivos principales del puesto:** se deben identificar todas las funciones y responsabilidades del puesto, estableciéndose el qué se hace, cómo lo hace y por qué lo hace.

Una vez diseñado el cuestionario para el Análisis del Cargo (ver anexo Nº2) se procedió a la codificación de los factores, lo cual permitiría la elaboración de la Descripción de Cargo de una manera más ágil y la conversión de los datos para poder ser utilizados en la implantación del modelo.

La manera como se codificaron los factores fue la siguiente:

• A cada factor se le asignó una letra y luego a cada grado de ese factor se le asignaba un valor contínuo de acuerdo a la posición establecida en la escala, quedando cada grado de cada factor identificado por una letra y un número. Ejemplo:

Código A9: corresponde al factor identificado con la letra A y al grado número 9 de la escala.(Ver anexo Nº2).

El siguiente paso que se contempló fue la distribución de los formulario del Análisis del Cargo a los Directores, Gerentes y Supervisores de toda la compañía ya que el proceso abarcaba toda la población de cargos, luego se procedió a dar soporte (entrevistas con cada supervisor) a las áreas, haciendo énfasis en aquellos cargos que habían sido elegidos para la muestra con el objeto de facilitarles la elaboración del Análisis del Cargo y de esta forma mediante la combinación de los métodos del cuestionario y la entrevista obtener la información más precisa acerca de los mismos.

Una vez que se cumplió con este proceso se procedió a la creación de la Matriz de Datos (ver anexo Nº4) que serviría de base para correr el modelo. Esta matriz estaba conformada por un total de 21 columnas (factores y subfactores[2]) y 112 filas (cargos) correspondientes a los puestos seleccionados en la muestra.

---

[2] Para los efectos de correr el modelo hubo dos factores nominales que fueron descompuestos en subfactores. Por ejemplo: el factor nominal responsabilidad sobre el trabajo de otros fue descompuesto en los subfactores: número de personas supervisadas, porcentaje de tiempo dedicada a la supervisión, unidad estructural sobre la que se ejerce la supervisión y dificultad de la supervisión.

VII) CORRIDA DEL MODELO

7.1) ANALISIS DE RESULTADOS:

En esta sección se pretende señalar aquellos estadísticos básicos que de manera general indican el ajuste del modelo .

En el cuadro Nº 4 se muestra un **Coeficiente de Determinación** de 0,8989 y un **Coeficiente de Determinación (ajustado)** del orden del 0,8766 indicando que el 87.66 %[1] de los sueldos de los cargos de la "Empresa X" son explicados por los factores incluídos en el modelo, o expresado de otra forma, que el 87.66 % de la suma total de los cuadrados es explicada por las variables, ya que debemos recordar que el coeficiente de determinación se origina de la suma explicada de cuadrados a la suma total de cuadrados.

$$R^2 = SEC / STC$$

De lo anterior se pueden destacar dos puntos:

a) Que si el 87.66 % de los sueldos de los cargos fue explicado por los factores incluídos en el modelo, se puede señalar que la Tormenta de Ideas, que sirvió de base para seleccionar éstos fue efectiva y cumplió en gran medida con su objetivo fundamental.

---

[1] La diferencia de 2.23 % que existe entre el coeficiente de determinación y el coeficiente de determinación ajustado se debe a los grados de libertad, sin embargo,los grados de libertad en el modelo definitivo son menores debido a que como se verá posteriormente el número de parámetros también será menor, con lo cual esta diferencia también disminuirá.

INVERSE	EXPEXT	EXPINT	SOLDEPRO	SUPRE	INCON	SUELDO
INTERCEP	-0.008998832	-0.00013196	-0.0267133	-0.0574444	-0.0071908	-173.16
TD	-0.000944976	-0.000731976	-0.0137495	-0.0161146	0.000690992	65.60414
CONDET	-0.00231158	0.00565058	0.003453418	0.01320686	0.0008039325	-187.411
MOV	-0.00109398	0.000788786	0.001829963	-0.00234962	.00003113375	184.2761
RI	0.001317252	-0.00498676	0.001622235	-0.0119133	0.0000546938	-780.331
PORSUP	0.003693999	-0.00343169	-0.00244914	0.004425557	0.0001714118	-167.674
SUPA	-0.00152258	0.001830661	0.002431539	-0.00244775	.00007604576	412.8966
DEFIC	-0.00441081	0.002790194	0.002558654	0.0001221292	0.0002872743	-534.627
CONTEXT	0.0003957209	-0.00103098	-0.0015676	-0.0023143	-0.000166403	353.605
CONMEN	-0.00274393	0.002454144	-0.0137296	-0.0113512	-0.00190704	725.4007
COSTDE	0.002868464	-0.00416756	-0.0101696	-0.0100374	0.0002705436	-691.333
PESO	-0.00173437	-0.0000955465	0.0003605073	0.01013412	0.0002262375	538.8797
PORMA	0.003905918	-0.00297725	0.00012529	-0.00360485	0.0007301807	-57.5639
POSIC	0.002329102	-0.00146837	-0.00211739	-0.00351409	0.0002977483	-750.341
NUMPER	-0.00113459	0.0002014527	-0.0002839886	-0.00184039	-0.000135144	-3.79084
EDUC	-0.00128114	0.0007492808	-0.00184775	0.0009123785	-.0000752561	78.684
EXPEXT	0.01670923	-0.011042	-0.00329595	-0.00331723	0.0001321848	395.7099
EXPINT	-0.011042	0.01402374	0.0003136286	0.001321653	.00009047466	-165.764
SOLDEPRO	-0.00329595	0.0003138285	0.06291747	-0.00430316	-.0000667138	342.7011
SUPRE	-0.00331723	0.001321653	-0.00430316	0.06823784	-0.000180515	2052.109
INCON	0.0001321848	.00009047466	-.0000667138	-0.000180515	0.0007858415	-83.0692
SUELDO	395.7099	-165.764	342.7011	2052.109	-83.0692	364456930

DEP VARIABLE: SUELDO

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F VALUE	PROB>F
MODEL	20	3239382784	161969139	40.442	0.0001
ERROR	91	364456930	4005021.21		
C TOTAL	111	3603839714			

ROOT MSE	2001.255	R-SQUARE	0.8989
DEP MEAN	9843.08	ADJ R-SQ	0.8766
C.V.	20.33159		

PARAMETER ESTIMATES

VARIABLE	DF	PARAMETER ESTIMATE	STANDARD ERROR	T FOR H0: PARAMETER=0	PROB > |T|	TYPE I SS	TYPE II SS	STANDARDIZED ESTIMATE	SEMI-PARTIAL CORR TYPE I
INTERCEP	1	-173.16025	1676.56273	-0.103	0.9180	10851257863	42722.98870	0	.
TD	1	65.60414133	475.70661	0.138	0.8906	2581715315	76170.37690	0.01249723	0.71637906
CONDET	1	-187.41078	579.19915	-0.324	0.7470	24949562.13	419312.82	-0.02238599	0.006923050
MOV	1	184.27608	159.58005	1.155	0.2512	53627398.76	5340545.10	0.05159926	0.01488063
RI	1	-780.33131	439.66124	-1.775	0.0793	26058244.69	12616140.66	-0.10270415	0.007230689
PORSUP	1	-167.67428	265.28600	-0.632	0.5289	22373795.04	1599959.82	-0.04431052	0.006208321
SUPA	1	412.89660	316.29842	1.305	0.1950	155405927	6824854.10	0.13892764	0.04312232
DEFIC	1	-534.62741	340.28691	-1.571	0.1196	13347343.26	9885912.48	-0.14015633	0.003703645
CONTEXT	1	353.60502	77.23210218	4.578	0.0001	195761197	83954880.01	0.42563835	0.05432017
CONMEN	1	725.40075	392.74353	1.847	0.0680	51366850.86	13662894.97	0.14209209	0.01425337
COSTDE	1	-691.33262	445.85894	-1.551	0.1245	2164324.63	9629061.65	-0.11879966	0.000600561
PESO	1	538.87972	310.54132	1.735	0.0861	616245.85	12060066.72	0.09820132	0.000170997

b) Si un 87.66 % de la suma total de cuadrados fue explicada, se debe señalar que este es un resultado altamente significativo si tomamos en cuenta la diversidad de estructuras de cargos con que cuenta la Organización. Adicionalmente el Coeficiente de Variación de 20,33 % señala que la variabilidad del modelo es bastante baja si se tiene en cuenta que éste proviene de varias estructuras de cargos.

• Prueba de Significancia de la Regresión a niveles menores al 1%:

En el mismo cuadro Nº4 esta prueba nos indica que la regresión es significativa, ya que la fuente de variación de la regresión es muy alta en relación a aquella debida a los residuos. Así bajo:

$Ho = ß_0 = ß_1 = ß_2 = ß_3 \ldots ß_k = 0$

Ha = al menos una variable presenta un coeficiente ßi = 0

$$F = VE / VNE$$

El resultado de F = 40.442 señala que la varianza explicada es 40.442 veces mayor que la no explicada y P(F) = 0.0001 indica la probabilidad que los resultados que arroja el modelo sean por azar siendo de 0.0001, e indicando que al menos existe un factor real.

7.2) VALIDACION DE SUPUESTOS:

Como se señaló en la sección anterior el método de mínimos cuadrados se basa en el cumplimiento de los siguientes supuestos bajo las propiedades de insesgamiento, consistencia y eficiencia de los parámetros de las variables regresionadas.

1) **La relación entre X e Y es lineal.** Como se puede observar en el gráfico de probabilidad normal (Normal Probability Plot) la distribución de los residuos sigue una alta relación lineal.

2) **El término de error tiene media cero (0)**, ya que la media del modelo es igual a 3.7848^{-12}.

3) **Los errores se distribuyen normalmente**, ya que, como se observa en la distribución de frecuencia de los residuos y en el gráfico el 66 % de los residuos se encuentran entre 1 Z y -1 Z y el 90% de los residuos entre 2 Z y -2 Z, lo cual se corrresponde estrechamente con una distribución normal estándar.

De igual forma se debe señalar que la distribución tiene una ligera tendencia a ser Platicúrtica. (Asimetría = 0,00341454). Finalmente en gráfico se corrobora el análisis anterior, ya que no se observan parámetros de distribución sesgados.

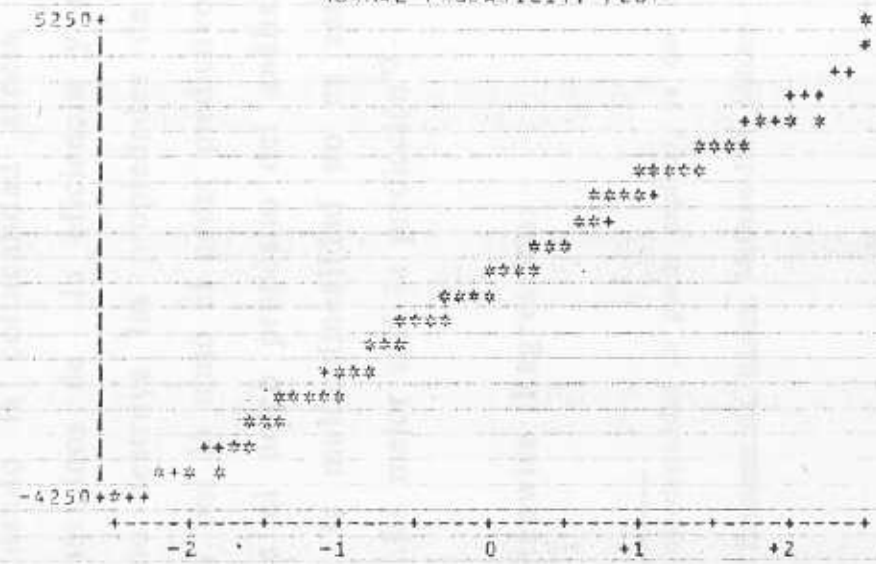
VARIABLE=RESIDUALS

MOMENTS				QUANTILES(DEF=4)				EXTREMES	
N	112	SUM WGTS	112	100% MAX	5186.73	99%	4946.85	LOWEST	HIGHEST
MEAN	3.784E-12	SUM	4.238E-10	75% Q3	1342.31	95%	2950.92	-4044.89	2971.44
STD DEV	1817.01	VARIANCE	3283336	50% MED	-62.9488	90%	2460.81	-3889.71	3009.94
SKEWNESS	0.00341454	KURTOSIS	-0.237251	25% Q1	-1091.8	10%	-2327.64	-3622.64	3028.85
USS	364456930	CSS	364456930	0% MIN	-4044.89	5%	-3392.63	-3600.57	3341.53
CV	99999	STD MEAN	171.219			1%	-4024.72	-3418.37	5186.73
T:MEAN=0	2.21E-14	PROB>|T|	1	RANGE	9231.62				
SGN RANK	-8	PROB>|S|	0.982629	Q3-Q1	2434.11				
NUM ^= 0	112			MODE	-92.757				
D:NORMAL	0.0499695	PROB>D	>.15						

STEM	LEAF	#	BOXPLOT
5	2	1	0
4			
4			
3			
3	0003	4	
2	555679	6	
2	0000022234	10	
1	66888	5	
1	0002244	7	+-----+
0	5567888999	10	| |
0	1222223334	10	| + |
-0	4444333211000	13	*-----*
-0	9998777766666555	15	| |
-1	4411100	7	+-----+
-1	8888665	7	|
-2	44222211	8	|
-2	87	2	|
-3	440	3	|
-3	965	3	|
-4	0	1	|

MULTIPLY STEM.LEAF BY 10**+03

NORMAL PROBABILITY PLOT



4) **El Término de error tiene varianza constante (homoscedasticidad)**[2]: El análisis de residuos que se encuentra en el gráfico Nº1 muestra bandas uniformes en la varianza de los errores distribuyéndose principalmente los residuos entre los valores -3000 y +3000.

5) **No existencia de Colinealidad entre las variables:** Los resultados iniciales muestran indicios de colinealidad, en efecto el coeficiente de determinación de 0,8989 se encuentra acompañado de múltiples valores de t a niveles menores del 10 % . Con la excepción de las variables Educación, Integración de Funciones, Supervisión Recibida, Concentración Mental y Condiciones de Trabajo, el resto aparecen como variables poco explicativas individualmente. Para reforzar lo anterior debemos observar las correlaciones presentes en (X', X).

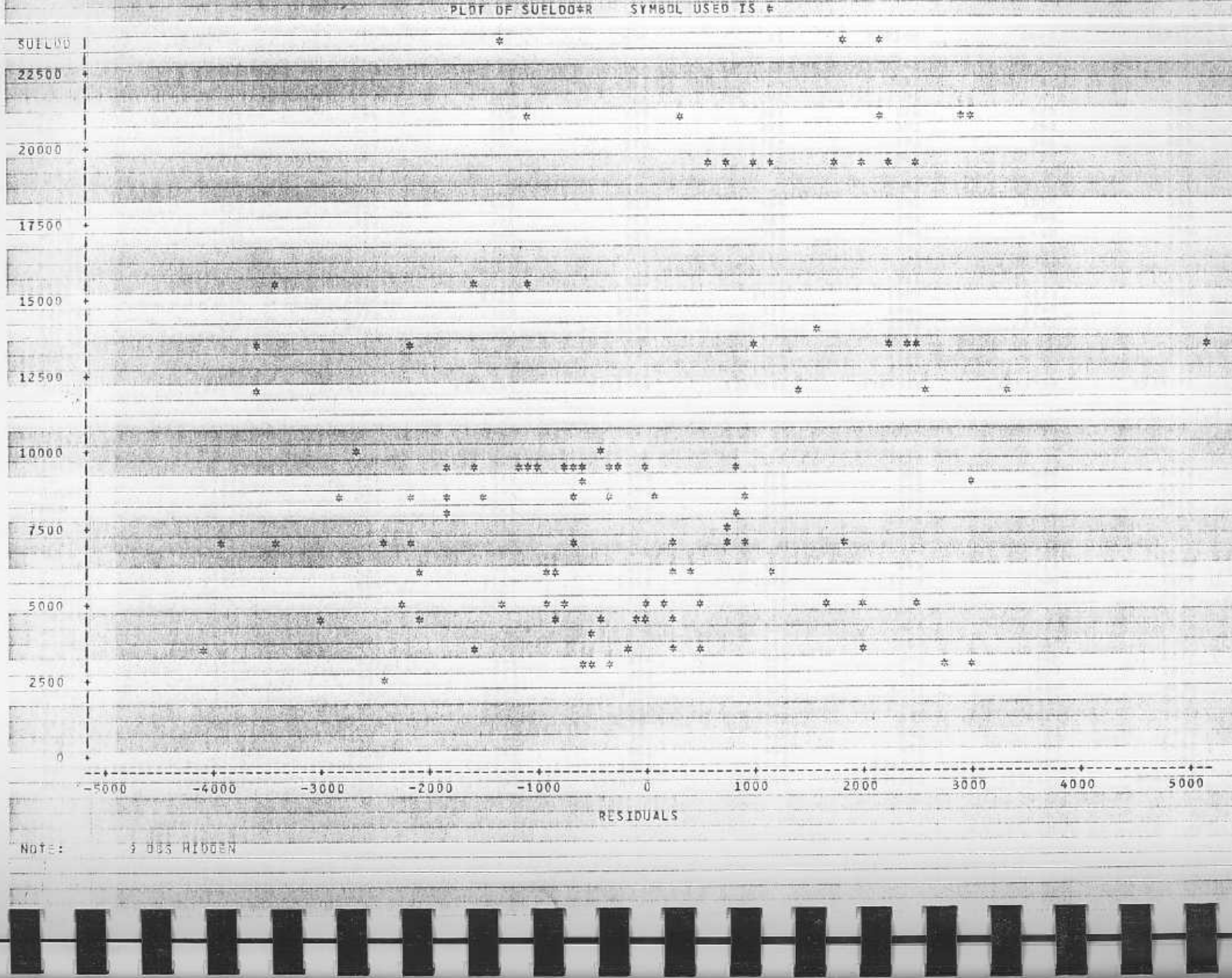
Aún cuando la colinealidad afecta los resultados del modelo en términos de la eficiencia y consistencia de los parámetros no destruye las propiedades de insesgamientos de los mismos y por lo tanto el poder predictivo del modelo." Si la predicción es el único propósito del análisis de regresión, el problema de la multicolinealidad no es serio porque mientras mayor sea el R^2 mejor será la predicción"[3].

7.3) Stepwise Regression:

---

[2] La existencia de Homoscedasticidad se puede explicar, ya que existen rangos salariales de igual amplitud.

[3] GUJARATI, Damodar, Econometría Básica, McGraw-Hill. México. 1985. pág 179.



NOTE: 9 OBS HIDDEN

MODEL CROSSPRODUCTS X'X X'Y Y'Y

X'X	INTERCEP	TO	CONDET	MOV	RI	PORSUP	SUPA	DEFIC
INTERCEP	112	261	151	231	148	246	280	134
TO	261	739	323	621	324	688	822	439
CONDET	151	323	255	326	241	305	341	151
MOV	231	621	326	759	337	570	675	335
RI	148	324	241	337	258	305	343	160
PORSUP	246	688	305	570	305	792	954	503
SUPA	280	822	341	675	343	884	1108	622
DEFIC	134	439	151	335	160	503	622	408
CONTEXT	930	2851	1128	2471	1103	2806	3516	1937
CONMEN	359	945	463	822	464	891	1058	544
COSTDE	305	810	391	701	388	758	904	465
PESO	190	409	299	405	298	395	440	209
PORMA	175	358	257	339	250	339	369	158
POSIC	175	361	290	373	278	346	386	173
NUMPER	239	686	291	539	287	751	915	511
EDUC	856	2072	1127	1816	1103	1929	2223	1083
EXPEXT	571	1526	729	1325	737	1461	1747	924
EXPINT	499	1329	641	1161	662	1282	1515	795
SOLDEPRO	311	821	396	704	393	773	914	470
SUPRE	317	844	402	735	404	793	949	490
INCON	1240	3172	1533	2711	1518	2952	3495	1737
SUELDO	1102425	3150102	1324448	2721909	1319051	2985510	3668986	1939777

X'X	CONTEXT	CONMEN	COSTDE	PESO	PORMA	POSIC	NUMPER	EDUC
INTERCEP	930	359	305	190	175	175	239	856
TO	2851	945	810	409	358	361	686	2072
CONDET	1128	463	391	299	257	298	291	1127
MOV	2471	822	701	405	339	373	539	1816
RI	1103	464	388	298	250	278	287	1103
PORSUP	2806	891	758	395	339	346	751	1929
SUPA	3516	1058	904	440	369	386	915	2223
DEFIC	1937	544	465	209	158	173	511	1083
CONTEXT	12944	3606	3139	1369	1178	1229	2936	7564
CONMEN	3606	1289	1073	595	531	531	990	2818
COSTDE	3139	1073	937	487	433	441	753	2399
PESO	1369	595	487	442	337	374	370	1428
PORMA	1178	531	433	337	373	303	315	1307
POSIC	1229	531	441	374	303	369	326	1277
NUMPER	2936	990	753	370	315	326	993	1884
EDUC	7564	2918	2399	1428	1307	1277	1884	6836
EXPEXT	5958	2015	1720	936	808	829	1478	4506
EXPINT	5227	1753	1505	823	723	731	1281	3919
SOLDEPRO	3157	1092	931	501	449	450	771	2448
SUPRE	3280	1118	955	501	456	455	799	2487
INCON	12117.5	4308	3532.5	1921	1759	1742.5	2992	9731
SUELDO	13006892	4094803	3492293	1626016	1503655	1471111	3075680	8860662

MODEL CROSSPRODUCTS X'X X'Y Y'Y

X'X	EXPEXT	EXPINT	SOLDEPRO	SUPRE	INCON	SUELDO
INTERCEP	571	499	311	317	1240	1102425
TD	1526	1329	821	844	3172	3150102
CONDFT	729	641	396	402	1533	1324448
MOV	1325	1161	704	735	2711	2721909
RI	737	652	393	404	1519	1313051
PORSUP	1461	1282	773	793	2952	2985510
SUPA	1747	1515	914	949	3495	3668986
DEFIC	924	795	470	490	1737	1939777
CONTEXT	5958	5227	3157	3280	12117.5	13006892
CONMEN	2015	1753	1092	1118	4308	4094803
COSTDE	1720	1505	931	955	3532.5	3492293
PESO	936	823	501	501	1921	1686016
PORMA	808	723	449	456	1759	1503665
POSIC	829	731	450	455	1742.5	1471111
NUMPER	1478	1281	771	799	2992	3075680
EDUC	4506	3919	2448	2487	9731	8860662
EXPEXT	3385	2937	1749	1795	6772	6653208
EXPINT	2937	2637	1525	1565	5877.5	5778734
SOLDEPRO	1749	1525	959	967	3701.5	3551233
SUPRE	1795	1565	967	1009	3792	3685667
INCON	6772	5877.5	3701.5	3792	16169.5	13732313
SUELDO	6653208	5778734	3551233	3685667	13732313	14495097577

SEQUENTIAL PARAMETER ESTIMATES

INTERCEP	9843.08												
TD	-510.995	4443.13											
CONDFT	875.513	4278.75	-744.271										
MOV	1267.34	3874.36	-1115.8	503.78									
RI	1498.67	3826.88	-379.659	595.409	-976.034								
PORSUP	1432.32	3477.86	-379.23	612.29	-977.784	385.447							
SUPA	2387.89	2573.43	-446.867	633.076	-983.597	-647.126	1297.21						
DEFIC	1866.67	2773.67	-544.696	583.83	-849.059	-495.73	1586.39	-595.257					
CONTEXT	3283.7	1553.12	-1140.41	270.308	-113.638	-351.462	679.26	-476.019	447.224				
CONMEN	1897.8	887.258	-1013.37	241.889	-305.622	-299.79	530.417	-420.066	424.141	1060.06			
COSTDE	2163.46	997.167	-1019.13	240.651	-300.291	-316.25	533.117	-426.066	439.62	1145.3	-301.569		
PESO	2098.65	1008.93	-1070.67	235.962	-325.684	-314.104	534.561	-444.477	443.664	1118.39	-280.043	94.0246	
PORMA	1989.45	1026.76	-1075.5	236.552	-324.568	-315.234	536.405	-441.095	443.138	1102.26	-263.304	81.9071	61.6573
POSIC	2414.62	855.15	-507.591	270.956	-389.409	-354.646	544.266	-384.17	443.505	1139.77	-295.582	374.468	4.22781
-780.202													
NUMPER	2351.86	862.896	-519.102	283.973	-388.338	-375.71	414.141	-378.787	437.976	1124.32	-266.046	374.738	13.3122
-772.395	86.6363												
EDUC	1613.04	862.334	-584.631	279.771	-349.913	-365.501	506.299	-384.742	431.487	1097.5	-275.887	319.308	24.2527
-661.733	94.4194	103.999											
EXPEXT	1088.13	717.578	-459.02	256.6	-494.127	-316.933	502.879	-490.119	405.382	1026.54	-341.475	246.928	85.7777
-619.246	44.4373	68.0846	377.277										
EXPINT	1058.77	723.305	-534.045	244.912	-425.248	-266.707	476.451	-529.107	418.978	983.79	-285.45	251.61	128.368
-599.018	40.7824	57.371	533.564	-199.233									
SOLDEPRO	828.457	614.313	-501.649	257.399	-419.774	-282.661	493.385	-509.868	406.147	975.266	-365.359	259.134	128.049
-616.146	37.7133	44.045	507.669	-196.22	464.389								
SUPRE	-933.281	138.647	-102.429	187.567	-774.55	-149.555	420.935	-504.26	336.015	523.813	-662.734	562.795	19.6216
-713.867	-18.0765	70.7289	409.693	-156.2	335.549	2033.03							
INCON	-173.16	65.6041	-187.411	184.276	-780.331	-167.674	412.897	-534.627	353.605	725.401	-691.333	538.98	-57.5639
-750.341	-3.79084	78.684	395.71	-165.764	342.701	2052.11	-83.0692						

Es una técnica estadística que se emplea cuando existen una gran cantidad de regresores con el objeto de tratar de determinar cuáles son aquellos que contribuyen de manera más significativa a explicar el comportamiento de la variable dependiente. En el caso del modelo propuesto esta técnica fue utilizada no participando el estadístico en la determinación del orden en que serían introducidas las variables al computador, sino que por el contrario esta elección vino determinada por el algoritmo mismo en función de la contribución que cada variable o regresor aportaba al coeficiente de determinación. Tal como se observa en el cuadro Nº 6 de todas las variables o factores nominales empleados en el modelo solo fueron seleccionados a través de esta técnica los siguientes factores reales :

Factores reales

- Supervisión Recibida
- Integración de Funciones
- Condiciones de Trabajo
- Concentración Mental
- Educación

Con lo cual se quiere destacar que estos son los Factores Reales que explican el comportamiento de la variable salario en nuestro caso de estudio.

Del análisis de los resultados se observa que los factores reales fueron seleccionados tomando en cuenta un nivel de significancia menor al 10 %, lo que quiere decir, que la

STEPWISE REGRESSION PROCEDURE FOR DEPENDENT VARIABLE SUELDO

STEP 4 VARIABLE CONMEN ENTERED R SQUARE = 0.87412803 C(P) = 11.26341694

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	4	3150217327.45854000	787554331.86461400	185.77	0.0001
ERROR	107	453622386.81825100	4239461.55904907		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	89.84541437				
CONDET	-949.07394815	305.96225332	40792009.78513470	9.62	0.0025
CONTEXT	383.54441027	54.39028039	216346282.59140000	51.03	0.0001
CONMEN	756.01241824	308.62557265	25432275.73602600	6.00	0.0159
SUPRE	1901.94864371	450.48077627	75571100.77020070	17.83	0.0001

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 5.350489, 52.94528

STEP 5 VARIABLE EDUC ENTERED R SQUARE = 0.87743112 C(P) = 10.29120229

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	5	3162121109.77329000	632424221.95465900	151.74	0.0001
ERROR	106	441718604.50349300	4167156.64623937		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	-1432.22853572				
CONDET	-879.63643267	306.10744751	34415003.81744690	8.26	0.0049
CONTEXT	376.53664539	54.39047213	199714072.17392800	47.93	0.0001
CONMEN	685.48416125	308.81478246	20532343.10185410	4.93	0.0286
EDUC	221.17161467	130.85996912	11903782.31475760	2.86	0.0939
SUPRE	1924.53070244	446.82254167	77307096.91161920	18.55	0.0001

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 5.355277, 72.94956

NO OTHER VARIABLES MET THE 0.1500 SIGNIFICANCE LEVEL FOR ENTRY INTO THE MODEL.

SUMMARY OF STEPWISE REGRESSION PROCEDURE FOR DEPENDENT VARIABLE SUELDO

STEP	VARIABLE ENTERED	VARIABLE REMOVED	NUMBER IN	PARTIAL R**2	MODEL R**2	C(P)	F	PROB>F
1	SUPRE		1	0.7936	0.7936	77.7101	422.9884	0.0001
2	CONTEXT		2	0.0628	0.8564	23.2372	47.6293	0.0001
3	CONDET		3	0.0107	0.8671	15.6153	8.5876	0.0039
4	CONMEN		4	0.0071	0.8741	11.2634	6.0005	0.0159
5	EDUC		5	0.0033	0.8774	10.2912	2.8566	0.0939

probabilidad de que cada uno de los factores reales este explicando el comportamiento de la variable dependiente por azar es menor al 10 %. De igual modo se debe señalar que la prueba F indica la contribución de cada factor en términos de varianza adicional explicada ante la presencia de los últimos regresores sobre la varianza no explicada ; de lo cual se observa que el factor real que más explica es Supervisión Recibida.

El coeficiente de determinación de 0,8774 indica que los cinco (5) factores reales elegidos a través de esta técnica explican en un 87,74 % el comportamiento de la variable Salario en esta organización. De igual modo se debe señalar que los coeficientes de los factores reales serán tratados en valores absolutos, ya que, como se observa el factor Condiciones de Trabajo tiene signo negativo, sin embargo, en términos de valoración de cargos es difícil entender que algún factor en vez de contribuir por adición, lo haga por defecto.

Una vez que se obtuvo el total de factores reales en la compañía X se procedió a la elaboración de la escala de valoración. Para ello se siguió el siguiente procedimiento:

1) Identificar el mínimo y el máximo puntaje que puede resultar de la valoración de un determinado cargo.

2) Obtener la diferencia (rango) entre el mínimo y el máximo puntaje.

3) El resultado de la diferencia entre el mínimo y el máximo puntaje se debe dividir entre el número de grados o niveles deseados para obtener la amplitud de cada nivel.

4) Se procede a la construcción de la escala partiendo del mínimo puntaje que se puede obtener y se le suma a éste el valor resultante en el paso 3 hasta obtener la escala definitiva.

Finalmente se debe proceder a la valoración de los cargos, la cual resulta de sustituir en la ecuación de valoración de cargos el valor que se obtuvo en los grados de los factores reales.

VIII) COMPARACION DE PUNTOS VS MODELO PROPUESTO

El primer Sistema de Puntos fue diseñado hacia el año 1925 por Merill Lott, sin embargo, el Plan de Valoración por Puntos más conocido fue el implantado por A. L. Kress para la National Electrical Manufacturers Association. Muchas organizaciones han utilizado este plan con algunas modificaciones para adaptarlo a sus propias necesidades, lo que ha hecho que el " método de puntuación sea el predominante hoy día".[1]

El Sistema de Puntos es una técnica analítica, ya que, los trabajos son descompuestos en factores con el objeto de lograr comparaciones entre los mismos y es una técnica cuantitativa, ya que, se asigna un valor numérico a cada factor que forma parte de un cargo, siendo el valor total de ese cargo la suma de los valores numéricos asignados a cada factor.

Para la implantación de un Sistema de Valoración por Puntos como el diseñado por Kress se debe:

• **Establecer un Comité de Valoración, el cual será responsable de todo el proceso de valoración de cargos.**

Este comité deberá cumplir las siguientes funciones:

[1] LANHAM, E., Valuación de Puestos, C.E.C.S.A. México, 1985. pág 101

- Deberá definir una muestra significativa de cargos claves y elaborar los análisis y descripciones de éstos.

- **Debe seleccionar y definir aquellos factores que se consideran relevantes para establecer la posición relativa de cada cargo,** en esta etapa se debe tomar en cuenta que si se eligen muy pocos factores se reducirá el poder discriminatorio del sistema, mientras que si se eligen demasiados se corre el riesgo de estar midiendo varias veces un mismo aspecto del trabajo.

Los factores y subfactores que emplea Kress en el Sistema de Puntos por Factor son los siguientes:

Habilidad

-Educación

-Experiencia

-Iniciativa

Esfuerzo

-Físico

-Mental

Responsabilidad

-Sobre materiales

-Dinero, equipos, personal

-Seguridad de los demás, etc.

Condiciones de Trabajo

-Riesgos

-Condiciones de Trabajo

Si se considera que no todos los factores elegidos contribuyen de igual manera en la determinación del valor de un cargo, **el Comité debe entonces determinar las ponderaciones que indiquen cual o cuales son los factores más importantes.**

Para la ponderación de factores " no existe fórmula o guía exacta para determinar el valor relativo de los factores. Cada empresa debe confiar en el buen juicio de quienes toman esta decisión. Probablemente la mejor fuente para este juicio la proporciona el Comité, en la mayor parte de las empresas, por el conocimiento combinado de sus miembros con respecto a los puestos, a los elementos de los puestos y al valor que tanto la administración como los empleados han concedido tradicionalmente a tales elementos"[2], es decir, **" los factores no tiene igual importancia sino que reciben una ponderación previa, basadas en estimaciones empíricas ".**[3]

- Una vez que se han elegido, definido y ponderado los factores, el comité debe proceder a la elaboración y definición de los grados de cada factor.

Los grados son los que nos permiten medir la extensión en que se encuentra un determinado factor para un determinado puestos. Por ejemplo: todos los cargos de una compañía pueden requerir educación formal por parte de quienes los ocupan, sin

---

[2] LANHAM, E., Ob. Cit. pág 116-117

[3] URQUIJO, José I. S.J. , La Remuneración del Trabajo. UCAB. Caracas. 1987, Tema 5, pág. 1

embargo, los cargos serán diferentes en el grado de educación requerido.

Para la determinación de los grados se deben analizar los cargos en referencia a cada factor, para así establecer la cantidad mínima y máxima que requieren una serie de puestos para un determinado número de factores. Se deben incluir solamente aquellos grados específicos requeridos por los cargos a ser valorados.

Una vez que se tienen claro los distintos grados que deben establecerse para medir un factor, debe procederse a lograr la definición de cada uno de ellos de la manera más clara, concisa y explícita que sea posible, si se quiere que los calificadores valoren los cargos en forma consistente y uniforme.

Se debe evitar que en la definición de los grados se empleen frases ambiguas, ya que se pueden producir fuertes variaciones en la interpretación de quienes manejan la escala.

Finalmente se debe proceder a determinar el valor de los grados de cada factor "existen dos aproximaciones básicas al determinar los valores en puntos de los grados de cada factor, a saber, la progresión aritmética y la geométrica. En la progresión aritmética, la diferencia en la puntuación entre los grados de un factor es constante. Cuando se emplea la progresión geométrica, las diferencias aumentan en forma progresiva. Ambas llenan su objeto en forma adecuada y no puede establecerse un argumento en particular que pruebe que una es superior a la otra."[4] Ejemplo:

[4] LANHAM, E., Ob. Cit. pág. 120

Progresión Aritmética: 5, 10, 15, 20, 25...

Progresión Geométrica: 5, 10, 20, 40, 80...

Luego de haber cumplido con todas estas etapas se debe proceder a la valoración de los cargos, la cual nos determinará el valor relativo de cada cargo con respecto a los otros.

La valoración se obtiene una vez que se han analizado las exigencias de cada cargo y se procede a comparar a éstas contra las escalas previamente determinadas, siendo el resultado final la suma total de los valores obtenidos por cada cargo en cada uno de los factores elegidos para valorar.

Una vez descrito en detalle todos los pasos a seguir para llevar adelante un proceso de Valoración de Cargos a través del sistema de Puntos (Kress) y el modelo propuesto (Plament), podemos entonces establecer una comparación de ambos sistemas tomando en consideración los siguientes puntos:

• Factores (Universales) vs. Factores Reales y Nominales:

Mientras que en el Sistema de Puntos se parte de la premisa que existen una serie de factores que pueden ser considerados universales, entendiéndose por universal que los factores seleccionados a priori son comunes a todos los cargos de una organización, en el Plament se introducen dos nuevos conceptos, a saber: Factores Nominales y Factores Reales, entendiéndose por los primeros aquellos factores de valoración de cargos que son elegidos en función de algún criterio cualitativo, no conociéndose su interacción empírica con el salario y por factores reales aquellos factores de valoración de

cargos que mantienen una relación empírica y estadísticamente significativa con el salario del cargo. De manera tal que en el "Plament" con la introducción de los conceptos de factores nominales y factores reales se puede establecer la primera diferencia con el sistema de puntos.

• En el sistema de puntos es necesaria la presencia de un Comité de Valoración de Cargos, el cual será responsable de la elección y ponderación de los factores. Este Comité debe estar formado por personas que posean los conocimientos técnicos necesarios para la implantación de un plan de valoración , así mismo es recomendable incluir en éste, personas de otras áreas que tal vez no posean los suficientes conocimientos técnicos en la materia, pero que sin embargo posean una información amplia sobre la compañía y sus operaciones.

La conformación de un comité de este tipo permite tener una visión general sobre la compañía y conocimientos amplios sobre la materia, lo cual les permitirá elegir aquellos factores que se consideren los más idóneos para la valoración de cargos en una organización, así como también determinar las ponderaciones más adecuadas.

El proceso que se sigue para la elección de los factores una vez que se han definido claramente cuales y de que tipo son los cargos que se van a valorar, debe ser el de presentar en primer lugar al comité de valoración un listado de factores lo cual ayudará a éste a pensar en los factores necesarios para medir sus propios puestos, una vez que se haya presentado la lista y cada miembro del comité haya elegido sus factores se debe

proceder entonces al análisis de cada uno de ellos, para de esta forma tratar de obtener un número adecuado y razonable de factores de valoración.

De igual modo como se dijo anteriormente, este comité también está encargado de ponderar los factores, para ello cada juez procede en primer lugar a ordenar los factores de acuerdo a su importancia, discutiéndose luego las posibles diferencias del ordenamiento hecho por cada miembro del comité, para finalmente determinar " el orden relativo de importancia por mayoría de votos, o promediando las distintas gradaciones".[5] Una vez que se ha decidido el orden de importancia de cada uno de los factores se debe proceder entonces a determinar el valor relativo de cada uno de ellos, suponiéndose normalmente que el valor total de los factores es de 100 %, aquí se presenta uno de los problemas del comité, ya que, ese 100 % debe ser distribuído entre los factores tomados en cuenta en el ordenamiento previo y donde la decisión final se obtendrá por mayoría de votos o por el promedio de los valores asignados por cada uno de los miembros del comité. Se puede concluir que la determinación del valor de cada uno de los factores seleccionados y la determinación de cuales son los factores que sirven para valorar cargos recae sobre un Comité de Valoración, es decir, el ordenamiento lógico de este sistema viene determinado de antemano por este comité.

Por otro lado, en el modelo propuesto no es necesario el establecimiento de manera formal de un comité de valoración

[5] LANHAM, E., Ob. Cit. pág. 117

de cargos, ya que, en el caso de que éste existiera su presencia solo se limitaría a producir una Tormenta de Ideas, lo cual, serviría para establecer solamente los factores nominales, más no los factores reales, ya que, tanto la elección de los factores reales como la ponderación vendrían determinados a través de la técnica estadística de la Regresión Multiple.

En el cuadro Nº 7 se presentan los factores y ponderaciones del sistema de puntos que era utilizado en la " Empresa X ", así como los factores y ponderaciones obtenidos con la implantación del Plament.

• Obtención de la Valoración:

El puntaje total de los cargos tanto en el sistema de puntos como en el Plament, se obtiene de la suma total de los puntos obtenidos por cada cargo en cada factor, el cual posteriormente será comparado contra la escala de puntuación para determinar así su posición relativa.

• Finalmente, tanto el "Plament" como el Sistema de Puntos son métodos analíticos, ya que, los dos establecen que el cargo puede ser descompuesto en sus elementos componentes para ser objeto de estudio, de igual manera ambos métodos pueden saer considerados como técnicas cuantitativas, ya que se permite establecer de manera clara las diferencias existentes entre los distintos cargos.

CUADRO Nº 7

COMPARACION DE FACTORES Y PONDERACIONES
SISTEMA DE PUNTOS VS "PLAMENT"

SISTEMA DE PUNTOS		
FACTORES	SUB-FACTORES	PONDERACIONES
HABILIDAD		
	EDUCACION	15%
	EXPERIENCIA	15%
	INICIATIVA	15%
SUB-TOTAL		45%
REPONSABILIDAD		
	SUPERVISION RECIBIDA	12%
	CONTACTOS	8%
	EQUIPO, DINERO, PRESUPUESTO	8%
	INFORMACION CONFIDENCIAL	6%
	ALCANCE DE LOS ERRORES	6%
SUB-TOTAL		40%
ESFUERZO		
	MENTAL, FISICO	8%
SUB-TOTAL		8%
CONDICIONES DE TRABAJO		
	CONDICIONES AMBIENTALES, RIESGOS	7%
SUB-TOTAL		7%
TOTAL		100%

PLAMENT		
FACTORES	PONDERACIONES IMPLICITAS	PONDERACIONES EXPLICITAS
EDUCACION	5,41%	8,11%
SUPERVISION RECIBIDA	47,08%	32,10%
INTEGRACION DE FUNCIONES	9,21%	31,40%
CONDICIONES DE TRABAJO	21,52%	14,67%
CONCENTRACION MENTAL	16,77%	13,72%
TOTAL	100%	100%

CUADRO Nº 8

COMPARACION DE CARACTERISTICAS PRINCIPALES
SISTEMA DE PUNTOS VS "PLAMENT"

		SISTEMA DE PUNTOS	PLAMENT
DIFERENCIAS	FACTORES	Se presume que los factores elegidos son "Universales", es decir, que se encuentran en todos los cargos	Se introducen los conceptos de factor nominal y factor real de valoración de cargos, ya que no se conoce cuales son los factores que explican el valor de un cargo
	ELECCION DE FACTORES	Son elegidos en función de lo que piensan los miembros del Comité, es decir, estarán determinados de antemano por ellos.	Son elegidos en función del aporte de cada factor real a la explicación de la variable dependiente, tomando en cuenta su nivel de significancia asi como su aporte al coeficiente de determinación. Para ello se parte de una "Tormenta de Ideas"
	PONDERACION	Viene determinada en función del juicio de cada uno de los miembros del Comité siendo el resultado final el promedio de los valores otorgados por cada uno de los jueces	Se encuentra implícita en los coeficientes obtenidos por cada uno de los factores reales de valoración de cargos y/o se obtiene tomando en cuenta el número de grados de cada factor
	VALORACION	Se obtiene de la suma total de puntos obtenidos en cada uno de los factores "universales"	Se obtiene al sustituir en la ecuación de valoración de cargos el valor que se obtuvo en los grados de los factores reales
SEMEJANZAS	ANALITICO	Descompone el cargo en sus elementos componentes para analizarlo	Descompone el cargo en sus elementos componentes para analizarlo
	CUANTITATIVO	Se otorgan valores numéricos que permiten establecer las diferencias entre los cargos	Se otorgan valores numéricos que permiten establecer las diferencias entre los cargos

IX) CONCLUSIONES

• Se cumplieron con los objetivos del presente trabajo como eran la implantación de un modelo de valoración de cargos que a través de criterios objetivos eligiera y ponderara los factores que efectivamente ayudan a explicar el comportamiento de los sueldos en una determinada organización, por tanto el modelo es factible de ser aplicado en la realidad.

• El modelo efectivamente, permite a través de criterios objetivos elegir aquellos factores de valoración de cargos que explican el comportamiento de los sueldos de una determinada organización; dando por resultado factores de valoración de cargos distintos a los comunmente aceptados y utilizados por otros sistemas de valoración.

• El modelo permite obtener las ponderaciones de manera objetiva las cuales están implícitas en los resultados finales de cada uno de los coeficientes obtenido por cada factor real de valoración de cargo, eliminándose asi el carácter subejetivo de las pondearciones en otros sistemas.

• A través de la implantación del Plament se logró la validación de los conceptos de factores nominales y factores reales de valoración de cargos, los cuales representan la piedra angular del sistema.

• Con el desarrollo del Plament se cumplió con el objetivo de lograr implantar un sistema de valoración de cargos sensible a la cultura de la organización.

• Por último se logró minimizar las emisiones de juicio subjetivo presentes en la mayoría de los sistemas de valoración de cargos, disminuyéndose de esta forma el rol protagónico de los comité de valoración de cargos, los cuales determinan en gran medida la ordenamiento lógico de los sistemas.

X) VENTAJAS

• Permite la selección a través de criterios objetivos de los factores claves para una situación dada.

• Pondera los factores relevantes en la organización.

• Establece la diferencia entre grados.

• Minimiza la subjetividad en la valoración, disminuyéndose así el rol protagónico de los "Comités de Valoración".

• Es de fácil manejo una vez implantado.

• Mayor potencia estadística.

• Es suceptible de ser mecanizado.

XI) LIMITACIONES:

• Las técnicas de construcción no son de común uso en el área.

• Menor robustez estadística.

• Necesita eliminar los " vicios salariales" antes de entrar en acción.

• Se necesita de una muestra de cargos grandes para poder correr el modelo.

• Trabajoso en la creación de grados.

BIBLIOGRAFIA:

- CERVO, Amado Luiz y BERVIAN Pedro Alcino, Metodología Científica, 2 ed., Traducido por Juan Guevara Rodriguez y Carlos Bernal, Colombia , Editorial McGraw-Hill Latinoamericana, S.A.,1980.

- CHATTERJEE Samprit, HADI Ali: "Influential observations, High Leverage Points, and Outliers in Linear Regression", Statistical Science, New York, August 1986, Vol 1 , #3.

- CHATTERJEE Samprit , PRICE Bertram : Regression Analysis by Example , Wiley, New York, 1 ed. , 1977.

- CHIAVENATO, Idalberto, Administración de Recursos Humanos. 2 ed., Traducido por M.I. Fittipaldi., México, Editorial McGraw-Hill, 1985.

- Alexander Hamilton Institute: Cómo formular un programa de descripción de puestos , Modern Bussiness Reports, New York, 1 ed. , 1980.

- Alexander Hamilton Institute: Como Planear y Administrar un Programa Eficaz de Sueldos y Salarios , Modern Business Reports, New York, 1983.

- CONOVER W. J: Practical Nonparametric Statistics, New York, Wiley, 2 ed.,1980.

- CHRUDEN H.,SHERMAN A., Administración de Personal, México, Compañía Editorial Continental S.A. , 1978.

- DRAPER , Smith : Applied Regression Analysis, New York, Wiley, 1980.

- FRANK, Michael : Position Clasification: A State- of-the-art-review and analysis, Public Personnel Management Journal, 1982, Vol 4.

- FRIEDMAN David, MONTGOMERY Douglas : Evaluation of the predictive perfomance of biased regression estimators, **Journal of Forescasting,** 1985, Vol 4

- GUJARATI , Damodar: **Econometría**, México, Mc Graw Hill, 1981.

- JOHNSTON J: **Métodos de Econometría,** Barcelona, Editorial Vicens Vives, 3 ed., Traducido por José Otero, 1980.

- JOLLIFFE , Ian : A note on the use of principal components in Regression, **Royal Statistical Society,** No.3,1982.

- LANHAM, E., **Valoración de Puestos**, Bases objetivas para fijar escalas de salarios.,15 ed., México, Compañía Editorial Continental S.A. , 1981.

- LIVY Bryan: **Valoración objetiva de trabajos: un estudio crítico**, Madrid, Editorial Tecniban, 1 ed., traducido por María Boente,1976 .

- LOTT, Merril : **Wage Scales and Job Evaluation** , New York, Ronald Press, 1926.

- MADDALA G. S: **Econometría,** Madrid, McGraw-Hill, 1 ed., Traducido por Javier García,1977.

- MAKRIDAKIS, WHEELWRIGHT, McGEE: **Forecasting (Methods and Applications)**, New York , Wiley, 2 ed.,1983.

- MONTGOMERY Douglas , PECK, Elizabeth: **Introduction to Linear Regression Analysis.**, New York, Wiley, 1 ed., 1982.

- ORTUETA Lucas: **Valoración de Tareas y Estructura de Salarios:**, México, Editorial Limusa, 1 ed., 1971.

- SABINO, Carlos A., **Metodología de Investigación.** El Cid Editor, Buenos Aires, 1978.

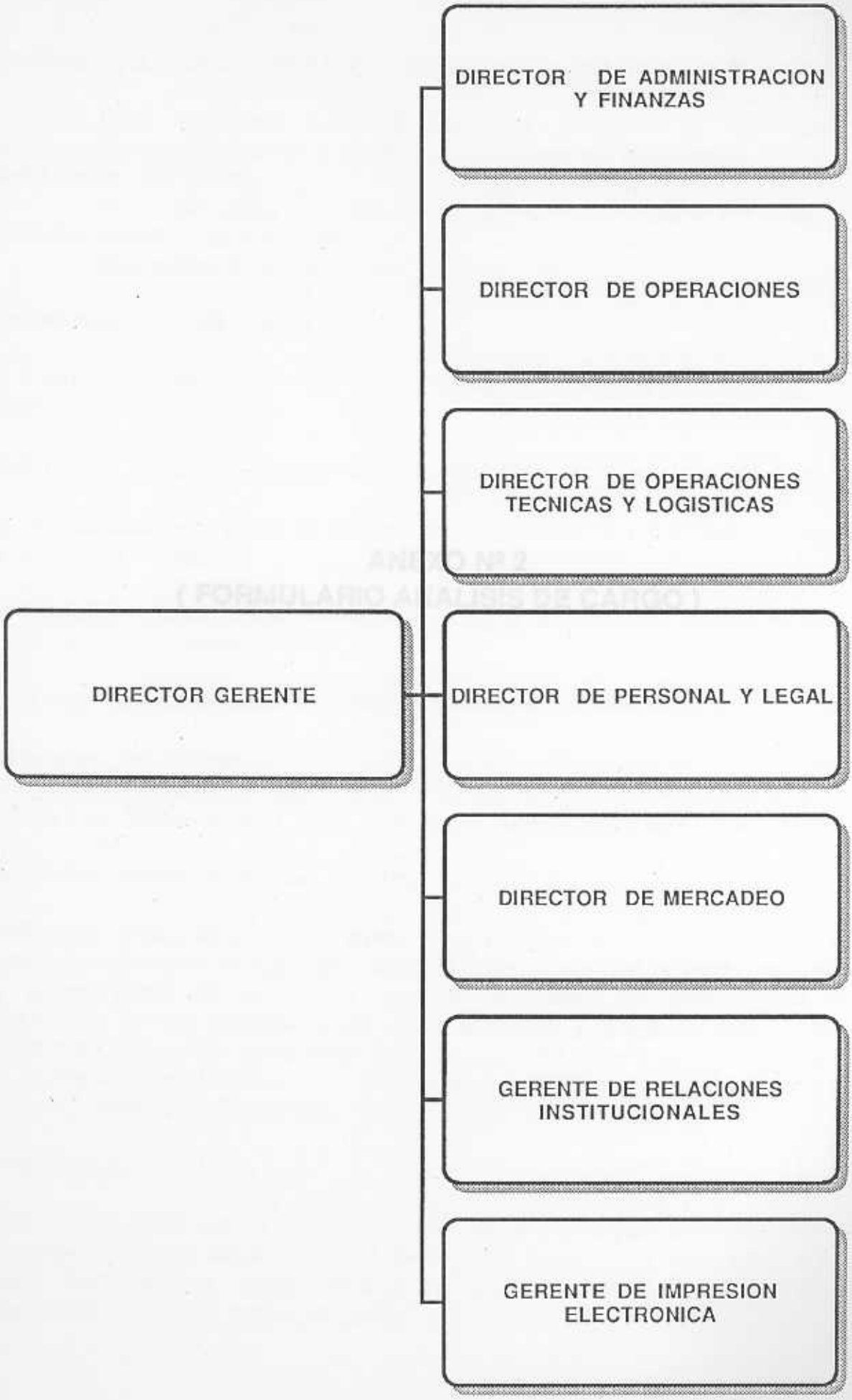
- SALVATORE Dominick : **Econometría**, México, Mc Graw-Hill, 1 ed., Traducido por Jorge Celis, 1983.

- SELLTIZ C, WRIGHTSMAN L.S., COOK S.W. **Métodos de Investigación en las Relaciones Sociales**. Ediciones RIALP., Madrid, 1980.

- URQUIJO, José I. S.J., **La Remuneración del Trabajo**, UCAB-IESA., Caracas, 1987.

- WONNACOTT Ronald, WONNACOTT Thomas: **Econometrics**, Wiley, 2 ed., New York, 1979.

ANEXO Nº 1
(ORGANIGRAMA PRINCIPAL DE LA COMPAÑIA "X")


DIRECTOR GERENTE
DIRECTOR DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
DIRECTOR DE OPERACIONES
DIRECTOR DE OPERACIONES TECNICAS Y LOGISTICAS
DIRECTOR DE PERSONAL Y LEGAL
DIRECTOR DE MERCADEO
GERENTE DE RELACIONES INSTITUCIONALES
GERENTE DE IMPRESION ELECTRONICA

ANEXO Nº 2
(FORMULARIO ANALISIS DE CARGO)

INSTRUCTIVO PARA LLENAR EL FORMULARIO ANALISIS DE CARGOS

Este formulario será utilizado, para registrar la información correspondiente al cargo en cuestión, a los efectos de la posterior clasificación del mismo.

Para transcribir la información: el formulario debe ser llenado en forma legible (letra imprenta) y clara.

Sus espacios se llenan asi:

Identificación del cargo.

1) Posición: señale el título por el cual se identifica al cargo en la organización.

2) División: indique la división en la que el cargo se encuentra ubicado.

3) Departamento: señale el nombre del departamento en el que el cargo se encuentra ubicado.

4) Posición supervisora inmediata: indique el título del puesto al cual el cargo reporta directamente.

5) Fecha: indique la fecha en que fué llenado este formulario.

Propósito del cargo:

Señale en forma breve y clara. Cuál es el objetivo a cumplir en el cargo.

Objetivos principales del puesto.

Describa detalladamente las tareas o actividades que se realizan en el puesto considerando el qué hace, cómo lo hace y para qué lo hace, tratando de enumerarlas por orden de importancia. Tenga en cuenta que la descripción de las actividades debe ser **concreta y clara**, ya que, el que no conozca el puesto debe poder hacerse una idea exacta del mismo. Trate de comenzar cada frase con un verbo en tiempo presente. Ejemplo: Archivar, Mecanografiar,Dirigir, etc.

Exigencias.

A continuación se le presentan una serie de preguntas con varias alternativas. Usted deberá señalar para cada pregunta la alternativa que mejor identifique al cargo. Indique su respuesta con una equis (x) . **Considere al cargo como un todo**

ANALISIS DE CARGOS

1) Posición_____ 4) Posición supervisora Inmediata_____

2) División_____

3) Departamento_____ 5) Fecha_____

I) Propósito del Cargo:

II) Objetivos principales del puesto: (recuerde que debe indicar qué hace, cómo lo hace y para qué lo hace)

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

EDUCACION : se refiere al nivel de conocimientos que una persona debe tener para ocupar un determinado puesto y cumplir eficazmente con las obligaciones que el mismo genera.

- El nivel de educación que se necesita para poder ocupar el cargo es de:

Algun nivel de educación es preferible. Pero no indispensable.	**A1**
Educación Primaria (6 to grado) o equivalente.	**A2**
Educación Primaria y curso INCE.	**A3**
Ciclo Básico Común. Equivalente a tercer año de bachillerato.	**A4**
Tercer año de bachillerato y algun curso de corta duración en áreas tales como: Contabilidad, Secretariado, Publicidad, Administración, etc.	**A5**
Bachillerato completo.	**A6**
Bachillerato completo y algun curso de corta duración en campos tales como: Contabilidad, Secretariado, Publicidad, Administración, etc.	**A7**
Técnico Superior en algun campo específico. Equivalente a educación universitaria incompleta (tres años).	**A8**
Educación universitaria completa (5 años). Equivalente a una licenciatura en un campo específico.	**A9**
Maestría o Post Grado con duración aproximada de dos años.	**A10**
P.H.D o Doctorado en algun campo en particular.	**A11**

EXPERIENCIA INTERNA: lapso de tiempo promedio mínimo, para que una persona dada la preparación educativa adecuada, adquiera los conocimientos suficientes de las prácticas y procedimientos en una o más áreas dentro de la organización necesarios para el desempeño sastifactorio en el cargo.

- Para ocupar el cargo se requiere de :

Alguna experiencia es preferible.Pero no indispensable.	**B1**
El cargo requiere hasta 6 meses de experiencia previa en una o más áreas dentro de la organización.	**B2**
El cargo requiere de 6 meses a 12 meses de experiencia previa en una o más áreas dentro de la organización.	**B3**
El cargo requiere de 12 meses(1 año) a 24 meses (2 años) de experiencia previa en una o más áreas dentro de la organización.	**B4**
El cargo requiere de 24 meses(2años) a 36 meses (3 años) de experiencia previa en una o más áreas dentro de la organización.	**B5**
El cargo requiere de 36 meses(3 años) a 48 meses (4 años) de experiencia previa en una o más áreas dentro de la organización.	**B6**
El cargo requiere de 48 meses(4 años) a 60 meses (5 años) de experiencia previa en una o más áreas dentro de la organización.	**B7**
El cargo requiere de 60 meses (5 años) o más de experiencia previa en una o más áreas dentro de la organización.	**B8**

Nota : los casos que se encuentren ubicados en los límites de los intervalos de clase, deben ser ubicados en la alternativa superior. Por ejemplo: un cargo que requiere de 1 año de experiencia interna debe ser ubicado en la alternativa de 12 meses a 24 meses y no en la de 6 meses a 12 meses.

EXPERIENCIA EXTERNA: es el tiempo mínimo en el ejercicio de las tareas asignadas a un cargo específico, que permitirá al ocupante de este, desenvolverse satisfactoriamente en el mismo.

- Para ocupar el cargo se necesita de :

Alguna experiencia es preferible.Pero no indispensable.	**C1**
EL cargo requiere hasta 6 meses de experien - cia previa.	**C2**
El cargo requiere de 6 meses a 12 meses de experiencia previa.	**C3**
El cargo requiere de 12 meses(1 año) a 24 me - ses(2 años) de experiencia previa.	**C4**
El cargo requiere de 24 meses(2 años) a 36 meses(3 años) de experiencia en un campo especí - fico.	**C5**
El cargo requiere de 36 meses(3 Años) a 48 meses(4 años) de experiencia en un campo especí - co y/o conocimientos muy generales en otras áreas.	**C6**
El cargo requiere de 48 meses(4 años) a 60 meses (5 años) en un campo específico, más cono - cimientos amplios en otras áreas.	**C7**
El cargo requiere más de 60 meses(5 años) de experiencia en un campo específico, más cono - cimientos profundos en algunas áreas similares.	**C8**
El cargo requiere más de 60 meses(5 años) de experiencia más conocimientos profundos de varias áreas.	**C9**
El cargo requiere más de 84 meses(7 años) de experiencia, varios años en uno o más campos, más conocimientos muy amplios y profundos en varias áreas.	**C10**

Nota: idem al caso anterior

SOLUCION DE PROBLEMAS: es el nivel y la capacidad de razonamiento exigido para comprender y resolver las situaciones que se dan normalmente en el trabajo.

- En el cargo se :

Comprenden y resuelven situaciones simples y repetitivas que exigen la aplicación de instrucciones y procedimientos bien comprendidos. **D1**

Comprenden y resuelven situaciones parecidas y relacionadas que exigen la discriminación y elección entre procedimientos y rutinas , aprendidas y establecidas. **D2**

Comprenden y resuelven situaciones diferentes, basado en conocimientos y precedentes, dentro de un área que le es familiar. **D3**

Comprenden y resuelven situaciones diferentes y complejas, que requieren un alto grado de pensamiento analítico, interpretativo, evaluativo y constructivo. **D4**

Comprenden y resuelven situaciones complejas y sin precedentes, que son identificadas solo en función de principios abstractos y objetivos generales. **D5**

SUPERVISION RECIBIDA: este factor mide el tipo de supervisión que es necesario mantener a las labores asignadas al puesto . Se consideran:

- **La continuidad de la supervisión.**
- **La libertad de acción e independencia de los procedimientos y práctyicas establecidas**

El cargo:

Actúa basado en instrucciones y rutinas de trabajo ya establecidas. Recibe supervisión contínua. **E1**

Actúa basado en prácticas y procedimientos, aplicándolos directamente. Recibe instrucciones generales y supervisión sobre el progreso y resultados. **E2**

Actúa seleccionando prácticas y procedimientos dentro de los límites definidos por la costumbre y las instrucciones establecidas. Recibe supervisión sobre el progreso y resultados. **E3**

Actúa en forma independiente y toma decisiones,guiado por los planes y objetivos funcionales, tomando en cuenta las políticas establecidas. Recibe direccion general y evaluación sobre resultados . **E4**

Actúa en forma independiente y toma decisiones,guiado por los planes, objetivos y políticas generales establecidas. Recibe dirección general y evaluación sobre resultados. **E5**

INFORMACION CONFIDENCIAL

- En el cargo se maneja información confidencial:

Si **F11** No **F12**

Si su respuesta es afirmativa continúe respondiendo.
Si su respuesta es negativa pase a la siguiente pregunta.

- Con qué frecuencia se maneja la información confidencial en el cargo:

Normalmente **F21**
Ocasionalmente **F22**

- La información confidencial manejada en el cargo es:

Completa **F31**
Incompleta **F32**

- En el cargo se conoce la interpretación de la información:

Si **F41** No **F42**

- La información confidencial manejada en el cargo es :

Importante **F51**
Muy importante **F52**

Nota: Tenga en cuenta que toda información confidencial, por el hecho de ser confidencial, es considerada de por si importante.

CONCENTRACION MENTAL: este factor aprecia los requerimientos del cargo en lo que al esfuerzo mental, sostenido o no, se requiere para el estudio y solución de los problemas que se presentan. Esta concentración requiere del ocupante del cargo, abstraerse parcial o totalmente del medio, a objeto de canalizar su energía mental al estudio y/o solución de problemas. Se consideran:

- Continuidad (tiempo) de la concentración mental.

- Grado (tipo) de concentración mental. (Capacidad de análisis, capacidad de síntesis, creación, etc.).

- El tipo de tareas que se desempeñan en el cargo son:

Tareas puramente rutinarias que requieren atención mental durante una pequeña parte del tiempo.(Ej:archivo de correspondencias, revision preliminar de documentos, etc.). **G1**

Tareas repetitivas que requieren atención mental con cierta frecuencia, pero ninguna idea o previsión de conjunto (capacidad de síntesis).Ej: llenado de de planillas, formatos, etc. **G2**

Tarea repetitivas que requieren considerable esfuerzo mental con alguna idea o previsión de conjunto (desarrollo parciales en trabajos técnicos repetidos). **G3**

Tareas no repetitivas que requieren concentración mental en periodos considerables a objeto de estudiar problemas a nivel profesional y capacidad de análisis como de síntesis (desarrollo total de proyectos técnicos). **G4**

Tareas no repetitivas de tipo complejo que requieren una concentración mental considerable durante la realización de estudios profesionales. Se necesita un alto grado de concentración a objeto de estudiar y resolver problemas que requieren soluciones originales o la adaptación de técnicas conocidas. **G5**

Tareas no repetitivas de dirección y creación que requieren un alto grado de concentración mental dedicados a la verificación, corrección o discusión de trabajos realizados por otros asi como la aplica - ción de conocimientos profesionales altamente especializados. G6

INFORMACION CONFIDENCIAL

- En el cargo se maneja información confidencial:

Si **F11** No **F12**

Si su respuesta es afirmativa continúe respondiendo.
Si su respuesta es negativa pase a la siguiente pregunta.

- Con qué frecuencia se maneja la información confidencial en el cargo:

Normalmente **F21**
Ocasionalmente **F22**

- La información confidencial manejada en el cargo es:

Completa **F31**
Incompleta **F32**

- En el cargo se conoce la interpretación de la información:

Si **F41** No **F42**

- La información confidencial manejada en el cargo es :

Importante **F51**
Muy importante **F52**

Nota: Tenga en cuenta que toda información confidencial, por el hecho de ser confidencial, es considerada de por si importante.

COSTO DE LOS ERRORES:este factor mide la influencia sobre los negocios de la Empresa de cualquier acto u omisión que puede ocurrir sobre el trabajo. Se considera:

- El posible efecto de un fallo, revelado por el margen y tipo de actividades por las que se le puede pedir cuentas al ejecutante de un trabajo, por ejemplo, los activos de la Empresa, las relaciones cliente empleado, los proyectos y los gastos.

- La posibilidad de que ocurran fallos, revelados por el sistema de comprobación existente, el espacio de tiempo antes de que funcionen y la dificultad de solucionar los errores.

- Los errores que se cometen en el cargo tienen:

Algún efecto sobre la unidad dentro de la que el trabajo se realiza. Efectos mínimos sobre otras actividades. Ninguna consecuencia sobre los negocios de la Empresa. Se requiere poca o ninguna pérdida de tiempo para solucionar los errores.	**H1**
Efecto moderado sobre los resultados de un grupo de trabajo. Algún efecto sobre otras actividades. Efecto mínimo sobre los negocios de la Empresa. Se requiere pérdida de tiempo en la localización y corrección de los errores.	**H2**
Efecto apreciable sobre los resultados del grupo de trabajo. Efecto moderado sobre otras actividades que podrán dar origen a un fallo para cumplir los niveles funcionales de escalas de tiempos/standars y resultados. Efecto limitado sobre los negocios totales de la Empresa. Los errores son normalmente localizados antes que los resultados fuesen graves.	**H3**

Efecto considerable sobre una función importante, y las actividades resultantes de dicha función.
Efecto considerable sobre otras funciones importantes,que podrían dar origen a fallos para cumplir niveles significativos de escalas de tiempo/standars y resultados. Algún efecto sobre los negocios totales de la Empresa.
Los errores son de difícil localización. **H4**

Efecto muy considerable sobre una función muy importante, y las actividades resultantes de dicha función.
Efecto muy considerable sobre otras funciones muy importantes, que podrían dar orígen a fallos para cumplir niveles de significativos de escalas de tiempo/ standars/ resultados.
Efecto significativo sobre los negocios totales de la Empresa, donde los fallos podrían tener como consecuencia una pérdida muy importante de negocios o un gasto elevado innecesario.
Poca oportunidad de corregir el error. **H5**

ESFUERZO FISICO

- En el cargo los objetos manejados tiene un peso de:

0 a 2 Kg _____ I11
2 a 10 Kg _____ I12
10 a 20 Kg _____ I13
20 Kg o más _____ I14

- El porcentaje de tiempo dedicado al manejo de esos objetos es de:

0 a 25% _____ I21
25 a 50% _____ I22
50 a 75% _____ I23
75 a 100% _____ I24

- La posición en que son manejados los objetos es:

Sentado _____ I31
De pie _____ I32
Inclinado _____ I33
Otras _____ I34

RESPONSABILIDAD SOBRE EL TRABAJO DE OTROS: este factor mide el número de personas que se encuentran bajo la responsabilidad directa y permanente del puesto. Se considera asi mismo el porcentaje de tiempo dedicado a la supervisión, la unidad operativa supervisada (división, departamento, sección, etc) y la dificultad de la supervisión.

- El número de personas que se encuentran bajo la responsabilidad del cargo es:

- Solo es responsable por su propio trabajo.	J11
- Hasta 3 personas	J12
- De 4 a 6 personas.	J13
- De 7 a 9 personas.	J14
- De 10 a 12 personas.	J15
- De 13 a 15 personas.	J16
- De 16 a 18 personas.	J17
- Mas de 18 personas.	J18

- El porcentaje de tiempo dedicado a supervisar es:

- En el cargo no se ejerce supervisión.	J21
- De 0 a 20%	J22
- De 20 a 40%	J23
- De 40 a 60%	J24
- De 60 a 80%	J25
- De 80 a 100%	J26

- El cargo:

No tiene responsabilidades de supervisión. **J31**

No supervisa ninguna unidad .Pero tiene bajo su responsabilidad un grupo no mayor de 3 personas. Realiza el mismo trabajo que sus subordinados. **J32**

No supervisa ninguna unidad. Pero tiene bajo su responsabilidad un grupo no mayor de 3 personas. Realiza los aspectos más díficiles de las tareas asignadas a sus subordinados. **J33**

Supervisa una unidad o sección. Se encarga de dirigir, planificar y controlar el trabajo. Tiene cierta responsabilidad en la interpretación de las políticas para su correcta aplicación. **J34**

Supervisa mas de una sección. Se encarga de dirigir, planificar y controlar el trabajo de los supervisados. Tiene cierta responsabilidad en la interpretación de las políticas para su correcta aplicación. **J35**

Supervisa un departamento. Sugiere ideas para la elaboración de las políticas que serán ejecutadas. **J36**

Supervisa mas de un departamento. Sugiere ideas para la elaboración de las políticas que serán aplicadas. **J37**

Supervisa una división. Se encarga directamente de planificar y ejecutar las políticas de la Empresa. **J38**

- La dificultad de la supervisión es :

Menor _____ **J41**

Moderada _____ **J42**

Apreciable ____ **J43**

Alta _____ **J44**

Muy alta _____ **J45**

TOMA DE DECISIONES: este factor mide la cantidad de responsabilidad para tomar decisiones, llevar a cabo acciones en relación con actividades que afectan a los negocios de la Empresa, o a realizar recomendaciones que se llevan a cabo invariablemente en virtud de su naturaleza de especialista, o influenciar positivamente las decisiones realizadas por los demás. Considerar :

- La significación de las decisiones o recomendaciones en relación con la actividad interesada, y la importancia de esa actividad con relación a los demás dentro de la empresa.

- El tipo de decisiones y recomendaciones que se toman en el cargo son:

Decisiones , dentro de un conjunto de procedimientos que afectan solo a la forma en que un objetivo se logra, y no al objetivo en sí mismo.
Recomendaciones normalmente rutinarias en su naturaleza, que influyen sobre el logro de objetivos de un grupo individual, y que afectan sólo a un área muy limitada de los negocios de la Empresa. **K1**

Decisiones, normalmente rutinarias en su naturaleza y que siguen a precedentes ya existentes, los cuales se refieren al logro de objetivos de un grupo subsidiario, o afectan sólo a un área muy limitada de los negocios de la Empresa.
Recomendaciones de naturaleza técnica o especializada, que interesan al trabajo de un departamento, y que afectan a un área específica de los negocios de la Empresa. **K2**

Decisiones, a menudo de naturaleza no rutinaria, que se refieren al logro de una función del departamento y que afectan a un área específica de los negocios de la Empresa.
Recomendaciones de naturaleza muy técnica o especializada, que influyen sobre el trabajo de una función importante, y que afectan a un área importante de los negocios de la Empresa. **K3**

Decisiones, invariablemente sobre cuestiones importantes, que se refieren a la organización y a la dirección de una importante función, y que afectan a un área significativa de los negocios de la Empresa.
Recomendaciones de naturaleza altamente técnica o especializada, que influyen sobre el trabajo de una función muy importante y que afectan a un área considerable de los negocios de la Empresa. **K4**

Decisiones, invariablemente sobre asuntos altamente importantes, que se refieren a la formulación y realización de la política de la Empresa, y que afectan al negocio total de la Empresa. **K5**

CONDICIONES DE TRABAJO: este factor mide las condiciones ambientales o condiciones en las cuales debe desarrollarse el trabajo. Debe darse consideración debida a las condiciones que molestan el bienestar físico y mental del empleado, supuesto que estos se encuentran fuera de su control

-Las condiciones de trabajo en que se desempeña el cargo son:

Condiciones normales en el trabajo de oficinas. **L1**

Se encuentran algunos factores desagradables en las condiciones de trabajo de oficina,poca ventilación, temperatura y olores desagradables o posibilidad de perjudicar el vestido. **L2**

Las condiciones son de taller, ligeramente sucio sujeto a condiciones desagradables, tales como: calor, humo, polvo, ruido o vibración. **L3**

Exposición contínua a varios elementos y factores desagradables, trabajo casi contínuo a la interperie. **L4**

Exposición extrema a: calor, humo, ruido, se requiere con frecuencia algún descanso. **L5**

MOVILIZACION: este factor evalúa la incomodidad y el desgaste físico como consecuencia de la movilización requerida para trasladarse a lugares de trabajo distantes de los centros de población o el desplazamiento físico que el cargo exige en función de las tareas asignadas en diferentes puntos geográficos.

- Para cumplir con los objetivos del es necesario que :

El ocupante del cargo **ocasionalmente** deba hacer uso del transporte de la Empresa o en su defecto en vehículo de su propiedad para desplazarse a su centro de trabajo fuera de los límites del centro regular de labores. Se desplaza **hasta 30 Km**. **M1**

El ocupante del cargo **normalmente** deba hacer uso del transporte de la Empresa o en su defecto en vehículo de su propiedad para desplazarse a su centro de trabajo fuera de los límites del centro regular de labores. Se desplaza **hasta 30 Km** **M2**

El ocupante del cargo **ocasionalmente** deba utilizar vehículos de la Empresa (o particulares) a objeto de cubrir las rutas de trabajo que le han sido asignadas o realizar trabajos distantes del centro regular de labores. Se desplaza de **30 a 150 km.** **M3**

El ocupante del cargo **normalmente** deba utilizar vehículos de la Empresa (o particulares) a objeto de cubrir las rutas de trabajo que le han sido asignadas o realizar trabajos distantes del centro regular de labores. Se desplaza de **30 a 150 km.** **M4**

El ocupante del cargo deba desplazarse **ocasionalmente** tanto por vehículo como por avión a diferentes partes del país ,a objeto de atender las obligaciones que tiene asignadas. Se desplaza **mas de 150 Km.** **M5**

El ocupante del cargo deba desplazarse **normalmente** tanto por vehículo como por avión a diferentes partes del país ,a objeto de atender las obligaciones que tiene asignadas. Se desplaza **mas de 150 Km**. **M6**

RIESGO DE ACCIDENTES

- En el cargo:

Sólo hay riesgo de sufrir accidentes leves, curables sin baja. **Q1**

Hay riesgo de sufrir accidentes leves con incapacidad temporal no mayor de tres días. **Q2**

Hay riesgo de sufrir accidentes graves, con incapacidad temporal prolongada o incapacidad permanente parcial. **Q3**

Hay riesgo de sufrir accidentes graves, casi siempre con incapacidad permanente parcial y aun total. También hay riesgo de enfermedad profesional. **Q4**

Hay riesgo de sufrir accidentes muy graves, con incapacidad permante total o muerte. También hay facili - dad de contraer enfermedad profesional. **Q5**

ANEXO Nº 3
(FORMULARIO DESCRIPCION DE CARGO)

División de Personal y Legal
Departamento de Personal

DESCRIPCION DE CARGO

CODIGO : G37

POSICION : GERENTE DE PROYECTOS

DIVISION : O.T.L

DEPARTAMENTO : PROYECTOS

POSICION SUPERVISORA INMEDIATA : DIRECTOR O.T.L

AREA : EJECUTIVA

FECHA : 4 SEP 87

PROPOSITO DEL CARGO:

Gerenciar los recursos y actividades del Departamento de Proyectos y Servicios Generales para garantizar que se disponga en el lugar, tiempo, calidad y costos mas adecuados de los bienes inmuebles, muebles y otros necesarios para soportar los planes de produccion y mercadeo de la compañia, manteniendo su imagen tanto externa como interna; planificar y controlar los programas de inversion de capital y los gastos de mantenimiento, telecomunicaciones y otros para mejorar el ROA; desarrollar e implantar proyectos economicos no tradicionales, como el KDK, con el proposito de incrementar el PBT de la Compañia y contribuir al cumplimiento de sus objetivos.

OBJETIVOS PRINCIPALES DEL CARGO

1.- Desarrollar e implantar proyectos economicos (como el KDK) para incrementar el PBT de la Compañia, incluyendo: elaboracion de Business Proposals; negociacion de terminos y obtencion de la aprobacion correspondiente de la Corporacion; introduccion de requisitos y obtencion de la aprobacion del gobierno; preparacion de diagramas de control para la implantacion de los programas y reportes de diversa indole.

2.- Establecer y controlar los planes ("Long Range Plan", "Country Strategy" y "Operating Plan") de la compañia en lo referente a la inversion de capital, alquiler y mantenimiento de locales, telecomunicaciones y servicios generales, a nivel nacional.

División de Personal y Legal
Departamento de Personal

DESCRIPCION DE CARGO

CODIGO : G37

POSICION : GERENTE DE PROYECTOS

DIVISION : O.T.L

DEPARTAMENTO : PROYECTOS

POSICION SUPERVISORA INMEDIATA : DIRECTOR O.T.L

AREA : EJECUTIVA

FECHA : 4 SEP 87

OBJETIVOS PRINCIPALES DEL CARGO

3.- Desarrollar y controlar los programas de Inversion de Capital de la Compañia, incluyendo: negociacion de las necesidades del usuario y elaboracion de los c/lar correspondientes; revision y aprobacion de todos los programas de inversion; distribucion de los recursos disponibles para satisfacer las necesidades segun las prioridades de la compañia, y reportes especiales cuando sea necesario.

4.- Obtener(venta y renta)los locales apropiados para soportar las operaciones de mercadeo de los productos de la compañia, incluyendo: coordinacion de actividades para la busqueda del local idoneo; negociacion de los terminos (canon, duracion) del arriendo con el propietario, y negociacion de los terminos para la renovacion o rescision de los contratos.

5.- Gerenciar las actividades de desarrollo y control de proyectos (nuevas instalaciones,mejoras) de la compañia, incluyendo: señalizacion de lineamientos; control macro (tiempo/costos) del proyecto; seleccion de asesores externos, y elaboracion del "Post Completion Report" para XCORP.

6.- Gerenciar las actividades de desarrollo y control de telecomunicaciones de la compañia, incluyendo: señaliazacion de lineamientos; control macro (costo/oportunidades) de gastos; aprobacion de trabajos mayores y soporte a las sucursales, plantas industriales y centros de operaciones.

División de Personal y Legal
Departamento de Personal

DESCRIPCION DE CARGO

CODIGO : G37

POSICION : GERENTE DE PROYECTOS

DIVISION : O.T.L

DEPARTAMENTO : PROYECTOS

POSICION SUPERVISORA INMEDIATA : DIRECTOR O.T.L

AREA : EJECUTIVA

FECHA : 4 SEP 87

OBJETIVOS PRINCIPALES DEL CARGO

7.- Gerenciar las actividades de desarrollo y control de telecomunicaciones para la compañia, incluyendo: señalizacion de lineamientos; control macro (costos/oportunidades) de gastos de telecomunicaciones; selecccion de asesores externos, y presentacion de estrategias y proyectos a la direccion de la compañia.

8.- Elaborar el reporte "Facilities Inventory" para XCORP; realizar analisis de "Competitive Benchmarking" de gastos e inversion de capital, y diseñar controles mecanizados, todo a fin de mejorar el ROA de la Compañia,

División de Personal y Legal
Departamento de Personal

DESCRIPCION DE CARGO

CODIGO : G37

POSICION : GERENTE DE PROYECTOS

DIVISION : O.T.L

DEPARTAMENTO : PROYECTOS

POSICION SUPERVISORA INMEDIATA : DIRECTOR O.T.L

AREA : EJECUTIVA

FECHA : 4 SEP 87

EXIGENCIAS DEL CARGO:

Educación

Educación universitaria completa (5 años). Equivalente a una licenciatura en un campo específico.

Supervisión Recibida

Actúa en forma independiente y toma decisiones , guiado por los planes y objetivos funcionales, tomando en cuenta las políticas establecidas. Recibe dirección general y evaluación sobre resultados.

Concentracion Mental

Tareas no repetitivas de tipo complejo que requieren una concentracion mental considerable durante la realizacion de estudios profesionales.Se necesita un alto grado de concentracion a objeto de estudiar y resolver problemas que requieren soluciones originales o la adaptacion de tecnicas conocidas.

Integracion de Funciones

Coordinación operacional o integración conceptual en un todo funcional coherente de varias actividades de naturaleza y propósitos parecidos.Dominio adquirido mediante una amplia experiencia y maduración en una disciplina o

División de Personal y Legal
Departamento de Personal

DESCRIPCION DE CARGO

CODIGO : G37

POSICION : GERENTE DE PROYECTOS

DIVISION : O.T.L

DEPARTAMENTO : PROYECTOS

POSICION SUPERVISORA INMEDIATA : DIRECTOR O.T.L

AREA : EJECUTIVA

FECHA : 4 SEP 87

EXIGENCIAS DEL CARGO:

campo tecnológico que requiera comprender a fondo ciertas teorías y principios científicos y sus diversos usos y aplicaciones.

ANEXO Nº 4
(MATRIZ DE DATOS)

1	1	3	2	3	6000	1	1	0	3	3	2	4	3	4	1	6	6	6	2	2	1.0
2	1	3	2	3	4450	1	1	0	3	3	2	4	3	4	1	6	4	4	2	2	7.0
3	1	3	2	3	3600	1	1	0	3	3	2	4	3	4	1	6	1	1	2	2	7.0
4	1	3	2	3	3600	1	1	0	3	3	2	4	3	4	1	6	1	1	2	2	7.0
5	1	3	2	3	4250	1	1	0	3	3	2	4	3	4	1	6	4	4	2	2	7.0
6	1	3	2	3	5300	1	1	0	3	3	2	4	3	4	1	6	6	6	2	2	7.0
7	1	3	2	3	5900	1	1	0	3	3	2	4	3	4	1	6	7	7	2	2	7.0
8	2	1	1	1	12150	1	1	0	3	3	2	1	3	1	1	8	3	3	3	3	7.0
9	1	2	2	1	7210	1	-1	0	4	2	2	2	1	2	1	7	4	1	2	2	7.0
10	2	2	2	2	11660	1	1	0	6	3	3	2	1	2	1	8	5	4	3	3	7.0
11	3	1	2	1	13420	6	4	2	12	3	3	2	1	1	4	8	6	5	3	3	7.0
12	2	2	2	2	8000	1	1	0	5	3	2	2	1	2	1	9	4	3	2	2	7.0
13	3	2	2	1	10350	5	4	2	12	3	3	2	1	1	4	9	6	5	3	3	7.0
14	3	2	2	1	32000	5	5	2	20	4	4	2	1	1	5	9	7	7	4	4	15.0
15	3	2	2	1	21600	4	4	3	19	4	4	2	1	1	2	9	7	7	4	4	7.0
16	3	1	2	1	14105	5	4	3	14	3	3	2	1	1	4	8	6	6	3	3	7.0
17	2	2	2	2	8000	1	1	0	6	3	2	2	1	2	1	9	4	4	2	3	8.0
18	2	1	1	1	7155	1	1	0	3	2	2	1	1	1	1	7	5	5	2	2	6.0
19	3	1	1	1	9720	1	1	0	5	4	3	1	1	1	1	9	6	5	3	3	10.0
20	4	1	2	1	18540	1	1	0	19	4	4	1	1	1	1	3	7	7	4	4	14.0
21	1	1	1	1	7155	2	3	2	3	2	1	1	1	1	2	7	6	5	2	2	6.0
22	2	1	2	1	8164	2	4	1	2	3	2	4	1	3	2	7	4	4	3	2	6.0
23	1	1	1	1	8164	1	1	0	3	2	1	1	1	2	1	7	6	5	2	2	6.0
24	4	1	1	1	12420	3	6	5	19	5	5	1	1	1	4	9	8	7	4	5	15.0
25	5	1	3	1	21140	4	7	3	21	6	5	1	1	1	3	9	10	8	4	5	17.0
26	4	1	1	1	20477	4	6	3	21	6	4	1	1	1	6	8	7	6	4	5	17.0
27	3	1	2	1	8155	4	4	4	12	3	3	2	1	2	3	9	8	6	3	3	10.0
28	3	1	1	1	8720	3	3	3	12	4	3	1	2	1	2	7	6	6	3	3	11.0
29	2	2	2	1	8670	1	1	0	3	2	2	2	2	2	1	7	3	3	2	2	6.0
30	1	1	1	1	8164	1	1	0	2	2	1	2	1	2	1	7	4	2	2	1	16.0
31	1	1	1	1	8164	1	1	0	2	2	1	1	1	1	1	8	4	4	2	1	9.0
32	1	1	1	1	8155	1	1	0	2	2	1	1	1	1	1	8	4	4	2	2	16.0
33	1	2	1	1	8770	3	3	2	2	3	3	1	1	1	2	6	5	5	3	3	9.0
34	2	2	2	1	8100	1	1	0	6	2	3	1	1	2	1	7	5	5	3	3	9.0
35	3	2	2	1	19055	5	5	3	13	3	4	1	1	2	2	7	6	6	3	3	6.0
36	3	2	2	1	9550	4	4	2	12	3	3	1	1	2	3	7	5	5	3	3	7.0
37	3	2	2	1	9300	3	3	1	12	3	3	1	1	2	3	6	5	5	3	3	17.0
38	2	2	2	2	8445	1	1	0	3	2	2	1	1	2	1	4	4	4	2	3	1.0
39	2	2	2	2	8240	1	1	0	5	2	2	1	1	2	1	4	3	3	1	2	15.0
40	1	2	2	2	8055	1	1	0	4	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	2	15.0
41	3	1	1	1	19530	5	5	4	20	4	3	1	1	1	8	9	8	7	4	4	11.0
42	3	2	2	1	14130	4	4	4	5	4	3	4	1	1	3	9	8	7	3	3	11.0
43	3	2	2	1	12420	3	3	2	6	4	3	4	3	1	2	7	5	4	3	3	11.0
44	1	2	2	2	8075	1	1	0	2	2	1	4	3	1	1	9	6	5	1	2	7.5
45	3	1	1	1	8720	3	3	3	5	4	3	1	1	1	2	9	6	3	3	3	9.0
46	3	1	1	1	8270	3	3	1	4	4	3	1	2	1	2	8	5	4	3	3	17.0
47	2	1	1	1	7155	1	1	0	4	4	2	1	1	1	1	8	4	3	3	2	13.0
48	1	1	1	1	8075	1	1	0	4	4	2	1	1	1	1	6	2	1	3	2	17.0
49	2	2	2	1	8370	1	1	0	5	4	3	2	1	1	1	7	4	2	3	3	17.0
50	1	1	1	1	8164	1	1	0	3	2	2	2	1	2	1	7	2	2	2	2	9.5
51	1	1	1	1	8075	1	1	0	3	2	2	2	1	2	1	9	4	4	2	2	7.0
52	3	1	1	1	13635	1	1	0	6	4	3	2	1	1	1	7	6	5	3	4	17.0
53	1	1	1	1	8672	1	1	0	2	1	1	2	1	2	1	7	2	1	1	2	17.0
54	1	1	1	1	8164	1	1	0	2	2	2	2	1	3	1	8	3	3	1	2	10.0
55	2	1	1	1	7155	2	4	3	11	3	3	3	1	2	2	8	5	4	3	3	13.0

	TD	CONSET	MOV	PI	SUELDO	PORSUP	SUPA	DEFIC	CONTEXT	CONMEN	COSTOE	PESO	PORMA	POSIC	NUMPER	EDUC	EXPEXT	EXPINT	SOLOPRO	SUPRE	INCON
56	3	1	1	1	3970	3	4	3	11	3	3	3	1	2	3	7	6	4	3	3	13
57	1	1	1	1	5184	1	1	0	2	2	2	2	4	1	1	9	4	4	2	1	17
58	4	1	1	1	15525	4	5	3	19	5	3	2	1	1	5	8	8	7	4	3	14
59	2	1	1	1	13635	1	1	0	4	2	1	1	3	1	1	9	3	2	2	3	14
60	3	1	1	1	12150	4	4	3	6	4	3	1	1	1	3	9	7	4	4	3	11
61	3	1	1	1	13635	3	3	3	11	4	3	1	1	1	2	6	4	2	3	3	7
62	1	1	1	1	4250	1	1	0	3	2	2	1	1	1	1	6	5	5	2	2	8
63	1	1	1	1	3600	1	1	0	3	2	2	1	1	1	1	9	1	1	2	2	9
64	3	1	1	1	13635	5	4	3	18	4	3	1	1	1	6	9	7	7	4	4	17
65	3	1	1	1	19332	4	5	3	20	4	3	1	1	1	2	8	6	6	4	4	17
66	3	1	3	1	9720	1	1	0	6	4	2	1	1	1	1	9	5	4	3	3	17
67	4	1	5	1	21146	3	7	5	21	5	4	1	1	1	8	8	9	8	4	5	17
68	2	1	2	1	6075	1	1	0	2	3	2	1	1	1	1	9	4	4	2	2	17
69	3	2	5	1	19332	3	6	3	20	4	3	1	1	2	3	8	9	4	4	4	17
70	2	1	2	1	9720	6	4	2	5	4	2	1	1	1	8	6	4	4	3	3	17
71	2	2	1	1	3400	4	3	2	11	3	3	1	1	1	2	7	5	4	2	2	17
72	1	1	1	1	4104	1	1	0	3	2	2	1	1	1	1	4	3	3	2	2	17
73	2	2	1	1	2600	1	1	0	2	2	1	1	2	2	1	9	2	1	2	2	9
74	3	3	2	1	9720	1	1	0	6	4	3	1	4	1	1	9	5	4	3	3	9
75	4	1	2	1	21143	4	6	4	21	5	4	2	1	1	8	9	9	8	4	4	13
76	3	1	5	1	12150	3	4	2	13	5	3	1	4	1	2	8	5	4	3	4	10
77	1	1	2	1	5184	1	1	0	2	2	1	1	4	1	1	8	3	3	1	2	3
78	1	1	2	1	5184	1	1	0	2	2	2	1	4	1	1	9	4	4	3	2	4
79	3	1	5	1	15525	3	4	2	19	4	4	1	1	1	2	9	7	7	4	4	17
80	4	1	4	1	19332	4	5	2	20	5	4	1	1	1	2	9	7	8	4	4	17
81	3	2	3	1	23477	4	6	2	21	5	5	1	1	1	3	9	9	8	4	5	17
82	3	1	1	1	9720	1	1	0	7	3	4	1	1	1	1	9	5	3	3	4	12
83	4	1	4	1	19332	4	4	3	20	5	4	1	1	1	2	9	7	7	4	4	17
84	4	2	3	1	19332	1	1	0	13	4	4	1	1	1	1	9	7	7	4	4	17
85	4	1	2	1	19332	1	1	0	19	4	4	1	1	1	1	9	7	7	4	4	17
86	1	1	1	1	7133	1	1	0	4	3	3	1	1	1	1	9	4	3	2	2	9
87	3	1	1	1	19332	3	5	3	22	4	4	1	1	1	3	9	9	7	4	4	17
88	2	1	1	1	9720	1	1	0	5	4	3	1	1	1	1	9	6	5	3	3	15
89	2	3	3	1	9720	1	1	0	5	4	3	1	1	1	1	9	5	4	3	3	15
90	4	1	5	1	23477	3	7	3	26	5	5	1	1	1	3	9	10	6	5	5	17
91	4	1	5	1	15525	2	4	2	17	5	4	2	1	1	2	9	8	5	4	4	13
92	2	1	5	1	3370	1	1	0	2	3	3	2	1	1	1	9	4	3	3	2	9
93	3	1	5	1	13635	4	3	3	9	4	3	1	1	2	2	7	7	5	3	4	15
94	2	1	1	1	7155	3	3	2	10	3	3	1	2	1	4	7	6	6	3	3	12
95	1	1	1	1	4644	1	1	0	3	2	2	1	3	1	1	5	3	3	2	2	6
96	1	1	1	1	3673	1	1	0	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4
97	1	2	1	1	3240	1	1	0	1	1	1	2	4	1	4	1	2	1	1	1	1
98	1	2	2	1	3240	1	1	0	1	1	1	3	2	2	1	9	3	1	1	1	4
99	3	1	1	1	9720	1	1	0	6	3	3	1	1	1	1	8	6	5	4	3	14
100	3	1	1	1	7155	1	1	0	5	3	3	1	1	1	1	9	4	3	3	3	9
101	3	1	5	5	9720	3	4	2	6	4	3	2	1	1	2	5	7	6	3	4	12
102	1	3	1	3	3240	1	1	0	1	2	2	4	2	4	1	9	2	1	1	1	1
103	4	1	1	1	19332	3	5	5	19	5	5	1	1	1	4	9	8	7	4	5	17
104	3	1	1	1	9720	4	5	3	11	3	3	1	1	1	4	9	6	7	3	3	12
105	3	1	4	1	8370	4	5	3	11	3	3	1	1	1	4	6	5	5	3	3	12
106	2	3	2	2	5900	1	1	0	3	3	2	4	3	2	1	9	4	4	3	2	9
107	2	1	1	1	3970	1	1	0	4	3	3	1	1	1	1	5	5	4	3	3	10
108	1	1	1	1	4250	1	1	0	2	2	2	2	3	2	1	9	2	3	2	2	8
109	3	3	3	3	7100	4	4	3	13	4	3	4	3	4	2	9	6	6	4	3	11
110	3	1	5	1	9720	3	2	2	7	5	3	4	2	4	2	5	6	5	3	3	15

NUS TD GENDER NOV AT SUELDO AUXSUP SUPA DEFIC CONTEXT CONMEN COSTLE PESO FORMA POSIC NUMPER EDUC EXPEXT EXPINT SOLDEPRO SUPRE INCON

11	1	1	1	1	4250	1	1	0	2	2	2	2	3	2	1	5	2	3	2	2	8
12	1	1	1	1	4250	1	1	0	2	2	2	2	3	2	1	5	2	3	2	2	8

ANEXO Nº 5
(ESCALA DE VALORACION)

Departamento de Personal

Sistema de Valoración de Cargos.

TABLA DE ESCALA DE 17 NIVELES.

NIVEL	NIVEL G.A.O.	RANGO DEL NIVEL		
1	1	2,655	———	4,177
2	1	4,178	———	5,700
3	2	5,701	———	7,223
4	3	7,224	———	8,747
5	4	8,748	———	10,270
6	5	10,271	———	11,793
7	6	11,794	———	13,316
8	7	13,317	———	14,839
9	8	14,840	———	16,362
10	9	16,363	———	17,885
11	10	17,886	———	19,408
12	11	19,409	———	20,931
13	12	20,932	———	22,454
14	13	22,455	———	23,978
15	14	23,979	———	25,501
16	15	25,502	———	27,024
17	16	27,025	———	28,548

ANEXO Nº 6
(ESTRUCTURA DE CARGOS)

FECHA :29 OCT 88

DIVISION DE PERSONAL Y LEGAL
DEPARTAMENTO DE PERSONAL

SISTEMA DE VALORACION DE CARGO

REPORTE RESUMEN DE LAS VALORACIONES

COD.	POSICION	NIVEL	DIVISION	DEPARTAMENTO	POSICION SUPERVISORA INMEDIATA.	AREA
A00		0				
J02	JEFE DE PROYECTOS DE SISTEMAS II	0	ADMINISTRACION Y FINANZAS	INFORMATICA	GERENTE DE ANALISIS Y PROGRAMACION	EJECUTIVA
012	OPERADOR ADMINISTRATIVO	0	OTL	PRODUCCION	ASESOR DE PRODUCCION	ADMINISTRATIVA
A08	AUXILIAR ADMINISTRATIVO III	1	OPERACIONES	DITRIBUCION METRO	GERENTE DE DISTRIBUCION METRO	ADMINISTRATIVA
C31	CHOFER	1	GERENCIA GENERAL	GERENCIA GENERAL	DIRECTOR GERENTE	ADMINISTRATIVA
E00	ENCARGADO DE LIMPIEZA	1	O.T.L	PROYECTOS	COORD. DE SERVICIOS GENERALES	ADMINISTRATIVA
M04	MENSAJERO	1	O.T.L	PROYECTOS	COORD. DE SERVICIOS GENERALES	ADMINISTRATIVA
R01	RECEPCIONISTA	1	O.T.L	PROYECTOS	COORD. DE SERVICIOS GENERALES	ADMINISTRATIVA
A05	ALMACENISTA III	2	OPERACIONES	OPERACIONES METRO	SUPERVISOR DE ALMACEN	ADMINISTRATIVA
A04	ALMACENISTA III	2	OPERACIONES	OPERACIONES METRO	ENCARGADO DE ALMACEN	ADMINISTRATIVA
A03	ARCHIVISTA	2	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	SUPERVISOR DE OPERACIONES CONTABLES	ADMINISTRATIVA
A09	AUXILIAR ADMINISTRATIVO II	2	ADMINISTRACION Y FINANZAS	INFORMATICA	SUPERVISOR DE DATA CONTROL	ADMINISTRATIVA
A09A	AUXILIAR ADMINISTRATIVO II	2	O.T.L.	PROYECTOS	COORDINADOR DE ADMINISTRACION DE PROYECTOS	ADMINISTRATIVA
A28	AUXILIAR DE CANIBALIZACION II	2	O.T.L	PRODUCCION	SUPERVISOR DE CONTROL DE CANIBALIZACION	TECNICA
A34A	AUXILIAR DE CONTROL DE EQUIPOS	2	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	SUPERVISOR DE SOPORTE ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVA
A26	AUXILIAR DE REACONDICIONAMIENTO	2	O.T.L	PRODUCCION		TECNICA
A21	AUXILIAR DE RECUPERACION	2	O.T.L	PRODUCCION		TECNICA
A34	AUXILIAR FINANCIERO Y CI/R	2	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	SUPERVISOR SOPORTE ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVA
A51F	AUXILIAR TECNICO	2	OPERACIONES	SERVICIOS TECNICOS METRO	SUPERVISOR TECNICO	TECNICA
A51A	AUXILIAR TECNICO II (ELECTRONICA)	2	O.T.L	PRODUCCION	COORDINADOR DE RECUPERACION	TECNICA
A51C	AUXILIAR TECNICO II (MECANICA)	2	O.T.L	PRODUCCION	SUPERVISOR DE RECUPERACION MECANICA	TECNICA
R16	C.C.T	2	OPERACIONES	SERVICIOS TECNICOS	GERENTE TECNICO	TECNICA
010	OPERADOR DIBUJANTE	2	OPERACIONES	CCVEN	JEFE DE MODULO	ADMINISTRATIVA
005	OPERADOR I (COPIADORAS)	2	OPERACIONES	CCPICENTRO	JEFE DE MODULO	CCVEN
R05	REPRESENTANTE DE COBRANZAS II (SEGMENTO BAJO)	2	OPERACIONES	COBRANZAS	SUPERVISOR DE COBRANZAS (SEGMENTO BAJO)	COBRANZAS
S13	SECRETARIA II	2	ADMINISTRACION Y FINANZAS	SOPORTE ADMINISTRATIVO	GERENTE SOPORTE ADMINISTRATIVO	SECRETARIAL
A06	ALMACENISTA II	3	O.T.L	LOGISTICA	ENCARGADO DE ALMACEN	ADMINISTRATIVA
A12C	ANALISTA III	3	ADMINISTRACION Y FINANZAS	COBRANZAS	GERENTE SOPORTE COBRANZAS	ADMINISTRATIVA
A12A	ANALISTA III	3	ADMINISTRACION Y FINANZAS	COBRANZAS	GERENTE SOPORTE COBRANZAS	ADMINISTRATIVA
A12D	ANALISTA III	3	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	SUPERVISOR DE ANALISIS CONTABLE	ADMINISTRATIVA
A12B	ANALISTA III	3	ADMISTRACION Y FINANZAS	COBRANZAS	ABOGADO	ADMINISTRATIVA
A10B	AUXILIAR ADMINISTRATIVO I	3	O.T.L.	PROYECTOS	COORD. DE SERVICIOS GENERALES	ADMINISTRATIVA
A10A	AUXILIAR ADMINISTRATIVO I	3	OPERACIONES	CCVEN	JEFE DE MODULO	CCVEN
A09B	AUXILIAR ADMINISTRATIVO II	3	O.T.L.	LOGISTICA		ADMINISTRATIVA
A29	AUXILIAR DE CANIBALIZADOS I	3	O.T.L	PRODUCCION	SUPERVISOR DE CONTROL DE CANIBALIZACION	TECNICA
A51	AUXILIAR TECNICO I (ELECTRONICA)	3	O.T.L	PRODUCCION	COORDINADOR DE RECUPERACION	TECNICA
A51B	AUXILIAR TECNICO I (MECANICA)	3	O.T.L	PRODUCCION	SUPERVISOR RECUPERACION MECANICA	TECNICA
A04A	AYUDANTE DE ALMACEN	3	O.T.L.	LOGISTICA		ADMINISTRATIVA
C58	CAJERA I (CARACAS)	3	ADMINISTRACION Y FINANZAS	TESORERIA	SUPERVISOR CAJA, BANCO Y SEGUROS	ADMINISTRATIVA
E14	ELECTROMECANICO DE MANTENIMIENTO I	3	O.T.L	PRODUCCION	COORD. DE MANTENIMIENTO Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	TECNICA
G61	GESTOR ADMINISTRATIVO	3	ADMINISTRACION Y FINANZAS	TESORERIA	GERENTE DE TESORERIA	ADMINISTRATIVA
A06A	OPERADOR ADMINISTRATIVO	3	OPERACIONES	OPERACIONES METRO	ENCARGADO DE ALMACEN	ADMINISTRATIVA
000	OPERADOR II (COMPUTADOR)	3	ADMINISTRACION Y FINANZAS	INFORMATICA	SUPERVISOR DE OPERACIONES	ADMINISTRATIVA
014B	OPERADORA DE DATOS EN LINEA	3	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	SUP.DE INVENTARIOS Y ACTIVOS FIJOS	ADMINISTRATIVA
014A	OPERADORA DE DATOS EN LINEA I	3	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	SUPERVISOR DE OPERACIONES CONTABLES	ADMINISTRATIVA
014	OPERADORA DE DATOS EN LINEA II	3	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	SUPERVISOR ENTRADA DE DATOS EN LINEA	ADMINISTRATIVA

FECHA :29 OCT 88

DIVISION DE PERSONAL Y LEGAL
DEPARTAMENTO DE PERSONAL

SISTEMA DE VALORACION DE CARGO

REPORTE RESUMEN DE LAS VALORACIONES

COD.	POSICION	NIVEL	DIVISION	DEPARTAMENTO	POSICION SUPERVISORA INMEDIATA.	AREA
R09	R.S.M. JUNIOR	3	OPERACIONES	SERVICIOS TECNICOS	SUPERVISOR TECNICO	TECNICA
R19	R.T. JUNIOR	3	OPERACIONES	SERVICIOS TECNICOS	SUPERVISOR TECNICO	TECNICA
R17	REPRESENTANTE C.C.T JUNIOR	3	OPERACIONES	SERVICIOS TECNICOS	COORD. DE SOPORTE / SUP. TECNICO	TECNICA
R06	REPRESENTANTE COBRANZAS I (SEGMENTO BAJO)	3	OPERACIONES	COBRANZAS	SUPERVISOR DE COBRANZAS (SEGMENTO BAJO)	COBRANZAS
S14C	SECRETARIA DE LOGISTICA	3	O.T.L	LOGISTICA		SECRETARIAL
S14B	SECRETARIA I	3	ADMINISTRACION Y FINANZAS	INFORMATICA	ESPECIALISTA DE METODOS Y PROCEDIMIENTOS	SECRETARIAL
S14A	SECRETARIA I	3	ADMINISTRACION Y FINANZAS	TESORERIA	GERENTE DE TESORERIA	SECRETARIAL
T03	TRANSCRIPTORA	3	ADMINISTRACION Y FINANZAS	INFORMATICA	SUPERVISOR DE DATA CONTROL	TECNICA
A07	ALMACENISTA I	4	O.T.L	LOGISTICA	ENCARGADO DE ALMACEN	ADMINISTRATIVA
A52	ANALISTA CONTROL DE EQUIPOS	4	ADMINISTRACION Y FINANZAS	SOPORTE ADMINISTRATIVO	GERENTE SOPORTE ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVA
A52A	ANALISTA CONTROL DE EQUIPOS II	4	ADMINISTRACION Y FINANZAS	SOPORTE ADMINISTRATIVO	GERENTE SOPORTE ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVA
A46	ANALISTA CUENTAS POR COBRAR	4	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	SUPERVISOR SOPORTE ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVA
A32	ANALISTA DE CUENTAS ESPECIALES	4	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	SUPERVISOR SOPORTE ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVA
A31	ANALISTA DE FACTURACION SOPORTE ADMINISTRATIVO	4	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	SUPERVISOR SOPORTE ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVA
A17	ANALISTA DE OI/R	4	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	SUPERVISOR SOPORTE ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVA
A13A	ANALISTA DE TESORERIA	4	ADMINISTRACION Y FINANZAS	TESORERIA	ESPECIALISTA DE TESORERIA	ADMINISTRATIVA
A10	AUXILIAR ADMINISTRATIVO I	4	O.T.L.	LOGISTICA		ADMINISTRATIVA
A10D	AUXILIAR ADMINISTRATIVO I	4	O.T.L.	LOGISTICA		ADMINISTRATIVA
R14	EJECUTIVO TERRITORIAL	4	OPERACIONES	VENTAS	SUPERVISOR TERRITORIAL	VENTAS
C01	OPERADOR I (COMPUTADOR)	4	ADMINISTRACION Y FINANZAS	INFORMATICA	SUPERVISOR DE OPERACIONES	TECNICA
O11	OPERADOR TECNICO II PCP	4	O.T.L	LOGISTICA	JEFE DE PLANTA	TECNICA
P02	PROGRAMADOR II	4	ADMINISTRACION Y FINANZAS	INFORMATICA	ANALISTA DE SISTEMAS	ADMINISTRATIVA
R10	R.S.M. ASOCIADO	4	OPERACIONES	SERVICIOS TECNICOS	SUPERVISOR TECNICO	TECNICA
R20	R.T. ASOCIADO	4	OPERACIONES	SERVICIOS TECNICOS	SUPERVISOR TECNICO	TECNICA
R18	REPRESENTANTE C.C.T EXPERTO	4	OPERACIONES	SERVICIOS TECNICOS	COORD.DE SOPORTE / SUP.TECNICO	TECNICA
R02	REPRESENTANTE COBRANZAS CUENTAS PRIVADAS	4	OPERACIONES	COBRANZAS	GERENTE DE OPERACIONES ADMINISTRATIVAS	COBRANZAS
R25	REPRESENTANTE DE ATENCION AL CLIENTE II	4	OPERACIONES	OPERACIONES ADMINISTRATIVAS	SUPERVISOR DE OPERACIONES ADMINISTRATIVAS	ADMINISTRATIVA
S10	SECRETARIA BILINGUE	4	ADMINISTRACION Y FINANZAS	INFORMATICA	GERENTE DE INFORMATICA	SECRETARIAL
A13E	ANALISTA CONTROL DE EQUIPOS I	5	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	SUPERVISOR DE SOPORTE ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVA
A20	ANALISTA DE CONTROL INTERNO	5	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTROL INTERNO	AUDITOR JEFE	ADMINISTRATIVA
A36	ANALISTA DE PLANEAMIENTO II	5	ADMINISTRACION Y FINANZAS	PLANEAMIENTO Y ANALISIS FINANCIERO	GTE. DE PLANEAMIENTO Y ANALISIS FINANCIERO	ADMINISTRATIVA
A13H	ANALISTA II	5	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	SUP. DE INVENTARIOS Y ACTIVOS FIJOS	ADMINISTRATIVA
A13G	ANALISTA II	5	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	SUP. CONTROL DE INVENTARIOS Y ACTIVOS FIJOS	ADMINISTRATIVA
A13C	ANALISTA II	5	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	SUPERVISOR DE ANALISIS CONTABLE	ADMINISTRATIVA
A13D	ANALISTA II	5	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	SUPERVISOR ANALISIS CONTABLE	ADMINISTRATIVA
A13F	ANALISTA II	5	O.T.L	LOGISTICA	ESPECIALISTA DE DISTRIBUCION NACIONAL	ADMINISTRATIVA
A13B	ANALISTA II	5	O.T.L	PROYECTOS	GERENTE DE PROYECTOS	ADMINISTRATIVA
C02	COMPRADOR	5	O.T.L	LOGISTICA	GERENTE DE COMPRAS E IMPORTACIONES	ADMINISTRATIVA
E19	EJECUTIVO COBRANZAS CUENTAS GUBERNAMENTALES	5	OPERACIONES	COBRANZAS	SUPERVISOR COBRANZAS CUENTAS GUBERNAMENTALES	COBRANZAS
E13	ELECTROMECANICO DE MANTENIMIENTO II	5	O.T.L	PRODUCCION	COORD. DE MANTENIMIENTO Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	TECNICA
E17	ENCARGADO ACTUALIZACION BASE DE DATOS	5	OPERACIONES	SERVICIOS TECNICOS	COORD.DE SOPORTE / SUP.TECNICO	TECNICA
E10	ENSAMBLADOR TECNICO II	5	O.T.L	PRODUCCION	SUPERVISOR CENTRO DE REACONDICIONAMIENTO	TECNICA
S21	ESPECIALISTA DE VENTAS EN SISTEMAS DE INFORMACION	5	OPERACIONES	APPLE	GTE. VENTAS EN SISTEMAS DE INFORMACION	VENTAS
J05	JEFE DE MODULO	5	OPERACIONES	COPICENTRO	GERENTE DE COVEN	COVEN
O13	OPERADOR 8700	5	IMPRESION ELECTRONICA	IMPRESION ELECTRONICA	GERENTE DE IMPRESION ELECTRONICA	ADMINISTRATIVA
O12	OPERADOR TECNICO I PCP	5	O.T.L	LOGISTICA	JEFE DE PLANTA	TECNICA

DIVISION DE PERSONAL Y LEGAL
DEPARTAMENTO DE PERSONAL

FECHA :29 OCT 88

SISTEMA DE VALORACION DE CARGO

REPORTE RESUMEN DE LAS VALORACIONES

COD.	POSICION	NIVEL	DIVISION	DEPARTAMENTO	POSICION SUPERVISORA INMEDIATA.	AREA
P03	PROGRAMADOR I	5	ADMINISTRACION Y FINANZAS	INFORMATICA	ANALISTA DE SISTEMAS	ADMINISTRATIVA
R11	R.S.M.	5	OPERACIONES	SERVICIOS TECNICOS	SUPERVISOR TECNICO	TECNICA
R07	RECUPERADOR TECNICO II (ELECTRONICA)	5	O.T.L	PRODUCCION	SUPERVISOR DE RECUPERACION	TECNICA
R07A	RECUPERADOR TECNICO II (MECANICA)	5	O.T.L	PRODUCCION	SUPERVISOR DE RECUPERACION	TECNICA
R21	REPRESENTANTE TECNICO	5	OPERACIONES	SERVICIOS TECNICOS	SUPERVISOR TECNICO	TECNICA
R23	REPRESENTANTE TECNICO DE ATENCION	5	OPERACIONES	SERVICIOS TECNICOS	SUPERVISOR TECNICO	TECNICA
S11C	SECRETARIA EJECUTIVA	5	ADMINISTRACION Y FINANZAS	FINANZAS	DIRECTOR DE FINANZAS	ADMINISTRATIVA
S11B	SECRETARIA EJECUTIVA BILINGUE	5	O.T.L	O.T.L	DIRECTOR DE O.T.L	ADMINISTRATIVA
S11D	SECRETARIA EJECUTIVA BILINGUE	5	RECURSOS HUMANOS		DIRECTOR DE PERSONAL Y LEGAL	ADMINISTRATIVA
S11A	SECRETARIA EJECUTIVA BILINGUE	5	RECURSOS HUMANOS	LEGAL	GERENTE LEGAL	SECRETARIAL
S24	SOPORTE DE DICCIONARIO DE DATOS	5	ADMINISTRACION Y FINANZAS	INFORMATICA	ADMINISTRADOR DE BASE DE DATOS	ADMINISTRATIVA
S55	SOPORTE OPERACIONAL	5	OPERACIONES	APPLE		ADMINISTRATIVA
S55A	SOPORTE OPERACIONAL	5	OPERACIONES	VENTAS METRO	SUPERVISOR DE CUENTAS COMERCIALES	ADMINISTRATIVA
T01B	TECNICO CANIBALIZADOR II	5	O.T.L	PRODUCCION	SUPERVISOR DE CONTROL DE CANIBALIZACION	TECNICA
T00	TECNICO DE TALLER CAC	5	OPERACIONES	APPLE	JEFE DE TALLER	TECNICA
A32A	ANALISTA CUENTAS ESPECIALES I	6	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	SUPERVISOR DE SOPORTE ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVA
A46A	ANALISTA CUENTAS POR COBRAR I	6	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	SUPERVISOR DE SOPORTE ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVA
A55	ANALISTA DE COMPENSACION	6	RECURSOS HUMANOS	PERSONAL	COORDINADOR DE OPERACIONES DE PERSONAL	ADMINISTRATIVA
A14F	ANALISTA DE IMPORTACIONES	6	O.T.L	LOGISTICA		ADMINISTRATIVA
A19	ANALISTA DE ORGANIZACION Y METODOS	6	ADMINISTRACION Y FINANZAS	INFORMATICA	ESPECIALISTA DE METODOS Y PROCEDIMIENTOS	ADMINISTRATIVA
A54	ANALISTA DE PERSONAL	6	RECURSOS HUMANOS	PERSONAL	COORDINADOR DE OPERACIONES DE PERSONAL	ADMINISTRATIVA
A18	ANALISTA DE PLANEAMIENTO I	6	ADMINISTRACION Y FINANZAS	PLANEAMIENTO Y ANALISIS FINANCIERO	GTE. PLANEAMIENTO Y ANALISIS FINANCIERO	ADMINISTRATIVA
A53	ANALISTA DE PLANIFICACION E INVENTARIO	6	O.T.L	LOGISTICA	COORDINADOR DE PLANIFICACION Y ANALISIS	ADMINISTRATIVA
A14	ANALISTA I	6	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	SUPERVISOR ANALISIS CONTABLE	ADMINISTRATIVA
A14E	ANALISTA I	6	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	SUP. CONTROL DE INVENTARIOS Y ACTIVOS FIJOS	ADMINISTRATIVA
A14A	ANALISTA I	6	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	SUPERVISOR DE OPERACIONES CONTABLES	ADMINISTRATIVA
A14C	ANALISTA I	6	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	SUPERVISOR DE OPERACIONES CONTABLES	ADMINISTRATIVA
A14B	ANALISTA I	6	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	SUPERVISOR DE OPERACIONES CONTABLES	ADMINISTRATIVA
A14D	ANALISTA I	6	OPERACIONES	DISTRIBUCION METRO	COORDINADOR DE PLANIFICACION Y ANALISIS	ADMINISTRATIVA
A17A	ANALISTA OI/R I	6	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	SUPERVISOR DE SOPORTE ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVA
A38	ASISTENTE AL DIRECTOR GERENTE	6	GERENCIA GENERAL	GERENCIA GENERAL	DIRECTOR GERENTE	SECRETARIAL
E02	ENCARGADO DE ALMACEN	6	OPERACIONES	LOGISTICA	GERENTE TECNICO	TECNICA
E11	ENSAMBLADOR TECNICO I	6	O.T.L	PRODUCCION	SUPERVISOR CENTRO DE REACONDICIONAMIENTO	TECNICA
E03	ESPECIALISTA DE CONTROL INTERNO	6	OPERACIONES	COPICENTRO	GERENTE COVEN	COVEN
I00	INSTRUCTOR DE VENTAS	6	RECURSOS HUMANOS	ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO	GERENTE DE ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO	ADMINISTRATIVA
P07	PROGRAMADOR DE SISTEMAS	6	ADMINISTRACION Y FINANZAS	INFORMATICA	GERENTE DE PROCESAMIENTO DE DATOS	ADMINISTRATIVA
R12	R.S.M. EXPERTO	6	OPERACIONES	SERVICIOS TECNICOS	SUPERVISOR TECNICO	TECNICA
R22	R.T. EXPERTO	6	OPERACIONES	SERVICIOS TECNICOS	SUPERVISOR TECNICO	TECNICA
R08	RECUPERADOR TECNICO I (ELECTRONICA)	6	O.T.L	PRODUCCION	COORDINADOR DE RECUPERACION	TECNICA
R08A	RECUPERADOR TECNICO I (MECANICA)	6	O.T.L	PRODUCCION	SUPERVISOR RECUPERACION MECANICA	TECNICA
R26	REPRESENTANTE DE ATENCION CLIENTE I	6	OPERACIONES	OPERACIONES ADMINISTRATIVAS	SUPERVISOR DE OPERACIONES ADMINISTRATIVAS I	ADMINISTRATIVA
R13	REPRESENTANTE TECNICO DE ATENCION EXPERTO	6	OPERACIONES	SERVICIOS TECNICOS	SUPERVISOR TECNICO	TECNICA
S07	SUPERVISOR DE COBRANZAS (SEGMENTO BAJO)	6	OPERACIONES	COBRANZAS	GTE. DE OPERACIONES ADMINISTRATIVAS	COBRANZAS
S53	SUPERVISORA DE DATOS ON LINE	6	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	COORDINADOR SOPORTE ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVA
T01A	TECNICO CANIBALIZADOR I	6	O.T.L	PRODUCCION	SUPERVISOR DE CONTROL DE CANIBALIZACION	TECNICA
T01	TECNICO OPERADOR MAQUINAS Y HERRAMIENTAS	6	O.T.L	PRODUCCION	SUPERVISOR DE RECUPERACION MECANICA	TECNICA

DIVISION DE PERSONAL Y LEGAL
DEPARTAMENTO DE PERSONAL

FECHA :29 OCT 88

SISTEMA DE VALORACION DE CARGO

REPORTE RESUMEN DE LAS VALORACIONES

COD.	POSICION	NIVEL	DIVISION	DEPARTAMENTO	POSICION SUPERVISORA INMEDIATA.	AREA
P04	ANALISTA/PROGRAMADOR	7	ADMINISTRACION Y FINANZAS	INFORMATICA	JEFE DE PROYECTO	ADMINISTRATIVA
C03	COORDINADOR DE SERVICIOS GENERALES	7	O.T.L	PROYECTOS	GERENTE DE PROYECTOS	ADMINISTRATIVA
C07	COORDINADOR DE SOPORTE LOGISTICO	7	O.T.L	LOGISTICA	GERENTE DE LOGISTICA	
E28	EJECUTIVO DE CUENTAS ESPECIALES	7	OPERACIONES	CUENTAS MAYORES	GERENTE CUENTAS MAYORES	VENTAS
E05	EJECUTIVO DE VENTAS 8700	7	IMPRESION ELECTRONICA	IMPRESION ELECTRONICA	GERENTE DE IMPRESION ELECTRONICA	VENTAS
E04	EJECUTIVO DE VENTAS SERVICIOS DE IMPRESION	7	GERENCIA GENERAL	IMPRESION ELECTRONICA	GERENTE DE IMPRESION ELECTRONICA	VENTAS
E76	ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y SEGURIDAD PCP	7	O.T.L	LOGISTICA	GERENTE DE DISTRIBUCION REGIONAL PCP	ADMINISTRATIVA
E41	ESPECIALISTA DE PLANEAMIENTO II	7	ADMINISTRACION Y FINANZAS	PLANEAMIENTO Y ANALISIS FINANCIERO	GERENTE DE PLANEAMIENTO Y ANALISIS FINANCIERO	ADMINISTRATIVA
E53	ESPECIALISTA DE SOPORTE TECNICO	7	ADMINISTRACION Y FINANZAS	INFORMATICA	GERENTE DE PROCESAMIENTO DE DATOS	ADMINISTRATIVA
E12	ESPECIALISTA DE TELECOPIERS	7	OPERACIONES	VENTAS		VENTAS
E09	ESPECIALISTA EN MEMORYWRITERS	7	OPERACIONES	VENTAS		VENTAS
E34	ESPECIALISTA EN PLANIFICACION Y PRECIOS II	7	MERCADEO	REPROGRAFIA	GERENTE DE PLANIFICACION Y PRECIOS	ADMINISTRATIVA
E45	ESPECIALISTA PLANIFICACION Y PRECIOS II	7	OPERACIONES	APPLE	GERENTE DE PLANIFICACION Y PRECIOS	ADMINISTRATIVA
E15	ESPECIALISTA TECNICO	7	OPERACIONES	SERVICIOS TECNICOS	GERENTE TECNICO	TECNICA
I03	INGENIERO DE RECUPERACION	7	O.T.L	PRODUCCION	COORDINADOR DE RECUPERACION	TECNICA
I04A	INSPECTOR CONTROL DE CALIDAD (RECUP. ELECTRONICA)	7	O.T.L	PRODUCCION	ASESOR DE PRODUCCION	TECNICA
I05	INSPECTOR DE CONTROL DE CALIDAD	7	O.T.L	LOGISTICA	JEFE DE PLANTA	TECNICA
I04	INSPECTOR DE CONTROL DE CALIDAD (REACOND.)	7	O.T.L	PRODUCCION	ASESOR DE PRODUCCION	TECNICA
I04B	INSPECTOR DE CONTROL DE CALIDAD (RECUP. MECANICA)	7	O.T.L	PRODUCCION	ASESOR DE PRODUCCION	TECNICA
I09	INSTRUCTOR TECNICO II	7	RECURSOS HUMANOS	ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO	GERENTE DE ENTRENAMIENTO	TECNICA
R42	REPRESENTANTE TECNICO IMPRESION ELECTRONICA II	7	IMPRESION ELECTRONICA	IMPRESION ELECTRONICA	ASESOR TECNICO	TECNICA
R24	REPRESENTANTE TECNICO SENIOR	7	OPERACIONES	SERVICIOS TECNICOS	SUPERVISOR TECNICO	TECNICA
S28	SOPORTE OPERATIVO DE IMPRESION ELECTRONICA	7	GERENCIA GENERAL	IMPRESION ELECTRONICA	GERENTE DE IMPRESION ELECTRONICA	ADMINISTRATIVA
S18	SUPERVISOR CAJA, BANCO Y SEGURO	7	ADMINISTRACION Y FINANZAS	TESORERIA	GERENTE DE TESORERIA	ADMINISTRATIVA
S09	SUPERVISOR COBRANZAS CUENTAS PRIVADAS	7	OPERACIONES	COBRANZAS	GTE. DE OPERACIONES ADMINISTRATIVAS	COBRANZAS
S25	SUPERVISOR DE DATA CONTROL	7	ADMINISTRACION Y FINANZAS	INFORMATICA	GTE. DE PROCESAMIENTO DE DATOS	ADMINISTRATIVA
S08	SUPERVISOR OPERACIONES ADMINISTRATIVAS II	7	OPERACIONES	OPERACIONES ADMINISTRATIVAS	GERENTE OPERACIONES SUCURSAL METRO	ADMINISTRATIVA
S36	SUPERVISOR TECNICO II	7	OPERACIONES	SERVICIOS TECNICOS	GERENTE TECNICO	TECNICA
T01C	TECNICO DE IMPRESION ELECTRONICA	7	GERENCIA GENERAL	IMPRESION ELECTRONICA	GERENTE TECNICO DE IMPRESION ELECTRONICA	TECNICA
T04	TECNICO OPERADOR ESPECIAL PCP	7	O.T.L	LOGISTICA	JEFE DE PLANTA	TECNICA
A11	ANALISTA DE IMPRESION ELECTRONICA	8	IMPRESION ELECTRONICA	IMPRESION ELECTRONICA	GERENTE DE IMPRESION ELECTRONICA	ADMINISTRATIVA
A22	ANALISTA DE SISTEMAS	8	ADMINISTRACION Y FINANZAS	INFORMATICA	JEFE DE PROYECTO	ADMINISTRATIVA
A27A	ASESOR TECNICO	8	OPERACIONES	SERVICIOS TECNICOS	GERENTE DE SERVICIOS TECNICOS	TECNICA
A27	ASESOR TECNICO 8700	8	IMPRESION ELECTRONICA	IMPRESION ELECTRONICA	GERENTE DE IMPRESION ELECTRONICA	TECNICA
A16	ASISTENTE LEGAL	8	RECURSOS HUMANOS	LEGAL	GERENTE LEGAL	ADMINISTRATIVA
C04	COORDINADOR DE ADMINISTRACION DE PROYECTOS	8	O.T.L.	PROYECTOS	GERENTE DE PROYECTOS	ADMINISTRATIVA
C65	COORDINADOR DE ATENCION EN SISTEMAS DE INFORMACION	8	OPERACIONES	APPLE	GERENTE DE SOPORTE Y SERVICIOS APPLE	ADMINISTRATIVA
C05	COORDINADOR DE PROYECTOS Y MANTENIMIENTO	8	O.T.L	PROYECTOS	GERENTE DE PROYECTOS	ADMINISTRATIVA
C62	COORDINADOR DE SELECCION DE PERSONAL	8	RECURSOS HUMANOS	PERSONAL	GERENTE DE PERSONAL	ADMINISTRATIVA
E75	ESPECIALISTA DE COMPENSACIONES	8	MERCADEO	SERVICIOS DE MERCADEO	GERENTE SERVICIOS DE MERCADEO	ADMINISTRATIVA
E18	ESPECIALISTA DE CONTROL INTERNO	8	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTROL INTERNO	AUDITOR JEFE	ADMINISTRATIVA
E71	ESPECIALISTA DE GOBIERNO	8	MERCADEO	MERCADEO	DIRECTOR DE MERCADEO	ADMINISTRATIVA
E69	ESPECIALISTA DE SOPORTE	8	OPERACIONES	SISTEMAS DE INFORMACION	GERENTE DE SOPORTE Y SERVICIOS APPLE	ADMINISTRATIVA
E60	ESPECIALISTA DE TESORERIA	8	ADMINISTRACION Y FINANZAS	TESORERIA	GERENTE DE TESORERIA	ADMINISTRATIVA
E40	ESPECIALISTA EN PLANEAMIENTO I	8	ADMINISTRACION Y FINANZAS	PLANEAMIENTO Y ANALISIS FINANCIERO	GERENTE PLANEAMIENTO Y ANALISIS FINANCIERO	ADMINISTRATIVA
E72	ESPECIALISTA EN PLANIFICACION DE SERV. Y LOGIST.	8	O.T.L	SERVICIOS TECNICOS	GTE. DE PLANIFICACION Y ANALISIS O.T.L	ADMINISTRATIVA

DIVISION DE PERSONAL Y LEGAL
DEPARTAMENTO DE PERSONAL

FECHA :29 OCT 88

SISTEMA DE VALORACION DE CARGO

REPORTE RESUMEN DE LAS VALORACIONES

COD.	POSICION	NIVEL	DIVISION	DEPARTAMENTO	POSICION SUPERVISORA INMEDIATA.	AREA
J01	JEFE DE REQUERIMIENTO DE SISTEMAS	8	ADMINISTRACION Y FINANZAS	INFORMATICA	COORDINADOR DE REQUERIMIENTO DE SISTEMAS	ADMINISTRATIVA
J07	JEFE DE TALLER	8	OPERACIONES	SISTEMAS DE INFORMACION	GERENTE SOPORTE Y SERVICIOS	TECNICA
S48	SUPERVISOR ADMINISTRATIVO APPLE	8	ADMINISTRACION Y FINANZAS	APPLE	GERENTE DE APPLE	ADMINISTRATIVA
S04	SUPERVISOR CENTRO DE REACONDICIONAMIENTO	8	O.T.L	REACONDICIONAMIENTO	GERENTE DE PRODUCCION	TECNICA
S16	SUPERVISOR CONTROL DE CANIBALIZACION	8	O.T.L	PRODUCCION	COORDINADOR DE RECUPERACION	TECNICA
S27	SUPERVISOR DE ALMACEN	8	OPERACIONES	OPERACIONES METRO	GERENTE DE DISTRIBUCION METROPOLITANA	ADMINISTRATIVA
S47	SUPERVISOR DE COBRANZAS CUENTAS GUBERNAMENTALES	8	OPERACIONES	COBRANZAS	GERENTE ADMINISTRATIVO SUCURSAL CARACAS	COBRANZAS
S23	SUPERVISOR DE INVENTARIOS Y ACTIVOS FIJOS	8	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	SUPERVISOR DE OPERACIONES CONTABLES	
S44	SUPERVISOR DE OPERACIONES	8	ADMINISTRACION Y FINANZAS	INFORMATICA	GTE. PROCESAMIENTO DE DATOS	ADMINISTRATIVA
S08A	SUPERVISOR DE OPERACIONES ADMINISTRATIVAS I	8	OPERACIONES	OPERACIONES ADMINISTRATIVAS	GERENTE DE OPERACIONES ADMINISTRATIVAS	ADMINISTRACION
S00	SUPERVISOR DE OPERACIONES CONTABLES	8	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	COORDINADOR DE CONTABILIDAD GENERAL	ADMINISTRATIVA
S57	SUPERVISOR DE RECUPERACION MECANICA	8	O.T.L	PRODUCCION	COORDINADOR DE RECUPERACION	TECNICA
S19	SUPERVISOR RECUPERACION ELECTRONICA	8	O.T.L	PRODUCCION	COORDINADOR DE RECUPERACION	TECNICA
S26	SUPERVISOR SOPORTE ADMINISTRATIVO	8	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	COORDINADOR SOPORTE ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVA
S03	SUPERVISOR TECNICO DE SUCURSAL	8	OPERACIONES	SERVICIOS TECNICOS	GERENTE DE SUCURSAL	TECNICA
S37	SUPERVISOR TECNICO I	8	OPERACIONES	SERVICIOS TECNICOS	GERENTE TECNICO	TECNICA
S01	SUPERVISOR TERRITORIAL	8	OPERACIONES	VENTAS	GERENTE DE SUCURSAL	VENTAS
A23	ABOGADO DE COBRANZAS	9	ADMINISTRACION Y FINANZAS	FINANZAS	GERENTE SOPORTE COBRANZAS	EJECUTIVA
A49	ADMINISTRADOR DE BASE DE DATOS	9	ADMINISTRACION Y FINANZAS	INFORMATICA	GTE. DE ANALISIS Y PROGRAMACION	ADMINISTRATIVA
A40	ASESOR DE PRODUCCION	9	O.T.L	PRODUCCION	GERENTE NACIONAL DE PRODUCCION	TECNICA
C64	COORD. DE MANTENIMIENTO Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	9	O.T.L	PRODUCCION	GERENTE DE PRODUCCION	TECNICA
C08	COORD. DE SOPORTE DE VTAS. DE IMP. ELECTRONICA	9	GERENCIA GENERAL	IMPRESION ELECTRONICA	GERENTE DE VENTAS DE IMPRESION ELECTRONICA	VENTAS
C56	COORDINADOR DE ANALISIS CONTABLE	9	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	GERENTE DE CONTRALORIA	EJECUTIVA
S38	COORDINADOR DE CONTROL Y PAGOS DE NOMINA	9	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	GERENTE DE CONTRALORIA	EJECUTIVA
C11	COORDINADOR DE OPERACIONES DE PERSONAL	9	RECURSOS HUMANOS	PERSONAL	GERENTE DE PERSONAL	EJECUTIVA
S22	COORDINADOR DE REPORTES FINANCIEROS	9	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	GERENTE DE CONTRALORIA	EJECUTIVA
C14	COORDINADOR DE REQUERIMIENTO DE SISTEMAS	9	ADMINISTRACION Y FINANZAS	INFORMATICA	GERENTE DE INFORMATICA	EJECUTIVA
C61	COORDINADOR PLANIFICACION Y ANALISIS (LOGISTICA)	9	O.T.L	LOGISTICA	GERENTE DE LOGISTICA	EJECUTIVA
C16	COORDINADOR TECNICO III	9	OPERACIONES	SERVICIOS TECNICOS	GERENTE DE SUCURSAL	TECNICA
E22	EJECUTIVO DE VENTAS A DISTRIBUIDORES APPLE	9	OPERACIONES	APPLE	GTE. DISTRIBUIDORES APPLE	VENTAS
E08	ESPECIALISTA DE DISTRIBUCION NACIONAL	9	O.T.L	LOGISTICA		EJECUTIVA
E43	ESPECIALISTA DE ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO	9	RECURSOS HUMANOS	ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO	GERENTE DE ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO	EJECUTIVA
E01	ESPECIALISTA DE INFOCENTER	9	ADMINISTRACION Y FINANZAS	INFORMATICA	GERENTE DE INFORMATICA	EJECUTIVA
E70	ESPECIALISTA DE INVESTIGACIONES DE MERCADEO	9	MERCADEO	SERVICIOS DE MERCADEO	GERENTE SERVICIOS DE MERCADEO	EJECUTIVA
E16	ESPECIALISTA DE PLANIFICACION Y SALARIOS	9	RECURSOS HUMANOS	PERSONAL	GERENTE DE PERSONAL	EJECUTIVA
E50	ESPECIALISTA DE TRANSPORTE	9	O.T.L	LOGISTICA	GERENTE DE LOGISTICA	EJECUTIVA
J02A	JEFE DE PROYECTOS DE SISTEMAS I	9	ADMINISTRACION Y FINANZAS	INFORMATICA	GERENTE DE ANALISIS Y PROGRAMACION	EJECUTIVA
A44	AUDITOR JEFE	10	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTROL INTERNO	GERENTE DE FINANZAS	EJECUTIVA
G11	COORDINADOR DE PLANEACION Y ANALISIS	10	O.T.L	SERVICIOS TECNICOS	GERENTE LOGISTICA	EJECUTIVA
C63	COORDINADOR DE PRODUCTO SERVICIO	10	MERCADEO	REPROGRAFIA	GERENTE MERCADEO REPROGRAFIA	EJECUTIVA
C39	COORDINADOR DE RECUPERACION	10	O.T.L	PRODUCCION	GERENTE DE PRODUCCION	TECNICA
C49	COORDINADOR DE SOPORTE	10	OPERACIONES	SERVICIOS TECNICOS	GERENTE TECNICO METRO	TECNICA
C30	COORDINADOR PRODUCTO MAQUINA DE ESCRIBIR	10	MERCADEO	MERCADEO	GERENTE DE PRODUCTOS DE OFICINA	EJECUTIVA
C78	COORDINADOR PRODUCTO MATERIALES	10	MERCADEO	REPROGRAFIA	GERENTE MERCADEO REPROGRAFIA	EJECUTIVA
G42	COORDINADOR PRODUCTO TELECOPIADORA	10	MERCADEO	MERCADEO	GTE. MERCADEO PRODUCTO DE OFICINA	EJECUTIVA
C85	COORDINADOR SOPORTE COBRANZAS	10	ADMINISTRACION Y FINANZAS	COBRANZAS	GERENTE DE FINANZAS	EJECUTIVA

FECHA :29 OCT 88

DIVISION DE PERSONAL Y LEGAL
DEPARTAMENTO DE PERSONAL

SISTEMA DE VALORACION DE CARGO

REPORTE RESUMEN DE LAS VALORACIONES

COD.	POSICION	NIVEL	DIVISION	DEPARTAMENTO	POSICION SUPERVISORA INMEDIATA.	AREA
C18	COORDINADOR TECNICO II	10	OPERACIONES	SERVICIOS TECNICOS	GERENTE DE SUCURSAL	TECNICA
E68	ESPECIALISTA DE CALIDAD	10			DIRECTOR DE AREA	EJECUTIVA
E57	ESPECIALISTA DE METODOS Y PROCEDIMIENTOS	10	ADMINISTRACION Y FINANZAS	INFORMATICA	GERENTE DE INFORMATICA	ADMINISTRATIVA
G03	GERENTE ADMINISTRATIVO II	10	OPERACIONES	OPERACIONES INTERIOR	GERENTE DE SUCURSAL II	EJECUTIVA
G09	GERENTE PLANIFICACION SUMINISTRO DE EQUIPOS	10	O.T.L	O.T.L	DIRECTOR O.T.L.	EJECUTIVA
J00	JEFE DE PLANTA	10	O.T.L	LOGISTICA	GERENTE DE DISTRIBUCION REGIONAL PCP	EJECUTIVA
S20	SUPERVISOR ADMINISTRATIVO (SUCURSAL)	10	OPERACIONES	OPERACIONES INTERIOR	GERENTE DE SUCURSAL	ADMINISTRATIVA
S33	SUPERVISOR DE CUENTAS ESPECIALES	10	OPERACIONES	CUENTAS MAYORES	GERENTE DE CUENTAS MAYORES	VENTAS
C06	COORDINADOR DE ANALISIS CONTABLE	11	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	GERENTE DE CONTRALORIA	EJECUTIVA
G56	COORDINADOR DE SOPORTE ADMINISTRATIVO	11	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	GERENTE DE CONTRALORIA	EJECUTIVA
C10	COORDINADOR TECNICO DE IMPRESION ELECTRONICA	11	GERENCIA GENERAL	IMPRESION ELECTRONICA	GERENTE DE IMPRESION ELECTRONICA	TECNICA
E66	ESPECIALISTA DE SOPORTE DE CALIDAD	11	RECURSOS HUMANOS	CALIDAD	DIRECTOR DE PERSONAL Y LEGAL	EJECUTIVA
G04	GERENTE ADMINISTRATIVO I	11	OPERACIONES	OPERACIONES INTERIOR	GERENTE DE SUCURSAL I	EJECUTIVA
G63	GERENTE DE DISTRIBUCION REGIONAL	11	O.T.L	LOGISTICA	GERENTE DE LOGISTICA	EJECUTIVA
G84	GERENTE DE PLANIFICACION Y PRECIOS	11	MERCADEO	REPROGRAFIA	GERENTE DE MERCADEO REPROGRAFIA	EJECUTIVA
G83	GERENTE DE PRECIOS	11	OPERACIONES	APPLE	GERENTE COMERCIAL	EJECUTIVA
G19A	GERENTE TECNICO DE IMPRESION ELECTRONICA	11	IMPRESION ELECTRONICA	IMPRESION ELECTRONICA	GERENTE DE IMPRESION ELECTRONICA	TECNICA
G17	GERENTE TECNICO I	11	OPERACIONES	SERVICIOS TECNICOS	GERENTE DE SUCURSAL	TECNICA
E67	JEFE DE SEGURIDAD	11	RECURSOS HUMANOS	SEGURIDAD	DIRECTOR DE PERSONAL Y LEGAL	EJECUTIVA
G20	GERENTE DE ANALISIS Y PROGRAMACION	12	ADMINISTRACION Y FINANZAS	INFORMATICA	GERENTE DE INFORMATICA	EJECUTIVA
G69	GERENTE DE COMPRAS E IMPORTACIONES	12	O.T.L	LOGISTICA	GERENTE DE LOGISTICA	EJECUTIVA
G22	GERENTE DE CUENTAS MAYORES	12	OPERACIONES	CUENTAS MAYORES	GERENTE DE OPERACIONES METRO	EJECUTIVA
G06	GERENTE DE DISTRIB. Y SUC. EN SISTEMAS DE INFORM.	12	OPERACIONES	APPLE	GERENTE COMERCIAL	EJECUTIVA
G05	GERENTE DE DISTRIBUCION METRO	12	OPERACIONES	DISTRIBUCION METRO	GERENTE DE OPERACIONES METRO	EJECUTIVA
G07	GERENTE DE ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO	12	RECURSOS HUMANOS	ENTRENAMIENTO	DIRECTOR DE PERSONAL Y LEGAL	EJECUTIVA
G01	GERENTE DE PROCESAMIENTO DE DATOS	12	ADMINISTRACION Y FINANZAS	INFORMATICA	GERENTE DE INFORMATICA	EJECUTIVA
G67	GERENTE DE RELACIONES INSTITUCIONALES	12	GERENCIA GENERAL	GERENCIA GENERAL	DIRECTOR GERENTE	EJECUTIVA
G50	GERENTE DE SOPORTE	12	ADMINISTRACION Y FINANZAS	FINANZAS	GERENTE DE FINANZAS	EJECUTIVA
G89	GERENTE DE SOPORTE SERVICIOS SIST DE INFORMACION	12	OPERACIONES	SISTEMAS DE INFORMACION	GERENTE COMERCIAL	EJECUTIVA
G51	GERENTE DE SUCURSAL II	12	OPERACIONES	OPERACIONES INTERIOR	GERENTE OPERACIONES INTERIOR	EJECUTIVA
G26	GERENTE DE VENTAS DE IMPRESION ELECTRONICA	12	GERENCIA GENERAL	IMPRESION ELECTRONICA	GERENTE DE IMPRESION ELECTRONICA	VENTAS
G02	GERENTE DE VENTAS DE SISTEMAS DE INFORMACION	12	OPERACIONES	SISTEMAS DE INFORMACION	GERENTE COMERCIAL DE SISTEMAS DE INFORMACION	EJECUTIVA
G76	GERENTE MERCADEO COPIADORAS	12	MERCADEO	MERCADEO	GERENTE DE MERCADEO REPROGRAFIA	EJECUTIVA
G77	GERENTE MERCADEO PRODUCTOS DE OFICINA	12	MERCADEO	MERCADEO	DIRECTOR DE MERCADEO	EJECUTIVA
G80	GERENTE SATISFACCION DE CLIENTE	12				
G32	GERENTE SERVICIOS DE MERCADEO	12	MERCADEO	SERVICIOS DE MERCADEO	DIRECTOR DE MERCADEO	EJECUTIVA
G12	GERENTE ADMINISTRATIVO SUCURSAL METROPOLITANA	13	OPERACIONES	OPERACIONES METROPOLITANA	GERENTE DE SUCURSAL METROPOLITANA	EJECUTIVA
G62	GERENTE DE CONTRALORIA	13	ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTRALORIA	DIRECTOR DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	EJECUTIVA
G87	GERENTE DE INFORMATICA	13	ADMINISTRACION Y FINANZAS	INFORMATICA	DIRECTOR DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	EJECUTIVA
G13	GERENTE DE PERSONAL	13	RECURSOS HUMANOS	PERSONAL	DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS Y LEGAL	EJECUTIVA
G35	GERENTE DE PRODUCCION	13	O.T.L	PRODUCCION	DIRECTOR DE O.T.L	EJECUTIVA
G37	GERENTE DE PROYECTOS	13	O.T.L	PROYECTOS	DIRECTOR O.T.L	EJECUTIVA
G15	GERENTE DE SUCURSAL I	13	OPERACIONES	OPERACIONES INTERIOR	DIRECTOR DE OPERACIONES	EJECUTIVA
G28	GERENTE DE TESORERIA	13	ADMINISTRACION Y FINANZAS	TESORERIA	GERENTE DE FINANZAS	EJECUTIVA
G79	GERENTE LEGAL	13	RECURSOS HUMANOS	LEGAL	DIRECTOR DE PERSONAL Y LEGAL	EJECUTIVA
G29	GERENTE PLANEAMIENTO Y ANALISIS FINANCIERO	13	ADMINISTRACION Y FINANZAS	PLANEAMIENTO Y ANALISIS FINANCIERO	GERENTE FINANZAS	EJECUTIVA

DIVISION DE PERSONAL Y LEGAL
DEPARTAMENTO DE PERSONAL

FECHA :29 OCT 88

SISTEMA DE VALORACION DE CARGO

REPORTE RESUMEN DE LAS VALORACIONES

COD.	POSICION	NIVEL	DIVISION	DEPARTAMENTO	POSICION SUPERVISORA INMEDIATA.	AREA
G36	GERENTE SERVICIOS TECNICOS NACIONALES	13	O.T.L	SERVICIOS TECNICOS NACIONALES	DIRECTOR O.T.L	EJECUTIVA
G19	GERENTE TECNICO REGION METROPOLITANA	13	OPERACIONES	OPERACIONES METRO	GERENTE OPERACIONES METRO	EJECUTIVA
G74	GERENTE COMERCIAL DE SISTEMAS DE INFORMACION	14	OPERACIONES	SISTEMAS DE INFORMACION	DIRECTOR DE OPERACIONES	EJECUTIVA
G54	GERENTE DE FINANZAS	14	ADMINISTRACION Y FINANZAS	FINANZAS	DIRECTOR DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	EJECUTIVA
G75	GERENTE DE IMPRESION ELECTRONICA	14	IMPRESION ELECTRONICA	IMPRESION ELECTRONICA	DIRECTOR GERENTE	EJECUTIVA
G27	GERENTE DE LOGISTICA	14	O.T.L	LOGISTICA	DIRECTOR DE O.T.L	EJECUTIVA
G45	GERENTE DE OPERACIONES INTERIOR	14	OPERACIONES	OPERACIONES INTERIOR	DIRECTOR DE OPERACIONES	EJECUTIVA
G55	GERENTE DE OPERACIONES METRO	14	OPERACIONES	OPERACIONES METRO	DIRECTOR DE OPERACIONES	EJECUTIVA
G43	GERENTE MERCADEO REPROGRAFIA	14	MERCADEO	MERCADEO	DIRECTOR DE MERCADEO	EJECUTIVA
G40	GTE. DE MERCADEO PROD. DE OFICINA Y CANALES ALT.	14	MERCADEO	MERCADEO	DIRECTOR DE MERCADEO	EJECUTIVA
D00	DIRECTOR DE MERCADEO	15	MERCADEO	MERCADEO	DIRECTOR GERENTE	EJECUTIVA
D03	DIRECTOR DE OPERACIONES TECNICAS Y LOGISTICAS	15	O.T.L	O.T.L	DIRECTOR GERENTE	EJECUTIVA
D04	DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS	15	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS HUMANOS	DIRECTOR GERENTE	EJECUTIVA
D05	DIRECTOR DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	16	ADMINISTRACION Y FINANZAS	ADMINISTRACION Y FINANZAS	DIRECTOR GERENTE	EJECUTIVA
D06	DIRECTOR DE OPERACIONES	16	OPERACIONES	OPERACIONES	DIRECTOR GERENTE	EJECUTIVA

ANEXO Nº 7
(CORRIDA DEL MODELO)

LISTADO DE VARIABLES DEL MODELO

EDUC	=	Educación
EXPINT	=	Experiencia Interna
EXPEXT	=	Experiencia Externa
SOLDEPRO	=	Solución de problemas
SUPRE	=	Supervisión Recibida
INCON	=	Información Confidencial
CONMEN	=	Concentración Mental
COSTDE	=	Costo de los Errores
PESO	=	Peso de los objetos manejados en el cargo
PORMA	=	Porcentaje de tiempo manejando los objetos
POSIC	=	Posición en que son manejados los objetos
NUNPER	=	Número de personas bajo el cargo
PORSUP	=	Porcentaje de tiempo dedicado a supervisar
CONTEXT	=	Integración de Funciones
SUPA	=	Se supervisa a:
DIFIC	=	Dificultad de la supervisión
TD	=	Toma de Decisiones
CONDET	=	Condiciones de Trabajo
MOV	=	Movilización
RI	=	Riesgos Inevitables

OBS	TD	CONDET	MOV	RI	SUELDO	PORSUP	SUPA	DEFIC	CONTEXT	CONMEN	COSTDE	PESO	PORMA	POSIC	NUMPER	EDUC	EXPEXT	EXPINT	SOLDEPRO	SUPRE	INCON
1	1	3	3	3	3000	1	1	0	3	3	2	4	3	4	1	6	6	6	2	2	1.0
2	1	3	2	3	4250	1	1	0	3	3	2	4	3	4	1	6	4	4	2	2	7.0
3	1	3	2	3	3600	1	1	0	3	3	2	4	3	4	1	6	1	1	2	2	7.0
4	1	3	2	3	3500	1	1	0	3	3	2	4	3	4	1	6	1	1	2	2	7.0
5	1	3	2	3	4250	1	1	0	3	3	2	4	3	4	1	6	4	4	2	2	7.0
6	1	3	2	3	5000	1	1	0	3	3	2	4	3	4	1	6	6	6	2	2	7.0
7	1	3	2	3	5300	1	1	0	3	3	2	4	3	4	1	6	7	7	2	2	7.0
8	2	1	1	1	12150	1	1	0	3	3	2	1	3	1	1	8	3	3	3	3	7.0
9	1	2	2	1	7310	1	1	0	4	2	2	2	1	2	1	7	4	1	2	2	7.0
10	2	2	4	2	11880	1	1	0	6	3	3	2	1	2	1	8	5	4	3	3	7.0
11	3	1	2	1	13420	6	4	2	12	3	3	2	1	1	4	8	6	5	3	3	7.0
12	2	2	2	2	9000	1	1	0	5	2	2	2	1	2	1	9	4	3	2	2	7.0
13	3	1	3	1	10130	5	4	2	12	3	3	2	1	1	4	9	6	5	3	3	7.0
14	3	1	4	1	21000	5	5	2	20	4	4	2	1	1	5	9	7	7	4	4	15.0
15	3	1	6	1	21000	4	4	3	19	4	4	2	1	1	2	9	7	7	4	4	7.0
16	3	1	2	1	14105	5	4	3	14	3	3	2	1	1	4	8	6	6	3	3	7.0
17	2	2	6	2	9000	1	1	0	5	3	2	2	1	2	1	9	4	4	2	3	8.0
18	2	1	1	1	7155	1	1	0	3	2	2	1	1	1	1	7	5	5	2	2	6.0
19	3	1	1	1	9720	1	1	0	6	4	3	1	1	1	1	9	6	5	3	3	10.0
20	4	1	3	1	13535	1	1	0	19	4	4	1	1	1	1	9	7	7	4	4	14.0
21	2	1	1	1	7155	2	3	2	3	2	1	1	1	1	2	7	6	5	2	2	5.0
22	2	1	1	1	5184	2	4	1	2	3	2	4	1	3	2	7	4	4	3	2	6.0
23	1	1	1	1	5184	1	1	0	3	2	1	1	1	2	1	7	6	5	2	2	6.0
24	4	1	1	1	19332	3	6	5	19	5	5	1	1	1	4	9	8	7	4	5	15.0
25	4	1	5	1	21148	4	7	3	21	6	5	1	1	1	8	9	10	8	4	5	17.0
26	4	1	1	1	23477	4	8	3	21	6	4	1	1	1	6	8	7	6	4	5	17.0
27	3	1	3	3	8150	4	4	4	12	3	3	2	1	2	3	9	8	6	3	3	10.0
28	3	1	1	1	9720	3	3	3	12	4	3	1	2	1	2	7	6	6	3	3	11.0
29	2	4	4	4	3672	1	1	0	3	2	2	2	2	2	1	7	3	3	2	2	6.0
30	1	1	1	1	5184	1	1	0	2	2	1	2	1	2	1	7	4	2	2	1	16.0
31	1	1	1	1	5184	1	1	0	2	2	3	1	1	1	1	8	4	4	2	1	9.0
32	2	1	1	1	7155	1	1	0	2	3	3	1	1	1	1	8	4	4	3	2	16.0
33	3	1	1	1	8370	3	3	2	3	3	3	1	1	1	2	6	6	5	3	3	9.0
34	2	2	2	2	8100	1	1	0	6	2	3	1	1	2	1	7	5	5	3	3	9.0
35	3	2	2	1	10055	5	5	3	13	3	4	1	1	2	2	7	6	6	3	3	6.0
36	3	2	2	1	9450	4	4	2	12	3	4	1	1	2	3	7	5	5	3	3	7.0
37	3	2	2	1	8300	3	3	1	12	3	3	1	1	2	6	6	5	5	3	3	17.0
38	2	2	2	2	4445	1	1	0	5	2	2	1	1	2	1	4	4	4	2	3	1.0
39	1	2	2	2	3240	1	1	0	5	2	2	1	1	2	1	4	3	3	1	2	15.0
40	1	2	2	2	2835	1	1	0	4	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	2	15.0
41	4	1	1	1	19332	5	5	4	20	4	3	1	1	1	8	9	8	7	4	4	11.0
42	3	1	2	2	12150	4	4	4	6	4	3	4	1	1	3	9	9	7	3	3	11.0
43	3	1	1	1	13635	3	3	2	6	4	3	4	3	1	2	7	5	4	3	3	11.0
44	1	1	1	1	6075	1	1	0	2	2	1	4	3	1	1	9	5	5	1	2	7.5
45	3	1	1	1	9720	3	3	3	5	4	3	1	1	1	2	9	6	3	3	3	9.0
46	3	1	1	1	8370	3	3	1	4	4	3	1	2	1	2	8	5	4	3	3	17.0
47	2	1	1	1	7155	1	1	0	4	4	2	1	1	1	1	8	4	3	3	2	13.0
48	1	1	1	1	6075	1	1	0	4	4	2	1	2	1	1	8	2	1	3	2	17.0
49	2	1	1	1	8370	1	1	0	5	4	3	2	1	1	1	7	4	2	3	3	17.0
50	1	1	1	1	5184	1	1	0	3	2	2	2	1	2	1	7	2	2	2	2	9.5
51	1	1	1	1	6075	1	1	0	3	2	2	2	1	2	1	9	4	4	2	2	7.0
52	3	1	1	1	13635	1	1	0	6	4	3	2	1	1	1	7	6	5	3	4	17.0
53	1	1	1	1	3672	1	1	0	2	1	1	2	1	2	1	7	2	1	1	2	17.0
54	1	1	1	1	4444	1	1	0	2	2	2	1	3	1	1	8	3	3	1	2	10.0
55	3	1	1	1	7155	2	4	3	11	3	3	3	1	2	2	8	5	4	3	3	13.0

OBS	TD	CONDET	MOV	RI	SUELDO	PORSUP	SUPA	DEFIC	CONTEXT	CONMEN	COSTDE	PESO	PORMA	POSIC	NUMPER	EDUC	EXPEXT	EXPINT	SOLDEPRO	SUPRE	INCON
56	3	1	1	1	8370	3	4	3	11	3	3	3	1	2	3	7	6	4	3	3	13
57	1	1	1	1	5184	1	1	0	2	2	2	2	4	1	1	9	4	4	2	1	17
58	4	1	1	1	15525	4	5	3	19	5	3	2	1	1	5	8	8	7	4	3	14
59	2	1	1	1	13635	1	1	0	4	2	1	1	3	1	1	9	3	2	2	3	14
60	3	1	1	1	12150	4	4	3	6	4	3	1	1	1	3	9	7	4	4	3	11
61	3	1	1	1	13635	3	3	3	11	4	3	1	1	1	2	6	4	2	3	3	7
62	1	1	1	1	4250	1	1	0	3	2	2	1	1	1	1	6	5	5	2	2	3
63	1	1	1	1	3600	1	1	0	3	2	2	1	1	1	1	9	1	1	2	2	9
64	3	1	1	1	13635	5	4	3	18	4	3	1	1	1	6	9	7	7	4	4	17
65	3	1	1	1	19332	4	5	3	20	4	3	1	1	1	2	8	6	6	4	4	17
66	3	1	3	1	9720	1	1	0	6	4	3	1	1	1	1	9	5	4	3	3	17
67	4	1	5	1	21148	3	7	5	21	5	4	1	1	1	8	8	9	8	4	5	17
68	2	1	1	1	6075	1	1	0	2	3	2	1	1	1	1	9	4	4	2	2	17
69	3	2	5	1	19332	3	6	3	20	4	3	1	1	2	3	8	9	4	4	4	17
70	2	1	1	1	9720	6	4	2	5	4	2	1	1	1	8	6	4	4	3	3	17
71	2	2	1	1	3400	4	3	2	11	3	3	1	1	1	2	7	5	4	2	2	17
72	1	1	1	1	4104	1	1	0	3	2	2	1	1	1	1	4	3	3	2	2	17
73	1	2	1	1	2500	1	1	0	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	2	9
74	3	1	1	1	9720	1	1	0	6	4	3	1	4	1	1	9	5	4	3	3	9
75	4	1	1	1	21148	4	6	4	21	5	4	2	1	1	8	9	9	8	4	4	13
76	3	1	5	1	12150	5	4	2	13	5	3	1	4	1	2	8	5	4	3	4	10
77	1	1	1	1	5184	1	1	0	2	2	1	1	4	1	1	8	3	3	1	2	3
78	1	1	1	1	5184	1	1	0	2	2	2	1	4	1	1	9	4	4	3	2	4
79	3	1	5	1	15525	3	4	2	19	4	4	1	1	1	2	9	7	7	4	4	17
80	4	1	4	1	19332	4	6	2	20	5	4	1	1	1	2	9	7	8	4	4	17
81	5	1	5	1	23477	4	6	2	21	5	5	1	1	1	3	9	9	8	4	5	17
82	3	1	1	1	9720	1	1	0	7	3	4	1	1	1	1	9	5	3	3	4	12
83	4	1	5	1	19332	4	4	3	20	5	4	1	1	1	2	9	7	7	4	4	17
84	4	1	5	1	19332	1	1	0	19	4	4	1	1	1	1	9	7	7	4	4	17
85	4	1	5	1	19332	1	1	0	19	4	4	1	1	1	1	9	7	7	4	4	17
86	1	1	1	1	7155	1	1	0	4	3	3	1	1	1	1	9	4	3	2	2	9
87	3	1	1	1	19332	5	6	3	20	4	4	1	1	1	3	9	8	7	4	4	17
88	2	1	1	1	9720	1	1	0	6	4	3	1	1	1	1	9	6	5	3	3	15
89	2	1	1	1	9720	1	1	0	6	4	3	1	1	1	1	9	5	4	3	3	15
90	4	1	5	1	23477	3	7	3	28	5	5	1	1	1	8	9	10	6	5	5	17
91	4	1	6	1	15525	2	4	2	19	5	4	2	1	1	2	9	6	6	4	4	13
92	3	1	5	1	8370	1	1	0	2	3	3	2	1	1	1	9	4	3	3	2	9
93	3	1	6	1	13635	4	3	3	6	4	3	1	1	2	2	7	7	6	3	4	15
94	2	1	1	1	7155	3	3	2	10	2	3	1	2	1	4	7	6	6	3	3	12
95	1	1	1	1	4644	1	1	0	3	2	2	1	3	1	1	5	3	3	2	2	6
96	1	1	1	1	3672	1	1	0	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4
97	1	2	1	1	3240	1	1	0	1	1	1	2	1	4	1	2	1	1	1	1	1
98	1	2	3	1	3240	1	1	0	1	1	1	3	2	2	1	9	3	1	1	1	4
99	3	1	1	1	9720	1	1	0	6	3	3	1	1	1	1	8	6	5	4	3	14
100	3	1	1	1	7155	1	1	0	5	3	3	1	1	1	1	9	4	3	3	3	9
101	3	1	6	5	9720	3	4	2	6	4	3	2	1	1	2	5	7	6	3	4	12
102	1	3	1	3	3240	1	1	0	1	2	2	4	2	4	1	9	2	1	1	1	1
103	4	1	1	1	19332	3	6	5	19	5	5	1	1	1	4	9	8	7	4	5	17
104	3	1	1	1	9720	4	5	3	11	3	3	1	1	1	4	9	6	7	3	3	12
105	3	1	1	1	8370	4	5	3	11	3	3	1	1	1	4	6	5	5	3	3	12
106	2	3	2	2	5900	1	1	0	3	3	2	4	3	2	1	9	4	4	3	2	9
107	2	1	1	1	8370	1	1	0	4	3	3	1	1	1	1	5	5	4	3	3	10
108	1	1	1	1	4250	1	1	0	2	2	2	2	3	2	1	9	2	3	2	2	8
109	3	3	5	3	7100	4	4	3	13	4	3	4	3	4	2	9	6	6	4	3	11
110	3	1	5	1	9720	3	2	2	7	5	3	4	2	4	2	5	2	5	3	3	16

OBS	TD	CONDET	MOV	RI	SUELDO	PORSUP	SUPA	DEFIC	CONTEXT	CONMEN	COSTDE	PESO	FORMA	POSIC	NUMPER	EDUC	EXPEXT	EXPINT	SOLDEPRO	SUPRE	INCON
111	1	1	1	1	4250	1	1	0	2	2	2	2	3	2	1	5	2	3	2	2	8
112	1	1	1	1	4250	1	1	0	2	2	2	2	3	2	1	5	2	3	2	2	8

MODEL CROSSPRODUCTS X'X X'Y Y'Y

X'X	INTERCEP	TD	CONDET	MOV	RI	PORSUP	SUPA	DEFIC
INTERCEP	112	261	151	231	148	246	280	134
TD	261	739	323	621	324	688	822	439
CONDET	151	323	255	326	241	305	341	151
MOV	231	621	326	759	337	570	675	335
RI	148	324	241	337	258	305	343	160
PORSUP	246	688	305	570	305	792	984	503
SUPA	280	822	341	675	343	884	1108	622
DEFIC	134	439	151	335	160	503	622	408
CONTEXT	930	2851	1128	2471	1103	2806	3516	1937
CONMEN	359	945	463	822	464	891	1058	544
COSTDE	305	810	391	701	388	758	904	465
PESO	190	409	299	405	298	395	440	209
PORMA	175	358	257	339	250	339	369	158
POSIC	175	361	290	373	278	346	386	173
NUMPER	239	686	291	539	287	751	915	511
EDUC	856	2072	1127	1816	1103	1929	2223	1083
EXPEXT	571	1526	729	1325	737	1461	1747	924
EXPINT	499	1329	641	1161	652	1292	1515	795
SOLDEPRO	311	821	396	704	393	773	914	470
SUPRF	317	844	402	735	404	793	949	490
INCUN	1240	3172	1533	2711	1518	2952	3495	1737
SUELDO	1102425	3150102	1324448	2721909	1319051	2985510	3668936	1939777

X'X	CONTEXT	CONMEN	COSTDE	PESO	PORMA	POSIC	NUMPER	EDUC
INTERCEP	930	359	305	190	175	175	239	856
TD	2851	945	810	409	358	361	686	2072
CONDET	1128	463	391	299	257	290	291	1127
MOV	2471	822	701	405	339	373	539	1816
RI	1103	464	388	298	250	278	287	1103
PORSUP	2806	891	758	395	339	346	751	1929
SUPA	3516	1058	904	440	369	386	915	2223
DEFIC	1937	544	465	209	158	173	511	1083
CONTEXT	12944	3606	3139	1369	1178	1229	2936	7564
CONMEN	3606	1299	1073	595	531	531	890	2818
COSTDE	3139	1073	937	487	433	441	753	2399
PESO	1369	595	487	442	337	374	370	1428
PORMA	1178	531	433	337	373	303	315	1307
POSIC	1229	531	441	374	303	369	326	1277
NUMPER	2936	890	753	370	315	326	893	1884
EDUC	7564	2818	2399	1428	1307	1277	1884	6836
EXPEXT	5958	2015	1720	936	808	829	1478	4506
EXPINT	5227	1753	1505	823	723	731	1281	3919
SOLDEPRO	3157	1092	931	501	449	450	771	2448
SUPRF	3280	1118	955	501	456	455	799	2487
INCUN	12117.5	4303	3632.5	1921	1759	1742.5	2992	9731
SUELDO	13006892	4094303	3492293	1636016	1503655	1471111	3073680	8860662

MODEL CROSSPRODUCTS X'X X'Y Y'Y

X'X	EXPEXT	EXPINT	SOLDEPRO	SUPRE	INCON	SUELDO
INTERCEP	571	499	311	317	1240	1102425
TD	1526	1329	821	844	3172	3150102
CONDFT	729	641	396	402	1533	1324448
MOV	1325	1161	704	735	2711	2721909
RI	737	652	393	404	1518	1313051
PORSUP	1461	1282	773	793	2952	2985510
SUPA	1747	1515	914	949	3495	3668986
DEFIC	924	795	470	490	1737	1939777
CONTEXT	5958	5227	3157	3280	12117.5	13006892
CONMEN	2015	1753	1092	1118	4308	4094803
COSTOE	1720	1505	931	955	3532.5	3492293
PESO	936	823	501	501	1921	1586016
FORMA	808	723	449	456	1759	1503665
POSIC	829	731	450	455	1742.5	1471111
NUMPER	1478	1281	771	799	2997	3075690
EDUC	4506	3919	2448	2487	9731	8860662
EXPEXT	3385	2937	1749	1795	6772	6553208
EXPINT	2937	2637	1525	1565	5877.5	5778734
SOLDEPRO	1749	1525	959	967	3701.5	3551233
SUPRE	1795	1565	967	1009	3792	3685667
INCON	6772	5877.5	3701.5	3792	16169.5	13732313
SUELDO	6553208	5778734	3551233	3685667	13732313	14455097577

SEQUENTIAL PARAMETER ESTIMATES

INTERCEP	9843.08												
TD	-510.995	4443.13											
CONDFT	875.513	4278.75	-744.271										
MOV	1267.34	3874.36	-1115.8	509.78									
RI	1498.67	3826.88	-379.659	595.409	-976.034								
PORSUP	1432.32	3477.86	-379.23	612.29	-977.784	385.447							
SUPA	2387.89	2673.43	-446.867	633.076	-983.597	-647.126	1297.21						
DEFIC	1866.67	2773.67	-544.696	583.83	-849.059	-495.73	1586.39	-595.257					
CONTEXT	3283.7	1553.12	-1140.41	270.308	-113.638	-351.462	679.26	-476.019	447.224				
CONMEN	1837.8	887.258	-1013.37	241.889	-305.622	-299.79	530.417	-420.066	424.141	1080.06			
COSTOE	2163.46	997.167	-1019.13	240.651	-300.291	-316.25	533.117	-426.066	439.82	1145.3	-301.568		
PESO	2098.65	1008.93	-1070.67	235.962	-325.684	-314.104	534.561	-444.477	443.664	1118.39	-280.043	94.0246	
FORMA	1989.45	1026.76	-1075.5	236.552	-324.568	-315.234	536.405	-441.095	443.138	1102.26	-263.304	81.9071	61.6573
POSIC	2414.62	855.15	-507.591	270.956	-389.609	-354.646	544.266	-384.17	443.505	1139.77	-295.582	374.468	4.22781
-780.202													
NUMPER	2351.86	862.896	-519.102	283.973	-388.338	-375.71	494.141	-378.787	437.976	1124.32	-266.046	374.738	13.3122
-772.395	86.6868												
EDUC	1613.04	862.334	-584.831	279.771	-349.913	-365.501	506.299	-384.742	431.487	1097.5	-275.887	319.308	24.2527
-661.733	94.4194	103.999											
EXPEXT	1088.13	717.578	-459.02	256.6	-494.127	-316.933	502.879	-490.119	405.382	1026.54	-341.475	246.928	85.7777
-619.246	44.4373	68.0846	377.277										
EXPINT	1058.77	723.305	-534.045	244.912	-426.248	-266.707	476.451	-529.107	418.978	983.79	-285.45	251.61	128.368
-599.618	40.7824	57.371	533.564	-199.233									
SOLDEPRO	828.457	614.313	-501.649	257.399	-419.774	-282.661	493.385	-509.868	406.147	975.266	-365.359	259.134	128.049
-616.146	37.7133	44.045	507.669	-196.22	464.389								
SUPRE	-933.281	138.647	-102.429	187.567	-774.55	-149.555	420.935	-504.26	336.015	523.813	-662.734	562.795	19.6216
-718.467	-18.0766	70.7289	409.683	-156.2	335.543	2033.03							
INCON	-173.16	65.6041	-187.411	184.276	-780.331	-167.674	412.897	-534.627	353.605	725.401	-691.333	538.88	-57.5633
-756.341	-3.79084	78.684	395.71	-165.764	342.701	2052.11	-83.0692						

X'X INVERSE, 8, SSE

INVERSE	INTERCEP	TD	CONDET	MOV	RI	PORSUP	SUPA	DEFIC
INTERCEP	0.7018346	-0.010591	-0.0198082	0.008294345	-0.0026145	-0.0249349	-0.00619746	0.02502778
TD	-0.010591	0.05650327	-0.00494633	-0.00248772	0.005278642	-0.00235418	0.002884308	-0.00664599
CONDET	-0.0198082	-0.00494633	0.08376277	0.001655694	-0.0378768	-0.00275395	0.0005579145	0.008792719
MOV	0.008294345	-0.00248772	0.001655694	0.006358466	-0.00445753	-0.00155882	0.0001790392	0.002715736
RI	-0.0026145	0.005278642	-0.0378768	-0.00445753	0.04826492	0.002097986	-.0000677735	-0.00543814
PORSUP	-0.0249349	-0.00235418	-0.00275395	-0.00155882	0.002097986	0.01757211	-0.00569322	-0.00792812
SUPA	-0.00619746	0.002884308	0.0005579145	0.0001790392	-.0000677735	-0.00569322	0.02497982	-0.0134361
DEFIC	0.02502778	-0.00664599	0.008792719	0.002715736	-0.00543814	-0.00792812	-0.0134361	0.0289125
CONTEXT	0.0131744	-0.000661186	-0.00278608	-0.000803518	0.002426786	0.0003395256	-0.00183124	-0.000107609
CONMEN	0.03680985	-0.00785971	0.002854426	-0.000344106	-0.00223641	-0.000934472	-0.00239316	0.00138038
COSTDE	-0.0330171	-0.00741937	-0.00700499	0.0003221512	0.001917552	0.002256384	-0.0024151	-0.000290398
PESO	0.01275617	-0.00430389	0.007128672	-0.000181463	-0.00726736	-0.000104228	-0.000358619	-0.00116204
PORMA	-0.0369383	0.005986346	-0.00448078	0.000008444	0.00193977	0.0005748813	-0.000249542	-0.000100428
POSIC	-0.0603563	0.01058041	-0.0346835	-0.00201767	0.006169977	0.002838898	-0.000369697	-0.00382957
NUMPER	-0.00398247	0.001531236	-0.00209493	0.00134033	0.0008696714	-0.00228786	-0.00460931	0.0007520569
EDUC	-0.0327892	0.00038051	-0.00306856	-0.000190273	0.001644656	0.0002995264	0.0005731547	-.0000267735
EXPEXT	-0.00093832	-0.000944976	-0.00231158	-0.00103398	0.001317252	0.003593999	-0.00152258	-0.00441081
EXPINT	-0.00013196	-0.000731976	0.00565058	0.000788786	-0.00498676	-0.00343169	0.001830661	0.002790194
SOLDEPRO	-0.0267133	-0.0137495	0.003453418	0.001829963	0.001622235	-0.00244914	0.002431539	0.002558654
SUPRE	-0.0574444	-0.0161146	0.01320686	-0.00234962	-0.0119133	0.004425557	-0.00244775	0.0001221292
INCON	-0.0071908	0.000690992	0.0008039325	.00003113375	0.0000546938	0.0001714118	.00007604576	0.0002872743
SUELDO	-173.16	65.60414	-187.411	184.2761	-780.331	-167.674	412.8966	-534.627

INVERSE	CONTEXT	CONMEN	COSTDE	PESO	PORMA	POSIC	NUMPER	EDUC
INTERCEP	0.0131744	0.03680985	-0.0330171	0.01275617	-0.0369383	-0.0603563	-0.00398247	-0.0327892
TD	-0.000661186	-0.00785971	-0.00741937	-0.00430389	0.005986346	0.01058041	0.001531236	0.00038051
CONDET	-0.00278608	0.002854426	-0.00700499	0.007128672	-0.00448078	-0.0346835	-0.00209493	-0.00306856
MOV	-0.000803518	-0.000344106	0.0003221512	-0.000181463	0.000008444	-0.00201767	0.00134033	-0.000190273
RI	0.002426786	-0.00223641	0.001917552	-0.00726736	0.00193977	0.006169977	0.0008696714	0.001644656
PORSUP	0.0003395256	-0.000934472	0.002256384	-0.000104228	0.0005748813	0.002838898	-0.00228786	0.0002995264
SUPA	-0.00183124	-0.00239316	-0.0024151	-0.000358619	-0.000249542	-0.000369697	-0.00460931	0.0005731547
DEFIC	-0.000107609	0.00138038	-0.000290398	-0.00116204	-0.000100428	-0.00382957	0.0007520569	-.0000267735
CONTEXT	0.00148933	0.001134706	-0.00128732	0.0004763109	-0.000120978	-0.000234977	-0.000386816	-0.000270725
CONMEN	0.001134706	0.03351352	-0.00850915	-0.00428612	-0.00617973	-0.00354425	-0.000557162	-0.000512707
COSTDE	-0.00128732	-0.00850915	0.04963524	0.0008907897	0.005658562	0.002746237	0.003159263	-0.000393692
PESO	0.0004763109	-0.00428612	0.0008907897	0.02407875	-0.00473945	-0.0190978	-0.000302948	-0.00239906
PORMA	-0.000120978	-0.00617973	0.005658562	-0.00473945	0.01676132	0.004619264	0.0006488406	0.000117089
POSIC	-0.000234977	-0.00354425	0.002746237	-0.0190978	0.004619264	0.04815815	0.001041301	0.005034928
NUMPER	-0.000386816	-0.000557162	0.003159263	-0.000302948	0.0006488406	0.001041301	0.008431152	0.0004749833
EDUC	-0.000270725	-0.000512707	-0.000393692	-0.00239906	0.000117089	0.005034928	0.0004749833	0.005069404
EXPEXT	0.0003957209	-0.00274393	0.002868464	-0.00173437	0.003905918	0.002329102	-0.00113459	-0.00128118
EXPINT	-0.00103098	0.002454144	-0.00416758	-.0000955465	-0.00297725	-0.00145837	0.0002014527	0.0007492808
SOLDEPRO	-0.0015676	-0.0137296	-0.0101696	0.0003505073	0.00012529	-0.00211739	-0.000283986	-0.00184775
SUPRE	-0.0023143	-0.0113512	-0.0100374	0.01013412	-0.00380485	-0.00351409	-0.00184039	0.0009123785
INCON	-0.000166403	-0.00190704	0.0002705436	0.000226375	0.0007301807	0.0002977483	-0.000135144	-.0000752561
SUELDO	153.605	725.4007	-591.333	538.8797	-57.5639	-750.341	-3.79084	78.684

INVERSE	EXPEXT	EXPINT	SOLDEPRO	SUPRE	INCON	SUELDO
INTERCEP	-0.008999832	-0.000131796	-0.0267133	-0.0574444	-0.0071908	-173.16
TD	-0.000944976	-0.000731976	-0.0137495	-0.0161146	0.000690992	65.60414
CONDET	-0.002311158	0.00565058	0.003453418	0.01320686	0.0008039325	-187.411
MOV	-0.001093988	0.000788786	0.001829963	-0.0024964	.00003113375	184.2761
RI	0.001317252	-0.00498576	0.001622235	-0.0119133	0.0000546938	-780.331
PORSUP	0.003693990	-0.00343169	-0.00244914	0.004425557	0.0001714118	-167.674
SUPA	-0.00152258	0.001830661	0.002431539	-0.00244775	.00007604576	412.8966
DEFIC	-0.00441081	0.002790194	0.002558654	0.0001221292	0.0002872743	-534.627
CONTEXT	0.0003957209	-0.00103098	-0.0015676	-0.0023143	-0.000166403	353.605
CONMEN	-0.002743393	0.002454144	-0.0137296	-0.0113512	-0.00190704	725.4007
COSTDE	0.002363464	-0.0041675d	-0.0101696	-0.0100374	0.0002705436	-691.333
PESO	-0.001734437	-.0000955465	0.0003505073	0.01013412	0.0002262375	538.8797
PORMA	0.003905918	-0.00297725	0.00012529	-0.00380485	0.0007301807	-57.5639
POSIC	0.002329102	-0.00146837	-0.00211739	-0.00351409	0.0002977483	-750.341
NUMPER	-0.00113459	0.0002014527	-0.000283986	-0.00184039	-0.000135144	-3.79084
EDUC	-0.00128118	0.0007492808	-0.00184775	0.000912378d	-.0000752561	78.684
EXPEXT	0.01670923	-0.011042	-0.00329595	-0.00331723	0.0001321848	395.7099
EXPINT	-0.011042	0.01402374	0.0003138286	0.001321653	.00009047466	-165.764
SOLDEPRO	-0.00329595	0.0003138286	0.06291747	-0.00430316	-.0000667138	342.7011
SUPRE	-0.00331723	0.001321653	-0.00430316	0.06823784	-0.000180515	2052.109
INCON	0.0001321848	.00009047466	-.0000667138	-0.000180515	0.0007858415	-83.0692
SUELDO	395.7099	-165.764	342.7011	2052.109	-83.0692	364456930

DEP VARIABLE: SUELDO

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F VALUE	PROB>F
MODEL	20	3239382784	161969139	40.442	0.0001
ERROR	91	364456930	4005021,21		
C TOTAL	111	3603839714			

ROOT MSE	2001.255	R-SQUARE	0.8989
DEP MEAN	9843.08	ADJ R-SQ	0.8766
C.V.	20.33159		

PARAMETER ESTIMATES

VARIABLE	DF	PARAMETER ESTIMATE	STANDARD ERROR	T FOR HO: PARAMETER=0	PROB > |T|	TYPE I SS	TYPE II SS	STANDARDIZED ESTIMATE	SEMI-PARTIAL CORR TYPE I
INTERCEP	1	-173.16025	1676.56273	-0.103	0.9180	10851257863	42722.98870	0	.
TD	1	65.60414133	475.70661	0.138	0.8906	2581715315	76170.37690	0.01249723	0.71637906
CONDET	1	-187.41078	579.19915	-0.324	0.7470	24949562.13	419312.82	-0.02238599	0.006923050
MOV	1	184.27608	159.58005	1.155	0.2512	53627398.76	5340545.10	0.05159926	0.01488063
RI	1	-780.33131	439.66124	-1.775	0.0793	25058244.69	12616140.66	-0.10270415	0.007230689
PORSUP	1	-167.67428	265.28600	-0.632	0.5289	22373795.04	1599959.82	-0.04431052	0.006208321
SUPA	1	412.89660	316.29842	1.305	0.1950	155405927	6824854.10	0.13892764	0.04312232
DEFIC	1	-534.62741	340.28691	-1.571	0.1196	13347343.26	9885912.48	-0.14015633	0.003703645
CONTEXT	1	353.60502	77.23210218	4.578	0.0001	195761197	83954880.01	0.42563835	0.05432017
CONMEN	1	725.40075	392.74353	1.847	0.0680	51366850.86	13662894.97	0.14209209	0.01425337
COSTDE	1	-691.33262	445.85894	-1.551	0.1245	2164324.63	9629061.65	-0.11879966	0.000600561
PESO	1	538.87972	310.54132	1.735	0.0861	616245.85	12060066.72	0.09820132	0.000170997

VARIABLE	DF	PARAMETER ESTIMATE	STANDARD ERROR	T FOR H0: PARAMETER=0	PROB > |T|	TYPE I SS	TYPE II SS	STANDARDIZED ESTIMATE	SEMI-PARTIAL CORR TYPE I
PORMA	1	-57.56385353	255.98330	-0.225	0.8226	266350.56	202526.22	-0.009567865	0.000073907
POSIC	1	-750.34100	439.17471	-1.709	0.0909	14513029.63	11690888.82	-0.12218551	0.004027102
NUMPER	1	-3.79083692	183.75783	-0.021	0.9836	917933.56	1704.44621	-0.001235796	0.000254710
EDUC	1	78.68399651	142.48084	0.552	0.5822	2212557.28	1221281.98	0.02246292	0.000613944
EXPEXT	1	393.70988	258.69062	1.530	0.1296	18416988.31	9371243.65	0.14349822	0.005110379
EXPINT	1	-165.76357	236.99237	-0.699	0.4861	2838473.55	1959350.33	-0.05616806	0.000787625
SOLOEPRO	1	342.70109	501.98187	0.683	0.4965	3442891.52	1866636.40	0.05576371	0.000955340
SUPRE	1	2052.10909	522.77530	3.925	0.0002	60607324.01	61712847.63	0.36140447	0.01681743
INCON	1	-83.06923853	56.10090654	-1.481	0.1421	8781031.22	8781031.22	-0.06836519	0.002436577

VARIABLE	DF	SEMI-PARTIAL CORR TYPE II	PARTIAL CORR TYPE I	PARTIAL CORR TYPE II	TOLERANCE	VARIANCE INFLATION
INTERCEP	1	.	.	.	.	0
TD	1	0.000021136	0.87629476	0.000208955	0.13533053	7.38931558
CONDET	1	0.000116352	0.06407074	0.001149192	0.23217740	4.30705146
MOV	1	0.001481904	0.12826933	0.01444181	0.55659708	1.79666404
PI	1	0.003500750	0.06672737	0.03345808	0.33188304	3.01310971
PUPSUP	1	0.000443360	0.05783872	0.004370796	0.22611529	4.42252274
SUPA	1	0.001893773	0.29893639	0.01838187	0.09811843	10.19176493
DEFIC	1	0.002743161	0.03532872	0.02640871	0.13964516	7.16100722
CONTEXT	1	0.02329595	0.34943746	0.18722718	0.12958757	7.71680172
CONMEN	1	0.003791205	0.12353033	0.03613377	0.18777486	5.32552641
COSTDE	1	0.002671890	0.005903435	0.02574024	0.18921633	5.28216456
PESO	1	0.003346449	0.001688006	0.03203060	0.34701611	2.88171063
PORMA	1	0.000056197	0.000730281	0.000555385	0.61388321	1.62897436
POSIC	1	0.003244009	0.03829599	0.03108057	0.21729147	4.60211355
NUMPER	1	4.72953E-07	0.002512306	.00000467665	0.30968805	3.22905583
EDUC	1	0.000338884	0.006034201	0.003339772	0.67161140	1.48895627
EXPEXT	1	0.002600350	0.04810197	0.02506832	0.12628121	7.91883434
EXPINT	1	0.000543687	0.007728040	0.005347361	0.17233361	5.80269858
SOLOEPRO	1	0.000517958	0.009358231	0.005095595	0.16656777	6.00356245
SUPRE	1	0.01712419	0.14258391	0.14480813	0.13110616	7.62740693
INCON	1	0.002436577	0.02352663	0.02352663	0.52132673	1.91818287

COVARIANCE OF ESTIMATES

COVB	INTERCEP	TD	CONDET	MOV	RI	PORSUP	SUPA
INTERCEP	2810863	-42417.2	-79332.3	33219.03	-10471.1	-99864.7	-24820.9
TD	-42417.2	226296.8	-19810.1	-9963.36	21141.07	-9428.55	11551.72
CONDET	-79332.3	-19810.1	335471.7	6631.088	-151698	-11029.6	2234.459
MOV	33219.03	-9963.36	6631.088	25465.79	-17852.5	-6243.11	717.0558
RI	-10471.1	21141.07	-151698	-17852.5	193302	8402.478	-271.434
PORSUP	-99864.7	-9428.55	-11029.6	-6243.11	8402.478	70376.66	-22801.5
SUPA	-24820.9	11551.72	2234.459	717.0558	-271.434	-22801.5	100044.7
DEFIC	100236.8	-26617.3	35215.03	10876.58	-21779.8	-31752.3	-53811.9
CONTEXT	52763.77	-2648.07	-11158.3	-3218.11	9719.331	1359.807	-7334.15
CONMEN	147424.2	-31478.3	11432.04	-1378.15	-8956.87	-3742.58	-9584.64
CUSTDE	-132234	-29714.7	-28055.1	1290.223	7679.836	9036.864	-9672.55
PESO	51088.73	-17237.2	28550.48	-726.763	-29105.9	-417.435	-1436.28
PORMA	-147939	23975.44	-17945.6	33.81838	7768.819	2302.412	-999.421
POSIC	-241728	42374.77	-138908	-8080.83	24710.89	11369.85	-1480.64
NUMPER	-15949.9	6132.632	-8390.23	5368.049	3483.052	-9162.95	-18460.4
EDUC	-131321	1523.951	-12289.6	-762.046	6586.884	1193.61	2295.497
EXPEXT	-36038.5	-3784.65	-9257.93	-4381.42	5275.523	14794.54	-5097.98
EXPINT	-523.502	-2931.58	22630.69	3159.105	-19972.1	-13744	7331.838
SOLDEPRO	-106987	-55067.2	13831.01	7329.042	6497.085	-9808.85	9738.365
SUPRE	-230066	-64539.3	52893.75	-9410.28	-47712.9	17724.45	-9803.31
INCON	-28799.3	2767.437	3219.767	124.6913	219.0498	686.5078	304.5649

COVB	DEFIC	CONTEXT	CONMEN	CUSTDE	PESO	PORMA	POSIC
INTERCEP	100236.8	52763.77	147424.2	-132234	51088.73	-147939	-241728
TD	-26617.3	-2648.07	-31478.3	-29714.7	-17237.2	23975.44	42374.77
CONDET	35215.03	-11158.3	11432.04	-28055.1	28550.48	-17945.6	-138908
MOV	10876.58	-3218.11	-1378.15	1290.223	-726.763	33.81838	-8080.83
RI	-21779.8	9719.331	-8956.87	7679.836	-29105.9	7768.819	24710.89
PORSUP	-31752.3	1359.807	-3742.58	9036.864	-417.435	2302.412	11369.85
SUPA	-53811.9	-7334.15	-9584.64	-9672.55	-1436.28	-999.421	-1480.64
DEFIC	115795.2	-439.978	5528.449	-1165.05	-4654.01	-402.216	-15337.5
CONTEXT	-439.978	5964.798	4544.521	-5155.74	1907.635	-484.518	-941.087
CONMEN	5528.449	4544.521	154247.5	-34079.3	-17166	-24750	-14194.8
CUSTDE	-1165.05	-5155.74	-34079.3	198790.2	3567.632	22662.66	10998.74
PESO	-4654.01	1907.635	-17166	3567.632	96435.91	-18981.6	-76486.9
PORMA	-402.216	-484.518	-24750	22662.66	-18981.6	65527.45	18500.25
POSIC	-15337.5	-941.087	-14194.8	10998.74	-76486.9	18500.25	192874.4
NUMPER	3012.044	-1549.2	-2231.45	12652.92	-1213.31	2538.62	4170.433
EDUC	-107.228	-1084.26	-2053.4	-1576.74	-9608.28	468.9441	20164.99
EXPEXT	-17665.4	1584.871	-10989.5	11488.26	-6946.2	15643.28	9328.103
EXPINT	11174.79	-4129.08	9828.898	-16691.2	-382.666	-11924	-5880.84
SOLDEPRO	10247.46	-6279.27	-54987.2	-40729.5	1403.789	501.7839	-8480.17
SUPRE	489.1301	-9268.82	-45461.7	-40199.9	40587.35	-15238.5	-14074
INCON	1160.54	-666.448	-7637.72	1083.533	906.086	2924.389	1192.488

COVARIANCE OF ESTIMATES

COVB	NUMPER	EDUC	EXPEXT	EXPINT	SOLDEPRO	SUPRE	INCON
INTERCEP	-15949.9	-131321	-36038.5	-528.502	-106987	-230066	-28799.3
TD	6132.632	1523.951	-3784.65	-2931.58	-55067.2	-64539.3	2767.437
CONDET	-8390.23	-12289.6	-9257.93	22630.69	13831.01	52893.75	3219.767
MOV	5368.049	-762.046	-4381.42	3179.105	7329.042	-9410.28	124.6913
RI	3483.052	6586.884	5275.523	-13972.1	6497.085	-47712.9	219.0498
PORSUP	-9162.95	1199.61	14794.54	-13744	-9808.85	17724.45	686.5078
SUPA	-18460.4	2295.497	-6097.98	7331.838	9738.365	-9803.31	304.5649
DEFIC	3012.044	-107.228	-17665.4	11174.79	10247.46	489.1301	1150.54
CONTEXT	-1549.2	-1084.26	1584.871	-4129.08	-6278.27	-9268.82	-566.448
COMMEN	-2231.45	-2053.4	-10989.5	9828.898	-54987.2	-45961.7	-7637.72
CUSTOE	12652.92	-1576.74	11488.26	-15691.2	-40729.5	-40199.9	1083.533
PESO	-1213.31	-9608.28	-6946.2	-382.666	1403.789	40587.35	906.086
PORMA	2598.62	468.9441	15643.28	-11924	501.7889	-15238.5	2924.389
POSIC	4170.433	20164.99	9328.103	-5880.84	-8480.17	-14074	1192.488
NUMPER	33766.94	1902.318	-4544.05	806.8225	-1137.37	-7370.79	-541.256
EDUC	1902.318	20303.07	-5131.17	3000.885	-7400.29	3654.095	-301.402
EXPEXT	-4544.05	-5131.17	66920.84	-44223.4	-13200.3	-13285.6	529.403
EXPINT	806.8225	3000.885	-44223.4	56165.38	1256.89	5293.246	362.3529
SOLDEPRO	-1137.37	-7400.29	-13200.3	1256.89	251985.8	-17234.2	-267.19
SUPRE	-7370.79	3654.095	-13285.6	5293.246	-17234.2	273294	-722.967
INCON	-541.256	-301.402	529.403	362.3529	-267.19	-722.967	3147.312

CORRELATION OF ESTIMATES

CORRB	INTERCEP	TD	CONDET	MOV	RI	PORSUP	SUPA
INTERCEP	1.0000	-0.0532	-0.0817	0.1242	-0.0142	-0.2245	-0.0468
TD	-0.0532	1.0000	-0.0719	-0.1312	0.1011	-0.0747	0.0768
CONDET	-0.0817	-0.0719	1.0000	0.0717	-0.5957	-0.0718	0.0122
MOV	0.1242	-0.1312	0.0717	1.0000	-0.2545	-0.1475	0.0142
RI	-0.0142	0.1011	-0.5957	-0.2545	1.0000	0.0720	-0.0020
PORSUP	-0.2245	-0.0747	-0.0718	-0.1475	0.0720	1.0000	-0.2717
SUPA	-0.0468	0.0768	0.0122	0.0142	-0.0020	-0.2717	1.0000
DEFIC	0.1757	-0.1644	0.1787	0.2003	-0.1456	-0.3517	-0.5000
CONTEXT	0.4075	-0.0721	-0.2494	-0.2611	0.2862	0.0654	-0.3002
COMMEN	0.2239	-0.1685	0.0503	-0.0220	-0.0519	-0.0359	-0.0772
CUSTOE	-0.1769	-0.1401	-0.1086	0.0181	0.0392	0.0764	-0.0686
PESO	0.0981	-0.1167	0.1587	-0.0147	-0.2132	-0.0051	-0.0146
PORMA	-0.3447	0.1989	-0.1210	0.0008	0.0630	0.0339	-0.0123
POSIC	-0.3283	0.2028	-0.5461	-0.1153	0.1280	0.0976	-0.0107
NUMPER	-0.0518	0.0702	-0.0788	0.1831	0.0431	-0.1880	-0.3176
EDUC	-0.5497	0.0225	-0.1489	-0.0335	0.1051	0.0317	0.0509
EXPEXT	-0.0831	-0.0308	-0.0618	-0.1061	0.0464	0.2156	-0.0745
EXPINT	-0.0013	-0.0260	0.1649	0.0835	-0.1917	-0.2196	0.0978
SOLDEPRO	-0.1271	-0.2306	0.0476	0.0915	0.0294	-0.0737	0.0613
SUPRE	-0.2625	-0.2595	0.1747	-0.1128	-0.2076	0.1278	-0.0593
INCON	-0.3062	0.1037	0.0991	0.0139	0.0089	0.0461	0.0172

CORRELATION OF ESTIMATES

CORR	DEFIC	CONTEXT	CONMEN	COSTDE	PESO	PORMA	POSIC
INTERCEP	0.1757	0.4075	0.2239	-0.1769	0.0981	-0.3447	-0.3283
TD	-0.1644	-0.0721	-0.1685	-0.1401	-0.1167	0.1969	0.2028
CONDFT	0.1787	-0.2494	0.0503	-0.1086	0.1587	-0.1210	-0.5461
MOV	0.2003	-0.2611	-0.0220	0.0191	-0.0147	0.0008	-0.1153
RI	-0.1456	0.2862	-0.0519	0.0392	-0.2132	0.0690	0.1280
PORSUP	-0.3517	0.0664	-0.0359	0.0764	-0.0051	0.0339	0.0976
SUPA	-0.5000	-0.3002	-0.0772	-0.0686	-0.0146	-0.0123	-0.0107
DEFIC	1.0000	-0.0164	0.0414	-0.0077	-0.0440	-0.0046	-0.1026
CONTEXT	-0.0164	1.0000	0.1498	-0.1497	0.0795	-0.0245	-0.0277
CONMEN	0.0414	0.1498	1.0000	-0.1946	-0.1407	-0.2462	-0.0823
COSTDE	-0.0077	-0.1497	-0.1946	1.0000	0.0258	0.1986	0.0562
PESO	-0.0440	0.0795	-0.1407	0.0258	1.0000	-0.2388	-0.5608
PORMA	-0.0046	-0.0245	-0.2462	0.1986	-0.2388	1.0000	0.1646
POSIC	-0.1026	-0.0277	-0.0823	0.0562	-0.5608	0.1646	1.0000
NUMPER	0.0482	-0.1092	-0.0309	0.1544	-0.0213	0.0552	0.0517
EDUC	-0.0022	-0.0985	-0.0367	-0.0248	-0.2171	0.0129	0.3222
EXPEXT	-0.2007	0.0793	-0.1082	0.0996	-0.0865	0.2362	0.0821
EXPINT	0.1386	-0.2256	0.1056	-0.1580	-0.0052	-0.1966	-0.0565
SOLDEPRO	0.0600	-0.1619	-0.2789	-0.1820	0.0090	0.0039	-0.0385
SUPRE	0.0027	-0.2296	-0.2214	-0.1725	0.2500	-0.1139	-0.0613
INCON	0.0603	-0.1538	-0.3466	0.0433	0.0520	0.2036	0.0484

CORR	NUMPER	EDUC	EXPEXT	EXPINT	SOLDEPRO	SUPRE	INCON
INTERCEP	-0.0518	-0.5497	-0.0831	-0.0013	-0.1271	-0.2625	-0.3062
TD	0.0702	0.0225	-0.0308	-0.0260	-0.2306	-0.2595	0.1037
CONDFT	-0.0788	-0.1439	-0.0618	0.1649	0.0476	0.1747	0.0991
MOV	0.1831	-0.0335	-0.1061	0.0835	0.0915	-0.1128	0.0139
RI	0.0431	0.1051	0.0464	-0.1917	0.0294	-0.2076	0.0089
PORSUP	-0.1880	0.0317	0.2156	-0.2186	-0.0737	0.1278	0.0461
SUPA	-0.3176	0.0509	-0.0745	0.0978	0.0613	-0.0593	0.0172
DEFIC	0.0482	-0.0022	-0.2007	0.1386	0.0600	0.0027	0.0603
CONTEXT	-0.1092	-0.0985	0.0793	-0.2256	-0.1619	-0.2296	-0.1538
CONMEN	-0.0309	-0.0367	-0.1082	0.1056	-0.2789	-0.2214	-0.3466
COSTDE	0.1544	-0.0248	0.0996	-0.1580	-0.1820	-0.1725	0.0433
PESO	-0.0213	-0.2171	-0.0865	-0.0052	0.0090	0.2500	0.0520
PORMA	0.0552	0.0129	0.2362	-0.1966	0.0039	-0.1139	0.2036
POSIC	0.0517	0.3222	0.0821	-0.0565	-0.0385	-0.0613	0.0484
NUMPER	1.0000	0.0727	-0.0956	0.0185	-0.0123	-0.0767	-0.0525
EDUC	0.0727	1.0000	-0.1392	0.0889	-0.1035	0.0491	-0.0377
EXPEXT	-0.0956	-0.1392	1.0000	-0.7213	-0.1017	-0.0982	0.0365
EXPINT	0.0185	0.0889	-0.7213	1.0000	0.0106	0.0427	0.0273
SOLDEPRO	-0.0123	-0.1035	-0.1017	0.0106	1.0000	-0.0657	-0.0095
SUPRE	-0.0767	0.0491	-0.0982	0.0427	-0.0657	1.0000	-0.0247
INCON	-0.0525	-0.0377	0.0365	0.0273	-0.0095	-0.0247	1.0000

TEST OF FIRST AND SECOND MOMENT SPECIFICATION

DF: 107 CHISQ VALUE: -2.98E+13 PROB >CHISQ : 1.0000

CONSISTENT COVARIANCE OF ESTIMATES

ACOV	INTERCEP	TD	CONDET	MOV	RI	PORSUP	SUPA
INTERCEP	3020449	-49418.4	26441.57	11189.37	-104728	-118899	-43300.8
TD	-49418.4	217228.2	-57336.9	-24518.2	37252.44	-30608.3	10278.31
CONDET	26441.57	-57336.9	211578.7	5800.061	-98971.9	21488.68	-18611.8
MOV	11189.37	-24518.2	5800.061	23476.85	-19147	1461.505	-1262.53
RI	-104728	37252.44	-98971.9	-19147	114966.7	-1089.72	-3823.84
PORSUP	-118899	-30608.3	21488.68	1461.505	-1089.72	70878.81	-24817.2
SUPA	-43300.8	10278.31	-18611.8	-1262.53	-3823.84	-24817.2	87536.75
DEFIC	100309.4	-23784.5	31248.53	9135.506	-15866	-20604.8	-43574.5
CONTEXT	54401.35	2567.468	-4510.64	-3185.37	6548.715	2153.214	-9012.55
CONMEN	244343	-55756.6	38271.63	12572.91	-25389.4	7724.277	-5368.67
COSTDE	62487.86	-60987.2	6838.038	8983.172	2868.579	8113.841	-7624.13
PESO	73591.04	-16788.1	10892.42	-1996.44	-24887.8	-12045.4	9191.633
PORMA	-217805	32324.88	-11050.8	521.1335	11995.94	18681.37	-3293.59
POSIC	-247019	81497	-101081	-7206.99	42518.74	-8285.37	14022.09
NUMPER	-10346.6	8690.186	-12069	271.3728	8284.274	-9936.91	-11515.1
EDUC	-168556	6459.753	-14660.2	-1498.6	14450.12	2596.212	3031.042
EXPEXT	-36476.4	-150.751	-1857.04	-6843.33	11782.76	20821.52	-10386.5
EXPINT	13721.29	-19715.4	15398.59	7427.384	-18095.4	-15676.2	5651.459
SOLDEPRO	-178242	-51477	-28183.4	12325.53	10777.75	-27369.9	11932.96
SUPRE	-323667	-3058.98	15430.65	-8731.99	-32400.8	20687.67	2609.971
INCON	-45489.4	4830.062	5898.705	-1672.89	-25.2651	1753.343	369.8418

ACOV	DEFIC	CONTEXT	CONMEN	COSTDE	PESO	PORMA	POSIC
INTERCEP	100309.4	54401.35	244343	62487.86	73591.04	-217805	-247019
TD	-23784.5	2567.468	-55756.6	-60987.2	-16788.1	32324.88	81497
CONDET	31248.53	-4510.64	38271.63	6838.038	10892.42	-11050.8	-101081
MOV	9135.506	-3185.37	12572.91	8983.172	-1996.44	521.1335	-7206.99
RI	-15866	6548.715	-25389.4	2868.579	-24887.8	11995.94	42518.74
PORSUP	-20604.8	2153.214	7724.277	8113.841	-12045.4	18681.37	-8285.37
SUPA	-43574.5	-9012.55	-5368.67	-7624.13	9191.633	-3293.59	14022.09
DEFIC	95627.53	524.4713	3167.45	1324.074	1222.122	-5107.56	-14325.2
CONTEXT	524.4713	5450.23	3956.419	-2233.85	2448.01	-1901.43	-4571.2
CONMEN	3167.45	3956.419	142177.4	17994.99	-17058.7	-26601.9	-42872.1
COSTDE	1324.074	-2233.85	17994.99	214247.4	18468.79	-18763.5	-35227.9
PESO	1222.122	2448.01	-17058.7	18468.79	91067.13	-21234.3	-71574.8
PORMA	-5107.56	-1901.43	-26601.9	-18763.5	-21234.3	67268.28	15502.6
POSIC	-14325.2	-4571.2	-42872.1	-35227.9	-71574.8	15502.6	165643.7
NUMPER	-3575.57	-1798.8	-5661.28	13679.07	-4405.49	-2670.13	8782.051
EDUC	-3799.76	-1652.45	-13933	-13059.9	-6467.17	7718.221	21217.48
EXPEXT	-13276.8	771.3727	-7019.05	24714.81	-7646.85	14506.37	489.0054
EXPINT	8210.38	-2522.35	6309.433	-7804.06	3814.379	-16128.2	-7009.26
SOLDEPRO	26138.45	-7576.76	-52575.6	-45128.3	1271.351	-6158.69	30483.51
SUPRE	-20764	-10456.9	-65389.9	-151914	16399.61	24550.62	4341.399
INCON	1871.143	-625.215	-10976.1	-80.8314	150.7569	6274.862	1126.517

CONSISTENT COVARIANCE OF ESTIMATES

ACOV	NUMPER	EDUC	EXPEXT	EXPINT	SOLDEPRO	SUPRE	INCON
INTERCEP	-10346.6	-168556	-36476.4	13721.29	-178242	-323667	-45489.4
TD	8690.186	6459.758	-150.751	-19715.4	-51477	-3058.98	4830.062
CONDET	-12069	-14660.2	-1857.04	15390.59	-28183.4	15430.65	5898.705
MOV	271.3728	-1498.6	-6843.33	7427.384	12325.53	-8731.99	-1672.89
RI	8284.274	14450.12	11792.76	-18095.4	10777.75	-32400.8	-25.2651
PORSUP	-9936.91	2596.212	20821.62	-15676.2	-27369.9	20687.67	1753.343
SUPA	-11515.1	3031.042	-10386.5	5651.459	11932.96	2609.971	369.8418
DEFIC	-3675.57	-3798.76	-13276.8	8210.38	26138.45	-20764	1871.143
CONTEXT	-1798.8	-1652.45	771.3727	-2522.35	-7576.76	-10456.9	-625.215
CONMEN	-5661.28	-13933	-7019.05	6309.433	-52575.6	-65389.9	-10976.1
COSTOE	13679.07	-13059.9	24714.81	-7804.06	-45128.3	-151914	-80.8314
PESO	-4405.49	-6467.17	-7646.85	3814.379	1271.351	16399.61	150.7568
PORMA	-2670.13	7718.221	14506.37	-16128.2	-6158.69	24550.62	6274.862
POSIC	8782.051	21217.48	489.0054	-7009.26	30483.51	4341.399	1126.517
NUMPER	26586.22	1591.274	660.1684	1473.142	3384.137	-12431.5	-1331.48
EDUC	1591.274	17998.1	-1683.26	-1226.15	7257.213	17002.11	1335.878
EXPEXT	660.1684	-1683.26	39562.47	-25242.1	-39260.5	-10901.4	2825.671
EXPINT	1473.142	-1226.15	-25242.1	34605.5	29140.69	-4877.84	-737.721
SOLDEPRO	3384.137	7257.213	-39260.5	29140.69	206474.9	18855.38	-804.261
SUPRE	-12431.5	17002.11	-10901.4	-4877.84	18855.38	326556.5	-1044.04
INCON	-1331.48	1335.878	2825.671	-737.721	-804.261	-1044.04	3446.837

COLLINEARITY DIAGNOSTICS

NUMBER	EIGENVALUE	CONDITION NUMBER	VAR PROP INTERCEP	VAR PROP TD	VAR PROP CONDET	VAR PROP MOV	VAR PROP RI	VAR PROP PORSUP	VAR PROP SUPA	VAR PROP DEFIC	VAR PROP CONTEXT	VAR PROP CONMEN
1	17.335818	1.000000	0.0000	0.0001	0.0001	0.0005	0.0002	0.0002	0.0001	0.0002	0.0001	0.0001
2	1.782319	3.118742	0.0001	0.0002	0.0029	0.0001	0.0044	0.0016	0.0014	0.0067	0.0021	0.0000
3	0.475517	6.037944	0.0003	0.0014	0.0026	0.0241	0.0047	0.0108	0.0044	0.0361	0.0008	0.0008
4	0.351725	7.020543	0.0014	0.0000	0.0018	0.3241	0.0124	0.0008	0.0000	0.0005	0.0049	0.0002
5	0.191503	9.514455	0.0003	0.0002	0.0121	0.1909	0.0109	0.0074	0.0007	0.0068	0.0002	0.0001
6	0.149960	10.751879	0.0000	0.0037	0.0194	0.0399	0.0022	0.0001	0.0001	0.0863	0.0053	0.0009
7	0.123019	11.870962	0.0002	0.0003	0.0240	0.0565	0.2142	0.0058	0.0000	0.0201	0.0031	0.0006
8	0.106409	12.763868	0.0034	0.0007	0.0025	0.1178	0.0063	0.1235	0.0001	0.0133	0.1091	0.0003
9	0.099044	13.229961	0.0000	0.0000	0.0485	0.0224	0.0760	0.0001	0.0096	0.0147	0.0815	0.0000
10	0.079726	14.745963	0.0060	0.0010	0.0139	0.0040	0.1284	0.2984	0.0042	0.0869	0.0063	0.0064
11	0.058796	17.171055	0.0007	0.0431	0.0030	0.0019	0.0001	0.0644	0.0001	0.0055	0.0162	0.0111
12	0.053736	17.961366	0.0084	0.0007	0.0052	0.0995	0.0837	0.1910	0.0010	0.1885	0.1838	0.0002
13	0.047020	19.201404	0.0048	0.0292	0.0646	0.0262	0.0171	0.0807	0.0051	0.0769	0.0371	0.0521
14	0.032064	23.252087	0.0098	0.0543	0.1669	0.0019	0.0564	0.0144	0.6309	0.2795	0.0037	0.0004
15	0.026883	25.393933	0.0140	0.0084	0.4790	0.0151	0.2408	0.0207	0.2186	0.0367	0.2407	0.0423
16	0.019894	29.519863	0.0273	0.0228	0.0018	0.0110	0.0088	0.0150	0.0005	0.0091	0.0253	0.3020
17	0.019654	29.699308	0.0117	0.5400	0.0015	0.0183	0.0029	0.0058	0.0516	0.0495	0.0006	0.1285
18	0.014169	34.978607	0.0001	0.0013	0.0054	0.0220	0.0228	0.0330	0.0340	0.0004	0.0081	0.1373
19	0.013630	35.663005	0.0608	0.2500	0.0488	0.0001	0.0346	0.0170	0.0239	0.0049	0.0062	0.0588
20	0.010632	40.379391	0.0088	0.0419	0.0910	0.0146	0.0715	0.0605	0.0085	0.0558	0.0380	0.0182
21	0.0084801	45.213926	0.8418	0.0008	0.0052	0.0030	0.0017	0.0488	0.0053	0.0216	0.2267	0.2397

NUMBER	VAR PROP COSTUE	VAR PROP PESO	VAR PROP PORMA	VAR PROP POSIC	VAR PROP NUMPER	VAR PROP EDUC	VAR PROP EXPEXT	VAR PROP EXPINT	VAR PROP SOLDEPRO	VAR PROP SUPRE	VAR PROP INCON
1	0.0001	0.0002	0.0003	0.0001	0.0003	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0000	0.0002
2	0.0000	0.0056	0.0099	0.0042	0.0049	0.0001	0.0000	0.0001	0.0000	0.0000	0.0000
3	0.0015	0.0178	0.0001	0.0089	0.0252	0.0022	0.0003	0.0004	0.0010	0.0009	0.0150
4	0.0000	0.0001	0.0837	0.0022	0.0102	0.0029	0.0000	0.0000	0.0003	0.0000	0.0085
5	0.0011	0.0000	0.4860	0.0139	0.0086	0.0005	0.0005	0.0000	0.0004	0.0000	0.0210
6	0.0011	0.0913	0.0194	0.0000	0.4292	0.0007	0.0022	0.0029	0.0006	0.0000	0.0035
7	0.0007	0.2401	0.0130	0.0327	0.0656	0.0000	0.0004	0.0026	0.0000	0.0006	0.0263
8	0.0015	0.0042	0.0273	0.0023	0.0058	0.0046	0.0085	0.0334	0.0003	0.0003	0.1673
9	0.0022	0.0735	0.0175	0.0779	0.1751	0.0011	0.0154	0.0323	0.0001	0.0002	0.0136
10	0.0009	0.0116	0.0513	0.0105	0.0065	0.0191	0.0012	0.0095	0.0008	0.0007	0.1994
11	0.0151	0.0246	0.0113	0.0359	0.0710	0.0275	0.0156	0.1280	0.0091	0.0059	0.2766
12	0.0000	0.2479	0.0021	0.1898	0.0357	0.0006	0.0179	0.0054	0.0000	0.0023	0.0117
13	0.0107	0.0197	0.0084	0.0924	0.0020	0.2396	0.0054	0.0003	0.0094	0.0112	0.0081
14	0.0049	0.0020	0.0167	0.0235	0.0748	0.0112	0.0000	0.0010	0.0014	0.0060	0.0444
15	0.0004	0.0154	0.0007	0.1710	0.0281	0.0658	0.0317	0.0051	0.0016	0.0130	0.0194
16	0.4155	0.0765	0.0082	0.0311	0.0188	0.0894	0.0488	0.0258	0.0450	0.0021	0.0475
17	0.3313	0.0004	0.0038	0.0092	0.0141	0.0068	0.0035	0.0037	0.0115	0.0223	0.0209
18	0.0013	0.0068	0.0144	0.0003	0.0007	0.0195	0.0051	0.0005	0.7454	0.2218	0.0139
19	0.0213	0.1285	0.0159	0.1429	0.0220	0.2446	0.1454	0.1556	0.0867	0.2874	0.0048
20	0.1641	0.0334	0.1321	0.0627	0.0004	0.0014	0.6939	0.5930	0.0476	0.1629	0.0083
21	0.0262	0.0004	0.0778	0.0884	0.0009	0.2633	0.0040	0.0005	0.0390	0.2624	0.0889

OBS	ACTUAL	PREDICT VALUE	STD ERR PREDICT	LOWER95% MEAN	UPPER95% MEAN	LOWER95% PREDICT	UPPER95% PREDICT	RESIDUAL	STD ERR RESIDUAL	STUDENT RESIDUAL	-2-1-0 1 2
1	5000.0	4993.3	817.5	3369.5	6617.2	699.2	9287.5	6.6505	1826.7	.0036407	| | |
2	4250.0	4035.0	626.1	2791.4	5278.6	-130.2	8200.3	215.0	1900.8	0.1131	| | |
3	3600.0	3345.2	783.0	1789.9	4900.5	-923.5	7613.9	254.8	1841.7	0.1383	| | |
4	3600.0	3345.2	783.0	1789.9	4900.5	-923.5	7613.9	254.8	1841.7	0.1393	| | |
5	4250.0	4035.0	626.1	2791.4	5278.6	-130.2	8200.3	215.0	1900.8	0.1131	| | |
6	5000.0	4494.9	768.7	2967.9	6021.9	236.5	8753.4	505.1	1847.7	0.2733	| | |
7	5900.0	4724.9	891.3	2954.5	6495.3	373.2	9076.6	1175.1	1791.8	0.6558	| | * |
8	12150.0	8808.5	692.9	7432.2	10184.8	4601.7	13015.2	3341.5	1877.5	1.7798	| | *** |
9	7310.0	6525.3	785.7	4964.7	8086.0	2254.7	10796.0	784.7	1840.6	0.4263	| | |
10	11880.0	9292.4	587.2	8126.0	10458.7	5149.5	13435.2	2587.6	1913.2	1.3525	| | ** |
11	13420.0	12378.8	870.8	10609.3	14148.3	8027.5	16730.1	1041.2	1792.1	0.5810	| | * |
12	9000.0	5990.1	559.7	4878.3	7101.8	1862.3	10117.9	3009.9	1921.4	1.5665	| | *** |
13	10130.0	12809.4	707.4	11404.3	14214.5	8593.1	17025.7	-2679.4	1872.1	-1.4313	| ** | |
14	21000.0	18060.1	789.5	16491.8	19628.4	13786.7	22333.6	2939.9	1838.9	1.5997	| | *** |
15	21000.0	17971.2	958.9	16066.4	19875.9	13563.1	22379.2	3028.8	1756.6	1.7243	| | *** |
16	14105.0	12553.3	654.2	11253.8	13852.7	8371.0	16735.5	1551.7	1891.3	0.8205	| | * |
17	9000.0	9609.4	859.3	7302.6	11916.3	5283.2	13935.7	-609.4	1807.4	-0.3372	| | |
18	7155.0	6267.7	564.6	5146.1	7389.3	2137.2	10398.1	887.3	1919.9	0.4622	| | |
19	9720.0	10769.2	629.6	9518.6	12019.7	6601.8	14936.5	-1049.2	1899.7	-0.5523	| | * |
20	13635.0	17235.6	853.6	15540.1	18931.1	12913.8	21557.3	-3600.6	1810.1	-1.9892	| | *** |
21	7155.0	6939.8	846.6	5258.2	8621.4	2623.5	11256.1	215.2	1813.4	0.1187	| | |
22	5184.0	7400.8	1132.3	5151.6	9649.9	2833.3	11968.2	-2216.8	1650.1	-1.3434	| | ** |
23	5184.0	6538.8	850.8	4848.7	8228.8	2219.2	10858.4	-1354.8	1811.4	-0.7479	| | * |

OBS	ACTUAL	PREDICT VALUE	STD ERR PREDICT	LOWER95% MEAN	UPPER95% MEAN	LOWER95% PREDICT	UPPER95% PREDICT	RESIDUAL	STD ERR RESIDUAL	STUDENT RESIDUAL	-2-1-0 1 2
24	19332.0	18310.5	936.3	16450.6	20170.3	13921.6	22699.3	1021.5	1768.7	0.5776	*
25	21148.0	22239.0	1032.3	20188.5	24289.5	17766.0	26712.0	-1091.0	1714.5	-0.6364	*
26	23477.0	21679.4	1094.9	19504.5	23854.4	17148.1	26210.8	1797.6	1675.2	1.0731	**
27	8150.0	9977.1	1132.4	7727.7	12226.4	5409.5	14544.6	-1827.1	1650.1	-1.1073	**
28	9720.0	11309.8	697.0	9925.2	12694.4	7100.3	15519.3	-1589.8	1875.9	-0.8475	*
29	3672.0	3188.3	1200.5	803.8	5572.9	-1447.3	7824.0	483.7	1601.2	0.3021	
30	5184.0	3547.1	828.7	1900.9	5193.3	-755.5	7849.8	1636.9	1821.6	0.8986	*
31	5184.0	2704.5	875.0	966.4	4442.7	-1634.1	7043.2	2479.5	1799.8	1.3776	**
32	7155.0	5308.9	659.4	3999.1	6618.7	1123.4	9494.4	1846.1	1889.5	0.9770	*
33	8370.0	8247.4	676.9	6902.9	9591.9	4050.9	12443.8	122.6	1883.3	0.0651	
34	8100.0	7248.9	698.4	5861.6	8636.3	3038.5	11459.4	851.1	1875.4	0.4538	
35	10055.0	10456.6	905.4	8659.0	12255.1	6083.3	14829.8	-401.6	1784.7	-0.2250	
36	9450.0	10075.5	757.3	8571.2	11579.9	5825.1	14325.9	-625.5	1852.4	-0.3377	
37	8300.0	10135.5	919.1	8309.8	11961.2	5761.1	14510.0	-1835.5	1777.7	-1.0325	**
38	4445.0	7442.5	845.3	5763.4	9121.7	3127.2	11757.9	-2997.5	1814.0	-1.6525	***
39	3240.0	3589.2	826.2	1948.1	5230.3	-711.5	7889.9	-349.2	1822.8	-0.1916	
40	2835.0	3399.1	851.3	1708.1	5090.1	-920.9	7719.0	-564.1	1811.2	-0.3114	
41	19332.0	17372.7	962.3	15461.3	19284.1	12961.8	21783.6	1959.3	1754.7	1.1166	**
42	12150.0	10756.1	983.2	8803.2	12709.1	6327.0	15185.2	1393.9	1743.1	0.7996	*
43	13635.0	11217.7	936.3	9357.9	13077.5	6828.9	15606.5	2417.3	1768.7	1.3667	**
44	6075.0	8127.1	1136.7	5859.2	10384.9	3555.4	12698.8	-2052.1	1647.1	-1.2458	**
45	9720.0	9712.9	788.6	8146.4	11279.5	5440.1	13985.7	7.0738	1839.3	.0038459	
46	9370.0	9066.3	716.5	7643.0	10489.6	4843.9	13288.7	-696.3	1868.6	-0.3726	
47	7155.0	7847.8	738.1	6381.7	9313.9	3610.8	12084.8	-692.8	1860.2	-0.3724	
48	6075.0	6932.5	903.4	5138.0	8726.9	2570.9	11294.0	-857.5	1785.8	-0.4802	
49	8370.0	9855.9	749.7	8366.7	11345.0	5610.8	14100.9	-1485.9	1855.5	-0.8008	*
50	5184.0	5010.0	570.3	3877.1	6142.9	876.5	9143.6	174.0	1918.3	0.0907	
51	6075.0	5835.0	624.3	4594.8	7075.1	1670.7	9999.2	240.0	1901.4	0.1263	
52	13635.0	12621.3	851.9	10929.1	14313.5	8300.9	16941.7	1013.7	1810.9	0.5598	*
53	3672.0	3822.4	923.9	1987.2	5657.6	-556.0	8200.8	-150.4	1775.2	-0.0847	
54	4644.0	4677.1	692.3	3301.9	6052.4	470.7	8883.6	-33.1406	1877.7	-0.0176	
55	7155.0	11044.7	775.7	9503.9	12585.5	6781.3	15308.1	-3889.7	1844.8	-2.1085	****
56	8370.0	11190.3	701.0	9797.9	12582.7	6978.2	15402.3	-2820.3	1874.5	-1.5046	***
57	5184.0	3176.2	1023.8	1142.6	5209.8	-1289.0	7641.4	2007.8	1719.6	1.1676	**
58	15525.0	16617.1	922.5	14784.7	18449.5	12239.8	20994.3	-1092.1	1776.0	-0.6149	*
59	13635.0	8448.3	936.9	6587.3	10309.3	4059.0	12837.6	5186.7	1768.4	2.9330	*****
60	12150.0	10714.5	832.6	9060.7	12368.2	6408.9	15020.0	1435.5	1819.9	0.7888	*
61	13635.0	11139.0	909.6	9332.2	12945.7	6772.4	15505.6	2496.0	1782.6	1.4002	**
62	4250.0	6372.6	720.6	4941.2	7804.0	2147.5	10597.7	-2122.6	1867.0	-1.1369	**
63	3600.0	5190.4	703.1	3793.9	6587.0	977.0	9403.9	-1590.4	1873.7	-0.8488	*
64	13635.0	15835.1	861.3	14124.2	17546.0	11507.3	20162.9	-2200.1	1806.4	-1.2179	**
65	19332.0	16829.4	899.7	15042.3	18616.5	12470.9	21187.9	2502.6	1787.6	1.3999	**
66	9720.0	10326.3	563.7	9206.7	11445.9	6196.4	14456.2	-606.3	1920.2	-0.3157	
67	21148.0	20829.0	1126.3	18591.7	23066.2	16267.4	25390.5	319.0	1654.2	0.1929	
68	6075.0	5653.1	665.7	4330.8	6975.4	1463.7	9842.5	421.9	1887.3	0.2235	
69	19332.0	18724.2	1269.1	16203.3	21245.1	14017.0	23431.4	607.8	1547.4	0.3928	
70	9720.0	8902.6	1242.9	6433.6	11371.6	4223.0	13582.2	817.4	1568.5	0.5211	*
71	3400.0	7444.9	998.7	5461.0	9428.7	3002.1	11887.7	-4044.9	1734.2	-2.3324	****

OBS	ACTUAL	PREDICT VALUE	STD ERR PREDICT	LOWER95% MEAN	UPPER95% MEAN	LOWER95% PREDICT	UPPER95% PREDICT	RESIDUAL	STD ERR RESIDUAL	STUDENT RESIDUAL	-2-1-0 1 2
72	4104.0	4592.4	760.7	3081.2	6103.5	339.6	8845.2	-488.4	1851.0	-0.2638	
73	2500.0	4928.6	754.5	3429.8	6427.3	680.2	9177.0	-2428.6	1853.6	-1.3102	**
74	9720.0	10449.6	886.0	8689.6	12209.6	6102.1	14797.1	-729.6	1794.4	-0.4066	
75	21148.0	18943.6	847.9	17259.4	20627.9	14626.3	23261.0	2204.4	1812.7	1.2160	**
76	12150.0	15772.6	1107.2	13573.3	17972.0	11229.5	20315.8	-3622.6	1667.1	-2.1731	****
77	5184.0	5892.4	852.2	4199.6	7585.2	1571.7	10213.1	-708.4	1810.7	-0.3912	
78	5184.0	6112.0	937.3	4250.2	7973.8	1722.4	10501.7	-928.0	1768.2	-0.5248	*
79	15525.0	17119.6	656.5	15815.5	18423.7	12935.9	21303.3	-1594.6	1890.5	-0.8435	*
80	19332.0	18572.3	953.7	16677.9	20466.7	14168.7	22975.9	759.7	1759.4	0.4318	
81	23477.0	21324.2	936.6	19463.7	23184.6	16935.1	25713.3	2152.8	1768.6	1.2173	**
82	9720.0	11527.8	920.6	9699.2	13356.4	7152.1	15903.5	-1807.8	1777.0	-1.0174	**
83	19332.0	17561.9	701.8	16167.9	18955.9	13349.3	21774.5	1770.1	1874.2	0.9445	*
84	19332.0	17354.9	838.2	15689.9	19019.9	13045.0	21664.8	1977.1	1817.3	1.0879	**
85	19332.0	17354.9	838.2	15689.9	19019.9	13045.0	21664.8	1977.1	1817.3	1.0879	**
86	7155.0	6433.7	762.2	4919.7	7947.8	2179.9	10687.5	721.3	1850.4	0.3898	
87	19332.0	17083.8	848.8	15397.8	18769.9	12765.8	21401.9	2248.2	1812.3	1.2405	**
88	9720.0	10288.2	595.7	9104.9	11471.6	6140.6	14435.9	-568.2	1910.5	-0.2974	
89	9720.0	10058.3	555.2	8955.3	11161.2	5932.3	14183.7	-338.3	1922.7	-0.1759	
90	23477.0	24830.7	1216.8	22413.7	27247.7	20178.4	29483.1	-1353.7	1588.9	-0.8520	*
91	15525.0	18903.8	838.9	17237.5	20570.1	14593.4	23214.1	-3378.8	1817.0	-1.8596	***
92	8370.0	7476.4	954.2	5580.9	9371.8	3072.4	11880.4	893.6	1759.1	0.5080	*
93	13635.0	11364.6	1130.2	9119.6	13609.7	6799.2	15930.0	2270.4	1651.6	1.3747	**
94	7155.0	9530.2	734.9	8070.4	10989.9	5295.4	13765.0	-2375.2	1861.5	-1.2760	**
95	4644.0	5469.7	613.1	4251.8	6687.5	1312.0	9627.3	-825.7	1905.0	-0.4334	
96	3672.0	1667.5	1174.4	-665.2	4000.3	-2941.7	6276.7	2004.5	1620.4	1.2370	**
97	3240.0	268.6	1057.7	-1832.4	2369.5	-4227.7	4764.8	2971.4	1698.9	1.7490	***
98	3240.0	3712.1	886.5	1951.2	5473.1	-635.7	8059.9	-472.1	1794.2	-0.2631	
99	9720.0	9975.5	750.7	8484.4	11466.6	5729.8	14221.2	-255.5	1855.1	-0.1377	
100	7155.0	9313.3	606.6	8108.4	10518.3	5159.5	13467.2	-2158.3	1907.1	-1.1317	**
101	9720.0	10739.6	1602.0	7557.4	13921.7	5647.5	15831.6	-1019.6	1199.4	-0.8500	*
102	3240.0	521.2	994.7	-1454.6	2497.1	-3918.0	4960.5	2718.8	1736.5	1.5656	***
103	19332.0	18144.3	941.9	16273.3	20015.3	13750.8	22537.9	1187.7	1765.7	0.6726	*
104	9720.0	10847.4	711.7	9433.8	12261.1	6628.3	15066.6	-1127.4	1870.4	-0.6028	*
105	8370.0	10547.2	572.9	9409.2	11685.2	6412.3	14682.1	-2177.2	1917.5	-1.1354	**
106	5900.0	6794.3	1037.9	4732.6	8855.9	2316.2	11272.3	-894.3	1711.1	-0.5226	*
107	8370.0	8726.3	662.0	7411.2	10041.4	4539.1	12913.4	-356.3	1898.6	-0.1886	
108	4250.0	4657.5	702.9	3261.3	6053.7	444.2	8870.8	-407.5	1873.8	-0.2175	
109	7100.0	10518.4	996.1	8539.7	12497.1	6077.9	14958.9	-3418.4	1735.7	-1.9694	***
110	9720.0	10084.7	1254.1	7593.5	12575.8	5393.3	14776.0	-364.7	1559.6	-0.2338	
111	4250.0	4342.8	623.4	3104.5	5581.0	179.1	8506.4	-92.7570	1901.7	-0.0488	
112	4250.0	4342.8	623.4	3104.5	5581.0	179.1	8506.4	-92.7570	1901.7	-0.0488	

OBS	COOK'S D
1	0.000
2	0.000
3	0.000

OBS	COOK'S D
4	0.000
5	0.000
6	0.001
7	0.005
8	0.021
9	0.002
10	0.008
11	0.004
12	0.010
13	0.014
14	0.022
15	0.042
16	0.004
17	0.001
18	0.001
19	0.002
20	0.042
21	0.000
22	0.040
23	0.005
24	0.004
25	0.007
26	0.023
27	0.027
28	0.005
29	0.002
30	0.008
31	0.021
32	0.006
33	0.000
34	0.001
35	0.001
36	0.001
37	0.014
38	0.023
39	0.000
40	0.001
41	0.018
42	0.010
43	0.025
44	0.035
45	0.000
46	0.001
47	0.001
48	0.003
49	0.005
50	0.000
51	0.000

OBS	COOK'S D
52	0.003
53	0.000
54	0.000
55	0.037
56	0.015
57	0.023
58	0.005
59	0.115
60	0.006
61	0.024
62	0.009
63	0.005
64	0.016
65	0.024
66	0.000
67	0.001
68	0.000
69	0.005
70	0.008
71	0.086
72	0.001
73	0.014
74	0.002
75	0.015
76	0.099
77	0.002
78	0.004
79	0.004
80	0.003
81	0.020
82	0.013
83	0.006
84	0.012
85	0.012
86	0.001
87	0.016
88	0.000
89	0.000
90	0.020
91	0.035
92	0.004
93	0.042
94	0.012
95	0.001
96	0.038
97	0.055
98	0.001
99	0.008

OBS	COOK'S D
100	0.006
101	0.061
102	0.038
103	0.006
104	0.003
105	0.005
106	0.005
107	0.000
108	0.000
109	0.061
110	0.002
111	0.000
112	0.000

SUM OF RESIDUALS	4.23825E-10
SUM OF SQUARED RESIDUALS	364456930
PREDICTED RESID SS (PRESS)	582176578

OBS	RESIDUAL	RSTUDENT	HAT DIAG H	COV RATIO	DFFITS	INTERCEP DFBETAS	TD DFBETAS	CONDET DFBETAS	MOV DFBETAS	RI DFBETAS	PORSUP DFBETAS	SUPA DFBETAS
1	6.6505	0.0036	0.1669	1.5138	0.0016	-0.0002	-0.0003	0.0001	-0.0003	0.0000	0.0000	-0.0001
2	215.0	0.1125	0.0979	1.3939	0.0370	-0.0090	-0.0063	0.0034	-0.0069	0.0047	0.0005	-0.0021
3	254.8	0.1376	0.1531	1.4826	0.0585	-0.0065	-0.0048	-0.0009	-0.0070	0.0134	-0.0002	-0.0035
4	254.8	0.1376	0.1531	1.4826	0.0585	-0.0065	-0.0048	-0.0009	-0.0070	0.0134	-0.0002	-0.0035
5	215.0	0.1125	0.0979	1.3939	0.0370	-0.0090	-0.0063	0.0034	-0.0069	0.0047	0.0005	-0.0021
6	505.1	0.2720	0.1475	1.4542	0.1131	-0.0288	-0.0198	0.0153	-0.0195	0.0017	0.0025	-0.0041
7	1175.1	0.6538	0.1983	1.4242	0.3252	-0.0794	-0.0543	0.0463	-0.0512	-0.0079	0.0077	-0.0087
8	3341.5	1.8016	0.1199	0.6809	0.6649	-0.0816	-0.0047	-0.0012	-0.0461	-0.0213	-0.0691	0.0235
9	784.7	0.4244	0.1541	1.4297	0.1812	0.0409	-0.0641	0.0618	0.0229	-0.0639	0.0154	-0.0164
10	2587.6	1.3588	0.0861	0.9009	0.4170	-0.0314	-0.1521	0.0872	0.1543	-0.0230	-0.0138	-0.0575
11	1041.2	0.5789	0.1981	1.4547	0.2878	0.0014	0.0209	-0.0355	-0.0378	0.0206	0.2324	-0.0364
12	3009.9	1.5793	0.0782	0.7706	0.4600	0.0166	0.1896	-0.0096	-0.0537	0.1412	-0.0219	0.0017
13	-2679.4	-1.4397	0.1249	0.8935	-0.5440	-0.0042	-0.0512	0.0773	-0.0592	-0.0146	-0.3347	0.0239
14	2939.9	1.6127	0.1556	0.8212	0.6924	-0.0866	-0.2767	-0.0533	0.1036	-0.0079	0.3112	0.0152
15	3028.8	1.7435	0.2296	0.8149	0.9517	0.2080	-0.4937	0.0560	0.4497	-0.2066	0.0859	-0.2004
16	1551.7	0.8190	0.1068	1.2082	0.2833	0.0807	0.0048	-0.0128	-0.0131	-0.0027	0.1269	-0.1013
17	-609.4	-0.3355	0.1844	1.5062	-0.1595	-0.0119	0.0113	-0.0317	-0.0939	0.0264	0.0208	0.0091
18	887.3	0.4602	0.0796	1.3043	0.1353	0.0615	0.0418	-0.0030	-0.0091	-0.0062	-0.0250	0.0146
19	-1049.2	-0.5502	0.0990	1.3044	-0.1823	0.0073	-0.0606	0.0099	0.0629	-0.0045	0.0039	0.0187
20	-3600.6	-2.0227	0.1819	0.6061	-0.9538	-0.0306	-0.2901	0.1619	0.2372	-0.1304	0.0035	0.3629
21	215.2	0.1180	0.1789	1.5311	0.0551	0.0218	0.0103	0.0075	0.0043	-0.0068	-0.0171	0.0152
22	-2216.8	-1.3494	0.3201	1.2180	-0.9260	-0.0165	-0.0751	0.2171	0.0097	0.1068	0.1883	-0.5773
23	-1354.8	-0.7461	0.1807	1.3524	-0.3504	-0.0803	0.0649	0.0764	0.0255	0.0095	0.0017	-0.0127
24	1021.5	0.5754	0.2189	1.4948	0.3046	-0.0331	-0.0404	0.0410	-0.0754	-0.0292	-0.1341	-0.0091

OBS	RESIDUAL	RSTUDENT	HAT DIAG H	COV RATIO	DFFITS	INTERCEP DFBETAS	TO DFBETAS	CONDET DFBETAS	MOV DFBETAS	RI DFBETAS	PORSUP DFBETAS	SUPA DFBETAS
25	-1091.0	-0.6343	0.2661	1.5648	-0.3819	0.0671	0.0473	0.0086	-0.1064	0.0368	0.0609	-0.0896
26	1797.6	1.0740	0.2993	1.3776	0.7020	-0.0219	0.0320	0.0020	-0.2398	0.0441	-0.1216	0.4493
27	-1827.1	-1.1086	0.3202	1.3953	-0.7608	0.0385	-0.0907	0.4604	0.0594	-0.5432	-0.0932	0.1745
28	-1589.8	-0.8461	0.1213	1.2153	-0.3144	-0.1062	-0.0331	-0.0197	0.0627	0.0057	0.0304	0.1252
29	483.7	0.3005	0.3598	1.9230	0.2253	-0.0006	0.0472	0.1325	0.0357	0.0396	-0.0305	0.0124
30	1636.9	0.8976	0.1715	1.2624	0.4004	0.1002	0.0197	-0.1173	0.0079	0.0563	-0.0039	0.0292
31	2479.5	1.3845	0.1912	1.0016	0.6731	0.1543	-0.1443	-0.0971	0.0898	0.0615	-0.0756	0.0417
32	1846.1	0.9768	0.1086	1.1337	0.3409	-0.0300	0.0058	0.0069	0.0197	0.0090	-0.0517	0.0346
33	122.6	0.0648	0.1144	1.4227	0.0233	0.0002	0.0064	0.0048	-0.0012	-0.0045	0.0018	0.0035
34	851.1	0.4518	0.1218	1.3694	0.1683	-0.0382	-0.0163	0.0246	-0.0151	0.0183	-0.0019	-0.0079
35	-401.6	-0.2238	0.2047	1.5674	-0.1136	0.0058	-0.0034	-0.0351	0.0082	0.0333	-0.0377	-0.0239
36	-625.5	-0.3360	0.1432	1.4337	-0.1374	0.0123	-0.0213	-0.0402	0.0066	0.0389	-0.0363	-0.0142
37	-1835.5	-1.0329	0.2109	1.2479	-0.5340	0.0560	-0.1888	-0.1498	-0.0205	0.1088	-0.0140	0.0802
38	-2997.5	-1.6686	0.1784	0.8096	-0.7776	-0.3191	-0.0682	-0.1307	0.0743	-0.0056	0.0444	0.0397
39	-349.2	-0.1906	0.1704	1.5075	-0.0864	-0.0371	0.0057	-0.0121	-0.0014	-0.0096	0.0011	0.0073
40	-564.1	-0.3099	0.1809	1.5057	-0.1457	0.0080	0.0032	-0.0010	-0.0030	-0.0305	-0.0006	0.0025
41	1959.3	1.1181	0.2312	1.2278	0.6131	0.0020	0.1385	-0.0575	-0.1401	0.0920	0.0381	-0.2307
42	1393.9	0.7980	0.2414	1.4336	0.4501	0.0072	-0.0381	0.0382	0.0176	0.0105	-0.0043	-0.0607
43	2417.3	1.3733	0.2189	1.0445	0.7270	0.0095	0.0968	0.1190	-0.0868	-0.1537	0.0570	-0.0094
44	-2052.1	-1.2497	0.3226	1.2973	-0.8624	-0.0789	0.0896	-0.0770	0.0445	0.1887	-0.0079	-0.0182
45	7.0738	0.0038	0.1553	1.4930	0.0016	-0.0000	0.0002	0.0001	-0.0001	-0.0000	0.0001	-0.0004
46	-696.3	-0.3709	0.1282	1.4010	-0.1422	0.0586	-0.0572	-0.0052	0.0250	-0.0013	-0.0395	-0.0465
47	-692.8	-0.3707	0.1360	1.4137	-0.1471	-0.0445	0.0030	0.0025	0.0082	-0.0135	0.0187	0.0010
48	-857.5	-0.4781	0.2038	1.5018	-0.2419	-0.0363	0.1041	0.0090	-0.0107	-0.0284	0.0126	0.0131
49	-1485.9	-0.7992	0.1403	1.2646	-0.3229	-0.0341	0.0984	-0.0278	0.0554	0.0151	-0.0294	0.0522
50	174.0	0.0902	0.0812	1.3701	0.0268	0.0082	-0.0087	-0.0103	-0.0002	0.0009	-0.0014	0.0003
51	240.0	0.1256	0.0973	1.3920	0.0412	0.0011	-0.0147	-0.0151	-0.0021	-0.0013	-0.0013	0.0018
52	1013.7	0.5577	0.1812	1.4327	0.2623	-0.0295	0.0220	0.0578	-0.0818	-0.0572	0.0187	-0.0332
53	-150.4	-0.0843	0.2131	1.6001	-0.0438	-0.0032	-0.0054	0.0091	0.0021	-0.0016	-0.0025	-0.0021
54	-33.1406	-0.0176	0.1197	1.4325	-0.0065	-0.0003	0.0002	0.0008	-0.0001	-0.0001	0.0001	-0.0001
55	-3889.7	-2.1500	0.1502	0.5194	-0.9040	-0.0878	-0.2220	0.1356	0.1653	0.0387	0.3741	-0.1584
56	-2820.3	-1.5152	0.1227	0.8470	-0.5666	-0.0510	-0.1393	0.1169	0.1374	0.0074	0.0315	0.0171
57	2007.8	1.1700	0.2617	1.2442	0.6966	-0.1161	0.0270	-0.0668	0.0723	0.0464	-0.0562	0.0583
58	-1092.1	-0.6128	0.2125	1.4674	-0.3183	-0.0975	-0.1061	0.0185	0.0955	-0.0474	0.0230	0.0083
59	5186.7	3.0653	0.2192	0.2007	1.6240	-0.3416	0.4922	-0.0642	-0.2300	0.0900	0.0427	0.0384
60	1435.5	0.7872	0.1731	1.3205	0.3601	-0.0823	-0.0135	0.0207	-0.0216	0.0047	0.0733	0.0131
61	2496.0	1.4077	0.2066	1.0061	0.7183	0.3819	0.0336	-0.0248	-0.1119	0.0697	-0.0003	-0.2499
62	-2122.6	-1.1387	0.1297	1.0731	-0.4395	-0.2510	0.1962	-0.0161	-0.0163	0.0551	0.0494	-0.0087
63	-1590.4	-0.8475	0.1234	1.2176	-0.3180	-0.0727	0.0999	0.0435	-0.0216	-0.0413	0.0306	-0.0118
64	-2200.1	-1.2212	0.1852	1.0961	-0.5823	0.0960	0.1342	0.0026	0.1521	-0.0523	-0.2160	0.3048
65	2502.6	1.4075	0.2021	1.0005	0.7083	0.0818	-0.1624	0.0288	-0.2707	0.0697	0.0852	0.0894
66	-606.3	-0.3142	0.0793	1.3387	-0.0922	0.0138	-0.0363	-0.0007	-0.0198	0.0047	0.0076	0.0093
67	319.0	0.1918	0.3167	1.8300	0.1306	0.0103	-0.0100	0.0212	0.0575	-0.0280	-0.0869	0.0054
68	421.9	0.2224	0.1106	1.4018	0.0784	-0.0013	0.0234	0.0026	-0.0023	0.0001	-0.0106	0.0088
69	607.8	0.3910	0.4021	2.0356	0.3206	-0.0093	-0.0498	0.0768	0.0608	-0.0426	-0.0251	0.0886
70	817.4	0.5190	0.3857	1.9283	0.4113	-0.0278	-0.0640	0.0330	0.0337	-0.0139	0.1704	-0.0686
71	-4044.9	-2.3921	0.2491	0.4602	-1.3776	-0.2525	0.1103	-0.6398	0.1491	0.2497	-0.4765	0.2391

OBS	RESIDUAL	RSTUDENT	HAT DIAG H	COV RATIO	DFFITS	INTERCEP DFBETAS	TD DFBETAS	CONDET DFBETAS	MOV DFBETAS	RI DFBETAS	PORSUP DFBETAS	SUPA DFBETAS
72	-488.4	-0.2625	0.1445	1.4507	-0.1079	-0.0527	0.0310	-0.0142	-0.0089	0.0066	0.0088	-0.0008
73	-2428.6	-1.3154	0.1421	0.9855	-0.5355	0.0660	0.0446	-0.1872	-0.0167	0.1472	0.0292	-0.0425
74	-729.6	-0.4047	0.1960	1.5099	-0.1998	0.0566	-0.0831	0.0352	0.0473	-0.0229	-0.0013	0.0178
75	2209.4	1.2193	0.1795	1.0897	0.5703	0.0422	0.0595	-0.0214	-0.1397	0.0304	-0.1741	-0.1013
76	-3622.6	-2.2194	0.3061	0.5936	-1.4741	0.1495	0.0783	0.0860	-0.3360	0.0890	-0.7027	0.0503
77	-708.4	-0.3894	0.1813	1.4870	-0.1833	-0.0312	-0.0103	0.0239	0.0002	-0.0011	0.0121	-0.0074
78	-928.0	-0.5227	0.2194	1.5159	-0.2771	0.0528	0.0743	0.0309	-0.0259	-0.0101	0.0251	-0.0229
79	-1594.6	-0.8421	0.1076	1.1985	-0.2925	0.0057	0.1364	-0.0042	-0.1233	0.0294	0.0036	-0.0233
80	759.7	0.4299	0.2271	1.5629	0.2330	-0.0068	0.0345	-0.0019	0.0038	-0.0007	0.0031	0.1507
81	2152.8	1.2205	0.2190	1.1440	0.6464	-0.1867	0.2686	-0.0369	0.0141	-0.0225	0.0941	0.3270
82	-1807.3	-1.0176	0.2116	1.2581	-0.5272	0.1776	-0.0593	0.0466	0.1662	-0.0268	-0.0914	0.0825
83	1770.1	0.9439	0.1230	1.1693	0.3534	0.0411	0.0110	0.0088	0.1081	-0.0234	0.0468	-0.1042
84	1977.1	1.0891	0.1754	1.1618	0.5023	0.0093	0.1410	-0.0631	0.0654	0.0221	-0.0254	-0.1902
85	1977.1	1.0891	0.1754	1.1618	0.5023	0.0093	0.1410	-0.0631	0.0654	0.0221	-0.0254	-0.1902
86	721.3	0.3880	0.1451	1.4243	0.1598	0.0286	-0.0820	-0.0239	-0.0033	0.0117	0.0044	-0.0146
87	2248.2	1.2442	0.1799	1.0749	0.5827	-0.1239	-0.1855	-0.0382	-0.2585	0.0865	0.2412	0.1790
88	-568.2	-0.2959	0.0886	1.3558	-0.0923	0.0133	0.0368	-0.0043	0.0234	0.0047	-0.0054	0.0149
89	-338.3	-0.1750	0.0770	1.3566	-0.0505	0.0058	0.0203	-0.0004	0.0130	-0.0003	-0.0028	0.0091
90	-1353.7	-0.8507	0.3697	1.6911	-0.6515	0.0282	0.0986	0.1141	-0.1074	-0.0868	0.1679	-0.0892
91	-3378.8	-1.8855	0.1757	0.6782	-0.8705	-0.2597	-0.0589	-0.0306	-0.4197	0.1377	0.3761	-0.1251
92	893.6	0.5059	0.2273	1.5378	0.2744	0.0197	0.0965	-0.0072	0.1666	-0.0306	-0.0559	0.0245
93	2270.4	1.3815	0.3189	1.1918	0.9454	-0.1650	-0.0832	0.0722	0.5075	-0.3223	0.1812	-0.2067
94	-2375.2	-1.2804	0.1348	0.9978	-0.5055	0.0509	0.1179	0.0050	0.0131	-0.0011	-0.0271	0.1050
95	-825.7	-0.4315	0.0939	1.3327	-0.1389	-0.0692	0.0404	0.0099	-0.0112	0.0004	0.0155	0.0010
96	2004.5	1.2406	0.3444	1.3473	0.8391	0.5647	0.2044	-0.0729	0.1046	0.0570	-0.1155	0.0469
97	2971.4	1.7694	0.2793	0.8534	1.1015	0.5490	0.3029	-0.1366	0.0145	-0.2164	-0.0986	0.0662
98	-472.1	-0.2618	0.1962	1.5442	-0.1293	-0.0224	-0.0159	-0.0330	-0.0502	0.0466	0.0101	-0.0124
99	-255.5	-0.1370	0.1407	1.4613	-0.0554	0.0124	-0.0133	-0.0010	0.0114	-0.0028	0.0023	0.0005
100	-2158.3	-1.1335	0.0919	1.0312	-0.3605	0.0499	-0.1802	0.0514	0.1033	-0.0477	0.0090	0.0117
101	-1019.6	-0.8487	0.6408	2.3698	-1.1336	-0.1030	-0.0206	0.4843	-0.1330	-0.8840	-0.0358	-0.2058
102	2718.8	1.5784	0.2470	0.9440	0.9041	-0.1106	0.1834	-0.1831	-0.2169	0.2961	0.0363	0.0248
103	1187.7	0.6706	0.2215	1.4591	0.3577	-0.0517	-0.0428	0.0521	-0.0874	-0.0337	-0.1546	-0.0099
104	-1121.4	-0.6006	0.1265	1.3274	-0.2285	0.0251	-0.0498	-0.0116	0.0200	0.0043	0.0266	-0.0840
105	-2177.2	-1.1373	0.0819	1.0181	-0.3398	-0.1062	-0.0984	-0.0223	0.0356	-0.0122	0.0288	-0.1262
106	-894.3	-0.5205	0.2690	1.6196	-0.3157	0.0658	-0.0158	-0.2240	-0.0202	0.1109	0.0493	-0.0200
107	-356.3	-0.1876	0.1094	1.4046	-0.0658	-0.0183	0.0187	-0.0080	0.0079	0.0082	-0.0004	0.0057
108	-407.5	-0.2163	0.1234	1.4230	-0.0812	0.0191	0.0101	0.0315	-0.0028	-0.0018	0.0075	-0.0069
109	-3418.4	-2.0017	0.2478	0.6717	-1.1488	0.5594	-0.1079	-0.0790	-0.2017	-0.1005	-0.1243	0.0236
110	-364.7	-0.2326	0.3927	2.0507	-0.1871	0.0104	-0.0254	0.0596	-0.0518	0.0400	-0.0274	0.0581
111	-92.7570	-0.0485	0.0970	1.3959	-0.0159	-0.0038	0.0026	0.0048	-0.0011	0.0011	0.0021	-0.0008
112	-92.7570	-0.0485	0.0970	1.3959	-0.0159	-0.0038	0.0026	0.0048	-0.0011	0.0011	0.0021	-0.0008

OBS	DEFIC DFBETAS	CONTEXT DFBETAS	CONMEN DFBETAS	COSTDE DFBETAS	PESO DFBETAS	PORHA DFBETAS	POSIC DFBETAS	NUMPER DFBETAS	EDUC DFBETAS	EXPEXT DFBETAS	EXPINT DFBETAS	SOLDEPRO DFBETAS
1	-0.0002	0.0000	0.0004	-0.0000	-0.0000	0.0001	0.0002	-0.0000	-0.0001	0.0004	0.0003	-0.0001

OBS	DEFIC DFBETAS	CONTEXT DFBETAS	CONMEN DFBETAS	CUSTDE DFBETAS	PESO DFBETAS	PORNA DFBETAS	POSIC DFBETAS	NUMPER DFBETAS	EDUC DFBETAS	EXPEXT DFBETAS	EXPINT DFBETAS	SOLDERRO DFBETAS
2	-0.0021	0.0023	0.0064	0.0017	0.0029	0.0052	0.0070	0.0005	-0.0034	0.0013	0.0024	-0.0005
3	0.0016	0.0103	0.0087	0.0048	0.0090	0.0033	0.0070	0.0052	-0.0010	-0.0181	-0.0083	0.0047
4	0.0016	0.0103	0.0087	0.0048	0.0090	0.0033	0.0070	0.0052	-0.0010	-0.0181	-0.0083	0.0047
5	-0.0021	0.0023	0.0064	0.0017	0.0029	0.0052	0.0070	0.0005	-0.0034	0.0013	0.0024	-0.0005
6	-0.0109	-0.0039	0.0150	0.0009	0.0003	0.0172	0.0196	-0.0047	-0.0129	0.0290	0.0208	-0.0082
7	-0.0339	-0.0218	0.0360	-0.0020	-0.0079	0.0479	0.0515	-0.0191	-0.0375	0.1039	0.0698	-0.0291
8	0.0013	-0.1441	-0.0051	-0.2146	-0.0924	0.1899	-0.0096	0.0122	0.0858	-0.1946	0.0709	0.2788
9	-0.0018	0.0194	-0.0119	0.0149	0.0398	-0.0403	-0.0407	-0.0100	-0.0306	0.0966	-0.1131	0.0090
10	0.0015	-0.0825	-0.0330	0.0679	0.0464	-0.1398	-0.0687	0.0426	0.0114	0.0203	-0.0423	0.1350
11	-0.1276	0.0407	-0.0430	0.0256	0.0690	-0.0233	-0.0225	0.0004	0.0014	0.0574	-0.0749	-0.0248
12	-0.0708	0.0970	-0.0850	-0.0645	-0.0287	-0.1168	0.0320	0.0248	0.2002	0.0404	-0.0865	-0.0778
13	0.2076	-0.0405	0.1016	-0.0443	-0.1397	0.0609	0.0523	-0.0698	-0.1023	-0.0643	0.1137	0.0441
14	-0.2738	0.1308	-0.1372	0.1173	0.2717	-0.0827	-0.1226	0.0936	0.0295	-0.0814	0.0516	0.1102
15	0.2889	0.1881	0.0452	0.0450	0.2763	-0.2191	-0.2801	-0.1860	-0.0177	-0.1969	0.1535	0.1975
16	0.0299	0.0882	-0.0265	-0.0018	0.0913	-0.0576	-0.0641	0.0239	0.0004	-0.0462	0.0327	-0.0257
17	-0.0175	0.0176	-0.0328	0.0520	-0.0072	0.0622	0.0208	-0.0163	-0.0454	0.0511	-0.0433	0.0354
18	-0.0204	-0.0092	0.0006	-0.0215	-0.0175	-0.0345	-0.0104	-0.0013	-0.0112	0.0035	0.0460	-0.0244
19	0.0422	0.0097	-0.0822	0.0148	0.0425	0.0319	-0.0230	0.0043	-0.0334	-0.0297	-0.0036	0.0404
20	0.1353	-0.5185	0.0573	0.0417	-0.0073	-0.0067	-0.1010	0.0421	0.0259	-0.0007	-0.0569	0.0219
21	0.0095	-0.0101	0.0017	-0.0332	-0.0099	-0.0106	-0.0058	-0.0087	-0.0012	0.0055	0.0116	0.0007
22	0.3012	0.2848	0.0255	0.1471	-0.2440	0.2645	-0.2007	0.0984	-0.0487	0.2296	-0.1936	-0.2930
23	0.0415	-0.0293	-0.0434	0.1723	0.1227	0.0794	-0.1217	0.0451	-0.0244	-0.1151	-0.0261	-0.0189
24	0.1729	-0.0314	0.0035	0.0874	-0.0110	0.0103	0.0002	-0.0247	0.0271	-0.0494	0.0381	-0.0480
25	0.1065	0.0835	-0.0955	-0.1172	0.0436	-0.0292	-0.0205	-0.1897	-0.0209	-0.0742	0.0236	0.1201
26	-0.3191	0.0078	0.2468	-0.1398	-0.0105	-0.0809	-0.0009	-0.0550	0.0011	-0.1146	0.0325	-0.1215
27	-0.1754	-0.1647	0.1746	-0.0571	0.2110	-0.0950	-0.2793	0.0025	-0.1924	-0.2263	0.2176	0.0252
28	-0.1846	-0.0894	-0.1240	0.0360	0.0759	-0.0512	0.0198	0.0623	0.0599	0.0382	-0.0728	0.0557
29	0.0201	-0.0276	-0.0237	-0.0209	-0.0066	-0.0071	-0.1102	0.0137	-0.0142	-0.0354	0.0165	0.0184
30	-0.0371	0.0845	-0.0236	-0.1102	-0.0229	-0.0364	0.0388	-0.0299	-0.0190	0.1546	-0.1309	0.0666
31	0.0140	-0.0270	0.0303	0.4154	-0.1099	-0.0509	-0.0265	0.0774	0.0497	0.0133	0.0739	-0.0146
32	0.0059	-0.1407	-0.0206	0.1202	-0.0500	-0.0242	-0.0014	0.0284	0.0102	-0.0661	0.0845	0.1167
33	0.0009	-0.0158	-0.0053	0.0030	-0.0023	-0.0002	-0.0013	-0.0031	-0.0073	0.0033	0.0009	0.0031
34	-0.0059	-0.0417	-0.0957	0.0311	-0.0361	-0.0125	0.0223	0.0020	-0.0041	-0.0037	0.0244	0.0684
35	0.0050	0.0193	0.0139	-0.0413	0.0273	0.0005	-0.0132	0.0451	0.0039	0.0015	-0.0131	0.0101
36	0.0175	0.0261	0.0227	-0.0703	0.0326	-0.0003	-0.0225	0.0029	0.0033	0.0157	-0.0103	0.0123
37	0.0703	0.0735	0.1306	-0.0342	0.0709	-0.0305	-0.0704	-0.3258	0.0913	0.0632	-0.0696	0.0024
38	0.0523	-0.0385	0.0070	0.1940	0.0725	0.2316	0.0720	0.0304	0.3147	0.0547	-0.0766	0.0481
39	-0.0059	-0.0198	-0.0062	-0.0087	0.0098	0.0149	0.0097	0.0043	0.0357	0.0002	-0.0041	0.0412
40	-0.0128	-0.0128	-0.0041	-0.0151	0.0396	0.0250	-0.0224	-0.0068	-0.0674	0.0333	-0.0119	0.0738
41	0.1099	0.1692	-0.0221	-0.1909	-0.0869	0.0174	0.0828	0.3577	0.0955	-0.0082	-0.0062	0.0385
42	0.1698	-0.1118	0.0202	0.0065	0.2559	-0.1054	-0.2013	-0.0219	0.0088	-0.0021	0.0701	-0.0344
43	0.0159	-0.0818	-0.0193	0.0901	0.5476	0.1491	-0.3657	-0.0727	-0.2263	0.0077	-0.0960	-0.0296
44	0.0936	-0.0818	0.0205	0.1653	-0.5233	-0.0343	0.3525	0.0704	-0.0480	-0.2216	-0.0171	0.3389
45	0.0007	-0.0004	0.0004	0.0001	-0.0004	-0.0000	0.0001	-0.0002	0.0003	0.0006	-0.0007	-0.0002
46	0.0506	0.0770	-0.0020	-0.0155	0.0349	-0.0465	-0.0220	0.0188	-0.0106	-0.0156	0.0117	0.0121
47	0.0029	-0.0174	-0.0988	0.0564	0.0316	0.0445	0.0118	0.0077	0.0027	0.0075	0.0002	-0.0341
48	-0.0306	-0.0393	-0.1182	0.0354	0.0282	0.0119	0.0317	0.0077	-0.0001	0.0348	0.0358	-0.0877

OBS	DEFIC DFBETAS	CONTEXT DFBETAS	CONMEN DFBETAS	COSTDE DFBETAS	PESO DFBETAS	PORMA DFBETAS	POSIC DFBETAS	NUMPER DFBETAS	EDUC DFBETAS	EXPEXT DFBETAS	EXPINT DFBETAS	SOLOERRO DFBETAS
49	0.0217	-0.0152	-0.0706	-0.0517	-0.1481	0.0775	0.1137	0.0221	0.1060	-0.0575	0.1343	-0.0242
50	0.0002	0.0036	-0.0027	0.0025	0.0060	-0.0114	0.0052	0.0013	0.0025	-0.0102	0.0015	0.0030
51	-0.0029	0.0003	-0.0016	0.0011	0.0007	-0.0158	0.0140	0.0010	0.0208	-0.0058	0.0102	-0.0008
52	-0.0412	-0.0496	-0.0004	-0.0336	0.1161	-0.0509	-0.0614	-0.0316	-0.0696	0.0241	0.0057	-0.0448
53	0.0022	-0.0037	0.0192	0.0075	-0.0087	0.0049	-0.0082	0.0019	-0.0049	-0.0005	0.0072	0.0115
54	-0.0001	-0.0000	-0.0001	-0.0020	0.0011	-0.0027	-0.0001	-0.0004	-0.0015	-0.0001	-0.0003	0.0042
55	-0.2923	-0.0561	0.3159	-0.0075	-0.3651	0.0887	-0.0780	0.1776	-0.0378	0.1629	0.0268	-0.0358
56	-0.0928	-0.0649	0.2498	-0.0682	-0.2559	-0.0019	-0.0628	0.0433	0.1005	-0.1442	0.2238	0.0021
57	0.0212	-0.0309	-0.1819	0.1841	-0.0228	0.4303	-0.0270	0.0370	0.0977	0.0843	0.0263	0.0333
58	0.0304	-0.1478	-0.1304	0.1236	-0.0172	0.0302	0.0343	-0.0187	0.0506	-0.0182	-0.0061	-0.0068
59	-0.0907	-0.0081	-0.5653	-0.8015	-0.1043	0.5731	0.1609	-0.1056	0.4503	0.0310	-0.2313	-0.0940
60	0.0377	-0.1463	0.0002	-0.0139	-0.0399	0.0130	0.0343	-0.0377	0.0443	0.1488	-0.1459	0.1684
61	0.2929	0.2753	0.2884	-0.0214	-0.0350	-0.0980	-0.1023	-0.0873	-0.2163	0.0211	-0.2877	-0.0415
62	0.0103	-0.0219	-0.0892	0.0163	-0.0028	0.1670	0.1183	0.0245	0.1181	-0.0261	-0.1142	-0.0147
63	-0.0356	-0.0333	-0.0116	-0.0108	-0.0107	0.1166	0.0323	-0.0247	-0.1271	0.1608	-0.0148	-0.0325
64	-0.0849	-0.1445	0.0302	0.1713	0.0175	0.0473	-0.0352	-0.1814	-0.0917	0.0879	-0.1003	-0.1237
65	0.0332	0.3015	-0.0044	-0.3282	0.0419	-0.1131	-0.0576	-0.4126	-0.0416	-0.1544	0.0990	0.1925
66	0.0064	0.0236	-0.0235	0.0027	0.0176	0.0069	-0.0088	-0.0071	-0.0172	0.0008	0.0001	0.0148
67	0.0609	-0.0294	0.0027	-0.0116	-0.0057	0.0014	-0.0116	0.0641	-0.0040	-0.0271	0.0338	-0.0038
68	-0.0014	-0.0173	0.0191	-0.0145	-0.0166	-0.0146	0.0047	-0.0000	0.0263	-0.0164	0.0286	-0.0248
69	-0.0124	0.0241	-0.0458	-0.0770	-0.0461	0.0335	0.0118	-0.0960	-0.0374	0.1910	-0.1748	0.0673
70	-0.0548	-0.1204	0.0718	-0.0581	-0.0091	-0.0623	-0.0237	0.2162	-0.0283	-0.0828	0.0472	0.0463
71	-0.1634	-0.2998	-0.1679	-0.3160	-0.0142	0.0537	0.4557	0.3206	0.2681	-0.2667	0.1591	0.4892
72	-0.0098	-0.0013	0.0156	-0.0053	-0.0219	0.0208	0.0374	0.0087	0.0678	0.0091	-0.0117	-0.0133
73	-0.0630	0.0562	-0.0020	0.2640	0.1646	0.0179	-0.0653	0.0279	-0.2287	0.0614	0.0324	-0.1071
74	0.0301	0.0024	-0.0264	-0.0250	0.0698	-0.1430	-0.0441	-0.0115	-0.0321	-0.0438	0.0430	0.0253
75	0.0627	0.1324	0.1227	0.0118	0.0776	-0.0218	-0.0468	0.3539	0.0255	-0.0139	0.0569	-0.0847
76	0.2016	-0.0824	-0.4766	0.1068	0.2923	-0.6736	-0.0430	0.3209	-0.0376	-0.1347	0.3300	0.3361
77	0.0018	-0.0270	-0.0361	0.0432	0.0464	-0.0818	-0.0011	-0.0020	-0.0434	-0.0020	-0.0093	0.0781
78	-0.0096	0.0471	0.0670	-0.0146	0.0730	-0.1479	-0.0141	-0.0157	-0.0628	-0.0064	-0.0142	-0.1539
79	-0.0266	-0.0482	0.0473	-0.0183	-0.0070	0.0178	0.0238	0.0918	-0.0116	0.0548	-0.0753	-0.0781
80	-0.1007	0.0063	0.0460	-0.0433	-0.0241	-0.0221	0.0080	-0.1145	0.0200	-0.0777	0.0997	-0.0120
81	-0.3843	-0.0957	-0.1022	0.1265	-0.0391	0.1125	0.1061	-0.1737	0.0245	0.1032	-0.0180	-0.2257
82	0.0986	0.0760	0.2067	-0.2425	-0.0502	-0.0405	-0.0651	-0.0159	-0.0724	-0.1325	0.2170	0.0789
83	0.1226	0.1118	0.1120	-0.0483	-0.0530	-0.0188	-0.0002	-0.1142	0.0113	-0.0932	0.0856	-0.0279
84	-0.0282	0.2126	-0.0699	-0.0145	0.0064	0.0243	0.0370	0.0071	-0.0241	-0.0163	0.0492	0.0048
85	-0.0282	0.2126	-0.0699	-0.0145	0.0064	0.0243	0.0370	0.0071	-0.0241	-0.0163	0.0492	0.0048
86	0.0000	0.0205	0.0648	0.0806	-0.0175	-0.0373	-0.0092	0.0079	0.0382	0.0182	-0.0208	-0.0430
87	-0.1889	0.1320	-0.1154	0.0457	-0.0151	0.0258	0.0404	-0.3134	0.0450	0.1311	-0.0631	0.0660
88	0.0078	0.0065	-0.0413	-0.0043	0.0119	0.0224	0.0005	0.0097	-0.0146	-0.0197	-0.0050	0.0050
89	0.0079	0.0008	-0.0245	-0.0036	0.0048	0.0145	0.0010	0.0039	-0.0099	-0.0036	0.0016	0.0008
90	0.1366	-0.1413	0.1254	-0.1475	0.0060	-0.1331	-0.0290	-0.2682	0.0454	-0.2783	0.3415	-0.1145
91	-0.1191	-0.1719	-0.2588	0.1136	-0.2349	0.1931	0.2350	0.0832	0.0367	0.3912	-0.2193	-0.0198
92	-0.0027	-0.1003	-0.0207	0.0582	0.0284	-0.0168	-0.0327	0.0648	0.0224	-0.0289	-0.0093	0.0471
93	0.3366	-0.4984	-0.0136	-0.0473	-0.2370	-0.0016	0.2509	-0.0497	0.0117	0.0352	0.1188	-0.0632
94	-0.0951	0.0570	0.3429	-0.1545	0.0030	-0.1722	0.0102	-0.1498	0.0510	-0.0260	-0.0598	-0.1409
95	-0.0066	-0.0175	0.0061	-0.0247	0.0070	-0.0547	0.0370	-0.0022	0.0693	-0.0032	0.0051	-0.0197

OBS	DEFIC DFBETAS	CONTEXT DFBETAS	CONMEN DFBETAS	COSTDE DFBETAS	PESO DFBETAS	PORMA DFBETAS	POSIC DFBETAS	NUMPER DFBETAS	EDUC DFBETAS	EXPEXT DFBETAS	EXPINT DFBETAS	SOLDERRO DFBETAS
96	0.0145	0.2030	-0.0748	0.0213	-0.0234	0.3888	-0.2013	0.0271	-0.5907	0.0480	-0.1462	-0.0432
97	-0.0347	0.1452	0.0223	-0.1213	-0.2326	-0.2291	0.4952	0.0291	-0.3766	-0.1033	-0.0130	-0.0968
98	-0.0015	-0.0023	0.0249	0.0098	-0.0382	0.0019	0.0291	-0.0092	-0.0291	-0.0311	0.0391	0.0268
99	0.0087	0.0143	0.0237	0.0039	0.0033	-0.0026	-0.0042	0.0023	0.0054	-0.0090	0.0022	-0.0358
100	0.0748	0.0564	0.0566	-0.0344	0.0317	0.0296	-0.0568	-0.0294	-0.1007	0.0230	0.0677	-0.0182
101	0.1676	0.0769	0.0532	0.0311	0.0258	0.0539	0.1292	0.0649	0.1983	-0.0579	0.1132	-0.0322
102	-0.1161	0.1855	0.0871	0.2657	-0.0378	-0.0508	0.2735	0.1142	0.4080	0.0312	-0.2418	-0.3209
103	0.2044	-0.0432	-0.0107	0.1038	-0.0106	0.0207	0.0023	-0.0311	0.0300	-0.0561	0.0457	-0.0564
104	-0.0126	0.0752	0.0453	0.0164	0.0438	0.0173	-0.0218	-0.0023	-0.0826	0.1100	-0.1485	0.0049
105	-0.0156	0.0627	0.0874	-0.0051	0.0112	0.0162	0.0382	0.0047	0.1046	0.1185	-0.0812	-0.0298
106	-0.0232	0.0722	0.0213	0.0611	-0.1513	-0.0112	0.1315	0.0010	0.0016	0.0584	-0.0633	-0.1093
107	0.0060	0.0123	0.0028	-0.0140	-0.0099	0.0122	0.0171	0.0040	0.0418	-0.0138	0.0082	-0.0186
108	-0.0034	0.0094	0.0174	-0.0137	0.0079	-0.0243	-0.0314	-0.0109	-0.0436	0.0366	-0.0241	-0.0060
109	-0.2483	0.0968	0.2329	0.1410	0.1231	-0.3387	-0.3373	0.1805	-0.2783	0.1685	-0.1082	-0.5011
110	-0.0277	0.0178	-0.0380	-0.0137	-0.0040	-0.0189	-0.0939	-0.0151	0.0358	-0.0171	0.0102	0.0253
111	-0.0008	0.0006	0.0033	-0.0034	-0.0014	-0.0052	-0.0022	-0.0014	0.0049	0.0061	-0.0040	-0.0028
112	-0.0008	0.0006	0.0033	-0.0034	-0.0014	-0.0052	-0.0022	-0.0014	0.0049	0.0061	-0.0040	-0.0028

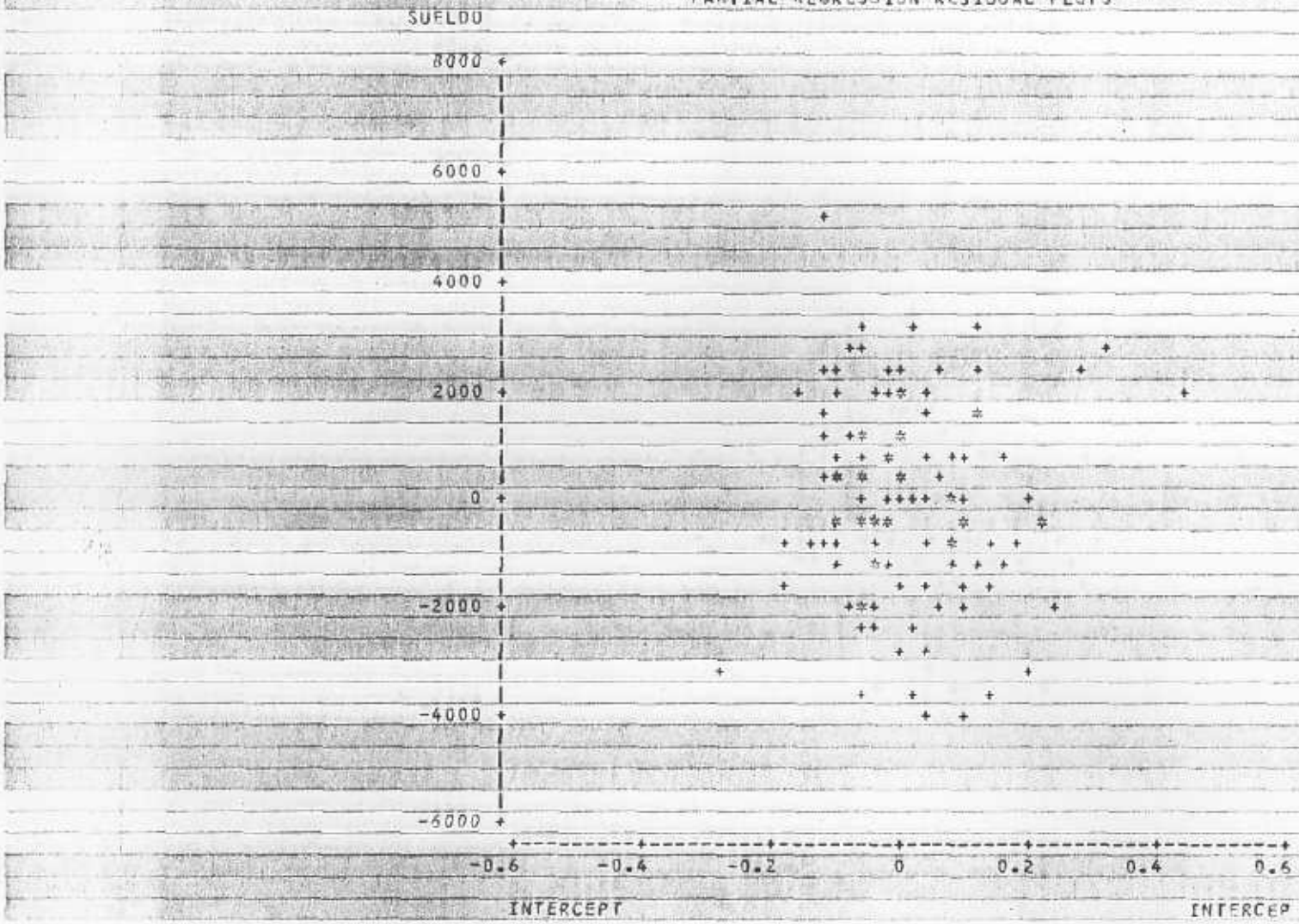
OBS	SUPRE DFBETAS	INCON DFBETAS
1	0.0000	-0.0006
2	0.0017	0.0013
3	0.0056	-0.0019
4	0.0056	-0.0019
5	0.0017	0.0013
6	-0.0002	0.0079
7	-0.0060	0.0253
8	0.2602	-0.2018
9	0.0262	-0.0284
10	0.1174	-0.1422
11	0.0149	-0.0658
12	-0.0696	-0.0654
13	-0.0009	0.1685
14	0.1036	0.0180
15	0.1380	-0.3773
16	-0.0053	-0.0921
17	-0.0502	0.0314
18	-0.0263	-0.0431
19	0.0186	0.0619
20	0.0580	0.0735
21	-0.0048	-0.0088
22	0.0433	0.1589
23	-0.0158	0.0897
24	0.0622	-0.0030
25	0.0105	0.0313

OBS	SUPRE DFBETAS	INCON DFBETAS
26	0.1147	-0.0795
27	0.1822	-0.0282
28	0.0839	0.0326
29	-0.0153	0.0129
30	-0.1884	0.1705
31	-0.4230	-0.0292
32	-0.1449	0.1294
33	0.0026	-0.0005
34	0.0508	0.0095
35	0.0089	0.0182
36	0.0126	0.0255
37	0.0417	-0.1971
38	-0.3164	0.3789
39	0.0028	-0.0341
40	-0.0071	-0.0505
41	-0.0079	-0.1116
42	0.0222	0.0204
43	0.0997	0.0441
44	-0.2296	-0.0029
45	-0.0001	-0.0004
46	0.0084	-0.0577
47	0.0661	0.0207
48	0.0569	-0.0246
49	-0.0652	-0.0561
50	0.0050	-0.0020
51	0.0061	-0.0107
52	0.1578	0.0595
53	-0.0142	-0.0240
54	-0.0004	-0.0007
55	-0.0384	-0.1805
56	-0.0165	-0.1393
57	-0.3313	0.3801
58	0.1830	0.0347
59	0.7583	0.4858
60	-0.0493	-0.0277
61	-0.1028	-0.2971
62	-0.0067	0.2391
63	-0.0384	0.0611
64	-0.1418	-0.0810
65	0.1467	0.0924
66	0.0155	-0.0274
67	0.0141	0.0066
68	-0.0194	0.0338
69	0.0064	0.0515
70	0.0597	0.0543
71	0.3965	-0.4902
72	-0.0012	-0.0528

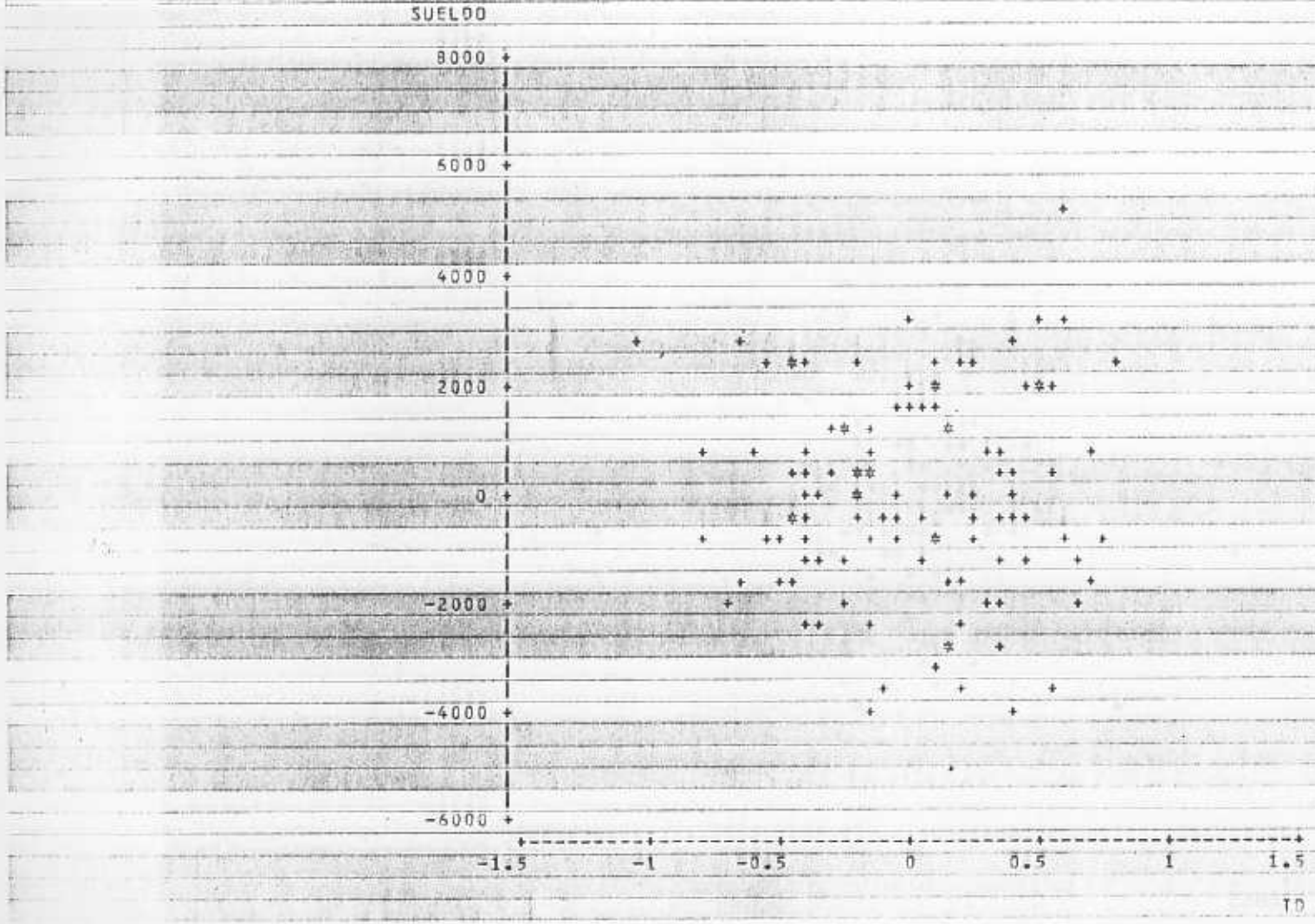
OBS	SUPRE DFBETAS	INCON DFBETAS
73	-0.1414	0.0016
74	0.0304	0.0291
75	-0.1258	-0.1119
76	-0.2177	0.2588
77	-0.0206	0.0604
78	0.0158	0.0604
79	-0.0137	-0.0578
80	-0.0422	0.0143
81	0.0337	0.0785
82	-0.2596	-0.0040
83	-0.0819	0.0321
84	-0.0552	0.0641
85	-0.0552	0.0641
86	-0.0320	-0.0467
87	0.0527	0.1130
88	-0.0081	-0.0027
89	-0.0062	-0.0002
90	0.0817	0.0330
91	0.1382	0.1984
92	-0.1126	-0.0230
93	0.2998	0.1778
94	-0.0801	-0.1313
95	0.0063	0.0330
96	-0.2619	-0.0444
97	-0.1515	-0.2611
98	0.0124	0.0104
99	0.0017	-0.0109
100	-0.0431	0.0912
101	-0.0244	-0.0270
102	-0.2191	-0.2237
103	0.0949	0.0391
104	0.0196	-0.0255
105	0.0457	-0.0433
106	-0.0111	-0.0353
107	-0.0168	0.0097
108	-0.0105	0.0018
109	0.1576	-0.2467
110	0.0175	-0.0345
111	-0.0016	-0.0002
112	-0.0016	-0.0002

DURBIN-WATSON D	1.744
(FOR NUMBER OF OBS.)	112
1ST ORDER AUTOCORRELATION	0.128

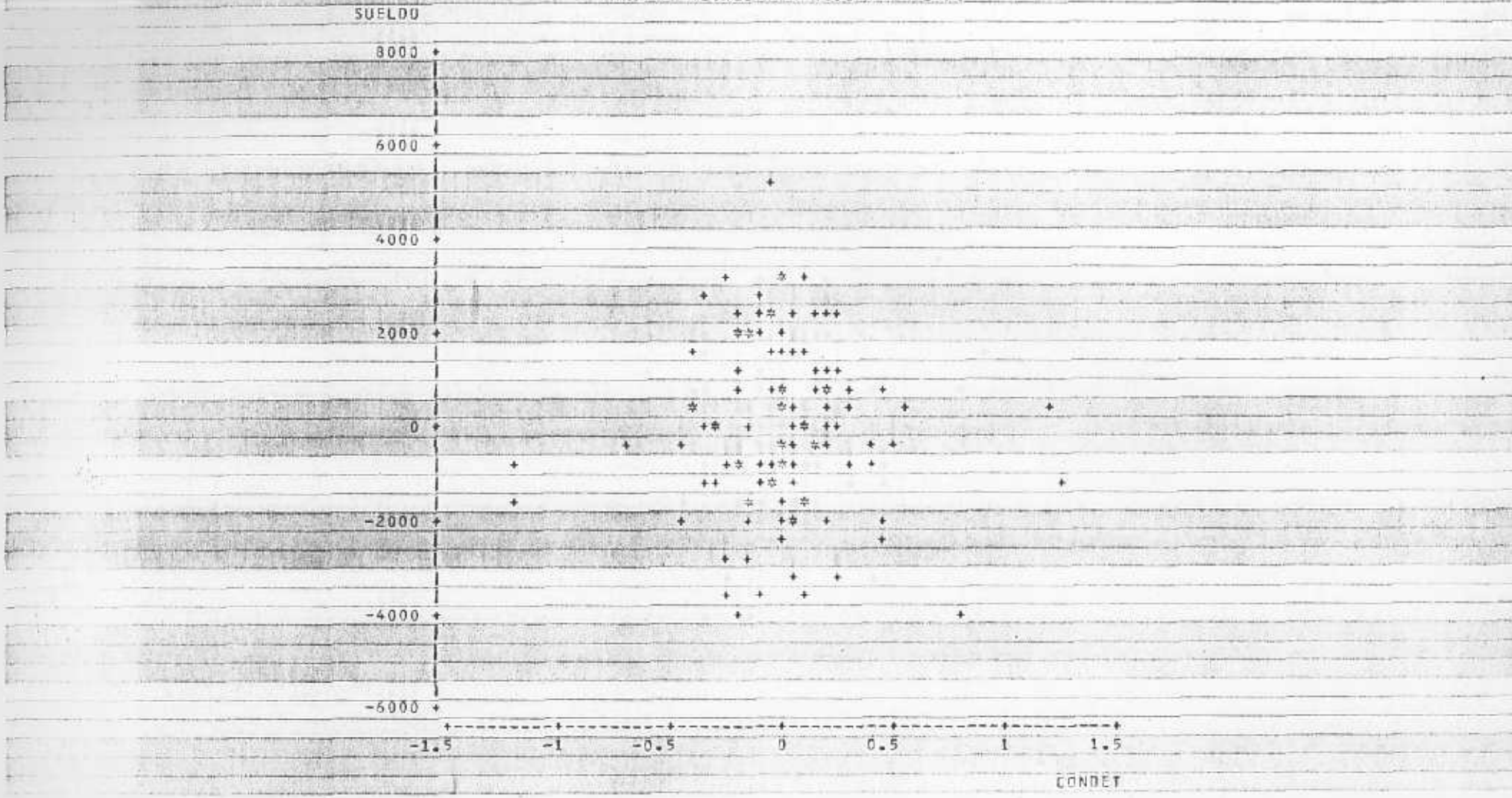
PARTIAL REGRESSION RESIDUAL PLOTS



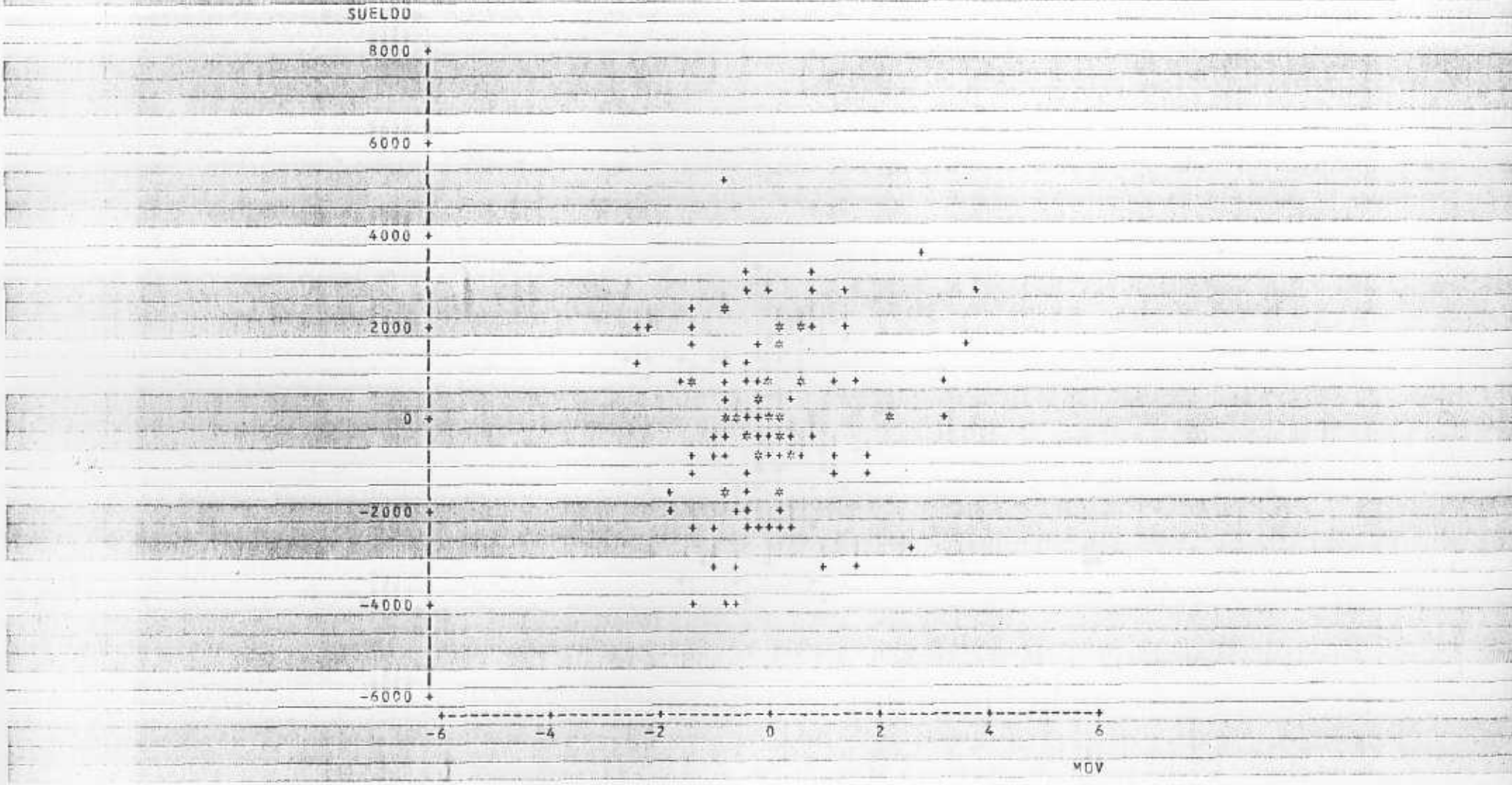
PARTIAL REGRESSION RESIDUAL PLOTS



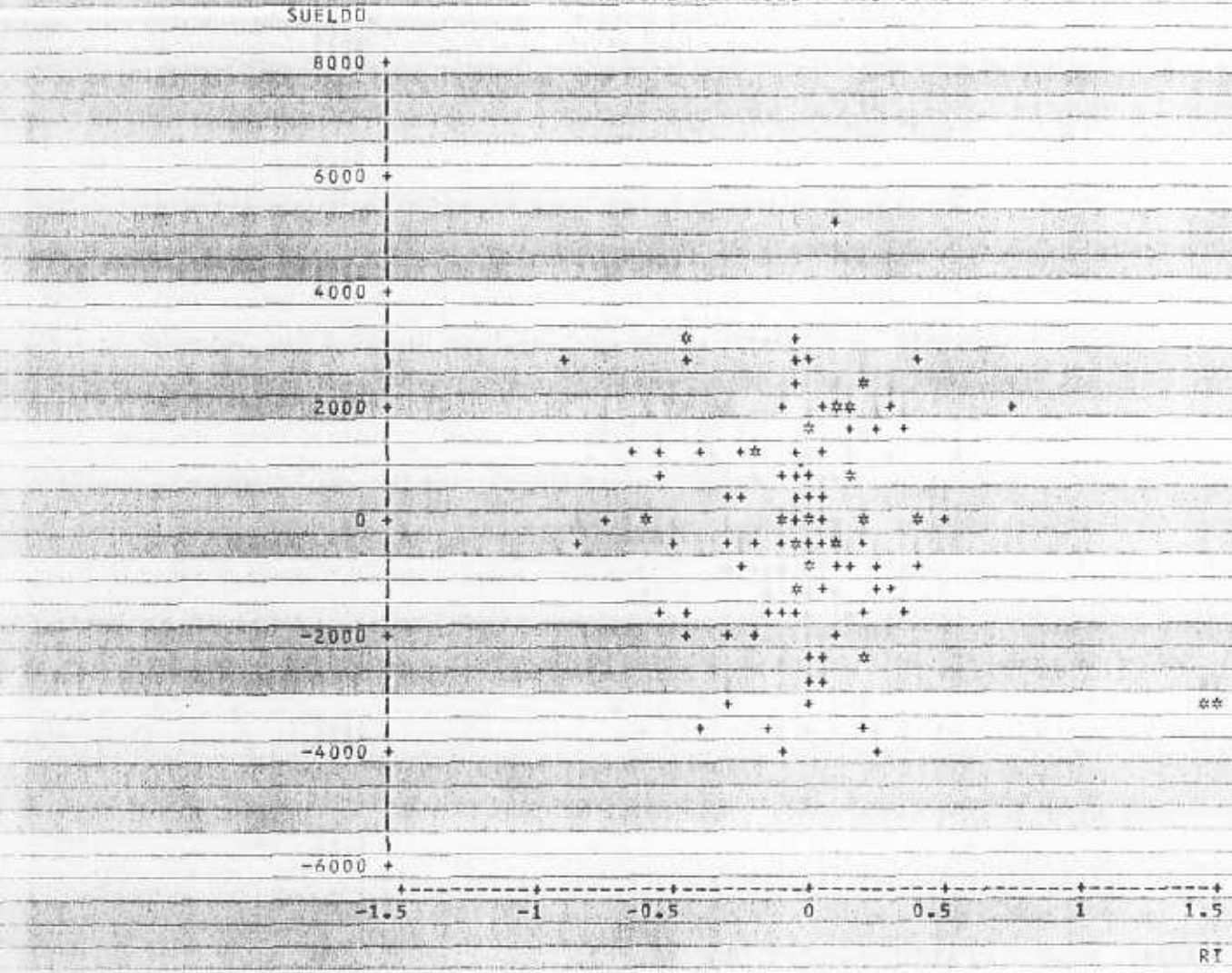
PARTIAL REGRESSION RESIDUAL PLOTS



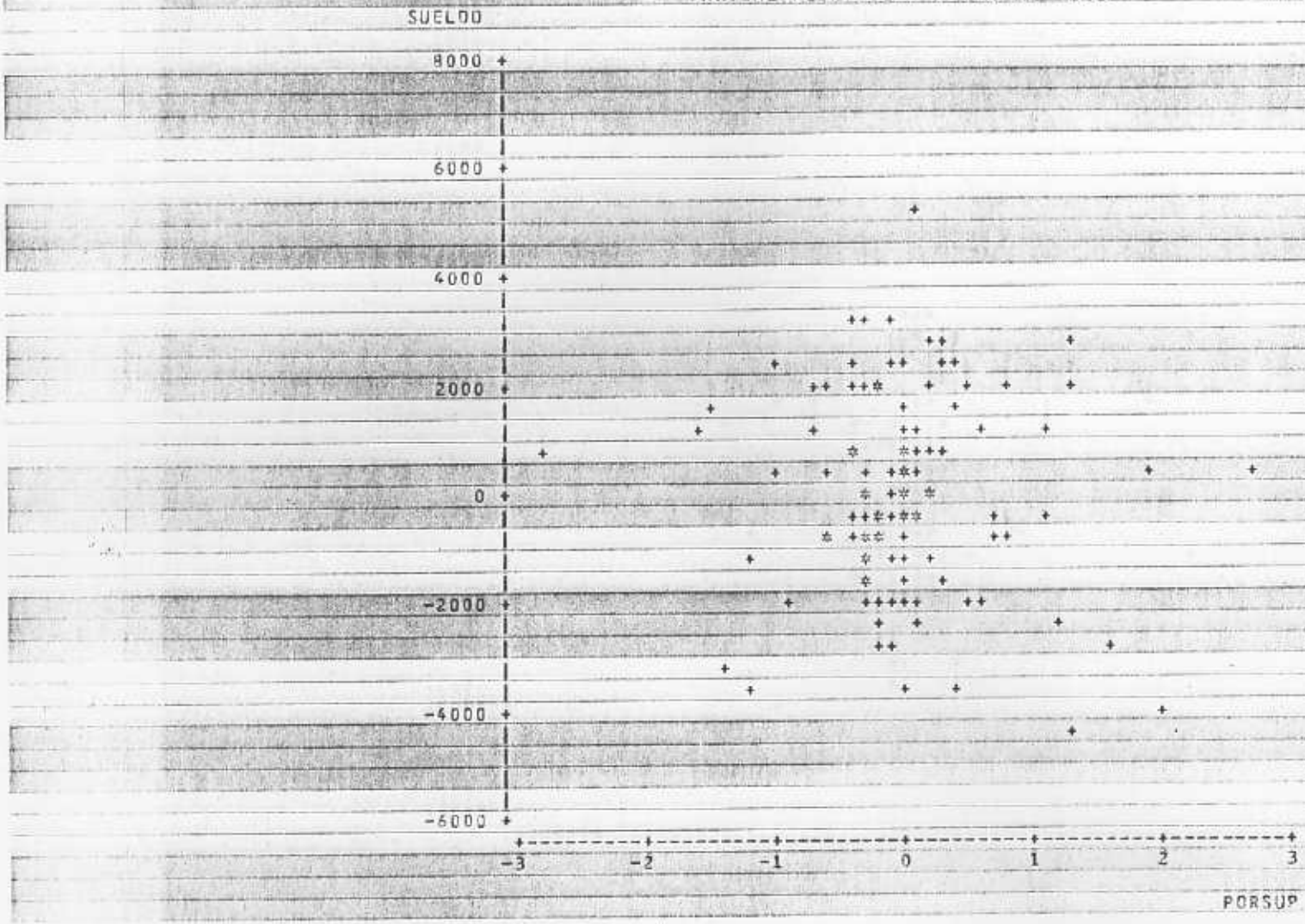
PARTIAL REGRESSION RESIDUAL PLOTS



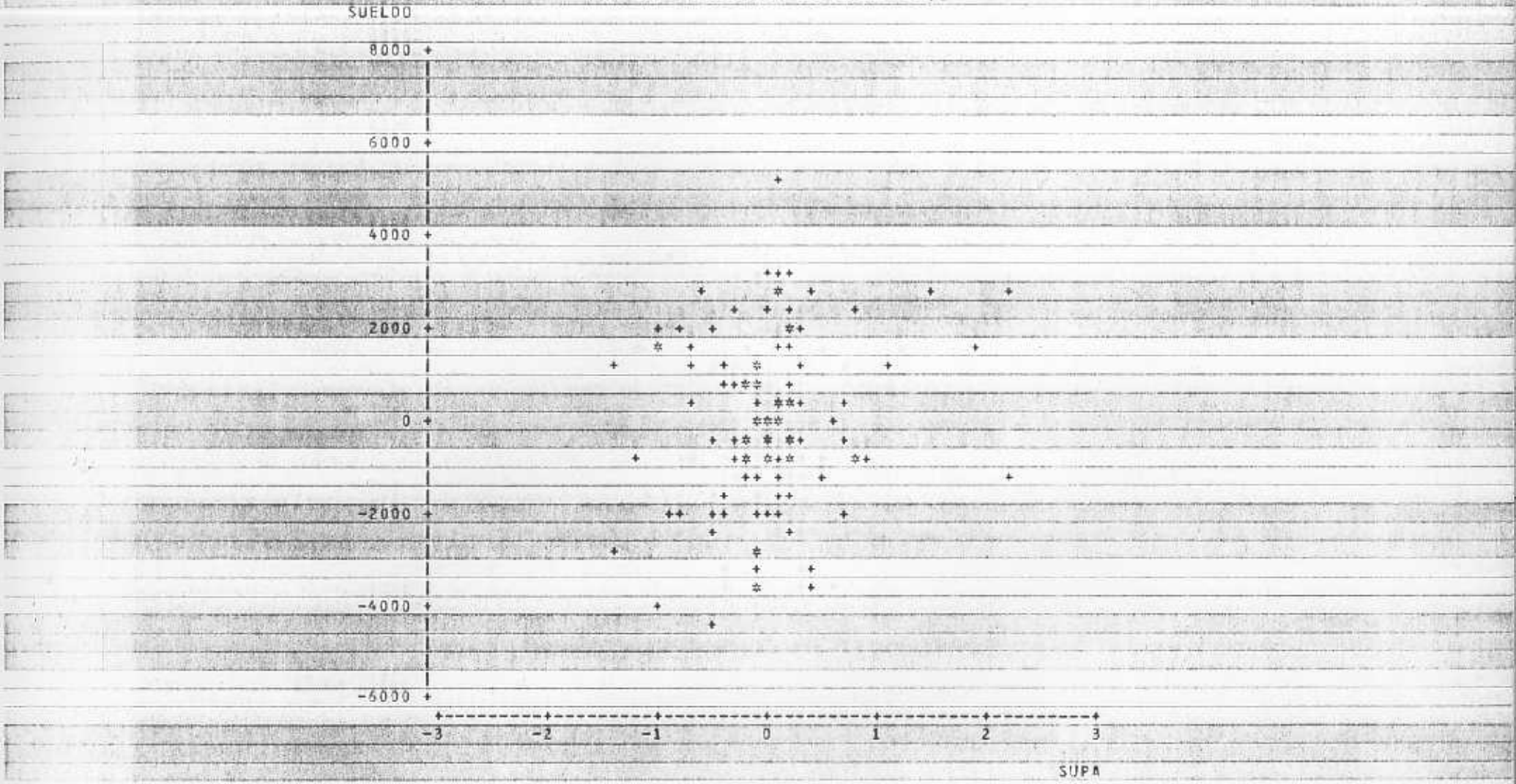
PARTIAL REGRESSION RESIDUAL PLOTS



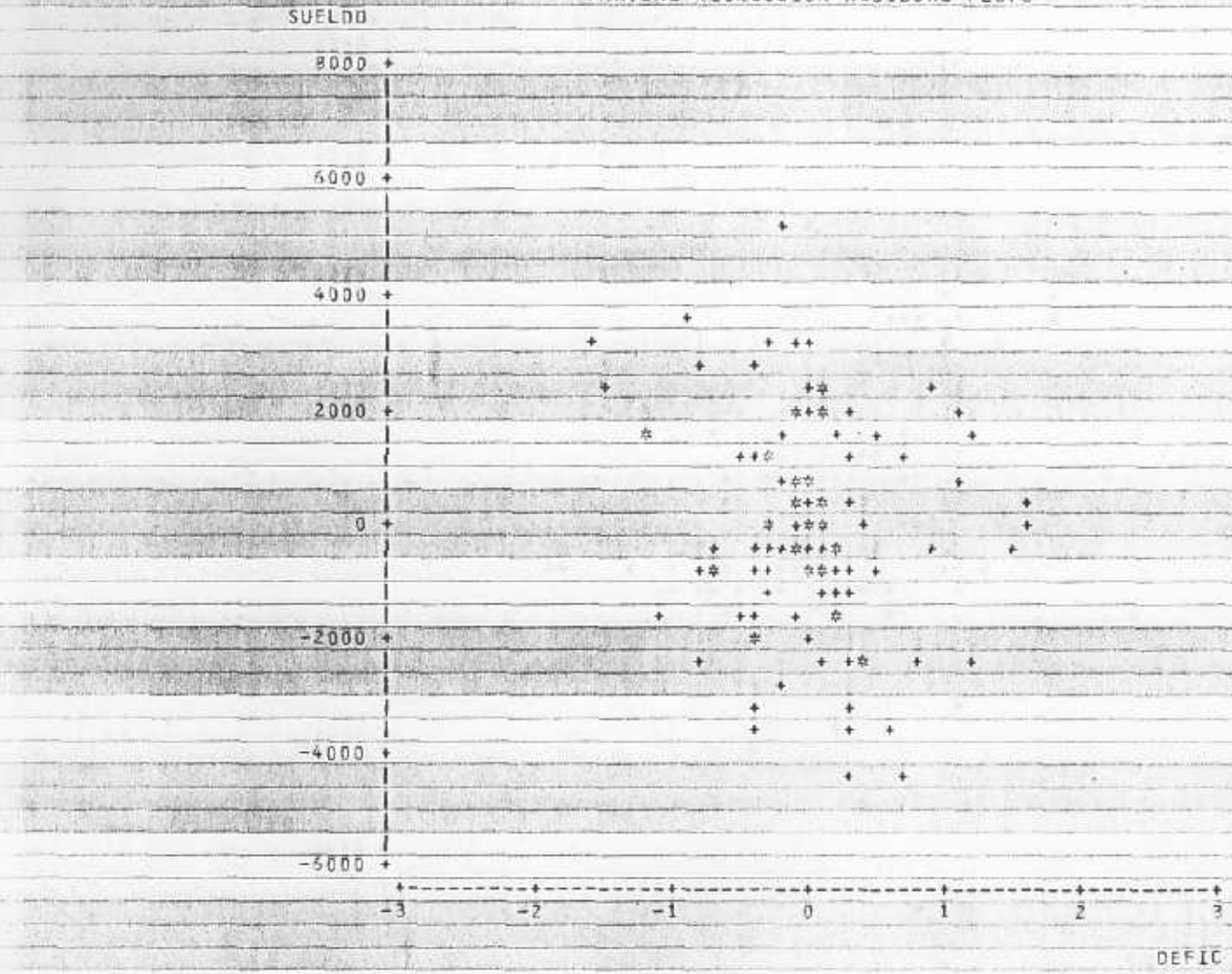
PARTIAL REGRESSION RESIDUAL PLOTS



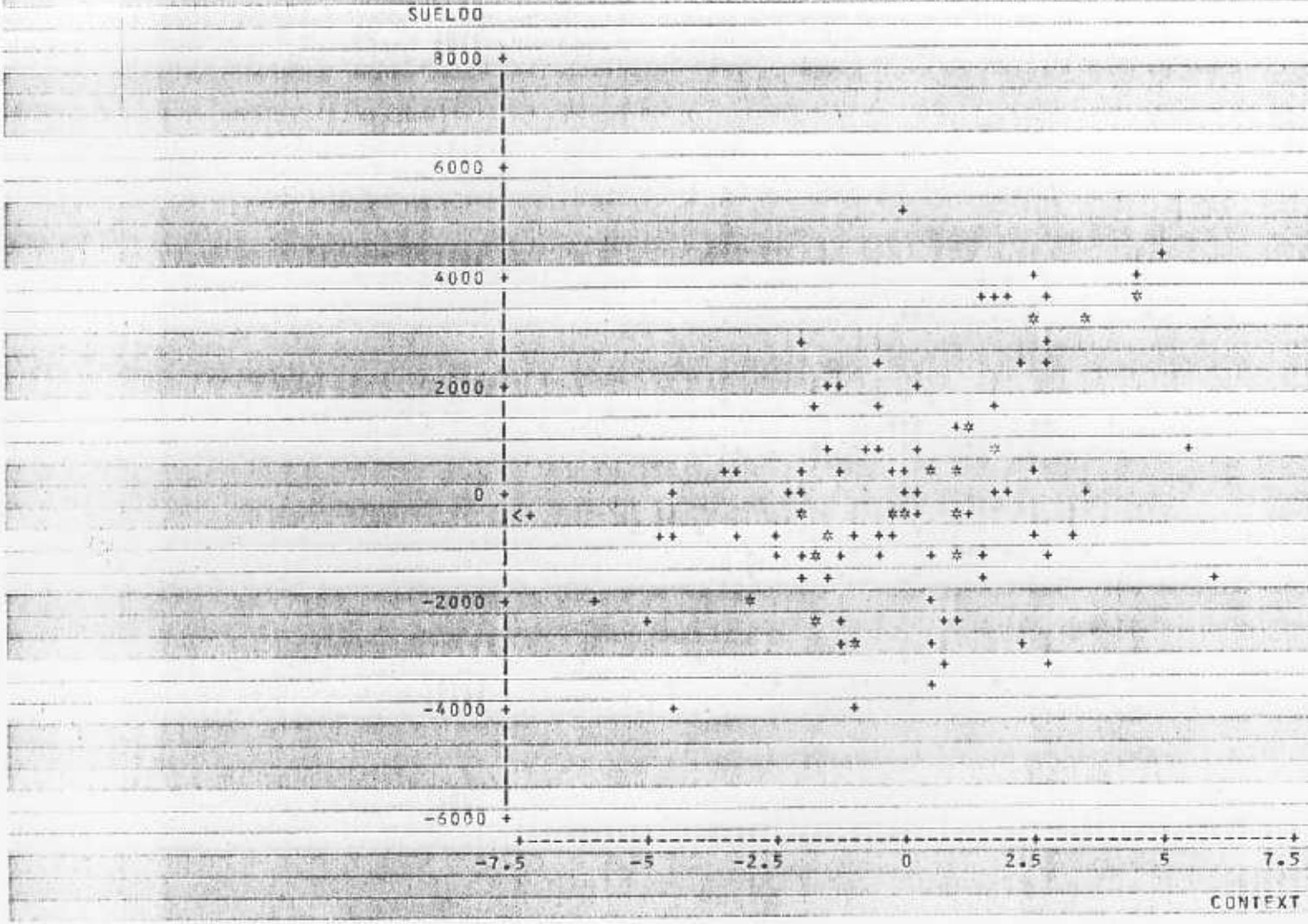
PARTIAL REGRESSION RESIDUAL PLOTS



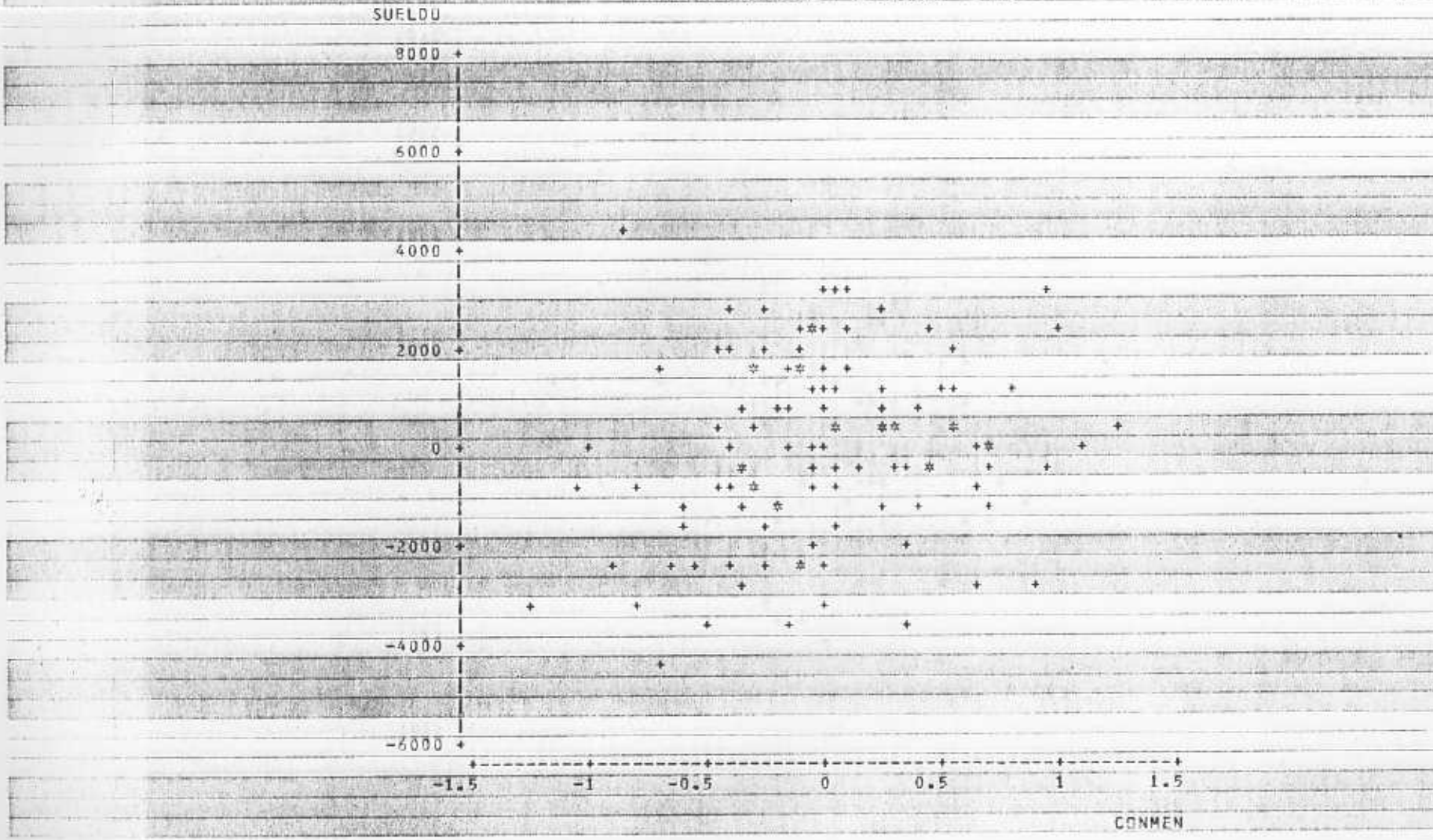
PARTIAL REGRESSION RESIDUAL PLOTS



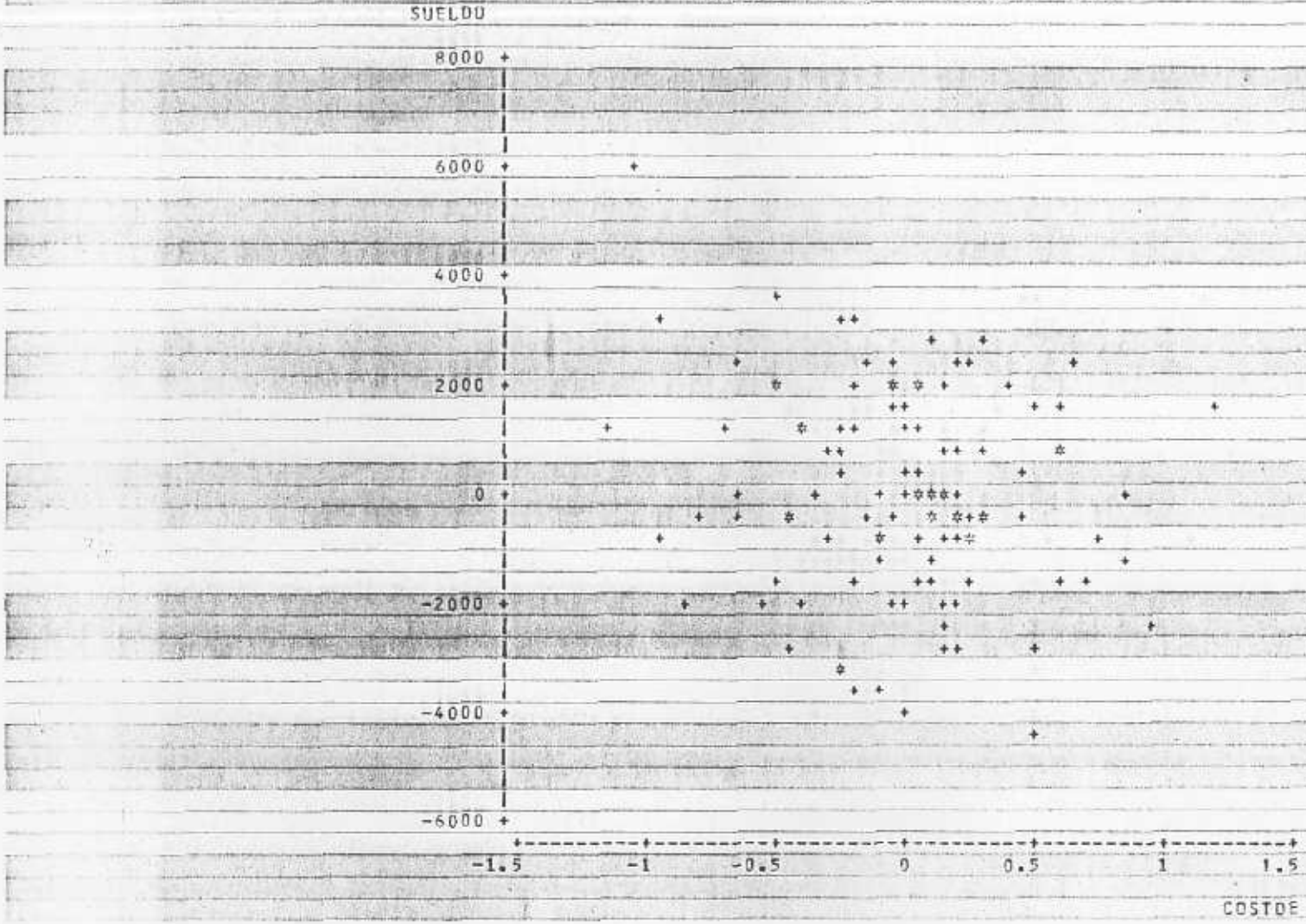
PARTIAL REGRESSION RESIDUAL PLOTS



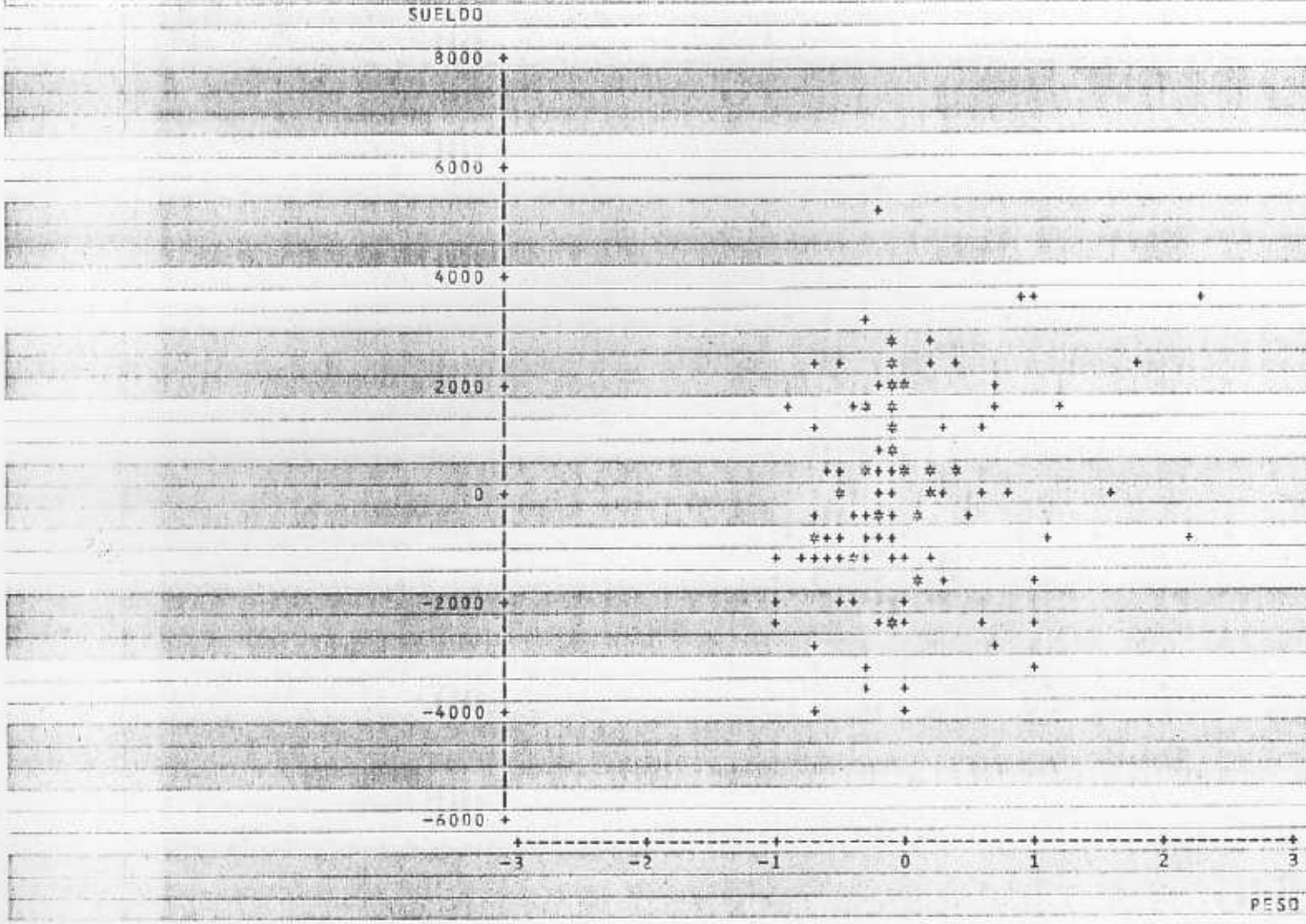
PARTIAL REGRESSION RESIDUAL PLOTS



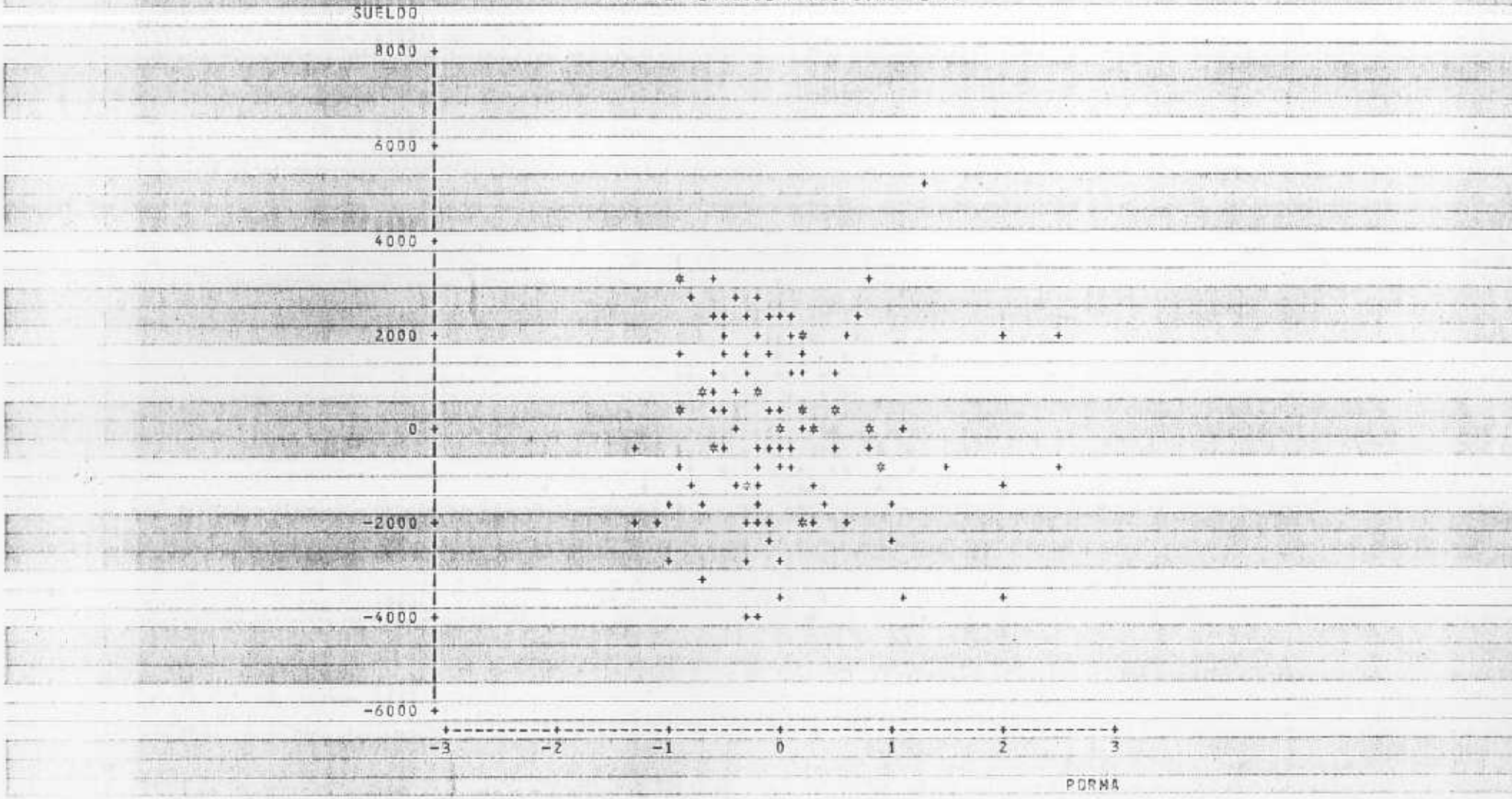
PARTIAL REGRESSION RESIDUAL PLOTS

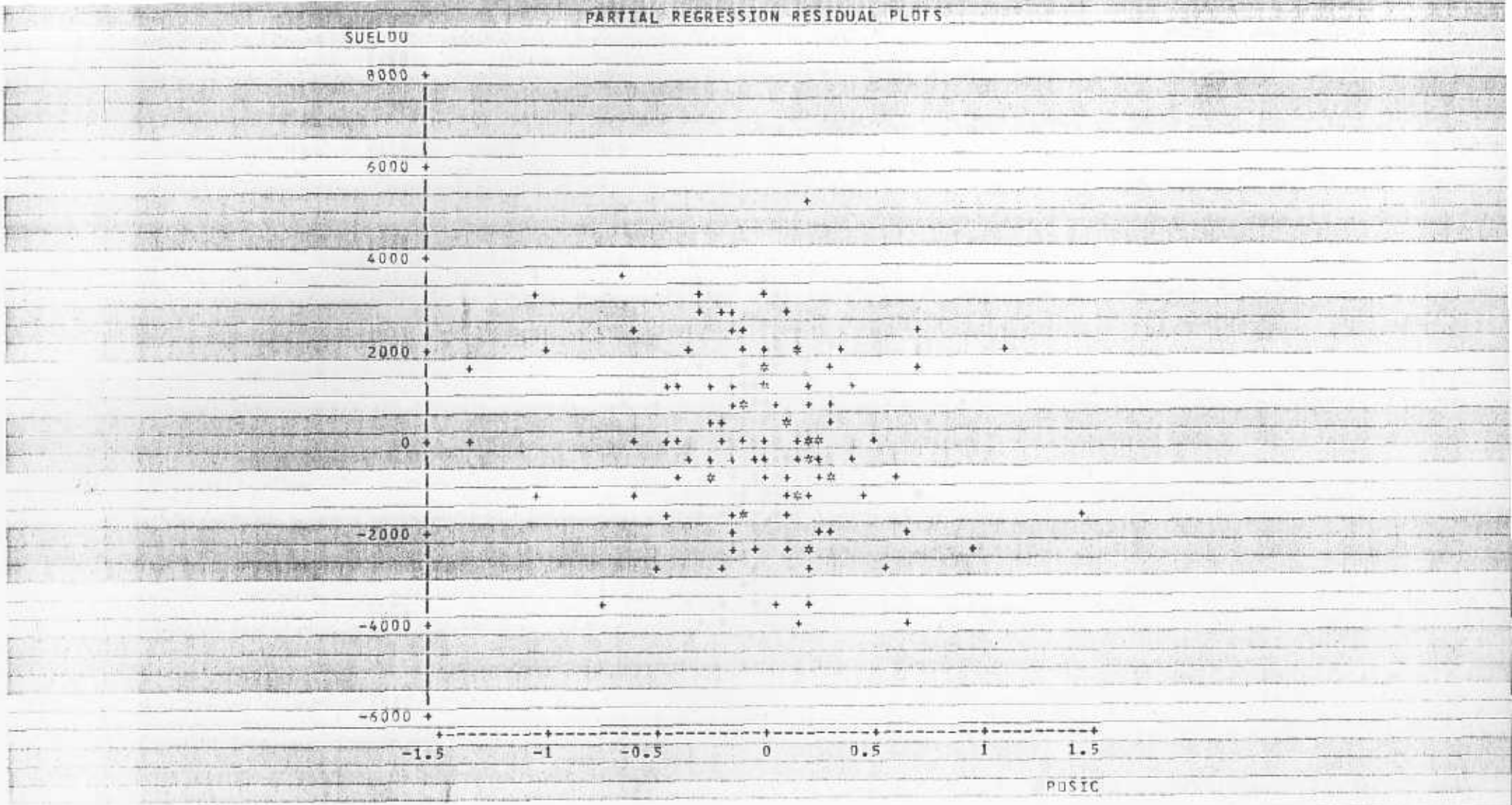


PARTIAL REGRESSION RESIDUAL PLOTS

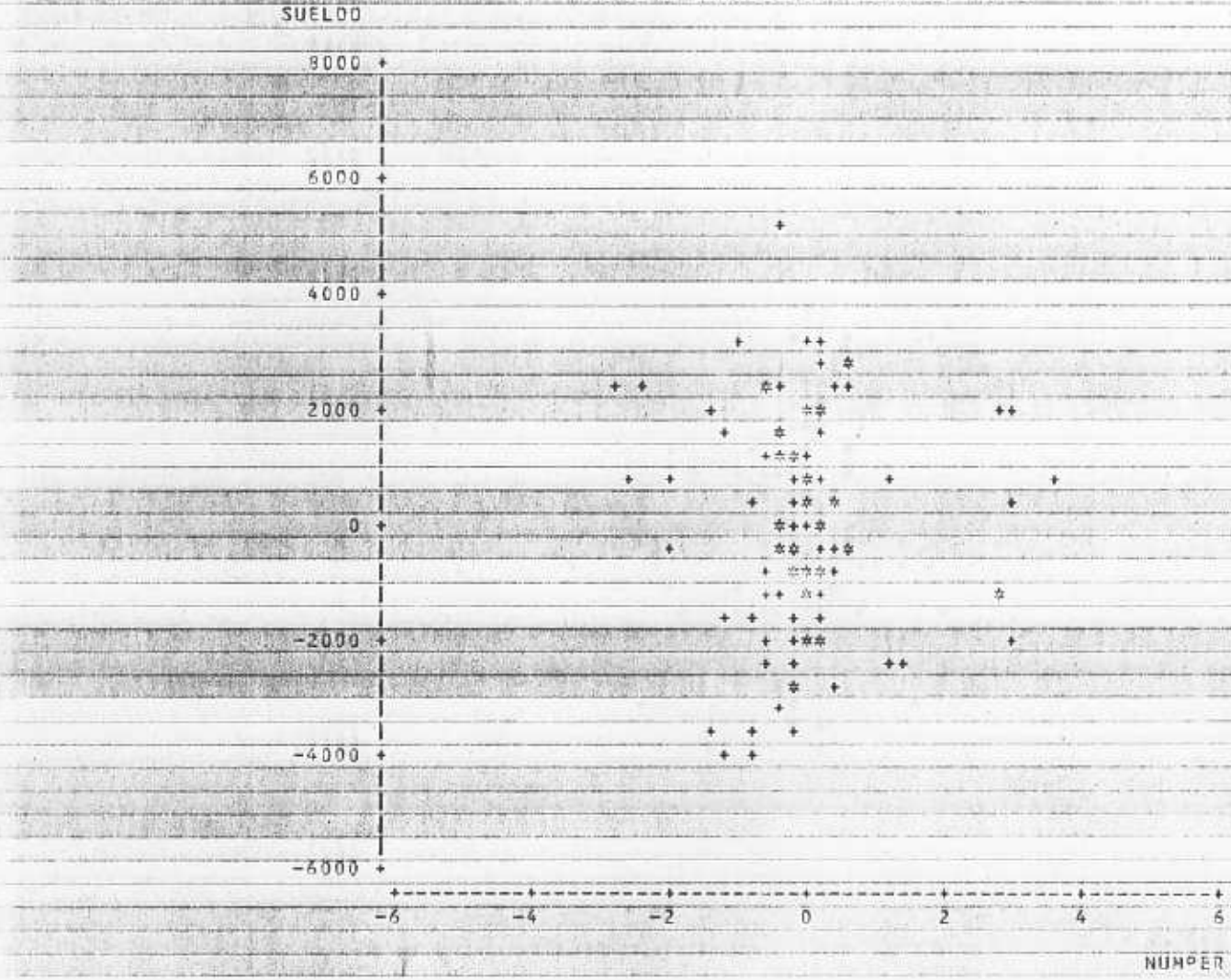


PARTIAL REGRESSION RESIDUAL PLOTS

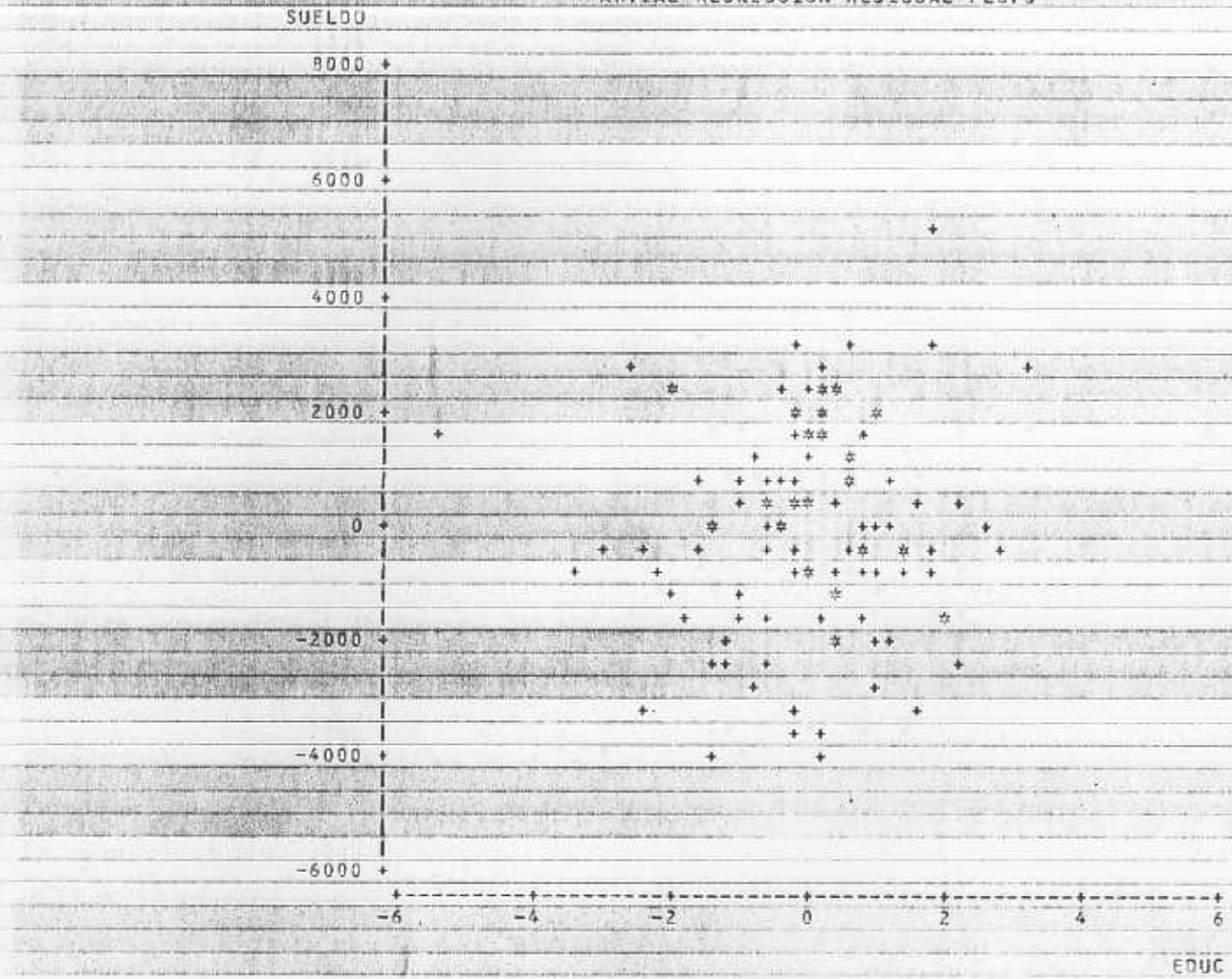



PARTIAL REGRESSION RESIDUAL PLOTS
SUELDO
8000
6000
4000
2000
0
-2000
-4000
-6000
-1.5
-1
-0.5
0
0.5
1
1.5
POSIC

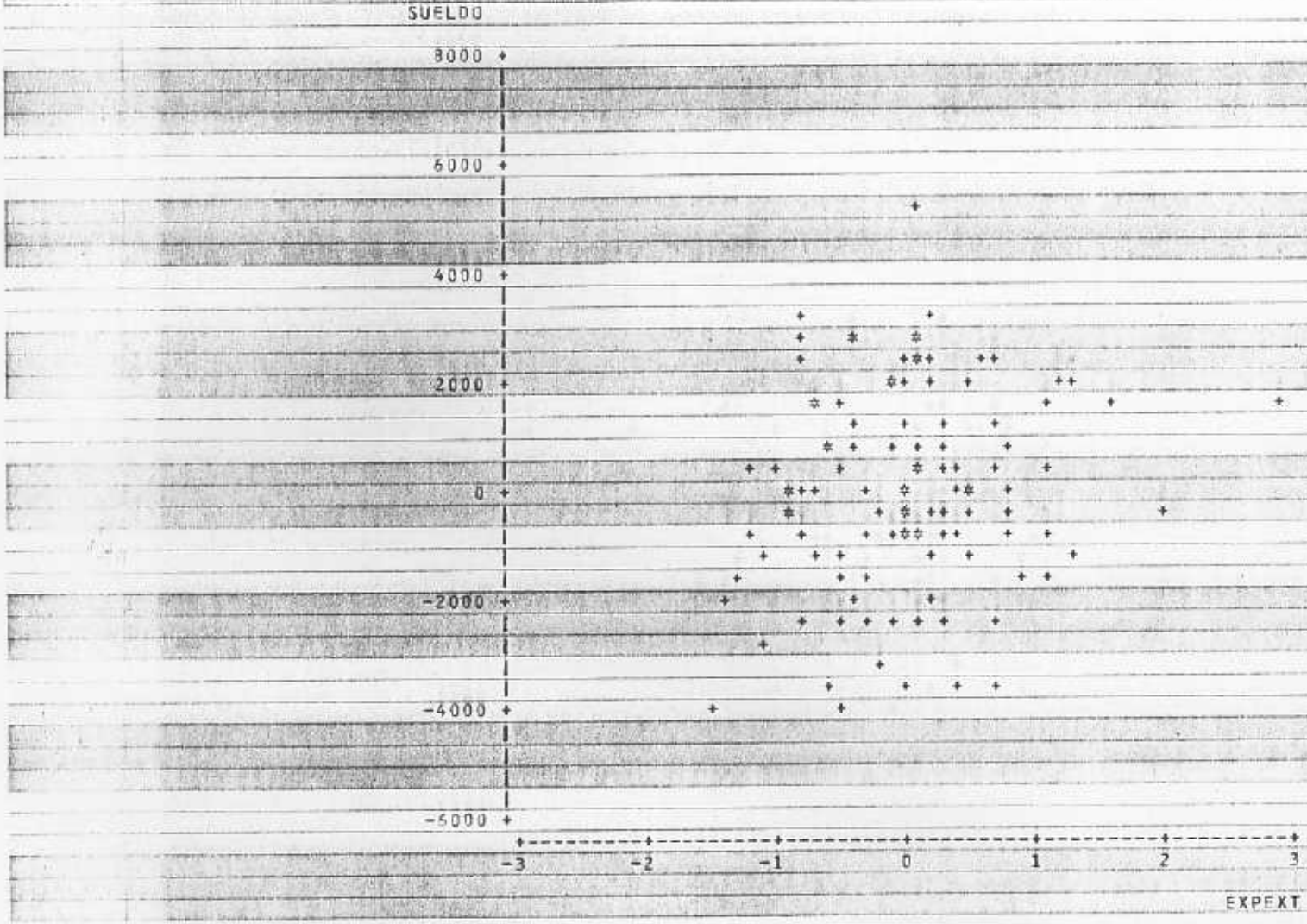
PARTIAL REGRESSION RESIDUAL PLOTS



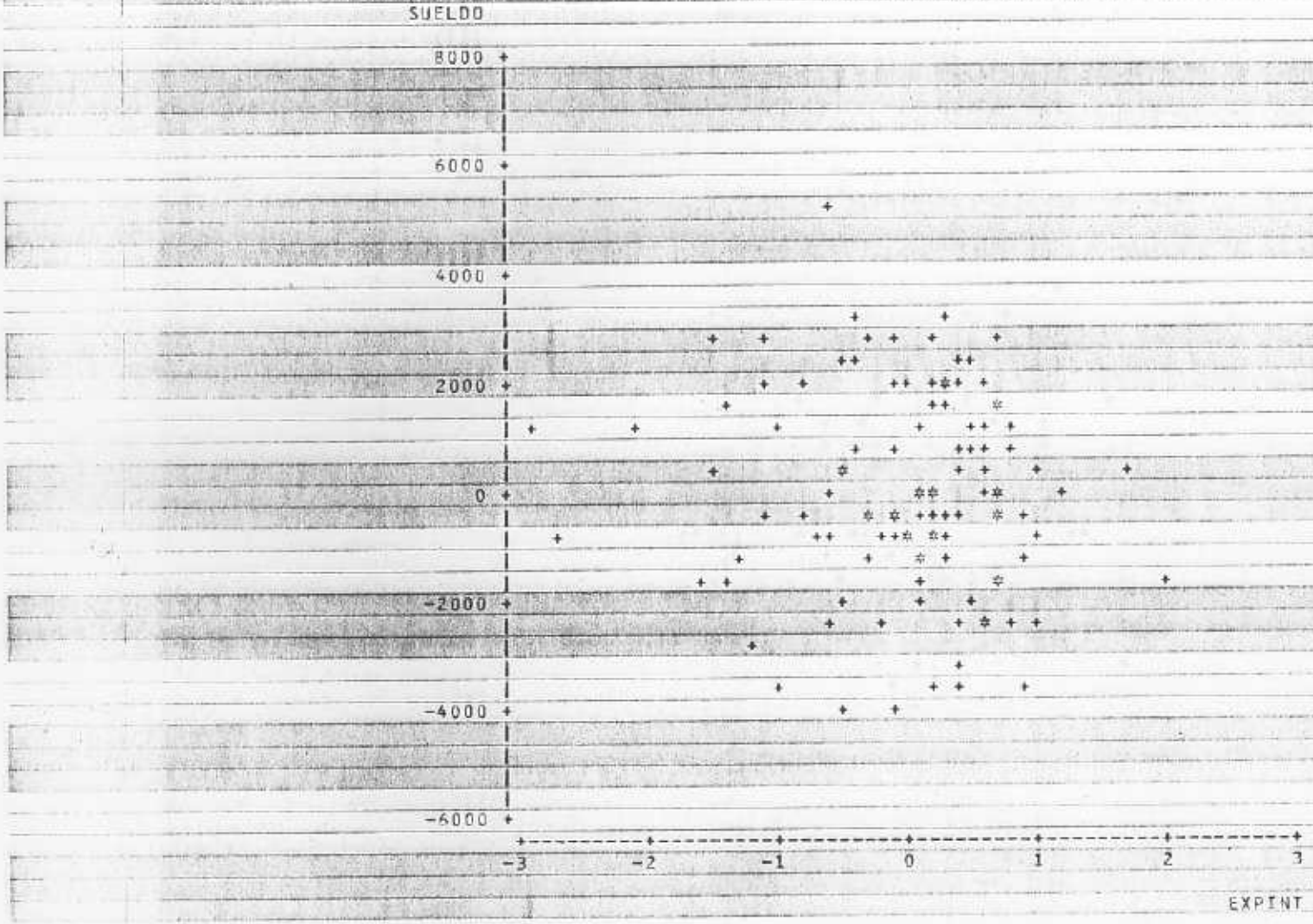
PARTIAL REGRESSION RESIDUAL PLOTS



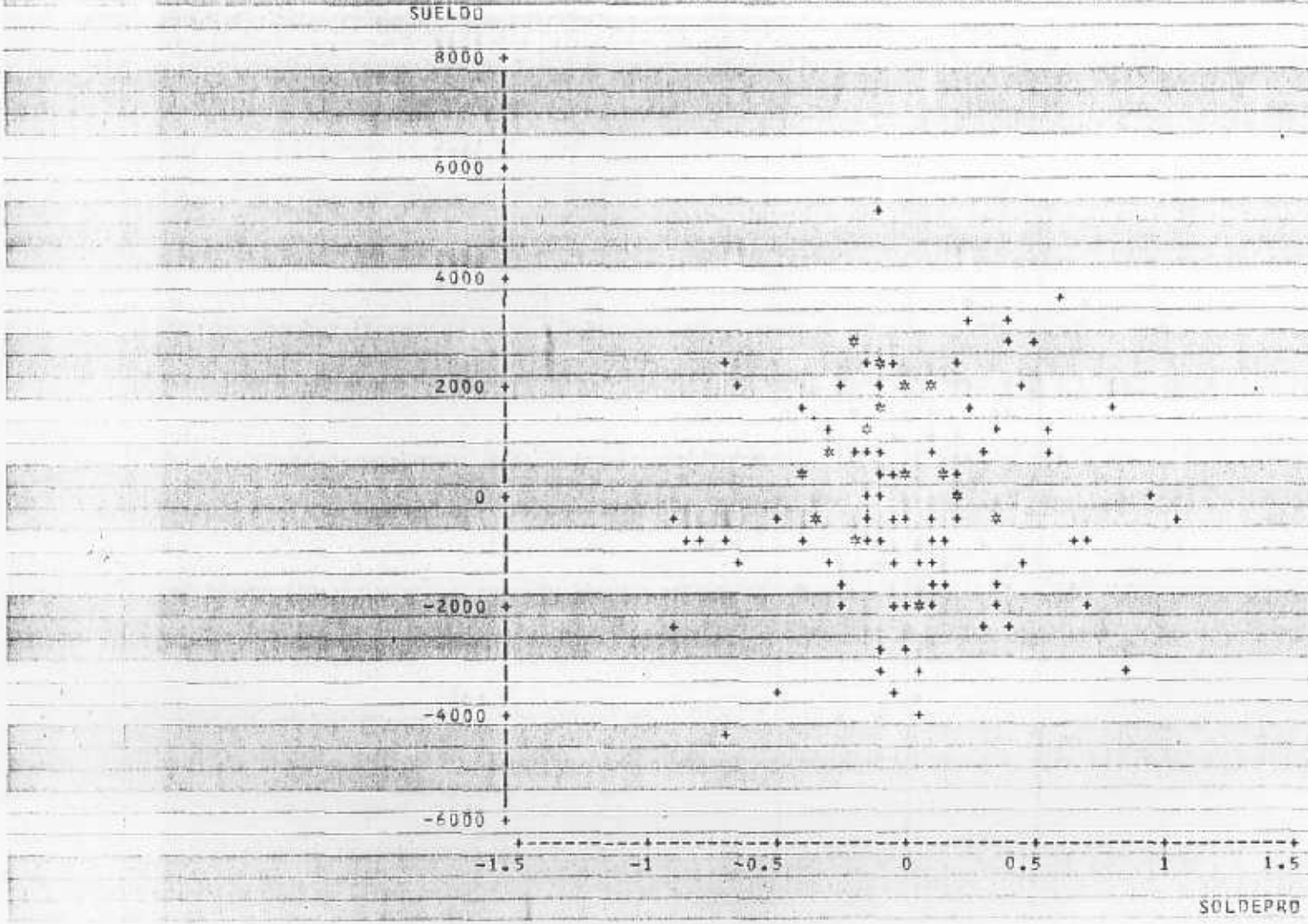
PARTIAL REGRESSION RESIDUAL PLOTS



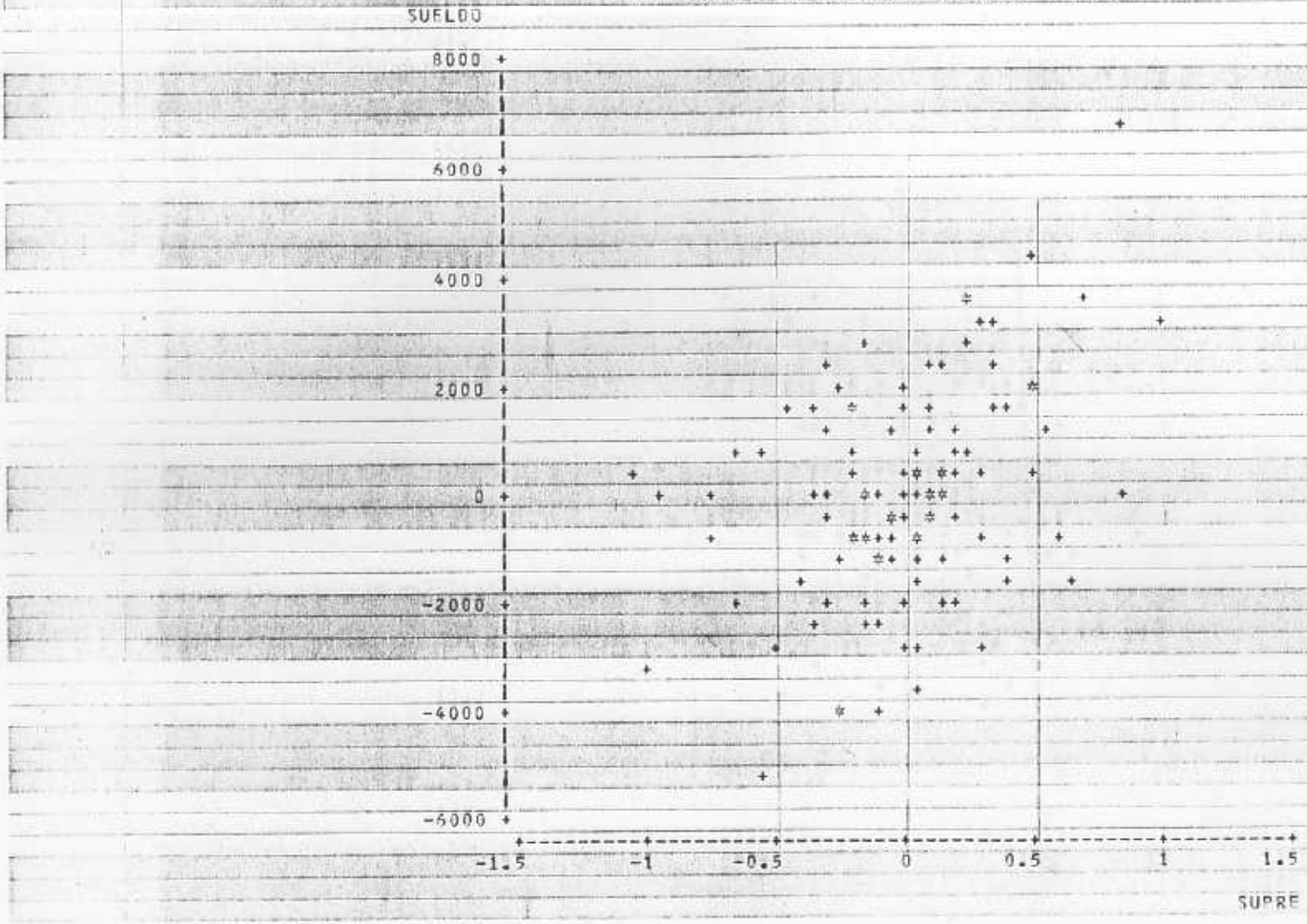
PARTIAL REGRESSION RESIDUAL PLOTS



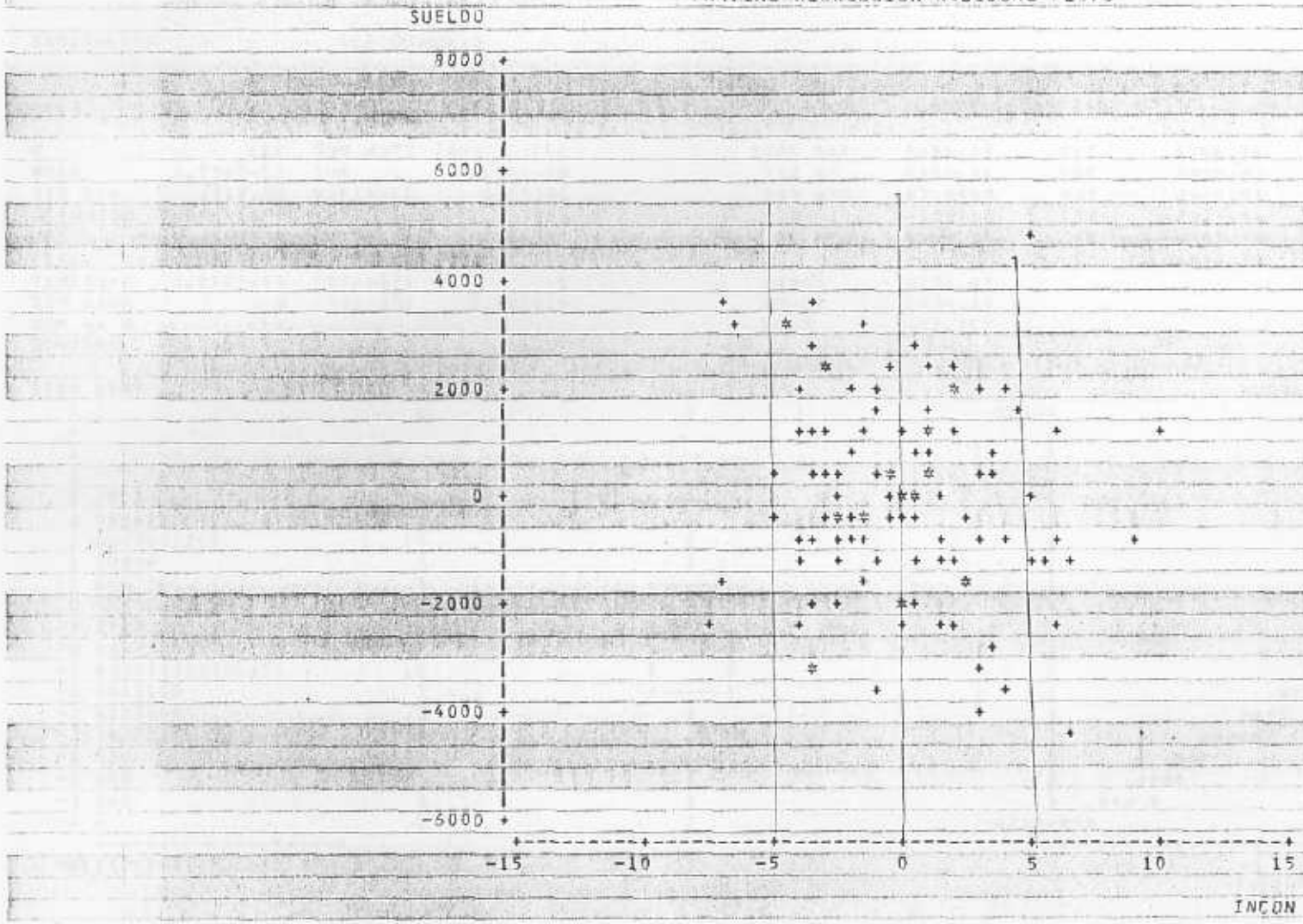
PARTIAL REGRESSION RESIDUAL PLOTS



PARTIAL REGRESSION RESIDUAL PLOTS



PARTIAL REGRESSION RESIDUAL PLOTS



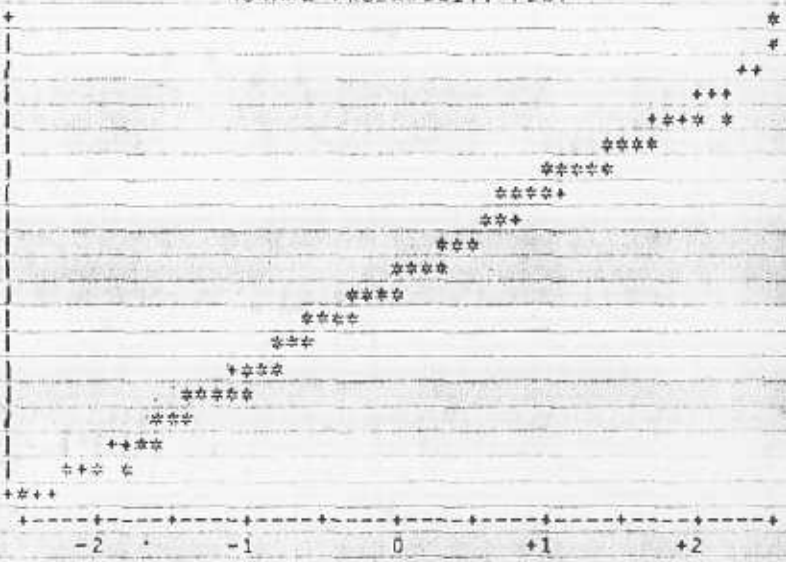
UNIVARIATE

VARIABLE=R RESIDUALS

MOMENTS				QUANTILES(DEF=4)				EXTREMES	
N	112	SUM WGTS	112	100% MAX	5186.73	99%	4346.95	LOWEST	HIGHEST
MEAN	3.784E-12	SUM	4.238E-10	75% Q3	1342.31	95%	2950.92	-4044.89	2971.44
STD DEV	1812.01	VARIANCE	3283396	50% MED	-62.9488	90%	2460.91	-3889.71	3009.94
SKEWNESS	0.00341454	KURTOSIS	-0.237251	25% Q1	-1091.8	10%	-2327.64	-3622.64	3028.85
USS	364456930	CSS	364456930	0% MIN	-4044.89	5%	-3392.63	-3600.57	3341.53
CV	99999	STD MEAN	171.213			1%	-4024.72	-3418.37	5186.73
T:MEAN=0	2.21QE-14	PROB>|T|	1	RANGE	9231.62				
SGN RANK	-6	PROB>|S|	0.982629	Q3-Q1	2434.11				
NUM ^= 0	112			MODE	-92.757				
D:NORMAL	0.0499695	PROB>D	>.15						

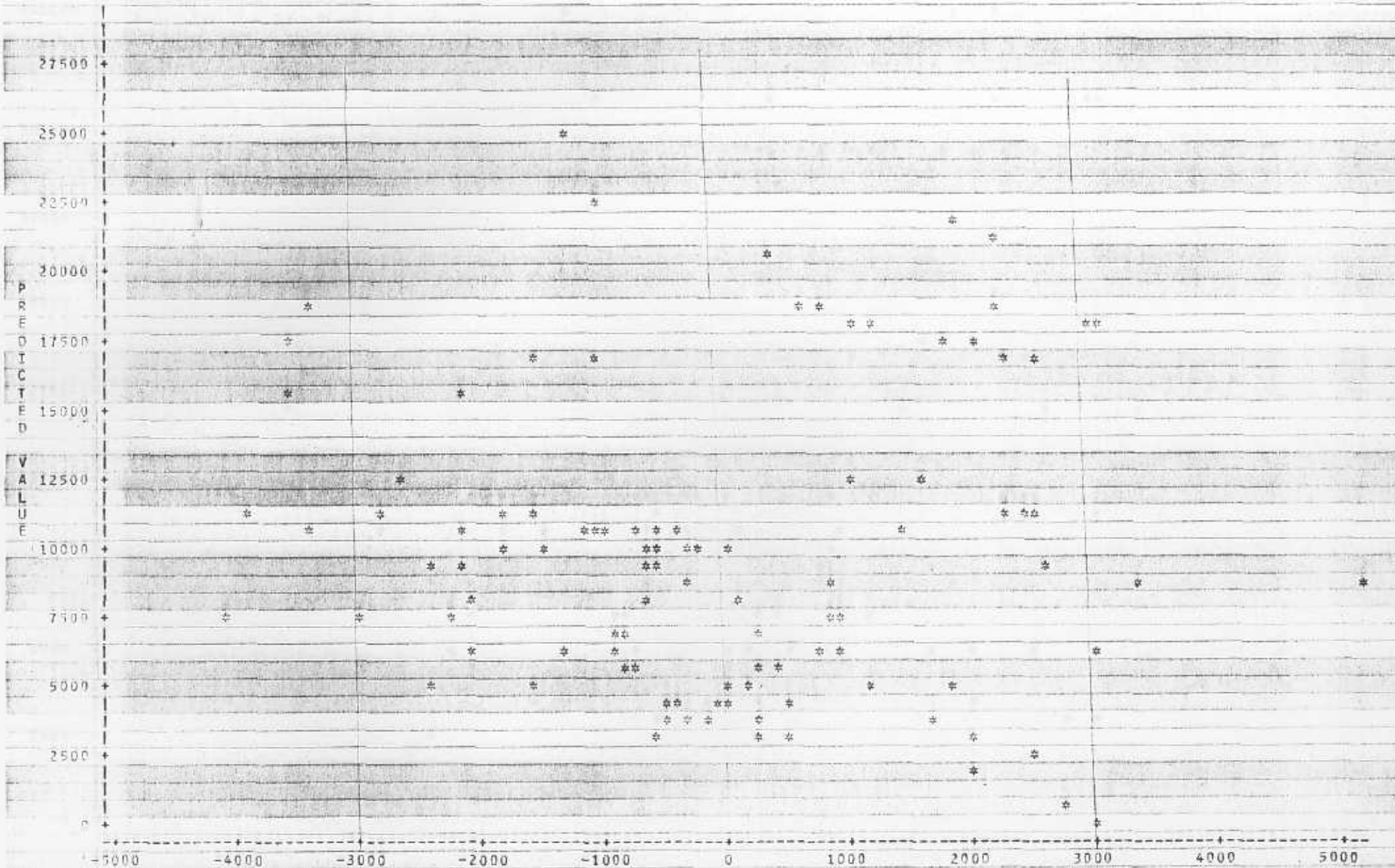
STEM	LEAF	#	BOXPLOT
5	2	1	0
4			
4			
3			
3	0003	4	
2	555679	6	
2	00000022234	10	
1	66888	5	
1	0002244	7	
0	5567888999	10	
0	1222223334	10	
-0	4444333211000	13	
-0	9998777776666655	15	
-1	4411100	7	
-1	8886665	7	
-2	44222211	8	
-2	87	2	
-3	440	3	
-3	966	3	
-4	0	1	

MULTIPLY STEM.LEAF BY 10**+03



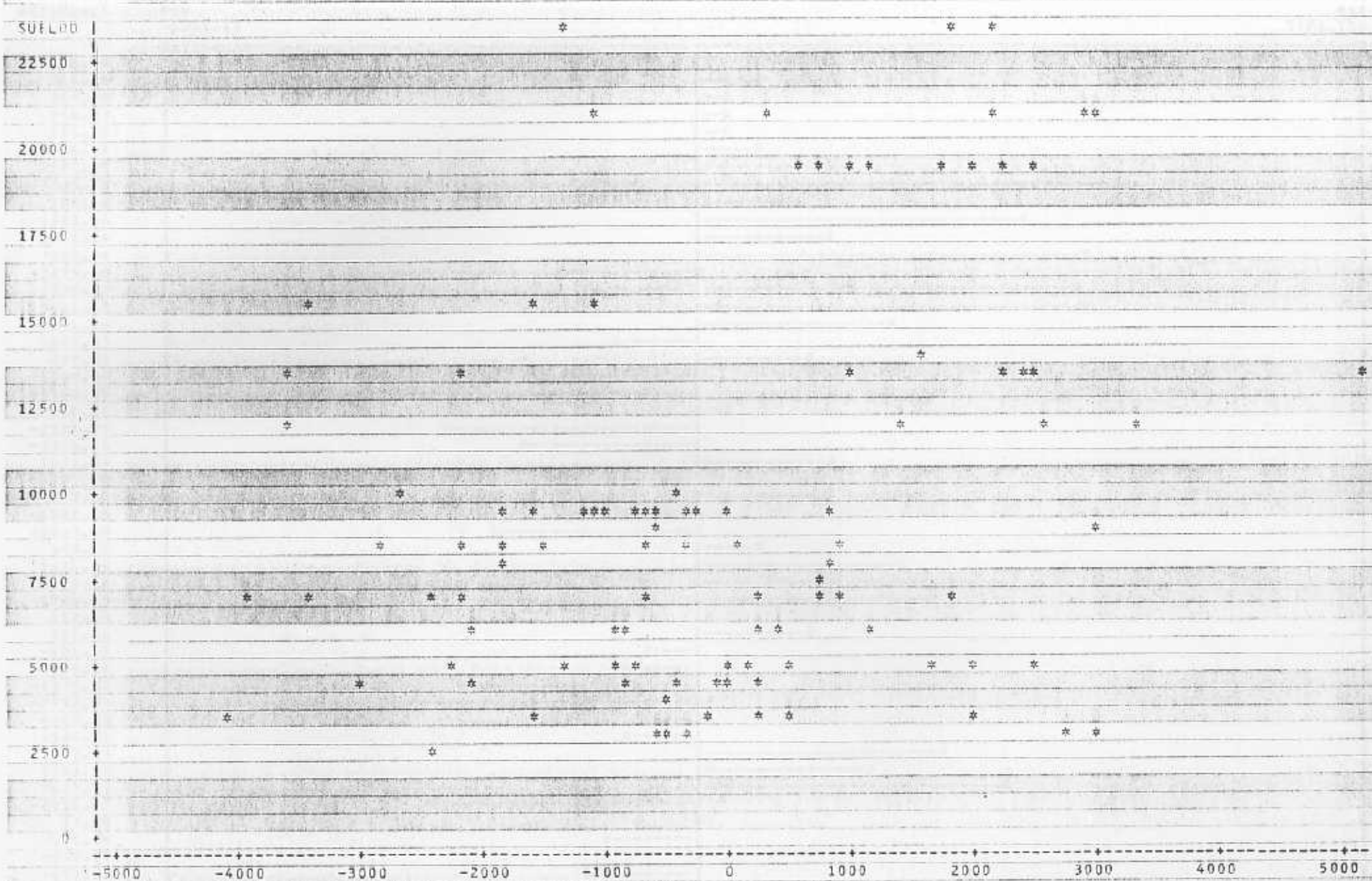
NORMAL PROBABILITY PLOT

PLOT OF P*R SYMBOL USED IS *

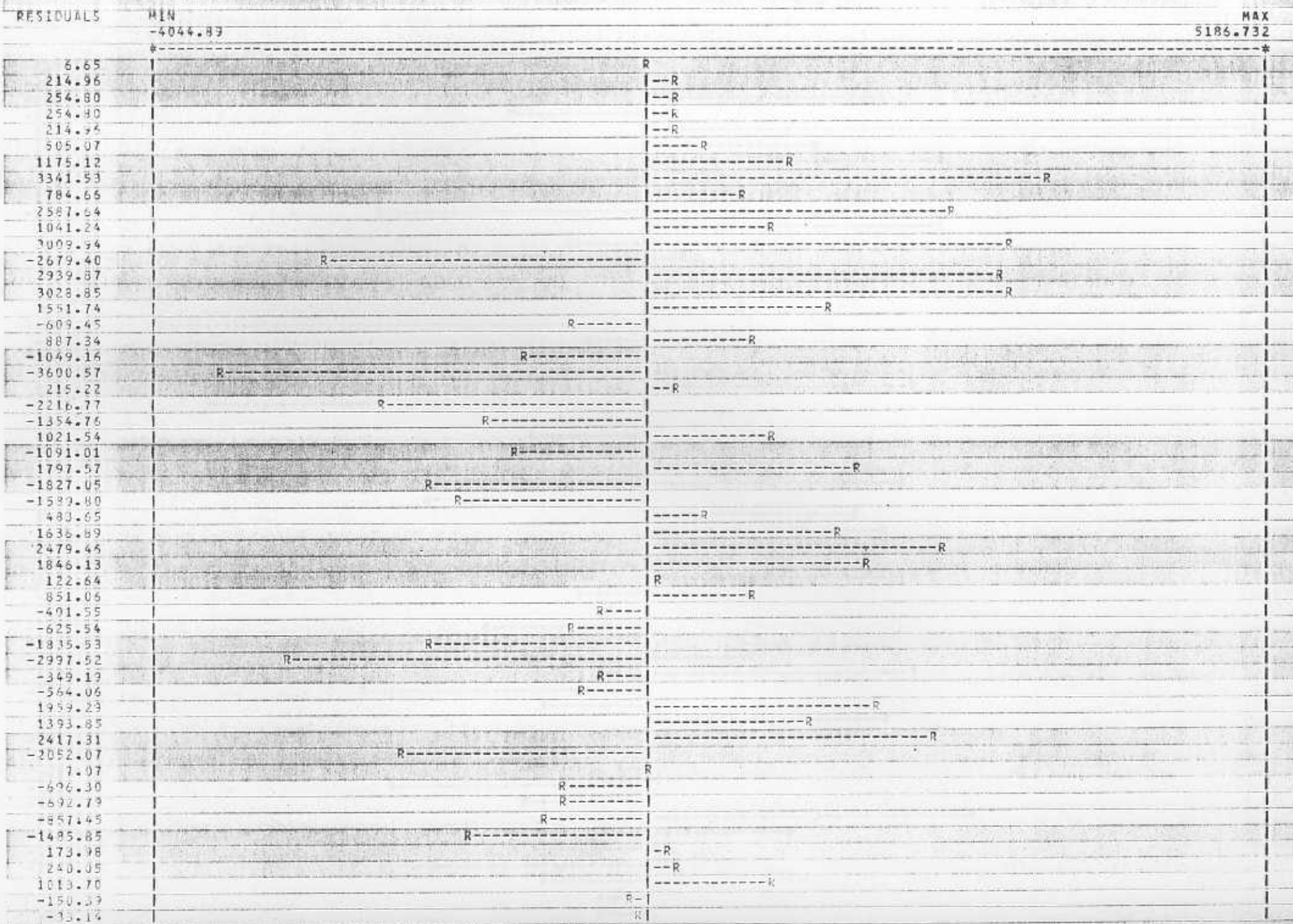


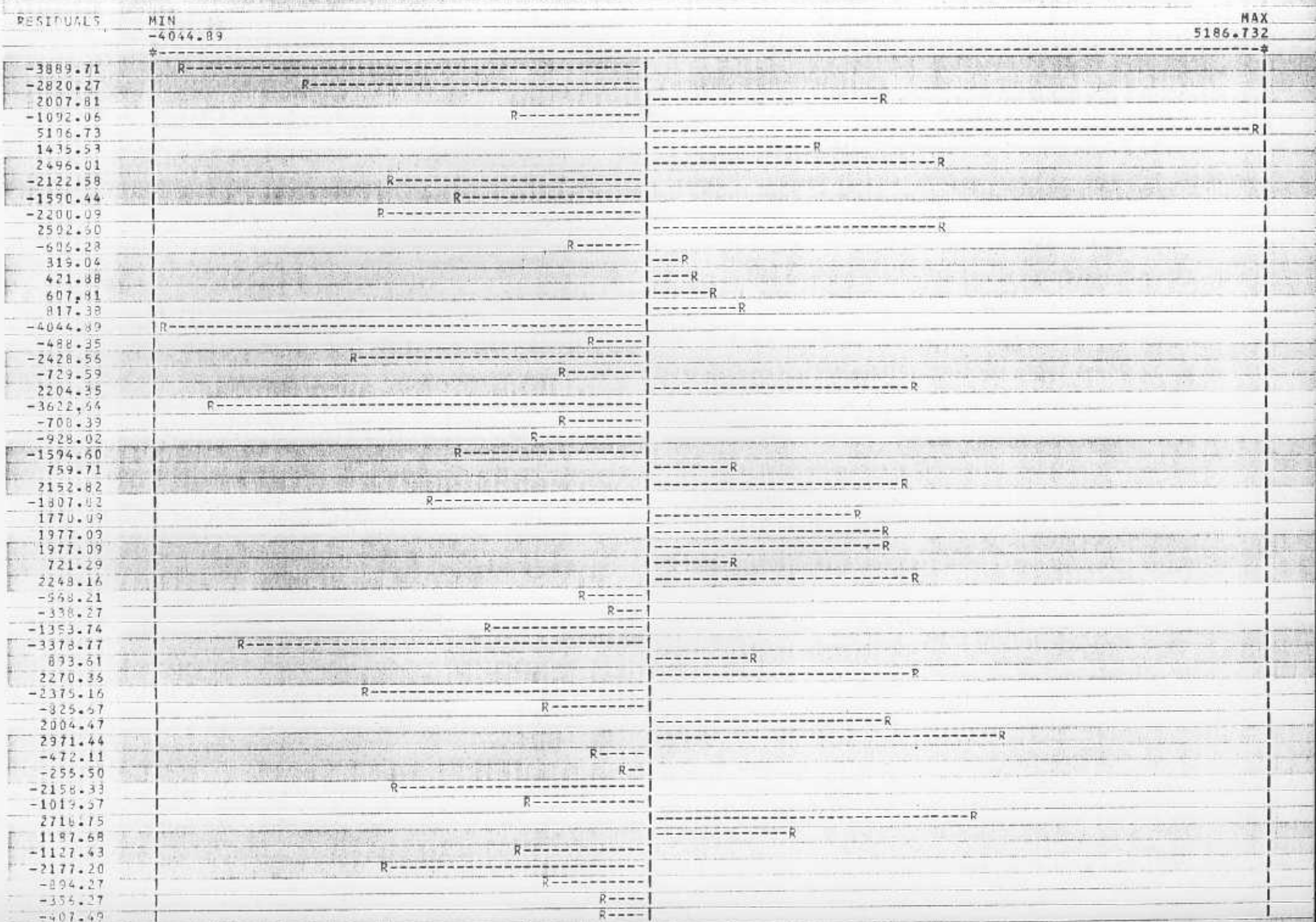
NOTE: 10 OBS HIDDEN

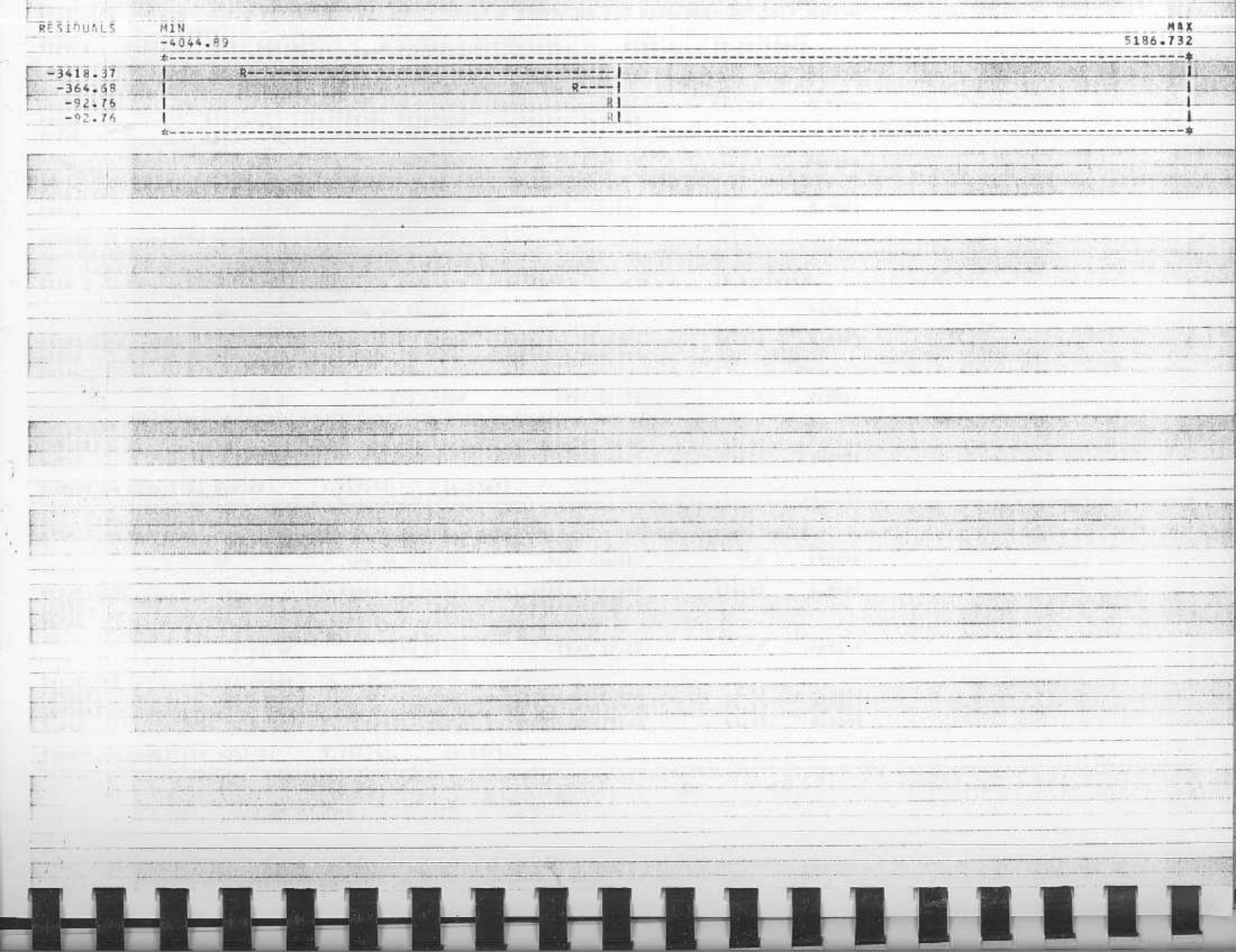
PLOT OF SUELDO*R SYMBOL USED IS *



NOTE: 9 OBS HIDDEN


RESIDUALS
MIN
-4044.89
MAX
5186.732
6.65
214.96
254.80
254.80
214.95
505.07
1175.12
3341.53
784.66
2587.64
1041.24
3009.94
-2679.40
2939.87
3028.85
1551.74
-609.45
887.34
-1049.16
-3600.57
215.22
-2216.77
-1354.76
1021.54
-1091.01
1797.57
-1827.05
-1589.80
480.65
1636.89
2479.46
1846.13
122.64
851.06
-401.55
-625.54
-1835.53
-2997.52
-349.19
-564.06
1959.29
1393.85
2417.31
-2052.07
7.07
-696.30
-692.79
-857.45
-1485.85
173.98
240.05
1013.70
-150.39
-35.14


RESIDUALS
MIN
-4044.89
MAX
5186.732
-3889.71
-2820.27
2007.81
-1092.06
5106.73
1435.53
2496.01
-2122.58
-1590.44
-2200.09
2592.60
-606.28
319.04
421.88
607.81
817.38
-4044.89
-488.35
-2428.56
-729.59
2204.35
-3622.64
-708.39
-928.02
-1594.60
759.71
2152.82
-1807.02
1770.09
1977.09
1977.09
721.29
2248.16
-568.21
-338.27
-1353.74
-3378.77
893.61
2270.36
-2375.16
-825.67
2004.47
2971.44
-472.11
-255.50
-2158.33
-1019.57
2716.75
1197.68
-1127.43
-2177.20
-894.27
-356.27
-407.49


RESIDUALS
MIN
-4044.89
MAX
5186.732
-3418.37
-364.68
-92.76
-92.76
R
R
R
R

FORWARD SELECTION PROCEDURE FOR DEPENDENT VARIABLE SUELDO

STEP 1 VARIABLE SUPRE ENTERED R SQUARE = 0.79361651 C(P) = 77.71012840

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	1	2860066710.24931000	2860066710.2493100	422.99	0.0001
ERROR	110	743773004.02747800	6761572.7638862		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	-4473.96868759				
SUPRE	5058.38956786	245.95069529	2860066710.2493100	422.99	0.0001

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 1, 1

STEP 2 VARIABLE CONTEXT ENTERED R SQUARE = 0.85637599 C(P) = 23.23724471

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	2	3086241808.03770000	1543120904.0188500	324.96	0.0001
ERROR	109	517597906.23908200	4748604.6443953		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	-1294.72861046				
CONTEXT	392.55258433	56.87385151	226175097.78839600	47.63	0.0001
SUPRE	2783.47224272	388.76549576	243424550.54374600	51.26	0.0001

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 3.557632, 14.23053

STEP 3 VARIABLE CONDET ENTERED R SQUARE = 0.86706910 C(P) = 15.61526229

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	3	3124778051.72250000	1041592683.9075000	234.82	0.0001
ERROR	108	479061662.55428700	4435756.1347619		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	648.82256108				
CONDET	-921.85053304	312.75888219	38536243.68479560	8.69	0.0039
CONTEXT	405.90887028	55.16068797	240195793.61865900	54.15	0.0001
SUPRE	2496.72253340	388.13130543	183548516.05575600	41.38	0.0001

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 3.796132, 25.53555

FORWARD SELECTION PROCEDURE FOR DEPENDENT VARIABLE SUCCES

STEP 4 VARIABLE CONMEN ENTERED R SQUARE = 0.87412803 C(P) = 11.26341684

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	4	3150217327.45854000	787554331.86463400	185.77	0.0001
ERROR	107	453622386.81825100	4239461.55304907		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	89.84541437				
CONDET	-949.07394815	305.96225392	40792009.78513470	9.62	0.0025
CONTEXT	388.54441027	54.39028039	216346282.59145000	51.03	0.0001
CONMEN	756.01241824	308.62557266	25439275.73603600	6.00	0.0159
SUPRE	1901.94864371	450.48077627	75571100.77020070	17.83	0.0001

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 5.350489, 52.94528

STEP 5 VARIABLE EDUC ENTERED R SQUARE = 0.87743112 C(P) = 10.29120229

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	5	3162121109.77329000	632424221.95465900	151.76	0.0001
ERROR	106	441718604.50349300	4167156.64625937		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	-1432.22658572				
CONDET	-879.68643267	306.10744751	34415003.81744690	8.26	0.0049
CONTEXT	376.53664539	54.39047213	199714072.17392800	47.93	0.0001
CONMEN	685.48416125	308.81478246	20532343.10185410	4.93	0.0286
EDUC	221.17161467	130.85996912	11903782.31475760	2.86	0.0939
SUPRE	1924.53070244	446.82254167	77307096.91161920	18.55	0.0001

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 5.355277, 72.94956

FORWARD SELECTION PROCEDURE FOR DEPENDENT VARIABLE SUELDO

STEP 6 VARIABLE EXPEXT ENTERED R SQUARE = 0.87979585 C(P) = 10.16334051

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	6	3170643241.35808000	528440540.22634600	128.09	0.0001
ERROR	105	433196472.91870800	4125680.69446389		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	-1611.59661913				
CONDET	-658.60260407	304.67790247	33531729.40496580	8.13	0.0052
CONTEXT	350.96801998	56.96815477	156590856.22303300	37.96	0.0001
CONMEN	600.31978571	312.93552604	15182776.15061490	3.68	0.0578
EDUC	199.67190874	131.06360094	9575585.97855399	2.32	0.1306
EXPEXT	233.40015133	162.39581082	8522131.58478486	2.07	0.1536
SUPRE	1791.72590728	454.09428571	64231296.16515840	15.57	0.0001

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 5.586606, 110.3135

STEP 7 VARIABLE RI ENTERED R SQUARE = 0.88225367 C(P) = 9.95172653

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	7	3179500802.25688000	454214400.32241200	111.32	0.0001
ERROR	104	424338912.01990200	4080181.84634521		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	-1756.23348175				
CONDET	-364.99704233	456.76333867	2605407.93997565	0.64	0.4261
RI	-595.39131701	404.09658746	8857560.89880625	2.17	0.1437
CONTEXT	322.11269339	59.94268898	117821013.83160900	28.88	0.0001
CONMEN	623.64529511	311.60759504	16343262.29555930	4.01	0.0480
EDUC	179.17061274	131.07951316	7623307.49107582	1.87	0.1746
EXPEXT	283.20892013	164.99811195	12020856.86682860	2.95	0.0891
SUPRE	1904.79436775	458.05750586	70556285.30839310	17.29	0.0001

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 5.747938, 162.1459

FORWARD SELECTION PROCEDURE FOR DEPENDENT VARIABLE SUPEDU

STEP 8 VARIABLE COSTDE ENTERED R SQUARE = 0.88466682 C(P) = 9.78030029

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	8	3188197410.41147000	398524676.30143400	98.76	0.0001
ERROR	103	415642303.86531500	4035362.17344966		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	-1507.25419412				
CONDET	-345.34790073	454.44485425	2330417.74779025	0.58	0.4490
RI	-623.49717303	402.32680244	9691557.23473389	2.40	0.1243
CONTEXT	345.18670195	61.64984160	126510537.68164100	31.35	0.0001
CONMEN	746.04042173	320.91104946	21809107.58994560	5.40	0.0220
COSTDE	-593.96880147	404.60378591	8696608.15458708	2.16	0.1451
EDUC	195.27045316	130.81810316	8991246.23857597	2.23	0.1386
EXPEXT	302.25881406	164.60168659	13607298.28204030	3.37	0.0692
SUPRE	2107.97991752	476.09714601	79108709.64296260	19.60	0.0001

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 6.278563, 228.8468

STEP 9 VARIABLE MOV ENTERED R SQUARE = 0.88689998 C(P) = 9.77082853

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	9	3196245387.40422000	355138376.37824600	88.87	0.0001
ERROR	102	407594326.87257000	3996022.81247618		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	-1260.34716958				
CONDET	-372.90069431	452.64088634	2712106.77227526	0.68	0.4120
MOV	209.10389999	147.34409962	8047976.99274457	2.01	0.1589
RI	-766.33039571	412.81793115	13770285.86954540	3.45	0.0663
CONTEXT	330.75901193	62.18526367	113051510.78613000	28.29	0.0001
CONMEN	737.38751292	319.40119473	21298373.75843240	5.33	0.0230
COSTDE	-600.81680852	402.65569898	8897016.71392516	2.23	0.1388
EDUC	185.08910098	130.37642979	8053626.45713233	2.02	0.1588
EXPEXT	305.27252309	163.81116433	13877664.91026860	3.47	0.0653
SUPRE	2028.95909412	477.03168266	72290310.98653010	18.09	0.0001

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 6.365289, 274.789

FORWARD SELECTION PROCEDURE FOR DEPENDENT VARIABLE SUELDO

STEP 10 VARIABLE INCON ENTERED R SQUARE = 0.88890869 C(P) = 9.96333362

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	10	3203484442.87812000	320348444.28781200	80.82	0.0001
ERROR	101	400355271.39866900	3963913.57820464		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	-791.93820511				
CONDET	-471.35133874	456.66709994	4222933.26401605	1.07	0.3045
MOV	206.67546413	146.76193068	7960952.78655032	1.99	0.1621
RI	-735.19187225	411.71033500	14787150.87716010	3.73	0.0562
CONTEXT	340.34421383	62.33974143	118149238.64968800	29.81	0.0001
CONMEN	866.97357221	332.25372179	26989583.75821590	6.81	0.0104
COSTDE	-608.70320097	401.07718684	9130241.86012940	2.30	0.1322
EDUC	196.96696382	130.14869561	9078859.98839796	2.29	0.1333
EXPEXT	279.86390581	164.23151260	11510785.83077610	2.90	0.0914
SUPRE	2051.87118430	475.41368960	73838182.13263590	18.63	0.0001
INCON	-71.54453682	52.94166709	7239055.47390111	1.83	0.1796

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 6.373395, 327.7836

STEP 11 VARIABLE DEFIC ENTERED R SQUARE = 0.89092591 C(P) = 10.14818151

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	11	3210754165.55311000	291886742.32301000	74.26	0.0001
ERROR	100	393085548.72367700	3930855.48723677		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	-759.98855471				
CONDET	-572.02687047	460.74514340	6058964.46380757	1.54	0.2173
MOV	157.42544887	150.56883794	4297013.92618151	1.09	0.2983
RI	-719.10461805	413.78994262	11871657.86554810	3.02	0.0853
DEFIC	-281.54579305	207.03017985	7269722.67499200	1.85	0.1769
CONTEXT	376.67751117	67.58429425	122105407.21850900	31.06	0.0001
CONMEN	936.32986534	334.77289626	30749938.43199620	7.82	0.0062
COSTDE	-637.51299167	399.96280548	9966800.61274121	2.54	0.1141
EDUC	173.69874033	130.72936773	6939594.50182922	1.77	0.1870
EXPEXT	341.91323925	169.79066882	15940108.55410500	4.06	0.0467
SUPRE	2047.30648308	473.43901969	73506323.92669280	18.70	0.0001
INCON	-83.23924551	53.41719710	9545114.79713460	2.43	0.1223

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 6.373715, 407.7222

FORWARD SELECTION PROCEDURE FOR DEPENDENT VARIABLE SUELDO

STEP 12 VARIABLE SUPA ENTERED R SQUARE = 0.89270520 C(P) = 10.54712246

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	12	3217166441.01075000	268097203.41756300	68.64	0.0001
ERROR	99	386673273.26603400	3905790.63905085		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	-1044.47983441				
CONDET	-595.72630036	459.64613988	6560776.95737074	1.68	0.1980
MOV	167.34195826	150.28743538	4842541.00880067	1.24	0.2682
RI	-698.92001172	412.76929748	11198223.69868000	2.87	0.0936
SUPA	352.21934845	274.89168555	6412275.45764294	1.64	0.2031
DEFIC	-569.33101979	305.01640980	13607935.56134550	3.48	0.0649
CONTEXT	343.72782046	72.10972912	88746370.47312650	22.72	0.0001
CONMEN	896.01275973	335.18406629	27910692.89688100	7.15	0.0088
COSTDE	-611.26635505	399.21129132	9157233.99702066	2.34	0.1289
EDUC	190.28610284	130.95336775	8246881.61067679	2.11	0.1494
EXPEXT	338.52554006	169.26912371	15621989.71832840	4.00	0.0482
SUPRE	2031.47032276	472.08899340	72323956.18356650	18.52	0.0001
INCON	-83.26110801	53.24662181	9550128.45751142	2.45	0.1211

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 7.893587, 589.4333

STEP 13 VARIABLE POSIC ENTERED R SQUARE = 0.89365604 C(P) = 11.69152252

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	13	3220593136.93911000	247737933.61070100	63.35	0.0001
ERROR	98	383246577.33767300	3910679.36058850		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	-580.56443342				
CONDET	-308.30905970	553.00566171	1215529.84732090	0.31	0.5784
MOV	184.78581156	151.53167655	5815440.22375064	1.49	0.2256
RI	-689.23525477	413.15710189	10883203.05175740	2.78	0.0985
SUPA	345.42079533	275.15953455	6162827.85160976	1.58	0.2123
DEFIC	-544.95511984	306.31611943	12377529.79770740	3.17	0.0783
CONTEXT	342.12721341	72.17510112	87872432.24792140	22.47	0.0001
CONMEN	951.97124645	340.67961757	30535678.14012850	7.81	0.0063
COSTDE	-648.17725438	401.40250672	10197169.12659190	2.61	0.1096
POSIC	-327.88407063	350.27459413	3426695.92836097	0.88	0.3515
EDUC	158.00389321	135.49753167	5317714.50990509	1.36	0.2464
EXPEXT	338.81364210	169.37530390	15648539.53992210	4.00	0.0482
SUPRE	1969.14635677	477.05331056	66630699.68157860	17.04	0.0001
INCON	-87.22998804	53.44836996	10416334.19679080	2.66	0.1059

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 7.89909, 699.8134

FORWARD SELECTION PROCEDURE FOR DEPENDENT VARIABLE SUELDO

STEP 14 VARIABLE PESO ENTERED R SQUARE = 0.89688481 C(P) = 10.78617596

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	14	3232229111.53989000	230873507.96713500	60.26	0.0001
ERROR	97	371610602.73689400	3831037.14161746		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	-556.11695339				
CONDET	-172.39965737	552.87318988	372510.13929046	0.10	0.7558
MOV	179.07168322	150.01657850	5458730.85835910	1.42	0.2355
RI	-843.19673080	418.36207278	15562149.33337330	4.06	0.0466
SUPA	338.76166014	272.37006975	5926333.71782478	1.55	0.2166
DEFIC	-577.76403742	303.76487509	13859330.96837840	3.62	0.0601
CONTEXT	349.59657678	71.56483842	91422125.71587360	23.86	0.0001
CONMEN	807.93718957	347.17332337	20748125.55434160	5.42	0.0220
COSTOE	-606.12799549	398.02609926	8884274.08663772	2.32	0.1311
PESO	511.80333386	293.67022060	11635974.60077900	3.04	0.0845
POSIC	-721.73357032	413.84127920	11652055.89888410	3.04	0.0843
EDUC	105.92496440	137.39961464	2276889.66880674	0.59	0.4426
EXPEXT	305.97632964	168.69727399	12603056.82104870	3.29	0.0728
SUPRE	2160.41985045	484.75826924	76032565.72135560	19.86	0.0001
INCOM	-76.40702682	53.26458661	7883259.84767931	2.06	0.1547

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 7.900645, 823.3475

FORWARD SELECTION PROCEDURE FOR DEPENDENT VARIABLE SUELDO

STEP 15 VARIABLE EXPTNT ENTERED R SQUARE = 0.89780916 C(P) = 11.95441981

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	15	3235560312.54505000	215704020.83633600	56.23	0.0001
ERROR	96	368279401.73174000	3836243.76803896		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	-370.91850646				
CONDET	-241.77424534	558.23533915	719600.76525118	0.19	0.6659
MOV	170.89207514	150.37489527	4954494.68755587	1.29	0.2586
RI	-775.34039253	424.93206995	12771796.72670380	3.33	0.0712
SUPA	328.44030366	272.78005640	5561524.51896625	1.45	0.2315
DEFIC	-597.84880812	304.73441148	14765424.38649530	3.85	0.0527
CONTEXT	365.67655742	73.66310792	94536682.72139670	24.64	0.0001
CONMEN	789.70815463	347.95948166	19759779.35146920	5.15	0.0255
COSTDE	-561.75095062	401.13336416	7523436.44134760	1.96	0.1646
PESO	527.16358661	294.33164111	12306175.38346910	3.21	0.0764
POSIC	-720.42540687	414.12478161	11609721.37527630	3.03	0.0851
EDUC	92.56192037	138.23876253	1719931.82878524	0.45	0.5047
EXPEXT	461.87668333	237.67042783	14487984.64874840	3.78	0.0549
EXPINT	-206.88667839	222.01647629	3331201.00515383	0.87	0.3538
SUPRE	2137.44383934	485.71378239	74290754.16900520	19.37	0.0001
INCON	-80.43250647	53.47553886	8678787.64446624	2.26	0.1358

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 7.913693, 1024.951

FORWARD SELECTION PROCEDURE FOR DEPENDENT VARIABLE SUELDO

STEP 16 VARIABLE SOLDEPRO ENTERED R SQUARE = 0.89833927 C(P) = 13.47740894

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	16	3237470751.21795000	202341921.95112200	52.47	0.0001
ERROR	95	366368963.05883100	3856515.40061928		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCPT	-542.56623061				
CONDET	-230.03936337	559.95659462	650864.60810126	0.17	0.6821
MOV	176.31307051	150.96828197	5260083.78719056	1.36	0.2458
RI	-757.04226757	426.84577246	12130909.33717730	3.15	0.0793
SUPA	339.61504273	273.96027634	5926437.59445836	1.54	0.2182
DEFIC	-601.22865722	305.57622960	14929156.80798270	3.87	0.0520
CONTEXT	356.09311120	75.10209878	86699794.19731270	22.48	0.0001
CONMEN	702.57069388	370.19334158	13890501.45329040	3.60	0.0608
COSTDE	-631.18715567	414.11467654	8959218.53777156	2.32	0.1308
PESO	525.57283106	295.11693067	12231300.40250430	3.17	0.0781
POSIC	-716.41622505	415.25657767	11478703.95297750	2.98	0.0877
EDUC	82.96099244	139.27315682	1368384.38101443	0.35	0.5528
EXPEXT	442.78581704	239.83628896	13144760.62388910	3.41	0.0680
EXPINT	-207.84072892	222.60642463	3361870.61419996	0.87	0.3528
SOLDEPRO	335.28577594	476.37187629	1910438.67290899	0.50	0.4833
SUPRE	2095.49157130	490.62953667	70349258.93370390	18.24	0.0001
INCON	-80.10173726	53.61870105	8606892.19212140	2.23	0.1385

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 7.940362, 1204.32

NO OTHER VARIABLES MET THE 0.5000 SIGNIFICANCE LEVEL FOR ENTRY INTO THE MODEL.

SUMMARY OF FORWARD SELECTION PROCEDURE FOR DEPENDENT VARIABLE SUELDO

STEP	VARIABLE ENTERED	NUMBER IN	PARTIAL R**2	MODEL R**2	C(P)	F	PROB>F
1	SUPRE	1	0.7936	0.7936	77.7101	422.9884	0.0001
2	CONTEXT	2	0.0628	0.8564	23.2372	47.6298	0.0001
3	CONDET	3	0.0107	0.8671	15.6153	8.6876	0.0039
4	CONMEN	4	0.0071	0.8741	11.2634	6.0006	0.0159
5	EDUC	5	0.0033	0.8774	10.2912	2.8566	0.0939
6	EXPEXT	6	0.0024	0.8798	10.1633	2.0656	0.1536
7	RI	7	0.0025	0.8823	9.9517	2.1709	0.1437
8	COSTDE	8	0.0024	0.8847	9.7803	2.1551	0.1451
9	MOV	9	0.0022	0.8869	9.7708	2.0140	0.1589
10	INCON	10	0.0020	0.8889	9.9633	1.8262	0.1796
11	DEFIC	11	0.0020	0.8909	10.1482	1.8434	0.1769
12	SUPA	12	0.0018	0.8927	10.5471	1.6417	0.2031
13	POSIC	13	0.0010	0.8937	11.6915	0.8762	0.3515
14	PESO	14	0.0032	0.8969	10.7862	3.0373	0.0845
15	EXPINT	15	0.0009	0.8978	11.9544	0.8683	0.3538
16	SOLDEPRO	16	0.0005	0.8983	13.4774	0.4954	0.4833

BACKWARD ELIMINATION PROCEDURE FOR DEPENDENT VARIABLE SUELDO

STEP 0 ALL VARIABLES ENTERED R SQUARE = 0.89886983 C(P) = 21.00000000

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	20	3239382784.13548000	161969139.20677400	40.44	0.0001
ERROR	91	364456930.14130100	4005021.21034397		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	-173.16025206				
TD	65.60414133	475.70661225	76170.87690383	0.02	0.9906
CONDET	-187.41078300	579.19914584	419312.82445425	0.10	0.7470
MOV	184.27608166	159.58004594	5340545.1018.076	1.33	0.2512
RI	-780.33131379	439.66124362	12616140.66022740	3.15	0.0793
PORSUP	-167.67428188	265.28599747	1599959.81814534	0.40	0.5289
SUPA	412.89659679	316.29842380	6824854.10064968	1.70	0.1950
DEFIC	-534.62740806	340.28691454	9885912.47903075	2.47	0.1196
CONTEXT	353.60501722	77.23210218	83954880.00966070	20.96	0.0001
CONMEN	725.40074719	392.74353421	13662894.96754670	3.41	0.0680
COSTDE	-691.33261918	445.85893604	9629061.64775183	2.40	0.1245
PESO	538.87972143	310.54132090	12060066.71965700	3.01	0.0861
PORMA	-57.56385353	255.98330242	202526.22337302	0.05	0.8226
POSIC	-750.34100194	439.17471063	11690888.82296030	2.92	0.0909
NUMPER	-3.79083692	183.75783377	1704.44620669	0.00	0.9836
EDUC	78.68399651	142.48883870	1221281.97543445	0.30	0.5822
EXPEXT	395.70987547	258.69062148	9371243.65237193	2.34	0.1296
EXPINT	-165.76357342	236.99236513	1959360.33014576	0.49	0.4861
SOLDEPRO	342.70109188	501.98187132	1866636.39914862	0.47	0.4965
SUPRE	2052.10908754	522.77530070	61712847.62917910	15.41	0.0002
INCOM	-83.06923853	56.10090654	8781031.21760988	2.19	0.1421

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 10.19176, 1995.348

BACKWARD ELIMINATION PROCEDURE FOR DEPENDENT VARIABLE SUELDO

STEP 1 VARIABLE NUMBER REMOVED R SQUARE = 0.99086936 C(P) = 19.00042558

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	19	3239381079.68928000	170493741.03627800	43.04	0.0001
ERROR	92	364458634.58750800	3961506.89769030		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCPT	-174.95086295				
TD	66.29261968	471.94956775	78162.70735361	0.02	0.8886
CONDET	-188.35271028	574.25139199	426186.85534390	0.11	0.7437
MOV	184.87872429	156.02884704	5561916.81611282	1.40	0.2391
RI	-779.94028984	436.85972807	12626969.73958720	3.19	0.0775
PORSUP	-168.70295767	259.13817564	1678970.30761307	0.42	0.5167
SUPA	410.82414718	298.28691055	7514566.79535642	1.90	0.1718
DEFIC	-534.23926173	338.04040954	9896373.31410787	2.50	0.1174
CONTEXT	353.43109614	76.35238168	84883788.45093240	21.43	0.0001
CONMEN	725.15023458	390.41738444	13666525.14650120	3.45	0.0665
COSTDE	-689.91214287	438.11031377	9823834.55226204	2.48	0.1187
PESO	538.74350934	308.77988714	12059422.47610640	3.04	0.0844
PORMA	-57.27212009	254.20009586	201092.33477640	0.05	0.8222
PUSIC	-749.87280941	436.19878354	11707569.07382350	2.96	0.0890
EDUC	78.89755979	141.33814623	1234436.56425548	0.31	0.5781
EXPEXT	395.19973941	256.10328917	9433294.71996937	2.38	0.1262
EXPINT	-165.67299570	235.66094081	1957891.64293772	0.49	0.4838
SOLDEPRO	342.57340514	499.20946991	1865529.30245707	0.47	0.4943
SUPRE	2051.28160761	518.39487419	62028258.94214560	15.66	0.0001
INCON	-93.13000250	55.71835193	8818190.55467220	2.23	0.1391

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 9.163643, 1801.824

BACKWARD ELIMINATION PROCEDURE FOR DEPENDENT VARTABLE SUELDO

STEP 2 VARIABLE TO REMOVED R SQUARE = 0.89884767 C(P) = 17.01934176

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	18	3239302916.98192000	179961273.16566200	45.91	0.0001
ERROR	93	364536797.29406200	3919750.50854690		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	-163.31627593				
CONDET	-182.96931287	569.94334044	403972.28645357	0.10	0.7489
MOV	188.03989453	153.51995345	5884387.32556320	1.50	0.2236
RI	-785.97787585	432.44278245	12948568.59832480	3.30	0.0724
PORSUP	-166.41715848	257.26008183	1640249.15560745	0.42	0.5193
SUPA	406.43636748	295.07921788	7436460.92370209	1.90	0.1717
DEFIC	-526.29222474	331.45090813	9882661.18807831	2.52	0.1157
CONTEXT	354.12784085	75.78847800	85579983.22650680	21.83	0.0001
CONMEN	734.29796548	382.91330819	14414585.34462590	3.68	0.0582
COSTOE	-680.48777545	430.65456788	9786805.66170411	2.50	0.1175
PESO	543.75316052	305.09256276	12450843.42487080	3.18	0.0780
PORMA	-64.19141624	248.06377487	262473.60957649	0.07	0.7964
POSIC	-762.12472526	425.13063835	12596959.07218740	3.21	0.0763
EDUC	78.55052820	140.56981534	1223977.97168523	0.31	0.5776
EXPEXT	396.07096298	254.67526103	9480492.82312679	2.42	0.1233
EXPINT	-164.76681637	234.32780275	1937984.43775416	0.49	0.4837
SOLDEPRO	358.72405580	483.22080895	2160171.19830485	0.55	0.4597
SUPRE	2069.88751190	498.53809037	67570202.77522560	17.24	0.0001
INCON	-83.97365995	55.10097668	9103868.91192870	2.32	0.1309

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 9.063146, 1541.606

BACKWARD ELIMINATION PROCEDURE FOR DEPENDENT VARIABLE SUELDO

STEP 3 VARIABLE PORMA REMOVED R SQUARE = 0.89877483 C(P) = 15.08647789

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	17	3239040443.37235000	190531790.78660900	49.10	0.0001
ERROR	94	364799270.90443800	3880843.30749402		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	-308.38938808				
CONDFT	-198.68304386	563.87961678	481809.01966204	0.12	0.7254
MOV	188.87725627	152.72681501	5935466.37140080	1.53	0.2193
RI	-780.50539084	423.77638431	12799494.74530460	3.30	0.0725
PORSUP	-162.51919710	255.54093432	1569692.15439299	0.40	0.5263
SUPA	405.27819726	293.57732068	7395841.31144356	1.91	0.1707
DEFIC	-524.04484519	329.68858907	9805171.24540050	2.53	0.1153
CONTEXT	354.00709287	75.40997474	85524874.31631120	22.04	0.0001
CONMEN	712.51605016	371.68825009	14261255.05115360	3.67	0.0583
COSTOE	-654.93317557	417.09336252	9568713.04880868	2.47	0.1197
PESO	526.29258594	296.04840813	12264183.71750460	3.16	0.0787
POSIC	-747.99940034	419.51398131	12337743.26610820	3.18	0.0778
EDUC	78.75435311	139.86823816	1230373.69206095	0.32	0.5747
EXPEXT	412.71433213	245.19389507	10995270.14050020	2.83	0.0957
EXPINT	-176.67594384	228.62082445	2317658.13020848	0.60	0.4416
SOLDEPRU	365.17174936	480.17698831	2244490.46785168	0.58	0.4489
SUPRE	2061.64366517	495.04382112	67307897.91747460	17.34	0.0001
INCON	-81.25086024	53.81789520	8845627.08421291	2.28	0.1345

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 9.061061, 1401.49

BACKWARD ELIMINATION PROCEDURE FOR DEPENDENT VARIABLE SUELDO

STEP 4 VARIABLE CONDET REMOVED R SQUARE = 0.89864114 C(P) = 13.20577913

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	16	3238558634.35269000	202409914.64704300	52.64	0.0001
ERROR	95	365281079.92410000	3845063.99920105		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	-382.40179508				
MOV	193.27512403	151.51263731	6256879.31805231	1.63	0.2052
RI	-870.03032433	345.02699170	24449287.61755240	6.36	0.0133
PORSUP	-170.39200008	253.38604774	1738747.74283221	0.45	0.5029
SUPA	404.41849494	292.21078142	7365006.23344744	1.92	0.1696
DEFIC	-503.27861998	322.87922125	9342010.28901882	2.43	0.1224
CONTEXT	346.88384035	72.31390782	88476523.06731650	23.01	0.0001
COMMEN	714.41218140	369.93212034	14340265.48152870	3.73	0.0564
COSTOE	-667.88078372	413.55185910	10028627.81652890	2.61	0.1096
PESO	540.01406714	292.11620307	13140213.60328430	3.42	0.0676
POSIC	-827.38294686	352.24778365	21213882.80442530	5.52	0.0209
EDUC	71.68678421	137.78292199	1040856.81279014	0.27	0.6041
EXPEXT	408.69584454	243.79684320	10805574.47758140	2.81	0.0970
EXPINT	-164.73214708	225.04922653	2060180.35415933	0.54	0.4660
SOLOPRO	371.61379739	477.61178645	2327754.42384736	0.61	0.4385
SUPRE	2088.25711782	486.98727732	70702746.23173240	18.39	0.0001
INCON	-78.84653969	53.13689597	8465965.35834135	2.20	0.1412

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 9.060435, 1194.686

BACKWARD ELIMINATION PROCEDURE FOR DEPENDENT VARIABLE SUELOO

STEP 5 VARIABLE EDUC REMOVED R SQUARE = 0.89835232 C(P) = 11.46566710

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	15	3237517777.53990000	215834518.50266000	56.56	0.0001
ERROR	96	366321936.73689000	3815853.50767594		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	103.68989555				
MOV	135.99872375	150.84591406	6442153.64501655	1.69	0.1969
RI	-873.68039844	343.64285930	24665061.61620510	6.46	0.0126
PORSUP	-175.03900756	252.26487620	1837163.48815083	0.48	0.4834
SUPA	392.77906830	290.24437894	6988126.04060819	1.83	0.1791
DEFIC	-507.18763012	321.56335353	9492834.31844720	2.49	0.1180
CONTEXT	351.96909599	71.37766436	92784641.38077470	24.32	0.0001
CONMEN	720.16182438	368.35980769	14585032.79747430	3.82	0.0535
COSTOF	-657.14209438	411.46459563	9732968.63513293	2.55	0.1135
PESO	571.15506761	284.83043536	15343584.26166470	4.02	0.0478
POSIC	-881.77964943	335.09399734	26422781.91212560	6.92	0.0099
EXPEXT	427.35721889	240.22628579	12076267.63432960	3.16	0.0784
EXPINT	-178.18239980	222.70857355	2442588.75562116	0.64	0.4256
SOLUCPRO	395.86974548	473.52205382	2666956.27875252	0.70	0.4052
SUPRE	2066.54420621	483.34934304	69752347.46237060	18.28	0.0001
INCON	-78.29143087	52.92400223	8350544.52962908	2.19	0.1423

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 9.007331, 1084.321

BACKWARD ELIMINATION PROCEDURE FOR DEPENDENT VARIABLE SUELDO

STEP 6 VARIABLE PORSUP REMOVED R SQUARE = 0.89784254 C(P) = 9.92439214

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	14	3235680614.05174000	231120043.86083900	60.89	0.0001
ERROR	97	368159100.22504100	3795454.64149527		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	-140.07249584				
MOV	183.22729405	149.31803452	5715044.44332687	1.51	0.2228
RI	-863.70808770	342.42324807	24147450.99957420	6.36	0.0133
SUPA	320.73113516	270.30982687	5343457.74763362	1.41	0.2383
DEFIC	-587.68375748	299.10491383	14652242.08248520	3.86	0.0523
CONTEXT	353.25258226	71.16271464	93525380.24544380	24.64	0.0001
CONMEN	709.94898098	367.08050621	14196962.72672810	3.74	0.0560
COSTDE	-633.05500685	408.90025809	9097287.76007165	2.40	0.1248
PESO	374.19799943	294.03446652	15511188.26950440	4.09	0.0460
POSIC	-863.62209866	333.17650706	25501313.91381260	6.72	0.0110
EXPEXT	460.22069288	234.88070465	14571404.26364370	3.84	0.0529
EXPINT	-210.63118327	217.16070761	3570644.75684189	0.94	0.3345
SOLDEPRO	365.63458117	470.25086492	2294558.46265920	0.60	0.4387
SUPRE	2106.87296430	478.55784610	73565055.18263410	19.38	0.0001
INCON	-76.60434160	52.72661981	8011442.37010649	2.11	0.1495

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 7.854527, 914.2858

STEP 7 VARIABLE SOLDEPRO REMOVED R SQUARE = 0.89720584 C(P) = 8.49730257

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	13	3233386055.58909000	248722004.27608400	65.80	0.0001
ERROR	98	370453658.68770000	3780139.37436429		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	111.15083049				
MOV	177.84192050	148.85606587	5395640.58213584	1.43	0.2351
RI	-830.13324671	340.04434501	25902801.86813650	6.85	0.0103
SUPA	306.24476514	269.12235356	4894320.19661134	1.29	0.2579
DEFIC	-583.69899760	298.45701603	14458462.81592250	3.82	0.0533
CONTEXT	364.07019814	69.64849612	103289122.09713900	27.32	0.0001
CONMEN	806.78614768	344.60939640	20719079.08813950	5.48	0.0212
COSTDE	-555.74634666	395.82651243	7451630.05685481	1.97	0.1635
PESO	381.25730527	283.31597429	15911185.41610250	4.21	0.0429
POSIC	-880.75345715	331.77559777	26639717.64836760	7.05	0.0093
EXPEXT	483.83765047	232.43806610	16379197.77282850	4.33	0.0400
EXPINT	-210.91775696	216.72181348	3580377.74214663	0.95	0.3328
SUPRE	2152.01476207	474.06368035	77897754.22947330	20.61	0.0001
INCON	-76.72256172	52.61991295	8036276.75451934	2.13	0.1480

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 7.817212, 758.5128

BACKWARD ELIMINATION PROCEDURE FOR DEPENDENT VARIABLE SUELDO

STEP 8 VARIABLE EXPINT REMOVED R SQUARE = 0.89621236 C(P) = 7.39127490

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	12	3229805677.84692000	269150473.15391000	71.24	0.0001
ERROR	99	374034036.42386700	3778121.58009966		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	61.13027459				
MOV	185.56015940	148.60497829	5990859.78958613	1.56	0.2147
RI	-929.92836451	337.48676755	28685433.67933500	7.59	0.0070
SUPA	315.33814389	268.88831159	5196190.86603327	1.38	0.2437
DEFIC	-570.20458795	298.05517270	13827511.15574920	3.66	0.0586
CONTEXT	351.01673514	68.32656859	99713130.91758540	26.39	0.0001
CONMEN	827.70150822	343.84681615	21892401.67588680	5.79	0.0179
COSTDE	-594.75585747	393.69668654	8622871.78509040	2.28	0.1340
PESO	567.29665548	282.87706015	15195007.40401300	4.02	0.0476
POSIC	-865.93310327	331.33737218	25804994.27449000	6.83	0.0104
EXPEXT	325.19306395	165.65167995	14560181.47822200	3.85	0.0524
SUPRE	2161.41013967	473.83885757	78612019.52667960	20.81	0.0001
INCON	-73.25326532	52.48500509	7359688.26102131	1.95	0.1659

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 7.807789, 593.8349

STEP 9 VARIABLE SUPA REMOVED R SQUARE = 0.89477051 C(P) = 6.68869386

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	11	3224609486.98089000	293146316.99826200	77.30	0.0001
ERROR	100	379230227.29590000	3792302.27295900		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	240.83828502				
MOV	176.00536927	148.65967308	5315797.55444475	1.40	0.2392
RI	-933.51497848	338.10564752	28909506.47285950	7.62	0.0069
DEFIC	-310.85985714	200.20644588	9142734.75835087	2.41	0.1237
CONTEXT	380.81239837	63.54619435	136190248.45983000	35.91	0.0001
CONMEN	861.56309152	343.27478179	23888744.12934090	6.30	0.0137
COSTDE	-620.83472713	393.79510000	9425715.64794852	2.49	0.1181
PESO	563.14431341	283.38523288	14975727.23330710	3.95	0.0498
POSIC	-855.88902030	331.84768914	25226689.46076370	6.65	0.0114
EXPEXT	324.83343110	165.96198054	14528044.69904940	3.83	0.0531
SUPRE	2174.56653441	474.59420184	79616574.92272170	20.99	0.0001
INCON	-73.81217796	52.59124281	7473039.76170895	1.97	0.1635

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 6.63886, 412.7713

BACKWARD ELIMINATION PROCEDURE FOR DEPENDENT VARIABLE SUELDO

STEP 10 VARIABLE MOV REMOVED R SQUARE = 0.89329547 C(P) = 6.01597711

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	10	3219293689.42644000	321929368.94264400	84.55	0.0001
ERROR	101	384546024.85034500	3807386.38465689		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	10.93047824				
RI	-829.31449922	327.09842363	24474203.50943760	6.43	0.0129
DEFIC	-370.60903689	194.12650764	13876798.40518970	3.64	0.0591
CONTEXT	398.97672124	61.78885498	158745627.49957100	41.69	0.0001
CONMEN	874.45056318	343.78383297	24633525.82425720	6.47	0.0125
COSTDE	-615.72979983	394.55384157	9272455.24541267	2.44	0.1218
PESO	576.26807259	283.73095836	15705892.47882790	4.13	0.0449
POSIC	-832.30464583	331.90739722	23941851.17714360	6.29	0.0137
EXPEXT	336.48542437	165.99907018	15644012.51524300	4.11	0.0453
SUPRE	2252.94187440	470.88843500	87154713.20988370	22.89	0.0001
INCON	-75.58947015	52.66423613	7843645.84241054	2.06	0.1543

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 6.509696, 350.9864

STEP 11 VARIABLE INCON REMOVED R SQUARE = 0.89111900 C(P) = 5.97443012

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	9	3211450043.58403000	356827782.62044800	92.76	0.0001
ERROR	102	392389670.69275500	3846957.55581133		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	-537.32961822				
RI	-701.80146731	327.10578126	21975254.69433280	5.71	0.0187
DEFIC	-336.39115127	193.65566317	11607698.45643210	3.02	0.0854
CONTEXT	387.59456913	61.59547475	152326389.08395500	39.60	0.0001
CONMEN	708.24322345	325.37195264	18227286.63130410	4.74	0.0318
COSTDE	-591.31707240	396.23021027	8567676.51965381	2.23	0.1387
PESO	616.38359499	283.81451300	18144722.19082530	4.72	0.0322
POSIC	-786.86934131	332.10689365	21595678.94107390	5.61	0.0197
EXPEXT	343.76978438	166.73274408	16544348.78587820	4.30	0.0406
SUPRE	2246.60282034	473.30832430	86672576.87653190	22.53	0.0001

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 6.509123, 293.6589

BACKWARD ELIMINATION PROCEDURE FOR DEPENDENT VARIABLE SUELDO

STEP 12 VARIABLE COSTOS REMOVED R SQUARE = 0.98074163 C(P) = 6.11366386

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	8	3202882367.06438000	400360295.88304700	102.85	0.0001
ERROR	103	400957347.21240900	3892789.77870125		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	-953.59266851				
RI	-789.35392057	329.00917965	22407244.92890210	5.76	0.0182
DEFIC	-319.53622652	194.47426275	10509374.97904260	2.70	0.1034
CONTEXT	361.30385568	59.37298256	144154568.90355200	37.03	0.0001
CONMEN	570.34994857	313.82922830	12857513.43882320	3.30	0.0721
PESO	638.99817672	285.09294125	19556325.63416340	5.02	0.0271
POSIC	-768.42397757	333.84793577	20623642.72698380	5.30	0.0234
EXPEXT	320.71327189	166.87046743	14379237.31044550	3.69	0.0574
SUPRE	2075.83173629	461.99502419	78590608.21047710	20.19	0.0001

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 6.128656, 216.9821

STEP 13 VARIABLE DEFIC REMOVED R SQUARE = 0.88582547 C(P) = 6.73771363

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	7	3192372992.08533000	456053284.58361900	115.27	0.0001
ERROR	104	411466722.19145100	3956410.79030242		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	-586.48108642				
RI	-766.63933420	331.39389798	21173592.90128280	5.35	0.0227
CONTEXT	331.30304680	56.95548228	133869354.71261500	33.84	0.0001
CONMEN	549.86638884	316.13361111	11969455.12521580	3.03	0.0849
PESO	584.27283977	285.44504659	16576305.89273740	4.19	0.0432
POSIC	-744.54431072	336.24589559	19398515.35211680	4.90	0.0290
EXPEXT	250.21749518	162.57288753	9372177.02499297	2.37	0.1268
SUPRE	2058.26139147	465.63020130	77307236.75686010	19.54	0.0001

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 5.125373, 167.9579

BACKWARD ELIMINATION PROCEDURE FOR DEPENDENT VARIABLE SUELDO

STEP 14 VARIABLE EXPEXT REMOVED R SQUARE = 0.88322486 C(P) = 7.07732034

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	6	3183000815.06034000	530500135.84339000	132.36	0.0001
ERROR	105	420838899.21644400	4007989.51634709		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	-294.60330816				
RI	-716.03703431	331.90149842	18654307.04897860	4.65	0.0333
CONTEXT	362.09633704	53.67212604	182422516.22318600	45.51	0.0001
COMMEN	620.43629104	314.82316580	15566378.96792150	3.88	0.0514
PESO	670.05275558	281.77008306	22664952.43673820	5.65	0.0192
POSIC	-843.46396557	332.19072779	25839531.28042080	6.45	0.0126
SUPR	2215.15310748	457.28705349	94049450.70690300	23.47	0.0001

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 5.831803, 118.3315

ALL VARIABLES IN THE MODEL ARE SIGNIFICANT AT THE 0.1000 LEVEL.

SUMMARY OF BACKWARD ELIMINATION PROCEDURE FOR DEPENDENT VARIABLE SUELDO

STEP	VARIABLE REMOVED	NUMBER IN	PARTIAL R**2	MODEL R**2	C(P)	F	PROB>F
1	NUMPER	19	0.0000	0.8989	19.0004	0.0004	0.9836
2	TD	18	0.0000	0.8983	17.0199	0.0197	0.8886
3	PORMA	17	0.0001	0.8988	15.0855	0.0670	0.7964
4	CONDET	16	0.0001	0.8986	13.2058	0.1242	0.7254
5	EDUC	15	0.0003	0.8984	11.4657	0.2707	0.6041
6	PORSUP	14	0.0005	0.8978	9.9244	0.4815	0.4894
7	SOLDEPRO	13	0.0006	0.8972	8.4973	0.6046	0.4387
8	EXPINT	12	0.0010	0.8962	7.3913	0.9472	0.3328
9	SUPA	11	0.0014	0.8948	6.6887	1.3753	0.2437
10	MOV	10	0.0015	0.8933	6.0160	1.4017	0.2392
11	INCON	9	0.0022	0.8911	5.9744	2.0601	0.1543
12	COSTOE	8	0.0024	0.8887	6.1137	2.2271	0.1387
13	DEFIC	7	0.0029	0.8858	6.7377	2.6997	0.1034
14	EXPEXT	6	0.0026	0.8832	7.0773	2.3689	0.1268

STEPWISE REGRESSION PROCEDURE FOR DEPENDENT VARIABLE SUELOD

NOTE: SLENTRY AND SLSTAY HAVE BEEN SET TO .15 FOR THE STEPWISE TECHNIQUE.

STEP 1 VARIABLE SUPRE ENTERED R SQUARE = 0.79361651 C(P) = 77.71012860

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	1	2860066710.24931000	2860066710.2493100	422.99	0.0001
ERROR	110	743773004.02747800	6761572.7638862		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	-4473.96468759				
SUPRE	5058.38956786	245.95069523	2860066710.2493100	422.99	0.0001

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 1, 1

STEP 2 VARIABLE CONTEXT ENTERED R SQUARE = 0.85637593 C(P) = 23.23724471

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	2	3086241808.03770000	1543120904.0188500	324.96	0.0001
ERROR	109	517597906.23908200	4748604.6443953		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	-1294.72861046				
CONTEXT	392.55258433	56.87985151	226175097.78839600	47.63	0.0001
SUPRE	2783.47224272	388.76549576	243424550.54374600	51.26	0.0001

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 3.557632, 14.23053

STEP 3 VARIABLE CONDET ENTERED R SQUARE = 0.86706910 C(P) = 15.61526223

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	3	3124778051.72250000	1041592683.9075000	234.82	0.0001
ERROR	108	479061662.55428700	4435756.1347619		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	648.82266108				
CONDET	-921.85053304	312.75888219	38536243.68479560	8.69	0.0039
CONTEXT	405.90887028	55.16068797	240135793.61865900	54.15	0.0001
SUPR	2486.72253340	388.13130543	183548516.05575400	41.39	0.0001

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 3.796132, 25.53555

STEP 4 VARIABLE CONMEN ENTERED R SQUARE = 0.87412803 C(P) = 11.26341694

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	4	3150217327.45854000	787554331.86463400	185.77	0.0001
ERROR	107	453622386.81825100	4239461.55904907		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	89.84541437				
CONDET	-949.07394815	305.96225392	40792009.78513470	9.62	0.0025
CONTEXT	388.54441027	54.39028039	216346282.59145000	51.03	0.0001
CONMEN	756.01241824	308.62557265	25439275.73603600	6.00	0.0159
SUPRE	1901.94864371	450.48077627	75571100.77020070	17.83	0.0001

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 5.350439, 52.94528

STEP 5 VARIABLE EDUC ENTERED R SQUARE = 0.87743112 C(P) = 10.29120239

	DF	SUM OF SQUARES	MEAN SQUARE	F	PROB>F
REGRESSION	5	3162121109.77329000	632424221.95465900	151.76	0.0001
ERROR	106	441718604.50349300	4167156.64625937		
TOTAL	111	3603839714.27679000			

	B VALUE	STD ERROR	TYPE II SS	F	PROB>F
INTERCEPT	-1432.22658572				
CONDET	-879.68643267	306.10744751	34415003.81744690	8.26	0.0049
CONTEXT	376.53664539	54.39047213	199714072.17392800	47.93	0.0001
CONMEN	685.48416125	308.81478246	20532343.10185410	4.93	0.0286
EDUC	221.17161467	130.85996912	11903782.31475760	2.86	0.0939
SUPRE	1924.53070244	446.82254167	77307096.91161920	18.55	0.0001

BOUNDS ON CONDITION NUMBER: 5.355277, 72.94956

NO OTHER VARIABLES MET THE 0.1500 SIGNIFICANCE LEVEL FOR ENTRY INTO THE MODEL.

SUMMARY OF STEPWISE REGRESSION PROCEDURE FOR DEPENDENT VARIABLE SUELDO

STEP	VARIABLE ENTERED	VARIABLE REMOVED	NUMBER IN	PARTIAL R**2	MODEL R**2	C(P)	F	PROB>F
1	SUPRE		1	0.7936	0.7936	77.7101	422.9884	0.0001
2	CONTEXT		2	0.0628	0.8564	23.2372	47.6298	0.0001
3	CONDET		3	0.0107	0.8671	15.6153	8.6876	0.0039
4	CONMEN		4	0.0071	0.8741	11.2634	6.0006	0.0159
5	EDUC		5	0.0033	0.8774	10.2912	2.8566	0.0939