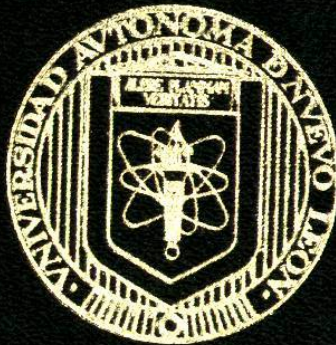


UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE CONTADURIA PUBLICA

Y ADMINISTRACION

DIVISION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO



MERCADO LABORAL EN NUEVO LEON

TESIS

PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

PRESENTA

LIC. JAVIER REYNA FLORES

CD. UNIVERSITARIA

ENERO DE 1997

TM

HD572

.N8

R4

c.1



1080071243



TA-R01
EJ-3

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE CONTADURIA PUBLICA Y ADMINISTRACION
DIVISION DE POSTGRADO



**MERCADO LABORAL EN
NUEVO LEON**

**TESIS
PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**PRESENTA:
LIC. JAVIER REYNA FLORES**

CD. UNIVERSITARIA

ENERO DE 1997

TM

HD5721

• N8

R4

TA RØI
E 3



7 2 3



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

**FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y
ADMINISTRACIÓN**

SECRETARIA DE POSTGRADO

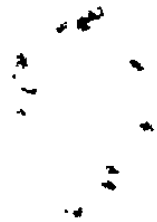
**MERCADO LABORAL EN
NUEVO LEÓN**

T E S I S

**PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**PRESENTA
LIC. JAVIER REYNA FLORES**

San Nicolas de los Garza, N.L.



**A mis padres
Ricardo Reyna Flores
Orfelina de Reyna**

**A mi esposa
Miralda Gricelda de Reyna
A mis hijos Javier y Gricelda Miralda
Con amor y cariño**

A mis hermanos

Una especial agradecimiento y mi eterna gratitud a mis padres por todo su apoyo y por haber sembrado en mi la semilla de la superación, la mejor de las herencias.

A la UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE N.L. en particular a la PREPARATORIA #7, a la FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN, a la DIVISIÓN DE POSTGRADO y a todos mis MAESTROS.

Al Sr. Contador Público PEDRO CANTU ELIZONDO M.A.P. Por toda su valiosa ayuda, asesoría y tiempo para poder terminar la tesis.

También a todas las personas, empresas e instituciones que colaboraron con información para elaborar esta tesis.

P R O L O G O

Vivimos hoy en día una economía cambiante, donde a un trabajador soltero que gane el salario mínimo y que viva solo, le es imposible cubrir sus necesidades básicas, y donde encontramos profesionistas con título buscando trabajo de lo que sea, ya que no hay en su área, y el mismo título es un impedimento, en algunas empresas para obtener un puesto de categoría menor solo ponen en su solicitud de empleo secundaria o preparatoria, para que les den la oportunidad.

Por otro lado hay profesionales técnicos que ganan de 3 a 6 veces el salario mínimo, de ahí el objetivo de esta tesis; determinar que sí hay gente para cubrir las vacantes de las empresas de nuevo león, que hay mucho recurso humano joven, con muchas ganas de trabajar y que por no tener la capacitación adecuada o experiencia no les dan la oportunidad de demostrar lo que pueden hacer; desafortunadamente en México todavía la sociedad no le da el valor real a los técnicos, y es lo que mas se necesita Actualmente en las empresas

Para ello se realizo una encuesta para ver que es lo que sucede en el mercado laboral en Nuevo León

Es muy difícil que las empresas proporcionen información, no hay manera de ayudar a las empresas, si estas no cooperan con información, o por cerrazón ya que es muy difícil conocer la verdadera raíz del problema, por que en ocasiones, los datos proporcionados son falsos, por ello se recopiló información sobre aspectos de recursos humanos y economía, también se analizaron otras encuestas para comparar el resultado de investigación y que esta tenga mas validez.

Hoy en día se necesita que la sociedad le de mas valor a las carreras técnicas, ya que estas son las que demandan mas las empresas.

Se trató de evitar en lo posible las Citas Bibliográficas para que esta Tesis fuera mas práctica.

Al final de la tesis se presentan soluciones de acuerdo a cada área del departamento de recursos humanos.

Para mi fue una gran experiencia estudiar la maestría en Administración, ya que conocí a muchos compañeros que tienen mucha experiencia en determinada área, y al momento de *participar en clase* aportaban mucho de lo que habían vivido en la práctica; también aprendí que una persona que no lea diariamente, sobre todo lo que acontece a su alrededor, quedara totalmente fuera del mercado laboral en tan solo unos meses.

Esta investigación puede servir al Departamento de Postgrado ya que nos da información de que recurso Humano van a ocupar las empresas y de que nivel.

Es importante que todos los egresados del Postgrado de la Facultad de Contaduría Pública y Administración, egresen con espíritu de lucha y orgullo, ya que tenemos el Nivel Académico para triunfar

INDICE

	PAGINA
PRÓLOGO	
INTRODUCCIÓN	08
Capitulo 1.- Antecedente en materia laboral y economía y su influencia en la administración de Recursos humanos.....	10
A) Artículo 123 constitucional	10
a) Declaración de derechos sociales.....	10
b) Relación cronológica de las Reformas y adiciones al art.123 constitucional.....	19
B) Derecho del trabajo	22
a) Derecho individual	22
b) Derecho colectivo	22
c) Derecho procesal	22
C) Economía	22
a) Inflación y nivel de vida	
D) Ley Federal de Trabajo 1970	26
a) Artículos transitorios	
E) Ley Federal de Trabajo de 1970	28
Reforma procesal de 1980	
a) Artículos transitorios	
F) Comentarios a la Ley Federal de Trabajo	30
G) Breve resumen de la Ley Federal	31
de Trabajo en México	
H) Temas de Actualidad	32
a.- Tratado de Libre Comercio	32
b.- Calidad Total	33

c.- Despido	33
d.- Liderazgo	35

Capitulo II .-

A) Hipótesis	
B) Encuesta	38
a) Introducción	38
b) Alcance de la investigación	38
c) Información adicional	38
d) Resultado de la encuesta	38
A) Información obtenida de la asociación de ejecutivos- de relaciones industriales, A.C. Eriac dic. 90	42
1. Presencia de sindicatos	43
2. Capacitación, adiestramiento y desarrollo de recursos humanos	43
3. Planeación y desarrollo	44
4. Reclutamiento y selección	44
5. Calidad	46
6. Compensaciones y estudios técnicos	47
7. Comentarios	48
B) Información obtenida de la encuesta de sueldos y salarios del I.T.E.S.M. de agosto de 1991	50
1. Actividad económica	50
2. Índices de rotación	50
3. Expectativas inflacionarias	50
4. Filiación sindical	50
5. Promedio ultimo incremento salarial	51
6. Comentarios	51
Conclusiones	51
Citas bibliográficas	58

I N T R O D U C I O N

El recurso mas valioso de empresa o país es su factor humano, de ahí la importancia de aprovechar los conocimientos, aptitudes y potencial, ya que es este, el que hace que las cosas buenas o malas sucedan, para buscar un beneficio compartido, tanto para el trabajador como para la empresa, además de aprovechar, debemos desarrollar la capacidad y el factor humano.

La administración del factor humano no es fácil, ya que para poder administrarlo en forma eficiente se requiere tomar en cuenta muchas situaciones algunos que se pueden controlar como, el Sueldo, las Aptitudes, La motivación, sin embargo hay algunos que no son controlables, como la economía del país, la Competencia. De ahí que es recomendable hacer investigaciones sobre mercado laboral para ver que sucede a nuestro alrededor, no es posible que fijemos nuestros salarios y prestaciones sin tomar en cuenta el índice de inflación o los sueldos de otras empresas, si queremos retener a los trabajadores, debemos de pagarles bien, no solo en sueldo directo, sino en atención y cuidado personal.

Hoy en día la Ley Federal de Trabajo, no solo protege al trabajador, sino también al patrón, y se habla de querer modificarla, pero la verdad se necesita hacer consciencia, que el crecimiento de un país o empresa debe ser mas equitativo, y no solo deben crecer unos cuantos, sino buscar el beneficio equilibrado.

Para que exista armonía laboral, es necesario que tanto trabajadores como patrón respeten los convenios acordados y que ambos busquen soluciones a los problemas de acuerdo a la razón, a la equidad y a la justicia.

Anteriormente las empresas podían dar mas prestaciones, sin embargo, hoy en día ya no es posible otorgarlas, por lo tanto las empresas deben buscar acuerdos conciliatorios con sus trabajadores para poder seguir trabajando, es decir, ambos de lados tienen que sacrificar algo, de lo contrario se corre el riesgo de que la empresa cierre.

Actualmente se usa mucho el concepto "control total de calidad", la verdad es que esta filosofía si funciona porque la calidad se centra en las personas, y es importante hacer consciencia que la calidad no se inspecciona, se produce, esto difiere a lo que en México muchas empresas llaman departamento de "control de calidad", y esta filosofía busca la calidad en todas las áreas, producción, compras, ventas, administración etc., Es decir la calidad somos todos.

Algo muy importante es la actitud positiva del personal, el crear o mantener los valores del personal sobre la responsabilidad, la productividad y el gusto por el trabajo.

México se enfrenta a una apertura Comercial, donde la única forma de que las empresas puedan sobrevivir, es siendo mas productivas y mas rentables, creo que los

profesionistas ya se enfrentaron un buen tiempo a la ley de la oferta y la demanda, y ahora les toca a las empresas y la que no sea productiva, tendrá que cerrar, o cambiar de giro.

Es importante señalar los efectos tan terribles de la crisis económica que inició en Diciembre de 1994, miles de empresas cierran y por consiguiente la población laboral de esas empresas quedan sin empleo que ocasiona un incremento desproporcionado en la oferta de trabajo, principalmente del nivel profesionista en una gama muy amplia de especialidades.

Esto obliga a las nuevas generaciones de estudiantes a prepararse mas para poder entrar en un mercado muy competido.

Hoy en día el profesionista que no hable un idioma además del Español y sepa manejar una computadora está fuera del mercado laboral.

El recurso humano, aun cuando suene muy frío, debe considerarse como un negocio es decir, la persona, llámese obrero o profesionista, debe de ser "rentable" para que genere ingreso y consecuentemente utilidades para el que lo contrata.

Hoy mas que nunca debe llevarse acabo la administración por objetivos, para que a cada persona se le evalúe de acuerdo a resultados obtenidos; la evaluación se puede hacer mensual, semestral, anual etc..

CAPITULO 1

Antecedentes en materia laboral y economía y su influencia en la administración de recursos humanos.

A: ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

En México hubo muchos movimientos sociales a causa, de problemas en las relaciones obrero-patronales, y como consecuencia de esto surgieron muchas leyes que trataron de proteger al trabajador, como por ejemplo la "ley de indias" de 1561 a 1769, dentro de la cual se establecía una jornada de trabajo. El trabajo de las mujeres y los niños, un salario mínimo, pero mas que todo, estas leyes habían surgido a petición de los frailes, ya que ellos observaban el mal trato que les daban los encomenderos a los indígenas.

Es en la constitución política de 1917 cuando se inicia formalmente la legislación laboral en México.

En la asamblea constituyente es donde nacen artículos de importancia como el 123.- En realidad los legisladores se vieron influenciados por la situación en la que vivía el país y por las injusticias hacia el trabajador; la constitución mexicana fue una de las precursoras en incluir cuestiones de derecho laboral.

A).- Declaración de derechos sociales

⊕ 1) Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El congreso de la unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán; entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.

- 1.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
- 2.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete hrs. quedan prohibidas; las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo de diez de la noche, de los menores de dieciséis años.
- 3.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de los 14 años, los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la seis horas.
- 4.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

⊗ Cita bibliográfica (1)

5.- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

6.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas, los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de Familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los Salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además si las condiciones de las distintas actividades Industriales y comerciales.

En la actualidad el salario mínimo \$ 24.50 diarios es insuficiente para cubrir las necesidades, ya no de una familia, sino de una persona soltera y que viva con su familia. Solamente en transporte se van diariamente los \$ 24.50.

Los trabajadores del campo disfrutaran de un salario mínimo adecuado a su necesidad.

Los salarios mínimos se fijarán por comisiones regionales, integradas con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, y serán sometidos para su aprobación a una comisión Nacional, que se integrara en la misma forma prevista para las comisiones regionales.

7.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

8.- El salario mínimo quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento.

9.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas;

A) Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno fijara el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre trabajadores.

B) La comisión nacional practicara las investigaciones y realizara los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional, tomara así mismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria re inversión de capitales.

- C) La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.
- D) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.
- E) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomara como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la ley del impuesto sobre la renta.

Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la secretaria de hacienda y crédito público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley.

- F) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.
- 10.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que pretenda substituir la moneda.
 - 11.- Cuando por circunstancias extraordinarias deben aumentarse las horas de jornada se abonara como salario por el tiempo excedente un 100% mas de lo fijado para las horas normales.
 - 12.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo Nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar estos créditos barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes de gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo Nacional de la vivienda. Dicha ley regular las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas. Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás Servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centro de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no sea menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalaciones de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casa de juegos de azar.

- 13.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinara los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.
- 14.- Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por lo tanto, los patrones no deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario.
- 15.- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento , y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo así como a organizar de tal manera esta, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores y el producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto las sanciones procedentes en cada caso.
- 16.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.
- 17.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros.
- 18.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción , armonizando los derechos del trabajador con los del capital.

En los Servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la junta de conciliación y arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión de trabajo.

Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de

guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y Servicios que dependan del gobierno.

- 19.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario *suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la junta de conciliación y arbitraje.*
- 20.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetaran a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual numero de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.
- 21.- Si el patrón se negara a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la junta, *se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.* Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente, si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.
- 22.- El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga licita, estará obligado a *elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.* La ley determinara los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización, igual tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de el malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos o *vengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de el.*
- 23.- Los créditos en favor de los trabajadores, por salarios o sueldos devengados en el ultimo año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.
- 24.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, si es responsable el mismo trabajador y en *ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.*
- 25.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsa de trabajo o por cualquier otra institución oficialia o particular.

En la presentación de este servicio se tomara en cuenta la demanda de trabajo y en igualdad de condiciones tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos n su familia.

- 26.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificara claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresarios contratante.
- 27.- Serán condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato.
- A) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- B) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las juntas de conciliación y arbitraje.
- C) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- D) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago de salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- E) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- F) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- G) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.
- H) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.
- 28.- Las leyes determinaran los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transferibles a titulo de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesores.
- 29.- Es de utilidad pública la ley del seguro social y ella comprenderá seguros de invalidez, vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales.

30.- Así mismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.

31.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a :

A) Rama industrial :

1. Textil

2. Eléctrica

3. Cinematográfica

4. Hulera

5. Azucarera

6. Minera

7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención del hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y productos laminados de los mismos.

8. De hidrocarburos

9. Petroquímica

10. Cementera

11. Calera

12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas.

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos.

14. De celulosa y papel.

15. De aceites y grasas vegetales

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o que se destinen a ello.

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello.
18. Ferrocarrilera.
19. Madera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera.
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envases de vidrio.
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

B) Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal.
2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas.
3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o mas entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una entidad federativa, obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de la ley, y respecto a las obligaciones de patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus *trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual,* las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

B) Entre los poderes de la unión, el gobierno del distrito federal y sus trabajadores.

1. La jornada diaria máxima de trabajo diurno y nocturno será de ocho horas y siete horas respectivamente, las que excedan serán extraordinarias y se pagaran con un ciento por ciento mas de la remuneración fijada para el servicio ordinario.

En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

2. Por cada seis días de trabajo, disfrutara el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario integro.

3. Los trabajadores gozaran de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año.
4. En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el distrito federal y en las entidades de la república.
5. *A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo.*
6. Solo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes.
7. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El estado organizara escuelas de administración pública.
8. Los trabajadores gozaran de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia.
9. Los trabajadores si podrán ser suspendidos cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorguen otra equivalente a la suprimida o de la indemnización de ley.

10. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán así mismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este Artículo les consagra.
11. La seguridad social se organizara conforme a las siguientes bases mínimas:
 - A) Cubrir los accidentes y enfermedades profesionales, las enfermedades no profesionales y maternidad, la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
 - B) En caso de accidente y enfermedad se conservara el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.
 - C) Las mujeres durante el embarazo no realizaran trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, gozaran forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir un salario íntegro y conservar

su empleo de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, además disfrutaran de asistencia medica y obstetricia, de medicinas, de ayuda para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

- D) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia medica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.
- E) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.
- F) *Se proporcionaran a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo Nacional de la vivienda, a fin de conseguir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las, reparar las, mejorar las o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.*

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social, regulándose en su ley y en las que corresponda la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrara el citado fondo y se otorgaran y adjudicaran los créditos respectivos.

- 12. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un tribunal federal de conciliación y arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.
- 13. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior se regirán por sus propias leyes. El estado proporciona a los miembros en activo del ejercito, fuerza aérea y armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción 11 de este apartado, en los términos similares y a través del organismo de seguridad social de los componentes de dichas instituciones.
- 14. La ley determinara los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñan disfrutaran de las medidas de protección al salario y gozaran de los beneficios de la seguridad social.

B) Relación cronológica de las reformas y adiciones al Artículo 123 constitucional.

- 1. Decreto de 31 de agosto de 1992 publicado en el Diario Oficial de la Federación de 6 de septiembre de 1929.
- 2. Decreto de 18 de octubre de 1933 publicado en el Diario Oficial de la Federación de 4 de noviembre de 1933.

3. Decreto de 30 de diciembre de 1938, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 31 de diciembre de 1938.

Se reformo la fracción 18.

4. Decreto de 5 de noviembre de 1942, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 18 de noviembre de 1942.

Se adiciona la fracción 31.

5. Decreto de 21 de octubre de 1960, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 5 de diciembre de 1960, en vigor al día siguiente de su publicación en el citado "diario".

Se crea el apartado "b" integrado con 14 fracciones y las 31 fracciones anteriores pasaron a formar parte del apartado "a".

6. Decreto de 6 de octubre de 1961, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 27 de noviembre de 1961, en vigor desde esta fecha. Se reformara la fracción 4, párrafo 2do. Del apartado "b".

7. Decreto de 20 de noviembre de 1962, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 21 de noviembre de 1962, en vigor al día siguiente de su publicación en el citado "diario". Se reformaron las fracciones 2,3,4,9,21,22 y 31 del apartado "a".

8. Decreto de 9 de febrero de 1972 publicado en el Diario Oficial de la Federación de 14 de febrero de 1972 en vigor quince días después de su publicación en el citado diario.

Se reformo la fracción 12 del apartado "a".

9. Decreto de 8 de noviembre de 1972, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 10 de noviembre de 1972, en vigor al día siguiente de su publicación en el citado "diario".

Se reformo el inciso f) de la fracción 11 del apartado "b" y se adiciono con un Segundo párrafo la fracción 13 del propio apartado "b".

10. Decreto de 7 de octubre de 1974, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de octubre de 1974 y en vigor desde el día de su publicación en el citado diario.

Se reformo el párrafo inicial del apartado "b".

11. Decreto de 27 de diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974 y en vigor al día siguiente de su publicación en el citado diario. Se reformaron las fracciones 2,5,11,15,25 y 29 del apartado "a", así como las fracciones 8 y 1 inciso e) del apartado "b"

12. Decreto de 4 de febrero de 1975, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de febrero de 1975, en vigor al día siguiente de su publicación en el citado "diario".

Se adiciono la fracción 31 del apartado "a".

13. Decreto de 30 de diciembre de 1977, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 9 de enero de 1978 en vigor al día siguiente de su publicación en el citado diario.

Se adiciona la fracción 12 y se reforma la fracción 13 del apartado "a".

14. Decreto de 30 de diciembre de 1977, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 9 de Enero de 1978 en vigor al día siguiente de su publicación en el mencionado diario.

Se reforma la fracción 31 del apartado "a".

15. Decreto de 8 de diciembre de 1978, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 19 de diciembre de 1978 en vigor al día siguiente de su publicación en el mencionado diario. Se adiciono un párrafo inicial al Artículo 123.

⊗B).- DERECHO AL TRABAJO

- 2) la revolución de 1910 surgió como un movimiento esencialmente político se combatió la reelección casi permanente del presidente Díaz; se combatió al grupo de personas que lo rodeaban y que habían formado una oligarquía, pero ni el ideario del señor Madero, ni el de Villa, ni el de Zapata *propugnaron por los derechos del obrero.*

El campesino si fue objeto de profundas reivindicaciones acogidas en la bandera que se enarboló en el sur, el grito de "tierra y libertad".

El señor Madero aspiró a ser presidente de México y lo logró, pero no hay testimonio o ninguna referencia de que al llegar a la primera magistratura se iniciara algún estudio sobre legislación laboral.

Después de 1910, empieza a surgir un movimiento en este sentido, principalmente en la provincia, pues entre otras entidades en Veracruz, Yucatán, Coahuila, aparecen leyes o proyectos de leyes para regular las cuestiones laborales.

En la federación también se elaboraron proyectos como el de Zubcaran de 1915, pero es hasta la Constitución Política de 1917 cuando se inicia formalmente la Legislación del Trabajo de México.

En la asamblea constituyente es donde hacen artículos de la importancia del 123.

Los legisladores entusiasmados por la lectura de obras sociales venidas de Europa, y concedores algunos de ellos, por experiencia de situaciones abusivas que habían

observado en nuestra patria, plasmaron en la carta magna preceptos que en su origen tuvieron como objetivo la protección de los trabajadores.

Actualmente es importante conocer las normas tutelares del derecho del trabajo, ya que su acatamiento tanto para patrones como para obreros implica una verdadera armonía obrero patronal.

Vivimos una economía cambiante, la ley no solo debe proteger a los trabajadores ya que en el momento de iniciar un trabajo debe adquirir un compromiso y una obligación con el patrón, ya que en estas épocas es necesario hacer conciencia de que la única forma de tener un México mejor es hacer un trabajo de calidad, cualquiera que sea su trabajo y de la misma manera, el patrón responda con mejor sueldo y prestaciones.

Brun y Galland, dicen que como habiendo nacido el derecho del trabajo como una defensa de los asalariados ha cambiado hoy sus conceptos y su finalidad, ya que, lo que ahora se persigue, es normalizar las relaciones de los empleadores y de los trabajadores, para asegurar el orden económico y social.- Droit du travail. Edi. 1958.

⊗3.- EL DERECHO DEL TRABAJO SE DIVIDE EN TRES PARTES FUNDAMENTALES

A) derecho individual:

Considera los fenómenos que ocurren con el individuo, sea trabajador o sea patrón estudia las relaciones también individuales de los sujetos.

B) derechos colectivos :

Estudia los fenómenos que ocurren con el individuo, sea trabajadores o patrones se asocian, los convenios que celebran y las pugnas que entre ellos suscitan.

C) derecho procesal :

Indica los medios o procedimientos que deben seguirse entre las autoridades para obtener el respeto de la norma jurídica o para la composición de los conflictos laborales.

C.- ECONOMIA

A) Inflación y nivel de vida

Dentro de la teoría económica se habla de mercado de trabajo y se puede definir como el área geográfica donde compradores (patrones) y vendedores de Servicios (trabajadores) celebran contratos de trabajo de una determinada especialidad y fijan un precio de equilibrio. En realidad lo ideal es que hubiera un mercado de trabajo perfecto, hoy en día es imposible

⊗ Cita Bibliográfica (3)

ya que si lo vemos de acuerdo al área de trabajo no se da el mercado perfecto, por ejemplo los profesionistas, actualmente hay algunos que piden trabajo de obreros o están de vendedores, ya que es mucho mayor la oferta que la demanda, por otro lado si vemos el área de los técnicos nos encontramos que hay empresas que antes de que termine su carrera le ofrecen pagarle los estudios con la condición de que se vayan a trabajar con ellos.

La administración de recursos humanos para que realmente sea eficiente, ya sea desde el punto de vista de empresa privada o de gobierno necesita ver lo que esta pasando con la mano de obra o recurso humano, ya que es el mas valioso de los recursos de una empresa o país.

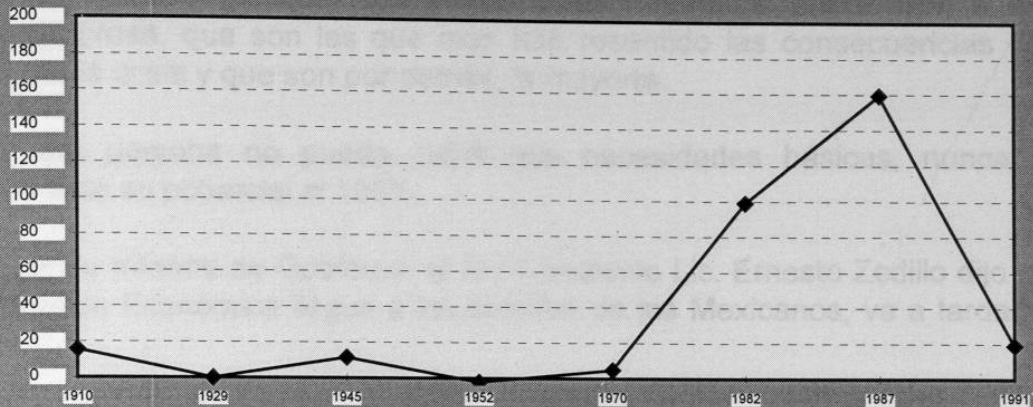
No es posible que hoy en día las universidades estén saturadas, mientras que las escuelas técnicas están menos valoradas por la sociedad, cuando en verdad se necesita mas gente técnica y sobre todo bien capacitada, las empresas privadas o de gobierno deben ver a futuro; ya se acabaron los tiempos en que una persona sin estudios entraba de barrendero y llegaba a ser director, hoy en día los puestos son mas competitivos y por lo tanto se requiere mas capacitación.

Es importante que las empresas orienten a las personas, sobre el área de trabajo, sobre la cual se desempeñan, ya que en ocasiones la persona puede tener potencial en otra área y puede dar mas rendimiento.

También es importante el contacto de las empresas con las universidades para ver las necesidades futuras de las empresas.

Una de las principales causas de rotación de personal es el bajo poder adquisitivo del dinero, nuestro salario mínimo, que de acuerdo a la ley debe ser aquel que cubra las necesidades del trabajador para poder vivir, pero la realidad es que desde el año 1970 a 1980 ha disminuido en mas de un 50% su poder adquisitivo, hoy en día ni un trabajador soltero que gane el mínimo puede mantenerse, de acuerdo a una publicación elaborada por el periódico "el Norte" 9 de Enero de 1992, que especificaba que, de 1971 a 1988 durante los sexenios de los ex-presidentes Luis Echeverría, José López portillo y Miguel de la Madrid, los precios se incrementaron 474% por ciento (canasta de productos de un consumidor típico urbano), esto implica que un Artículo que costaba un peso a principio de este año valía 4.74 pesos al final. Esto se refiere a los 3 primeros años de cada Mandatario

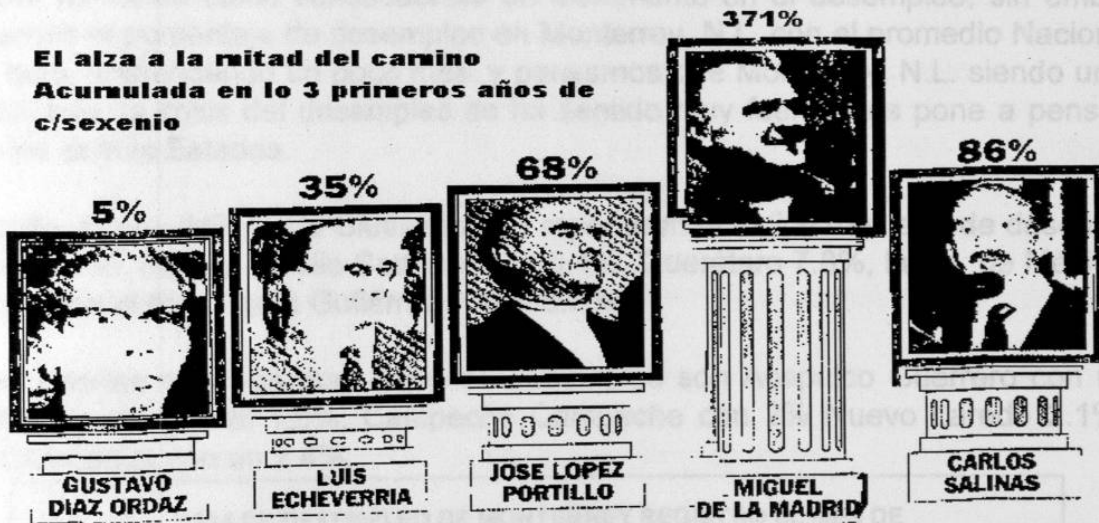
CUANTO SUBIO CADA PRESIDENTE?



INFORMACION OBTENIDA DEL I.N.E.G.I.

Esta gráfica nos permite ver como se ha comportado la economía del país y todas sus repercusiones en el nivel de la vida del pueblo mexicano.

**El alza a la mitad del camino
Acumulada en lo 3 primeros años de
c/sexenio**



La crisis económica de Diciembre del 94 es un claro ejemplo de un día para otro, mucha gente se hizo rica con la especulación, pero, mucha o la mayoría quedo sin empleo y con deudas de tarjetas, casas, automóviles, etc.. y las que no se quedaron sin empleo, su ingreso esta muy por debajo de sus necesidades básicas.

Esto obliga a que miles de Mexicanos se unan en la necesidad de tener dos o mas trabajos para poder cumplir con sus compromisos adquiridos.

La única forma de que México salga adelante, es siendo mas productivo, la necesidad de crear empresas es imperativa, cuya producción este encaminada a los mercados internacionales para que el país obtenga divisas. También es importante que el Gobierno reduzca sus gasto y dedique mas apoyo a las empresas, sobre todo a la Mediana y Pequeña Empresa, que son las que mas han resentido las consecuencias de los golpes recibidos por la crisis y que son por demás, la mayoría.

Mientras una persona no pueda cubrir sus necesidades básicas, nunca va a poder desarrollar todo su potencial al 100%.

En el Segundo Informe de Gobierno, el Sr. Presidente Lic. Ernesto Zedillo dijo que para que la recuperación Económica llegue a los bolsillos de los Mexicanos, va a tardar todavía mas tiempo.

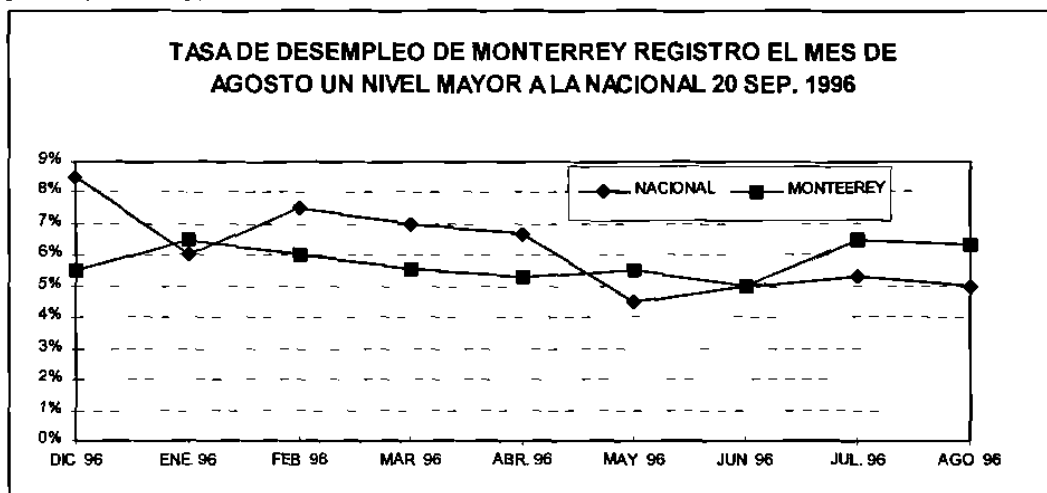
Este comentario nos debe hacer recapacitar para ponernos a trabajar, pues lo hecho hecho está, ya que, lo que se perdió, ya no se va poder recuperar.

Si nos ponemos a pensar en lo que teníamos, nos vamos a bloquear y lejos de mejorar, corremos el riesgo de sumergirnos en una depresión y esto es grave.

Esta crisis ha traído como consecuencia un incremento en el desempleo, sin embargo, si comparamos el porcentaje de desempleo en Monterrey, N.L. con el promedio Nacional, este es mas bajo, y abundando un poco mas, y pensamos que Monterrey, N.L. siendo un estado industrializado, la crisis del desempleo se ha sentido muy fuerte, nos pone a pensar cómo estarán los demás Estados.

De acuerdo con el INEGI, las Ciudades que reportaron el índice mas alto de desempleo, en Agosto de 1996, fueron: Saltillo Coahuila con 9.4%, Querétaro 7.8%, la Cd. de México 6.5%, Zacatecas con el 6%, Tuxtla Gutiérrez con el 5.8%.

Las que reportan registros mas bajos de desempleo son Acapulco Guerrero con un 1.2% León Guanajuato con el 1.6%, Campeche Campeche con 2% Nuevo Laredo 2.1% y CD. Juárez Chihuahua con un 2.4%.



La información anterior fue proporcionada por el INEGI (Instituto Nacional de Estadística Geográfica e Informática)

D) LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1970

La primera ley del trabajo de que se tiene conocimiento, es la que expidió el general Cándido Aguilar, en Veracruz el 19 de octubre de 1914, creando en ella las juntas de administración civil, encargadas de oír las quejas de obreros y patrones y dirimir sus diferencias, pero no eran de naturaleza social.

Posteriormente en Yucatán la ley, de 14 de mayo de 1915 expedida por el gobernador del estado general Salvador Alvarado, crea el consejo de conciliación y el tribunal de arbitraje, pero no fue sino hasta el año 1917, en que el congreso constituyente que se celebró en Querétaro, el triunfo de la revolución cuando se estructuraron en el Artículo 123 de la constitución, las juntas de conciliación y arbitraje para dirimir los conflictos entre el capital y el trabajo.

La primera Ley Federal de Trabajo fue la del 18 de agosto de 1931 de observación general en toda la república y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el Artículo 123 apartado "a" de la constitución, esta ley tuvo vigencia hasta el 31 de abril de 1970 para dar vida a la nueva ley a partir del 1o. De mayo de 1970, cuyo objetivo es mejorar las relaciones de trabajo entre patrones y trabajadores, esta nueva ley supera a la de 1931 en el orden económico ya que contiene mas prestaciones en beneficio de los trabajadores, mejoramiento y protección de los salarios, otorgamiento de habitaciones, primas de antigüedad por retiro voluntario, etc.

⊕A).- ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo 1o. Esta ley entra en vigor el día 1o. De mayo de 1970, con excepción de los artículos 71 y 87 que entraran en vigor el día 1o. De julio de 1970 y el Artículo 80 que entra en vigor el 1o. De septiembre de 1970.

Artículo 2 .- Se abroga la Ley Federal de Trabajo de 18 de agosto de 1931, con las modalidades a que se refiere el Artículo anterior.

Artículo 3.- Los contratos individuales o colectivos que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, inferiores a los que les concede esta ley, no producirán en los sucesivo efecto legal entendiéndose substituidas las cláusulas respectivas por las que establece la ley.

Los contratos de trabajo individuales o colectivos o los convenios que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, superiores a los que esta ley les concede, continuaran surtiendo efectos.

Articulo 4.- En la aplicación del Artículo 159, en relación con el 132, fracción 15, los contratos colectivos que contengan sistemas de capacitación profesional que ya están funcionando en la fecha de la publicación de la presente ley, y en los que se establezcan requisitos de examen o la comprobación practica de la aptitud y de la posesión de los conocimientos adecuados a fin de que los trabajadores puedan ascender en los casos de vacantes o puestos de nueva creación de conformidad con la antigüedad que les corresponda, podrán continuar aplicándose.

Articulo 5.- Para el pago de prima de antigüedad que se refiere el Artículo 162 a los trabajadores que ya están prestando su Servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta ley, se observaran las normas siguientes:

- 1.- Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de diez anos, que se separen voluntariamente de su empleo dentro del ano siguiente a la fecha en que entre en vigor esta ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario.
- 2.- Los que tengan una antigüedad mayor de diez anos y menor de 20 anos, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos anos siguientes a la fecha a que se refiere la fracción anterior, tendrán derecho a que se les paguen veinticuatro días de salario.
- 3.- Los que tengan una antigüedad mayor de veinte anos que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres anos siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen treinta y seis días de salario.
- 4.- Transcurridos los términos a que se refieren las fracciones anteriores se estar a los dispuestos en el Artículo 162.
- 5.- Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del ano siguiente a la fecha en que entre en vigor esta ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario. Transcurrido el ano, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los anos que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta ley.

Articulo 6.- Las guarderías infantiles instaladas en las empresas o establecimientos continuaran funcionando hasta que el Instituto mexicano del seguro social se haga cargo de ellas.

Articulo 7.- No podrá proceder a la revisión de la resolución del 13 de diciembre de 1963 dictada por la comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa sino hasta que se cumplan diez anos contados a partir de la fecha citada.

Artículo 8.- Cuando se trate de empresas inscritas en el Instituto mexicano del seguro social, las obligaciones consignadas en el Artículo 504 quedaran a cargo de las empresas, en la medida en que no esta obligado el Instituto a prestarlas de conformidad con su ley.

Artículo 9.- La secretaria del trabajo y previsión social, los gobernadores de los estados y territorios, y el jefe del depto. Del distrito federal, reorganizaran las juntas de conciliación permanente y las de conciliación y arbitraje, de conformidad con las disposiciones de esta ley, dentro de un termino de tres meses, contado a partir de la fecha de su vigencia.

Artículo 10 .- Las mismas autoridades a que se refiere el Artículo anterior, reorganizaran las restantes autoridades del trabajo, de conformidad con las disposiciones de esta ley, dentro del mismo termino de tres meses.

Artículo 11 .- No se exigirán los requisitos señalados en los artículos 626, fracción 2,627 fracción 2,628 fracciones 2 y 3 y 629 del titulo doce, el personal jurídico que señala el Artículo 625, que tengan la categoría de base y que al momento de entrar en vigencia esta ley preste sus Servicios en las juntas de conciliación y arbitraje.

Artículo 12 .- Los juicios pendientes ante las juntas de conciliación y arbitraje continuaran tramitándose de conformidad con las disposiciones de la Ley Federal de Trabajo de 18 de agosto de 1931, entre tanto se efectúa la reorganización a que se refiere el Artículo 9o. Transitorio. Efectuada la reorganización, los juicios se tramitaran de conformidad con las disposiciones de esta ley, la junta hará saber a las partes el momento en que la tramitación quedara sometida a los procedimientos establecidos en esta ley.

En los juicios pendientes ante las juntas de conciliación, se recibirán las pruebas que hubiesen ofrecido las partes y se remitirá el expediente a la junta de conciliación y arbitraje que corresponda.

Las juntas de conciliación y arbitraje continuaran conociendo de los negocios a que se refiere el Artículo 600 fracción 4, de que ya conozcan.

⊕ E) 5. LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1970 REFORMA PROCESAL DE 1980

- Vigente a partir del 1o. De mayo

Artículo único; se reforman los artículos 97, fracción 3, 110, fracción 3, 136, 141, fracción 4,5,y 6 y 143 de la Ley Federal de Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 97 .- Pago de abonos para cubrir prestamos provenientes del fondo Nacional de la vivienda para los trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, aplicación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos

adquiridos por estos conceptos; así mismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del fondo Nacional de la vivienda para los trabajadores, se les descontara el 1% del salario a que se refiere el Artículo 143 de esta ley, que se destinara a cubrir los gastos que se otorguen por concepto de admón., Operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate, estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrá exceder el 20% del salario.

Artículo 110 .- Pago de abonos para cubrir prestamos provenientes del fondo Nacional de la vivienda para los trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. así mismo, aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjunto habitacionales financiados por el Instituto del fondo Nacional para los trabajadores, se les descontara el 1% del salario a que se refiere el Artículo 143 de esta ley, que se destinara a cubrir los gastos que se otorguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

Artículo 136 .- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, esta obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al fondo Nacional de la vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

Artículo 141 .- En caso de incapacidad total permanente, de jubilación o de muerte del trabajador, se entregara el total de los depósitos constituidos a sus beneficiarios con una cantidad adicional, igual a dichos depósitos en los términos de la ley a que se refiere el Artículo 139. Cuando el trabajador deje de estar sujeto a una relación de trabajo y cuente con 50 o mas años de edad, tendrá derecho a que se haga entrega del total de los depósitos que se hubieren hecho a favor, en los términos de la ley del Instituto del fondo Nacional de la vivienda para los trabajadores. en el caso de que los trabajadores hubieran recibido crédito del Instituto, la devolución de los depósitos a que se refieren las fracciones anteriores, se hará con deducción de las cantidades que se hubieran aplicado al pago de dicho crédito en los términos de las fracciones primeras de este Artículo, la cantidad adicional a que se refiere la fracción anterior, será igual al monto del saldo resultante. para la devolución de los depósitos y cantidades adicionales, bastara que la solicitud por escrito, se acompañe con las pruebas pertinentes.

Artículo 143 .- Para los efectos de este capítulo, el salario a que se refiere el Artículo 136 se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones,

percepciones, prestaciones, alimentación, habitación, primas, comisiones prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus Servicios, no se tomaran en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- A) los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares.
- B) el ahorro, cuando se integre por un deposito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa, y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales.
- C) las aportaciones al Instituto de fondo Nacional de la vivienda para los trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas.
- D) la alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas.
- E) los premios por asistencia.
- F) los pagos por el tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de Servicios esta pactado en forma de tiempo fijo.
- G) las cuotas al Instituto mexicano del seguro social a cargo del trabajador que cubran las empresas.

A) TRANSITORIOS

Articulo primero .- Este decreto entra en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Articulo Segundo .- La obligación de enterar las aportaciones y descuentos a que se refieren los artículos 97, fracción 3, 110, fracción 3 y 136, conforme a la base salarial establecida en el Artículo 143, empezar a correr a partir del bimestre siguiente a aquel en que entre en vigor este decreto.

Articulo tercero .- Las solicitudes o devolución de fondo de ahorro que se hubieren presentado con anterioridad a la entrada en vigor de este decreto se transmitirán y resolverá conforme a las disposiciones vigentes en la fecha de la presentación de la solicitud correspondiente.

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción 1 del Artículo 89, de la constitución política de los estados unidos mexicanos y para su debida publicación y observancia, expido el presente decreto en la residencia del poder ejecutivo federal en la ciudad de México, D.F. a los treinta días del mes de diciembre de 1981, José López portillo rúbrica- el secretario de gobernación Enrique Olivares Santana- rubrica.

F) COMENTARIOS A LA LEY FEDERAL DE TRABAJO

Esta nueva ley trata de conseguir un mejor equilibrio entre trabajadores y patrones y de buscar la justicia social, entendiéndose para que los trabajadores logren mejores beneficios dependiendo del crecimiento de las empresas.

La ley laboral de 1970 se considera como derecho publico por su objeto, pero la nueva ley procesal laboral de 1980 es norma de derecho social.

Independiente de las criticas a favor o en contra de la Ley Federal de Trabajo ha sido un instrumento muy valioso para regular las relaciones obrero-patronales y mantener un equilibrio, hasta cierto punto, hoy en día el sector empresarial, comentan que la ley federal debe de ser mas flexible, es decir, si vamos a entrar al tratado de libre comercio con estados unidos y Canadá debemos también competir en el aspecto laboral, por ejemplo, en estados unidos cuando hay una huelga, el trabajador puede decir si participa o no; en México no, todos deben participar. En estados unidos se paga por hora y cuando una empresa ve disminuidas sus ventas, puede desocupar a su gente, sin necesidad de una indemnización, en realidad el sector empresarial pide que la ley sea mas flexible y sugiere que se pague por horas, como lo señala el director de la CAINTRA en Monterrey, Sr. Fernando Villarreal Palomo, en una entrevista hecha por el periodista Sergio Lozano en Febrero de 1992.

La cuestión es que si es cierto que hay trabajadores que se la pasan brincando de un trabajo a otro y sacando indemnizaciones que afectan a las empresas, pero también hay muchos patrones que todavía quieren seguir usando los mismos sistemas de remuneración de años atrás y no se trata de hacer mas flexible la ley, sino de cambiar la actitud, tanto del trabajador como del empresario y que el desarrollo económico y social esta en el trabajo, y en la remuneración justa de este y mientras la gente no este consciente que la única forma de superación esta en la capacitación, en la investigación y desarrollo, el empresario comprenderá que si comparte sus beneficios y paga bien a sus trabajadores, tendrá gente mas productiva y positiva, no olvidemos que el recurso mas valioso de una empresa así como de un país, es su recurso humano, porque de este depende que las cosas buenas sucedan.

Todos los cambios que se han hecho a la Ley Federal de Trabajo se han realizado de acuerdo a las necesidades de la época, en que se ha vivido y definitivamente a la mejor la ley sea mas flexible, pero cuando se de ese caso, es porque el nivel de vida y la situación económica de los mexicanos también ha cambiado favorablemente.

G) BREVE RESUMEN DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO EN MÉXICO

Ley del 19 de octubre de 1914 que expidió el gral. Cándido Aguilar, encargado de oír las quejas de obreros y patrones y dirimir sus diferencias.

Constitución de 1917 Artículo 123 constitucional política y socialmente, fue la primera en el mundo en consignar derechos sociales o garantías sociales en favor de los trabajadores.

Se estructuran las juntas de conciliación y arbitraje para dirimir los conflictos entre el capital y el trabajo.

Ley Federal de Trabajo del 18 de agosto de 1931 hasta el 30 de abril de 1970.

Objetivo: reglamentar las relaciones de trabajo comprendidas en el Artículo 123 constitucional.

Ley Federal de Trabajo a partir del 1ro. De mayo de 1970, contiene mas prestaciones legales que favorecen a los trabajadores; mejoramiento y protección de los salarios otorgamiento de habitaciones, primas de antigüedad para retiros voluntarios. *

Efectividad del derecho de participar en las utilidades así como preceptos procesales con intención de mejorar la justicia social.

Ley federal de 1970 reforma procesal 1980

Objetivo: mejorar la relación entre trabajadores y patrón para mantener la paz social.

Ley Federal de Trabajo futuro a corto y mediano plazo. Los cambios futuros deben estar orientados a mejorar la calidad del trabajo y de la vida para un México mas justo y productivo.

H) .- Temas de Actualidad

A) TRATADO DEL LIBRE COMERCIO

Definitivamente el tratado de libre comercio con estados unidos y Canadá, traería como consecuencia la reacción de nuevos empleos y por supuesto un mejor nivel de vida para los mexicanos.

Esta es una oportunidad para que las empresas se consoliden mas o cierren ya que durante muchos años algunos sectores Industriales permanecieron estáticos sin mejorar la Tecnología y ahora que quieren reaccionar ya es muy tarde, por que no van a poder competir con las empresas de estados unidos y Canadá que poseen mucho mayor Tecnología en su proceso de producción.

El índice de rotación de las empresas va a aumentar, ya que al haber mas empresas se va a requerir mas mano de obra capacitada, por lo tanto las empresas van a tener que mejorar sus sueldos y salarios del personal para poder retenerlos.

Las maquiladoras son una fuente importante de empleos y en la actualidad generan mas de 500 mil empleos, estas están ubicadas en las fronteras donde el costo de mano de obra es mucho mas barato que en otros países, por ejemplo se menciona que en México el salario diario promedio es de 12 dólares, contrastando con otros países de Asia que llegan hasta 30 dólares.

Aparte de la mano de obra se encuentra la ubicación, ya que están a unos pasos del mercado mas importante del mundo.

Las empresas que busquen exportar a E.U.A. y Canadá, van a ser las que sobrevivan, ya que independientemente del lo que suceda con la inflación se va a contar con la liquidez necesaria para poder salir adelante.

B) CALIDAD TOTAL :

Mucho se habla sobre el programa de calidad total, la verdad es que para que funcione primero se necesita convencer a la gente, que la única forma de superarse es a través de una actitud de ser cada día mejores, pero para que funcione también se necesita convencer al director general y después en cascada continuar con todo el personal, hasta que quede bien claro el concepto.

Aquí es importante señalar el crear una cultura de aprecio hacia la compañía y el afecto por hacer el trabajo bien hecho y que solo a través del trabajo diario es como saldrán adelante las empresas de México.

En México estamos acostumbrados a que todo se nos de y nunca sacrificamos nada. En Japón primero se convenció a la gente de que si querían un mejor nivel de vida, primero habría que sacrificar muchas cosas, tiempo diversiones comida etc.

En México, queremos primero que se nos de, y luego demostramos lo que somos capaces de hacer.

Las administraciones del futuro deberán preocuparse mas por los sujetos y menos por los objetos.

La calidad de los productos es directamente proporcional a la calidad del ambiente de trabajo.

Los cinco pasos fundamentales del mejoramiento de la calidad y productividad en Japón. (también llamado el Sistema de las 5 S's)

1.- SEIVI

Enderezar todo lo desviado, chueco y quitar estorbos.

2.- SEITON

Absoluta limpieza del lugar de trabajo y ambiente.

3.- SEISO

Orden en la disposición de herramientas y elementos de trabajo.

4.- SEIKETSU

Limpieza personal y disciplina.

5.- SHITSUKE

Formación del hábito.

C) DESPIDO :

Podríamos decir que el empleado sindicalizado está un poco más acostumbrado a cambiar de trabajo, por lo que en momento dado puede estar más preparado psicológicamente, lo que hace que no le afecte tanto una situación de despido, sin embargo el empleado que trabaja muchos años y que de repente se queda sin trabajo, el impacto es más fuerte, no solo en el aspecto económico sino también en el psicológico y cuando se encuentre en una situación de este tipo tendrá más oportunidad de salir adelante si está más preparado, no solo en esa área, sino en otras para que tenga más oportunidad de colocarse de nuevo.

En 1990 el director de Desarrollo Organizacional de Alfa Corporativo, Alejandro Valadéz dió algunas sugerencias para prepararse para el despido.

“ Nadie puede considerarse exento de un despido. No importa cuán seguro estemos en el puesto, ni cuán buenos hayan sido los logros obtenidos; mucho menos podemos estar seguros del futuro de la empresa en la que trabajamos particularmente en estos difíciles tiempos en los que la apertura de fronteras y en las cambiantes condiciones del mercado hacen tan vulnerable el futuro.”

Pensando en el futuro, sin embargo, aparentemente las “tres eses” son lo que más paga.

1.- El valor agregado en todo lo que hacemos. Ello nos dará una imagen distintiva y prestigio personal.

2.- El espíritu de servicio y orientación al cliente. “Por sus clientes los conocerás”

3.- El jefe. La opinión clave en nuestro futuro profesional depende en gran medida del o los jefes anteriores.

Saber respetar la imagen de autoridad y convertirse en un aliado para que el jefe tenga éxito, trae como consecuencia nuestra proyección a futuro porque un jefe satisfecho recomienda y promueve.

QUE HACER DESPUES?

Una vez comunicada y negociada la salida, hay que fijar la vista en lo que más conviene hacer y preguntarnos:

Para que soy realmente bueno?, Donde me desempeño mejor? Como está el mercado de mi área profesional? , Donde están mis mejores contactos.

Contestadas estas preguntas podremos iniciar nuestro plan.

Un proceso que podría ayudar sería el siguiente:

1.- Genere un mayor número de ideas acerca de lo que puede hacer.

Para esto pida ayuda a otras personas que lo conozcan realmente bien; explore cuanta idea se le presente: será el momento de iniciar ese negocio que ha soñado? Será conveniente cambiar radicalmente de giro etcétera.

2.- Seleccione la mejor alternativa. Defina primero los criterios para llegar a definir lo mejor -- viabilidad, beneficio económico, satisfacción, compatibilidad, proyección a futuro, imagen, calidad de vida etcétera –

Simplemente puede hacer una matriz y calificar cada opción. Cual ganó?

Después del análisis tome muy en cuenta su intuición personal; escuche la voz interior, pues casi siempre tiene razón.

3.- Haga realidad la opción seleccionada.

Sea estratega; planee el contacto más apropiado; prepárese, identifíquese y luego transmita con claridad el valor agregado de su opción. Ese será el final de un buen principio.

D) LÍDERAZGO :

Con el tratado de libre comercio se está por iniciar un nuevo auge en Nuevo León y los altos ejecutivos mexicanos están siendo cotizados en dólares, sobre todos aquellos que tienen un Liderazgo comprobado que hacen que las organizaciones no solo lleguen a cierto nivel, sino que se mantengan en ese nivel, como dijo Horacio McCoy Martínez, vicepresidente ejecutivo para México y América latina de Korn/Ferry internacional, la más importante empresa mundial de selección de ejecutivos, el colocar un director equivocado puede causar pérdidas multimillonarias, en tanto que el precio de elegir un buen ejecutivo se puede pagar solo el primer mes.

Mucho se ha escrito sobre Liderazgo, sin embargo de todo eso podemos decir que el Líder actual debe estar más preparado y desarrollar otras habilidades para así poder tener éxito.

A continuación se mencionan las habilidades que el Líder actual debe tener o bien desarrollar.

- Un fuerte deseo de superación.
- Relaciones Humanas eficaces. (mantener en armonía al personal)
- Desarrollo de trabajo en equipo.

- .- Inteligencia sobresaliente.
- .- Comunicación efectiva.
- .- Energía dinámica
- .- Decisiones acertadas.
- .- Máxima Integridad personal. (valores honradez responsabilidad)
- .- Alta capacidad administrativa.

Fuerte deseo de superación para ser un verdadero Líder, es necesario tener ese fuerte deseo, ya que sin la ambición de mejorar, no se pueden desarrollar las otras cualidades de Liderazgo.

Relaciones humanas eficaces. El Líder sabe que es de vital importancia para su éxito, el establecer las mejores relaciones con todas las personas que lo rodean, sin importar jerarquía o posición social.

Cada persona tiene necesidades distintas en ocasiones económicas y algunas veces de aprecio, de reconocimiento, el líder que escucha y ayuda a su gente siempre va a tener el apoyo incondicional de todos para lograr sus objetivos

Desarrollo de trabajo en equipo. Motivar a subordinados es indispensable para conseguir de ellos su máxima cooperación y rendimiento en su trabajo.

Inteligencia sobresaliente, Un Líder Inteligente ejercita su cerebro al máximo.

Comunicación efectiva. La necesidad de comunicarse en los negocios eficientemente es hoy en día, mas importante que nunca, se estima que muchos ejecutivos consumen hasta un 90% de su tiempo dando y solicitando información, de ahí la importancia de tener una eficiente cadena de comunicaciones con los subordinados.

Energía Dinámica., *Todos los Líderes sin excepción han sido personas dinámicas con un alto nivel de energía para alcanzar el éxito.*

Decisiones acertadas. Es quizás una de las habilidades que mas deberá desarrollar un Líder, ya que de eso dependerá el éxito o el fracaso de un proyecto.

En la actualidad las empresas se ven afectadas por muchas situaciones lo que hace que las gentes tomen bastantes decisiones que deberán tomarse en consideración tomando la mayor cantidad de información que se cuente.

Máxima Integridad Personal. Esta cualidad permite al Líder proceder sin intereses personales o mezquinos en el desempeño de sus funciones, siendo respetado siempre por eso.

Alta Capacidad Administrativa. El Líder debe alcanzar mas logros que los demás, porque el trabajo bien administrado es mas eficaz.

Imagen Impresionante del Líder. Las cualidades que posee un Líder se unen para formar una imagen definida y favorable ente los ojos del publico, especialmente del suyo.

Uno de los símbolos sobresalientes del Liderazgo es la confianza suprema tiene el Líder en si mismo, esta confianza se vierte en aquellos que trabajan con el. A la gente le gusta seguir al ejecutivo que tiene confianza en si mismo y fe en sus convicciones.

CAPITULO #II

A) HIPÓTESIS :

El objetivo principal de la tesis es demostrar que en nuevo león existe bastante gente preparada y con ganas de trabajar y de aprender, que si se le da la oportunidad y la capacitación adecuada puede ser una persona muy productiva.

B) ENCUESTA

A) INTRODUCCIÓN :

El objetivo de esta investigación es determinar que si hay suficientes recursos humanos para cubrir las vacantes de las empresas de nuevo león.

Esta encuesta se realizó entre los meses de enero a julio de 1996.

B) ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

Se considera solo la zona metropolitana de MONTERREY, de los sectores industrial, Comercial y de servicio.

La encuesta se compone de 35 preguntas directas.

C) INFORMACIÓN ADICIONAL

Como apoyo a esta investigación, se analizaron otros documentos de ejecutivos Industriales, A.C. Eriac, aplicada a 300 empresas del área metropolitana de MONTERREY, donde contestaron solo 80 noviembre 1990 y también la encuesta de sueldos, salarios y prestaciones de agosto 1991 del I.T.E.S.M, donde participaron 30 empresas del área metropolitana de MONTERREY.

D) RESUMEN DE ENCUESTAS

1. Cuenta la empresa con un sistema de reclutamiento y de selección de personal si su respuesta es afirmativa favor de hacer una breve descripción.

100% si

Primero debe de existir una requisición de personal, después se busca dentro de la empresa si hay personal que pueda cubrirlas, si no, comienza el reclutamiento, ya sea en escuelas, contactos, agencia de colocación, medios de publicidad, una vez reclutados los candidatos se escogen a tres, algunas empresas para llegar a este paso utilizan pruebas psicométricas o los seleccionan en base a la experiencia y educación, de ahí se escoge uno, y se le da un contrato a prueba. Esta generalizado que a empleados 3 meses, obreros 28 días.

2. Utilizan una fuerza externa de reclutamiento?.

42% no 58% si

Cuales?

periódicos, contactos, bolsas de trabajo, volantes.

3. Cuenta la empresa con un sistema de computo para administración de personal y la bolsa interna de trabajo?

79% si 21% no

4. Al momento de reclutar, tiene preferencia por los egresados de alguna universidad en especial.

87% no 13% si

En ocasiones de acuerdo al puesto ITESEM, UANL, UDEM

5. Cuales son los puestos en los que batalla mas para conseguir gente?

47% técnicos, mecánicos, electricistas

16% ejecutivos.

29% obreros.

8% ventas.

6. Existen suficientes técnicos en el mercado laboral para cubrir sus vacantes, si su respuesta es negativa favor de mencionar si se esta haciendo algo al respecto.

29% si 55% no, 16% no esta haciendo nada

7. En que área o departamento tiene mas vacantes?

61% obreros 17% ventas 13% ejecutivos 9% técnicos

8. Al momento de contratar a una persona, que es lo que toma mas en cuenta, su experiencia o su preparación académica?

83% ambas 17% experiencia

9. Que persona es la que toma la decisión final al seleccionar al candidato para el puesto vacante?

85% jefe inmediato 9% relaciones Industriales 6% gerente de planta

10. Existe un manual de organización dentro de la empresa?

61% si 39% no

11. Cuenta la empresa con un manual de sistemas y procedimientos?

83% si 17% no

12. Existe una descripción de puestos antes de contratar a alguien?

61% si 39% no

13. Cuenta la empresa con un sistema de descripción y evaluación de puestos?
81% si 19% no
14. Cual sistema?
27% check Hay 33% puntos 40% no Hay
15. En la contratación de obreros interviene el sindicato?
92% no 8% si
16. Que sindicato tiene la empresa ?
70% FN 15% CTM 1% IMSS 1% BANCARIO 13% no tiene
17. Como es su relación con el sindicato?
51% buena 38% excelente 11% no hay sindicato
18. A las personas de nuevo ingreso por cuanto tiempo se les da el contrato?
96% empleados 3 meses, obreros 28 días
2% Planta al ingresar
2% Un mes a 2 años eventual
19. Una vez pasado el periodo de prueba existe una evaluación de rendimiento ?
72% si 28% no
20. Al personal de nuevo ingreso se le da inducción Si su respuesta es afirmativa favor de hacer una breve descripción.
100% si principalmente se les explican las presentaciones, horarios de comida, horas de entrada, historia y giro de las empresas, esto al empleado, al sindicalizado se le explica el reglamento interno de trabajo y las medidas de seguridad.
21. Existe un tabulador tanto para empleados como para obreros?
85% si 15% no
22. El tabulador de los empleados se hace solo en base al sistema de descripción y evaluación de puestos interno, o también se toma en cuenta el mercado laboral?
70z% ambos 22% mercado laboral 8% internos
23. Cada cuando se da incremento de sueldo a nivel empleados?
37% dos veces al año
44% una vez al año
14% cada cambio de salarios mínimos
5% no contestaron
24. El tabulador de los trabajadores sindicalizados solo se modifican cuando hay revisión de contrato?
62% si 25% mercado laboral 13% no hay tabulador (no tiene sindicato)

25. Cual es el índice de rotación tanto a nivel obrero como a nivel empleado?

Empleados 100% 1% al 5% Obreros 100% 1% al 5% =40% 6% al 10% =30% 11% al 15% =30%

26. Cuales son las causas principales de rotación de personal?

OBREROS	Sueldo	Piratero	Condiciones	Negocio
	72%	12%	15%	1%
EMPLEADOS	78%	15%	6%	1%

Se puede observar que la causa principal de rotación de personal es el bajo poder adquisitivo del salario.

27. En que departamento es el que tiene mas rotación de personal?, y por qué?

87% producción 13% ventas
sueldo

28. Utiliza algún sistema de incentivos para disminuir el ausentismo en el trabajo? Si su respuesta es afirmativa, favor de Hacer una breve descripción.

77% si 23% no
Premios de puntualidad y asistencia

29. Cuenta la empresa con un programa de capacitación y adiestramiento, tanto a nivel empleado como obrero?

83% si 17% no
La única forma de que las empresas sean productivas es a través de la capacitación.

30. De los profesionistas sin experiencia que cubren un puesto, cuantos son los que pasan el periodo de prueba?

100%

31. Existen dentro de la empresa un programa de calidad total? Si su respuesta es afirmativa mencione las contribuciones mas importantes de este programa a la empresa.

55% si 45% no
Mejora la actitud de la gente.

32. A nivel ejecutivo cuales son las prestaciones que se le dan?

Carro, seguro de vida, gastos médicos, bonos por resultados, becas, despensa, fondo de ahorro.

33. Al momento de separarse la persona de la empresa, se le hace una encuesta de salida?

85% si 15% no

34. El personal que se retira puede entrar otra vez?

81% si 19% no

35. Cuales son sus demandas futuras de personal, tanto a nivel profesionista, técnicos, obreros?

31% técnicos, mecánicos, electricistas

42% obreros

12% ventas

13% no hay vacantes

02% administración

- COMENTARIOS A LA ENCUESTA:

La mayoría de las empresas se quejan de que es difícil encontrar personal técnico capacitado.

Sin embargo son pocas las empresas que elaboran programas de capacitación que realmente proporcionen un beneficio para el trabajador.

El mercado laboral cada vez se contiene mas por lo que trae como consecuencia que las empresas no solo exijan experiencia sino también una alta preparación, sobre todo en puestos administrativos.

De acuerdo a los resultados de la encuesta podemos observar que las empresas consideran vital el llevar una buena relación laboral con el sindicato.

La causa principal de rotación de personal es el bajo sueldo, podemos ver que el numero de veces que se incrementa el salario no es suficiente para darle al trabajador un nivel de vida digno.

Si queremos mejorar la calidad de la producción, primero debemos mejorar el nivel de vida de los trabajadores a través de mejores sueldos y prestaciones

Es importante observar que cuando a un profesionista le dan la oportunidad de trabajo puede desarrollar su trabajo con mucho éxito.

Un dato importante es que lo que las empresas requieren son operarios, lo que hace que las demandas de personal administrativo disminuya en forma considerable.

GRAFICAS

A) información obtenida de la primera investigación funcional de unidades de recursos humanos de la región de MONTERREY, durante los meses de septiembre-noviembre de 1990, por la asociación de ejecutivos de relaciones Industriales, A.C. Eriac.

Muestra de 300 empresas a las que se les solicito información donde solo contestaron 82 de ellas.

1) PRESENCIA DE SINDICATOS

F.N.S.I.	44%
C.T.M.	31%
C.R.O.C.	2%
C.R.O.M.	0%
Otros	17%
No contestaron	6%

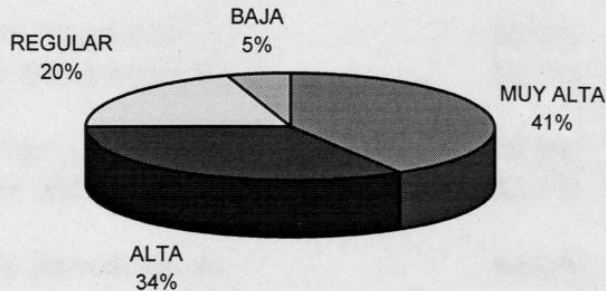
El 54% de las empresas mencionaron que sus relaciones con el sindicato son excelentes y el 36% mencionaron que no eran adecuadas, el 10% restantes las ubica entre regulares y malas.

2) CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

El universo de empresas participantes el 66% cuenta con todas las facilidades para su proceso de capacitación, adiestramiento y desarrollo de personal.

El sentir que existe en las áreas de recursos humanos sobre la importancia que la alta administración brinda a la función, se expresa en la siguiente gráfica:

IMPORTANCIA DE LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS



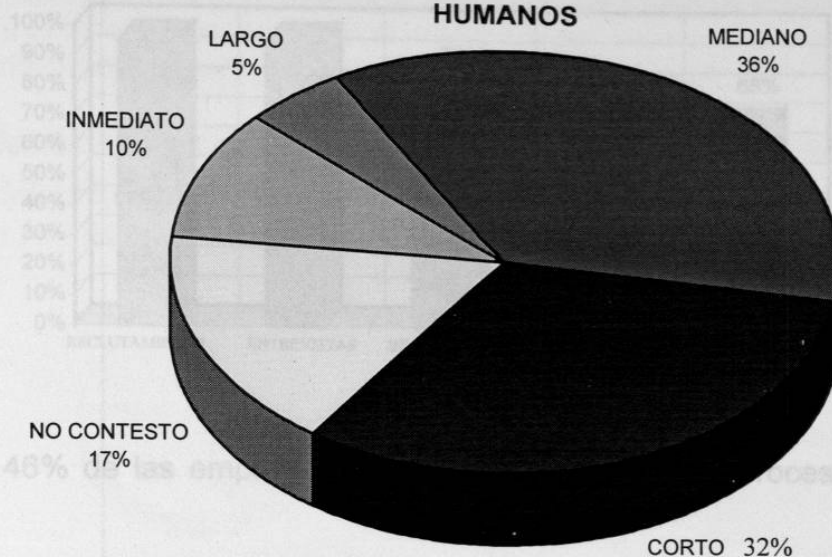
El 90% de las empresas cuenta con programas de inducción para su personal de nuevo ingreso.

Todas las empresas si llevan a cabo la inducción de su personal.

En lo referente a procesos sociotécnicos, solamente el 17% de las empresas mencionaron su utilización, siendo los mas frecuentes: multihabilidades y procesos de mejoramiento continuo.

Los plazos a los cuales están diseñados los planes de capacitación se comportan de la siguiente manera:

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS



Nota: el 48% de las empresas no contestó todas las actividades anteriores.

Las fuentes más utilizadas en el proceso de reclutamiento, se expresan a través de la

3) PLANEACIÓN Y DESARROLLO:

Por medio de la siguiente matriz de información, presentamos a usted las contestaciones que se brindaron a algunas de las preguntas relacionadas con esta materia:

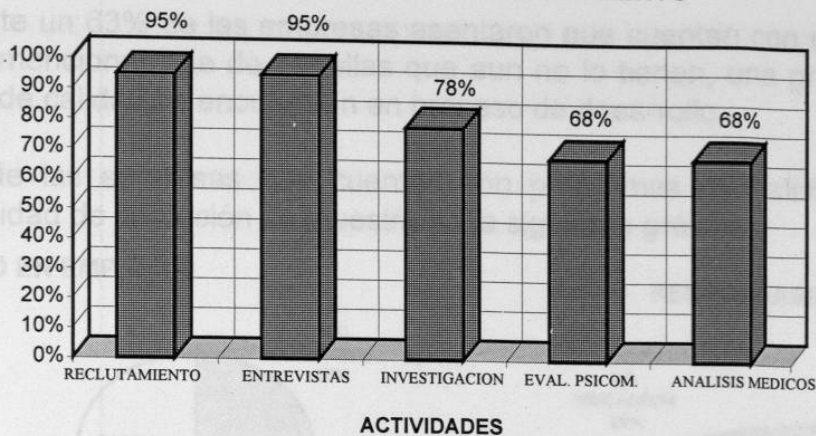
Pregunta	Si
Cuentan con manual de organización?	90.2%
La función tiene enlaces con la planeación	53.7%
Estrategia de la empresa?	
Efectúan análisis o auditorías de organización?	46.3%
Se han hecho esfuerzos de redimensionamiento	53.7%
Organizacional?	
Cuentan con un modelo de planeación de	43.9%
Recursos humanos?	

4) RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

El 88% de las empresas participantes cuentan con bolsa propia de trabajo. mención, fue de 10 a 1, siendo el promedio general de 10 a 3.

El comportamiento de las actividades del proceso de reclutamiento y selección que se ejecutan con recursos propios, se muestran a continuación:

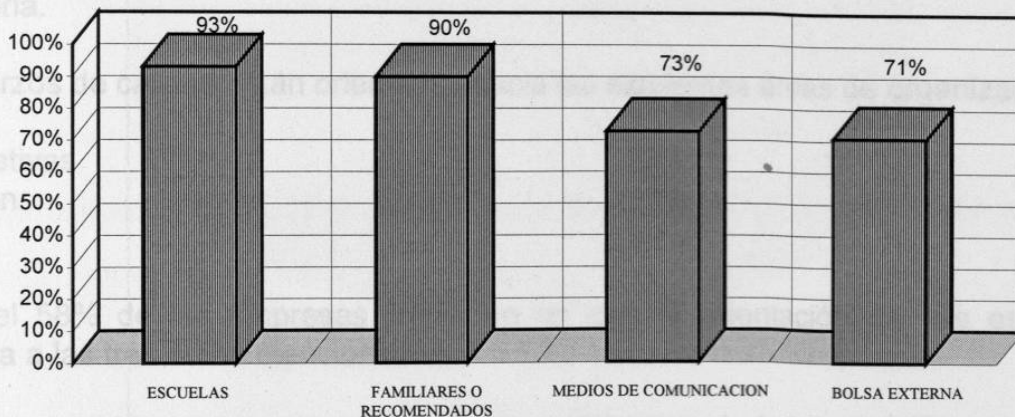
SELECCION Y RECLUTAMIENTO



Nota: el 46% de las empresas contemplan dentro de su proceso todas las actividades anteriores.

Las fuentes mas utilizadas en el proceso de reclutamiento, se expresan a través de la siguiente gráfica:

FUENTES DE RECLUTAMIENTO



La relación de reclutamiento-contratación que con mayor incidencia se menciona, fue de 10 a 1, siendo el promedio general de 10 a 3.

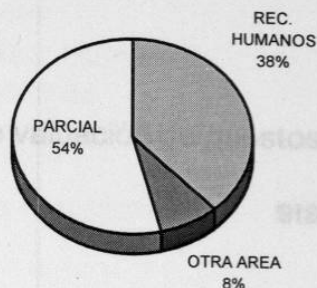
Solamente el 68% de las empresas cuentan con un perfil definido de selección de personal.

5) CALIDAD

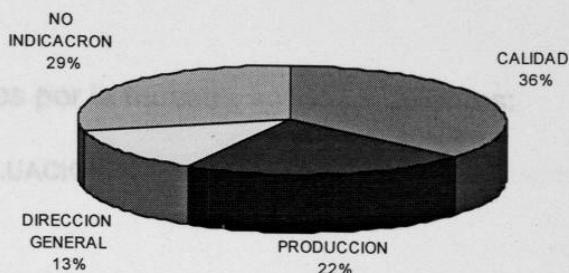
Solamente un 63% de las empresas asentaron que cuentan con un programa de calidad total, cabe mencionar que de aquellas que aun no lo tienen, una gran mayoría señaló que sus planes de calidad se encuentran en proceso de desarrollo.

Dentro de las empresas que cuentan con programas de calidad, la ubicación de la responsabilidad de la función se muestra en la siguiente gráfica:

CALIDAD EN EMPRESA



RESPONSABILIDAD DE CALIDAD



Del total de las empresas encuestadas que cuentan con programas de calidad, el 65% menciono que utilizan la herramienta de auditoria de calidad para evaluar sus adelantos en esta materia.

Los esfuerzos de calidad están orientados hacia las siguientes áreas de organizaciones:

administrativas	69%
producción	92%
ventas	62%

Nota: el 58% de las empresas coinciden en que la orientación de sus esfuerzos es simultánea a las tres áreas mencionadas.

La siguiente tabla muestra algunos aspectos relevantes de la información solicitada a las empresas sobre calidad:

Aspecto	Si
existencia de programas internos	85%
cláusulas de calidad en contratos colectivos	53%
manejo de círculos de calidad	54%
existencia de sistemas de reconocimiento	50%
Hacia la calidad	

6) COMPENSACIONES Y ESTUDIOS TÉCNICOS

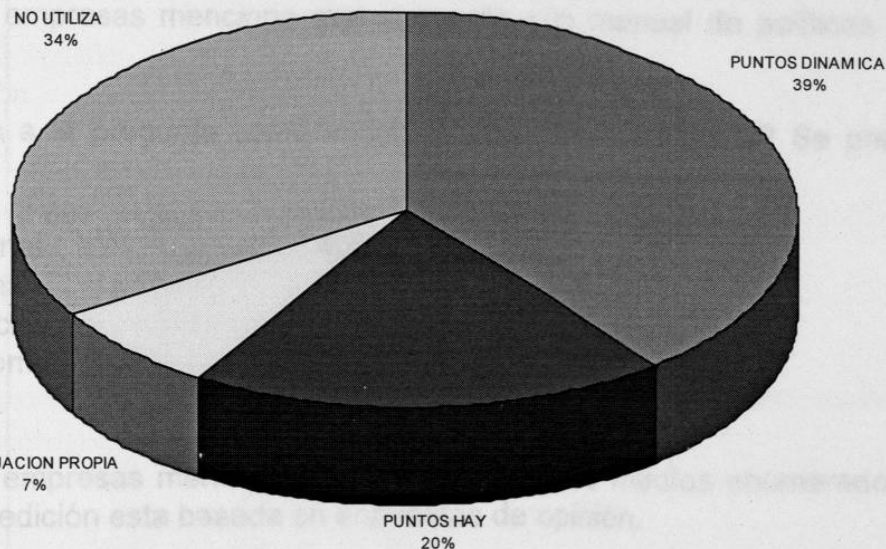
Un 76% de las empresas participantes menciono que efectúan revisiones de sueldos, utilizando encuestas de mercado, de las cuales el 55% de ellas las elabora directamente y por otra parte un 29% compra el servicio.

La afiliación a las asociaciones técnicas de compensaciones se muestra en la siguiente tabla:

Información curricular	81%
Ateco	44%
Assessment Center	17%
Grupo los 18	7%
Agendas de desarrollo	32%

Los sistemas de valuación de puestos mas utilizados por la muestra son los siguientes:

SISTEMAS DE VALUACION



7) COMENTARIOS A LA ENCUESTA

NIVEL DE APLICACIÓN DEL MODELO DE PLANEACIÓN:

Para que pueda ser productiva una encuesta de compensaciones que haya que aplicar.

Solo ejecutivos	6%
Solo profesionistas	11%
Solo empleados	11%
No contesto	17%
Todos los niveles	61%
Ejecutivos y prof.	11%

La capacitación requiere de tiempo y dinero, y debido a la escasez actual, las empresas no invierten mucho en capacitación.

USO DE LAS HERRAMIENTAS QUE FORMAN PARTE DE LOS MODELOS DE PLANEACIÓN:

Cartas de reemplazo	42%
Evaluaciones de desempeño	73%

INVENTARIO DE REC. HUMANOS

Información curricular	61%
Información psicométrica	51%
Assessment Center	42%
Entrevistas de Rec. Humanos	56%
Agendas de desarrollo	32%
Entrevistas de salida	68%

Es importante comentar que un 22% de las empresas, utiliza la totalidad de herramientas mencionadas.

El 73% de las empresas menciona que si cuenta con manual de políticas de recursos humanos.

Las respuestas a la pregunta como mides tu clima organizacional? Se presenta en la siguiente tabla:

Apreciación personal	46%
Encuestas de opinan	61%
Quejas y sugerencias	34%
Comunicación informal	56%
No se mide	5%

El 14% de las empresas menciona que utiliza todos los medios enumerados y un 24% asevero que su medición esta basada en encuestas de opinión.

7) COMENTARIOS A LA ENCUESTA

SINDICATOS

Para que pueda ser productiva una empresa se necesita que haya paz laboral.

CAPACITACIÓN

La mayoría de las empresas consideran que es de vital importancia la capacitación y solo a través de ella pueden aumentar la productividad.

La capacitación requiere de tiempo y dinero, y debido a la escasez actual, las empresas no invierten mucho en capacitación.

PLANEACIÓN Y DESARROLLO

La mayoría de las empresas cuenta con un manual de organización pero no todas las empresas cuentan con un modelo de planeación de recursos humanos.

Hoy en día en que estamos en una competencia muy cerrada, es importante que las empresas vean a corto plazo si tienen el personal debidamente capacitado para enfrentarse a las exigencias de calidad actuales, y en caso de ser necesario, elaborar programas urgentes de capacitación, actualización y desarrollo del factor humano.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Las actividades principales que hace el depto. De reclutamiento y selección son las siguientes:

- 1.- Reclutamiento
- 2.- Entrevistas
- 3.- Investigación
- 4.- Evaluación psicométrica
- 5.- Análisis médicos

Dependiendo de la calidad con la que se haga cada una de las actividades anteriores, también va a depender la calidad del personal que ingrese a la compañía.

Las fuentes mas utilizadas en el proceso de reclutamiento son:

- 1.- Escuelas
- 2.- Familiares o recomendados
- 3.- Medios de comunicación.
- 4.- Bolsa externa

Cualquiera de estas fuentes es buena, sin embargo cuando se recurre a familiares o recomendados hace a la empresa mas sólida; por ejemplo, grupo Vitro, Cervecería Cuauhtémoc, etc.

CALIDAD

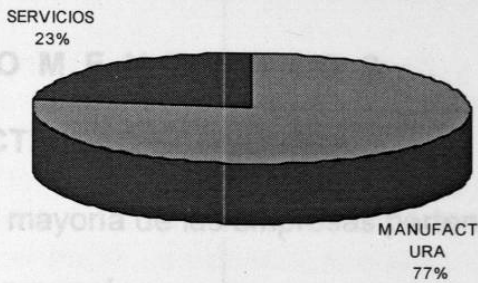
Las empresas han reconocido y están implantando un programa de calidad total para mejorar la productividad y poder competir en los nuevos mercados.

COMPENSACIÓN Y ESTUDIOS TÉCNICOS

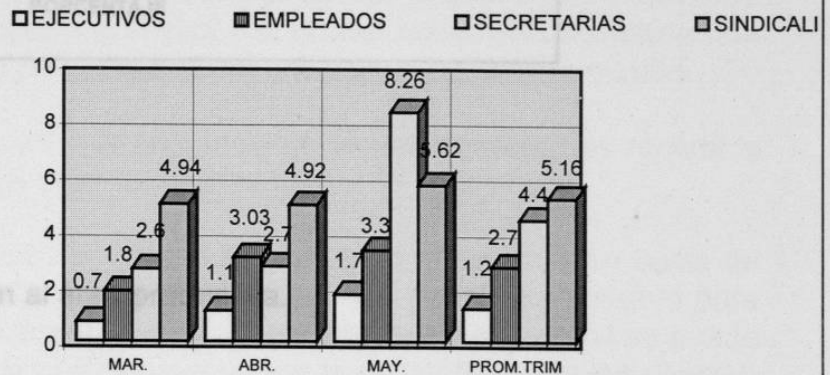
Se puede observar que la mayoría de las empresas toman en cuenta el mercado laboral para fijar su salario, pero también se puede observar que un 34 % de las empresas no hace evaluación de puestos, lo que hace que ciertos puestos dentro de las organizaciones estén mal valuados y por lo tanto mal remunerados provocando rotación de personal en las empresas, cosa que en porcentajes altos, perjudica a la productividad y a los resultados organizacionales.

B) información obtenida de la encuesta de sueldos y salarios del I.T.E.S.M de agosto de 1991.

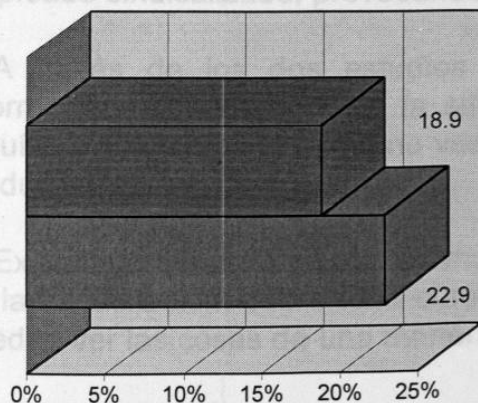
ACTIVIDAD ECONOMICA



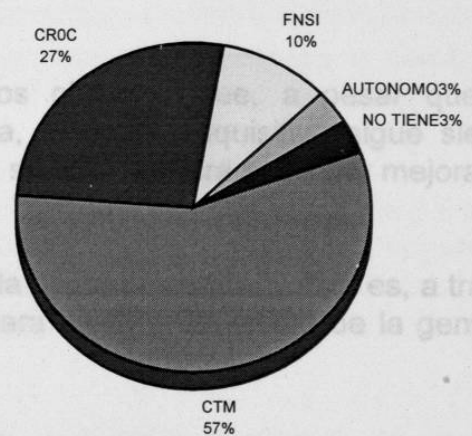
INDICES DE ROTACION

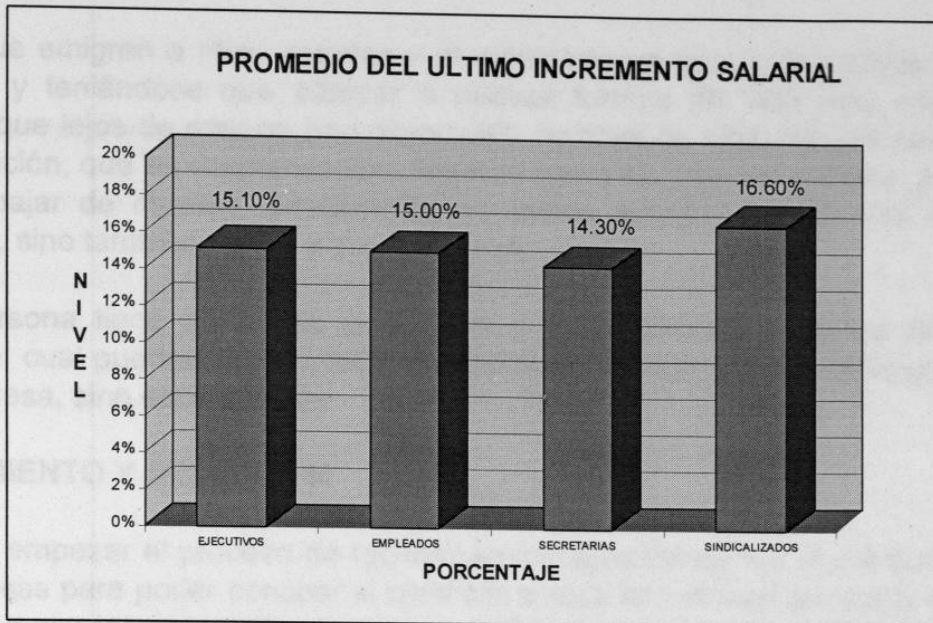


EXPECTATIVAS DE INFLACION



FILIACION SINDICAL





COMENTARIOS

ACTIVIDAD ECONÓMICA

La mayoría de las empresas pertenecen al área productiva.

- ROTACIÓN

Se puede observar una alta rotación en el personal obrero y si se compara el porcentaje de incremento salarial de 16.6% de obreros como la inflación que supuestamente en el 91 fue de 18.8% hay una diferencia que repercute en el poder adquisitivo del salario del empleado sindicalizado, provocando una alta rotación.

A través de los dos estudios anteriores podemos observar que, a pesar que es información de 1990 y 1991 la situación es la misma, el poder adquisitivo sigue siendo raquítico, y mientras la gente no vea una mejoría en su sueldo, no hará nada por mejorar su productividad.

Existe una alternativa para la empresa si quiere que la gente produzca, y esto es, a través de la capacitación, sobre todo cursos de motivación para cambiar la actitud de la gente, y puedan ver las cosas de una manera diferente.

CONCLUSIONES

El recurso humano (las personas) es el recurso mas difícil de manejar, por que su comportamiento se ve afectado por todo lo que pasa a su alrededor, de ahí que se abordaran diferentes temas que tienen su repercusión en el ser humano, como por ejemplo la economía del país que influye directamente sobre el nivel de vida de las personas

haciendo que emigren a otros estados y al extranjero en busca de mejorar, dejando atrás costumbres y teniéndose que adaptar a nuevas formas de vida mas diferentes en las ciudades y que lejos de mejorar han disminuido su nivel de vida, ya que por no contar con una preparación, que en ocasiones solo llegaron hasta 4o. Año de primaria, por lo cual solo pueden trabajar de obreros, percibiendo un salario mínimo, con el cual no solo deben mantenerse, sino también enviar a sus familiares.

Cada persona tiene diferentes cualidades y características y se les debe buscar un trabajo en el cual puedan desarrollarla al máximo y de esta manera obtenga beneficios no solo la empresa, sino ellos también.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Antes de empezar el proceso de reclutamiento necesitamos ver la capacidad económica de la empresas para poder conocer el nivel del sueldo con el cual podemos contratar a una persona, y en un momento dado al cabo de un mes no se nos vaya ir por el bajo sueldo.

Una forma de eliminar costos y aumentar la eficiencia en el reclutamiento es recurrir a fuentes externas, como bolsas de trabajo, publicas o privadas.

Por ejemplo en la universidad autónoma de nuevo león cada facultad tiene su bolsa de trabajo y recurrir a ella no implica hacer ni un pago, solo hay que hacer una solicitud para poder hacer uso de ella, si queremos buscar personal de nivel técnico profesional se puede recurrir al C.E.C.A.T.I. o al CONALEP, al centro patronal y a la CAINTRA, también cuentan con bolsa de trabajo y para poder hacer uso de ella se necesita ser socio.

Otras fuentes de reclutamiento es la bolsa estatal de empleo con oficinas en MONTERREY, Guadalupe y san Nicolas.

Una fuente de reclutamiento interna importante son los recomendados o familiares, porque hacen que la empresa se haga mas sólida por el hecho de sentir el trabajador que forma parte de una gran familia.

Una vez reclutado el personal se escogen tres candidatos previa requisición de personal con las características que se requieren, el jefe inmediato del puesto solicitado es la persona encargada de tomar la decisión de si lo contrata o no apoyado con el jefe de personal, una vez escogida la persona comienza la investigación y verificación de datos y los exámenes médicos.

La mayoría de las empresas grandes usan exámenes psicométricos antes de seleccionar al candidato, pero los resultados no son del todo reales, por lo que no es muy conveniente tomarlos 100% en cuenta para seleccionar a la persona, hay otros factores como el historial de las personas en otras empresas, las recomendaciones que en un momento dado nos indican el rendimiento real de la persona.

Antes de seleccionar a la persona es importante tomar ciertos factores:

- 1.- Es la persona adecuada al puesto?
- 2.- La distancia del trabajo.
- 3.- El numero de personas dependientes del candidato.
- 4.- Sus objetivos de trabajo y personales a corto y largo Plazo.
- 5.- Experiencia y educación
- 6.- Actitud hacia el trabajo.

De la calidad con la que se recluta y selecciona a la persona va a depender la calidad del recurso humano con que cuente la organización, y por lo tanto el éxito de la compañía ya que el recurso humano es el que hace que las cosas sucedan buenas o malas.

A través de una administración por objetivos, se puede hacer una evaluación del desempeño del trabajador.

LA COMPUTADORA EN LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Hoy en día una de las formas para disminuir costos y aumentar la calidad en la administración de recursos humanos es a través de un paquete computacional que nos permita llevar controles mas exactos de administración de prestaciones, así como también llevar la bolsa interna de trabajo de tal forma que podamos contar con información mas rápida sobre candidatos para cubrir una vacante.

ORGANIZACIÓN Y COMPENSACIÓN

La única forma de poder dar una compensación mas justa a un trabajador es a través de una descripción y evaluación bien hecha independientemente del sistema que utiliza, hay puntos etc., Lo importante es que el trabajador sienta que se le esta pagando lo justo, en cuanto a la responsabilidad de su puesto y a la actividad que desempeñe, la empresa no puede aislarse del mundo exterior, tiene que ver el nivel de sueldos de las demás empresas, para ello debe hacer una investigación de sueldos y salarios, el departamento de personal es el mas recomendable para hacer ese trabajo, o bien puede comparar esa información, el I.T.E.S.M elabora una investigación de sueldos y salarios cada año muy completa, donde presenta en forma desglosada todas las prestaciones y el nivel de sueldos para cada puesto, el centro patronal y la CAINTRA también hace investigaciones sobre sueldos y salarios.

RELACIONES LABORALES

Actualmente de acuerdo a la encuesta podríamos decir que la mayoría de las empresas mantienen buenas relaciones con el sindicato y para poder mantener una buena armonía, es importante que hagan conciencia los trabajadores de que la única forma de una mejora es hacer su trabajo con mas calidad y responsabilidad, cualquiera que sea su especialidad, la empresa también necesita hacer conciencia de que si quiere un trabajador de calidad en la misma forma debe de compensarlo, ya que la verdadera armonía de una relación de trabajo se encuentra en un intercambio justo de trabajo por salario.

No es posible hablarle de calidad a un trabajador, cuando ni siquiera puede cubrir sus necesidades básicas, (comer bien, vestir bien, etc.)

El sindicato también debe tomar una actitud enfocada hacia la calidad, ya que de no hacerlo así, las empresas van a estar en desventaja con el tratado de libre comercio.

INDUCCIÓN

Una forma de disminuir la rotación de personal, es a través de la inducción, ya que por medio de esta se hace sentir al trabajador como un miembro del equipo y que es importante su participación, además por medio de la inducción el personal de nuevo ingreso conoce las prestaciones, horarios, ubicación de las instalaciones, la historia de la planta, el giro, sus compañeros, medidas de seguridad, etc., Dado que en la empresa no puede pagar sueldos mas altos, debe buscar otras opciones para retener a su gente.

Dentro de la introducción es recomendable incluir un programa de capacitación para que el trabajador se acople mas pronto a su nuevo trabajo. Hay empresas que por su alto riesgo, la persona debe tomar un curso el cual debe aprobarlo con un mínimo de 90/100 y la persona que no pase no entra a la empresa.

Es recomendable que la inducción se lleva a cabo el 100% si se quiere que el trabajador de resultados positivos para la empresa.

TABULADOR, SUELDOS Y SALARIOS

La causa principal de rotación de personal es el ingreso de ahí la importancia de poner especial énfasis en este renglón.

Cualquier empresa que no tome en cuenta el mercado laboral para hacer el tabulador de personal, empleado o sindicalizado, siempre va a tener una alta rotación de personal, que en ocasiones resulta mas caro, ya que la empresa tiene que invertir tiempo y dinero para reclutar y capacitar a otra persona, la empresa que no pueda mantener buenos salarios, va a tener que ser mas productiva para poder disminuir costos y poder proporcionar mayores prestaciones a sus trabajadores.

La única forma de disminuir la rotación, es aumentar la productividad, para que la empresa este en mejores posibilidades de mejorar el nivel de vida de sus trabajadores, otra forma, es hacer que el departamento de recursos humanos de la empresa sea mas eficiente en el reclutamiento, selección, capacitación y en la administración de prestaciones, los sistemas de incentivos que utilice para disminuir la deserción y el ausentismo.

Para poder disminuir la rotación de personal, también se necesita el apoyo del gobierno, ya que hay mucha gente joven y niños en los cruceros limpiando vidrios o los lanza fuegos, todas estas personas cuando sean mas grandes va a ser difícil que se acostumbren a trabajar en una empresa, la cual posee una hora de entrada y una de salida, es importante que la gente entienda los beneficios de trabajar de manera formal para una empresa, donde tiene IMSS, prestaciones, etc. Y en un momento dado que le pase un accidente no deje desamparada a su familia.

Actualmente las empresas están utilizando sistemas de incentivos para disminuir el ausentismo, sin embargo esto no ha sido suficiente para frenar la rotación de personal antes de elaborar un sistema de incentivos, primero debemos analizar el personal con que contamos, hay gente que siempre llega tarde y se necesita cambiar esa actitud, el sistema de incentivos que se utilice debe ir acompañado con un programa de concientizar a la gente sobre la responsabilidad y la importancia de su trabajo en la empresa, también se deben hacer reconocimientos a las personas que durante cierto tiempo no tengan faltas o retardos.

CAPACITACIÓN

Una forma de aumentar la productividad y la calidad, ya sea en el producto o en el servicio, es a través de un buen programa de capacitación donde se abarque todas las áreas de la empresa, es cierto que muchas empresas no proporcionan capacitación al personal por temor que esa persona después de cierto tiempo en la empresa abandone su trabajo por otra oportunidad mejor pero es un riesgo que se debe correr.

Una manera de disminuir ese temor es mejorar el sueldo del trabajador, o bien, al termino del curso ofrecerle un premio.

No hay otra forma de ser cada día mejor, si no se convence a la gente de que siempre hay una forma de hacer las cosas y que se necesita adoptar una actitud de mejora continua.

Para poder hacer un programa de capacitación que funcione primero se tiene que detectar las necesidades presentes y futuras de la empresa y en base a eso elaborar nuestros programas.

Dado la cercanía del tratado de libre comercio, los planes deben ser a corto plazo para atacar los puntos débiles de la empresa y poder salir con éxito en un mercado donde se exige calidad y precio para poder competir.

CALIDAD TOTAL

Para poder competir, las empresas mexicanas, necesitan entender que la única forma de llegar a la excelencia es a través de esfuerzo diario para ser cada día mejores, el concepto de calidad no es solo de Japón o de estados unidos, sino de toda aquella persona, empresa o nación que tome una actitud positiva de aceptar una forma de ser de mejorar continua.

La calidad debe iniciarse desde el director general hasta el ultimo trabajador por muy baja que su categoría sea.

Las empresas manejan diferentes conceptos, bien a la primera, justo a tiempo, mejora continua, cero errores, etc. Pero el fin que todos persiguen es el mismo, mas calidad, como dicen la calidad no se inspecciona, se produce, pero para poder tener éxito en la implantación de un programa de calidad, se necesita que todo el mundo adopte este concepto, desde el director hasta los obreros ya que si no es apoyado por la alta dirección, ningún programa de calidad tendrá éxito.

También es importante que la empresa comprenda que mientras los trabajadores no vean un cambio en su nivel de vida y por lo tanto continúe una alta rotación, ningún programa de calidad total tendrá éxito.

Antes de iniciar un programa de calidad total deben definirse cuales son los objetivos de la empresa, una vez iniciado deben proporcionarse a los trabajadores las herramientas para hacer las mejoras en su trabajo.

PRESTACIONES

Son muy diferentes y están en proporción de los puestos y la capacidad económica de las empresas, las mas grandes poseen mas recursos para poder dar mejores sueldos y prestaciones al personal, por lo tanto tienen ventaja sobre las medidas y pequeñas, las cuales tienen que recurrir a otros recursos para poder retener a su gente, realización en el trabajo, mas capacitación y desarrollo del personal, las empresas grandes, podríamos decir que tiene desventajas de las medianas y pequeñas, en el sentido de que son mas frías en su trato con la gente, por su mismo tamaño, sin embargo es importante recalcar que hay empresas donde existe estacionamiento para carro de los obreros y esto nos da una idea del nivel de vida de los trabajadores, esas empresas poseen un cero por ciento de rotación y las bajas son solo por jubilación o reajuste.

DEMANDAS FUTURAS DE PERSONAL

TÉCNICOS

Lo que mas requieren las empresas son técnicos, sobre todo mecánicos, electricistas, torneros, y si hay, el problema que no tienen la capacitación que se requiere, y una forma de que salgan mas capacitados, es que exista mas contacto entre los estudiantes y las empresas para que los programas escolares se adecuen a las necesidades actuales de la

empresa, además el hecho de que el alumno practique lo que aprende, es un reforzamiento del conocimiento, otra forma de tener personal técnico capacitado es a través de cursos impartidos por escuelas técnicas o bien becar a los trabajadores que deseen superarse.

OBREROS

Actualmente hay una gran demanda de obreros y algunas empresas nuevas se están ubicando en otros municipios para poder contar con mano de obra, sin embargo, esto está haciendo que dejen su actividad del campo por dedicarse a la industria, provocando un giro en la actividad de estas personas y por lo tanto una escasez en la agricultura de nuevo león, otro factor que se está presentando en nuevo león es que está llegando mucha gente de otros estados, Veracruz, San Luis, Tamaulipas y son gente que vivía del campo y que también tienen su efecto en la agricultura, aparte de esto se está incrementando la demanda de Servicios, agua, vivienda, luz, gas, etc., Mucha de esta gente es muy trabajadora, sin embargo la mayoría solo tiene estudios hasta primaria, por lo que es muy difícil que se coloquen en un trabajo técnico, un poco más remunerado, también a cuenta de esto se está incrementando el índice de delincuencia en nuevo león. Lo que deben hacer las empresas nuevas es buscar otros estados, ya que en un futuro no muy lejos, MONTERREY va a ser una ciudad como México con todos sus problemas de contaminación o tal vez más, por que esta es una zona industrial.

PROFESIONISTAS

La verdad es que es mucho mayor la oferta que la demanda y podríamos asegurar que en todas las áreas, esto significa que las escuelas también deben buscar la excelencia en la educación, ya que los puestos serán para las personas más preparadas.

Algo muy importante dentro de la preparatoria, es la orientación vocacional, hay mucha gente que se da cuenta de que lo que estudió, no es lo que esperaba o se la pasan brincando de facultad, y esto es muy frustrante para una persona, además de pérdida de tiempo y dinero, un estudiante al ingresar a una facultad debe estar plenamente seguro de que eso es lo que quiere y ponga todo su empeño y esfuerzo para que sea un buen profesionista, las preparatorias deben tener más contacto con las empresas para invitar a profesionistas de diferentes áreas para que les expliquen a los alumnos sus experiencias en la práctica y cuáles son sus funciones dentro de la empresa.

EJECUTIVOS

Con el tratado de libre comercio, las empresas están colocando en sus áreas claves a personas, no solo con experiencia, sino con altos estudios de maestría o doctorado y además que tengan una gran capacidad de Liderazgo para llevar las organizaciones hacia la excelencia, tenemos mucho recurso humano muy valioso, prueba de ello es que muchos ejecutivos mexicanos son directores de empresas transnacionales, lo que antes no era así. Es el caso del Sr. Ing. Víctor Barrera, como presidente y director General Ford Motor Co, el Sr. Emiliano González Lerda, presidente no solo por México, sino para toda América Latina

de Black and Decker, el Sr. Emiliano González, presidente para México y América Latina de Bristol Mayer Squibb, el Sr. Rodrigo Guerra presidente del I.B.M, el Sr. Carlos Eduardo Reynoso, presidente del grupo Nestle, el Sr. Marcelino Rivero, director general de Kentucky Fried Chicken, el Sr. Arturo Elizondo, director general de Krafft, el Sr. Carlos lobo, presidente y director general de Chrysler de México, el Sr. Edgar Vallejo, presidente del grupo Warner Lambert (Chiclets Adams), Sr. Rogelio Rebolledo, presidente del grupo Sabritas, Francisco de la Torre, presidente de Pepsi Cola Mexicana, y así como ellos hay mucho recurso humano con muchas cualidades y conocimientos.

FUTURO DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

la única forma de que las empresas puedan sobrevivir a una apertura Comercial es a través de su recurso humano, ya que este es el que proporciona la calidad a un producto o servicio por ello se requiere que la empresa busque la excelencia en todas las áreas claves de la función del departamento de recursos humanos, capacitación y reclutamiento, inducción, compensación de tal forma que logre retener a su gente y pueda tener un equipo de trabajo estable.

Se debe enfocar a aumentar la productividad y a mejorar el nivel de vida de los trabajadores para poderles hablar de calidad. Se va a enfrentar a muchos obstáculos de ahí que ponga especial atención a la planeación de recursos humanos para poder integrar un equipo altamente productivo. Uno de los obstáculos mas grandes es la economía Nacional mientras continúe al alza en los precios, el nivel de vida de los trabajadores se mantendrá bajo y la gente buscara mayores ingresos en la economía informal, las empresas grandes están en mayores posibilidades de retener a su gente, por lo tanto las empresas medianas y pequeñas deben buscar la calidad en todos los aspectos mas productividad, mas beneficios compartidos, mas organización y mas ganas de hacer las cosas mejor, ya que de no hacerlo así no poder competir en un mercado exigente donde se necesita precio y calidad en los productos o Servicios para poder estar a la altura de las demás empresas, de no hacerlo así tendrán que cerrar o cambiar de giro.

CITAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1) Constitución de los Estados Unidos Mexicanos
- 2) Eugenio Guerrero, Manual de Derecho de Trabajo, Porrúa, S.A. Duodécima Edición Pag. 22
- 3) Eugenio Guerrero, Manual de Derecho de Trabajo, Porrúa, S.A. Duodécima Edición Pag. 27
- 4) Alberto Trueba Urbina, Nueva Legislación del Trabajo 1970 Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa, S.A. Pag. 385 Edición 5a.
- 5) Alberto Trueba Urbina, Ley Federal de Trabajo de 1970 Reforma 48, Jorge Trueba Barrera procesal de 1980 Editorial Porrúa pag. 1

