

Universidad Autónoma de Nuevo León
Facultad de Contaduría Pública
y Administración
División de Estudios de Postgrado

4



**Evaluación de las Políticas Empresariales:
"La Edad como Determinante de la Política
Laboral en la Empresa, un Análisis Crítico
de sus Fundamentos"**

Por

Sergio Humberto Sepúlveda Barrera

**Como requisito parcial para obtener el grado de
Maestría en Administración de Empresas con
Especialidad en Recursos Humanos.**

Monterrey, N. L.

Octubre de 2000

TM

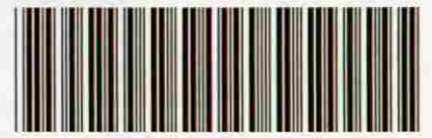
HD6283

.M6

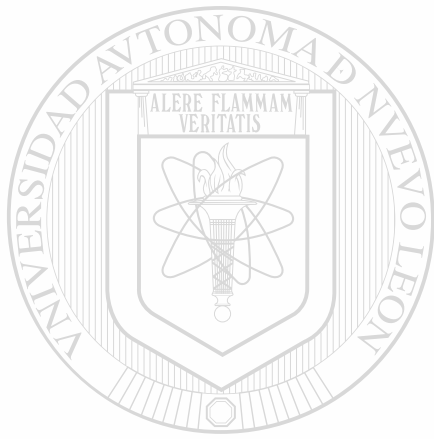
S4

2000

c.1



1080095008



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

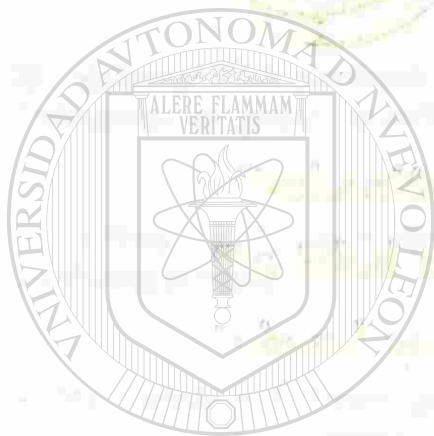
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Universidad Autónoma de Nuevo León

Facultad de Contaduría Pública

y Administración

División de Estudios de Posgrado



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Por

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Sergio Humberto Sepúlveda Barrera

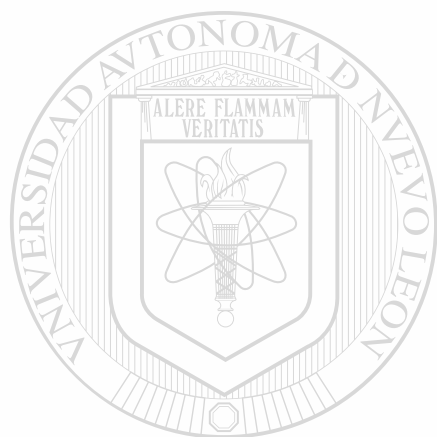
Requisito parcial para obtener el grado de
Maestría en Administración de Empresas
Especialidad en Recursos Humanos

2019

Edición de 2019



TM
HD6283
.M6
S4
2000



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Agradecimientos

En Primer Lugar a Dios Nuestro Señor y Creador, por concederme la existencia.

A mi madre la Sra. Emilia Barrera Vda. De Sepúlveda, quien me dio la vida, y me ha dado su amor, apoyo y dedicación. Te amo.

A mis hermanos Alejandra y Juan Vicente, gracias por su apoyo y cariño.

A la memoria de mi padre Sergio H. Sepúlveda Lozano.

Mi agradecimiento profundo a mis abuelos Julian y Eustolia, Juan Vicente y Evangelina, de quienes guardo gratos recuerdos.

A los Sres. Lic. Daniel A. Sierra Treviño y Lic. Jaime A. Guzman Alvarez, por su invaluable amistad.

Al Ing. Fernando S. Mohamed Hamscho por su apoyo para la elaboración de esta Tesis y por su gran amistad.

Al I.Q. Samuel De la Garza, gracias por su amistad y apoyo que me dio en el transcurso de la Maestría.

A mis amigos Ex-A Regios generación 1959-1970, compañeros de toda la vida, invaluable amistad. Dios los Bendiga.

Agradecimientos

A los Miembros de mi Jurado:

M. A. José Magdiel Martínez Fernández. Presidente.
Gracias por su valiosos consejos.

Dr. José Barragán Codina. Secretario.
Gracias por su apoyo, asesoría y dirección para esta Tesis.

M.R.H. Salvadora Peña Warden. Vocal.
Gracias por su apoyo.

A mis Maestros de FACPYA División Postgrado.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



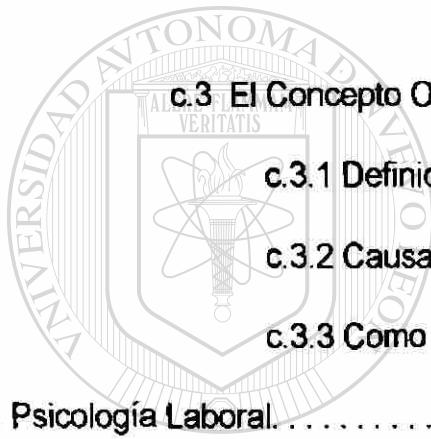
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

INDICE

TITULO: "EVALUACION DE LAS POLITICAS EMPRESARIALES: LA EDAD COMO DETERMINANTE DE LA POLÍTICA LABORAL EN LA EMPRESA: UN ANÁLISIS CRITICO DE SUS FUNDAMENTOS."

● Introducción.....	1
● Objetivos del Trabajo de Investigación.....	2
a. Los Nuevos Ancianos.....	3
● Planteamiento del Problema.....	5
a. Las Empresas.....	5
b. Las Personas.....	6
● Planteamiento de la Hipótesis.....	8
● Capitulo I.- Marco Teórico.....	9
a. Definición del campo del conocimiento.....	9
a.1 ¿Que es la Administración?.....	9
b. Tema Genérico.....	10
b.1 Administración de Recursos Humanos.....	10
c. Tema Especifico.....	11
c.1 Políticas de las Empresas sobre recursos humanos.....	11
c.1.1 Políticas generales de incorporación de personal de una Empresa de alimentos.....	11

c.1.2 Políticas generales de incorporación del personal del grupo BANAMEX.	18
c. 2 Orientación y reubicación en el mercado laboral (Outplacement).	22
c.2.1 El Concepto de Outplacement.	22
c.2.2 El Papel del Consejero o Consultor.	22
c.2.3 ¿En que circunstancias se deben usar programas de out-placement?	23
c.2.4 El alcance del proceso del out-placement para el beneficiario.	24
c.3 El Concepto Obsolescencia.	25
c.3.1 Definición.	25
c.3.2 Causas.	26
c.3.3 Como combatir la obsolescencia.	26
d. Psicología Laboral.	26
<hr/>	
d.1 ¿Que es la Psicología Laboral?	26
d.2 El Efecto Psicológico en las Personas.	26
d.2.1 Cambios en la personalidad en la edad intermedia.	28
d.2.1.1 Cambios Físicos en adultos de edad intermedia (45 a 50 años).	28
d.2.1.2 Salud.	29
d.2.1.3 Aspectos del desarrollo intelectual en la edad adulta intermedia.	29
d.2.1.4 Enfoque Administrativo.	29

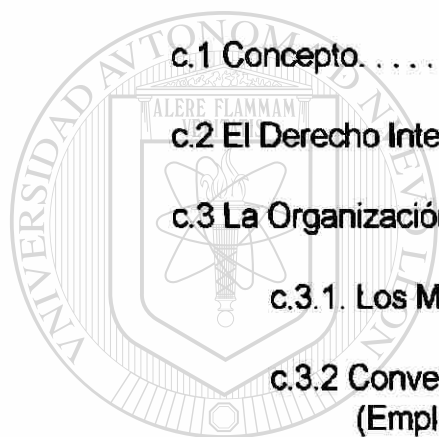


UANI

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Capítulo II.- Marco Legal.	32
a. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	32
b. Ley Federal del Trabajo.	32
b.1 Artículo 3o. LFT.	32
b.2 Artículo 133 LFT.	32
b.3 Artículo 303 LFT	33
b.4 Junta Local de Conciliación y Arbitraje.	34
c. Normas Internacionales de Trabajo (OIT)	34
c.1 Concepto.	34
c.2 El Derecho Internacional Del Trabajo.	34
c.3 La Organización Internacional Del Trabajo.	35
c.3.1. Los Miembros de la O.I.T.	35
c.3.2 Convenios sobre la discriminación (Empleo y Ocupación)	36
c.3.3 Convenio sobre la política del empleo, 1964.	36
c.3.4 Otros convenios de la O.I.T. existentes en la esfera del empleo y de la protección contra el desempleo.	37
c.4 Ley de Discriminación en el Empleo por Razones de Edad de 1967.	37
c.4.1 Age Discrimination in Employment Act, ADEA.	37
c.4.2 Otras Leyes en los Estados Unidos de Norteamérica. ...	38
Capítulo III.- Investigación de Campo.	41
a. Encuestas.	41
a.1 Titulares de Recursos Humanos.	42
a.2 Bolsas de Trabajo "Head Hunters"	44

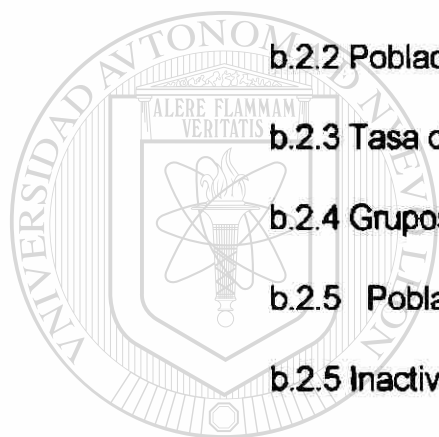


LIANI

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



a.3	Personas desempleadas mayores de 35 años.	46
a.4	Gráficas y resultados.	48
b.	Indicadores de Empleo y Desempleo INEGI.	48
b.1	¿Que es el INEGI?	48
b.1.1	Objetivos.	48
b.2	Gráficas de porcentaje de indicadores de Empleo y Desempleo.	49
b.2.1	Población de 12 años y Más.	49
b.2.2	Población Económicamente Activa (PEA).	49
b.2.3	Tasa de Desempleo Abierto	50
b.2.4	Grupos de Edad.	50
b.2.5	Población Económicamente Inactiva (PEI)	50
b.2.5	Inactivos no disponibles.	50
b.2.6	Condición de Inactividad.	50
b.2.7	Motivos Para Dejar El Trabajo.	50
b.2.7	Población Desocupada Abierta.	50
c.	Gráficas de Clasificación de Empleos.	50
c.1	Objetivos de la Muestra.	50
c.1.1	Profesionistas.	51
c.1.2	Agentes de Ventas.	51
c.1.3	Ventas de Mostrador.	51
c.1.4	Casa Por Casa.	52
c.1.5	Empleados de Oficina.	52
c.1.6	Auxiliares.	53

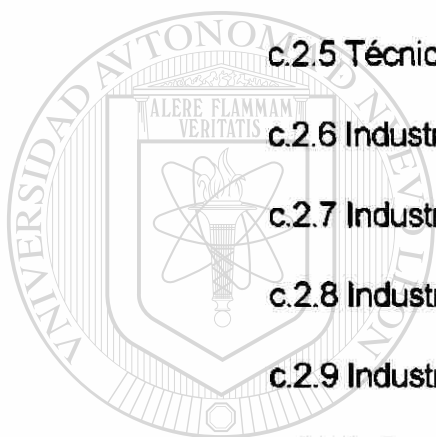


UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

®

c.1.7 Secretarias.	53
c.1.8 Choferes.	54
c.1.9 Mensajeros.	54
c.2.0 Recepcionistas.	54
c.2.1 Almacenistas.	55
c.2.2 Intendentes.	55
c.2.3 Cajeros.	55
c.2.4 Cobradores.	56
c.2.5 Técnicos.	56
c.2.6 Industriales.	57
c.2.7 Industria de la Construcción.	57
c.2.8 Industria Automotriz.	58
c.2.9 Industria Alimenticia.	58
c.3.0 Industria del Vestido.	58



U A N L

c.3.1 Salud Y Belleza.	59
c.3.2 Empleados Domésticos.	59
c.3.3 Campo.	60

Capitulo IV.- Propuesta.	61
-------------------------------	----

Capitulo V.- Comprobación de la Hipótesis.	63
---	----

Capítulo VI.- Conclusiones.	65
----------------------------------	----

Anexos.	67
--------------	----

Bibliografía.

Citas Bibliográficas.

INTRODUCCION

Tema: "EVALUACION DE LAS POLITICAS EMPRESARIALES: LA EDAD COMO DETERMINANTE DE LA POLÍTICA LABORAL EN LA EMPRESA, UN ANÁLISIS CRITICO DE SUS FUNDAMENTOS."

He seleccionado este tema porque considero que actualmente existe un alto porcentaje de gente que pertenece a una generación no muy joven, y que ha sido llamada los nuevos "ancianos", y no consigue trabajo o que no lo logra encontrarlo con facilidad, a pesar de contar con una excelente preparación académica y amplia experiencia laboral.

Es de veras preocupante ver cada día mas gente desempleada y que por el solo hecho de contar con mas de 35 años, ya lo consideran una persona "incapaz" de ejercer una actividad y sobretodo que sea remunerada adecuadamente.

Es vergonzoso e intolerante encontrar diariamente en los anuncios en la prensa, que solicitan tal o cual persona con edad máxima de 35 años. Yo me pregunto: ¿Qué ocurre?, ¿Qué esta pasando?, ¿Qué acaso la gente que está en el rango de edad de mas de 35 años, no tiene derecho a desarrollarse laboralmente? ¿Qué acaso existe alguna Ley en donde se tipifique como delito el tener esa edad, y que lo prohíba trabajar?.

En el presente trabajo presentaré un análisis y causas que han orillado a la mayor parte de las empresas a adoptar la política de no contratar a la gente cuya edad exceda de los 35 años, así como el impacto en la productividad de las mismas, apoyándome para ello en entrevistas, cuestionarios y opiniones; tanto de las personas responsables de los departamento de Recursos Humanos, como de la población que ha llegado a la citada edad.

Desafortunadamente existe poca información de tipo bibliográfica que nos pueda servir como apoyo para el presente ensayo, pero considero que nos enriqueceremos con información mas actualizada como estadísticas, información de las empresas, entrevistas a personas con la edad mencionada, entre otras.

Sergio H. Sepúlveda Barrera

Objetivos del Trabajo de Investigación.

Al tomar la decisión de efectuar el presente trabajo de investigación, me tracé como meta principal el evaluar las políticas empresariales actuales en una forma detallada, concisa y objetiva, que nos permita conocer realmente la situación actual que prevalece en la mayoría de las Empresas mexicanas en lo referente a la aplicación indebida de sus políticas empresariales "no escritas", en lo concerniente a no contratar a personas mayores de 35 años o más, así como el desplazamiento en algunos casos de empleados cuando alcanzan el rango de edad mencionado.

En los últimos años se ha estado presentando un fenómeno, de tipo "laboral", el cual ha producido un efecto social y porque no; también cultural, el no querer contratar a personas con la edad mencionada en el párrafo anterior.

Otro de mis objetivos en la presente investigación, y el más importante, es de demostrar la forma equivocada en que la mayoría de las empresas está aplicando sus "políticas" de una manera arbitraria e ilegal, presentando algunas alternativas, propuestas y soluciones, que permitan atacar en una forma por demás "humana" el tan grave problema.

Para lograr lo anterior he recurrido a diferentes fuentes de investigación, como bibliográficas y de campo principalmente, que nos permitirán cumplir con el objetivo que nos hemos trazado.

Ojalá pueda con este trabajo, despertar la conciencia de los empresarios para que actúen de una manera adecuada y conscientes de que están dejando "morir" a personas que aún son capaces para desarrollarse y aportar a la sociedad en que nos todos nos desenvolvemos, y de que algún día ellos también formaran parte de la sociedad de los "Nuevos Ancianos".

a. Los Nuevos "Ancianos"

Iniciaremos por analizar el desempleo y subempleo de los "ancianos" que rebasan los 35 años, el cual es un problema cada vez mas serio en México y en otros países del Mundo.

¿Que ocurre con las personas mayores de 35 años que se quedan sin trabajo y empiezan a buscarlo? Resulta que incluso aunque sean calificadas y tengan amplia experiencia, se enfrentan con que las opciones de emplearse se reducen dramáticamente.

Para mejor entendimiento de este problema, me permito citar algunas cifras:

1.- El 23.4 por ciento de la población ocupada en el país es mayor de 45 años. Esto se significa que hay 8.8 millones de personas empleadas que son mayores a la edad referida.

2.- Sin embargo, entre los que son asalariados el porcentaje de quienes tienen mas de 45 años es de apenas el 15 por ciento, lo que representa aproximadamente un monto de 3.8 millones de personas.

3.- En contraste, entre quienes trabajan por su cuenta, el porcentaje de los mayores de 45 crece a 41 por ciento, lo que significa que una proporción importante de quienes eran asalariados dejan de serlo cuando llegan a la edad referida.

Aunque algunos de los que dejan de ser asalariados toman esa decisión de modo voluntario, otro porcentaje que no conocemos con precisión lo hace simplemente porque no encuentra empleo y no porque elija ya no seguir como asalariado.

Este fenómeno no es privativo de México. Por ejemplo, en algunos países europeos en lo que el desempleo en general esta en niveles de 12 o 13 por ciento para la población en general, llega a niveles del 25 por ciento cuando se trata de personas que rebasan los 45 años.

En México, las tasas formales de desempleo no difieren de modo significativo según la edad pues aquí no aceptamos estar desocupados aunque nos quedemos sin empleo. Sin embargo, las múltiples evidencias empíricas que uno puede observar nos dicen que es muy probable que en edades mayores la tasa real de desempleo sea también alta.

En Europa han logrado bajar las tasas de desempleo algunos países que han logrado flexibilizar su legislación laboral sobre todo en materia de la libertad de las empresas para mover su personal.

Uno de los argumentos que los departamentos de personal de las empresas mexicanas esgrimen para no contratar a personas mayores es que está demasiado cercana su jubilación, lo que es un argumento francamente insostenible.

Sin embargo, lo que si es cierto es que la pérdida de habilidades adecuadas para el trabajo es un hecho que limita las posibilidades de ocuparse en el contexto de una tecnología y organización cambiante casi en todos los ámbitos.

Sin embargo, al mismo tiempo, se comete una enorme dilapidación del capital humano pues literalmente se tiran por el caño habilidades acumuladas a lo largo de los años.

La obsolescencia de las habilidades es un hecho indiscutible y ocurre en todo el mundo. La única manera de evitar que en el país de viejos en el que no vamos a convertir en cuestión de algunas décadas, se vuelva un problema social mayor, es diseñando desde hoy mecanismos de reentrenamiento y que permitan que las empresas puedan ocupar a este personal. No habría que descartar incluso reformas que obliguen a las empresas de cierto tamaño a destinar una proporción definida de sus plazas a personas mayores de 45 o 50 años. Por separado presentaré un programa que el Centro Patronal de Nuevo León está llevando a cabo y que ha denominado "Renovación de Recursos Humanos"; igualmente el que lleva a cabo la Secretaría del Trabajo, y que ha implementado con algunas empresas del Estado de Nuevo León.

Hoy, las personas que llegan a edad avanzada reciben mayoritariamente apoyo familiar. El 42 por ciento de las personas de 50 a 65 años están dentro de la población inactiva, ya que no perciben ingresos. Y el 66 por ciento de los mayores de 65 están en la misma condición.

Actualmente la fórmula que se emplea en México es el apoyo familiar. El 81 por ciento de las personas que no pueden laborar recibe ayuda de su familia, mientras que sólo el 18 por ciento obtiene ingresos de una pensión de retiro. El problema es que mientras las familias de los que hoy tienen 60 años o más son cinco hijos en promedio, en el caso de las familias actuales apenas es de poco más de dos.

Esto significa que el mecanismo de las redes de apoyo familiar ya no operará en el futuro.

Aunque actualmente existe el Sistema de Afores, solo tiene relevancia cuando el retiro se da en una edad avanzada. Sin embargo, en el desempleo de las personas que están entre 45 y 65 años habrá que diseñar estrategias específicas para cambiar el comportamiento del mercado laboral y evitar que uno sea un "anciano" de 50 años que en los estándares de la mayoría de las empresas se vuelve producto desechable.

Planteamiento del Problema

¿Cual es el problema que atraviesan tanto las empresas, como las personas?

a. Las Empresas.

Iniciaremos por cuestionarnos, porque actualmente la mayoría de las empresas, la mayor parte de sus candidatos los solicitan determinando una edad? Analizando el problema el cual es objeto de nuestro estudio nos encontramos que la mayoría de las empresas en nuestro País atraviesan dificultades en la elección correcta del candidato para el puesto, ya que entre otras cosas no toman en cuenta la experiencia del sujeto (lo cual debería ser lo primordial); sino que mas que nada se fijan en que si la persona cuenta con una edad en que les permita garantizar en mas tiempo su permanencia en la empresa, y sobretodo que pueda ser "adaptable" con facilidad a las políticas y lineamientos de la empresa.

Ahora bien la mayoría de los responsables de los departamentos de recursos humanos aplican una política "no escrita" en lo que se refiere a las normas de contratación; ya que ellos están conscientes de que existe una Ley Federal del Trabajo donde en su artículo 3o. menciona entre otras cosas: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social"; pero esto tristemente no es tomado ni aplicado, ya que ellos alegan que solamente siguen "instrucciones" para seleccionar el candidato, de acuerdo al perfil que le es solicitado por el responsable del departamento solicitante. Me pregunto entonces: ¿ Para que existe el departamento de recursos humanos?.

Sin temor a equivocarme, creo yo que lo anterior es debido a tres causas principales:

- 1. Falta de experiencia del seleccionador o cabeza del área.**- Toco este punto porque ¿no será que a la mayoría de los seleccionadores o solicitantes del puesto les falte experiencia para cumplir con esta función? Creo en la mayoría de las ocasiones no se fijan en las cualidades del candidato; sino que erróneamente nos fijamos en desarrollo de la empresa, y no en el del individuo; pudiendo pensar que a lo mejor se tiene un potencial y como se le puede obtener el mayor provecho posible; sin tomar en cuenta lo principal: su experiencia, no importando su edad.
- 2. Temor al desplazamiento.** En algunas ocasiones la cabeza del departamento solicitante no contrata a personal con mayor experiencia que la de el, pues tiene temor a que el día de mañana sea desplazado de su puesto; y eso definitivamente está mal, ya que esto indica inseguridad en si mismo. Obviamente que nadie queremos que nos desplacen, pero en mi manera de ver creo que se debería de ver mas objetivamente, es decir como una "competencia" o área de oportunidad que llega y que nos permitirá mejorar y prepararnos mas.

3. **Fallas en el proceso de administración de recursos humanos de la empresa.**- Habría que revisar cual de las actividades básicas del proceso de la administración de recursos humanos, la empresa está tiene errores, es probable que en la planeación, reclutamiento y selección.

b. Las Personas.

En dos ocasiones un servidor ha tenido la experiencia de no encontrar trabajo por la "edad", que aunque no me lo han manifestado en forma directa, se presume que no reunía los requisitos, ya que contando con un título universitario, experiencia en las áreas, no he sido contratado; tal vez eso me motivó a dos cosas: a).- Prepararme mas académicamente, razón por la cual a pesar de mi edad en ese entonces (42 años), decidí estudiar una Maestría y así las empresas tengan menos argumentos para no contratarme, ya que las generaciones futuras vienen "arrastrando" tremendamente", y b).- A que las personas cuiden su trabajo, efectuándolo con mayor ahínco, esfuerzo, ganas y dedicación.

Pero a pesar de lo anterior aun las empresas siguen poniendo "obstáculos" a los "nuevos ancianos", y por consiguiente provocando un efecto psicológico; ¿y porque el ser humano tiene esta reacción?, porque precisamente por ser un ser viviente y pensante y no un objeto inanimado, es afectado, en su interior.

Recientemente acudí a un evento laboral en Cintermex, organizado por la Secretaría del Trabajo, la Cámara de Comercio de Monterrey y Libra Administración, S.A. de C.V., el cual se denominó ¡Viva el Trabajo!, el cual tenía como objetivo el reclutar personal para laborar, pude observar que un 99.9% de los asistentes eran personas con edad máxima de 26 o 27 Años de edad. Allí se vio una muestra clara del desplazamiento de las personas, no digamos con mas de 35 años, sino con un edad inferior a esta.

La Política de las empresas de no contratar a personas mayores de 35 o 40 años, es muy especial porque trae como consecuencia problemas de orden psicológico, pues la persona que deja de trabajar en pleno goce de sus facultades, puede reaccionar pensando que los demás lo perciben como inútil e incapaz y caer en una situación depresiva, o en una existencia amarga de tristeza o nostalgia de su trabajo.

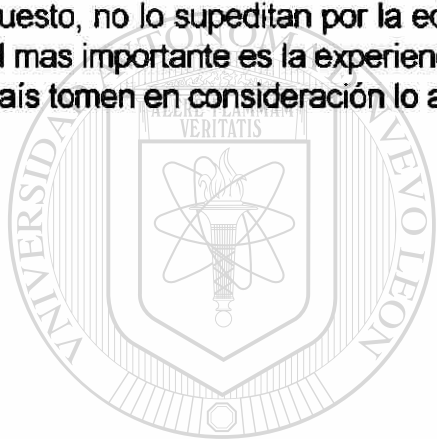
El factor mas estressante a esa edad, es la repentina e inesperada perdida de un trabajo, ya que después de permanecer un buen tiempo en la empresa, de un día para otro; se encuentra con que lo "despidieron", "negociaron" o "reajustaron" por convenir a los intereses; que en la mayoría de las veces son a la empresa.

Yo creo que es fundamental, y muy normal pensar que así como estamos de

“paso” en esta vida terrenal, también lo estamos “laboralmente”, pero no que las empresas traten en forma ruin e inoperante, sino que no afecten en su proceder a las personas, tratándolas como objeto inanimados y no como seres humanos.

Por otra parte las personas, debemos de estar conscientes y preparadas de lo anterior, por lo que debemos saber administrar nuestros bienes para que el día de mañana contemos con algo que nos permita “sobrevivir”, así como día a día preparamos académicamente y hacer frente a la competencia y sobretodo demostrar a las empresas que están aplicando una mala política de selección de personal.

Ahora bien, si nuestro País está dentro de una globalización derivada del Tratado del Libre Comercio entre Canadá, Estados Unidos de Norteamérica y México; debe de existir igualdad en el trato a la persona en lo que a oportunidades de trabajo se refiere en el aspecto de conseguir trabajo. Por ejemplo en Estados Unidos de Norteamérica y Canadá, en los anuncios donde se solicitan candidatos para tal o cual puesto, no lo supeditan por la edad al candidato, sino que el elemento fundamental y el mas importante es la experiencia de la persona. Ojala que las empresas de nuestro país tomen en consideración lo anterior.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Planteamiento de la Hipótesis

Una Hipótesis es una aceptación o negación de un hecho, evento o situación por medio de la investigación.

En este caso la hipótesis sería: "Las empresas mantienen y utilizan políticas no escritas fuera de sus manuales de organización, orientadas a no contratar personas mayores de 35 años, o bien desplazar a empleados actuales cuando alcanzan estos rangos de edad".

Si tomamos en nuestras manos un reglamento interior de trabajo no encontraremos capítulo alguno que trate de la edad determinante como política de contratación del personal. Yo pienso que en la mayoría de los casos no está escrito, simplemente porque es anticonstitucional, de esto hablaremos en un capítulo por separado.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Capítulo I.- Marco Teórico

Considero conveniente antes de entrar en materia, debemos definir en que campo del conocimiento se encuentra el tema objeto de nuestra investigación.

El ser humano por naturaleza forma parte de una sociedad, de la cual es miembro activo, ya que desde que nacemos empezamos a tener derechos y obligaciones que cumplir; primeramente dentro del seno familiar obtenemos diferentes roles, tales como hijos, padres, etc., posteriormente dentro de la sociedad como en la escuela, universidades, clubes, asociaciones, etc, y finalmente en la vida laboral, que donde pasamos la mayor parte de nuestra vida.

Ya dentro de las organizaciones adoptamos diferentes roles administrativos, los cuales dependiendo de nuestras habilidades e inclinaciones van acumulando, con el paso del tiempo mas experiencias las cuales vamos adquiriendo; y que nos sirven para fijarnos una meta tanto en forma individual, personal como dentro de la organización en la que trabajamos.

Dentro de nuestras metas personales, están la superación y por consiguiente el estar cada día mas preparados para afrontar los retos que se nos puedan presentar.

Nuestro tema objeto de nuestro estudio forma parte de las organizaciones, donde los administradores son necesarios ya que son los sujetos organizadores, por llamarle así de una empresa, y que tienen la función de desempeñar en forma eficiente el rol asignado y de presentar resultados ante el consejo de administración de la empresa.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

a. Definición del campo del conocimiento.

a.1 ¿Que es la Administración?

La administración se define como “el proceso de planear, organizar, liderar y controlar el trabajo de los miembros de la organización y de utilizar todos los recursos disponibles de la empresa para alcanzar objetivos organizacionales establecidos” (1).

También se define la administración como “el proceso de realizar actividades y terminarlás eficientemente con y a través de otras personas”. El proceso representa las funciones o actividades primarias con las que los administradores están comprometidos. Estas funciones son tradicionalmente clasificadas como planeación, organización, dirección y control (2).

Encontramos otra definición muy completa: "La administración es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos". Esta definición básica podría ampliarse:

1. Cuando se desempeñan como administradores, los individuos deben ejercer las funciones administrativas de planeación, organización, integración de personal, dirección y control.
2. La administración se aplica a todo tipo de organizaciones.
3. Se aplica a administradores de todos los niveles organizacionales.
4. La intención de todos los administradores es la misma: generar un superávit (exceso del haber o caudal sobre el deber u obligaciones).
5. La administración persigue la productividad, lo que implica eficacia y eficiencia. (3)

Por otra parte Hicks y Gukkett definen la administración como el proceso por el cual se realizan trabajos por y a través de otras personas. (4)

b. Tema Genérico

b.1 Administración de Recursos Humanos.

Dentro de la administración se clasifica la administración de recursos humanos la cual se define como la función administrativa que se encarga del reclutamiento, selección, contratación, capacitación y desarrollo de los miembros de la organización. (1), Mondy la define como la utilización de los recursos humanos para alcanzar objetivos organizacionales, (5).

Gary Dessler define la Administración de Recursos Humanos como los conceptos y técnicas necesarias para llevar a cabo los aspectos de la "gente" o recursos humanos de un puesto administrativo, que incluyen: reclutamiento, selección, capacitación, compensación y evaluación. (6).

Así mismo es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general (2).

Si analizamos detenidamente la definición anterior nos encontramos con algo muy importante; dentro del proceso administrativo esta el conservar los conocimientos, las habilidades de los miembros, trabajadores, en beneficio tanto del individuo como de la organización. Yo pregunto entonces, ¿están cumpliendo los administradores de recursos humanos con este objetivo.? Definitivamente que no, ya que lo están obstaculizando; ya que prescinden, despiden a un ser humano pensante y capaz en una edad que todavía puede desarrollar y aportar tanto a la empresa

como a nuestro país.

c. Tema Especifico.

c.1 Políticas de las Empresas sobre recursos humanos.

Con la finalidad de conocer los diferentes criterios sobre contratación del personal en las diferentes Empresas en la Ciudad de Monterrey y su área metropolitana; me permitiré a continuación presentar algunas muestras de las políticas que se siguen en las diferentes empresas, las cuales fueron visitadas en su oportunidad.

c.1.1 Políticas generales de incorporación de personal de una Empresa de Alimentos.(16)

- ◆ Es política del grupo proveer a la organización de los candidatos idóneos mediante la realización interna de la función de incorporación de recursos humanos.
- ◆ Es política del grupo que toda persona para ser contratada, promovida o transferida en cualquier empresa del grupo, deberá cumplir con el proceso de incorporación establecido por la dirección jurídica y de recursos humanos.
- ◆ Es política del grupo considerar en igualdad de circunstancias primeramente al recurso humano interno antes que al externo, de acuerdo a los requisitos de los puestos.

Comentario: Considero que es muy importante que antes de proceder a contratar a personal externo, se revise adecuadamente si existe personal interno que pueda cubrir la vacante; sin tomar en cuenta la edad, sino la experiencia, porque entonces se creará el problema de obsolescencia del personal.

- ◆ Es política del grupo que los candidatos para ser considerados deben ser los mas preparados en formación profesional y/o experiencia de acuerdo a los recursos propios y disponibles del medio.

Comentario: Aquí es momento en que la Empresa debe de tomar en cuenta mas que nada al personal que envió a capacitación, ya que invirtió con recursos propios la preparación del personal y debe de aprovecharlo.

- ◆ Es política del grupo que para cubrir un puesto vacante ya sea por contratación, promoción o transferencia se requiere considerar al mejor candidato del mercado laboral, internos o externos.

- ◆ En los niveles correspondientes al personal empleado (no sindicalizado) no podrán contratarse familiares directos o indirectos.
- ◆ En los niveles correspondientes al personal sindicalizado se continuara con la política de no contratar familiares directos o indirectos en un mismo departamento funcional.
- ◆ El numero de estas contrataciones será regulado por la dirección jurídica y de recursos humanos en coordinación con las respectivas gerencias generales.
- ◆ La gerencia general y/o director respectivo autoriza o no la contratación del candidato que cuente con familiares laborando en el grupo.
- ◆ No se podrán contratar servicios de asesoría o consultoría externa proporcionados por familiares directos e indirectos del personal empleado o sindicalizado.
- ◆ Es política del grupo que todo candidato que sea recomendado por miembros del consejo, directores, gerentes y empleados, deberán ser considerados prioritariamente antes que otro candidato externo.

Normas de contratación, promoción y transferencia en los procesos de incorporación de R.H.

- ◆ La dirección jurídica y de recursos humanos define y actualiza procesos para la incorporación de recursos humanos y los procedimientos de contratación, promoción y transferencia.
- ◆ Los procesos de incorporación de recursos humanos se inician con la requisición debidamente autorizada.
- ◆ La dirección jurídica y de recursos humanos define la intervención de terceros o agencias de colocación, en el proceso de incorporación.
- ◆ Todo candidato que se vaya a contratar, promover o transferir deberá de cumplir con un estudio de valoración integral con una vigencia no superior a un año.
- ◆ Todo candidato que se vaya a promover o transferir deberá tener actualizada su verificación. Las promociones de sindicalizado a empleado deberán cumplir con las políticas, normas y procedimientos del proceso incorporar.
- ◆ No se podrá contratar, promover o transferir el candidato que haya sido rechazado en los procesos de evaluación o verificación.
- ◆ Todo candidato para ser contratado, deberá aprobar un examen medico satisfactorio.
- ◆ La dirección jurídica y de recursos humanos define los elementos constitutivos del

examen médico de admisión y es quien selecciona los laboratorios para su realización y en caso de empleados, el departamento de recursos humanos será el único para enviar externamente.

- ◆ Por motivo de promoción se informa a la dirección o gerencia general respectiva de las observaciones obtenidas en el estudio de valoración integral.
- ◆ Por motivo de selección se rechaza a todo aquel candidato cuyos resultados de su estudio de valoración integral no se adecue al perfil del puesto, salvo autorización expresa de la dirección o gerencia general y la dirección jurídica y de recursos humanos.
- ◆ La dirección jurídica y de recursos humanos es la única autorizada para enviar a agencias o terceros candidatos internos y externos a realizar estudios de valoración integral.
- ◆ No se contratará al candidato que en su solicitud le falte información para su verificación.
- ◆ Será motivo de rechazo del candidato, cuando por circunstancias inherentes al mismo no se pueda desarrollar o concluir el proceso de verificación.
- ◆ Toda la información que resulte durante el proceso de incorporar es de naturaleza confidencial
- ◆ Todo candidato para laborar en cualquier empresa del grupo, deberá de firmar previamente la papelería legal correspondiente.
- ◆ Toda persona incorporada a la organización, deberá de cumplir con el programa de inducción al grupo.
- ◆ La dirección jurídica y de recursos humanos audita el proceso de incorporar recursos humanos en la organización.
- ◆ Para incorporar al personal que no este acorde a las políticas establecidas se requiere : firma del director de área o gerente general y del director jurídico y de recursos humanos.
- ◆ En promociones y transferencias, el ejecutivo de incorporación será el único que le de formalidad al movimiento de personal y es el que informan al candidato interno de su promoción o transferencia.
- ◆ Cuando la promoción de un candidato interno sea a empresas foráneas, en la que incluye movilidad física y familiar, deberán estar bien claras las condiciones (mudanza, tiempo para búsqueda de habitación, tiempo para llevar a la familia, etc.) En las cuales se comprometan la empresa y el candidato

Normas de selección de personal Empleado y sindicalizado.

- ◆ No se considerará como candidato a ningún extranjero que no cuente con su documentación correspondiente para laborar en México y que sea requerido por su especialidad.
- ◆ No se aceptara personal que este o haya estado laborando en empresas embotelladoras de la competencia. En caso de laborar en empresas de giro diferente (filiales) a la del grupo será considerado por la dirección jurídica y de recursos humanos.
- ◆ No se aceptara personal que tenga familiares directos laborando en empresas embotelladoras de la competencia. En caso de laborar en empresas de giro diferente (filiales) al del grupo será considerado por la dirección jurídica y de recursos humanos.
- ◆ Será motivo de rechazo cualquier candidato que tenga menos de 6 meses de radicar en la ciudad, con excepción de aquellos que estén ampliamente recomendados por un familiar o aval y que este trabajando de planta en alguna de las empresas del grupo.
- ◆ No será aceptada aquella persona que no presente o acredite sus estudios básicos de primaria.
- ◆ No se aceptara personal masculino cuando cuenten con menos de 16 años de edad y que excedan de los 40 años.

- ◆ No se aceptara personal femenino que su estado civil sea el de :
 - * Casada.
 - * Divorciada o separada.
 - * Viuda.
 - * Unión libre
 - * Madre soltera.
- * No se reclutara personal con menos o igual a 1.50 mts. de Estatura .
- ◆ El departamento de incorporación de sindicalizados ubicara a los candidatos viables de acuerdo a su área de referencia o domicilio.
- ◆ No se aceptara personal que tenga familiares directos sindicalizados viviendo con

el y laborando en empresas o negocios con sindicatos no afines al nuestro y que haya sido conflictivo en los últimos 5 años. Familiares directos : padre, madre, hermanos, esposa e hijos.

◆ No se aceptara a ningún candidato que trabaje o haya trabajado en el ultimo año en empresas o negocios con sindicatos no afines al nuestro y que sean altamente conflictivos. (habiendo estado sindicalizado).

◆ No se aceptara personal que no cuente con presentación adecuada

◆ No se aceptara al candidato cuando en el archivo confidencial o en la verificación se cuente con antecedentes de :

* Borrego.

* Líder o agitador.

* Demandante.

* Ideología peligrosa o miembro del fat.

* Comunista o afiliado al partido comunista, socialista o izquierdista.

* Problemático o conflictivo.

* Antecedentes penales o judiciales (delitos menores).

* Huelguista

* Convenio no amistoso, acuerdos y laudos.

◆ No se aceptara a ningún candidato que cuente con familiares directos o indirectos que vivan con él, que aparezcan con problemas en el archivo confidencial en los últimos 5 años y que los datos queden confirmados durante el proceso de verificación.

◆ No se aceptara a ningún candidato que en su (s) empleo (s) anterior (es) o por conocidos, recomendados o verificación se le describa como:

* Agresivo o violento.

* Vicioso.

* Inestable.

* Enfermizo.

- * Problemático o conflictivo.
- * Irresponsable.
- * Poco profesional.
- * Poco ético.
- * Prostituido o degenerado.
- * Poco moral.
- * Faltista, etc.
- ◆ Se le suspenderá el trámite después de haber hecho las averiguaciones que justifiquen la descripción.
- ◆ Será motivo de rechazo si el candidato omite o falsea con dolo datos trascendente en el registro de personal o solicitud.
- ◆ Todo candidato que cuente con familiares directos, indirectos o personas que vivan con el laborando en empresas con sindicato no afín al nuestro y forme parte de la directiva del sindicato será rechazado.
- ◆ No se contratara al candidato que haya adquirido terrenos :
- * No legalizados.
- * De mala fe.
- * Asesorados por algún líder sindical.
- * Será motivo de rechazo cuando el candidato cuente con antecedentes penales cualquiera que sea la causa.
- * No se contrataran candidatos que no se adapten a los horarios de trabajo de la empresa.
- ◆ **No se aceptara personal femenino cuando cuente con menos de 16 años de edad o excedan de los 40 años.**
- ◆ No será aceptada ninguna persona con identidad sexual indefinida.
- ◆ **No se aceptara personal empleado cuando cuente con menos de 18 años de edad o excedan de los 30 años.**

- ◆ No se aceptara personal que no tenga secundaria terminada o no pueda comprobar los estudios requeridos para el puesto. En los casos de promoción se requerirá la autorización correspondiente.
- ◆ No se indagara nada acerca de la actividad sexual femenina.
- ◆ No se aceptara a ninguna persona con antecedentes de :
 - * Psiconeurosis o trastornos de personalidad.
 - * Epilepsia.
 - * Cirugía craneal.
 - * Cardiopatías congénitas o adquiridas con repercusión hemodinámica.
 - * Enfermedades venéreas actuales.
 - * Hipertensión arterial, mediana o severa.
 - * Antecedentes de ataque cardiaco.
 - * Osteo-artritis importantes.
 - * Artritis reumatoide.
 - * Problemas serios de la columna.
 - * Perdida importante de la visión o de uno de los ojos.
 - * Miopía (20/30 menos).
 - * Estrabismo.
 - * Sordera importante.
 - * Problemas renales congénitos en vías urinarias.
 - * Defectos congénitos en vías urinarias.
 - * Diabéticos.
 - * Tuberculosis.
 - * Neumonía.

- * Asma bronquial.
- * Enfermedades pulmonares crónicas.
- * Enfermedad importante y/o contagiosa.
- ◆ Será rechazada a toda persona que soborne o intente sobornar al personal que interviene en el reclutamiento y selección.
- ◆ No se consideraran candidatos egresados de centros de estudios no acreditados para la organización.
- ◆ Para efectuar practicas profesionales se harán los tramites como si fuera una contratación de empleado exceptuando la fecha de contratación.
- ◆ **No se aceptara a personal que su peso no este acorde al puesto.**
- ◆ No se aceptara a personal que en la entrevista muestre mal comportamiento.
- ◆ No se aceptaran reingresos salvo que el candidato no haya sido indemnizado y requerirá de autorización del gerente general y el director jurídico y de recursos humanos.
- ◆ No se contratara a ningún empleado que por mas de 6 meses haya sido sindicalizado en empresas conflictivas y en sindicato no afín.
- ◆ No se continuara tramite a toda aquella persona que cuente con defecto fisico que le impida laborar.

Comentario: Considero que la política de contratación de esta empresa, es demasiado estricta, toda vez que viola la Ley Federal del Trabajo ya que supedita para su contratación la edad, estado civil (en el caso del personal femenino), peso y estatura.

c.1.2 Políticas generales de incorporación del personal del grupo BANAMEX. Estas políticas rigen desde el mes de Septiembre de 1994 a la fecha. (17).

Selección E Ingreso De Personal.

Responsabilidades

◆ **Gerente**

- * Manifiesta su requerimiento.

- * Evalúa técnicamente candidatos internos.
- * Toma decisión sobre la aceptación.

C.A.S.A.

- * Proporciona asesoría y servicio.
- * Opera el proceso.

Corporativo

- * Establece la Normatividad y el Proceso de Reclutamiento Interno.
- * Asesora sobre la Normatividad y el proceso.
- * Asesora la operación y apego a Normas.

Reclutamiento Externo.

NORMAS

Congruencia del perfil con el puesto.

- ◆ Para que un candidato pueda formar parte de la Institución, su perfil debe ser congruente con el requerido para el puesto.

Fuentes Y Medios.

- ◆ La Institución debe contar con las mejores fuentes y medios de Reclutamiento Externo para atraer candidatos acordes a los perfiles institucionales.

Presentación de candidatos por la Línea de Mando.

- ◆ El Gerente puede presentar a Selección de Personal candidatos para vacantes específicas que tenga en su Departamento, mismos que deben cubrir satisfactoriamente todo el proceso para ingresar.

Asesoramiento y validación de fuentes y medios.

- ◆ El Corporativo de Selección de Personal es la única entidad autorizada para asesorar y validar las fuentes y medios de reclutamiento.

Requisitos mínimos de ingreso.

- ◆ Se deben cubrir los siguientes requisitos mínimos para ingresar a la Institución:
- ◆ Edad mínima de 16 años cumplidos, salvo para los puestos en los que se manejen fondos y valores en los que la edad mínima es de 18 años.
- ◆ **Edad máxima de ingreso, salvo en los casos en que el Perfil de Puesto estipule algo distinto:**
- ◆ **30 años, para nivel empleado.**
- ◆ **40 años, para nivel funcionario.**
- ◆ **50 años, para nivel Gerencia Media o Alta Gerencia.**

Cumplir con los requisitos de escolaridad que determine el Perfil del Puesto.

La escolaridad mínima de ingreso es la de Bachillerato, salvo en aquellos casos en los que el Perfil del Puesto determine otro grado.

La trayectoria escolar no debe presentar inestabilidad y debe estar certificada por Instituciones del Sistema Educativo Nacional.

En caso de estudios en el extranjero, deben contar con el reconocimiento Consular de México, en el país de procedencia.

La trayectoria laboral en todos los casos debe ser estable.

No haber sido condenado por delitos patrimoniales, en términos de la legislación penal.

En caso de personas con nacionalidad extranjera, deben contar con la forma migratoria FM-2.

Los varones deben presentar la Cartilla del Servicio Militar Nacional:

Liberada, si son mayores de 20 años.

Liberada o acompañada del documento que acredite que se está cumpliendo con esta obligación, si son menores de 20 años.

◆ **Ingreso de Familiares.**

Pueden ingresar familiares de personal activo en la Institución, siempre y cuando no exista relación funcional.

Los tipos de familiares que pueden encontrarse son:

Por consanguinidad: familiares directos como hermanos, padres, hijos, etc.

Por afinidad: familiares políticos como cuñados, suegros, tío político, etc.

Civil: Se establece únicamente con la adopción y solo entre adoptantes y adoptados, por lo que no implica ninguna vinculación de orden jurídico con los sanguíneos o afines del pariente civil.

◆ Reingreso de Personal

Para reingresar al Banco, deben cubrirse los siguientes requisitos:

◆ Ser menor de 50 años.

No haber trabajado en el sector financiero, en el lapso intermedio.

Que el motivo de la baja en Banamex haya sido por renuncia voluntaria, sin liquidación.

Haber tenido una actuación destacada en el Banco.

No tener adeudos vencidos con la Institución por concepto de prestaciones ejercidas y liquidar sus adeudos antes de contratarlo.

Haber permanecido en la Institución por un periodo mínimo de 6 meses.

Que hayan transcurrido al menos 6 meses, entre la fecha de baja y el reingreso (tratándose de casos de planta fija).

Cubrir satisfactoriamente el Proceso de Selección de Personal (evaluación psicológica, socioeconómica, laboral, médica, así como la actualización de solicitud de empleo y documentación personal).

Comentario: A través de las visitas que he efectuado a las empresas para cuestionarles sobre el tema objeto de nuestro estudio; me he podido dar cuenta que cuentan con políticas escritas, pero que la mayoría no las respeta o que en definitiva aplica a su conveniencia e interpretación de acuerdo a las necesidades que se le presenten, tal es el caso en lo que se refiere a la contratación del personal.

Por separado presentaré el resultado de las mencionadas visitas con su correspondiente conclusión

c.2 Orientación y reubicación en el mercado laboral (Outplacement). (12).

c.2.1 El Concepto de Outplacement.

Con el termino outplacement queremos expresar el proceso sistemático por el cual se planifica la desvinculación de una persona que trabaja en una determinada organización, que culmina con su reinserción en su nuevo puesto de trabajo en otra organización.

Se trata de esa forma de evitar el Shock que significa tanto para la organización como para la persona una situación de despido. El objetivo será minimizar los efectos destructivos (perdidas del puesto laboral, carencia de apoyo, desamparo, soledad, rechazo, depresión) que despierta este shock y canalizarlos mediante un asesoramiento específico en la búsqueda de un nuevo puesto.

c.2.2 El Papel del Consejero o Consultor.

Normalmente en estos procesos se busca el asesoramiento de un consultor o consejero externo a la empresa y a la persona que esta dejando su posición, a reubicarlo en el mercado laboral en el menor tiempo posible.

En un primer momento se asesora a la empresa sobre la mejor manera de manejar la entrevista en la cual se le va anunciar a la persona su desvinculación laboral.

En una segunda instancia el trabajo del consejero consultor se vuelve hacia el individuo que se le anuncio su desvinculación de la empresa, por motivos que generalmente no son de incompetencia técnica o profesional, sino que son cambios en la política de dirección, fusiones o cierre de actividades.

El outplacement cumple así una doble función, una dirigida a la empresa y otra al individuo. Ayuda a la empresa a mantener la moral del resto de sus empleados, dando una imagen positiva a la comunidad, y ayuda al individuo en un programa de apoyo y asesoría tendiente a reducir el trauma psicológico que genera la separación de un puesto de trabajo, intentando que el lapso necesario hasta que la persona inicie una nueva tarea en otra empresa sea lo mas corto posible. En un proceso que consiste en reducir la angustia y la tensión, tanto para el que tiene que tomar la iniciativa como para el que debe buscarse otro empleo.

A la persona que cesa su relación, por decisión unilateral de la organización no solo se le debe una indemnización, sino también respeto, apoyo logístico, capacitación y oportunidad de lograr su reubicación en el mercado.

La indemnización solo es un paliativo temporal de un aspecto (el económico)

de la vida de la persona. Pero ¿ que hará la empresa respecto de la frustración, temor, inseguridad y soledad a la que queda librada la persona luego de oír la mala noticia? Sin duda esta persona que, durante su permanencia en la organización dedico su vida y sus conocimientos al logro de sus mejores resultados, merece un apoyo, una ayuda profesional que apunte a la recomposición de su carrera no solo del bolsillo.

El consultor de outplacement se familiariza con el clima, en que tiene lugar el despido, aconseja en cuanto al planteamiento y ejecución del despido y guía de la persona despedida, tanto en los momentos iniciales como en la búsqueda del empleo en forma efectiva. Este servicio incluye: ayuda para la confección del curriculum, capacitación para las entrevistas y estrategias para lograr contactos y posibles empleos.

En países desarrollados, dependiendo del tipo de empresa, a la persona despedida, además de una gratificación, se le llega a ofrecer un consultor full-time para evaluar su situación (la reelaboración técnica curricular) despacho de correspondencia y una infraestructura de servicios similar a la que esta acostumbrado que incluye oficina, secretaria y teléfono. También se le ofrece un entrenamiento teórico-práctico sobre entrevistas de selección, incluso con materiales de vídeo y el análisis e instrumentación de la búsqueda "por contacto". En general se garantiza la continuidad del servicio hasta que la persona vuelva a ser reubicada.

En Uruguay en algunas empresas de cierta envergadura se ofrece el servicio de outplacement y en general se logra buenos resultados. Cuando se trata de personas de edad avanzada, su reubicación se dificulta, por la propia capacidad de absorción de nuestro mercado, y en consecuencia el objetivo del asesoramiento es ayudar en primera instancia a la persona a que supere su situación depresiva, fortalecer su yo, detectar nuevas potencialidades, recuperar su confianza y luego en la medida de lo posible, se producirá una reinserción laboral. Los puntos que debería tener en cuenta la persona que ha sido despedida son: planear lo que desea, sin apuro, considerar la pérdida del empleo como una oportunidad, dedicar tiempo a la búsqueda del nuevo trabajo; tener en cuenta la ayuda profesional.

c.2.3 ¿En que circunstancias se deben usar programas de out-placement?

En general los programas de out-placement se justifican siempre que, una desvinculación laboral se produzca por alguno de los siguientes factores:

Reducción de personal debido a adversas condiciones económicas de la empresa.

Reubicación de la empresa en otro lugar geográfico.

Fusiones o adquisiciones, que por lógica requieren reestructuración de la organización y cambios en la estructura del personal.

Reestructuración de cuadros conductivos que suelen acarrear incompatibilidad de caracteres entre algunos miembros.

En general, siempre que la separación provoque, en la conciencia de quien genera el desplazamiento, la responsabilidad y voluntad de colaborar en la reubicación de la persona separada.

c.2.4 El alcance del proceso del out-placement para el beneficiario.

El consejero o consultor debe cumplir una serie de etapas en el proceso del outplacement, una vez comunicada por la empresa la desvinculación del trabajador, a saber:

Evaluar aptitudes, conocimientos y perfil psicológico. Para lo cual se aplican pruebas que permiten determinar cuantitativa y cualitativamente las características laborales de mayor relevancia.

En la entrevista de exploración psicológica se pretende:

- Canalizar su estado psicológico y orientarlo en lo necesario, con el objetivo de evitar depresiones reactivas consecuentes de situaciones de desempleo y fortalecer su autoestima.
- Acompañarlo en su proceso de reaseguramiento, que le posibilite en el futuro actuar con autonomía en la búsqueda del empleo.
- Planificar en conjunto con el interesado los cursos o charlas de capacitación en los cuales resulta aconsejable su participación, como forma de prepararse para el mercado de trabajo.
- En algunos casos en donde se detecta una inadecuada continentación por parte del grupo familiar más próximos, se puede considerar conveniente la realización de entrevistas de apoyo con el núcleo familiar para revertir, diagnosticar y continentar convenientemente las ansiedades que se generan en dicho contexto.
- Estudiar la formación y la experiencia obtenida por la persona teniéndose en cuenta para ello los cargos y las responsabilidades asumidas, así como el tiempo durante el cual se cumplió cada gestión laboral.
- Informar al interesado sobre las posibilidades existentes en el mercado para su reinserción laboral, correlacionando su formación y experiencia con la oferta y demanda de empleo existente. Se le suministra así mismo información detallada sobre el nivel de salarios en el mercado para diferentes tipos de empresas.
- Orientar con respecto a la preparación de curriculum y con respecto a las posibilidades de trabajo, planificando en forma conjunta las medidas administrativas adecuadas para facilitar la presentación ante potenciales empleadores.

- El proceso se perfecciona a través de una serie de entrevistas por medio de las cuales se analizan sus aptitudes diferenciales, nivel intelectual y personalidad así como también se evalúa la formación, experiencia y expectativas laborales.
- Posteriormente se analiza con la persona las posibilidades de recolocación laboral y se colabora con él en la preparación de su curriculum y su presentación ante potenciales empleadores. (12).

Sobre este proceso llamado Outplacement, yo pregunto ¿Por que en nuestro país no se lleva a cabo?

c.3 El Concepto Obsolescencia.

c.3.1 Definición.

La Obsolescencia es definida como el resultado del desarrollo de métodos más económicos de producción, debido con frecuencia a cambios radicales o a nuevas inversiones, que traen como consecuencia una mayor eficacia y costos más bajos; en ocasiones, tales métodos surgen a raíz de nuevas legislaciones que toman improductivo o imposible el uso y operación de los viejos activos; o también se deben a cambios en las condiciones económicas. (10).

De otra manera podemos considerar algo obsoleto como en desuso o antiguo sin uso. De acuerdo al Diccionario de la Lengua Española la palabra obsoleto quiere decir anticuado o poco usado.

El concepto de la obsolescencia del hombre es un concepto difícil de aceptar pero sea como sea, los hechos indican claramente que el hombre, como un activo dentro de la actual era de tecnología acelerada, está definitivamente al riesgo de la obsolescencia antes de quedar totalmente depreciado.

Es indiscutible que las empresas para estar actualizadas renuevan su activo fijo para estar a la vanguardia de la tecnología, ya que si no lo hacen, su competencia ganará su mercado. Lógicamente el factor humano representa el "motor" de la empresa, el "ser pensante" por lo que tiene que "renovarse" en forma continua, por medio de la capacitación; ya que puede volverse obsoleto.

La obsolescencia de las habilidades de las personas es un hecho indiscutible y ocurre en todo el mundo. La única manera de evitar que en el país de viejos en el que nos vamos a convertir en cuestión de algunas décadas, se vuelva un problema social mayor, es diseñando desde hoy mecanismos de reentrenamiento, que permitan que las empresas puedan ocupar a este personal. No habría que descartar incluso reformas que obliguen a las empresas de cierto tamaño a destinar una proporción definida de sus plazas a personas mayores de 35 o 50 años.

c.3.2 Causas

La principal causa de la obsolescencia en el ser humano es la “no renovación”, el “no actualizarse”, el “no prepararse” con la debida anticipación; ya que como lo he mencionado, la tecnología viene por demás de una forma acelerada, y si queremos estar a la vanguardia y no volvemos obsoletos, hay que capacitarnos, ya sea a través de la empresa por nuestra cuenta.

Pero, no siempre el ser humano se vuelve obsoleto por no estar preparado o capacitado; existe otro factor muy importante, el cual es objeto de nuestro ensayo: La Edad. Desgraciadamente la edad es un determinante para trabajar, como lo veremos en capítulos posteriores. (10).

c.3.3 Como combatir la obsolescencia.

Ya se ha señalado que la obsolescencia es una enfermedad en potencia, que actualmente y cada vez en mayor medida amenaza a muchos de los empleados actuales. El reconocer esto presupone que debemos otorgar a nuestros empleados expuestos a tal riesgo algún beneficio adicional que podríamos llamar “Protección contra la obsolescencia”.

El entrenamiento o capacitación sobre la marcha ciertamente es una forma de protección; por lo que la única manera de combatir la obsolescencia es capacitarnos, capacitarnos y capacitarnos. Pero quiero dejar una pregunta al aire la cual responderemos mas adelante: ¿Contra la edad determinante para trabajar, quien nos protege?

d. Psicología Laboral.

d.1 ¿Qué es la Psicología Laboral?

La Psicología se define como el estudio científico del comportamiento y de los procesos mentales. (13).

Psicología Laboral es el campo de la Psicología relacionado con el comportamiento en ambientes organizacionales, como el lugar de trabajo.

d.2 El Efecto Psicológico en las Personas.

En capítulos anteriores comentamos que las Políticas de las Empresas de no contratar a personas mayores de 35 años, era muy especial porque traen consecuencias o problemas de orden psicológico, pues la persona que deja de trabajar en pleno goce de sus facultades, puede reaccionar pensando que las

personas que lo rodean lo perciben como una persona inútil e incapaz, y caer en una situación depresiva, o en una existencia amarga de tristeza o nostalgia por su trabajo. Un individuo de 35 años generalmente se siente fuerte y con posibilidades de desarrollar una labor productiva; si se le impide su actividad, se siente segregado, inutilizado al nivel de un "mueble viejo", que estorba y para el que no se encuentra un lugar adecuado.

Así mismo el factor estressante mas grande de todos relacionados con el trabajo, es la repentina e inesperada perdida de un trabajo, un conjunto sustancial de investigaciones sobre el desempleo desde 1930 (concentrándose casi por completo en los trabajadores masculinos) lo ha asociado a enfermedades mentales y a problemas en el funcionamiento de la familia.

Según las investigaciones, dos fuentes principales de stress son la perdida de los ingresos (con privaciones financieras asociados a ello) y el efecto de esta perdida en los sentimientos del trabajador sobre si mismo: Los trabajadores que derivan su identidad de su trabajo, los hombres que definen su hombría como la manutención de una familia y la gente que define su valor desde el punto de vista del valor en dinero de su trabajo pierden mas que sus cheques pagados cuando pierden sus trabajos, pierden un pedazo de si mismos y, con el, su autoestima.

La habilidad de hacerle frente al desempleo depende de varios factores. Los que se las arreglan mejor tienen algunos recursos financieros de los cuales hacen uso, bien sea ahorros o los sueldos de otros miembros de la familia. No se culpan a si mismos por se fracasados, pero ven la perdida del trabajo en términos mas objetivos, tienen el apoyo de familias adaptables y comprensivas y pueden acudir a recursos externos, como los amigos.

La importancia del trabajo remunerado para el bienestar de la mujer ha sido cada vez mas reconocido en los recientes años. En el pasado, las relaciones de las mujeres, especialmente con sus esposos e hijos, se creían importantes para su autoestima. Las mujeres están tan propensas como los hombres a sentirse económica, psicológica y físicamente afligidas por la perdida de un trabajo.

Un elemento crucial en la adaptación es el contexto en el cual la persona ve el trabajo, los que pueden mirar un cambio tan forzado como la oportunidad de hacer algo mas o como un reto para el desarrollo, pueden desarrollar emocional y profesionalmente pueden no solamente cambiar trabajos sino cambiar por completo la dirección de sus carreras.

Algo parecido a lo anterior sería la jubilación que trae como consecuencia una serie de desajustes emocionales y económicos, tanto personales como familiares que pueden agravarse y dar como resultado serios trastornos psicológicos; es un serio problema de salud mental, tanto del jubilado como de su familia.

Para poder entender el porque de las políticas de algunas empresas de no

contratar a personas mayores de 35 años, es necesario preguntarnos; ¿Conocen perfectamente los cambios que se generan en esta etapa de la vida?, ¿O nada mas toman las políticas por moda?

d.2.1 Cambios en la personalidad en la edad intermedia.

Mucha gente experimenta cambios de personalidad durante la edad adulta, especialmente en la mitad de la vida. Habría que preguntarnos si, ¿son estos cambios de origen interno o superficiales? ¿Existe un esencia básica de personalidad que permanece estable durante toda la vida?

Estas son preguntas controvertidas por mucho tiempo, la mayoría de los psicólogos creían que la personalidad se fija, como el yeso, Hacia la edad adulta, después en los años 70, el pensamiento psicológico cambio para enfatizar la aparentemente infinita capacidad de cambio durante toda la vida. Ahora hay dos campos; uno cree que el cambio ocurre a menos que algo interfiera en el desarrollo; el otro cree que la personalidad permanece estable a menos que un evento produzca que cambio ocurrirá.

Tanto el sentido común como la investigación señalan que la gente cambia en algunos aspectos y permanece igual en otros. A través de la experiencia y los logros, la mayoría de los adultos ganan en autoestima y sentido de control sobre sus vidas, pero el temperamento básico tiende a permanecer constante. Los estudios longitudinales indican que los estudiantes de secundaria alegres menores de edad crecen y son adultos alegres de 40 años; los adolescentes quejumbrosos se vuelven adultos quejumbrosos; los afirmativos de 20 años se vuelven personas de 30 años francas y la gente que se las arregla bien con los problemas de la juventud es igualmente capaz de manejar los problemas de una edad mas avanzada.

A pesar de que, en lo general la gente parece volverse mas introversa e introspectiva a medida que envejece, Neugarten (1977) llama la relación de la gente con la vida interna interioridad. Los que son extrvertidos en su juventud tienden a permanecer más sociables que otras personas. En realidad la extraversion, así como el neurotismo (leve alteración emocional que surge de la ansiedad) y la imparcialidad hacia una nueva experiencia permanece notoriamente estable durante la edad adulta, según una muestra representativa de mas de 10,000 personas de 32 a 88 años de edad.

Un cambio común en la mitad de la vida es la tendencia a adoptar características asociadas con el otro sexo. Los hombres a menudo se vuelven mas abiertos con respecto a sus sentimientos, mas interesados en desarrollar relaciones intimas, y mas educadores; mientras que las mujeres tienden a volverse mas afirmativas, confiadas en si mismas y orientadas al logro.

d.2.1.1 Cambios Físicos en adultos de edad intermedia (45 a 50 años).

Los adultos de edad intermedia experimentan algunos descensos en las habilidades sensoriales y las habilidades motrices complejas, pero pueden compensarlos con ayuda tales como los anteojos y con la aplicación de la experiencia y el discernimiento. (13).

d.2.1.2 Salud.

La mayoría de la gente de la edad intermedia tiene buena salud. Muchos de los problemas de salud que hay son debidos a la perdida de la capacidad de reserva de sistemas del cuerpo particulares, o la habilidad de esos sistemas de aplicar un esfuerzo adicional en épocas de stress o disfunción.

d.2.1.3 Aspectos del desarrollo intelectual en la edad adulta intermedia.

El rendimiento en muchas mediciones de la inteligencia se incrementa durante la edad adulta, especialmente en las habilidades verbales y las tareas que involucran conocimiento almacenado, sin embargo, es cuestionable que tan adecuadas son estas pruebas de coeficiente intelectual para los adultos.

Debido a que la gente de edad intermedia puede desempeñarse mas lentamente y no ser tan aptas a solucionar nuevos problemas, algunas investigaciones señalan que la habilidad de solucionar problemas prácticos basados en la experiencia llega a su máximo en la mitad de la vida.

La educación continuada para los adultos es el área de educación en desarrollo mas rápido en los Estados Unidos.

Los adultos estudian por muchas razones, pero principalmente para mejorar sus destrezas y conocimientos relacionados con el trabajo o para prepararse para un cambio de carrera.

Los estudiantes adultos tienden a estar mas motivados, pero menos confiados en si mismos que los jóvenes.

La jubilación temprana y un caída en el trabajo, independiente son las principales explicaciones del dramático descenso en la participación de los adultos mayores en la fuerza laboral.

d.2.1.4 Enfoque Administrativo.

La globalización de la economía representa una inmensa gama de cambios constantes de presiones y de oportunidades competitivas, por ende las empresas u organizaciones que subsisten son aquellas que se adaptan a su entorno.

Debido a ello, el administrador debe monitorear todos los factores directos e

indirectos que puedan afectar a la organización, para actuar de una manera proactiva, en mayor grado, mediante alguna estrategia.

Un tipo especial de ajuste administrativo al ambiente requiere cambios en la estructura formal de las organizaciones: los flujos de trabajo, los patrones de autoridad, las relaciones jerárquicas entre los ejecutivos, etc.

Esta modalidad de adaptación al ambiente recibe a veces el nombre de Diseño Organizacional, designación que conlleva una estructuración consciente de la organización, de modo que satisfaga en forma óptima las exigencias del ambiente en determinado momento.

Unas cuantas organizaciones están diseñadas de manera muy racional, en tanto que muchas otras están reorganizadas y reestructuradas de acuerdo con las necesidades ambientales.

Las estrategias incluyen la planeación de los recursos humanos (es decir, la proyección de requerimientos de personal en un periodo determinado); como es sabido, el objetivo de la administración de recursos humanos es atraer, motivar, y retener a los empleados que necesita la organización.

Dependiendo de si la estrategia de la organización busca el crecimiento o la reducción, la estrategia de recursos humanos se dirigirá a aumentar o disminuir el número empleados.

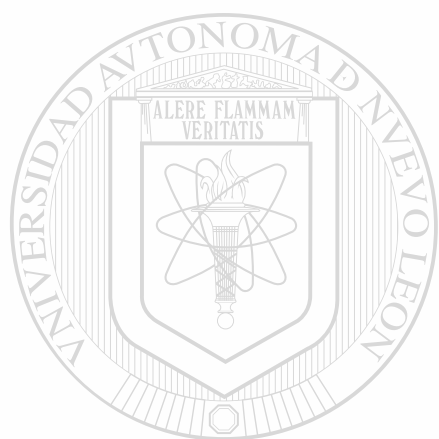
En gran parte de las organizaciones se está registrando un cambio en la fuerza de trabajo, debido en parte a factores demográficos, ya que esto afecta la cantidad de oferta de mano de obra; a su vez, la capacidad que requieren los empleados está cambiando.

A medida que las empresas requieren experimentar con programas de calidad, enfoques de equipo y grupos de trabajo autoadministrados, necesitan empleados más preparados y versátiles.

De la misma manera cambian las políticas de contrataciones en estas organizaciones, cada vez se requiere de más gente joven porque están más dispuestos a los cambios y retos y porque representa para la empresa un recurso que puede moldear, sin decir con esto que no se necesita gente con experiencia, al contrario el conocimiento especializado que una persona mayor posee es de mucha valía para la organización, pero muchas experiencias indican que son muy renuentes al cambio (incluyendo a la tecnología). Si vienen de otras empresas traen consigo vicios que pueden afectar el trabajo en grupo y a la organización en general. (14).

Comentario: De lo anterior yo no estoy de acuerdo en forma total, ya que si las empresas buscan gente joven dispuesta a aceptar los cambios y los retos, no hay que hacer a un lado a la gente con experiencia, ya que hay que

recordar que son las que sacan adelante a las organizaciones. Probablemente existan gente renuentes a los cambios, pero yo considero que se tienen que darles oportunidades, y sobretodo tener en forma continua con ellos un programa de capacitación.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Capítulo II.- Marco Legal.

a. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (8)

La Constitución Política de los Estados Unidos Vigente en su artículo 123 establece: "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"

" A. Entre los obreros, todo contrato de trabajo."

b. Ley Federal de Trabajo. (7)

b.1 Artículo 3o. LFT (7).

Desde el punto de vista legal, es anticonstitucional el que las empresas no contraten a las personas por su edad, el Artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo vigente establece entre otras cosas:

"Artículo 3o. El trabajo es un derecho y un deber sociales"

"No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

El trabajo es un derecho y un deber social, no es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Por consiguiente el ser humano no es un artículo que se pueda comercializar y negociar cuando lo quieran las empresas, no es un objeto que en cualquier momento puedan prescindir de él; deben de tomar en consideración y en cuenta su opinión.

b.2 Artículo 133 LFT (7).

Así mismo el Artículo 133 de la referida Ley señala:

"Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones:

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de su edad o de su sexo;

XI.- Presentarse en los establecimientos "

México siempre se ha distinguido en contar con una de las mejores Legislaciones Laborales en el mundo, pero desafortunadamente algunos párrafos de algunos artículos es conveniente reformarlos como es el caso de lo que he mencionado anteriormente.

Estoy de acuerdo que a ninguna Empresa se le debe obligar a contratar a determinada persona; pero lo que si es cierto que ninguna empresa tiene el derecho de disponer a su libre albedrío y menos como un artículo a un ser humano; antes que nada la persona tiene dignidad y hay que respetarla.

La permanencia de una persona depende de su capacidad intelectual y laboral, y solo la empresa haciendo un análisis profundo de la persona donde concluya que por su capacidad o edad el sujeto no es apto para el puesto, es cuando puede rescindir su contrato laboral; lo anterior de conformidad al Artículo 303 de la Ley Federal del Trabajo que señala:

b.3 Artículo 303 LFT (7).

“Artículo 303.- Son causas especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo:

- I.- La indisciplina
- II.- La pérdida de facultades.”

En el caso de la fracción II del mencionado artículo la empresa de forma fehaciente debe de comprobar que el empleado perdió sus facultades.

Comentario: En mi opinión personal considero que el Congreso de la Unión, debe de expedir iniciativas de Ley con relación a la protección del empleo del trabajador en lo que se refiere a la protección del empleo del trabajador cuya edad exceda los 35 años de edad, que es la edad que las empresas empiezan a despedir a sus empleados aduciendo que no quieren pagar su jubilación, cuando se les presente; ya que resulta muy costosa.

Sobre el párrafo anterior yo pienso que las empresas independientemente que envíen a sus empleados a Capacitación como lo señala el artículo 153-A del la Ley Federal del Trabajo, deben de crear áreas tales como:

- 1o. Donde el trabajador pueda prepararse adecuadamente con las herramientas necesarias e indispensables, desarrollarse y que transmita esos conocimientos adquiridos, y así la empresa y el trabajador salgan beneficiados.
- 2o. Contar dentro de sus programas de recursos humanos, cursos de capacitación para aquellos empleados que estén próximos a llegar la edad de jubilación, con el

objeto de prepararlos y sobretodo saber aprovecharlos dentro de la misma empresa; contratándolos por honorarios en forma eventual cuando sean requeridos.

b.4 Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

De acuerdo al Artículo 601 de la Ley Federal de Trabajo vigente, se establece que en las Entidades Federativas funcionaran Juntas Locales de Conciliación, que se instalarán en los Municipios o zonas económicas que determine el Gobernador.

Así mismo el Artículo 621 de la referida Ley señala que las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje a través de las Juntas especiales ubicadas en los Municipios de Monterrey (10), Villaldama (1) y Linares (1) está encargada de:

Solucionar los posibles conflictos individuales o colectivos, con justicia y celeridad, con una intervención oportuna y una mentalidad proactiva de prevención y conciliación.

Para verificar si se han presentado demandas laborales en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, visité al Lic. Alejandro Torre Martínez, quien ocupa el cargo de Presidente, señalándome que desde que fue instalado dicho organismo, **jamás se ha presentado demanda alguna por concepto de despido del trabajador por contar con determinada edad.** Así mismo me comentó que en la mayoría de los casos las Empresas "justifican" su despido por "negociaciones de la empresa con el trabajador" o simplemente por "convenir a sus intereses".

Yo pregunto entonces, **¿que raro que no existan demandas de despido laboral por la edad?** Lo que sucede que las empresas saben perfectamente que están actuando contra la Constitución Política, y seguramente como mencionaba en el párrafo anterior, vienen "disfrazadas".

c. Normas Internacionales de Trabajo. (11).

c.1 Concepto

Una Norma Jurídica se define como una Regla dictada por legitimo poder para determinar la conducta humana. (9). Las Normas Internacionales de Trabajo establecen las condiciones de los seres humanos en el trabajo, con la finalidad de proteger al trabajador y que se le dé un trato justo y digno.

c.2 El Derecho Internacional Del Trabajo.

El Derecho Internacional del Trabajo forma parte del Derecho Internacional Público el cual se define como el conjunto de normas reguladoras de las relaciones entre los sujetos de la comunidad internacional. (9)

Así como se habla de un Derecho Internacional, también debe de hablarse de un Derecho Internacional Social, el cual atiende a la creación de normas acordadas por los Estados Soberanos y por los representantes nacionales de los sectores involucrados y cuya finalidad es la de realizar los fines de justicia social en el ámbito especial de los estados miembros.

c.3 La Organización Internacional Del Trabajo. (11).

Nace como consecuencia de lo acordado en la Parte XIII del Tratado de Versalles y especialmente en el art. 23 cuyo texto es el siguiente: "Con la reserva y de conformidad con las disposiciones de los convenios internacionales existentes en la actualidad o que se celebren en lo sucesivo, los miembros de la sociedad: a) Se esforzaran en asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanitarias para el hombre, la mujer y el niño en sus propios territorios, así como a todos los países que se extiendan sus relaciones de comercio y de industria y para este fin fundaran y conservaran las necesarias organizaciones internacionales". La O.I.T. fue creada dentro del seno de la Sociedad de Naciones, en el año de 1919, aun cuando desde un principio se suscitaban dudas y controversias a propósito de su relación, problema que desapareció en 1946, después de la Segunda Guerra Mundial, la desintegrarse ña Sociedad de Naciones, que fue sustituida por las Naciones Unidas con las que la O.I.T se asoció.

La O.I.T. desarrolla normas laborales internacionales y ofrece asistencia técnica a los gobiernos, con el fin de promover condiciones satisfactorias de trabajo y salario. Este Organismo tiene su sede en Ginebra, Suiza.

c.3.1 Los Miembros de la O.I.T. (11).

Desde su fundación en 1919 hasta la aprobación de la Segunda Constitución, en 1946, para ser miembro de la O.I.T. era preciso serlo de la Sociedad de Naciones (hoy Naciones Unidas).

Posteriormente a partir de 1946, se previo que los miembros de las Naciones Unidas, tanto originarios, como los que adquieran posteriormente esa condición, podrán adquirir la calidad de miembros de la O.I.T., siempre y cuando cumplan con las siguientes condiciones:

- a) Aceptación de la Conferencia.
- b) Que el Estado solicitante acepte las obligaciones contenidas en la Constitución.

c.3.2 Convenios sobre la discriminación (Empleo y Ocupación). 1958. (11).

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 4 de Junio de 1958 en su cuadragésima segunda reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, y considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades y considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos; se adopta el presente convenio, el cual entre otros apartados menciona:

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el termino discriminación comprende:

- a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) **Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.**

Comentario: Considero en lo personal si nuestro País es miembro de la O.I.T., pregunto yo: ¿Porque no cumple con los lineamientos establecidos, en lo referente a la discriminación de empleo y ocupación?, ya que esta muy claro lo mencionado en el inciso b.

c.3.3 Convenio sobre la política del empleo, 1964. (11).

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 17 de Junio de 1964 en su cuadragésima octava reunión; se adopta el presente convenio, el cual entre otros apartados menciona:

Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos dispone que toda persona tiene derecho ala trabajo, a la libre elección de su trabajo, a

condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Así mismo señala que todo miembro de la O.I.T. deberá formular y llevar a cabo como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Dicha política deberá tender a garantizar que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo.

Comentario: Nuestro País no esta cumpliendo con lo anterior, ya que a pesar de que existen convenios internacionales, y contamos como lo mencionaba con una de las mejores legislaciones en materia laboral en el mundo; existe discriminación laboral, y que además es anticonstitucional.

c.3.4 Otros convenios de la O.I.T. existentes en la esfera del empleo y de la protección contra el desempleo.

Ya por ultimo quiero citar algunos de los convenios aprobados mas recientes por la Conferencia General de la O.I.T., existentes en la esfera del empleo y de la protección contra el desempleo:

- ◆ Convenio y Recomendaciones sobre el desempleo, 1934.
- ◆ Recomendación sobre el desempleo (menores), 1935.
- ◆ Convenio y Recomendación sobre la política del empleo, 1964.

c.4 Ley de Discriminación en el Empleo por Razones de Edad de 1967 (U.S.A.) (5).

En los Estados Unidos de Norteamérica existe la Ley contra la discriminación por la edad, promulgada en 1967 y corregida en 1978, ofrece una igual oportunidad de empleo para trabajadores de edades entre 40 y 70 años. La Ley reconoce que actualmente el periodo de vida es mayor, que mucha gente de edad avanzada tiene buena salud y esta capacitada para trabajar después de los 65 años, y que muchas personas desean trabajar después de esa edad.

c.4.1 Age Discrimination in Employment Act, ADEA (Ley de Discriminación en el Empleo por Razones de Edad de 1967), (U.S.A.) (5)

Según se decretó originalmente, la Ley sobre la Discriminación en el Empleo por Razones de Edad (Age Discrimination in Employment Act, ADEA) prohibía a los patrones que discriminaran a personas que tuvieran de 40 a 65 años. La enmienda de 1978 proporcionaba protección a personas que tuvieran por lo menos 40 años, pero menos de 70. Una enmienda en 1986 declaraba ilegal la discriminación del patrón en contra de cualquier persona de mas de 40 años. La ultima enmienda no solo proporcionaba a los empleados de mayor edad la opción de continuar trabajando

mas allá de los 70 años, sino que la enmienda sobre el cuidado de la salud también les brinda un incentivo adicional para seguir laborando. La Ley se aplica a patrones con 20 empleados o mas, que trabajan durante 20 semanas de calendario mas (ya sea en el año en curso o en el anterior), los sindicatos con 25 miembros o mas, agencias de colocación y subunidades administrativas de los gobiernos federales, estatales y municipales. Se transfirió la administración de la ley de la Secretaría del Trabajo de Estados Unidos a la EEOC (Equal Employment Opportunity Commission,EEOC(oportunidades iguales en el empleo), que es la responsable de supervisar el cumplimiento de las normas) en 1979.

El cumplimiento comienza cuando se presenta una demanda, pero la EEOC puede revisar su cumplimiento aunque no se haya presentado alguna queja. La Ley de Discriminación en el empleo por Razones de Edad es diferente al Titulo VII de la Ley de Derechos Civiles, ya que estipula un juicio por jurado y conlleva una posible sanción penal. Es importante que se haya dispuesto la realización de juicios por jurado, porque los integrantes de éste pueden tener una gran simpatía por las personas de mayor edad que hayan sufrido alguna discriminación. La cláusula de sanción penal significa que una persona puede recibir una compensación por encima de los sueldos perdidos si se comprueba la discriminación. La enmienda de 1978 también hace que sean posibles las demandas por acciones de grupo.

La Ley de Protección de Beneficios de los Trabajadores de Mayor Edad (Older Worker Benefit Protection Act, OWBPA), que modifica la Ley Contra la Discriminación en el Empleo por Razones de Edad, entró en vigor el 16 de Octubre de 1990. La enmienda revocó el dictamen de la Suprema Corte en el juicio Public Employees Retirement System de Ohio contra Betts y adoptó una filosofía de beneficio igual o costo igual. Esta Ley prohíbe la discriminación en la administración de prestaciones sobre la base de la edad, pero también permite los planes incentivos para jubilaciones tempranas, siempre que sean voluntarias. La ley también estipula requisitos para evitar que se induzca de manera ilegal la renuncia voluntaria al empleo, como medio para proteger a los empleados ancianos, al asegurar que la aceptación de la renuncia de sus derechos sea formulada por una persona que esté plenamente informada y por su propia voluntad. ®

c.4.2 Otras Leyes en los Estados Unidos de Norteamérica. (5).

Existen otras Leyes en los Estados Unidos de Norteamérica que vale la pena mencionar, cuya finalidad es proteger el empleo de las personas, y sobretodo que no exista una discriminación como ocurre muchas veces, no solo en nuestro País, sino a nivel mundial. A continuación describo las mas importantes:

Ley de Derechos Civiles de 1866* y 1871 (5).**

*Prohíbe la discriminación racial en la elaboración y la ejecución de contratos, que puede incluir decisiones para contratar y ascender al personal. Los Patrones privados, sindicatos y agencias de colocación están sujetos a esta Ley.

****Prohíbe el desposeimiento de los derechos de oportunidades iguales en el empleo según las leyes estatales. Se incluye a los gobiernos estatales y municipales.**

Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (enmendada en 1972) (5).

Ha tenido gran influencia en la Administración de Recursos Humanos. Prohíbe la discriminación con base en raza, color, sexo, religión u origen nacional. Incluye a los patrones que trabajan en toda industria que afecte el comercio interestatal, con 15 o más empleados por lo menos, que trabajen durante 20 semanas de calendario en el año en que se presenta una demanda, o en el año anterior a la presentación de la misma. Se incluyen en la definición de patrones los gobiernos estatales y municipales, escuelas, colegios, sindicatos y agencias de colocación. La ley creó la Comisión de Oportunidades Iguales en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC), que es la responsable de supervisar el cumplimiento de las normas.

Ley de Rehabilitación de 1973. (5).

Involucra a determinados contratistas y subcontratistas gubernamentales y organizaciones que reciben subvenciones federales mayores de 2,500 dólares. Se considera que las personas están discapacitadas si tienen una minusvalía física o mental que limita considerablemente una o más de las principales actividades vitales, o si tienen un registro de dicha discapacidad. Si un contrato o subcontrato excede 50,000 dólares, o si el contratista tiene 50 empleados o más, se debe preparar un programa de acción afirmativa. En éste, el contratista debe especificar las medidas razonables que esté tomando para contratar y ascender a las personas discapacitadas. La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (Office of Federal Contract Compliance Programs, OFCCP) administra la ley.

Ley de Discriminación por Razones de Embarazo de 1978. (5).

La Ley de Discriminación por Razones de Embarazo (Pregnancy Discrimination Act) fue promulgada como enmienda al Título VII de la Ley de Derechos Civiles, y prohíbe la discriminación en el empleo con base en el embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas con la misma situación. El principio básico de la ley es que se debe tratar a las mujeres afectadas con el embarazo y condiciones relacionadas en la misma forma que a otros solicitantes y empleados sobre la base de su capacidad o incapacidad para trabajar. Por tanto, una mujer está protegida contra prácticas como el despido, o la negación de un puesto o ascenso simplemente porque está embarazada o ha tenido un aborto. No se le suele obligar a tomar un permiso de ausencia mientras pueda trabajar. Si otros empleados con permiso por incapacidad tienen derecho a regresar a sus puestos cuando pueden trabajar nuevamente, de igual forma pueden hacerlo las mujeres que dejan de trabajar por su embarazo.

El mismo principio se aplica en el área de prestaciones, inclusive en la que se refieren a incapacidad, licencia por enfermedad y seguros por enfermedad. Una mujer incapacitada para trabajar por razones relacionadas con el embarazo tiene derecho a las prestaciones por discapacidad o a licencia por enfermedad, sobre la misma base que lo tienen los empleados discapacitados para trabajar por razones medicas. Así mismo, cualquier seguro de salud que se proporcione debe cubrir los gastos relacionados con el embarazo, sobre la misma base que cubre los gastos para otras necesidades de atención medica. Sin embargo, no se exige seguro de salud para los gastos que origina un aborto, excepto en aquellos casos en que la vida de la madre correría peligro si el feto llegara a término o si hubieran surgido complicaciones médicas en un aborto.

Ley de Reforma Y Control de la Inmigración de 1986. (5).

La Ley de Reforma Y Control de la Inmigración, sanciones penales y civiles contra patrones que contratan a sabiendas a un extranjero no autorizado.

La Ley de Estadounidenses Discapacitados (ADA) (5).

La Ley de Estadounidenses Discapacitados (American with Disabilities Act, ADA), que se promulgo en 1990, prohíbe la discriminación contra individuos capacitados con discapacidad física.

Ley de Derechos Civiles de 1991. (5).

Tiene los siguientes propósitos:

1. Proveer remedios adecuados para la discriminación deliberada y el acoso ilegal en el lugar de trabajo.
2. Codificar los conceptos contra Antonio.
3. Confirmar la autoridad de la Ley de Derechos Civiles de 1964.
4. Responder a sentencias recientes de la Suprema Corte, al ampliar el alcance de los estatutos relevantes sobre derechos civiles con el fin de proporcionar una protección adecuada a las víctimas de la discriminación. (11).

Capitulo III.- Investigación de Campo.

Como lo mencioné al inicio de esta investigación, existe poca información de tipo bibliográfica que nos pueda servir como apoyo para el presente ensayo, pero considero que nos hemos enriquecido con información mas actualizada como estadísticas, información de las empresas, entrevistas a personas con la edad mencionada, entre otras.

a.Encuestas

Con el propósito de conocer la opinión de los **titulares de Recursos Humanos** tanto como empresa, como en forma personal; **Head Hunters** y **personas desempleadas mayores de 35 años**, acerca del tema objeto de nuestro trabajo, acudí a algunas empresas de la localidad, así como me entrevisté en forma personal con las personas involucradas; preparando previamente dos cuestionarios que mas que nada van enfocados a conocer la realidad actual que se esta viviendo; específicamente en la ciudad de Monterrey.

Primeramente elaboré un cuestionario dirigido a los **titulares de Recursos Humanos de las empresas y a las agencias de empleo, llamadas Head Hunters** que son quienes les dan servicio a aquellas, contando el mencionado cuestionario con siete preguntas, las cuales a continuación detallo:

1.- Datos Generales del Entrevistado:

Nombre: _____

Empresa: _____

Giro: _____

2.- ¿Tiene la empresa algún manual de políticas a seguir acerca de la selección del personal?

Si _____ No _____

Si la respuesta es negativa, indicar porque.

3.- Ocupa la empresa gente mayor de:

35 años _____ 40 años _____ 45 años _____

Si _____ No _____

Si su respuesta es negativa explicar por que.

Si su respuesta es afirmativa, señalar que puestos desempeñan estas personas.

4.- ¿Cual es su opinión acerca de no contratar a personas arriba de 35 años?

5.- ¿Cual es la edad promedio de los empleados que trabajan en esta Empresa?

6.- Dentro de la Política escrita de la empresa, ¿se menciona el determinar la edad para contratar?

7.- ¿Existe en la Empresa algún programa de apoyo a jubilados?

a.1 Titulares de Recursos Humanos.

Empresas visitadas:

1) Banco Nacional de Mexico,S.A.

Comentarios:

1. En esta institución fui atendido por la Lic. Martha Díaz De León. Quien ocupa el puesto de Gerente de Administración de Recursos Humanos.
2. Banamex si cuenta con un manual de políticas internas, en el cual presenté por separado en el capítulo titulado "Políticas de las Empresas sobre recursos humanos";
3. **No ocupa gente arriba de 35 años por política del Banco**, ya que la gente de esa edad ya tiene un criterio formado, aunque tengan experiencia, ya que no son fáciles de "moldear".
4. Ahora bien en lo personal La Lic. Díaz de León considera absurdo no contratarlos, ya que cuentan con mayor experiencia laboral, cosa que los recién egresados no tienen.
5. La edad promedio laboral en Banamex es de 28 años.
6. Así mismo dentro de la política escrita **si se menciona la edad como determinante para contratar.**
7. En lo referente a que si existe algún programa de apoyo a los jubilados, me comentó que no existe; pero si la persona se acerca a Recursos Humanos y dependiendo de la posición que ocupó, se le puede ocupar por honorarios, siempre y cuando se requiera en ese momento ocupar el puesto.

2) Grupo Durango (Empaques de Cartón Titan,S.A. de C.V.)

Comentarios:

1. En esta empresa fui atendido por el Lic. René Peña Ortega, quien ocupa el puesto de Director de Recursos Humanos.
2. El negocio cuenta con un manual de políticas internas.
3. Por otra parte en lo que se refiere a la ocupación de personas arriba de 35 años, **ocupan solo personal interno y siempre que existan candidatos**, pero es dependiendo del nivel del puesto que se vaya a ocupar; en el nivel sindicalizados ocupan hasta 25 años, recién egresados únicamente a nivel analistas.
4. En opinión personal del Lic. Peña Ortega se debe contratar a personas de esa edad siempre que cuenten con un buen nivel académico y que cumplan con el perfil del puesto, rompiéndose así este paradigma.
5. La Edad promedio en Titán es de 25 años en nivel obreros y 29 años en empleados.
6. Por otra parte me comentó que en las políticas internas **no se menciona la edad como determinante para contratar.**

7. Si existe apoyo a personas jubiladas, el cual se lleva a cabo por honorarios. Ya que una de las políticas de Titán es "no perder talentos hechos".

3) Corporativo Grupo Protexa

Comentarios:

1. En esta empresa fui atendido por el Lic. Javier Solares, quien ocupa el puesto de Director Corporativo de Recursos Humanos.
2. El negocio cuenta con un manual de políticas internas.
3. Por otra parte en lo que se refiere a la ocupación de personas arriba de 35 años, ocupan a nivel empleados **solamente para puestos ejecutivos**, en el nivel sindicalizados ocupan hasta 40 años.
4. En opinión personal del Lic. Solares, todavía existen personas de 50 años que aun pueden aportar algo, **dado su experiencia**; por lo que no debe limitar.
5. La Edad promedio en Titán es de 38 a 40 años en nivel obreros y de 30 años en empleados.
6. Por otra parte me comentó que en las políticas internas **no se menciona la edad como determinante para contratar**.
7. No existen planes de programas de ayuda a jubilados.

4) Equifax de Mexico,S.I.C.,S.A. de C.V. (Buró de Crédito)

Comentarios:

1. En esta empresa fui atendido por el Lic. Andrés Almanza Tijerina, quien ocupa el puesto de Gerente de Recursos Humanos.
2. El negocio cuenta con un manual de políticas internas.
3. Por otra parte en lo que se refiere a la ocupación de personas arriba de 35 años, si ocupan personas de esta edad, pero **únicamente en los puestos de Ejecutivos de Venta**.
4. En lo referente a la política de no contratar a personas arriba de 35 años, el Lic. Almanza comentó que no es correcto ya que mientras la persona a contratar tenga experiencia, esté apto tanto físico y mental y cumpla con los requisitos del puesto, no hay motivo por el que no se le contrate.
5. La Edad promedio en Equifax es de 28 años.
6. Por otra parte me comentó que en las políticas internas **si se menciona la edad como determinante para contratar, pero existe el criterio y la flexibilidad, siendo aplicado en cada caso**.
7. No existen planes de programas de ayuda a jubilados.

Comentario: Hay destacar que esta Empresa es de origen Norteamericano, teniendo sus oficinas centrales en la CD. de Atlanta, Georgia; contando con oficinas directas en mas de 40 países, por lo que cuenta con otra cultura corporativa y forma de pensar.

5) Kirr Alimentos,S. De R.L. de C.V.

Comentarios:

1. En esta empresa fui atendido por el Lic. Sergio D. Marines, quien ocupa el puesto de Jefe de Recursos Humanos.
2. El negocio cuenta con un manual de políticas internas.

3. Por otra parte en lo que se refiere a la ocupación de personas arriba de 35 años, ocupan a nivel obreros de 18 a 35 años, vendedoras de piso de 18 a 40 años, a nivel ejecutivo en las jefaturas, gerencias y directores no hay distinción de edad.
4. En lo referente a la política de no contratar a personas arriba de 35 años, el Lic. Marines comentó que no es correcto ya que mientras la persona a contratar tenga experiencia, esté apto tanto físico y mental y cumpla con los requisitos del puesto, no hay motivo por el que no se le contrate.
5. La Edad promedio en Kirr en Obreros es de 24 años, empleados 27 años y vendedores 25 años.
6. Por otra parte me comentó que en las políticas internas si se menciona la edad como determinante para contratar.
7. No existen planes de programas de ayuda a jubilados.

Resultado: Hemos observado que el 60% de la empresas visitadas limitan la edad para contratar, siendo como hemos mencionado con anterioridad anticonstitucional, el resto o sea el 40% no la limita, pero en la practica no lo lleva a cabo. Yo pregunto entonces: ¿hasta cuando se tolerará esta situación? ¿De que sirve contar con una de las mejores legislaciones laborales en el mundo, si no se aplican?

En lo referente al cuestionario dirigido a las empresas denominadas **agencias de colocaciones o "Head Hunters"**, se elaboraron cuatro preguntas, con el propósito de conocer su opinión y conocer la realidad actual que se esta viviendo, contando el mencionado cuestionario con la información que a continuación detallo:

1.- Datos Generales del Entrevistado:

Nombre: _____

Empresa: _____

Giro: _____

2.- Promueve la empresa a gente mayor de:
 35 años _____ 40 años _____ 45 años _____

Si _____ No _____

Si su respuesta es negativa explicar por que.

Si su respuesta es afirmativa, señalar que puestos desempeñan estas personas.

3.- ¿Cual es su opinión acerca de no contratar a personas arriba de 35 años?

4.- ¿Cual es la edad promedio de las personas que promueven a las empresas?

a.2 Bolsas de Trabajo "Head Hunters"

1) Empresa: Man Power

Giro: Servicios de Personal

1. En esta empresa fui atendido por la Lic. Martha Leandro.
2. Se promueve a gente de todas las edades, de acuerdo al perfil del puesto que las empresas solicitan.
3. Si deberían de contratar ya que existe gente con muchas ganas y experiencia y no porque son mayores son deficientes ya que el trabajo lo toman mas en serio.
4. La edad promedio de las personas que promovemos son entre 20 y 30 años de edad.

2) Empresa: Short Asociados

Giro: Head Hunter.

1. En esta empresa fui atendido por la Srita. Edith Zuñiga, quien ocupa el puesto de asesor.
2. De 35 años de edad solo se promueve para puestos ejecutivos.
3. Esta mal, pero si se contratan de esas edades, es que la empresa está siguiendo sus políticas.
4. La edad promedio de las personas que promovemos de 25 años de edad.

3) Empresa: Valores Estratégicos

Giro: Head Hunter.

1. En esta empresa fui atendido por la Lic. Rebeca Betancourt.
2. Si promovemos a gente mayor de 35 años y solo para puestos altos ejecutivos.
3. No entendemos porque de la actitud de las empresas, por nuestra parte no hay problema, ya que tomamos en cuenta la experiencia y sus conocimientos.
4. La edad promedio de las personas que promovemos es de 30 a 45 años de edad.

4) Empresa: Planeación Estratégica de Recursos Humanos,S.A. de C.V. (PERHSA).

Giro: Head Hunter y Bolsa de Trabajo.

1. En esta empresa fui atendido por la Ing. Mariana López Almaguer.
2. Si promovemos a gente mayor de 35 años para todos los niveles de puestos.
3. Las empresas que siguen esas políticas son inmaduras, ya que desaprovechan la potencialidad de las personas, su capacidad. Por ejemplo las maquiladoras si solicitan a gente a nivel obreros de esa edad, pero ese se debe a que cuentan con otro tipo de cultura.
4. La edad promedio que se maneja es :
Ejecutivos: 20/27 años, Empleados: 35 años y Obreros: 24/40 años.

5) Empresa: Consultores y Asesores Luna,S.A. de C.V.

Giro: Out Source en Recursos Humanos.

1. En esta empresa fui atendido por el Sr. Pablo de la Rosa Luna.
2. Se promueve a todos los niveles, tanto empleados como ejecutivos.
3. Deben de ser contratados, ya que la experiencia no termina con la edad; continua. La vida te marca, es decir te da experiencia.
4. La edad promedio que se maneja es de 30 a 35 años de edad.

Resultado: Se observa que la mayor parte de las empresas si tienen la intención

de promover a todas las edades, pero el resultado otro; ya que el promedio de la edad que solicitan las empresas es de 28 años.

Por otra parte en el cuestionario dirigido a personas desempleadas mayores de 35 años, se elaboraron cinco preguntas, con el propósito como ya mencioné de obtener y conocer la realidad actual que se esta viviendo, contando el mencionado cuestionario con la información que a continuación detallo:

1.- Datos Generales del Entrevistado:

Nombre: _____

Edad: ____ años.

Grado de estudios: _____

2.- Fecha del ultimo trabajo que desempeñó.

Nombre de la Empresa _____

Giro _____

Puesto desempeñado _____

3.- Motivo de la terminación de las relaciones laborales.

4.- ¿ En que ocupa actualmente su tiempo?

5.- ¿ Que piensa de las políticas de las empresas de no contratar a gente arriba de 35 años?

a.3 Personas desempleadas mayores de 35 años.

1) Lic. Víctor Daniel Alcalá Galvan

Comentarios:

1. Edad : 35 años.

Grado de estudios: Lic. En Derecho

2. Nombre de la empresa: Cedetel.

Giro: Telefonía

Puesto desempeñado: Ventas.

3. Motivo de la terminación de las relaciones laborales: Terminación de contrato.

4. ¿En que ocupa actualmente su tiempo? Litigio y ventas por comisión en autofinanciamiento.

5. ¿Que piensa de las políticas de las empresas de no contratar a gente arriba de 35 años? Exactamente no tienen idea las empresas de esto, ya que las personas poseen experiencia a esa edad y las empresas las están desperdiciando, tal vez por falta de cultura en las empresas o del propio personal de Recursos Humanos. A mi en lo personal nunca me han dicho que el rechazo del trabajo es por la edad.

2) LAE Mario Alberto Aguirre Solís

Comentarios:

1. Edad : 40 años.

Grado de estudios: Lic. En Administración de Empresas

2. Fecha del ultimo trabajo que desempeñó: Febrero de 1999.

Nombre de la empresa: Casa de Cambio de Money.

Giro: Casa de Cambio

Puesto desempeñado: Gerente de Tesorería.

3. Motivo de la terminación de las relaciones laborales: Liquidación. Malos manejos del personal en el área de promoción, y opté por retirarme para no involucrarme.

4. ¿En que ocupa actualmente su tiempo? Ventas de seguros por honorarios.

5. ¿Que piensa de las políticas de las empresas de no contratar a gente arriba de 35 años? Las empresas están mal. Tienen que tener mezcla de edad en base en experiencia, las empresas minimizarían sus costos si lo analizan. Aparte les falta cultura y visión. Tomen en cuenta que hay gente en el mercado de esa edad que necesitan trabajar y aportar sus conocimientos.

3) Sr. Servando Morales Loera

Comentarios:

1. Edad : 36 años.

Grado de estudios: Primer semestre de contador publico.

2. Fecha del ultimo trabajo que desempeñó: Agosto de 1999.

Nombre de la empresa: Cedetel.

Giro: Empresa telefónica.

Puesto desempeñado: Vendedor.

3. Motivo de la terminación de las relaciones laborales: Retiro voluntario.

4. ¿En que ocupa actualmente su tiempo? Telemarketing.

5. ¿Que piensa de las políticas de las empresas de no contratar a gente arriba de 35 años? Falta de cultura de las empresas, deben de dar oportunidad a la gente de desarrollarse. Aun no estamos viejos, nos podemos desarrollar.

4) Sr. Roberto Gustavo González Rico

Comentarios:

1. Edad : 45 años.

Grado de estudios: Pasante de contador publico.

2. Fecha del ultimo trabajo que desempeñó: 30 de Abril del 2000.

Nombre de la empresa: Banca Serfin, S.A.

Giro: Institución Bancaria.

Puesto desempeñado: Ejecutivo de promoción.

3. Motivo de la terminación de las relaciones laborales: Reajuste de personal.

4. ¿En que ocupa actualmente su tiempo? Llenar curriculum vitae y entregarlos.

5. ¿Que piensa de las políticas de las empresas de no contratar a gente arriba de 35 años? Las empresas están mal, ya que todavía gente con edad de 60 años puede desempeñarse en puestos. Considero que a las empresas les falta cultura.

5) Sra. María Isabel Ruiz Gómez

Comentarios:

1. Edad : 37 años.

Grado de estudios: Tercer semestre de contador publico.

2. Fecha del ultimo trabajo que desempeñó: Agosto de 1999.

Nombre de la empresa: Cedetel.

Giro: Empresa telefónica..

Puesto desempeñado: Vendedor.

3. Motivo de la terminación de las relaciones laborales: Retiro voluntario.

4. ¿En que ocupa actualmente su tiempo? Telemarketing Avantel.

5. ¿Que piensa de las políticas de las empresas de no contratar a gente arriba de 35 años? Deben de dar oportunidad a todos. No conozco la razón de que contratan, desconozco el motivo.

Resultado: Tomando en consideración lo anterior, se concluye que las personas entrevistadas piensan que las empresas les falta cultura, desperdician la experiencia y el potencial de los solicitantes; toda vez que aun cuentan con ganas de trabajar.

a.4 Gráficas y resultados.

Con la finalidad de mostrar el comportamiento real en lo referente a las solicitudes de empleos publicadas en los diferentes medios de publicación, me permití tomar una muestra de dos meses de las ofertas de trabajo publicadas en el periódico El Norte de Monterrey en los diferentes niveles de puestos, desde la mayor jerarquía como son los profesionistas o especializados, hasta la menor como son los empleados sin preparación, auxiliares o domésticos. Así mismo en el punto siguiente observaremos los resultados obtenidos de los indicadores de empleo y desempleo que presenta el INEGI.

b. Indicadores de Empleo y Desempleo INEGI. (18).

b.1 ¿Qué es el INEGI?

El Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática tiene como objetivo obtener información estadística sobre el empleo y desempleo a nivel nacional para las áreas más y menos urbanizadas y para cada una de las entidades federativas del país.

b.1.1 Objetivos (18),

Con el fin de proporcionar indicadores que permitan un mejor conocimiento del comportamiento del empleo y desempleo en las zonas urbanas del país, el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) lleva a cabo mensualmente el levantamiento de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) en las 44 áreas urbanas más importantes del país.

La generación permanente de estadísticas sobre empleo y desempleo inició en 1973 con la Encuesta Continua Sobre Ocupación (ECSO), a través de la integración de información para las tres principales áreas metropolitanas del país: Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey. Cabe señalar que a lo largo de sus primeros 10 años de existencia la Encuesta de Empleo realizó cambios en denominación y cobertura geográfica.

Posteriormente, en 1985 desaparece la ECSO y se aplica únicamente la ENEU en áreas urbanas, generando información con periodicidad mensual y trimestral para 12 áreas metropolitanas y 4 ciudades de la frontera norte, manteniendo esta cobertura hasta 1991.

Dentro de la evolución constante de la ENEU y bajo la premisa de alcanzar una mayor representatividad en el tamaño de la muestra, así como proporcionar un conocimiento más amplio de las características del mercado laboral en las áreas urbanas, en 1982 se incorporaron 18 ciudades más, totalizando 34 zonas metropolitanas.

Por separado presentaré los indicadores de empleo y desempleo a nivel nacional., donde sobretodo en el desempleo se refleja la problemática de la inestabilidad, inactividad, motivos para dejar el empleo, su duración en éste; que de una u otra forma afectan en la economía, tanto de la población como de nuestro País.

b.2 Gráficas de porcentaje de indicadores de Empleo Y Desempleo. (18).

Las gráficas que a continuación presentaré y que obtuve de los indicadores que proporciona en forma periódica el INEGI, nos muestran porcentualmente el crecimiento o decrecimiento, según sea el caso en los renglones de empleo y desempleo en los últimos ocho años.

b.2.1 Población de 12 años y más. (18).

Son el porcentaje de la edad que en promedio inicia a trabajar. En este rango nos referiremos a la suma total de la población en los periodos comprendidos de 1992 a 1999. **(Anexo 1). (19).**

b.2.2 Población Económicamente Activa (PEA) o Activos. (18).

Son todas las personas de 12 años y más que en el período que nos referiremos realizaron algún tipo de actividad económica, o formaban parte de la población desocupada abierta. Durante el período comprendido entre 1992 y 1999 no hubo variación en cuanto al porcentaje, el cual en promedio fue en hombres del 74.67% y en las mujeres del 37.75%. Muestra un comportamiento constante. **(Anexo 2). (19).**

b.2.3 Tasa de Desempleo Abierto

Es la proporción del PEA y de la Población Económicamente Inactiva Disponible (PEID), que se encuentra desocupada abierta en el período de referencia, que esta disponible para el trabajo aunque haya abandonado la búsqueda del mismo, o que iniciará sus labores próximamente. **(Anexo 3). (19).**

b.2.4 Grupos de Edad

Como esta distribuida la población en nuestro país en lo que respecta a la tasa de desempleo. **(Anexo 4). (19).**

b.2.5 Población Económicamente Inactiva (PEI)

Son todas aquellas personas de 12 años y mas que en la semana de referencia no participaron de actividades económicas, ni eran parte de la población desocupada abierta. **(Anexo 5). (19).**

b.2.6 Condición de Inactividad

Clasificación de la población económicamente inactiva, según el motivo de inactividad, estudiantes, amas de casa, pensionados o jubilados, incapacitados y otros inactivos. **(Anexo 6). (19).**

b.2.7 Motivos para dejar el trabajo. Población desocupada Abierta

Son las personas de 12 años y más que sin estar ocupadas en la semana de referencia, buscaron incorporarse a alguna actividad económica en el mes previo a la semana de levantamiento, o entre uno y dos meses, aún cuando no lo haya buscado en el último mes por causas ligadas al mercado de trabajo, pero que estén dispuestas a incorporarse de inmediato. Nos referiremos a motivos por cese, trabajo temporal terminado, insatisfacción con el trabajo y otros motivos; comprendidos en el período de 1992 a 1999. **(Anexo 7). (19).**

c. Gráficas de Clasificación de Empleos. (15)

c.1 Objetivos de la Muestra.

Con la finalidad de obtener y conocer el porcentaje de empleos que determinan la edad para contratar a las personas que desean conseguir trabajo, procedí a obtener una muestra de dos meses de los anuncios de clasificación de empleos que aparecen diariamente en el periódico El Norte de Monterrey; comprendiendo el período de los meses de Octubre y Noviembre de 1999. Como apreciaremos en cada gráfica, presentaremos el total de anuncios que aparecieron en el mes de muestra, así como

el total de ellos que determinan la edad para contratar a las personas, posteriormente por edades determinadas entre 25 y mas de 50 años de edad.

c.1.1 Profesionistas.

En esta clasificación se incluyen aquellas personas que poseen un título universitario, o una especialidad en determinada profesión. Se obtuvo el siguiente resultado:

Mes	Total Empleos	Total Determinados	Porcentaje
Octubre	5861	1260	21.50
Noviembre	5210	1034	19.85

(Anexo 8 y Anexo 9) (15).

Comentario: En esta división se obtiene un porcentaje promedio en los dos meses del 20.67%, probablemente no es muy representativo; pero recordemos que se trata de puestos para personas preparadas que cuentan con un título universitario, e incluso en algunas ocasiones hasta con estudios superiores. Por consiguiente no debe influir la edad para poder conseguir empleo; ya que como lo menciono son personas que estudiaron una determinada profesión, por lo que es triste que sea obstaculizada su labor y no les permitan desarrollarse laboralmente. Así mismo la edad determinante que mas predomina es la de 35 años con un 36.57% en los dos meses, y un 59.82% entre 35 y mas de 50 años de edad.

c.1.2 Agentes de Ventas.

En esta clasificación se incluyen las personas que de una u otra forma su actividad o especialidad es comercial; tales como Vendedores, Ejecutivos de Ventas, Representantes de Ventas, Supervisores de Ventas. Se obtuvo el siguiente resultado:

Mes	Total Empleos	Total Determinados	Porcentaje
Octubre	2660	593	22.29
Noviembre	2229	461	20.68

(Anexo 10 y Anexo 11) (15).

Comentario: En esta división se obtiene un porcentaje promedio en los dos meses del 21.48%. Así mismo la edad que mas predomina es la de 35 años con un 38.59% en los dos meses, y un 73.01% entre 35 y mas de 50 años de edad. En este tipo de empleo, mas que nada se requiere habilidades para comercializar, aunado a la experiencia; por lo que la edad no debe ser determinante para trabajar.

c.1.3 Ventas de Mostrador.

En esta clasificación se incluyen las personas cuya actividad laboral consiste en las ventas en oficina o empresa. Se obtuvo el siguiente resultado:

Mes	Total Empleos	Total Determinados	Porcentaje
Octubre	2595	486	18.73
Noviembre	1949	347	17.80

(Anexo 12 y Anexo 13),(15)

Comentario: En esta división se obtiene un porcentaje promedio en los dos meses del 18.26%. Así mismo la edad que mas predomina es la de 25 años con un 34.88% en los dos meses, y un 65.12% entre 35 y mas de 50 años de edad. En este tipo de empleo es normal que se busque gente joven ya que las funciones entre otras es la imagen de la empresa.

c.1.4 Casa Por Casa.

En esta clasificación se incluyen las personas cuya actividad laboral se desarrolla en la calle, tales como encuestadores, promotores, volanteros. En esta división, se obtuvo el siguiente resultado:

Mes	Total Empleos	Total Determinados	Porcentaje
Octubre	314	39	12.42
Noviembre	363	33	9.09

(Anexo 14 y Anexo 15), (15)

Comentario: En esta división se obtiene un porcentaje promedio en los dos meses del 10.75%. Así mismo la edad determinante que mas predominó en el mes de Octubre fue de 25 años con un 25.64% , y en Noviembre de 30 a 35 años de edad con promedio del 27.27%. En este tipo de empleo, el cual es realizado en campo, no tiene mucha relevancia la edad, dado que lo que interesa es la disposición de la persona. No es muy determinante la edad para trabajar.

c.1.5 Empleados de Oficina.

Se incluyen empleados, capturistas, ayudantes de oficina, veladores, guardias de seguridad, asistentes, entre otros. En esta clasificación se obtuvo el siguiente resultado:

Mes	Total Empleos	Total Determinados	Porcentaje
Octubre	1734	389	22.43
Noviembre	1135	256	22.56

(Anexo 16 y Anexo 17), (15).

Comentario: En esta división se obtiene un porcentaje promedio en los dos meses del 22.49%. Así mismo la edad que mas predomina es la de 45 años con un 23.21% en los dos meses. En este tipo de empleo se determina la edad, ya que se van perdiendo las habilidades necesarias para el buen desarrollo laboral. Pero considero como lo indiqué en capítulos anteriores, con una capacitación constante, se puede hacer frente a estos obstáculos, ya que por el tipo de trabajo que se desarrolla (de oficina) se puede efectuar adecuadamente el trabajo; por lo que la edad no debe ser determinante para laborar.

c.1.6 Auxiliares.

En esta división están incluidos puestos como auxiliares contables, administrativos, de oficina, de créditos y cobranzas, entre otros. En esta clasificación se obtuvo el siguiente resultado:

Mes	Total Empleos	Total Determinados	Porcentaje
Octubre	1116	233	20.88
Noviembre	946	262	27.70

(Anexo 18 y Anexo 19), (15).

Comentario: En esta división se obtiene un porcentaje promedio en los dos meses del 24.29%. Así mismo la edad que mas predomina es la de 25 años con un 43.16% en los dos meses. En este tipo de empleo se determina la edad, ya que por la posición del puesto (auxiliares) no se requiere mucha experiencia laboral; y algunas empresas aprovechan para entrenar y enseñar a los solicitantes.

c.1.7 Secretarias.

En esta clasificación como su nombre lo indica, se incluyen los puestos cuyas actividades sean de tipo secretarial. En esta división se obtuvieron los siguientes resultados:

Mes	Total Empleos	Total Determinados	Porcentaje
Octubre	3583	710	19.82
Noviembre	3066	655	21.36

(Anexo 20 y Anexo 21), (15).

Comentario: En esta división se obtiene un porcentaje promedio en los dos meses del 20.59%. Así mismo la edad que mas predomina es la de 25 años con un 46.77% en los dos meses. En este tipo de empleo se determina la edad, ya que se requieren habilidades del tipo tecnológico, como el manejo de computadoras, presencia personal. Es conveniente que independientemente de la edad, la persona se prepare por medio de la capacitación.

c.1.8 Choferes.

En esta clasificación se incluyen puestos como operadores, choferes, mensajeros, repartidores. En esta división se obtuvieron los siguientes resultados:

Mes	Total Empleos	Total Determinados	Porcentaje
Octubre	3321	615	18.52
Noviembre	2591	540	20.84

(Anexo 22 y Anexo 23), (15).

Comentario: En esta división se obtiene un porcentaje promedio en los dos meses del 19.68%. Así mismo la edad que mas predomina es la de 30 años con un 29.20% en los dos meses. En este tipo de empleo no se determina tanto la edad, ya que la mayor parte del desarrollo de los puestos se efectúan en la ciudad, en lo que se refiere a la muestra obtenida del periódico El Norte.

c.1.9 Mensajeros.

En esta división se incluyen puestos como mensajeros, officeboy y repartidores. En esta clasificación se obtuvieron los siguientes resultados:

Mes	Total Empleos	Total Determinados	Porcentaje
Octubre	482	91	18.88
Noviembre	471	85	18.05

(Anexo 24 y Anexo 25), (15).

Comentario: En esta división se obtiene un porcentaje promedio en los dos meses del 18.46%. Así mismo la edad que mas predomina es la de 25 años con un 49.86% en los dos meses. En este tipo de puestos se determina la edad, ya que se requieren los candidatos sean dinámicos y habilidosos. Recordemos lo que mencionábamos en capítulos anteriores, en lo referente a los cambios físicos en adultos de edad intermedia (45 a 50 años).

c.2.0 Recepcionistas.

En esta clasificación se incluyen puestos como telefonistas, y recepcionistas. En esta división se obtuvieron los siguientes resultados:

Mes	Total Empleos	Total Determinados	Porcentaje
Octubre	685	120	17.52
Noviembre	545	102	18.72

(Anexo 26 y Anexo 27), (15).

Comentario: En esta clasificación se obtiene un porcentaje promedio en los dos meses del 18.12%. Así mismo la edad determinante que mas predomina es la de 25 años con un 55.83% en los dos meses. En este tipo de empleo es normal que se busque gente joven ya que dentro de sus funciones entre otras es cuidar la imagen de la empresa.

c.2.1 Almacenistas.

En esta división se incluyen puestos tales como almacenistas, ayudantes de almacén, bodegueros. En esta clasificación se obtuvieron los siguientes resultados:

Mes	Total Empleos	Total Determinados	Porcentaje
Octubre	931	267	28.68
Noviembre	689	191	27.72

(Anexo 28 y Anexo 29), (15).

Comentario: En esta división se obtiene un porcentaje promedio en los dos meses del 28.20%. Así mismo la edad determinante que mas predomina es la de 30 años con un 37.53% en los dos meses. En este tipo de empleo normalmente se busca gente joven ya que dentro de los requisitos del puesto es contar con fuerza física. Pero recordemos que un individuo de mas de 30 años de edad, aún se siente fuerte y con posibilidades de desarrollar una labor productiva, este tipo de actividades. Por lo no se debe determinar la edad para este tipo de empleo.

c.2.2 Intendentes.

En esta división se incluyen puestos como ayudantes de jardinería, mozos, conserjes, empleados de mantenimiento y limpieza. En esta clasificación se obtuvieron los siguientes resultados:

Mes	Total Empleos	Total Determinados	Porcentaje
Octubre	1192	173	14.51
Noviembre	998	111	11.12

(Anexo 30 y Anexo 31), (15).

Comentario: En esta división se obtiene un porcentaje promedio en los dos meses del 12.81%. Así mismo la edad determinante que mas predomina es la de 30 años con un 23.95% en los dos meses. En este tipo de empleo no es muy importante la edad por el tipo de trabajo que se desarrolla. No se determina la edad.

c.2.3 Cajeros.

En esta clasificación se incluyen puestos como cajeros y cajeros - cobradores. En esta división se obtuvieron los siguientes resultados:

Mes	Total Empleos	Total Determinados	Porcentaje
Octubre	851	117	13.75
Noviembre	515	89	17.28

(Anexo 32 y Anexo 33), (15).

Comentario: En esta división se obtiene un porcentaje promedio en los dos meses del 15.51%. Así mismo la edad determinante que mas predomina es la de 25 años con un 41.25% en los dos meses. En algunas empresas como los Bancos, requieren gente joven, buena presentación y dinámicas. Pero en otro tipo de giros, no creo en lo personal que se deba determinar la edad, ya que como lo he venido mencionando, mientras la gente se capacite; no debe de haber obstáculos para desarrollar el trabajo.

c.2.4 Cobradores.

En esta división se incluyen como su nombre lo indica gestores de cobranza, cobradores. En esta clasificación se obtuvieron los siguientes resultados:

Mes	Total Empleos	Total Determinados	Porcentaje
Octubre	259	38	14.67
Noviembre	213	30	14.08

(Anexo 34 y Anexo 35), (15).

Comentario: En esta clasificación se obtiene un porcentaje promedio en los dos meses del 14.37%. Así mismo la edad determinante que mas predomina es la de 35 años con un 37.72% en los dos meses. Como observaremos no es muy notorio la edad determinante para este tipo de puestos, dado que personas de todo tipo de edad, llenan los requisitos, ya que sus funciones no requieren de habilidades especiales. No se determina la edad para trabajar.

c.2.5 Técnicos.

En esta clasificación se incluyen puestos como acabadistas de imprenta, aprendices, dibujantes, capturistas de datos para almacén, impresores, instaladores, serigrafistas, y técnicos especializados en alguna materia en general. En esta división se obtuvieron los siguientes resultados:

Mes	Total Empleos	Total Determinados	Porcentaje
Octubre	2330	209	8.97
Noviembre	1771	194	10.95

(Anexo 36 y Anexo 37), (15).

Comentario: En esta división se obtiene un porcentaje promedio en los dos meses del 9.96%. Así mismo la edad que mas predomina es la de 40 años con un 31.17% en los dos meses. En este tipo de empleo se determina la edad, dado que se requiere de conocimientos especializados y actualizados; pero considero que con una buena preparación y capacitación, se puede enfrentar los obstáculos que se presenten para conseguir el puesto deseado.

c.2.6 Industriales.

En esta división se incluyen puestos como ayudantes generales, alumineros, ajustadores de troqueles, aparatistas, electricistas, carpinteros, embobinadores, y en general los oficios o puestos que de una u otra forma sean desempeñados en la industria. En esta clasificación se obtuvieron los siguientes resultados:

Mes	Total Empleos	Total Determinados	Porcentaje
Octubre	5357	483	9.02
Noviembre	4027	445	11.05

(Anexo 38 y Anexo 39), (15).

Comentario: En esta clasificación se obtiene un porcentaje promedio en los dos meses del 10.03%. Así mismo la edad determinante que mas predomina es la de 35 años con un 27.18% en los dos meses. Como observaremos no es muy notorio la edad determinante para este tipo de puestos, dado que personas de todo tipo de edad, llenan los requisitos, ya que sus funciones no requieren de habilidades especiales. No se determina la edad para trabajar.

c.2.7 Industria de la Construcción.

En esta clasificación se incluyen los puestos como albañiles, cadeneros, carpinteros, marmoleros, mayordomos, operadores de retroexcavadora, operadores de camiones de volteo, operadores de grúas, pintores y pulidores, entre otros. En esta división se obtuvieron los siguientes resultados:

Mes	Total Empleos	Total Determinados	Porcentaje
Octubre	1554	14	0.90
Noviembre	1323	18	1.36

(Anexo 40 y Anexo 41), (15).

En esta división se obtiene un porcentaje promedio en los dos meses del 1.13%. Así mismo la edad determinante que mas predomina es la de 40 años con un 28.9% en los dos meses. Igual que la clasificación anterior, no es muy notorio la

edad determinante para este tipo de puestos, dado que personas de todo tipo de edad, llenan los requisitos, ya que sus funciones no requieren de habilidades especiales. No se determina la edad para trabajar

c.2.8 Industria Automotriz.

En esta división se encuentran los puestos como ayudantes de mecánico, ayudantes para gasolineras, despachadores de gasolineras, eléctrico automotriz, estilistas automotrices, hojalateros, lavacoches, y todo lo inherente a la industria automotriz. En esta clasificación se obtuvieron los siguientes resultados:

Mes	Total Empleos	Total Determinados	Porcentaje
Octubre	1688	58	3.44
Noviembre	1248	38	3.04

(Anexo 42 y Anexo 43), (15).

Comentario: En esta clasificación se obtiene un porcentaje promedio en los dos meses del 3.24%. Así mismo la edad determinante que mas predomina es la de 35 años con un 40.02% en los dos meses. Como observaremos no es muy notorio la edad determinante para este tipo de puestos, dado que personas de todo tipo de edad, llenan los requisitos, ya que sus funciones no requieren de habilidades especiales. No se determina la edad para trabajar.

c.2.9 Industria Alimenticia.

En esta clasificación se encuentran los puestos como auxiliares de cocina, ayudantes de cocina, ayudantes de panaderos, meseros, ayudantes de meseros, cocineros, panaderos, parrilleros, y todos los empleos relacionados con la industria alimenticia. En esta división se obtuvieron los siguientes resultados:

Mes	Total Empleos	Total Determinados	Porcentaje
Octubre	4158	213	5.12
Noviembre	3297	189	5.73

(Anexo 44 y Anexo 45), (15).

En esta división se obtiene un porcentaje promedio en los dos meses del 5.42%. Así mismo la edad determinante que mas predomina es la de 35 años con un 33.34% en los dos meses. Igual que la clasificación anterior, no es muy notorio la edad determinante para este tipo de puestos, dado que personas de todo tipo de edad, llenan los requisitos, ya que sus funciones no requieren de habilidades especiales. No se determina la edad para trabajar, normalmente las funciones que efectúan son sencillas y fáciles de aprender.

c.3.0 Industria del Vestido.

En esta clasificación se incluyen puestos como aprendices, costureras, bordadores, cortadores, deshebradoras, planchadores, modistas, operarios de costura, patronistas, sastres, y todo lo relacionado con la industria del vestido. En esta división se obtuvieron los siguientes resultados:

Mes	Total Empleos	Total Determinados	Porcentaje
Octubre	1793	18	1.00
Noviembre	1184	19	1.60

(Anexo 46 y Anexo 47), (15).

En esta división se obtiene un porcentaje promedio en los dos meses del 1.3%. Así mismo las edades determinantes mas predominan son la de 30 - 35 años con un 81.0% en los dos meses. En este tipo de empleos se requiere de habilidades especiales y sobretodo toman mucho en consideración la rapidez y el tiempo en el que efectúan el trabajo.

c.3.1 Salud Y Belleza.

En esta división se encuentran puestos como Auxiliares de enfermería, bailarinas, cosmetologas, masajistas, edecanes para servicers, enfermeras, estilistas, instructores de pesas, modelos, entre otras. En esta clasificación se obtuvieron los siguientes resultados:

Mes	Total Empleos	Total Determinados	Porcentaje
Octubre	1805	69	3.82
Noviembre	1409	67	4.76

(Anexo 48 y Anexo 49), (15).

En esta clasificación se obtiene un porcentaje promedio en los dos meses del 4.29%. Así mismo la edad determinante que mas predomina es la de 25 años con un 63.37% en los dos meses. En este tipo de empleos toman en cuenta la edad, dado que es importante la presentación; como es el caso de bailarinas, masajistas, modelos. Si se determina la edad para trabajar.

c.3.2 Empleados Domésticos.

En esta clasificación están incluidos puestos como choferes, cocineras, empleadas domesticas, jardineros, mozos, nanas, niñeras, recamareras. En esta división se obtuvieron los siguientes resultados:

Mes	Total Empleos	Total Determinados	Porcentaje
Octubre	2956	186	6.29
Noviembre	1803	110	6.10

(Anexo 50 y Anexo 51), (15).

En esta división se obtiene un porcentaje promedio en los dos meses del 6.20%. Así mismo las edades determinante que mas predominan son la de 25 - 30 años con un 48.82% en los dos meses. En este tipo de empleos no se requiere de habilidades especiales, sino de energía y ganas de trabajar. No muy determinante la edad.

c.3.3 Campo.

En esta división se incluyen puestos como pastores, rancheros, matrimonios para trabajar en ranchos y todos los empleos que se desempeñen en el campo. En esta clasificación se obtuvieron los siguientes resultados:

Mes	Total Empleos	Total Determinados	Porcentaje
Octubre	164	6	3.66
Noviembre	91	10	10.99

(Anexo 52 y Anexo 53), (15).

En esta clasificación se obtiene un porcentaje promedio en los dos meses del 7,32%. Así mismo la edad determinante que mas predomina es la de 45 años con un 53.33% en los dos meses. En este tipo de empleos toman en cuenta la experiencia, madurez de la persona y arraigo en el lunar donde se va a desarrollar el trabajo; como es el caso de haciendas o ranchos.

Conclusión de este apartado: Hemos analizado 23 tipos de empleos, definitivamente todos son diferentes, y cada uno posee una serie de requisitos, habilidades, experiencia, etc. para poder desarrollar el trabajo adecuadamente. Se observa de manera notoria que en la división de profesionistas es determinada la edad con un 20.67% por parte de las empresas; esta clasificación debe de preocuparnos ya que es donde se incluyen los profesionistas y preparados en determinada especialización que son los que toman día a día las decisiones en las empresas. Ahora bien, en ningún tipo de empleo no debe determinar la edad para trabajar; y no es que lo volvamos a repetir, pero es anticonstitucional e ilegal que se toman este tipo de decisiones.

Capítulo IV.- Propuesta.

Tomando como base todos los estudios e investigaciones efectuados, las cuales he presentado; considero pertinente que para "aliviar" someramente el problema objeto de nuestro estudio, proponer la creación de una Empresa que tenga como objetivo principal el proporcionar, asesorar, apoyar a las empresas de los sectores privado y público, en sus diferentes sectores por medio de personas especializadas, exitosas, responsables; donde se aprovecharía la experiencia laboral adquirida a través de los años, dado que como hemos visto cada día se vuelve mas difícil y problemático que las personas con más de 35 años de edad logren colocarse adecuadamente, desaprovechando así su experiencia laboral; ocasionándole efectos psicológicos como se ha mencionado.

La empresa en cuestión tendría la siguientes características:

Denominación: Sociedad de Profesionistas Prestadores de Servicios. S.A.

Objetivo: Apoyar a las empresas de los sectores privado y público a través de personas especializadas y preparadas en las diferentes ramas, tanto industrial, comercial y bancaria.

Características principales:

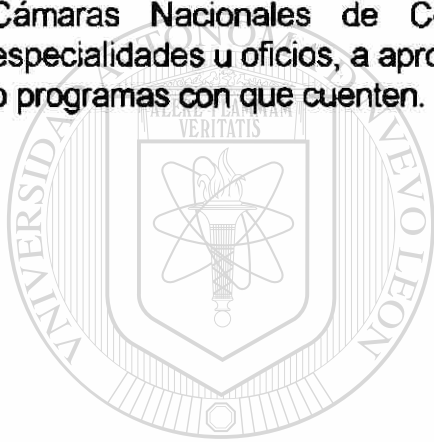
- 1) Esta empresa estará formada por personas desempleadas, pensionadas o jubiladas de las diferentes especialidades como carreras profesionales, técnicas ,etc. con la finalidad de que se pueda cubrir las diferentes áreas y sectores.
- 2) Se deberá constituir legalmente como una Sociedad Anónima.
- 3) Esta empresa estará integrada exclusivamente de personas que cuenten con mas de 35 años de edad, dado que a partir de esta etapa es cuando se presentan los problemas para conseguir trabajo, o un trabajo acorde a la preparación con que se cuenta, evitando así que se contraigan efectos psicológicos que en determinado momento puedan afectar al individuo en su buena marcha, desarrollo profesional y personal.
- 4) Los servicios que se ofrezcan deberán ser pagados a la empresa a través de honorarios, siendo un 60% para la empresa y el resto o sea el 40% al asesor o prestador del servicio.
- 5) La empresa deberá de ser afiliada a organismos como CAINTRA, CANACO, etc. para dar mas formalidad y seriedad a la sociedad, así como para que sirva para canalizar los proyectos y la relaciones con las empresas a quienes se les prestará el servicio.

Por otra parte e independientemente de lo anterior, las personas que se encuentren dentro del rango de la edad mencionada, se le dé la oportunidad de poder desarrollarse y realizarse en forma profesional y personal, con la finalidad de

incrementar sus conocimientos; y que estos sean transmitidos en forma de capacitación y asesoría a empresas que así lo soliciten en las diferentes áreas que sean requeridas.

Para cumplir con lo anterior propongo apoyar a las personas deseosas de acrecentar sus conocimientos por medio de la creación de programas académicos acordes a su preparación actual, en los diferentes niveles; esto se podría llevar a cabo en las diversas Universidades, tanto del sector público como privado, y escuelas técnicas como el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), y aquellas que de una u otra forma puedan preparar en forma adecuada a las personas de esa edad; con horarios y cuotas académicas acordes a cada caso que se presente. Lo anterior con el respaldo y apoyo de los Gobiernos, tanto Federal como Estatal.

Así mismo propongo que organismos como el Centro Patronal de Nuevo León, Cámaras Nacionales de Comercio, apoyen a las personas de diferentes especialidades u oficios, a aprovechar su experiencia laboral en los diferentes cursos o programas con que cuenten.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

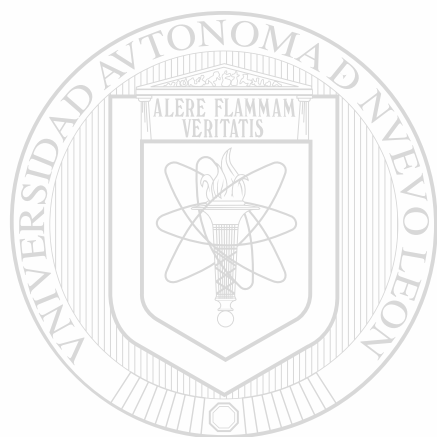
Capítulo V.- Comprobación de la Hipótesis.

En el presente trabajo he presentado un análisis y causas que han orillado a la mayor parte de las empresas a adoptar la política de no contratar a la gente cuya edad exceda de los 35 años. Con base en el análisis de las políticas escritas de algunas empresas, las entrevistas, cuestionarios y opiniones puedo hacer un resumen que nos permita conocer las causas del objeto de nuestro estudio:

1. La mayor parte de las empresas carecen de cultura, les falta que cuenten con conocimiento de causa, es decir tener plena conciencia del medio en que se desenvuelven, ya que a pesar de que se desarrollan algunas de ellas en un alto nivel de competitividad laboral, carecen en el área de recursos humanos de gente capaz, y con experiencia; que sepan administrar, manejar y reclutar a gente idónea para cada puesto, sin tomar en consideración edad, sexo, raza, religión, etc., sino que incluyan capacidad y sobretodo experiencia.
2. En algunas ocasiones, por la falta de capacidad de algunos administradores de recursos humanos, se llega al grado de afectar en forma notoria y por demás alarmante los resultados financieros de la empresa y por consiguiente la productividad; ya que por querer "ahorrar" a la empresa, contratan a personal sin la debida capacidad. No quiero decir con esto que la generación actual no sea gente capaz, al contrario es gente con alta preparación académica y tecnológica; pero carecen de lo principal: la experiencia; y esto se obtiene con el paso del tiempo.
3. En lo que se refiere al **análisis de las políticas escritas** de algunas empresas, concretamente la empresa embotelladora de refrescos y la institución bancaria; en ambas se viola la Ley Federal del Trabajo al determinar la edad para contratar al personal, así como a pesar de contar con políticas escritas, estas son interpretadas y aplicadas a su conveniencia; yo pregunto entonces: ¿No sería mejor no contar con sus "políticas"? De todas maneras no las utilizan, y si lo hacen lo hacen a su conveniencia.
4. En las entrevistas que realicé a los **responsables de los departamentos de recursos humanos**, así como a las empresas dedicadas a la canalización del recurso humano llamadas "**Head Hunter**" o **Agencias de colocaciones**; me di cuenta que ellos solo siguen las instrucciones de las empresas que las contratan. Pero en forma personal opinan que existe potencial y experiencia en el grupo de personas de mas de 35 años de edad. ¿Entonces porque actúan como "robots", o sea seres no pensantes? ¿Para que se prepararon como administradores de recursos humanos? ¿Que no pueden persuadir a los directivos o dueños de las empresas en su manera de aplicar las políticas?
5. En las platicas que tuve con las personas que cuentan con mas de 35 años de

edad por medio de las **entrevistas** , comprobé que la opinión general es que existe un desperdicio de experiencia, falta de cultura de las empresas, que debe de haber una mezcla de edades, así se tendría un ahorro y minimizarían los costos por contratar a gente con experiencia

6. **En las gráficas e indicadores** obtenidos de la muestra de dos meses de la clasificación de empleos del periódico El Norte de Monterrey, presentamos la realidad y el problema de la edad determinante como política laboral, que si no se ataca en este momento, se volverá irremediable ya si por ejemplo, un 21% en profesionistas no refleja probablemente la realidad del problema o una crisis; yo pregunto: ¿Para que esperar a que se recrudezca? Tengamos conciencia y actuemos.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Capítulo VI.- Conclusiones

No quiero concluir el presente trabajo sin antes detenernos y pensar en todo lo que he investigado, y no porque la presente investigación me haya orillado a hacerla por mi caso particular, sino porque es necesario que pensemos con toda seriedad, objetividad y honestidad del problema tan grande que se está presentando; probablemente las estadísticas del 22% no reflejan la realidad del problema; pero considero que es momento de actuar de inmediato para que no se incremente este porcentaje.

He investigado, obtenido información de tipo bibliográfica, y sobretodo de campo, donde he presentado estadísticas, resultados, comentarios de personas que de una u otra forma se ha visto afectada; con los cuales quiero concluir en lo siguiente:

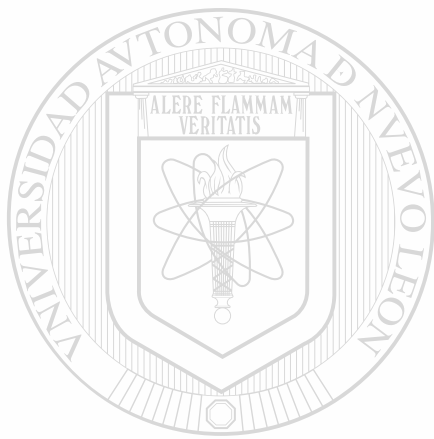
- 1. Nuestro País forma parte de un entorno de la globalización derivada de los diferentes Tratados Económicos, en donde se cuenta con otro tipo de cultura organizacional, y ya que somos parte de esto; debemos de participar en una forma activa y adecuada.** Nos jactamos que formamos parte de una cultura de globalización derivada principalmente por el Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos de Norteamérica y Canadá, así como con otros Tratados de Comercialización como la Unión Europea, algunos Países de Centro y Sudamérica, etc. , en los cuales principalmente en U.S.A. y Canadá al ser humano se le toma como lo que es: un ser humano, y todavía como hemos visto las personas con edad de 60 años aún se le toma en cuenta para trabajar, ya que cuenta mucho su experiencia y capacidad. Yo pregunto: ¿por que en nuestro País no ocurre esto? Falta de cultura de los administradores de recursos humanos. ¿Como podemos competir con estos países? La respuesta sería con una preparación adecuada a los administradores de recursos humanos que les haga tener conciencia de que cada acto o decisión que tomen, deben de ser con toda certeza; pensando en las repercusiones que puedan tener, y no únicamente en las que puedan afectar en los resultados de la empresa, sino también en aquellas que afectan al factor humano: La Persona. No es justo que por la falta de cultura, conocimiento o fundamento se este desplazando a gente tan valiosa y que todavía puede aportar por medio de su experiencia y conocimientos algo a las empresas y por consiguiente a la sociedad.
- 2. Es momento de Hacer sentir útiles a las personas de esa edad.** ¿Por que en U.S.A. y en otros países si los toman en cuenta? Con estas preguntas, parecería que estamos hablando de personas de la tercera edad, pero son personas que si tomamos la edad cronológica promedio en que fallecen los mexicanos que es 75 años, están entonces a la mitad de la vida. Hace falta crear programas que ayuden a las empresas a fomentar las contrataciones laborales para gente de esa etapa.

3. En el capítulo 3 referente al Marco Legal, hemos visto las diferentes legislaciones y normas internacionales, las cuales en su oportunidad analizamos, y vemos que a pesar de la variedad de ellas, no son aplicadas correctamente. Nuestro País cuenta como ya lo mencionaba con una de las mejores legislaciones laborales en el mundo. Pero que lo que falta para que se lleve a cabo es que el Presidente de la República u organismos laborales manden iniciativas de leyes que sean analizadas por las cámaras de diputados y senadores; para que las empresas no manejen arbitrariamente a los seres humanos como objetos y puedan manejarlos a su libre albedrío; que los trabajadores puedan defenderse y exigir ante los tribunales sus derechos laborales.
4. Hay que ver que después de haber presentado lo anterior, con gráficas, encuestas entrevistas, personas especializadas, seguimos igual ¿ por que? **¡Hay que hacer algo!**, si no lo hace el gobierno o los organismos especializados, que se tipifique con claridad en nuestras leyes, entonces que la propia sociedad lo haga, antes de que se haga mas grande, acuérdense que la sociedad la formamos todos; no solamente los jóvenes, no es justo determinar la edad para poder trabajar, se esta coartando el derecho de trabajar.
5. Ojalá que sea considerado lo anterior por aquellos administradores y empresarios que hasta hoy han actuado de una manera inadecuada, ya que como lo mencionaba al principio de esta investigación, están dejando “morir” a personas que aún son capaces para desarrollarse y aportar a la sociedad en que nos todos nos desenvolvemos, ya que algún día los administradores actuales, también formaran parte de la sociedad de los “Nuevos Ancianos”.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Anexos
UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

POBLACIÓN DE 12 AÑOS Y MÁS

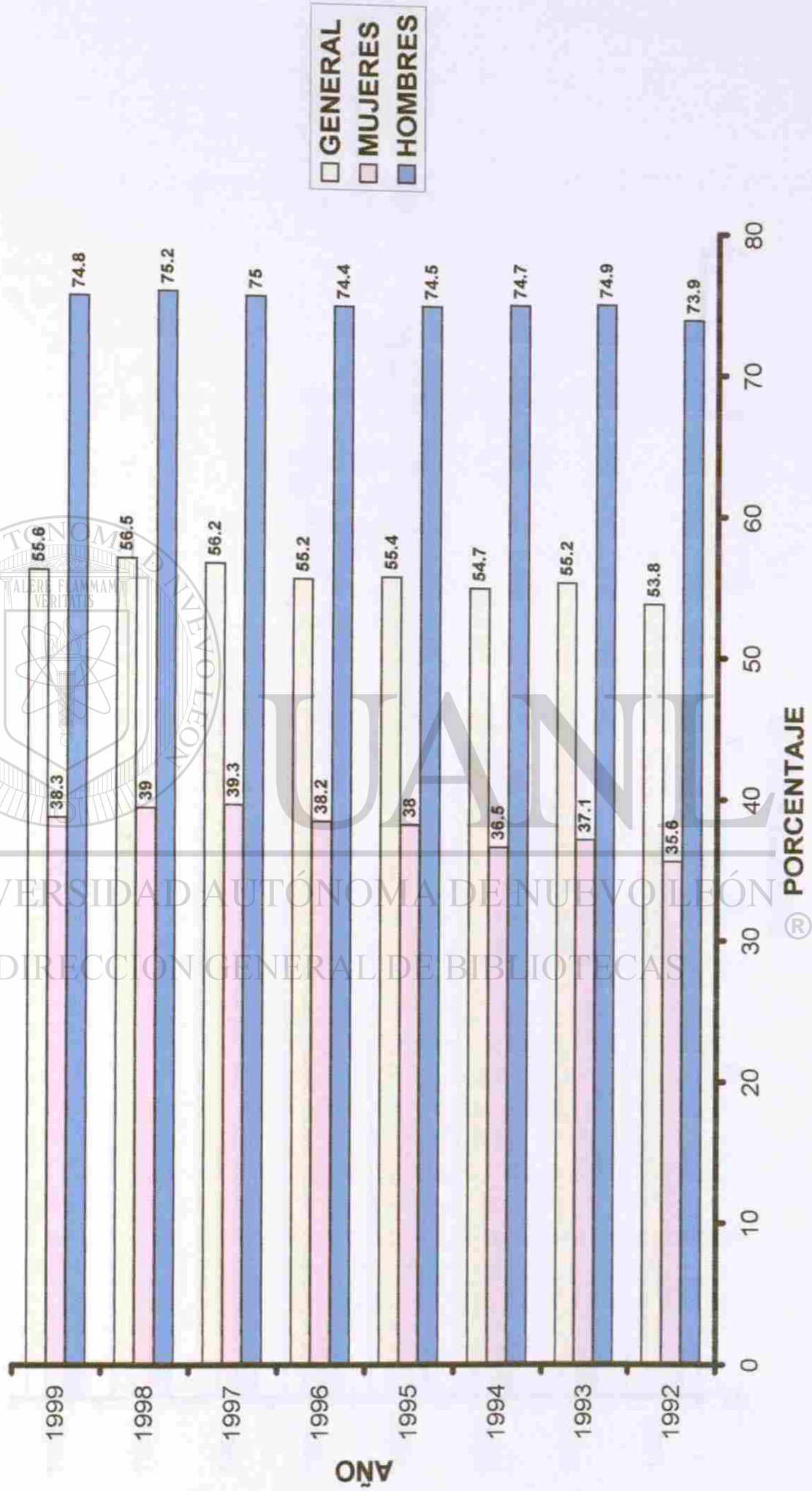


PORCENTAJE

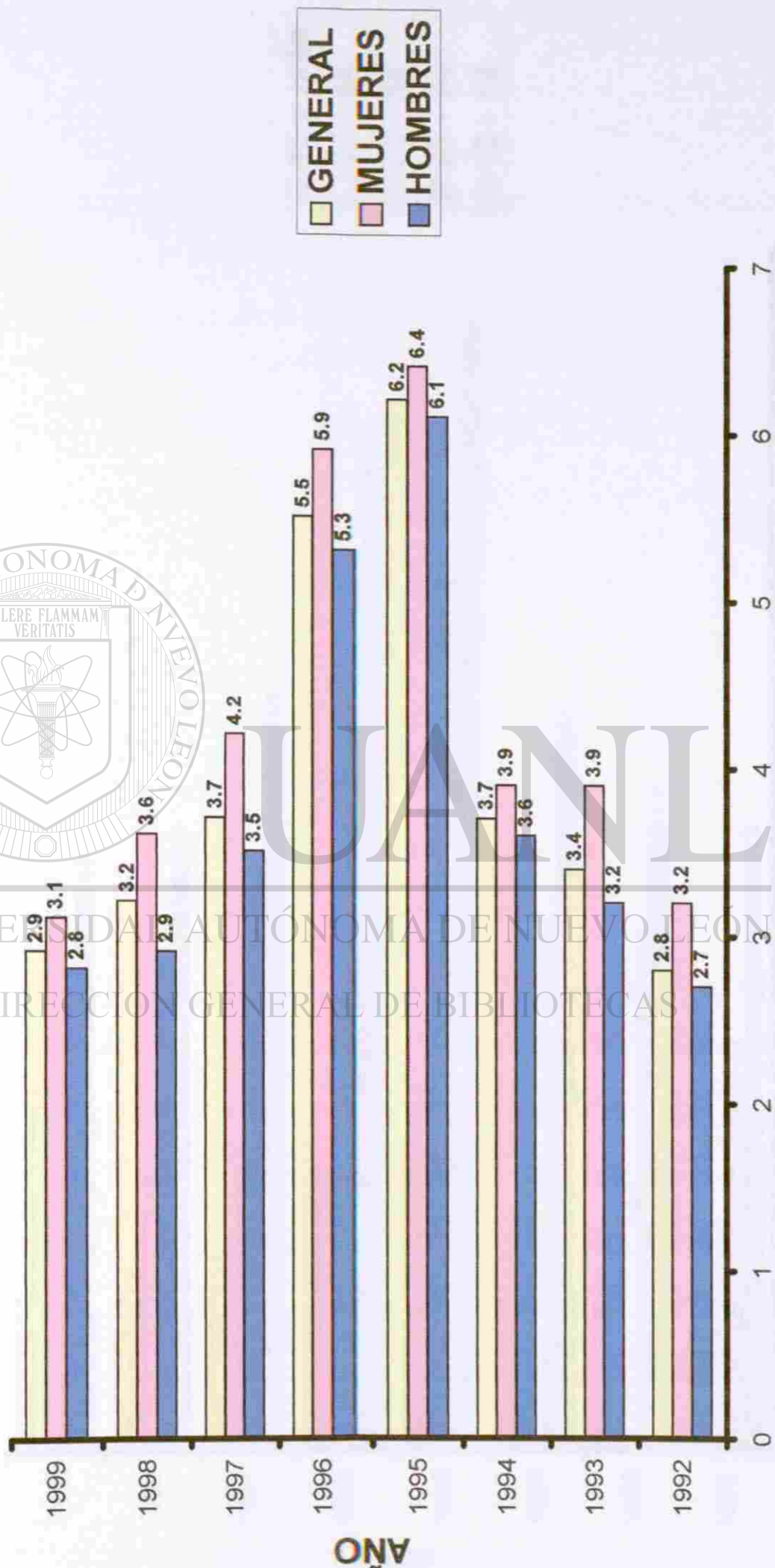
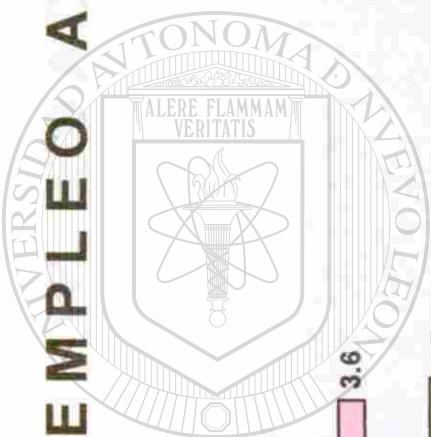
AÑO

Población de 12 años y más

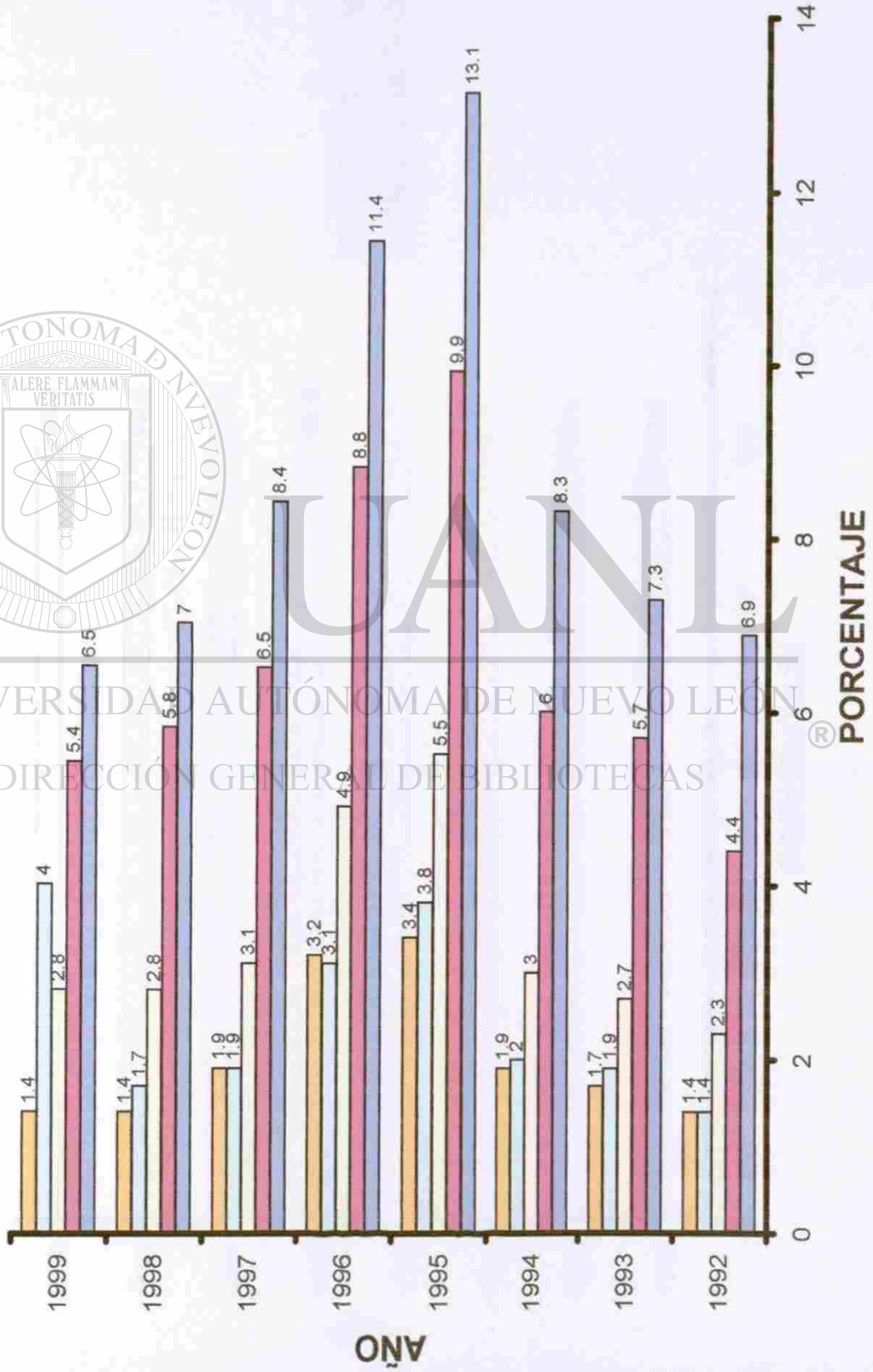
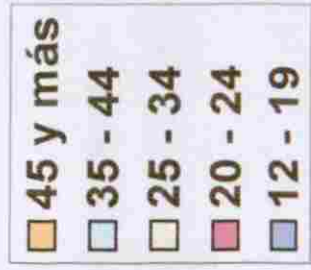
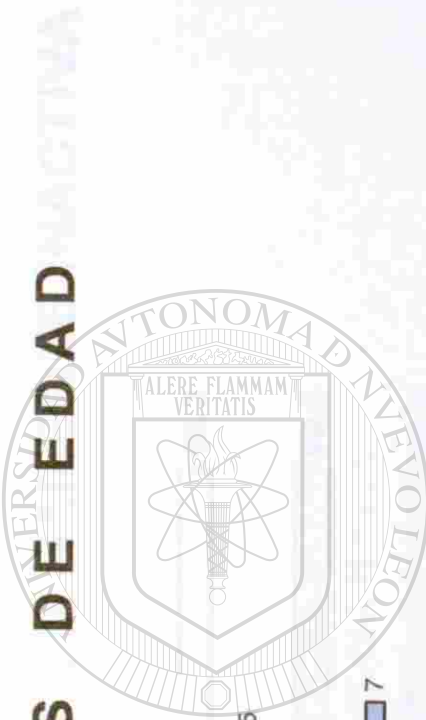
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA



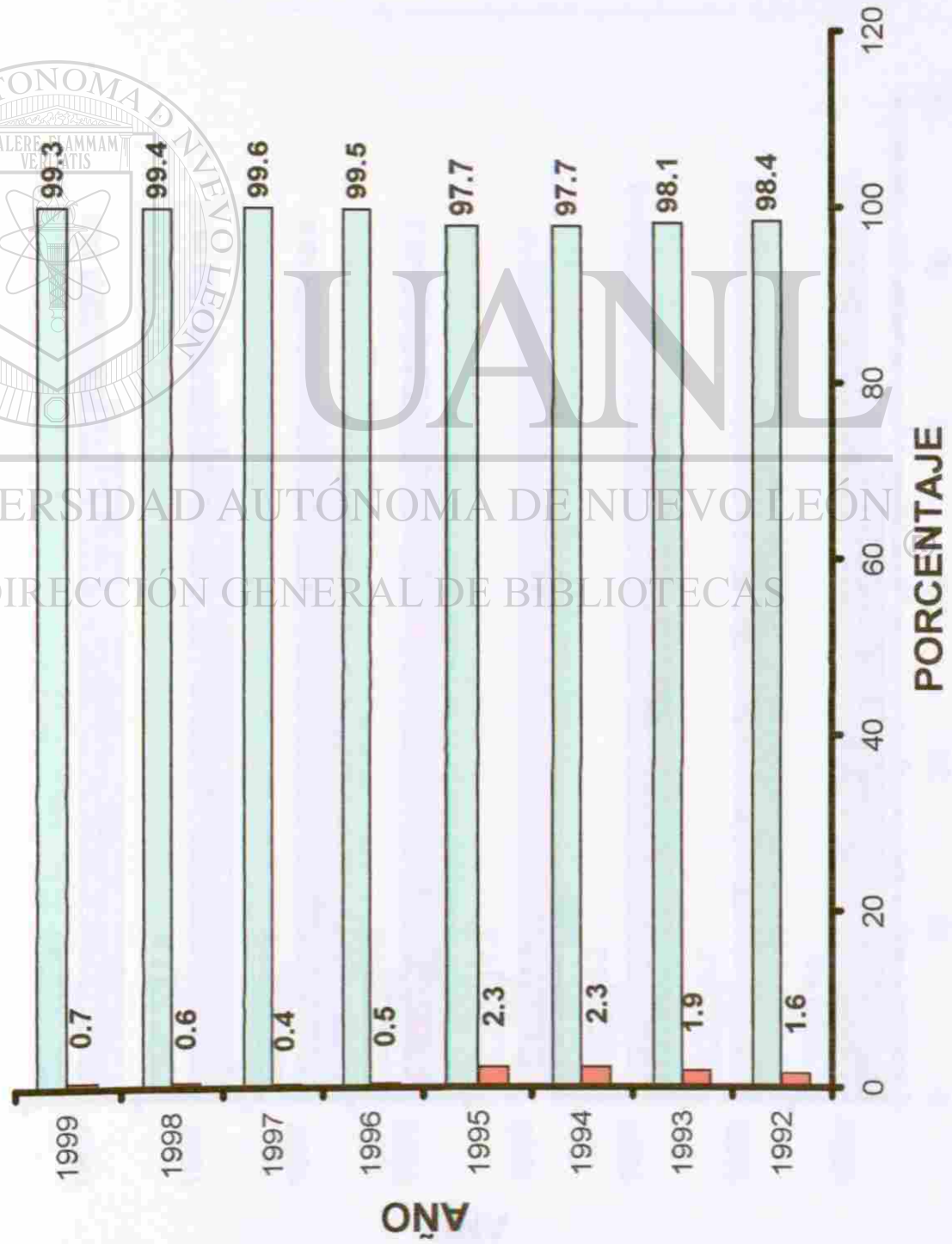
TASA DE DESEMPLEO ABIERTO



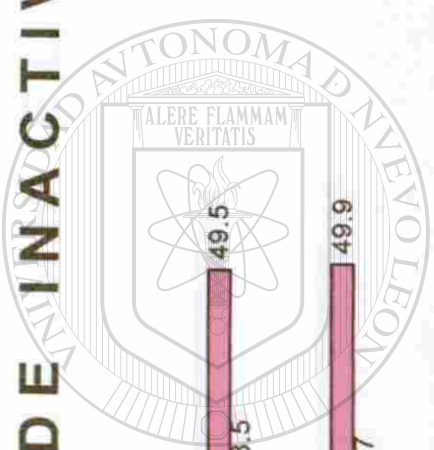
GRUPOS DE EDAD



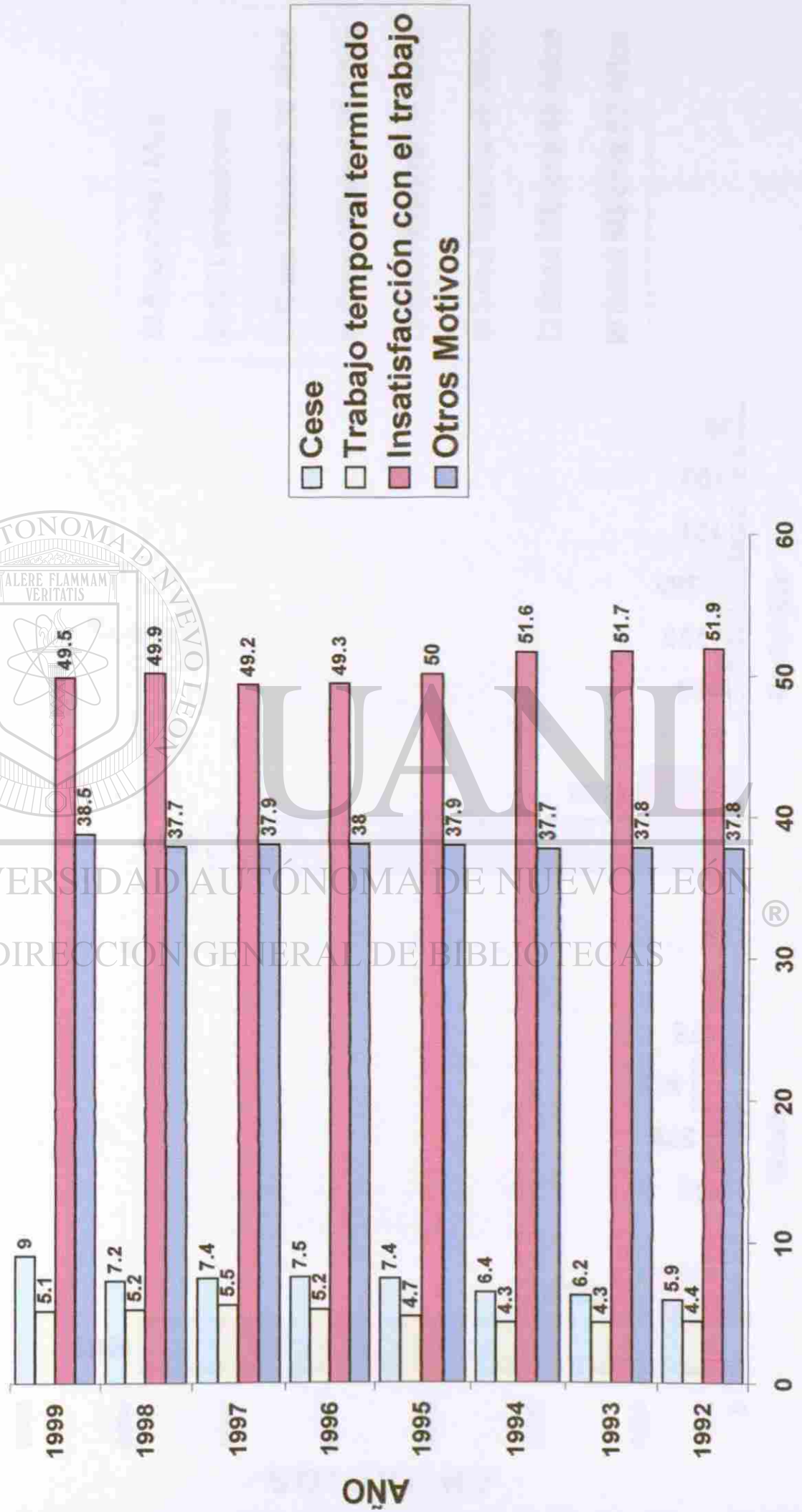
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE INACTIVA



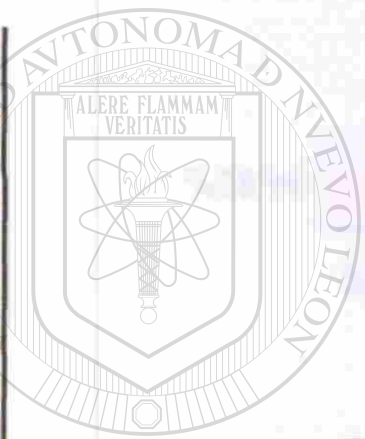
CONDICIÓN DE INACTIVIDAD



MOTIVOS PARA DEJAR EL TRABAJO

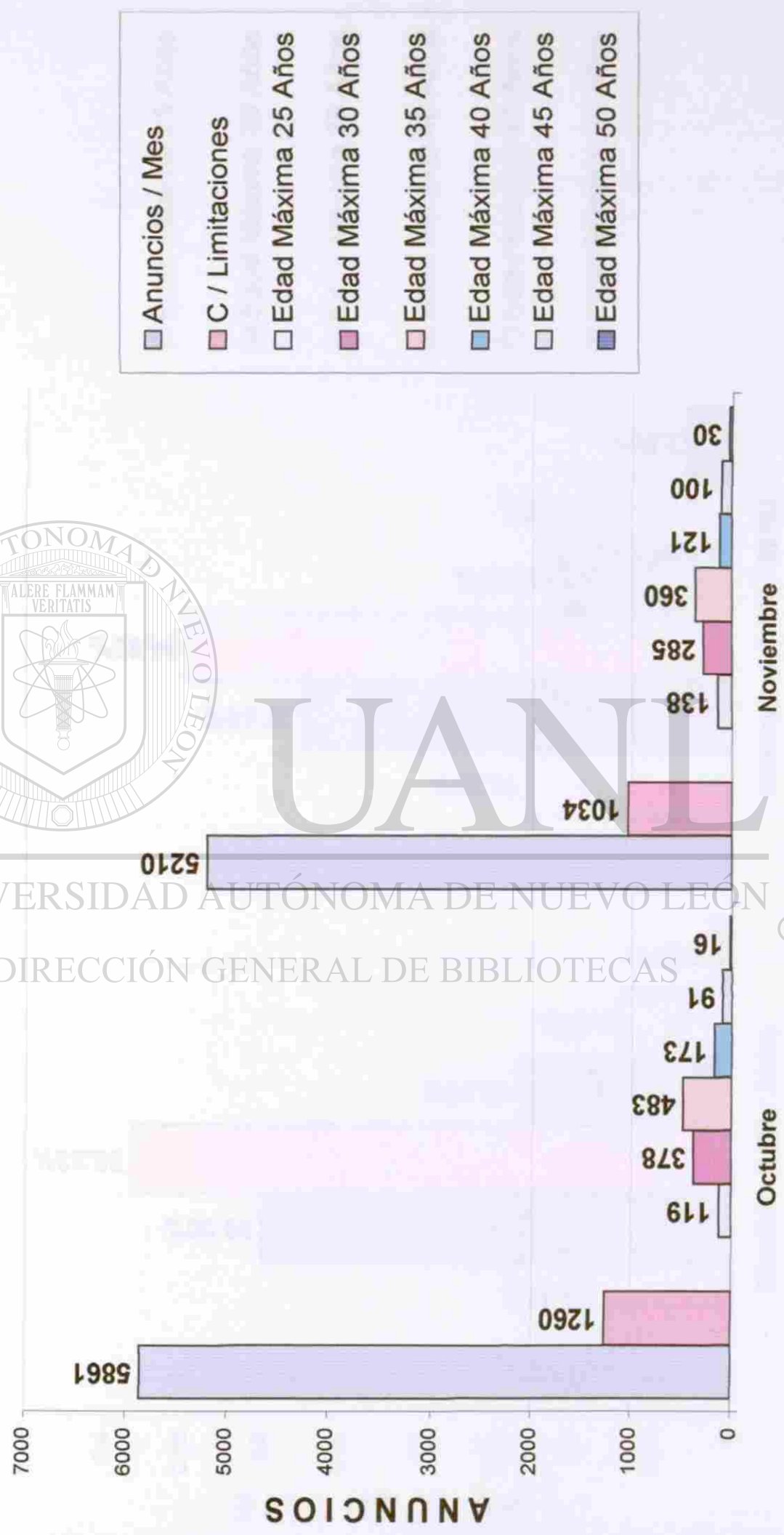


PROFESIONISTAS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

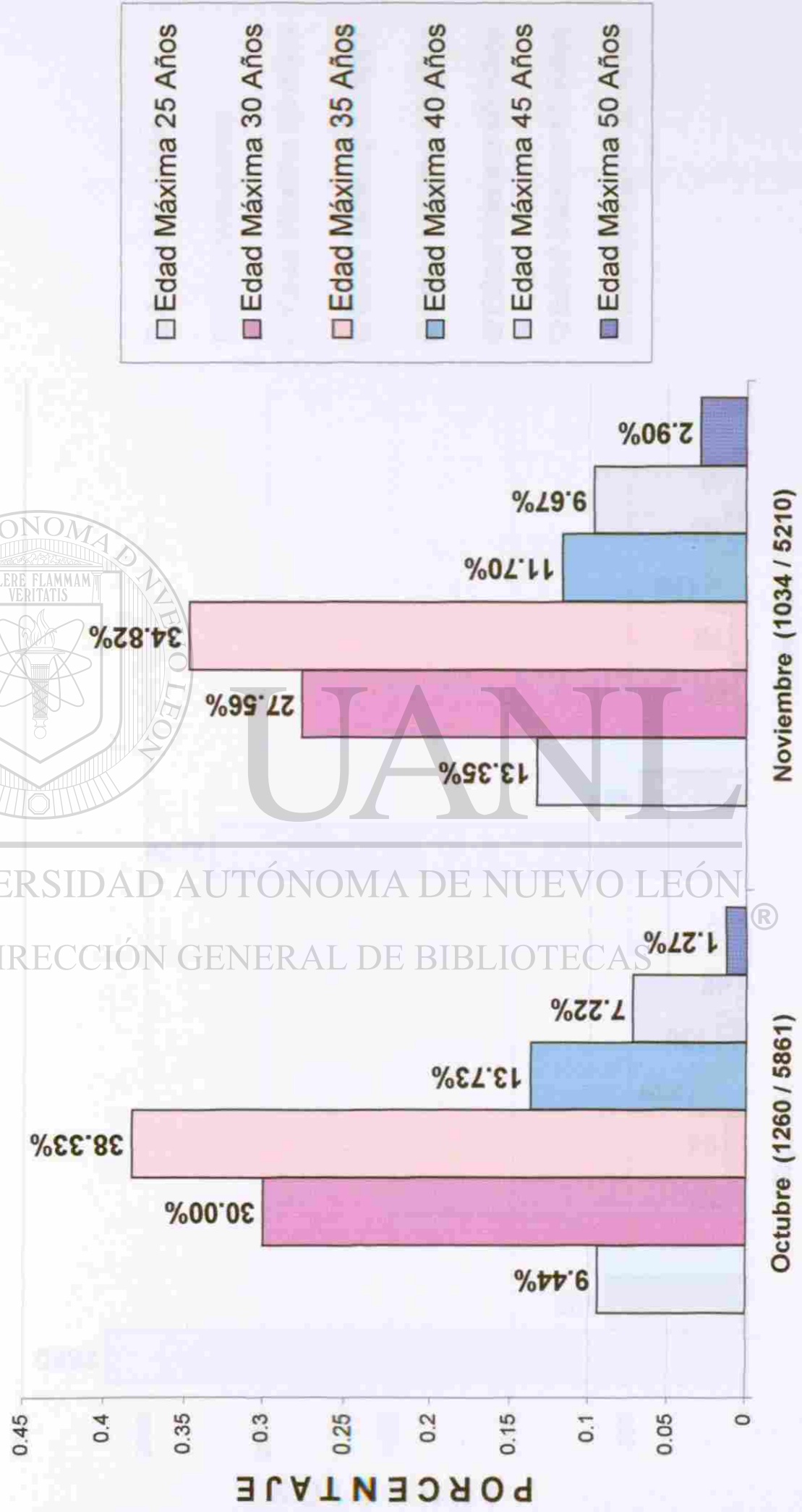
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



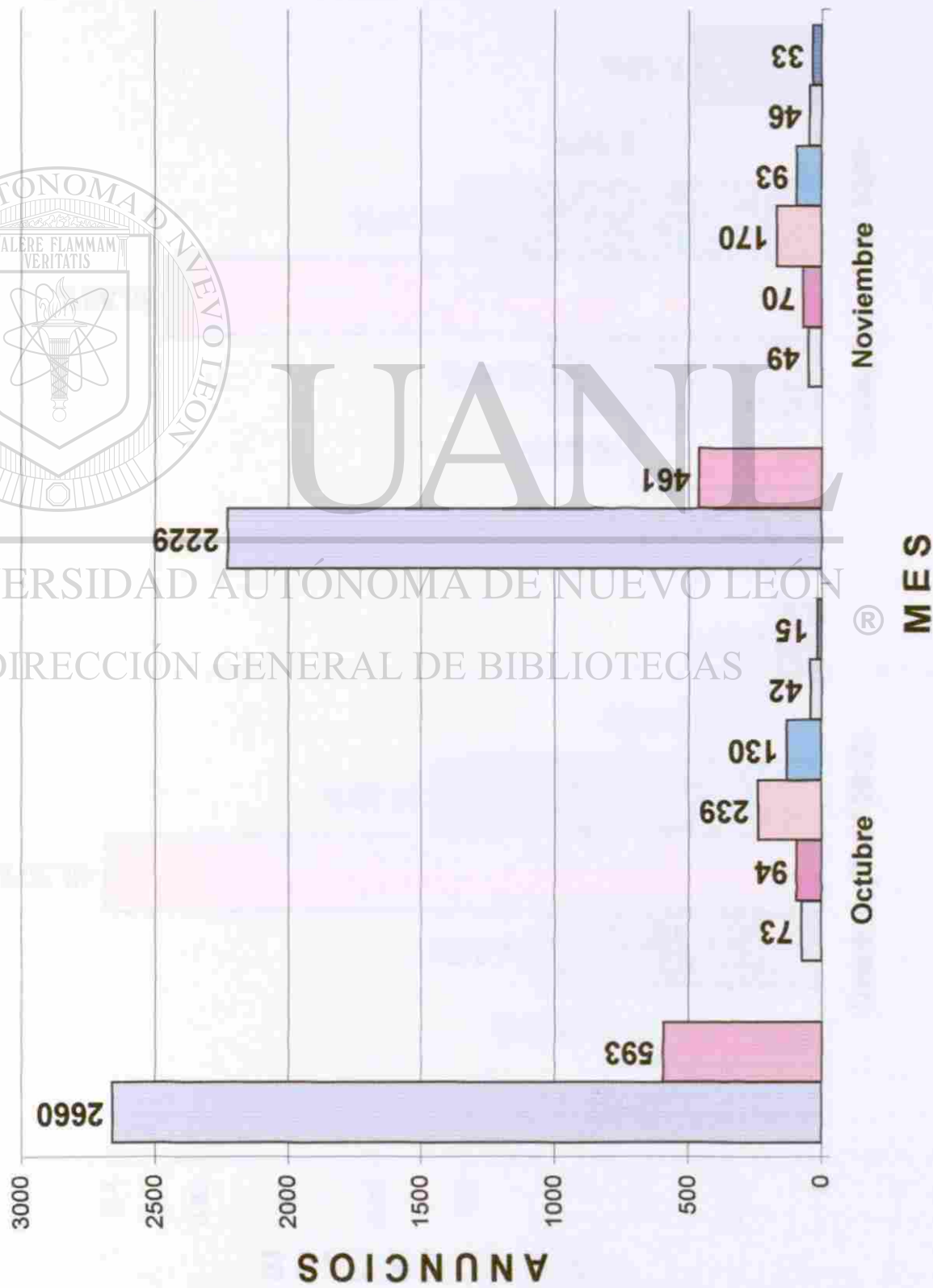
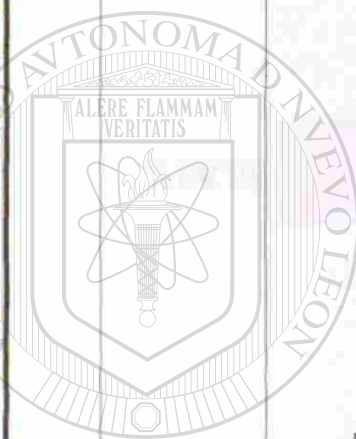
PROFESIONISTAS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



AGENTES DE VENTAS



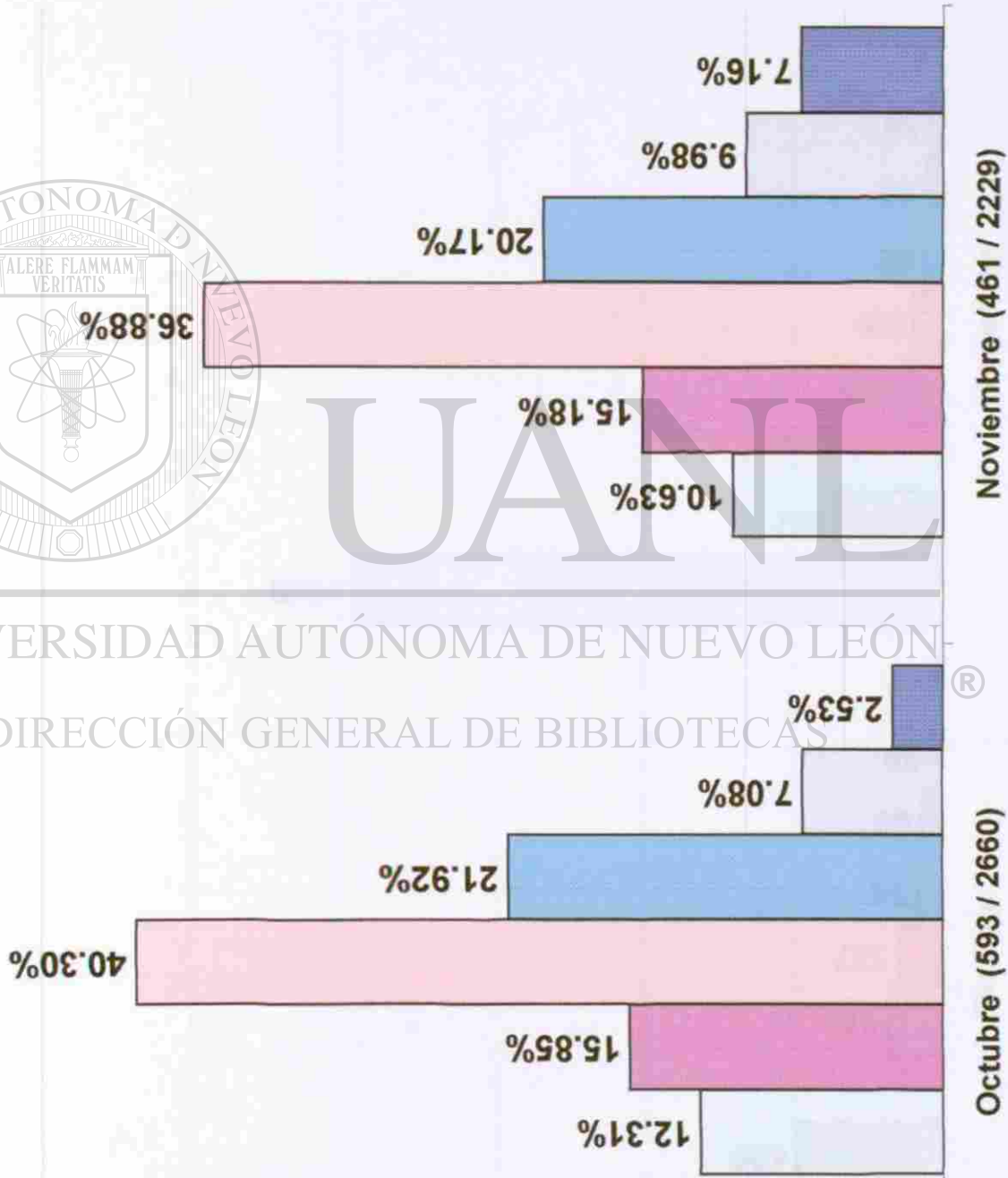
AGENTES DE VENTAS



PORCENTAJE

0.45
0.4
0.35
0.3
0.25
0.2
0.15
0.1
0.05
0

- Edad Máxima 25 Años
- Edad Máxima 30 Años
- Edad Máxima 35 Años
- Edad Máxima 40 Años
- Edad Máxima 45 Años
- Edad Máxima 50 Años

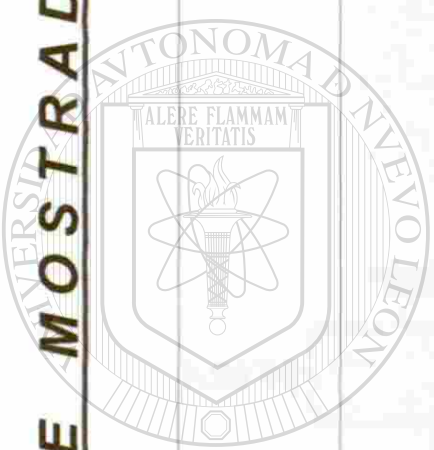


MES

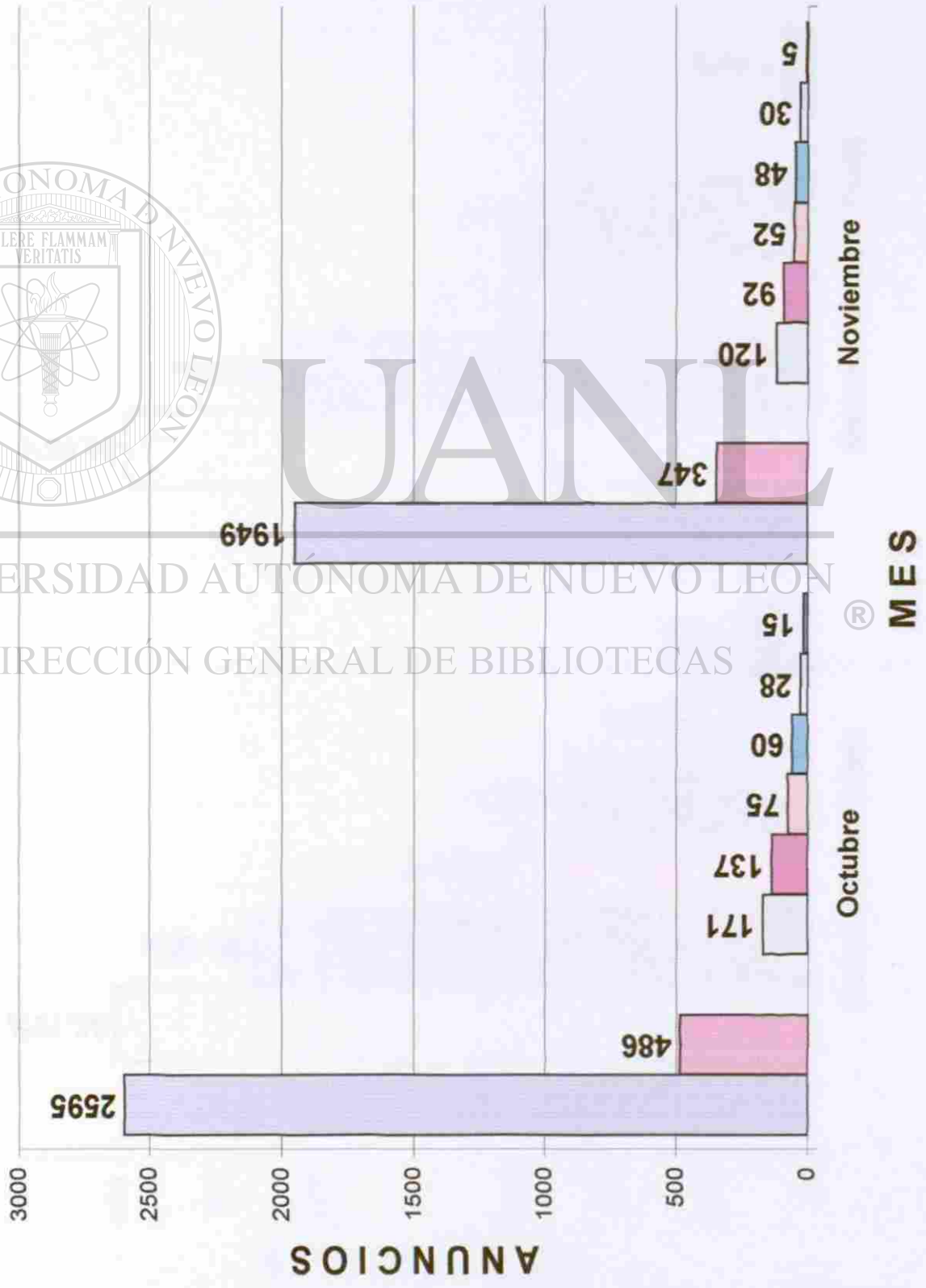
Noviembre (461 / 2229)

Octubre (593 / 2660)

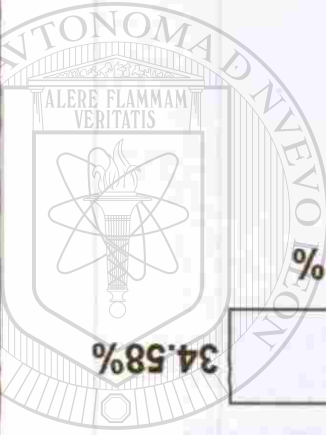
VENTAS DE MOSTRADOR



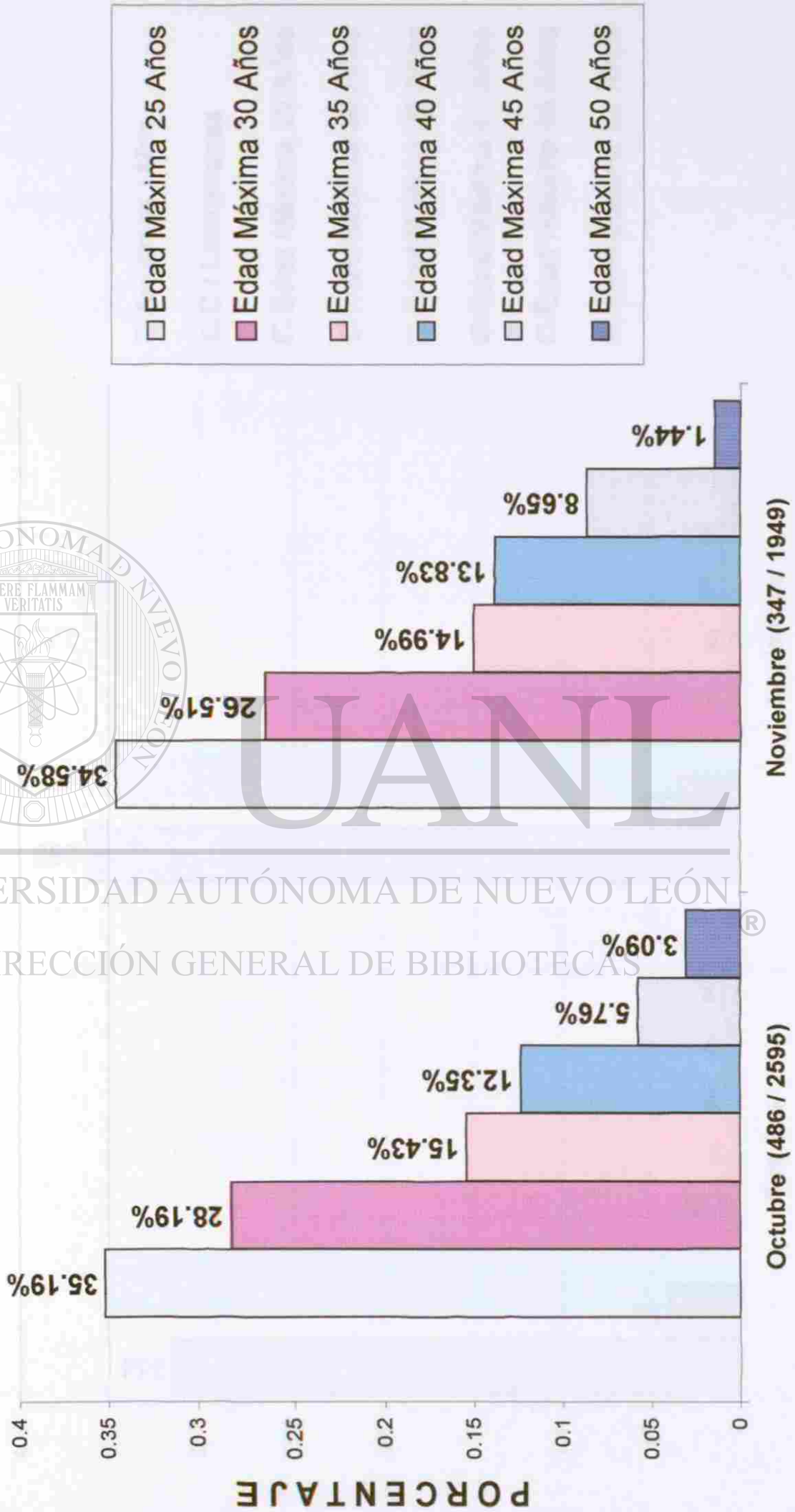
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



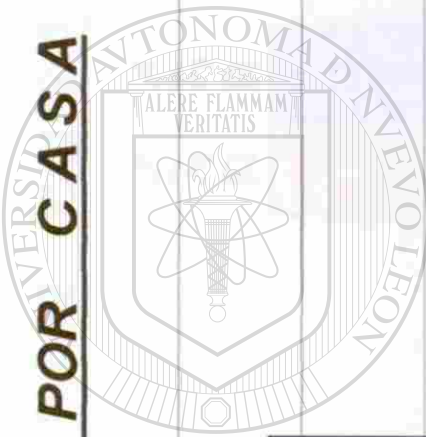
VENTAS DE MOSTRADOR



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



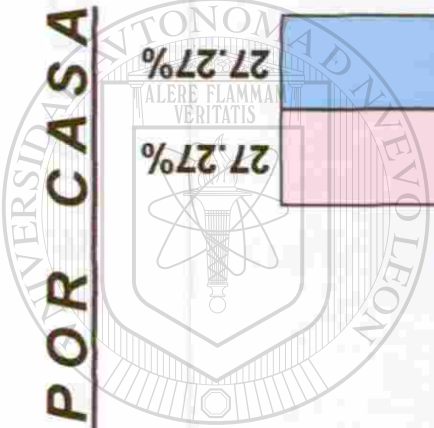
CASA POR CASA



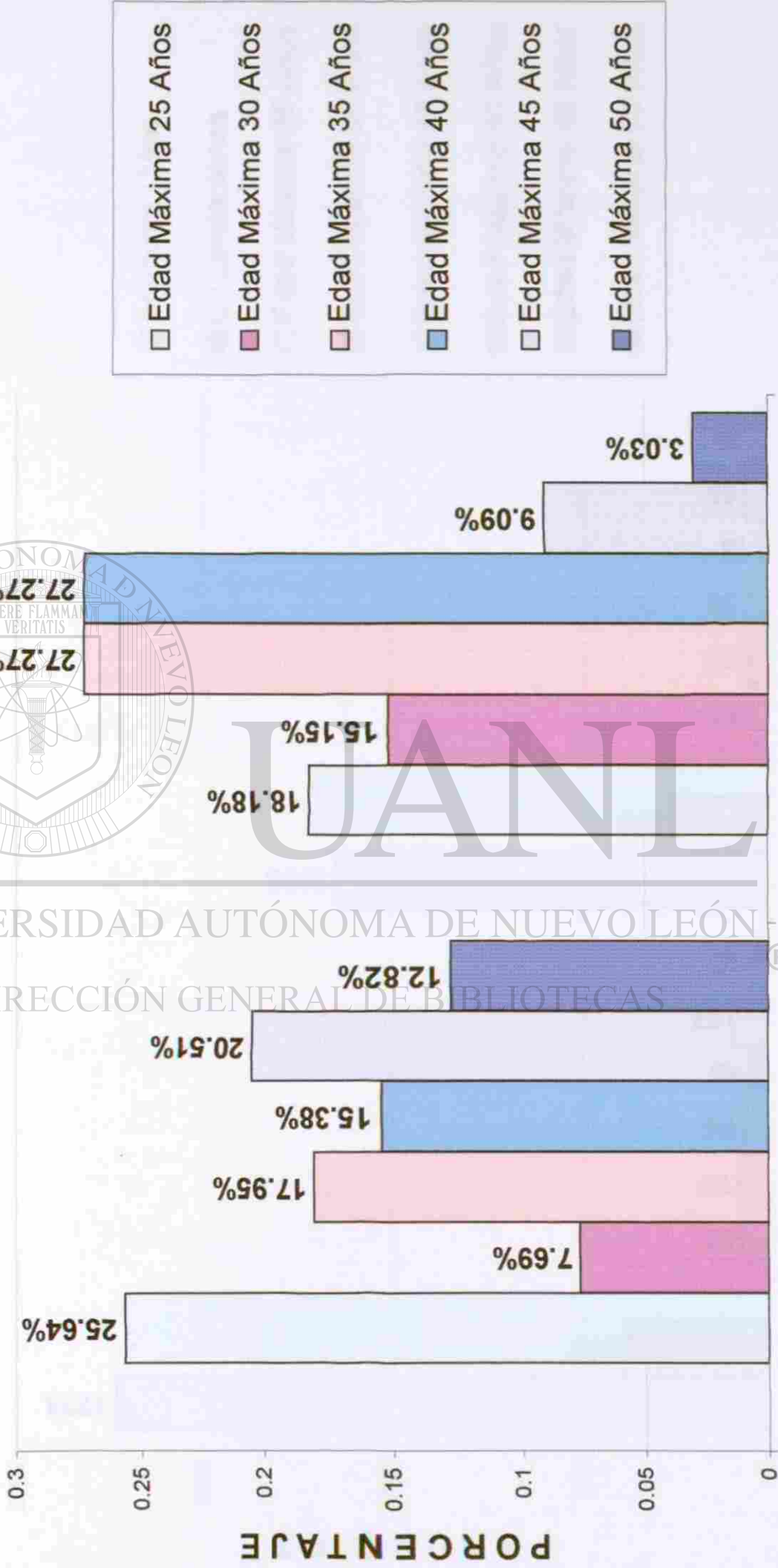
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



CASA POR CASA

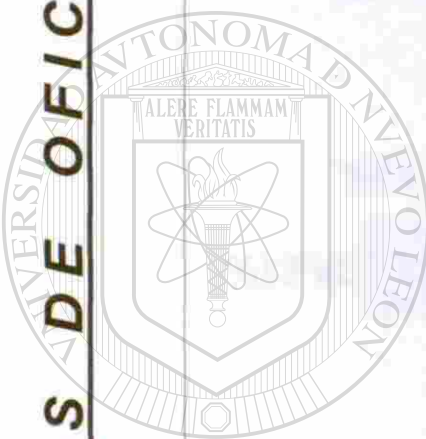


UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

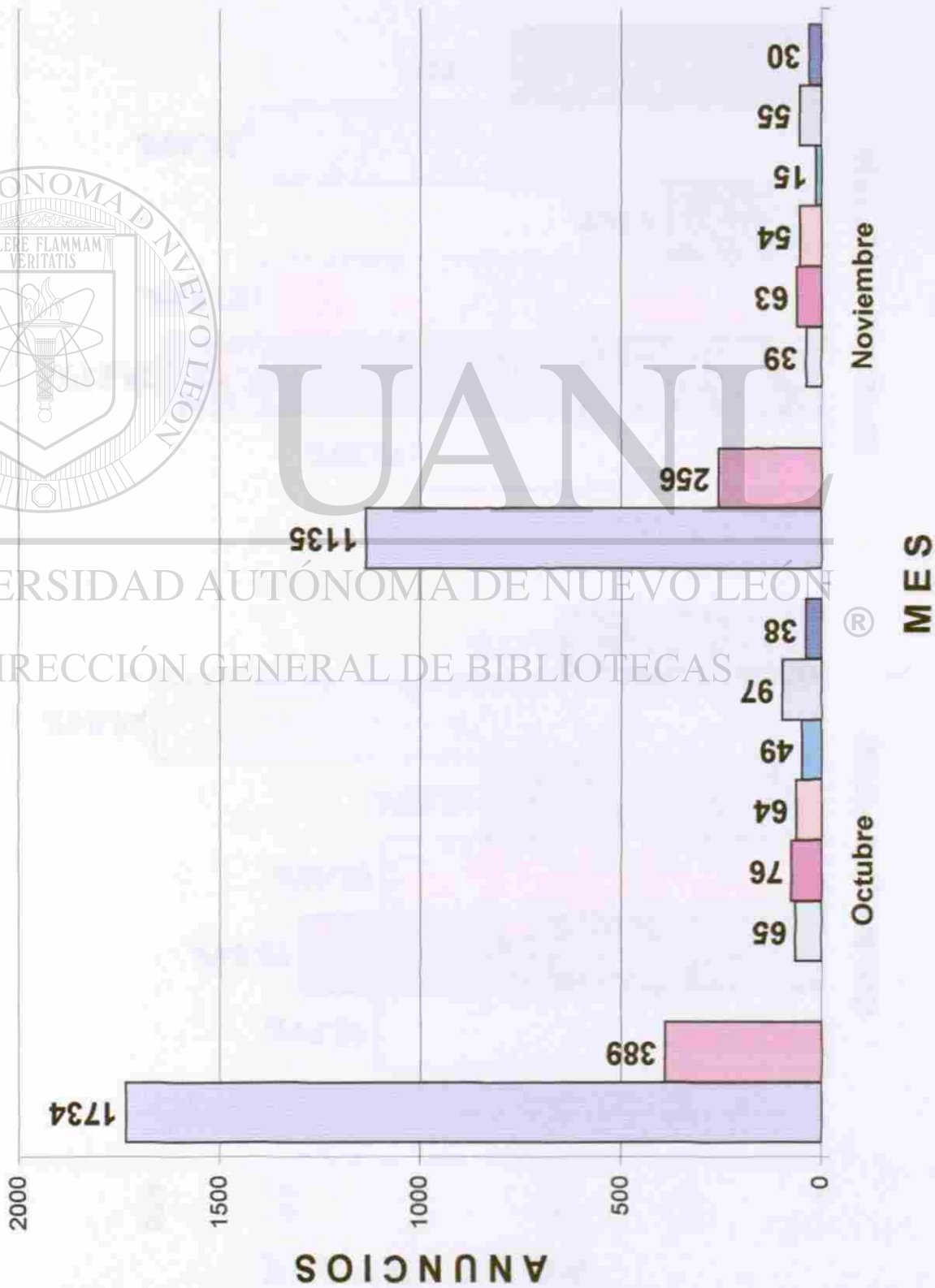


MES

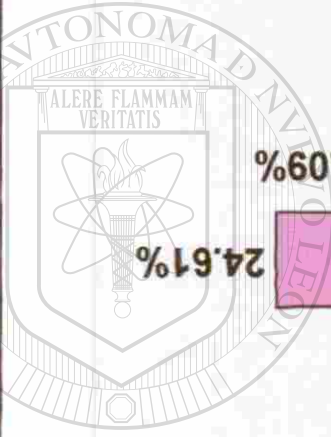
EMPLEADOS DE OFICINA



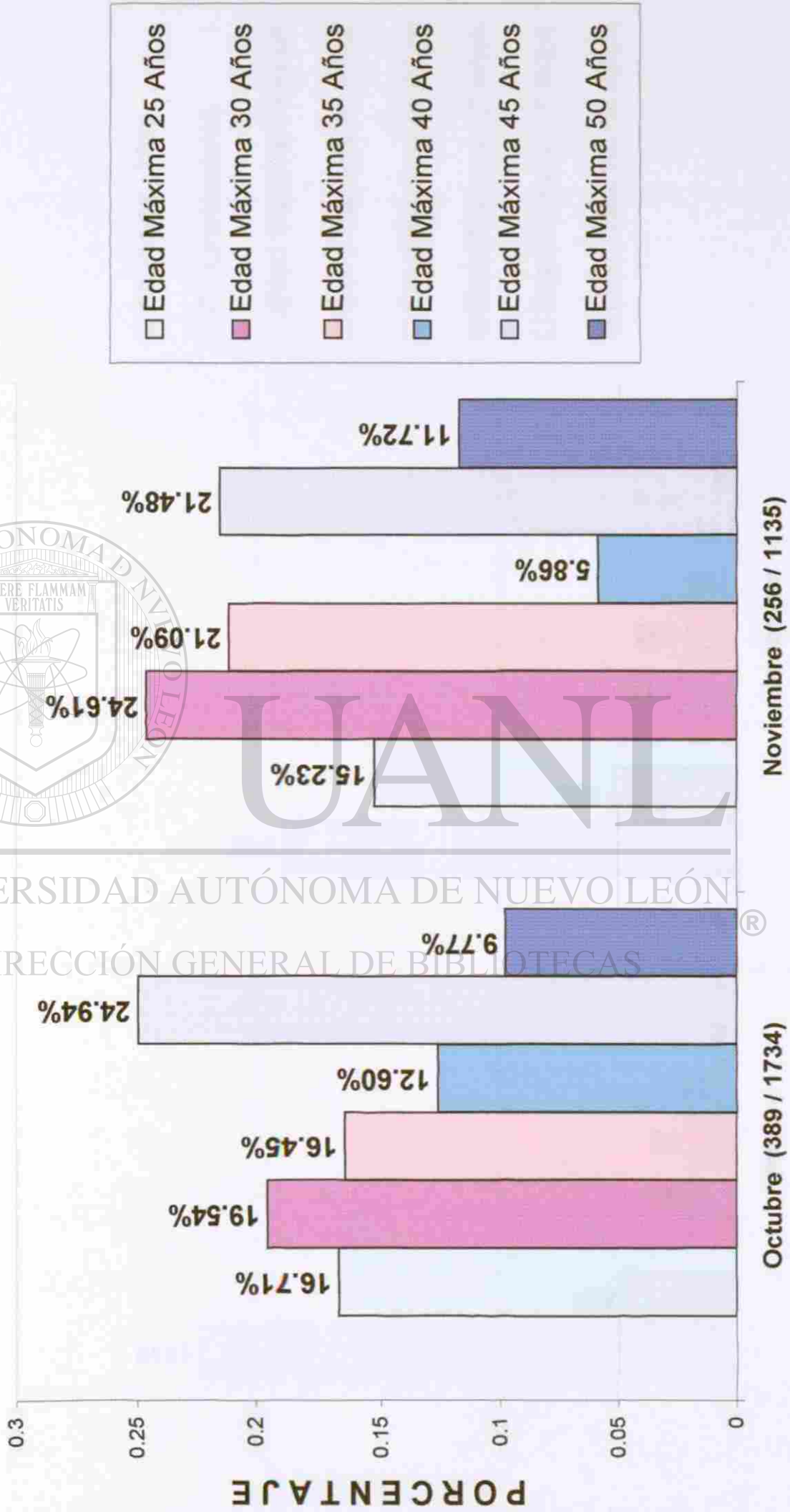
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

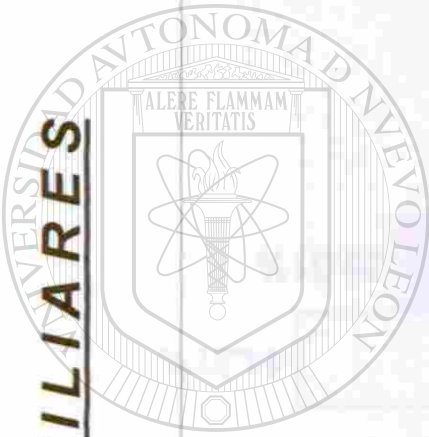


EMPLEADOS DE OFICINA



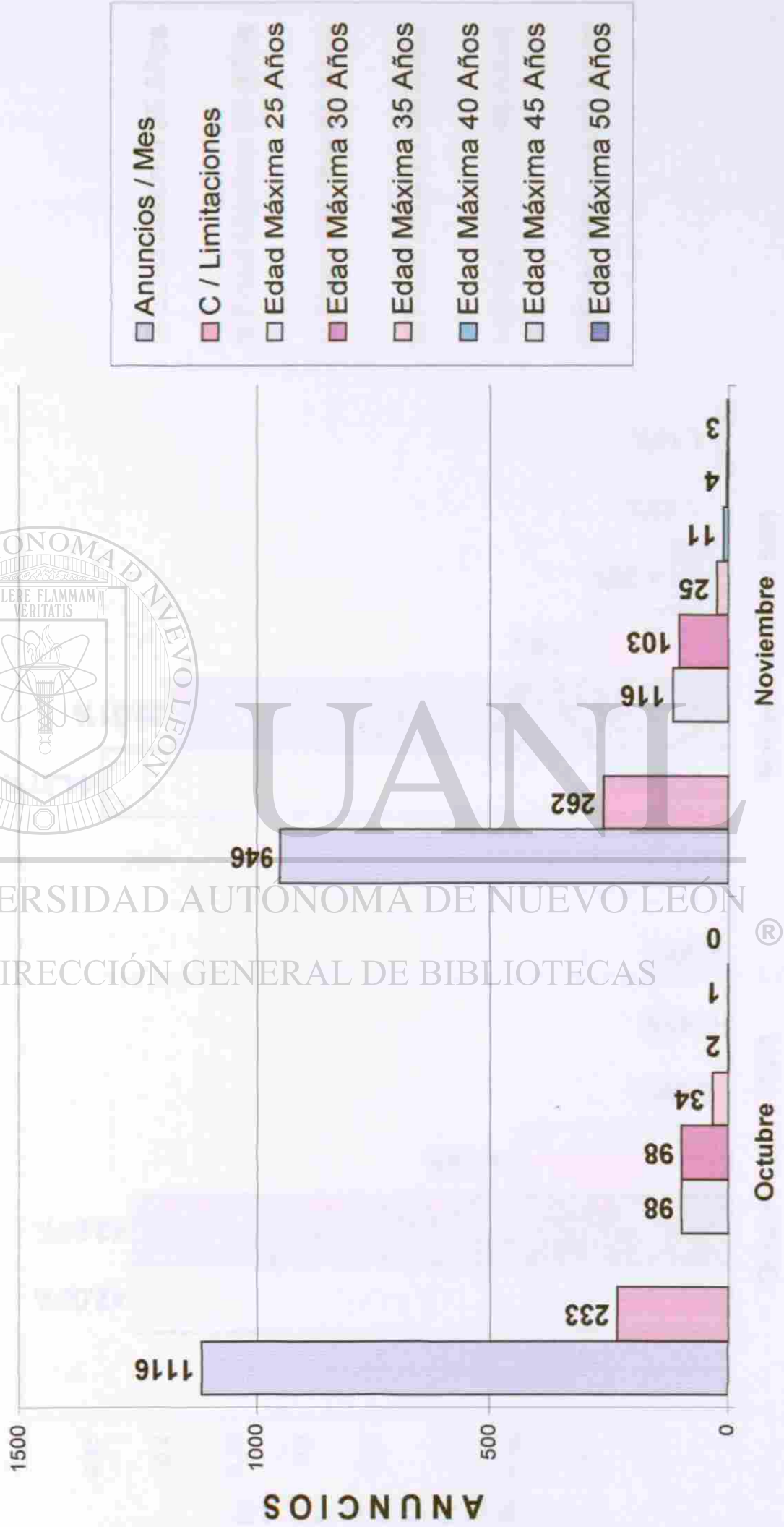
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

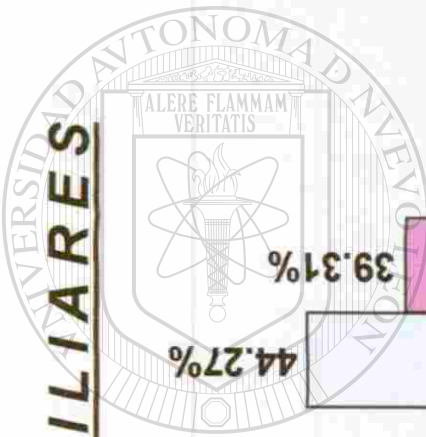




AUXILIARES

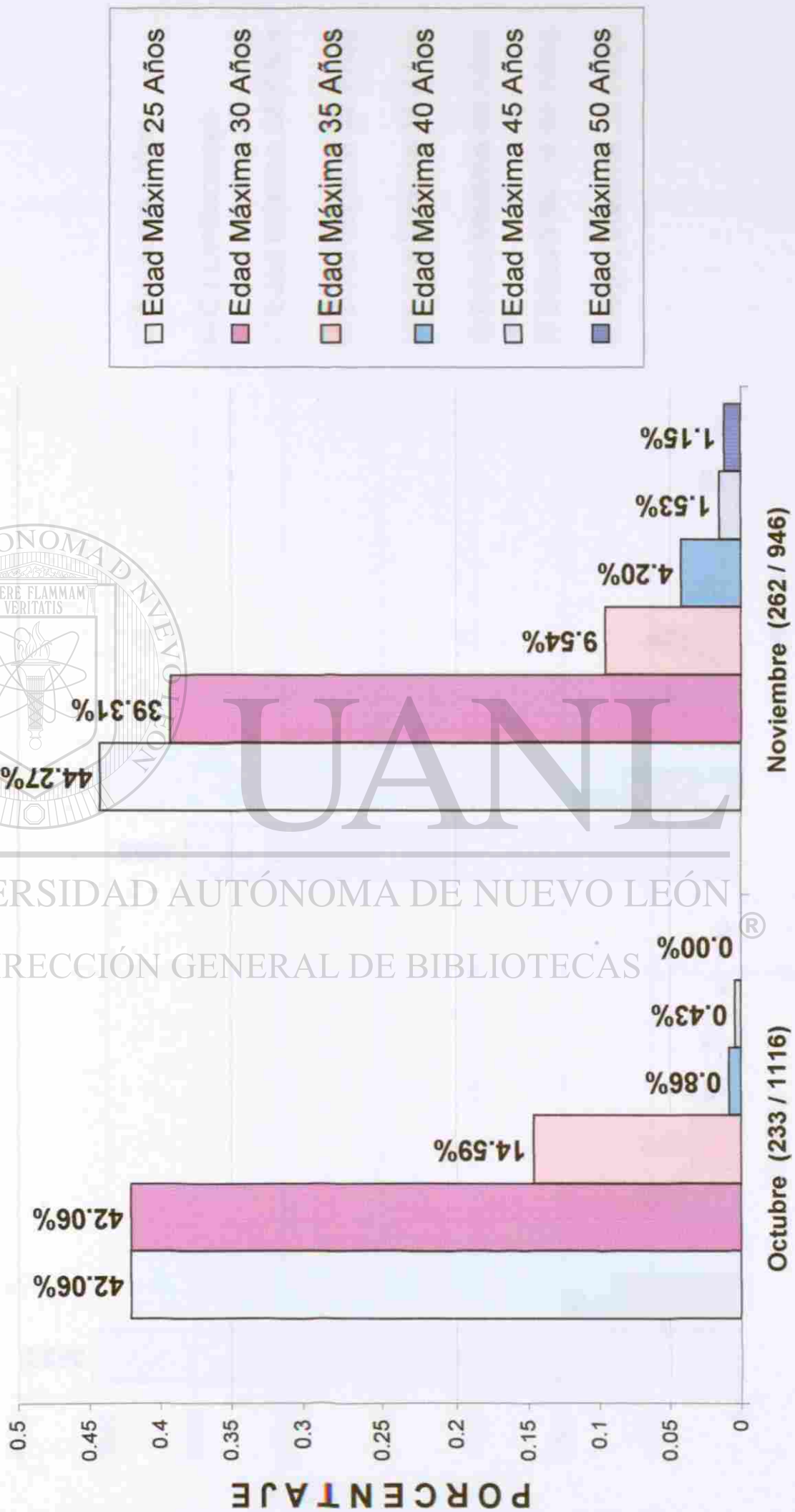
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



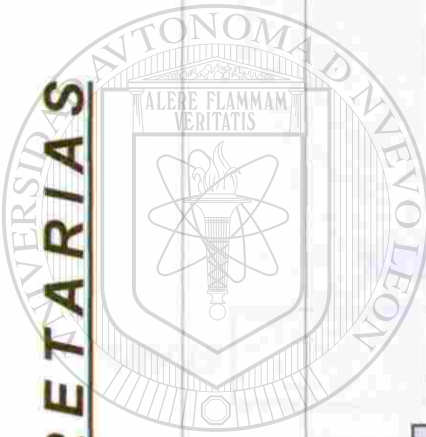


AUXILIARES

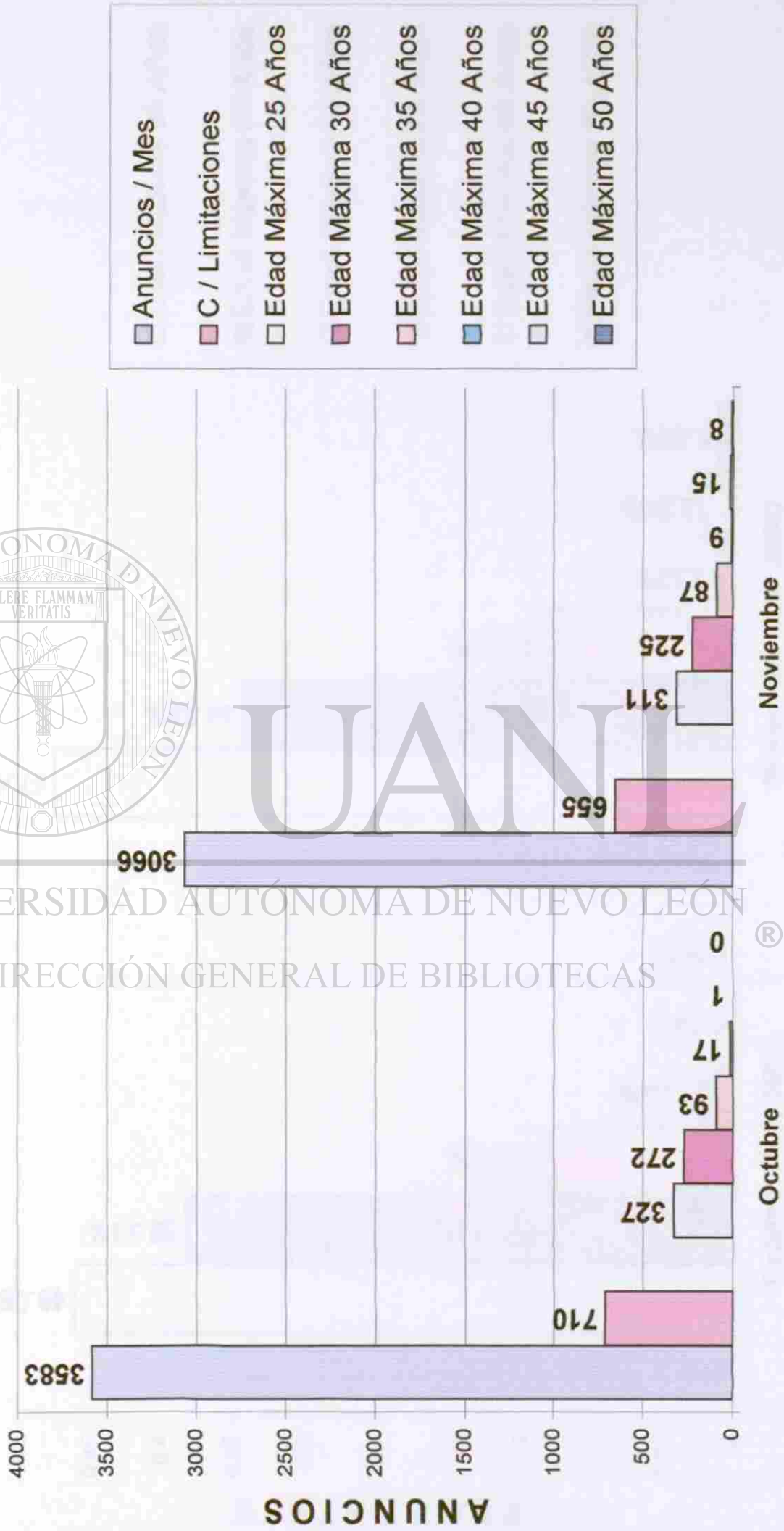
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

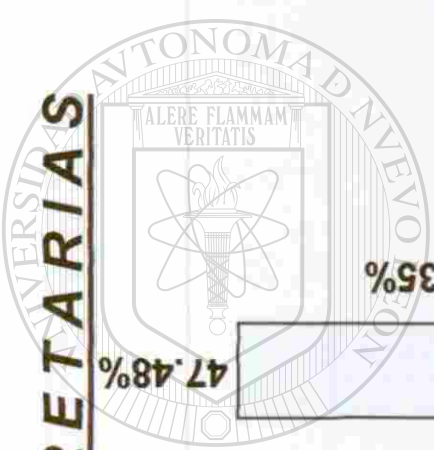


SECRETARÍAS



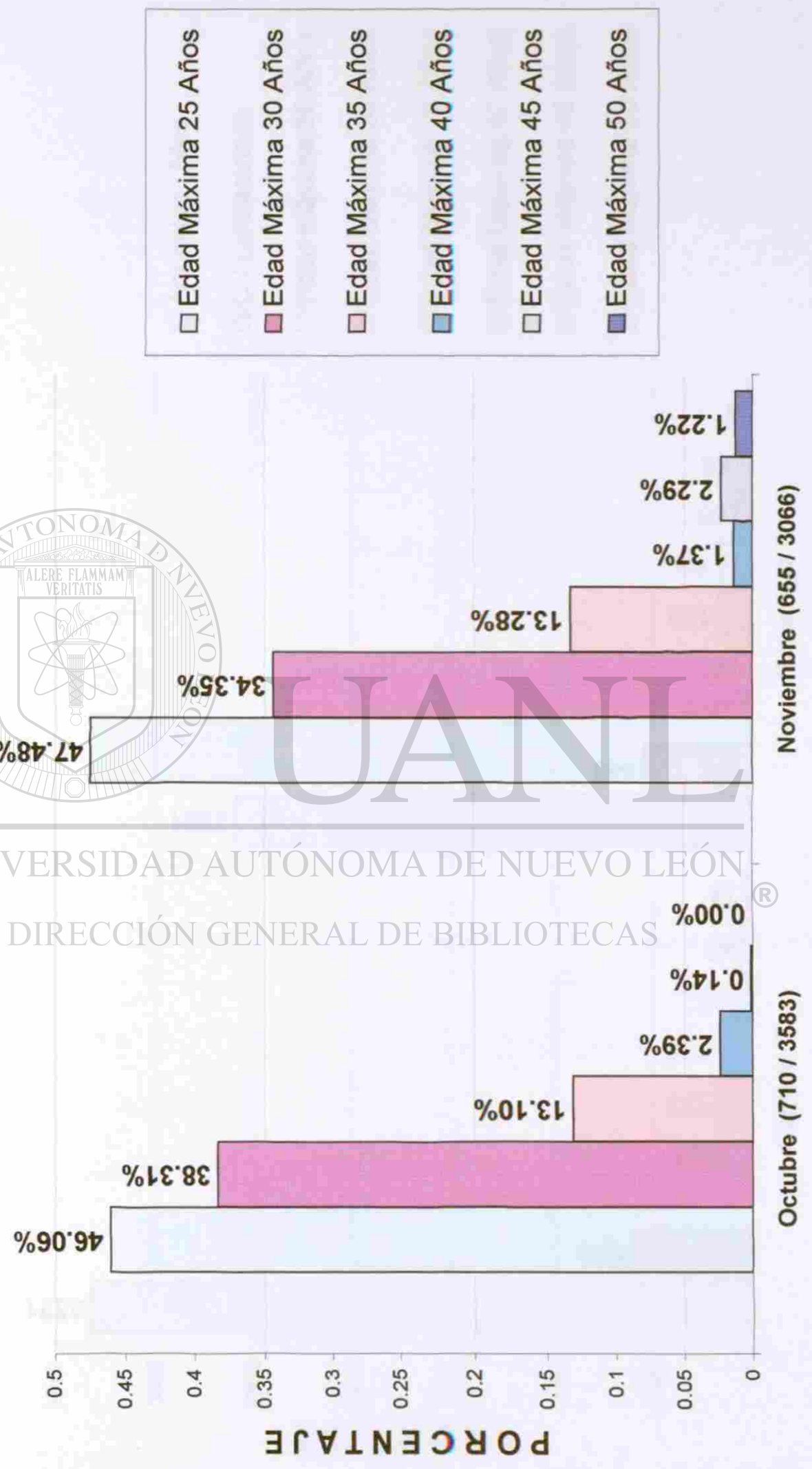
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

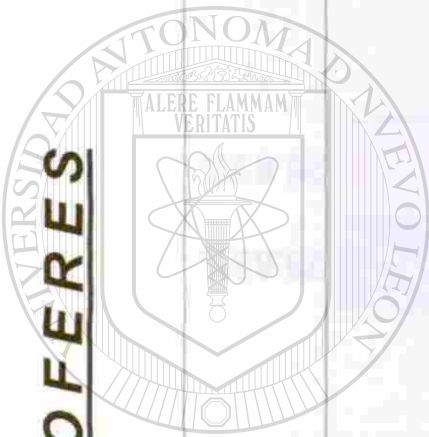




SECRETARÍAS

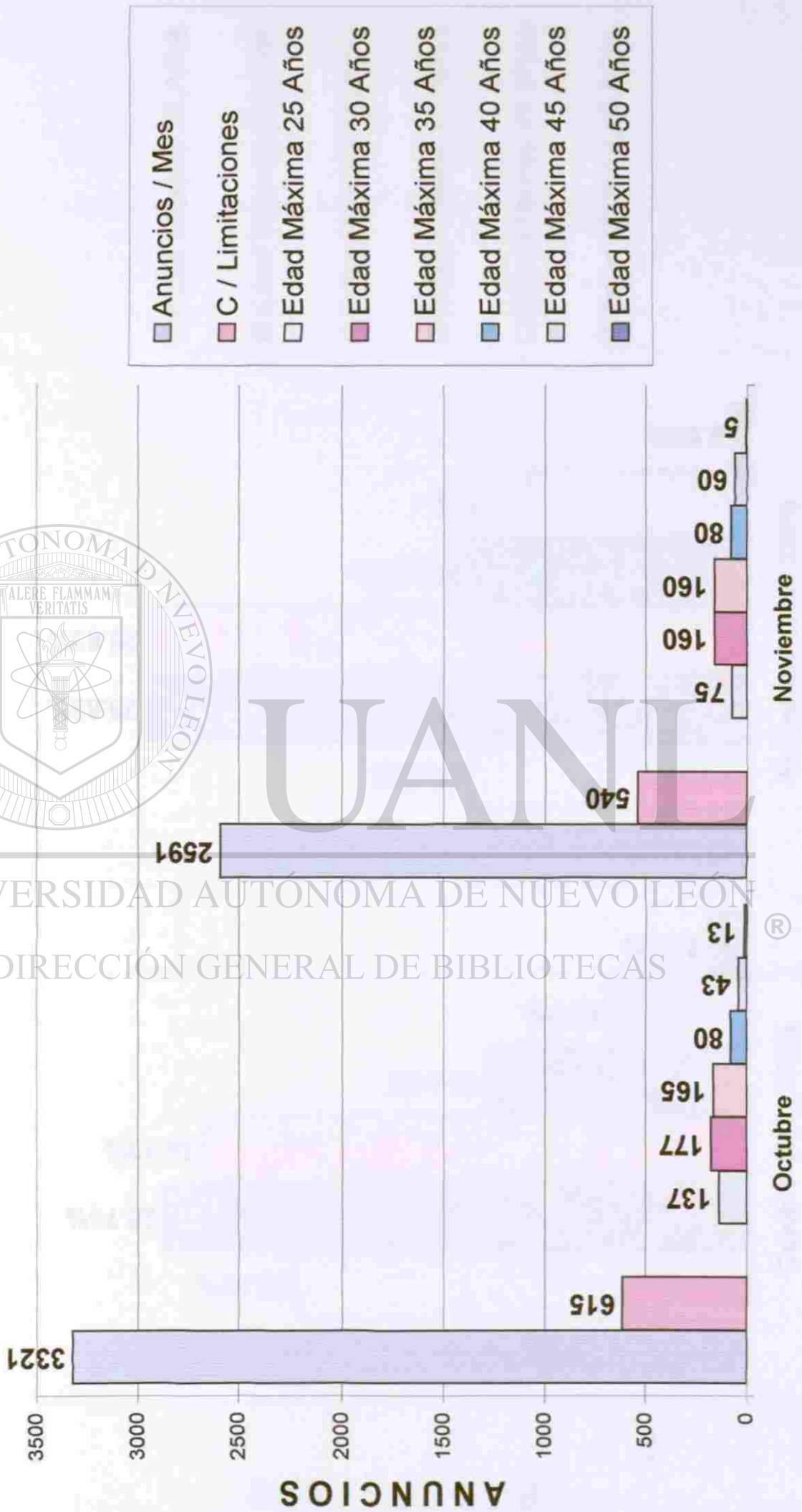
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

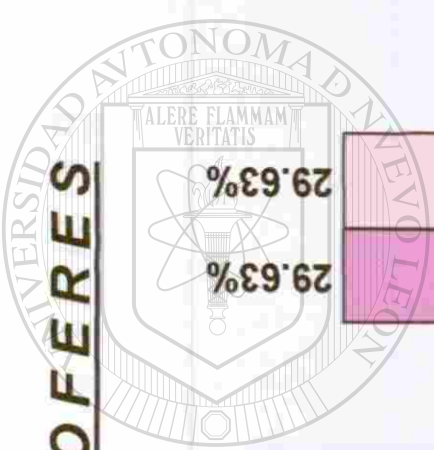




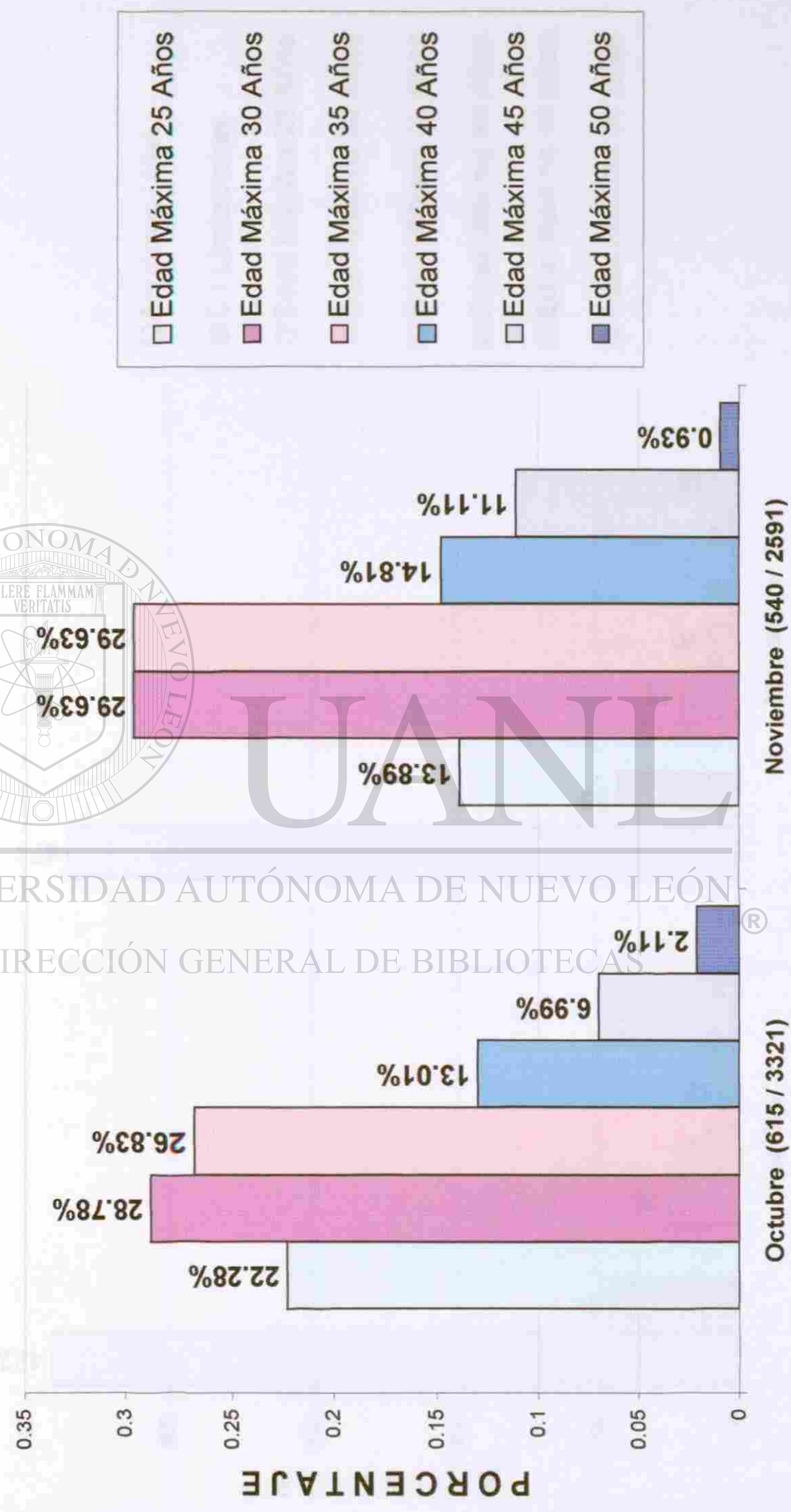
CHOFERES

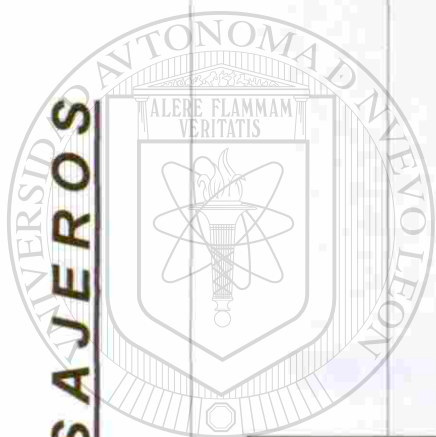
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



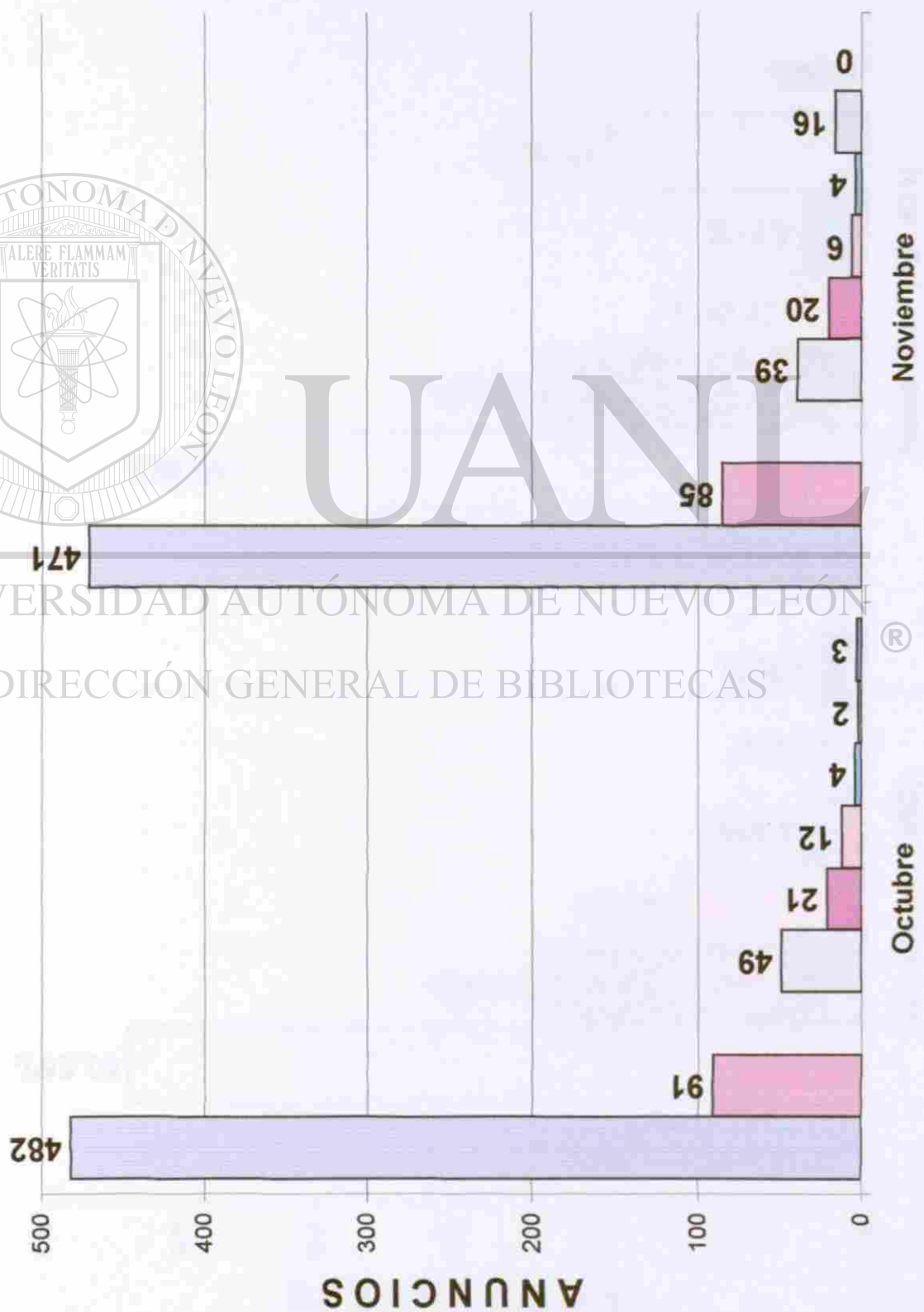


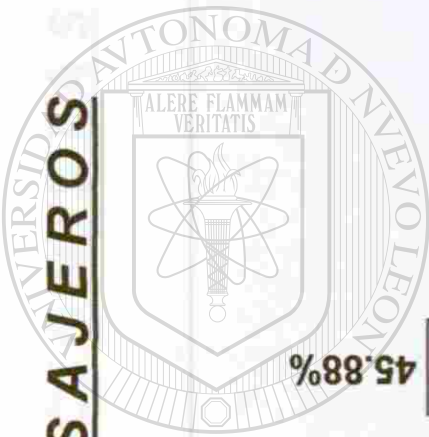
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS





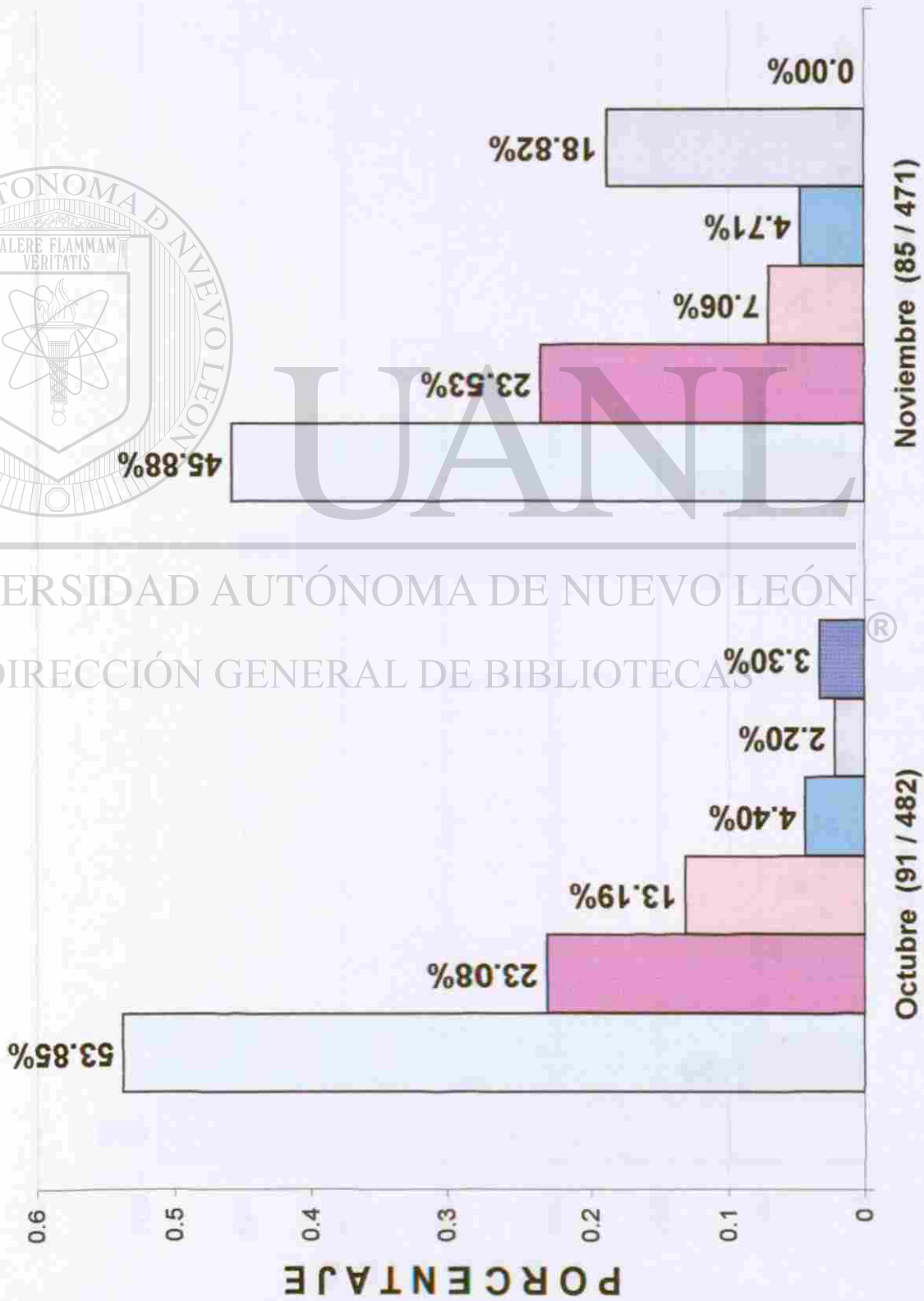
MENSAJEROS



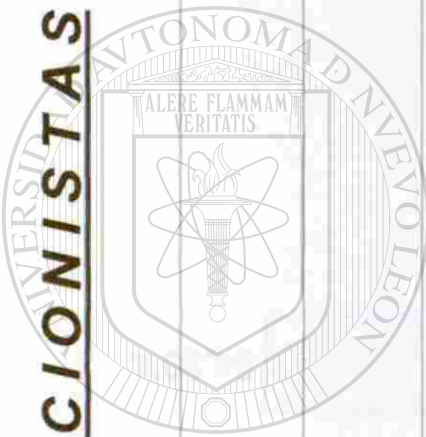


MENSAJEROS

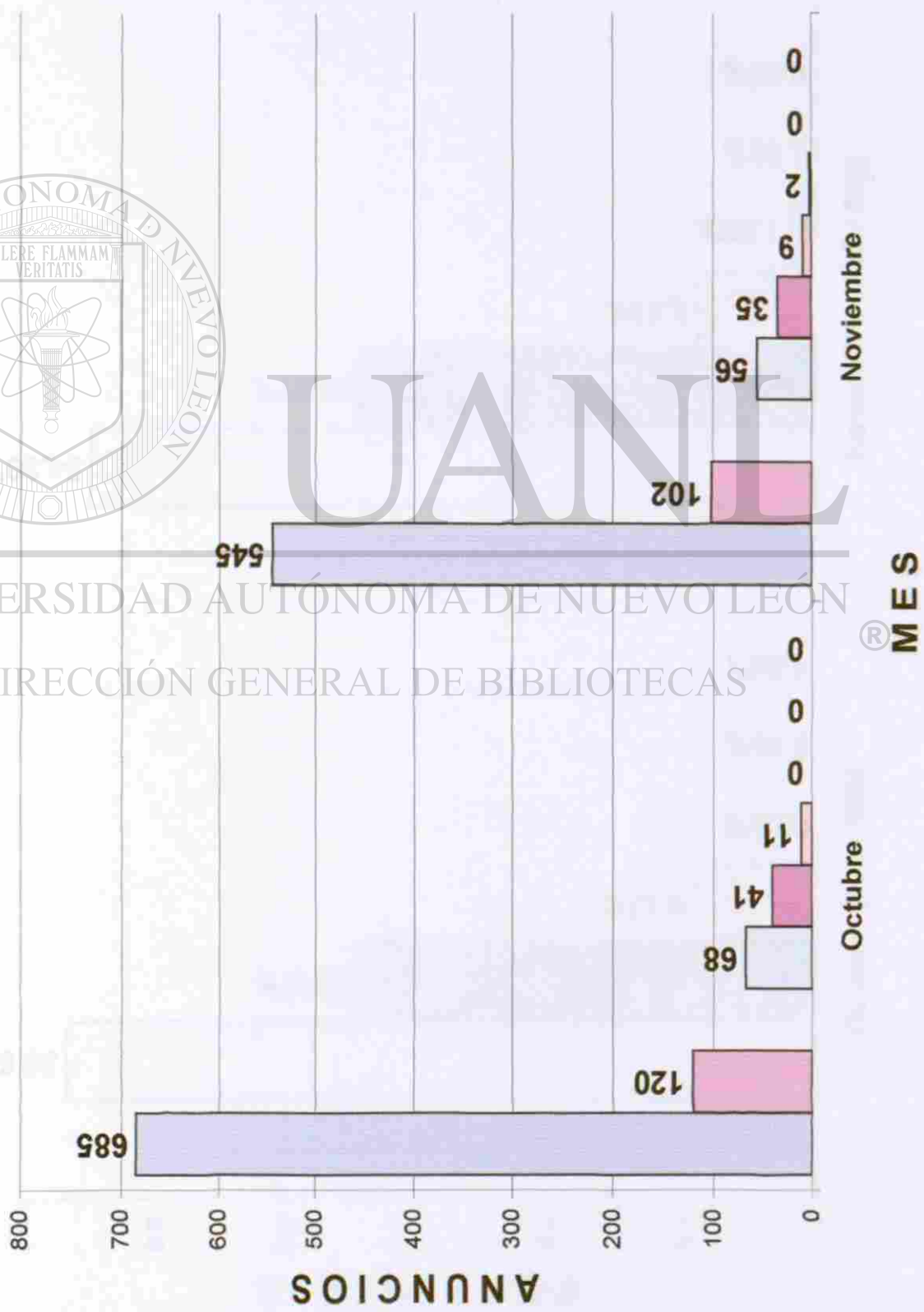
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



RECEPCIONISTAS

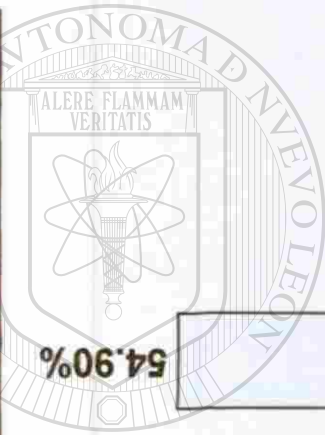


UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

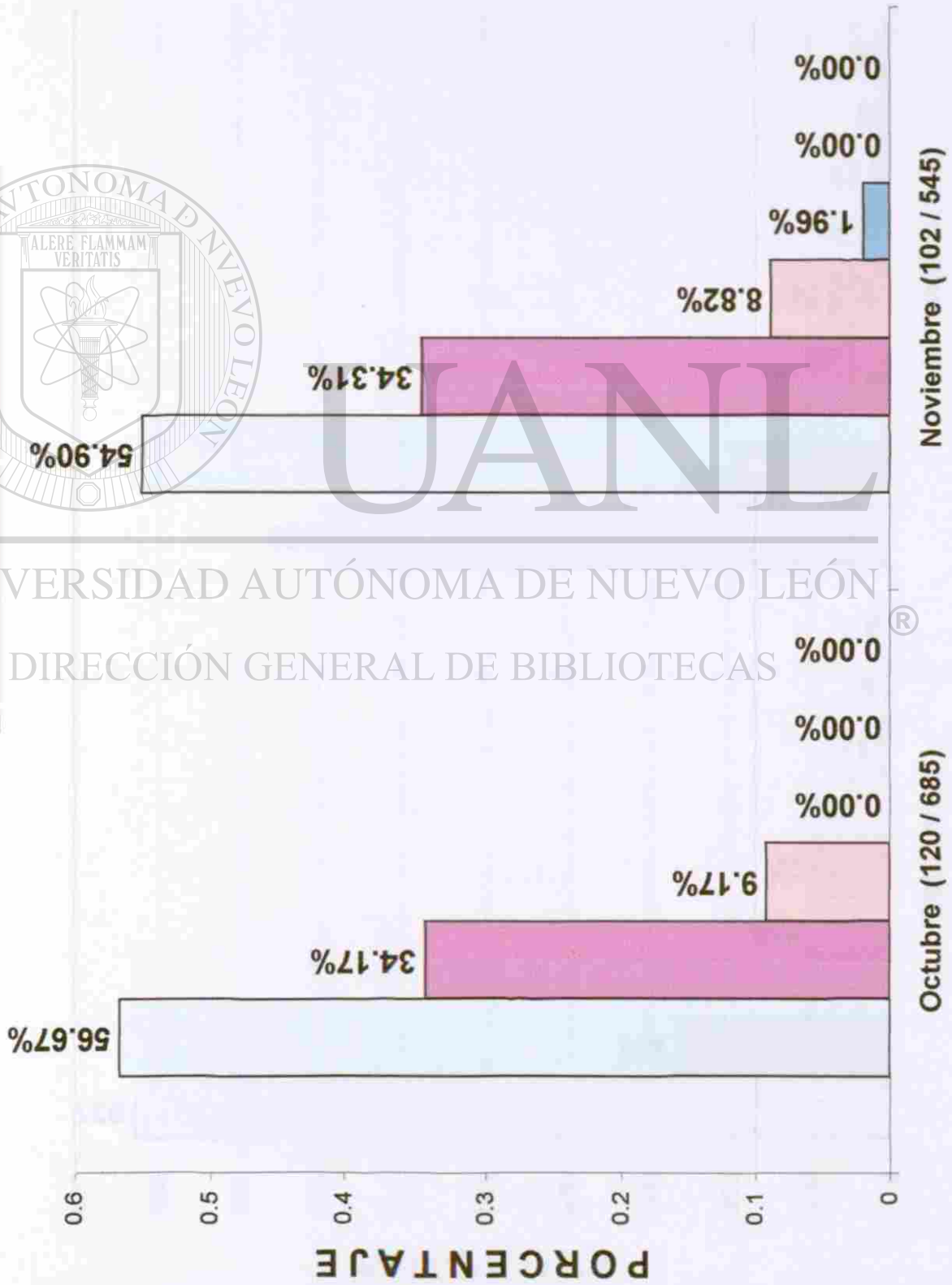


- Anuncios / Mes
- C / Limitaciones
- Edad Máxima 25 Años
- Edad Máxima 30 Años
- Edad Máxima 35 Años
- Edad Máxima 40 Años
- Edad Máxima 45 Años
- Edad Máxima 50 Años

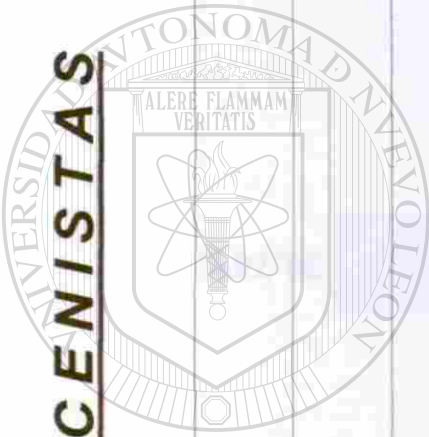
RECEPCIONISTAS



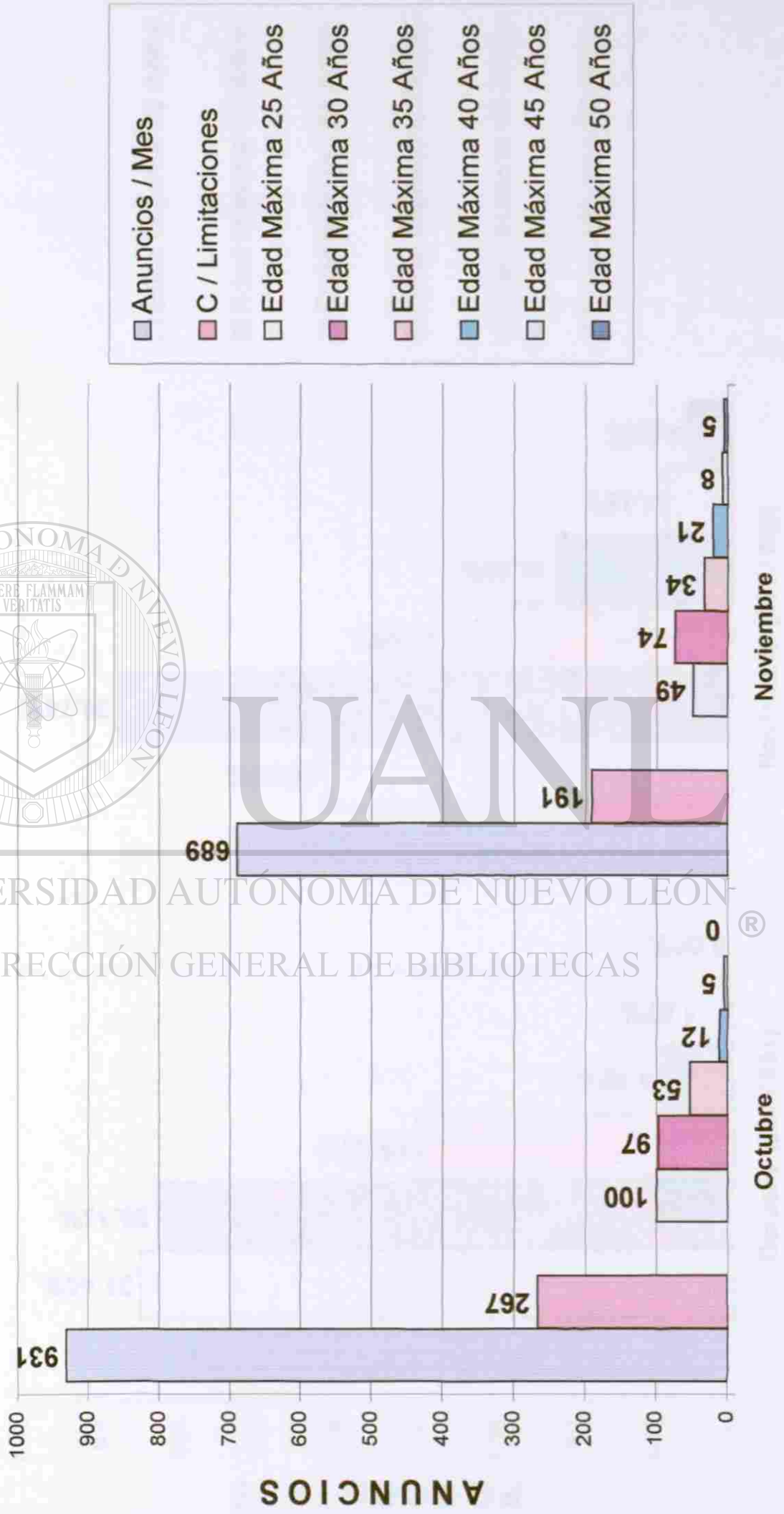
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



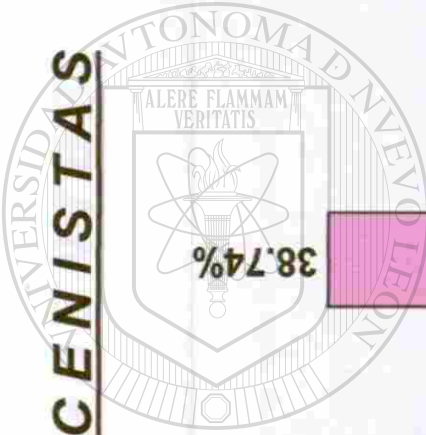
ALMACENISTAS



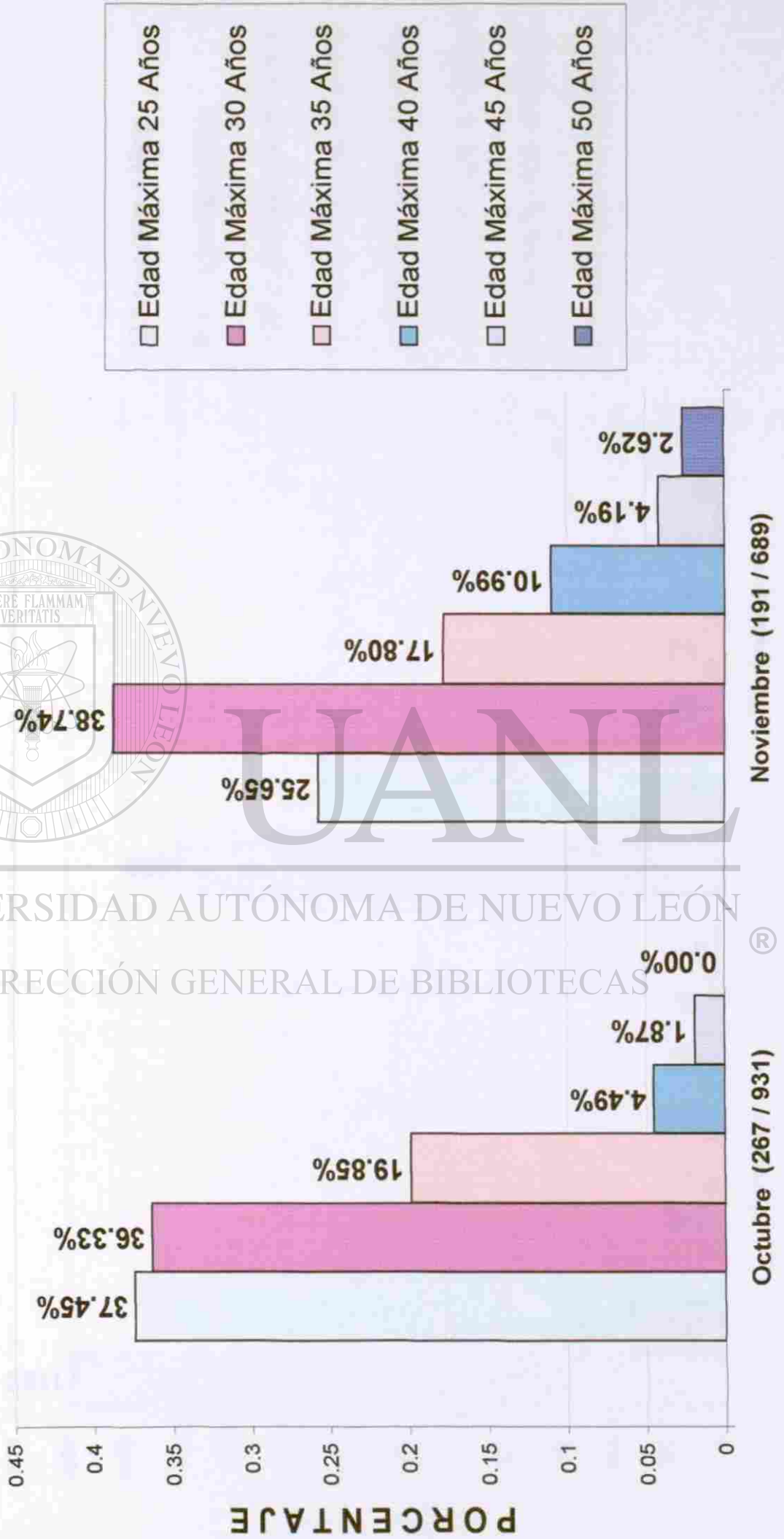
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

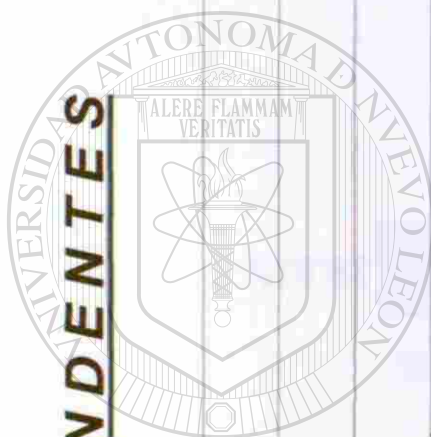


ALMACENISTAS



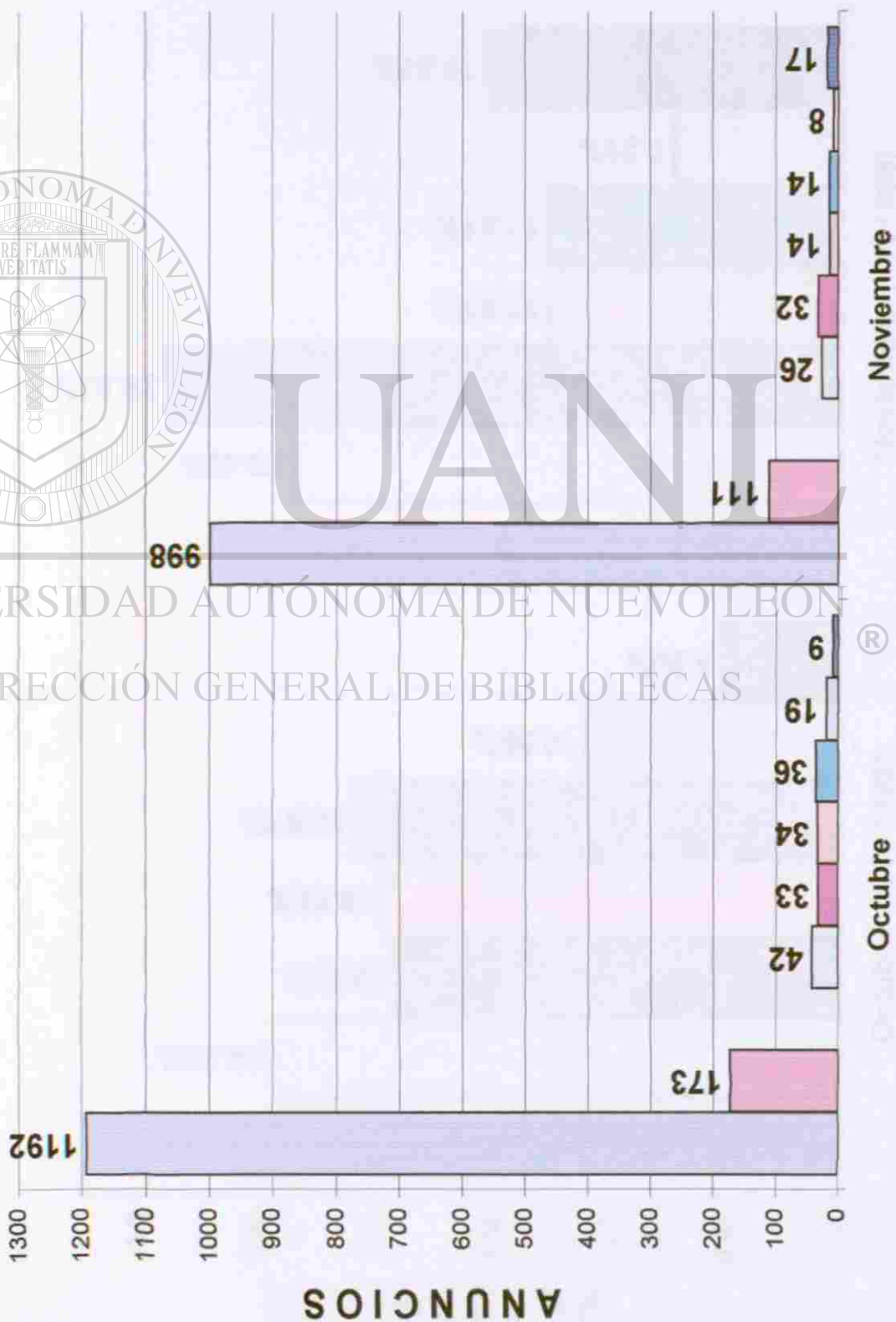
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

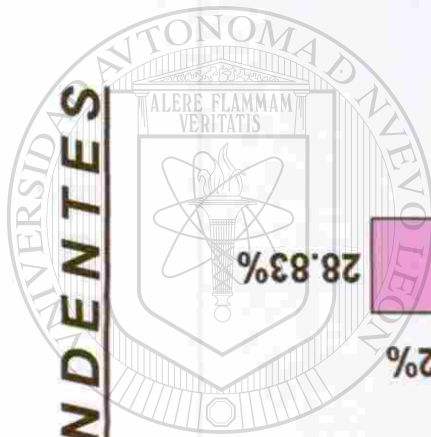




INTENDENTES

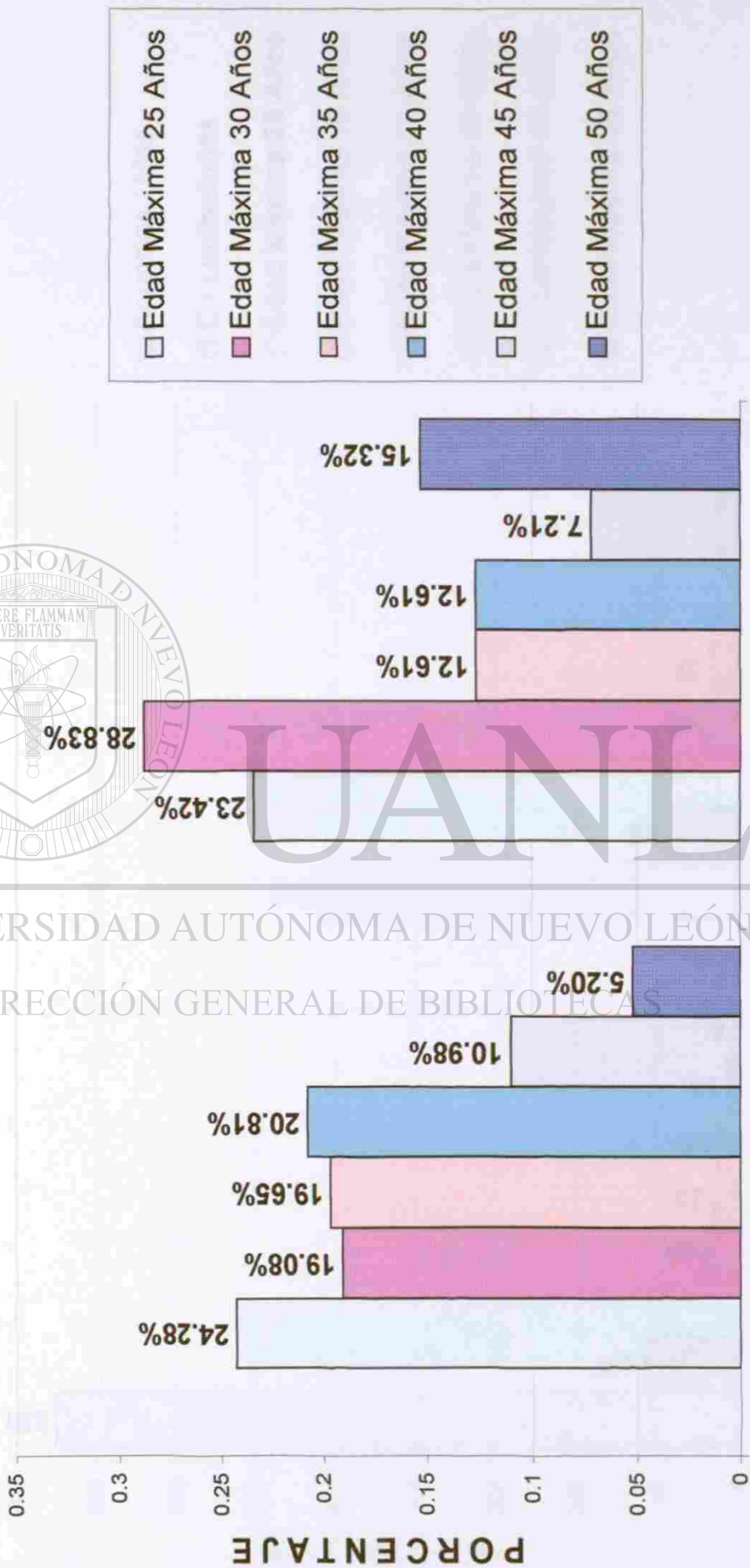
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

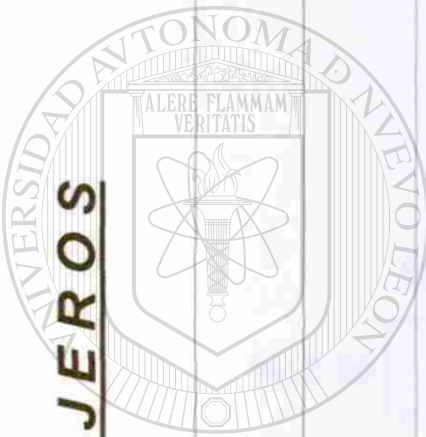




INTENDENTES

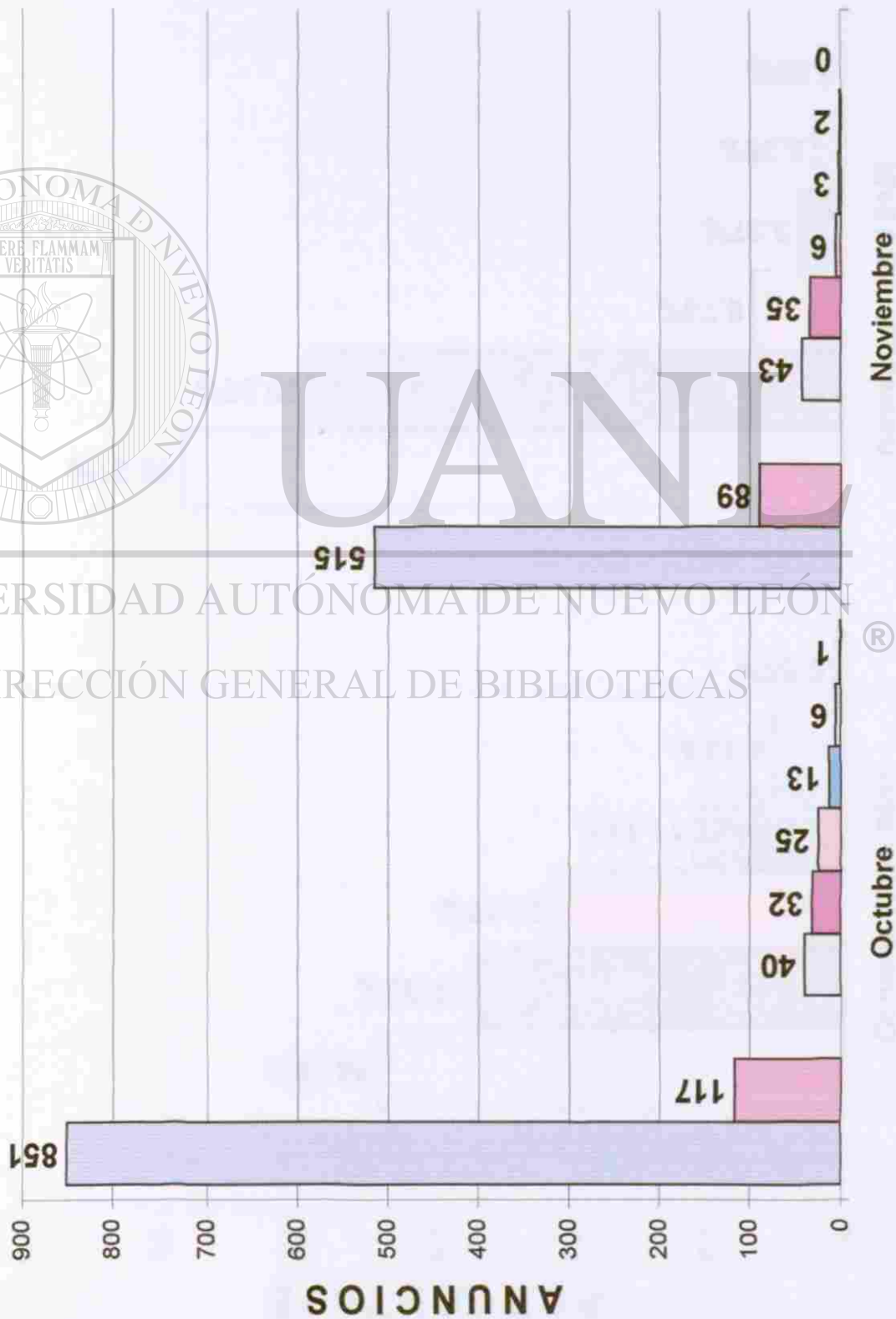
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

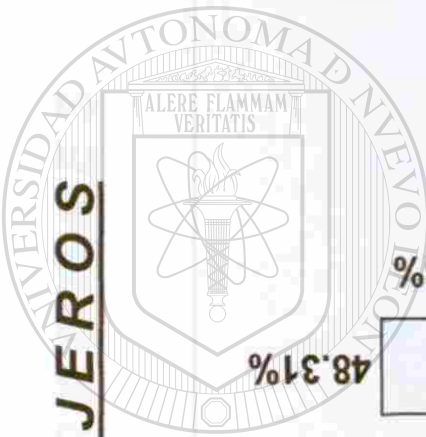




CAJEROS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



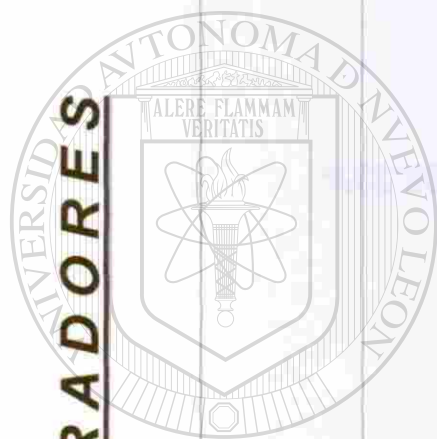


CAJEROS

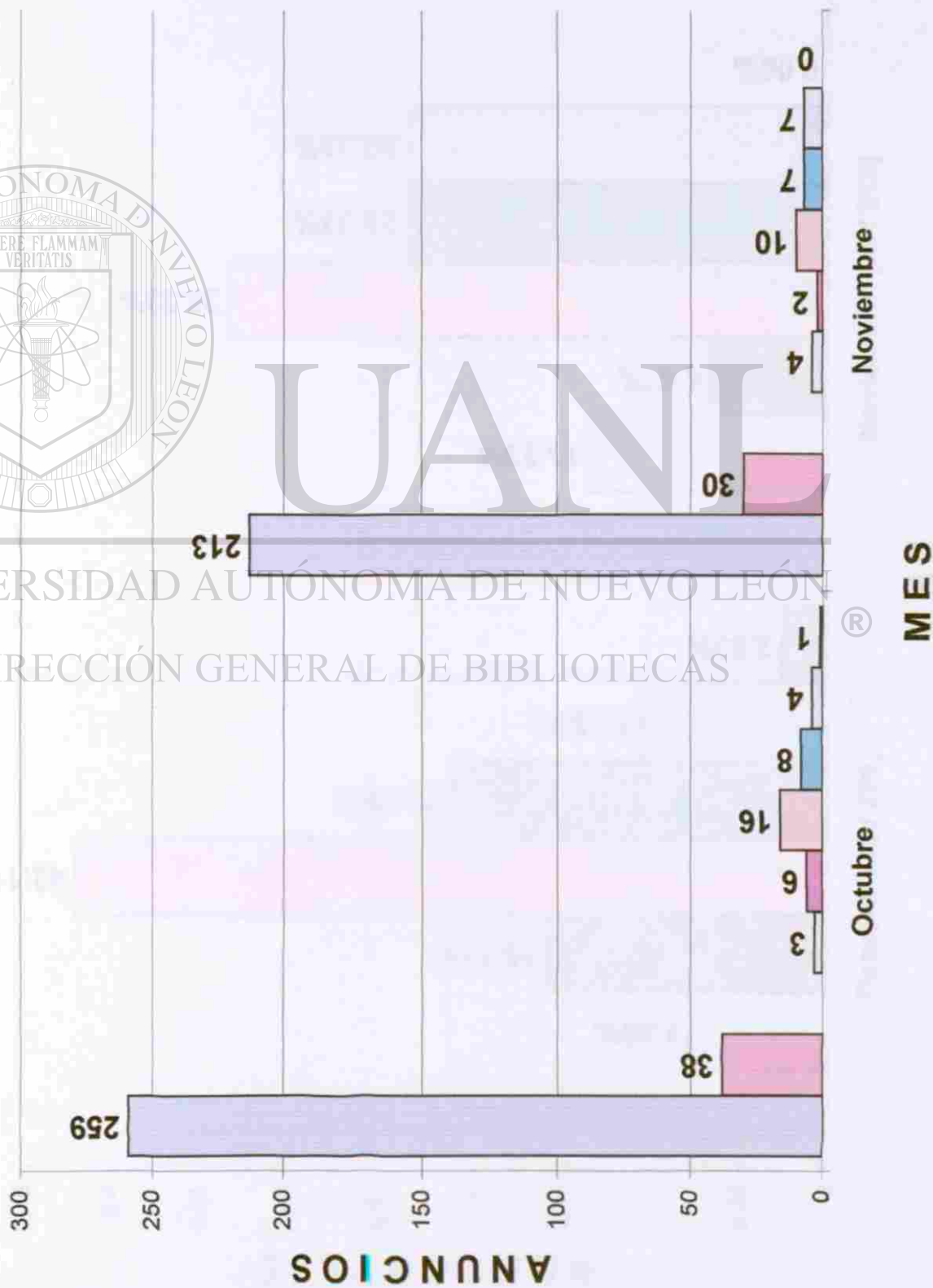
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

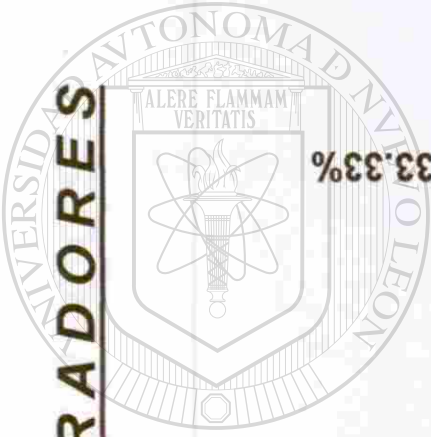


COBRADORES



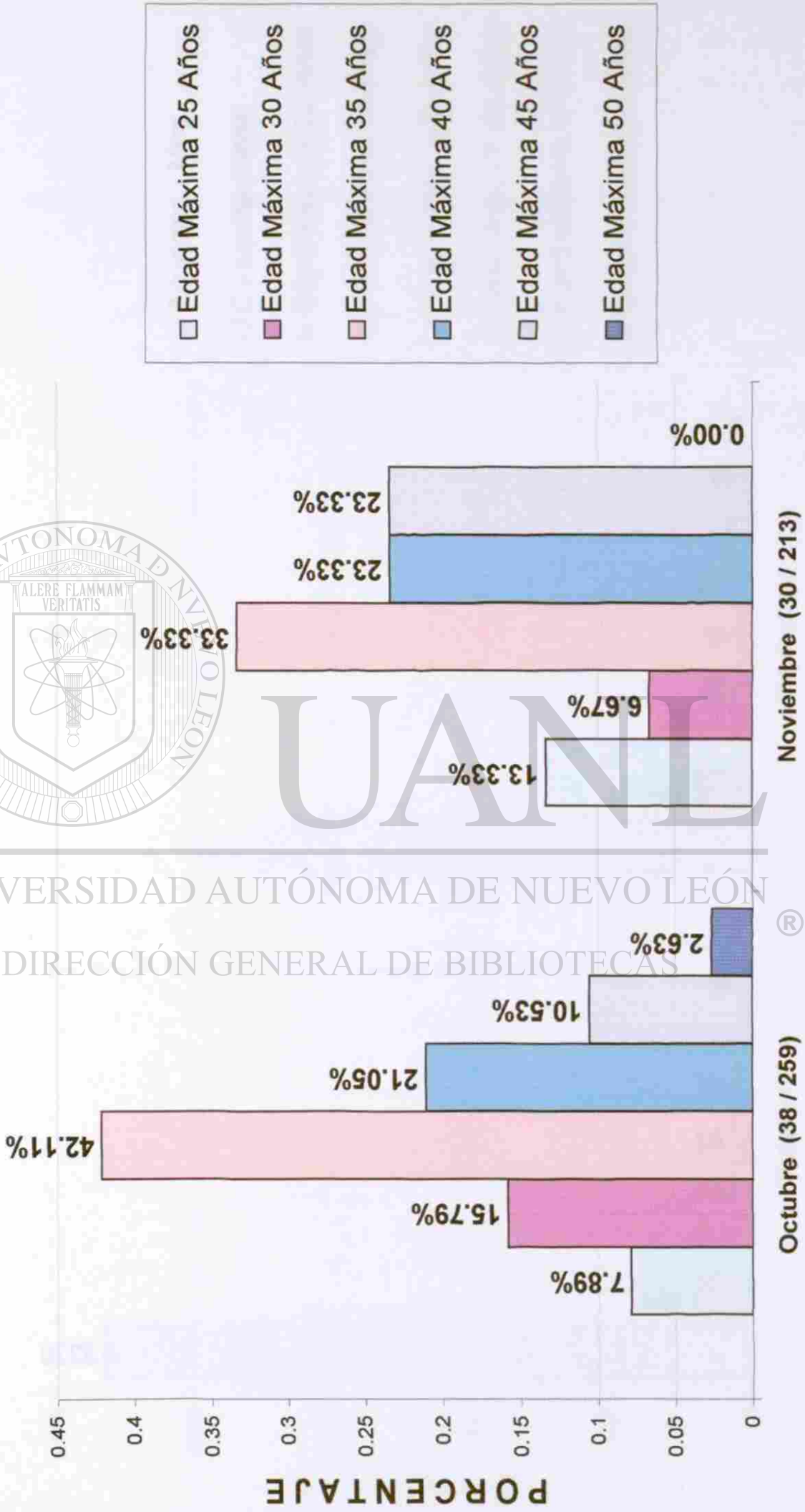
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

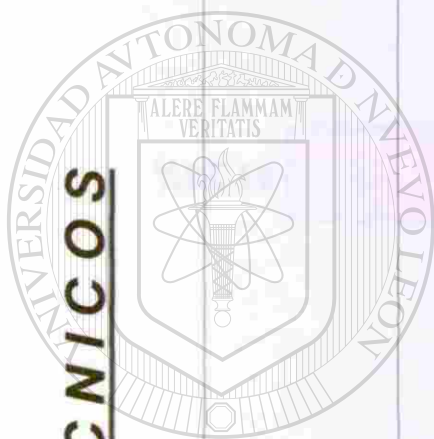




COBRADORES

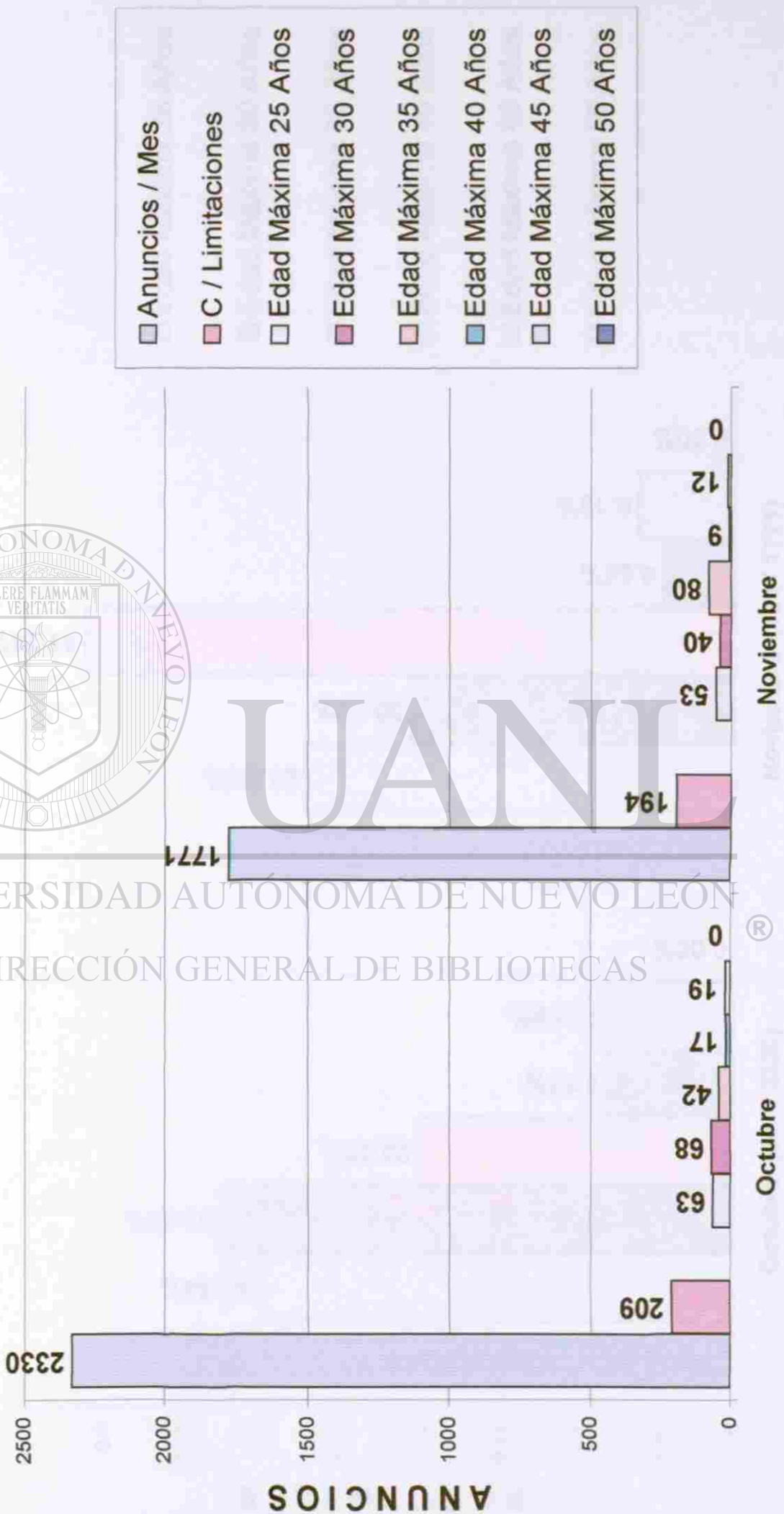
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS





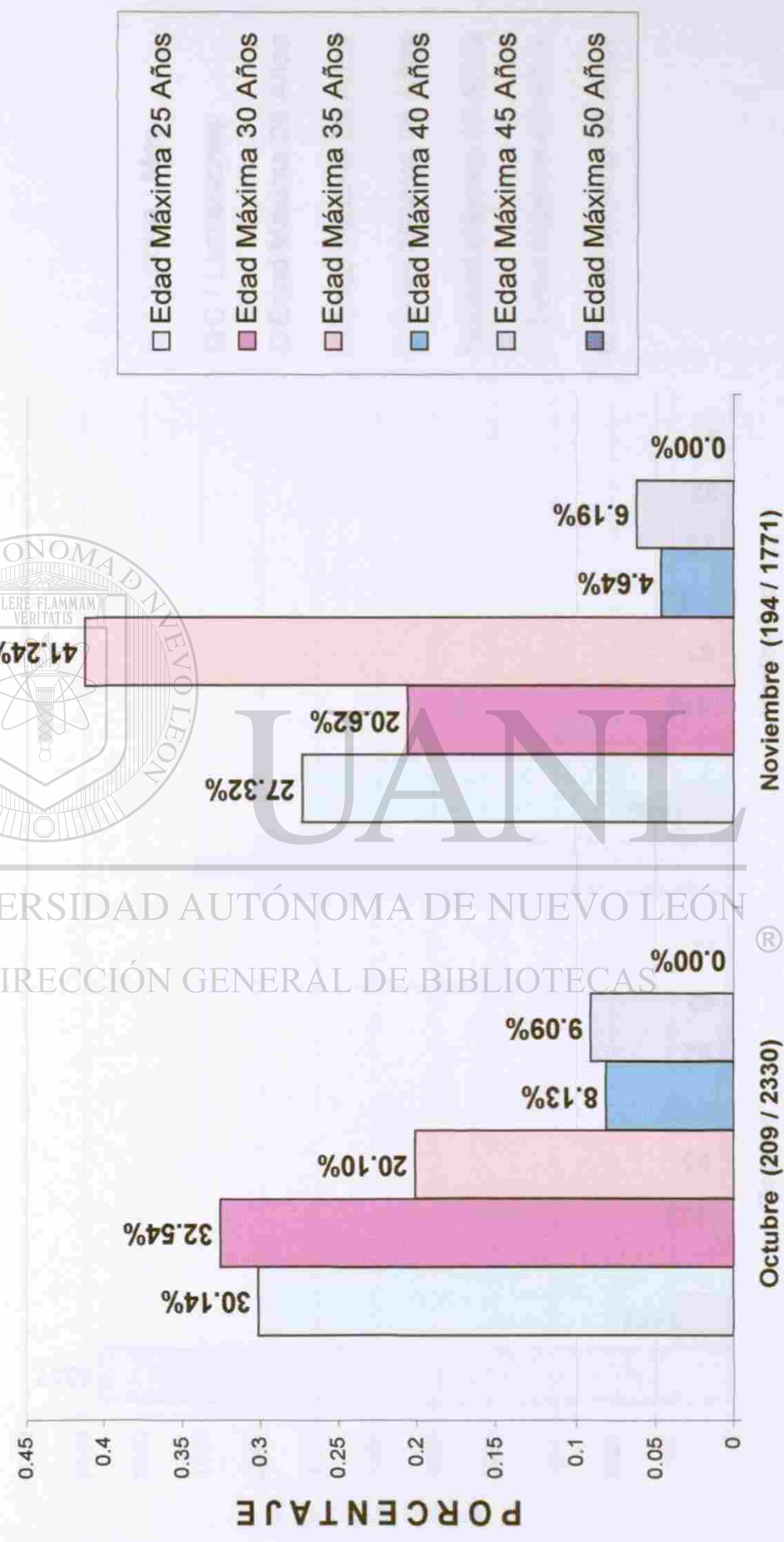
TECNICOS

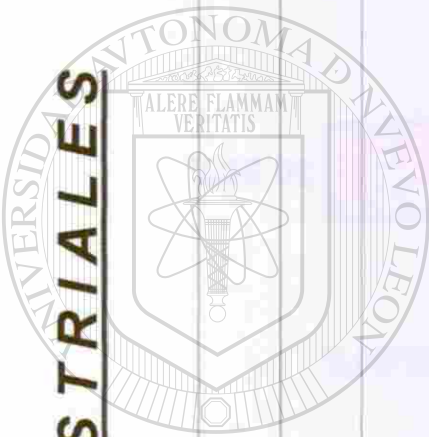
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS





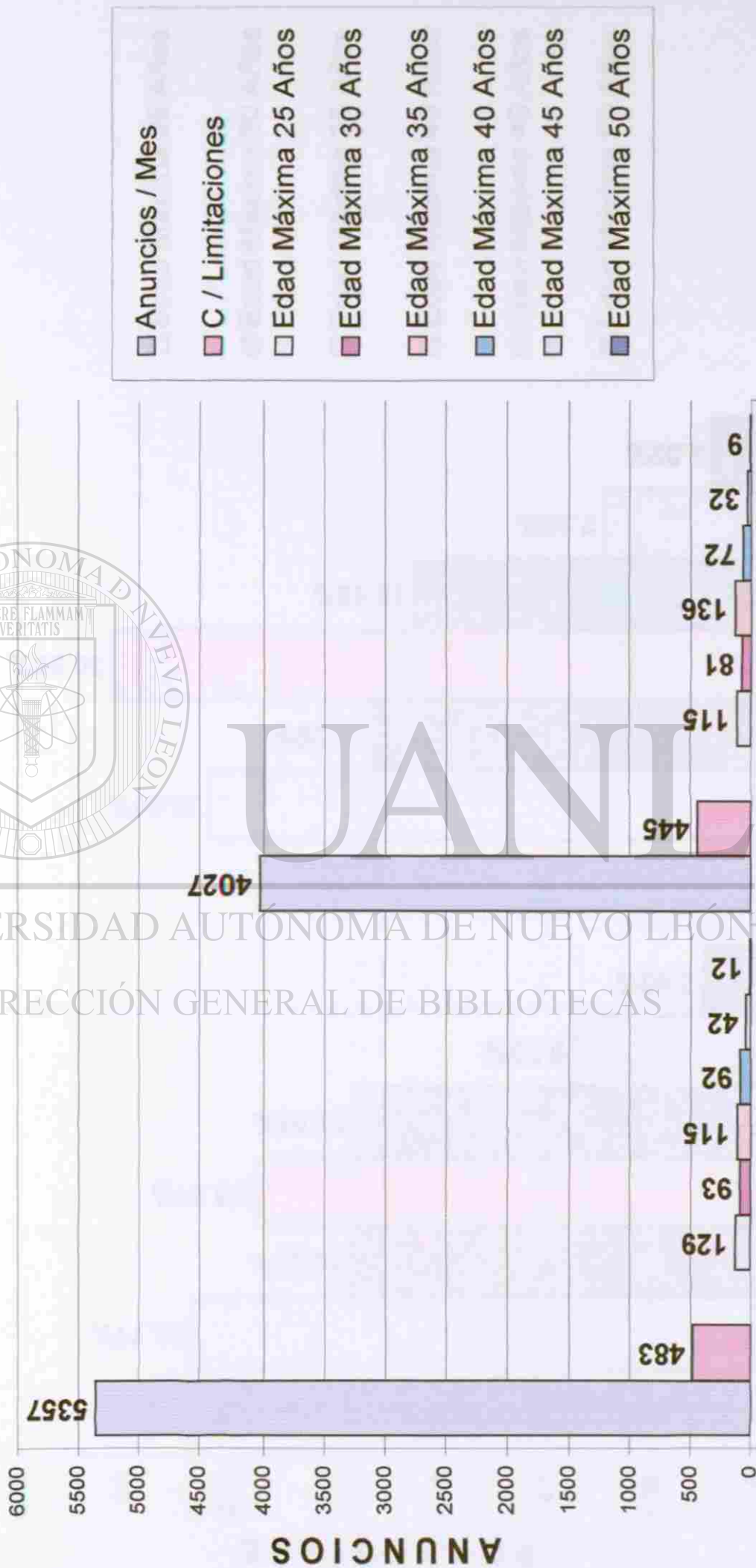
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

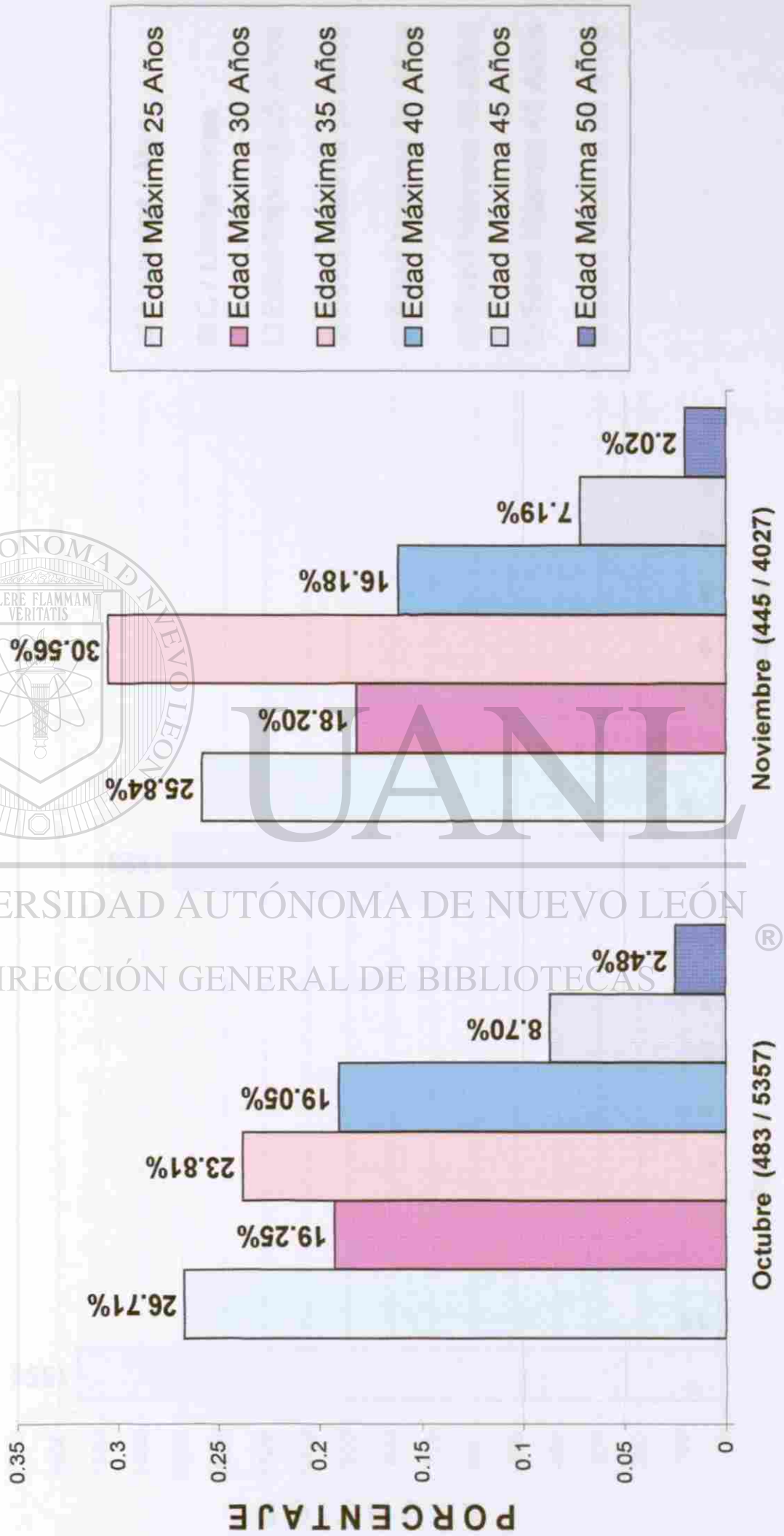
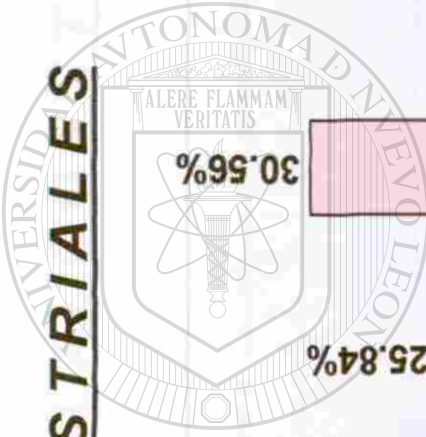




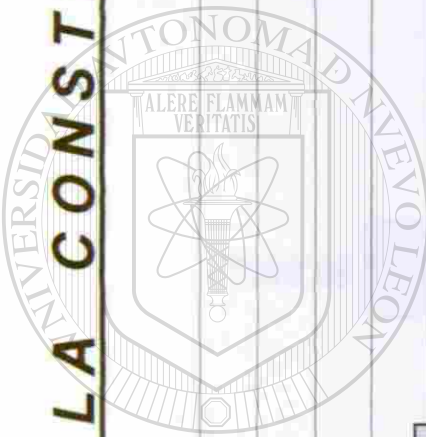
INDUSTRIALES

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS





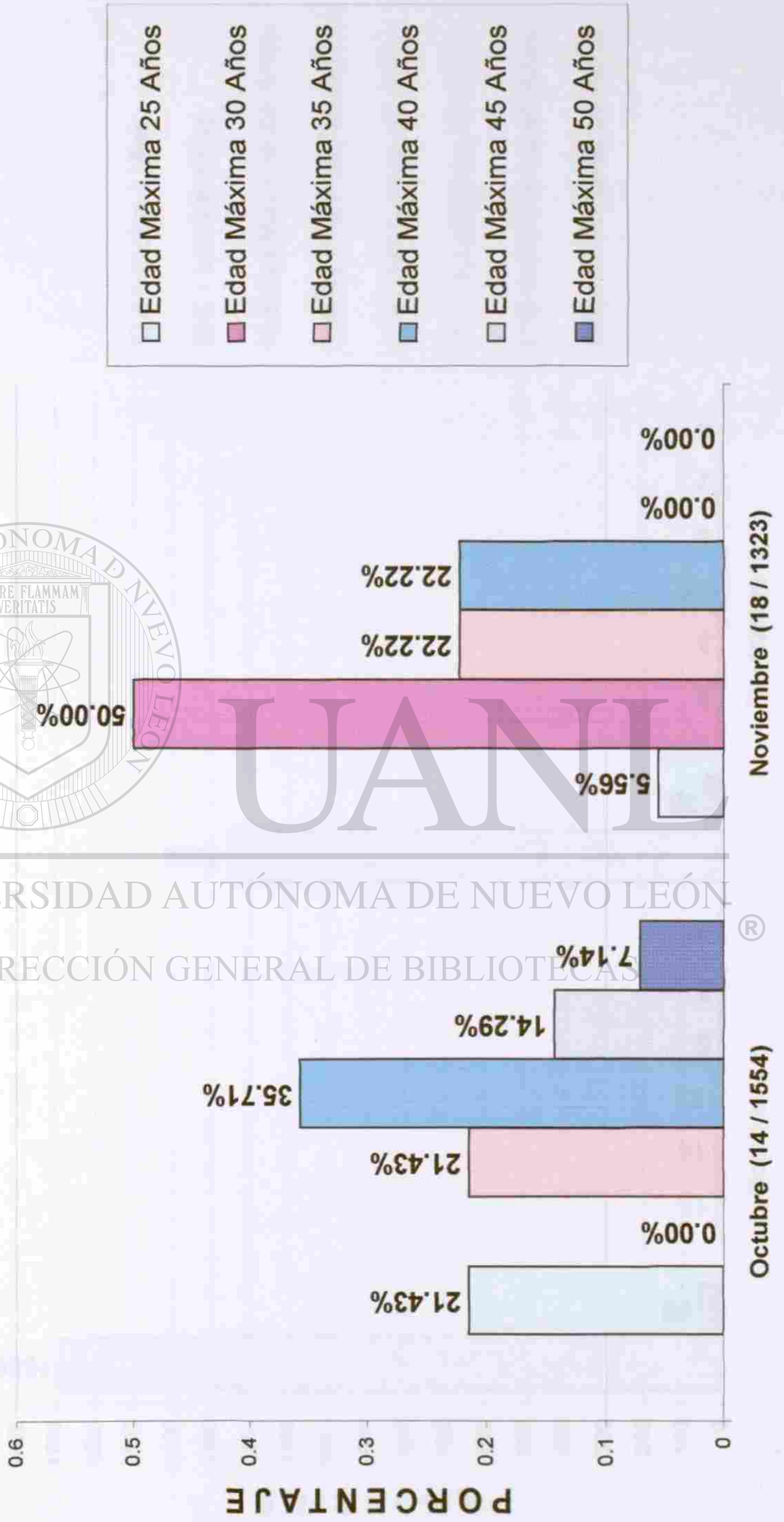
INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

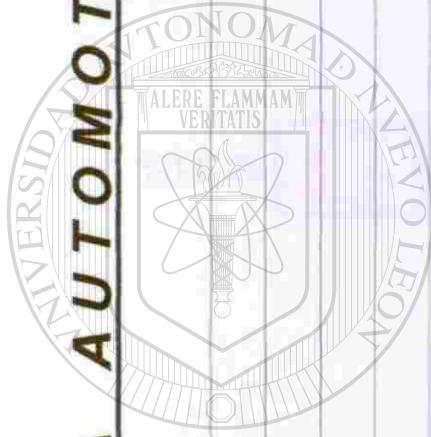


INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION

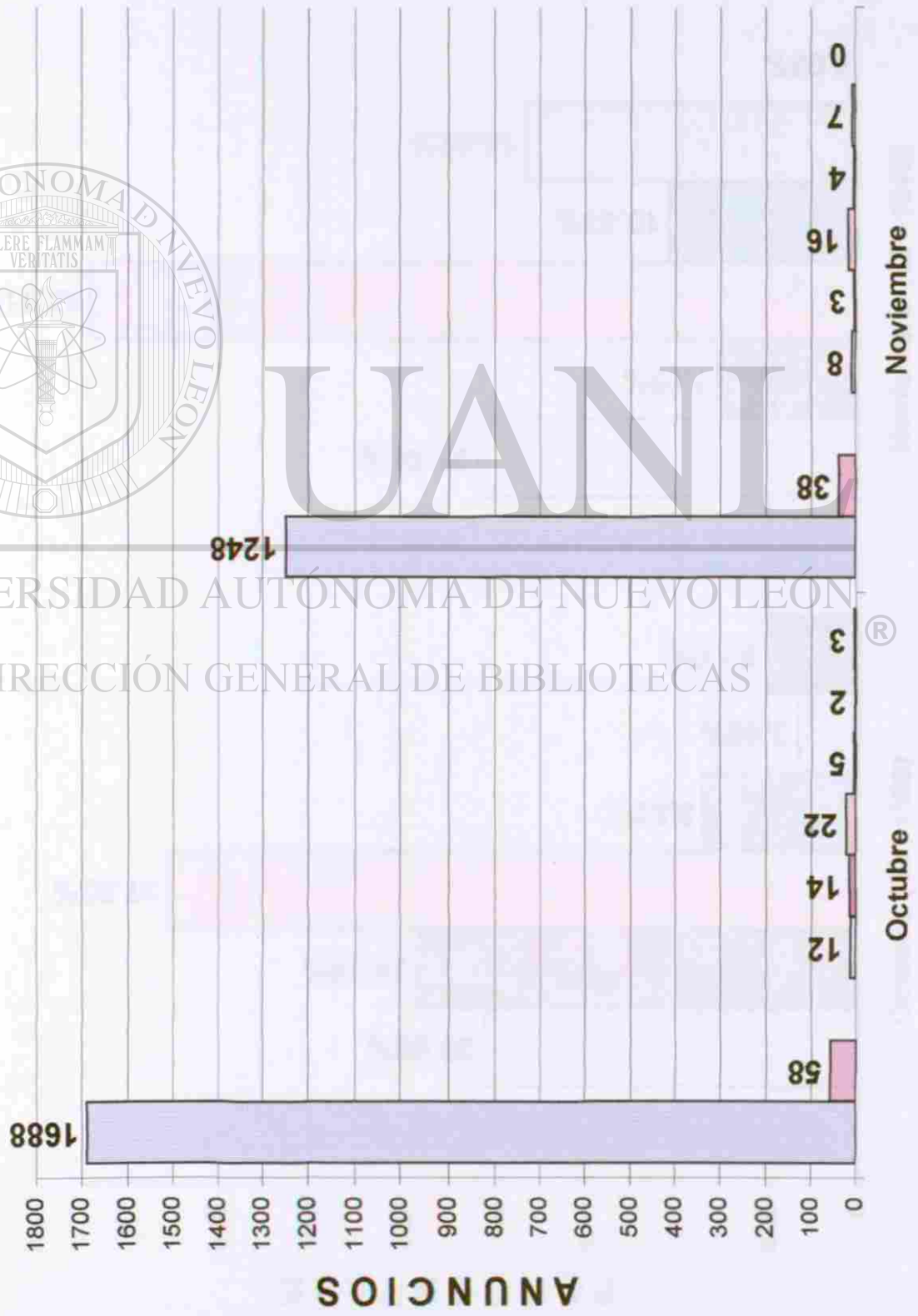


MES

INDUSTRIA AUTOMOTRIZ

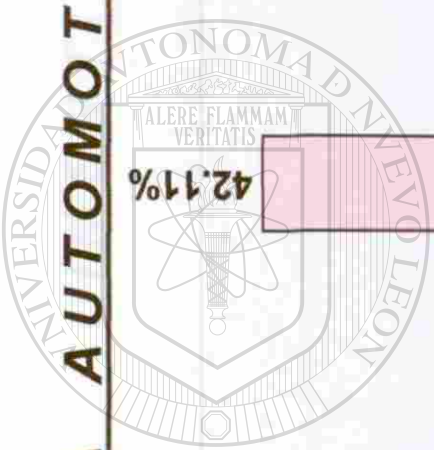


UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

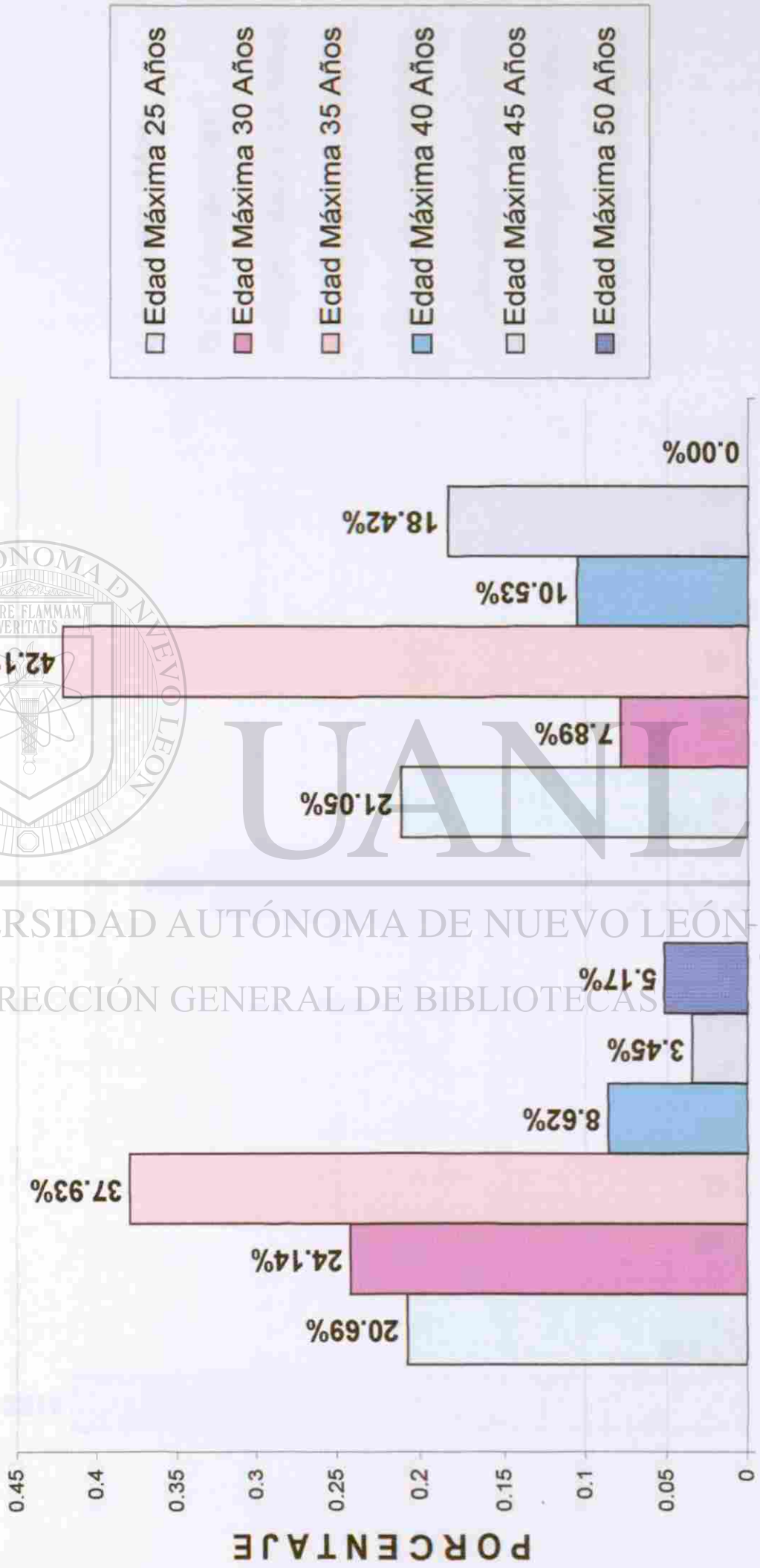


- Anuncios / Mes
- C / Limitaciones
- Edad Máxima 25 Años
- Edad Máxima 30 Años
- Edad Máxima 35 Años
- Edad Máxima 40 Años
- Edad Máxima 45 Años
- Edad Máxima 50 Años

INDUSTRIA AUTOMOTRIZ

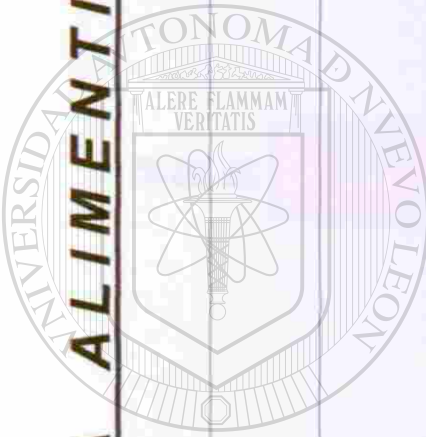


UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

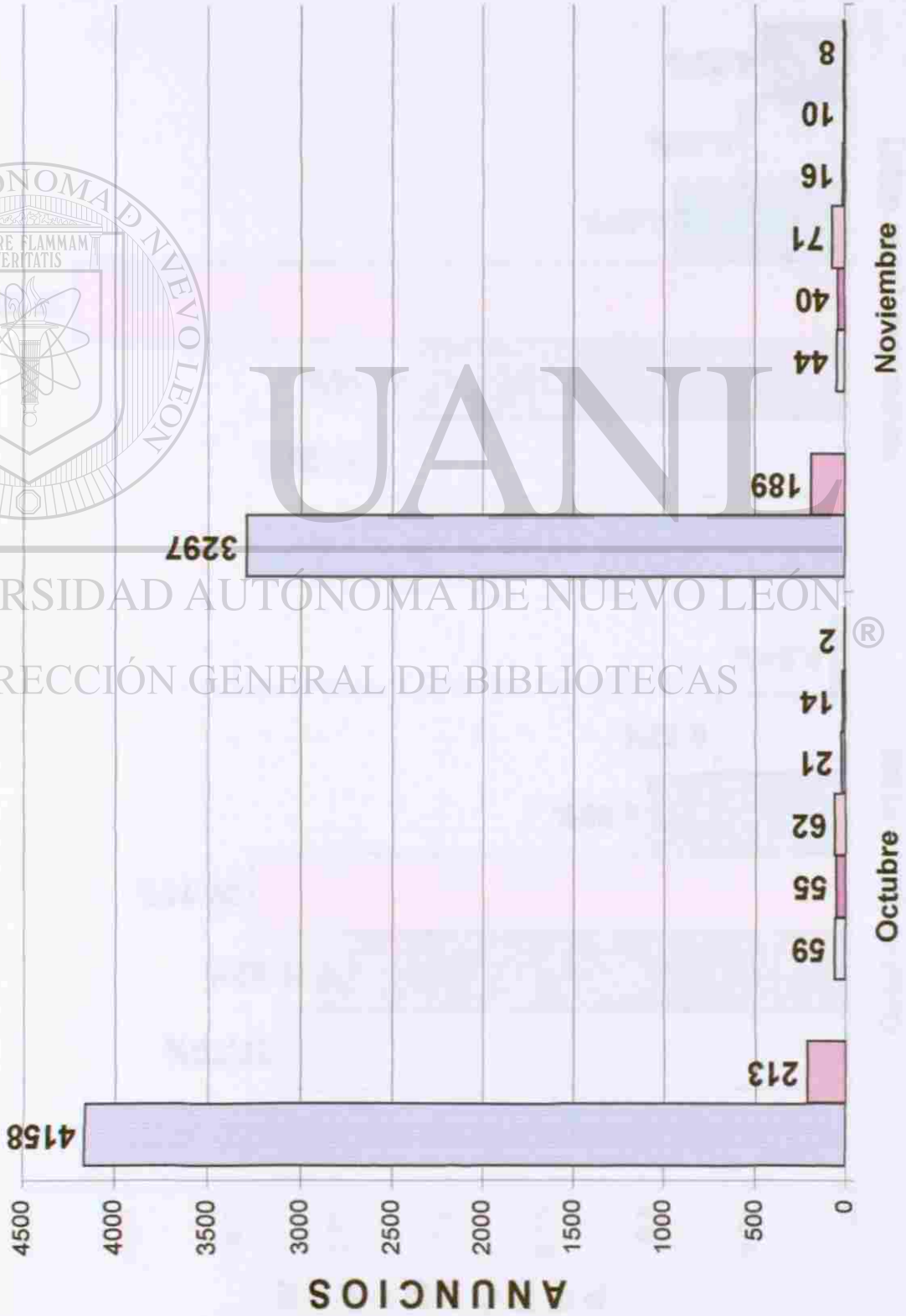


MES

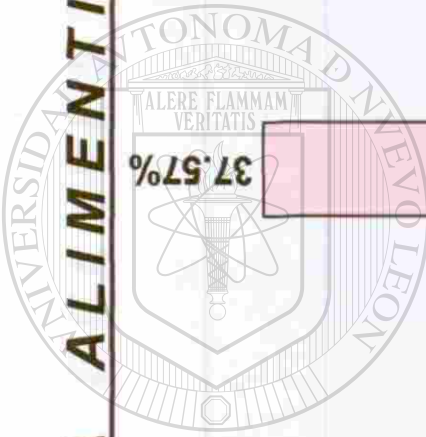
INDUSTRIA ALIMENTICIA



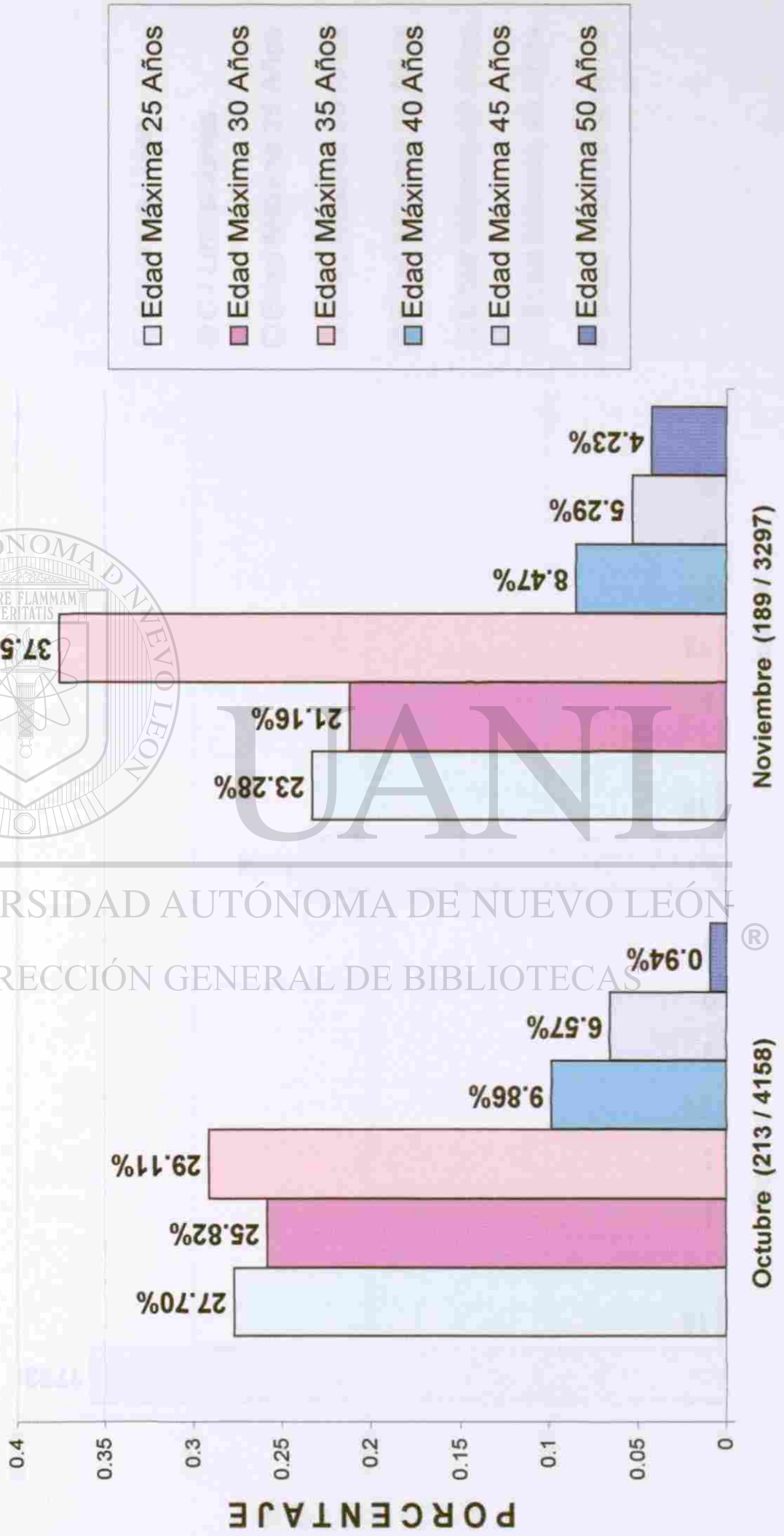
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



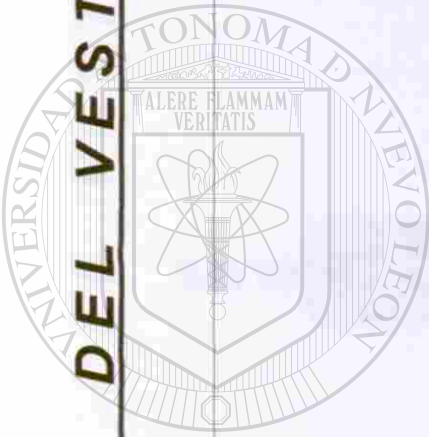
INDUSTRIA ALIMENTICIA



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



INDUSTRIA DEL VESTIDO

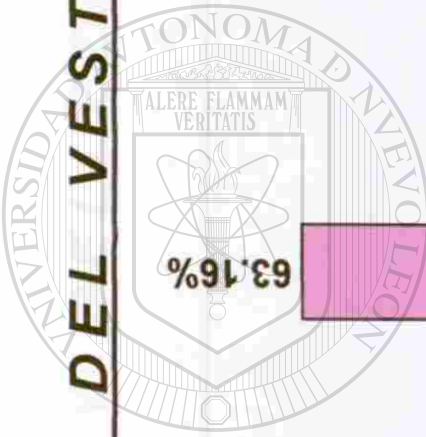


UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

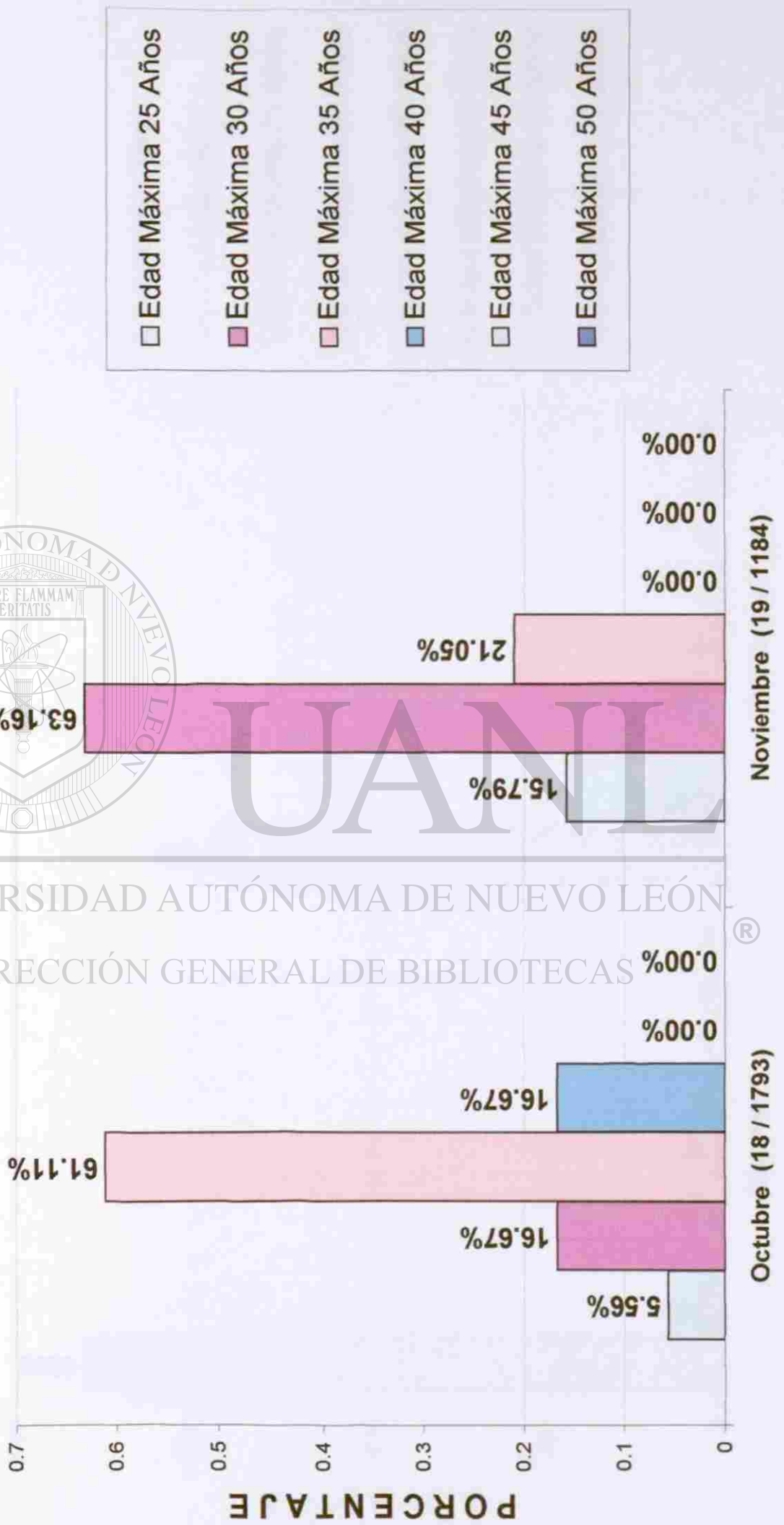


- Anuncios / Mes
- C / Limitaciones
- Edad Máxima 25 Años
- Edad Máxima 30 Años
- Edad Máxima 35 Años
- Edad Máxima 40 Años
- Edad Máxima 45 Años
- Edad Máxima 50 Años

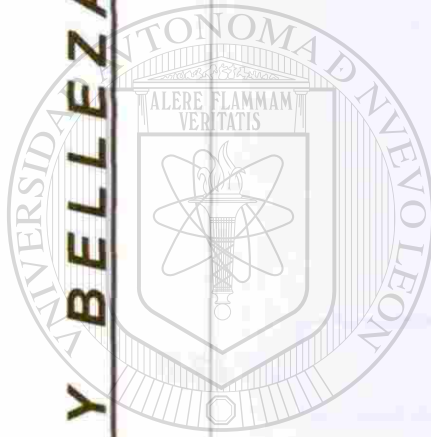
INDUSTRIA DEL VESTIDO



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

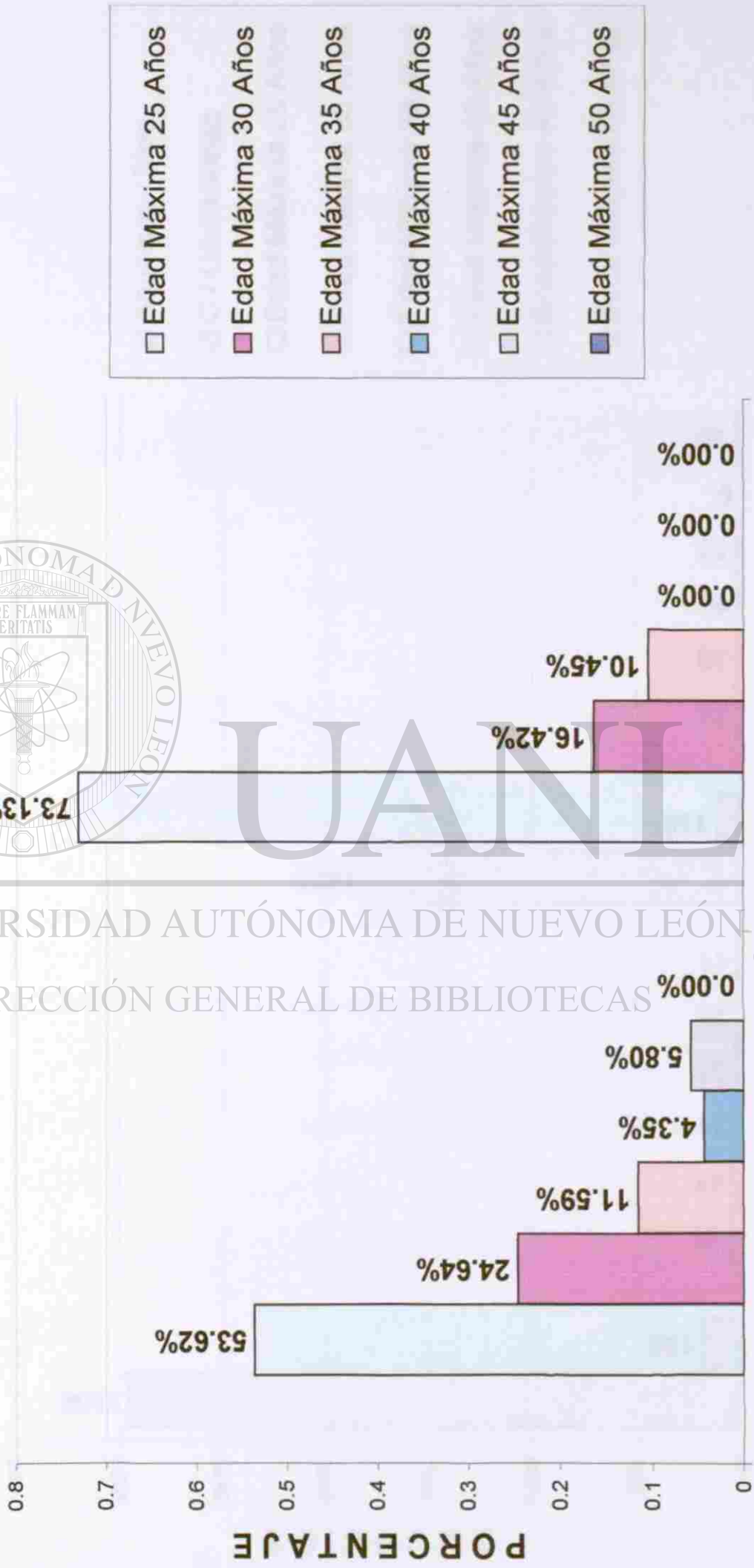
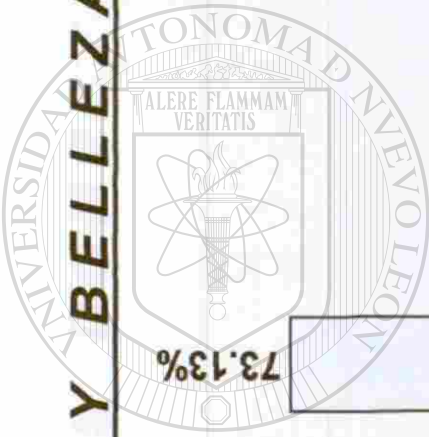


SALUD Y BELLEZA

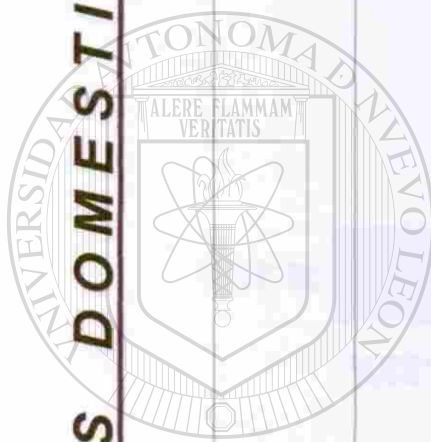


UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS





EMPLEADOS DOMESTICOS



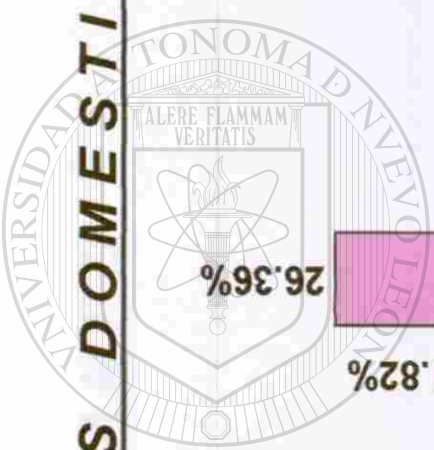
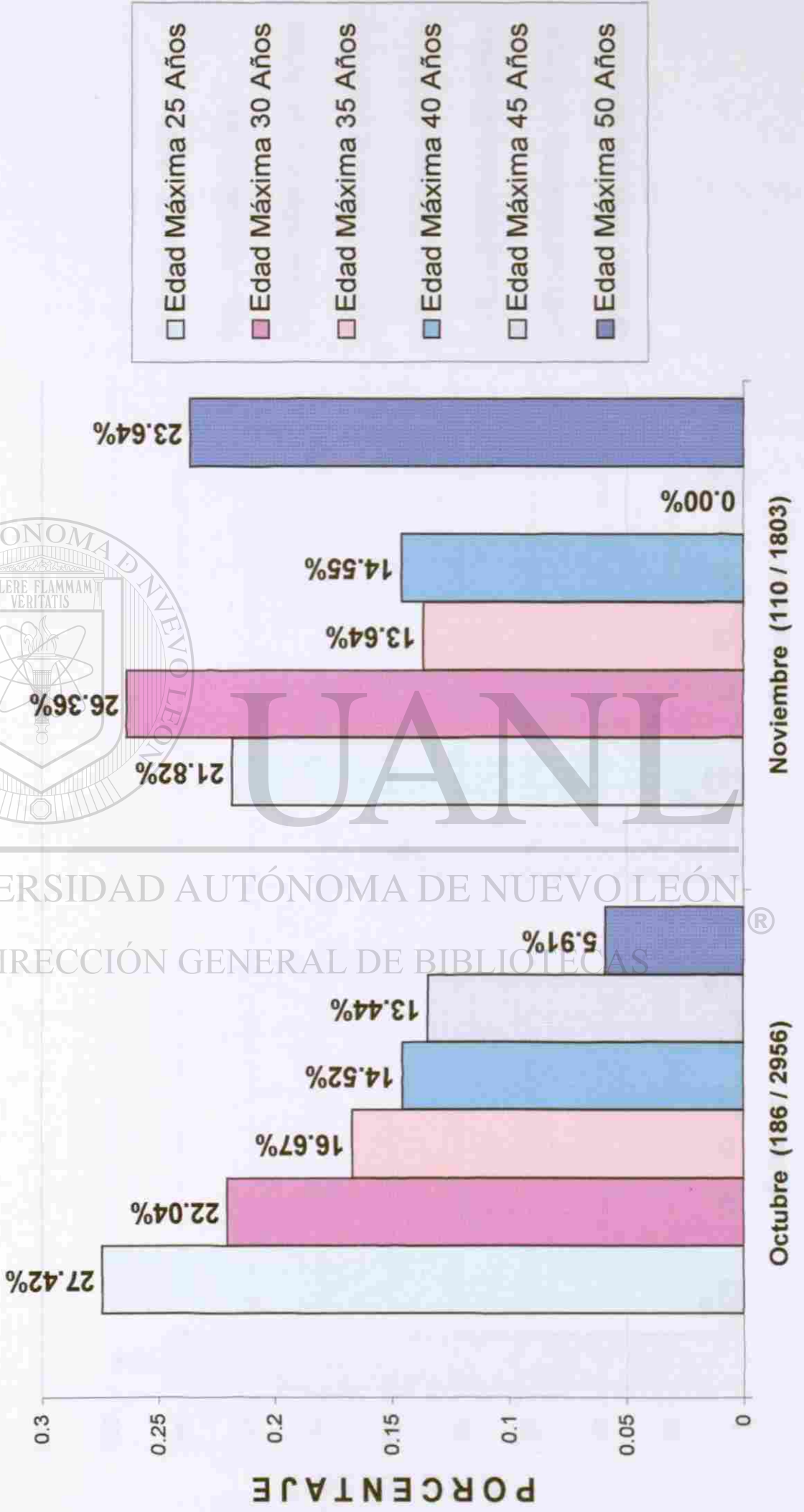
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

- Anuncios / Mes
- C / Limitaciones
- Edad Máxima 25 Años
- Edad Máxima 30 Años
- Edad Máxima 35 Años
- Edad Máxima 40 Años
- Edad Máxima 45 Años
- Edad Máxima 50 Años

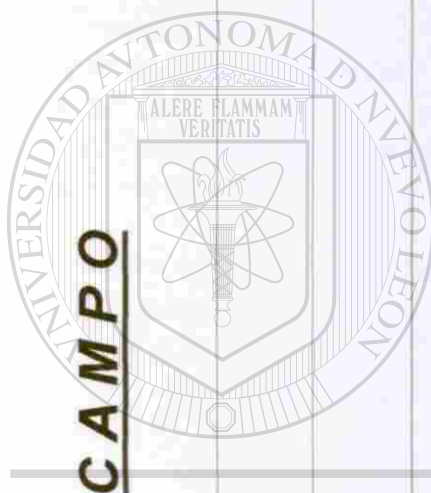


MES

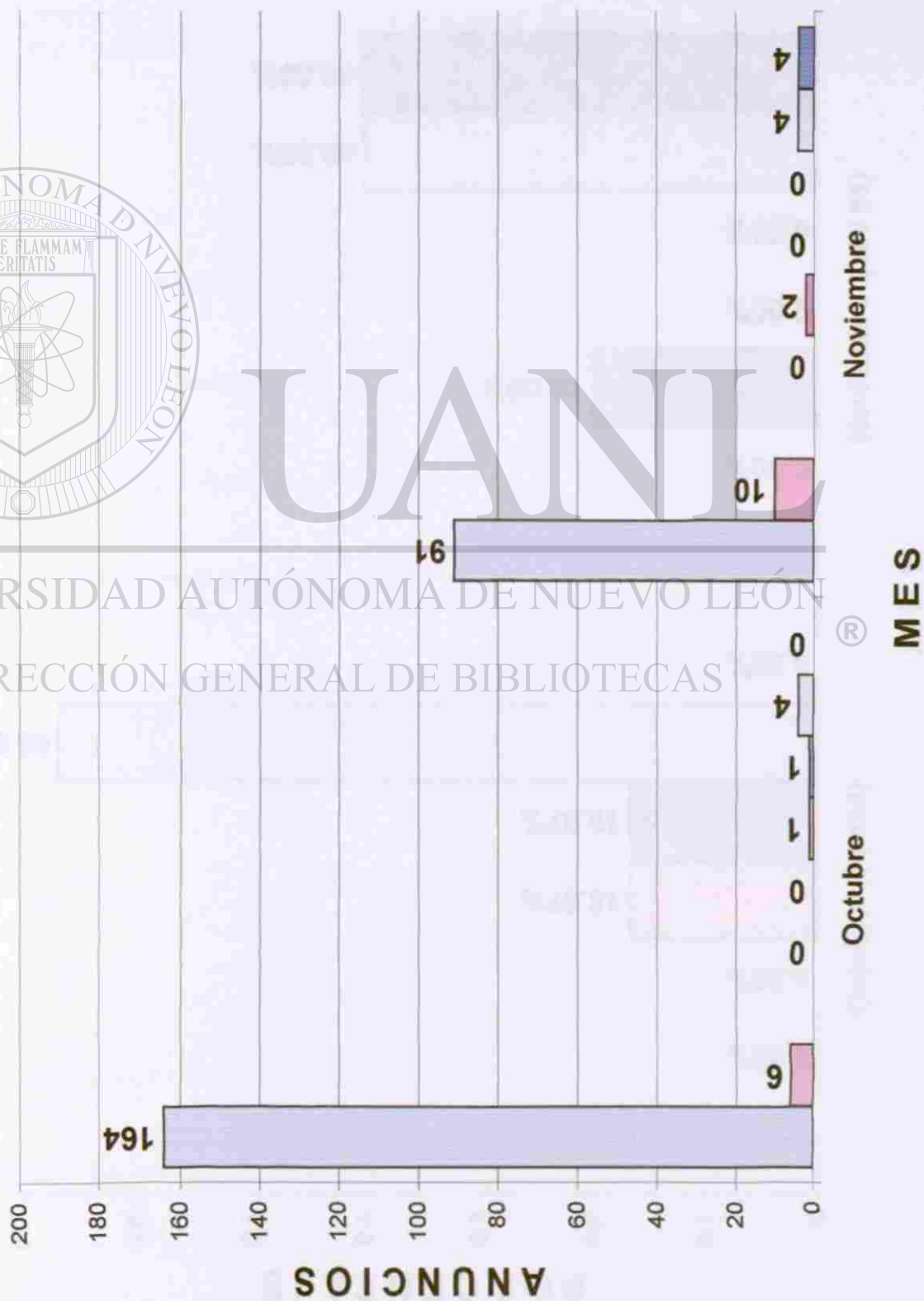
EMPLEADOS DOMESTICOS

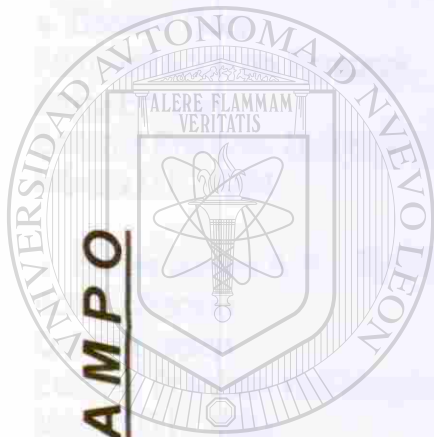


UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



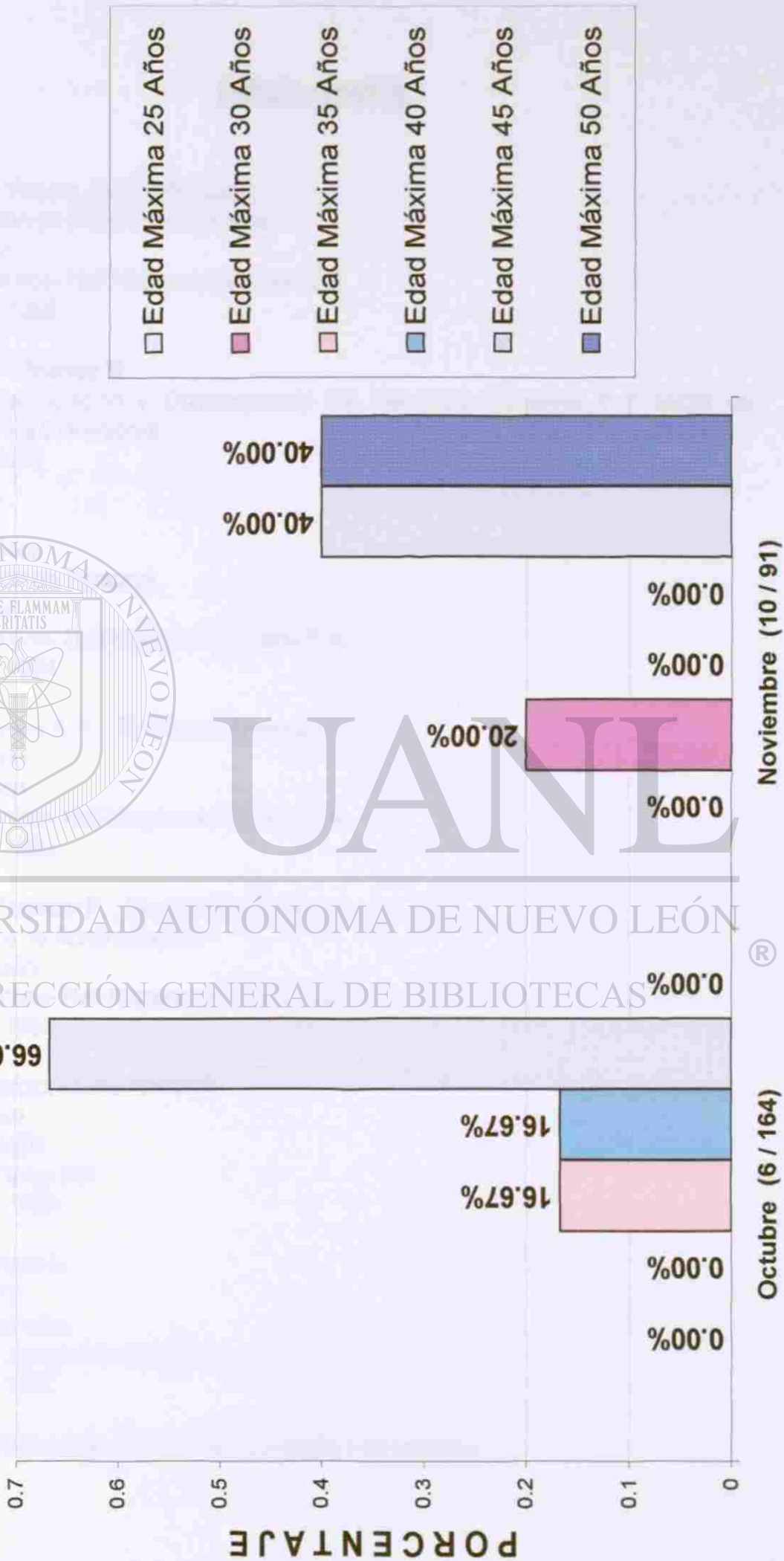
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS





CAMPO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Bibliografía.

- ◆ Mondy R.Wayne, Robert M. Noe.
Administración de Recursos Humanos
Sexta edición.
Editorial Prentice- Hall Hispanoamericana,S.A.
México,D.F. 1996

 - ◆ Babson Jr. Stanley M.
Rotación, Depreciación y Obsolescencia De Recursos Humanos Y Políticas de Incentivos Para El Personal.
Editorial Limusa
México, D.F.

 - ◆ Dessler Gary.
Administración de Personal.
Sexta Edición.
Editorial Prentice- Hall Hispanoamericana,S.A.
México,D.F. 1994.

 - ◆ Stoner James A. F. , R, Edward Freeman
Administración.
Quinta Edición.
Editorial Prentice- Hall Hispanoamericana,S.A.
México,D.F. 1992.
-
- ◆ Robbins Stephen P. , David A De Cenzo.
Fundamentos de Administración.
Primera Edición.
Editorial Prentice- Hall Hispanoamericana,S.A.
México,D.F. 1995.

 - ◆ Koontz Harold, Heinz Weihrich.
Administración.
Onceava edición.
Editorial McGraw- Hill
México, D.F. 1998

 - ◆ Hicks Herbert G.
Administración
Quinta reimpresión.
Compañía Editorial Continental,S.A. de C.V.
México,D.F. 1993

 - ◆ Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.

Indicadores de Empleo y Desempleo
Mexico, D.F. 2000

◆ Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.
Encuesta Nacional de Empleo / Nuevo León.
Mexico, D.F. 1998.

◆ Editora El Sol, S.A. de C.V. / Periódico El Norte
Meses de Octubre - Noviembre de 1999.
Monterrey, N. L.

◆ Delfino Geraldine, Cr. Víctor H. Riccardi
Revista Apuntes
Artículo: Orientación y reubicación en el mercado laboral (Outplacement)
Julio- Diciembre 1998
Uruguay. 1998.

◆ Organización Internacional del Trabajo
Normas Internacionales del Trabajo y derechos humanos.
Página Internet: webinfoarrobailo.org

◆ Climent Beltran Lic. Juan B.
Ley Federal del Trabajo
Comentarios y Jurisprudencia.
Décima Séptima Edición
Editorial Esfinge
México, D.F. 1999

U A N L

◆ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Editorial Porrúa
México, D. F. 1999.

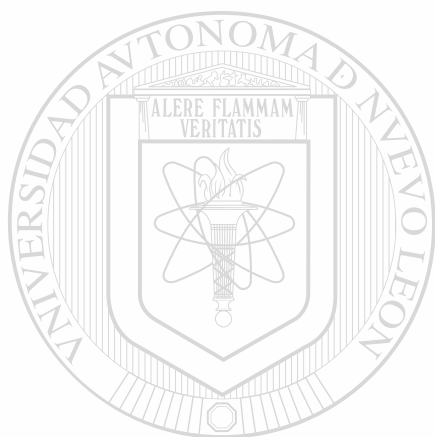
◆ De Pina Rafael
Diccionario de Derecho
Octava Edición.
Editorial Porrúa.
México, D.F. 1979.

◆ Davidoff Linda L.
Introducción A La Psicología.
Editorial MC Graw Hill
México, D.F.

◆ Papalia Diane E.
Desarrollo Humano
Editorial MC Graw Hill

México, D.F.

◆ Encuestas y cuestionarios.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

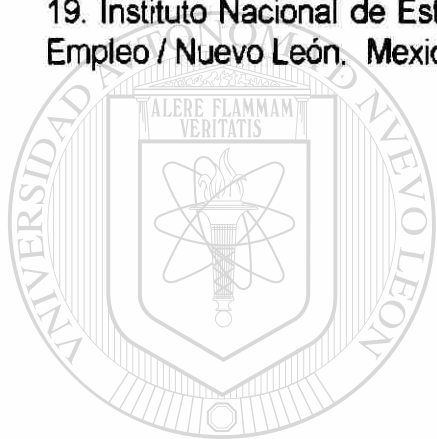
®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Citas Bibliográficas.

1. Stoner James A. F. , R, Edward Freeman, Administración. Quinta Edición. Editorial Prentice- Hall Hispanoamericana, S.A. México, D.F. 1992, pags. 4, 402,
2. Robbins Stephen P. , David A De Cenzo. Fundamentos de Administración. Primera Edición. Editorial Prentice- Hall Hispanoamericana, S.A. México, D.F. 1995, pag. 5.
3. Koontz Harold, Heinz Weihrich. Administración. Onceava edición, Editorial McGraw-Hill, México, D.F. 1998, pag. 6.
4. Hicks Herbert G. Administración, Quinta reimpresión. Compañía Editorial Continental, S.A. de C.V. México, D.F. 1993, pag. 27
5. Mondy R. Wayne, Robert M. Noé. Administración de Recursos, edición. Editorial Prentice- Hall Hispanoamericana, S.A. México, D.F. 1996., pag. 4
6. Dessler Gary. Administración de Personal. Sexta Edición. Editorial Prentice- Hall Hispanoamericana, S.A. México, D.F. 1994, pag. 2.
7. Climent Beltran Lic. Juan B. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia. Décima Séptima Edición Editorial Esfinge México, D.F. 1999, arts. 3, 133, 153-A, 303, 601, 621.
8. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, México, D. F. 1999, art. 123.
9. De Pina Rafael, Diccionario de Derecho, Octava Edición. Editorial Porrúa. México, D.F. 1979., pags. 214, 347.
10. Babson Jr. Stanley M., Rotación, Depreciación y Obsolescencia De Recursos Humanos Y Políticas de Incentivos Para El Personal, Editorial Limusa, México, D.F., pags. 25, 28, 30, 31, 33, 35, 37, 43 y 51.
11. Organización Internacional del Trabajo, Normas Internacionales del Trabajo y derechos humanos, Página Internet: webinfoarrobailo.org.
12. Delfino Geraldine, Cr. Víctor H. Riccardi, Revista Apuntes, Artículo: Orientación y reubicación en el mercado laboral (Outplacement), Julio- Diciembre 1998, Uruguay. 1998.
13. Davidoff Linda L., Introducción A La Psicología., Editorial MC Graw Hill, México, D.F. Pags. 51 - 54.

14. Papalia Diane E., *Desarrollo Humano* , Editorial MC Graw Hill, México,D.F. Pag. 85.
15. Editora El Sol,S.A. de C.V. /Periódico El Norte, Meses de Octubre - Noviembre de 1999. Monterrey, N. L.
16. Políticas de una Empresa de Alimentos y Bebidas.
Monterrey,N.L.
17. Políticas de Banamex,S.A.
Monterrey,N.L.
18. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. *Indicadores de Empleo y Desempleo*, Mexico,D.F. 2000
19. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. *Encuesta Nacional de Empleo / Nuevo León*. Mexico,D.F. 1998.

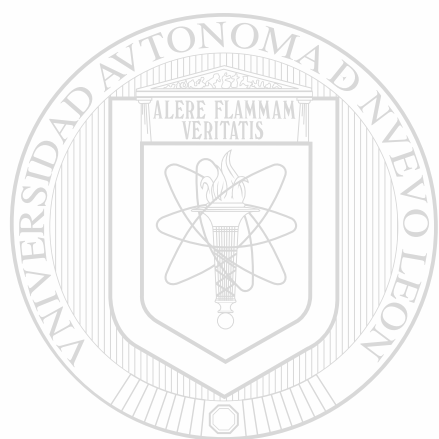


UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



