

no.35
2 ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

MERCADO DE TRABAJO Y EL RECLUTAMIENTO ESTUDIO COMPARATIVO EN LA INDUSTRIA DE LA TELEVISION.

(CASO: Mercado de Trabajo del Técnico en Transmisión de Televisión en el Distrito Federal; en las Empresas Televisa e Imevisión).

SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

QUE EN OPCION AL GRADO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION

P R E S E N T A N :
DAVID CHAVEZ VALDESPINO
ROBERTO SORIANO VAZQUEZ

Asesor del Seminario:
L. A. CARLOS OLIVARES LOJERO



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

INTRODUCCION

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

HIPOTESIS

OBJETIVOS.

I.- GENERALIDADES DEL MERCADO DE TRABAJO

I.- Antecedentes	1
2.- Concepto	4
3.- Características	7
4.- Clasificación	8
a.- Competencia perfecta.....	9
b.- Competencia imperfecta	9
5.- Otras clasificaciones	15

II.- FACTORES QUE INCIDEN EN EL MERCADO DE TRABAJO.

1.- La estructura económica	19
a.- Oferta de la fuerza de trabajo	19
a. - Concepto	19
a.2.- Monto de la población	20
a.2. -> Movimiento natural de la población.....	20
a.2.2.- Movimiento social de la población	21
a.3.- Movimiento general de la población	22
a.4.- Modalidades de la oferta de trabajo	22
a.4. -> Composición de la población	22
a.4. . -> Composición de la población por edades	22
a.4.2.- Distribución de la población	22
a.4.3.- Población económicamente activa	24
a.4.3. -> Por ramas de actividad	26
a.5.- Movilidad ocupacional	26
a.6.- Requerimientos educativos	29

b.- Demanda de la fuerza de trabajo	30
b. .- Concepto	30
b.2.- Inversión	31
b.2. .- Sector Público	33
b.2.2.- Sector Privado	34
b.3.- Salarios	34
b.4.- Sindicatos	38
b.5.- Otros factores	39
b.5. .- El estado	39
b.5.2.- Inflación y Desempleo	40
b.5.3.- Tecnología	41

c.- Importancia de la investigación de los Mercados de Trabajo	43
--	----

III.- EL RECLUTAMIENTO

1.- Concepto y relación con el Mercado de Trabajo	46
2.- Función	47
3.- Proceso y Etapas	47
4.- Fuentes	48
a.- Internas	49
b.- Externas	49
5.- Ventajas y Desventajas del Reclutamiento Interno ...	50
a.- Ventajas	50
b.- Desventajas	50
6.- Ventajas y Desventajas del Reclutamiento Externo ...	51
a.- Ventajas	51
b.- Desventajas	51
7.- Comportamiento de las empresas en las dos situaciones extremas del Mercado de Trabajo	53

IV.- METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

1.- Panorama general de las organizaciones, objeto de estudio	56
2.- Investigación de campo	67
a.- Delimitación y determinación de la muestra	67
b.- Diseño del cuestionario	69
c.- Aplicación del cuestionario	76
d.- Tabulación	77
e.- Interpretación.....	98
f.- Conclusiones	111
g.- Recomendaciones	115

Bibliografía

- INTRODUCCION.

La presente investigación tiene como objetivo fundamental, mostrar los factores que afectan el Mercado de Trabajo y la relación que guarda éste con el Reclutamiento.

Este trabajo ha sido elaborado y diseñado en dos partes; la primera se refiere al aspecto teórico del mercado de Trabajo y el Reclutamiento, se señalan elementos tales como: antecedentes, concepto, características, factores que le afectan, así como un capítulo dedicado al Reclutamiento, su concepto y relación con el Mercado de Trabajo, fuentes entre otras. la segunda parte es el estudio comparativo de un Mercado de Trabajo en particular (el de los técnicos en transmisión de televisión), en las dos principales empresas que tienen a su cargo dicho servicio, por un lado, del sector privado Televisa y del otro, en el sector público, Imevisión.

Siendo el Mercado de Trabajo un tema eminentemente económico, tiene una significación para con la Administración de Recursos Humanos, ya que en dicho mercado convergen oferentes y demandantes de fuerza de trabajo, quienes así vistos conforman la estructura económica de dicho mercado y a su vez representa para la administración de la empresa una fuente de abastecimiento de personal.

Hemos hecho un intento de evitar tomarnos excesos de libertades al tratar conceptos de los economistas de trabajo, tratándolos desde la óptica del profesional en administración, y solo en cuanto sean útiles enfatizando problemas relacionados con Recursos Humanos.

El Mercado de Trabajo proporciona al gerente de personal una perspectiva valiosa respecto a Recursos Humanos y a los procesos (fuentes de reclutamiento), de empleo.

Es importante el estudio e investigación de los Mercados de Trabajo, porque cada empresa depende de la cantidad y calidad de sus recursos humanos externos, independientemente de los ya desarrollados dentro de ésta, ya que entre mayor información maneje la empresa en cuanto a las variables (salarios, requerimientos - -

educativas, habilidades y destrezas de la fuerza de trabajo, entre otras), mejor será su sistema de información que le permita por un lado, divulgar y ofrecer - oportunidades de empleo que pretende llenar, y por otro, allegarse de recursos - con las potencialidades óptimas requeridas.

El Mercado de Trabajo tiene una significación económica, social y política que comprende cuestiones inmediatas tales como la división del trabajo, nivel de productividad, especialización profesional, desplazamientos ocupacionales e influencias cíclicas; características de los factores de la producción y composición - del aparato productivo; naturaleza organizativa patronal y obrera; precio de la fuerza de trabajo expresada en salarios; niveles de ocupación, subempleo y desempleo; rasgos de la generación, y la magnitud y distribución del ingreso, etcétera. Desde la óptica de una sociedad de mercado capitalista, sobre todo en sus - formas desarrolladas el mercado de Trabajo cumple funciones diferenciadoras, -- clasificadoras y estratificadoras, en la medida en que realmente constituya un - mecanismo eficaz para hacer pasar a los trabajadores de unas ocupaciones menos-productivas a otras que lo son más; y a los que entran por primera vez a él, hacia empleos donde más se les necesita y para los que se hallan capacitados, a la par que es el medio idóneo para que los empleadores obtengan, en calidad y cantidad, el personal que requieren.

Esperamos que la presente investigación cumpla con los siguientes objetivos; el primero, satisfacer el requisito académico del Seminario de Investigación (tesis); el segundo, obtener el reconocimiento de los sinodales para la titulación y el - tercero, que éste trabajo contribuya y motive a generaciones presentes y futuras en el tema de los Mercados de Trabajo por la importancia que revisten en la Administración de Recursos Humanos.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Cada empresa depende de la calidad y cantidad de Recursos Humanos externos, independientemente de las capacidades desarrolladas dentro de la organización (capacitación y adiestramiento), que viene a ser un complemento en la demanda de recursos humanos, así, la calidad de la capacitación y la educación en toda la sociedad es de importantes consecuencias para cada organización. Las demandas cambiantes de diversas capacidades y antecedentes educacionales dentro del Mercado de Trabajo tienen implicación directa en el proceso de reclutamiento.

El mercado de Trabajo se encuentra influenciado por una serie de factores, los que a su vez conforman la estructura económica del mismo. Por el lado de la oferta, dichos factores son: la población, los requerimientos educativos y los salarios; por lo que respecta a la demanda, el sindicato y los salarios principalmente.

Al Mercado de Trabajo se le han presentado fundamentalmente dos tipos de problemas: 1) por parte de los oferentes, éstos no conocen las condiciones del Mercado de Trabajo, tales como; fuentes de empleo, salarios y otras prestaciones, además de los requerimientos educativos (en lo que se refiere a capacidades y habilidades); 2) los demandantes no dan a conocer en muchos casos las oportunidades de empleo, debido por una parte a la llamada cláusula de admisión, que forma parte del contrato colectivo de trabajo y que afecta la técnica de selección de personal, ya que no le permite un estudio adecuado del reclutamiento. Con lo cual el mercado de Trabajo se ve afectado, pues a él no concurre (en este caso), el demandante y por lo tanto el oferente pierde una oportunidad de colocación. Por otro lado también al mercado de Trabajo le afecta la política de contratación, que no es más que un conjunto de reglas que los gerentes de una empresa acostumbran aplicar al contratar personal, tales como las de cubrir ciertos requisitos de educación, experiencia, conocimientos, presencia física (buena presentación), y otras cualidades. A veces piden cosas tan absurdas como, por ejemplo, que el solicitante haya estudiado en tal o cual escuela o que pertenezcan a algún estatus social.

El trabajo presenta limitaciones que están en función de las características - que se dan en un país como México, dónde los salarios nominales, parte importante de nuestro estudio (Mercado de Trabajo), se han venido incrementando constantemente, como consecuencia de las altas tasas inflacionarias que se han registrado, es necesario delimitar el período de investigación de éstos; se estudiarán datos históricos referentes al lapso comprendido del mes de septiembre de - 1986 al mes de septiembre de 1987, como base del análisis; el mes de octubre - de 1987, para conocer la situación actual del Mercado de Trabajo del técnico en transmisión de televisión. En cuanto a la información referente a demografía y educación los datos se refieren al período 1986-1987; los cuestionarios son realizados en el mes de octubre de 1987 y su propia aplicación.

La investigación también presentará límites de tipo geográfico, debido a que el presente estudio se canalizará al área del Distrito Federal.

Las unidades económicas observadas serán dos: Televisa e Imevisión, comprendidas en el área geográfica antes referida y dentro de éstas descendiendo a un nivel de abstracción menor, el puesto de técnico en transmisión de televisión.

H I P O T E S I S

HIPOTESIS GENERAL:

Cuanto mayor es el grado de desconocimiento del Mercado de Trabajo por parte de los oferentes y demandantes, menor es la capacidad de allegarse de recursos adecuados al puesto.

HIPOTESIS SECUNDARIAS:

- 1.- El perfil profesional del técnico en transmisión de televisión si corresponde a las necesidades de su Mercado de Trabajo.
- 2.- Los salarios en el Mercado de Trabajo de los técnicos en transmisión de televisión no son iguales debido a factores tales como: tipo de empresa y las funciones y responsabilidades del puesto.

O B J E T I V O S:

- 1.- Identificar los factores que se presentan en el Mercado de Trabajo de los técnicos en transmisión de televisión.
- 2.- Conocer las fuentes de reclutamiento utilizadas por la oferta y la demanda de la fuerza de trabajo del Mercado de Trabajo de los técnicos en transmisión de televisión.
- 3.- Conocer la problemática general del Mercado de Trabajo de los técnicos en transmisión de televisión.

I: GENERALIDADES DEL MERCADO DE TRABAJO.

- 1.- ANTECEDENTES.**
- 2.- CONCEPTO.**
- 3.- CARACTERISTICAS**
- 4.- CLASIFICACION.**
- a.- COMPETENCIA PERFECTA.**
- b.- COMPETENCIA IMPERFECTA.**
- 5.- OTRAS CLASIFICACIONES.**

I.- GENERALIDADES DEL MERCADO DE TRABAJO.

1.- ANTECEDENTES.

El origen del Mercado de Trabajo se encuentra estrechamente ligado a la evolución del Trabajo, y tomando como punto de partida que la historia del trabajo es la de la humanidad.

El hombre desde su aparición sobre la tierra, tuvo que aplicar el trabajo a la naturaleza para transformarla y obtener bienes que le permitieran satisfacer sus necesidades de subsistencia y reproducción. por otra parte el trabajo origina un sufrimiento, el hombre siempre buscó lograr la mayor eficiencia con el menor esfuerzo, o aprovecharse del trabajo ajeno en beneficio propio. Las leyes del mínimo - esfuerzo y de la explotación son, en consecuencia, tan antiguos como la humanidad misma.

Estas leyes, cuya naturaleza psicológica son base de la evolución del trabajo. Corrado Gini dice, que existe una psicología del trabajo, dividida en cuatro estadios: a) "El estadio animal de producción", en el cual, las poblaciones, diversas razas, por ordenamiento social, por la religión, por la moral, por costumbre, únicamente tienen un punto común, rehusar el trabajo por encima de lo que estrictamente es indispensable para atender a la subsistencia, b) "El estadio del trabajo coactivo", en el cual una estirpe dominadora y explotadora, obliga a una población a trabajar por encima del límite indispensable para la subsistencia en ventaja de otros grupos. La justificación de la esclavitud, hecha comúnmente por los griegos, se basó en la posibilidad de hacer trabajar a la gente en régimen de libertad, c) "El estadio del trabajo libre", la continuada selección de los elementos menos refractarios al trabajo, y de los más voluntariosos, que automáticamente se realiza en la sociedad servil, termina por modificar permanentemente la psicología del trabajo. Se prepara así la futura burguesía que en Europa, con la revolución francesa, deberá tomar predominio de sociedad y dar su importancia a todo el siglo XIX, d) "El estadio del trabajo espontáneo", cuando en América, la tierra virgen pone a disposición de los emigrantes, abundantes recursos alimenticios y la actividad de las máquinas hace menos fatigosa la actividad productiva, el trabajo es considerado como una extrinsecación de la propia perso

alidad del trabajador". (1)

Siguiendo las ideas de Gini, diremos que el trabajo coactivo origina la sociedad servil (esclavismo); el libre, la sociedad burguesa y el espontáneo la sociedad-laboral. Ahora bien, a nuestro juicio el Mercado de Trabajo, solamente puede ser concebido en un régimen de libertad.

Historicamente, el trabajo de los esclavos ha sido el medio más empleado en la economía. Si nos remontamos a la cuna de la civilización en Egipto, Grecia, Israel, Siria, descubrimos los mejores ejemplos de una economía basada en el trabajo de los esclavos. El trabajo de los esclavos representaba las manos que operaban la máquina económica, y el éxito en las contiendas militares era necesario para objeto de asegurar un suministro adecuado y continuo de mano de obra.

En Roma, durante la primitiva República, los grandes propietarios utilizaron a los ciudadanos pobres para cultivar la tierra, originando el nacimiento de la institución llamada clientela. Posteriormente, cuando las guerras de expansión, iniciadas en el siglo II A.C., hacen que desaparezca la clientela. El sistema de esclavitud evolucionó lentamente hacia un sistema de clases durante la edad media. En este período, la posición del trabajador estuvo sancionada por la autoridad religiosa y monárquica.

La vida del siervo era frecuentemente dura y miserable, vivía en un mismo nivel de subsistencia y su trabajo estaba cuidadosamente ordenado por la costumbre, la tradición y la autoridad de su "Señor". Con las cruzadas se da un cambio comercial, ya que estas condujeron al entrecruzamiento múltiple de grandes caminos, a través de toda Europa.

El crecimiento del comercio dio por resultado el crecimiento paralelo de los gremios. Estos eran organizaciones que tenían por objeto estabilizar los precios, mantener normas de calidad e imponer reglas de aprendizaje.

(1) F. Barret. Historia del Trabajo Ed. Buenos Aires, Cuaderno nº. 36 p. 21

En los diferentes oficios. Aún cuando éstos gremios éran de naturaleza casi social, sirvieron en la economía para regular la oferta de mano de obra definiendo las condiciones de admisión en el oficio. Reglamentaron los jornales, las horas de trabajo, los precios, las herramientas que habían de usarse y dieron mayor seguridad a los obreros cuya sensación de inseguridad crecía constantemente.

Ralph E. Turner describe así los nuevos Mercados de Fuerza de Trabajo en el occidente de Europa medieval: "En las ciudades, los trabajadores habitaban de ordinario en miserables cobertizos suburbanos. En las zonas mineras vivían en poblaciones de la compañía. Cuando buscaban empleo, se congregaban en los cementerios de las iglesias, a donde acudían los patrones a seleccionar "brazos" de acuerdo con sus necesidades". (2)

Para resumir las ideas anteriores acerca del nacimiento del trabajo libre y por lo tanto del Mercado de Trabajo, y la época en la cual apareció, recordaremos que hacia el siglo XVI, las ciudades con vendedores son todavía minoría en Francia. En la mayoría de las ciudades y en las aldeas, el trabajo es libre. Cualquiera puede ejercer por su cuenta y riesgo el oficio para el que se crea apto. Puede si sus bienes se lo permiten, reclutar obreros, contratar aprendices, comprar y vender; en una palabra, actuar como maestro sin tener que pagar tasa de admisión, sin realizar obra maestra y sin someterse a las múltiples obligaciones de las veedurías.

Como se desprende de lo anterior, el trabajo libre y por tanto el Mercado de Trabajo, nace con la creación de las ciudades, aproximadamente en el siglo XVI, y con la aparición del régimen capitalista de producción.

En el México prehispánico, el trabajo era esencialmente esclavista. las instituciones de la encomienda y el cuatequil, que no podían ser calificadas formas de esclavitud en sentido estricto por no caracterizarse por la existencia de derechos dominicales sobre el trabajador, daban sin embargo al trabajo un carácter coactivo. El trabajo asalariado y el peonaje significaban la adscripción del hombre a la tierra.

(2) J.T. Dunlop, Sistemas de relaciones industriales, Ed. Península, Barcelona - 1978 p. 78

La colonización española transformó, en cierto modo, una sociedad esclavista en una sociedad feudal.

El trabajo libre y por ende, el Mercado de Trabajo, apareció con la independencia. El sistema de acasillamiento constituía una reminiscencia de la servidumbre feudal. En la constitución de Apatzingán se habla ya de que cada persona puede dedicarse al trabajo que guste, sin más restricciones que las buenas costumbres.

En la actualidad México vive plenamente la era del trabajo libre, dentro de una sociedad laboral que protege ampliamente al trabajador.

2.- CONCEPTO.

Para comprender el concepto y la distinción fundamental de un Mercado de Trabajo, es necesario agregar algunos aspectos de la teoría económica como base de sustento.

Tradicionalmente, la economía ha analizado la producción según cuatro grupos de factores: el trabajo, la tierra, el capital y la empresa. El precio de cada uno de estos factores está determinado en los mercados por la oferta y la demanda de los mismos. "El precio del Trabajo se llama salario" el de la tierra, "renta", el del capital "interés", y el de la empresa "beneficio o ganancia". (3)

En el caso del trabajo, la economía habla del trabajo que proporciona el individuo. Propiamente dicho, se trata del potencial humano para trabajar; de ahí la expresión "fuerza de trabajo". Ahora bien, este potencial de trabajo, en su carácter de bien económico, se distingue de otros bienes en que está ligado a un individuo que tiene, en un momento dado, libertad para retirarlo, para discutir y decidir en qué condiciones puede ser empleado y si lo desea, puede negar su utilización. Esto no ocurre con los otros factores, como la tierra y el capital; ni pueden discutir, ni pueden negarse a trabajar. En pocas palabras, el trabajo se distingue de los otros factores, en que sustenta una base sociológica. (4)

(3) Manual de teoría económica, Stonier y Hage, Ed. Aguilar, Madrid 1968 p. 45

Es importante resaltar que los términos "fuerza de trabajo" y "trabajo" se encuentran muy a menudo como sinónimos. Aunque sin embargo cabe destacar que desde el punto de vista de la terminología marxista si se diferencian estos conceptos y los define de la siguiente manera; "la fuerza de trabajo es el conjunto de --- nuestras facultades físicas y espirituales latentes en el cuerpo humano, en la personalidad viva de un hombre quién las manifiesta en la producción de valores- en uso, de cualquier clase que sean. El trabajo en cambio es el proceso de gasto de la fuerza de trabajo". (5)

En el caso de la fuerza de trabajo como factor de producción, aún cuando una importante corriente de opinión no la considere como mercancía, su utilización se sujeta a las leyes de mercado que afectan a otras mercancías. Cuando se hable de la fuerza de trabajo, se debe mencionar a distintos Mercados de Trabajo específicamente, de acuerdo con las diversas profesiones u ocupaciones, pues la fuerza de trabajo no es un factor de carácter homogéneo; así por ejemplo, se debe hacer referencia concretamente, al Mercado de Trabajo de los ingenieros, al Mercado de Trabajo de los doctores, al Mercado de Trabajo de las secretarías, etc., ahora - bien, como anteriormente se cito que el trabajo sustenta una base sociológica, - la siguiente definición de Mercado de Trabajo lleva la concepción de la sociología: Mercado de Trabajo; "es la expresión general que sirve para designar aquella esfera de relaciones económicas en la cual los patrones buscan obreros y éstos colocación". (6)

Por otro lado, también se mencionó su relación con la teoría económica, en la - cual se encuentra contemplado y que nos ayuda a entenderlo mejor, porque agrega otros aspectos. Mercado de Trabajo, "Es el receptáculo de la oferta y la demanda determinado por el comportamiento de esas dos fuerzas de cuya integración surge el salario, como precio de la mercancía fuerza de trabajo". (7)

(4) Stonier y Mage, obra citada p. 50

(5) Marx. El capital, Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1982.

(6) Diccionario de sociología, Fondo de Cultura Económica, México 1980 p. 186

Vinculando el aspecto económico al enfoque administrativo y especialmente al área funcional de los Recursos Humanos, el Mercado de Trabajo se define como: "El área geográfica en la que trabajadores de una misma profesión u oficio (oferta) y empleadores (demanda), celebran contratos de trabajo por un salario que tiende a ser semejante". (8)

Una segunda definición también con el enfoque administrativo, nos dará una comprensión más amplia del Mercado de Trabajo; "El Mercado Laboral está integrado por personas, procesos y lugares en donde los solicitantes de trabajo se enteran de los trabajos disponibles. Las personas, quienes integran la oferta de mano de obra, se mueven en búsqueda de trabajo o para trasladarse de un trabajo a otro y constituyen la médula del Mercado de Trabajo. Los Mercados sirven para poner en contacto personas e instituciones tanto en los sectores públicos como privados". (9)

Después de haber definido lo que es un Mercado de Trabajo se puede deducir que la función de éste consiste en poner en contacto a vendedores y compradores de fuerza de trabajo, teniendo como objetivo la determinación de los niveles de salario y empleo. Complementando la definición anterior diríamos que tanto, empleadores como trabajadores, antes de celebrar un contrato, se ponen en contacto mediante una serie de instrumentos de colocación, tanto públicos como privados. Los instrumentos a los que se hace alusión son: bolsas de trabajo, agencias de colocación, periódicos, radio, entre otros.

Vale la pena insistir, que el individuo tendrá que actuar dentro de la estructura del mercado con un doble papel: el de demandante en el Mercado de bienes de consumo y servicio y el de oferente en el Mercado de Trabajo.

(7) Tratado de Economía, Zamora, Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1953. p. 556

(8) Fernando Arias Galicia, Administración de Recursos Humanos, Ed. Trillas - 1973 p.

3.- CARACTERISTICAS.

El Mercado de Trabajo tiene las siguientes características:

- a) La fuerza de trabajo no puede describirse con precisión, ni es tipificable, - sino varia de trabajador a trabajador.
- b) No es posible almacenarla ni conservarla, ya que la energía psicofísica se genera y extingue de continuo.
- c) Es difícil transportarla, porque al hacerlo implica el cambio de residencia - del trabajador, al que se oponen motivos de naturaleza material, como gastos del operario y su familia, así como razones de índole subjetiva (apego del trabajador a su lugar nativo, nexos de parentesco y de amistad).
- d) El vendedor es inseparable de la mercancía que ofrece, no está en posibilidad de suscitar la competencia entre los demandantes ya que las horas en que podría - ofrecerla a diversos compradores potenciales, se halla por lo común trabajando.
- e) Los oferentes prefieren a determinados empleadores (o empresarios) por su honorabilidad y espíritu justiciero, porque bajo su dirección hay mejores probabilidades de estabilidad en el empleo, por las buenas condiciones de trabajo imperantes en las empresas que dirigen, las oportunidades de progresar que éstas - ofrecen, la influencia que tiene la buena reputación del negocio donde trabaja - en la posición social del trabajador y otros motivos similares.
- f) Los empleadores tienen preferencia por ciertos oferentes o trabajadores debido a razones económicas o psicológicas tales como menores pretensiones en cuanto a sueldo, o buena reputación de competencia y honradéz.
- g) Los empleadores dominan una gran porción de la demanda; es decir, operan en - oligopsonio. En ciertos casos, una o muy pocas empresas controlan el mercado local de trabajo, como demandantes a aceptar las tasas de salarios fijados por - ellos. En cambio del lado de la oferta, hay una verdadera aglomeración, dado el gran número de oferentes y las circunstancias de cada uno, solo puede ofrecer su propio trabajo.
- 9) Administración de personal, Elmer H. Burack, Roberto D. Smith. Ed. - - - - Continental. México 1967 p. 87

h) El Mercado de Trabajo se halla con frecuencia afectado por obstáculos sindicales (cláusula de admisión), o legales (restricciones impuestas por la ley o la contratación), así como por convenios explícitos o implícitos celebrados entre los patrones (listas negras), con el fin de excluir a ciertos trabajadores a quienes consideran peligrosos por sus ideas políticas, o a operarios despedidos por determinadas causas de cualquiera de las empresas contratantes.

i) Sólo las personas que constituyen la fuerza de trabajo se dice que participan en el Mercado de Trabajo. De los estudiantes y otras personas que no han formado parte de la fuerza de trabajo se dice que, han entrado en el Mercado de Trabajo cuando comienzan a buscar colocación.

4.- CLASIFICACION.

Clasificar los Mercados de Trabajo no es tarea fácil, pues no existe un criterio uniforme en cuanto a los estudiosos de la materia y es esto lo que impide darle una clasificación universal o general.

Así, la clasificación de los Mercados de Trabajo toma características peculiares pero en razón de la formación profesional de quién habla de ellos. Conviene notar que la teoría económica clasifica los Mercados de Trabajo desde tres ángulos principales: a) Por el área geográfica que comprenden; b) Por el tiempo que tardan la oferta y la demanda de un artículo en equilibrarse, después de ciertos movimientos o desajustes de éstas; c) De acuerdo a la competencia.

Esta clasificación que hace la economía de los Mercados de Trabajo es de uso o ámbito generalizado. Por lo que, considerando que en su estudio la fuerza de trabajo constituye la "mercancía" (este término no debe ser tomado de manera literal), de las relaciones de intercambio entre los participantes de la estructura económica de los Mercados de Trabajo, será a fin de cuentas utilizadas en el presente estudio, no sin antes hacer la aclaración pertinente de las distintas clasificaciones existentes y que cada una de ellas constituye para su autor, previa justificación, la forma más correcta de diferenciarlos.

a) COMPETENCIA PERFECTA.

En cuanto a las mercancías propiamente dichas se requiere que: para que la competencia perfecta se de, son menester tres requisitos esenciales; a) Que el número de compradores y vendedores sea tan grande y pequeña la cantidad de mercancía, tanto ofrecida como demandada individualmente, que nadie pueda influir en el precio; b) Que la mercancía que se ofrece, sea homogénea, a grado tal que a los -- compradores les sea indiferente demandarla a cualquier persona; y c) Que no halla restricciones de ninguna naturaleza que impidan a compradores y vendedores negociar las mercancías.

Ahora bien, en los Mercados de Trabajo, esta forma de mercado es básicamente -- ideal, teórica, muy difícil de darse en la realidad; supone la existencia de libertad, tanto de oferta de trabajo, como de contratación, e implica pues, a un considerable número de personas que ofrecen su trabajo, pero también una diversidad de puestos vacantes, en diversas unidades económicas, capaces de absorber el trabajo ofrecido.

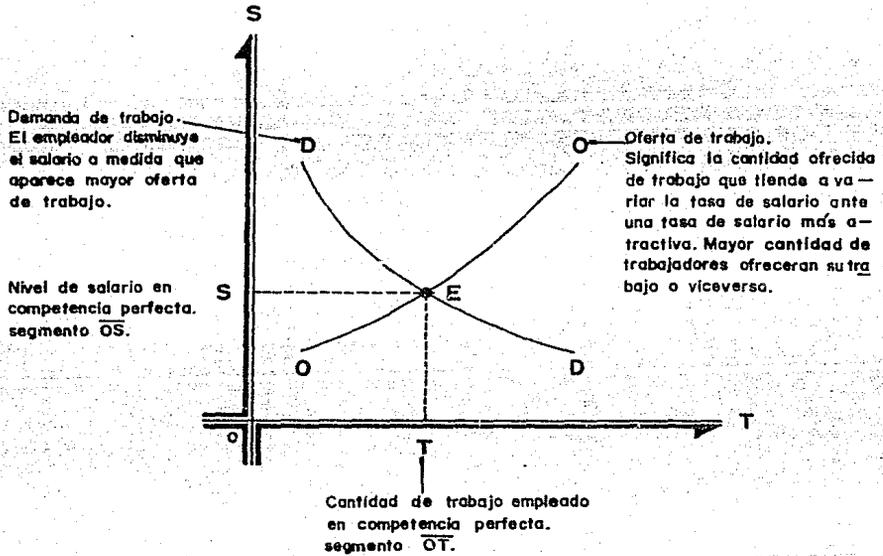
Este es un caso de mercado de carácter temporal, difícil de darse en nuestros días y cuya representación quedaría como se muestra en la gráfica Nº 1.

b.- COMPETENCIA IMPERFECTA.

Para el caso de las mercancías consideradas como tales, se dará cuando exista -- un número limitado de vendedores y sea desproporcionada la cantidad que ofrecen; de suerte que cualquiera de ellos puede influir el precio, o bien que no exista libertad de ofrecer y/o comprar individualmente.

Para el Mercado de Trabajo, se dice que; dada la escasez de una competencia cien por ciento perfecta, lo normal es que exista cierto poder por el lado de la oferta y/o de la demanda; o por ambos, que influyan en los niveles de precios preva-

COMPETENCIA PERFECTA



S = TASA DE SALARIOS

T = CANTIDAD DE TRABAJO

GRAFICA # 1

FUENTE : ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS. FERNANDO ARIAS GALICIA. Pag.451.

lecientes, o en la cantidad de fuerza de trabajo ocupada. A continuación se hace una breve exposición de estos tres casos:

1.- MONOPOLIO DE LA FUERZA DE TRABAJO.

Esta clase de mercado existe cuando, bajo coacción, se ofrecen los servicios de los trabajadores. Este caso ocurre cuando hay organizaciones sindicales poderosamente agresivas ante diversos contratadores individuales.

No es muy frecuente esta forma de mercado, sin embargo se da, como en el caso de los sindicatos de estibadores en algunas partes del mundo, en el que éstos fijan o son capaces de fijar diversas condiciones de trabajo. Se puede representar esta clase de mercado según lo muestra la gráfica nº 2.

2.- EL MONOPSONIO EN LA FUERZA DE TRABAJO.

Este mercado permite apreciar, por el lado del contratador, los aspectos siguientes:

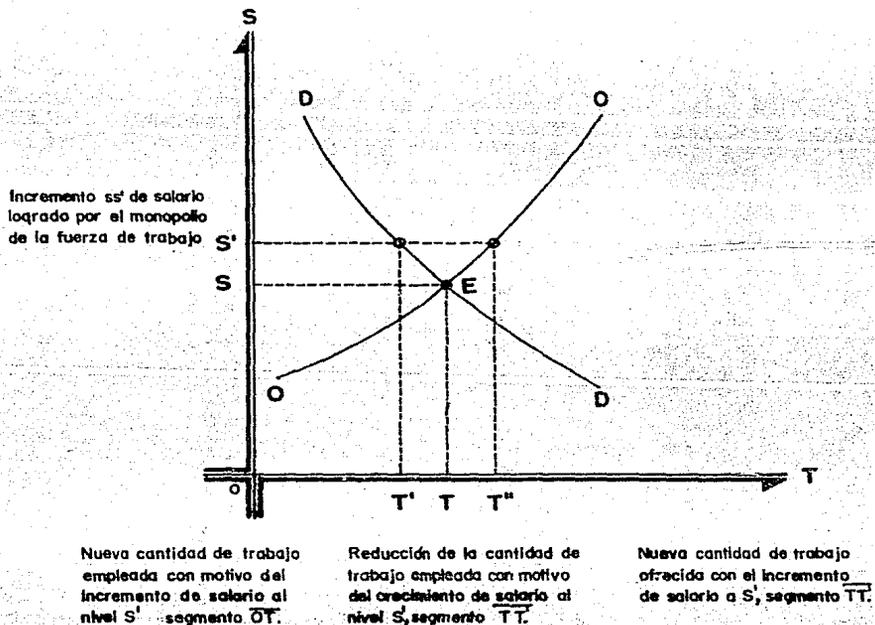
- a) Que la movilidad de los trabajadores es muy limitada;
- b) Que los contratadores condicionan la oferta de trabajo a las circunstancias que a ellos conviene, de ellas, la más importante es el monto del salario que pagan a los trabajadores, mismos que éstos se ven obligados a aceptar;
- c) Que no deben estar organizados los trabajadores y su oferta la deben hacer bajo la forma de contrato individual de trabajo. Esta forma de mercado se ilustra en la gráfica nº 3.

3.- EL MONOPOLIO BILATERAL EN LA FUERZA DE TRABAJO.

Se trata ahora de un mercado en que tanto la oferta de trabajo como la demanda, son reguladas por dos organizaciones contrapuestas, en cuanto a los términos en que el empleo de la fuerza de trabajo se determina y administra.

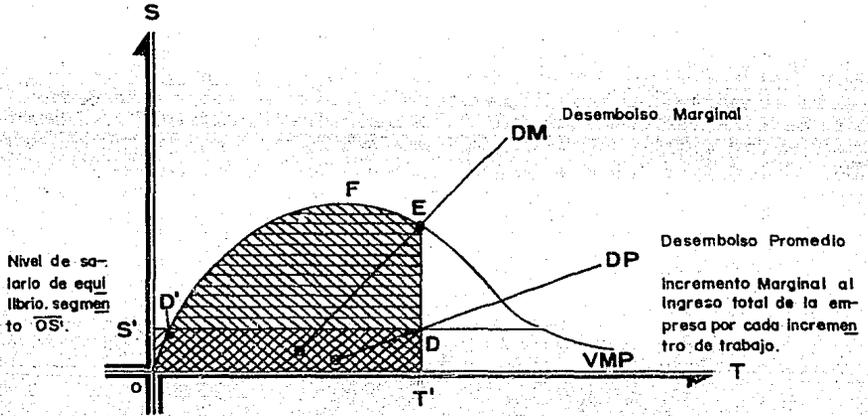
Este caso se da cuando hay, por tanto, un fuerte sindicato que "abastece" de tra

MONOPOLIO DE LA FUERZA DE TRABAJO



GRAFICA # 2

MONOPSONIO DE LA FUERZA DE TRABAJO



GRAFICA # 3

Cantidad óptima que la empresa debe contratar, segmento OT .



Area que determina el valor total del producto por la cantidad de trabajo OT Area $OT'EFD'$.



Area que determina el disponible para pago de otros factores, $D' DEF$.



Area que determina el costo total del trabajo OT', DS' .

S = Tasa de salarios.
T = Cantidad de trabajo.

En este caso la curva DP (desembolso promedio), representa la oferta de trabajo. El punto de intersección E, de las curvas VMP y DM señala la cantidad óptima de trabajo que la empresa debe contratar, pero el nivel de salario está más abajo, en el punto de intersección D con la curva de desembolso promedio.

bajadores a una poderosa organización empresarial, a grado tal que la administración y determinación de las condiciones del trabajo se desarrollan de ambos lados, en circunstancias de equilibrio de fuerzas. Ver la gráfica nº 4.

Resumiendo: "El Mercado de Trabajo es de tipo obligopsónico o monopsonico, ya que el demandante fija la cantidad de trabajo, el precio y las condiciones".

5.- OTRAS CLASIFICACIONES.

"freemán, menciona tres tipos de mercado; uno casual, otro de carácter industrial y un último, el profesional". (10)

"Belcher, describe los siguientes tipos de mercado: a) Los de Trabajo burocrático; b) de trabajo industrial; c) De trabajos de oficiales calificados; d) De servicios profesionales; e) De mano de obra común; f) Especializados". (11)

Los Mercados de Trabajo Burocráticos están asociados a organizaciones de características concomitantes, en el sentido que fueron definidos por Max Weber; es decir, existen reglamentaciones precisas en la mayoría de los casos, que regulan la conducta de sus miembros. Las empresas de este tipo son generalmente muy complejas y despersonalizadas, se pregunta siempre, como dice Belcher, "una jerarquía" de posiciones sociales completa, sin referencia al carácter de los individuos que ocupan los puestos. Existe, incluso, un sistema de puestos, salarios y reglas para ascender de los puestos de abajo a los de arriba.

El volumen de personal y diversidad de puestos crea en cierto modo un mercado interno, dentro del cual se mueve el personal; en nuestro país, el ejemplo común de estos mercados burocráticos está representado por las oficinas gubernamentales en donde aún prevalecen reglas de escalafón y donde la contratación de personal se realiza para ocupar los puestos inferiores dado que los puestos más altos son ocupados por personal que ya se encuentra dentro de la organización.

(10) Freemán, Richard, Economía del Trabajo, Noema editores, México 1979 p. 13

(11) Belcher, David, Administración de salario y trabajo, Prentice Hall 1972, p. 35

Los Mercados de Trabajo industriales como los de oficiales calificados. mencionados por Belcher, han sido agrupados por Freemán, en lo que denominan "Mercados Industriales", en realidad la diferencia estriba en el grado de adiestramiento. Según Belcher, el trabajador de oficio representa una fuerza de trabajo que cumple ante todo con su oficio.

Representa una fuerza de trabajo que es especializada y esto puede ser, en un momento dado, razón para imponer determinadas condiciones de salarios y trabajo.

En cuanto al mercado de servicios profesionales, se puede pensar en dos sentidos: uno cuando el individuo es asalariado en alguna empresa, y otro, cuando ésta requiere accidentalmente o de manera permanente el servicio de un profesional o lo contrata como tal, no como asalariado dándole libertad para ejercer de manera libre su profesión en beneficio de otras empresas.

El mercado común que menciona Belcher, es el mismo que menciona Freemán como casual; comprende a los trabajadores que laboran por temporadas bajo el rubro de "otros", Belcher intenta agrupar actividades particulares; de enfrentación, deportivas, artísticas, publicitarias, etcétera.

TIPOS DE MERCADO DE TRABAJO

	C A S U A L	INDUSTRIAL	PROFESIONAL
Contenido del trabajo.	Variable y por lo general no calificado.	Estrictamente definido y diversos niveles de destreza.	Definida en general y gran destreza.
Inversión en capacitación	Ninguno	Media en el trabajo.	Alta, educación formal.
Relación con el capital.	Poco.	Considerable.	Variable.
Adhesión hacia una sola empresa.	Ninguno.	Alta	Poca.
Autonomía en el trabajo.	Poca.	Poca.	Mucha.
Sindicalización	Poca.	Alta.	Poca, salvo en el sector salud.
Perspectivas de carrera	Ninguna	Poca	Mucha

Fuente: Economía del trabajo, obra citada p. 13.

II: FACTORES QUE INCIDEN EN EL MERCADO DE TRABAJO.

- 1.- ESTRUCTURA ECONOMICA.
- 2.- OFERTA DE LA FUERZA DE TRABAJO.
 - a.1.- CONCEPTO
 - a.2.- MONTO DE LA POBLACION.
 - a.2.1.- MOVIMIENTO NATURAL DE LA POBLACION.
 - a.2.2.- MOVIMIENTO SOCIAL DE LA POBLACION.
 - a.3.- MOVIMIENTO GENERAL DE LA POBLACION.
 - a.4.- MODALIDADES DE LA FUERZA DE TRABAJO
 - a.4.1.- COMPOSICION DE LA POBLACION.
 - a.4.1.1.- COMPOSICION DE LA POBLACION POR EDADES.
 - a.4.2.- DISTRIBUCION DE LA POBLACION.
 - a.4.3.- POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA.
 - a.4.3.1.- POR RAMAS DE ACTIVIDAD.
 - a.5.- MOVILIDAD OCUPACIONAL.
 - a.6.- REQUERIMIENTOS EDUCATIVOS.

- b.- DEMANDA DE LA FUERZA DE TRABAJO.
- b.1.- CONCEPTO.
- b.2.- INVERSION.
- b.2.1.- SECTOR PUBLICO.
- b.2.2.- SECTOR PRIVADO.
- b.3.- SALARIOS.
- b.4.- SINDICATOS.
- b.5.- OTROS FACTORES
- b.5.1.- EL ESTADO.
- b.5.2.- INFLACION Y DESEMPLEO.
- b.5.3.- TECNOLOGIA.
- C.- IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION DE LOS MERCADOS DE TRABAJO.

**MERCADO
DE
TRABAJO** ← **FACTORES
QUE LO
AFECTAN**

OFERTA ←

**POBLACION - NUMERO DE PERSONAS
QUE TRABAJAN.**

**SALARIOS - LA DECISION DE PARTICI-
PAR EN LA FUERZA DE TRABAJO DEPEN-
DE DEL SALARIO DEL MERCADO QUE ES
UNA CANTIDAD FIJA POR HORA, DEPEN-
DIENTE DE LAS OPORTUNIDADES QUE
EXISTAN EN EL MERCADO.**

**MOVILIDAD OCUPACIONAL -
CAMBIAR DE UNA EMPRESA A OTRA.**

**REQUERIMIENTOS EDUCATIVOS -
CARACTERISTICAS ACADEMICAS**

**ESTADO
REGULADOR** →

**POLITICA
ECONOMICA**

DEMANDA ←

**INVERSION - PARA CREAR O FOMEN-
TAR FUENTES DE EMPLEO.**

**SALARIOS - DETERMINA EL NUMERO
DE TRABAJADORES A EMPLEAR.**

**SINDICATO - AFECTA EN CUANTO A
LAS PETICIONES SALARIALES.**

**DEMANDA DERIVADA - OCASIONADA
POR LA PRODUCCION DE BIENES Y
SERVICIOS.**

II.- FACTORES QUE INCIDEN EN EL MERCADO DE TRABAJO.

1 -- ESTRUCTURA ECONOMICA.

Se entiende por estructura económica de un Mercado de Trabajo, aquella - que está determinada por el número de oferentes y demandantes, cuyas decisiones afectan los precios del bien, objeto del mercado y en este caso el precio de la fuerza de trabajo.

a.- OFERTA DE LA FUERZA DE TRABAJO.

a.1 -- CONCEPTO:

La oferta se encuentra por el lado de los individuos, es decir, por los - trabajadores, definida como el porcentaje de la población que forma parte de la fuerza de trabajo en un momento dado, ésta se compone de toda clase de personas de diferentes habilidades y personalidades; de diferentes clases sociales y distintos niveles educativos; de diferentes edades y sexos, de diferente experiencia y capacidad (aún tratándose de un mismo tipo de - trabajo), que se agrupan en conjuntos de tamaños irregulares. La oferta - de trabajo dependerá de los siguientes factores: a) la cantidad de trabajadores que soliciten empleos: b) el número de horas que se dispongan a - trabajar y c) la intensidad con que el trabajo sea prestado, medidas ya sea en unidades de obra terminada o en tiempo.

En resumen, el primer factor depende de las aptitudes personales del trabajador (nivel educativo, experiencia, etc.), y las otras dos corresponden a los aspectos contractuales que lleguen a establecerse.

"Además de las características personales, hay otros factores que actúan - en los Mercados de Trabajo, el crecimiento demográfico viene a ser por su parte, un factor de considerable importancia en la oferta de trabajo, y - es ésta última la que desea alcanzar (supuestamente), el precio más alto - por unidad de trabajo". (12)

a.2.- MONTO DE LA POBLACION.

Cuantificar una población es medir en forma numérica el conjunto de unidades distintas que forman un núcleo o universo; para cuantificarla deben tomarse en cuenta los movimientos, tanto natural como social que propician un aumento o disminución del monto total que la población guarda en una determinada región y en un determinado tiempo.

El movimiento natural de la población se encuentra compuesto por la acción de la tasa de natalidad y mortalidad, y el social, formado por las emigraciones e inmigraciones, dando como resultado, la combinación de los anteriores, el monto general de población.

La población es, en consecuencia, una variable económica que debe ser manejada siguiendo un doble criterio; considerándola, por una parte, como un grupo de trabajadores con sus relaciones sociales de producción, que constituyen parte de la estructura económica del Mercado de Trabajo y por otra, como un núcleo, que contribuye a formar la demanda del Mercado de Bienes y Servicios, ejerciendo influencia sobre los precios, distribución y consumo de los mismos.

a.2.1.-MOVIMIENTO NATURAL DE LA POBLACION.

Se entiende a éste, como la diferencia existente entre el total de nacimientos y el total de defunciones, de aquí que se tenga que analizar por separado las tasas de natalidad y mortalidad, para después relacionarlos en un análisis de conjunto.

Tasa de Natalidad: contemplada como unidad demográfica es un coeficiente general, ya que relaciona el total de nacimiento entre el total de la población, - esto es:

$$\frac{\text{Total de Nacimientos}}{\text{Total de la Población}} = \text{Tasa de Natalidad}$$

Tasa de Mortalidad.- Se entiende como el total de defunciones sobre el total de la población, esto es.

$$\frac{\text{Total de Defunciones}}{\text{Total de la Población}} = \text{Tasa de Mortalidad}$$

a.2.2.- MOVIMIENTO SOCIAL DE LA POBLACION.

El segundo factor que influye directamente en el volumen de la población es el movimiento social de la población, que está determinado por las inmigraciones y las emigraciones (13).

El estado se encuentra, en los países de régimen político democrático - como México, casi imposibilitado para realizar una política demográfica eficaz, pues la satisfacción de la necesidad de redistribuir la población se ve frenada por la libertad de tránsito y residencia que garantiza las Constituciones Políticas.

Es incuestionable que las inmigraciones del extranjero influyen en el Mercado de Trabajo, ya sea aumentando la oferta o la demanda, según sea la calidad de inmigrado. Si es la de inversionista, abrirá nuevas fuentes de trabajo que aumente la demanda del mismo y si por el contrario, es trabajador, será un elemento que compita con los trabajadores nacionales, y en consecuencia, aumente la oferta de ocupación.

La emigración presenta, en cambio, ciertas ventajas que aunque mínimas - permiten avances al país de inmigración ya que propician el adelanto - técnico, cultural, económico y político, caso concreto sucede con las - inmigraciones de técnicos o personas con un nivel cultural superior.

(13) **INMIGRACION.**- Movimiento de la población entre dos países.

EMIGRACION - Movimiento de Población contemplado desde el punto de vista del país de origen.

La inmigración difiere de la emigración en el punto de vista (el país de destino y el país de origen, respectivamente); los individuos que participan en ella son los mismos.

Diccionario de Sociología, Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1980,- pags. 105 y 155.

a.3.- MOVIMIENTO GENERAL DE POBLACION.

Este movimiento es el resultado de la resta efectuada entre los dos movimientos antes analizados (social y natural), así pues, según sea la tendencia a crecer o decrecer de éstas últimas, será el comportamiento que observe el volumen total de la población.

a.4.- MODALIDADES DE LA OFERTA DE TRABAJO.

a.4.1.- Composición de la población.

La clasificación de la población puede hacerse tomando como principio de división la edad, el sexo, la raza, la religión, el ingreso, etc., pero para nuestro fin tomaremos únicamente la edad, el sexo y el grupo socioeconómico.

a.4.1.1.- Composición de la población por edades.

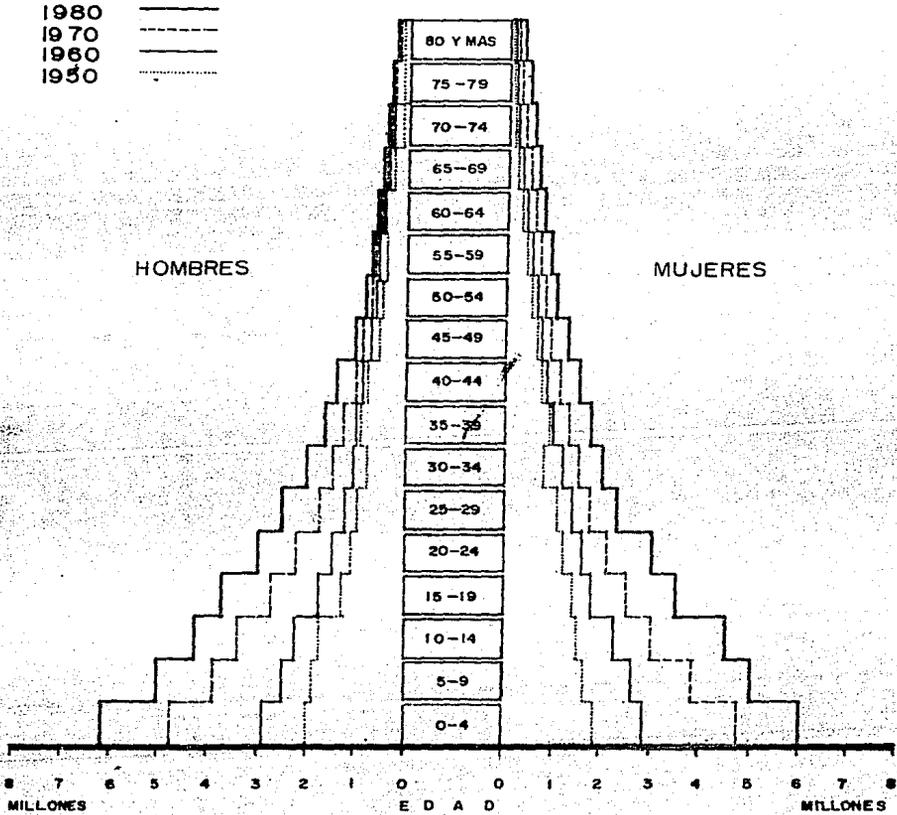
La relación de edades y sexos, representada en una figura geométrica nos dá como resultado la llamada pirámide de edades, en donde se representan en forma de barras horizontales y partiendo de la misma línea vertical, los diferentes grupos de edades, dividiendo a éstas barras por el centro quedando del lado izquierdo los datos de la población masculina y del derecho la femenina (ver gráfica # 5).

a.4.2.- Distribución de la población.

La concentración demográfica obedece a varios factores, entre los cuales, a últimas fechas, ocupan lugar preponderante: la industrialización y la urbanización.

Ahora bien, el problema económico de la concentración demográfica se plantea en función de dos grandes variables: la primera afecta poderosamente al Mercado de Trabajo.

POBLACION POR GRUPOS DE EDAD



GRAFICA # 5

FUENTE : MEXICO DEMOGRAFICO CONAPO 1980-81.

Las grandes ciudades son, en efecto, grandes centros de inversión o grandes centros de consumo y distribución. Sin embargo, en los países subdesarrollados como México, en las grandes ciudades, la oferta de trabajo no corre paralela a las inversiones y esta desproporción origina, por una parte, un aumento de la subocupación y, de otra, una baja de salario.

La segunda se refiere directamente a la política fiscal a seguir por el poder público, pues el aumento de la población, al aumentar las necesidades colectivas, obliga a destinar una mayor cantidad de gasto público para satisfacerlas. De aquí que pueda decirse con razón que las grandes ciudades son, por lo común, ciudades subsidia - das (ver gráfica # 6).

a.4.3.-Población económicamente activa.

"La población económicamente activa es aquella mayor de 12 años, que realiza alguna actividad económica que es remunerada". (14)

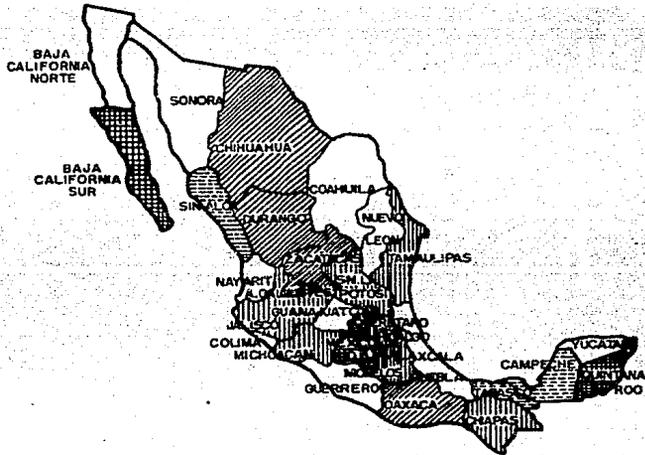
La proporción entre la población económicamente activa y la inactiva de un país dependen directamente de su estructura ocupacional y ésta, a su vez, del volumen demótico, las inversiones y de los recursos naturales.

De la conjugación de éstos factores, depende el ingreso real por habitante. La población económicamente activa está determinada, en primer lugar, por edades. No es lo mismo que la pirámide de edades de un país represente un 20 % de la población entre los 0 y 15 años a que represente únicamente el 10%. Obviamente, en el primer supuesto, la población con capacidad para el trabajo es menor en el segundo. También influye la proporción de ancianos, esto es, de personas comprendidas entre los 65 años o más.

En segundo término, el sexo ejerce honda influencia al señalar el volumen de la población económicamente activa. Sin embargo, la proporción entre hombres y mujeres que trabajan dependen, aparte de los factores familiares y morales por todos conocidos, del grado de desarrollo industrial de un país y de los incentivos que éste ofrezca a las mujeres para sustraerlas de los trabajos hogareños.

(14) Silvestre Méndez, Problemas y Política de México I, México, SUA, 1985. Pág.

CATEGORIA MIGRATORIA POR ENTIDAD FEDERATIVA 1970-1980



GRAFICA # 6

-  FUERTE ATRACTIVO.
-  DEBIL ATRACCION.
-  EQUILIBRIO.
-  DEBIL EXPULSION.
-  FUERTE EXPULSION.

FUENTE : MEXICO DEMOGRAFICO CONAPO 1980-81.

a.4.3.1.- Por ramas de actividad.

Las ramas de actividad de la población económicamente activa están determinadas, en primer lugar, por los recursos naturales del país. En áquel donde por ejemplo, solamente florezcan la agricultura y la minería, la población económicamente activa se repartirá entre éstas dos actividades. Pero en aquellos otros como el nuestro, caracterizados por una diversidad de ocupaciones, la población se distribuye siguiendo dos criterios fundamentales: la capacidad de absorción humana de la actividad y el rendimiento de la propia actividad. La población trabajadora se inclinará preferentemente hacia aquellos trabajos que requieran menores esfuerzos y el mayor salario.

La medida del desplazamiento de la población campesina hacia otras actividades está determinada por la desproporción anual entre la productividad agrícola y la demanda de alimentos. En cambio, la población ocupada en trabajos industriales, aumenta porque la demanda de sus artículos se incrementa en mayor medida que su productividad. Finalmente, la tendencia de la población hacia actividades terciarias o subocupaciones obedece a la escasez de inversiones en actividades industriales, que permiten la absorción del mayor capital variable (mano de obra), posible.

a.5.- Movilidad ocupacional.

Existe un tema que está muy ligado al Mercado de Trabajo: la movilidad ocupacional, existen muchas formas de cómo se presenta la movilidad. Lo más importante desde el punto de vista sociológico, son los motivos que inducen cambios provocados deliberadamente por el trabajador o los patrones.

Surge un serio problema cuando las razones de la movilidad se dan - tanto por deseos de logro y autorrealización, como por la necesidad de satisfacer las más elementales formas de vida, como ocurre a los trabajadores del campo, que se desplazan al extranjero en busca de una mejor remuneración o a la periferia de la ciudad de México en - busca de un aparente nivel de vida superior, deslumbrados por las - luces, los ruidos, el esplendor y en general del ambiente urbano.

Reynolds, por ejemplo, examina en su obra tres aspectos diferentes - de movilidad:

- 1.- Movimientos de una empresa a otra del mismo pueblo o ciudad.
- 2.- Migración de una región geográfica a otra.
- 3.- Desplazamiento ascendente y descendente por la escala ocupacio - nal.

Las razones de éstos tres movimientos y los efectos que produce en - los Mercados de Trabajos y en la oferta y demanda de trabajadores, - es muy diferente:

En el primer aspecto, dice, que es muy frecuente encontrar trabaja - dores que arraigan con facilidad en una empresa. Se trata de perso - nas de baja calificación educativa, que han batallado mucho por en - contrar un empleo y no se sienten capaces de afrontar la misma para alcanzar otro. El sentimiento de seguridad en la empresa, es la ra - zón más poderosa para permanecer atado a la misma, igualmente, la - falta de confianza en las potencialidades de trabajo impide la bús - queda de un nuevo empleo mejor remunerado, dichos trabajadores que - arraigan en una empresa causan "taponamientos" que obstaculizan la - movilidad de otros trabajadores. Aún cuando a veces se pueda pre - sentar alguna oportunidad al trabajador, es muy probable que la in - certidumbre o la expectativa de un posible fracaso, haga desistir - al individuo de cualquier intento de autorrealización cambiando a - un empleo con mayor remuneración, cuando quizás, ese individuo cuen - te con ciertas ventajas que perdería al pasar a otra empresa en la que tendría que comenzar de nuevo.

Otros trabajadores, deseosos de cambiar de puesto dentro de una mis ma zona, cualquiera que sea la causa, tiene que enfrentar una serie de obstáculos que dificultan la movilización. En primer lugar, su cambio estará condicionado por el hecho de que en alguna empresa existan vacantes, si a esto se agregan las dificultades que presentan para la movilidad, las políticas de contratación, las cuales tienen un sentido de preferencia hacia los trabajadores de la misma empresa que buscan una mejor remuneración, la movilidad se vuelve cada vez más difícil de lograr.

En cuanto a la migración de una región a otra, ésta reviste cada vez mayor importancia en nuestro país. Requiere la adopción de medidas adecuadas para evitar la aglomeración y concentración de fuerza de trabajo exclusivamente en la capital, misma que provoca desequili brio entre la oferta y la demanda de trabajo, motivo por el cual, México ha llevado a cabo su política de apertura de zonas industriales que estimulen las inversiones en diversos Estados de la República, creando apropiadas fuentes de trabajo.

Desde el punto de vista del desarrollo del país, un movimiento geográfico importante, es la movilización de la población rural a las zonas urbanas; más concretamente, la movilidad de la población rural a trabajos industriales, a pesar de la problemática que presenta el desarrollo económico por medio de la industrialización y, no obstante, todas las implicaciones que trae consigo el crecimiento urbano cuando no es debidamente planeado.

La migración rural urbana continúa siendo el tema central del desarrollo, otra implicación que trae consigo el movimiento de una zona geográfica a otra es el incremento del costo de la vida en zonas urbanas, tal es el caso de las nuevas zonas petroleras.

Movilidad ascendente.- Reynolds, habla de movilidad ascendente en el sentido de progreso en el cambio de puestos cada vez de mayor importancia o de mayor nivel jerárquico; en realidad se trata de un problema particular, la libertad de ascender por la escalera ocupacional hasta donde el talento lo permita.

Obviamente, a medida que se asciende por esa escalera ocupacional, los escalones son más difíciles de alcanzar. Mayor educación, preparación y experiencia será requerida y el proceso de selección tendrá un mayor refinamiento.

a.6.- Requerimientos educativos.

Otro de los factores que afectan al Mercado de Trabajo, por el lado de la oferta, es la baja calidad de preparación a distintos niveles educativos de la fuerza de trabajo. Lo que constituye un serio obstáculo para que ésta última encuentre ocupación y sean utilizadas, por un lado, satisfaciendo las necesidades de un desarrollo personal y, por otro, encaminada a favorecer el desarrollo económico y las exigencias propias del Mercado de Trabajo.

El Mercado de Trabajo muestra un exceso de fuerza de trabajo mal preparada y adaptada para la vida industrial y para la actividad moderna en general, que ofrece dificultades para su asimilación, mientras que, paradójicamente, existe una penuria de fuerza de trabajo calificada, de técnicos de distintos niveles y de personal competente administrativo y de dirección. Y también se advierte un desperdicio en la subutilización o no utilización de gente con una preparación que ha significado inversiones de tiempo y de recursos, pero que no responden a los requerimientos de la economía. Desde este ángulo, la tasa de desarrollo económico y el progreso en general tienen una estrecha relación con la capacidad del país de que se trate para reajustar su estructura ocupacional y la calidad de su fuerza de trabajo a los requisitos que en cada etapa le exige el aparato reproductivo, en continua transformación. Por consiguiente, a través de las cuestiones ocupacionales es posible incorporar los requisitos educativos a los cambios estructurales del desarrollo económico.

Frente a la necesidad de acelerar la formación de cuadros de personal calificado y de técnicos, como propósito de impulsar el desarrollo tecnológico, factor esencial del desarrollo económico. El sector público de México estableció una política educativa encaminada a reducir la distancia entre la escuela y la realidad y a poner el sistema educativo, especialmente, en los campos de educación técnica y el adiestramiento para el trabajo al servicio de los objetivos generales del desarrollo económico.

Sin embargo, debe también ser tomada en cuenta la calidad de la educación general y de la formación profesional, que puede ser, en mayor o en menor grado, mala, deficiente, o inadecuada. Puede ocurrir entonces que las aptitudes reales de la fuerza de trabajo estén por debajo de las calificaciones exhibidas o que no correspondan a las exigencias de la economía. En tal caso, al problema de los grandes volúmenes de fuerza de trabajo sin ninguna preparación viene a sumarse el de la mala calidad de la de quienes sí la tienen. Ahora bien, la fuerza de trabajo, en atención a sus características de formación, especialidad y esfuerzo que exige tal formación, puede ser contemplada en un perfil educativo profesional.

b.- DEMANDA DE LA FUERZA DE TRABAJO.

b.1.- Concepto.

Por lo que respecta a la demanda de la fuerza de trabajo, se dice que, ésta se encuentra por el lado de las empresas o empleadores que desean pagar el precio más bajo posible por unidad de trabajo.

Uno de los problemas de la demanda es que existe un número limitado de empleos disponibles, cada uno de los cuales exige al trabajador diferentes cualidades y cada uno de ellos se compensa con diferentes salarios. Se dice que, si la cantidad de empleos disponibles es más grande que el número de individuos aptos para ocuparlos, los niveles de salarios serán altos y viceversa.

Por su parte Keynes, expone que la curva de la demanda de trabajo - se encuentra determinada por una serie de factores económicos externos a las empresas o negociaciones y que, en última instancia, depende de la demanda efectiva con que cuente los productos del empre-sario que pretenda colocar a un trabajador nuevo, ya que según sean sus ventas, serán sus utilidades y su posibilidad de reinversión. Keynes hace hincapié en la fijación de salarios altos ya que como - el dice, son incentivos para aumentar la demanda de bienes y servicios y, por tanto, la demanda efectiva.

La demanda de fuerza de trabajo es diferente de la de bienes. En - primer lugar, los empresarios no contratan fuerza de trabajo por el placer intrínseco de tener empleados, en la misma forma en que los consumidores compran bienes y servicios. Además, los empresarios, - raras veces desean sólo contratar trabajadores. En su mayor parte, - la producción moderna requiere usar simultáneamente varios insumos; fuerza de trabajo, maquinaria y materiales. Así, la demanda de fuer-za za de trabajo es parte de una demanda conjunta de ella misma y - de otros factores de la producción.

b.2.- Inversión.

La inversión, como factor dinámico del desarrollo económico consti-tuye una fuente de ocupación de la población, mediante la canaliza-ción de dinero hacia la explotación de recursos naturales, la inver-sión, en consecuencia, dota de trabajo a la población.

La ocupación se incrementará a causa de que tanto la inversión fi-nanciera como la real, amplían el Mercado de Trabajo. Sin embargo, - en uno y otro caso, la propensión a ahorrar, resta recursos moneta-rios a la inversión. El atesoramiento del dinero disminuye, por tanto, el volumen de ocupación. El nivel de ocupación está condiciona-do, de un lado, al de la inversión del sector privado y de otro, al de gasto público.

RECURSOS INVERSION	I N T E R N O		E X T E R N O S	
	ORIGEN	DESTINO	ORIGEN	DESTINO
P U B L I C A	I M P U E S T O S	G A S T O P U B L I C O	Inversión Extranjera directa (a través de organismos oficiales o privados).	Creación de infraestruc tura y pago del servicio de la deuda.
P R I V A D A	Aceptación ó mayor de manda de - bienes y - servicios.	Creación de la demanda de fuerza - de trabajo.	Inversión extranjera indirecta (a través de organiz mos oficia les o pri vados).	Producción de bienes y servicios (principal mente a la exportación).
	Tasa de ga nancia.	Reinversión		

b.2.2.- Sector Privado.

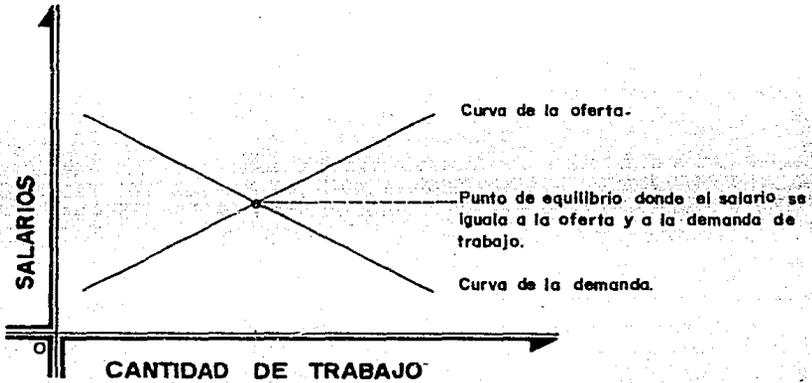
A diferencia del Sector Público, el sector privado destina su capital (inversión), a la maximización de utilidades o rendimientos, - como objetivo fundamental de éste. La inversión se puede canalizar mediante dos formas: una de ellas se encuentra en la aplicación de dicho capital hacia áreas productivas o de servicio y la otra, en - la esfera "especulativa" (acciones, bonos, etc.). En ambas se da la creación de demanda de fuerza de trabajo, pero en la primera de - ellas se hace de manera directa mientras que en la segunda es indirecta.

Pero, para que el sector privado invierta y cree ocupación, se requiere: que exista mayor demanda de bienes y servicios, ya que los trabajadores son contratados porque ayudan a producir bienes para - consumidores, inversionistas o para otras empresas. Esto significa que la demanda de fuerza de trabajo es una demanda derivada, dependiente de la demanda de bienes. Cada vez que cambia la demanda de - bienes, permaneciendo iguales los demás factores, la demanda de - fuerza de trabajo cambia en la misma dirección

b.3.- Salarios.

La teoría económica de los Mercados de Trabajo utilizan curvas de - oferta y demanda, que muestran las respuestas de grupos o de empresas de los incentivos económicos. La demanda no controla los salarios o el empleo por sí misma, sino que simplemente relaciona el - empleo deseado por las empresas con los salarios. Para analizar la determinación de los salarios y el empleo, como puede verse en la - gráfica # 7, la intersección de la oferta y la demanda determina el salario de equilibrio y la ocupación en un mercado particular.

Pocos problemas del Mercado de Trabajo son tan importantes para el individuo, la economía o para la sociedad en general, como la determinación de los salarios.



GRAFICA # 7. Equilibrio en un Mercado de Trabajo.

Aunque los mercados no pueden alcanzar nunca de hecho el equilibrio el análisis del punto de equilibrio es útil para comprender los hechos debido a que variables tales como el salario o el empleo normalmente se desplazan hacia el equilibrio con el transcurso del tiempo. El conocimiento de los salarios o del empleo en equilibrio puede ayudar a predecir la dirección general que sigue el cambio cuando un mercado está en desequilibrio debido a circunstancias nuevas.

Los salarios son el principal elemento del ingreso familiar y son - la compensación de los empleados.

Acercas del salario escribió David Ricardo en sus Principios de Economía Política y de Tributación: "que el trabajo se compra, se vende y su cantidad se puede aumentar o disminuir. Y que el trabajo es caro cuando escasea y barato cuando abunda".

A su vez, la Ley Federal del Trabajo nos dice que "salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo" - (15). Los salarios son importantes en las decisiones de las personas de ingresar en el mercado de Trabajo y en la asignación de trabajadores entre las empresas o industrias. Como parte principal del costo de producción, los salarios ayudan a establecer el nivel de - precios.

Ahora bien, por otra parte tienen influencia en el Mercado de Trabajo en lo que corresponde a la demanda de fuerza de trabajo de la siguiente manera:

Respuesta a los salarios incrementados (16)

<u>Modelo de Mercado de trabajo</u>	<u>Aumento de salarios</u>	<u>Empleo más bajo</u>	<u>La producción es baja</u>	<u>El precio es alto</u>
<u>Modelo de aumento de precio.</u>	<u>Aumento de Salarios.</u>	<u>Precio alto</u>	<u>Producto bajo.</u>	<u>Empleo más bajo.</u>

En conclusión, a lo anterior podemos decir que el aumento del salario conlleva a lo mismo, una baja a la demanda de fuerza de trabajo (empleo) sólo que en el primer caso ésta se da de una manera directa e inmediata y en el segundo, la disminución resulta de una forma indirecta y como consecuencia de haber trasladado el aumento de los salarios al precio del bien o servicio.

(15) Ley Federal del Trabajo, art. 82.

(16) Richard Freeman. Obra citada, Pág. 66.

"La interminable discusión que se dá en torno a los salarios subió de tono esta vez, dada la incertidumbre que se avisa en un aspecto tan importante para la economía del país y el cual incide directamente en el bienestar de la población, así como en la propia sobrevivencia de la planta productiva.

El poder de compra de los salarios está en franco descenso, a pesar de los aumentos cada vez más frecuentes que se otorgan a las percepciones de los trabajadores e, incluso, desafortunadamente, cada incremento se traduce muchas veces en menor capacidad de compra.

Lo anterior refleja la distorsión que a lo largo del tiempo ha acumulado la relación precios y salarios.

De manera simplista se pensó que mediante la contención salarial se controlaría el crecimiento de los precios, sin considerar que el país enfrenta, más que nada, una inflación por costos y no por demanda. Igualmente, del otro lado, se insiste, en que es por medio de constantes alzas salariales como se va recuperar el poder de compra de los trabajadores, sin considerar que sólo se alimenta una inflación de expectativas.

Y es así como se llega a la costumbre nociva de que cada vez que hay un anuncio de revisión salarial o una demanda sindical en busca de mayores percepciones, se produce un aumento automático de precios que hace urgente la elevación de los sueldos, pero en la práctica les reduce su poder de compra y cabe hacer mención que, según el Banco de México y la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, de 1983 a 1986 el poder de compra de los salarios tuvo las siguientes pérdidas:

1984 = 18.1 %
1985 = 21.4 %
1986 = 50.9 % " (17)

b.4.- Sindicatos.

El sindicato, dice la Ley del Trabajo, "que es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y - defensa de sus respectivos intereses.

Desde esta perspectiva, el Mercado de Trabajo se sustenta sobre una base jurídica institucional representada por las leyes que rigen - relaciones obrero = patronales y por los órganos destinados a aplicarlas, en un sistema que asigna deberes y derechos recíprocos y - que establece la intervención que en ello tiene el Estado, incluyen do a asociaciones gremiales, niveles y condiciones de empleo, etc.

El Mercado de Trabajo se halla con frecuencia afectado por obstáculos sindicales, como las cláusulas de admisión y de exclusión.

La cláusula de exclusión se encuentra consignada en el artículo 395 de la Ley Laboral vigente, que a la letra dice: "los sindicatos de trabajadores tienen derecho a pedir y obtener del patrón la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos - del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión".

Los efectos de ésta cláusula son triples: en primer lugar, produce la pérdida del empleo que desempeñaba el trabajador a quién se le - aplicó la cláusula, en segundo término, trae como consecuencia la - pérdida de todos los derechos inherentes al empleo (tiene derecho - a exigir todas las prestaciones a que contractualmente tuviera dere cho y hubiera adquirido en virtud del contrato colectivo) y, finalmente, la liberación de la empresa de toda responsabilidad por la - separación del trabajador.

Por su parte la cláusula de admisión obliga al patrón a utilizar - únicamente a trabajadores miembros de una agrupación determinada. Por medio de ésta cláusula, el sindicato tiene derecho a cubrir las vacantes que se originen a los puestos de nueva creación.

Su efecto principal consiste en limitar la facultad del empresario para seleccionar libremente a su personal, chocando con ello con la técnica de selección de personal.

Los sindicatos se ocupan principalmente de problemas económicos que se refieren al sustento de los trabajadores: mayores salarios, mayor número de beneficios y otros similares. Representan a los trabajadores en las negociaciones periódicas sobre estos y otros problemas. Al final de las negociaciones, quizá después de una huelga o de un paro, los sindicatos y la administración firman un extenso contrato donde se formaliza la relación de trabajo, dicho contrato es el "contrato colectivo de trabajo" y que la Ley Federal del Trabajo define así: "es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

b.5.-OTROS FACTORES

b.5.1.-EL ESTADO

Los gobiernos afectan el Mercado de Trabajo en diversas formas: por medio de políticas macroeconómicas, de programas de educación y adiestramiento, de bienestar y la tributación. Ahora bien, cada uno tiene un significado especial y una manera de intervenir en el Mercado de Trabajo.

Los programas de educación implantados por el Estado, deben conformarse de acuerdo a las necesidades del país y por consiguiente al propio Mercado de Trabajo.

El adiestramiento surge de una obligación legal, implantada por la legislación laboral, en cuanto al Mercado de Trabajo, el adiestramiento debe proveer de mayor destreza al trabajador.

Otro de los aspectos de intervención del Estado, es a través de la tributación, mediante ésta el gobierno obtiene ingresos que son destinados al gasto público.

Una parte de este se destina a la inversión para la creación de fuentes de empleo público, que en la época moderna cubren gran parte de la fuerza de trabajo. Además de establecer el marco legal para la negociación colectiva, el gobierno establece por legislación o mandato administrativo muchas reglas referentes al trabajo que se aplican al Mercado de Trabajo, tales como condiciones de trabajo, formas de contratación y salarios, entre otras.

b.5.2.- INFLACION Y DESEMPLEO.

"Desempleo es la existencia de capacidad productiva ociosa en una economía (18). Keynes buscó explicar al desempleo no en términos de "fracaso" de los Mercados de Trabajo en su intento de funcionar adecuadamente, sino en términos del fracaso de los Mercados de Productos en su intento de generar una demanda adecuada de bienes y producción. Una de las grandes realizaciones de Keynes fue apartar la tensión del Mercado de Trabajo como causa de desempleo llevándola hacia la operación del resto de la economía, a la interacción entre la demanda de trabajo y los acontecimientos en la inversión de los Mercados Monetarios.

Cuando una economía sufre a causa de una demanda agregada inadecuada, necesitan políticas generales, fiscal y monetaria para incrementar la cantidad de dinero disponible para el gasto.

Un mayor gasto del consumidor inducirá a los negocios a ampliar la producción y a contratar más trabajadores.

Por inflación se entiende, "que es el proceso que muestra un aumento generalizado de los precios de todos los productos de un país. Puede deberse a una expansión repentina a la demanda, a un empuje de los costos o a una combinación de ambos" (19).

(18) Economía, Enfoque Latinoamérica, John C. Pool. Ed. Pág.

Dos enfoques a los problemas de desempleo y de la inflación en los salarios se muestra a continuación: por un lado están los economistas y los funcionarios públicos que favorecen las estrategias designadas para "hacer que los mercados trabajen mejor". Piensas que el rendimiento del Mercado de Trabajo puede ser mejorado por políticas tales como proporcionar adiestramiento para los escasamente calificados; aumentar la información del Mercado de Trabajo mediante distintas fuentes actualizadas o un mejor asesoramiento para guiar los estudios en los niveles medio y medio superior; mejorar la transición de la escuela al trabajo; alterar la estructura de negociación para hacer que las negociaciones entre el sindicato y la administración sean más sensibles hacia las realidades del mercado; eliminar las regulaciones gubernamentales que incrementan los precios y los salarios. Por la otra parte, están los economistas y los funcionarios públicos que piensan que los mercados no trabajan ni pueden hacerse que trabajen en forma efectiva. Favorecen los programas de ocupación de personal gubernamental y la intervención en el proceso de la determinación de los salarios por medio de políticas tales como convertir al gobierno como el empresario de último recurso y alguna forma de control de precios y salarios así como de políticas agregadas altamente expansionarias.

Estas dos formas diferentes de tratar los problemas económicos implican diversos de sociedades, si una nación adopta la estrategia de -- "hacer que los mercados trabajen mejor", otorga gran confianza a la eficacia a las fuerzas del mercado. Si se escoge el camino de mayores controles gubernamentales, la toma de decisiones será centralizada y deben desarrollarse planes económicos nacionales y métodos de control.

b.5.3.- Tecnología.

En cualquier momento del tiempo, la cantidad de bienes y servicios que pueden producir la fuerza de trabajo depende de las máquinas del equipo y de los recursos naturales con que se cuenta, del nivel de destreza y eficiencia en la fuerza de trabajo y del conocimiento de qué clase de bienes pueden producirse y cómo se den producir.

La conexión entre el desarrollo económico y los cambios en la tecnología pueden explicar parcialmente la relación entre el desarrollo económico general y el desarrollo de los Recursos Humanos. Las economías que necesitan un mejoramiento en la tecnología para poder -- crecer exigirán fuerza de trabajo "de alto nivel" capaz de aumentar el acervo de conocimientos, de aplicar el conocimiento a la producción y de enseñarlo a otros.

Los cambios continuos en la tecnología, a su vez, alterarán el contenido de los trabajos y de las destrezas, responsabilidades y tareas requeridas de los trabajadores. Las personas más capaces de - ajustarse al cambio continuo y de aprender nuevas habilidades tendrán ventajas en el mercado de trabajo. Como resultado se estimularán la educación y el adiestramiento y los recursos humanos se desarrollarán en una forma más completa que en otras sociedades.

La demanda de fuerza de trabajo también resulta afectada por los - cambios a plazo largo en el método de producción. La introducción de computadoras a las fábricas y a las oficinas por ejemplo, es un cambio de fondo en la tecnología con serias consecuencias sobre la demanda de fuerza de trabajo. Determinados tipos de trabajadores; - programadores y perforadores se necesitan en grandes cantidades en tanto que otros tenedores de libros y encargados de llevar registros ya no se necesitan para realizar tareas que defieren de las que realizaban en el pasado.

Si el cambio tecnológico aumenta la demanda de más fuerza de trabajo calificada o la disminuye en contraposición de la menos calificada, es difícil de determinar, pues el progreso técnico no obedece a ninguna ley económica y está sujeto a cambiar.

c.- Importancia de la Investigación de los Mercados de Trabajo.

Es importante la investigación para conocer la situación ya que existe la presencia de imperfecciones en los mercados de trabajo y, debido a la complejidad en que se presentan la oferta y la demanda de éste, en la práctica surgen muchos obstáculos que dificultan a los Mercados de Trabajo cumplir con el cometido de ubicar al individuo en el puesto apropiado, incluso los niveles de salarios pueden ser cambiantes y de hecho lo son, por causas muy distintas a las económicas; sindicatos, política empresarial, ley o reglamento de gobierno, etc.

Pero la causa principal que origina variaciones en los niveles de salarios, dentro de una zona igual y, a veces, dentro de una misma organización, es la falta de conocimiento de oportunidades de empleo y de los sueldos correspondientes, tanto por lo que toca al empleador, como al empleado. Tales imperfecciones obligan a tomar un curso de acción al respecto; al desviarlas y encausar la oferta y demanda de tal modo que los obstáculos a la movilidad se salven con cierto grado de facilidad y que ésto haga que los niveles de salarios mantengan el equilibrio deseado. La tarea no es sencilla, por lo contrario, a veces se antoja insuperable.

Sin embargo, muchas soluciones han sido propuestas, aunque de manera lamentable, con ciertos y muy serios problemas estructurales: por ejemplo, las denominadas "bolsas de trabajo", son una especie de paliativo en el voluminoso y complejo problema y no son todo lo eficaces que se desearía lo fueran; no actúan en realidad más que como intermediarios y ello en razón natural de que estos centros, oficiales o no, han sido establecidos con el carácter de ayuda social sin otro propósito que sea el de proporcionar auxilio social.

No obstante cumplen cierta función dentro del marco socioeconómico y de las fronteras geográficas hasta dónde su alcance puede ser, teóricamente, uno de los posibles vehículos más adecuados, en cuyo caso convendría la posibilidad de estudiar la manera de que fueran más eficaces: con recursos efectivos, sistemas de selección y, en su caso, programas de adiestramiento.

III.- EL RECLUTAMIENTO

1.- CONCEPTO Y RELACION CON EL MERCADO DE TRABAJO.

2.- FUNCION.

3.- PROCESO Y ETAPAS.

4.- FUENTES.

a.- INTERNAS.

b.- EXTERNAS.

5.- VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL RECLUTAMIENTO INTERNO.

a.- VENTAJAS.

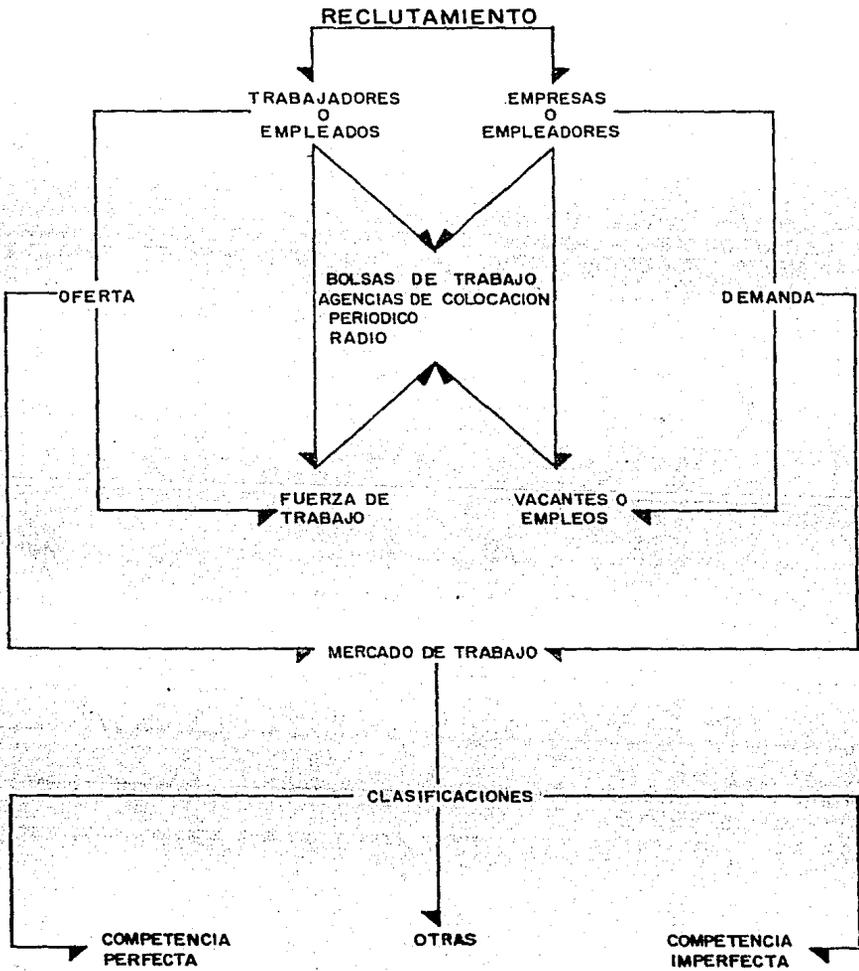
b.- DESVENTAJAS.

6.- VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL RECLUTAMIENTO EXTERNO.

a.- VENTAJAS.

b.- DESVENTAJAS.

7.- COMPORTAMIENTO DE LAS EMPRESAS EN LAS DOS SITUACIONES EXTREMAS DEL MERCADO DE TRABAJO.



III.- RECLUTAMIENTO

1.- CONCEPTO Y RELACION CON EL MERCADO DE TRABAJO.

Reclutamiento, "Es un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar un cargo dentro de la organización". (20)

Es fundamentalmente un sistema de información mediante el cual, la organización divulga y ofrece al mercado de Recursos Humanos oportunidades de empleo que pretenden llenar.

El personal de una organización constituye su recurso más importante y el que so lo puede ser adquirido mediante los esfuerzos de reclutamiento más efectivos. Sin embargo, para realizar un reclutamiento efectivo debe disponerse de información precisa y continua respecto a las calificaciones y cantidades de los individuos necesarios para desempeñar los diversos puestos de una organización. Por lo tanto, los requerimientos y el reclutamiento de personal están afectados por la cantidad y tipos de trabajo que se ejecute y por los varios cambios tecnológicos, organizacionales y de otra índole que pueden afectar el desempeño del trabajo.

En consecuencia, al dotar de personal a una organización comprende el proceso de analizar las necesidades presentes y futuras de potencial humano y de obtener personal calificado para cubrir estas necesidades. Además, la dotación efectiva de personal comprende el desarrollo y mantenimiento de fuentes de recursos humanos adecuados de los que podrán ser reclutados y seleccionados para empleo, los solicitantes calificados.

Para que éstos sean reclutados debe haberseles saber las oportunidades de empleo que existan en la organización. También se les deberá animar para que formulen su solicitud y sean tomados en cuenta en las vacantes actuales o en las que se presenten a futuro.

(20) Idalberto Chiavenato, Administración de recursos humanos, Ed. Mc Graw Hill, México 1983, p. 173.

2.- FUNCION.

La función primordial del Reclutamiento es descubrir las fuentes de recursos hu manos dentro de los requisitos exigidos por la organización y utilizar los me - dios, canales y fuentes apropiadas o adecuadas, para atraer candidatos en núme - ro suficiente que permita una adecuada selección de fuerza de trabajo eficaz.

El Reclutamiento es una función staff (departamento de personal), sus actos de - penden de una decisión de la autoridad de línea (gerente), que es oficializada - mediante una orden de requerimiento de personal.

3.- PROCESO Y ETAPAS.

"Arlindo Vieyra de Almeida Ramos" (21), distingue en el proceso de reclutamiento dos etapas: la de investigación y la de ejecución.

La etapa de investigación considera:

- 1.- Examen del mercado de Trabajo, con miras a la verificación de:
 - (a) El número probable de personas, del tipo que se necesita,
 - (b) Niveles salariales del cargo, en las diversas partes del país,
 - (c) Consulta a las empresas que tengan empleados de este tipo;
 - (d) Conocimientos de las fuentes de mano de obra buscada;
 - (e) Centros de preparación y de formación de personal y cantidad proporcional de mano de obra. Preparada periódicamente,
 - (f) Area que debe cubrir el reclutamiento (Mercado de Trabajo, local, regional, - nacional), para la probable obtención de la mano de obra buscada.
- 2.- Determinación de las necesidades de personal, mediante el estudio de:
 - (a) Fluctuación normal del personal, en los diversos cargos de la empresa;
 - (b) Posibilidades de expansión de la empresa o de algún departamento, por aumento o por transformación de los métodos de trabajo.
 - (c) Retiro del personal cesante por promociones, enfermedades, jubilación, etcé - tera;

(21) Tomado del libro "Administración de Recursos Humanos", Idalberto Chiavenato, México 1986, Ed. Mc Graw Hill, p.p. 179, 180.

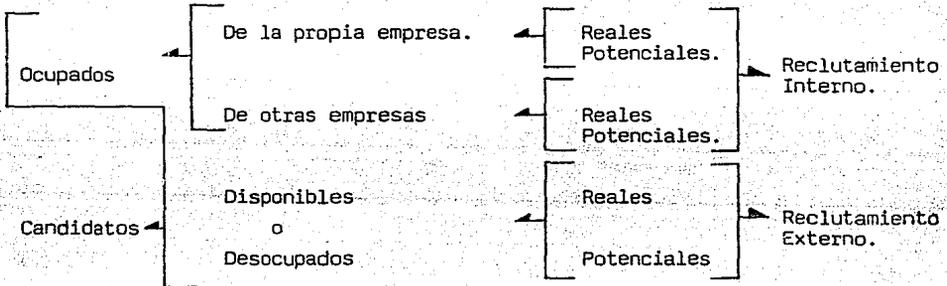
3.- Listado del tipo y de las características del personal buscado.

La fase de ejecución debe incluir:

- 1.- La época en que se ejecutara el Reclutamiento;
- 2.- El área que el Reclutamiento debe incluir (Mercado de Trabajo local, regional, nacional);
- 3.- Recursos que serán utilizados;
- 4.- Sitios de divulgación de la publicidad;
- 5.- Número probable y tipos de candidatos que se pueden obtener;
- 6.- Requisitos y exigencias que se deben hacer a los candidatos;
- 7.- Condiciones y ventajas ofrecidas por la empresa;
- 8.- Quién, cuándo y dónde se recibirá a los candidatos.

4.- FUENTES.

En función de la situación de los candidatos y el Mercado de Recursos Humanos.



Reales: Personas que están buscando empleo o cambiar empleo.

Potenciales: No están interesados en buscar o cambiar empleo.

Reclutamiento Interno.

Se presenta cuando habiéndose presentado una vacante, la organización decida cubrirla con candidatos de la propia empresa, mediante la promoción o transferencia de sus empleados.

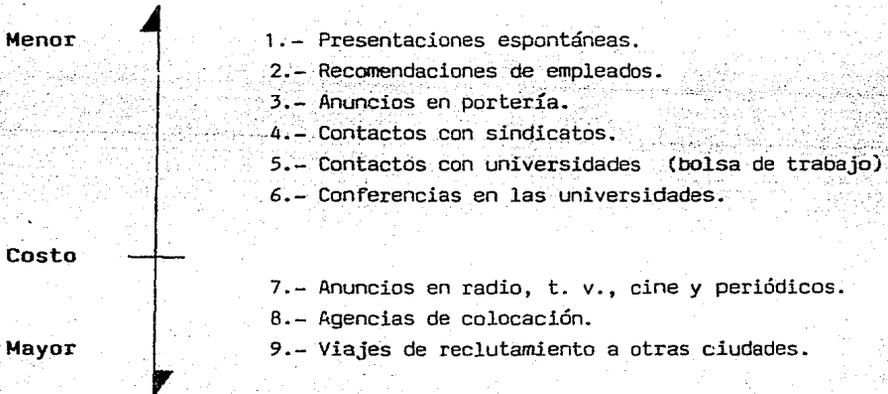
a.- Fuentes del Reclutamiento Interno:

- a) Promoción del Personal.
- b) Transferencia del personal.
- c) Promoción con transferencia del personal.
- d) Programas de desarrollo de personal.

Reclutamiento Externo.

Se presenta cuando habiendo determinado la vacante, la organización trata de cubrirla con candidatos externos, reales o potenciales, disponibles o colocados en otras organizaciones y que son atraídos por las técnicas de reclutamiento aplicadas.

b.- Fuentes de Reclutamiento Externo:



5.- VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL RECLUTAMIENTO INTERNO.

a) Ventajas:

Es el más económico, pues evita;

- 1.- Gastos de anuncios;
 - 2.- Costo de atención a los candidatos;
 - 3.- Costo de admisión;
 - 4.- Costo de integración a nuevos empleados;
 - 5.- Gasto a agencias de colocación;
- b) Presenta mayor índice de validéz y de seguridad, pues el candidato ya es conocido, no requiere muchas veces de un período experimental de integración e inducción a la organización.
- c) Rapidéz, evita demoras del reclutamiento externo y la demora natural del propio proceso de admisión.
- d) Es una poderosa fuente de motivación para los empleados ya que estos, vislumbran la posibilidad de ascenso dentro de la organización.
- e) Aprovecha inversiones ya realizadas por la empresa en términos de entrenamiento y perfeccionamiento de personal.

b) Desventajas:

- a) Exige que los nuevos empleados tengan condiciones de potencial de desarrollo para que puedan ser promovidos, pero si la organización no ofrece oportunidades de desarrollo en el momento oportuno, ésta situación crea frustración, apatía, y desinterés entre los empleados.
- b) Genera un conflicto de interés la actitud de algunos jefes que no tuvieron ningún ascenso dentro de la organización o no tienen potencial de desarrollo, tienden a cubrir los puestos subalternos con personal de potencial limitado a fin de evitar en lo futuro la competencia.

6- VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL RECLUTAMIENTO EXTERNO.

a) Ventajas:

- a) Trae "sangre nueva" y experiencias nuevas a la organización. La entrada de recursos humanos ocasiona siempre una importación de ideas nuevas, de diferentes enfoques de los problemas internos de la organización y casi siempre, una revisión de la manera como los temas son conducidos dentro de la empresa. Con el reclutamiento externo, la organización como un sistema, se mantiene actualizada con el ambiente externo y actualizada de lo que ocurre en otras empresas.
- b) Renueva y enriquece los recursos humanos de la organización, principalmente cuando la política de admitir personal con experiencia igual o mejor que la del personal existente en la empresa.
- c) Aprovecha las inversiones en preparación y desarrollo efectuado por otras empresas o por los propios candidatos. Esto no significa que la empresa deje de hacer esas inversiones de ahí en adelante, sino que ella disfruta de inmediato el retorno de las inversiones ya efectuadas por otros. Tanto es así, que muchas empresas prefieren reclutar externamente, pagando salarios más elevados, exactamente para evitar gastos adicionales de entrenamiento y desarrollo y obtener resultados de desempeño a corto plazo.

b) Desventajas:

- a) Generalmente es más demorado que el reclutamiento interno. El período de tiempo que se gasta con la elección y movilización de las técnicas más adecuadas, con influencia de las fuentes de reclutamiento, con la atracción y presentación de los candidatos, con recepción y preparación inicial, con encaminamiento hacia la selección, a los exámenes médicos a la documentación, con la liberación del candidato del otro empleo, o otros compromisos y con admisión, no es pequeño, y mientras más elevado sea el nivel del cargo, mayor será la extensión de ese período. El período de tiempo empleado en el reclutamiento externo varía no solamente en función del nivel jerárquico del cargo considerado, sino bien de otros factores como:

- a) área de actividad o tipo de especialización del cargo;
- b) fuentes de reclutamiento escogidas;
- c) vehículos de reclutamiento escogidos;
- d) local donde está situada la empresa;
- e) situación del mercado de trabajo; y
- f) política de personal adoptada por la empresa y. más específicamente la política de reclutamiento.

Así, mientras más elevado sea el cargo, con mayor anticipación deberá adoptar la empresa el requerimiento de empleados, para la sección de reclutamiento no sea presionada por los factores tiempo y urgencia en la prestación de sus servicios.

- b) Es más caro y exige inversiones y gastos inmediatos en anuncios, diarios - honorarios de agencias de reclutamiento, gastos operacionales relativos a salarios y encargos sociales de equipos de reclutamiento, material de oficina, etc.
- c) Cuando monopoliza los cargos y las oportunidades dentro de la empresa, puede frustrar al personal que ve las barreras, fuera de su control, para su - crecimiento personal. Los empleados pueden percibir el monopolio del reclu- tamiento como una política de deslealtad de la empresa para con su personal.
- d) En principio es menos seguro que el reclutamiento interno, pues los candi- datos externos son desconocidos, provienen de orígenes y trayectorias pro- fesionales que la empresa no puede verificar y confirmar con exactitud. A pesar de las técnicas de selección y pronóstico presentados, las empresas, generalmente, admiten al personal mediante un contrato que define un perío- do experimental y de prueba, exactamente para asegurar a la empresa frente a la relativa inseguridad del proceso.

7.- COMPORTAMIENTO DE LAS EMPRESAS EN LAS DOS SITUACIONES EXTREMAS DEL MERCADO DE TRABAJO.

1.- Oferta mayor que la demanda: Situación de disponibilidad de candidatos, o sea, hay más oferta de candidatos que la búsqueda por parte de las empresas.

Esta situación conduce a las siguientes consecuencias para los candidatos:

- a) Dificultad para obtener empleo; para cada puesto existente en una empresa hay varios candidatos para disputarlo;
- b) Las empresas dejan de desarrollar sus estrategias de reclutamiento ya que los candidatos se presentan espontáneamente;
- c) Las exigencias de las empresas se hacen mayores, más drásticas y severas;
- d) Los candidatos pasan a competir disputando los puestos existentes;
- e) Las empresas dejan de utilizar el salario y los beneficios como bienes para intensificar el reclutamiento; y
- f) Los candidatos no tienen condiciones de seleccionar y escoger las empresas donde pretendan trabajar.

2.- Demanda mayor que la oferta: Situación de disponibilidad de empleos, o sea, hay más oportunidades de empleo a disposición de los candidatos que los recursos humanos disponibles. Esta situación conduce a las siguientes consecuencias para los candidatos:

- a) Hay enorme facilidad para conseguir empleo; son muchos los puestos que hay y son pocos los candidatos que se presentan;
- b) Las empresas desarrollan una serie de estrategias de reclutamiento e intensifican sus esfuerzos por conseguir recursos humanos;
- c) Las exigencias de las empresas se hacen más flexibles y elásticas, eliminando pequeñas barreras que podrían impedir la admisión de personal;
- d) Los candidatos seleccionan y escogen las empresas que les ofrezcan, las mejores condiciones salariales, beneficios, horarios de trabajo, etc.
- e) Las empresas utilizan política de personal (salarios, beneficios, oportunidades de promociones, etcétera.) como medios para atraer y retener los recursos humanos; y
- f) Las empresas disputan los pocos candidatos que existen.

COMPORTAMIENTO DE LA OFERTA DE TRABAJO EN LAS DOS SITUACIONES
EXTREMAS DEL MERCADO DE TRABAJO.

- * Excesiva cantidad de candidatos
- * Competencia entre candidatos para obtener empleos.
- * Disminución de las pretensiones salariales.
- * Extrema dificultad en conseguir empleo.
- * Temor de perder el empleo actual. y mayor fijación en la economía.
- * Disminución en los problemas de ausentismo.
- * Un candidato acepta cualquier oportunidad desde que surja.
- * Orientación hacia la supervivencia.

- * Insuficiente cantidad de candidatos.
- * Falta de competencia entre candidatos.
- * Elevación de las pretensiones salariales.
- * Extrema facilidad en conseguir empleo.
- * Voluntad de perder el empleo actual.
- * Aumento en los problemas de ausentismo.
- * Un candidato selecciona las múltiples oportunidades.
- * Orientación hacia el mejoramiento.

COMPORTAMIENTO DE LA DEMANDA EN LAS DOS SITUACIONES EXTREMAS DEL MERCADO DE TRABAJO.

- * Excesiva cantidad de demanda de cargos.
- * Competencia entre las empresas para obtener candidatos.
- * Intensificación de las inversiones en reclutamiento.
- * Reducción de las exigencias a candidatos y flexibilidad del proceso selectivo.
- * Intensificación de las inversiones en entrenamiento.
- * Énfasis en el reclutamiento interno.
- * Desarrollo de políticas de fijación del personal (retención del capital humano.)
- * Orientación para las personas y para su bienestar.
- * Intensificación de las inversiones en beneficios sociales.

- * Insuficiente cantidad de cargos.
- * Falta de competencia entre las empresas.
- * Reducción de las inversiones en reclutamiento.
- * Aumento de las exigencias a los candidatos y mayor rigor en el proceso selectivo.
- * Reducción de las inversiones en entrenamiento.
- * Énfasis en el reclutamiento externo.
- * Desarrollo de políticas de substitución del personal (mejoramiento del capital humano.)
- * Orientación hacia el trabajo y la eficiencia.
- * Reducción y congelamiento de las inversiones en beneficios sociales.

IV.- METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

- 1.- PANORAMA GENERAL DE LAS ORGANIZACIONES, OBJETO DE ESTUDIO.**
- 2.- INVESTIGACION DE CAMPO.**
 - a.- DELIMITACION Y DETERMINACION DE LA MUESTRA.**
 - b.- DISEÑO DEL CUESTIONARIO.**
 - c.- APLICACION DEL CUESTIONARIO.**
 - d.- TABULACION.**
 - e.- INTERPRETACION.**
 - f.- CONCLUSIONES.**
 - g.- RECOMENDACIONES**

IV.- METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.

I.- PANORAMA GENERAL DE LAS ORGANIZACIONES, OBJETO DE ESTUDIO.

En ésta sección se presenta un conjunto de características particulares de cada una de las organizaciones objeto de estudio, que nos permite obtener elementos de juicio para conocer acerca de su conformación en cuanto a los canales televisivos que agrupan, así como la evolución que éstas han presentado a través del tiempo.

Cabe también destacar que la información general, ofrece, tanto al investigador como al lector de la misma, una breve introducción para situarlos en la comprensión de dichas empresas, partiendo de sus factores generales hasta llegar a la parte medular del presente estudio, que es el puesto y la estructura del área dón de se encuentra ubicado.

a) TELEVISIA:

- 1.- Pertenece al Sector Privado.
 - 2.- Es Sociedad Anónima.
 - 3.- El nombre indica: Televisión Vía Satélite.
 - 4.- Año de fundación; 1972.
- + **TIM** (Televisión Independiente de México), canal 8 se funda el 12 de octubre - de 1968, y aún no pertenece a **TELEVISIA**.
 - + **CABLEVISION** (Sistema de televisión por cable), se funda en septiembre de 1969.
 - + **CANAL 2.-** Se funda el 21 de Marzo de 1951 (**XEW TV CANAL 2**).
 - + **CANAL 4.-** Se funda el 26 de Julio de 1950 (**XHTV CANAL 4**).
 - + **CANAL 5.-** Se funda el 20 de Marzo de 1954 (**XHCC CANAL 5**).
- 5.- Nombres que ha tenido **Televisa**, en orden cronológico.
- + Televisión de México S.A., en 1950 inicia con canal 4 y en 1951 con canal 2,- para 1954 con canal 5.

- + Televisa Mexicana S.A., en 1955 y sigue agrupando a los canales 2, 4 y 5.
- + Televisa, en 1972, se funden TIM (canal 8) y Telesistema Mexicano S.A., (canales 2, 4 y 5).
- + El canal 8 pasa a ser canal 9, pero sigue perteneciendo a Televisa.
- + Canales que agrupa actualmente (octubre de (1987):

XEW TV Canal 2;

XHTV Canal 4;

XHGC Canal 5;

XEQ TV Canal 9;

Cablevisión.

- 6.- Area: Central de video.
- 7.- Puesto: Operador de distribución de Señales.
- 8.- Número de trabajadores en éste puesto: 21
- 9.- Sólo existe personal sindicalizado en éste puesto.
- 10.- Afiliados al Sindicato de Trabajadores de la Industria de Radio y Televisión.
- 11.- Organigrama del área; ver figura "A"

"TELEVISA"

ORGANIGRAMA DEL AREA DE LA GERENCIA DE OPERACIONES

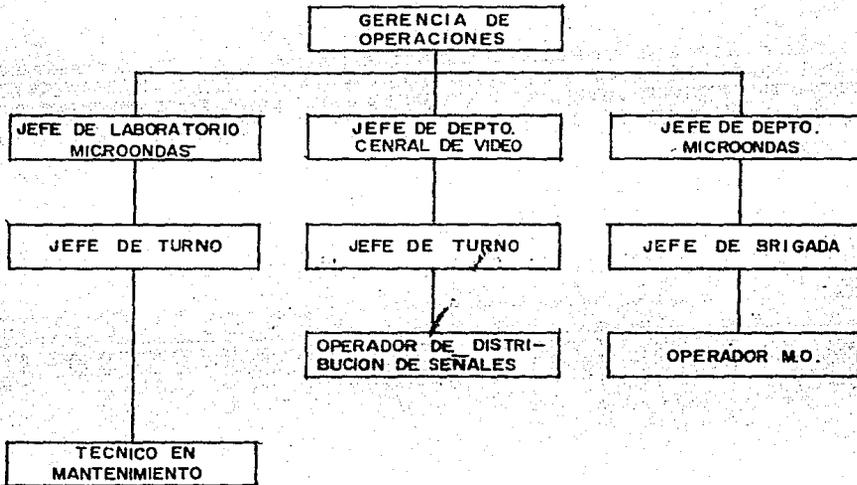


FIGURA : "A"

FUENTE : AREA TECNICA DE "TELEVISA."

b) IMEVISION:

- 1.- Pertenece al Sector Público.
- 2.- Sector Paraestatal.
- 3.- Siglas indican, Instituto Mexicano de Televisión.
- 4.- Año de fundación; 1985.
 - + Canal 13.- Se funda el 12 de octubre de 1968, y en ésta época pertenece a - particulares.
 - + Canal 11.- Se funda el 15 de diciembre de 1958 y pertenece al IPN.
 - + Canal 7.- Se funda en 1985.
 - + TRM.- Se funda el 6 de agosto de 1974.
 - + Televisión Cultural de México.- Se funda en Junio de 1972 y pertenece a la - SEP.
 - + RTC.- (Radio Televisión y Cinematografía), pertenece a la Secretaria de Gobernación.
 - + CEPROPIE.- (Centro de Producción de Programas Informativos y Especiales), pertenece a RTC.
- 5.- Nombres que ha tenido Imevisión, en orden cronológico;
Imevisión desde que surge (1985), no ha sufrido cambios de nombre, sólo se ha tenido que éste nace agrupando a ciertos canales.
Canal 13.- El gobierno lo adquiere el 15 de marzo de 1972.
Así mismo, Imevisión queda integrado con los canales; 7 (que sustituye a TRM), 11 (el canal del IPN), 22 (que sólo se ve en el área metropolitana del distrito federal), y por RTC y CEPROPIE éstos últimos dependientes de la Secretaría de Gobernación.
- 6.- Área; Central de Aparatos.
- 7.- Puesto; Operados en Central de Aparatos.
- 8.- Número de Trabajadores de éste puesto; 9
- 9.- Este personal es de confianza.
- 10.- No son sindicalizados.
- 11.- Organigrama del área, ver figura "B".

"IMEVISION"

ORGANIGRAMA DEL AREA DE LA GERENCIA DE TRANSMISION

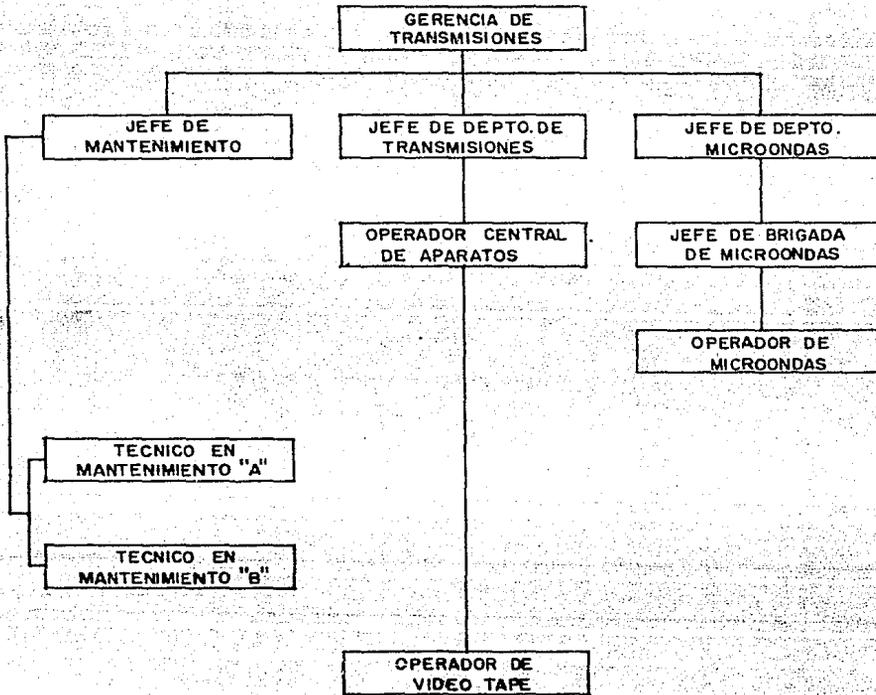


FIGURA : "B"

FUENTE : AREA TECNICA DE "IMEVISION"

ESTACIONES TELEVISORAS COMERCIALES Y CULTURALES

1 9 8 6

ENTIDAD FEDERATIVA	TELEVISORAS	
	CONCESIONADAS ^(a)	PERMISIONADAS ^(b)
1.- AGUASCALIENTES	4	2
2.- BAJA CALIFORNIA NORTE	7	6
3.- BAJA CALIFORNIA SUR	1	31
4.- CAMPECHE	2	4
5.- COAHUILA	8	20
6.- COLIMA	4	2
7.- CHIAPAS	5	13
8.- CHIHUAHUA	9	23
9.- DISTRITO FEDERAL	6 ^c	2
10.- DURANGO	4	6
11.- GUANAJUATO	3	9
12.- GUERRERO	6	6
13.- HIDALGO	2	9
14.- JALISCO	7	5
15.- MEXICO	4	4
16.- MICHOACAN	3	15
17.- MORELOS	0	2
18.- NAYARIT	2	5
19.- NUEVO LEON	4	4
20.- OAXACA	4	11

a
Las cifras incluyen estaciones complementarias. El decremento que se observa en relación con datos publicados anteriormente se debe a que gran número de estaciones concesionadas cambiaron al régimen de permisionadas.

b
Se incluyen las estaciones permisionadas de televisión de la República Mexicana (T.R.M.) que vienen operando desde años anteriores.

c
Incluye una estación televisora regida por el Gobierno Federal, el canal 7 de televisión inició sus actividades en el año de 1985.

21.- PUEBLA	2	1
22.- QUERETARO	3	-
23.- QUINTANA ROO	1	18
24.- SAN LUIS POTOSI	2	9
25.- SINALOA	8	1
26.- SONORA	9	51
27.- TABASCO	2	8
28.- TAMAULIPAS	12	7
29.- TLAXCALA	2	1
30.- VERACRUZ	10	4
31.- YUCATAN	4	3
32.- ZACATECAS	2	8
	<hr/>	<hr/>
	139	290

Art. 12 .- Las concesiones para la construcción, establecimiento o explotación de vías generales de comunicación, sólo se otorgarán a ciudadanos mexicanos o sociedades constituidas conforme a las leyes del país.

Art. 9 .- No necesitarán concesión, sino permiso de la Secretaría de Comunicaciones.

Fracc. III.- Las estaciones radiodifusoras culturales, las de experimentación científica y las de aficionados.

FUENTE: Ley de Vías Generales de Comunicación y Reglamentos; SCT. 1984.

FUENTE: Secretaría de Comunicaciones y Transportes, Dirección General de Concesiones y Permisos de Telecomunicaciones, Dirección de Normas de Radiodifusión.

PRECIO DE LA PUBLICIDAD EN TELEVISION, D.F.
(Por minuto utilizado y en pesos de octubre, 1987)

CANAL HORARIO	2	4	5	7	13
"A"	13'200,000	1'680,000	8'100,000	7'148,640	7'148,640
"AA"	-----	2'400,000	12'300,000	14'297,280	14'297,280
"AAA"	26'100,000	3'300,000	16'800,000	21'445,920	21'445,920
EMPRESA	T E L E V I S A			I M E V I S I O N	

Canales: 7 y 13

"A" = Horario de 00:00 a 15:00 hrs.

"AA" = Horario de 15:01 a 19:00 hrs.

"AAA" = Horario de 19:01 a 24:00 hrs.

Canales: 4 y 5

"A" = Horario de 24:00 a 17:00 hrs.

"AA" = Horario de 17:00 a 19:00 hrs.

"AAA" = Horario de 19:00 a 24:00 hrs.

Canal: 2

"A" = Horario de 24:00 a 17:00 hrs.

"AAA" = Horario de 17:00 a 24:00 hrs.

Fuente: Gerencias Comerciales de Televisa e Imevisión, respectivamente.

SEMBLANZA DEL TECNICO EN TRANSMISION DE TELEVISION.

El servicio prestado por las televisoras (comercial o cultural), requiere de personal técnico especializado para brindarle una atención constante al medio de conducción.

Dicho servicio es la transmisión de señales de televisión (imagen y sonido), que permite difundir los programas en cualesquiera de las televisiones enlazadas con la televisora transmisora.

El servicio es altamente confiable por la calidad de su infraestructura, en materia de telecomunicaciones y por el personal calificado que realiza la operación de la misma.

En cuanto al tipo de usuarios de éste servicio, podemos dividirlo en tres grupos principales: sector comercial, sector cultural y sector oficial.

Siendo el comercial el que más usa éste servicio.

Se sabe que en operación normal, pueden ocurrir desperfectos en las instalaciones para transmitir imagen y sonido (señal de televisión), en las ciudades, es así como surge la figura del técnico en transmisión de televisión quién se encarga de corregir dichos desperfectos.

También se puede presentar el hecho de que en la señal de televisión transmitida, ésta no reuna los parametros internacionalmente aceptados, por lo que el operador citado, verificara el estado en que se encuentra su equipo de operación, si lo encuentra normal, deberá reportar dicha anomalía a quién origina la señal de T.V., para su corrección.

Llevándose a cabo lo anterior, dara como resultado un servicio de calidad.

PERFIL EDUCATIVO DEL TECNICO EN TRANSMISION DE TELEVISION.

INGENIERO EN COMUNICACIONES Y ELECTRONICA.

Actividad Profesional:

Las características y nivel de los conocimientos que se ofrecen son tales que permiten al egresado, orientarse al ejercicio de la profesión a estudios de posgrado o a la docencia. En el ejercicio de la profesión, el egresado está capacitado para el desarrollo de tecnologías propias y que contribuyan a consolidar la industria nacional.

En el campo profesional el egresado está capacitado para aplicar la ingeniería en los siguientes campos:

- a) En la planeación, proyecto diseño, construcción, instalación, operación y conservación de sistemas de comunicaciones eléctricas, sistemas electrónicos, de control industrial y sistemas de computación, entre otros.
- b) Para realizar trabajos de investigación científica y tecnológica en el campo de las comunicaciones y electrónica.
- c) En el diseño y construcción de partes, equipos y sistemas.
- d) En la operación y conservación de sistemas electrónicos.
- e) En la organización y administración de industrias.
- f) En la asesoría técnica.
- g) En las rentas de sistemas, equipos y partes.
- h) Para impartir conocimientos en los niveles medio superior y superior en las áreas correspondientes.
- i) Para realizar cursos de especialización o de postgrado.

INGENIERO MECANICO ELECTRICISTA

ACTIVIDAD PROFESIONAL.

El Ingeniero Mecánico Electricista planea, organiza, diseña, produce, controla, opera y mantiene sistemas mecánicos, eléctricos y electrónicos, así como sistemas integrados por hombres y máquinas.

En sus diversas especialidades interviene en el diseño de máquinas y dispositivos mecánicos y planea y supervisa la manufactura de componentes para equipos - industriales de la más diversa índole, proyectando o asignando el instrumental requerido y calculando los costos de fabricación. Utiliza técnicas matemáticas y principios de economía y de administración para la optimización de procesos industriales y de servicios: en la rama de sistemas eléctricos y electrónicos, interviene en la planeación, diseño y operación de sistemas eléctricos de potencia, así como en el diseño de instalaciones y maquinaria eléctrica. Además, estudia las aplicaciones industriales de la electrónica y el control de procesos y hace uso intensivo de las computadoras digitales y analógicas para la solución y simulación de problemas de ingeniería. Por otra parte, interviene en los estudios sobre comunicaciones, tales como radiación, microondas, teoría de la información y teleproceso.

En el campo de la ingeniería industrial, planea, organiza y controla la producción mediante la aplicación del método científico de técnicas matemáticas y de principios de economía y de administración a la ingeniería.

FUENTE.- GUIA DE CARRERAS PROFESIONALES, UNAM, 1985.

Cualquiera que sea la especialidad que se siga en esta profesión, requiere de - personas inclinadas hacia la resolución de problemas prácticos y precisos, con interés por la investigación científica y el trabajo de experimentación en el - campo de la física.

El aspirante a esta profesión debe tener facilidad en general hacia las matemáticas y destreza manual, pues el estudio y ejercicio de ellas es primordialmente lo que le permite la verificación de sus investigaciones, mediante el cálculo y el manejo de diversos aparatos específicos.

2.- INVESTIGACION DE CAMPO.

Una vez realizada la parte teórica que sirvió de base para la construcción del marco teórico del presente estudio, se procedió a la investigación de campo, llevada a cabo a través de los siguientes instrumentos de recopilación de datos; - entrevistas realizadas a los gerentes de Recursos Humanos tanto de Televisa como de Imevisión, así como a los encargados del área técnica de transmisión de televisión. Por otro lado, se aplicaron cuestionarios a los ocupantes del puesto de Técnico de Transmisión de Televisión (aunque para ambas empresas el nombre es diferente), del mismo modo que a los gerentes de Recursos Humanos antes mencionados.

a) Delimitación y determinación de la muestra.

La muestra que se fijo para ser objeto de estudio comprende a dos empresas dentro de un universo que habría de investigarse, es decir el Mercado de Trabajo de los Técnicos de Transmisión de Televisión. Ahora bien, solamente se tomaron estas dos empresas para ser objeto de estudio por las razones siguientes:

- 1.- Estas dos empresas son las únicas legalmente autorizadas para realizar los servicios de transmisión de televisión, independientemente de que tengan sentido cultural, social o comercial.
- 2.- Es en estas unidades económicas sociales, donde se encuentra el mayor número de técnicos especializados en señales de televisión.
- 3.- Independientemente del canal que se trate, sea de Televisa o Imevisión ambas empresas mantienen un sistema propio de reclutamiento y selección de personal, que va dirigido a satisfacer las necesidades de la empresa en su conjunto y no se tiene dicho sistema para cada uno de los canales existentes, por lo que, la oficina de reclutamiento y selección de personal dependiente de Recursos Humanos, utiliza el mismo criterio para dicha función y para atraer candidatos al puesto de técnico en transmisión de televisión según las bases generales indicadas previamente por la administración general de la empresa que se trate.

4.- Dados los puntos anteriores, el Mercado de Trabajo de los técnicos en transmisión de televisión toma características muy especiales que solo pueden ser estudiadas en esas empresas.

En razón al número de operadores existentes, para tan peculiar Mercado de Trabajo se pudo constatar que éste se encuentra muy reducido en dicha área de operación, siendo el factor más importante el hecho de que, independientemente del número de canales a transmitirse todos éstos pasan por ésta área, cuya función específica es la de supervisar dicha señal, antes de que ésta pueda ser transmitida, por lo tanto es una función de control de calidad y que requiere de poco personal dadas a su vez y sumadas las propias características del equipo electrónico con que se opera, lo cual reduce por sí mismo el número de operarios, a diferencia que si se tratara de equipo de operación mecánica.

A pesar de que otra función se establece para estos técnicos, la cual es la de canalizar, por medio de cables externos al equipo, señales de televisión, de bastidor a bastidor hacia distintos destinos, ésta no tiene gran significación puesto que el equipo por sus características propias puede realizar estas conmutaciones, y se presentan de manera esporádica.

Por las razones anteriormente descritas y por el total de personas que laboran en esta área, no se tomo ningún método estadístico para determinar la muestra, ya que tanto en Imevisión como en Televisa se tienen 3 turnos en dicho puesto, a saber:

a) Imevisión 1er. turno: 1
 2º turno: 1
 3er. turno: 1
 3 (considerando solo a los canales 7, 13 y 22)

b) Canal II 1er. turno: 2
 2º turno: 2
 3er. turno: 2
 6

c) Televisa 1er. turno: 5
 2º turno: 4
 3er. turno: 3
 12 (Considerando solo a los canales 2,4,5, y 9)

d) Cablevisión 1er. turno: 3
 2ª turno: 3
 3er. turno: 3
 9

En total se contabilizaron 30 operadores los cuales se tomaron como muestra y por tanto tiene significación para dicho estudio, independientemente de no haber utilizado ningún método estadístico ya que de hacerlo, la muestra se reduciría a tal grado que su significancia por el número total así determinado no permitiría un análisis profundo y consistente.

b) Diseño del cuestionario

Se elaboraron dos tipos de cuestionarios encaminados a satisfacer los objetivos - previamente planteados y a probar o desaprobar las hipótesis propuestas.

El motivo por el cual se elaboraron dos tipos de cuestionarios es el siguiente: - las dos partes fundamentales que forman la estructura económica de un Mercado de Trabajo, son la oferta y la demanda de fuerza de trabajo.

La elaboración de las preguntas incluye dos tipos de éstas; a) preguntas abiertas y b) preguntas combinadas (abiertas y cerradas), con la intención de poder reca - bar la mayor información posible (pregunta abierta) y a su vez, orientar el crite - rio del entrevistado (para el caso de pregunta cerrada), para no dejar al aire - su respuesta a un "sí" o "no".

El primer tipo de cuestionario está dirigido hacia los trabajadores (oferta), en éste caso los técnicos en transmisión de televisión. El segundo, se canalizó a los empleadores (demanda), en éste caso a los gerentes de Recursos Humanos, que son los encargados de realizar el reclutamiento y a su vez actualizar las fuentes del mismo, así como la investigación de dicho Mercado de Trabajo.

A continuación se describen las partes que componen los dos tipos de cuestionario, para tal efecto haremos una distinción entre uno y otro; denominando con la letra "A" el que se aplicó a la oferta de trabajo, y con la letra "B" al de la demanda de fuerza de trabajo.

Cuestionario tipo "A"

Este consta de tres partes; la primera es la referente a los datos generales, la segunda consta de preguntas encaminadas a obtener información que nos permita determinar el grado de conocimiento del Mercado de Trabajo por éstos trabajadores, y la tercera y última, se compone de aspectos relacionados entre el trabajo desempeñado con los requisitos y el perfil educativo, salarios y su posible cambio de empresa (movilidad ocupacional).

FORMATO TIPO "A"

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

Cuestionario # _____

Nombre: _____

Sexo: () Masculino () Femenino

Edad: _____

Estado Civil: () Soltero () Casado () Otro

Colonia dónde vive: _____ C.P. _____

Ingreso mensual (el que percibe en ésta empresa): _____

Nacionalidad: () Mexicana () Extranjero

Lugar de nacimiento: _____

Tiempo de residencia en el D.F. _____

- 1.- ¿Conoce Ud. el Mercado de Trabajo del puesto que desempeña?
() Si () No
- 2.- ¿Si contestó afirmativamente, que aspectos conoce del mismo? _____

¿Si contestó negativamente, diga por qué, _____

- 3.- ¿A través de que medio se entero del empleo que hoy tiene.
- () Influencia familiar (recomendación)
 - () Amistades que son empleados de la empresa.
 - () Amistades que no son empleados de la empresa.
 - () Presentación espontánea.
 - () Agencia de empleos.
- Bolsa de trabajo () Pública () Privada () Escolar.
- Anuncios en: () Periódico () Radio () En portería.
- () Otro, cuál? _____
- () Sindicato.
- () Otros. cuál, _____

4.- De los anteriores medios que se citaron (pregunta anterior), indique cuales conoce? _____

5.- De los anteriores que Ud. indicó conocer, cuál considera sea el más apropiado, para que el trabajador se entere de la oportunidad de un empleo como el suyo, y por qué? _____

6.- Antes de tener éste empleo, tuvo algún otro?
() Si, cuál era? (mencionar los dos últimos, si los hay, y en que empresa laboraba)

a.- (empleo) _____ (empresa) _____

b.- (empleo) _____ (empresa) _____

- 7.- Anteriormente ocupaba otro puesto en ésta empresa?
() Sí, cuál? _____
() No. _____
- 8.- Tiempo que tiene trabajando en éste puesto. _____
- 9.- Conoce Ud. alguna (s) otra (s) empresa (s) donde pudiera desempeñar el mismo trabajo?
() Sí, cuál (es)? _____
() No, por que? _____
- 10.- Cuál es su nivel escolar? _____
- 11.- Escuela o Institución donde realizó sus estudios técnicos o profesionales -
(para este trabajo que desempeña). _____
- 12.- Conoce Ud. los requisitos educativos solicitados para este puesto?
() Si, diga cuales? _____
() No, por que? _____
- 13.- Conoce Ud. el "perfil educativo" del profesional en el área de Comunicaciones y Electrónica (), o el de Electricidad () ?
() Si, diga cuales son:? _____
() No, por que? _____
- 14.- Que relación existe entre sus conocimientos y el puesto que desempeña?
() Requiere de más preparación.
() Su nivel de trabajo corresponde a su preparación académica.
() Esta preparado para trabajo de nivel más alto, diga cuál? _____
- 15.- Conoce el salario que se paga en otras empresas, por el mismo puesto que Ud. tiene?
() Si cuál es? _____
() No, por que? _____
- 16.- Bajo que motivos o circunstancias, aceptaría cambiar de empresa , en el mismo puesto, mencionelas por orden de importancia: _____

17.- Mencione cuales son sus funciones y responsabilidades en el puesto que actualmente desempeña, (funciones) _____

(responsabilidades) _____

18.- Considera Ud. que el sueldo que percibe, está en relación a:

() La responsabilidad que implica el puesto.

() Las funciones que se realizarán

() Ambas

() Otras, cuáles? _____

19.- Que causas considera Ud., por las que el mismo puesto que desempeña, tenga diferente salario en otras empresas?

() Si es más alto, cuales? _____

() Si es más bajo, cuales? _____

por la atención e información ofrecida, Gracias.

Cuestionario tipo "B"

A lo mismo que el cuestionario tipo "A", éste se seccionó, sólo que en cuatro partes, a saber:

- 1.- Datos generales;
- 2.- Aspectos que conoce del Mercado de Trabajo y su investigación;
- 3.- El Reclutamiento (forma de llevarlo a cabo), sus fuentes (las que conoce y cuales utiliza):
- 4.- Relación del puesto con el perfil educacional.

FORMATO TIPO "B"

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION
EMPRESA: _____

Puesto que ocupa: _____

1.- Investiga el Mercado de Trabajo?
() Si, que aspectos investiga? _____
() No, por que? _____

2.- Cree que sea importante investigar el Mercado de Trabajo?
() Si, por que? _____
() No, por que? _____

3.- Conoce Ud. los sueldos que se pagan a un puesto similar al de _____
_____ en otras empresas?
() Si, cuál es? _____
() No, por que? _____

4.- Cual es la política de contratación (requisitos del puesto), de ésta empresa para el puesto de _____, mencionelos; _____

5.- Cuales considera Ud., que sean las razones por las que un puesto similar al de _____ en otras empresas, los sueldos sean diferentes?

6.- Cuando surge una vacante al puesto antes mencionado, como se cubre?

7.- De donde obtiene la información para llevar a cabo el reclutamiento. del puesto antes citado? _____

8.- Quien realiza el Reclutamiento en ésta organización y con que periodicidad se hace para dicho puesto? _____

9.- Que fuentes o medios de Reclutamiento utiliza para el puesto citado, mencione las por orden de importancia, según su criterio y diga por que razón las considera en ese orden. _____

10.-Cuál es el proceso de reclutamiento que se utiliza en ésta organización? _____

- 11.- Tiene problemas para reclutar a éste tipo de personal (puesto mencionado)?
() Si, cuales? _____
() No, por que? _____
- 12.- Las fuentes de reclutamiento utilizadas, atraen a los candidatos, en las cantidades y calidades suficientes o requeridas para el puesto citado?
() Si, por que? _____
() No, por que? _____
- 13.- La cláusula de admisión afecta al reclutamiento?
() Si, por que? _____
() No, por que? _____
- 14.- Existe estabilidad en este personal?
() Si, causas a que se lo atribuye _____
() No, causas a que se lo atribuye _____
- 15.- El "perfil educacional" corresponde al "perfil del puesto"?
() Si, por que? _____
() No, por que? _____
- 16.- Que deficiencias académicas pueden o se han presentado en los técnicos de dicho puesto al ingresar éste y como han sido superados o pueden superarse?

- 17.- Como ve las perspectivas de empleo para este tipo de trabajo? _____

- 18.- Considera Ud. que existe el "hombre adecuado al puesto"?
() Si, por que razones? _____
() No, por que razones? _____

Por la atención e información proporcionada, Gracias.

c) Aplicación del cuestionario.

Esta etapa se desarrollo en el mes de octubre (del 1 al 26), de 1987, para lo cual se tuvo que asistir a las empresas, Televisa e Imevisión durante distintos horarios, debido a la existencia de tres turnos de trabajo, y con la limitante de que dicha investigación deberá ser fuera del horario de trabajo de los empleados.

Por otro lado, a los gerentes de Recursos Humanos, en virtud de sus funciones, nos vimos precisados a realizarlos antes de su ingreso al trabajo.

Para los cuestionarios tipo "B", solo se efectuaron dos, en relación a que solo dos empresas fueron investigadas.

Para el cuestionario "A", se aplicaron un total de 30 de ellos, los cuales se dividieron de la siguiente manera:

EMPRESA	T E L E V I S A		I M E V I S I O N	
	Canales: 2,4,5,9	Cablevisión	Canales: 7,13,22	Canal II
Primero	5	3	1	2
Segundo	4	3	1	2
Tercero	3	3	1	2
Subtotales	12	9	3	6

d.- TABULACION.

Tabulación es el proceso de agrupar todas las respuestas similares y totalizar - las en forma ordenada, en otras palabras, es el método sistemático del recuento.

En relación al cuestionario tipo "A" (el realizado a los técnicos), la tabula- - ción se llevo a cabo de la siguiente manera:

1º, por ser un estudio comparativo, la tabulación de los datos obtenidos se rea- - lizó tomando por separado a cada una de las empresas, para posteriormente rela - cionarias y llevar a cabo la comparación antes citada;

2º, Por ser preguntas abiertas se generalizaron las respuestas hacia una frase - que agrupará a las que en su contenido significarán lo mismo, ésto es, que fue - sen sinónimas.

3º, Para la cuantificación de los datos, se tomarán valores absolutos, conside - rando como base de los mismos el total de entrevistados de cada organización, en una primera instancia por separado y posteriormente en su conjunto.

De los entrevistados en la empresa TELEVISA, sus respuestas fueron las siguientes, de acuerdo al orden del cuestionario aplicado:

Total de entrevistados.- 21

Sexo;

Masculino -- 21

Femenino -- 0

Edad;

<u>Años</u>	<u>Total</u>
-------------	--------------

33 ----	2
---------	---

35 ----	10
---------	----

37 ----	6
---------	---

39 ----	2
---------	---

48 ----	1
---------	---

Estado civil;

Solteros --- 3

Casados --- 18

Colonia donde vive;

Balderas	---	5
Satélite	---	4
Villa Coapa	---	3
Cd. Azteca	---	2
Roma	---	2
Cuauhtémoc	---	2
Iztapalapa	---	1
Doctores	---	1
Nápoles	---	1
Total:	---	21

Ingreso mensual;

\$ 555,762	---	21
------------	-----	----

Nacionalidad;

Mexicana	---	21
Extranjera	---	0

Lugar de nacimiento;

Distrito federal	---	20
Nuevo Laredo, Tamps.-		1

Tiempo de residencia en el D.F.;

<u>Años</u>		<u>Total</u>
-------------	--	--------------

7	---	1
Toda la vida		20

Conoce el Mercado de Trabajo?

Si	---	21
No	---	0

Aspectos que conoce.

<u># de trabajadores</u>	<u>Salarios</u>	<u>Requisitos académicos y personales</u>	<u>Experiencia</u>
13	X	X	
8	X	X	X

Medios por el cual se entero del empleo;

Amistades que son empleados de la empresa	---	16
Sindicato	---	4
Presentación espontánea	---	1
Las demás fuentes de reclutamiento	---	0

Medios de reclutamiento que conoce;

Número de trabajadores	5	16
Periódico y Bolsa de trabajo	X	X
Amistades que son empleados de la empresa		X

Son considerados los medios más apropiados para que el trabajador se entero de - un empleo de éste tipo y sus razones;

Número de trabajadores	5	16
(1) Periódico y Bolsa de trabajo	X	X
(2) Amistades que son empleados de la empresa	X	
(3) Sindicato		X

Razones:

- (1).- Por tener difusión amplia.
- (2).- Porque el trabajo es especializado y se requiere capacitación especial.
- (3).- Sólo cuando ya se es empleado de la empresa ayuda con promoción a ése puesto to, por el escalafón.

Empleo anterior;

Si --- 21
No --- 0

Puesto:	Empresa:	Total:
Técnico en mantenimiento	Protele	II
Profesor de electrónica	Conalep	I
Operador de distribución de señales de T.V.	Telecomunicaciones	2
Técnico de mantenimiento A Y B	Imevisión	2
Operador de microondas	Televisa	2
Técnico de mantenimiento	Televisa	3

Puesto anterior en la empresa;

Si --- 5 No --- 16

Puesto:	Total:
Técnico en mantenimiento	3
Operador de microondas	2

Tiempo que tiene trabajando en el puesto;

Años:	Total:	Años:	Total:
25	2	7	2
16	2	6	4
12	3	2	2
9	6		

Empresa (s) para desempeñar el mismo trabajo;

Si --- 21 No --- 0

Imevisión --- 18

Televisoras Estatales --- 3 (además de considerar la anterior).

Nivel escolar;

Pasantes en Comunicaciones y Electrónica --- 17

Titulados en Comunicaciones y Electrónica --- 4

Escuela o Institución donde estudio;

U N A M --- 3

I P N --- 17

Universidad Regiomontana-- 1

Requisitos educativos del puesto;

Pasante o Titulado en Ingeniería en Comunicaciones y Electrónica --- 21.

Conoce el "perfil educativo" del profesional en Comunicaciones y Electrónica o -

Electricidad;

Si --- 21 (en Comunicaciones y Electrónica) No --- 0

Cual es:

Mantenimiento y operación de equipo electrónico --- 21

Relación que existe entre los conocimientos y el puesto desempeñado;

Requiere más preparación --- 0

Su nivel de trabajo corresponde a su preparación académica --- 21

Esta preparado para trabajo de nivel más alto. --- 0

Conoce los salarios que se pagan en otras empresas por el mismo puesto;

Si --- 0
No --- 21

Razones:

Porque es variable --- 5
Porque es confidencial --- 12
Depende de la empresa --- 4

Motivos o circunstancias para cambiar de empresa en el mismo puesto;

Económico (más sueldo) --- 21
No consideraron otros motivos.

Funciones y responsabilidades del puesto;

Funciones;

Operación y distribución de señales de T.V. --- 21

de trabajadores. 15 5

Responsabilidades

Transmisión de señales de T.V. X X X

Detectar y corregir fallas de T.V. X X

Tramitar servicios a nombre de personal autorizado. X

Informar del mal estado del equipo que opera. X X

El sueldo está en relación a;

La responsabilidad que implica el puesto --- 0

Las funciones que se realizan --- 0

Ambas --- 21

Causas del diferente salario del mismo puesto en otras empresas.

Más alto --- 0

Más bajo --- 21 Razones: a) Política de la empresa --- 3

b) Tipo de empresa --- 18

En cuanto a **IMEVISION**, la tabulación quedo de la siguiente manera:

Total de entrevistados; 9

Sexo;

Masculino --- 9

Femenino --- 0

Edad;

Años: Total:

40 2

38 3

36 3

34 1

Estado Civil;

Solteros --- 4

Casados --- 5

Colonia donde vive;

Huipulco --- 3

Tlatelolco --- 3

Satélite --- 2

Buena Vista --- 1

Ingreso mensual;

\$ 525,000

Nacionalidad;

Mexicana --- 9

Extranjera --- 0

Lugar de nacimiento;

Distrito Federal --- 6

Veracruz --- 2

Guerrero --- 1

Tiempo de residencia en el D.F.;

Años: Total:

10 1

8 1

Toda la vida 7

Conoce el Mercado de Trabajo?;

Si --- 9
 No --- 0

Aspectos que conoce;

# de trabajadores	Requisitos académicos	Experiencia	Salarios
8	X	X	
I	X	X	X

Medios por el cual se enteró del empleo;

Amistades que son empleados de la empresa	---	6
Sindicato (escalafón)	---	3
Las demás fuentes de reclutamiento	---	0

Medios de reclutamiento que conoce;

Número de trabajadores.		6	3
Amistades que son empleados de la empresa	---	X	X
Sindicato	---		X
Periódico	---	X	
Bolsa de trabajo escolar	---	X	X

Son considerados los medios más apropiados para que el trabajador se entere de un empleo de este tipo y sus razones;

Número de trabajadores	---	2	7
(1) Bolsa de trabajo (privada y escolar)	---	X	X
(2) Amistades que son empleados de la empresa.	---		X

Razones:

(1).- Porque a ellas llegan las personas con características para el empleo, ya que este es especializado y requiere capacitación específica.

(2).- Por ser un puesto de confianza, se necesita una recomendación.

Empleo anterior;

Si --- 9
 No --- 0

<u>Puesto:</u>	<u>Empresa:</u>	<u>Total:</u>
Técnico en mantenimiento	Protele	I
Operador distribución de señales de televisión	Telecomunicaciones	I
Operador de Microondas	Canal 13	6
Jefe de oficina	R.T.C.	I

Puesto anterior en la empresa;

Si --- 7
No ---- 2

<u>Puesto:</u>	<u>Total:</u>
Operador de Microondas	6
Jefe de oficina	I

Tiempo que tiene trabajando en el puesto;

<u>Años</u>	<u>Total:</u>
2	6
5	3

Empresa (s) para desempeñar el mismo puesto;

Si --- 9
No --- 0
Televisa y Televisoras Estatales ---- 9
No mencionaron otras.

Nivel escolar;

Pasantes en Comunicaciones y Electrónica ----- 0
Titulados en Comunicaciones y Electrónica --- 9

Escuela o Institución donde estudio;

I P N --- 8
U N A M ---- I

Requisitos educativos del puesto;

Ser pasante o titulado en Ingeniería en Comunicaciones y Electrónica --- 9

Conoce el "perfil educativo" del profesional en Comunicaciones y Electrónica o Electricidad;

Si --- 9 (en Comunicaciones y Electrónica)
No --- 0

Cuales son:

Número de trabajadores	6	2	I
Mantenimiento y operación de equipo electrónico	X	X	X
Diseño de equipo electrónico		X	X
Supervisar personal en áreas técnicas.			X

Relación que existe entre los conocimientos y el puesto desempeñado:

Requiere más preparación	---	0
Su nivel de trabajo corresponde a su preparación académica	---	8
Esta preparado para trabajo de nivel más alto	---	I

'Cual?

Gerencia de transmisión.

Conoce los salarios que se pagan en otras empresas por el mismo puesto;

Si	---	0
No	---	9

Razones:

Se considera información restringida	---	6
Depende del presupuesto de la empresa	---	3

Motivos o circunstancias para cambiar de empresa en el mismo puesto;

Económicos (más sueldo)	---	8
Cambio de residencia	---	I

Funciones y Responsabilidades del puesto;

Funciones:

Recepción, supervisión y operación de señales de T.V.	---	9
---	-----	---

Responsabilidades;

Todos (9), mencionaron las siguientes;
Corregir fallas de T.V.;
Tramitar señales de T.V.;
Enviar equipo en mal estado a reparación.

El sueldo está en relación a;

La responsabilidad que implica el puesto	---	0
Las funciones que se realizan	---	0
Ambas	---	9

Causas del diferente salario en otras empresas;

Más alto --- 9

Más bajo --- 0

Razones:

Número de trabajadores	4	2	I	2
Por política de la empresa		X		
Por ser empresa privada	X	X	X	X
Por las ventas de tiempo en T.V.	X			X

Para el cuestionario tipo "B", se realiza en forma comparativa las respuestas de cada uno de los cuestionarios aplicados (2), a las empresas **TELEVISA e IMEVISION**, en específico a los Gerentes de Recursos Humanos.

No se escriben las preguntas, sólo se menciona el número correspondiente así como su respuesta, tanto la ofrecida por **TELEVISA** como **IMEVISION**.

Hecho lo anterior, se podrá contar con el apoyo necesario para realizar la comparación de ambas hasta llegar posteriormente a la interpretación de los datos así obtenidos.

Los resultados se presentan como sigue:

PREGUNTA

R E S P U E S T A S

Número

T E L E V I S A

I M E V I S I O N

- | | | |
|---|--|--|
| 1 | Si
Salarios (es lo más importante), 2 veces al año. | - Si
Salarios (es lo más importante), 1 vez al año. |
| 2 | Si, para valuar el puesto. | - Si, para actualizar los puestos. |
| 3 | No.
No tienen fuentes de información para recabar ese dato. | - No.
- Cada empresa paga lo que considera justo. |
| 4 | + Ser pasante o titulado en Ing. Comns. y Electrónica.
+ Cualquier sexo.
+ Edad: 26 a 30 años
+ Experiencia: 2 años en puesto similar o en mantenimiento de instrumentos de medición de T.V.
+ Sin problemas de horario (rotación de horarios) | + Ser titulado o pasante en Ing. Comsn. y Electrónica.
+ Cualquier sexo.
+ Edad: 30 a 36 años
+ Experiencia: 4 años en puesto similar.
+ Sin problemas de horario. |
| 5 | Por el tipo de empresa y su magnitud. | - Siempre esta pagada mejor, la iniciativa privada. |
| 6 | Bolsa de trabajo interna o externa | - Escalafón (bolsa de trabajo - interna) |
| 7 | Universidades, Escuelas de nivel medio, empresas que apoyan la labor de reclutamiento (filiales - de televisa. | - Sindicato y la Universidad. |
| 8 | Departamento de Admisión de Personal. No hay periodicidad, al momento que se necesita, se solicita. | - Jefatura de Reclutamiento --- (Area técnica), con la que requiere el caso. |

PREGUNTA

RESPUESTAS

Número

TELEVIS A

IMEVISION

- | | | |
|----|--|---|
| 9 | <p>1) Bolsa de trabajo interna; porque se debe considerar a - aquellas personas con las que ya se tuvo contacto.</p> <p>2) Bolsa de trabajo externa; en caso de que la cartera ya existente no cuente con el - candidato, se procede a buscarlo en las diferentes fuentes de reclutamiento externas: Universidades, Escuelas, Empresas filiales con las que se cuenta intercambio de car - tera.</p> | <p>- 1) Se busca el personal que, por el escalafón le corresponda (sin dicato).</p> <p>- 2) Si no es por medio del sindicato, por recomendación de personal de jerarquía superior.</p> |
| 10 | <p>Se contrata al candidato a - través de entrevista inicial, en caso de que asista por iniciativa propia, si es por - - otros conductos (fuentes ex - ternas), el contacto se lleva vía telefónica.</p> | <p>- Cuando se tiene una vacante ésta se debe solicitar a través de una requisición de personal hecha por - el jefe de área, a la gerencia de Recursos Humanos, quién por medio de la jefatura de Reclutamiento - y en base a la descripción del - puesto, elabora los requisitos pa - ra el mismo. Después, busca las - fuentes de reclutamiento y se eli - ge la más conveniente.</p> |
| 11 | <p>Si, por las propias caracte - rísticas del puesto.</p> | <p>No, siempre se tiene personal dis - puesto a ascender.</p> |
| 12 | <p>No, por las características - del puesto.</p> | <p>Si, porque el personal busca desa - rollarse.</p> |

PREGUNTA

R E S P U E S T A S

Número

T E L E V I S A

I M E V I S I O N

- | | | |
|----|--|--|
| 13 | Si, por la complejidad del mismo puesto, ya que es <u>es</u> pecializado y a su vez <u>sin</u> dicalizado. | - Si, no d ^{an} opción a buscar por otro lado, siempre hay que <u>bus</u> car al sindicato como primera <u>f</u> uente. |
| 14 | Si, por el mismo puesto ya que se desarrolla en un <u>am</u> biente tranquilo y de gran <u>compañerismo</u> . | Sí, a que ellos no son <u>supervi</u> sados directamente y eso les <u>-</u> brinda confianza, además de <u>-</u> que sólo supervisan el trabajo de una sola persona. |
| 15 | Si, necesariamente. | Si, no se puede llegar a ese <u>-</u> puesto sin antes ser pasante o <u>titulado</u> en electrónica, la <u>ex</u> periencia está en relación al <u>escalafón</u> . |
| 16 | Académicas no, sólo del <u>-</u> equipo de operación y esta es <u>superada</u> mediante <u>entre</u> namiento en un mes antes <u>-</u> de darle la <u>responsabili</u> -dad del mismo. | No, porque para éste puesto se necesita conocimientos y <u>expe</u> riencia que se logran a través de los puestos previos a este. |
| 17 | Si es para atender una <u>re</u> petidora en el interior de la República, son grandes, pero en el D.F., las <u>vacan</u> tes a futuro se ven <u>difíci</u> les | Se empiezan a reducir ya que <u>-</u> el gobierno absorbió varios <u>ca</u> nales y empresas de T.V., <u>con</u> lo que si una vacante resulta, habrá personal a cubrirla (<u>es</u> -calafón). |
| 18 | Si, porque el puesto se <u>-</u> conforma en razón a las <u>po</u> tencialidades y <u>habilida</u> -des del hombre. | Si, porque la preparación debe corresponder al trabajo que <u>-</u> uno desarrolla. |

TABLA COMPARATIVA DE LOS FACTORES QUE SE PRESENTAN
EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LOS TECNICOS EN TRANSMISION
DE TELEVISION EN EMPRESAS TELEVISORAS DEL D.F.

1987

(VALORES ABSOLUTOS Y RELATIVOS)

FACTORES	EMPRESA			
	TELEVISA		IMEVISION	
	%	#	#	%
NUMERO DE TECNICOS EN TRANSMISION DE T.V.: = 30	70	21	9	30
SEXO: masculino	100	21	9	100
EDAD (AÑOS): 33 - 35	57.1	12	1	11.1
36 - 38	28.6	6	6	66.6
39 - 41	9.5	2	2	22.2
42 - 48	4.8	1	0	0
ESTADO CIVIL: solteros	14.3	3	4	44.4
casados	85.7	18	5	55.6
INGRESO MENSUAL : \$581,697.56	100	21	-	-
542,500	-	--	9	100
NACIONALIDAD: mexicana	100	21	9	100
LUGAR DE NACIMIENTO: distrito federal	95.2	20	6	66.7
provincia	4.8	1	3	33.3
RESIDENCIA EN D.F. (AÑOS): 7 - 10 años	4.8	1	2	22.2
toda la vida	95.2	20	7	66.8
CONOCE EL MERCADO DE TRABAJO: sí	100	21	9	100
ELEMENTOS QUE CONOCE: requisitos académicos	100	21	9	100
requisitos personales	100	21	-	--
experiencia	38	8	9	100
salarios	100	21	1	11.1
MEDIOS DE RECLUTAMIENTO:				
amistades que son empleados de la empresa	76.2	16	6	66.7
sindicato	19.0	4	3	33.3
presentación espontánea	4.8	1	-	--

FACTORES	EMPRESAS			
	TELEVISA		IMEVISION	
	%	#	#	%
MEDIOS DE RECLUTAMIENTO QUE CONOCE:				
periódico	100	21	6	66.7
bolsa de trabajo	100	21	0	-
bolsa de trabajo escolar	-	-	9	100
amistades que son empleados de la empresa	76.2	16	9	100
sindicato	-	-	3	33.3
MEDIOS APROPIADOS PARA ENTERARSE DE UN EMPLEADO DE ESTE TIPO Y SUS RAZONES:				
bolsa de trabajo privada y escolar (1)	-	-	9	100
periódico y bolsa de trabajo (2)	100	21	-	-
amistades que son empleados de la empresa (3)	23.8	5	7	66.8
sindicato (4)	76.2	16	0	0
RAZONES:				
(1) a ellas llegan personas con características para el empleo	- 100	- 21	9 -	100 -
(2) por tener difusión amplia	23.8	5	7	66.8
(3) a) porque el trabajo es especializado y se requiere capacitación específica o especial	23.8	5	2	22.2
b) por ser puesto de confianza se necesita recomendación	-	-	7	66.8
EMPLEO ANTERIOR: si	100	21	9	100
PUESTO Y EMPRESA:				
técnico mantenimiento; protele	52.3	11	1	11.1
profesor de electrónica; conalep	4.8	1	-	-
operador distribución señal t.v.; telecomunicaciones	9.5	2	1	11.1
técnico de mantenimiento a y b; imevisión	9.5	2	-	-
operador de microondas; a) televisa	9.5	2	-	-
b) canal 13	-	-	6	66.7
técnico en mantenimiento; televisa	14.3	3	-	-
jefe de oficina rtc	-	-	1	11.1

FACTORES	EMPRESAS			
	TELEVISIA IMEVISION			
	%	#	#	%
PUESTO ANTERIOR EN LA EMPRESA: si	23.8	5	7	66.8
no	76.2	16	2	22.2
PUESTO: OPERADOR DE MICROONDAS	9.5	2	6	66.7
técnico en mantenimiento	14.3	3	-	-
jefe de oficina	-	-	1	11.1
TIEMPO EN EL PUESTO (AÑOS): 2 - 5	9.5	2	9	100
6 - 9	57.2	12	-	-
12 - 16	23.8	5	-	-
17 - 25	9.5	2	-	-
EMPRESAS PARA TRABAJAR EN EL MISMO PUESTO:				
si	100	21	9	100
no	-	-	-	-
EMPRESAS: TELEVISIA	-	-	9	100
imevisión	100	21	-	-
televisoras estatales	85.7	18	9	100
NIVEL ESCOLAR: ING. EN COMS. Y ELECTRONICA:				
a) pasantes	81	17	0	-
b) titulados	19	4	9	100
INSTITUCION DONDE ESTUDIO: ipn	81	17	8	88.9
uniam	14.3	3	1	11.1
universidad regionmontana	4.7	1	-	-
REQUISITOS EDUCATIVOS DEL PUESTO:				
pasante o titulado en ing. coms. y electrónica	100	21	9	100
CONOCE EL PERFIL EDUCATIVO DE ING. EN COMS. Y ELECTRONICA O ELECTRICIDAD:				
si (en coms. y electrónica)	100	21	9	100
CUALES; MANTENIMIENTO Y OPERACION DE EQUIPO				
electrónico	100	21	9	100
supervisar personal técnico	-	-	1	11.1
diseño de equipo electrónico	-	-	2	33.3

FACTORES	EMPRESAS			
	TELEVISA		IMEVISION	
	%	#	#	%
RELACION CONOCIMIENTOS-PUESTO DESEMPEÑADO:				
requiere más preparación	-	-	-	-
su nivel trabajo corresponde a conocimientos	100	21	8	88.9
está preparado para trabajo de nivel más alto*	-	-	1	11.1
* cuál: gerencia de transmisión	-	-	1	11.1
CONOCE LOS SALARIOS QUE SE PAGAN EN OTRAS - EMPRESAS POR EL MISMO PUESTO: no	100	21	9	100
RAZONES: porque es variable	23.8	5	-	-
porque es confidencial	57.2	12	-	-
depende de la empresa	19	4	-	-
se considera información restringida	-	-	6	33.3
depende del presupuesto de la empresa	-	-	3	66.7
MOTIVOS PARA CAMBIAR DE EMPRESA AL MISMO PUESTO:				
económicos (más sueldo)	100	21	8	88.9
cambio de residencia	-	-	1	11.1
FUNCIONES DEL PUESTO:				
a) operación y distribución de señales de t.v.	100	21	-	-
b) recepción, supervisión y operación señales de t.v.	-	-	9	100
RESPONSABILIDADES DEL PUESTO:				
a) transmisión de señales de t.v.	100	21	-	-
b) detectar y corregir fallas de t.v.	95.2	20	-	-
c) tramitar servicios a nombres de autorizados.	23.8	5	-	-
d) informar del mal estado del equipo que opera.	28.6	6	-	-
e) corregir fallas de t.v.	-	-	9	100
f) tramitar señales de t.v.	-	-	9	100
g) enviar equipo en mal estado a reparación	-	-	9	100
EL SUELDO ESTA EN RELACION A:				
la responsabilidad que implica el puesto	-	-	-	-
las funciones que se realizan	-	-	-	-
ambas	100	21	9	100
CAUSAS DEL DIFERENTE SALARIO EN OTRAS EMPRESAS:				
más alto	-	-	9	100
más bajo	100	21	-	-
RAZONES: POLITICA DE LA EMPRESA:	14.3	3	2	22.2
tipo de empresa	85.7	18	-	-
ser empresa privada	-	-	9	100
ventas de tiempo en t.v.	-	-	6	33.3

TABLA COMPARATIVA DE LA INTEGRACION DEL SUELDO MENSUAL EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LOS TECNICOS EN TRANSMISION DE TELEVISION EN EL D.F. (OCTUBRE 1987)
(En pesos)

ELEMENTOS	E M P R E S A S	
	TELEvisa	IMEVISION
Forma de pago;	Decenal	Quincenal
1.- Percepciones:		
.- Salario Nominal (Mensual)	581,697.56	542,500
a.- Cuota diaria;	18,525.40	17,500
b.- Prima dominical:	6,483.90 (35%)	4,375 (25%)
c.- Ayuda de transporte: (sólo personal turno-nocturno)	40,000.00 (mensual)	No existe.
2.- Horas extras:	Conforme a la ley.	No pagan horas - extras, el puesto obliga a quedarse más tiempo si es necesario.
3.- Descansos trabajados:	200% (total).	200% (total).
4.- Descanso obligatorio trabajado	200% (total).	200% (total).
5.- Vacaciones:	Conforme a la ley.	Conforme a la ley.
6.- Prima vacacional	54 %	25 %
7.- Fideicomiso otorgado por la empresa:	100,000 (mensual)	No existe.
8.- Aguinaldo:	45 días	40 días, 20 en diciembre y 20 en enero.
9.- Participación en las utilidades:	Si se otorga.	No existe

Tabla # 1

Fuente: Entrevista a los técnicos de Televisa e Imevisión.

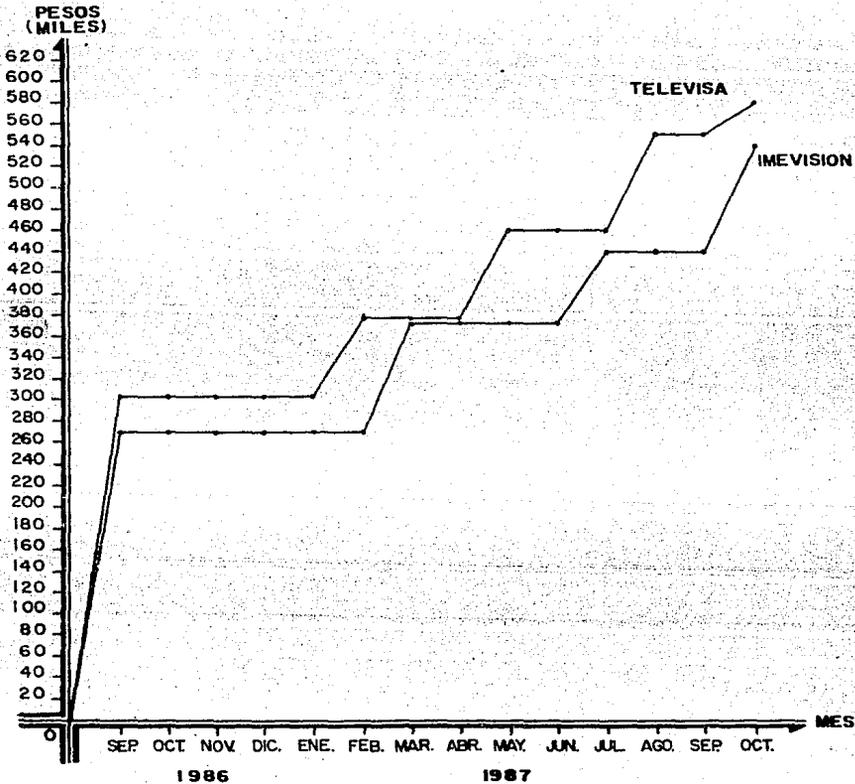
SUELDOS MENSUALES DE LOS TECNICOS EN TRANSMISION DE TELEVISION ,
 EN LAS TELEVISORAS DEL DISTRITO FEDERAL.
 SEPTIEMBRE 1986 - OCTUBRE 1987.
 (EN PESOS)

AÑO	MES	TELEVISA	IMEVISION	VARIACION	
				EN PESOS	%
1986	SEPTIEMBRE	306,120	270,000	36,120	11.79
	OCTUBRE	306,120	270,000	36,120	11.79
	NOVIEMBRE	306,120	270,000	36,120	11.79
	DICIEMBRE	306,120	270,000	36,120	11.79
1987	ENERO	306,120	270,000	36,120	11.79
	FEBRERO	376,530	270,000	106,530	28.29
	MARZO	376,530	376,000	530	0.14
	ABRIL	376,530	376,000	530	0.14
	MAYO	463,134	376,000	87,134	8.81
	JUNIO	463,134	376,000	87,134	8.81
	JULIO	463,134	440,000	23,134	4.99
	AGOSTO	555,762	440,000	115,762	20.82
	SEPTIEMBRE	555,762	440,000	115,762	20.82
	OCTUBRE	581,697.56	542,500	38,197.56	6.56

TABLA # 2

FUENTE: ENTREVISTA A LOS TECNICOS DE TELEVISA E IMEVISION.
 OCTUBRE 1987.

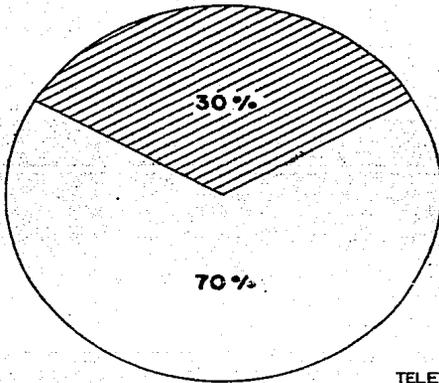
GRAFICA QUE MUESTRA LA TENDENCIA COMPARATIVA DE LOS SUELDOS DEL TECNICO EN TRANSMISION DE TELEVISION EN 2 EMPRESAS TELEVISORAS DEL D.F. SEPTIEMBRE 1986 - OCTUBRE 1987



GRAFICA # 8

FUENTE : ENTREVISTA A LOS TECNICOS DE TELEVISIA E IMEVISION. OCTUBRE 1987.

**GRAFICA DE PASTEL QUE MUESTRA LA PARTICIPACION
EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LOS TECNICOS EN
TRANSMISION DE TELEVISION EN LAS DOS EMPRE-
SAS TELEVISORAS EN EL D.F.
1987
(EN PORCENTAJE)**



TELEvisa : 70%
IMEVISION : 30%

GRAFICA # 9

FUENTE : DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS, TELEvisa E IMEVISION.

e.- INTERPRETACION.

El análisis consiste en separar los elementos básicos de la información y examinarlos con el propósito de responder a las distintas cuestiones planteadas en la investigación.

La interpretación es el proceso mental mediante el cual se trata de encontrar un significado más amplio a la información recabada.

El Mercado de Trabajo en los Técnicos en Transmisión de Televisión, por lo que respecta a la oferta de fuerza de trabajo:

1.- El sexo predominante es el masculino, en un 100 %, lo cual nos da una idea de que por ser de tipo técnico el trabajo y la preparación académica debe ser hecha en el área de Ingeniería, a ésta última concurren un número limitado de mujeres.

2.- Más de las tres cuartas partes de los trabajadores (83.3%) tienen edades que oscilan entre 33 y 38 años. El 13.3 % tiene entre 39 y 41 años y sólo 3.3 % entre 42 y 48 años.

De los anteriores, la edad más representativa es la de 35 años (47.1%) y la menos significativa es la de 48 años (4.8 %), en Televisa; mientras que en Imevisión la más representativa es la que se encuentra entre 36 y 38 años (66.6 %) y la menos significativa es la de 34 años (11.1 %). Con lo anterior se nota que existe personal joven, que reúne la edad solicitada al puesto, apto para combinar experiencia adquirida y realizar funciones (habilidad y destreza) propias del puesto.

3.- El ingreso mensual va de \$542,500 a \$581,697.56, por tanto la diferencia observada es de \$39,197.56, que a su vez representa el 6.56 %, correspondiendo el sueldo más bajo a los trabajadores de Imevisión y el más alto a los de Televisa. Resulta un hecho que la diferencia entre dichos salarios tienen una significancia relativamente baja para tomar una decisión de cambiar de empresa al mismo puesto.

4.- El origen de nacimiento de los trabajadores se encuentra en más de cuatro quintas partes (86.7 %) en el Distrito Federal y sólo el 13.3 % son de provincia. Así mismo, el tiempo de residencia en el D.F., observa un 90 % de trabajadores que han vivido toda su vida en éste y sólo el 10 % tienen 10 años de vivir en el D.F.

La inmigración, pese a ser muy fuerte en el Distrito Federal, para el caso de éste Mercado de Trabajo resulta muy baja y por lo tanto su influencia no repercute en el desplazamiento de trabajadores locales.

5.- Todos los trabajadores mencionaron conocer el Mercado de Trabajo. Los aspectos que señalaron fueron los siguientes: en Televisa los más conocidos son; requisitos académicos, personales y salarios en un 100 % y de éste porcentaje el 38 % menciona además la experiencia. En cuanto a Imevisión requisitos académicos y la experiencia tuvieron un peso mayor (100 %), los salarios aunada a las anteriores sólo el 11.1 % y los requisitos personales no fueron considerados. Si bien es cierto que los trabajadores indicaron conocer el Mercado de Trabajo, podemos ver que dicho conocimiento es superficial pues sólo se van a los aspectos más conocidos generalmente, sin conocer otros que también revisten importancia, tales como; las prestaciones, condiciones de trabajo, empresas que solicitan trabajadores (locales y foráneas), entre otros.

6.- Los trabajadores se enteraron de su empleo a través de:

- a) Amistades que son empleados de la empresa, obtuvo un 73.3 %;
- b) El sindicato sumo un 23.3 %;
- c) y la presentación espontánea con un 3.3 % (sólo en Televisa se dió).

Se aprecia que la recomendación sigue siendo una fuente importante de reclutamiento para el empleado y que la presentación espontánea carece de importancia para éste Mercado de Trabajo en específico, debido al tipo de trabajo especializado que se realiza y porque en puestos de confianza, como es el caso de Imevisión, reviste mayor influencia.

En razón al sindicato se puede notar que no tiene gran impacto en su conjunto y que si bien es considerado, esto se debe a que en Televisa, por ser personal sindicalizado, se debe recurrir al mismo para la solicitud del empleo, mientras que en Imevisión éste se da a través de puestos inferiores y que en relación a la antigüedad, si surge una vacante, ésta se le debe de dar a conocer al empleado.

7.- Por otra parte, los medios de Reclutamiento que indicaron conocer son principalmente el periódico (90 %), bolsa de trabajo (70 %) además de la anterior, la bolsa de trabajo escolar (30 %) representado por el total de trabajadores de Imevisión (9=100 %), ya que en Televisa no fué mencionado, las amistades que son empleados de la empresa aunada a las anteriores (83.3 %), y el sindicato con un 10 %.

Referente a los anteriores destacan: el periódico, las amistades que son empleados de la empresa y la bolsa de trabajo en virtud por un lado, a mencionado antes (punto anterior), y porque son los medios clásicos utilizados.

8.- Como medios apropiados para difundir las vacantes a un puesto como el suyo expresaron los siguientes y sus razones:

Televisa;

a) Periódico y bolsa de trabajo; en un 100 % y la razón que dieron fué que tienen difusión amplia. Considerando estos medios, es verdad que tienen amplia difusión, pero como se ha visto en puntos anteriores, los empleados no se enteraron a través de éstos ya que como también se mencionó, el puesto a solicitar tiene características muy especiales, no es difundido al Mercado de Trabajo debido a las condiciones de trabajo, ya que el sindicato es el que debe enterar a sus trabajadores de dicha vacante.

b) Amistades que son empleados de la empresa, el 23.8 % más la anterior, también se mencionó y su consideración es porque el trabajo es especializado y requiere capacitación especial. La razón es válida, tomando en cuenta el inciso anterior, aunque por lo mismo debería tener un peso mayor.

c) El sindicato con 76.2 % y aunado al inciso "a", la razón es que, sólo cuando ya se es empleado de la empresa, ayuda con promoción a ese puesto.

Por lo que respecta a Imevisión.

a) La bolsa privada y escolar tienen el 100 % y dan la razón de que a ella llegan las personas con características para el empleo, pues éste es especializado y requiere de capacitación específica. Esto se debe a que, como las escuelas profesionales tienen bolsa de trabajo y ellos provienen de ahí, creen que es el mejor medio, pero no consideran otro factor importante que es la experiencia solicitada, y que ésta sólo se adquiere trabajando dentro de la misma área.

b) Amistades que son empleados de la empresa en un 66.8 % aunada a la anterior-también fué mencionada, por la razón de que por ser un puesto de confianza, se necesita una recomendación.

9) Todos los entrevistados manifestaron haber tenido un empleo anterior.

Y los puestos que ocupaban están en relación con el puesto que desempeñan notándose que también corresponde al perfil profesional que sustentan.

Los puestos desempeñados se concentran en:

- a) Técnico en mantenimiento, 52.3 %, lo ha desempeñado en la empresa Protele.
- b) Operador de microondas y técnico de mantenimiento dentro de Televisa, el 9.5 % y 14.3 %.
- c) Proveniente de Imevisión como técnico de mantenimiento "A" y "B" el 9.5 %.
- d) Operador de distribución de señales, desempeñado en telecomunicaciones el 9.5%.
- e) Profesor de electrónica el 4.8 % y lo ha desempeñado en el Conalep.

Los anteriores son respuestas de los empleados de Televisa.

En cuanto a los de Imevisión, éstos manifestaron:

- a) Operador de microondas en canal 13, el 66.7 %.
- b) Técnico en mantenimiento, operador de distribución de señales y jefe de oficina, cada uno con 11.1 % y en las empresas Protele, Telecomunicaciones y RTC respectivamente.

Se nota que en su conjunto la mayoría proviene de la empresa Protele (40 %).

Esto se debe a que como en Protele se realiza trabajo con equipo electrónico de T.V., su personal encaja en el puesto que hoy desempeña.

10) El 40 % de los trabajadores ha tenido un puesto dentro de la empresa y siempre en relación al que en éste momento desempeñan. Lo cual es un indicativo de que el reclutamiento interno si se lleva a cabo, y el desplazamiento ascendente por la escala ocupacional se da en mayor medida en Imevisión con un 66.8 % mientras que en Televisa es de 23.9 %.

11) El tiempo que llevan laborando en éste puesto es:

En Televisa, el período de mayor importancia se concentra en el intervalo de 6 a 9 años con un 57.2 % en contraste con el intervalo de 2 a 5 años en Imevisión. Esta gran diferencia se debe a que como Imevisión es de creación más reciente (1985), su personal fué reestructurado y acomodado en ése puesto, mientras que en Televisa éste siempre ha existido.

12) En lo referente a empresas para trabajar en el mismo puesto, el 100 % de los trabajadores estableció conocerlas y mencionaron sólo a tres. Los de Imevisión digieron Televisa y televisoras estatales en un 100 %, mientras que los de Televisa expresaron a Imevisión en un 100 % y televisoras estatales en un 85.7 % además de la anterior.

Como se puede observar, en cuanto a la movilidad ocupacional, los movimientos de una empresa a otra de una misma ciudad (en éste caso el D.F.), es muy reducida. - Esto se debe a que el servicio de transmisión de televisión se encuentra caracterizado por ser de tipo monopolístico, compuesto por el Estado (Imevisión), y el sector privado (Televisa), y el Mercado de trabajo de éstos técnicos esta dividido en un 30 % y 70 % respectivamente. En cuanto a la fuerza de trabajo, ésta adopta las características de monopsonio, ésto es:

a) La movilidad de los trabajadores es muy limitada, y

b) Que los contratadores condicionan la oferta de trabajo a las circunstancias - que a ellos conviene, de ellas la más importante es el monto del salario que pagan a los trabajadores, mismos que se ven obligados a aceptar.

13) El nivel escolar de los trabajadores se encuentra ubicado en un 56.7 % de p^{ar}santes y un 43.3 % de titulados en la carrera de Ing. en Comms. y Electrónica.

Resulta significativo el hecho de que en Imevisión, el 100 % son titulados mientras que en Televisa sólo el 19 % lo sean. Esto nos da una idea de que el perfil educativo ésta acorde a los requisitos del puesto en ambas empresas por un lado, y por otro, que los titulados por hecho de serlo, tienen mejores perspectivas de ser promovidos.

14) Las instituciones académicas dónde los trabajadores realizaron sus estudios - se concentran en el politécnico (83.3 %) siendo la más importante institución, y la universidad (13.3 %). Y el restante recae en la Universidad Regiomontana ---- (3.4 %), careciendo de importancia. Las razones fundamentales de que esto ocurra se debe a que la mayoría de los trabajadores son originarios del D.F. y portanto, sus estudios fueron realizados ahí mismo.

Como se ve, el Politécnico es la institución que más dota de técnicos a éste mercado y consideramos que ésto se debe a la formación eminentemente técnica de la misma, así como que el IPN siempre ha sido considerado como la institución mejor dotada en ésa área y la UNAM en el terreno de las ciencias sociales.

15) Los requisitos académicos del puesto, son conocidos por los trabajadores - - (100 %), y ésto concuerda con los solicitados al mismo.

16) El perfil profesional digeron conocerlo y en la carrera de Ing. en Comns. - y Electrónica (100 %), estableciendo que se indico ésta carrera pero que observando el nombre que recibe en el Universidad, «Ingeniero Mecánico Electricista», lo englobamos al anterior porque es una especialidad dentro de la misma carrera. De la descripción que hicieron del mismo fué:

a.- En Televisa el 100 % respondió; mantenimiento y operación de equipo electrónico.

b.- En Imevisión se distribuyo de la siguiente manera; mantenimiento y operación de equipo electrónico 100 %, diseño de equipo electrónico además de la anterior el 33.3 %, y el 11.1 % supervisar personal técnico, además de las anteriores.

En cuanto a la relación que existe entre los conocimientos y el puesto desempeñado, los trabajadores señalaron que; su nivel de trabajo corresponde a su preparación académica en 96.6 % y unicamente el 3.4 % manifesto estar preparado para trabajo de nivel más alto, con la observación de que ésta fué mencionada en Imevisión y se referia a la gerencia de transmisión.

El conocimiento del perfil profesional da una panorámica acerca de lo que el profesional puede desarrollar y el Mercado de Trabajo en el cual se puede colocar. Por lo que respecta al conocimiento de dicho perfil profesional, se ve que en Imevisión fueron mencionadas dos características más de las enunciadas en Televisa que sólo se limitaron a ofrecer una, por lo tanto se puede deducir que en Imevisión están más enterados de su perfil profesional, pero en su conjunto, también el personal de Imevisión se ve limitado ya que les faltó mencionar que están capacitados para la docencia, planeación, proyecto, construcción, instalación y conservación de sistemas de comunicación eléctricas y sistemas electrónicos, entre otros.

De acuerdo a ésto y a la parte correspondiente a la relación de la preparación académica-trabajo desempeñado, ésto indica que el perfil profesional del técnico en transmisión de T.V., si corresponde a las necesidades de su Mercado de Trabajo.

17) El total 100 % de los trabajadores no conocen los salarios pagados en otras empresas por el mismo puesto y las razones que digeron son:

a) Porque es confidencial, un 60 %;

b) Porque es variable, el 16.6 %;

c) Depende de la empresa, 13.3 % y

d) Depende del presupuesto de la empresa, el 10 %.

El desconocimiento nulo, de los trabajadores se debe a que las empresas no dan a conocer éste tipo de información, porque sus medios de reclutamiento la limitan debido a las propias características del puesto y por lo tanto los trabajadores la han tomado en su mayoría como confidencial.

18) Los motivos para cambiar de empresa al mismo puesto, expresados por los trabajadores fueron los económicos en su mayoría (96.6 %), y solamente el 3.4 % indicó cambio de residencia. Lo cual manifiesta que el único elemento de decisión que siempre se ha tomado como decisivo, ha sido y es el salario como se puede ver, y sin tomar en cuenta otros aspectos complementarios como lo son, las prestaciones y las condiciones de trabajo principalmente.

19) Se mencionaron las siguientes funciones y responsabilidades del puesto de -
sempeñado; en Televisa:

a) Funciones.- Operación y distribución de señales de T.V., y no indicar otras, -
en un 100 %.

b) Responsabilidades.- Transmisión de señales de T.V. (100 %), detectar y corregir fallas de T.V. (95.2 %) además de la anterior, tramitar servicios a nombre -
de personal autorizado (23.8 %) quienes conocen todas, y por último informar del mal estado del equipo que opera (28.6 %) además de haber mencionado la primera.

En Imevisión:

a) Funciones.- Recepción, supervisión y operación de señales de T.V., un 100 %.

b) Responsabilidades.- Corregir fallas de T.V., tramitar servicios de T.V., y enviar equipo en mal estado a reparación, todos mencionaron las mismas funciones -
y responsabilidades, o sea, el 100 %.

Siendo el mismo puesto se puede observar que en su generalidad las funciones y -
responsabilidades que el puesto implica, son semejantes, con la variante de que en Televisa se han manifestado de una manera más concentrada que en Imevisión, -
quienes las han descrito más ampliamente.

20).- Los trabajadores consideran que el sueldo está en relación a la responsabi-
lidad que implica el puesto y a las funciones que se realizan, en su totalidad -
(100 %). La forma tradicional establece que la asignación del sueldo al pago de un trabajo se hace en base a la relación función-responsabilidad.

21) Causas del diferente salario en otras empresas por el mismo puesto:

a.- Los trabajadores de Televisa (el 100 %), consideran que es más bajo y las razones fueron que, por política de la empresa (14.3 %) y por el tipo de empresa - (85.7 %).

b) Los de Imevisión lo consideraron alto (el 100 % de los trabajadores), y las razones que expresaron son; por ser empresa privada (100 %) y por ventas de -- tiempo en T.V. (33.3 %) además de la anterior.

Es significativo que, independientemente de haber manifestado más alto o más bajo el salario, las razones predominan en cuanto a la esencia de la empresa (imagen), ésto es, que sin conocer el monto del salario lo intuyen debido al tipo de empresa.

Por lo que corresponde a la demanda de fuerza de trabajo se observa lo siguiente:

Tanto en Televisa como en Imevisión si se investiga el Mercado de Trabajo pero sólo en un aspecto, los salarios.

No le dan importancia a otros elementos tales como las prestaciones, los requisitos del puesto y las fuentes de reclutamiento entre otras.

La periodicidad con la que lo realizan es de 2 veces al año, para el caso de Televisa, y de un año para el de Imevisión.

La importancia de la investigación del Mercado de Trabajo es diferente en cada una de las empresas, mientras que Televisa lo hace para valuar el puesto, Imevisión la lleva a cabo para actualizar el puesto.

Además de los anteriores usos que le dan, también es importante porque permite conocer, fuentes de reclutamiento apropiadas para obtener recursos humanos en las cantidades y calidades requeridas así como la necesidad de capacitar al personal ya existente en la organización, ya que si el mercado de trabajo no responde a las necesidades de la empresa, ésta tendrá que dar capacitación y promover a sus empleados y buscar fuerza de trabajo a otros niveles.

Las dos empresas opinaron investigar el Mercado de Trabajo en lo que respecta, a los salarios, pero sin embargo, no conocen el monto del mismo aduciendo que: en Televisa no se cuenta con fuentes de información para recabar ese dato y en Imevisión indicaron, que cada empresa paga lo que considera justo.

Lo anterior sigue mostrando que el Mercado de Trabajo de los Técnicos en Transmisión de Televisión presenta rasgos de tipo monopsónico, ya que cada empresa establece su salario y debido a que ellas condicionan la oferta de trabajo. Por otro lado, es notorio que no se le da mucha importancia a la investigación del Mercado de Trabajo en toda su amplitud y por lo tanto no se tiene información lo suficientemente veraz y oportuna para llevar a cabo una toma de decisiones adecuada.

En cuanto a los requisitos del puesto se puede apreciar que existen puntos de coincidencia tales como; la escolaridad y el sexo, y otros puntos que carecen de la misma, en este caso, la edad aunada a la experiencia y el horario de trabajo. Mientras que en Televisa la edad solicitada es de 26 a 30 años en Imevisión lo es de 30 a 36 años, ésto se encuentra ligado a la experiencia, ya que en Televisa requieren dos años y en Imevisión piden cuatro años.

En referencia al horario de trabajo, en la primera existe rotación del mismo y en la segunda no (es fijo), con la salvedad de que si no se presenta el operador del siguiente turno, él tendrá que cubrirlo, ya sea el tiempo de retraso o el tiempo completo del turno (es responsabilidad implícita del puesto, ajena a una retribución económica), debido a la naturaleza del puesto (confianza). Consideramos que esa misma responsabilidad es la que establece la diferencia de edades y experiencia solicitadas, debido a que, en Televisa el puesto es sindicalizado y en Imevisión es de confianza.

Las razones consideradas por las empresas, por los que un mismo puesto en diferentes empresa tengan distintos sueldos son: en Televisa argumentaron que debido al tipo y magnitud de la empresa, y en Imevisión expresaron que se paga mejor en la iniciativa privada. Por lo que se puede entender que sigue prevaleciendo la idea generalizada que la iniciativa privada tiene mejores sueldos, situación que no sucede en el gobierno. Es de entenderse que en virtud de la magnitud de una empresa se puede inducir un gran número de operaciones, lo cual traería como consecuencia un nivel mayor de ingresos, y que ésto a su vez se revierte al pago de sus empleados.

Las vacantes del puesto estudiado, se cubren en Televisa por medio de la bolsa - de trabajo interno o externa y en Imevisión se hace a través de el escalafón - - (bolsa de trabajo interna). Como se puede ver, es notorio que primero se recurre al personal de la misma empresa para ser promovido, y después al personal que no es de la organización.

La información que se allegan para llevar a cabo el Reclutamiento éstas empresas es: en Televisa; universidades, escuelas de nivel medio y sus filiales, mientras que en Imevisión es el sindicato y la universidad.

Es importante destacar que la mayoría de los trabajadores proviene del IPN y ésta institución no es tomada en cuenta por ambas empresas, lo cual nos induce a - pensar que no han hecho una investigación profunda del Mercado de Trabajo referi do.

No hay periodicidad de Reclutamiento para el puesto de Técnico en transmisión de televisión, tanto en Televisa como en Imevisión, al momento que surge la vacante, se realiza el reclutamiento. Caracterizándose en Televisa que para el Recluta -- miento en otros puestos se mantiene abierta la recepción de solicitudes , y que para éste puesto en especial no ocurre lo mismo.

Las fuentes de Reclutamiento por orden de importancia y sus razones son:

a) Televisa; bolsa de trabajo interna, porque se debe considerar aquellas perso -- nās con las que ya se tuvo contacto; la bolsa de trabajo externa es considerada en caso de que la cartera ya existente no cuente con el candidato.

b) Imevisión; sindicato, se busca el personal que por el escalafón le correspon -- de y si no es a través de éste, entonces se busca por recomendación de personal de jerarquía superior, ésto es debido a que es puesto de confianza.

Como se puede ver, primero se busca el personal internamente en ambas empresas.

El proceso de Reclutamiento que se utiliza en Televisa e Imevisión no es igual, - porque en la primera se hace durante todo el año aún y cuando no surjan vacantes, es decir, tienen en cartera un gran número de solicitudes de presentaciones es -- pontáneas, cuando surge la vacante recurren a ésta.

Es Imevisión el proceso comienza cuando surge la vacante y siguen los pasos -- habituales que la teoría administrativa señala.

La problemática para reclutar a los técnicos en transmisión de televisión, según Televisa, se encuentran en las características propias del puesto, mientras que para Imevisión no existen, argumentando que siempre se tiene personal dispuesto a ascender.

Considerando lo dicho por Televisa, y en base a que dicho puesto requiere atención especial, se puede deducir que se intenta promover a su personal dentro de la misma área de trabajo, por un lado, y por otro, aminorar el tiempo de capacitación en el nuevo equipo a operar, así como el riesgo de no atraer candidatos en las cantidades y calidades requeridas.

Las fuentes de reclutamiento utilizadas para atraer candidatos al puesto de técnico en transmisión de televisión, según Televisa, no los atraen en las cantidades y calidades requeridas por las características del puesto, en éste caso por ser sindicalizado y corresponderle cubrir éstas vacantes (cláusula de admisión).

En Imevisión indicaron que si los atraen, y en razón a que el personal busca desarrollarse, en éste caso aunque el personal es de confianza, el sindicato juega un papel importante, debido a que se le permite presentar candidatos a ese puesto.

En lo concerniente a Televisa, el hecho de que no llegan en las cantidades y calidades requeridas se debe a que éste puesto no se da a conocer la oportunidad del empleo en el Mercado de Trabajo y por lo tanto existe desconocimiento por parte de los oferentes del mismo.

La cláusula de admisión en las dos empresas indicaron que sí afecta al Reclutamiento, indicando que ésto se debe a la complejidad del mismo puesto, ya que es especializado y a su vez sindicalizado (opinión de Televisa), y en Imevisión, mencionaron que no dan opción de buscar por otro lado, siempre hay que buscar el sindicato como primera fuente.

En ambos casos se puede notar que el factor sindicato influye de manera negativa, cuando se intenta buscar candidatos a cubrir algún puesto, por lo tanto afecta el Reclutamiento y con ello a la técnica de selección de personal.

En relación a la estabilidad del personal, se mencionó por parte de las dos empresas, que si existe tal, y la razón que dio Televisa fué que el mismo puesto se desarrolla en un ambiente tranquilo y de gran compañerismo, mientras que en Imevisión se expuso que se debía a que el personal no es supervidado directamente y eso les brinda confianza, además de que sólo supervisan el trabajo de una persona.

Como se puede observar, en Imevisión se menciona la palabra "supervisión" siendo que el grupo de personas que laboran en ésta área técnica, tanto en Televisa como en Imevisión, deben de vigilarse entre si, para reducir el número de posibles fallas en el servicio. Consideramos que, debido a la existencia de un operador de video tape en Imevisión, y que en la estructura organizacional éste último depende del personal de operación, se supone una supervisión, pero que el mismo personal de operación nos indico que en realidad no tenían nada que ver con el mismo y que sólo ocupaban un mismo espacio físico.

Las dos empresas indicaron que el perfil profesional si corresponde al perfil del puesto, mencionando que éste debe ser necesario.

En cuanto a las deficiencias académicas de los técnicos de dicho puesto, al ingresar a éste, en Televisa no se han presentado y mencionaron que sólo se presentan en cuanto al desconocimiento del equipo de operación, que a su vez dicha deficiencia se supera mediante un entrenamiento de un mes, anterior a la otorgación de la responsabilidad del puesto. En Imevisión digeron que no se presenta dicha deficiencia, porque para éste puesto se necesitan conocimientos y experiencia, que sólo se logran a través de los puestos previos a éste.

En cuanto a deficiencias académicas se puede ver que no existen tales, con lo cual el perfil profesional del técnico en transmisión de televisión si corresponde a las necesidades de su Mercado de Trabajo.

Las perspectivas del técnico en transmisión de televisión, en cuanto al empleo son:

a) Televisa.- Son difíciles en el D.F., pero si es para atender una repetidora en el interior de la República, son grandes las posibilidades.

b) Imevisión.- Se empiezan a reducir, debido a que el gobierno absorbió a varios canales y empresas de televisión, con lo que si una vacante resulta habrá personal a cubrirla.

El empleo se ve limitado, en primer lugar, porque sólo existen dos empresas que pueden captar a éste tipo de técnicos, y por otro lado, las vacantes se cubren con el mismo personal de éstas empresas, con la notoriedad de que se da la movilidad ascendente en la escala ocupacional.

f.- CONCLUSIONES.

De acuerdo a la investigación teórica, práctica y a la interpretación del estudio realizado, se llegó a las siguientes conclusiones:

1.- El Mercado de Trabajo de los técnicos en transmisión de televisión, tanto de Televisa como de Imevisión, por parte de los oferentes de fuerza de trabajo se encuentra limitado al conocimiento de tres factores a saber: requisitos del puesto, empresas donde puede trabajar en el mismo puesto y las fuentes de reclutamiento.

Encontrándose un restringido conocimiento del Mercado de Trabajo, ya que ~~existen otros factores~~ que también tienen relevancia, como son: sueldos y salarios, prestaciones, condiciones de trabajo y su perfil profesional.

2.- En cuanto a la demanda de fuerza de trabajo, no se investiga el Mercado de Trabajo en ninguno de sus componentes, en ambas empresas.

3.- En Televisa, las fuentes de reclutamiento utilizadas no atraen a los candidatos al puesto, en las cantidades y calidades necesarias, mientras que en Imevisión si los atraen.

4.- Las fuentes de reclutamiento utilizadas por parte de la empresa Televisa son: el sindicato y la bolsa de trabajo escolar, mientras que sus trabajadores utilizaron; amistades que son empleados de la empresa y el sindicato.

En Imevisión son: por parte de la empresa; sindicato y la recomendación, y en cuanto a los trabajadores; sindicato y amistades que son empleados de la empresa. Lo cual nos da a decir que las mismas fuentes, en cuanto a los trabajadores, son utilizadas, mientras que para las empresas el sindicato es la fuente más empleada.

- 5.- La cláusula de admisión es considerada por ambas empresas como limitante para ingresar al Mercado de Trabajo, porque no da oportunidad de allegarse de candidatos , en las cantidades y calidades requeridas.

De acuerdo a los puntos anteriores, la hipótesis general del presente estudio, ha sido comprobada, ya que el restringido conocimiento del Mercado de Trabajo por parte de los oferentes y demandantes se debe en gran parte a la cláusula de admisión, que limita a las empresas a llevar a cabo un adecuado-reclutamiento ya que no da a conocer las vacantes (en éste caso sólo las conoce el sindicato), y por consecuencia los oferentes carecen de ésta información para solicitarlo.

- 6.- La escolaridad solicitada en el Mercado de Trabajo de los técnicos en transmisión de televisión, por parte de la demanda, es el de ser titulado o pasante en la carrera de Ing. en Comunicaciones y Electrónica.
- 7.- Los técnicos en transmisión de televisión, en cuanto a su nivel escolar, éste se encuentra ubicado en un 56.7 % de pasantes y un 43.3 % de titulados en la carrera de Ing. en Comunicaciones y Electrónica. Resalta el hecho de que el 100 % son titulados en Imevisión y en Televisa sólo el 19 %.
- 8.- El nivel de trabajo de los técnicos en transmisión de televisión, corresponde a su preparación académica. Encontrándose que el 96.6 % así lo manifestó y sólo el 3.4 % indicó estar preparado para trabajo de nivel más alto.
- 9.- A las empresas Televisa e Imevisión no han llegado técnicos en transmisión de televisión con deficiencias académicas.
- 10.- La institución educativa que más proporciona Recursos Humanos al mercado de Trabajo de los técnicos en transmisión de televisión, es el IPN (83.3 %), mientras que la UNAM lo hace en un 13.3 %.

En cuanto a la primera hipótesis secundaria, ésta ha sido comprobada, las razones quedan sustentadas porque la escolaridad solicitada por los empleadores de fuerza de trabajo corresponde a la que tienen los empleados, aunada a que la preparación académica de los anteriores, corresponde a su nivel de trabajo, y por tanto el perfil profesional si corresponde a las necesidades del Mercado de Trabajo.

11.- Los sueldos en el Mercado de Trabajo de los técnicos en transmisión de T.V., no son iguales debido a los siguientes factores: tipo de empresa y su magnitud, por política de la empresa y sus ventas de tiempo en T.V.

Esta última conclusión muestra que la otra hipótesis secundaria, sustentada en el presente trabajo sólo satisface una parte de la misma, en éste caso - el tipo de empresa, ya que además se presentan otros factores como los mencionados en dicha conclusión.

12.- El mercado de Trabajo de los técnicos en transmisión de T.V., es de tipo monopsónico, ya que la movilidad ocupacional de los trabajadores es muy limitada; Televisa e Imevisión.

13.- Se desconoce el monto del sueldo que se paga en otras empresas por el mismo puesto, tanto del lado de la oferta como de la demanda de fuerza de trabajo en éste Mercado de Trabajo.

14.- La diferencia del sueldo en el Mercado de Trabajo de los técnicos en transmisión de T.V., en ambas empresas no tiene gran significación (6.56 %), sin embargo en relación a las prestaciones otorgadas, es muy superior en Televisa.

15.- La movilidad ocupacional que se da en éste Mercado de Trabajo, es el desplazamiento ascendente por la escala ocupacional. Se pasa, de ser técnico en mantenimiento, "A" y "B" y operador de microondas al de técnico en transmisión de televisión.

- 16.- La movilidad ocupacional de una empresa a otra y en el mismo puesto y ciudad no se dan en éste Mercado de Trabajo.
- 17.- El Mercado de Trabajo de los técnicos en transmisión de televisión, se encuentra concentrado en cuanto a la demanda de fuerza de trabajo en un 70 % - en Televisa, mientras que en Imevisión sólo el 30 %.
- 18.- Las perspectivas de empleo para éste tipo de técnico, dentro del D.F., son muy reducidas, mientras que para el interior de la República, se presentan con mejores posibilidades de ocupación.

f.- RECOMENDACIONES

- 1.- Estudio del Mercado de Trabajo por parte de la demanda de fuerza de trabajo, que le permita obtener información valiosa, oportuna y constante, referida específicamente al área de Ingeniería en Comunicaciones y Electrónica.
- 2.- Llevar a cabo un seguimiento de los egresados en Ingeniería en Comunicaciones y Electrónica, en las Asociaciones Profesionales, en su ocupación profesional y en su actualización profesional por parte de la demanda de fuerza de trabajo.
- 3.- Hacer énfasis en el Perfil Educativo del Ingeniero en Comunicaciones y Electrónica, así como en las empresas donde pudiera emplearse, por parte de las instituciones profesionales educativas que impartan esta carrera o su equivalente.
- 4.- Al oferente de fuerza de trabajo, investigar como se encuentra integrado su salario para que tenga un punto más amplio en la toma de decisiones, al decidir emplearse o cambiar de empresa.
- 5.- A la Bolsa de Trabajo escolar; investigar en las empresas involucradas con el área de Ingeniería en Comunicaciones y Electrónica, los puestos que se solicitan o pueden ser solicitados del mismo, así como los requisitos solicitados a dicho puesto (perfil del puesto) y darlos a conocer públicamente por los medios de difusión que tengan establecidos.

BIBLIOGRAFIA:

- F. Barret; Historia del Trabajo, Ed. Buenos Aires, cuaderno # 36.
- J. T. Dunlop; Sistemas de Relaciones Industriales, Ed. Península, Barcelona 1978.
- Stonier y Hage; Manual de Teoría Económica, Ed. Aguilar, Madrid 1978.
- Marx, Karl; El Capital, Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1982.
- Diccionario de Sociología; Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1980.
- Zamora, Francisco; Tratado de Economía, Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1953.
- Arias Galicia, Fernando; Administración de Recursos Humanos, Ed. Trillas, México 1973.
- H. Burack, Elmer, Roberto D. Smith; Admón. de Personal. Ed. Continental, México 1967.
- Freemán, Richard; Economía del Trabajo, Noema Editores, México 1979.
- Belcher, David; Administración de Salarios y Trabajo, Ed. Prentice Hall, 1972.
- Conapo; México Demográfico, 1980-81.
- Méndez, Silvestre; Problemas y Política de México I, Ed. SUA, México 1985.
- Ley Federal del Trabajo; Ed. Trillas, México 1987.
- Periódico, El Financiero, 27 de octubre de 1986.
- C. Pool, John; Economía Enfoque Latinoamérica, Ed. Mc. Graw Hill, México 1982.
- Chiavenato; Idalberto; Admón. de Recursos Humanos, Ed. Mc. Graw Hill, México 1983.
- González Salazar, Gloria; Problemas de la Mano de Obra en México, UNAM, México 1971.
- Guía de Carreras Profesionales; SEP. IPN, 1985.
- Guía de Carreras Profesionales; UNAM, 1985.