



Las opiniones y los contenidos de los trabajos publicados son responsabilidad de los autores, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.



Esta obra por la Red Internacional de Investigadores en Competitividad se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported. Basada en una obra en riico.net.

Área **Económico Administrativo.**

Titulo: **“Estudio y análisis de la Empleabilidad en el mercado laboral de la Zona Metropolitana de Guadalajara, Jalisco”**

Nombre del autor: **Mtro. Salvador López García.**

Institución: **Universidad del Valle de Atemajac**

Domicilio: **Av. Tepeyac 4800, Prados Tepeyac, C.P. 45050, Zapopan, Jalisco, México**

Teléfono: **31-34-08-00 Extensiones: 1309, 1317, 1318 y 1319**

Correo electrónico: **s.lopez@univa.mx**

“Estudio y análisis de la Empleabilidad en el mercado laboral de la Zona Metropolitana de Guadalajara, Jalisco”

Resumen

El objetivo fue analizar el Mercado Laboral de la Zona Metropolitana de Guadalajara, Jalisco, la estructura y sus actores, para lograr la comprensión de su comportamiento y describir la forma de la empleabilidad competitiva del buscador de empleo de la zona.

Hipótesis: El Mercado laboral actual de la zona metropolitana de Guadalajara opera a través de prefijos previamente establecidos regulados por dos tipos de visión, lo social y lo físico o productivo, luego entonces las personas son susceptibles de empleabilidad competitiva al darle cumplimiento a esas influencias.

La investigación fue híbrida se combinaron varios métodos, como el de análisis, el deductivo, de síntesis y documental, usando la técnica de investigación de carácter cualitativa no probabilístico utilizaron las técnicas de la entrevista profunda semiestructurada y la observación.

Conclusiones: Competencia laboral se visualiza desde varias perspectivas: empresarial, psicológico y curricular, mientras que la capacidad se describe a través del conocimiento, actitudes, habilidades, valores. La competencia laboral se describe como una variable fija en función a la estructura organizacional referente.

Palabras clave: Empleabilidad, mercado de trabajo, competitividad, habilidades de empleabilidad, iniciativa.

Abstract

The objective was to analyze the Labor Market of the Metropolitan Zone of Guadalajara, Jalisco, the structure and its actors, to obtain the understanding of its behavior and to describe the form of the competitive employability of the finder of use of the zone..

Hypothesis: The present labor Market of the metropolitan zone of Guadalajara operates previously through established area codes regulated by two types of vision, the social thing and the productive physicist or, soon then the people are susceptible of competitive employability when giving him fulfillment to those influences.

The investigation was hybrid were combined several methods, like the one of analysis, the deductive one, of synthesis and documentary, using the technique of investigation of non probabilistic qualitative character they used the techniques of the deep interview semi structured and the observation.

Conclusions: Labor competition visualizes from several perspective: enterprise, psychological and curricular, whereas the capacity are described through knowledge, attitudes, abilities, values. The labor competition is described as a fixed variable in function to the referring organizational structure.

Key words: Employability, work market, competent, ability of Employability, Initiative.

Introducción

La presente investigación trata en todo momento desarrollar un estándar para determinar la empleabilidad competitiva de todos aquellos que buscan una oportunidad de empleo en un mercado laboral tanto o más complicado o competido como es el de la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG).

El objetivo general del presente trabajo fue analizar el Mercado Laboral Actual de la Zona Metropolitana de Guadalajara, Jalisco, la estructura y sus actores, para lograr la comprensión de su comportamiento y describir la forma de la empleabilidad competitiva del buscador de empleo de la zona.

Como hipótesis de trabajo se aplicó la siguiente la cual refiere: Que el Mercado Laboral Actual de la Zona Metropolitana de Guadalajara opera a través de prefijos previamente establecidos regulados por dos tipos de visión, lo social y lo físico o productivo, luego entonces las personas son susceptibles de empleabilidad competitiva al darle cumplimiento a esas influencias.

Estableciendo como Variable Independiente: Operación de un mercado laboral manejado por prefijos y regulado por dos visiones la social y la productiva

Y como Variable dependiente: Entre estas visiones se construye el mercado de trabajo, pero ellas no están en equilibrio, de modo que el mercado laboral puede estar influido en mayor medida por alguna de ellas

La visión productiva la conforman los atributos de formación escolar, experiencia laboral y capacitación que posee el buscador de empleo, que se complementan con el perfil de formación exigido por el puesto de trabajo. La visión social está integrada por un conjunto de atributos que no influyen sino indirectamente sobre la productividad, pero que actualmente son tomados cada vez en mayor consideración por el empleador al otorgar un puesto de trabajo.

En este conjunto de atributos de visión social se encuentran aquellos como el sexo, la edad, el tamaño de la familia, el origen económico del buscador, la apariencia física, las actitudes, el aseo, etcétera. Las variables que conforman la visión social también las identifican como “habilidades

no técnicas” y de otras maneras, pero aluden a un amplio conjunto de habilidades, algunas de las cuales influyen de manera indirecta sobre la productividad pero otras, definitivamente no tienen ningún peso sobre ella, como es el caso de la edad o el sexo.

Con estas dimensiones se construye el mercado de trabajo, pero ellas no están en equilibrio, de modo que el mercado laboral puede estar influido en mayor medida por alguna de ellas y, no necesariamente por la de naturaleza productiva. Lo grave radica en que el desequilibrio a favor de una definición de la empleabilidad vía la visión social, sea que las variables de más influencia sean las que no tienen influencia alguna en la productividad. En el caso de ZMG, ambas dimensiones son importantes, pero la que define el mercado es la visión social.

Para la presente como método de general de investigación, fue planteado como una figura básica híbrida, es decir se eligieron varios métodos haciendo una combinación de los mismo; se utilizó el de análisis para poder hacer una descomposición del mercado laboral de la Zona Metropolitana de Guadalajara, Jalisco, y lograr determinar de forma separada y ordenada la revisión de la estructura de la misma.

De igual manera se le dio uso al método deductivo, porque se partió del hecho de conocer la empleabilidad que tienen o en la que compiten las personas dentro de la Zona Metropolitana de Guadalajara, Jalisco, para poder determinarlas o aceptarlas como válidas y que por medio del razonamiento lógico deducir las suposiciones al respecto.

En lo referente al tipo de investigación, se recurrió al documental donde se consultaron y se determinaron usar fuentes primarias y secundarias de carácter estadístico, bibliográfico y con gran profundidad de fuentes teóricas desarrollando una exhaustiva investigación de corte cualitativo, aplicando en todo momento el análisis e interpretación de la información seleccionada y vertida. Utilizando la técnica de investigación de carácter cualitativa no probabilístico.

Para el recabo de información se utilizaron las técnicas de la entrevista profunda semiestructurada, así como la observación, realizada a diferentes tipos de sujetos: tales como expertos en la inserción laboral y a jóvenes con diferentes características personales.

Las entrevistas semiestructuradas se realizaron con grabadora y se desarrollaron habitualmente durante una o dos horas. Se ejecutó una triangulación de las versiones de los eventos captados,

para ajustar mediante la interacción y con la colaboración de los mismos entrevistados las dos visiones, lo social y lo físico productivo que se proyectaban operan en el mercado laboral de la zona metropolitana de Guadalajara, Jalisco, trabajando con los detalles de los sucesos, relatos o experiencias vividas que permitieran establecer una secuencia de eventos que revelaran en parte la estructura y dinámica de ese mercado.

La opción por la entrevista de reclutadores laborales o de expertos en la cuestión, se decidió por el deseo de estudiar la confluencia donde se ponen en juego las empleabilidad competitiva de los perfiles de las personas que buscan empleo junto con los procesos de orientación y formación, lo cual ha permitido observar en profundidad la forma de los guías y el ascendente de la intervención de políticas de empleo sobre la competencia y la empleabilidad.

En un primer momento, se recopilaron los discursos de cuarenta y cinco jóvenes con características relevantes dentro del ámbito de la inserción socio laboral, cantidad que se fue incrementándose por recomendación de los ya interrogados hasta llegar a un total de ciento cincuenta entrevistas.

La selección de los profesionales se hizo a través de un grupo inicial de expertos de recursos humanos que formularon una lista que luego fue ampliándose conforme los entrevistados añadían otros nombres que consideraban significativos hasta que se llegó a un alto grado de reiteración en los discursos de las entrevistas. En la selección se buscó la representación de los diferentes municipios que conforman la ZMG, de distintos sectores de ocupación.

El modelo de empleabilidad propuesto aquí es una herramienta que se construye a partir de un marco teórico que le dota de capacidades explicativas acerca del comportamiento del mercado de trabajo; por ello fue necesario definir antes el concepto de mercado y el marco teórico que le da sustento.

En la actualidad la empleabilidad, se le ve como un hecho de observación y resolución solamente empírica, es muy poco los estudios o exploraciones para establecer una estructura teórica dentro del ámbito del mercado laboral de la ZMG, este es un de los fines que se plantea en la presente investigación.

En términos generales, se entiende como empleabilidad, a toda posibilidad de encontrar o lograr una oportunidad laboral específica en un determinado mercado, desde luego, a partir del

potencial, habilidad o atributos humanos con el que cuenta el buscador, que le permitirán penetrar las estructuras u organismos que se desean y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone dicho ámbito laboral.

La Empleabilidad

Se llega a afirmar que la empleabilidad se ve como un nuevo mecanismo de protección en el mercado laboral, al proporcionar a los empleados la posibilidad de obtener un empleo en caso de requerirlo (Forrier & Sels, 2003 b). El término empleabilidad ha sido usado en un sinnúmero de contextos entre los que cabe mencionar la política pública y el empleo (McQuaid & Lindsay, 2002)

Son la disponibilidad de las competencias y cualificaciones demandadas en el mercado de trabajo lo que proporciona a un trabajador “la nueva forma de seguridad laboral”. (Bagshaw, 1997, pág. 187)

El asesoramiento vocacional y la economía adoptan un amplio rango de significados. Sin embargo, los estudios sobre el tema difieren en las definiciones, dimensiones, e indicadores de medición del fenómeno (Forrier & Sels, 2003 a).

A la empleabilidad se atribuye “la capacidad para encontrar otro trabajo” en caso de perder o abandonar el actual y Van der Heijden la concibe como la “capacidad de ser empleado en un trabajo” (Van der Heijden, 2002, pág. 44)

En general, la empleabilidad se refiere al grado en que la persona tiene oportunidades para conseguir un empleo o mejorar el que posee, pero las variables involucradas alrededor de este fenómeno varían según los autores. Así, la esencia de la empleabilidad está en la capacidad para encontrar y mantener un trabajo y se consideran elementos clave en el proceso, tanto la preparación, como las actitudes o disposición del trabajador (Groot & Maassen van den Brink, 2000).

Para algunos autores, esa capacidad estaría relacionada con la posibilidad de poder desempeñar diferentes actividades laborales. En este sentido, se enfatiza la empleabilidad como “la capacidad individual para desempeñar una variedad de funciones en un mercado laboral dado”. De la misma

manera, se puede relacionar la empleabilidad, con “el número de tareas que pueden asignarse a un trabajador o la cantidad de asistencia necesaria en el trabajo”.

Por tanto, parece que esa capacidad no sólo depende de las características del individuo y de su preparación para desempeñar una variedad de funciones, sino que está también relacionada con las oportunidades de empleo disponibles en el mercado laboral. Así, existen diferentes factores en el contexto laboral que promueven o inhiben la empleabilidad. Cabe mencionar entre ellos la situación económica del mercado laboral o la discriminación de ciertos grupos en el mercado de trabajo.

De lo anterior se desprende la oportunidad de tener un empleo para las personas en el mercado laboral interno y/o externo” (Forrier & Sels, 2003 a, pág. 106) pero esta no es una característica estática de los individuos, sino que está relacionada con el tiempo y el espacio. Así, una persona que puede tener “dificultades para emplearse” aquí y ahora, bien puede ser “empleable” en un momento y lugar diferentes, como resultado del cambio en sus características personales o de los trabajos disponibles en ese momento particular. Luego entonces se afirma que la empleabilidad podría definirse como el conjunto de “factores relacionados con el contexto y con el individuo que influirán en su posición futura en el mercado laboral en un contexto dado”. Esta aproximación implica que un individuo es empleable en la medida en que puede utilizar los factores personales efectivamente para negociar con las demandas ambientales, lo que pone de relieve la necesidad de atender a la interacción de los factores individuales y externos que influyen en la habilidad del individuo para operar efectivamente dentro del mercado laboral. (McQuaid & Lindsay, 2002).

Entonces es claro que existen diferentes formas de aproximarse al análisis de la empleabilidad de la persona en la cual están involucrados la interacción tanto las características personales, como las del mercado laboral, representa de alguna manera el análisis más completo del fenómeno. Sin embargo, se plantean otras cuestiones alrededor de la forma como se puede operar y medir la empleabilidad a partir de las definiciones planteadas anteriormente y especialmente desde la dimensión personal de interacción.

Por consecuencia, la capacidad para lograr un empleo desde esta perspectiva, podría lograrse por dos formas, que son:

- Una es la que implica un análisis de indicadores capacidades u objetivos tanto de las características personales como de aquellas operan en el mercado laboral.
- La otra implicaría una valoración subjetiva realizada por el propio individuo, tanto de sus características de empleabilidad, de la situación del mercado y de su integrarse a la planta de trabajo.

Como se mencionaba en el resumen de esta investigación, que hasta el momento han sido pocos los autores que han hecho propuestas de acercamiento a la empleabilidad a través de guías objetivas. Por ejemplo, de Grip, van Loo y Sanders, desarrollo un índice empleabilidad de los diferentes sectores de la industria Holandesa, este analizo diferentes indicadores objetivos tanto de la empleabilidad individual, como los sectores industriales. (de Grip, Van Loo, & Sanders, 2004).

Dentro de los indicadores o factores personales se destacan la capacidad y disposición para la movilidad, para recibir formación y para la elasticidad funcional. Cada uno de estos se mide a través de la antigüedad, el número de empleos, la formación, la experiencia.

Para el indicador para el análisis de los diferentes sectores de actividad destacan los organizacionales, económicos, demográficos y desarrollos tecnológicos, además de la disponibilidad de formación para los trabajadores en cada uno de los sectores y el crecimiento o competencia del empleo en cada uno de ellos. Es importante aclarar que estos datos no están disponibles en una única fuente y es preciso recurrir a diferentes fuentes de datos.

Por otra parte, la dimensión social de la empleabilidad implica la exploración de las percepciones de los individuos sobre su capacidad para obtener empleo, en función de los recursos personales en relación del mercado laboral existente. Esta es la más extendida en la literatura, debido a la elevada dificultad para medirla como un índice de que se la da cumplimiento en función del proceso.

Entonces la empleabilidad permite a los sujetos una estabilidad que en el contexto actual contribuye a la seguridad laboral. Entonces, la experiencia y la formación de las personas empleables fomentan la seguridad en un ámbito laboral y no precisamente en una empresa en lo exclusivo porque es susceptible a que se adaptan a los cambios de empresa, de los grupos de

trabajo y a las exigencias laborales. La adaptación al mundo laboral alcanzada por las personas empleables no se limita al hecho de estar empleadas todo o la mayor parte del tiempo. (Gracia, Martínez-Tur, & Peiró, 2001).

Por lo tanto, en la presente investigación la empleabilidad se evaluó la apreciación de las personas sobre sus posibilidades en el mercado laboral de la Zona Metropolitana de Guadalajara, Jalisco. Utilizando ítems que con anticipación fueron determinados por la entrevista con especialista de al área de inserción y que tienen que ver con la escala de perspectivas de trabajo. Manejando la escala de Likert, la misma incluía respuesta incluía alternativas que iban a medir estar “muy de acuerdo, calificado con diez, y la otra era hasta “muy desacuerdo calificado con uno. (Stumpf, 1983).

Mercado de trabajo

Los “Prejuicios Fijos” del mercado laboral son de naturaleza institucional y se entiende que sólo es posible superarlas a partir de los atributos con los que cuenta personalmente el buscador y de las ventajas que le pueda brindar su entorno.

Se puede afirmar que el Mercado de Trabajo estaría formado por las oportunidades de empleo y el conjunto de recursos humanos disponible; del grado de equilibrio entre estas dos variables se derivan una serie de consecuencias para el engarce del desempleado en el mundo laboral. (Proyecto Prometeo)

El hecho de que se hable de un mercado de trabajo único a nivel conceptual, no significa que se esté pensando que todos los mercados de trabajo son idénticos. Se reconoce que existen diversos patrones de reproducción económica y cada uno de ellos le otorga características propias a su mercado de trabajo. En ese sentido es más fácil identificarlos como mercados propios de una región económica. La estructura económica que prevalece en una cierta región es el soporte material de las relaciones de mercado; más allá de eso, lo que se plantea es que la lógica de funcionamiento de esas relaciones de mercado es la misma, al margen de las peculiaridades que puede imponer el soporte físico que las mantiene y da forma.

Como consecuencia de la definición anterior, la principal aproximación teórica se establece con la corriente de economistas institucionalistas. Con ellos se comparte la idea de que el mercado de trabajo está institucionalizado, pero se hacen evidentes ciertos distanciamientos cuando plantean

la existencia de múltiples mercados de trabajo, y la posibilidad de que éstos no posean límites perfectamente definidos.

En la práctica el mercado de trabajo tiene dos grandes conformaciones relacionadas:

- Una conformación individual, que suele exteriorizarse mediante la solicitud pública (oferta) de trabajadores por parte de una empresa seguida de una entrevista con los postulantes y que finaliza con la selección y contratación del trabajador elegido;
- Y la conformación colectiva, en la que uno o más sindicatos negocia con una empresa, un grupo de empresas, o una organización de empleadores, las condiciones de contratación laboral, estableciendo los acuerdos en un convenio colectivo de trabajo.

Para que exista mercado de trabajo es requisito indispensable que el trabajador sea libre, de lo contrario lo que se presenta es en realidad una relación de esclavitud cuyo intercambio se produce en un mercado de personas. A tal efecto, la libertad sindical ha sido considerada un componente indispensable de la libertad de trabajo.

En el mercado de trabajo se denomina "trabajador" al que presenta su trabajo, y "empleador" al que demanda trabajadores y oferta empleo. El acuerdo entre el trabajador y el empleador que da origen a la relación laboral se denomina contrato de trabajo. El precio del trabajo se denomina salario o remuneración.

La denominación "mercado de trabajo" ha sido cuestionada porque en términos económicos un mercado es un espacio en el que se ofrecen y demandan mercaderías, las que son objeto de comercio. Debido a la naturaleza peculiar del trabajo, se ha establecido que el trabajo no debiera ser considerado como una mercadería. (Fundación Wikimedia, Inc., 2008)

Lo que abre la posibilidad de concebir la existencia de múltiples lógicas de funcionamiento de esos mercados, no sólo desconocidas o incompatibles, sino inabarcables dada la intensa movilidad y cambio que muestra la estructura productiva de la emergente sociedad basada en el conocimiento, es la existencia de muchos mercados laborales, los cuales son derivados de la diversificación y especialización de la función de la empresa de hoy, por su parte, al no considerar límites precisos de acción de dichos mercados, puede llevar a extender las fronteras del análisis hasta puntos que ya están en otras esferas, es el caso de quienes llevan las

consideraciones del mercado hasta el proceso productivo mismo, con el peligro de quedarse en los “intervalos” del proceso de producción y alejarse del análisis del mercado laboral.

Quizá a mayor distancia, pero no ausentes, están los economistas neoclásicos, quienes también han influido con muchos elementos de su concepción a la construcción de un modelo de mercado de trabajo basado en Prejuicios Fijos.

De las dos escuelas teóricas señaladas, se retoman los aspectos que empíricamente han mostrado ser correctos y, de hecho, esta propuesta de modelo de mercado de trabajo basado en Prejuicios Fijos busca sintetizar lo mejor de las propuestas anteriores. No combate a ninguna de ellas y más bien pretende encontrar los puntos de confluencia entre ellas.

Esta la presente se describirá en una primera parte, enfocada primordialmente a desarrollar el enfoque de mercado laboral de Prejuicios Fijos que permita enfocar la empleabilidad; en el que se muestra la manera en que operan las variables que determinan la empleabilidad en la ZMG, en este mercado en concreto.

La competencia

Se considera como competencia laboral al sistema de conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes, capacidades, valores, motivos que posee un individuo para la ejecución eficiente de su actividad laboral con un resultado positivo en tiempo y calidad.

Inicia con su aparición en los años setentas, y en particular con los trabajos de realizados por McClelland en la Universidad de Harvard, (Bolívar, 2002)

En México el organismo Consejo de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral (CONOCER) menciona que la competencia laboral “como la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo, (Pérez Pérez, 2006)

Por otro lado, la competitividad laboral del buscador de empleo, está supeditada a los procesos de adiestramiento, actividades que le permiten al trabajador, al profesional, actualizar sus conocimientos, detectar sus debilidades y optimar sus fortalezas.

Las transformaciones del entorno laboral de la Zona Metropolitana de Guadalajara, ha llevado a provocar un cambio en la naturaleza de la relación entre el buscador de empleo y la organización. La globalización y el desarrollo tecnológico, entre otros factores, han contribuido a configurar un nuevo entorno para la empresa. (Gracia, Martínez-Tur, & Peiró, 2001).

Jalisco la Zona Metropolitana de Guadalajara y su Mercado de Trabajo

El Estado de Jalisco se localiza en la zona occidente de la República Mexicana. Se encuentra limitado al Norte por los Estados de Durango, Zacatecas, Aguascalientes; al Noroeste con Nayarit; al Noreste con Guanajuato y San Luis Potosí; al Sur con Colima; al Sureste con Michoacán y al Suroeste con el Océano Pacífico. Tiene una extensión territorial de 80,137 Km², lo que representa el 4.09% de la superficie total de México.

Además, Jalisco es estratégico porque es paso obligado de los flujos comerciales. La infraestructura con la que cuenta esta zona es la siguiente, cuenta con dos aeropuertos internacionales ubicados en Guadalajara y otro en Puerto Vallarta, a Jalisco solo esto le ha representado un flujo de pasajeros por año de 4.7 millones así como un total de Operaciones: 125,000 /año.

Las compañías más representativas e importantes que operan en la zona son DHL, Federal Express, UPS, Emery, Bax Global, Mas Air Cargo, Cargolux Lufthansa, etc; en el 2004 y la terminal de carga le represento en el 2002, un total de 96,600 toneladas y para el 2004, 300,000 toneladas. Por otra parte, tiene vuelos directos con diez de las ciudades más importantes de los estados unidos, cuenta con un adecuado abastecimiento de energía eléctrica, disponibilidad de agua, cuenta con 23 parques industriales distribuido en la Zona Metropolitana de Guadalajara así como 12 en el interior del Estado de Jalisco. (Sistema Estatal de Información Jalisco)

Actualmente, a la ZMG se le conoce como "El Valle del Silicio" mexicano, debido al gran auge y desarrollo de la industria electrónica: es la principal fabricante de software en el país, y la mayor fabricante de componentes electrónicos y digitales para aparatos de vanguardia albergando compañías como General Electric, IBM, Kodak, Intel, Hitachi, Hewlett Packard, Siemens, Flextronics, Gateway, Dell y Solectron y es también una de las principales ciudades en la industria metalmeccánica. (Task Force México, 2008)

En la zona metropolitana de Guadalajara, Jalisco, tomando como base pocos estudios empíricos que se han hecho al respecto en la región y también los datos arrojados de la observación a la estructura de la planta productiva en la región, podemos reconocer las áreas de concentración más importantes, que están restringidas a tan sólo tres divisiones industriales: alimentos y bebidas; textiles y del vestido así como productos de la metal mecánica, maquinaria y equipo.

Sin embargo uno de los problemas que tiene es el desempleo, como al igual que en muchos municipios de los estados de la república. Y más a un es una problemática que sufren muchos países. Es evidente que la gran parte de la industria tiende a desarrollar sus líneas de industrialización o comercialización para poder acceder a mercados externos, pero la incongruencia radica en que las organizaciones minimizan sus recursos humanos, es decir, los minimizan y hacen más eficientes los ya existentes provocando a un mas y en parte la escasas de empleo.

Por lo anterior, en nuestra sociedad, la gente necesita empleos; la primera pregunta que la gente te hace al conocerte es: ¿A qué te dedicas? Eres aquello que haces. El aspecto financiero de un empleo es tan evidente que se subestima su función psicológica. La peor parte de que lo despidan a uno, es el aspecto mental. Y esto por múltiples razones:

- Un empleo ayuda a los individuos a decirse a sí mismos y a otros quiénes son.
- Los empleos proporcionan a la mayoría de la gente su red básica de relaciones. La gente sin empleo se siente sola.
- El empleo posee una estructura de tiempo inherente, y sin él la vida se siente tan vasta y vacía como el espacio exterior. Los empleos dan un patrón a los días, semanas y años de la vida de la gente. Hacen que la vida sea más predecible.
- Un empleo da a las personas un rol que desempeñar y les explica lo que necesitan hacer para sentirse bien con su contribución. Para los individuos cuyas vidas personales no van muy bien, el empleo es la única fuente de autoestima. (William, 1997)

Según el Plan Estatal de Desarrollo Jalisco 2030, el cual tiene la finalidad de hacer frente a las desigualdades regionales, aprovechando las ventajas de la globalización económica e impulsando una gestión integral del Estado. (Plan Estatal de Desarrollo Jalisco 2001-2007)

La problemática del desarrollo social y humano más equilibrado en la ZMG en, son similares las condiciones a las que se presentan en el resto del país del estado y la de muchos municipios, es entonces esta, es una muestra representativa de la heterogeneidad del desarrollo nacional.

Conclusión y propuesta

Finalmente se hace un repaso de las conjeturas obtenidas, así como los argumentos propicios para proponer una visión acoplada de la operación del mercado laboral de la Zona Metropolitana de Guadalajara, Jalisco.

La presente investigación nos permitió los siguientes puntos que fueron fundamentales, ya que con ello se le da respuesta a la hipótesis y donde se afirma que si, si se cumple la misma:

- Entender el alcance limitaciones de las teorías sobre los mercados laborales y armonizar con aquellos que soportan la figura de construir una teoría actual sobre el mercado de laboral.
- Y en base al anterior poder exteriorizar la figura de operación de las consideraciones en su actuar sobre todo con la forma de la empleabilidad que pueden mostrar los candidatos o buscadores de empleo; con base en sus atributos y con base en las características y prefijos que presenta un mercado de trabajo específico, es decir combinado las dos figuras.
- Llegar aplica el modelo al mercado de trabajo en la Zona Metropolitana de Guadalajara, Jalisco y llegar a conocerlo de una forma diferente.

Las versiones más desarrolladas sobre la teoría del mercado de trabajo son las de las escuelas neoclásica e institucionalista (incluyendo a los regulacionistas). Ambas soportan la veracidad de sus planteamientos en aquellos resultados que se demuestran empíricamente; sin embargo, ambas perspectivas parten de marcos teóricos diferentes, de modo que sus resultados han servido para conocer de una manera específica al mercado de trabajo, pero también han servido para criticar e intentar invalidar los resultados obtenidos desde el otro marco teórico. El modelo basado en prefijos se propone como una propuesta que está en un nivel intermedio; y que por lo mismo puede ser utilizado para analizar mercados de trabajo retomando los planteamientos de las

diversas escuelas del pensamiento económico, e incluso de aquellas que lo miran básicamente desde el enfoque social.

La palestra de dificultades teóricas da luz a una carencia fundamental la de una teoría actual que sea única en el mercado de trabajo. Esta propuesta puede tener utilidad como un conector que ponga en equilibrio a las teorías en alusión o enfrentadas subversivamente.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la empleabilidad en el mercado laboral de la Zona Metropolitana de Guadalajara, Jalisco se identificaron evidencias que permiten afirmar que efectivamente existen prefijos para el desempeño de ciertos individuos dentro del mercado laboral en estudio, que en igualdad de circunstancias productivas, acusan un menor nivel de empleabilidad, específicamente las mujeres y los jóvenes precisamente en alusión al género y por condición de la edad, así como, como determinantes que actúan en razón de la cultura laboral que prevalece en el lugar de trabajo prevaleciente que en todo momento tienen el enfoque de la visión social. Algunos acercamientos permitieron identificar constantes que afectan directamente a la productividad individual como la formación escolar y otras determinantes que van relacionadas con el desempeño del puesto como la experiencia.

Para el caso del mercado laboral de la Zona Metropolitana de Guadalajara, Jalisco, los resultados muestran variables que no se pueden considerar de naturaleza productiva, tienen actualmente mayor peso en la empleabilidad.

Aun que en el mercado laboral de la Zona Metropolitana de Guadalajara, Jalisco, se apliquen mas las variables sociales repercute a que se tengan resultados no eficientes, luego se espera que a partir de los actores que conforman el mercado laboral, este recuperara los criterios de productividad para lograr una mejora en su función y en mejora económica

Se visualiza la existencia porciones de mercado de trabajo con bajo nivel de oportunidad con presencia en toda la ZMG, con niveles de competencia muy adversos para los trabajadores originarios de las zonas de bajo desarrollo económico, estas son empresas con relaciones laborales muy flexibilizadas. Es muy importante la presencia de la informalidad como actividad laboral de la Zona Metropolitana de Guadalajara, Jalisco. Es fundamental profundizar en el estudio en esta área de mercado.

Se entiende entonces que el gusto por la competencia es algo natural del ser humano, luego entonces, las empresas son lugares o escenarios propicios para que las personas puedan demostrar o hacer gala de su manifiesta competencia con su propio trabajo u oficio en el lugar.

Por consecuencia se determina la siguiente figura, porque en el ámbito de las competencias la laboral abarca también la competencia profesional haciéndolo un solo núcleo o un todo, como a se describe en la tabla 1.

Tabla 1.- Niveles de competencias



Fuente: Elaboración propia

Otra determinante es que la competencia laboral está en relación al nivel y calidad de las destrezas que poseen las personas que se desarrollan en un área, ya que se están convirtiendo en factores críticos para el aprovechamiento de las oportunidades de la rápida transformación tecnológica y la transición a una economía más abierta, en este sentido los resultados más representativos de diferentes niveles de ocupación se muestran en la tabla 2.

Tabla 2.- Competencias laborales por niveles de ocupación

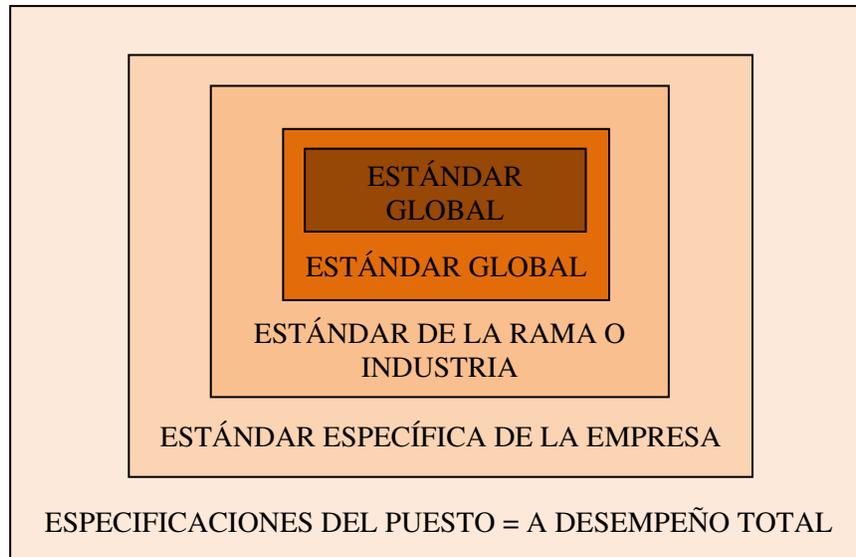
CONOCIMIENTO	HABILIDADES FÍSICAS Y MENTALES	ACTITUD INTERPERSONAL	APTITUDES
De planeación y gestión: <ul style="list-style-type: none"> • Areas estratégicas del negocio. • Fases del proceso productivo. • Aseguramiento calidad. • Enfoque al cliente. • Principios del trabajo en equipo y grupos de mejora. • Administración de recursos. • Control estadístico de proceso. • Eliminación de desperdicios 	De Gestión: <ul style="list-style-type: none"> • Decisiones rápidas en el proceso. • Respuestas a errores típicos. • Elegir entre opciones. • Respuesta a errores no típicos. • Recuperar conocimientos ante problemas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Voluntad de cooperación y comunicación. • Trabajar en equipo. • Disciplina. • Identificarse con los objetivos de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad intuitiva en el trabajo. • Capacidad de atención visual, de tacto y de oído.
General: <ul style="list-style-type: none"> • Lectura y 	De operación: <ul style="list-style-type: none"> • Experiencia en 		

comprensión. <ul style="list-style-type: none"> • Cálculos numéricos. • Ecología. 	manejar maquinaria. <ul style="list-style-type: none"> • Vigilar equipo. • Manejo de información para ejecutar tareas. • Programación de equipo. • Manejo de información sobre resultados de la tarea. • Memorización para tarea rutinaria. 		
De operación: <ul style="list-style-type: none"> • Operación maquinaria. • Mantenimiento de equipo. • Materia prima. • Materias primas auxiliares. • Seguridad e higiene. • Básicos de herramientas. • Informática. 			

Fuente: Elaboración propia

La fuerza trabajadora instruida, habilidosa y adaptable es fundamental para aumentar la eficiencia y productividad en las organizaciones, porque se logra mejorar competitividad de la misma, como también para potencializar y fructificar los nuevos puestos de trabajo de la conexión de la globalización y las actuales tecnologías, como se ilustra en el diagrama 1.

Diagrama 1.- Conexión fuentes de trabajo con estándares



Fuente: Elaboración propia

Los problemas observados en las individuos con un alto grado de empleabilidad, fue en la competencia, ya que las personas competitivas contribuyen a lograr el objetivo de la empresa, pero la falta de voluntad y sobre todo confianza de sí mismo es un efecto colateral de la problemática planteada.

Una situación más, es que en la práctica las organizaciones valorizan el trabajo en unidad de las personas, pero finalmente al momento de otorgar una oportunidad de trabajo, ascenso o aumento de sueldo a alguien, estos acaban privilegiando lo personal o las potencialidades individuales.

Se observa en el mercado laboral de la ZMG, que por parte del proceder del especialista en la administrador de recurso humano o del capital humano, que se da una confusión porque se compromete su actuar al entrar en desorden porque favorece al recurso por que toma más en consideración la visión social que la visión física o productiva, esto es cuando por situaciones personales de amistad o camaradería se favorece al recurso, luego entonces el especialista no pone en equilibrio las dos visiones provocando la confusión y el descontento de la estructura.

Bibliografía

- Bagshaw, M. (1997). *Posibilidad de empleo-creando un contrato del entrenamiento industrial y comercial mutuo de la inversión*, 29.
- Bolívar, C. (2002). *Más allá de la formación: El desarrollo de competencias*. Versión digital en pdf.

- De Grip, A., Van Loo, J., & Sanders, J. (2004). *El índice de la posibilidad de empleo de la industria: Tomar cuenta de características de la oferta y de la demanda. Revisión de trabajo del International*, 143.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003 b). “Empleo temporal y empleabilidad: entrenamiento de oportunidades de esfuerzos de empleos temporales y permanentes”. *En la Sociedad 17 de empleo y trabajo en Belgica*. Belgica.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003 a). “La posibilidad de empleo del concepto: un mosaico complejo”. *International Journal del desarrollo de recursos humanos y de la gerencia*, 3.
- *Fundación Wikimedia, Inc.* (15 de 02 de 2008). Recuperado el 15 de 02 de 2008, de http://es.wikipedia.org/wiki/Mercado_laboral
- Gracia, F. J., Martínez-Tur, V., & Peiró, J. M. (2001). “Tendencias y controversias en el futuro de la gestión y el desarrollo de los recursos humanos”. *En: E. Agulló y A. Ovejero (Eds). Trabajo, Individuo y Sociedad: Perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo*. Madrid: Piramide.
- Gracia, F. J., Martínez-Tur, V., & Peiró, J. M. (2001). “Tendencias y controversias en el futuro de la gestión y el desarrollo de los recursos humanos”. *En: E. Agulló y A. Ovejero (Eds). Trabajo, Individuo y Sociedad: Perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo*. Madrid, España: Pirámide.
- Groot, W., & Maassen van den Brink, H. (2000). Educación, entrenamiento y posibilidad de empleo”. *Economía aplicada*, 32.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2002). *El espacio de la posibilidad de empleo”: desempleo de largo plazo y barreras a trabajar en mercados de trabajo boyantes. Ambiente y planeamiento C: Gobierno y política*, 20.
- Pérez Pérez, L. F. (01 de Mayo de 2006). *Publícate tu obra UNAM*. Recuperado el 10 de Enero de 2008, de <http://www.tuobra.unam.mx/publicadas/070626122332.html>
- *Proyecto Prometeo*. (s.f.). Recuperado el 2008 de Febrero de 2008, de http://prometeo.us.es/recursos/la_orientacion/pag2.htm
- *Secretaría de Planeación*. (s.f.). (G. d. Jalisco, Productor) Recuperado el 27 de Marzo de 2008, de seplan.jalisco.gob.mx/?q=plan_regional
- Sistema Estatal de Información Jalisco, e. b. (s.f.). Recuperado el 2008 de Abril de 2008, de <http://www.seijal.gob.mx/difusion/pocket.pdf>
- Smith, A. (1979). *Investigación sobre la Naturaleza y Causas de la Riqueza de las Naciones*. Mexico: Fondo de Cultura Económica.

- Stumpf, S. A. (1983). “Desarrollo de la encuesta sobre la exploración de la carrera (CES)”. *Diario del comportamiento vocacional*, 22 .
- *Task Force México*. (2008 de Marzo de 2008). Obtenido de www.ipv6summit.com.mx/sede.php
- Van der Heijden, B. (2002).. *Requisitos previos para garantizar de siempre posibilidad de empleo. Los personales repasan*, 31.
- William, B. (1997). *Como crear nuevas oportunidades de trabajo*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.