

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
DEPARTAMENTO DE EJERCICIO
PROFESIONAL SUPERVISADO –EPS–

"LA PROBLEMÁTICA DE INCLUSIÓN LABORAL SUS LIMITANTES
ACTITUDINALES INTELECTUALES Y FÍSICAS EN RELACIÓN DE LA
BÚSQUEDA DE EMPLEO UNA PROPUESTA PSICOSOCIAL DE
ABORDAMIENTO."

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE
CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

POR

GERTRUDIS YAJAIRA NICTÉ MONROY RUIZ

PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE

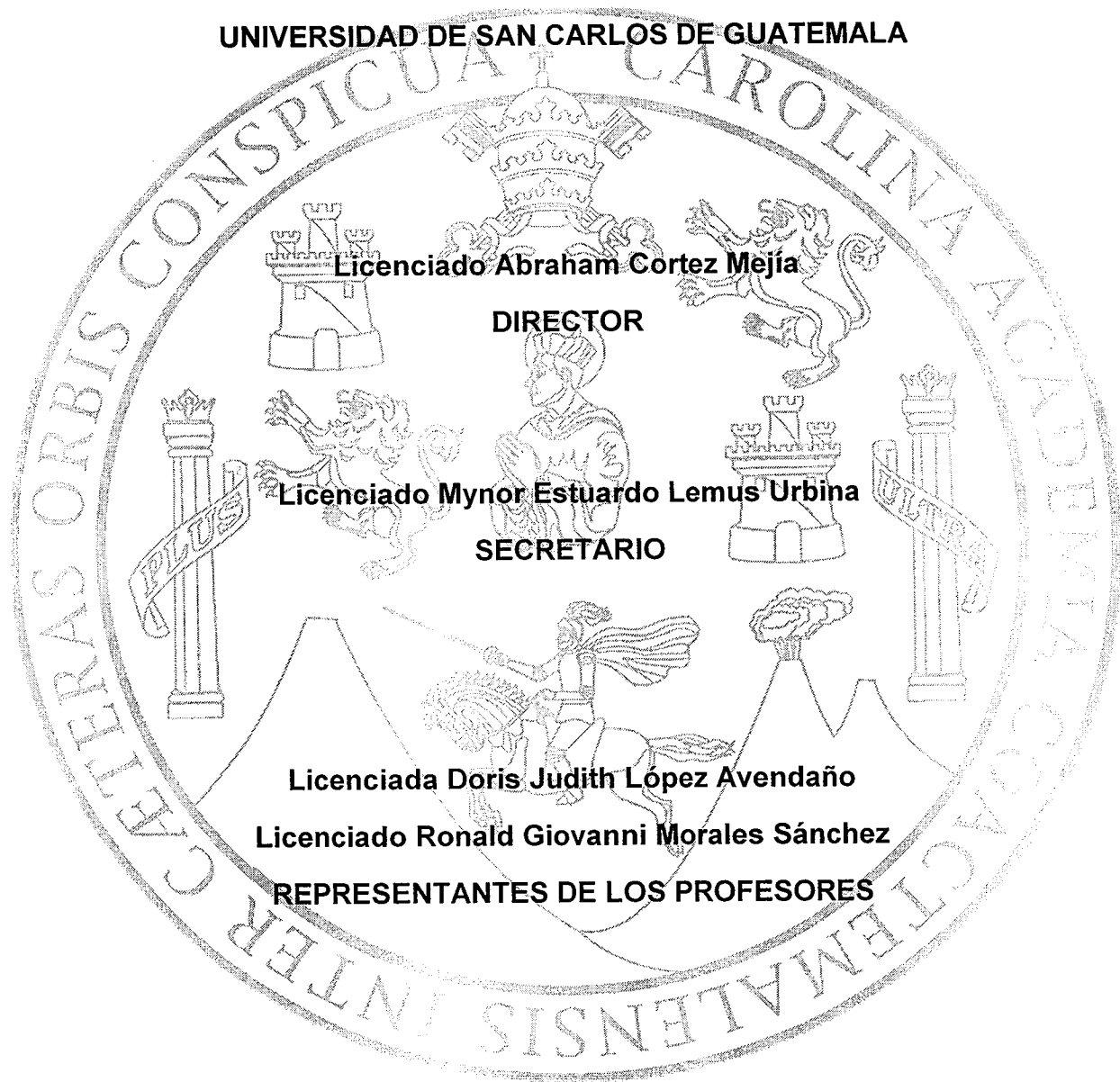
ORIENTADORA VOCACIONAL Y LABORAL

EN EL GRADO ACADÉMICO DE

TÉCNICA UNIVERSITARIA

GUATEMALA, JULIO DE 2015

CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



Licenciado Abraham Cortez Mejía

DIRECTOR

Licenciado Mynor Estuardo Lemus Urbina

SECRETARIO

Licenciada Doris Judith López Avendaño

Licenciado Ronald Giovanni Morales Sánchez

REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES

Licenciado Juan Fernando Porres Arellano

REPRESENTANTE EGRESADO

c.c. Control Académico
EPS

Archivo

REG. 1010-2014

CODIPs.1027-2015

De Orden de Impresión Informe Final de ETS

18 de mayo del 2015

Estudiante

Gertrudis Yajaira Nicté Monroy Ruiz

Escuela de Ciencias Psicológicas

Edificio

Estudiante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el Punto DÉCIMO QUINTO (15º.) del Acta VEINTIUNO GUIÓN DOS MIL QUINCE (21-2015) de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 18 de mayo del 2015, que copiado literalmente dice:

“DÉCIMO QUINTO: El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el Informe Final de Ejercicio Técnico Supervisado -ETS- titulado: **“LA PROBLEMÁTICA DE INCLUSIÓN LABORAL SUS LIMITANTES ACTITUDINALES INTELECTUALES Y FÍSICAS EN RELACIÓN DE LA BÚSQUEDA DE EMPLEO UNA PROPUESTA PSICOSOCIAL DE ABORDAMIENTO”**, de la carrera técnica de Orientación Vocacional y Laboral, realizado por:

Gertrudis Yajaira Nicté Monroy Ruiz

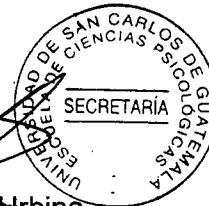
CARNÉ No. 200818435

El presente trabajo fue supervisado durante su desarrollo por, el Licenciado Edgar Alfonso Cajas Mena y revisado por, el Licenciado Oscar Josué Samayoa Herrera. Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación o Tesis, con fines de graduación profesional.”

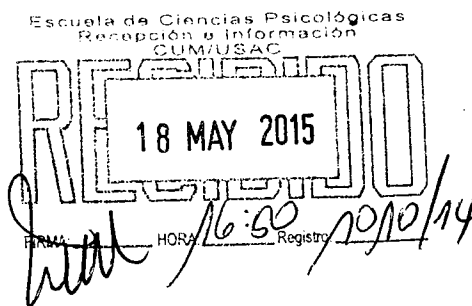
Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciado Mynor Estuardo Lemus Urbina
SECRETARIO



/Gaby



Reg. 1010-2014
EPS. 019-2014

15 de mayo del 2015

Señores Miembros
Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas

Respetables Miembros:

Informo a ustedes que se ha asesorado, revisado y supervisado la ejecución del Informe Final de Ejercicio Técnico Supervisado -ETS- de

Gertrudis Yajaira Nicté Monroy Ruiz, carné No. 200818435 titulado:

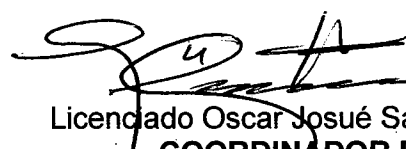
“LA PROBLEMÁTICA DE INCLUSIÓN LABORAL SUS LIMITANTES ACTITUDINALES INTELLECTUALES Y FÍSICAS EN RELACIÓN DE LA BÚSQUEDA DE EMPLEO UNA PROPUESTA PSICOSOCIAL DE ABORDAMIENTO.”

De la carrera de **Orientación Vocacional y Laboral**

Así mismo, se hace constar que la revisión del Informe Final estuvo a mi cargo, en tal sentido se solicita continuar con el trámite respectivo.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Licenciado Oscar Josué Samayoa Herrera
COORDINADOR DE EPS



c.c. Control Académico

Reg. 1010-2014
EPS. 019-2014

15 de mayo del 2015

Señores Miembros
Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas

Respetables Miembros:

Tengo el agrado de comunicar a ustedes que he concluido la revisión del Informe Final de Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- de

Gertrudis Yajaira Nicté Monroy Ruiz, carné No. **200818435** titulado:

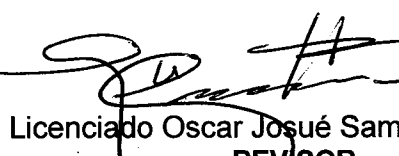
**"LA PROBLEMÁTICA DE INCLUSIÓN LABORAL SUS LIMITANTES ACTITUDINALES
INTELECTUALES Y FÍSICAS EN RELACIÓN DE LA BÚSQUEDA DE EMPLEO
UNA PROPUESTA PSICOSOCIAL DE ABORDAMIENTO."**

De la carrera de **Orientación Vocacional y Laboral**

Así mismo, informo que el trabajo referido cumple con los requisitos establecidos por este departamento, por lo que me permito dar la respectiva APROBACIÓN.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licenciado Oscar Josué Samayoa Herrera
REVISOR


c.c. Expediente

Reg. 1010-2014
EPS. 019-2014

15 de mayo del 2015

Licenciado
Oscar Josué Samayoa Herrera
Coordinador de EPS
Escuela de Ciencias Psicológicas

Respetable Licenciado:

Informo a usted que he concluido la supervisión del Informe Final de Ejercicio Técnico Supervisado -ETS- de

Gertrudis Yajaira Nicté Monroy Ruiz, carné No. **200818435** titulado:

“LA PROBLEMÁTICA DE INCLUSIÓN LABORAL SUS LIMITANTES ACTITUDINALES INTELLECTUALES Y FÍSICAS EN RELACIÓN DE LA BÚSQUEDA DE EMPLEO UNA PROPUESTA PSICOSOCIAL DE ABORDAMIENTO.”

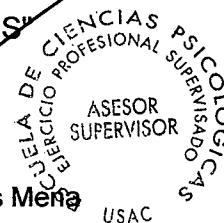
De la carrera de **Orientación Vocacional y Laboral**

En tal sentido, y dado que cumple con los lineamientos establecidos por este departamento, me permito dar mi APROBACIÓN para concluir con el trámite respectivo.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Licenciado Edgar Alfonso Cajas Méndez
Asesor-Supervisor



c.c. Expediente

c.c. Control Académico

EPS

Archivo

Reg. 019-2014

CODIPs.1010-2014

De Aprobación de Proyecto ETS

29 de abril del 2014

Estudiante

Gertrudis Yajaira Nicté Monroy Ruiz

Escuela de Ciencias Psicológicas

Edificio

Estudiante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el Punto DÉCIMO OCTAVO (18º.) del Acta DIECIOCHO DOS MIL CATORCE (18-2014) de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 21 de abril de 2014, que literalmente dice:

“DÉCIMO OCTAVO: El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el proyecto de Ejercicio Técnico Supervisado -ETS-, titulado: **“LA PROBLEMÁTICA DE INCLUSIÓN LABORAL SUS LIMITANTES ACTITUDINALES, INTELECTUALES Y FÍSICAS EN RELACIÓN DE LA BÚSQUEDA DE EMPLEO UNA PROPUESTA PSICOSOCIAL DE ABORDAMIENTO,”** de la carrera técnica de Orientación Vocacional y Laboral, realizado por:

Gertrudis Yajaira Nicté Monroy Ruiz

CARNÉ No. 200818435

Dicho proyecto se realizará en Ciudad Capital, asignándose a la Licenciada Alejandra Aguilar Oquendo, quién ejercerá funciones de supervisión por la parte requirente, y al Licenciado Edgar Alfonso Cajas Mena, por parte de esta Unidad Académica. El Consejo Directivo considerando que el proyecto en referencia satisface los requisitos metodológicos exigidos por el Departamento de Ejercicio Profesional Supervisado -EPS-, resuelve **APROBAR SU REALIZACIÓN.**”

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Licenciado Mynor Estuardo Lemus Urbina
SECRETARIO



/Gaby

REF: _____
NUM: _____

Al contestar sírvase mencionar número y
referencia de esta nota

Guatemala 21 de abril de 2015.
REF.: AAO/masb-CGE-51-2015.

Maestro
Edgar Alfonso Cajas Mena
Asesor-Supervisor E.P.S.
Escuela De Ciencias Psicológicas
Centro Universitario Metropolitano CUM
USAC

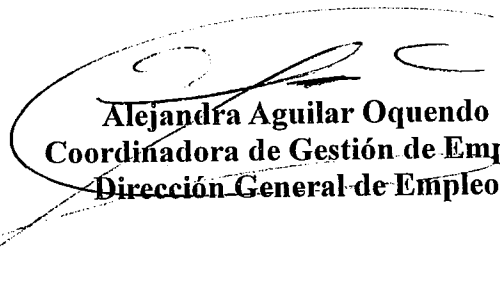
Respetable Maestro:

Le saludo de la manera más atenta deseándole éxitos en sus actividades. Por este medio hago constar que la Srita. **Gertrudis Yajaira Nicté Monroy Ruiz** realizó en esta institución, en los meses de febrero a julio, el trabajo de campo del Ejercicio Técnico Supervisado titulado **“La problemática de inclusión laboral, sus limitantes actitudinales, intelectuales y físicas, en relación de la búsqueda de empleo, una propuesta psicosocial de abordamiento”**, con fines de graduación de la Carrera Técnica de Orientación Vocacional y Laboral. Dicho trabajo fue altamente satisfactorio para nosotros, cubriendo todos los requisitos necesarios para la institución.

Por tal motivo no tengo ningún inconveniente en extender la presente solvencia para los fines que al interesado convengan.

Sin ningún otro particular y agradeciendo de antemano su atención a la presente, me despido de usted,

Atentamente.



Alejandra Aguilar Oquendo
Coordinadora de Gestión de Empleo
Dirección General de Empleo



MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO
7ma. Av. 3-33 zona 9, Edificio Torre Empresarial
Tel. 2422-2537

PADRINOS DE GRADUACIÓN

Rosa Encarnación Pérez de Chavarría

Licenciada en Psicología

Colegiado No. 3452

DEDICATORIA

Primero a Dios que me dio la vida, la paciencia y la fortaleza para alcanzar mis metas, y por las personas que puso a mí alrededor.

A mis abuelos Rigoberto y Judith por ser mi inspiración.

A mi madre Magda por ser el pilar de mis fortalezas, y un modelo a seguir.

A mis hermanos Rigoberto y Axel porque a pesar de mucho siempre han estado conmigo.

A Javier por ser la persona que me ha acompañado con su amor incondicional.

A mis amigos con los que compartir tantos momentos importantes en mi vida, no quiero decir nombres para no olvidar a ninguno, tengan por seguro que han sido importantes cada uno de ustedes.

Y a cada una de las personas que me abrieron su corazón y que hoy comparten un triunfo.

AGRADECIMIENTOS

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

Agradezco a Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser mi casa de estudios, a la Escuela de Ciencias Psicológicas, por ser sede de mi formación académica. A todas las personas e institución que me brindaron su apoyo incondicional, para que fuera posible culminar de manera satisfactoria este proyecto.

Le doy gracias a mi familia por ser el apoyo en todo momento, a mis abuelos Rigoberto y Judith por los valores inculcados, a mi madre Magda por darme la vida y la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida. Sobre todo por ser un excelente ejemplo de vida a seguir.

A mis hermanos por ser parte importante de mi vida y representar mi unidad familiar.

A Javier por ser parte importante en mi vida, por apoyarme y brindarme su amor incondicional

A mis amigos por confiar y creer en mí y haber hecho de mi etapa universitaria un trayecto de vivencias que nunca olvidare.

Nicté.

Índice

	Página
Resumen	i
Introducción	ii
• Capítulo 1	1
Antecedentes	1
1.1 Descripción de la institución	1
1.2 Descripción de la población atendida	3
1.3 Planteamiento del problema	4
• Capítulo 2	7
2.1 Referente Teórico Metodológico	7
2.2 Objetivos	7
2.2.1 Objetivo general	7
2.2.2 Objetivos específicos	8
2.3 Metodología de abordamiento	8
• Capítulo 3	26
3.1 Presentación de actividades y Resultados	26
• Capítulo 4	28
4.1 Análisis y discusión de resultados	28
• Capítulo 5	30
5.1 Conclusiones y recomendaciones	30
5.1.1 Conclusiones	30
5.1.2 Recomendaciones	31
Bibliografía	32
Glosario	33
Anexos	42

Resumen

El siguiente trabajo propone una propuesta de abordaje psicosocial en la problemática actual en el ámbito de empleo de los guatemaltecos relacionada en la búsqueda y obtención de un empleo decente y de calidad, el trabajo que se realizó trata de abordar a través de la institución del Ministerio de Trabajo y Previsión Social -MINTRAB-, se trabajó en conjunto creando espacios para la propuesta de talleres que proponen brindar herramientas pre laborales y actitudinales que en función con la institución se desea la colocación en el mundo laboral a través del los servicios brindados, en los talleres se busca el fortalecer sus talentos y planificaciones apropiadas para cada guatemalteco que enfrenta ser parte del la población económicamente activa, proponiendo ser parte de la formalidad teniendo en el conocimiento general que la informalidad en Guatemala forma parte del setenta por ciento de los ingresos económicos a los núcleos familiares, se busca que los candidato puedan ser apto para las plazas que oferta la iniciativa privada. Abordando las áreas psicosociales de los individuos se propone encontrar y trabajar constantemente con la mejora de cada guatemalteco en su búsqueda de un empleo que cumpla con las habilidades y competencias de cada perfil ocupacional.

Introducción

El siguiente trabajo tiene como objetivo comprender las dificultades que presentan los guatemaltecos al querer ser parte del mercado laboral deseando encontrar un empleo decente y de calidad, al abordar este tema se intenta recopilar información relevante sobre ambas partes tanto como el candidato así también como el empresario y su contexto para poder contemplar las carencias, dificultades que se enfrentan constantemente en proceso de selección de una plaza vacante, existiendo varios factores importante ante el candidato como la baja autoestima y la discriminación constante que es una base fundamental en proceso de seleccionar a una persona para poder ocupar un puesto de trabajo, también así se proyectara la frialdad del proceso ante querer ocupar una plaza con un perfil con habilidades y preparaciones técnicas que la mayoría del tiempo se carecen, un ejemplo muy claro es el manejo de un idioma se han perdido muchas oportunidades de empleo con estas características. Posteriormente se analizaran las consecuencias de las carencias ante los procesos de selección y como ha afectado en el ámbito psicosocial del individuo y su contexto sociocultural ante el mercado laboral. A continuación se realizara una apreciación a nivel psicológico proyectando las consecuencias que se en el desempeño de cada individuo así también la poca preparación académica que se proyecta en el ámbito sociocultural de los guatemaltecos proyectando así las consecuencias que se reflejan en la poca empleabilidad de cada individuo. Finalmente veremos la problemática actual en la inserción del mercado laboral.

Capítulo I:

Antecedentes

1.1 Descripción de la institución:

Guatemala es un país rico en multicultural, en la actualidad la sociedad guatemalteca proyecta diversidad de carencias, entre ellas está la economía que afecta directamente a la población que desea integrarse al concepto empresarial o mercantil, encontrando limitantes al querer hacerlo con las pocas herramientas adquiridas, en la sociedad guatemalteca se rige por poderes que se dividen en el poder Ejecutivo Legislativo y Judicial, siendo estas las encargadas de poder administrar las necesidades que pueda tener una sociedad. El Poder judicial es el poder del Estado por conformidad al ordenamiento jurídico es el encargado de administrar justicia en la sociedad, mediante la aplicación de las normas jurídicas, en la resolución de conflictos. Por "Poder", en el sentido de poder público, se entiende a la organización, institución o conjunto de órganos del Estado, que en el caso del Poder Judicial son los órganos judiciales o jurisdiccionales: juzgados y tribunales, que ejercen la potestad jurisdiccional, que suele gozar de imparcialidad y autonomía. El poder legislativo se le denominaa las tres facultades y funciones primordiales del estado (junto con el poder ejecutivo y el judicial) consistente en la aprobación de normas con rango de ley. Es una de las tres ramas en que tradicionalmente se divide el poder de un Estado. En una democracia, el poder legislativo elabora y modifica las leyes existentes de acuerdo a la opinión de los ciudadanos. Su función específica es la aprobación de las leyes y, generalmente, está a cargo de un cuerpo deliberativo (congreso, parlamento o asamblea de representantes).

El poder ejecutivo es una de las tres facultades y funciones primordiales del Estado (junto con la legislativa y la judicial) consistente en dictar y hacer cumplir las leyes que suele aprobar el gobierno o el propio jefe del Estado. En la ciencia política y el derecho constitucional, el ejecutivo es la rama de gobierno responsable de la gestión diaria del Estado.

Entre las legislaciones se busca organizar y ejecutar con distintos ministerios con el fin de garantizar las mejoras para la sociedad y sus necesidades, entre los ministerios se encuentra El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es una institución del Estado que se encarga de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad. Busca la legislación laboral y el bienestar de la sociedad además de las que le asigna la Constitución Política de la República de Guatemala y otras leyes, posee una organización ejecutiva jerárquica y departamentos con funciones específicas entre las se formula la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.

La funcionalidad de las políticas de empleo funcionando entre cuatro ejes que constan de buscar empresas competitivas, Guatemaltecos empleables y productivos, los entornos competitivos que corresponden a los retos de empleabilidad, con estos ejes los que impulsan los distintos programas e intervenciones para la generación de empleos y la preparación de gente empleable a través de preparaciones técnicas y asesoramiento constante.

Diseña la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación es competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes. Formula y vela por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de

previsión social y prevención de accidentes de trabajo. En contra parte las leyes propuestas para la generación de cambio son impulsadoras para la mejora de empleo en Guatemala.

1.2 Descripción de la población atendida

La realidad de la población que ha tenido la información conveniente y suficiente ha enfrentado situaciones que no son favorecedoras, además se proyecta constantemente incumplimiento de las leyes laborales, oportunidades de empleo digno, salarios bajos, explotación de mano de obra y poca funcionalidad y ayuda para la población en general. La persona que visita las instalaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en búsqueda de asesoría legal para el ámbito laboral tratando de obtener una ayuda en las injusticias que se generan en el mundo laboral, en el proceso que suele ser tedioso, generando estrés y cansancio emocional, obteniendo resultados ajenos a los deseados, por años colaborando en un solo oficio, sin preparación académica o técnica que en el mejor de los casos obtienen una experiencia que al final los deja desempleados. Al estar desempleados buscan fuentes que generen empleo y entre ellas encuentran el Sistema Nacional de Empleo que promueve la inclusión laboral sin importar el nivel académico y experiencia laboral. A través de este contacto se ha tenido a la vista un alto índice de desempleo así como carencias en las habilidades que se demandan en el exigente mundo laboral, pidiendo una preparación académica cada vez más del nivel medio, conocimientos de oficios, tecnificaciones, conocimientos de herramientas electrónicas e idiomas extranjeros. La carencia de estos requisitos limitan al desempleado a poder optar por oportunidades de empleo así como una presentación adecuada en la búsqueda del mismo, una de las herramientas en la presentación es el curriculum vitae que en el mejor de los casos presentan uno. Además de documentos en mal estado o sin documentos

que solicitan para la búsqueda del empleo, que representan al individuo su formación académica, experiencia laboral o habilidades para el puesto, antecedentes policíacos, penales, estado de salud, agregando la actitud al presentarse, presentándose como postulantes llenos de problemáticas sociales, emocionales y económicas, afectando su motivación en el proceso de la búsqueda.

1.3 Planteamiento del problema

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social -MT- está dividido en áreas estratégicas para generar espacios acordes con las necesidades de la población, la jerarquía empatizada con la empleabilidad empieza con el Viceministro de Previsión Social, de este se desglosa la Dirección General de Empleo -DGE-, en esta dirección se encuentran cuatro áreas en las que están el Observatorio del Mercado Laboral -OML-, este a través de investigaciones o trabajos de campo que genera estadísticas que proyectan documentos como el Consolidado de Estudios Sobre Necesidades de Empleo y Capacitación para el trabajo, investigaciones que alimentan el conocer del mercado laboral en Guatemala. Se encuentra el Departamento de Permisos a Extranjeros, este departamento se encarga de llevar a cabo todo lo relativo a trámites y resoluciones al otorgamiento de permisos de trabajo para extranjeros que prestarán servicio de trabajo a empleadores del sector privado. Esta el Departamento de Movilidad Laboral responde estratégicamente a la diversidad de procesos migratorios laborales de forma temporal, hacia México, Estados Unidos de América, Canadá y otros países, protegiendo los derechos de los trabajadores guatemaltecos. Por último el departamento del Servicio Nacional de Empleo -SNE-, en su política de empleo a través de acciones generadoras de espacios realiza actividades servicio individual para las personas visitantes, también fuera de las instalaciones a nivel nacional y regional se realizan ferias, kioscos y

jornadas móviles que puedan aportar a los usuarios servicios gratuitos que permiten ayudar en la intermediación la búsqueda y oferta de empleo para el contacto de oportunidades.

La Dirección General de Empleo -DGE- consta con servicios que se dividen en Gestión, Capacitan e Intermediación entre las áreas de Gestión se encuentra el área de promoción que buscan las distintas ofertas de empleo que las empresas solicitan en la iniciativa privada, generando plazas postuladas en el portal en línea en el los usuarios son inscritos, también como un área de intermediación que en sus actividades específicas permiten el acercamiento de usuarios a las ofertas de empleo acorde a su experiencia o nivel académico, en las actividades como ferias de empleo se realiza una logística para que los usuarios que visitan puedan tener una serie de oportunidades para aplicar en su búsqueda de empleo, en ambas partes existe un espacio para la orientación laboral que asesora a los usuarios brindándoles herramientas actitudinales y prelaborales para poder tener un buen perfil a la hora de aplicar en las plazas ofertadas en el mundo laboral.

Muchas personas que actualmente buscan empleo tratan de encontrar espacios o lugares para poder ser orientados en su búsqueda de empleo, los candidatos que se presentan en la institución su principal objetivo es encontrar un empleo decente y de calidad para poder obtener un ingreso económico para el sustento de su familia o su contexto sociocultural. La institución brinda espacios para la intermediación laboral de los perfiles que buscan las empresas que ofertan una plaza vacante así también se acerca el perfil de los candidatos que son ingresados en la bolsa electrónica de empleo y se crea un perfil para poder buscarles plazas acorde a su perfil ocupacional. La problemática observada durante el proceso se refleja en la baja empleabilidad de los candidatos ante las distintas plazas ofertadas por lo

que se les invita a una serie de sesiones preparatorias para enfrentar su búsqueda de empleo.

Capítulo II:

Marco conceptual de referencia

2.1 Referente Teórico Metodológico

¿Qué es la orientación laboral? Juega un papel importante en la ayuda a personas desempleadas a conseguir un puesto de trabajo, un proceso que lleva la búsqueda de las habilidades obtenidas por el individuo por su trayectoria laboral o buscar sus fortalezas para poder buscar un empleo en donde se pueda desempeñar de la mejor manera. Utilizando la teoría de motivación sigue el lineamiento responden a necesidades y desequilibrios que se producen en el organismo (por ejemplo, hambre, sed, etc.), Motivos generales no aprendidos: si son un mecanismo de supervivencia y adaptación al medio (por ejemplo: curiosidad, manipulación, exploración, etc.). Motivos sociales: Son motivos aprendidos como la necesidad de poder, prestigio, status, etc. Esto se consigue proporcionando asesoramiento, información y entrenamiento en diferentes habilidades que facilite su inserción profesional.

2.2 Objetivos

2.2.1 Objetivo General:

- Promover la creación de espacios para la capacitación y preparación para las personas visitantes a la institución, con el fin de fortalecer las carencias actitudinales y de aspectos pre laborales que presentan las personas en búsqueda de empleo para la mejora económica personal y familiar. Generando una red de apoyo para las personas demandantes del servicio, organizando las herramientas idóneas para cada persona.

2.2.2 Objetivos Específicos:

- Organizar capacitaciones en módulos organizados para orientar a los usuarios del Ministerio de trabajo y Previsión social, en la identificación de sus habilidades, intereses vocacionales y laborales en la búsqueda de empleo acorde a sus particularidades.
- Elaborar una propuesta de asesoría psicosocial de inclusión laboral del área de promoción de empleo para propiciar acercamiento a las personas sin experiencia laboral, mayores de cuarenta y cinco años, personas con discapacidad, visual física e intelectual, generando la inclusión de la población en riesgo.
- Proponer la creación de espacios para la sensibilización de empleadores con la intención de incluir a las personas sin experiencia laboral, mayores de cuarenta y cinco años, personas con discapacidad visual, física e intelectual generando la inclusión laboral a la población en riesgo.
- Proporcionar herramientas actitudinales y pre laborales para la adecuada inserción laboral del usuario que solicita la orientación y que está en búsqueda de un empleo.

2.3 Metodología de abordamiento:

La orientación persigue incrementar la empleabilidad de una persona formándola en técnicas de búsqueda de empleo como la elaboración de un curriculum vitae (C. V.), este documento es una relación ordenada de los datos académicos, de formación y profesionales de una persona, se redacta con objeto de responder a una oferta de trabajo pero también puede ser espontáneo, es decir se redacta sin la existencia de oferta y se reparte en distintas empresas para solicitar trabajo, existen tipos de C. V., entre estos se pueden destacar tipos de Currículum Vitae, está el

cronológico que propone que se ordenen los datos según ocurrieron en el tiempo. El orden puede ser: Natural, exponiendo primero los datos más antiguos y al final los más modernos. Inverso, es decir comenzando a ordenar los datos por los más recientes y acabar por los más antiguos, este se sugiere en muchas ocasiones para que el perfil de cada persona tenga la información actual o reciente y evitar un C. V. extenso y con información que descarta al postulante. También el Currículum Vitae funcional, aquí se agrupan los temas por bloques de contenidos, sin colocar fechas, este muchas veces confunde y hace que el perfil no sea funcional en la búsqueda del empleo. En la estructura y contenido se debe colocar los datos personales, estos incluye los nombres y apellidos, lugar y fecha de nacimiento, estado civil, dirección de residencia, teléfono de contacto, e-mail. En su *formación académica* se coloca información con relación a los últimos estudios aprobados, indicando fechas y el nombre del centro de estudios. Su Formación complementaria relacionada y ordenada de cursos de educación no reglada, indicando fechas, centro, y lugar donde han sido realizados. La *Experiencia profesional o laboral* indicando de forma cronológica inversa, las empresas en donde se ha trabajado, indicando los nombres de las empresas, las fechas de comienzo y fin del periodo trabajado, En este apartado si no se ha tenido una experiencia laboral formal se incluye la formación en centros de trabajo (las prácticas en empresas de la formación profesional) identificando esta experiencia como *AD-HONOREM*, en locución latina y castellana significa, honorario, honorífico, lo que da a entender que una persona desempeña un cargo u ostenta una calidad por el honor que representa y sin obtener ningún beneficio económico. En caso de no poseer práctica profesional ni la experiencia laboral, se propone un listado de habilidades que posea el postulante para la plaza solicitada. Se debe agregar los Conocimientos informáticos, señalando aquellos *conocimientos informáticos* que se

posean y estén relacionados con el trabajo al que se opta: procesadores de texto, hojas de cálculo, bases de datos, diseño gráfico, Internet, redes, sistemas operativos etc. *Conocimientos de idiomas*, Se mencionan los idiomas que se conocen y su nivel de conocimiento y comprensión. Hay que indicar claramente el nivel del idioma hablado y escrito, tanto siendo emisor como receptor. Si se tienen títulos oficiales y reconocidos, se deben indicar. Otros datos de interés indicando cualquier otro dato que sea relevante y de utilidad para el puesto o que nos ayude a definir nuestro perfil. Licencia de conducir, posesión de vehículo propio, disponibilidad horario, intereses, etc. Tomando en cuenta que este es documento que presenta al candidato y se debe ser formal, algunos aspectos que se deben tomar en cuenta cuando se redacta un C. V. es necesario no mentir ya que de ser elegido se tendrá que pasar una entrevista en donde le preguntarán por lo incluido en el currículum. Realizar un currículum vitae para ofertas concretas, no hacer uno estándar que sirva para todo tipo de ofertas. Incluir fotografía cuando se pida expresamente en la oferta, en este caso de ser original y lo más reciente posible. Se recomienda que al redactar el C. V. se utilice el mismo formato de papel y de la misma calidad que para la carta de presentación. No debe ocupar más de una hoja, ordenado, ser preciso en fechas y datos, estar actualizado, cuidando la redacción y vigilando las faltas de ortografía, no hay que firmarlo, evitar sacar copia de copia, se proponen impresiones. Al tomar esta información al redactar el C. V. se obtendrá una oportunidad para la entrevista, adecuado en la búsqueda de un empleo, adecuando las habilidades a cada plaza. Lo que enfrentan las personas constantemente a pesar de poseer un C. V. elaborado, estructurado y profesional encuentran dificultad preparando solo una herramienta para varios perfiles con distintas habilidades que muchas veces el C. V. no lo cubre solo aleja al

candidato de ser el prospecto para cubrir la plaza propuesta por la empresa.

Eje racional: las personas al estar en una búsqueda de empleo se ponen nerviosos al saber que van hacer entrevistados y pocas veces demuestran las habilidades sociales, académicas, tecnológicas, destrezas para el puesto, esto provoca muchas veces la frustración de los candidatos al no ser llamados para ocupar la plaza solicitada. La motivación es un factor *Intrínseco*, la persona se mueve por las consecuencias que espera se produzcan en él. Así como la **Motivación Extrínseca**: La persona se mueve por recompensa externa y la **Motivación Trascendente**: La persona espera que su acción produzca consecuencias en otras personas presentes en el entorno. La Teoría de la jerarquía de las necesidades del autor Abraham Maslow muestra una serie de necesidades que atañen a todo individuo y que se encuentran organizadas de forma estructural (como una pirámide), de acuerdo a una determinación biológica causada por la constitución genética del individuo. En la parte más baja de la estructura se ubican las necesidades más prioritarias y en la superior las de menos prioridad. Al ser satisfechas las necesidades de determinado nivel, el individuo no se torna apático sino que más bien encuentra en las necesidades del siguiente nivel su meta próxima de satisfacción. Aquí subyace la falla de la teoría, ya que el ser humano siempre quiere más y esto está dentro de su naturaleza. Cuando un hombre sufre de hambre lo más normal es que tome riesgos muy grandes para obtener alimento, una vez que ha conseguido alimentarse y sabe que no morirá de hambre se preocupará por estar a salvo, al sentirse seguro querrá encontrar un amor, etc. La Jerarquía de Maslow plantea que las personas se sentirán más motivadas por lo que buscan que por lo que ya tienen. El comportamiento humano puede tener más de una motivación. El

comportamiento motivado es una especie de canal que puede ayudar a satisfacer muchas necesidades aisladas simultáneamente. Ningún comportamiento es casual, sino motivado; es decir, está orientado hacia objetivos.

Sus limitaciones tienen que ver con que no ha sido verificado por completo. El célebre psicólogo Abraham Maslow, considerado el padre de la motivación, define las acciones humanas como '*la consecuencia de las necesidades sentidas por el individuo, psíquica o físicamente*'. Es quizás la teoría más clásica y conocida popularmente. Establece que las necesidades del hombre están ordenadas en una jerarquía de preponderancia, que es la siguiente: **Fisiológicas** (aire, agua, alimentos, reposo, abrigos, etc.) **De Seguridad** (protección contra el peligro o las privaciones).

La carencia de motivación en la vida de los visitantes a las instalaciones en busca de empleo pone en riesgo su postulación ante la vacante adecuada para la persona. El desánimo, la desesperanza y la frustración de haber perdido el puesto de trabajo, muchas veces el proceso de la búsqueda de uno nuevo. Dada la situación actual del mercado laboral, perder el puesto de trabajo puede parecer el fin del mundo y hacer sentir desorientado, y al no encontrar una salida fácil a la situación económica que entrelaza el bien familiar.

Después de un tiempo determinado muchas veces largo y tedioso, un tiempo muerto sin preparación técnica o de un idioma, la persona consigue sobreponerse a la pérdida y comienza la dura tarea de encontrar uno nuevo. Esta búsqueda es difícil y exige constancia, paciencia y seguridad en sí mismo. Además de que, por la situación económica actual, los puestos de trabajo disponibles escasean, se debe estar preparados para que muchas veces ni siquiera se contesten las

demandas de empleo, asistir a múltiples entrevistas en donde será difícil la aceptación y otras más donde no se recibirá explicación del porque no hay contratación. Y pueden pasar semanas, meses en donde la búsqueda y entrevistas empezaran a bajar los ánimos y creer que no hay salida alguna.

Todo esto hace que la confianza se resienta, que la persona que busca empleo se sienta cansada y decepcionada, con el pensamiento que nunca lo conseguirá. La mayoría de los casos demuestran que han dejado que el desánimo se instale y padecer trastornos psicológicos como la depresión, además de reducir las posibilidades de contratación. Nadie contrata a una persona triste, falta de energía y sin seguridad en sí misma. Por ello, es importante plantearse que encontrar trabajo es una carrera de fondo, que los rechazos que se reciben no son algo personal y que se está capacitado para conseguir un nuevo puesto de trabajo. La intención de los talleres es promover el intento de empezar cada día de cero, olvidando los rechazos pasados y dispuesto a demostrar tu valía.

En los talleres que se imparten se da a conocer la preparación de una entrevista de selección o la búsqueda de ofertas de empleo, así como desarrollando aquellos aspectos personales que la ayuden en la adquisición de sus objetivos, como autoconocimiento y aumento de la autoestima, la definición del perfil profesional que es el conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión, influyendo la motivación basada en aquellas cosas que impulsan al individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados. La noción, además, está asociada a la voluntad y al interés, en otras palabras,

puede definirse a la motivación como la voluntad que estimula a hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar ciertas metas concretadas hacia una búsqueda activa y permanente de empleo.

Los consejos que se manejan en los talleres para poder enfrentar la búsqueda de empleo y las entrevista de trabajo se proponen pasos importantes al enfrentarse a la hora de encontrar trabajo, presentación y documentos (currículum o resumen, carta de presentación...) tienen el único objetivo de conseguir llegar a una entrevista personal, si la consigues muchas veces son desaprovechadas, por no estar preparados, en los talleres se recomienda que se preparen bien en cada paso, que puedan dominar la situación en todo momento para que puedan mostrar que están tranquilos y seguros de sí mismos. Se ofrecen consejos, trucos y recomendaciones sobre todo lo que hay, y lo que no hay, que hacer. Lo primero es la preparación de la entrevista, Antes de acudir a una entrevista de trabajo, se recomienda que el individuo se prepare bien. Proponiendo que siempre se transmita una sensación de seguridad y de confianza, y para ello, lo mejor es mantener la situación bajo control, estando seguro de lo que se hace. Algunos consejos son informándose de todo lo que se pueda sobre la empresa antes de acudir a la cita, estudiar las aptitudes, la experiencia y educación. Averiguar cuáles son las fortalezas y explotarlos, llevar el currículum y conocerlo perfectamente, ya que se basan en él para realizar las preguntas, hacer una relación de los puntos débiles y preparar argumentos para defenderlos, si la cita la hacen por escrito, lo correcto es llamar para confirmar la asistencia, evitar acudir con gafas oscuras, comprobar la apariencia. Es conveniente evitar llevar ropa llamativa; siempre es recomendable ir bien vestido, limpio, afeitado –para caballeros- y bien peinado. Presentarse a la entrevista solo, sin compañía, llegar pronto, unos cinco minutos antes. La

puntualidad es un buen signo. Preparar la entrevista, el seleccionador va a hacerlo también, en la entrevista Existen 3 tipos de preguntas que son básicas en toda entrevista de trabajo, sin importar el área o la importancia del puesto. De acuerdo a la actitud de las respuestas se obtendrán mayores oportunidades. En la actualidad, más allá de las exigencias profesionales que toma en consideración cada empleador, se han sumado las técnicas y sociológicas que pueden ser resumidas en 3 preguntas. La primera es *¿Cuénteme de usted?* Esta pregunta parece una petición sencilla pero no lo es. Es tan amplia que, dependiendo del tema que se toque, se dará una idea de quienes son los postulantes en realidad. Lo más recomendable es hacer una referencia al trabajo. Segunda pregunta *¿Dígame una virtud y un defecto que tenga?* Si se posee un buen conocimiento propio no será nada difícil. Sin embargo, la idea que nuestra virtud pueda ser aprovechada en el trabajo. Del mismo modo, que el defecto no se pueda convertir en un impedimento para realizar nuestras labores. Y la tercer pregunta *¿Cuál será su principal aporte?* Esta es una oportunidad para remarcar las cualidades para el empleo. Siempre relacionándolas con este y siendo específicos en todo momento. En una entrevista de trabajo todo cuenta. No sólo lo que se ha hecho, el currículum o la experiencia laboral, también importa la impresión que causas, las cualidades que se desprenden, lo que ven los demás del postulante. Por eso es importante que se dedique parte de la preparación a cuidar la apariencia, la forma de moverte y la forma de expresar. Los talleres actitudinales y pre laborales ayudan a sacar el máximo provecho de las capacidades y a mostrar a todos lo mejor del postulante. Un factor importante es el cuidado de la apariencia por que la imagen dice mucho. Ir bien vestido a la entrevista de trabajo es fundamental. No obstante, vestirse bien no significa necesariamente ir siempre de traje. El truco está en mostrarse tal como se es, pero procurando transmitir una imagen profesional y fiable. Ir bien vestido a

la entrevista de trabajo es fundamental. La primera impresión es la que cuenta, así que cuando se presente en una entrevista, tomar en cuenta la imagen de la empresa y arreglarse conforme a ella. El aspecto cuidado y la buena higiene son muy importantes a la hora de acudir a una entrevista de trabajo. Algunos consejos que se deberían tomar en cuenta al presentarte a una entrevista de trabajo, si se utiliza medias, llevar unas de recambio. Nunca se sabe lo que puede pasar. Ser discreta con las joyas y no llevar nada que haga ruido (por ejemplo, pulseras con colgantes). Evitar los perfumes muy fuertes, evitar el maquillaje muy cargado: lo mejor es un aspecto natural, evitar las uñas largas postizas y cualquier forma de adorno en las uñas, evitar los esmaltes de colores fuertes: lo mejor es utilizar un tono neutro (pero no la manicura francesa), evitar los accesorios de pelo recargados. Si se tiene el pelo largo, pensar en la posibilidad de recogerlo. Para la vestimenta por norma general, son mejores los colores conservadores en algún tono azul o gris. Usar un color negro puede resultar demasiado serio. Si lo usas, asegúrate de llevar otro color cerca de tu cara para suavizar la imagen. Es preferible que se use camisas que camisetas. Si la situación lo requiere, llevar corbata, evitar usar sandalias, chanclas o calzado por el estilo. Es demasiado informal. Si usas traje, comprueba que te quede bien. Ni demasiado holgado, ni demasiado estrecho. Intenta llevar trajes a la moda. No conviene usar pantalones de pescador ni piratas. Tampoco calentadores en las piernas. En el caso de las mujeres, evitar pintar las uñas con colores chillones ni estrambóticos. Mantén las uñas cuidadas y limpias. Evita cargarte de joyería innecesaria: no uses más de dos anillos en cada mano o un pendiente por oreja. Si optas por llevar falda, usa medias, aunque haga calor. Las medias pueden ser de color neutral, o de algún color que combine con tus zapatos. Vigilar los complementos. Es mejor usar bolsos discretos y con estilo, que impresos o demasiado modernistas. Cambia la apariencia de tu forma de vestir en una segunda

entrevista, cambiando el color de tu blusa, camisa, o corbata. Una entrevista no es el lugar adecuado para presumir que estás a la moda, aunque si te dedicas a alguna carrera relacionada al arte, puedes ser un poco más apropiado. En cualquier caso, lo que te pongas debe destacar el hecho de que eres un profesional, una persona fiable y confiada, lista para trabajar en un nuevo trabajo. Deja que te guíe tu sentido común.

En los talleres a los que se invitan los usuarios con debilidades observadas, entre las técnicas para superar con éxito las entrevistas de trabajo y encontrar empleo, *se propone que* en el momento de afrontar una entrevista de trabajo, cada persona tiene sus trucos, sus estrategias y sus métodos para lograr transmitir lo mejor de sí. No hay ningún manual escrito que sirva de guía infalible para lograr la entrevista perfecta. Sin embargo, si que hay un listado de cosas que debes evitar a toda costa si no se quiere echar a perder la oportunidad. **Lo que se debe evitar** en una entrevista de trabajo: **Llegar tarde, presentarte mal vestido o sin arreglar, ir acompañado, provocar interrupciones, mostrar los nervios, la ansiedad o el estrés, estar pendiente del tiempo, mostrar desgan, desprecio o pesimismo, centrarse en el tema económico, ser descortés.** Cada entrevistador tiene su propia forma de conocer a los aspirantes, métodos y estrategias para averiguar la idoneidad de cada uno y escoger al mejor para el puesto. Por eso es tan difícil saber en qué consistirá la entrevista y como prepararla. En la entrevista se realizan preguntas de la **PERSONALIDAD del postulante entre estas preguntas están,** Háblame de ti mismo, la dificultad que presentan los postulantes es conocer muy poco de si mismos, y el tener muy muy bajas las expectativas de los logros obtenidos, el definirse a sí mismos no poseer al menos cinco adjetivos calificativos y no poder justificarlos. Otras de las preguntas que conforme a su **FORMACIÓN** obteniendo la información

sobre sus metas y objetivos académicos preguntan sobre los **TRABAJO ANTERIORES** y por su puesto sobre el **EMPLEO que se desea aplicar**. En las entrevistas a pesar de las preguntas es el cómo se responden y no solo con el lenguaje verbal, entre ellos el **lenguaje corporal** que dice mucho del postulante. Morderse las uñas, revolverse en la silla, dar golpecitos con el bolígrafo... son pequeñas cosas que denotan el estado de ánimo y que también cuentan para el entrevistador. Aprender a controlar el lenguaje corporal y utilízalo en beneficio propio. Puede sacar un gran provecho si se conoce lo que se transmite en los movimientos.

A la hora de la entrevista muchas veces no se sabe lo que se transmite en la postura y como se refleja entre estas la postura de Acariciarse la quijada transmite que se toma decisiones, Entrelazar los dedos refleja Autoridad, Dar un tirón al oído **Inseguridad**, Mirar hacia abajo No creer en lo que se escucha, Frotarse las manos Impaciencia, Apretarse la nariz Evaluación negativa, Golpear ligeramente los dedos Impaciencia, Sentarse con manos agarrando la cabeza por detrás Seguridad en sí mismo y superioridad, Inclinar la cabeza Interés, Palma de la mano abierta Sinceridad, franqueza e inocencia, Caminar erguido Confianza y seguridad en sí mismo, Pararse con las manos en las caderas Buena disposición para hacer algo, Jugar con el cabello Falta de confianza en sí mismo e inseguridad, Comerse las uñas Inseguridad o nervios, La cabeza sobre las manos o mirar hacia el piso Aburrimiento, Unir los tobillos Aprensión, Manos agarradas hacia la espalda Furia, ira, frustración y aprensión, Cruzar las piernas, balanceando ligeramente el pie Aburrimiento, Brazos cruzados a la altura del pecho Actitud a la defensiva, Caminar con las manos en los bolsillos Abatimiento, Manos en las mejillas Evaluación, Frotarse un ojo Dudas, Tocarse ligeramente la nariz Mentir, dudar o rechazar algo, todos estos aspectos cuentan en el proceso de selección de personal y son actitudes constantes de los

postulantes que los van descartando poco a poco por reacciones ante preguntas o procesos muy prolongados de tiempo. Marcando la importancia de trabajo todo cuenta. No sólo el hecho de haber elaborado un buen C. V. que puede ser el mas sobresaliente o la experiencia que se posee, también importa la impresión que se causa, las cualidades que se desprende del perfil, lo que ven los demás. Por eso es importante cuidar la apariencia, la forma de moverse y la forma de expresarse. Son factores importantes que se descuidan en los buscadores de un empleo. Un mismo hecho puede decirse de muchas formas, unas benefician, otras perjudican.

Los consejos para aprender a sacarle el máximo provecho a la forma de hablar y de expresarse, no existen recetas milagrosas ni trucos para superar con éxito la entrevista de trabajo. Lo mejor que se puede hacer es prepararse bien, conocer las propias capacidades y cualidades y, como no, ser consciente de las debilidades. Anticipar las preguntas que te harán los entrevistadores, además, puede ayudarte a ir mejor preparado a la entrevista laboral. La mayoría de lo entrevistadores suelen hacer las mismas preguntas a todos los candidatos y suelen haber algunas preguntas que se repiten entre unos procesos de selección y otros. Los principales consejos que puedes seguir para que una entrevista sea positiva son: *Mostrar los puntos fuertes, Lenguaje positivo, Demostrar mucha confianza personal, no hablar mal de terceros, versatilidad, flexibilidad y adaptabilidad, conocer el entorno, utilizar palabras con seguridad y afirmar con ideas creativas, saberescuchar, concretar y resolver todos los aspectos, naturalidad*: Si hacemos poses ensayadas, nos descubrirán y, a no ser que el trabajo sea en el cine o el teatro, no nos ayudará mucho. Tampoco pecar de exceso de confianza ni en nosotros mismos ni, nunca, en el entrevistador. Al no tener en cuenta esta información que se resumen

en herramientas pre laborales y actitudinales, los postulantes llegan a fallar en algún aspecto que genera un estado de desaliento en las situaciones críticas que presentan, al ser una necesidad un ingreso económico. Al brindar las herramientas en los distintos talleres los usuarios solo reciben de forma alterna la información, obteniendo un reconocimiento de herramientas que no son parte de completo conocimiento o dominio, las técnicas se deben practicar pues no se obtienen los resultados deseados de un día a otro. Se propone abordar módulos de capacitaciones, en donde se realicen tres sesiones para que los usuarios puedan obtener las herramientas completas con la finalidad de obtener mejores resultados a pesar de las limitantes que cada individuo pueda poseer, o desarrollar.

Los distintos entornos que cada individuo vive según su nivel educativo, socioeconómico y social depende mucho de la adaptabilidad de las herramientas que en algún momento pueda desarrollar para la búsqueda de un nuevo empleo, o superación en la búsqueda de un empleo. Ante las situaciones psicológicas, las metas de cada individuo proyecta lo que desea alcanzar, la motivación y autoestima son roles importantes que juegan en el individuo y la mayoría de veces hay poca valoración propia de las habilidades y fortalezas que se poseen así como la motivación adecuada por las situaciones sin superar en la vida laboral de los postulantes. Las situaciones académicas son fundamentales en la demanda del mercado laboral, los perfiles laborales, son los perfiles o características que los postulantes deben poseer con habilidades sociales, psicológicas, académicas, las destrezas psicosociales necesarias para enfrentar los desafíos de la vida diaria son muchas y muy diversas, y su naturaleza depende en gran medida del contexto social y cultural. En consecuencia, existen varias propuestas su clasificación y categorización en cualquier contexto sociocultural y que

se en cinco grandes áreas ya que existen relaciones naturales entre ellas: Conocimiento de sí mismo: implica reconocer nuestro ser, carácter, fortalezas, debilidades. Gustos y disgustos. Desarrollar un mayor conocimiento personal nos facilita los momentos de preocupación o tensión, es un requisito de la comunicación asertiva, las relaciones interpersonales y la capacidad para desarrollar empatía hacia los demás. Empatía: es la capacidad de “ponerse en los zapatos de otros” e imaginar cómo es la vida para esa persona, incluso en situaciones con las que no estamos familiarizados. Nos ayuda a aceptar a las personas diferentes a nosotros y mejorar nuestras interacciones sociales. Comunicación efectiva o asertiva: Tiene que ver con la capacidad de expresarse, tanto verbal como pre verbalmente, en forma apropiada a la cultura y las situaciones. Un comportamiento asertivo implica un conjunto de pensamientos, sentimientos y acciones. Relaciones interpersonales: es la destreza que nos ayuda a relacionarnos en forma positiva con las personas con las que interactuamos, a tener la habilidad necesaria para iniciar y mantener relaciones amistosas que son importantes bienestar mental y social. Toma de decisiones: Nos facilita manejar constructivamente las decisiones respecto a nuestras vidas y la de los demás. Esto puede tener consecuencias para la salud y el bienestar, si los niños y jóvenes toman decisiones en forma acerca de sus estilos de vida, evaluando opciones y las consecuencias que éstas podrían tener en su propia vida y en bienestar de las demás personas. Solución de problemas y conflictos: Nos permite enfrentar de forma constructiva los problemas en la vida. Los problemas importantes que no se resuelven pueden convertirse en una fuente de malestar físico, mental y de problemas psicosociales adicionales. Pensamiento creativo: Consiste en la utilización de los procesos básicos de pensamiento para desarrollar o inventar ideas o productos novedosos, estéticos, constructivos, relacionados con preceptos y conceptos, énfasis en los

aspectos del pensamiento que tienen que ver con la iniciativa la razón.

Pensamiento crítico: Es la habilidad de analizar información y experiencias de manera objetiva, contribuye a la salud y al desarrollo personal y social, al ayudarnos a reconocer y evaluar los factores que influyen en nuestras actitudes y comportamientos y de los demás.

Manejo de emociones y sentimientos: nos ayuda a reconocer nuestros sentimientos y emociones y los de los demás a ser conscientes de cómo influyen en nuestro comportamiento social, y a responder a ellos en forma apropiada.

Manejo de tensiones o estrés: nos facilita reconocer las fuentes de estrés y sus efectos en nuestras vidas; desarrollar una mayor capacidad para responder a ellas y controlar el nivel del estrés, realizar acciones que reduzcan las fuentes de estrés.

Las personas de todas las edades las usan a diario. Cada vez se reconoce más la importancia de incluirlas como parte de diversos programas educativos dirigidos a niños, niñas, adolescentes y jóvenes en tanto en la escuela como en otros escenarios de trabajo se hace necesario conducir a los estudiantes al desarrollo de estas destrezas. Los escenarios para el desarrollo de las habilidades están, la escuela en donde muy pocas veces están los espacios para el desarrollo completo de las habilidades, la mayoría de veces se desarrolla en un contexto social, la comunidad, grupos de apoyo o voluntariados, el empleo, son algunos escenarios en donde se pueden desarrollar algunas de las habilidades dependiendo las tareas a realizar. La función orientadora se caracteriza por la “ayuda” a los sujetos para el autoconocimiento y el crecimiento personal, mediante la intervención psicopedagógica. El dominio de determinados conocimientos teóricos y metodológicos de Orientación, los que conjuntamente con los hábitos, habilidades y la forma de relacionarse con los propios sujetos (vínculo desarrollador), consigo mismo y con el medio, hace de su actuación un acto de constante reconstrucción en función de la individualidad de los estudiantes y del grupo. Las acciones

de orientación permiten ejercer una influencia desarrolladora o reparadora sobre las áreas esenciales que definen el crecimiento del alumno en una edad y momento determinado (tendencias y tareas del desarrollo). Con este fin se maniobra la actividad y la comunicación del grupo (o del alumno), para facilitar que asuma nuevos roles y vínculos que lo ubiquen en una situación desarrolladora. Estas acciones deben tener un carácter intencional y planificado.

En el tiempo se han trabajado con distintos grupos trabajando vulnerables brindando la información antes expuesta para poder satisfacer las necesidades, lo interesante es poder comprender las deficiencias que presentan los usuarios al no poder encontrar un empleo, a pesar de tomar en cuenta las experiencias e información obtenida. A pesar de las distintas circunstancias que cada individuo pudiera presentar, no se ha podido concretar las verdaderas circunstancias e ideas que cada parte, empresa- empleador, al no cubrir los perfiles o comportamientos para poder ser parte del mundo laboral.

En el momento de ser aprobados todos los procesos se pasa a ser colaborador de una empresa que coloca tareas, metas que permiten a los individuos un desarrollo psicobiosocial. Se encuentran algunos conceptos y elementos de la relación laboral que se deben tener en cuenta en la orientación laboral: La Relación laboral; Es aquella que existe entre un trabajador y un empresario en virtud de la cual el primero se compromete a prestar sus servicios profesionales de forma personal y voluntariamente a favor del segundo, quien tiene la potestad de dirigir el trabajo y adueñarse de los resultados del mismo a cambio de un salario. Elementos constituidos de la relación laboral. Remuneración; El trabajador presta sus servicios a cambio de un salario. "Son relaciones laborales en sentido estricto, pero que por sus

especiales circunstancias cuentan con una normativa propia, aplicándose el Estatuto de los trabajadores de forma subsidiaria."

Eje político: las personas reaccionan interesadas ante las temáticas que son impartidas, los espacios están abiertos para la ejecución de los talleres sin distinguir edad, rango socioeconómico, escolaridad. Estos talleres se relacionan con técnicas efectivas para búsqueda constante y efectiva de empleo.

Toda esta información se debe tomar en cuenta a la hora de buscar empleo o realizar una búsqueda de empleo, teniendo en cuenta todo los artículos del código de trabajo para la protección del trabajador y del empresario tomando en cuenta la funcionalidad para que ambas partes puedan tener una inclusión y satisfacción laboral. La autoestima es un factor primordial en la búsqueda del empleo, Buscar trabajo no es para nada fácil, ya de por sí, el concepto de trabajo es bastante complicado.

La búsqueda, es uno de los momentos de nuestra vida laboral más complejos. Por un lado, el trabajo es para cada uno un soporte de la identidad. Soy lo que hago, soy lo que otros me dicen que ven. Sino tengo trabajo es un tema, porque tengo la sensación de diluirme, siento que no hago nada, y eso es muy desgastante. Si mi trabajo actual no me realiza, es un poco como si no lo tuviera ya que no me expreso y tengo poco que ver con el producto de mi trabajo. En ambos casos, el malestar generado es muy grande. Porque golpea la identidad de quien lo padece. Quien tiene que buscar trabajo se encuentra con estos problemas, con este malestar. El trabajo se debe conseguir rápido, así es como se percibe. De él depende el bienestar económico y psíquico de la persona. Para entender su peso, imaginemos que una persona suele dedicarle al mismo, alrededor de un tercio de su vida. Normalmente la persona no se encuentra preparada para enfrentar esta situación. Se la

pone en un lugar de objeto, de mercancía en la cual se eligen a las más aptas. Es así como la situación típica que podemos observar es la de la persona que se ofrece a una empresa y deja a criterio de la misma que se elija el mejor lugar para ella. Esta estrategia además de ser poco efectiva, suele tener un efecto, un impacto psicológico demoledor, ya que es frecuente que la empresa no llame a la persona. De manera que la persona se pone a disponibilidad del mercado, pero con la incertidumbre total de saber que puede llegar a pasar. Esta estrategia de ponerse a disponibilidad de un otro caprichoso, quita capacidad de acción a la persona. Suele acabar con repartición a mansalva de curriculums y un altísimo desgaste psíquico y emocional.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es uno de los catorce ministerios que conforman el Organismo Ejecutivo del Gobierno de Guatemala, bajo la dirección del presidente de la República de Guatemala. Su función primordial es velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y la constante superación de sus familias. La visión del MT es ser un ministerio fortalecido, competente, moderno y confiable que promueva la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad. Sus diferentes organizaciones cumplen un requerimiento para poder continuar siendo mediador de los problemas laborales. Las diferentes direcciones tienen a su cargo la obligación de cumplir las reglas expuestas en el código de trabajo. El empleo es una fuente que forma parte del bienestar del ser humano, parte de su desarrollo psicosocial constante. La falta de empleo ha generado una baja autoestima en la población por lo que se propone un trabajo de orientación laboral para la población guatemalteca además de ser parte del ejercicio constante de la orientación laboral (ver Anexos).

Capítulo III

Presentación de actividades y Resultados (Metodología de abordamiento)

3.1 Presentación de actividades y Resultados

La problemática observada se ha abordado con distintas metodologías una de formas son con talleres realizados dentro de las instituciones del ministerio dirigido a guatemaltecos que visitan las instalaciones con necesidades identificadas para la búsqueda de empleo. Así también se trabajan talleres a institutos o colegios que deseen brindar capacitación a los jóvenes graduandos o que deseen ingresar al mundo laboral formándolos para poder ser mejores propuestas en el ingreso del mundo laboral. De trabajó talleres pre laborales para personas con discapacidad y personas mayores de cuarenta y cinco años, enfocándose en las habilidades que cada sector posee. Las tutorías pre laborales y talleres ocupacionales para generar orientación laboral y vocacional así como satisfacción propia. En relación se trabaja con la sensibilización a empresas y guatemaltecos sobre la inclusión de toda la población guatemalteca sin poner prejuicios o limitantes a la hora del querer laborar. En el proceso se ha detectado que algunas personas no pueden concluir con las capacitaciones por faltar a una, o simplemente no asistir. Estas problemáticas observadas han buscado estrategias para ser abordados de la mejor manera. Durante las sesiones impartidas durante el tiempo que se observa y en conjunto se aborda la problemática se han ido evolucionando en cuanto a contenido y didáctica para trabajar con población de diversidad de edad, escolaridad y en algunas ocasiones regiones. Los talleres en su estructura general tienen una presentación, con algunas dinámicas rompe hielo, que pretenden generar un ambiente de confianza o establecer un buen

rapport. Entre las actividades planificadas esta el contenido de los talleres con dinámicas relacionadas con el tema y que hacen reflexionar a la población, además de material de apoyo como videos, canciones, lecturas que complementan el contenido que se imparte, al finalizar cada sesión se realiza una reflexión para que cada individuo pueda aplicarlo a su contexto de vida. El material que se presenta es con la finalidad de brindar herramientas pre laborales y actitudinales para enfrentar la búsqueda de un empleo. En conjunto se trabaja con la población con discapacidad para brindarles las herramientas pre laborales y actitudinales para enfrentar la búsqueda de un empleo, paralelo a esto se sensibiliza a los empresarios para poder incluir a este sector de la población que constantemente es excluido. Este trabajo se realiza con el apoyo de CONADI, Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad. Un proyecto para llevar a cabo la preparación a personas con discapacidad y sensibilizar a los empresarios se espera al menos un porcentaje de la inclusión laboral a este sector de la población. Los resultados lamentablemente no se proyectan de inmediato, pero el trabajo realizado y el contacto con esta población de distintos sectores de regiones departamentales, es el contacto con un pequeño porcentaje de la realidad guatemalteca en búsqueda de empleo. La realidad social guatemalteca ante la búsqueda de empleo es una problemática que a pesar de las diversas metodologías por aplicar o aplicadas, la apatía o necesidad son más marcadas que la actitud de querer aprender o sobresalir sin poner pretextos más en algunos casos el bajo nivel académico, y sobresaltando su incapacidad de continuar con su preparación, académica, social o técnica para un empleo u oficio.

Capítulo IV:

4.1 Análisis y discusión de resultados

En las políticas generadoras de oportunidades de empleo según el MINTRAB proponen capacitación constante a las personas que visiten y soliciten los servicios de búsqueda o intermediación laboral así como la capacitación ante la búsqueda efectiva de empleo. Durante el tiempo trabajado se propuso talleres actitudinales con temas relacionados a las conductas, motivación y auto presentaciones de candidatos en búsqueda de empleo que constantemente son errados para lo que solicitan. Así también los talleres pre laborales con temas relacionados en la elaboración de un C. V., planificación para la búsqueda de empleo son herramientas que se promuevan dentro de talleres brindados días específicos dentro de la instalación.

Los resultados obtenidos durante el proceso de planificación y elaboración de talleres que se enfocaron en brindar herramientas pre laborales y actitudinales a personas en búsqueda de empleo sin importar su condición, su nivel académico, región departamental, se ha observado que son pocos los que continúan con las metodologías obtenidas durante los talleres. En el mercado laboral existe una demanda y perfiles con capacidades y habilidades blandas que personas aplican por querer cubrir o ser parte de un esquema laboral al que no serán contratados, a pesar de esto, muchas personas aplican a plazas que no cubren por el perfil solicitado, errores que a pesar de la información obtenida siguen ocurriendo. Las limitantes se proyectaron a nivel institucional al no poder darle seguimiento a los logros o fracasos de cada persona, además de las personas tomar sus propios métodos para su búsqueda de empleo dejando a la intemperie la situación actual de empleabilidad, las estadísticas mostradas según el SNE –Sistema

Nacional de Empleo – son bajas según acorde a la sobrepoblación que se maneja actualmente sin capacitación y preparación técnica ante la búsqueda de empleo. Agregando las circunstancias sociales y culturales son las que marcan prejuicios en la búsqueda y selección de personal, durante este proceso las personas se sienten menos de lo que realmente pueden ofrecer, a pesar de los talleres motivacionales depende mucho del individuo y su contexto.

Capítulo V:

Conclusiones y recomendaciones

5.1. 1 Conclusiones:

- Se concluye que se promovió la creación de espacios para la capacitación y preparación para las personas visitantes a la institución, con el fin de fortalecer las carencias actitudinales y de aspectos pre laborales que presentan las personas en búsqueda de empleo para la mejora económica personal y familiar.
- Se concluye que las actividades promueven la superación personal, dependiendo de la metodología que se aborde adaptándola a la población con la que se cuente, esto promoviendo una mejora en las técnicas de búsqueda de empleo y así poder encontrar una fuente de ingreso económico.
- Se concluye que las personas en búsqueda de empleo necesitan la asesoría constante y seguimiento ante las diferentes circunstancias que pudieran enfrentar en la búsqueda y el mantener el empleo por las distintas políticas que cada sector empresarial pudiera presentar. Se organizo capacitaciones en módulos organizados para orientar a los usuarios del Ministerio de trabajo y Previsión social, en la identificación de sus habilidades, intereses vocacionales y laborales en la búsqueda de empleo acorde a sus particularidades.
- Se concluye que las personas que han recibido la capacitación constante proporcionando herramientas actitudinales y pre laborales se han logrado insertar en el mercado laboral con la

motivación adecuada para el desempeño deseado para el empresario.

5.1.2 Recomendaciones:

- Se recomienda continuar con los talleres enfocándolos en módulos para las personas que por situación tiempo, dinero y distancia puedan concluir con las herramientas que se brindan en el mismo. Esto para concretar la información para poder aplicarla en los perfiles que cada individuo presenta. Así como el seguimiento a las personas que reciben la información a pesar de la condición o sector de vivienda.
- Se recomienda continuar con la creación de espacios para la sensibilización de empleadores con la intención de incluir a las personas sin experiencia laboral, mayores de cuarenta y cinco años, personas con discapacidad visual, física e intelectual generando la inclusión laboral a la población en riesgo.

Bibliografía

- Taller de Autosuficiencia Laboral, Intellectual Reserve, INC. Estados Unidos Junio 2001
- Manual de Orientación Laboral, SANROMAN, Consultoría y formación. Guatemala 2012
- Maritza Montero, Hacer para transformar. PAIDOS, Argentina, Barcelona, México 2006.
- Fernando González, "Investigación cualitativa en psicología"
- Ignacio Martín Baro, "Sistema grupo y poder", "investigación participativa", "investigación acción".
- OIT, "Ser contratado: Guía para personas con discapacidad en búsqueda de trabajo". Santiago, Organización Internacional del Trabajo, 2013
- José Carlos González Acedo, Rosario Pérez Aroca, "Formación y orientación laboral" impreso en España, COPYRIGHT 2011 Ediciones Paraninfo, S.A. 1ra edición. 2011
- "guía didáctica Formación y Orientación laboral, Técnica Ciclos Formativos de Grado Medio Colección Educación formal, Edición en Castellano: Editorial MAD, S- L- 1ra edición Revisada, Junio 2003.
- María del mar Sanjuán Roca "Modulo de formación y orientación laboral en los ciclos formativos de grado medio y superior de formación profesional: características y transversalidad en la formación de profesionales", USC Universidad de Santiago de Compostella.

Glosario:

TERMINOS INTERMEDIACION LABORAL

En el ámbito de Intermediación Laboral se utilizan numerosas palabras de las que, en ocasiones, o no conocemos su significado o no sabemos concretamente todo lo que implica. Con este glosario trataremos de reunir todos los términos que aparecen en el día a día de la gestión laboral.

1. **SISTEMA NACIONAL EL EMPLEO:** Sus funciones principales radican en el registro de las personas que solicitan trabajo, colaborando de acuerdo a su perfil profesional a insertarlo al mercado laboral tanto local, municipal departamental y regional. Además tiene el compromiso con el sector productivo del país, de facilitarle el reclutamiento, selección y encaminamiento de acuerdo a sus requerimientos necesidades de recursos humanos, así como realizar investigación sobre el mercado laboral, así como desarrollar los mecanismos que permitan la creación de políticas activas para el fomento de empleo.
2. **OCUPACIÓN:** Nombre que recibe un conjunto de puestos de trabajo con funciones laborales afines cuyo desempeño requiere competencias comunes para obtener los resultados que requiere el sistema productivo.
3. **INTERMEDIACION:** Pone en relación directa a las dos partes que intervienen en el mercado de trabajo, favoreciendo canales de comunicación entre las personas que demandan empleo por un lado, y los empleadores o empresas que lo ofrecen por otro. Los servicios de intermediación tienen, por tanto, dos clientes o usuarios a los que

se deben atender por igual en sus necesidades y demandas: personas que buscan trabajo y empresas.

4. **INSERCIÓN:** Cuando se vincula a intermediación: la inserción hace referencia a las contrataciones realizadas tras la gestión directa de ofertas de empleo. Cuando se vincula a programas de empleo, este término hace referencia a la integración de las personas desempleadas en el mercado laboral, con un trabajo normalizado, ya sea por cuenta propia o ajena.
5. **OFERTA DE EMPLEO:** Solicitud de personal que realiza una empresa con el fin de cubrir un puesto de trabajo. La empresa cumplimenta en un formulario las características del puesto de trabajo y los requisitos que han de cumplir los candidatos para su posterior selección.
6. **ORIENTACIÓN PROFESIONAL:** Representa el eje vertebrador de los procesos y se puede definir como el proceso continuo de apoyo a las personas en la elaboración, puesta en marcha y desarrollo de su proyecto profesional. En las sesiones de orientación, grupales o individuales, se realiza: Asesoramiento para el establecimiento del Plan Personal de Inserción laboral, a partir del análisis de la realidad personal (intereses, habilidades, actitudes, formación, y experiencia) y del mercado de trabajo local. Información sobre recursos, posibilidades formativas, técnicas de búsqueda de empleo, legislación laboral...
7. **PERFIL PROFESIONAL:** Por un lado nos referimos a los requerimientos solicitados por las empresas en sus ofertas de empleo. Por otro lado representa las características que presentan las personas que están buscando trabajo. En este concepto se incluyen

cualidades personales, formación académica y complementaria, y experiencia.

8. **ENTREVISTA OCUPACIONAL:** Tiene como principal objetivo la "clasificación profesional", del demandante de empleo, Es el proceso de toma de datos en el cual se conoce a grandes rasgos las características individuales del demandante para establecer sus competencias para insertarse al ámbito laboral.
9. **DIRECTAMENTE OCUPABLE:** Son los demandantes de empleo que tienen un nivel de empleabilidad acorde con lo que exige el mercado. Serán enviados a las ofertas mediante cartas de encaminamiento.
10. **INFORMACIÓN PROFESIONAL:** Es la información que maneja el técnico del Servicio de Empleo, sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. Se obtiene entre otras fuentes del Observatorio del Mercado Laboral (OML), del propio sistema informatizado de intermediación, etc....
11. **DESARROLLO PARA LA INSERCIÓN:** Aquí se determina que es lo que necesita el demandante de empleo para convertirse en ocupable. Deben señalarse qué etapas debe recorrer el demandante de empleo para obtener la empleabilidad de acuerdo con las condiciones del mercado. En ese proceso de inserción se establecerán las capacidades y habilidades que el demandante de empleo requiere.
12. **DESARROLLO DEL ASPECTO PERSONAL:** Tiene que ver con la motivación hacia la inserción, trabajando las actitudes personales del demandante de empleo, facilitándole habilidades para su acceso al empleo. Se trata de motivarlo para iniciar su proceso para hacerse ocupar.

13. **FORMACIÓN OCUPACIONAL O CAPACITACIÓN:** Procurará los conocimientos técnicos al demandante de empleo, tendrá por finalidad la adquisición de la competencia profesional necesaria para el desempeño de un puesto de trabajo.
14. **PROGRAMAS EXPERIENCIALES:** Son programas temporales de fomento del empleo que combinan varias “Políticas Activas de Empleo” (Trabajo-Formación-Orientación). Su objetivo puede ser variado: la adquisición de la primera experiencia laboral, el acceso al mercado laboral de los demandantes de empleo de colectivos especiales o desfavorecidos en el proceso de inserción... Cada país, diseña aquellas políticas activas de empleo que considera oportuno, dentro de la política general de empleo diseñada por el Gobierno.
15. **BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO:** Es el proceso de motivación y explicación de habilidades y destrezas para incorporarse al mercado de trabajo. En esta fase el demandante de empleo accede a las ofertas de empleo disponibles, diseña su propia agenda de búsqueda de empleo. Es el momento de enfrentarse al mercado de trabajo, de conseguir la colocación adecuada, normalmente por cuenta ajena, aunque también podría hacerlo por cuenta propia, o mediante autoempleo.
16. **INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO PARA EL AUTOEMPLEO:** Aplicable a aquellos demandantes de empleo con una especial motivación e interés en la creación de su propia empresa, o en la constitución de una empresa, junto con otros desempleados. Su objetivo es que el demandante de empleo conozca sus capacidades, los distintos aspectos de la constitución de una empresa, las subvenciones o ayudas a las que puede acceder, que en definitiva le permitan diseñar su plan de empresa, su plan de autoempleo.

17. **COLOCACIÓN:** Es el fin de un Servicio de Empleo. En ese momento, cuando se produce la contratación del desempleado, o inicia su trabajo por cuenta propia, finaliza el compromiso contraído por el Servicio de Empleo
18. **ENCAMINAMINADO:** Es el proceso de derivación del/os demandantes de empleo que cumplen los requerimientos de la oferta de empleo registrada en el Sistema Nacional de Empleo a la/s empresas para el proceso de selección de candidatos.
19. **ENCAMINAMIENTO:** Cuando una persona está en situación de desempleo o aspira a ocupar otro empleo, acude a los Servicios de Empleo con el fin de conseguir un trabajo adecuado. El encaminamiento se produce cuando se analizan las características laborales de cada demandante, identificamos la/s oferta/s registradas en el Sistema Nacional de Empleo que se ajusten al perfil profesional y les entregamos un documento de presentación para acudir a la empresa donde será entrevistado por el/os responsable/s de la misma.
20. **FORMACIÓN OCUPACIONAL O CAPACITACIÓN:** Procurará los conocimientos técnicos al demandante de empleo, tendrá por finalidad la adquisición de la competencia profesional necesaria para el desempeño de un puesto de trabajo.
21. **GESTION:** La gestión de empleo es el elemento articulador entre los que ofrecen empleo y los que demandan empleo, es por ello que se hace necesario crear estructuras internas que garanticen el constante desarrollo y el servicio personalizado a los usuarios, por tanto esta unidad es la encargada de prestar los servicios básicos a oferentes y demandantes, así como proponer al ente rector

soluciones específicas que se traduzcan en nuevas políticas activas de empleo.

22. **GESTOR DE EMPLEO:** Se encarga de la atención directa a los demandantes de empleo para facilitar la inserción laboral de los mismos a través de la entrevista ocupacional y el encaminamiento y de la atención a las empresas que soliciten trabajadores al Sistema Nacional de Empleo.
23. **PROMOCIÓN:** El desarrollo de acciones encaminadas a informar, sensibilizar y difundir en la empresa las potencialidades y capacidades que, en el entorno laboral, tienen las personas; la identificación y el apoyo a iniciativas generadoras de empleo y la puesta en contacto entre empresas que ofrecen empleo y candidatos, a través de acciones de intermediación laboral.
24. **BOLSA ELECTRÓNICA DE TRABAJO BET:** Es un instrumento de software, el cual ayuda a el Gestor de Empleo a desempeñar sus labores con eficacia, rapidez y de una manera ordenada. Este programa podrá estar disponible con las diferentes regiones, departamentos y municipios de Guatemala, ayudando a realizar ferias y kioscos de empleo en cualquier parte del país, orientando a las personas que buscan un empleo y a los empleadores que necesitan contratar trabajadores.
25. **CNO:** Código de la Ocupación según la Clasificación Internacional Unitaria de Ocupaciones (CIUO 08). Especificar el Grupo Primario (CNO a 4 dígitos) según dicha clasificación. Ejemplo de Grupo Primario:

26. **COMPETENCIA GENERAL.** Es la descripción general de la ocupación, su cometido principal. Se trata de expresar en una frase o párrafo en qué consiste la ocupación, a qué se dedica.
27. **NIVEL DE CALIFICACIÓN.** Es el grado de competencia requerido en las funciones de una ocupación, según la complejidad y el grado de dificultad y de responsabilidad de sus tareas. Se indica en un cuadro aparte la relación de niveles de calificación y su interpretación.
28. **TAREAS.** Es el conjunto de funciones que se realizan en el desempeño de la ocupación.
29. **ENTORNO PROFESIONAL.**
- a. Actividad o actividades económica/s en las que se ejerce la ocupación. Si son variadas, hay que indicar al menos las más habituales o frecuentes.
 - b. Familia Profesional según la Clasificación de Ocupaciones.
30. **CONOCIMIENTOS NECESARIOS** (Competencias técnicas). Relación de contenidos teórico-prácticos mínimos necesarios para un correcto desempeño de la ocupación.
31. **APTITUDES, ACTITUDES, DESTREZAS. COMPETENCIAS GENÉRICAS.** Es la relación de características personales en cuanto a comportamiento, habilidades y aptitudes que deben mostrar las personas que ejercen la ocupación. Se adjunta una relación de las más requeridas.

32. **FORMACIÓN REQUERIDA.** Es la relación de titulaciones, diplomas, certificados, requeridos o teóricamente deseables para poder ejercer la ocupación. Se divide en:
- a. Educación Formal o Reglada y Especialidad
 - b. Educación no formal. Diversificación
 - c. Otra formación. Se incluiría aquí toda formación necesaria o recomendable no clasificada en las anteriores. Asimismo, los cursos o certificados de menor entidad pero que son requeridos (ejemplo: carné de manipulador de alimentos).
33. **EXPERIENCIA REQUERIDA.** Número de meses de experiencia en esta ocupación o en otras afines que el mercado de trabajo requiere para un adecuado desempeño de la ocupación.
34. **TENDENCIAS DE LA OCUPACIÓN.** Son las perspectivas de aumento, mantenimiento o recesión que se esperan en cuanto a la generación de empleo y a la actividad de esta ocupación a medio plazo, según la opinión de los expertos sectoriales.
35. **DIFICULTAD DE COBERTURA.** Se trata de indicar si los empresarios encuentran dificultad en la contratación de trabajadores de la ocupación, debido a diferentes causas (falta de capacitación de los trabajadores, escasez de número suficiente de desempleados, rechazo de las condiciones de los puestos por parte de los candidatos).
36. **PRINCIPALES CARENCIAS FORMATIVAS.** Son aquéllos aspectos de conocimiento teórico-práctico que se detectan en determinados profesionales de la ocupación y que limitan su correcto desempeño. Pueden ir asociados a las innovaciones tecnológicas, a nuevos

procesos o métodos de trabajo, a la creciente necesidad de conocimiento de idiomas, etc.

37. OFICINAS DE DELEGACIÓN DEPARTAMENTALES DE EMPLEO: En cada Delegación Departamental del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se establece una unidad de atención a empresarios que no pertenezcan a ninguna cámara, gremial o asociación empresarial. Esto permite facilitar la detección de las necesidades de los empresarios y a su vez, que éstos puedan hacer uso de los servicios del Sistema Nacional de Empleo de manera eficaz. De igual forma, entre otras competencias figura, la coordinación de la gestión realizada en la Oficinas Municipalizadas afiliadas al Sistema Nacional de Empleo.

38. OFICINAS MUNICIPALES AFILIADAS AL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO: Los gobiernos locales, es decir, las municipalidades conocen más de cerca las necesidades de sus ciudadanos, por lo tanto serán las encargadas de registrar a los usuarios, clasificarlos y determinar sus necesidades. Trabajando en conjunto con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las municipalidades jugarán un rol importante en la creación de servicios para facilitar el acceso a la oferta disponible en el mercado de trabajo.

Anexos

Feria Nacional de Empleo, Parque de la Industria 20 y 21 de junio 2014.



- Con el equipo de orientación en las instalaciones adecuadas para capacitar a grupos de usuarios visitantes.



- Vista de la fila para el ingreso en el parque de la Industria.



- Vista del público en áreas asignadas para el llenando el requisito para el ingreso a Feria de empleo.



- Capacitando a un grupo visitante a feria de empleo, con invitada capacitadora por parte de Tecoloco.com.

Feria de empleo en Villa Nueva 19, 20 y 21 de marzo 2014.



- Capacitación a jóvenes invitados, graduandos de institutos aledaños de Villa Nueva, realización de feria de empleo en Villa Nueva ubicados en el mercado Nuevo.

Evaluación:

Nombre: _____ DPI: _____ Fecha: _____

Genero: _____ Edad: _____ Estado Civil: _____

Marque su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones (SFI)

	No, completamente en desacuerdo					Si, completamente de acuerdo				
Tengo la información necesaria para conseguir trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Me organizo habitualmente la búsqueda del empleo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Domino las técnicas de búsqueda de empleo (curriculum, anuncios, entrevistas, internet, etc.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Me siento muy animada/o para la buscar trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Creo que voy a conseguir pronto empleo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Lo más importante en la vida es trabajar.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	

Marque con una X la frecuencia con la que realiza su búsqueda de empleo (ICBE):

	Ocasional	Mensual	Semanal	Diaria
1. Preguntar a familiares y conocidos sobre empleo				
2. Consultar anuncios de prensa				
3. Mirar ofertas en tableros de anuncios				
4. Visitar oficinas de empleo o reclutadoras				
5. Presentar o enviar mi curriculum por escrito				
6. Utilizar Webs de empleo y atender ofertas de internet				
7. Acudir a las instituciones y organismos públicos				
8. Presentarme a empresas privadas				

Marque con una X si realiza las siguientes acciones:

	Ocasional	mensual	semanal	diaria
9. Utiliza una agenda para organizar mi búsqueda				
10. Me planifico la búsqueda previamente				
11. Dedico unas horas determinadas del día la búsqueda				

Marque con una X las horas que dedica a buscar empleo cada semana (Puede utilizar como referencia las que dedico la semana pasada)

De 1 a 5 h.: _____ de 5 a 10h.: _____ de 10 a 20 h.: _____ más de 20h.: _____

Deseo iniciar el servicio de orientación profesional: SI _____ NO _____

Cuestionario de expectativas de búsqueda de empleo (ECPBE)

Apellido, Nombre: _____ DPI: _____

Fecha de nacimiento: _____ Genero: Hombre ___ Mujer ___ Fecha de aplicación: _____

El siguiente cuestionario está dirigido a conocer lo que los demandantes de empleo piensan sobre algunos aspectos relacionados con la tarea de buscar trabajo. Los datos están sujetos a la confidencialidad y solo los utilizará el personal técnico autorizado para diseñar actuaciones de orientación o realizar estudios psico-sociales.

A continuación hay una serie de afirmaciones relacionadas con algunos aspectos relevantes de su vida. Lea atentamente cada frase y puntee su grado de acuerdo con cada frase; desde el 1 (no está nada de acuerdo con la frase) hasta 9 (la frase refleja a la perfección su forma de ver las cosas).

		Nada de acuerdo					Muy de acuerdo			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Para encontrar trabajo tendré que esperar a que mejore mi suerte									
2	Soy capaz de soportar los inconvenientes que conlleva la búsqueda de empleo.									
3	Creo que estaré poco tiempo en desempleo.									
4	Cuando más me esfuerce en buscar empleo mas posibilidadestendré de encontrarlo.									
5	Lo que más me ayudaría a encontrar empleo es contar con parientes y conocidos influyentes.									
6	Estoy capacitado para superar los rechazos cuando busco empleo.									
7	Tengo muchas esperanzas de que me den trabajo.									
8	Encontrar empleo es algo que va a depender fundamentalmente, de mí.									
9	Sin recomendaciones es muy difícil conseguir trabajo									
10	creo que puedo comportarme adecuadamente en una entrevista de trabajo.									
11	Creo que hay muchas posibilidades de que termine encontrando un buen empleo.									
12	Encontrar empleo dependerá del tiempo que dedique a buscarlo									