UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA -CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”

“LA CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES DE 18 A 24 AÑOS DE LA DÉCIMA A LA TRECEAVA GENERACIÓN DE LA JORNADA MATUTINA DE PROGRAMA VALENTINA, SEDE CENTRAL CIUDAD DE GUATEMALA”

SANDRA MICHELLE ORTÍZ GÓMEZ

GUATEMALA, JUNIO 2023

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA -CIEPs-
"MAYRA GUTIÉRREZ"

"LA CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES DE 18 A 24 AÑOS DE LA DÉCIMA A LA TRECEAVA GENERACIÓN DE LA JORNADA MATUTINA DE PROGRAMA VALENTINA, SEDE CENTRAL CIUDAD DE GUATEMALA"

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

POR

SANDRA MICHELLE ORTÍZ GÓMEZ

PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
PSICÓLOGA

EN EL GRADO ACADÉMICO DE

LICENCIADA

GUATEMALA, JUNIO 2023

CONSEJO DIRECTIVO

ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

M.A. Mynor Estuardo Lemus Urbina

DIRECTOR

Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizábal de León

SECRETARIA

M.A. Karla Amparo Carrera Vela

M.Sc. José Mariano González Barrios

REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES

Viviana Raquel Ujpán Ordoñez

Nery Rafael Ocox Top

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

M.A. Olivia Marlene Alvarado Ruíz

REPRESENTANTE DE EGRESADOS

Cc. Archivo

CIEPS. 008-2022
Reg. 042-2022

CODIPs. 922-2023

ORDEN DE IMPRESIÓN INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN

19 de mayo de 2023

Estudiante
Sandra Michelle Ortiz Gómez
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiante **Ortiz Gómez**:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el **Punto DÉCIMO (10°.)** del **Acta VEINTIUNO - DOS MIL VEINTITRÉS (21-2023),** de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 11 de mayo 2023, que copiado literalmente dice:

"DÉCIMO: Se conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: **"LA CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES DE 18 A 24 AÑOS DE LA DÉCIMA A LA TRECEAVA GENERACIÓN DE LA JORNADA MATUTINA DE PROGRAMA VALENTINA, SEDE CENTRAL CIUDAD DE GUATEMALA"** de la carrera de **Licenciatura en Psicología,** realizado por:

Sandra Michelle Ortiz Gómez	**Registro Académico**	**2015-00910**
	CUI:	**3024-01237-0101**

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por **Licenciado Jonathan Ricardo Hernández Leiva** y revisado por **Licenciada Rosario Elizabeth Pineda Mazariegos de García.**

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 de Tesis con fines de Graduación Profesional".

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CONSEJO DIRECTIVO
·USAC·

Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizábal de de León
SECRETARIA

/Bky

UGE-70-2023

Guatemala, 05 de mayo del 2023

Señores
Miembros del Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
CUM

Señores Miembros:

Deseándoles éxito al frente de sus labores, por este medio me permito informarles que de acuerdo al Punto Tercero (3°.) de Acta 38-2014 de sesión ordinaria, celebrada por el Consejo Directivo de esta Unidad Académica el 9 de septiembre de 2014, la estudiante, **SANDRA MICHELLE ORTÍZ GÓMEZ, CARNÉ NO. 3024-01237-0101, REGISTRO ACADÉMICO No. 2015-00910 y Expediente de Graduación No. L-32-2020-I,** ha completado los siguientes Créditos Académicos de Graduación:

- **10 créditos académicos del Área de Desarrollo profesional**
- **10 créditos académicos por trabajo de graduación**
- **15 créditos académicos por Examen Técnico Profesional Privado**

Por lo antes expuesto, en base al **Artículo 53 del Normativo General de Graduación,** solicito sea extendida la **ORDEN DE IMPRESIÓN** del Informe Final de Investigación **"LA CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES DE 18 A 24 AÑOS DE LA DÉCIMA A LA TRECEAVA GENERACIÓN DE LA JORNADA MATUTINA DE PROGRAMA VALENTINA, SEDE CENTRAL CIUDAD DE GUATEMALA",** mismo que fue aprobado por la Coordinación del Centro de investigaciones en Psicología –CIEPs- "Mayra Gutiérrez" el 28 de FEBRERO del año 2023.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

M.A. MAYRA LUNA DE ÁLVAREZ
COORDINACIÓN
UNIDAD DE GRADUACIÓN
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

Lucía, G.
CC. Archivo
Adjunto: Expediente completo e Informe Final de Investigación digital y físico.

INFORME FINAL

Guatemala, 20 de marzo de 2023

Señores
Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro Universitario Metropolitano

Me dirijo a ustedes para informarles que la licenciada **Rosario Elizabeth Pineda de García** ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

"LA CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES DE 18 A 24 AÑOS DE LA DÉCIMA A LA TRECEAVA GENERACIÓN DE LA JORNADA MATUTINA DE PROGRAMA VALENTINA, SEDE CENTRAL CIUDAD DE GUATEMALA".

ESTUDIANTE: **DPI. No.**
Sandra Michelle Ortíz Gómez **3024012370101**

CARRERA: Licenciatura en Psicología

El cual fue aprobado el 28 de febrero del año en curso por el Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs. Se recibieron documentos originales completos el 16 de marzo del 2023, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS - CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGIA - COORDINADOR CIEPS

Licenciado Marco Antonio de Jesús García Enríquez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs.
"Mayra Gutiérrez"

c. archivo

CIEPs. 008-2022
REG. 042-2022

Guatemala, 20 de marzo de 2023

Licenciado Marco Antonio de Jesús García Enríquez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs
Escuela de Ciencias Psicológicas

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN, titulado:

"LA CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES DE 18 A 24 AÑOS DE LA DÉCIMA A LA TRECEAVA GENERACIÓN DE LA JORNADA MATUTINA DE PROGRAMA VALENTINA, SEDE CENTRAL CIUDAD DE GUATEMALA".

ESTUDIANTE:	**DPI. No.**
Sandra Michelle Ortíz Gómez	**3024012370101**

CARRERA: **Licenciatura en Psicología**

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 28 de febrero de 2023, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA
DOCENTE REVISORIA
USAC

Licenciada Rosario Elizabeth Pineda de García
DOCENTE REVISORA

c. archivo

Guatemala 03 de octubre de 2022

Licenciado
Marco Antonio de Jesús García Enríquez Coordinador
Coordinación
Centro de Investigación en Psicología (CIEPs)
"Mayra Gutiérrez"

Deseándole éxito al frente de sus labores, por este medio le informo que la estudiante Sandra Michelle Ortíz Gómez, CUI 3024 01237 0101 realizó en esta institución 3 entrevistas a 117 jóvenes y 1 entrevista a capacitadores como parte del trabajo de Investigación titulado: "La capacitación por competencias y su relación con la empleabilidad de los jóvenes de 18 a 24 años de la décima a la treceava generación de la jornada matutina de Programa Valentina, sede central ciudad de Guatemala" en el periodo comprendido del 16 de agosto al 05 de septiembre del presente año, en horario de 8:00 a 12:00 horas.

La estudiante en mención cumplió con lo estipulado en su proyecto de investigación, por lo que agradecemos la participación en beneficio de nuestra institución.

Sin otro particular, me suscribo,

Isabel Eizaguirre

Isabel Eizaguirre
CEO y Co-Fundadora
Programa Valentina, S.A.
+502 5500-5319

PROGRAMA VALENTINA

Guatemala, 25 de octubre de 2022

Licenciado
Marco Antonio de Jesús García Enríquez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología
(CIEPs) "Mayra Gutiérrez"

Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del Informe de investigación titulado "*La capacitación por competencias y su relación en la empleabilidad de los jóvenes de 18 a 24 años de la décima a la treceava generación de la jornada matutina de Programa Valentina, sede central Ciudad de Guatemala*" realizado por la estudiante Sandra Michelle Ortíz Gómez, CUI 3024 01237 0101.

El trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, por lo que emitió **DICTAMEN FAVORABLE** y solicito se proceda a la revisión y aprobación del correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo,

Atentamente,

Jonathan Ricardo Hernández Leiva
Licenciado Psicólogo y orientador vocacional y laboral
Colegiado No.10420
Asesor de contenido

Padrinos de graduación

Por: Sandra Michelle Ortíz Gómez

María José Ortíz Gómez

Diseñadora Gráfica

Colegiado: 415

Jonathan Ricardo Hernández Leiva

Licenciado en Psicología Industrial

Colegiado: 10420

Dedicatorias

Dedico la realización de este trabajo, primeramente:

- A Dios, por ser la fuente de sabiduría, paciencia e iluminación para dar cada uno de mis pasos y así poder alcanzar todos mis propósitos.

- A mis padres, por ser los pilares de mi vida y ser el motor que me impulsa a continuar cada día, a través, de su paciencia, de su amor incondicional, de su apoyo y sobre todo por ser ejemplo de responsabilidad, lucha y perseverancia, dándome la capacidad y la fuerza de cumplir todas mis metas.

- A mi hermana, por ser una de las personas más importantes de mi vida al estar siempre a mi lado en cada una de las etapas transcurridas, a través de sus consejos, su apoyo y su cariño incondicional y por ser fuente de inspiración y ejemplo a seguir.

- A mi mejor amiga, por ser ejemplo de una amistad verdadera e incondicional apoyándome en las altas y bajas de mi vida, porque más que una amiga, es una hermana en la que puedo confiar sin temor a nada.

- A mi familia más cercana, abuela, tías, tíos, primos y primas que siempre me han aportado a mi vida de manera positiva y que fueron parte importante para lograr cumplir este reto.

- A mis amigos y amigas en general, de la universidad, del colegio, del trabajo y de cualquier otro ámbito por su apoyo, por su aprecio y por llenar mi vida con momentos agradables, divertidos e inolvidables, haciendo de este recorrido, una experiencia grata y especial.

Agradecimientos

A:

Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala

Nuestra Alma Mather, por permitirme pertenecer a tan excelente y prestigiosa casa de estudios.

Escuela de Ciencias Psicológicas

Por brindarme los conocimientos, competencias y herramientas para ser una profesional de la salud mental con principios morales y éticos en su actuar.

Programa Valentina

Por darme la oportunidad de pertenecer a un programa juvenil, incrementando mi desenvolvimiento, mis competencias y mi conocimiento y sobre todo por abrirme las puertas y darme la oportunidad de realizar mi proceso de graduación dentro de la institución.

A mis profesores, por ser fuente de transmisión de conocimientos y por su valiosa enseñanza, que a través de su paciencia me permitieron convertirme en la profesional que actualmente soy.

Y gracias a todas las personas que me apoyaron durante todo el proceso de manera directa o indirectamente en este recorrido lleno de esfuerzo y esmero.

Índice de contenido

Resumen 1

Prólogo 2

Capítulo I 4

1. Planteamiento del problema y marco teórico 4

1.01 Planteamiento del Problema 4

1.02. Objetivos 7

1.02.01. Objetivo general 7

1.02.02. Objetivos específicos 7

1.03. Marco teórico 8

1.03.02 Teoría constructivista 13

1.03.03 Capacitación 21

1.03.03.01. Tipos de capacitación 26

1.03.04. Capacitación por competencias 29

1.03.04.01 Importancia de la capacitación por competencias para el incremento de la empleabilidad 31

1.03.05. Modelos y metodología para el aprendizaje 37

1.03.05.01. Tipos de metodologías 37

1.03.05.02. Metodologías para el desarrollo de las competencias 42

1.03.06. Técnicas de enseñanza 50

1.03.07. Competencias 53

1.03.08. Desarrollo de competencias 66

1.03.08.01. Técnicas y herramientas para el desarrollo de competencias 66

1.03.08.02. Desarrollo de competencias en la educación formal 70

1.03.09. Evaluación de las competencias 77

1.03.09.01 Marketing personal 77

1.03.10. Evaluación de las competencias en el proceso de selección del personal 81

1.04. Consideraciones éticas 82

Capítulo II 89

2. Técnicas e instrumentos 89

2.01. Enfoque y modelo de investigación 89

2.02 Técnicas 89

2.02.01 Técnicas de muestreo 89

2.02.02 Técnicas de recolección de datos 92

2.02.03 Técnicas de análisis de datos 94
2.03 Instrumentos 94
2.04 Operalización de objetivos, categorías/variables 99
Capítulo III 104
3. Presentación, interpretación y análisis de los resultados 104
3.01 Características del lugar y de la muestra 104
3.01.01 Características del lugar 104
3.01.02 Características de la muestra 105
3.03 Análisis general 147
Capítulo IV 154
4. Conclusiones y recomendaciones 154
4.01 Conclusiones 154
4.02 Recomendaciones 156
4.03 Referencias 158
Anexos 168
Anexo 1 Consentimiento Informado 168
Anexo 2 Cuestionario sobre Modelos y Técnicas de aprendizaje 170
Anexo 3 Guía de Observación de Competencias 174
Anexo 4 Cuestionario sobre beneficios profesionales y personales 179
Anexo 5 Cuestionario sobre Empleabilidad 183

Resumen

"La capacitación por competencias y su relación en la empleabilidad"

"De los jóvenes de 18 a 24 años de la Décima a la Treceava Generación de la jornada matutina de Programa Valentina, sede central Ciudad de Guatemala"

Autora: Sandra Michelle Ortíz Gómez Carné: 201500910

En la investigación se propuso como objetivo general determinar la relación de la capacitación por competencias y la empleabilidad de los jóvenes de 18 a 24 años de la décima a la treceava generación de la jornada matutina de Programa Valentina. Como objetivos específicos se determinó, el conocer los beneficios personales y profesionales de la capacitación por competencias para la empleabilidad, identificar los modelos y técnicas para el aprendizaje utilizados en la capacitación por competencias y detectar el nivel de empleabilidad de los participantes. Fue realizada en el centro de Programa Valentina en un periodo de 2 meses; se abordó desde la Teoría del Aprendizaje Constructivista, utilizando la técnica de muestreo no probabilística de conveniencia con un total de 117 participantes. El enfoque fue cuantitativo con un diseño correlacional, las técnicas de recolección de datos fueron cuestionarios, mediante una Escala de Likert y la observación. Para analizar los datos se utilizó el modelo de regresión lineal, a través del programa SPSS, la tabulación de datos y realización de gráficas en Excel. Los instrumentos aplicados fueron: cuestionario de empleabilidad y de beneficios individuales, cuestionario sobre metodología y guía de observación por competencias. La principal conclusión fue como la capacitación por competencias tiene una relación directa con la empleabilidad, debido a que se necesitan competencias y habilidades específicas que le permitan al joven poder postularse en puestos de interés, mostrándose como un candidato idóneo, incrementando su crecimiento profesional y su desarrollo personal.

Prólogo

La inserción laboral de la juventud guatemalteca no es un tema que debe tomarse a la ligera, más cuando los jóvenes son vistos como parte del desarrollo del país, y como aporte a la economía del mismo. Por ello, debe tenerse en cuenta desde un inicio la educación formal e informal que los mismos jóvenes reciben durante su etapa de formación, pues muchos jóvenes salen de una educación encarecida para enfrentarse al mundo laboral, sin tener las herramientas y conocimientos adecuados para desenvolverse en el mismo, cerrándose puertas por no poseer las habilidades necesarias y requeridas en un puesto de trabajo.

Por lo anterior, es importante formar y desarrollar a los jóvenes a través de capacitaciones o cursos que puedan erradicar los vacíos de la educación recibida. Sin embargo, se debe tener en cuenta que no todas las capacitaciones cumplen con el objetivo de formar y desarrollar y por tal razón, es importante detectar y determinar el tipo de capacitación y la metodología que le conviene más al joven, para poder transformar su aprendizaje a través de herramientas, competencias y conocimientos útiles que le permitan un cambio radical en su estilo de vida, en sus proyecciones y metas.

La capacitación que logra cumplir con lo anteriormente descrito es conocida como capacitación por competencias, es por ello por lo que, la presente investigación busca primero contextualizar en Guatemala la situación laboral de los jóvenes y como segundo punto profundizar más en los términos de competencias y empleabilidad y así, lograr la comprensión de cómo estos conceptos se encuentran íntimamente ligados y relacionados ante el mundo

laboral, primordialmente en los jóvenes en un rango de edad de 18 a 24 años. A su vez dar a conocer como la capacitación por competencias tiene repercusiones positivas en el desenvolvimiento, interacción y desarrollo integral del joven.

Este estudio beneficiará de manera indirecta a los jóvenes de 18 a 24 años de edad que se encuentran en búsqueda de empleo, así como también al Programa Valentina, a través de datos relevantes que les permitan conocer su metodología y crear innovaciones en la misma.

Parte de las limitaciones enfrentadas al realizar el presente estudio fue la crisis sanitaria que atraviesa el país en la actualidad derivada a la pandemia provocada por el coronavirus (COVID-19), ya que dificultó el contacto presencial y la comunicación directa con la población estudiada al momento de recabar información relevante y de interés primordial para el proyecto de investigación.

Sin embargo, a pesar de la dificultad antes mencionada, la institución de Programa Valentina y sus autoridades mostraron en todo momento su apoyo y colaboración a través de la virtualidad, lo cual permitió el proceso, por tal razón se extiende el agradecimiento a la CEO y Co-Fundadora de Programa Valentina Isabel Eizaguirre por la oportunidad y el espacio brindado en el Programa y al Licenciado Jonathan Ricardo Hernández Leiva por su asesoría académica para el desarrollo de esta investigación.

Capítulo I

1. Planteamiento del problema y marco teórico

1.01 Planteamiento del Problema

El trabajo es la actividad orientada a producir el sustento económico necesario para cubrir las necesidades del ser humano, dignificando a la persona en tanto el empleo cubra sus intereses económicos y personales. En el contexto global, se idealiza a la juventud como la clave para el desarrollo de un país al representar un potencial de inversión en la economía.

En el panorama guatemalteco esto podría representar una ventaja porque el país cuenta con una población mayoritariamente joven, donde según el censo realizado en 2018 el 62% es menor a 30 años, de estos el 21% corresponde al rango de edad entre 15 a 24 años (INE, 2019). Sin embargo, actualmente los jóvenes se enfrentan a la problemática de no encontrar oportunidades en el mercado laboral, sumando a disyuntiva entre las expectativas que los individuos poseen sobre el trabajo que pretenden obtener y la realidad del mercado al ofrecer condiciones distintas a las esperadas, debido a que las exigencias por parte de las organizaciones, en cuanto al perfil de conocimientos y competencias requeridas para ocupar un puesto de trabajo, son mayores a las que el sistema educativo formal de Guatemala ofrece en su malla curricular.

Como consecuencia a esta problemática a la que se enfrentan los individuos para lograr la inserción laboral, existen organizaciones sin fines de lucro que buscan aumentar las probabilidades de obtener un empleo; tal es el caso de Junior Achievement Guatemala (JA Guatemala) mediante su programa “Emplea Tech” que es impulsado en conjunto con BID LAB (Laboratorio de Innovación del Banco Interamericano de Desarrollo), este, brinda la oportunidad de una capacitación innovadora con duración de 8 semanas en la que impulsa el desarrollo de competencias blandas, técnicas y de empleabilidad (JA Guatemala, 2019).

Por otra parte, existen organizaciones dedicadas a lograr una inserción laboral, desarrollando en los individuos las competencias requeridas, como, por ejemplo, en la industria de Contact Center & Business Process Outsourcing (CC&BPO) se utiliza una metodología diseñada para aumentar la empleabilidad en Contact Center mediante una certificación gratuita llamada: “FS Certification for Call Center Representatives”.

Sin embargo, otra de las problemáticas a las que aún se enfrentan los jóvenes, es el ser descartado de los procesos de selección al no contar con las competencias necesarias al puesto al que aplican, generando insatisfacción personal y pocas expectativas para su desarrollo. A raíz de esta deficiencia, nace en el 2017 “Programa Valentina” una organización que pretende acelerar la inserción laboral en la era digital al desarrollar un programa integral de capacitación, certificación, orientación laboral y colocación enfocado en habilidades tecnológicas y competencias blandas sin ningún costo para los individuos” (Programa Valentina, s.f.).

Al hablar de competencias se entiende que estas conllevan a capacitaciones con procesos de enseñanza-aprendizaje adecuados para su desarrollo. La capacitación por competencias desde la Teoría Constructivista supone “educar o capacitar a través de experiencias de aprendizaje para que los estudiantes desarrollen habilidades que les permitan movilizar, de manera integral, recursos que se consideran indispensables para realizar satisfactoriamente las actividades demandadas” (SEMS, 2008, p.8). Se trata de dominar las distintas dimensiones del aprendizaje: cognitiva, psicomotora y afectiva.

Para el constructivismo, el poseer competencias necesarias para enfrentarse al mundo laboral, permite tener una elevada autoeficacia relacionada con las competencias y el concepto de “Capital Humano” ya que define la empleabilidad como “la capacidad de todas y cada una de las personas de obtener un puesto de trabajo en el mercado laboral” (Serrano, 2011, p.1).

La investigadora al participar en Programa Valentina se percató que los jóvenes que deciden formar parte del programa no han tenido la posibilidad de trabajar y no poseen habilidades y conocimientos que para las organizaciones son considerados “básicos”. Así también observó que los participantes deben invertir en elementos externos como transporte, tiempo y alimentación que conllevan los proyectos de Programa Valentina, además; de ser colocados deben realizar un aporte equivalente a un sueldo más IVA dividido en tres meses.

También pudo observar que en toda actividad formativa, la importancia radica en la adquisición de conocimientos por parte de los participantes, por lo que deben existir modelos y técnicas que garanticen que el individuo pueda recordar, aplicar, reforzar y crear nuevas competencias, haciéndolo consciente de su aprendizaje; estos, deben ser aplicados de acuerdo a las necesidades de los educandos para alcanzar resultados conductuales y aptitudinales, traduciéndose en la construcción de un individuo intelectual, autónomo y con mayor probabilidad de ser empleable, para satisfacer las necesidades de autodesarrollo, autodescubrimiento y autorrealización.

Dado lo anterior, finalmente surgieron las siguientes interrogantes; si dicha inversión y asistencia a la capacitación es efectiva y de utilidad para mejorar las condiciones de empleabilidad ¿Las capacitaciones por competencias contribuyen al incremento de la empleabilidad? ¿Cuáles son los beneficios personales y profesionales que tiene la participación en programas de capacitación por competencias en la empleabilidad de jóvenes guatemaltecos? ¿Cuáles son los modelos y técnicas utilizados en la capacitación por competencias para el correcto aprendizaje? ¿Cuál es el nivel de empleabilidad de los jóvenes que asisten a la capacitación?

1.02. Objetivos

1.02.01. Objetivo general

- Determinar la relación de la capacitación por competencias y la empleabilidad de los jóvenes de 18 a 24 años de la Décima a la Treceava Generación de la jornada matutina de Programa Valentina, sede central Ciudad de Guatemala

1.02.02. Objetivos específicos

- Conocer los beneficios personales y profesionales de la capacitación por competencias para la empleabilidad
- Identificar los modelos y técnicas para el aprendizaje utilizados en la capacitación por competencias para el desarrollo de la empleabilidad
- Detectar el nivel de empleabilidad de los participantes que asistieron a la capacitación por competencias

1.03. Marco teórico

En Guatemala la capacitación por competencias toma una importante relevancia para el desarrollo de la empleabilidad, ya que por ejemplo entidades como la Municipalidad de Guatemala a través de su proyecto "Munijoven" promueven la iniciativa de capacitaciones a favor de la juventud. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2014) menciona que a partir del 2012, el proyecto consideró, a través del censo por el INE, que Guatemala tiene el porcentaje más alto de la población juvenil en Centroamérica, de los cuales más de 10,000,00 son menores de 30 años y alrededor de 250,000 se encuentran en la categoría de los que no estudian y tampoco trabajan, siendo los principales factores la inadecuada inserción laboral, la falta de empleabilidad, aspectos económicos y pocas habilidades y destrezas.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2014) menciona que estudios e investigaciones como la financiada por Munijoven, realizada en el año 2012 sobre la "Demanda y la Oferta Laboral en la Ciudad de Guatemala" confirman lo anterior, ya que evidenció que las empresas privadas encuentran dificultades en la búsqueda de personal calificado que posea las actitudes y competencias necesarias para producir y dar resultados competitivos; por tal razón proyectos como Munijoven tienen como objetivo capacitar a los jóvenes para eliminar la brecha entre demanda y oferta.

También, Rojas, S. (2018) menciona en su investigación "Análisis sobre el impacto del Programa Empleo Juvenil, a través de la Cooperación Internacional de Unión Europea" que en Guatemala la tasa de desempleo abierto o desocupada abarca el 6.1%, mientras que la tasa de jóvenes económicamente activos de 15 a 29 años el 71.2% no posee un contrato de trabajo y del porcentaje de jóvenes ocupados el 69.0% se encuentra en el sector informal. Además, menciona que esto se debe a que existen factores relevantes que han afectado la empleabilidad de los

jóvenes en Guatemala, de los cuales se pueden mencionar: la persistencia, a pesar de los esfuerzos realizados, de un alto nivel de analfabetismo, sobre todo entre grupos indígenas y mujeres en las áreas rurales, el abandono temprano de la educación, la calidad educativa deficiente, poniendo a los jóvenes en la situación de no alcanzar los niveles necesarios de competencias para aplicar a un empleo digno (p.35).

Rojas, S. (2018), también menciona en su investigación que para crear una solución a la situación anteriormente descrita, según el informe de la Unión Europea "Entre la penuria y la urgencia de oportunidades" realizado en el año 2011, las políticas públicas de empleo se deben de centrar en las siguientes partes: capacitación para el empleo, capacitación para el emprendimiento empresarial, fortalecimiento del emprendimiento social, programas públicos de empleo temporal, servicio de orientación laboral y de capacitación. Todo esto basado en los cuatro pilares de estrategias de empleo juvenil que son: empleabilidad, acceso al empleo, emprendimiento y formación para el trabajo. (p.36).

Por último, El Periódico Digital Centroamericano y del Caribe (2021), presenta otra investigación relevante efectuada en Guatemala por la Fundación Suiza, para la Cooperación Técnica Swisscontact, la cual se refiere al estudio de "Necesidades de Formación Básica en el lugar de Trabajo" el cual requirió de recopilación y análisis de la información recabada con el fin de comprender el entorno, los perfiles de empleabilidad, las necesidades y las tendencias del mercado. Saúl Díaz, director de Centroamérica y director de Swisscontact en Guatemala, menciona que los resultados de dicha investigación arrojaron que el 57% de las empresas entrevistadas cuentan con personal con certificaciones o formaciones recibidas, comprendiendo tan sólo del 0% al 20% de sus colaboradores. Adicionalmente que la dificultad de poseer

personal incrementa debido a que los programas de formación contratados por las empresas para sus colaboradores cumplen únicamente con el 33% de las expectativas.

Por tal razón, este estudio demuestra que la capacitación es la clave, ya que esta debe tener el objetivo de vincular las competencias necesarias por el sector laboral y productivo en los procesos de formación. Se resalta además la importancia de crear condiciones y capacidades que permitan la actualización de herramientas digitales y habilidades especializadas requeridas por el sector productivo laboral.

1.03.01. Empleabilidad

El término de empleabilidad empezó a ser conocido debido a publicaciones que datan de los años cincuenta, pero no fue hasta los años ochenta que se empezó a considerar una característica elemental para el beneficio de los equipos del talento humano de las organizaciones, al cambiar el paradigma de gestión del talento basado en la tarea en sí a empezar a gestionar por competencias.

En su definición más simple, de acuerdo a la Real Academia Española, la empleabilidad es el “conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo”. (RAE, párrafo 1).

Se dice, entonces, que un individuo empleable se caracteriza por ser aquel que posee todos los recursos intelectuales y técnicos para ser atractivo en el mercado laboral, aumentando las probabilidades de ser la mejor opción en un proceso de selección; la empleabilidad brinda el panorama general de competencias que son requeridas en los diferentes puestos de trabajo.

Por otra parte, se encuentra que Temple (2013) la define como “la capacidad de agregar valor y desarrollar las competencias requeridas para encontrar o mantener un espacio de

contribución profesional (un empleo, es decir, clientes para mis servicios), cuando y donde sea necesario" (p. 39).

El agregar valor en una relación laboral se refiere a que el individuo es capaz de aprovechar todas las herramientas y recursos que existen en su área laboral para la realización de sus funciones, diferenciando su labor de los demás al crear caminos alternativos por medio de sus competencias específicas, lo que le permitirá plasmar ideas concretas y diferentes para responder a las exigencias del mercado manifestando su pericia profesional reforzando la postura del empleado como gestor de su propia carrera profesional ya que, independientemente del ambiente que se presente el individuo toma sus propias decisiones que aportan tanto a la organización como del desarrollo en su trayectoria laboral.

El estudio de la empleabilidad se ha llevado a cabo desde diversas perspectivas en función del objetivo de cada estudio. Según Rothwell, Jewel, y Hardie (2009) existen tres grandes perspectivas o áreas de estudio de la empleabilidad:

Contextual: evidenciado la relación de las políticas gubernamentales con el contenido educacional en pro de desarrollar individuos competentes dentro del mercado laboral.

Organizacional: se comprende la gestión de los recursos humanos y la psicología del trabajo, de acuerdo a estas ramas de conocimiento se entiende como la habilidad que tiene el individuo para obtener o mantener un empleo, basado en las habilidades y aptitudes adquiridas a través de este.

Individual: se entiende que es el conjunto de conocimientos, habilidades y competencias obtenidos durante los estudios, se plantea que el individuo estará en función de cómo haya sido y sea su proceso de socialización, por lo que cobra importancia la educación, tanto formal como informal.

De forma que, el entendimiento de estas perspectivas permite visualizar un panorama general sobre la empleabilidad y las implicaciones que esta conlleva en el entorno profesional del individuo; desde la perspectiva contextual se habla de las acciones realizadas por el Estado para promover el desarrollo de los individuos trabajando estrechamente con el sector educacional en pro de desarrollar las competencias, aquí, la empleabilidad es un elemento gubernamental cambiante, que se puede ver desde una dimensión macro debido a las demandas del mercado laboral.

En cuanto a la perspectiva organizacional, señala la capacidad del individuo de optar a un empleo y lograr su estabilidad en el mismo, enfatizando en la empleabilidad como un compromiso organizacional ya que, en la actualidad las organizaciones se encuentran implementando procesos más flexibles basados en la multitarea, requiriendo individuos con las capacidades necesarias para ejecutar las funciones esperadas, esto podría suponer un reto para los individuos que se encuentran en busca de empleo, retos que conllevan un análisis interno y personal sobre el nivel de empleabilidad y competencias actuales, aquí entra en relación la perspectiva individual, concretamente en cómo fue el proceso de adquisición de competencias a lo largo de su récord profesional/educacional resaltando la importancia de una adecuada formación educacional ya sea en instituciones estructurales como escuelas, colegios y universidades (educación formal), como en la socialización, experiencias cotidianas y su relación con el medio ambiente (educación informal).

Entonces, la empleabilidad busca entonces fusionar habilidades y aptitudes para que el individuo sea competente en su área laboral, Suárez (2016) habla de dos perspectivas:

La empleabilidad vista desde una perspectiva general es el conjunto de variables que explican la situación de empleo o de desempleo de una persona, destacando que al decir empleo

incluimos también el autoempleo. Pero desde una perspectiva individual, la empleabilidad hace referencia al conjunto de competencias que una persona posee, que le permiten acceder a un empleo y mantenerlo, satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo. (p.71).

En resumen, se puede concluir que, la empleabilidad es un concepto amplio, pero volátil, que integra una serie de aspectos del individuo, gran parte de ellos subjetivos, se habla de cualidades y habilidades relacionadas en obtener y conservar un empleo, más allá de la obtención de aptitudes que la tarea misma requiera, en este sentido, la empleabilidad se entiende como el conjunto de factores individuales que influyen en la inserción futura del individuo en una determinada sección del mercado de laboral. Pero, también se integran estructuras sociales, políticas e ideológicas que incluyen contextos sociales que permiten abordar problemáticas de desempleo y marginalización.

1.03.02 Teoría constructivista

Araya, V., Alfaro, M. & Andonegui, M. (2007) mencionan que “el constructivismo es concebido como una propuesta sobre el análisis del conocimiento; el cual se puede interpretar desde la naturaleza de lo abstracto, lo científico y desde las actividades de conocimiento y experiencias propias de los individuos”. (p.14).

Dentro del constructivismo los teóricos afirman que no existe una verdad absoluta, ya que el conocimiento no es impuesto desde el exterior de las personas, sino que se forma dentro de ellas. Esto debido a que las construcciones de conocimiento de una persona son verdades para dicha persona, pero no necesariamente para las otras. Las personas construyen conocimientos en base a sus experiencias y creencias.

Guerrero, J. (2020), menciona que en la teoría constructivista el participante se vuelve el protagonista del proceso de aprendizaje, ya que construye el conocimiento al interactuar con el entorno que le rodea, reorganizando sus estructuras mentales, es decir; el conocimiento nuevo se une a lo que ya se sabe, generando nuevos aprendizajes. (p.19).

Bereiter (1994) señaló que la afirmación de que "los estudiantes construyen su propio conocimiento" no es falsa, sino que es parte de todas las teorías cognoscitivas del aprendizaje. Las teorías cognoscitivas consideran la mente como un depósito de creencias, valores, expectativas, esquemas y otros elementos, de manera que cualquier explicación plausible de cómo esos pensamientos y sentimientos llegan a residir en la mente, deben asumir que se forman ahí. (p. 33).

Dale, H. (2012) menciona que el constructivismo resalta la interacción de las personas y las situaciones en la adquisición y perfeccionamiento de las habilidades y los conocimientos. Un supuesto fundamental del constructivismo es que las personas son aprendices activos y desarrollan el conocimiento por sí mismas (p.231).

El constructivismo también ha influido en el ámbito educativo y de formación ya que establece la importancia de que los alumnos o participantes deben aprender y estudiar un tema desde múltiples perspectivas. Dale, H. (2012) destaca que otro supuesto constructivista es que los profesores o formadores no deben enseñar en el sentido tradicional de dar instrucción a un grupo de estudiantes o participantes, sino que más bien deben estructurar situaciones en las que los estudiantes participen de manera activa con el contenido a través de la manipulación de los materiales y la interacción social. (p. 231).

El constructivismo es una teoría con diferentes perspectivas. Según Bruning, Moshman y Phillips (2004) existen 3 perspectivas siendo estas las siguientes:

1. Exógena: La adquisición de conocimiento representa una reconstrucción del mundo externo. El mundo influye en las creencias a través de las experiencias, la exposición a modelos y la enseñanza. El conocimiento es preciso en la medida que refleje la realidad externa.
2. Endógena: El aprendizaje se deriva del conocimiento adquirido con anterioridad y no directamente de las interacciones con el ambiente. El conocimiento no es un espejo del mundo exterior, sino que se desarrolla a través de la abstracción cognoscitiva.
3. Dialéctica: El conocimiento se deriva de las interacciones entre las personas y sus entornos. Las construcciones no están ligadas invariablemente al mundo externo ni por completo al funcionamiento de la mente. El conocimiento, más bien, refleja los resultados de las contradicciones mentales que se generan al interactuar con el entorno. (p. 232).

Es importante mencionar que los principales exponentes de dicha teoría son: Jean Piaget con su Teoría del Desarrollo Cognoscitivo, Jerome Bruner con su Teoría del Aprendizaje por Descubrimiento, David Ausubel con su Teoría del Aprendizaje Significativo, Vygotsky con su Teoría Sociocultural y Albert Bandura con su Teoría del Aprendizaje Social.

Consensa, S. (2009) comenta que dentro del constructivismo se afirma que los individuos emiten juicios, revisan, reflexionan y cambian de comportamiento al reconstruir continuamente su conocimiento útil y relevante, cuando interactúan con otras personas y objetos en los contextos complejos de interacción social. (p.18).

Otro de los supuestos de dicha teoría, es la de afirmar que, el conocimiento es adaptación, y que las personas adquieren un aprendizaje con información que les permite desarrollar

competencias; adaptándose a las situaciones que encuentran. Por tanto, lo esencial, es explorar la actividad de los estudiantes y la primera preocupación de docentes e investigadores debe ser la de construir situaciones que permitan a los estudiantes desarrollar formas de actividad en los diferentes registros evocados anteriormente; la segunda preocupación es la de su acción de mediadores en situación, siempre que el alumno necesite ayuda para avanzar en su trabajo.

Ahora bien, para facilitar el aprendizaje, a través del desarrollo por competencias, es imprescindible disponer de un aprendizaje activo y significativo como lo menciona Ausubel.

Según Ausubel (2002) la mente humana tiene capacidades limitadas para analizar, procesar y guardar información; todas sus posibilidades dependen de las capacidades cognitivas, como lo son la representación simbólica, la abstracción, la generalización y la categorización (p.60).

"El aprendizaje significativo es muy importante en el proceso educativo porque es el mecanismo humano por excelencia para adquirir y almacenar la vasta cantidad de ideas e informaciones representadas por cualquier campo de conocimientos" (Ausubel, 1976, p. 78).

El aprendizaje significativo supone, en cuanto a su naturaleza, la adquisición de nuevos significados. Por lo tanto, la esencia de este proceso está en la relación no arbitraria y no literal entre las nuevas ideas expresadas de manera simbólica (la tarea de aprendizaje) y aquello que el sujeto ya sabe (su estructura cognitiva en relación con un campo particular); el resultado de esta interacción activa e integradora es la aparición de un nuevo significado (Ausubel, 2002, p. 122).

Esta premisa supone, además, que el profesor, capacitador o formador tiene como tarea fundamental la de proporcionar materiales potencialmente significativos.

Desde la perspectiva de las contradicciones (1998) las situaciones no se refieren a situaciones didácticas, sino a tareas, a situaciones percibidas por los estudiantes como

problemáticas. Dado que en este enfoque el conocimiento es adaptación ante las situaciones que el individuo afronta y que es frente a esas situaciones, sean académicas o profesionales, como se desenvuelven las competencias (es decir, como se ve o se pone a prueba si somos o no competentes para superarlas), la primera preocupación de un enseñante tendría que ser la construcción de situaciones que realmente permitan al alumnado el desarrollo de acciones y formas de actividad tendentes a dominarlas (p.37).

El aprendizaje significativo resulta relevante y prometedor para el desarrollo de competencias y habilidades que el sistema educativo y formativo pretende generar en los participantes, siempre y cuando las competencias tengan una visión holística del saber y el saber hacer. Esto debido a que la finalidad es desarrollar competencias necesarias que permitan responder a tareas dentro de un perfil profesional. De esta manera, lo aprendido es integrado, aplicado a otros contextos para resolver adversidades, de manera que el sujeto es cada más más competente para hacerles frente.

Todo aprendizaje constructivo, supone una construcción mental que implica un conocimiento nuevo, lo cual implica una nueva competencia para aplicar lo aprendido en una nueva situación.

Por lo tanto, un currículum basado en competencias reclama el compromiso de la persona por su aprendizaje, el cual viene de su motivación y de su autoconfianza. Un currículum basado en competencias implica aprender a aprender, una de las competencias consideradas básicas que mejor exponen la consecución de un aprendizaje significativo. Se sabe entonces, que no es posible lograr que las personas desarrollen las competencias que la sociedad les exige si no es por medio de un aprendizaje significativo de las mismas.

Cuando los estudiantes actúan como modelos y observadores entre sí, no solamente desarrollan habilidades y competencias, sino que experimentan una mayor autoeficacia para el aprendizaje que les permite enfrentarse a situaciones más adelante.

La capacitación por competencias "se fundamenta en una visión constructivista, que la define como proceso donde se reconoce al aprendizaje como un proceso que se construye en forma individual, en donde los nuevos conocimientos toman sentido, estructurándose con los previos y en su interacción social" (SEMS, 2008, p.8). Esto quiere decir que la creación de competencias compete al docente o capacitador, ya que será quien pueda crear escenarios de aprendizaje y situaciones donde se promueva la investigación, la resolución de problemas, la colaboración y proyectos educativos.

El tener competencias bien desarrolladas, permite al ser humano tener la percepción de poseer las capacidades para realizar cualquier tarea, lo cual permite tener en cuenta el concepto de autoeficacia de Albert Bandura definida como "los juicios que cada individuo hace sobre sus capacidades, a base de las cuales organizará y ejecutará sus actos de modo que le permitan alcanzar el rendimiento deseado" (Beltrán, 2009, p. 9).

Por ende, el poseer competencias necesarias para enfrentarse al mundo laboral, permite tener una autoeficacia elevada que a su vez se relaciona con un incremento de empleabilidad, ya que permite al ser humano ser capaz de buscar un empleo, y ejecutar cualquier función en su ámbito laboral, teniendo un éxito personal que a su vez vuelve a influir en la autoeficacia, siendo dos elementos bidireccionales.

Para el constructivismo la empleabilidad está directamente relacionada con el concepto Capital Humano que no es más que "tener las habilidades y conocimientos necesarios para ser

competente en un mercado que ofrece oportunidades laborales”. (Serrano, 2011, p. 20). No es más que ser empleable y poseer experiencias y competencias diferentes al resto.

Al hablar de autoeficacia surgen los planteamientos de la Teoría Social Cognitiva de Albert Bandura, la cual propone un modelo de comportamiento humano que destaca el rol de las creencias autorreferentes, rechazando la indiferencia conductista hacia los procesos internos, mostrando al ser humano como capaz de crear y modificar las condiciones en las que vive interactuando constantemente su contexto (Olaz, 2001, p. 17).

Por lo tanto, “la autoeficacia surge como un estado psicológico en el cual la persona evalúa su capacidad y habilidad de ejecutar determinada tarea, actividad, conducta, entre otros, en una situación específica con un nivel de dificultad previsto” (Bardales, Diaz, Jiménez, Terreros y Valencia, 2006; citado en Velásquez, 2012, p. 150). Asimismo, Bandura (1997) define la autoeficacia percibida como las creencias del individuo acerca de sus capacidades personales para organizar y emprender acciones para producir resultados esperados y lograr metas. (p.150).

Para lograr un buen desempeño, el individuo debe observar las actividades que realiza, sus errores y corregirlos para así mejorar y potencializar sus competencias. Solo así podrá enfrentarse a las situaciones del mundo exterior, principalmente en el mundo laboral.

Las personas con un alto nivel de autoeficacia, lo cual en otras palabras es la percepción de abundantes competencias; son capaces de percibir los problemas como retos y oportunidades para crecer y aprender, pero sobre todo dichos problemas son percibidos como oportunidades para el desarrollo de habilidades.

En el caso de los alumnos y profesionales las creencias relacionadas con la autoeficacia profesional se construyen en entornos educativos y laborales, donde existen experiencias de campo durante su formación, capacitación y educación continua.

Zuta, D. (2020) menciona que, en la formación inicial y continua de los profesionales, los educadores, formadores y capacitadores de estos son una fuente sustancial de aprendizaje vicario mediante el modelado de procedimientos, acciones y actitudes sobre el ser y el hacer de determinada profesión, ya que estas conductas y actitudes serán imitadas posteriormente por los futuros profesionales y se convertirán en fuentes de información del sentido de autoeficacia e influencian los logros. (p.46.).

Desde el punto de vista profesional y laboral, el constructivismo toma especial relevancia a través de este concepto, debido a que tal como lo menciona Zuta, D. (2020) “la autoeficacia profesional se define como el conjunto de creencias que poseen los trabajadores de su capacidad para llevar a cabo exitosamente acciones relacionadas a su profesión”. (p.51). Dentro del ámbito constructivista la palabra empleabilidad toma relevancia ya que esta “influye sobre el pensamiento y las conductas, los objetivos y aspiraciones, la resiliencia a la adversidad, el compromiso con los objetivos, el esfuerzo, los resultados y la perseverancia” (Pepe, Farnese, Avallone y Vecchione, 2010; citado en Betanzos y Paz, 2013, p. 50).

Con esto, las personas se establecen objetivos y metas personales que permiten el desarrollo académico-profesionales. Zuta, D. (2020) menciona que “la empleabilidad subjetiva o autopercibida, hace referencia a la interpretación de las opciones de empleo. Esta interpretación supedita la habilidad que tiene la persona para explorar un contexto de trabajo flexible e incierto”. (p.52).

Por lo tanto, una persona que se cree empleable tiene su nivel de autoeficacia mucho más elevado porque su percepción frente a sus oportunidades de carrera es óptima. Se puede decir entonces, que son dos conceptos que se relacionan mutuamente, ya que, al tener una autoeficacia elevada, el ser humano se cree capaz de realizar cualquier tarea, de emplearse y actuar rápidamente. Y al actuar y obtener un resultado exitoso la autoeficacia se reforzará y mejorará la percepción sobre sí mismo, en su ámbito personal y laboral.

Zuata, D. (2020) menciona que a pesar de que es común, como se ha mencionado anteriormente, emplear autoeficacia y empleabilidad como términos idénticos, se consideran consideramos conceptos distintos, pero relacionados entre sí. Por ejemplo, se ha reportado que la autoeficacia está relacionada con la capacidad de buscar trabajo, la cantidad de entrevistas de trabajo a la que se es invitado y los resultados laborales posteriores una vez obtenido el empleo. En segundo lugar, y viceversa, también se ha descubierto que la empleabilidad es importante para fortalecer las creencias de eficacia. (p.54).

Entonces, una persona que logra el desarrollo de competencias a través de un aprendizaje significativo será capaz de afrontar adversidades debido a que posee las habilidades necesarias para enfrentarse a su entorno; lo cual a su vez crea la autoeficacia personal y profesional, que dentro de un entorno laboral permite al ser humano ser capaz de realizar cualquier tarea, tener la percepción de ser empleable, tener la confianza de la búsqueda de empleo y sobre todo de actuar positivamente en su ambiente.

1.03.03 Capacitación

Chiavenato (2007) define la capacitación como el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren

conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos (p.235).

De acuerdo a esto, al ser un proceso sistematizado y organizado, la capacitación está orientada a preparar a los individuos para la realización inmediata de diversas tareas del puesto, brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo, no solo en sus puestos actuales, sino también para otras funciones más complejas y elevadas, además de, cambiar la actitud de los individuos, sea para crear un clima más satisfactorio entre ellos o para aumentarles la motivación y volverlas más receptivas a las nuevas tendencias de la administración.

Además, Jaureguiberry, (s.f.) indica que la capacitación es un proceso que posibilita al capacitando la apropiación de ciertos conocimientos, capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la organización a la que pertenecen, es una herramienta que posibilita el aprendizaje y por esto contribuye a la corrección de actitudes del personal en el puesto de trabajo (p.105).

Vinculado al concepto anterior, Rodríguez (2005) señala que la importancia de la capacitación radica en lo siguiente:

- Ayuda a la organización, conduce a una mayor rentabilidad y fomenta actitudes hacia el logro de los objetivos organizacionales.
- Ayuda al individuo, da lugar a que el trabajador interiorice y ponga en prácticas las variables de motivación, realización, crecimiento y progreso.
- Ayuda a las relaciones en el grupo de trabajo, fomenta la cohesión en los grupos de trabajo mediante la mejora de las comunicaciones entre grupos e individuos (p.89).

En tal sentido, la capacitación es vista como recurso para la consecución de metas de la organización, al buscar un cambio en la actitud y desarrollo de competencias en los

colaboradores, estos serán más eficaces y eficientes en sus puestos de trabajo, disminuyendo errores en la realización de tareas y así, alcanzar un mayor nivel de productividad que se traducirá en una mayor rentabilidad en el mercado laboral. Además, los colaboradores suplirán sus necesidades de reconocimiento y autorrealización en tanto agreguen valor a su crecimiento profesional mediante una actividad formativa que les permita posicionarse como un profesional competente. En ese mismo contexto, la capacitación debe ser vista como una inversión a largo plazo en vista de los beneficios que esta conlleva, por ello, es importante que las organizaciones en conjunto con el departamento de Recursos Humanos establezcan políticas de capacitación para motivar y estimular a los colaboradores a una mejora en su formación que les permita enfrentar los cambios de forma rápida y efectiva en el mercado laboral.

Dentro del marco de la capacitación es importante resaltar que esta sigue una serie de pasos generales con el fin de poder crear un impacto de gran magnitud en cada participante. Según la Guía Metodológica para la Capacitación del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) (2018) esta serie de pasos forma el siguiente proceso:

- Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC): el DNC permite determinar y detectar todas aquellas necesidades o deficiencias de la organización o grupo a capacitar que necesitan un reforzamiento o la adquisición de nuevos conocimientos, aptitudes y competencias para el correcto desempeño de las funciones o posibles funciones de un puesto de trabajo, a través de responder a las preguntas de ¿Qué?, ¿Quién?, ¿Cuándo?, ¿Dónde? y ¿Cómo? Los resultados del DNC permiten obtener los objetivos o indicadores a alcanzar para crear el plan de capacitación que logrará un desarrollo empresarial.

- Planificación de la capacitación: permite tener una visión general de cuáles serán los conocimientos académicos para reforzar adquirir a través de acciones teórico prácticas. Adicional se plasman los módulos, la cantidad de personas a capacitar, las horas, los recursos financieros, académicos y materiales, las herramientas y el tipo de capacitación adecuada para cada audiencia, así como la logística de la capacitación. Todo esto en un tiempo y cronograma previamente establecido, el cual debe cumplirse. En esta fase se plasman los indicadores o brechas que se pretenden alcanzar.
- Validación y ejecución: la validación requiere de una revisión de todo el plan de capacitación con el fin de eliminar los posibles defectos y errores. Una vez validado el plan de capacitación se prosigue a su ejecución, esto no es más que llevar a la práctica lo previamente establecido. Para ello es importante comenzar con una convocatoria ya sea abierta o cerrada para luego dar paso a la inscripción de los participantes, la cual permitirá tener un panorama aún más claro de la cantidad de personas a capacitar.

Una vez establecida la cantidad se da paso a cada una de las ponencias, talleres o cursos previamente establecidos en el plan de capacitación, monitoreando cada uno los sucesos para que estos puedan cumplirse de forma adecuada, además el monitoreo permitirá dar solución a los posibles problemas que puedan surgir en la metodología implementada por el facilitador, docente o coach.

- Evaluación de la capacitación: Kirk Patrick en 1994, estableció su modelo de evaluación formativa, el cual evalúa el impacto de la capacitación a través de 4 niveles:

- Reacción: mide la satisfacción de las personas o colaboradores en cuanto al curso que acaba de recibir, permite a su vez obtener una opinión positiva o negativa respecto al mismo.
- Aprendizaje: determina la aplicación de los conocimientos adquiridos, los cuales se pueden observar en el cambio de actitudes, en la ampliación de conocimientos y en la mejora de habilidades y competencias de los participantes.
- Conducta: para el cambio de comportamiento se deben cumplir 4 cosas: el deseo del participante de cambiar, el saber qué hacer y cómo hacerlo, trabajar en un clima adecuado y la persona debe recibir un premio o recompensa a cambio de dicho cambio.
- Resultados: este nivel evalúa si la capacitación tiene un impacto efectivo en el desarrollo empresarial (mejoramiento de productividad, reducción de costos, incremento de ventas, etc.); este nivel no es alcanzado si los tres anteriores no se cumplen por lo cual requiere de mayor tiempo para su evaluación.

- Acreditación de la capacitación: consiste en hacer un reconocimiento a cada una de las personas por su participación, o bien certificar a una o varias personas que hayan alcanzado los niveles requeridos de conocimientos y habilidades para el desempeño de una especialidad. Esto se puede hacer a través de diplomas, constancias, certificaciones.
- Informe y base de datos: toda organización debe llevar un registro o control de las capacitaciones impartidas, así como también debe elaborar un informe que especifique los resultados de la capacitación, en base a las brechas y objetivos alcanzados, aprendizaje impartido versus aprendizaje adquirido y las horas realizadas versus horas efectivas.

En efecto, las diferentes etapas de un proceso de capacitación presentan una estructura general que permiten a través de un estudio integral del personal la identificación de las necesidades que afectan el desempeño general de la organización, estas permitirán trazar planes, que a su vez están compuestos por programas y proyectos y que al ser aplicados influyen de forma positiva en todos los procesos críticos de la organización, implicarán decisiones fundamentadas para la mejoría de las deficiencias detectadas en materia de cantidad, calidad, costos y satisfacción. Por lo tanto, el fin último de la capacitación debe ser garantizar el cumplimiento de la misión y visión de las organizaciones mediante estrategias organizacionales que se apliquen en todos los niveles y áreas de la organización.

1.03.03.01. Tipos de capacitación

La capacitación debe cumplir la función de desempeñarse de acuerdo a los objetivos establecidos, a las características de los participantes y al tema que se quiere transmitir.

El Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) en el año 2019, a través de su Guía Metodológica para la Capacitación estableció que la capacitación formal se puede dividir en dos categorías: la presencial y la virtual. Dentro de la categoría presencial existen diversos tipos de capacitación:

- Inducción General: tipo de capacitación donde se brinda información sobre la organización, institución o empresa en la que se empieza a laborar. Permite conocer la filosofía, los objetivos, valores, misión y visión por los que gira la organización. Así como también los derechos y obligaciones de los colaboradores dentro de ella. Tiene una duración de 2 a 4 horas, con un máximo de 40 participantes; puede darse o no constancia de inducción, según lo estipule la organización.

- Inducción al puesto de trabajo: permite al colaborador conocer a fondo cuáles serán las funciones y tareas de su puesto de trabajo, así como también una orientación y acompañamiento por parte de su jefe inmediato o cualquier experto. Permite el aprendizaje a través de la práctica. Tiene una duración de 20 a 40 horas y puede o no darse constancia de inducción al puesto de trabajo.
- Conversatorio: es un tipo de conversación basada en un diálogo sobre un tema en particular. Cada uno de los participantes puede abordar el tema cuando el moderador así lo estipule. Tiene una duración de 2 a 4 horas y la cantidad de personas puede variar de 5 a 20 participantes.
- Simposio: está compuesto de 20 personas o más, permite la exposición detallada y completa de un tema específico desde las distintas perspectivas breves y sintéticas de expositores que son expertos en el tema. Tiene una duración de 2 a 4 horas.
- Taller: es un espacio compuesto de 10 a 50 personas en cual se imparte un tema específico de forma teórica y de forma práctica. Además, un taller se caracteriza por ser interactivo, creativo y constructivo ya que los participantes pueden crear su aprendizaje, opinar, preguntar; creando un ambiente ameno y obteniendo una mayor focalización de la atención. Tiene una duración de 3 a 40 horas.
- Seminario: es un grupo de conferencistas que exponen de manera profunda un determinado tema. Está compuesto de 30 personas en adelante con una duración de 8 a 20 horas.
- Congreso: tipo de capacitación secuencial de 20 a 40 horas, en donde se brinda un espacio para expositores y conferencistas que permite abarcar varios temas de interés con una temática en común según las necesidades e intereses de la audiencia en uno o varios

días. El número de participantes abarca entre 50 a 300 personas.

Dentro de la categoría virtual se encuentra el siguiente tipo de capacitación:

- Videoconferencia: es un tipo de capacitación que utiliza lo visual y lo auditivo mediante presentaciones u otras herramientas digitales para el desarrollar un tema que puede ser tratado por varias personas en diferentes lugares, ciudades o países. Tiene una duración de 1 a 3 horas, con una capacidad de hasta 200 personas.

Dentro de los tipos de capacitaciones que pueden llevarse de forma virtual o presencial se encuentran los siguientes:

- Foro: panel de expertos de 20 personas en adelante que abordan un tema de interés común con un espacio para opiniones, preguntas, dudas o comentarios al respecto. Cuando se desarrolla de manera virtual pueden participar hasta 200 personas y debe tenerse abierto como mínimo 1 semana.
- Curso: tipo de capacitación de 10 a 50 personas que puede darse de manera no sólo presencial sino también virtual. Permite brindar conocimientos específicos sobre un tema o materia de interés a través de actividades principalmente teóricas, las cuales son evaluadas en medio y al final del curso. Tiene una duración de 20 a 40 horas y si se desarrolla de forma virtual permite la participación de hasta 100 personas.
- Diplomado: permite profundizar, complementar y actualizar un curso, tema o materia en especial. Tiene una duración de 80 a 40 horas con una cantidad de participantes de 80 a 120. Un diplomado puede darse por módulos, sin embargo, no genera la obtención de algún título o grado académico.

El foro, el simposio y el conversatorio no requieren de ningún tipo de acreditación, sin embargo, los talleres, seminarios, congresos, cursos y diplomados requieren de una constancia de participación.

1.03.04. Capacitación por competencias

La capacitación por competencias debe ser aquella que se base en las necesidades de los participantes con el fin de desarrollar habilidades que les permitan enfrentarse al mundo laboral, por ello es importante conocer las necesidades y competencias de los mismos para poder realizar un programa acorde a dichas competencias que permitan potencializarlas.

Leboyer (2003) menciona que la capacitación por competencias se refiere a "la idea de competencia como capacitación que utiliza el área de recursos humanos para destacar el grado de preparación, el saber hacer, los conocimientos y pericia de una persona, como consecuencia del aprendizaje" (p.8).

Villatoro (s.f.) menciona que la capacitación basada en competencias tiene un enfoque preventivo, correctivo y predictivo de acuerdo a las necesidades detectadas:

- Enfoque preventivo: este enfoque permite preparar a los participantes para que se enfrenten y se adapten a cambios en el mercado laboral relacionados a tecnología, procesos administrativos y/o conductuales que permitan mejorar la aptitud de los participantes.
- Enfoque correctivo: permite solucionar problemas para corregir desempeño laboral o rendimiento.
- Enfoque predictivo: permite mantener los rangos y criterios de rendimiento evitando disminución en la eficacia. Según Mertens (1997) la capacitación por

competencias es una capacitación personalizada donde se le permite al individuo acoplar y mejorar sus habilidades (p.34).

Para Torres, M. & Torres, C. (2010) la capacitación por competencias tiene como principales características las siguientes:

- Las competencias que los participantes deberán desarrollar son identificadas por los encargados de la capacitación
- La metodología se dirige al desarrollo de cada competencia y a una evaluación de la misma.
- Toma como principal fuente de aprendizaje el conocimiento, la experiencia, las actitudes y el desempeño.
- El progreso de la capacitación es según el ritmo establecido por los participantes.
- El aprendizaje dentro de la capacitación recibe retroalimentación y se centra en cada participante.
- Su objetivo son los resultados concretos.
- El ritmo de aprendizaje es individual.
- Utiliza material didáctico y andragógico que presenta situaciones y experiencias laborales reales.
- Su efectividad se basa en resultados.

Según Alles (2005) para la implementar una capacitación por competencias se debe realizar los siguientes pasos:

a) Se debe definir los grados de competencias que se quieren potencializar.
b) Identificar las competencias de conocimientos y de gestión.
c) Identificar las necesidades de capacitación (p.20).

Torres, M. & Torres, C. (2010) mencionan que la capacitación por competencias permite el registro de conductas reales que permiten afirmaciones objetivas sobre las necesidades de entrenamiento, detectar fallas de comportamiento que podrían ser difícil de captar, dirigir la capacitación hacia puntos específicos bien identificados y evaluar los avances logrados en el terreno de las habilidades. (p.37).

Por lo tanto, la capacitación por competencias permitirá a los participantes determinar el potencial que poseen a través de conocer sus fortalezas y debilidades y comprender cómo mejorarlas

1.03.04.01 Importancia de la capacitación por competencias para el incremento de la empleabilidad

Hoy en día las oportunidades de inserción laboral para los jóvenes tienden a ser una de las mayores preocupaciones en cualquier parte del mundo, pero especialmente en Guatemala, donde la mayoría de la población son jóvenes de 15 a 29 años. En la actualidad los jóvenes son el futuro de un país en vías de desarrollo que requieren no solo de voluntad sino de la ayuda del Estado, de instituciones o programas para el acceso de oportunidades laborales; por tal razón es de suma importancia que el foco de atención para la población joven sea la óptima educación. Aquella que permita la construcción de una sociedad equitativa y próspera, con oportunidades de superación personal y profesional.

Sin embargo, a pesar de que muchos jóvenes reciben una educación formal superior de buena calidad, con los conocimientos y herramientas imprescindibles, estos mismos presentan dificultades para encontrar un empleo; dando lugar al desempleo, que lleva consigo la dificultad de una inserción laboral, caracterizada primordialmente porque el individuo no es empleable y no cumple los requisitos solicitados dentro del mercado laboral.

En Guatemala según el Instituto Nacional de Estadística (INE), a través del censo realizado en el año 2019 refleja que “el 60% de la población desempleada son jóvenes de 15 a 24 años y que de los 7.1 millones de la población económicamente activa solo el 1.8 millones son jóvenes” (INE, 2019, párrafo 5).

El no ser una persona empleable se debe a la constante transformación mundial donde las industrias, organizaciones y empresas ya no solo requieren el tener los conocimientos teóricos respecto al puesto de trabajo que se aplica sino tener las habilidades, competencias, aptitudes u otros conocimientos extras como un segundo idioma o el manejo de sistemas y de la tecnología que aporten nuevos procesos, ideas y métodos para mejorar la productividad empresarial. En otras palabras, la innovación tecnológica junto con el constante cambio de estrategias de planificación y organización del trabajo actual han hecho énfasis y cargado la responsabilidad al ser humano y sus destrezas del desarrollo empresarial.

Según el Banco Interamericano de Desarrollo (2012) toda formación y capacitación adicional deben estar enfocadas en potencializar las capacidades cognitivas, socioemocionales y la experiencia laboral relacionada a la demanda empresarial, reduciendo los costos y gastos que la búsqueda de empleo pueda generar a los jóvenes. (p.12).

Tomando en cuenta lo anterior, todas estas características extras que requieren hoy en día las organizaciones no se pueden desarrollar sin una formación y capacitación adicional que sume valor al perfil profesional de los jóvenes. Por lo cual es importante que los jóvenes tomen consciencia sobre lo indispensable que es seguir aprendiendo y que sean ellos los primeros en tomar la iniciativa de buscar formas que le permitan la adquisición de nuevas y mejores capacidades, de lo contrario la empleabilidad y las oportunidades laborales serán escasas, generando una trayectoria laboral negativa.

Shanti Flynn, jefa de Recursos Humanos del Grupo Adecco, en su participación en TED Talks (2017), sugiere que una de las soluciones es elevar las competencias laborales de los jóvenes por medio de programas de desarrollo de habilidades vinculados a un propósito, y que además satisfagan sus necesidades personales (p.22).

Hoy en día existen programas que se encargan de brindar capacitaciones por competencias que generan un gran impacto positivo en la empleabilidad de jóvenes ya que no solo se les brinda un servicio de capacitación a los jóvenes desempleado sino a todos aquellos que no poseen ninguna experiencia laboral, así como también una orientación y vinculación con el mercado laboral formal a través de simulaciones laborales muy cercanas a la realidad y un apoyo al trabajo por cuenta propia, lo que hoy en día se conoce como emprendimiento. Estas capacitaciones generan resultados positivos en un tiempo relativamente corto que abarca de 1 a 3 meses; este tiempo también puede extenderse dependiendo del objetivo de la capacitación.

Según el Banco Interamericano de Desarrollo (2012) existen dos tipos de programas de capacitación por competencias:

- Programa tipo I: ofrecen una capacitación en el aula que dura de 1 a 3 meses, pueden ser financiados por el gobierno, donaciones o bien por el programa mismo. Son cursos técnicos y vocacionales, que usualmente van dirigidos a profesionales como contador, operador de maquila, cocineros, etc., a cualquier persona sin experiencia que desea encontrar un empleo o a jóvenes con posibilidades económicas difíciles y que permiten la formación de competencias socioemocionales como por ejemplo la facilidad de adaptación, la comunicación y la responsabilidad.

  Cuando finaliza el curso los jóvenes que participaron en la capacitación realizan un tipo de pasantía que puede ser o no remunerada en las empresas que los encargados del

programa lograron vincular para demostrar los conocimientos adquiridos y así adquirir a su vez experiencia. Esta oportunidad de pasantía puede convertirse o no en un empleo permanente. El costo de dicha capacitación puede ser cubierto una vez los jóvenes obtengan el empleo o bien el costo es gratis. La cantidad de jóvenes por capacitación es establecida por el programa que la implementa y a los recursos físicos, materiales y económicos que poseen. Este tipo de programa atrae a sus jóvenes a través de convocatorias.

- Programa Tipo II: no proporcionan ningún tipo de curso, únicamente capacitación de 1 a 3 meses dentro de las empresas donde el programa ya firmó un compromiso. Dicha capacitación se centra en jóvenes de bajo nivel educativo y socioeconómico. Sin embargo, en este tipo de programa solo tienen derecho a hacer pasantía aquellos jóvenes que han pasado los requisitos de selección por parte del programa, ya que son los que contratarán de forma permanente. A diferencia del programa tipo I, donde los jóvenes pueden o no ser contratados de forma permanente, los jóvenes del programa tipo II al pasar la prueba de selección consiguen un empleo permanente remunerado.

Entre algunos beneficios personales y profesionales de la capacitación para la empleabilidad de los jóvenes están:

- Adquirir habilidades y competencias indispensables para enfrentarse al mercado laboral y tecnológico.
- En el programa Tipo I el acceso es económico o gratis.
- Incrementan la posibilidad de encontrar un empleo asalariado al tener las herramientas y aptitudes específicas de los puestos vacantes en el mundo empresarial.

- Existen programas de capacitación que están vinculados con empresas altamente reconocidas y que están interesadas en recibir de forma permanente o temporal a través de pasantías a los jóvenes; por lo que su acceso a un empleo es más fácil o rápido.
- Comienzo de la trayectoria y experiencia laboral.
- En los programas de tipo II oportunidad de empleo a largo plazo.
- Permite romper las barreras de los prejuicios en relación al lugar donde viven los jóvenes.
- Mejorar su aprendizaje continuo y trazar un plan de carrera.
- Mejoras en el perfil profesional con una marca personal.
- Incremento de satisfacción y crecimiento personal.
- Sensación de capacidad, motivación y pertenencia.
- Sensación de aporte a la sociedad.
- Construcción de metas y propósitos personales.
- Enfoque y dirección hacia un estilo de vida óptimo.

Si bien una capacitación puede tener un impacto negativo en los jóvenes si esta no se planifica y desarrolla de forma adecuada:

- Competencias, herramientas y aptitudes mal desarrolladas por falta de tiempo, lo cual genera que los jóvenes se desmotiven y dejen de buscar empleo rápido.
- Mala aplicación de los conocimientos adquiridos.
- Inserción laboral a mediano plazo, generando una empleabilidad poco estable.
- Dificultad para encontrar empleo por falta de desarrollo de mayores competencias blandas y duras.
- Resultados nulos o escasos por falta de interés y disciplina.

- En el programa de tipo I si estos no son contratados de forma permanente, regresan al estado de desempleo laboral.
- Sensación de estancamiento personal.
- Desmotivación y desinterés.
- Falta de dirección y metas.

Para Mertens (2000) implementar una capacitación por competencias tiene como ventajas: el tomar en cuenta cómo se aprende, el enseñar cómo aprender y la flexibilidad y adaptabilidad (p.98).

Torres, M. & Torres, C. (2010) en su tesis “Capacitación por competencias laborales” mencionan que algunos beneficios que se generan en una organización a la hora de implementar una capacitación por competencias son: el incremento en la producción, la reducción de errores, la reducción de la rotación, la menor necesidad de supervisión, el cambio de actitudes por parte de los asistentes y el enriquecimiento para futuros puestos de trabajo. (p.34).

Rodríguez (2010) explica que la capacitación es un aporte específico e invaluable a las organizaciones actuales, las actividades de capacitación se ubican en la mera actividad profesional, una empresa que capacita a sus colaboradores está en camino de la profesionalización (p.36).

Por consiguiente, capacitar siempre es una respuesta útil en cuanto a la necesidad de los individuos y las comunidades laborales; es un proceso que implica un conjunto de actividades encaminadas al desarrollo y al incremento de habilidades de todo nivel para mejorar el perfil personal profesional, a través de potenciar la efectividad y productividad en el trabajo.

1.03.05. Modelos y metodología para el aprendizaje

1.03.05.01. Tipos de metodologías

La metodología del aprendizaje y enseñanza no es pues, nada más que el conjunto de procedimientos didácticos expresados por sus métodos y técnicas de enseñanza y tendientes a llevar un buen término de acción didáctica, lo cual significa alcanzar los objetivos de la enseñanza y por consiguiente los de la educación con un mínimo de esfuerzo y el máximo de rendimiento (López, 2004, p. 8).

Una metodología de aprendizaje permite la correcta transmisión y recepción de la información de acuerdo a las áreas de oportunidad detectadas en los participantes logrando un aprendizaje permanente, a través de la práctica, el refuerzo y la aplicación, sin necesidad de memorizar conceptos que fácilmente pueden ser olvidados; esto significa que todas las herramientas y procesos didácticos en la metodología debe permitir que el participante se convierta en un ser activo, motivado y con mejores posibilidades de inserción laboral como un ente productivo dentro de las organizaciones o en cualquier entorno donde se desenvuelva.

Grados (2009) explica que los diferentes tipos de enseñanza pueden ser utilizados para capacitar al personal, con la finalidad de producir una huella que permita la modificación de la conducta. Con ello se da la adquisición de conocimientos, nuevas habilidades o capacidades y combinado con la experiencia generan un aprendizaje susceptible a manifestarse en un tiempo futuro.

Las técnicas de enseñanza tienen el poder de activar los propósitos y motivaciones individuales para impulsar la dinámica externa e interna. De esta forma se espera que dichos propósitos empujen al ser humano a poder alcanzar sus metas, así como también que influyan en el nivel de valor y uso que el individuo les da a los nuevos conocimientos adquiridos.

La capacitación se desarrolla a través de tres modelos:

- Según Alles, (2009) el Modelo de competencias: permite el adecuado desempeño en el puesto de trabajo a través de estrategias del fortalecimiento de nuevas habilidades y desarrollo de características específicas alineadas a los propósitos y objetivos organizacionales (p.57).
- Según Schunk, (2012) el Modelo Constructivista: este modelo permite que cada una de las personas construyan su propio aprendizaje de forma activa dependiendo la situación que se presenta en su entorno laboral o en cualquier otro medio, perfeccionando habilidades y conocimientos (p.60).
- Modelo VAK: es un modelo basado en la Programación Neurolingüística (PNL) que señala que los alumnos pueden dividirse en tres grupos en función de cómo se percibe la información externa. Si se tiene en cuenta cuál es la mejor manera de aprender de los alumnos se pueden establecer estrategias de enseñanza-aprendizaje mucho más efectivos. Los canales receptores de información según este modelo pueden ser visuales (imágenes, gráficos, videos), auditivos (audios, debates, juegos de palabras) y kinestésicos (movimientos, actividades prácticas). Si se aplican estos tres receptores se asegura que toda la información es recibida y memorizada en los alumnos (Bandler & Grinder, años 70).

Los tres modelos permiten una interacción entre la forma de enseñar, los conocimientos adquiridos y los conocimientos por aprender, que sumados permitirán un individuo completamente potencial para el desempeño de cualquier actividad o desafío que se le presente; en otras palabras, es la acción de perfeccionar la experiencia adquirida con competencias y habilidades requeridas en las organizaciones que forman parte del mercado laboral.

Para Siliceo (1996) “el método más recomendable en todo plan o programa de capacitación es el teórico-práctico apoyado por la propia realidad y estudio de caso de la organización”. (p. 63).

Delfín (2019) menciona que la metodología se puede desarrollar de dos formas: la primera se refiere a todas las experiencias compartidas con los compañeros de trabajo o en el entorno laboral; es decir se basa en las funciones del puesto y las relaciones con los demás. La segunda se refiere a todos aquellos conocimientos adquiridos de forma externa por instituciones, organizaciones o instructores ajenos a las entidades establecidas; ambas con el fin de lograr crecimiento profesional y competitividad en las personas y los colaboradores (p.85).

Dentro de las metodologías conocidas Wayne (2010) menciona las siguientes:

- Método por instructores: permite transmitir información en un corto periodo de tiempo a una cantidad mínima de participantes. Este método permite al instructor poder manejar a su audiencia a través de la interacción creativa ya sea virtual o presencial con el fin de mantener la atención de la audiencia, logrando la comprensión y aprendizaje del tema.
- Estudio de caso: este método consiste en proporcionar un caso a cada uno de los participantes, el cual deberán analizar, investigar y solucionar a través de la toma de decisiones.
- Comportamiento modelado: permite a los participantes aprender a través de la observación, imitación o seguimiento de actitudes de otras personas de su entorno laboral. Este método es utilizado cuando se quiere cambiar o mejorar el comportamiento de un colaborador o aprendiz, así como también lograr entender el puesto de cada uno de los colaboradores.

- Roles: se le pide a cada uno de los participantes que den soluciones a problemas que pudieran presentar en sus puestos de trabajo, basados en la realidad mundial. Permite la creación de habilidades y competencias específicas, así como el control de emociones de los colaboradores.
- Rotación de puestos: permite a los colaboradores o aprendices cambiar de puesto o funciones cada cierto tiempo para ampliar el conocimiento, habilidades y experiencia, logrando entender las conexiones entre cada uno de los puestos y así mejorar la productividad de la organización.
- Método por adiestramiento: el proceso de adiestramiento permite un aprendizaje en el menor tiempo posible, lo que se conoce a corto plazo, lo cual implica el adquirir conocimientos, habilidades, actitudes y competencias que le permitan al colaborador el desarrollo óptimo de las funciones y tareas del puesto de trabajo o relacionados a cualquier otro objetivo previamente establecido. Un proceso de adiestramiento es adecuado para aquellas personas que no tienen experiencia laboral o que están por iniciar su vida laboral, ofreciendo la oportunidad de actualizar y renovar conocimientos para una completa evolución tecnológica e intelectual que con el paso del tiempo va requiriendo la organización.
- Método de los aprendices: este es un tipo de capacitación que combina una temática de salón de clases con el ámbito laboral, en donde se les da las herramientas y los conocimientos para que el participante aprenda desde cero, y sepa desempeñar un puesto de trabajo dentro o fuera de la organización.

Actualmente existen otras técnicas y métodos que permiten mejorar y actualizar los procesos de capacitación, según los requerimientos de la población mundial en cuanto a aspectos

laborales, emocionales, de carrera y a los nuevos descubrimientos en relación al avance de la tecnología. Entre las tendencias de capacitación se encuentra:

- Coaching: según Presas (2012), es una herramienta mediante la cual se pueden lograr metas. El coaching se caracteriza por un coach y un coachee; el coach tiene como finalidad orientar al coachee a buscar y encontrar sus propias soluciones sin necesidad de decir qué y cómo hacerlo; técnica basada en la filosofía de Sócrates y Platón, para determinar a dónde quiere llegar y en dónde se encuentra actualmente. Según la Asociación Española de Coaching es una disciplina que permite el desarrollo personal a través del logro de objetivos, generando satisfacción y autoconfianza.
- E-learning: Granduxe (2018) menciona que es una técnica de capacitación que utiliza el internet y la tecnología para el aprendizaje; en otras palabras, es toda enseñanza y formación on line. El e-learning permite la optimización de tiempo y el acceso rápido al aprendizaje adecuándose a las necesidades personales.
- Sombra laboral: Martínez (2016) menciona que es un tipo de inducción al puesto de trabajo que consiste en que el nuevo colaborador observe por un corto periodo de tiempo a un experto que realiza las mismas funciones, con el fin que el nuevo colaborador aprenda los valores, la filosofía y la cultura de la organización, así como los procesos, las tareas y funciones que debe realizar.
- Mentoring: Pendino (2020) menciona que es una técnica que al igual que Coaching permite desarrollar el potencial humano y se caracteriza por un mentor y un aprendiz. La diferencia radica en que el mentoring transmite conocimientos y soluciones precisas a través de experiencias; es decir el mentor dice qué y cómo hay que hacerlo para que el

aprendiz obtenga un aprendizaje práctico, lo que se conoce como aprender haciendo (Pendino, 2020).

- Lectura: actualmente la lectura es un método de capacitación utilizado en muchas organizaciones para la ampliación de vocabulario, acceso directo de información, ortografía y redacción de documentos y comunicación asertiva, a través de libros, documentos, revistas o artículos, que contengan un tema que sea de beneficio para el desarrollo personal y profesional de los colaboradores y por ende de la organización (Aro, 2014).

1.03.05.02. Metodologías para el desarrollo de las competencias

El Centro Universitario EUSA (2017) señala que las competencias "son el conjunto de conocimientos, habilidades y motivaciones que ponemos al servicio de una tarea o la resolución de un problema, para alcanzar un resultado" (p. 9).

Hoy en día las organizaciones están en busca de colaboradores competentes con una amplia formación técnica sumando cualidades personales y sociales, por ello estas son aplicadas en las diversas funciones que se realizan en un puesto de trabajo con el fin acelerar los procesos, así como presentar formas innovadoras que le permitan al individuo demostrar su potencial. Cada persona tiene características y capacidades concretas, las mismas que pueden crecer y mejorar a través de la aplicación de pautas y nuevos hábitos, lo cual requiere de esfuerzo y continuidad por parte de la persona interesada en su crecimiento profesional y personal.

El Centro Universitario EUSA (2017), señala que para poder desarrollar las competencias se debe realizar una evolución lógica por estas. En primer lugar, se necesita desarrollar aquellas competencias que se consideran nucleares: las competencias de autosugestión que permiten a la persona gestionarse por sí misma y las de motivación siendo estas las competencias personales y

de logro. En segundo lugar, se trabajará las competencias que tienen un enfoque más orientado a la relación con los demás y la consecución de resultados con otras personas, siendo estas las competencias de colaboración y de movilización (p. 18).

El desarrollo de competencias además de implicar la creación de nuevos hábitos, implica la poder salir de lo que se conoce como “Zona de Confort”, esto quiere decir cambiar patrones de conducta y actividades rutinarias a las cuales el individuo se encuentra acostumbrado por habilidades y capacidades nuevas y potenciales que ayuden al crecimiento y desarrollo del individuo; en otras palabras el salir de la zona de confort conlleva un cambio de perspectiva y sobre la manera en que se percibe la realidad en la que se desenvuelve el individuo.

El Centro Universitario EUSA menciona que existe una metodología, basadas en el modelo de desarrollo de motivos sociales de McClelland, llamado el modelo de aprendizaje experiencial de Kolb, y el modelo de cambio auto-gestionado de Boyatzis, que conlleva una serie de pasos para poder desarrollar las competencias:

- Comprensión de la competencia: Primero se debe entender la definición de la competencia y sus indicadores de conducta. Identificar situaciones profesionales y personales concretas en las que la aplicación de la competencia sería realmente útil. Ejemplo: ¿Qué es la iniciativa? ¿En qué situaciones es necesario actuar con iniciativa?
- Reconocimiento: Para motivar a la persona a desarrollar una competencia, hay que convencerla de la importancia que ésta tiene en una situación determinada para conseguir resultados. También ayuda, comparar a una persona que la tenga desarrollada y otra que no sea así y la diferencia de sus logros. Ejemplo: ¿Qué se consigue teniendo iniciativa?, ¿qué hacen las personas con iniciativa?

- Autoevaluación: Identificar en qué grado se tiene desarrollada una competencia. Para ello se puede utilizar un cuestionario, que permita contrastar la autoevaluación de competencias con la de los observadores externos e identificar las diferencias entre ambas. Ejemplo: ¿Cómo me veo en cuanto a la Iniciativa?, y los demás ¿cómo me ven? ¿Tengo una percepción y valoración ajustada de mí mismo?
- Práctica: Poner en práctica los consejos y utilizar los recursos necesarios para desarrollar la competencia en la que se han detectado carencias, hasta obtener los resultados deseados. También es importante obtener feedback de los progresos conseguidos o participar en talleres y sesiones de formación diseñados expresamente para este tipo de aprendizajes.
- Aplicación: Identificar un objetivo y aplicar las pautas de comportamiento propias de la competencia en un puesto de trabajo o en el ámbito educativo o personal. Reconocer los obstáculos y dificultades que se encuentren para seguir trabajando sobre ellos.
- Seguimiento y reforzamiento. Incluye actividades tales como: compartir el objetivo con un supervisor o tutor con quien se establece un acuerdo para recibir feedback o asistencia de coaching; fijar reuniones de revisión del progreso alcanzado con otras personas (p.e. compañeros) con quien compartir lo que ha funcionado y lo que no ha funcionado, y obtener ideas adicionales, apoyo y ánimos para continuar; establecer pequeñas recompensas por los logros alcanzados (2017, p. 19-20).

Para el desarrollo de competencias el EUSA (2017) también propone que es importante informarse sobre la o las competencias que se quieran desarrollar mediante talleres, conferencias, libros o revistas; proponerse retos propios que permitan alcanzar lo esperado; practicar situaciones o escenarios donde se utilice una determinada competencia para la hora en que se

presente una situación real; observar a personas que posean dicha competencia y volverse un tipo de sombra laboral para lograr el aprendizaje; apoyarse en otras personas que pretendan mejorar el crecimiento del individuo; escuchar abiertamente un feedback lo que permite conocer los propios errores o áreas de oportunidad y por último celebrar triunfos que mejoren la motivación para alcanzar el objetivo propuesto en base al desarrollo de competencias.

Por consiguiente, toda metodología debe tener un objetivo que se cumpla a través de técnicas y herramientas que permitan el desarrollo de competencias según las necesidades del individuo ya que no todos poseen las mismas competencias o habilidades ya sea desarrolladas a un nivel que refleje todo su potencial. Si bien toda metodología implica un conocimiento teórico sobre las mismas también requiere de una disposición por parte del individuo que desea mejorar sus capacidades y habilidades, ya que involucra un cambio de conductas y rutinas, así como perseverancia y práctica logrando un aprovechamiento de estas que se reflejará en el aprendizaje, en él logró y en el éxito en cualquier actividad que desempeñe.

Una vez que el individuo ha obtenido las competencias que requiere el mercado laboral y ha logrado una correcta inserción laboral, es indispensable que de acuerdo al aprendizaje significativo adquirido aplique las mismas en situaciones que requieran de soluciones poco comunes e innovadoras, además estas mismas permitirán un crecimiento profesional dentro de la organización y una marcada carrera de desarrollo personal.

Morales (2018) también menciona que existen 4 métodos que las organizaciones pueden utilizar para desarrollar competencias de su talento humano. Entre ellas se encuentran:

- Rotación de puestos: permite asignar a un colaborador otro puesto de trabajo de forma temporal con el fin de desarrollar las competencias que el puesto de trabajo requiere.

Además, permite detectar las fortalezas y las áreas de oportunidad de posibles competencias para desarrollar un profesional íntegro y competente.

- Gestión de proyectos: el delegar un nuevo proyecto a una persona permite poner a prueba no solo sus conocimientos sino su capacidad y habilidad para controlarlo y manejarlo obteniendo los resultados esperados. Este método adquiere relevancia cuando el individuo tiene la oportunidad de colaborar, participar e interactuar con profesionales de diversas áreas que forman parte de dicho proyecto. La gestión de proyectos también da lugar a equipos multidisciplinarios que aumentan la motivación, el interés, el establecimiento de relaciones y el aprendizaje colaborativo
- Entrenamiento experto: es un tipo de mentoring que se da entre dos personas, donde una tiene el rol de mentor, quien posee la experiencia y los conocimientos y otra tiene el rol de aprendiz quien busca adquirir y aplicar los conocimientos que el mentor posee; es un tipo de transferencia de aprendizaje.
- Plan individual de Desarrollo: permite desarrollar las capacidades de los empleados a través de actividades como cursos, talleres, conferencias, seminarios, capacitaciones que son elegidas por los jefes o supervisores con el fin de asegurar su desarrollo profesional.

En el entendido que el proceso de enseñanza-aprendizaje del adulto difiere del niño la enseñanza en el adulto aplica procedimientos, técnicas, y métodos con la intención que el adulto obtenga nuevos aprendizajes que promuevan el desarrollo de competencias y la aplicación de las mismas; en este sentido se respalda la práctica de enseñanza, en instituciones que esperan mejorar la posición y competencias laborales del adulto participante al tener como objetivo fundamental buscar mayor competitividad en el participante en la actividad que realiza.

El participante encontrará la facilidad de generar, comunicar y obtener conocimientos independientemente del entorno en donde se encuentre; en este sentido, se considera un proceso de desarrollo integral ya que no se limita a la adquisición de conocimientos, sino también al crecimiento del individuo en las esferas personal, profesional y como ente social que posee la capacidad de enfrentarse a cualquier tipo de adversidad que su entorno le presente.

La enseñanza en el adulto debe ser una guía al enfatizar la relación entre en los conocimientos previamente adquiridos a través del aprendizaje informal y formal; brinda herramientas para establecer una vinculación con el ambiente organizacional potencializando el desarrollo de nuevas competencias, así, el individuo se posiciona en un punto visible ante organizaciones que promuevan el desarrollo de carrera.

Por su parte Caraballo (2006) indica que "se concibe al participante como el centro del proceso de enseñanza y aprendizaje, es él quien decide: qué aprende, cómo lo aprende y cuándo lo aprende. El participante es el único responsable de su proceso de aprendizaje" (p.45),

De acuerdo a la definición de Caraballo, el adulto adopta un rol de aprendiz activo en su propio desarrollo cognitivo capaz de construir su propio aprendizaje, de acuerdo a sus propias necesidades, intereses y su realidad. En ese sentido, el profesional deber ser un facilitador, un coach, un líder siendo una fuente de información, conocimientos y experiencias, debe aceptar que el participante manifieste la autoevaluación, con esa premisa deberá promover un entorno de aceptación, reconocimiento y participación procurando un ambiente en el cual el participante pueda expresar y compartir sus experiencias.

Para el aprendizaje del adulto, se debe proporcionar una orientación eficaz para la adquisición de nuevos conocimientos considerando los intereses, necesidades, aspiraciones y motivaciones que el adulto posee. También se debe considerar al adulto como primera fuente y

soporte para su propio aprendizaje ya que es el adulto quien cuestiona y aporta al proceso en base a sus experiencias, conocimientos y habilidades y, además, posee la capacidad de desaprender para aprender, estableciendo competencias aplicables a cualquier contexto de interés del individuo.

Los principios generales de la enseñanza en adultos son planteados por Adam (1987) siendo los siguientes:

- Participación: se refiere a "la acción de tomar decisiones en conjunto, tomar parte con otros en la ejecución de una tarea determinada".
- Horizontalidad: se plantea el hecho de "ser, tanto el facilitador como el participante, iguales en condiciones (características cualitativas) al poseer ambos la adultez y la experiencia, pero con diferencias en cuanto a los niveles de desarrollo de la conducta observable (característica cuantitativa)" (p.59).

Por otra parte, los principios específicos han sido aportados por Knowles (1975, 1978, 1980, 1984,1989, 1990)[1], estos son articulados de acuerdo a las características que diferencian al adulto aprendiz de los alumnos niños:

- La necesidad del saber: el participante necesita saber por qué necesita aprender algo antes de emprender el aprendizaje y como podrá utilizarlo en la vida real.

  El participante debe tener conocimiento en tres aspectos: cómo va a llevar a cabo el aprendizaje, qué es lo que va a aprender y por qué ese aprendizaje es importante. De esta manera el facilitador debe ayudar al estudiante a ser consciente de la necesidad del saber.

[1] En sus primeros trabajos Knowles presenta sólo 4 principios, los numerados del 2 al 5 (1975, 1978, 1980). El principio número 6 fue añadido por Knowles en 1983 (3ra. Edición de The Adult Learner) y el principio número 1 en 1989 y 1990 (Knowles, Holton & Swanson, 2005).

- El auto concepto: se asume que el participante tiene un concepto de sí mismo de persona autodirigida y autónoma. Su autoconcepto lo lleva a guiarse por su propia voluntad. Una vez alcanzado ese auto concepto desarrolla una necesidad psicológica de ser visto y tratado por los demás como una persona capaz de poseer autodirección.
- Experiencia: el participante ha acumulado experiencias previas que le sirven como recursos de aprendizaje, es a través de la metodología y técnicas de aprendizaje que el participante puede poner en juego su experiencia logrando relacionar y adaptar nuevos aprendizajes.
- Disposición por aprender: se asume que los adultos están preparados para aprender las cosas que necesitan saber para ser capaces de hacer frente efectivamente a situaciones de su vida real. Esto se traduce en que la rapidez para aprender se orienta hacia las tareas y responsabilidades sociales en las que se encuentran en la realidad.
- La orientación al aprendizaje: los participantes buscan aprendizajes aplicables, tangibles, obtenibles y alcanzables Calivá (2013). La orientación al aprendizaje del adulto está centrada en la vida, la tarea o el problema, en la medida en que el participante perciba que lo aprendido le ayudará a realizar tareas o a hacer frente a problemas cotidianos en su vida estará motivado a dedicar tiempo y energía en su propio proceso de aprendizaje.
- Motivación: partiendo de la teoría de las necesidades de Maslow se indica que los adultos pueden estar motivados a aprender por factores externos, como obtener un mejor empleo, aumento de sueldo y/o ascensos, pero los motivadores más potentes son factores internos como el deseo de incrementar su satisfacción profesional, autoestima, calidad de vida, etc.

La metodología de enseñanza en adultos debe orientarse en principios para brindar un sentido a la formación del ser y hacer del adulto; en ese sentido, se concibe al adulto como el principal gestor en su aprendizaje, debe despertar en él la necesidad del saber, es el individuo, que desde una motivación personal busca aumentar sus conocimientos y desarrollar competencias para que estas puedan ser aplicables de manera integral en la vida del mismo, a través de técnicas y herramientas andragógicas que le ayuden a construir valores ideales y modos adecuados de conducta para resolver diversas situaciones problemáticas que el entorno podría plantearle, mejorando su condición de vida.

Tal como lo menciona Adam, la capacitación impartida por Programa Valentina pretende propiciar la relación del adulto con sus compañeros y sea por medio de esta, que sean constructores y elementos activos de su propio aprendizaje y de los demás, por medio de las aptitudes y destrezas acordes a su edad que les permite desarrollar, además, un análisis crítico, mediante la estimulación del razonamiento, discusiones y soluciones constructivas, esto surgirá en la medida que el instructor garantice un ambiente formativo de confianza, siendo este, un sujeto accesible, capaz de compartir y generar un canal de comunicación en ambas vías para poder hacer del aprendizaje una relación constante con resultados exitosos.

1.03.06. Técnicas de enseñanza

Según el Manual de Capacitación para facilitadores, del Instituto Interamericano de Cooperación para la agricultura (2009) las técnicas de enseñanza en adultos “son un conjunto de actividades que de manera armónica se disponen para que los aprendientes vivan una experiencia que permita el análisis y la reflexión sobre el tema tratado” (p.20).

De acuerdo a lo anterior, las técnicas representan un medio para un fin determinado, definen cómo realizar una actividad formativa con precisión en los adultos ya que el adulto debe

participar activamente en el proceso de formación; las técnicas han sido creadas para facilitar la obtención de conocimientos en el proceso de aprendizaje, desarrollando, a su vez un análisis crítico acerca de la información recibida.

Por lo anterior, es de importancia que el capacitador o facilitador esté familiarizado con las diversas técnicas, de esta forma Knowles (1908) selecciona y clasifica las técnicas de enseñanza-aprendizaje para la educación en adultos de la siguiente manera:

- Técnicas expositivas: conferencia, debate, diálogo, entrevista, simposio, panel, entrevista en grupo, demostración, coloquio, instrucción programada, módulos multimedia, películas, diapositivas, dramatización, grabaciones, radio, exposición, viajes, lectura.
- Técnicas de participación de la audiencia (grandes reuniones): periodo de preguntas y respuestas, foro, equipos de escucha, grupos de debate, role playing, de la audiencia, panel aplicado.
- Técnicas de discusión: Discusión guiada, discusión basada en el libro, discusión basada en el grupo, discusión de resolución de problemas, discusión de caso, discusión socrática.
- Técnicas de simulación: Role playing, proceso de incidente crítico, método de casos, ejercicios de bandeja, juegos, laberinto, casos participativos.
- T-Group: feedback, role playing, problema-solución (p.67).

Es recomendable utilizar las técnicas adecuadas de acuerdo al objetivo de aprendizaje (conocimiento, comprensión, habilidades, etc.), el conocimiento previo del tema, número de participantes y el estilo de aprendizaje. Por ello, Knowles (1980) plantea la reclasificación de las técnicas anteriormente mencionadas de acuerdo al tipo de objetivo:

- Cuando la meta es generar conocimiento en los participantes se utilizan las siguientes técnicas: conferencia, televisión, debate, diálogo, entrevista, simposio, panel, entrevista de grupo, coloquio, película, diapositivas, grabaciones, discusión basada en libro, lectura.
- Cuando la meta es desarrollar y/o mejorar la comprensión en los participantes se utilizan las siguientes técnicas: participación de la audiencia, demostración, película, dramatización, discusión socrática, discusión para resolución de problemas, discusión de caso, proceso de incidente crítico, método de caso, juegos.
- Cuando la meta es desarrollar alguna habilidad específica en los participantes se utilizan las siguientes técnicas: Role playing, ejercicios de bandeja, juegos, laberinto de acción, casos participativos, T-Group, ejercicios no verbales, prácticas, repetición, coaching.
- Cuando la meta es modificar actitudes en los participantes se utilizan las siguientes técnicas: Discusión de intercambio de experiencia, discusión centrada en el grupo, role playing, proceso de incidente crítico, método de caso, juegos, casos participativos, T-Group, ejercicios no verbales.
- Cuando la meta es construcción valores en los participantes se utilizan las siguientes técnicas: Televisión, conferencia, debate, diálogo, simposio, coloquio, película, dramatización, discusión guiada, discusión de intercambio de experiencias, role playing, proceso de incidentes críticos, juegos, T-Group.
- Cuando la meta es que los participantes descubran cuáles son sus intereses se utilizan las siguientes técnicas Intereses: Televisión, demostración, película, diapositivas, dramatización, discusión de intercambio de experiencias, exposiciones, viajes, ejercicios no verbales (pp.70-72).

De esta forma, se determina que el modelo de enseñanza debe estar fundamentado por técnicas que proporcionen herramientas útiles y válidas para la ejecución de la actividad formativa, facilitando al participante la adquisición y comprensión de conocimientos y habilidades, además de, evidenciar las necesidades de la población mediante la observación y participación activa del participante, descubriendo las fortalezas y áreas de oportunidad del mismo. Esto, a su vez, determinará el rumbo que la actividad formativa debe tomar para la aplicación efectiva de las técnicas pertinentes buscando siempre el cumplimiento de los objetivos esperados, además de, buscar un cambio significativo en la vida profesional y personal del participante.

1.03.07. Competencias

Debido a la situación de trabajo actual y los grandes estándares que las organizaciones están buscando, los jóvenes se encuentran vulnerables frente al mercado laboral, pues muchos carecen de competencias clave para desempeñar un puesto de trabajo y adaptarse a los cambios, por lo cual se ven obligados a participar a los programas de capacitación que eleven su potencial.

Para entender un poco mejor la importancia de las competencias es importante definir el concepto de “Competencia” y entender el marco de su estructura y tipología:

Martha Alles (2010) define las competencias como “las características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo” (p.18).

Lo anterior permite entender que se debe tener especial cuidado ya que cada puesto de trabajo requiere de competencias específicas o de una misma competencia en diferentes puestos de trabajo. Además, los puestos de trabajo al tener diferentes funciones requieren de habilidades

en los colaboradores que les permitan desenvolverse dentro del mismo de manera eficiente y productiva, logrando cumplir con las metas del puesto.

Blanco (2007) establece que las competencias laborales son el conjunto de comportamientos que se relacionan con un buen desempeño laboral, y que deben incluirse de forma estratégica para alcanzar cualquier tipo de objetivo propuesto (p.105).

Es importante mencionar que las competencias son cuantificables y observables y esto permite evaluarlas, corregirlas y reforzarlas cuando no estén dando los resultados esperados.

Pum (2018) menciona que una competencia tiene diversos elementos que conforman su estructura:

- Querer ser: se refiere a todas las actitudes, conductas y comportamientos que conforman parte de la personalidad de las personas en el entorno laboral o del día a día. Las conductas y comportamiento son casi imposibles de desarrollar debido a que son innatas y forman parte de la esencia de una persona.
- El saber: se refiere a todos los conocimientos que una persona pone en práctica para el desarrollo de su trabajo y que son adquiridos por medio de capacitaciones, cursos, educación o propiamente de la experiencia.
- El saber hacer: se refiere a todas las habilidades, aptitudes y destrezas que necesita una persona para desarrollar su trabajo de manera eficiente, logrando la optimización de tiempo.

Por lo tanto, las competencias deben verse desde una manera holística ya que incluye los elementos claves que forman parte de una organización como lo son la personalidad de la empresa, el personal activo y el desarrollo del mismo. Es decir, las competencias deben estar alineadas a la cultura empresarial, que permite una visión general de las habilidades que la

organización necesita, al conocimiento del talento humano, es decir lo que la persona sabe y puede aplicar dentro de la organización y a la capacitación para el desarrollo o refuerzo de habilidades que se adecuen al giro del negocio y a sus objetivos.

Alles (2010) determina que las competencias se definen en función de la misión, visión, estrategias y valores de la organización, por lo cual establece la siguiente clasificación de competencias:

- Competencias cardinales: están basadas en la filosofía, misión y visión de la organización, así como también los valores que rodean los métodos estratégicos de una organización para establecer KPI 'S o brechas. Son las competencias que todo colaborador que pertenezca a la organización, empresa o institución debe tener.
- Competencias específicas gerenciales: son las competencias necesarias para grupos específicos de la organización, especialmente jefes.
- Competencias específicas por área: son competencias necesarias de igual forma para grupos específicos con la diferencia que van dirigidas a determinados departamentos o áreas que conforman la organización; por ejemplo, el departamento de mercadeo o contabilidad.

Por otro lado, Spencer y Spencer (1993) proponen su Modelo del Iceberg, donde mencionan que existen competencias tangibles e intangibles. Las competencias tangibles al igual que un Iceberg, son todas aquellas que están encima del mar y se pueden ver y observar en una persona, sin embargo, las competencias intangibles son las que se encuentran debajo del mar y no se pueden determinar con facilidad.

Las competencias tangibles e intangibles también se pueden traducir en lo que hoy en día se conocen como competencias duras y competencias blandas y que todo joven debe tener o aprender a desarrollar:

- Competencias duras (Hard Skills): son todas las habilidades académicas y técnicas, es decir todos los conocimientos adquiridos por medio de la educación, capacitación o trabajo. Son habilidades que permiten un valor añadido al estudio que ya se tiene y al mismo tiempo la diferenciación con las demás personas al momento de optar por un empleo o que se necesitan para desempeñar determinadas tareas.

Las competencias duras deben tener la habilidad de demostrarse en las funciones que se realizan y estar siempre alineadas a las tendencias de la actualidad, ya que para cada proceso se desarrollan nuevas formas y técnicas que permiten ejecutarlos con mayor facilidad y rapidez permitiendo alcanzar los resultados que necesita la empresa. Algunos ejemplos de habilidades duras que más se requieren en las empresas son: manejo de informática, técnicas de escritura persuasiva, lenguajes de programación, manejo de Big Data, herramientas digitales, Google Analytics, manejo de software, idiomas extranjeros, así como cualquier otro curso o diplomado certificado acorde a las tareas a realizar.

- Competencias blandas (Soft Skills): son una combinación de habilidades sociales, emocionales, de personalidad en relación a actitudes y comportamientos que permiten a una persona relacionarse con los demás de manera efectiva y moverse dentro de su entorno laboral de forma saludable. Son hábitos que se pueden desarrollar y que permiten reaccionar de forma adecuada en comparación con los demás. Algunos ejemplos de dichas habilidades son: trabajo en equipo, comunicación asertiva, toma de decisiones, pensamiento crítico, tolerancia, persuasión, adaptabilidad, etc.

Según la Oficina Internacional del Trabajo para mejorar la oportunidad del acceso a un empleo de los jóvenes, estos deben poseer competencias clave de empleabilidad; estas son todas aquellas que se construyen sobre las competencias duras o técnicas ya desarrolladas y que son esenciales para el aprendizaje permanente. Estas competencias le permiten al joven conservar y progresar en su trabajo, cambiarse de trabajo y adaptarse al mundo tecnológico junto a la globalización y se divide en cuatro categorías:

- Aprender a aprender: permite a los jóvenes fijar, planificar y alcanzar sus propias metas de aprendizaje y lograr aprender en forma independiente y autónoma. Ejemplo de ello es estar dispuesto a aprender, trabajar de forma segura, usar técnicas de aprendizaje, perseguir el aprendizaje independiente, asumir responsabilidad del aprendizaje propio, pensar en forma abstracta, organizar, procesar y retener información, realizar indagaciones sistemáticas, utilizar el tiempo de forma eficaz y eficiente, elegir la mejor forma de abordar las tareas, ser adaptable y comenzar, dar continuidad y finalizar las tareas.
- La comunicación: incluye las habilidades de comprender lo que dicen otras personas y de hacer entender ideas con claridad y eficacia. Entre ellas están leer de manera competente, leer, comprender y utilizar diagramas, gráficas o tablas, comprender el idioma que se maneja en la empresa, saber escribir para satisfacer necesidades de la empresa, escuchar y comunicarse de manera eficaz, saber escuchar para comprender y aprender, usar conocimientos aritméticos y saber expresar las ideas propias.
- El trabajo en equipo: abarca las habilidades necesarias para funcionar de forma correcta y eficiente en un equipo; entre ellas, las que se vinculan a la cooperación y el liderazgo. Por ejemplo: conducirse de forma adecuada en el trabajo, trabajar en equipos o grupos,

interactuar con compañeros de trabajo, respetar las opiniones de los demás integrantes del grupo, trabajar según las pautas culturales del grupo, comprender y contribuir a las metas de la organización, planificar y tomar decisiones, asumir la responsabilidad por las acciones, formar alianzas, valorar los aportes de los demás, aceptar retroalimentación, resolver conflictos, ofrecer orientación, liderar con eficacia, y movilizar grupos.

- La resolución de problemas abarca las competencias analíticas que se necesitan para evaluar información o situaciones y decidir acerca de las formas más adecuadas de enfrentar los problemas. Por ejemplo: pensar en forma creativa, resolver problemas de manera independiente, comprobar que los supuestos sean verídicos, identificar problemas, tener en cuenta el contexto de los datos, identificar y sugerir ideas nuevas para cumplir con el trabajo, recolectar, analizar y organizar la información, planificar y gestionar el tiempo, el dinero y otros recursos (OIT, 2013, p.3).

El informe de Addeco (2016) determina que las competencias que un trabajador debe tener para el 2020 son: “el trabajo en equipo, el trabajo de forma remota, habilidades de gestión de cambio, curiosidad, innovación, orientación hacia la calidad y capacidad de comunicación” (p.4).

La importancia de las competencias de empleabilidad radica principalmente en la globalización al ser esta una serie de cambios económicos y culturales que impide a los jóvenes la inserción laboral si estos no se actualizan continuamente, por lo cual a través de capacitaciones deben adquirir un enfoque sistemático para abordar los desafíos inevitables que deberán enfrentar en sus estudios, en el trabajo y en la vida diaria.

Los cambios de la globalización se deben mayormente a los grandes avances tecnológicos que han surgido durante los años; la sociedad en la que actualmente se vive se caracteriza por

estar inmersa en las nuevas tecnologías de información y comunicación que se van desarrollando y van quedando plasmadas en la vida de los seres humanos y del internet, que funciona como fuente principal para la búsqueda de información. Por ello a las competencias blandas y duras se les debe sumar todas aquellas competencias digitales y tecnológicas.

Uno de los más grandes desafíos para los jóvenes de esta nueva era es la adquisición de dichas habilidades y herramientas que permita saber utilizar la tecnología y enfrentarse a los constantes cambios de esta. Además, quien adquiere hoy en día las grandes habilidades tecnológicas posee una gran ventaja sobre el resto. Los jóvenes hoy en día han adoptado la tecnología como algo natural para relacionarse con sus amigos, familiares y con el resto del mundo, lo cual hace que hasta el momento la tecnología sea una necesidad y tanto empresas como hogares aspiren al acceso a internet.

CEPAL (2016) menciona que el impacto económico de las tecnologías digitales, en particular el Internet, ha sido objeto de estudios que evidencian su contribución positiva al crecimiento de la productividad y el empleo. En las economías avanzadas, la contribución de Internet mediante sus efectos en la inversión privada y el gasto público es más significativa debido a una mayor adopción tecnológica por las empresas y los gobiernos (p.19).

Por ende, las competencias digitales y tecnológicas son necesarias para una rápida inserción laboral, esto se ve reflejado en el uso de redes sociales y aplicaciones, ya que hoy en día es una habilidad necesaria en la mayoría de las organizaciones. Aplicaciones como Facebook, WhatsApp, Instagram, Twitter, Spotify, Skype o Zoom han revolucionado el mundo del entretenimiento, la aceleración de procesos y la recepción y transmisión de mensajes. Debido a la gran demanda de estas aplicaciones CEPAL (2018) prevé que se aumentará a un 60% o más el uso de teléfonos inteligentes para este año, así mismo estima que en un segundo, en

Internet se descargan más de 1,700 aplicaciones y en el mismo segundo se realizan más de 44,000 búsquedas en Google y más de 1,700 llamadas por Skype, se envían más de 2 millones de correos electrónicos, más de 300,000 mensajes por protocolo IP a través de WhatsApp y más de 8,500 tuits, se efectúan más de 1,800 publicaciones en Tumblr y 50,000 en Facebook, se suben más de 1,900 fotos y se ven más de 98,000 videos en YouTube y 655 horas de video en Netflix.

La tecnología se encuentra en todos los ámbitos de la vida del ser humano y dichas competencias dentro del entorno laboral no es la excepción. Una persona pasa la mayor parte del tiempo en el trabajo, por esto mismo su entorno laboral le debe proporcionar herramientas digitales que le generen efectos positivos en su calidad de vida, al facilitar el trabajo cotidiano. Hoy en día dentro del entorno laboral, ya no es suficiente con el saber manejar el equipo básico de oficina (impresora, scanner, computadora, fotocopiadora) ya que existen aplicaciones que permiten realizar tareas o actividades mucho más rápidas, sin salir de casa. transportarse o salir al exterior, por ejemplo, aplicaciones como Airbnb, Kayak, Trivago, que permiten reservar hoteles, vuelos, casas o lugares para viajes laborales; eBay o Amazon que permiten las compras en línea; Uber que ayuda al transporte más seguro o las bancas en línea que hoy en día permiten transacciones y pagos de servicios desde casa.

La tecnología se mueve gracias al Internet de las Cosas (IoT) y a los Sistemas Ciber físicos (CPS); el primero es un término acuñado por primera vez en 1999 por Kevin Ashton cuando se encontraba en el MIT (Massachusetts Institute of Technology) y hace referencia a la red de comunicación que permite conectar cosas que tienen capacidad de identificación, sensorización y procesado, con identidad virtual propia y capacidad potencial para integrarse e interactuar de manera independiente en la red con cualquier otro elemento, ya sea un objeto real o un humano (Grupogaratu, 2017, p.1) . Este concepto da lugar a lo que se denomina Internet

Industrial de las Cosas (IIoT), el cual permite crear conexiones entre personas, objetos y máquinas.

Por otro lado, el término de Sistemas Ciber Físicos fue acuñado por la fundación americana NSF (National Science Foundation), que se refiere a “los componentes u objetos físicos que se encuentran de forma habitual en el entorno de trabajo, de capacidades de computación y de comunicación para convertirlos en objetos inteligentes, logrando ecosistemas autónomos” (Grupogaratu, 2017, p.1). Los Sistemas Ciber físicos tienen la capacidad de aprender interacciones que les permitan relacionarse con el mundo real, creando lo que muchas organizaciones hoy en día manejan como entornos inteligentes.

Las principales áreas de aplicación de los CPS en el entorno laboral son: software, servicios, la nube y la Big Data.

En esta revolución industrial 4.0 los CPS son la evolución de las Tecnologías de Información y Comunicación (TICS) y han permitido la automatización de procesos en el mundo del trabajo a través de la inteligencia artificial y la robótica.

Una de las más grandes tendencias digitales laborales hasta el momento que marca una cuarta revolución industrial es lo que se conoce como inteligencia artificial (IA). J. MacCarth quien acuñó el término por primera vez en 1956, define que la inteligencia artificial es poder crear máquinas que puedan interactuar o asemejarse al comportamiento y las conductas del ser humano.

Stuart Russell y Peter Norving (2009) establecieron 4 tipos de inteligencia artificial:

- La inteligencia que permite aprender, resolver problemas y tomar decisiones como los humanos.
- La inteligencia que permite realizar actividades como un ser humano real.

- La Inteligencia racional, aquella que permite que los sistemas robóticos o las máquinas puedan pensar de forma racional.
- La inteligencia que permite comportarse de manera racional ante una situación, imitando la conducta humana

La Inteligencia Artificial es utilizada principalmente para sustituir funciones laborales rutinarias, tediosas, peligrosas y arduas logrando una mejor gestión de los procesos, incluso permite fomentar nuevas culturas, la comunicación con otras personas sin la necesidad de saber todos los idiomas. Los principales puestos de trabajo que el entorno laboral demanda son los analistas de datos y científicos, desarrolladores de drones, programadores de software y aplicaciones, especialistas en comercio.

El desarrollo de la IA requiere de una inversión en el capital humano para que las personas día a día puedan adaptarse a trabajar con máquinas y robots inteligentes, a través de "crear estrategias segmentadas, según los tipos de tareas y perfiles, para luego reentrenar y desarrollar habilidades indispensables para los nuevos entornos de trabajo.

Dentro de la Inteligencia Artificial y la Tecnología existen tendencias que actualmente son utilizadas en el entorno laboral y como método de empleabilidad, por ejemplo:

- Robots y asistentes virtuales: los asistentes virtuales o Chatbot (robots de charla) permiten programar reuniones, citas o tareas, recomendar y resolver ciertas actividades en el entorno laboral a través de la realización de preguntas y simulación de conversaciones; ejemplo de ello son los asistentes como Siri y Alexa o las aplicaciones de Waze y Google Maps. Por otro lado, los robots de la Inteligencia Artificial hoy en día permiten realizar múltiples tareas o funciones en menos tiempo posible o comportarse y responder a semejanza de un ser humano.

- TIC's básicas y aplicaciones: abarcan el conjunto de herramientas como el correo electrónico, presentaciones con diapositivas, manejo de datos, fotografía digital, la utilización de paquetes de Office, entre otros; con el fin de acelerar procesos y mejorar la calidad de comunicación, organización y planificación entre compañeros de trabajo o en relación a tareas personales.
- Redes Sociales: las organizaciones hoy en día utilizan las redes sociales para darse a conocer ante el mundo a través de su marca y la calidad de los servicios que prestan; las más utilizadas para ello hoy en día son Facebook, Instagram, Twitter y LinkedIn, además estas funcionan como medios digitales de comercio ya que los fenómenos de venta y compra se están llevando por estos medios. LinkedIn actualmente es la plataforma más utilizada en procesos de reclutamiento y selección, ofertas de trabajo y perfiles profesionales.
- "En los últimos años surgieron miles de influencers en todo el mundo quienes usan plataformas digitales como YouTube o Instagram para compartir videos y fotos. La cantidad de seguidores/es y visitas puede ser una fuente de ingresos por publicidades. Sin embargo, las redes sociales no se limitan a las personas que aprovechan sus ventajas, sino que constituyen una nueva forma de comunicación para empresas y entes públicos, lo que crea específicas nuevas profesiones entre expertos de comunicación pública, psicólogas/os y analistas". (Cevasco, Corvalan & Le Fevre, 2019, p. 36).
- Networking: Adam Chobits (2015) presidente y fundador de The National Network Companies define el networking como intercambio de información entre un individuo y otro o un grupo con el propósito de hacer negocios, adquirir conocimiento sobre alguna especialidad, buscar empleo, compartir información y solucionar problemas. Es una

modalidad laboral que implica trabajar en línea; dentro de esta tendencia se encuentra el teletrabajo o el home office y el freelance, así como la administración del propio tiempo, a generación de clientes y contactos para el propio negocio, generar sinergias, conocer profesionales del mismo ámbito laboral y la creación de visibilidad y confianza hacia la propia marca.

- Tedx Talks, e-reading y webinar: proceso de enseñanza-aprendizaje a través de libros o textos digitales, conferencias, talleres o seminarios por medio de plataformas y conversaciones o ponencias en línea.
- Realidad Virtual y Aumentada: la realidad virtual es una simulación generada por la computadora que sustituye el entorno real de una persona para interaccionar en un entorno totalmente ficticio, sin embargo, la realidad aumentada mejora el mundo real con sistemas o paneles virtuales, es decir interacciona con el mundo real de la persona.

En el mundo laboral estas tendencias son utilizadas para determinar cómo reaccionaría una persona ante un problema o situación por ejemplo el hablar en público y a la vez permite entrenar y capacitar a las personas para estas situaciones o para las posibles funciones en su puesto de trabajo. Hoy en día también son utilizadas para la arquitectura y mecánica virtual y creación de programas.

- La impresión 3D: según la OIT (2018) es otra de las nuevas tecnologías donde un objeto tridimensional es creado por la superposición de capas sucesivas de su material constitutivo. Mediante ella es posible confeccionar un producto a medida, sin necesidad de utilizar moldes y a un costo cada vez menor. Algunos ejemplos son las empresas automotrices, la biotecnología y la medicina.

- E Commerce: el ecommerce es un modelo de negocio que implica la venta de productos o servicios en línea, sin necesidad de metodologías presenciales. Ejemplo de dicha tendencia es la empresa Apple y Amazon.
- E business: es todo negocio que se lleva a cabo de forma on line y que tiene como herramientas el bussines to bussines que son negocios entre dos o más empresas y el business to customer que implica los negocios que se dan entre una empresa y un proveedor/consumidor.

Gracias a la tecnología y a sus nuevos procesos hoy la juventud juega un papel importante al mezclar esta con la creatividad, además tiene la oportunidad de desarrollar nuevos negocios y mejorar su empleabilidad. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2018) muestra 5 ejemplos de cómo la tecnología ha impactado en la formación de los jóvenes. El primero corresponde al Recycle Smart Way, desarrollado por un joven de 23 años; es un proyecto que permite la reducción de la contaminación, a través de una plataforma web y móvil; el segundo corresponde a una joven de 19 años que desarrolló una plataforma en línea llamada EntraCrush, donde se reúnen y se conocen jóvenes emprendedores que intercambian ideas para la implementación de nuevos negocios e imparten cursos virtuales de aprendizaje.

El tercer ejemplo es la creación la de la aplicación en contra de la violencia llamada “No me Callo” que permite identificar los espacios de alta vulnerabilidad para las mujeres y niñas; el cuarto ejemplo corresponde a la creación de Badia, un robot que promueve la participación ciudadana, respondiendo a cualquier duda sobre temas locales. Fue desarrollado por un arquitecto y un profesor de 25 años; y el quinto ejemplo corresponde a la prótesis ortopédica producida con tecnología 3D, dirigida a la reinserción laboral de jóvenes que han sufrido o sufren alguna discapacidad.

Dentro del entorno laboral lleno de tecnología son los jóvenes los que van a empezar a incorporarse, especialmente aquellas generaciones como los millennial y centennials que son nativos digitales y es aquí donde se remarca la importancia que las empresas deben invertir para capacitar a los jóvenes en las nuevas habilidades tecnológicas. La acumulación de habilidades tecnológicas es más importante en los jóvenes que en los adultos para mejorar su coeficiente digital.

Daniel Parente (2016) menciona que en la cuarta revolución industrial el 65% de los jóvenes trabajarán en empleos que aún no tienen vigencia ya que los empleos actuales desaparecerán para poder transformarlos en otros que necesiten un nivel más alto de conocimiento (p.33).

1.03.08. Desarrollo de competencias

1.03.08.01. Técnicas y herramientas para el desarrollo de competencias

Gracias a los actuales esquemas educativos que se están transformando por medio de la tecnología, los jóvenes ahora están aprendiendo de diferente forma; una forma que ya no requiere de la participación presencial y mucho menos de una educación tradicional en un aula sino de la adquisición de un aprendizaje digital. Esto lleva a que los procesos de enseñanza-aprendizaje rompan paradigmas y se abran a nuevas posibilidades donde los jóvenes construyen su propio aprendizaje y los docentes/coaches o conferencistas creen estrategias de enseñanza para acordes a la era digital. Nada define mejor al ser humano que su aspiración a progresar a través de la educación tecnológica.

En la autoformación se utilizan las siguientes herramientas basadas en las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC´s) para el autoaprendizaje a las que todo joven puede acceder:

- Las TAC: se refieren a las Tecnologías para el Aprendizaje y el Conocimiento que orientan a las TIC's a un ámbito de enseñanza y aprendizaje que incluye la formación y la docencia. Por ejemplo: Google Drive, Edmodo, Google Apps, Zoho, Voxopop, Padlet, Dropbox, WeTransfer, Jumpshare, Google Calendar, Meet, Plataformas virtuales, moodle, Educaplay, Duolingo, entre otros.
- Las TEP: se refiere a las Tecnologías del Empoderamiento y la Participación y son comunidades en línea que permiten abordar temas de interés o experiencias con compañeros del aula. Ejemplo de ellas son las redes sociales.

La oferta principal se ha centrado en la educación con accesos a plataformas digitales, incluso de forma gratuita mediante cursos a distancia con herramientas multimedia. TELOS menciona que existen dos términos que están revolucionando en la era de la educación digital, estos son:

- EdTech: conocido en inglés cómo Education Technology y traducido como la educación Tecnológica. Es el término con el que se designan todas las soluciones que han aparecido en los últimos años relacionados con la educación y la formación continua, tanto en aspectos relacionados con el aprendizaje como todo lo que rodea a este sector: las ofertas de trabajo para estudiantes, la búsqueda de alojamiento, la orientación a los estudios, las herramientas de participación en el aula de formación continua o el software para gestión del centro de formación.
- LearTech: conocido como el Learning Technology, traducido a tecnología del aprendizaje. Este término abarca el aprendizaje adaptativo, las plataformas de aprendizaje en línea u otras con componente tecnológico bien arraigado, que

> permiten aprender y aspiran sobre todo a ayudar a aprender mejor (Fundación Telefónica, 2019)

Es importante crear un ambiente multi tecnológico con recurso humano y recurso digital competente que utilice un lenguaje “Techie” basado en alfabetización digital para las transformaciones de la inteligencia aumentada y el aprendizaje automático con programas informáticos que permitan acceder a datos y utilizarlos para que las máquinas y robots aprendan por sí mismos la funciones y tareas de algún puesto de trabajo o cualquier otro que se desarrolle en la organización.

Puentedura (2019), menciona que las tecnologías del aprendizaje son utilizadas a través del modelo SAMR:

Sustitución: la tecnología funciona como la sustitución de varias herramientas tradicionales de aprendizaje; por ejemplo, ahora los jóvenes pueden recurrir a lecturas digitales sin la necesidad de un libro físico.

Aumento: al funcionar como sustituto en los procesos actuales aumenta la calidad y velocidad de los mismos; por ejemplo, los cursos en línea que brindan información en menos tiempo de lo que dura usualmente un semestre en la universidad.

Modificación: la tecnología permite innovar o redefinir un proceso de aprendizaje; por ejemplo, las clases que son especialmente de contenido teórico pueden llevarse a cabo a través de plataformas en línea como Zoom, Skype, Moodle o Google Hangouts.

Redefinición: la tecnología permite crear tareas que años atrás no existían; ejemplo de ello la arquitectura digital.

La tecnología para el autoaprendizaje se ha convertido en un uso del día a día y ha creado una notable inclinación por tendencias que cada vez más se difunden y aumentan su uso por los jóvenes. Ejemplo de dichas tendencias son:

- Lego WeDo: Es una tendencia del aprendizaje de herramientas por medio de la robótica educativa que permite que el joven aplique su imaginación, creatividad, análisis y pensamiento crítico en la construcción de máquinas y robots para el futuro a través de legos. Lego WeDo permite la construcción de numerosas competencias como la resolución de conflictos, lógica, la comunicación lingüística, matemáticas, competencias para emprender a aprender y relacionar el mundo físico, virtual y social.
- Moocs: son cursos o conversaciones abiertas para una gran cantidad de personas de forma accesible y gratuita. Ejemplo de ello son Coursera que está revolucionando el mundo a través de los cursos en línea de diversas materias que ofrece de forma gratuita, Spotify a través del acceso a podcasts con información relevante, Youtube para investigar información de forma visual y Google Actívate, sin embargo, esta última contiene algunos cursos que manejan un costo. Otras aplicaciones a las que se puede acceder son Duolingo o Wlingua para el aprendizaje de idiomas y Socratic que sustituye al tutor o docente convencional.
- Realidad Virtual: nuevamente la realidad virtual para el aprendizaje es indispensable ya que permite a los jóvenes la exploración e interacción con otros mundos en relación a alguna materia o asignación dada, sustituyendo las fotografías de los libros; en otras palabras, llevar a la realidad las fotografías de los libros que permitan una relación entre alumno, docente y el mundo de los

libros y folletos de forma totalmente práctica, logrando un aprendizaje aún más ameno y entretenido.

- Mobile Learning: ambas metodologías se refieren a las capacitaciones en línea con la diferencia que la primera únicamente puede realizarse y recibirse por medio de dispositivos móviles y la segunda puede realizarse y recibirse en cualquier dispositivo. Dentro del M-Learning se pueden mencionar las siguientes aplicaciones: Ted, Primer, y edX y dentro del E-learning para el desarrollo del autoaprendizaje existe una plataforma, creada por Carlos Slim fundador de la empresa telefónica Claro, para la formación y capacitación para el empleo llamada “Capacítate” que incluyen cursos y diplomados en línea de forma gratuita en diversas áreas que el mercado laboral hoy en día requiere. Aplicaciones como Udemy y CourseGuru también entran en dicha modalidad.

Los jóvenes entonces tienen acceso a la creación de su propio aprendizaje y aumento de conocimientos, además poseen gran variedad de herramientas y aplicaciones que mejor se adecuen a su estilo de aprendizaje y la flexibilidad que estas poseen, les permite adaptarse a cualquier entorno para su desarrollo educativo.

1.03.08.02. Desarrollo de competencias en la educación formal

La educación formal es aquella que comprende toda la educación primaria, secundaria y superior implementada a las personas desde muy temprana edad. Es aquella que proporciona las bases para hacer frente a las diferentes adversidades de la vida adulta, incluyendo la vida laboral. Una adecuada educación formal proporciona a los estudiantes las herramientas, habilidades y competencias para desenvolverse de forma profesional y personal.

El desarrollo de competencias requiere de contextos dinámicos que permitan a los estudiantes construir su propio aprendizaje, a través de metodologías que permitan aprender haciendo, solucionando problemas o logrando un objetivo determinado. Esto quiere decir que la enseñanza basada únicamente en lo que el maestro refiere suele ser insuficiente para que el estudiante adquiera un aprendizaje junto con competencias significativas.

Según la guía para desarrollar competencias y dinamizar el aprendizaje, el desarrollo de competencias en los estudiantes "debe cumplir con tres elementos: el escenario de aprendizaje, el tiempo y la metodología. Respecto a la primera variable se está dotando a las instituciones educativas de aulas funcionales, implementadas con recursos relacionados con la naturaleza de cada área curricular, para que los estudiantes tengan acceso a ellos en forma oportuna y según los requerimientos del aprendizaje. De esta manera, los estudiantes no permanecen en una sola aula, sino que se trasladan por ellas en función de las competencias que se desean desarrollar.

Respecto al tiempo, la jornada escolar se ha ampliado de 35 a 45 horas pedagógicas semanales, lo cual permitirá contar con lapsos más prolongados para desarrollar las competencias previstas. Sobre las metodologías, se proporciona a los docentes un conjunto de unidades didácticas y sesiones de aprendizajes desarrolladas en las que se incluye metodologías que, sin ser absolutamente nuevas, permiten de manera más pertinente el desarrollo de las competencias." (s.f., 3).

Díaz Barriga (2006) sostiene que el mayor reto que asume la perspectiva de la enseñanza situada es cambiar la dinámica prevaleciente en la cotidianidad del aula y lograr una verdadera educación para la vida, comprometida con el pleno desarrollo de la persona y con su formación en un sentido amplio. Esto significa que debe existir un vínculo ineludible entre la escuela y la vida.

Para el desarrollo de competencias en la educación formal es importante utilizar metodologías que permitan a los estudiantes proporcionar situaciones parecidas a la realidad, con el fin de que los estudiantes puedan analizar y proponer soluciones o alternativas para la resolución de dichos problemas o conflictos.

La Guía para desarrollar competencias y dinamizar el aprendizaje del MDEDP (s.f.) propone las siguientes metodologías:

- Aprendizaje basado en el servicio: Díaz Barriaga lo define como "un enfoque pedagógico y andragógico en el que los estudiantes aprenden y se desarrollan por medio de su participación activa en experiencias de servicio organizadas con cuidado y directamente vinculadas a las necesidades de una comunidad" (2006, p. 20). Con este método los estudiantes pueden desarrollar las competencias previstas en el currículo previamente organizado y sobre todo atender situaciones reales que les permitan crear conciencia sobre el aprendizaje de vida.
- Aprendizaje basado en problemas (ABP): es una metodología que parte de un problema para generar determinados aprendizajes en los estudiantes, mediante procesos de investigación y análisis. Con esta metodología, el estudiante asume un rol protagónico, pues él mismo es quien identifica lo que necesita aprender para solucionar el problema planteado por el profesor. De este modo, desarrolla habilidades de orden superior como toma de decisiones, resolución de problemas, pensamiento crítico y pensamiento creativo. (MDEDP, s.f., p.8).

Según Reyes (2010) los problemas a diferencia de los ejercicios son más complejos y de resolución abierta y heurística, es decir, hay más de una forma de una resolución posible y ésta no es automática como en los ejercicios, sino que requiere una toma de decisiones consciente,

por eso se hace necesaria la explicitación del proceso seguido por cada alumno. Los problemas tienen por objetivo promover el aprendizaje estratégico del alumno, su autorregulación y la construcción de conocimiento significativo y transferible a la vida diaria.

- Estudio de casos: El estudio de casos comparte los principios y rasgos básicos del modelo de ABP (…), pero representa una variante particular. Es decir, un caso plantea una situación-problema que se expone al alumno para que este desarrolle propuestas conducentes a su análisis o solución, pero se ofrece en un formato de narrativa o historia que contiene una serie de atributos que muestran su complejidad. (MDEDP, S.F. 11).
- Investigación de Tópicos: la investigación en la escuela es una estrategia que permite a los estudiantes conocer el mundo de distinta manera, según sus niveles de desarrollo y necesidades. Permite tener un contacto directo con el entorno, aprender a formular problemas, negociar los procesos de investigación, procesar información, contrastar hipótesis, formular conclusiones, etc. Esta metodología es bastante versátil, pues se puede utilizar en las distintas áreas curriculares, especialmente para desarrollar las competencias vinculadas con la investigación y el manejo de información (MDEDP, s.f., p.13).
- Exhibiciones educativas: El Instituto Tecnológico de Sonora (2007) considera que con esta metodología el alumno adquiere el conocimiento en espacios abiertos de aprendizaje (museos o ferias), contemplando objetos o láminas expuestas en una determinada secuencia y, generalmente, con comentarios de un altavoz o guía y, dado el caso, manipulando objetos. El visitante puede aprender algo, pero lo que aprende en la visita no depende sólo de la calidad de la exposición misma, sino también de la capacidad del visitante de observar (apreciar) la exposición de una manera activa. Las exhibiciones educativas se pueden realizar de dos maneras, cuando el estudiante asiste al lugar de

exhibición, preparado por agentes externos a la escuela, o cuando los propios estudiantes organizan una exhibición para mostrar determinados materiales.

- Exploración de campo: se trata de acudir a un determinado lugar para observar en el mismo campo de los hechos cómo se presentan los fenómenos, cómo funcionan determinados procesos o cómo suceden los acontecimientos. De este modo, el estudiante tiene un contacto directo y presencial con el objeto de aprendizaje. La exploración de campo se puede realizar de distinto modo: caminatas, excursiones, estadías, encuestas de opinión en lugares públicos y otras que permitan a los estudiantes aprender mediante la observación y el descubrimiento. Esto les permite recoger datos, examinar comportamientos, describir sucesos, etc. Además, se puede producir un aprendizaje incidental, no previsto en la programación, pero que se produce por el contacto con el entorno (MDEDP, s.f., p.19).
- Simulaciones: De otro modo, se puede decir que el alumno desempeña un rol o actúa en un entorno simulado (analógico o digital) para practicar y desarrollar capacidades de acción y decisión en situaciones de la vida real. Suele parecer que está jugando, sin embargo, reacciona frente a situaciones que tienen elementos fundamentales de la realidad" (Flechsig, K. y Schiefelbein, E., 2003).

  Esto quiere decir que el juego de roles también formaría parte de esta metodología, el mismo que puede ser definido como la representación espontánea de una situación real o hipotética para mostrar un problema o información relevante a los contenidos del curso (Instituto Tecnológico de Sonora, 2007). Las simulaciones como estrategia de aprendizaje se pueden utilizar en distintos escenarios, por ejemplo, simulaciones de negocios, de vuelos, de evacuación de edificios, etc. El uso de software es muy extendido

en esta metodología, también se utilizan objetos para reemplazar a equipos o herramientas reales o se los fabrica de ser necesario. Las simulaciones permiten desarrollar competencias vinculadas con la toma de decisiones, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, etc. Para que tengan éxito deben ser planificadas con mucho cuidado.

- Método de proyectos: el método de proyectos es una metodología que permite desarrollar aprendizajes de manera articulada y globalizadora. Estos proyectos se pueden originar a partir de temas controversiales, situaciones problemáticas, acontecimientos relevantes, de modo general, de cualquier situación que signifique asumir un reto para el estudiante. La ventaja de esta opción metodológica es que permite relacionar hechos, conceptos, procedimientos que provienen de distintas áreas curriculares y no se limita al desarrollo descontextualizado de contenidos disciplinares. Con el método de proyectos los estudiantes tienen la oportunidad de asumir el protagonismo de su propio aprendizaje en la medida que tienen oportunidad de solucionar problemas o lograr propósitos determinados (MDEDP, s.f., p. 23).

Al respecto, el Instituto Tecnológico de Monterrey (2006) sostiene que el método de proyectos busca enfrentar a los alumnos a situaciones que los lleven a rescatar, comprender y aplicar aquello que aprenden como una herramienta para resolver problemas o proponer mejoras en las comunidades en donde se desenvuelven.

- Talleres: metodología en la que se ponen en práctica ciertos aprendizajes con la finalidad de alcanzar un producto determinado. Una de las características del taller es su carácter eminentemente práctico. En otras palabras, se puede decir que el estudiante aprende haciendo. Los talleres se pueden realizar en un local o también al aire libre. De otro

modo, Flechsig, K. y Schiefelbein, E. (2003) sostienen que los talleres son una estrategia organizativa y metodológica que permite dar respuesta a los diferentes intereses y capacidades de los alumnos.

- Aprendizaje Cooperativo: El Instituto Tecnológico de Monterrey (2006) afirma que el aprendizaje colaborativo (AC) se refiere a la actividad de pequeños grupos desarrollada en el salón de clase. Aunque el AC es más que el simple trabajo en equipo por parte de los estudiantes, la idea que lo sustenta es sencilla: los alumnos forman "pequeños equipos" después de haber recibido instrucciones del profesor. Dentro de cada equipo los estudiantes intercambian información y trabajan en una tarea hasta que todos sus miembros la han entendido y terminado, aprendiendo a través de la colaboración.

El aprendizaje cooperativo permite que los estudiantes aprendan de los otros y con los otros. El aprendizaje cooperativo adquiere distintas modalidades como el trabajo en pequeños grupos, el rompecabezas, el tándem, etc. cada una con sus propias características y procedimientos. En las unidades didácticas, el aprendizaje cooperativo se inserta como una estrategia para desarrollar las competencias de los estudiantes, especialmente las vinculadas con el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales (MDEDP, s.f., p. 27).

Dado lo anterior es importante entender que es en la educación formal donde se debe empezar la formación efectiva de una persona, a través de personas sumamente preparadas que permitan transmitir conocimientos relevantes a los alumnos; además dichos profesionales deben contar con un criterio objetivo para adecuar la malla curricular del estudiantado y en base a ello identificar que estrategias, herramientas o metodologías son necesarias para cada grupo de estudiantes según la realidad que se esté viviendo.

Además la aplicación de cada una de ellas constituye un elemento clave para el desarrollo de competencias profesionales y personales en el niño, joven y adulto que serán aplicadas en el mundo laboral, esto, permite entender que las escuelas deben tener como objetivo primordial el maximizar el potencial de cada uno de sus estudiantes a través de la pedagogía o andragogía, con el fin que el adolescente una vez termine su preparación superior sea consciente de su aprendizaje, y en base a ello encuentre la motivación que le permita la energía y empuje de seguir aprendiendo y preparándose para afrontar las diversas situaciones de la vida diaria, logrando transformarse en un elemento activo y fácilmente empleable dentro de las organizaciones.

1.03.09. Evaluación de las competencias

1.03.09.01 Marketing personal

Dentro del marco de la empleabilidad juvenil es importante resaltar que, si bien las competencias son fundamentales en el mundo laboral, estas no son suficientes. Para mejorar la empleabilidad y el éxito personal y profesional se requiere que el joven sepa proyectar y vender al mundo su imagen profesional. Esto se logra a través del marketing o marca personal, siendo este una base elemental para la empleabilidad.

El marketing personal es una huella imborrable de la personalidad que genera prestigio profesional; es el conjunto de cuidados personales y de la presentación que se tiene con los demás y con las organizaciones. Existen personas que piensan que un buen comportamiento tiene que ser reservado para el mundo profesional, sin embargo, el ser humano es uno solo, independiente del mundo en donde se desenvuelva.

Cuando un joven se presenta ante el mundo empresarial, no se presenta únicamente de forma verbal sino también no verbal; es decir a través de los gestos, movimientos, energía y

motivación, y todo ello es parte de la imagen que ven los demás. “La realidad de las comunicaciones humanas son expresadas de la siguiente forma: palabras 7%; tono 38%; lenguaje no verbal 55%; haciendo un total de un 100%” (Temple, 2011, p. 110).

Sánchez (2013), define el marketing personal como la imagen que representa pasión por lo que se hace junto con una actitud innovadora, creativa y emprendedora. Esta actitud basada en honestidad genera un brillo particular en las personas que saben mostrar su mejor cara profesional y personal resaltando lo mejor de sí mismas, lo cual permitirá que sea una persona de fácil selección, sin dudas, para los empleadores.

Si una persona refleja pasión significa que su trabajo le agrada, generando lo que Temple (2011) reconoce como círculo virtuoso donde la persona se apasiona y al apasionarse se involucra más y mejor, teniendo efectos positivos en la eficiencia y productividad personal. Una persona que tiene una marca intachable sabe a dónde dirigirse y establece su destino por medio de un plan personal y de carrera y se plantea constantemente qué quiere hacer y a dónde quiere llegar, estableciendo así prioridades y acciones.

El Marketing Personal también permite que una persona muestre qué tan competente es para un puesto al que está aplicando, cómo es su personalidad y cómo dicha persona se ve a sí misma.

Dentro del mundo empresarial los empleos son relaciones mutuas, de dos vías: el empleado y el empleador; si las dos partes en una relación laboral se encuentran satisfechas la relación permanecerá activa, a media que el empleado agregue el valor que la empresa está buscando y el empleador responda positivamente a los resultados del empleado. Ante esto es importante entender que los empleos son relaciones laborales temporales, esto no quiere decir que una persona no pueda establecerse en un trabajo por años, sino que el tiempo de duración en

un empleo depende del adecuado desempeño laboral del colaborador como de la retribución al esfuerzo del colaborador. Por lo cual la falta de cumplimiento de cualquiera de las partes que forman parte de la relación laboral provocará una insatisfacción que conlleva a lo que se conoce como despido o renuncia; sin embargo, el hecho de que una persona renuncie o sea despedida no determinará su capacidad para futuras oportunidades laborales.

Temple estima que "los jóvenes que hoy empiezan sus carreras profesionales, antes de que se retiren, van a tener como mínimo siete cambios de trabajo, y cuatro de ellos serán involuntarios" (2011, p. 26). Por lo cual el desempleo debe verse como una transición para conseguir un mejor trabajo y prepararse para el éxito laboral.

Temple (2011) refiere que un joven competitivo es capaz de identificar los resultados que los diferencian de los demás y entender que las empresas no emplean a las personas por solamente ir a trabajar sino por agregar valor, cumplir las metas y satisfacer los requerimientos y necesidades de los clientes día a día y no solo de forma momentánea. El joven debe ser capaz de verse como un proveedor de servicios y conocimientos adquiridos, por lo cual él es el único responsable por la calidad de sus servicios; si está calidad cumple los estándares más altos el joven obtendrá una gran demanda y mejores ofertas de trabajo.

Cuando en realidad se es realmente competente se tiene la posibilidad de buscar en el mercado laboral la empresa donde se desea trabajar, además la persona tendrá la seguridad de que cuando ocurra un despido o una renuncia, se podrá emplear rápidamente y desarrollar un plan de carrera porque reconoce que es un recurso humano lleno de conocimientos, capacidades y habilidades valiosas.

Temple (2011), determina que para que un joven sea emplearle y contratado de manera eficaz es importante pulir su competitividad personal a través de dos dimensiones: la laboral y la

social. En la dimensión laboral se pretende que los jóvenes se mantengan vigentes según estándares internacionales y mundiales, preguntándose a sí mismos cuál es su aprendizaje y formación diaria y cómo se está logrando (p.44).

Cuando se habla de vigencia laboral, cabe mencionar la importancia de salir de la zona de confort. Las empresas necesitan personas dispuestas a afrontar los cambios y ver oportunidades en ellos. Otro aspecto fundamental dentro de la vigencia laboral es mantenerse informado de los sucesos del día a día, a través de noticias y lecturas diarias o semanales de negocios o de temas de interés, esto contribuirá a tomar las mejores decisiones, planificar y estructurar el día en los puestos de trabajo. La tecnología, el establecimiento de negocios, el conocimiento de culturas y el dominio de idiomas primordialmente del idioma inglés también representan parte las competencias que distinguen a una persona de los demás candidatos en los procesos de contratación.

En la dimensión social nos referimos a los principios, valores y sobre todo a la ética de la persona, junto con las buenas relaciones personales y la actitud positiva, llena de colaboración y proactividad. Una persona empleable es una persona íntegra y transparente en todos sus procesos, así como consciente y responsable de sus errores y conductas inadecuadas. Es aquella persona que es confiable por su moralidad, por su cumplimiento de palabra y por el respeto que se tiene así mismo como persona como a los demás; la ética, transparencia, moralidad, la integridad y el respeto que maneja una persona son la base de su reputación profesional.

La dimensión social también abarca las relaciones con las demás personas y la inteligencia emocional que son punto clave para la competitividad de una persona, ya que estas le permitirán alianzas que permitan mejores negocios; en otras palabras, el servicio al cliente, el

entusiasmo y el carisma que el joven proyecta son las claves para abrir nuevas puertas de desarrollo; es decir implica todas aquellas competencias blandas.

Dentro del Marketing y competitividad personal Covey (1989) en su libro “Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva” estableció que es importante tener cuidado especialmente en la etapa de mayor éxito de una persona dentro de un empleo ya que si bien es la cima del desarrollo personal, también es la cima más peligrosa, ya que es aquí donde la persona debe evitar la complacencia y la arrogancia. Estos dos elementos pueden llevar al declive de todo lo logrado pues la persona deja de aprender, deja de crecer, de capacitarse y sobre todo de innovarse.

Por ende, la única manera de seguir siendo una persona competente es evitar creer que ya se alcanzó todo el conocimiento, por el contrario, se debe siempre mejorar y nuevamente estar en constante cambio.

1.03.10. Evaluación de las competencias en el proceso de selección del personal

Las grandes industrias y organizaciones buscan estrategias que les permitan seguir expandiéndose en todo el mundo, teniendo en cuenta que el recurso humano es el elemento esencial para conseguir el éxito que tanto buscan. Pero para ello necesitan que sus empleadores busquen el talento altamente calificado, capaz de tomar las decisiones adecuadas en el momento adecuado y controlar adecuadamente cualquier obstáculo.

Para medir el grado de competencia que una persona debe presentar según la vacante a la que aplica Alles (2010) determinó 4 niveles:

- Nivel A: capacidad que tiene una persona de anticiparse a las necesidades o requerimientos de sus superiores o de otras personas con el fin de brindar soluciones rápidas. En este nivel la competencia es desarrollada en un 100%.

- Nivel B: capacidad que tiene una persona para brindar ayuda a su jefe o a otras personas ante cualquier requerimiento de forma eficaz y eficiente. En este nivel la competencia es desarrollada en un 75%.
- Nivel C: capacidad que tiene una persona para ayudar a las personas de su departamento, puede ayudar a otros, aunque no lo exprese abiertamente. En este nivel la competencia es desarrollada en un 50%.
- Nivel D: La capacidad que tiene una persona de cumplir los requerimientos de cualquier persona únicamente cuando se lo solicitan, puede ayudar a los demás, aunque no lo exprese abiertamente. Este nivel indica que la competencia está desarrollada en un nivel mínimo, equivalente a un 25%.

En base a los niveles anteriores se puede establecer un quinto nivel el cual establece la ausencia de la competencia.

1.04. Consideraciones éticas

En la presente investigación se elaboró el consentimiento informado, debido a que se trabajó con jóvenes adultos quienes merecen el respeto como seres humanos que promueve el cuidado a la dignidad personal, basado en los principios, lineamientos y normas del Código de Ética Profesional del Colegio de Psicólogos (2010) que tiene como base 4 principios éticos que todo Psicólogo deberá aplicar para fines académicos, científicos o profesionales; referidas a funciones psicológicas por naturaleza y a los servicios que proporcionan como investigación, supervisión de personas en formación, desarrollo y construcción de instrumentos de valoración, evaluación de individuos, sistemas y organizaciones y todas aquellas actividades propias de la práctica de un Psicólogo. Estos principios son los siguientes (Colegio de Psicólogos de Guatemala, 2010 pág. 23):

- Principio I: Respeto por la Dignidad de las Personas y los Pueblos
- Principio II: Cuidado Competente del Bienestar de los Otros
- Principio III: Integridad en las Relaciones
- Principio IV: Responsabilidades Profesionales y Científicas con la Sociedad

"El respeto por la dignidad reconoce el valor inherente de todos los seres humanos, sin importar diferencias aparentes o reales en relación con el estatus social, origen étnico, género, preferencia sexual, edad, creencias religiosas, capacidades o cualesquiera otras características. Todos los seres humanos son dignos de igual consideración moral". (Colegio de Psicólogos de Guatemala, 2010, pág. 31).

Los lineamientos que se siguieron en base a este principio fueron los siguientes:

1.1. Respeto en general: en la investigación se mostró respeto a cada uno de los jóvenes con los que se trabajó tanto de forma oral como escrita y se tuvo en consideración las políticas, normas y opiniones de la entidad involucrada para el estudio.

1.7. Consentimiento informado: se realizaron instrumentos de consentimiento informado que permitieron un respaldo al investigador, así como el respaldo a la dignidad del joven que participó en la investigación. Este documento pretende informar a los jóvenes todos los aspectos que comprende la investigación en relación a la confidencialidad, limitaciones, alternativas y opción a la libre participación de la investigación.

1.8. Confidencialidad: se mantuvo plena confidencialidad de la información obtenida en la investigación, protegiendo los intereses y la integridad de las y los jóvenes con quienes se trabajó y se informó a la institución sobre las medidas para proteger la confidencialidad.

1.9. Privacidad: se protegió la privacidad de las y los jóvenes que participaron en la investigación cuando se publicaron los resultados obtenidos en publicaciones académicas.

1.10. Libertad y Autonomía: se respetó la libre decisión de los jóvenes que no quisieron participar en la investigación o que decidieron retirarse una vez comenzada la investigación, sin tomar represalias por finalizar la relación profesional.

1.11. Derecho a la información: los jóvenes tuvieron derecho a conocer los resultados de la investigación de forma clara, precisa y veraz, así como también se entregó a la institución un informe verídico sobre los resultados obtenidos.

Principio II: Cuidado Competente del Bienestar de los Otros

"La labor de los psicólogos y las psicólogas se fundamenta en la búsqueda del bienestar y beneficio de los miembros de la sociedad. Promueve el bienestar del individuo, la familia, el grupo y la comunidad e incluye maximizar los beneficios y minimizar los daños potenciales que puedan haber" (Colegio de Psicólogos de Guatemala, 2010, pág. 51).

Los lineamientos para seguir en base a este principio fueron los siguientes:

2.1. Promoción del bienestar: en la investigación se pretendió que toda acción o evaluación como cuestionarios, entrevistas o cualquier otro instrumento utilizado que se dirigió a los y las jóvenes no cause ningún daño y que los beneficios potenciales superen a los daños potenciales.

2.2. Competencia y Autoconocimiento: se requirió tener las competencias y habilidades para poder realizar la investigación pertinente y se realizó una retroalimentación para garantizar acciones de calidad, basados en un cuerpo de conocimientos válidos y confiables que sustentaron la investigación científica.

2.4. Vulnerabilidad: se tomó en cuenta a las y los jóvenes para evitar cualquier práctica que les denigre o explote reconociendo su vulnerabilidad.

Principio III: Integridad en las relaciones

"Tanto los psicólogos como las psicólogas deben demostrar en su trabajo: precisión, honestidad, sinceridad y apertura, mínimo prejuicio o sesgo, alta objetividad, así como evitar conflictos e intereses. La integridad en las relaciones que el psicólogo establece con los demás se basa en las diversas formas de comportamiento como evitar el engaño, el fraude, la falsificación de resultados, empleo de títulos que no posea y prejuicios al realizar investigaciones. Es importante mantener un balance entre el levantamiento de la confidencialidad y la comunicación…" (Colegio de Psicólogos de Guatemala, 2010, pág. 75).

Los lineamientos para seguir en base a este principio fueron los siguientes:

3.1. Honestidad Exactitud: se presentó una conducta honesta por parte de las investigadoras, no se participó en actividades ilícitas, engaño, fraude o tergiversación. También se aseguró que las afirmaciones o conclusiones puedan ser sustentadas por un estándar de evidencias aceptables en la profesión.

3.3. Objetividad/Falta de prejuicios: se cuidó de comunicar de manera clara, objetiva, balanceada, los hechos, opiniones, teorías, hipótesis e ideas y puntos de vista relacionados con la investigación. Se mantuvieron relaciones adecuadas y determinados límites con los jóvenes con los que se trabajó.

3.4. Conflictos de interés: se evitó actuar con formas o comportamientos que satisfagan intereses personales, políticos o financieros a expensas de los jóvenes que participaron en la investigación.

3.6. Evitar dar información incompleta o resultados imparciales: se evitó dar información incompleta o resultados parciales que puedan generar confusión de lo que realmente se pretende alcanzar en la investigación.

Principio IV: Responsabilidades Profesionales y Científicas con la Sociedad

"Estas responsabilidades incluyen contribuir al conocimiento acerca del comportamiento humano y a la comprensión que las personas poseen sobre sí mismas y sobre los demás, utilizando este conocimiento en beneficio y mejoramiento de las condiciones de los individuos, las familias, los grupos y las comunidades. También incluye llevar a cabo sus actividades dentro de la sociedad guatemalteca de acuerdo con las más elevadas normas éticas…" (Colegio de Psicólogos de Guatemala, 2010, pág. 87).

Por otro lado, al trabajar con adolescentes adultos capaces de tomar sus propias decisiones y considerándolos como seres humanos, con derechos a quien se les debe el cuidado de su integridad emocional, psicológica y emocional; se tomaron en cuenta las siguientes pautas éticas elaboradas por el Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS) 2016:

Pauta 1: Valor Social y Científico, y Respeto de los Derechos

"Para ser éticamente aceptable, la investigación relacionada con los seres humanos debe tener un valor social. Esté se sustenta en tres factores: la calidad de la información que ha de producirse, su pertinencia para abordar problemas importantes y su contribución a la formulación o evaluación de intervenciones. El valor social se refiere a la importancia de la información que un estudio probablemente va a producir. El valor científico se refiere a la capacidad de un estudio de generar información confiable y válida que permita alcanzar objetivos enunciados en la investigación" (CIOMS, 2016, págs. 1-2).

Pauta 4: Posibles Beneficios Individuales y Riesgos de participar en una Investigación

"Antes de invitar a los posibles participantes a un estudio el investigador debe asegurarse de que los riesgos para los participantes se minimicen y se equilibren apropiadamente en relación con la perspectiva de obtener un posible beneficio individual y el valor social y científico de la investigación" (CIOMS, 2016, pág. 11).

Pauta 9: Personas que tienen capacidad de dar Consentimiento Informado

"Los investigadores tienen el deber de dar a los posibles participantes en una investigación la información pertinente y la oportunidad de dar su consentimiento voluntario e informado para participar en una investigación" (CIOMS, 2016, pág. 35).

Pauta 12: Recolección, Almacenamiento y Uso de Datos en una Investigación

"Cuando se recolectan y almacenan datos para fines de investigación, debe obtenerse de la persona de quien se obtienen los datos originalmente el consentimiento informado específico para un uso particular o el consentimiento informado amplio para un uso futuro no especificado" (CIOMS, 2016, pág.51).

Pauta 17: Investigación con niños y adolescentes

"El investigador debe asegurar que se haya obtenido el acuerdo del adolescente conforme a su capacidad de hacerlo, después de haber recibido la debida información sobre la investigación adaptada a su madurez" (CIOMS, 2016, pág. 73).

El consentimiento informado fue aplicado en el primer acercamiento con cada generación de manera virtual en Programa Valentina a los jóvenes objeto de estudio, después de una cordial explicación de la manera a proceder, así como la creación de un ambiente virtual adecuado y de confianza, esto debido a las disposiciones obligatorias dentro del contexto de la Pandemia Covid-

19. Se explicó la información contenida y cada uno de los ítems correspondientes. Adicional se les dio tiempo para aclarar dudas o preguntas sobre el mismo. Es de relevancia mencionar que el consentimiento informado fue la pauta para el inicio de la aplicación de los instrumentos, sin dicho documento jurídico la investigación y aplicación de instrumentos con cualquiera de los participantes que se niegue a aceptar no hubiera podido realizarse. (Anexo 1).

Es importante mencionar que luego de publicarse los resultados por medio de la tesis y siguiendo el principio de confidencialidad y anonimato toda evidencia física y electrónica fue entregada por la investigadora al Centro de Investigación de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por medio de la revisora del trabajo para que tengan la guardia y custodia del trabajo. Así mismo, pasados 2 años, ellos serán los responsables de la destrucción de los mismos. La investigadora se compromete a destruir o borrar toda evidencia de los dispositivos electrónicos luego de aprobado el informe.

Capítulo II

2. Técnicas e instrumentos

2.01. Enfoque y modelo de investigación

El enfoque de la presente investigación fue cuantitativo, con diseño correlacional donde se pretendió establecer la relación que existe entre la capacitación por competencias y el incremento de la empleabilidad a través del desarrollo de competencias en los jóvenes de 18 a 24 años del Programa Valentina.

Hipótesis

Los individuos después de recibir una capacitación por competencias mejoran su empleabilidad debido a que desarrollan habilidades que les permitan aumentar sus posibilidades de empleo, de inserción laboral y ser más atractivos en el mercado laboral en menos de doce meses.

Variable independiente: Capacitación por competencias

Variables dependientes: Empleabilidad

2.02 Técnicas

2.02.01 Técnicas de muestreo

Muestreo no probabilístico: “subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación” (Baptista, 2010, pág. 176).

Muestreo de Conveniencia: “el individuo decide que individuos de la población pasan a formar parte de la muestra en función de la disponibilidad de los mismos” (Canal, 2012, pág.126).

Se estableció un muestreo no probabilístico de conveniencia debido a que la muestra se escogió de forma no aleatoria y se trabajó con jóvenes del Programa Valentina.

Criterios de inclusión

Hombres y mujeres jóvenes de 18 a 24 años

Hombres y mujeres jóvenes pertenecientes a Programa Valentina

Hombres y mujeres jóvenes de la décima a la treceava generación de Programa Valentina

Hombres y mujeres jóvenes en búsqueda de capacitaciones por competencias

Hombres y mujeres jóvenes que buscan mejorar su empleabilidad

Criterios de exclusión

Hombres y mujeres mayores de 25 años

Hombres y mujeres de otras generaciones de Programa Valentina

Hombres y mujeres que no pertenecen a Programa Valentina

Hombres y mujeres mayores de 25 años empleados

Hombres y mujeres jóvenes de 18 a 24 años con empleo

Hombres y mujeres mayores de 25 años con empleo

Hombres y mujeres jóvenes entre 18 a 24 años no escolarizados

Hombres y mujeres jóvenes entre 18 y 24 años en situación de calle o pobreza extrema

Para proceder a su aplicación y determinar el número de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N\ Z2\ pq}{d\ 2\ (N - 1) + Z2\ pq}$$

p = proporción aproximada del fenómeno en estudio en la población de referencia q =

proporción de la población de referencia que no presenta el fenómeno en estudio (1 -p). La suma de la p y la q siempre debe dar 1. Por ejemplo, si p= 0.8 q= 0.2

N = tamaño de la población

Z = valor de Z crítico, calculado en las tablas del área de la curva normal. Llamado también nivel de confianza.

d = nivel de precisión absoluta. Referido a la amplitud del intervalo de confianza deseado en la determinación del valor promedio de la variable en estudio.

Población

En el objeto de estudio "Programa Valentina" se contó con un total de 167 jóvenes que fueron partícipes en la capacitación impartida por dicho programa y que fueron certificados con un determinado índice de empleabilidad que les permitirá tener una mejor oportunidad de empleo en el mercado laboral. De los 167 jóvenes, 39 corresponde a la décima generación; 48 a la onceava generación; 40 a la doceava generación y 40 a la treceava generación

En la investigación se trabajó con jóvenes comprendidos en las edades de 18 a 24 años, de las jornadas matutinas, de la décima a la treceava generación.

Al utilizar la fórmula con un 95% de nivel de confianza, un 5% de margen de error, con probabilidad del 50% que ocurra y con un 50% de probabilidad que no ocurra, el número de participantes fue de 117.

Esta técnica de muestreo tuvo como principio fundamental el de justicia ya que a todos los jóvenes se les trató de manera equitativa, de acuerdo a su edad, sin ningún tipo de preferencia. Adicional no se tuvo ningún tipo de discriminación, por religión, género, creencias, orientación sexual o política ante los jóvenes. Sin embargo, la muestra no incluyó a personas con

empleo o mayores de 24 años, debido a que el estudio pretendió encontrar correlación entre variables.

Se considera que la muestra puede llegar a ser sensible entre un individuo u otro, relacionado a su nivel de empleabilidad, por lo cual para proteger la dignidad del sujeto, se realizó una prueba piloto con el fin de generar confianza en los participantes, adicional se aplicó un consentimiento informado; el cual tal como la indica la pauta número 9 de la CIOMS, fueron personas que tienen capacidad de dar consentimiento informado y la información fue únicamente manejada por los evaluadores de manera confidencial y determinadas preguntas y observaciones se hicieron directamente con el participante de manera individual.

2.02.02 Técnicas de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos fueron elegidas de acuerdo a las variables "Capacitación por Competencias" y "Empleabilidad", en la cual se buscó una correlación entre las mismas. Para esto se necesitó determinar el nivel de empleabilidad de los jóvenes, la metodología de capacitación e identificar los beneficios para el capacitado, relacionado a su oportunidad de empleo.

Durante el proceso de Investigación se realizaron 4 sesiones virtuales con los jóvenes de Programa Valentina, en donde se estudió una generación por sesión; cada visita tuvo una duración de 5 horas. En cada una de las visitas, el proceso fue el siguiente:

Se pidió el apoyo al Programa Valentina para citar a los participantes de cada generación a una reunión virtual. Cuando todos se encontraron en dicha reunión, se procedió a la presentación de la evaluadora y a la explicación sobre el motivo de la cita, así como también la finalidad del proyecto de investigación. Una vez informados se procedió a la aplicación del

consentimiento informado y a la resolución de dudas sobre el mismo; este mismo permitió proteger la dignidad de cada uno de los participantes.

El primer instrumento a aplicar fue el cuestionario sobre empleabilidad, por lo cual se procedió a explicar la forma de contestar el mismo, se les dio un tiempo para dudas y se les dio un tiempo para el desarrollo del mismo. Una vez finalizado el primer cuestionario, se procedió a la aplicación de la Guía de Observación de Competencias.

Para el cuestionario se dividió al grupo estudiado a la mitad, para aplicar dicha Guía de manera individual con cada participante. Se procedió a llamar al primer participante para su aplicación, una vez finalizado, se procedió a llamar al siguiente y así sucesivamente para la finalización del mismo.

Una vez terminada la aplicación de instrumentos se procedió a la finalización del estudio en cada reunión virtual. Es importante mencionar que la cuarta reunión tuvo una variación, ya que, al finalizar con la aplicación de los dos cuestionarios, se procedió a la aplicación del cuestionario sobre la metodología utilizada en la capacitación por competencias para los capacitadores, formadores y fundadores.

Con la recolección necesaria de datos, se procedió a analizar la información obtenida y corroborar las hipótesis planteadas, presentando un informe final con información verídica y sustentada para que pueda ser utilizada como base en estudios futuros.

Es importante mencionar que todos los datos recabados en dicha recolección de datos son de carácter sensible debido a que se trata de guardar información personal evitando las comparaciones entre participantes, por lo cual los instrumentos serán de forma anónima y serán almacenados adecuadamente una vez aplicados. Adicional ningún instrumento se aplicó sin autorización del participante.

2.02.03 Técnicas de análisis de datos

La técnica de análisis de datos a utilizada fue:

Modelo de regresión lineal: para establecer la relación entre capacitación por competencias y empleabilidad.

Para el proceso de análisis de datos se llevó a cabo la tabulación de datos en Excel a través del análisis de las gráficas de pie, análisis de datos secundarios.

Durante todo el proceso de análisis de datos, la información fue manejada únicamente por las personas evaluadoras y encargadas de la investigación. Dichos resultados se guardaron de manera confidencial, ya que los datos tanto escritos y digitales fueron resguardados en carpetas físicas que únicamente poseerán los evaluadores y en programas con contraseñas a disposición de los evaluadores, antes, durante y después de la investigación. Y publicados los resultados, todo documento físico y electrónico fue entregado a la coordinación del Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs para su guardia y custodia durante un periodo de dos años, transcurrido el tiempo definido procederán a su destrucción.

2.03 Instrumentos

Entre los instrumentos a utilizados se encuentran instrumentos estandarizados:

1. Nombre del instrumento: Escala de Likert

   Autores: Rensis Likert

   Año: 1932

   Aplicación: autoadministrada y en forma de entrevista

   Duración: indefinido (según cuestionario)

   Descripción: “conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías” (Baptista, 2010, pág. 245)

Criterios: objetividad, validez y confiabilidad.

Entre los instrumentos a utilizados se encuentran instrumentos no estandarizados como:

1. Cuestionario sobre Modelos y Técnicas de aprendizaje

   Definición: permite recolectar datos de interés a través de preguntas cerradas o abiertas y se conforman por un entrevistado y un entrevistador.

   Objetivo: identificar a los modelos y técnicas de aprendizaje utilizados en la capacitación por competencias para el desarrollo de competencias necesarias para mejorar la empleabilidad.

   Dirigido a: Capacitadores

   Tiempo: 20 minutos para su aplicación

   Estructura: el cuestionario se compone de 3 partes; la primera parte del cuestionario comienza con los datos personales del participante (nombre, edad, género y puesto), junto con la fecha y hora de aplicación del mismo, así como un consentimiento sobre la aplicación de dicho instrumento.

   La segunda parte hace referencia a las instrucciones que sirvieron como una guía que cada participante debe leer, con el fin de poder contestar adecuadamente a cada uno de los ítems.

   La tercera parte se refiere a la parte central del instrumento compuesta por 7 preguntas de opción múltiple relacionadas a la metodología y principios andragógicos utilizados por Programa Valentina en cada una de sus capacitaciones.

   Adicionalmente el instrumento cuenta con un anexo de definiciones guía que el facilitador otorgó al participante antes de comenzar el cuestionario; el cual debió de leer en caso no comprenda un concepto dentro del instrumento. (Anexo 2).

2. Guía de Observación de Competencias

Definición: instrumento que permite puntuar el nivel de competencias que una persona posee, a través de una lista de preguntas que permiten observar y analizar las respuestas del participante en situaciones específicas.

Objetivo: identificar cuáles son las competencias que el participante desarrolló durante la capacitación por Programa Valentina, así como el nivel o grado desarrollado por el mismo.

Dirigido a: participantes de Programa Valentina

Tiempo: De 40 a 60 minutos

Estructura: la guía se compone de 4 partes; la primera parte de la guía comienza con los datos personales del entrevistado (edad y género), generación a la que perteneció, junto con la fecha y hora de aplicación del mismo, así como un consentimiento sobre la aplicación de dicho instrumento.

La segunda parte hace referencia a las instrucciones que permitieron una orientación al entrevistador para la aplicación de la misma a los participantes.

La tercera parte hace referencia a una breve explicación sobre la ponderación de las competencias evaluadas en dicho instrumento, comprendida en niveles de la A hasta la D y un último ítem nombrado “No desarrollada”. Cada nivel cuenta con un rango numérico y una descripción específica que permitió definir cuál es el nivel desarrollado por cada participante.

La cuarta parte se refiere a la parte central del instrumento compuesta por 12 competencias, las cuales se encuentran divididas de la siguiente manera:

Competencias blandas: 10 ítems

Competencias duras: 2 ítems

Cada ítem cuenta con tres preguntas o situaciones a evaluar, exceptuando el último ítem que cuenta con 6 preguntas o situaciones a evaluar. Cada pregunta pudo ser ponderada a través de una Escala de Likert, compuesta por los niveles de la A hasta la D, correspondientes a la ponderación mencionada anteriormente.

Por último, el instrumento contó con un espacio para la anotación de observaciones relevantes por parte del entrevistador o facilitador, así como también el nombre del evaluador. (Anexo 3).

3. Cuestionario sobre beneficios personales y profesionales sobre la empleabilidad

Definición: permite recolectar datos e información, a través de preguntas específicas que permitan la medición de las variables.

Objetivo: identificar los beneficios personales y profesionales de la capacitación por competencias para la empleabilidad

Dirigido a: participantes de Programa Valentina

Tiempo: 15 minutos para su aplicación

Estructura: el cuestionario se compone de 3 partes; la primera parte del cuestionario comienza con los datos personales de los participantes (edad y género), generación a la que perteneció junto con la fecha y hora de aplicación del mismo, así como un consentimiento sobre la aplicación de dicho instrumento.

La segunda parte hace referencia a las instrucciones que sirvieron como una guía que cada participante debió leer, con el fin de poder contestar adecuadamente a cada uno de los ítems.

La tercera parte se refiere a la parte central del instrumento compuesta por 21 ítems relacionados a lo siguiente:

- Satisfacción y motivación personal después de ser empleado
- Metas, retos y desafíos personales
- Desarrollo Individual

Los ítems anteriores fueron calificados por medio de una Likert compuesta por las siguientes puntuaciones:

1. Totalmente de acuerdo
2. De acuerdo
3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
4. En desacuerdo
5. Totalmente en desacuerdo (Anexo 4)

4. Cuestionario sobre empleabilidad

Definición: permite recolectar datos e información, a través de preguntas específicas que permitan la medición de las variables.

Objetivo: obtener información para la caracterización del nivel de empleabilidad de los participantes.

Dirigido a: participantes de Programa Valentina

Tiempo: de 20 a 25 minutos para su aplicación

Estructura: el cuestionario se compone de 3 partes; la primera hace referencia a un pequeño consentimiento para la aplicación de dicho instrumento; la segunda parte del cuestionario comienza con los datos personales de los participantes (edad y género), generación a la que perteneció junto con la fecha y hora de aplicación del mismo, así

como las instrucciones que sirvieron como una guía que cada participante debe leer, con el fin de poder contestar adecuadamente a cada uno de los ítems.

La tercera parte se refiere a la parte central del instrumento compuesta por 41 ítems estructurados en 3 secciones:

1. Sección 1: Datos personales (del ítem 1 al 6)
2. Sección 2: Formación (del ítem 7 al 12)
3. Sección 3: Información laboral (del ítem 12 al 41). (Anexo 5).

2.04 Operalización de objetivos, categorías/variables

Objetivos Específicos/Hipótesis	**Definición Conceptual categoría/variable**	**Definición Operacional categoría/variable**	**Técnica/instrumentos**
Determinar los beneficios personales y profesionales de la capacitación por competencias para la empleabilidad.	**Capacitación por Competencias:** **“**una capacitación basada en competencias a partir de un enfoque holístico hace énfasis en el desarrollo constructivo de habilidades y destrezas de las y los estudiantes”	Desarrollo de competencias y habilidades: Nivel A= desarrollada al 100%: ● Competencias requeridas en el puesto ● Alto desempeño ● Respuestas asertivas Nivel B: desarrollada al 75%: ● Competencia satisfactoria para el puesto ● Desempeño promedio	Guía de Observación de Competencias Cuestionarios de sobre beneficios personales y profesionales de la capacitación por competencias con Escala de Likert

	(Fernández, 2005, p.8).	● Respuestas efectivas Nivel C: Desarrollada al 50%: ● Competencia media para el puesto ● Desempeño regular ● Respuestas poco efectivas Nivel D: desarrollada al 25%: ● Competencia no requerida para el puesto ● Desempeño deficiente ● Poca respuesta a situaciones laborales No desarrollada: ● No posee la competencia para el puesto ● Desempeño no requerido ● No identifica	

		situaciones laborales para respuestas efectivas.	
Identificar los modelos y técnicas para el aprendizaje utilizados en la capacitación por competencias para el desarrollo de la empleabilidad .	**Modelos y técnicas de aprendizaje:** "desde el constructivismo los modelos y técnicas de aprendizaje son aquellos que conciben el aprendizaje como resultado de un proceso de construcción personal-colectiva de los nuevos conocimientos, actitudes y vida, a partir de los ya	Incremento de la oportunidad de empleo Estabilidad laboral Desarrollo de experiencia laboral Desarrollo de aprendizaje continuo Creación de marca personal Incremento de satisfacción personal Índice de método por instructores Índice de método por adiestramiento Índice de método por aprendices Índice de coaching Índice de e-learning	Cuestionario sobre modelos y técnicas

	existentes y en cooperación con los compañeros y el facilitador y están orientados a las competencias personales de cada alumno” (Sepulcre, 2018, pág.30)	Índice de Sombra laboral Índice de mentoring Índice de lectura Técnicas expositivas Técnicas de participación Técnicas de discusión Técnicas de simulación T-Group	
Detectar el nivel de empleabilidad de los participantes que asistieron a la capacitación por competencias.	**Empleabilidad:** “desde el modelo constructivista la empleabilidad es visto como el conjunto de competencias necesarias y desarrolladas con el fin de lograr y tener objetivos y	Situación laboral Tipo de empleabilidad Tipo de contratos Jornada laboral Nivel académico Posibilidad de empleo Demora para emplearse	Cuestionario sobre la empleabilidad con Escala de Likert

	posibilidades laborales” (Beccera, 2012), p.17).

Capítulo III

3. Presentación, interpretación y análisis de los resultados

3.01 Características del lugar y de la muestra

3.01.01 Características del lugar

Programa Valentina Nace en honor a Valentina Tereskova, la primera mujer cosmonauta en viajar al espacio en 1963. Adquirieron el lema de colocar a jóvenes en un cohete para acelerar oportunidades y reducir el desempleo y subempleo en Guatemala; creando un programa de capacitación, certificación y colocación.

Es una Institución que cree en la igualdad de oportunidades para todos los jóvenes guatemaltecos y que la tecnología es el vehículo más rápido para lograrlo. Trabajan para que Guatemala se convierta en una potencia regional en tecnología, trayendo progreso social y económico para todos. Programa Valentina se encuentra ubicada en la Ciudad de Guatemala, en la Vía 4 1-30 zona 4 en Campus TEC II.

Valores

Entre los valores que rigen a Programa Valentina se encuentran: Honestidad, Integridad, Ética, Respeto y trato digno

Programa de Capacitación

Su programa se basa en una capacitación de 6 semanas en habilidades tecnológicas y blandas que permitan a los jóvenes el acceso a empleos. Los horarios para la implementación de la capacitación son: en jornada matutina de 8:00 am a 12:00 pm y en jornada vespertina de 2:00 pm a 5:00 pm.

3.01.02 Características de la muestra

En el objeto de estudio “Programa Valentina” se cuenta con un total de 167 jóvenes que fueron partícipes en la capacitación impartida por dicho programa y que fueron certificados con un determinado índice de empleabilidad que les permitirá tener una mejor oportunidad de empleo en el mercado laboral. De los 167 jóvenes, 39 corresponde a la décima generación; 48 a la onceava generación; 40 a la doceava generación y 40 a la treceava generación

En la investigación se trabajó con jóvenes comprendidos en las edades de 18 a 24 años, de las jornadas matutinas, de la décima a la treceava generación.

Al utilizar la fórmula con un 95% de nivel de confianza, un 5% de margen de error, con probabilidad del 50% que ocurra y con un 50% de probabilidad que no ocurra, el número de participantes fue de 117.

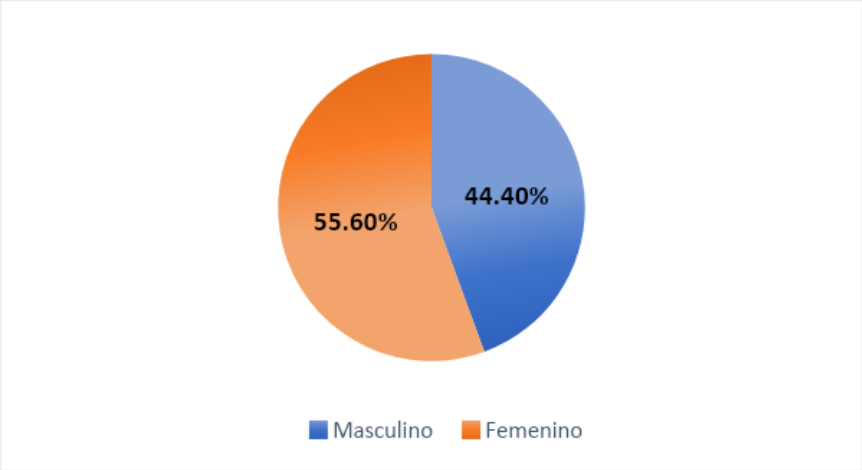
3.02 Presentación e interpretación de resultados

A continuación, se muestran los resultados obtenidos sobre las características de la muestra:

La gráfica 1 muestra los resultados descriptivos relacionados al género de la población.

Gráfica 1

Distribución porcentual de la población según género de la población.



Nota: se muestra la variable con su distribución correspondiente en porcentajes en relación a N=117.

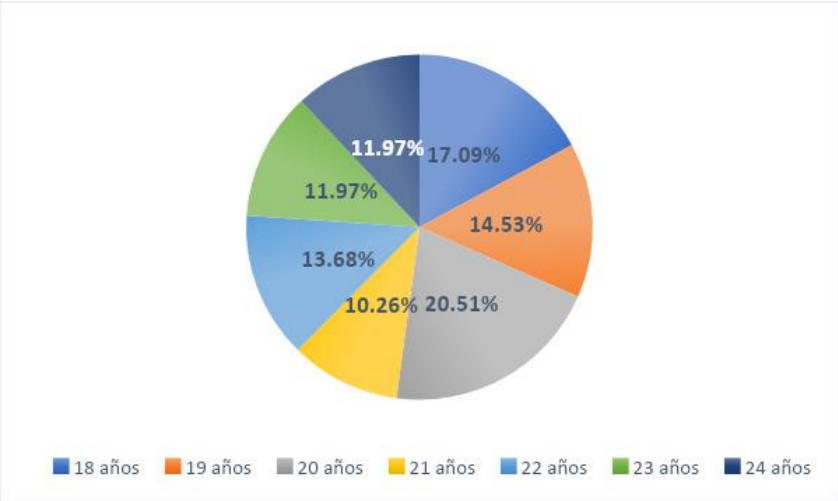
Fuente: base de datos Programa Valentina

En esta gráfica se muestra al color naranja la cantidad porcentual de mujeres, siendo esto 65 mujeres y en color azul la cantidad porcentual de hombres, representando un total de 52 hombres; siendo el género predominante el género femenino, lo cual determina que las mujeres son las más interesadas en participar en capacitaciones por competencias. Desde la perspectiva de la investigadora esto puede deberse a que son los hombres los que tienen mayor oportunidad laboral en el mercado laboral. Sin embargo, esto no quita el poder generalizar que la oportunidad de empleo tanto en hombres como mujeres tiende a ser difícil al no poseer los requerimientos, conocimientos y competencias necesarias para desarrollarse en el ámbito laboral.

La gráfica 2 muestra los resultados descriptivos relacionados a la edad de la población.

Gráfica 2

Distribución porcentual de la población según edad de la población.



Nota: se presenta la variable con su distribución correspondiente en porcentajes en relación a N=117.

Fuente: base de datos Programa Valentina

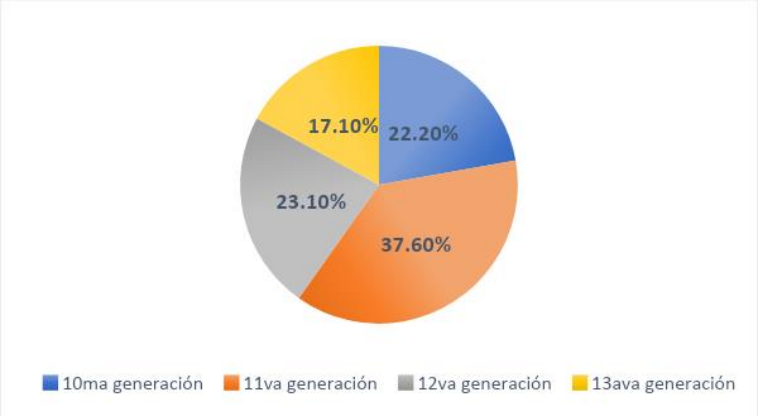
En esta gráfica se muestra que la edad predominante de la población es de 20 años con el 20.51%, representando a 24 jóvenes, seguido de la edad de 18 años con el 17.09%, representando a 20 jóvenes y la edad de 19 años con el 14.53%, representando a 17 jóvenes. Por último, se encuentran la edad de 22 años, seguido por la edad de 23 y 24 años, finalizando con la edad de 21 años.

Lo cual muestra que entre más joven se es, existe más participación e interés en la capacitación por competencias; esto puede deberse a 2 factores. que las personas con mayor edad ya posean mayores conocimientos para poder ubicarse en el mercado laboral o que su recepción al aprendizaje no sea la misma que en edades más jóvenes.

La gráfica 3 muestra los resultados descriptivos sobre la generación a la que pertenece la población.

Gráfica 3

Distribución porcentual de la población según generación a la que perteneció dentro del Programa Valentina.



Nota: se muestra la variable con su distribución correspondiente en porcentajes en relación a N=117.

Fuente: Base de datos Programa Valentina

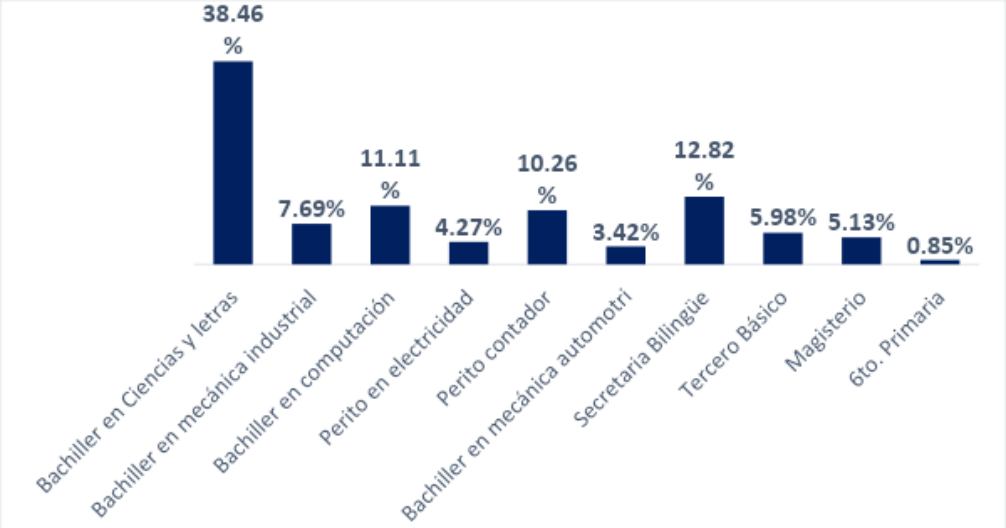
En esta distribución se muestra que la generación predominante es la 11va generación, con el 37.60%, y de color naranja, seguido por el color gris con la 12va generación. Dejando por último a el color azul, representando a la 10ma generación y al color amarillo con el 17.10% representando a la 13va generación.

Esto representa un índice de participación diferente, lo cual puede reflejar que el alcance de competencias desarrolladas, de interés, así como de identificación con la capacitación por competencias es diferente de generación en generación. A su vez puede reflejar un índice para los capacitadores, relacionado al objetivo propuesto y meta alcanzada, ya que no se está obteniendo un promedio estándar entre cada generación.

La gráfica 4 muestra los resultados descriptivos referente al nivel académico medio de la población.

Gráfica 4

Distribución porcentual del nivel académico medio de la población.



Nota: se muestra la variable con su distribución correspondiente en porcentajes en relación a N=117.

Fuente: base de datos Programa Valentina

En esta gráfica se muestra que el nivel académico predominante es el Bachiller, desglosándose en la siguiente rama, siendo la predominante la categoría de “Bachiller en Ciencias y Letras”, seguido de la categoría de “secretaria bilingüe” y de “Bachiller en Computación”.

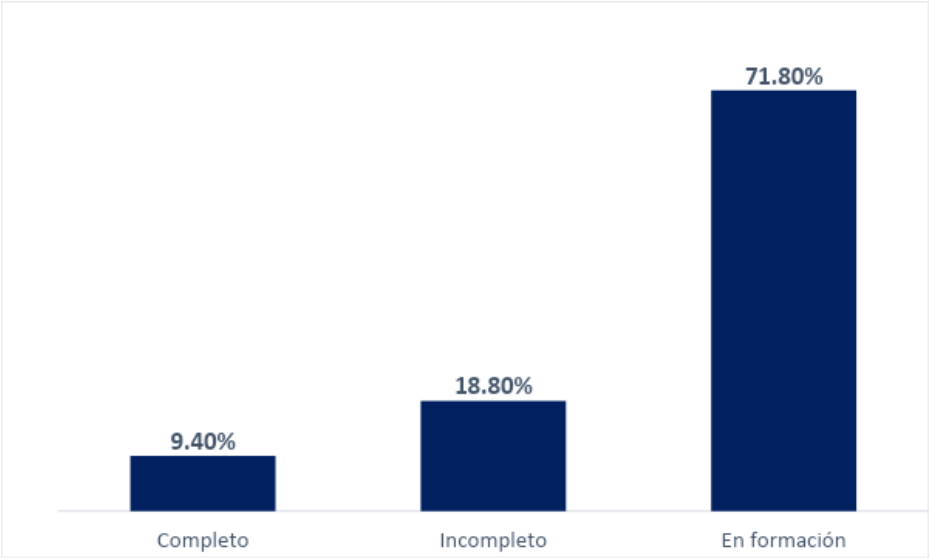
Esto muestra que en la población guatemalteca al culminar el bachillerato, muchos jóvenes buscan una oportunidad laboral para sustentar ya sean sus estudios o necesidades personales de vida. Así como también que la carrera de “Bachiller” resulta ser la más compleja para la obtención de empleo; paralelamente con el grado de “Tercero básico” ya que entre menor educación existe mayor dificultad de encontrar un empleo.

La carrera de magisterio, representada en un menor porcentaje, suele reflejar una de las carreras si bien no con menor dificultad de empleo, si con menor necesidad de incrementar sus conocimientos; lo cual puede deberse a que los maestros y maestras de Guatemala tienden a trabajar en la educación de niños y niñas entre preprimaria y primaria, grados que en Guatemala son cursados y en donde aún no se encuentran con facultades de trabajar, lo cual genera que la necesidad de educación a esa edad requiera de maestros y maestras en todo el país, generando a su vez empleo a dicha carrera.

La gráfica 5 muestra los resultados descriptivos referentes al estatus del nivel universitario de la población estudiada.

Gráfica 5

Distribución porcentual del estatus del nivel universitario de la población.



Nota: se muestra la variable con su distribución correspondiente en porcentajes en relación a N=117.

Fuente: base de datos Programa Valentina

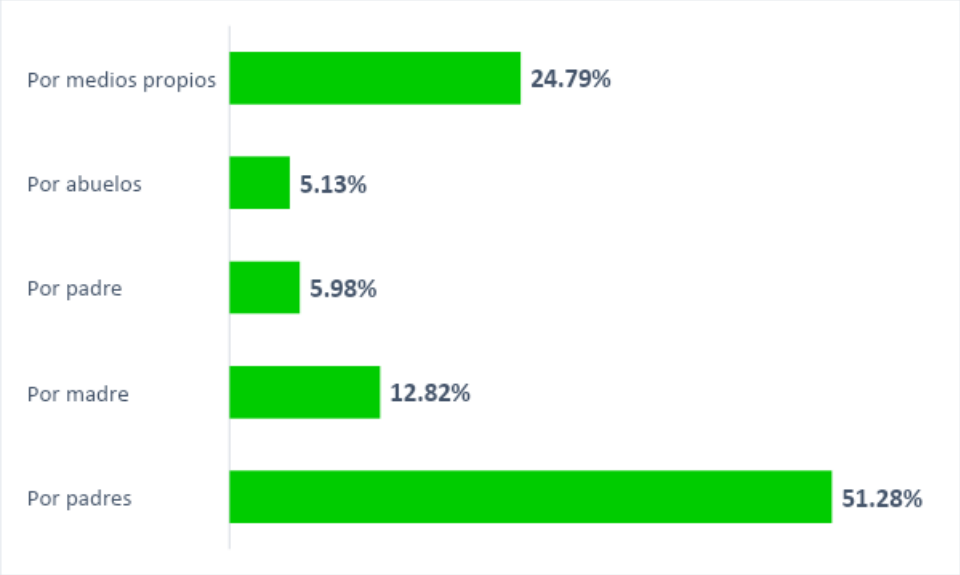
La mayoría de la población se encuentra aún en formación de su carrera universitaria, representando el 71.80%, representando ello a 84 jóvenes; sin embargo, se muestra un porcentaje significativo de 22 jóvenes (18.80%) aunque no elevado de participantes que poseen sus estudios universitarios incompletos, esto debido a que algunos estudiantes no tuvieron las posibilidades económicas para continuar sus estudios, lo cual los lleva a tomar empleos a temprana edad que de una u otra forma les imposibilita seguir con sus estudios. Solo 11 jóvenes (9.40%) de la población tiene cierre de pénsum.

Esto último permite identificar que son los jóvenes en periodo de formación los que mayor interés en mejorar sus conocimientos para encontrar un empleo tiene, aunada a la necesidad de poder culminar sus estudios.

La gráfica 6 muestra los resultados generales referente a cómo los participantes sustentaron sus gastos de formación.

Gráfica 6

Sustento económico de formación



Nota: se muestra la variable con su distribución correspondiente en porcentajes en relación a N=117.

Fuente: base de datos Programa Valentina

La gráfica muestra que los jóvenes sustentaron su formación gracias al apoyo económico de sus padres, mostrando a 60 jóvenes (51.28%) lo que refleja que no tuvieron la necesidad de buscar empleo ya que obtenían ingresos que les permitían formarse sin limitantes. Sin embargo, un porcentaje relevante muestra que, si bien los participantes no poseían un trabajo formal, tuvieron la necesidad de buscar por sus propios medios, a través de emprendimientos o negocios, el recurso económico, esto debido a que los jóvenes encontraban interés en seguir su formación académica y así seguir capacitándose y desarrollándose; esto se ve reflejado con 29 jóvenes

(24.79%). Cabe resaltar que la gráfica también refleja, aunque en un porcentaje menor, el apoyo de un solo padre.

La gráfica 7 muestra los resultados generales referente a la razón por la cual los participantes no continuaron sus estudios.

Gráfica 7

Razón de estudios incompletos

Nota: se muestra la variable con su distribución correspondiente en porcentajes en relación a N=117.

Fuente: base de datos Programa Valentina

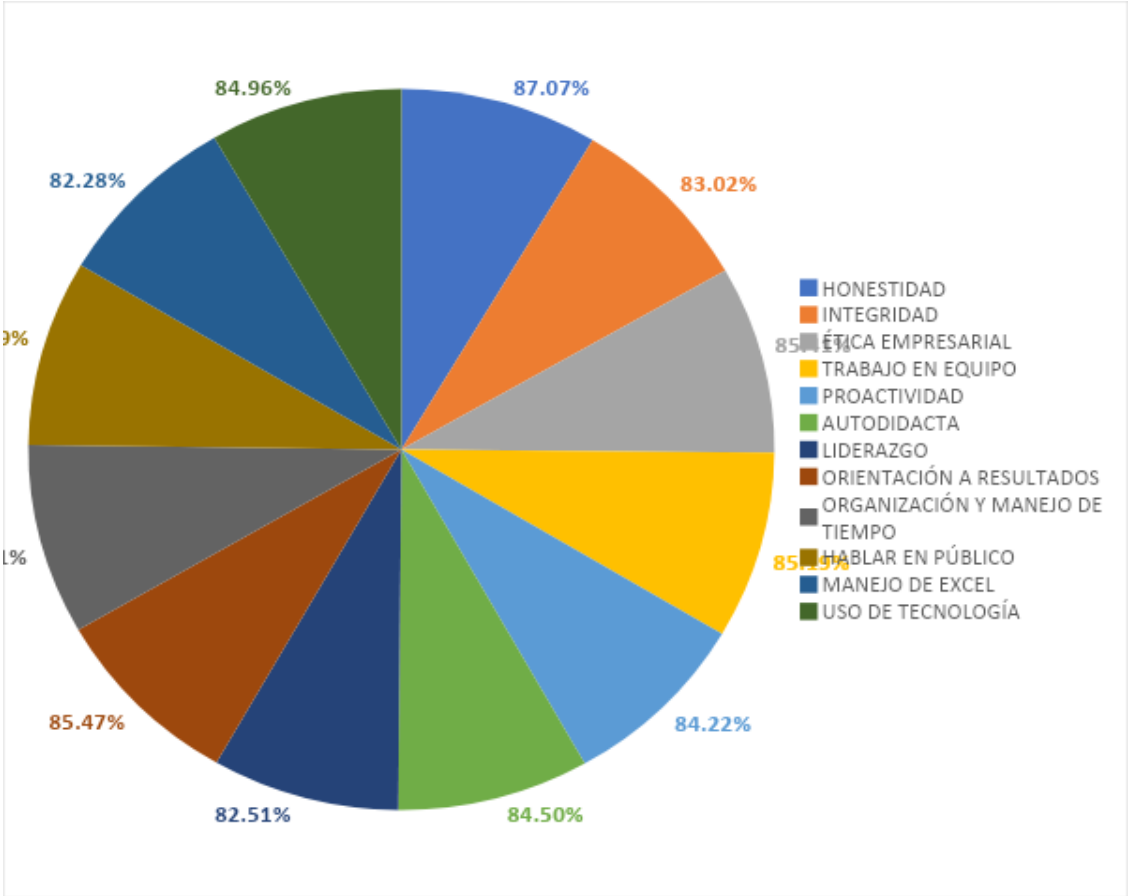
La gráfica muestra que los jóvenes participantes que no pudieron completar sus estudios tuvieron como razón primordial la dificultad económica para poder sustentarlos, representando a 76 jóvenes (64.90%); esta gráfica demuestra cómo el nivel económico influye indirectamente en la posibilidad de formación y a su vez de adquirir conocimientos necesarios para optar a un empleo digno.

También muestra un porcentaje menor, aunque significativo de dificultades familiares para poder finalizar sus estudios, lo cual puede ir directamente conectado a relaciones con los padres, hermanos y demás núcleo familiar.

La gráfica 8 muestra los resultados generales relacionados al nivel de competencias desarrolladas por la población en la capacitación por competencias.

Gráfica 8

Nivel de competencias desarrolladas



Nota: las categorías de nivelación corresponden según el rango porcentual a: Nivel A (100%), Nivel B (61-99%), Nivel C (41-60%), Nivel D (0-40%) y Nivel ND (0%)

Fuente: Base de datos Programa Valentina

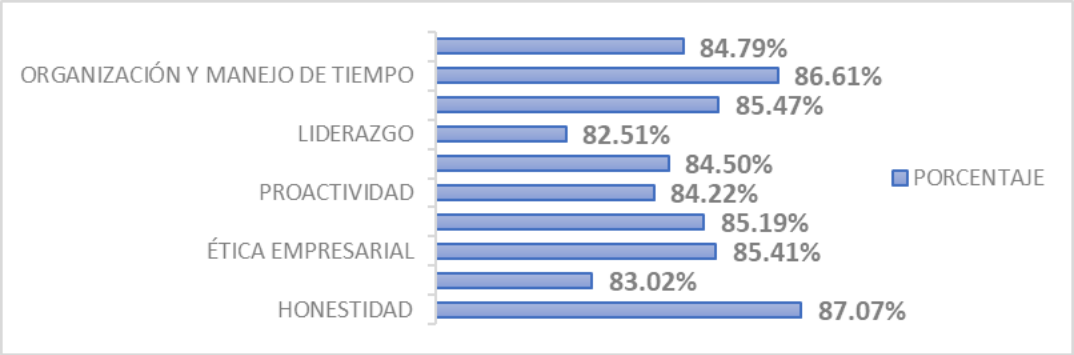
La gráfica muestra el desarrollo de competencias en los participantes en la capacitación por competencias, por lo que todas las competencias se encuentran en un porcentaje de 80-87%. Esto refleja que todas las competencias se encuentran en un Nivel B de desarrollo, mostrando un nivel óptimo para el mercado laboral; siendo a su vez la competencia predominante la "Honestidad", la "Organización de tiempo" y la "Orientación a Resultados".

Sin embargo, se puede observar que las demás competencias también poseen un desarrollo alto y no muy alejado de las 3 predominantes mencionadas con anterioridad, por lo cual desde una perspectiva y general la capacitación por competencias logra desarrollar varias competencias posicionándolas en un nivel aceptable para el mercado laboral.

La gráfica 9 muestra las competencias blandas desarrolladas por la población.

Gráfica 9

Porcentaje de competencias blandas desarrolladas



Nota: las categorías "Manejo de Excel" y "Uso de Tecnología" no se muestran en dicha gráfica ya que son catalogadas como competencias duras.

Fuente: Base de datos Programa Valentina

Los participantes que asistieron a la capacitación por competencias desarrollaron competencias blandas, relacionadas propiamente a la manera en la que trabaja el participante, a su personalidad y a la manera de relacionarse con los demás, más que sus conocimientos

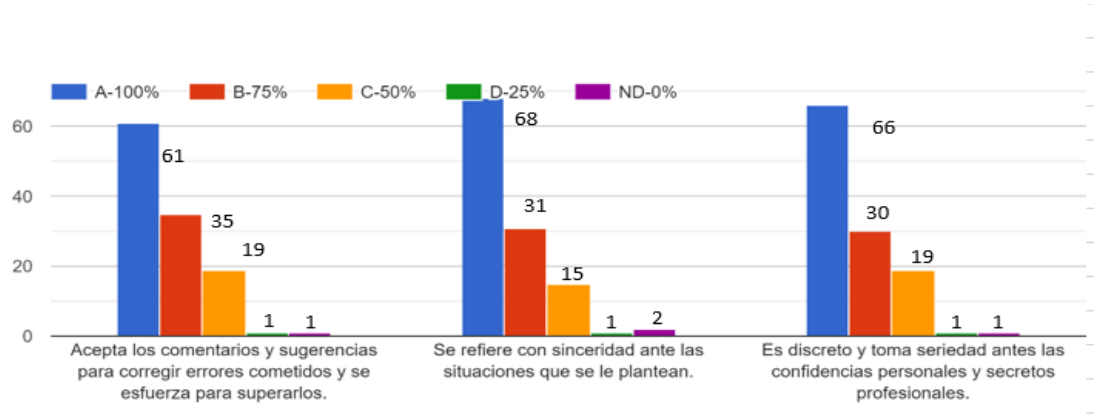
teóricos; de las cuales predominan la “Honestidad” (87.07%), competencia reconocida también como un valor personal, reflejando la cantidad de 101 participantes de la población objeto de estudio; seguido del 86,61% referente a la “Organización y Manejo de Tiempo” con 100 participantes reflejados, lo cual significa que los jóvenes lograron determinar prioridades en sus funciones, trabajo o tareas asignadas, así como también la “Orientación a Resultados” (85.47%) y el “Trabajo en equipo” (85.19%), con un total de 99 participantes de la población objeto de estudio. Esto quiere decir que los jóvenes lograron una autonomía para cumplir metas y logras superar las expectativas, así como también lograron comprender la importancia de la colaboración, apoyo e ideas de sus demás compañeros.

Dicha gráfica también refleja que la diferencia entre una competencia u otra desarrollada es mínima y que los participantes desarrollaron más de una competencia blanda, durante su capacitación.

La gráfica 10 muestra los ítems calificados sobre la competencia de “Honestidad”

Gráfica 10

Porcentaje por ítems desarrollados sobre la competencia de “Honestidad”



Nota: cada ítem fue calificado según los niveles y porcentajes establecidos en cada color.

Fuente: Base de datos Programa Valentina

Estos resultados muestran que los participantes serán capaces de afrontar situaciones dentro del mercado laboral que requieran de ética y discreción. Dicha gráfica permite fundamentar la gráfica anterior (número 9) como una de las competencias blandas más desarrolladas, reflejando el 87.07% con 101 participantes.

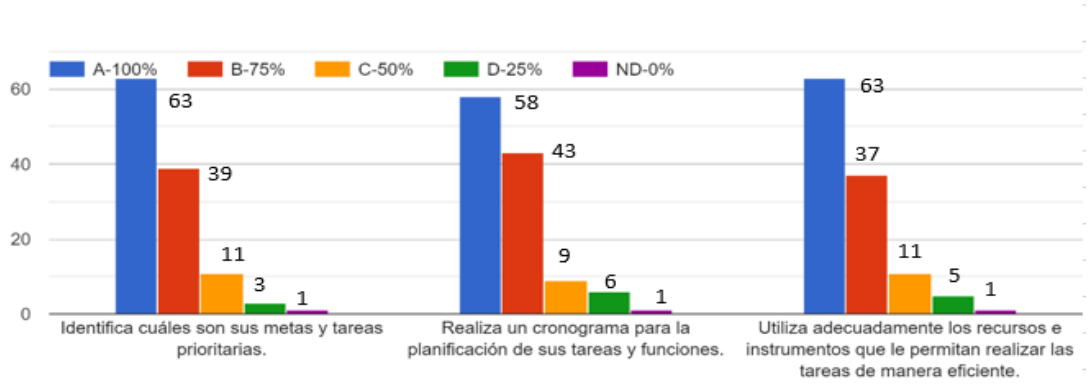
La gráfica muestra que la mayoría de los participantes acepta los comentarios y sugerencias con el fin de mejorar y sobresalir, se refiere con sinceridad ante las situaciones y es discreto y toma seriedad ante confidencias y secretos profesionales, lo cual refleja no solo competencias en los participantes sino valores, integridad y madurez profesional ante situaciones que requieren de prudencia dentro de un ámbito laboral.

Los participantes serán capaces de afrontar con sinceridad situaciones laborales que muchas veces dentro de un trabajo ponen a prueba el profesionalismo de un colaborador.

La gráfica 11 muestra los ítems calificados sobre la competencia “Organización y manejo de tiempo”.

Gráfica 11

Porcentaje por ítems desarrollados sobre la competencia “Organización y manejo de tiempo”



Nota: cada ítem fue calificado según los niveles y porcentajes establecidos en cada color.

Fuente: Base de datos Programa Valentina

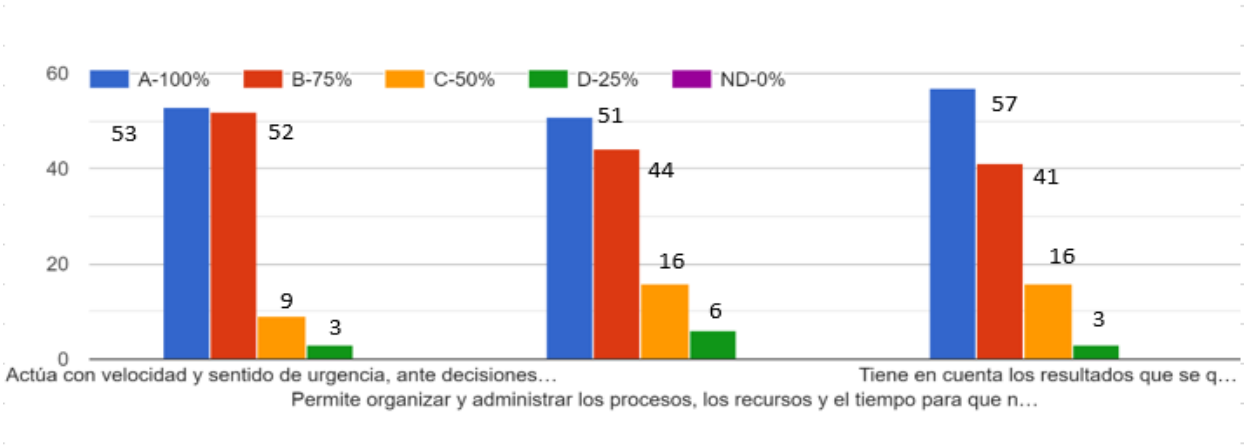
La gráfica muestra que la mayoría de los participantes identifica cuáles son sus metas y tareas prioritarias o urgentes, realiza un cronograma para la planificación de sus tareas y funciones, lo que le permite ser más organizado en su día a día y utiliza adecuadamente los recursos e instrumentos para realizar sus tareas.

Estos resultados reflejan que los participantes podrán estar orientados al logro, cumplir metas y objetivos que requieran de respuestas rápidas y eficientes. Así mismo, dentro del mercado laboral podrán trabajar con tareas diversas y así redirigir la atención y priorizar de acuerdo a su urgencia. Dicha gráfica permite fundamentar la gráfica 9 como la segunda competencia blandas más desarrollada con un 86.61%, con 100 participantes.

La gráfica 12 muestra los ítems calificados sobre la competencia “Orientado a Resultados”.

Gráfica 12

Porcentaje por ítems desarrollados sobre la competencia “Orientado a Resultados”



Nota: cada ítem fue calificado según los niveles y porcentajes establecidos en cada color.

Fuente: Base de datos Programa Valentina

La gráfica muestra que la mayoría de los participantes actúa con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones y situaciones que pueden presentarse en su vida personal y profesional, se permite organizar y administrar los procesos, los recursos y el tiempo y toma en cuenta los resultados que se quieren alcanzar.

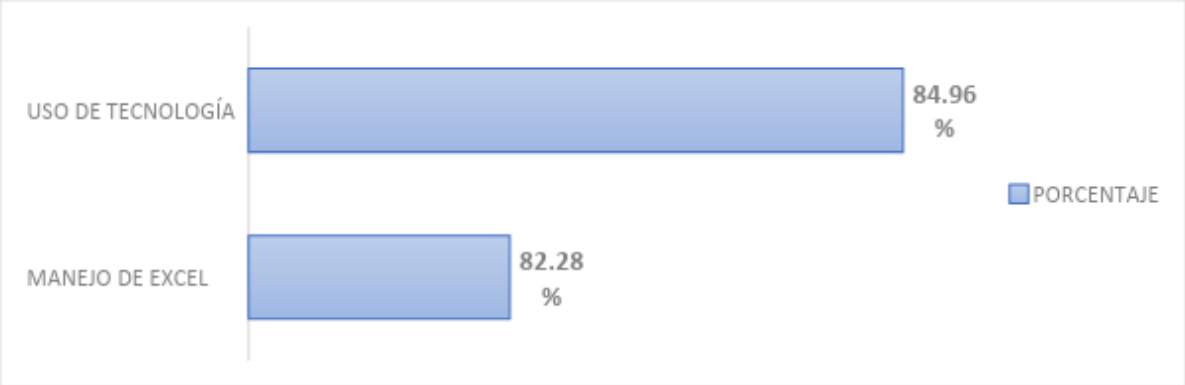
Refleja que los jóvenes serán capaces de cumplir metas, en tiempos límites con excelencia, dedicación y resultados positivos. Una persona orientada a resultados implica a su vez una persona ordenada, metódica, pero sobre todo enfocada a logros que conllevan la excelencia.

Dicha gráfica permite fundamentar la gráfica 9 como la tercera competencia blanda más desarrollada con un 85.47%, con 99 participantes.

La gráfica 13 muestra las competencias duras desarrolladas por la población.

Gráfica 13

Porcentaje de competencias duras desarrolladas



Nota: las categorías “Manejo de Excel” y “Uso de Tecnología” son las únicas catalogadas como competencias duras.

Fuente: Base de datos Programa Valentina

Los participantes que asistieron a la capacitación por competencias desarrollaron competencias duras, relacionadas a los conocimientos técnicos, intelectuales y sobre todo

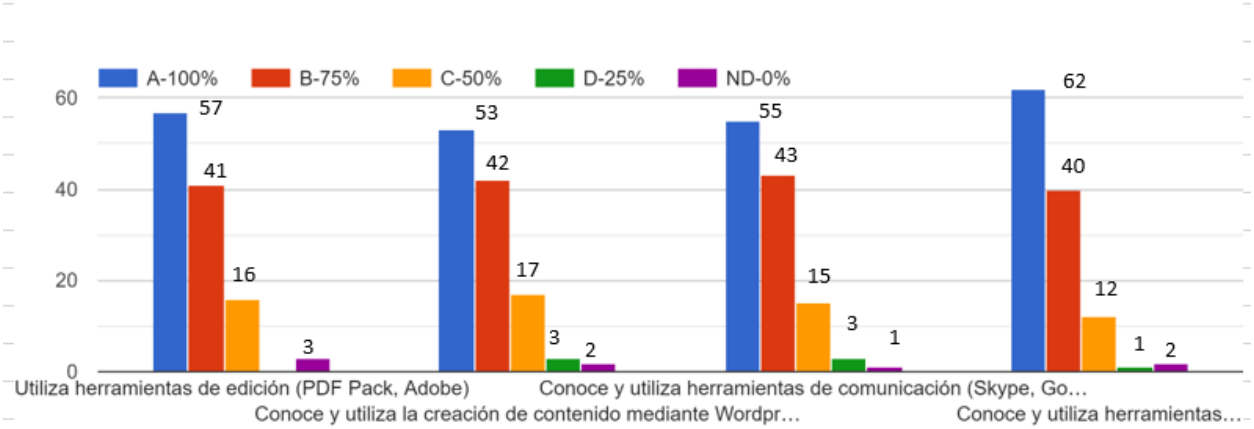
específicos para desarrollar una labor, de las cuales predominó el uso de la tecnología en un 85.96% de la población total, reflejando el predominio e importancia de poseer competencias tecnológicas para ser tomado en cuenta en el mercado laboral.

Esta gráfica refleja que hoy en día nos encontramos en un mundo totalmente tecnológico, donde la misma es necesaria para el desarrollo de cualquier función. Competencia que los jóvenes hoy en día reconocen y utilizan no solo por la necesidad de la misma, sino porque crecen, se desarrollan y desenvuelven en un mundo virtual, lo cual la vuelve una competencia prácticamente innata para las generaciones más recientes.

La gráfica 14 muestra los ítems calificados sobre la competencia "Uso de Tecnología"

Gráfica 14

Porcentaje por ítems desarrollados sobre la competencia "Uso de Tecnología"



Nota: cada ítem fue calificado según los niveles y porcentajes establecidos en cada color.

Fuente: Base de datos Programa Valentina

La gráfica muestra que la mayoría de participantes, utiliza herramientas de edición, conoce y utiliza la creación de contenido, conoce y utiliza herramientas de comunicación y conoce y utiliza herramientas de base de datos. Sin embargo, existe una predominancia por aquellas personas que consideran que tienen un nivel relacionado al 75% en cada uno de los

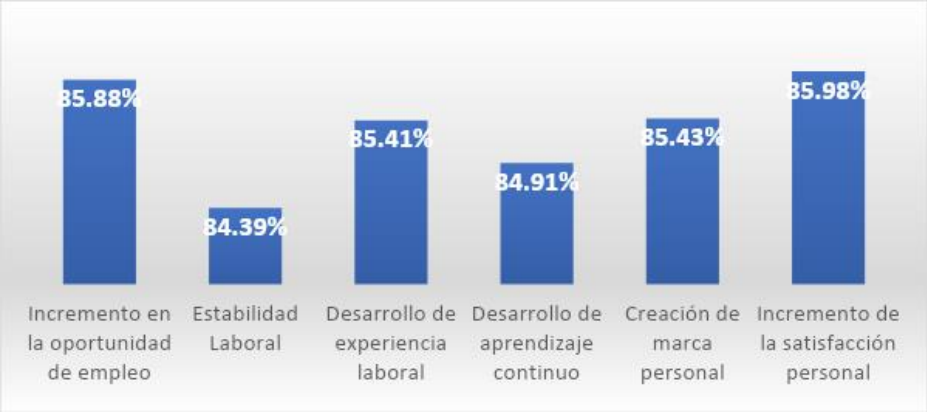
ítems. Dicha gráfica permite fundamentar la gráfica 13 como una de las competencias duras más desarrolladas e importantes en mundo laboral, donde la tecnología es la herramienta esencial de la eficiencia.

Estos resultados reflejan que dentro de un mundo laboral, pero sobre todo virtual, la necesidad de conocer herramientas de tecnología no son solo necesarias sino que también convierten las funciones, las tareas y los métodos totalmente prácticos, fáciles y rápidos, lo último suele ser una ventaja ya que la rapidez aunada con el tiempo suele ser el principal reto en cualquier empleo, debido a que las exigencias y las respuestas y soluciones efectivas son hoy en día competencia necesaria para obtener un empleo.

La gráfica 15 muestra los indicadores desarrollados referente a los beneficios personales y profesionales de la capacitación por competencias.

Gráfica 15

Indicadores: beneficios personales y profesionales



Fuente: Base de datos Programa Valentina

Cada uno de los indicadores relacionados a los beneficios personales y profesionales de la capacitación por competencias demostrados por los participantes se encuentra en un porcentaje de 83-86%. De tal manera que se refleja como predominante, con un total de 101 participantes

(85.98%) el incremento de la satisfacción personal, seguido del incremento en la oportunidad de empleo con un total de 100 participantes (85.88%), lo que indica que las personas lograron posicionarse o tener más incidencia dentro del mercado laboral, finalizando en un tercer lugar la creación de marca personal con un total de 99 participantes (85.43%). Esto a su vez muestra como los participantes obtuvieron más de un solo beneficio personal o profesional.

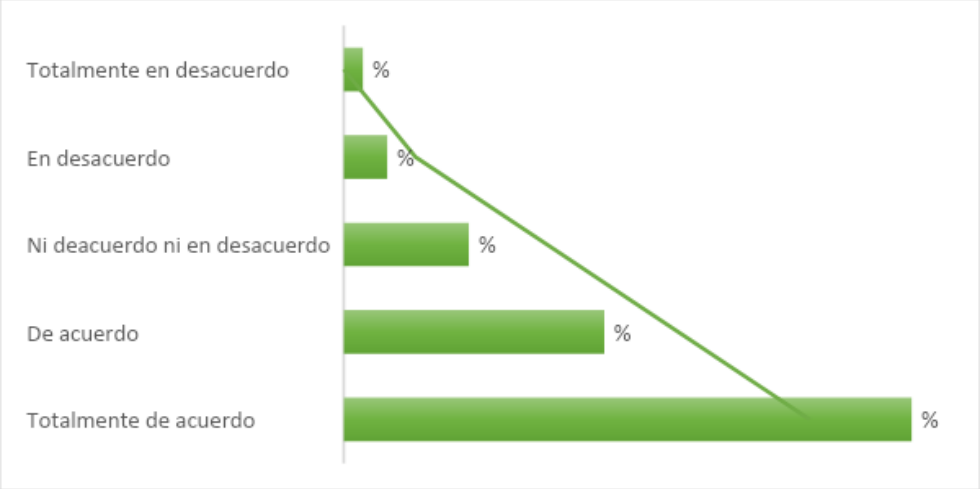
Dicha gráfica a su vez refleja cómo la empleabilidad permite a los participantes expandirse, automotivarse y establecerse retos que le permitan expandir y potencializar sus habilidades, marcándose como auténticos y únicos del resto de las personas.

A su vez les permite empoderarse, encontrar motivación interna y buscar sus propios medios de crecimiento, influencia y así mismo dejar una marca en el mercado laboral lo que le permite el acceso a un empleo con mayor facilidad.

La gráfica 16 refleja el porcentaje de calificación sobre el indicador “Incremento de la Oportunidad de Empleo”.

Gráfica 16

Calificación del Indicador Incremento en la Oportunidad de Empleo



Nota: se midieron las categorías de conocimientos adquiridos en el mercado laboral, logro de empleo durante o después de la capacitación e incremento en su nivel de empleabilidad.

Fuente: Base de datos Programa Valentina

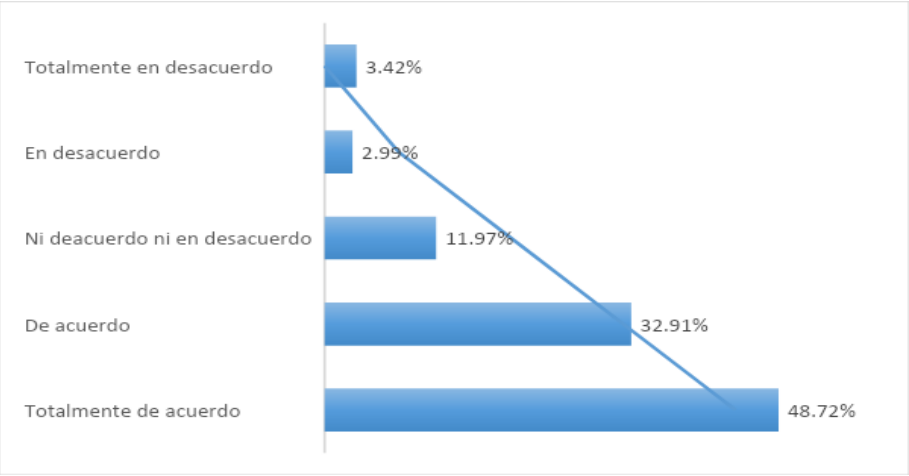
La gráfica muestra que un total de 65 participantes (55.90%) están totalmente de acuerdo a las categorías establecidas; 30 participantes (25.64%) están de acuerdo y 16 participantes (13.3%) están ni de acuerdo ni en desacuerdo, mostrando en un porcentaje menor a los participantes en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Esta gráfica refleja que el desarrollo de competencias durante la capacitación permitió a la mayoría de los participantes incrementar su oportunidad de empleo de acuerdo a los aspectos medidos. Por lo tanto, los participantes adquirieron conocimientos, habilidades y recursos para hacer frente a situaciones de índole profesional, lo que les permitió no solo encontrar empleo sino ser una opción competitiva y con las mismas posibilidades o posibilidades superiores de ser elegibles en un empleo.

La gráfica 17 refleja el porcentaje de calificación sobre el indicador “Estabilidad Laboral”.

Gráfica 17

Calificación del Indicador Estabilidad Laboral



Nota: se midieron las categorías sobre la capacidad de responder ante las exigencias del mercado y la estabilidad en la vida profesional después de la capacitación.

Fuente: Base de datos Programa Valentina

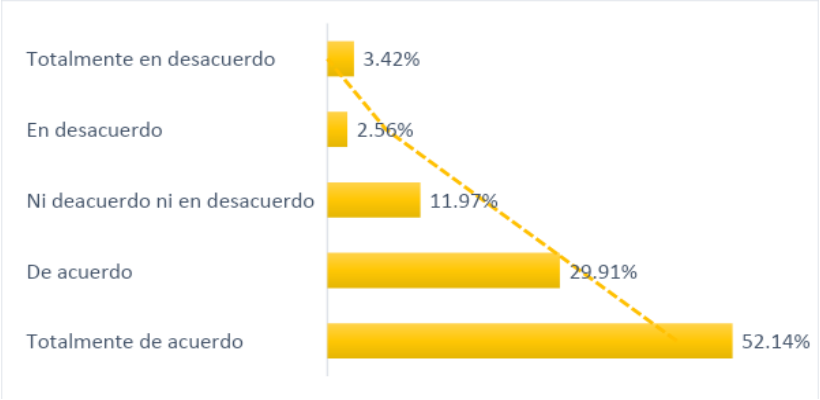
La gráfica muestra que un total de 57 participantes (48.72%) de los participantes están totalmente de acuerdo a las categorías establecidas; un total de 39 participantes (32.91%) de acuerdo y un total de 14 participantes (11.97%) ni de acuerdo ni en desacuerdo, mostrando en un porcentaje menor a los participantes en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Esta gráfica refleja que la capacitación por competencias permitió incrementar la estabilidad laboral de acuerdo a los aspectos medidos.

Por lo tanto, la gráfica a su vez refleja que los participantes no solo lograron encontrar empleo después de la capacitación por competencias, respondiendo así a las necesidades del mercado sino también lograron desarrollar carrera en las empresas, los cual les permitió alcanzar una mayor tecnificación, experiencia y mejores respuestas en situaciones laborales. Un joven que refleje una larga carrera profesional a su vez refleja estabilidad laboral.

La gráfica 18 refleja el porcentaje de calificación sobre el indicador “Desarrollo de Experiencia Laboral”.

Gráfica 18

Calificación del Indicador Experiencia Laboral



Nota: se midió la categoría sobre la capacidad de desarrollar cualquier tarea o función que sea asignada.

Fuente: Base de datos Programa Valentina

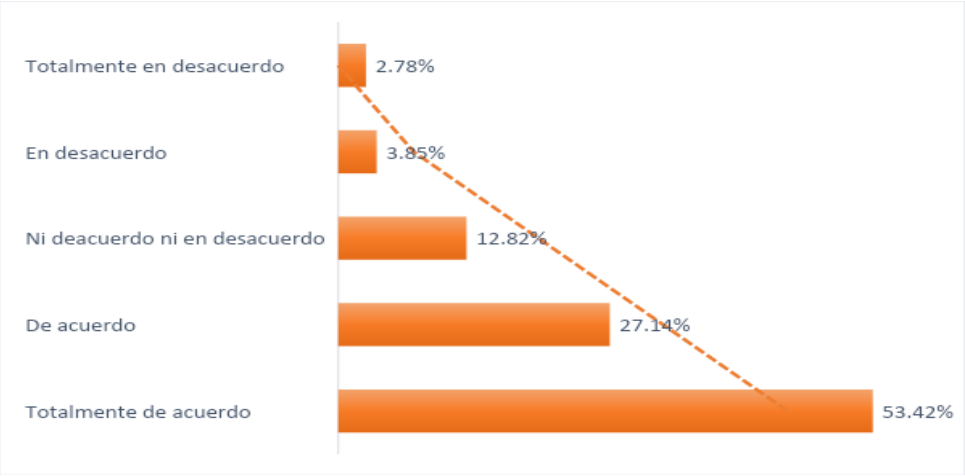
La gráfica muestra que un total de 61 participantes (52.14%) están totalmente de acuerdo a la categoría establecida; un total de 35 participantes (29.9%) de acuerdo y un total de 14 participantes (11.97%) ni de acuerdo ni en desacuerdo, mostrando en un porcentaje menor a los participantes en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Esta gráfica refleja que la capacitación por competencias permitió incrementar el desarrollo de experiencia laboral de acuerdo al aspecto medido, por lo tanto, los participantes son capaces de responder antes las exigencias del mercado, brindar soluciones ante cualquier problema o solución y a su vez muestra son capaces de aprender y ejecutar tareas o funciones que requieren de conocimientos específicos, criterio propio y acciones basadas en la objetividad; competencias adquiridas en la capacitación por competencias.

La gráfica 19 refleja el porcentaje de calificación sobre el indicador “Desarrollo de Aprendizaje Continuo”

Gráfica 19

Calificación del Indicador Desarrollo de Aprendizaje Continuo



Nota: se midieron las categorías sobre la adquisición de recursos técnicos e intelectuales y competencias blandas y duras adquiridas en la capacitación por competencias.

Fuente: Base de datos Programa Valentina

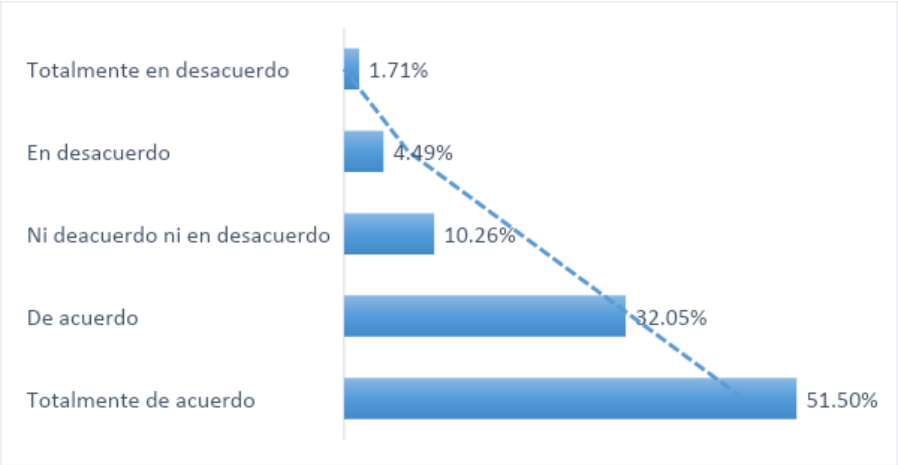
La gráfica muestra que un total de 63 participantes (53.42%) están totalmente de acuerdo a las categorías establecidas; un total de 32 participantes (27.14%) de acuerdo y 15 participantes (12.82%) ni de acuerdo, ni en desacuerdo, mostrando en un porcentaje menor a los participantes en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Esta gráfica refleja que la capacitación por competencias permitió incrementar el desarrollo de aprendizaje continuo de acuerdo a los aspectos medidos; reflejando a su vez la adquisición de competencias blandas y duras tal cómo lo muestran las gráficas 9 y 13 en los participantes; lo cual muestra que los participantes no solo tuvieron y siguen teniendo un aprendizaje continuo y progresivo, donde se permite la oportunidad de crear y construir su propio aprendizaje, respecto habilidades y conocimientos necesarios en el mercado laboral; sino también permanece y existe en ellos el deseo de saber y de seguir adquiriendo conocimientos que los enriquezca para su desarrollo profesional en habilidades que al mismo tiempo les permitan seguir aperturando las puertas a un trabajo digno, para desempeñarse adecuadamente.

La gráfica 20 refleja el porcentaje de calificación sobre el indicador “Creación de Marca Personal”.

Gráfica 20

Calificación del Indicador Creación de Marca Personal



Nota: se midieron las categorías sobre la motivación para establecer metas, retos y desafíos al no encontrar empleo, percepción sobre competitividad y capacidad personal y desarrollo individual.

Fuente: Base de datos Programa Valentina

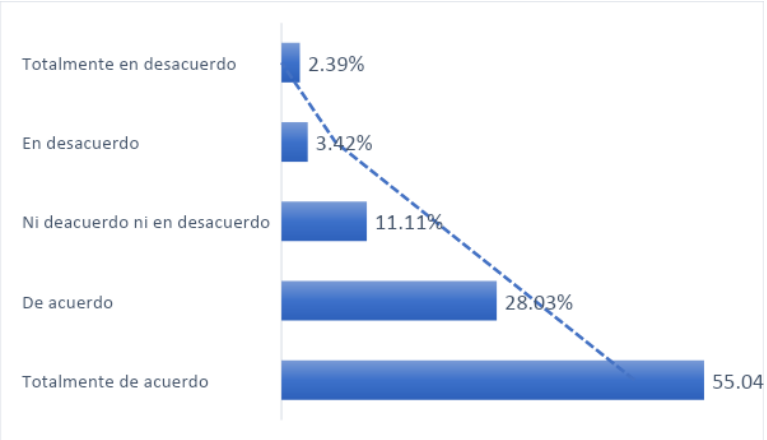
La gráfica muestra que un total de 60 participantes (51.50%) están totalmente de acuerdo a las categorías medidas; un total de 37 participantes (32.05%) de acuerdo y 12 participantes (10.26%) ni de acuerdo ni en desacuerdo, mostrando en un porcentaje menor a los participantes en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Está gráfica refleja que la capacitación por competencias permitió la creación de marca personal en los aspectos medidos; reflejando que los jóvenes al no encontrar empleo reciben una motivación externa para poder seguir estudiando, invirtiendo en su formación, estableciendo brechas relacionadas al lugar donde se encuentran y a dónde quieren llegar, por lo cual se establecen pasos, metas y desafíos que les permite autoexigirse y conocer el potencial que poseen y lo que son capaces de hacer y así mismo en base a ello darse a conocer en el mundo laboral, no solo para aprender sino para dejar huella reconocible en el mercado profesional.

La gráfica 21 refleja el porcentaje de calificación sobre el indicador “Incremento de la satisfacción personal”.

Gráfica 21

Calificación del Indicador Incremento en la Satisfacción Personal



Nota: se midieron las categorías de insatisfacción personal por no ser empleado, desarrollo individual, propósito personal, crecimiento profesional y personal y motivación y satisfacción de sus habilidades en el mercado laboral.

Fuente: Base de datos Programa Valentina

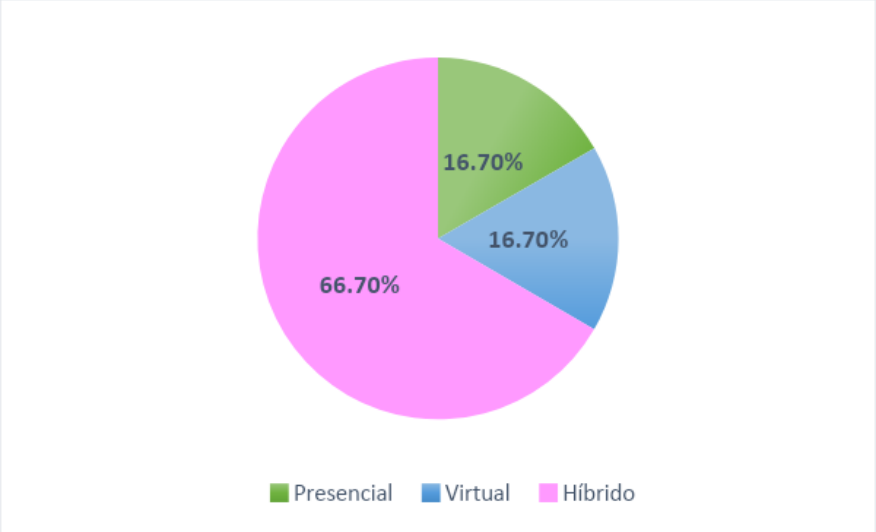
La gráfica muestra que 64 participantes (55.04%) están totalmente de acuerdo a las categorías establecidas; un total de 33 participantes (28.03%) de acuerdo y 13 participantes (11.11%) ni de acuerdo o desacuerdo, mostrando en un porcentaje menor a los participantes en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Dicha gráfica refleja que el ser empleado permite al participante sentirse motivado y satisfecho, lo cual a su vez le permite un crecimiento profesional y personal, a través de un propósito personal que le permite buscar un camino o una dirección de manera autónoma e independiente para lograr su realización personal e incluso un sentido de vida.

La gráfica 22 muestra los resultados descriptivos sobre el tipo de capacitación utilizado en la capacitación por competencias.

Gráfica 22

Distribución porcentual del tipo de capacitación



Nota: se muestra la variable con distribución correspondiente en porcentajes en relación a N=6, referente a los capacitadores y coaches participantes.

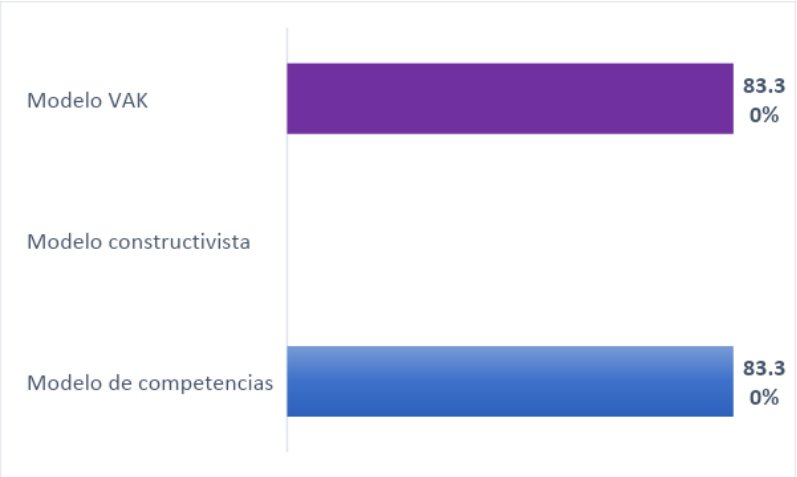
Fuente: Base de datos Programa Valentina

El tipo de capacitación más utilizada en la capacitación por competencias por los capacitadores y coaches, según la gráfica anterior, es el híbrido, siendo este una combinación entre el tipo presencial y virtual y representando por 4 coaches o formadores (66.70%), lo cual permite entender que un solo tipo de capacitación puede dejar huecos en el aprendizaje, mientras que la consolidación de ambos modelos permite un aprendizaje mucho más integral; seguido del tipo presencial y virtual, representados en un mismo porcentaje del 16.70% siendo este 2 coaches o formadores del total de la población.

La gráfica 23 muestra los resultados descriptivos sobre el modelo utilizado en la capacitación por competencias.

Gráfica 23

Distribución porcentual del modelo utilizado en la capacitación por competencias



Nota: se muestra la variable con distribución correspondiente en porcentajes en relación a N=6, referente a los capacitadores y coaches participantes.

Fuente: Base de datos Programa Valentina

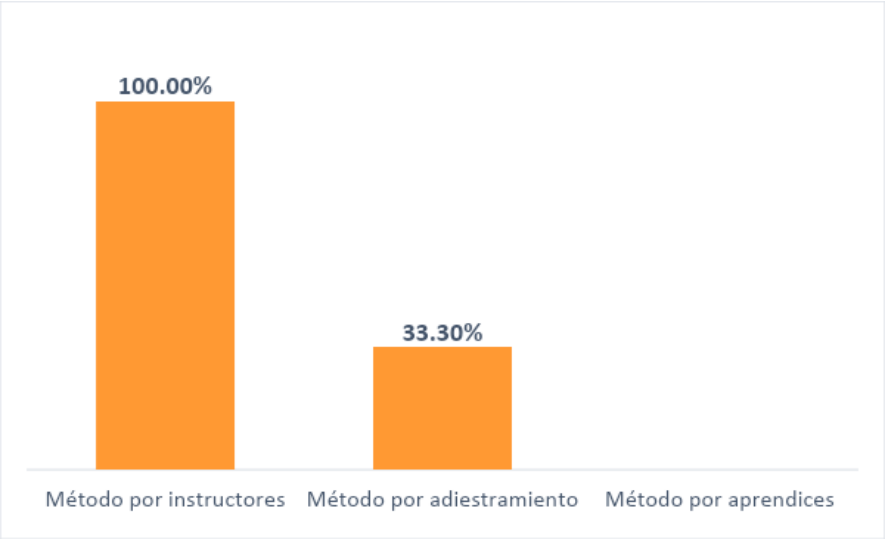
Esta gráfica muestra la igualdad porcentual del 83.30% con el total de 5 participantes, referente a los modelos de aprendizaje utilizados en la capacitación por competencias; siendo estos el modelo VAK (aprendizaje visual, auditivo y kinestésico).

Es decir un aprendizaje integral que permita al participante escoger, definir y aprender de diferentes maneras y evitar encasillar en aprendizaje en un método convencional y el modelo de competencias, que permite desarrollar habilidades que son necesarias en el mercado laboral; representando a su vez, que la metodología de enseñanza combinada de ambos modelos permitirá en el participante un entendimiento más completo y amplio.

La gráfica 24 muestra los resultados descriptivos porcentuales sobre los métodos de enseñanza utilizados en la capacitación por competencias.

Gráfica 24

Distribución porcentual de métodos utilizados en la capacitación



Nota: se muestra la variable con distribución correspondiente en porcentajes en relación a N=6, referente a los capacitadores y coaches participantes.

Fuente: Base de datos Programa Valentina

En la gráfica se refleja que el método utilizado en la capacitación por competencias con mayor relevancia porcentual de 100%, representando al total de 6 coaches o formadores, es el método por instructores, reflejando que los coaches y capacitadores juegan un papel importante en la adquisición y desarrollo de competencias, son el canal principal en la transmisión adecuada de conocimientos, a través de ser una guía, un líder y sobre todo una dirección en el proceso de adquisición de aprendizaje.

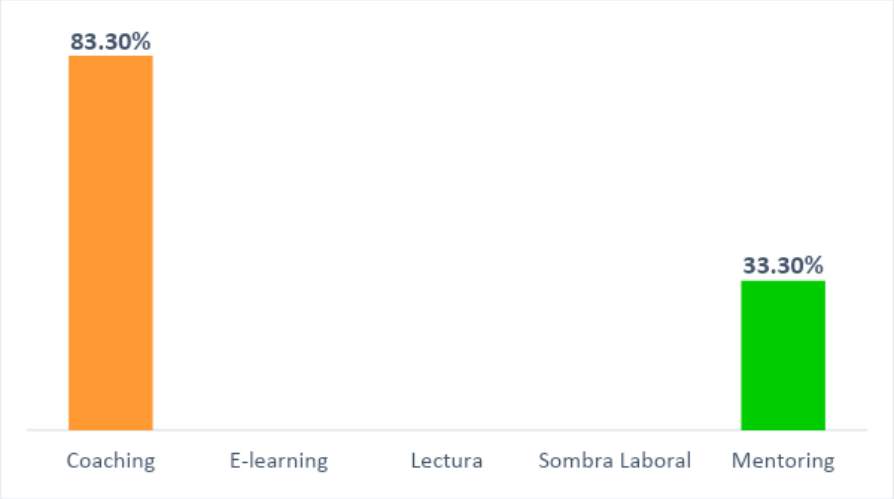
Seguido con un porcentaje menor de 33.30%, siendo esto el total de 2 participantes, el método por adiestramiento, método principalmente utilizado en población sin experiencia laboral para la potencialización de habilidades, a través de un acompañamiento directo y no opcional.

Esto quiere decir que 2 de los formadores consideran la combinación del método por instructores y por adiestramiento como la mejor versión de un proceso de enseñanza-aprendizaje óptimo y efectivo en los participantes.

La gráfica 25 muestra los resultados descriptivos porcentuales sobre las técnicas de enseñanza-aprendizaje en la capacitación por competencias.

Gráfica 25

Distribución porcentual de Técnicas de aprendizaje



Nota: se muestra la variable con distribución correspondiente en porcentajes en relación a N=6, referente a los capacitadores y coaches participantes.

Fuente: Base de datos Programa Valentina

La técnica de enseñanza-aprendizaje más utilizada por los coaches y capacitadores en la capacitación para el desarrollo de competencias, según la gráfica anterior es el “Coaching”, es decir, los participantes sin experiencia laboral buscan y necesitan una orientación para enfrentarse y reaccionar a las demandas exteriores de la vida profesional, a través de objetivos, esto representado a 5 participantes (83.30%).

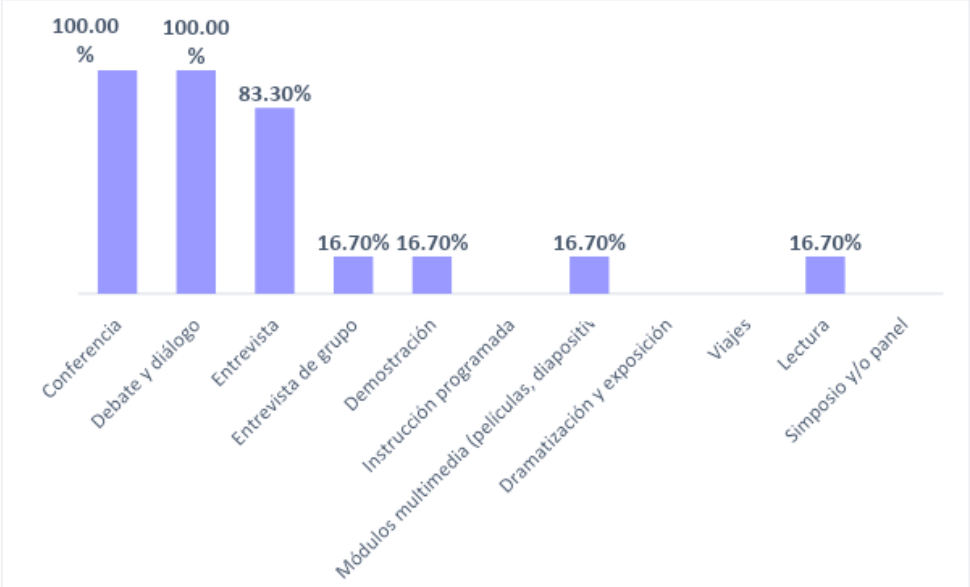
Seguido con un porcentaje menor aunque no menos importante de 1 participante (33.30%) el “Mentoring”., el cual también permite comprender de manera más directa y centrada al participante y tiene como punto focal, que los participantes más que asesoría necesitan una persona a quien le puedan aprender.

Cabe resaltar que el E-learning, la lectura y la sombra laboral no son utilizadas como técnicas de aprendizaje en dicha capacitación, ya que suelen ser técnicas que conllevan mucho más tiempo con resultados a largo plazo. Ejemplo de ello es que la sombra laboral se utiliza propiamente cuando la persona ya obtiene un empleo, la lectura implica primero fomentar el hábito y el E-learning requiere cursos virtuales programadas con anticipación.

La gráfica 26 muestra los resultados descriptivos porcentuales sobre las técnicas expositivas utilizadas en la capacitación por competencias.

Gráfica 26

Distribución porcentual de Técnicas Expositivas



Nota: se muestra la variable con distribución correspondiente en porcentajes en relación a N=6, referente a los capacitadores y coaches participantes.

Fuente: Base de datos Programa Valentina

Dentro de las técnicas expositivas utilizadas en la capacitación por competencias, la gráfica refleja un porcentaje total elevado de 6 formadores (100%) para la “Conferencia” y el “Debate y el diálogo”, mostrando que el hablar y expresarme permite crear y defender criterios

propios, así como también lograr acuerdos en un mundo laboral, lo que a su vez crea un aprendizaje mucho más directo y práctico y una competencia de negociación necesario en situaciones de intereses en el mundo laboral.

Parte de los datos relevantes de la gráfica también se encuentra la “Entrevista” con un total de 5 participantes (83.30%), ya que las preguntas permiten indagar, conocerse a sí mismo y aprender diferentes perspectivas, lo cual hace que el aprendizaje y la visión o pensamientos creados no solo crezcan si no se innoven para hacer frente al mercado laboral.

También refleja que para los formadores no existe una única técnica ya que esto dependerá de la manera que cada uno posea para aprender y percibir la información.

La gráfica 27 muestra los resultados descriptivos porcentuales sobre las técnicas de participación utilizadas en la capacitación por competencias.

Gráfica 27

Distribución porcentual de Técnicas de Participación

Nota: se muestra la variable con distribución correspondiente en porcentajes en relación a N=6, referente a los capacitadores y coaches participantes.

Fuente: Base de datos Programa Valentina

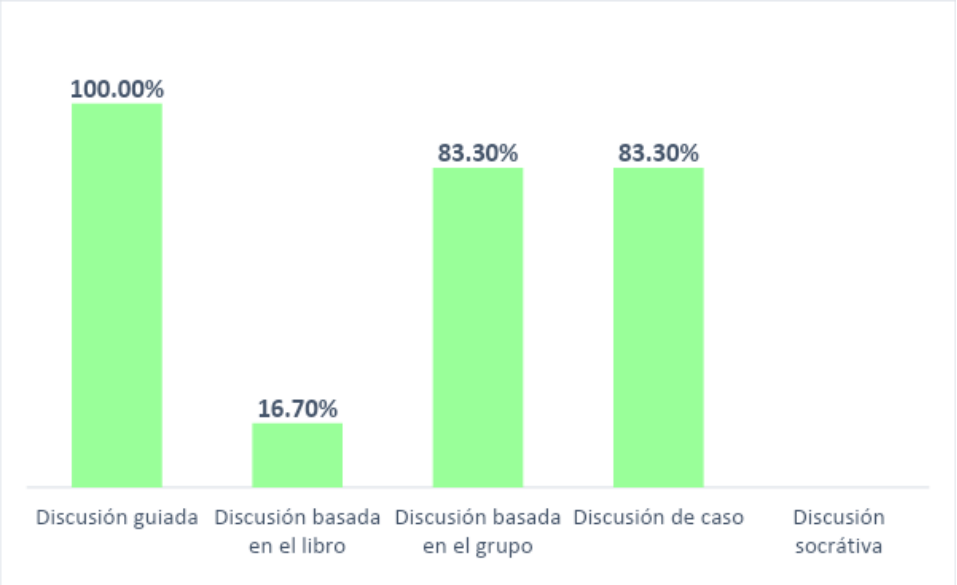
La gráfica refleja que dentro de las técnicas de participación relevantes utilizadas en la capacitación por competencias, se encuentra únicamente el periodo de preguntas y respuestas con un total de 6 participantes (100%), mostrando la importancia de la simple acción de preguntar con el fin de obtener una adecuada resolución de dudas, problemas o solventar falencias o situaciones incompletas.

Refleja a su vez la importancia de cuestionar al participante en sus respuestas, en su criterio, forjando así sentido común, debate y la habilidad de argumentar cada uno de sus pensamientos, ideas e incluso creencias que se ponen a prueba en el mercado laboral.

La gráfica 28 muestra los resultados descriptivos porcentuales sobre las técnicas de discusión utilizadas en la capacitación por competencias.

Gráfica 28

Distribución porcentual de Técnicas de Discusión



Nota: se muestra la variable con distribución correspondiente en porcentajes en relación a N=6, referente a los capacitadores y coaches participantes.

Fuente: Base de datos Programa Valentina

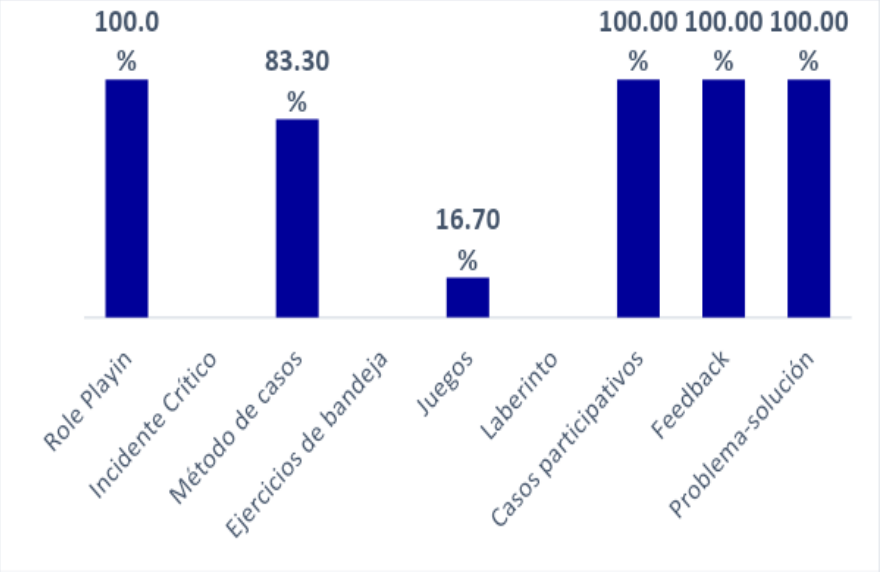
Dentro de las técnicas de discusión utilizadas en la capacitación por competencias con un porcentaje total del 6 participantes (100%) se encuentra la discusión guiada, reflejando la importancia del intercambio informal de ideas, opiniones, pensamientos e información entre participantes con el fin de lograr un debate que le permita al participante cuestionarse, expandirse, indagar y aprender activamente en el intercambio de ideas con perspectivas diversas.

Cabe resaltar que se encuentra reflejadas en un mismo total de 4 formadores (83.30%) la importancia de la discusión basada en el grupo y la discusión basada en el caso; reflejando la importancia del aprendizaje a través del intercambio de ideas con diferentes metodologías como conocer al grupo y relacionarse con el mismo hasta lograr resolver un caso, encontrar soluciones y acuerdos que permitan un desenvolvimiento mayor en el participante; el mismo que le será útil en su empleabilidad.

La gráfica 29 muestra los resultados descriptivos porcentuales sobre las técnicas de simulación y T-group utilizadas en la capacitación por competencias.

Gráfica 29

Distribución porcentual de Técnicas de Simulación y T-group



Nota: se muestra la variable con distribución correspondiente en porcentajes en relación a N=6, referente a los capacitadores y coaches participantes.

Fuente: Base de datos Programa Valentina

La gráfica refleja que dentro de las técnicas de simulación y T-group se encuentran en un porcentaje total del 100%, siendo esto 6 participantes, los casos participativos lo cual refleja que enfrentar y exponer al participante en casos reales, le permite desarrollar criterio propio, sentido de análisis y sentido de respuesta inmediata, buscando soluciones eficientes a problemas semejantes o parecidas en las que se encontrará en cualquier puesto de trabajo.

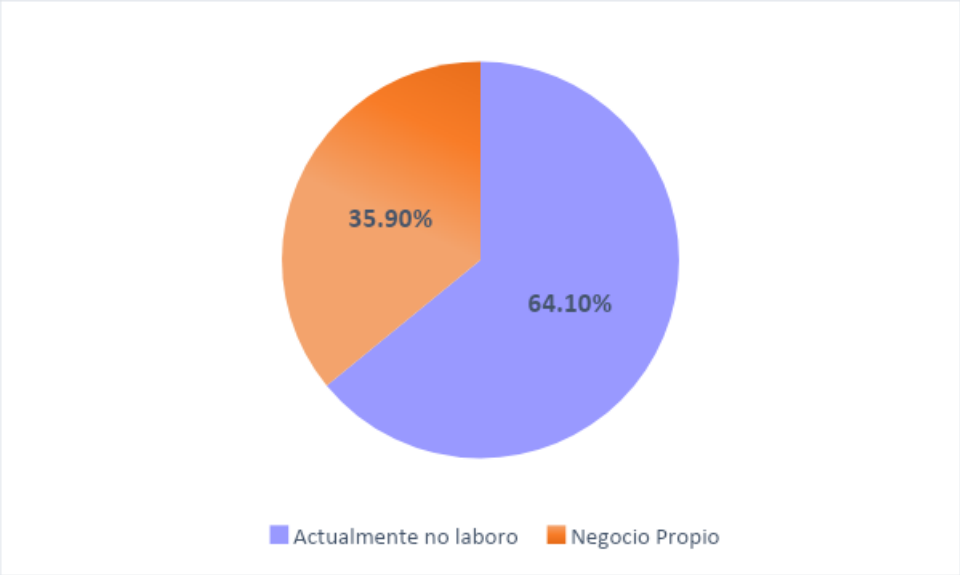
A su vez, refleja que con ello el participante permite ser resiliente al feedback o retroalimentación otorgada por los coaches y capacitadores, haciéndolo consciente de sus errores y oportunidades de mejora, y cuestionando la manera para poder mejorar y hacer frente al mundo externo laboral.

La gráfica también refleja en un 100%, con un total de 6 participantes, la importancia del role playing como técnica de enseñanza-aprendizaje ya que abre campo a la empatía, a la solución de problemas y a la capacidad de adaptación ante circunstancias reales, mejorando la competitividad y desarrollando la capacidad de establecer relaciones interpersonales adecuadas.

La gráfica 30 muestra los resultados descriptivos porcentuales de la situación laboral de los participantes antes de ingresar en la capacitación por competencias.

Gráfica 30

Distribución porcentual de la situación laboral



Nota: se muestra la variable con distribución correspondiente en porcentajes en relación a N=117.

Fuente: Base de datos Programa Valentina

La gráfica representa en color lila que un total de 75 participantes (64.10%) actualmente no labora en ningún medio, por lo tanto, refleja que no existe una experiencia laboral sustentable, esto a diversos motivos como el no poseer la necesidad de laborar gracias al apoyo y sustento por parte de los padres o cualquier persona del ámbito o grupo familiar. Por otro lado, el color naranja con un total de 42 participantes (35.90%) representa a las personas que poseen un negocio propio como método de empleabilidad y generación de ingresos, personas que han buscado un trabajo informal para lograr un recurso económico y no pausar sus estudios, metas y aspiraciones profesionales.

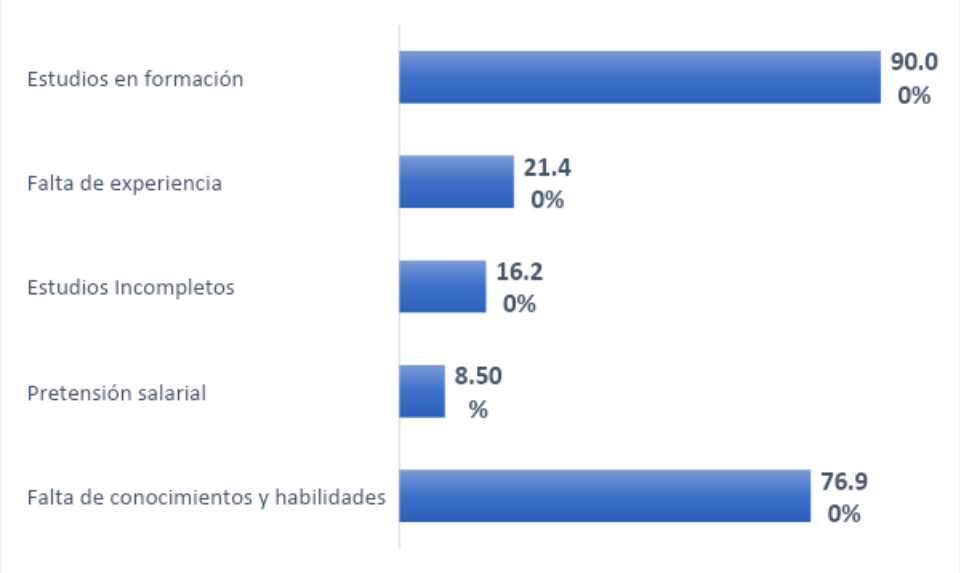
Sin embargo, la gráfica demuestra que ninguno de los participantes ha sido empleado en un trabajo formal, lo que indica que a pesar de tener cierta edad o conocimientos universitarios como lo indica las gráficas anteriores, no poseen los conocimientos, herramientas y

competencias que les permitan ser tomados en cuenta, ya sea por estudios incompletos o el simple hecho de falta de experiencia.

La gráfica 31 se muestra como fundamento del análisis anterior

Gráfica 31

Distribución porcentual de los motivos de ser desempleado



Nota: se muestra la variable con distribución correspondiente en porcentajes en relación a N=117.

Fuente: Base de datos Programa Valentina

La gráfica refleja con claridad que 105 participantes (90%) del desempleo se reduce en términos de escolaridad en formación/incompleta universitaria, seguido de la falta de conocimientos y habilidades con 90 participantes (76.90%), debido a una educación empobrecida donde el acceso a la educación es limitado. Dicha gráfica se muestra como fundamento de la gráfica 30.

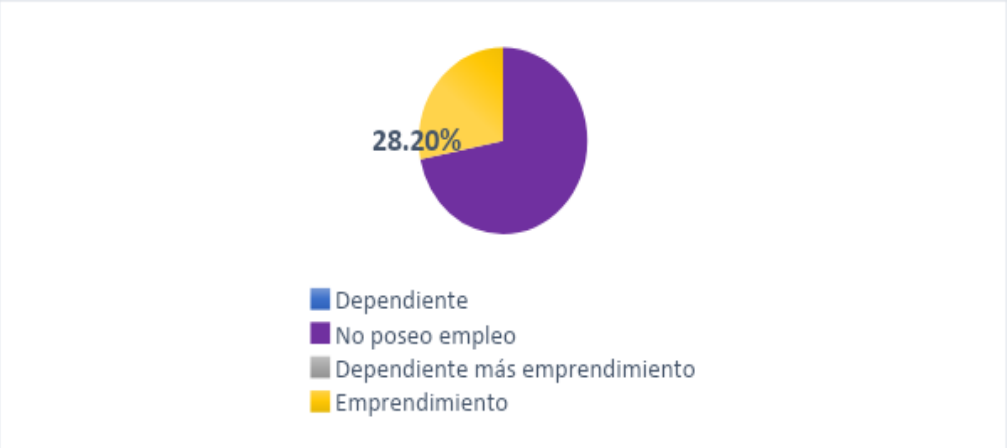
Esta gráfica no solo demuestra una situación actual de los jóvenes guatemaltecos sino, si se analiza con mayor profundidad, demuestra parte de la realidad guatemalteca, respecto a la

educación a la posibilidad de acceso a la misma, y a cómo este acceso limitado tiene repercusiones en el desarrollo, desenvolvimiento y crecimiento de los jóvenes, quienes muchas veces quedan con aspiraciones y sueños profesionales frustrados.

La gráfica 32 muestra los resultados descriptivos porcentuales sobre el tipo de empleabilidad de los participantes antes de ingresar en la capacitación por competencias.

Gráfica 32

Distribución porcentual del tipo de empleabilidad



Nota: se muestra la variable con distribución correspondiente en porcentajes en relación a N=117. Las categorías de “Dependiente” y “Dependiente más emprendimiento” no obtuvieron respuestas.

Fuente: Base de datos Programa Valentina

Dentro del tipo de empleabilidad, la gráfica muestra dos colores predominantes y únicos, siendo este el color morado predominante con un total de 84 participantes (71.80%) reflejando que la mayoría de los participantes que participaron en la capacitación por competencias no posee empleo y el otro porcentaje restante con un total de 33 participantes (28.20%) tal como lo mostraba la gráfica 30, poseen un negocio propio relacionado a un emprendimiento.

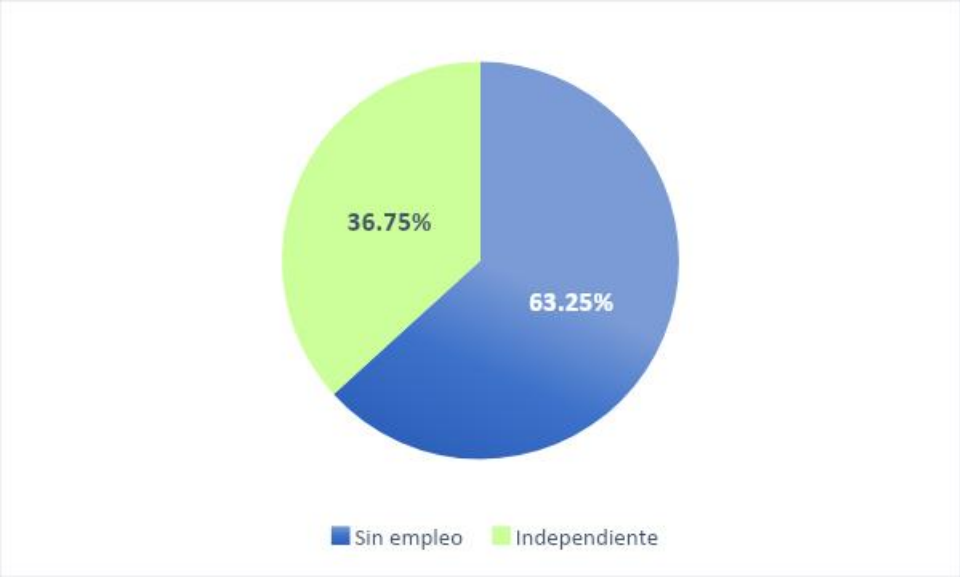
Lo anterior refleja la falta de una empleabilidad alta o un trabajo formal que les permita crear experiencia que pueda ser tomada en el mundo profesional pero a su vez se muestra que la situación laboral guatemalteca para encontrar empleo si no se tienen las habilidades, conocimientos y experiencia necesaria es nula.

Esto a su vez puede mostrar una contrariedad en la situación guatemalteca ya que las personas no poseen empleo por no tener los conocimientos necesarios, pero no puede continuar con sus estudios o ampliar los mismos si no poseen un empleo que les brinde un sustento económico.

La gráfica 33 muestra los resultados descriptivos porcentuales sobre el tipo de contrato que los participantes poseían, antes de ingresar en la capacitación por competencias.

Gráfica 33

Distribución porcentual del tipo de contrato



Nota: se muestra la variable con distribución correspondiente en porcentajes en relación a N=117. Las categorías de indefinido, definido, por servicios facturados no obtuvieron respuestas.

Fuente: Base de datos Programa Valentina

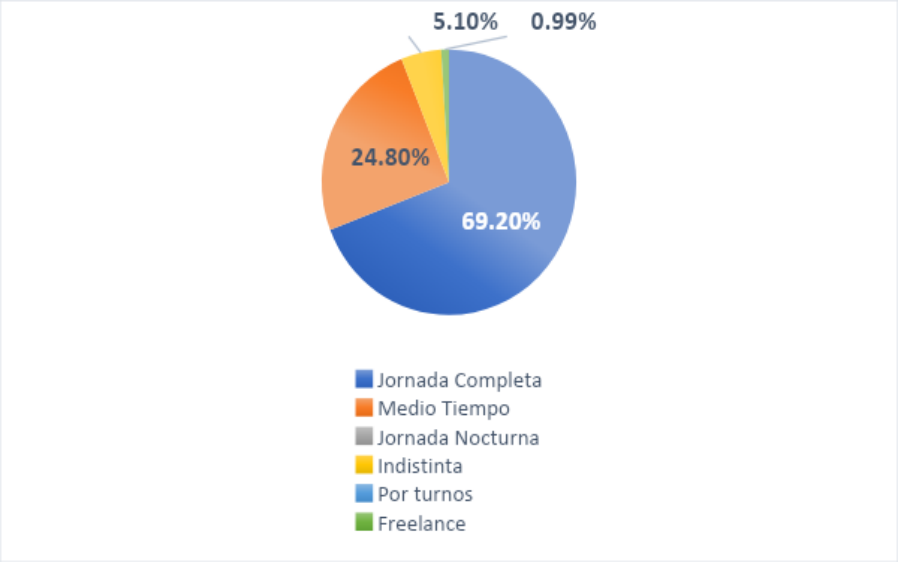
Dentro del tipo de contrato, la gráfica muestra dos colores predominantes y únicos, siendo este el color azul predominante con un total de 74 participantes (63.25%) reflejando que la mayoría de los jóvenes que participaron en la capacitación por competencias no poseen un contrato de trabajo debido a su falta de empleo y el otro porcentaje restante de 43 participantes (36.75%) nuevamente, tal como lo muestra gráfica 30, poseen un contrato independiente relacionado a un emprendimiento o negocio propio lo cual les permite sufragar sus gastos, pero no incrementar sus conocimientos o potencializar sus habilidades.

Esta gráfica vuelve a representar la contrariedad del mundo laboral en la que se vive en Guatemala y en la necesidad en la que viven los jóvenes guatemaltecos. Es de relevancia mencionar que, si la situación académica no mejora en Guatemala; hoy en día las empresas a raíz de dichos resultados deben tomar el papel de formadores; es decir, evaluar el potencial de los candidatos y formarlos dentro de la organización con el fin no solo de generar empleo sino de crear candidatos potencialmente aptos a las necesidades de una organización.

La gráfica 34 muestra los resultados descriptivos porcentuales sobre la jornada laboral que los participantes están dispuestos a laborar.

Gráfica 34

Distribución porcentual de la jornada laboral



Nota: se muestra la variable con distribución correspondiente en porcentajes en relación a N=117. Jornada laboral dispuesta a laborar.

Fuente: Base de datos Programa Valentina

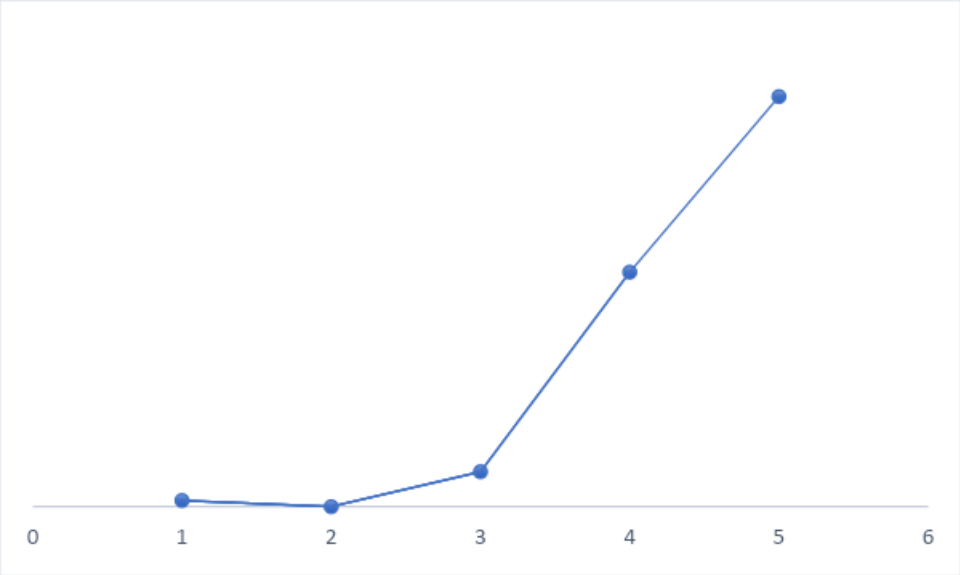
La gráfica demuestra que los participantes tienen toda la disposición de trabajar e invertir tiempo en su empleabilidad, tal como se muestra con el color azul reflejando un total de 81 participantes (69.20%) sobre la jornada completa, seguido de un total de 29 participantes (24.80%) aquellos participantes que buscan una jornada laboral de medio tiempo debido a razones de estudios o emprendimiento propio para poder sufragar los mismo.

Por lo tanto, los participantes con el fin de poder emplearse están en toda la disposición de trabajar en horarios variados e invertir el tiempo necesario, cumpliendo con una jornada tanto para beneficio de la empresa como del propio participante.

La gráfica 35 muestra los resultados descriptivos porcentuales sobre la posibilidad de empleo de los participantes antes de ingresar en la capacitación por competencias.

Gráfica 35

Calificación de la posibilidad de emplearse



Nota: se muestra la variable con distribución correspondiente en porcentajes en relación a N=117. Siendo 1 con facilidad y 5 con dificultad.

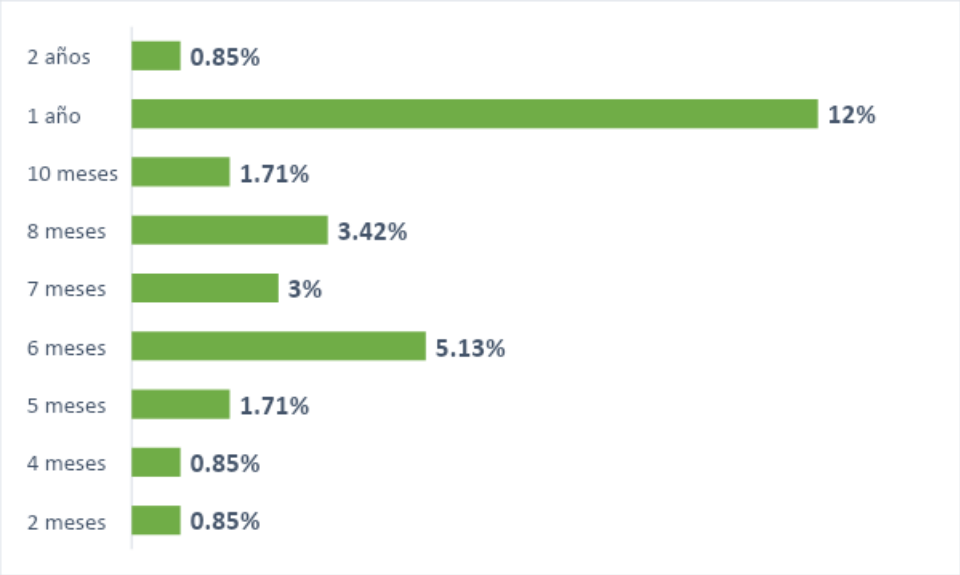
Fuente: Base de datos Programa Valentina

La gráfica muestra que la posibilidad de empleo en la mayoría de los participantes resulta complicada y con gran dificultad ya que aún necesitan capacitarse más para poder desarrollar competencias, adquirir conocimientos pero sobre todo, hacer carrera dentro de una empresa que le permita extender el pensamiento, las habilidades y el profesionalismo que se necesita hoy en día en el mercado laboral, así como también adquirir criterios, destrezas, aptitudes y actitudes que les permitan adentrarse con mayor ética, transparencia y seguridad al mercado laboral.

La gráfica 36 muestra los resultados descriptivos porcentuales sobre la demora para emplearse de los participantes antes de ingresar a la capacitación por competencias.

Gráfica 36

Distribución porcentual de tiempo para emplearse



Nota: se muestra la variable con distribución correspondiente en porcentajes en relación a N=117. Personas empleadas con negocio propio

Fuente: Base de datos Programa Valentina

La gráfica refleja un total de 14 personas (12%) con predominancia que el tiempo estimado para encontrar un empleo, el cual es un empleo informal basado en un negocio propio o emprendimiento ha sido de un año.

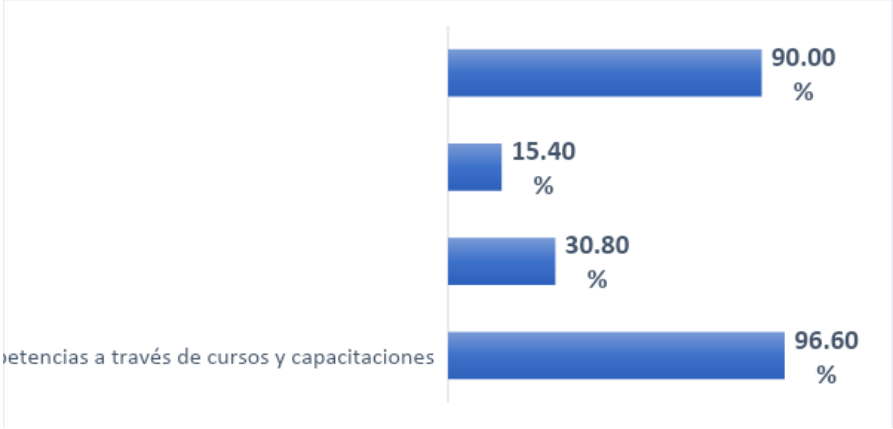
Esta misma situación se ve reflejada con un total de 6 participantes (5.13%) que lograron establecer un negocio más no un trabajo formal en 6 meses. Dicha gráfica sigue reflejando que las personas antes de ingresar a la capacitación por competencias tenían un índice de empleabilidad poco elevado, lo cual no les permitía obtener un empleo de calidad.

A su vez nos permite seguir comprobando que la mayoría de la población se encuentra sin empleo, ya que un emprendimiento sigue siendo catalogado como un empleo informal.

La gráfica 37 se muestra como fundamento a la gráfica anterior relacionado al índice de la empleabilidad de los participantes.

Gráfica 37

Cómo mejorar su situación profesional



Nota: se muestra la variable con distribución correspondiente en porcentajes en relación a N=117.

Fuente: Base de datos Programa Valentina

La gráfica refleja que un total de 113 personal (96.60%) de las personas son conscientes y consideran que mejorar sus habilidades, conocimientos y competencias a través de cursos y capacitaciones es la clave para mejorar y elevar su empleabilidad en el mercado laboral; además esto refleja el poder de autoconocimiento sobre las fortalezas y áreas de mejora que una persona posee y reconoce, lo cual le permite tener un criterio más amplio y determinar con certeza en qué cursos son claves para incrementar su profesionalismo.

Seguido de un total de 105 personas (90%) relacionado a la falta de experiencia. Sin embargo, esto quiere decir que una categoría se relaciona con la otra ya que sin conocimientos y habilidades difícilmente el participante podrá obtener un empleo y con ella una experiencia laboral favorable.

También nos refleja que las personas son conscientes de que dos o más factores inciden o repercuten en su situación profesional.

La tabla 1 muestra la relación de la capacitación por competencias y la empleabilidad de los participantes.

Tabla 1

Relación entre la capacitación por competencias y la empleabilidad

Modelo Regresión		**R2**	Sig.
Total	.214	.046	**.021**

Nota: significación asintótica menor o igual a 0.05 se rechaza la hipótesis de independencia.

Fuente: Base de datos Programa Valentina

Según el número resaltado en la tabla anterior, el cual representa la significación asintótica muestra que existe relación ($p < .05$) entre la capacitación por competencias y la empleabilidad.

Con ello se entiende que, para tener mayor empleabilidad, mejor incidencia y apertura en el mercado laboral, es importante que las personas posean competencias, habilidades y conocimientos que permitan al joven desarrollarse y desenvolverse dentro del mismo. Son variables que estrictamente se encuentran relacionadas una con la otra.

Se utilizó un modelo de regresión lineal, en dónde se muestra en la tabla 1 la influencia de la capacitación por competencias frente a la empleabilidad.

3.03 Análisis general

En los resultados del estudio se puede observar que, la generación predominante es la 11va generación, con género femenino en mayor porcentaje frente al género masculino, dentro de un rango de edad entre 18 y 20 años. Esto demuestra, en rasgos generales que, son las mujeres las que en el contexto guatemalteco tienen mayor dificultad de emplearse, conseguir un empleo e incluso desarrollarse, por lo que se ven orilladas a encontrar alternativas que le permitan sufragar dichas carencias, sin embargo, el género masculino no se queda atrás, por lo cual tanto hombres como mujeres buscan un mismo objetivo relacionado a una oportunidad de empleo ya sea en una jornada a tiempo completo, siendo esta la ideal o reducir sus posibilidades a una jornada de medio tiempo.

Las edades reflejadas demuestran la edad exacta en la que el joven se encuentra en formación, primordialmente universitaria, sin embargo, también son jóvenes que, a pesar de haber iniciado la universidad, no pudieron culminarla, por ello buscan oportunidades de empleo a temprana edad para maximizar y culminar su nivel académico; esto lleva a deducir que dentro del panorama de la población guatemalteca, el trabajo no es solo un derecho, sino una vía necesaria para el sustento económico que permite satisfacer las necesidades del ser humano en lo personal y profesional. Cabe resaltar que dentro de la población mencionada son los jóvenes en una edad entre 18 a 24 años quienes buscan no solo obtener un beneficio propio sino representar una inversión en la economía del país a través de un trabajo digno.

Dentro de la investigación, se puede observar que los jóvenes al finalizar su educación media no logran conseguir un empleo ya que no poseen los conocimientos y herramientas adecuadas que le permitan abrirse campo en un panorama laboral y desconocen muchas veces la raíz de dicha problemática, generando únicamente la sensación de insatisfacción, fracaso,

inutilidad personal e incluso deserción en el establecimiento de objetivos y metas. Si bien la mayoría de jóvenes del estudio obtienen un apoyo económico de sus padres, un porcentaje significativo no poseen los recursos económicos que les permitan seguir con sus estudios, lo que a su vez crea una dificultad en el campo laboral.

Sin embargo, la posibilidad de obtener un empleo o ser empleable va mucho más allá de la posibilidad económica, ya que a pesar de poseer o no los recursos económicos, la mayoría de los participantes tienen en común el desempleo, lo que se ve reflejado en el estudio a través de la dificultad que los jóvenes encuentran para emplearse día con día al toparse con empresas que les cierran las puertas, los rechazan o simplemente no los toman en cuenta en ningún proceso de selección por no ser candidatos competentes. Por ello, aunque en un porcentaje menor existen jóvenes que han optado por establecer un negocio propio, aunque informal para poder salir adelante, sin embargo, incluso esta alternativa les ha llevado un rango de 6 meses a 1 año para poder establecerse.

Cuando el joven se ve frente a la dificultad de tener acceso a un empleo, cae en la cuenta de que parte de sus conocimientos no fueron enseñados debido a una malla curricular empobrecida en el ámbito educativo a nivel medio, lo cual crea un déficit en su desempeño general de funciones, de habilidades y de agilidad y eficiencia en los ámbitos profesionales, sociales y personales. Además, se concientiza de su empleabilidad y que el nivel tan bajo de la misma se debe a la falta de conocimientos y habilidades y comprenden que su situación laboral solo podrá mejorar a través del desarrollo de las mismas; por ello se ve obligado a buscar alternativas que le permitan erradicar su nivel académico y al mismo tiempo su empleabilidad.

Estas alternativas están basadas primordialmente en la búsqueda de capacitaciones, cursos y talleres que les brinden las herramientas, la información teórica y las habilidades necesarias para mejorar su desempeño.

Existen diversidad de capacitaciones a las cuales un joven puede optar, sin embargo, los resultados demuestran claramente que la capacitación por competencias es la capacitación que tiene mejores resultados y efectos en la empleabilidad del joven; esto gracias a que la misma permite dotar a la persona de los elementos necesarios para garantizar su productividad y desarrollo profesional, a través del saber (conocimientos), saber hacer (acciones) y saber ser (actitudes, hábitos y valores). Es decir, les permite ser competentes en el mercado laboral, lo cual les permitirá afinar sus capacidades productivas en términos de desempeño real que será demostrado en un contexto de trabajo.

Además, a diferencia de una capacitación tradicional, la capacitación por competencias ofrece técnicas y contenidos apropiados a las necesidades, deficiencias y potencial de cada joven participante.

Sin embargo, la clave para que la capacitación por competencias tenga los efectos y resultados esperados tiene que ver con los coaches y capacitadores de la misma, pues son ellos los que a través de diversos modelos y técnicas de enseñanza permiten el aprendizaje, la adquisición de conocimiento y la potencialización del talento que cada uno de los jóvenes posee.

En el estudio se muestra que los capacitadores y coaches utilizan una combinación de capacitación presencial y virtual con el fin de tener mayor alcance a la hora de impartir los conocimientos, lo que crea un ambiente diferente, dinámico y libre de lo monótono y lo tradicional. Adicional, en dicha capacitación se utilizan modelos especializados en competencias y en las diferentes inteligencias, formas de aprendizaje y de percepción de información externa

que posee el ser humano en lo visual, en lo auditivo y en lo kinestésico, lo cual incluye variedad de información a través de imágenes, videos, audios, debates, juegos de palabras, movimientos y actividades prácticas.

Cabe resaltar que como sustento teórico se utilizó la Teoría Constructivista, la cual determina que el ser humano es capaz de construir su propio aprendizaje, es decir, el mismo se vuelve partícipe y toma protagonismo en todo el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo cual lo hace una persona activa entendiendo el mundo que le rodea, basándose en su propio punto de vista y creencias adquiridas con anticipación; creando criterio propio para afrontar las diversas situaciones de su presente y su futuro. Dicha teoría se ve reflejada en la combinación integral de aprendizaje que utiliza la capacitación por competencias ya que, permite al joven proporcionarle diferentes maneras de percibir la información, de aprender y a su vez le brinda la posibilidad de tener la libertad de crear su aprendizaje sin limitaciones, utilizando el entorno y los recursos que tiene a su alrededor, dándole la pauta al joven que no existe una verdad absoluta sino múltiples posibilidades de crear, de innovar, de diseñar y de transformar el conocimiento adquirido, a través de sus criterios, experiencias y creencias.

Al mismo tiempo en el estudio dicha teoría se ve reflejada al momento en que los capacitadores y coaches no solo funcionan como instructores sino también como mentores, lo cual le permite al joven tener una enseñanza y un aprendizaje más especializado basado en un adiestramiento del participante; esto gracias a asesorías y a un acompañamiento durante la capacitación, que les permite determinar brechas y alcanzar objetivos reales, a través de las características que cada uno posee.

Durante la capacitación por competencias los capacitadores utilizan técnicas de aprendizaje que permiten al participante, conocer y auto descubrir su potencial a través de

situaciones o actividades a las cuales nunca antes habían sido expuestos, lo que crea un sentimiento de auto desafío que permite establecer retos y metas en los participantes; parte de ello se refleja en las técnicas expositivas y de participación que incluyen conferencias, debates, diálogos, entrevistas, discusiones guiadas y discusiones de grupo, mismas que permiten desarrollar no solo una competencia sino el desenvolvimiento general del participante, a través del criterio propio, sentido común y la argumentación de creencias o hechos; habilidades que son necesarias y determinantes en un contexto laboral.

Por otra parte, técnicas utilizadas en la capacitación como lo son los role playing, el estudio de casos y los feedback o retroalimentaciones posicionan al joven en situaciones reales que permiten entender y mejorar su capacidad de análisis, de empatía y de respuesta ante situaciones críticas o de estrés que requieren soluciones inmediatas.

Gracias a todas estas técnicas y modelos utilizados en la capacitación se demuestra que los jóvenes lograron desarrollar competencias indispensables para incrementar su competitividad. Al hablar sobre las competencias desarrolladas en los jóvenes, estas se pueden dividir en competencias duras, referidas a las competencias técnicas, concretas y específicas para desempeñar una función o tarea en un contexto laboral, y en competencias blandas, referidas a las competencias basadas en la manera de trabajar e interactuar con el entorno laboral.

Parte de las competencias blandas desarrolladas en la capacitación por competencias, se basan en primera instancia en la honestidad, organización y manejo de tiempo y en la orientación a resultados, ya que el joven será capaz de actuar con sinceridad, transparencia y formalidad en cualquier empleo en el que se desempeñe; también será capaz de recibir comentarios y retroalimentaciones que le permitan moverse en un campo de ética laboral, erradicar errores y potencializar su nivel profesional. Además, podrá enfrentarse a situaciones de urgencia que

implican el manejo correcto de estrés y de problemas que requieren solución inmediata a través de la organización y planificación que le permitirá un orden en la realización de sus funciones.

A su vez será capaz de orientar sus acciones a resultados esperados y cumplir con todos los requerimientos solicitados, si bien no poseerá un desarrollo en un cien por ciento, tendrá la capacidad de enfrentarse y de saber cómo reaccionar ante las demandas del mercado laboral.

Por otro lado, se puede observar el desarrollo de competencias duras específicas relacionadas al uso de tecnología, la cual en el mundo actual es de gran relevancia, ya que el mundo laboral es hoy en día un mundo digital, por lo cual el joven será capaz de utilizar conocimientos sobre herramientas, hojas de cálculo, metodologías, redes sociales y programas para el manejo información que ayuden a optimizar y minimizar la inversión de tiempo en los procesos que cada una de las organizaciones posee.

Es de importancia mencionar que, al concebir al ser humano como una parte integral, su parte psicológica, no queda en segundo plano, ya que al incrementar su empleabilidad tal como lo muestran los resultados incrementa la sensación de sentirse útil y empleable; misma que tiene repercusiones en su bienestar emocional.

Un ser humano mentalmente sano es capaz de desarrollarse de manera adecuada y eficiente, por ello se demuestra que el incremento de la empleabilidad en la capacitación por competencias obtuvo como resultado adicional beneficios personales y profesionales, ya que el participante al tener la oportunidad de ser más competitivo, más empleable e incluso obtener un empleo, logró incrementar automáticamente su satisfacción personal eliminando la sensación de fracaso e inestabilidad, esto a través de establecerse nuevas metas y retos que al mismo tiempo le permitieron reconocer su potencial, cambiando así, la perspectiva personal sobre su capacidad, proyectándose como un ser humano con una imagen profesional, limpia, ética, creativa y

emprendedora; que a su vez desborda pasión por lo que realiza y a lo que se dedica, mostrándole al mundo laboral que tan competente es para un puesto, a través de su huella única e irremplazable conocida como su marca personal; misma que le permite comprender e identificar los resultados, el valor agregado, las diferencias y las características que lo diferencian de los demás.

Por lo tanto, la capacitación por competencias tiene una alta influencia en la empleabilidad debido a que es capaz de desarrollar al ser humano y convertir sus deficiencias en elementos claves de superación, otorgándole al joven herramientas, competencias, conocimientos y saberes necesarios que le permitan nuevas oportunidades en un mundo laboral y al mismo tiempo le permita su crecimiento y autorrealización personal.

Capítulo IV

4. Conclusiones y recomendaciones

4.01 Conclusiones

- La capacitación por competencias y la empleabilidad de los jóvenes participantes se encuentra estrictamente relacionadas; variables que poseen entre sí mismas una dependencia específica, ya que para que una persona se considere empleable, obtenga un trabajo digno, hoy en día es necesario que posea conocimientos y habilidades específicas para poder proporcionar los resultados esperados en cualquier trabajo. Conocimientos y competencias que el sistema educativo guatemalteco no incluye como relevantes en la malla curricular, pero que al llegar al mercado laboral en búsqueda de oportunidades se presentan como un reto y una necesidad en el aprendizaje para realizar tareas y funciones específicas, lo cual orilla al joven a buscar alternativas, métodos, cursos, talleres y capacitaciones que les brinden dichos conocimientos para incrementar su formación y su aprendizaje.
- El no poseer un empleo crea en los participantes sensaciones y sentimientos de fracaso, insatisfacción y con ello limitantes para maximizar su potencial, por ello deciden participar en capacitaciones por competencias que les brinden las herramientas para poder cambiar la perspectiva de sí mismos; obteniendo así beneficios personales y profesionales que se basan primordialmente en una satisfacción personal e incremento de productividad al adquirir competencias, conocimientos y habilidades que les permitieron abrirse oportunidades en el mundo laboral y a su vez esta misma satisfacción personal se encuentra correlacionada con el ámbito laboral, ya que entre mayor motivación interna,

mayor capacidad de establecerse desafíos, metas a corto, mediano y largo plazo tiene el joven participante, esto con el fin de cumplir un propósito y auto realización personal.

- Para lograr un proceso de enseñanza-aprendizaje adecuado los coaches y capacitadores utilizan métodos y técnicas especializadas y universales, con capacitaciones híbridas en lo presencial y virtual, teniendo como principal enfoque la construcción de su propio aprendizaje; esto con el fin de obtener mayor alcance tanto en acompañamiento como en asesoría hacia los participantes. Permiten al mismo tiempo, la oportunidad de aprender de diferentes maneras (verbal, escrita, visual, oral, con juegos, explicaciones, casos, soluciones y problemas), entendiendo al ser humano como una persona integral, única y diferente, con diferentes inteligencias y formas individuales de adquirir conocimiento.
- El índice de empleabilidad de los jóvenes participantes antes de ingresar a la capacitación por competencias se reduce a una empleabilidad empobrecida, donde se visualizan jóvenes sin experiencia laboral y con la dificultad de poder obtener un empleo o ser una opción competente en los mismos, sobre todo por la falta de experiencia misma, como de herramientas, recursos, competencias, recursos tecnológicos y conocimientos propios para desempeñarse en un trabajo, así como también un nivel académico bajo con estudios incompletos y dificultades económicas para completar los mismo. Jóvenes con un índice de empleabilidad bajo pero conscientes de las necesidades de formación que tienen para el mercado laboral.

4.02 Recomendaciones

- Se recomienda a Programa Valentina crear alianzas con instituciones, centros de aprendizaje u otros centros de capacitación que puedan capacitar a los participantes en conocimientos y competencias ya sean duras o blanda, que hoy en día el sistema educativo guatemalteco no incluye, y en los cuales los jóvenes guatemaltecos se encuentran empobrecidos, con el fin de incrementar la oportunidad de empleo de los jóvenes guatemaltecos.
- Se recomienda tanto a la Programa Valentina como a la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala crear alianzas con las empresas, ya sea en el sector privado o público, que le permitan no solo ofrecer a los participantes una oportunidad de desarrollo en competencias, sino también la oportunidad de lograr una colocación brindando la experiencia de una primera oportunidad laboral, desarrollando y fortaleciendo a los participantes y seleccionando a los más aplicados, competentes y bien enfocados para oportunidades a corto, mediano o largo plazo, que a su vez les brinden beneficios personales y profesionales, creándoles una marca personal dentro del mercado laboral y al mismo tiempo se desarrollen como jóvenes sanos, con automotivación, sentimiento de lucha, de reto y se puedan establecer objetivos reales, logrando una satisfacción personal única y trascendental.
- Que los futuros investigadores de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala puedan realizar el estudio con una población mayor con diferentes características para poder así realizar una mejor comparación y determinar entonces la diferencia entre las capacitaciones por competencias y las capacitaciones generales, que utilizan diferentes metodologías de enseñanza y

aprendizaje y determinar así la influencia que otro tipo de técnicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje tienen sobre la empleabilidad guatemalteca y lograr un resultado más certero

- Se recomienda a los futuros investigadores de la Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala considerar en el estudio diferentes variables como al nivel socioeconómico de la población, personalidad del participante, relaciones interpersonales, salud mental, dinámica familiar, escolaridad de los padres, entorno social, necesidades personales y profesionales para determinar de una manera más precisa que factores aparte de la capacitación por competencias pueden influir en el índice de la empleabilidad, con la finalidad de crear proyectos de formación o desarrollo no solo de los jóvenes sino de la población guatemalteca en general.

4.03 Referencias

Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional*. Editorial Cengage Learning.

ADECCO. (2016). *Informe Adecco sobre el futuro del trabajo en España.* ADECCO http://www.adecco.es/_data/Estudios/pdf/669.pdf

Aguilar, A. (2016, 14 de diciembre). *¿Qué son los chatbot?* [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=mg6_U57ofb8&t=114s

Alles, M. (2010). *Diccionario de Preguntas para la Evaluación de Competencias*. (La Trilogía v.3.). Buenos Aires, Argentina: Granica.

Alles, M, (2010). *Gestión por Competencias.* Buenos Aires, Argentina: Granica.

Asociación Española de Coaching. (s.f.). *El Coaching.* Consultado el 14 de abril de 2020. https://www.asescoaching.org/el-coaching/

Banco Interamericano de Desarrollo. (2012) *¿Cómo mejorar las oportunidades de inserción laboral de los jóvenes en América Latina?* BID.

Barraza, K. (s.f.). *Habilidades Duras y Blandas.* Consultado el 15 de abril de 2020. https://es.calameo.com/books/005539778481707dcaa42

C & C Empresarial. (2015, 22 de septiembre). *Consejos para hacer un Networking efectivo.* [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=ywn21EfSP8w

Calivá, J. (2009, febrero) *Manual de Capacitación para facilitadores.* Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura. http://repiica.iica.int/docs/B1577E/B1577E.pdf

Cámara de Valencia. (s.f.). *Sistemas Ciber físicos: la respuesta a las necesidades de la sociedad y de la industria.* Consultado el 17 de abril de 2020.

https://ticnegocios.camaravalencia.com/servicios/tendencias/sistemas-ciberfisicos-la-respuesta-a-las-necesidades-de-la-sociedad-y-la-industria/

Canals, N. (2006, 01 de diciembre). *Técnicas de Muestreo.* Revista Edén. https://www.revistaseden.org/files/9-CAP%209.pdf

Caraballo, R. (2006, 15 de octubre). *La Andragogía en la educación superior*. Redalyc. https://www.redalyc.org/pdf/658/65822208.pdf

Castells, M. (2010). *Comunicación y poder*. Alianza Editorial.

CEPAL. (2016). *La Nueva Revolución Digital.* Naciones Unidas, CEPAL.

Cevasco, L. Corvalán, J. & Le Fevre, E. (2019). *Inteligencia Artificial y trabajo: Construyendo un paradigma de empleo*. (M.V. Mafud. ed. y trad.) Editorial Astrea.

Chiavenato Idalberto (2007), *Administración de recursos humanos*. (8.va Edición). Editorial Mc-Gran-Hill Internacional.

CIOMS. (2016). *Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud de los seres humanos.* Ginebra: CIOMS.

Clemente, S., (2018, 10 de agosto*). Tecnología y juventud: 5 formas de cambiar el mundo. Programa de las Naciones Unidad para el Desarrollo*. https://www.undp.org/content/undp/es/home/blog/2018/tecnologia-y-juventud-.html

Codoñer, M. (2009). *El Manual del Instructor.* (1ra. Edición). Editorial MC.

Colegio de Psicólogos de Guatemala. (2010). Código de Ética.

Colegio de Psicólogos de Guatemala. (2018). *Reglamento del Tribunal de Honor del Colegio de Psicólogos de Guatemala.* Código de Ética. https://www.colegiodepsicologos.org.gt/wp-content/uploads/2021/11/Codigo-Etica-10-9-2018-1.pdf

Collasos, A. Díaz A. Palavecino, A. & Álvarez, A. (2017). *Las Competencias y le Gestión del Conocimiento* (J. Escobar, ed.). Editorial CIMTED.

Comunidad de práctica. (2019.) *Cuestionario de Empleabilidad.* [Archivo PDF]. https://www.juntadeandalucia.es/institutodeadministracionpublica/institutodeadministracionpublica/publico/anexos/formacion/cops/productos/producto19_28_1.pdf

Covey, S. (2014.). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. (J. Piatigorshky, trad.). Editorial Paidós. (Original publicado en 1989).

De qué hablamos cuando hablamos de empleabilidad: Aproximación a un constructo polisémico que cotiza al alza. (2017, noviembre). https://www.futureforwork.com/assets/uploads/2018/01/De-que-hablamos-cuando-hablamos-de-empleabilidad.pdf

El Círculo Directivos de Alicante. (2012, 26 de junio). *Los niveles de evaluación de Kirkpatrick. Evaluación de la Formación.* El Círculo. http://www.circuloeconomiaalicante.com/blog/los-niveles-de-evaluacion-de-kirkpatrick-evaluacion-de-la-formacion-cuarta-entrega-26-06-2012/

El Periódico. (2020, 18 de enero). *Oferta Laboral Escasa para Jóvenes entre 15 y 24 años.* [Comunicado de Prensa]. https://elperiodico.com.gt/inversion/2020/01/18/oferta-laboral-escasa-para-jovenes-entre-15-y-24-anos/

Emprendedores. (2019, 01 de abril). *7 Apps para aprender con cursos online.* Emprendedores TV. https://emprendedorestv.pe/5-apps-para-aprender-con-cursos-online/

Escuela de Mentonrig. (2020, 20 de marzo). *¿Qué es el Mentoring?* La Escuela. https://www.escueladementoring.com/mentoring/

Flippa, D. & Zubiri, A. (2012). *El efecto del Mentoring y el Coaching empresarial en la retención del personal, el clima laboral y el trabajo en equipo*. [Tesis de Pregrado, Universidad Argentina de la Empresa]. Repositorio UADE. https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/2488/Filippa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Formichella, M., London. S. (2013, septiembre). *Empleabilidad, educación y equidad social.* Revista de Estudios Sociales. https://journals.openedition.org/revestudsoc/8023

Fundación Telefónica Madrid. (2016, 31 de mayo). *La realidad virtual entra en las aulas.* [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=-t3FU9E4S1s

Fundación Telefónica. (2019). *La educación en la era digital*. TELOS.

Galván, B. (2011). *Capacitación.* Recuperado de http://barbaragalvangnz.blogspot.com/2011/04/tipos-de-capacitacion.html

Ganduche, M. (2018, 9 de enero). *¿Qué es el e-learning?* Elearnign Actual. https://elearningactual.com/e-learning-significado/

Gobierno de Guatemala. (2012, 10 de mayo). *Política Nacional de Empleo: Generación de Empleo Seguro, Decente y de Calidad* (2012-2021). Programa Empelo Juvenil. http://empleojuvenil.info/wp-content/uploads/2015/07/Politica_Nacional_de_Empleo-Guatemala-20121.pdf

González, A. (s.f.). *Modelo de Kirkpatrick.* Consultado el 13 de abril de 2020. http://stellae.usc.es/red/blog/view/117078/modelo-de-kirkpatrick

Grupogaratu, (2017, 25 de enero). *Sistemas Ciber Fìsicos (CPS) e Internet Industrial de las Cosas (IIoT en la nueva Industria 4.0.* Garatu Solution. https://grupogaratu.com/que-son-sistemas-ciber-fisicos-cps/

Hadamira, D. (2017, 20 de julio). *Educación y Capacitación, ejes fundamentales para el desarrollo profesional de las y los jóvenes.* Cronicas. http://www.cronica.com.mx/notas/2017/1034401.html

Iberdola S.A. (s.f.). *¿Somos conscientes de los Retos y principales Aplicaciones de la Inteligencia Artificial?* Consultado el 16 de abril de 2020. https://www.iberdrola.com/innovacion/que-es-inteligencia-artificial

Iepatru. (2020, 02 de febrero). *¿Qué es E business: concepto, características y tipologías?* [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=XbxgYLBmJQQ

INAP. (2019). *Guía Metodológica para la Capacitación*. SINAFOC.

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2019, septiembre). *Resultados del Censo 2018. INE: Censo Poblacional. I*NE. https://www.censopoblacion.gt/

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2019). *Encuesta Nacional de Empleos e Ingresos 1-2019. INE.* https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2020/01/15/20200115173246FCRG98JyTWVAtsV4Lmtyn43QFgTufmZg.pdf

Jurado. A. (2005). *Historia de la Construcción del Código de ética. https://docplayer.es/206695452-Historia-de-la-construccion-del-codigo-de-etica-de-guatemala.html*

Levy-Leboyer, C. (2003). *Gestión por Competencias.* París: Gestión.

LegoEducation. (s.f). *Lego WeDo.* Consultado el 18 de abril de 2020. https://education.lego.com/en-us

López, A. (2011, 27 de septiembre) *La andragogía y su importancia en la capacitación del recurso humano en las empresas.* Gestiopolis. https://www.gestiopolis.com/la-andragogia-importancia-capacitacion-recurso-humano-empresas/

Marchán, E. (2016). *La Creciente Automatización de los Puestos de Trabajo* [Tesis de Pregrado, Universidad Miguel Hernández]. Repositorio UMH. http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3929/1/MARCH%C3%81N%20CABRERA%20ELENA.pdf

Marketing Digital y Redes Sociales. (2017, 02 de abril). *¿Qué es realidad virtual y realidad aumentada?* [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=IzAuGa7YKeU

Mertens, L. (2000). *La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional.* Madrid, España: Iberfop.

MINECO. (s.f.). *Importancia del Programa Empleo Juvenil*. Consultado el 15 de abril de 2020. https://empleojuvenil.info/importancia-del-programa-empleo-juvenil/

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2019, 21 de junio). *Acuerdo Gubernativo 250-2006, Reglamento para la aplicación del Convenio 182 de la OIT. Diario de Centro América.* https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Documentacion/Acuerdos_Ministeriales/2019/Acuerdo_Ministerial_260-2019.pdf

Naciones Unidas. (s. f.). Juventud. Consultado el 12 de abril de 2020. https://www.un.org/es/sections/issues-depth/youth-0/index.html

Neffa, J. C. (1999). *Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. Memoria Académ*ica. http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf

Obedín, D. (2019.) *Proceso de Capacitación y Adiestramiento.* Editorial COASFI.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). *Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: la importancia de las competencias clave.* OIT https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_371815.pdf

Organización Internacional del Trabajo OIT. (2018). *Cambios Tecnológicos y Laborales.* OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_635947.pdf

Parra, J. & Martínez, L. (2013). *Manual de Marketing Personal.* [Tesis de grado, Universidad ICESI]. Repositorio Institucional ICESI. http://www.centroentreparentesis.com/doc/libros/Marketing%20Personal.pdf

Peiró, J., Yeves, J. (2017, Julio). *Análisis de la empleabilidad, sus Antecedentes y consecuencias.* ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/321918847_Analisis_de_la_empleabilidad_sus_antecedentes_y_consecuencias

Periódico Digital Centroamericano y del Caribe. (2021). *Sectores industriales demandan mayor personal calificado.* Guatemala: News América. Recuperado de https://newsinamerica.com/pdcc/gerenciales/2021/sectores-industriales-demandan-mayor-personal-calificado/

PNUD (2014). *Guatemala.* Guatemala: https://www.gt.undp.org/content/guatemala/es/home/presscenter/articles/2014/09/15/munijoven-promueve-la-empleabilidad-juvenil.html

Presidencia de la República de Guatemala, Consejo Nacional de la Juventud, Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia. (2012). *Política Nacional de Juventud 2012-2020. Conjuve.* https://conjuve.gob.gt/descargas/pnj.pdf

Programa Valentina. (s. f.). *Quiénes somos.* Consultado el 15 de marzo de 2020. https://programavalentina.com/

Programa Valentina. (s.f.). *Programa Valentina.* Consultado el 19 de abril de 2020. https://programavalentina.com/

Púm, K. (2018*). Competencias laborales y la Evaluación del Desempeño.* [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio URL. http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf

Universidad Técnica Federico Santa María. (2019). *Encuesta sobre la empleabilidad.* [Archivo PDF]. https://vinculacion.usm.cl/wp-content/uploads/2020/09/PREGRADO_compressed.pdf

Uribe, O. (2018). *Condiciones éticas para la investigación psicológica.* Ética Psicológica. http://eticapsicologica.org/index.php/info-investigacion/item/31-investigacion-humanos?showall=1

Real Academia Española. (2019). *Diccionario de la lengua española.* https://dle.rae.es/empleabilidad

Rentería, E, Malvezzi. S. y los miembros del grupo de Psicología Organizacional y del Trabajo del Instituto de Psicología. Universidad del Valle, Ciudad Universitaria. Cali Colombia. (2008). *Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. Periódicos Electrónicos en Psicología*. http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v7n2/v7n2a02.pdf

Rodríguez, T., Castro, C. (2005), *Clima organizacional y productividad: El papel inspirador de la supervisión.* Slidshare. https://es.slideshare.net/carlos.castro/clima-organizacional-y-productividadel-papel-inspirador-del-supervisor

Rojas, S. (2018). *Análisis sobre el impacto del Programa Empleo Juvenil a través de la Cooperación Internacional de la Unión Europea en la Ciudad de Guatemala 2013.2017".* (Tesis de pregrado). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.

Rothwell, A. T., Arnold, J. (2007). S*elf-perceived employability: Development and validation of a scale.* ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/235267881_Self-perceived_employability_Development_and_validation_of_a_scale

Sampieri, R., Fernández C., Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw-Hill.

Sánchez, I. (2015) *La andragogía de Malcom Knowles: Teoría y Tecnología de la educación de adultos.* [Tesis doctoral, Universidad Cardenal Herrera-CEU]. Repositorio Institucional CEU. https://repositorioinstitucional.ceu.es/bitstream/10637/7599/1/La%20andragog%C3%ADa%20de%20Malcom%20Knowles_teor%C3%ADa%20y%20tecnolog%C3%ADa%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20de%20adultos_Tesis_Iluminada%20S%C3%A1nchez%20Domenech.pdf

Sauza, M. (2019, 17 de febrero). *Las TIC, TAC, TEP en el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje* [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=ebj-XYo_uFQ

Schunk, D. (2012). *Teorías del Aprendizaje*. Pearson Education.

Secretaría de Economía. (2017, 14 de febrero). *5 ventajas de la Capacitación Laboral para Jóvenes.* Blog del Emprendedor. https://www.inadem.gob.mx/5-ventajas-de-la-capacitacion-laboral-para-jovenes/

Sierra, F. (2006) *La Andragogía, modelo propicio para el desarrollo de la educación de adultos.* Redalyc. https://www.redalyc.org/pdf/4962/496251107016.pdf

Siliceo, A. (2004). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. Editorial Limusa.

Spencer & Spencer, (1993). *Competente at Work. Models* for Superior Performance. Wiley.

Suarez, B. (2016). *Empleabilidad Análisis de concepto.* Revista de Investigación en Educación. http://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225

Temple, I. (2011). *Usted S.A.* Editorial Norma.

Torres, M.& Torres, C. (2010). *Capacitación por competencias laborales un logro productivo para la empresa farmacéutica laboratorio de Colombia*. (Tesis pregrado). Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia.

Unión Internacional de Comunicaciones. (2018). *Inteligencia Artificial para el bien en el mundo*. ItuNews Magazine.

Vanhercke, D., Cuyper, N. D., Peeters, E., Witte, H. D. (2014, mayo). *Defining perceived employability: a psychological approach.* ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/263286076_Defining_perceived_employability_A_psychological_approach

Wayne, R. (2010). *Administración de Recursos Humanos* (G. Domínguez, ed. y J. Gómez, trad.). Editorial Pearson

Womenalia. (2017, 21 de abril). Job Shadowin. *¿Qué es y cuáles son sus ventajas?* Women. https://www.womenalia.com/es/carrera-profesional/95-formacion/4552-job-shadowing-que-es-y-cuales-son-sus-ventajas

Anexos

Anexo 1 Consentimiento Informado

Respetable joven:

Me complace saludarle, deseándole éxitos en sus actividades. Por este medio, me gustaría invitarle a participar en un estudio denominado: La capacitación por Competencias y su relación con la Empleabilidad de los Jóvenes de 18 a 24 años de la Décima a la Treceava Generación de la jornada matutina de Programa Valentina de la sede central Ciudad de Guatemala, el cual está avalado por la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala y por el Programa Valentina del cual usted fue partícipe.

La investigación se encuentra a cargo de la estudiante Sandra Michelle Ortiz Gómez quien previo a obtener el título de Licenciadas en Psicología realizará la investigación con los jóvenes de 18 a 24 años capacitados por Programa Valentina de la décima a la treceava generación de Ciudad de Guatemala.

El objeto de estudio que se pretende alcanzar con esta investigación es "Determinar la relación de la capacitación por competencias y la empleabilidad de los jóvenes de 18 a 24 años de la Décima a la Treceava Generación de la jornada matutina de Programa Valentina, sede central Ciudad de Guatemala". El procedimiento para poder obtener dicha información consiste en realizar una serie de investigaciones, análisis e interpretaciones a través de instrumentos que permitan recabar información importante y relevante para el estudio.

Los instrumentos a utilizar serán 5, cada uno de ellos posee las instrucciones a seguir, así como una breve autorización dada por ustedes para su aplicación. Dichos instrumentos corresponden a:

- Guía de observación compuesta por 12 competencias, cada competencia compuesta por 3 preguntas, exceptuando la última competencia, la cual se compone de 6 preguntas; esto

permitirá puntuar las competencias desarrolladas o no desarrolladas por cada participante durante la capacitación impartida por Programa Valentina.

- Cuestionario sobre los beneficios profesionales y personales sobre la capacitación por competencias, compuesta por 21 preguntas.
- Cuestionario sobre el nivel de empleabilidad, compuesto por 41 preguntas.

Las preguntas fueron elaboradas basadas en una observación previa a su trabajo y en teoría fundamentada sobre el tema. Es de importancia mencionar que, al participar en dicho estudio no es obligatorio, y es bajo consentimiento, además, usted no corre de riesgo físico alguno para la investigación, sin embargo, es de importancia mencionar que su identidad física será reconocida por el evaluador o por cualquier persona que pueda identificarlo mientras se realiza la aplicación de los instrumentos.

Adicional se le garantiza que la información recabada por este medio es de uso confidencial, y únicamente será manejada por la evaluadora y será resguardada en un archivo, al cual se tendrá acceso únicamente por la evaluadora, por tal razón cada uno de los instrumentos que le serán aplicados guardan totalmente su identidad, evitando que su nombre quede impreso en el instrumento y únicamente sea utilizado por el evaluador de manera verbal.

Por ello usted se encuentra en la libertad de responder con toda sinceridad y sin opresión o miedo a ser evidenciado.

Cualquier duda que este documento no aclare favor hacerla llegar a la investigadora.

Firma de aceptación del evaluado: _____

Anexo 2 Cuestionario sobre Modelos y Técnicas de aprendizaje

Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro de Investigaciones en Psicología -CIEPs- "Mayra Gutiérrez"

Cuestionario sobre modelos y técnicas

Nombre del entrevistado: _____
Puesto: _____ Edad: _____ Género: _____
Fecha y hora de aplicación: _____
Acepto someterme a dicha evaluación y autorizó la aplicación de dicho instrumento, tomando en cuenta que tanto la información recabada por el mismo y mi identidad serán manejadas de manera confidencial por la evaluadora.
Firma de autorización: _____
Instrucciones: a continuación, se le presentan preguntas relacionadas a los modelos y técnicas utilizadas en las capacitaciones; las cuales cuentan con varias opciones de respuesta. Por lo cual deberá subrayar la o las respuestas que a su criterio se acople más.
Adicional se adjunta una serie de definiciones que le permitirán seleccionar la respuesta más adecuada a cada pregunta.

1. ¿Qué tipo de capacitación es mejor para el desarrollo de competencias?

   a) Presencial
   b) Virtual
   c) Híbrido

2. ¿Cuál es el modelo utilizado en la capacitación por competencias?

   a) Modelo de competencias
   b) Modelo Constructivista
   c) Modelo VAK

3. ¿Qué técnicas son utilizadas en la capacitación por competencias?
   *puede seleccionar 3 opciones

   a) Coaching
   b) E-learning
   c) Sombra Laboral
   d) Mentoring
   e) Lectura

4. ¿Qué tipo de técnicas expositivas son utilizadas en la capacitación por competencias?

   Puede seleccionar varias

a) Conferencia

b) Debate y diálogo

c) Entrevista

d) Simposio y/o panel

e) Entrevista en grupo

f) Demostración

g) Instrucción programada

h) Módulos multimedia (películas, diapositivas, grabaciones, radio)

i) Dramatización y exposición

j) Viajes,

k) Lectura.

5. ¿Qué tipo de técnicas de participación son utilizadas en la capacitación por competencias? Puede seleccionar varias

   a) Periodo de preguntas y respuestas

   b) Foro

   c) Equipos de escucha

6. ¿Qué tipo de técnicas de discusión son utilizadas en la capacitación por competencias? Puede seleccionar varias

   a) Discusión guiada

   b) Discusión basada en el libro

   c) Discusión basada en el grupo

   d) Discusión de resolución de problemas

   e) Discusión de caso

f) Discusión socrática.

7. ¿Qué tipo de técnicas de simulación y Tgroup son utilizadas en la capacitación por competencias? Puede seleccionar varias

a) Role playing

b) Proceso de incidente crítico

c) Método de casos

d) Ejercicios de bandeja

e) Juegos

f) Laberinto

g) Casos participativos

h) Feedback

i) Problema-solución

Definiciones

Modelo de competencias: permite el adecuado desempeño en el puesto de trabajo a través de estrategias de fortalecimiento de nuevas habilidades y desarrollo de características específicas alineadas a los propósitos y objetivos organizacionales.

Modelo Constructivista: este modelo permite que cada una de las personas construyan su propio aprendizaje de forma activa dependiendo la situación que se presenta en su entorno laboral o en cualquier otro medio, perfeccionando habilidades y conocimientos.

Modelo VAK: es un modelo basado en la Programación Neurolingüística (PNL) que señala que los alumnos pueden dividirse en tres grupos en función de cómo se percibe la información externa. Si se tiene en cuenta cuál es la mejor manera de aprender de los alumnos se pueden establecer estrategias de enseñanza-aprendizaje muchos más efectivos. Los canales receptores de información según este modelo pueden ser visuales (imágenes, gráficos, videos), auditivos (audios, debates, juegos de palabras) y kinestésicos (movimientos, actividades prácticas).

Roles: se le pide a cada uno de los participantes que den soluciones a problemas que pudieran presentar en sus puestos de trabajo, basados en la realidad mundial. Permite la creación de habilidades y competencias específicas, así como el control de emociones de los colaboradores.

Rotación de puestos: permite a los colaboradores o aprendices cambiar de puesto o funciones cada cierto tiempo para ampliar el conocimiento, habilidades y experiencia, logrando entender las conexiones entre cada uno de los puestos y así mejorar la productividad de la organización.

Coaching: herramienta mediante la cual se pueden lograr metas. El coaching se caracteriza por un coach y un coachee; el coach tiene como finalidad orientar al coachee a buscar y encontrar sus propias soluciones sin necesidad de decir qué y cómo hacerlo; técnica basada en la filosofía de Sócrates y Platón, para determinar a dónde quiere llegar y en dónde se encuentra actualmente.

E-learning: es una técnica de capacitación que utiliza el internet y la tecnología para el aprendizaje; en otras palabras, es toda enseñanza y formación on line. El e-learning permite la optimización de tiempo y el acceso rápido al aprendizaje adecuándose a las necesidades personales.

Sombra Laboral: es un tipo de inducción al puesto de trabajo que consiste en que el nuevo colaborador observe por un corto periodo de tiempo a un experto que realiza las mismas funciones, con el fin que el nuevo colaborador aprenda los valores, la filosofía y la cultura de la organización, así como los procesos, las tareas y funciones que debe realizar

Mentoring: es una técnica que al igual que Coaching permite desarrollar el potencial humano y se caracteriza por un mentor y un aprendiz. La diferencia radica en que el mentoring transmite conocimientos y soluciones precisas a través de experiencias; es decir el mentor dice qué y cómo hay que hacerlo para que el aprendiz obtenga un aprendizaje práctico, lo que se conoce como aprender haciendo.

Lectura: actualmente la lectura es un método de capacitación utilizado en muchas organizaciones para la ampliación de vocabulario, acceso directo de información, ortografía y redacción de documentos y comunicación asertiva, a través de libros, documentos, revistas o artículos, que contengan un tema que sea de beneficio para el desarrollo personal y profesional de los colaboradores y por ende de la organización

Anexo 3 Guía de Observación de Competencias

Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro de Investigaciones en Psicología -CIEPs- "Mayra Gutiérrez"

Guía de observación de competencias

Acepto someterme a dicha evaluación y autorizó la aplicación de dicho instrumento, tomando en cuenta que tanto la información recabada por el mismo y mi identidad serán manejadas de manera confidencial por la evaluadora.
Firma de autorización: _____
Generación a la que perteneció: _____

Edad: _____ Género: _____ Fecha y hora de aplicación: _____

Instrucciones: Evalúe las competencias marcando con una X el nivel de competencia que actualmente posee cada persona que formó parte de la capacitación implementada por programa valentina.

Ponderación individual de competencias	
Nivel A	Competencia desarrollada al 100%
Nivel B	Competencia desarrollada al 75%
Nivel C	Competencia desarrollada al 50%
Nivel D	Competencia desarrollada al 25%
No desarrollada	Competencia no desarrollada 0%

Ponderación general de competencia.				
A	**Excepcional- supera ampliamente**	100%	100%	Supera ampliamente las competencias requeridas en el puesto
B	**Destacado supera**	61-99%	75%	Cumple con las competencias establecidas de manera satisfactoria para el puesto.
C	**Bueno-alcanza el objetivo**	41-60%	50%	Alcanza un promedio estándar de las competencias requeridas, pero posee áreas de debilidad o riesgo.
D	**Necesita mejorar**	0-40%	25%	No supera las competencias

				establecidas para el puesto.
N D	**No desarrollada**	0%	0%	No posee competencias para el puesto.

Competencias blandas		**Aspectos para evaluar**	**A**	**B**	**C**	**D**	**N D**
1.	Honestidad	Acepta los comentarios y sugerencias para corregir errores cometidos y se esfuerza para superarlos.					
		Se refiere con sinceridad ante las situaciones que se le plantean.					
		Es discreto y toma seriedad antes las confidencias personales y secretos profesionales.					
2.	Integridad	Actúa en consonancia con lo que cada uno dice o considera importante.					
		Comunica las intenciones, ideas y sentimientos de forma abierta y directa.					
		Actúa con rectitud ante las situaciones difíciles que se le presentan.					
3.	Ética empresarial	Se comporta de manera adecuada, con respeto hacia sus compañeros y personas que representan autoridad.					
		Tiene una conducta basada en los valores personales y empresariales para situaciones profesionales.					
		Es consciente de sus principios morales para el desempeño de sus actividades diarias.					
		Colabora con los demás al integrarse en diferentes grupos de trabajo.					

4.	Trabajo en equipo	Es empático con sus grupos de trabajo, crea sinergia con los mismos y mantiene expectativas positivas de su entorno.					
		Realiza aportes significativos a sus grupos de trabajo, para el buen desempeño de tareas o funciones.					
5.	Proactividad	Toma iniciativa ante tareas futuras o proyectos que requieren creatividad y esfuerzo.					
		Ejecuta de forma rápida mediante soluciones, los problemas que surgen día a día.					
		Propone ideas o mejoras ante situaciones, problemas, tareas o funciones que antes no se habían propuesto.					
6.	Autodidacta	Busca por sus propios medios nuevos conocimientos o temas que desconoce.					
		Utiliza la reflexión y autoevaluación para reconocer su propio aprendizaje y conocimiento.					
		Utiliza medios tecnológicos y/o libros para ampliar su aprendizaje.					
7.	Liderazgo	Capacidad de dirigir y guiar a su grupo de trabajo, a través del ejemplo.					
		Orienta a su equipo de trabajo a la consecución de un objetivo en común.					
		La comunicación es doblemente beneficiosa ya que surge de líder a equipo y de equipo a líder.					
		Actúa con velocidad y sentido de urgencia, ante					

8.	Orientados a resultados	decisiones importantes sobre problemas reales.					
		Permite organizar y administrar los procesos, los recursos y el tiempo para que no interfieran con la consecución de resultados esperados.					
		Tiene en cuenta los resultados que se quieren alcanzar y las brechas a superar para poder cumplirlo.					
9.	Organización y manejo de tiempo	Identifica cuáles son sus metas y tareas prioritarias.					
		Realiza un cronograma para la planificación de sus tareas y funciones.					
		Utiliza adecuadamente los recursos e instrumentos que le permitan realizar las tareas de manera eficiente.					
10.	Hablar en Público	Maneja adecuadamente sus emociones y nervios antes de realizar una presentación o exposición.					
		Logra mantener la atención y concentración del público durante toda su presentación.					
		Se prepara adecuadamente para las preguntas que puedan surgir y acepta positivamente toda crítica o retroalimentación constructiva.					

Competencias duras		**Aspectos a evaluar**	**A**	**B**	**C**	**D**	**ND**
	Manejo de Excel	Utiliza Google Sheets para la realización de informes					
		Utiliza variedad de fórmulas aparte de suma, resta, multiplicación y división en					

1.		la realización de informes, análisis y creación de bases de datos.					
		Utiliza una base de datos amplia para el orden de la información mediante dicha herramienta.					
2.	Uso de tecnología	Manejo de redes sociales (LinkedIn, Facebook, etc.)					
		Utiliza bases de almacenamiento (One Drive, Google Drive, Dropbox)					
		Utiliza herramientas de edición (PDF Pack, Adobe)					
		Conoce y utiliza la creación de contenido mediante Wordpress					
		Conoce y utiliza herramientas de comunicación (Skype, Google Hangouts, Go-to-Meeting, Zoom).					
		Conoce y utiliza herramientas de productividad (Office 365, Google Apps).					

Observaciones:
_____
_____
_____

Evaluador: _____

Anexo 4 Cuestionario sobre beneficios profesionales y personales

Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro de Investigaciones en Psicología -CIEPs- "Mayra Gutiérrez"

Cuestionario sobre beneficios profesionales y personales de la Capacitación por Competencias

Acepto someterme a dicha evaluación y autorizó la aplicación de dicho instrumento, tomando en cuenta que tanto la información recabada por el mismo y mi identidad serán manejadas de manera confidencial por la evaluadora.
Firma de autorización: _____
Generación a la que perteneció: _____

Edad: _____ Género: _____ Fecha y hora de aplicación: _____

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de preguntas; cada una de ellas posee varias opciones de respuesta, seleccione la que más se adecue a su punto de vista. Se recomienda responder con veracidad y sinceridad.

Ítems	**Totalmente de acuerdo**	**De acuerdo**	**Ni de acuerdo, ni en desacuerdo**	**En desacuerdo**	**Totalmente en desacuerdo**
¿La capacitación le brindó los conocimientos necesarios para enfrentarse al mundo laboral?					
¿Logró encontrar empleo durante el desarrollo de la capacitación por sus propios medios?					
¿Logró encontrar empleo después del desarrollo de la capacitación de por sus propios medios?					
¿Considera que la capacitación le brindó todos los					

recursos técnicos e intelectuales para mejorar su empleabilidad?					
¿Han aumentado sus probabilidades de empleo, siendo más atractivo al mercado laboral?					
¿Considera que desarrolló competencias blandas requeridas en el mercado laboral durante la capacitación?					
¿Considera que desarrolló competencias duras requeridas en el mercado laboral durante la capacitación?					
¿Considera que sus conocimientos generales han incrementado después de la capacitación recibida?					
¿Actualmente se considera capaz de responder ante las exigencias del mercado?					
¿Ha logrado estabilidad en su vida profesional después de la capacitación recibida?					

¿Se considera capaz de desarrollar cualquier tarea o función que se le asigne?					
¿Considera que su empleabilidad a nivel general ha mejorado?					

¿El no ser empleado le genera insatisfacción personal?					
¿Considera que la empleabilidad en el mercado laboral influye en su desarrollo individual?					
¿Considera que la empleabilidad le ha dado un propósito personal?					
¿La empleabilidad influye en su crecimiento profesional y personal?					
¿Considera que el no encontrar empleo le motiva a establecerse metas, desafíos y retos personales?					
¿Considera que el encontrar empleo le motiva a establecerse nuevas metas,					

desafíos y retos personales?					
¿Ha cambiado positivamente su perspectiva sobre sí mismo en relación a la capacidad y competencia personal para realizar cualquier tarea al ser empleado?					
¿Se siente motivado y satisfecho con sus habilidades al incorporarse al mundo laboral?					
¿Considera que la capacitación incrementó su desarrollo individual?					

Anexo 5 Cuestionario sobre Empleabilidad

Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro de Investigaciones en Psicología -CIEPs- "Mayra Gutiérrez"

Cuestionario sobre empleabilidad

Acepto someterme a dicha evaluación y autorizó la aplicación de dicho instrumento, tomando en cuenta que tanto la información recabada por el mismo y mi identidad serán manejadas de manera confidencial por la evaluadora.
Firma de autorización: _____
Fecha y hora de aplicación: _____
Instrucciones: Responder correctamente cada uno de los incisos que se presentan a continuación.
Sección 1: datos personales

1. Generación a la que perteneció: _____
2. Edad: _____
3. Sexo: mujer ☐ hombre ☐ otros ☐
4. Lugar de nacimiento: _____
5. Indicar su nivel de conocimiento del idioma español: (rodea con un círculo la opción que corresponda)

   Comprensión/expresión oral: a. Básico b. Medio c. Alto d. Nativo

   Comprensión/expresión escrita: a. Básico b. Medio c. Alto d. Nativo
6. Ingresos mensuales aproximados de la unidad familiar (rodea con un círculo la opción que corresponda):

   Menos de Q.3,000.00 De Q.3,000-5,000.00 De Q.6,000.00-Q.8,000.00

   De Q.9,000.00-Q.15,000.00 De Q.15,000.00-Q.20,000.00 Más de Q.20,000.00

Sección 2: Formación

7. ¿Cuál es su nivel de estudios?

a) Sin estudios

b) Primaria completa incompleta

Título o último grado: _____

c) Básicos completo incompleto

Título: _____

d) Universidad completo incompleto en formación

Título o último grado: _____

e) Doctorado

f) Título: _____

g) Otros: _____

Si aplica: ¿Cómo sustentó sus gastos? _____

8. Si no terminó sus estudios indique ¿por qué? Puede marcar 2 opciones

a) Dificultades económicas

b) Dificultades familiares

c) Decisión propia

d) Dificultades personales y/o de salud

9. ¿Ha tomado algún curso de formación diferente a su nivel de estudio?

Si ☐ No ☐ ¿Cuáles? _____

10. ¿Cree que necesita más cursos que le permitan mejorar su formación?

Si ☐ No ☐

11. ¿Sabe cómo tomar o encontrar cursos de su interés?

Si ☐ No ☐

12. Idiomas que maneja (de no aplicar dejarla en blanco)

_____

Sección 3: Información laboral

13. ¿Ha trabajado alguna vez?

Si ☐ No ☐

*Si no ha trabajado dirigirse a la pregunta número 20

14. ¿Cuántos años de experiencia posee?

De 1 a 3 años ☐ De 3 a 5 años ☐ Más de 5 años ☐

15. ¿Cuál fue su primera ocupación? _____

16. ¿Cuál fue su último empleo? (ocupación, cargo, duración y salario)

_____

17. ¿Cómo consiguió su primer empleo?

a) Por cuenta propia (búsqueda activa, plataformas de empleo, publicaciones)

b) Por medio de redes sociales

c) Por familiares o conocidos

d) Referido

18. ¿Por qué motivo se retiró de su último empleo? _____

19. ¿Cuánto demoró en conseguir su primer empleo? _____

20. ¿Cómo califica la facilidad para encontrar empleo? siendo 1 con facilidad y 5 con dificultad

1	2	3	4	5

21. ¿Cuánto tiempo lleva sin empleo? _____

22. ¿Trabaja actualmente? Si ☐ No ☐

23. Si posee empleo ¿Cuál es su empleabilidad/tipo de trabajo?

a) Dependiente

b) Dependiente más emprendimiento u otro trabajo extras

c) Emprendimiento

24. Si posee empleo ¿Cómo califica su remuneración respecto a las funciones desempeñadas? Siendo 1 en desacuerdo y 5 de acuerdo

1	2	3	4	5

25. ¿Qué tipo de contrato posee?

a) Indefinido

b) Definido

c) Por servicios (facturado)

d) Independiente

26. ¿Se encuentra en búsqueda activa de empleo?

Sí ☐ No ☐

27. En caso afirmativo ¿cuáles son los giros de interés?

a) Agricultura

b) Industria

c) Servicios

d) Construcción

e) Hotelería

f) Turismo

g) Sector Público

h) Otros: _____

28. Si busca empleo ¿Es la primera vez que busca empleo?

Si ☐ No ☐

29. ¿Cuál es su disponibilidad de horario para trabajar?

a) Jornada Completa

b) Medio Tiempo

c) Jornada Nocturna

d) Indistinta

e) Por turnos

f) Freelance

30. ¿Cuál es su expectativa salarial?

a) Indistinta

b) Salario mínimo

c) De Q.4,000.00 a Q. 5,000.00

d) De Q.5,000.00 a Q-8,000.00

e) De Q.8,000 en adelante

31. ¿Posee conocimientos de informática? No ☐ Sí ☐ Indique cuáles:

a) Internet y correo electrónico.

1. Nivel básico 2. Nivel medio 3. Nivel alto.

b) Paquete de office.

1. Nivel 2. Nivel medio 3. Nivel alto.

c) Redes sociales (WhatsApp, Facebook, etc.)

1. Nivel básico 2. Nivel medio 3. Nivel alto.

d. Otros conocimientos o programa: _____

32. ¿Motivos por el cual se encuentra desempleado? Si aplica

a) falta de conocimientos y habilidades

b) pretensión salarial

c) estudios incompletos

d) otros: _____

33. ¿Cuáles han sido sus medios para buscar empleo?

a) no he utilizado ningún medio porque no busco empleo

b) envío currículos a empresas de interés

c) utilizo plataformas de empleo

d) emprendimiento propio

e) por familiares, amigos o conocidos

34. ¿Cuáles cree que son sus habilidades, competencias y destrezas?

_____

_____

_____

35. ¿Cómo podría mejorar su situación profesional? Puede marcar varias

a) mejorando mis habilidades, conocimientos y competencias a través de cursos y capacitaciones.

b) Mejorando mi nivel académico

c) Mejorando mi situación económica

d) otros: _____

36. ¿Conoce las profesiones más demandadas del mercado laboral?

☐ ☐

Si No ¿Por qué? _____

37. ¿Qué valores o conocimientos o competencias considera más importantes para el empleo? Subraye o Rodee con un círculo

Valores	**Conocimientos/Competencias**
Respeto	Liderazgo
Honestidad	Buenas Relaciones Interpersonales
Responsabilidad	Iniciativa
Competitividad	Proactividad
Empatía	Conocimientos informáticos y de sistema
Ambición	Organización

38. ¿Qué valores o conocimientos o competencias considera que usted posee? Subraye o Rodee con un círculo

Valores	**Conocimientos/Competencias**
Respeto	Liderazgo
Honestidad	Buenas Relaciones Interpersonales
Responsabilidad	Iniciativa
Competitividad	Proactividad
Empatía	Conocimientos informáticos y de sistema
Ambición	Organización
Otros:	

39. ¿Ha participado en programas de empleo o de capacitación para el empleo?

No ☐ Sí ☐ ¿ Cuáles: _____

40. ¿Ha recibido alguna orientación laboral?

No ☐ Sí ☐ ¿Cuáles?_____

41. En caso afirmativo a la pregunta anterior, ¿Ha puesto en práctica dicha orientación o asesoría?

Sí ☐ No ☐