



Universidad de San Carlos de Guatemala
Departamento de Estudios de Postgrado
Escuela de Ciencias Psicológicas
Maestría en Gestión Humana y Organizacional

INCLUSIÓN LABORAL A PERSONAS MAYORES DE 30 AÑOS A SU PRIMER
EMPLEO

José Mario Contreras Gómez

Guatemala de la Asunción, septiembre de 2023

MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO

Maestro 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 Ordóñez

Nery Rafael Ocox Top

Representantes Estudiantiles

M.A. Olivia Marlene Alvarado Ruíz

Representante de Egresados

MIEMBROS DEL CONCEJO ACADÉMICO

Maestro Mynor Estuardo Lemus Urbina

Director

Maestro Ronald Amilcar Solís Zea

Director Departamento de Postgrado

Maestra Gabriela Alvarez García

Maestro Francisco José Ureta Morales

Maestro Miguel Alfredo Guillén Barillas

Maestro Mario Colli Alonso

Docentes titulares



Cc. Archivo

CODIPs. 1517-2023

ORDEN DE IMPRESIÓN TRABAJO DE GRADUACIÓN

09 de septiembre de 2023

Licenciado (a)
José Mario Contreras Gómez
Presente

Maestrante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el Punto DÉCIMO TERCERO (13°) del Acta CUARENTA Y SEIS - DOS MIL VEINTITRÉS (46-2023), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 06 de septiembre de 2023, que copiado literalmente dice:

"DÉCIMO TERCERO: Se conoció el expediente que contiene el Trabajo de Graduación titulado: "Inclusión Laboral a personas mayores de 30 años a su primer empleo" de la Maestría en Gestión Humana y Organizacional, realizado por :

José Mario Contreras Gómez

Registro Académico: 201316089

CUI: 2348027310101

Con base en lo anterior, el Consejo Directivo AUTORIZA LA IMPRESIÓN del Trabajo de Graduación de la Maestría en Gestión Humana y Organizacional 2° cohorte con categoría en artes.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Licenciada Julia Alicia Ramirez Orizabal de de León
SECRETARIA DE ESCUELA II

/Verna



Universidad De San Carlos De Guatemala
Escuela De Ciencias Psicológicas
Departamento de Estudios De Postgrado
Centro Universitario Metropolitano -CUM-
9ª. Avenida 9-45 zona 11 Edificio "A" Oficina 206
postgrado@psicousac.edu.gt

D.E.P.Ps 320-2023
Guatemala 29 de agosto de 2023

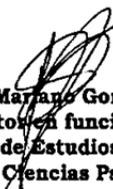
**Autorización para impresión proyecto de investigación.
Maestría en Gestión Humana y Organizacional**

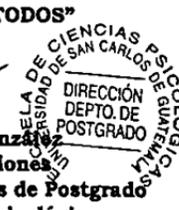
Licenciada (o)
José Mario Contreras Gómez
Maestrante

Licenciada (o) Contreras Gómez:

Después de saludarle cordialmente, transcribo a usted el Punto QUINTO del ACTA No. CADEP-Ps-12-2023 de fecha nueve de agosto del dos mil veintitrés: El director del Departamento de Estudios de Postgrado invitó al Maestro Miguel Alfredo Guillén Barillas para que presente el informe del maestro Jorge Ernesto Rodas López quien supervisó los trabajos de graduación como responsable del curso de Seminario III de investigación, de los maestrantes de la Maestría en Gestión Humana y Organizacional 2da cohorte y a la a la maestra Astrid Irene Ríos quien supervisó los trabajos de graduación como Tutora de investigación de los maestrantes de la Maestría en Gestión Humana y Organizacional 3ra cohorte. Este trabajo representa el último paso para culminar con los requisitos de graduación de la Maestría. Para tal efecto, los miembros del Concejo Académico del Departamento revisaron los documentos que fueron presentados y realizaron algunas preguntas sobre contenidos que fueron de interés debido a lo innovador del tema, la metodología utilizada, entre otros. Considerando, Reglamento del Sistema de Estudios de Postgrado, Capítulo III, Evaluación del Rendimiento Académico, Artículo 61. Atribuciones del Consejo Académico, literal b, Resolver los asuntos presentados por el Director de Estudios de Postgrado; sobre la Dirección del Departamento, Artículo 66. Atribuciones de la Dirección, literal f, Organizar y supervisar el funcionamiento del control académico basado en lo dispuesto por la Coordinadora General del Sistema de Estudios de Postgrado, n. Extender certificación de cursos, constancia de derechos de graduación y certificación de actas de graduación; sobre la evaluación del rendimiento académico de los estudiantes, Artículo 86. Graduación. Cumplidos los requisitos estipulados en este Reglamento y en el Normativo específico de la Unidad Académica, se le otorgará al profesional el grado que corresponda en acto público. Considerando, el Normativo del Departamento de Estudios de Postgrado de la Escuela de Ciencias Psicológicas, en el artículo 9, Funciones del Concejo Académico, literal g, Conocer sobre asuntos estudiantiles de los programas de estudios de postgrado, tales como proyectos de investigación, solicitudes específicas y otros asuntos no previstos, se **ACUERDA:** Autorizar la impresión del trabajo final de graduación con el título **"Inclusión Laboral a personas mayores de 30 años a su primer empleo"**

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


M.Sc. Mariana González
Directora en funciones
Departamento de Estudios de Postgrado
Escuela de Ciencias Psicológicas



c.c archivo
Verna



Universidad De San Carlos De Guatemala
Escuela De Ciencias Psicológicas
Departamento de Estudios De Postgrado
Centro Universitario Metropolitano -CUM
9ª. Avenida 9-45 zona 11 Edificio "A" Oficina 407
Tel. 2418-7561 postgrado@psicousac.edu.gt



Ref. 044-MGHOB-10-2021
Guatemala, 22 de noviembre de 2,021

Maestro Ronald Solís Zea
Director Departamento de Estudios de Postgrado
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro Universitario Metropolitano -CUM-
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente

Estimado Maestro Solís:

Reciba un saludo cordial. Por este medio hago de su conocimiento que emito **DICTAMEN TÉCNICO FAVORABLE** al trabajo de graduación del (de la) estudiante CONTRERAS GOMEZ, JOSE MARIO con carné 201316089, previo a optar al grado de Maestro(a) en Gestión Humana y Organizacional, el cual acompañé durante su realización.

Dicho trabajo de graduación lleva por título "Inclusión Laboral a personas mayores de 30 años a su primer empleo".

Atentamente,



Jorge Ernesto Rodas López
Licenciado en Psicología
Colegiado Activo # 7980
Diplomado en Proceso Terapéutico
Maestría en Prevención y Atención
Integral de Conductas Adictivas

M. A. Jorge Ernesto Rodas López

Licenciado en Psicología.
Colegiado activo #7980

José Mario Contreras Gómez
Licenciatura en Psicología
Colegiado: 14565

Índice

Introducción	1
1. Capítulo I	2
1.1. Generalidades	2
1.1.1. Área de Investigación	2
1.1.2. Línea de Investigación:	2
1.2. Planteamiento del Problema	2
1.3. Justificación	5
1.4. Objetivos:	6
1.4.1. General	6
1.4.2. Específicos	6
1.5. Alcances y Límites	6
1.5.1. Alcances.....	6
1.5.2. Límites	6
2. Capítulo II	8
2.1. Vertebración de Temas:	8
2.2. Inclusión Laboral	8
2.2.1. Situación de Vulnerabilidad	9
2.2.1.1. Edad.....	10
2.2.2. Trabajo	13
2.2.2.1. Competencias Laborales	13
2.3. Empleo.....	15
2.3.1. Desempleo.....	16
2.3.2. Mercado laboral	18
2.3.2.1. Oferta de trabajo.....	18
2.3.2.2. Demanda de Trabajo	20
2.3.3. Experiencia Laboral	22
3. Capítulo III	25
3.1. Alcance:	25
3.2. Diseño:.....	25
3.3. Muestra:	25
3.4. Instrumento:	26

3.5.	Validez/confiabilidad:.....	26
3.6.	Pilotaje:.....	27
3.7.	Árbol de categorías:	27
3.8.	Calidad de Preguntas.....	28
3.9.	Cantidad de Preguntas	28
3.10.	Procedimiento de Investigación:.....	28
3.10.1.	Listado de actividades:	28
3.10.2.	Estrategia de aplicación de instrumento:.....	29
4.	Capítulo IV	30
4.1.	Resultados del Trabajo de Campo:.....	31
4.2.	Categorías Destacadas	33
4.2.1.	Inclusión Laboral:	33
4.2.2.	Empleo.....	35
4.2.3.	Análisis del fenómeno	37
5.	Capítulo V	40
5.1.	Conclusiones y Recomendaciones.	40
5.1.1.	Conclusiones.....	40
5.1.2.	Recomendaciones	41
6.	Capítulo VI	43
6.1.	Propuesta de Intervención	43
6.2.	Análisis de Participantes.....	43
	Resistencias	46
	Síntesis de resultados de la investigación	46
6.3.	Análisis de Problema	46
	Árbol de problemas.....	48
6.4.	Análisis contextual y Diagnostico	49
6.5.	Análisis de objetivos.....	50
	Objetivo general	51
	Objetivos específicos.....	51
6.6.	Análisis de opciones.	52
6.7.	Marco conceptual	57
6.8.	Matriz de Proyecto	74
	Fin de proyecto.....	74

Presupuesto:	86
Cronograma.....	88
Evaluación de Proyecto	93
7. Referencias	98
8. Anexos.....	101
Entrevista #1.....	101
Entrevista #2.....	105
Entrevista #3.....	107
Entrevista #4.....	110
Doc. Google #1	113
Doc. Google #2	114
Doc. Google #3	116
Doc. Google #4	117
Doc. Google #5	118
Doc. Google #6	120
Doc. Google #7	121
Doc. Google #8	122
Doc. Google #9	123
Doc. Google #10	125
Doc. Google #11	127
Doc. Google #12	129

Introducción

En esta investigación se analizó el fenómeno de la no contratación a personas con 30 años o mayores sin experiencia laboral, debido que la población de personas con estas características está en constante aumento, se analizó cómo la tasa de natalidad tiene un impacto en estos grupos, la relación del mercado laboral y la estadística del censo de la cantidad de personas en Guatemala. Se analizaron los datos públicos que proporciona el gobierno de Guatemala y se comparó con teoría para entender el fenómeno.

Se intento establecer el peso científico que se tiene sobre la no contratación y las ideas básicas que se presentan dentro de los grupos de contratación a la hora de lanzar un puesto al mercado laboral. Con ello se intentó establecer si existió dificultad de encontrar empleo a personas mayores de 30 años con relación a los de menor edad, al evaluarlo veremos si la educación profesional es significativa, o si la experiencia laboral es determinante.

Con entrevistas a profundidad, se indagó si se maneja una idea central a la hora de contratar, es decir si se tenía una característica específica en todo el personal de reclutamiento de diferentes empresas, a la hora de contratar, y si esta característica estaba relacionada con los indicadores, edad, educación, competencias, oportunidades, oferta de trabajo, demanda de trabajo, importancias de la experiencia laboral, ventajas de la experiencia laboral. O fueron totalmente ajenas a ello.

Por ello se creó un proyecto de acción, dirigido hacia este grupo vulnerable, tomando en cuenta lo establecido en las leyes guatemaltecas, tratados internacionales ratificados en Guatemala y demás, con el fin de crear y desarrollar experiencia laboral, esto mediante pasantías remuneradas y bien orientadas para ayudar al posible colaborador, también representará una inversión del sector público o privado, para el mejoramiento de la mano de obra que se podrá emplear en un futuro.

1. Capítulo I

1.1. Generalidades

1.1.1. Área de Investigación

Psicología del Trabajo:

La psicología del trabajo es aquella que está encargada de organizar, definir como la disciplina pretende arrojar una guía de solución a ciertas peculiaridades y características del comportamiento humano desarrolladas mediante el ámbito social conocido como trabajo. (Departamento de Estudios de Postgrado., 2021)

1.1.2. Línea de Investigación:

Desempleo y Subempleo:

Situación en la que una persona carece de un empleo por diferentes razones, ya sean por las características sociales del lugar exacto, donde el mercado Laboral no permite otorgar un empleo a toda la población, o por la falta de competencias necesarias para la obtención de este. El subempleo nace de la necesidad de supervivencia donde la persona crea una estrategia comercial lejos de la formalidad legal, con el objetivo de sobrevivir o recibir remuneración por sus actividades suficientes para estabilizar su economía.

1.2. Planteamiento del Problema

En Guatemala se tiene aproximadamente 96,637 hombres desempleados o inactivos económicamente según (Instituto Nacional de Estadística, 2019), en esta investigación se puede recalcar que el 35.7% cuenta con edades entre los 25 en adelante, y en mujeres con un total de 82435 con un 45.5% de estas en los rangos ya mencionados de edad. Esto quiere decir que un total de 72,007.3 personas entre los 25 años y más están desempleadas.

Si bien es cierto que la cantidad en porcentaje de personas mayores de 25 años desempleadas es bastante baja con relación a los menores, no podemos negar la existencia de esta cifra. Donde a largo plazo los jóvenes que vienen sin ningún tipo de experiencia laboral formaran parte de esta cifra y poco a poco aumentara. Buscando

información sobre los porcentajes de personas sin experiencia laboral o investigaciones relevantes, se puede constatar que no existe preocupación alguna en Guatemala por crear metodologías que ayuden a personas mayores de los 30 años.

En la investigación se tuvo como objetivo el análisis de la inclusión laboral en personas mayores de 30 años a su primer empleo, analizando la falta de oportunidad existente en el mercado laboral a causa de su falta de experiencia, “Encontrar el primer empleo es una de las pruebas más difíciles por las que tiene que pasar una persona.” (Ramírez, 2017). A pesar de que la afirmación de esta frase fue hecha en España, no está lejos de la realidad guatemalteca. Las oportunidades laborales para personas mayores de 30 años a su primer empleo son sumamente difíciles, ya que solo algunas empresas gubernamentales y/o privadas ofrecen puestos vacantes, sumado a esto la falta de experiencia laboral dificulta a mayor medida el poder optar a ellas.

Mediante la identificación de las principales razones por las que no se contrata a personal de 30 años o más sin experiencia, se examinó la viabilidad científica de este hecho para luego describir aquellas que cumplan con lo anterior o las más frecuentes, esto con el fin de poder entender el porqué del suceso antes descrito; en base a esto, se creará una metodología capaz de integrar a este grupo de personas al ámbito laboral.

La investigación pretende responder las siguientes preguntas; ¿Existen desafíos para la inclusión laboral en personas mayores de 30 años a su primer empleo?, ¿Cuáles son las razones por las cuales no se brindan oportunidades al primer empleo a personas mayores de 30 años?, ¿Cuáles son las principales razones por las cuales no se brindan oportunidades de primer empleo a personas mayores de 30 años?, ¿tienen sustento teórico las principales razones por las que no se brindan oportunidades de primer empleo a personas mayores de 30 años?

Es importante responder estas preguntas a lo largo de la investigación, para poder determinar el camino que se debe tomar para el análisis de la inserción laboral, puesto

que dependiendo de las respuestas se podrá determinar el tipo de método que se deberá construir.

Se recopiló información a través de un grupo focal, constituido por preguntas generales de las razones de no contratación a personas mayores de 30 años sin experiencia, que sirvió como sustento general de la investigación, y con ello se procedió a un vaciado para poder hacer el análisis a través del método de triangulación, con esto se pretende identificar los indicadores que tengan mayor relevancia en la investigación. La experiencia del reclutador en la toma de decisiones a la hora de contrataciones será determinante en el instrumento.

Las categorías de investigación son: Inclusión laboral según (Aguilar, Trapero, & Parra, 2018) “La inclusión laboral es la acción de permitir a todas las personas, especialmente aquellas en situaciones de vulnerabilidad, a participar plenamente en la sociedad y a contar con un trabajo”, mediante esta definición se construye, el sustento de responsabilidad social de las empresas, de crear un sistema que permita a este grupo no tomado en cuenta, pertenecer a un ambiente laboral. Como segunda categoría dentro de la investigación es: Empleo, según (Organización Internacional del Trabajo, 2004) “El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).”

Entendemos entonces que analizamos las razones por las cuales no se les permite a las personas pertenecer a una institución por primera vez y generar valor económico por actividades propuestas por la empresa mientras se tiene 30 años o más. Todo este estudio se realizará con reclutadores de talento humano que cursan la maestría de Gestión Humana segunda cohorte de la universidad de San Carlos de Guatemala en el año 2020.

1.3. Justificación

La importancia de esta investigación es por la inminente crisis que existe del desempleo, que afecta a gran cantidad de personas de todas las edades, pero principalmente, se empieza a ver reflejado en la adultez, donde encontramos a la población antes descrita, que tal vez puede tener estudios universitarios, pero no experiencia laboral. La búsqueda del primer empleo es sumamente difícil al ser adulto joven, y esta dificultad va aumentando a la medida que la persona crece. Si a esta problemática le sumamos la crisis del covid19, la posibilidad de que la persona de 30 años o mayor encuentre su primer empleo se ve reducida sustancialmente.

El foco de estudio siempre ha estado en los jóvenes adultos, personas entre los 18 y 29 años, esta investigación intenta sentar una de las primeras bases donde el foco de atención son aquellas personas que pasaron por alto las primeras oportunidades de laborar o que simplemente no las tuvieron y llegaron a su adultez sin ninguna experiencia laboral, en Guatemala la oportunidad de empleo para personas de treinta años es sumamente reducida, se puede observar en los descriptores de puesto publicados en medios digitales y físicos (periódicos) que el techo de edad es de 18 a 25 con personas sin experiencia y si se supera este rango edad se espera que la persona cuente con experiencia laboral.

El fin de la investigación, es presentar un vistazo a las razones principales por las cuales las oportunidades de empleo a esta población en específico son tan reducidas, para posteriormente poder crear una metodología capaz de describir los pasos que deben de seguirse para la inclusión de este sector de la población, es importante sentar esta base, pues esta población en vez de disminuir, continuamente va en aumento, y si se ignora en este momento, cuando se quiera abordar más adelante, será sumamente difícil.

1.4. Objetivos:

1.4.1. General

- Analizar la inclusión laboral en personas mayores de 30 años a su primer empleo en la ciudad de Guatemala.

1.4.2. Específicos

- Identificar las razones principales por las cuales no se brindan oportunidades al primer empleo a personas mayores de 30 años en la ciudad de Guatemala.
- Examinar si las razones principales por las cuales no se brindan oportunidades de primer empleo a personas mayores de 30 años cuentan con una base científica en la ciudad de Guatemala.
- Describir las razones principales por las cuales no se brindan oportunidades de primer empleo a personas mayores de 30 años en la ciudad de Guatemala.

1.5. Alcances y Límites

1.5.1. Alcances

Se propuso una investigación cualitativa, con un diseño fenomenológico que pretende ser la base la construcción de métodos que permitan, que personas sin ninguna experiencia con edades de 30 años o más, puedan crecer en el ámbito laboral. El acercamiento a la realidad guatemalteca abrirá las puertas a futuras investigaciones. Ya que Guatemala no cuenta con ninguna investigación parecida, se espera dar a conocer los desafíos que un grupo de la población guatemalteca al no contar con experiencia laboral a una edad de 30 años o más enfrenta. Posteriormente se construyó un proyecto que sirve de guía de gestión destinada para la inclusión de personas de 30 años o más sin ningún tipo de experiencia laboral.

1.5.2. Límites

Una de las principales causas de estancamiento es la pandemia que actualmente se vive dentro de Guatemala, la COVID 19 ha afectado a innumerables personas y la dificultad para establecer comunicación con las empresas de forma personal para encontrar información con relación al tema de investigación. El tiempo

que se tiene para la realización de esta investigación fue sumamente limitado, debido a que solo se contó con aproximadamente 6 meses en los que se debió recabar datos.

La falta de información de precedentes guatemaltecos afectó grandemente, puesto que la gran mayoría de investigaciones o artículos no están dirigidos a una población mayor de 30 años sin experiencia, y las pocas que existen, son realizadas en otros contextos, ciudades o continentes. La posibilidad de comunicación rápida y eficaz con las personas encargadas de reclutamiento fue dificultosa, puesto que la gran mayoría de esto se debe de realizar por internet.

2. Capítulo II

2.1. Vertebración de Temas:

- ❖ Inclusión Laboral
 - Situación de Vulnerabilidad
 - Trabajo
- ❖ Empleo
 - Desempleo
 - Mercado Laboral
 - Oferta de Trabajo
 - Demanda de Trabajo
 - Experiencia Laboral
- ❖ Marco Legal guatemalteco

2.2. Inclusión Laboral

La inclusión laboral en Guatemala es de suma importancia, la discriminación a grupos sin experiencia y mayores de 29 años es palpable, se puede apreciar en las ofertas de trabajo publicadas en páginas de reclutamiento del talento humano (CompuTrabajo, Tecoloco, etc.), más del 90% de ofertas están destinadas a personal con experiencia. Aunque las edades pueden ser incluyentes, los requerimientos para los puestos tienden a invalidar a un 36.2% de la población guatemalteca.

La inclusión laboral, aunque es vista como una acción de responsabilidad social, según (Aguilar, Trapero, & Parra, 2018) la inclusión laboral a niveles empresariales puede enriquecer de manera transversal a la organización impulsando la creatividad y por ende la innovación además de traer conocimientos nuevos para generar lazos de integración promoviendo la fuerza de aprendizaje diversa. (pag.176) es decir, el incluir al talento humano como una joya en bruto, se pueden crear nuevas estrategias de adaptación para que el colaborador se desarrolle de tal manera que, proponga nuevos métodos de trabajo en vez de solo repetir una actividad sin conocimiento.

Aunque existen ciertos tratados legales que pueden garantizar al menos en el área legal la inclusión de poblaciones en riesgo nos topamos que dentro de sus definiciones no cuentan con el tema que abordamos, como, por ejemplo; **El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111)**

Dentro del convenio se adoptan diferentes proposiciones referentes a la inclusión, es necesario hacer constar que lo que realmente busca este convenio es la igualdad por labores sin hacer énfasis a la persona que lo integre, es decir, se ve el puesto de trabajo de forma objetiva y como objeto haciendo caso omiso al sujeto que lo puede integrar. Como tal está constituido de diferentes artículos, se desliga completamente de pensamientos que aboguen hacia la subjetividad o prejuicio del empleador, teniendo en cuenta, genero, raza, política, religión, etc. ([C111], 1960).

Artículo 1: en este artículo se describe lo que debe de ser comprendido como “discriminación” aquella que según la OIT es aquella que “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (C111, 1960). Todo lo que este sujeto a requerimientos del empleo para su correcta ejecución debe de ser ajenas a lo antes entendido.

2.2.1. Situación de Vulnerabilidad

La situación de vulnerabilidad es aquella donde se expone a cierta población a vicisitudes que pueden entorpecer su desenvolvimiento en determinada área, según (Carnerero, 2020) en su amplio sentido semántico es la condición de quien es dañado o perjudicado, por naturaleza el humano es vulnerable física, psicológica y moralmente. Tal vulnerabilidad puede alcanzar situaciones jurídicas, en la medida que toda persona está sometida al riesgo de sufrir lesión en sus derechos e intereses jurídicamente protegidos. (pag.134)

En Guatemala se experimentan situaciones donde grupos de personas son excluidos, con ello se les niegan oportunidades que dentro del marco legal guatemalteco son derechos intrínsecos de la persona, esto quiere decir que se pone a esta población en una situación vulnerable, principalmente negando la posibilidad de trabajar que por derecho le pertenece. El cumplimiento de estos derechos es

responsabilidad del gobierno, aunque en situaciones como las de Guatemala donde el mercado laboral no pinta bien es sumamente complejo.

2.2.1.1. Edad

La edad en la persona puede ser categorizada de dos maneras, edad cronológica y edad mental, cada una de estas tiene un desarrollo de maduración paralelo, ambas deben ser tomadas en cuenta puesto que son componentes intrínsecos de la persona, al momento de envejecer físicamente (edad cronológica), va teniendo ciertas experiencias que ayudan a la maduración de su psique (edad mental), y la psique está compuesta según las tópicas de Freud por (consciente, inconsciente, preconsciente), (yo, super yo, ello). Desde la teoría psicoanalítica la maduración mental debe de pasar por el desarrollo psicosexual, que al experimentar ciertas fases (oral, anal, fálica, latencia y genital) de desarrollo físico, afectan directamente el desarrollo mental.

De esta manera el desarrollo de la persona al llegar a la adultez, se tiene completo desarrollo mental y cronológico, sin embargo, a determinada edad, el cuerpo humano deja de tener las facultades que se tienen cuando está en plena forma, es decir, empieza a deteriorarse. Esto ocurre aproximadamente de los 25 a 35 años cuando el cerebro se termina de desarrollar, automáticamente empieza a deteriorarse. Este periodo de tiempo es donde el cuerpo humano experimenta el mayor vigor.

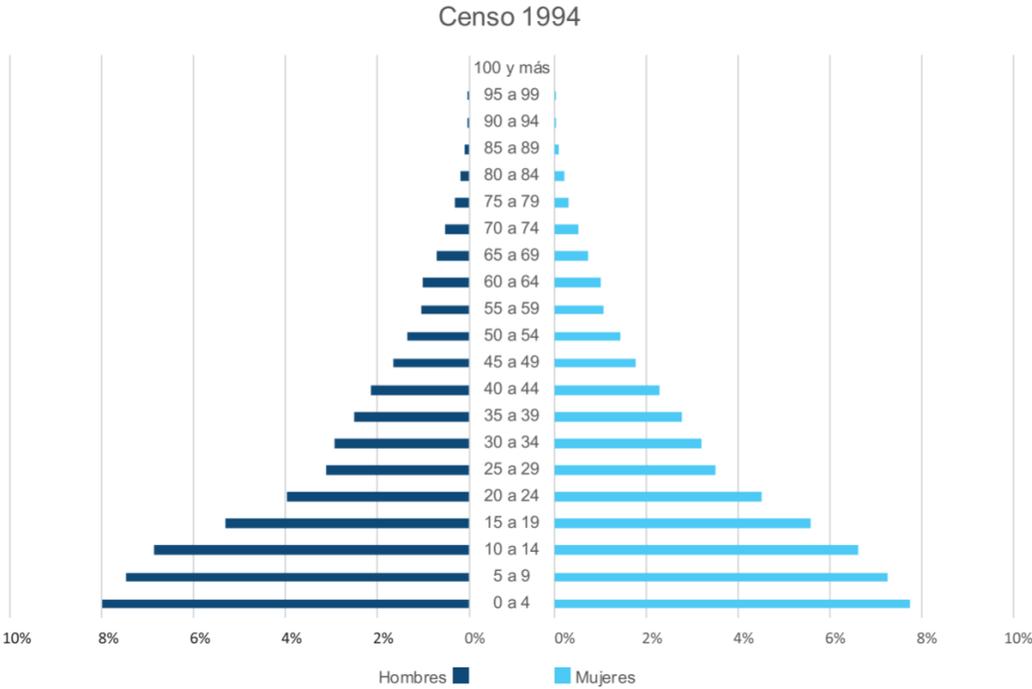
A partir de estas edades, el rendimiento físico y mental de la persona decaen sustancialmente, esto no sucede de golpe, sin embargo, es notable en la capacidad de aprendizaje y del desempeño físico que pueda tener el sujeto, en comparativa, el cuerpo y mente joven de una persona de 20 a 25 años es más adaptable a las vicisitudes que el cuerpo y mente de una persona de 25 en adelante.

En Guatemala según el (INE, 2018) se tiene un total de 14 millones 901 mil 286 personas, donde el 61.0% está entre las edades de 15 a 64 años de edad, que en comparación con los años anteriores (1994 y 2002), el envejecimiento poblacional es notable, en comparativa las tablas piramidales (gráfico 3) muestran un

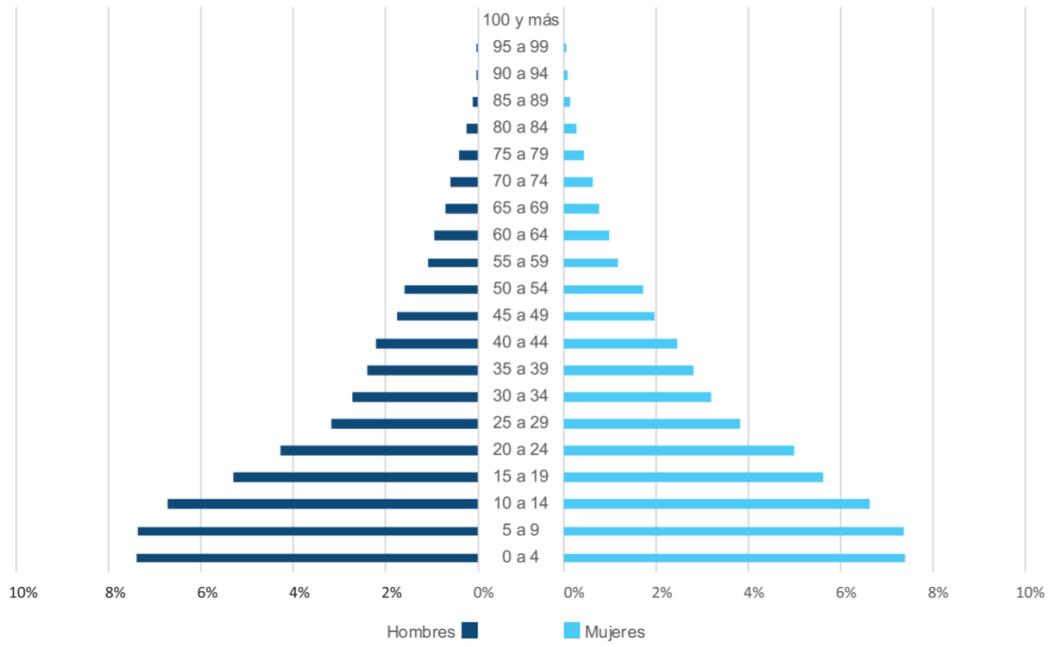
ensanchamiento en las edades medias de la población, aumentando en gran medida a los otros años. (pag.15,16,17)

Esto quiere decir que Guatemala se enfrenta a uno de los más grandes desafíos, adaptar sus políticas, de contratación de personas jóvenes sin experiencia, y empezar a adaptarlas a la posibilidad de contratación de personas mayores o de 30 años sin ningún tipo de experiencia, pues la cantidad de personas de 29 años o menores está en declive. La gráfica nos permite observar esta disminución en los indicadores de manera clara, dando a conocer que la cantidad de personas adultas sin experiencia laboral posiblemente aumente sustancialmente.

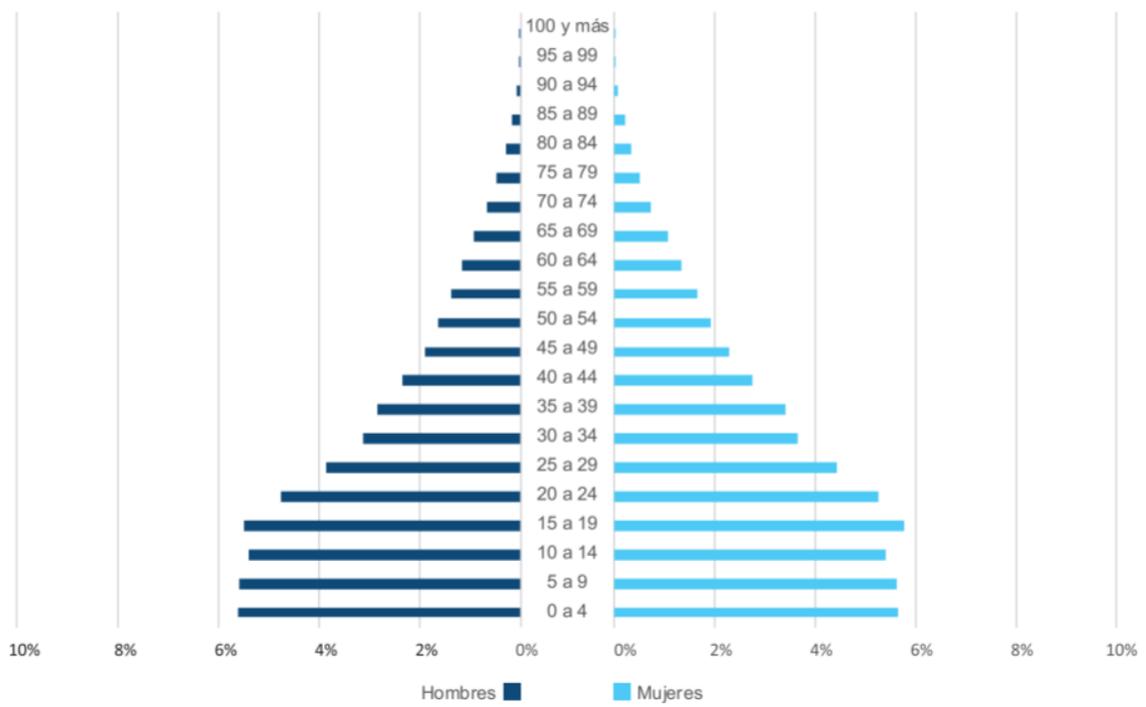
Gráfico3



Censo 2002



Censo 2018



Fuente: censos 1994, 2002 y 2018.

2.2.2. Trabajo

Según (Organización Internacional del Trabajo, 2004) Toda actividad humana que produzca bienes o servicios en una economía o satisfaga las necesidades de la comunidad o provean medios de sustento necesarios para los individuos, es conocida como Trabajo; Quiere decir que el trabajo es toda aquella práctica que la persona hace dentro o fuera de una organización, en función a economía, necesidades o sustento comunitario, puede ser que se tenga una remuneración por ello o no.

El trabajo otorga a la persona la práctica competente a una labor, es decir, mediante una práctica repetitiva de la actividad cualquiera que sea, la persona crea la habilidad de realizarla de manera eficiente, esto es de suma importancia en un mercado laboral, donde se le ofrece a la persona un Empleo en base a la habilidad previamente adquirida. El trabajo, es de suma importancia para la persona, pues es donde desarrolla habilidades competentes a sus gustos o vocación, quiere decir que se realiza de manera voluntaria.

2.2.2.1. Competencias Laborales

Según (Cejas, y otros, 2017) “La competencia se define como una característica subyacente en una persona, que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en el trabajo. Así, la competencia en líneas generales implica tanto un Saber cómo un Saber Hacer, que se expresa en los diferentes ámbitos del ser humano.” (pag.70)

La competencia al ser definida como una característica de la persona, permite que ésta en sí misma pueda aprender, habilidades, actitudes y aptitudes requeridas para lograr un determinado resultado en un ambiente de trabajo. Existen muchas definiciones para las competencias laborales, una de ellas es la antes descrita, donde se puede entender que una persona puede aprender el saber hacer, mediante la experiencia empírica de una labor, es decir, la experiencia laboral, desarrolla la habilidad y destreza de la actividad mediante la práctica.

Mientras el saber cómo, viene del área educacional, donde la persona debe invertir un tiempo relativamente largo o corto, en aprender la teoría de la actividad, esta teoría permite conocer los diferentes caminos que se pueden tomar prácticamente para llegar a determinado resultado, pero no desarrolla el saber hacer, sin embargo el saber cómo, permite que la persona pueda desarrollarse rápidamente pues conoce la estrategia y lógica de la actividad, el tiempo de inversión en prueba y error se ve acortado.

Existen diferentes modelos de la aplicación de competencias en el ambiente laboral, varios de estos son referentes a la capacidad de la persona de adaptarse a los requerimientos administrativos o empresariales, los cuales son la base fundamental de la empresa, es decir, la persona empleada debe tener la capacidad de entender la lógica empresarial para poder hacer las actividades pertinentes a su labor en función del progreso empresarial.

El enfoque Estructural	“En el modelo estructural la contribución de los atributos de las personas al desenvolvimiento de las empresas no se da en forma directa, sino que dependen del desarrollo alcanzado en los diversos subsistemas de la organización.” (Cejas, y otros, 2017)
El Enfoque Dinámico	“La competencia así vista en el enfoque dinámico, contiene una dimensión de comparación: la empresa y la persona son competentes, no tanto por un desempeño mínimo, sino por tener la capacidad de destacarse en el medio. Gracias al desarrollo y movilización de

las competencias únicas o claves que tiene a su disposición. Mertens (1998, p.25).” (Cejas, y otros, 2017)

Fuente: José Contreras (2020). Enfoques de la competencia.

Como se indica previamente dependiendo el enfoque que se le dé a la competencia dentro de la empresa ésta tomará un rumbo estratégico del reclutamiento del talento humano de diversas técnicas para la formación, o reclutamiento de personal cualificado. Esto con el afán de un desarrollo productivo para la empresa, cada uno de los enfoques tiene un desarrollo distinto en el mercado laboral, en el enfoque estructural, la empresa y el empleado tienen una relación simbiótica donde la empresa provee de habilidades y conocimientos (capacitaciones) al empleado para que se desenvuelva de la mejor manera en su trabajo.

Mientras que el enfoque Dinámico, pretende que el colaborador venga preparado de antemano para evitar la inversión en la educación de este, con ello, no solo evitan gastos empresariales, sino agilizan el reclutamiento humano, puesto que los descriptores de empleo se diseñan en base a la estrategia empresarial y el enfoque de competencias, en este caso es tomada la experiencia laboral y la educación en cuenta.

2.3. Empleo

Podemos definir al empleo como Según (Organización Internacional del Trabajo, 2004) "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie), sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo)." Es decir, el empleo es una forma que tiene la persona de generar ingresos a partir de su trabajo, es decir, realizar una acción determinada repetitiva y prolongada mientras se da una remuneración económica es considerada como empleo, donde se toma en cuenta las obligaciones de los empleadores dictadas el ente encargado de velar por los por estos, normalmente un ministerio de trabajo o ciertos códigos en la constitución de la Republica.

En Guatemala se tiene el código de trabajo como decreto gubernamental que busca regular esta actividad, para beneficiar al trabajador y al empleador. Sin embargo, Guatemala, tiene un índice de población en constante aumento que está desempleada. Según (Instituto Nacional de Estadística, 2018) 49,121 personas declararon buscar su primer empleo siendo el 36.2% de la población desempleada que en contraste con los resultados obtenidos en el año 2002 de 13,421 personas (p.21). Ha aumentado en 35700 personas en 16 años, quiere decir que la tasa de búsqueda del primer empleo en Guatemala al año es aproximadamente de 2,231.25, una cifra que va en constante aumento. Estas cifras son angustiantes, aunque solo muestran la punta del iceberg.

De forma precisa es necesario mencionar el empleo es una necesidad primordial de la población guatemalteca, el incremento desmesurado de la población desempleada año con año, afecta en gran medida la facilidad de encontrarlo. De manera preocupante, 36.2% de personas desempleadas buscan empleo por primera vez, quiere decir que el 74% aproximadamente ha tenido la oportunidad de laburar, y por razones ajenas no lo hacen, esto representa uno de los más grandes problemas guatemaltecos. Ya que por la experiencia reunida en sus anteriores trabajos aumenta la probabilidad de ser contratado.

En contraste este 74% independientemente de su edad, estado civil, discapacidades, etc. Por el hecho de tener experiencia en este ámbito, tiene una ventaja sobre el 36% anterior, ya que en Guatemala la experiencia laboral tiene un peso sustancial a la hora de reclutar personal, dado que, el precio de capacitación a nuevos empleados es elevado y no crea ningún tipo de ganancia a las empresas, estas se limitan a contratar a personal previamente capacitado por otros, para así aprovechar el entrenamiento que estos ya poseen, por lo tanto este acto de ahorro empresarial, tiene repercusiones sobre la contraparte.

2.3.1. Desempleo

El desempleo es la negación o la falta de oportunidad que experimenta la persona a la hora de buscar un trabajo remunerado, la persona desempleada puede o no tener experiencia en alguna actividad laboral formal, entendiendo como empleo

formal, aquel que brinda prestaciones que establece la ley vigente del país y un salario periódico. El desempleo es uno de los principales factores que afectan la economía familiar, esto bajo el supuesto que la persona desempleada no tiene otra manera de generar ingresos económicos.

Guatemala siendo uno de los países que mantiene un índice de desempleo alto, según (Instituto Nacional de Estadística (INE), 2019) la cifra aproximada es de 4890424 personas que están inactivas económicamente, teniendo en cuenta que son 12005359 personas que están en edades laborales, es decir desde los 15 años en adelante, es preocupante que el 40.34% de la población del 2019 está desocupada. Cifras alarmantes para la sociedad, que afectan en gran medida el mercado laboral actual, de estas cifras podemos entender que la cantidad de empleos disponibles para los guatemaltecos son sumamente bajos para la cantidad de solicitudes.

A esto debemos sumarle la actual crisis de la pandemia por coronavirus que afecta a Guatemala, esta ha traído un incremento en la cantidad de personas afectadas, aumentando las tasas de desempleo absurdamente, cerrando pequeñas y medianas empresas, que trae como consecuencia un aumento al desempleo, esto quiere decir que probablemente la cantidad de personas desempleadas existentes según el INE está muy por debajo de la actualidad solo con 6 meses de diferencia de su publicación. Planteando así un futuro turbulento para aquellas personas sin experiencia.

En perspectiva, se debe observar la pérdida del valor al trabajo que experimenta Guatemala, solo con estas estadísticas se observó que, la contratación por grado académico quedará degradada, la comparación entre las competencias desarrolladas por experiencia y las medianamente desarrolladas por teoría, será determinante en la contratación, el índice de oportunidad para las personas en busca de su primer empleo se vendrá en picada comparada con aquellos que ya poseen experiencia, aunque se cuente con la misma edad, a esto debemos sumarle, el prejuicio que se tiene hacia las personas con 30 años o más y su falta de adaptabilidad a nuevas tecnologías.

La proyección guatemalteca pinta para mal, el decadente mercado laboral y la falta de importancia que se le da a la mano de obra, va de la mano, mientras menos trabajo exista, menos se aprecia el trabajo por parte de las grandes empresas, y empezamos a ver, en el mercado laboral exigencias incumplibles con el fin de que se contrate gente que no esté preparada académicamente, pero cuente con la experiencia solicitada, para así poder pagar menos por un servicio con la excusa de la falta de preparación académica. En palabras coloquiales se traduce “para que pagar caro un servicio profesional si puedo conseguir algo similar a menor precio”

2.3.2. Mercado laboral

El mercado laboral según (Jiménez, 2015) es aquel donde” se juntan gente que quiere trabajar con empleadores, empresas y organizaciones que necesitan gente que haga cosas para cumplir sus objetos, sus misiones, sus procesos”. Es decir, como en cualquier mercado existe una oferta y una demanda. Donde existen vendedores y compradores. Es decir, el mercado laboral es igual que cualquier otro mercado, solo que, destinado únicamente a la labor, se comercializa con el intercambio de prestar servicios a una entidad pública o privada y esta debe de pagar por ellos.

Uno de los principales problemas en Guatemala es la basta cantidad de mano de obra, esto interfiere directamente en el mercado laboral, ya que el exceso de un producto en un mercado (en este caso mano de obra), provoca que los precios de intercambio por este disminuyan, caso contrario la oferta de trabajo, no logra cubrir la demanda y por ello los requisitos aumentan.

2.3.2.1. Oferta de trabajo

La oferta de trabajo es aquella que nace de la necesidad de una entidad P/P (pública o privada) por el talento humano, para emplearlo en actividades focalizadas que ayudan al cumplimiento de los objetivos establecidos por estos. Por consecuencia para cada puesto de trabajo existe una oferta de empleo, que exige ciertas habilidades o destrezas, conocidas como “**competencias laborales**” necesarias para el correcto

desarrollo de las actividades del puesto. Al tener claridad de qué es lo que se necesita para cada puesto laboral, se estructura la oferta.

La oferta laboral debe estar compuesta por; la descripción general de las actividades que se desarrollaran en el puesto de trabajo, las competencias laborales necesarias para el correcto desenvolvimiento de la labor, algún otro requerimiento establecido como política de empresa y régimen legal del país, y, por último, la compensación que se le dará al posible empleado. Normalmente es una remuneración económica que se valora según la calidad de experiencia o conocimiento que se necesite para el puesto laboral. Se debe tomar en cuenta siempre la relación existente en el mercado laboral de la oferta y la demanda para cada uno de los puestos laborales.

Las compensaciones o remuneraciones que se les otorgan a los trabajadores de alguna empresa, pueden variar dependiendo de la labor que desempeñen, para esto se toma en cuenta; la cantidad de tiempo que le costó a la persona desarrollar las competencias para dicha labor (experiencia), el conocimiento adquirido para la realización de las actividades otorgado por la educación formal, tiempo que desempeñará en la realización de la labor y por la escasez de personas que puedan realizar dicha actividad.

En Guatemala podemos observar según las estadísticas antes mencionadas del (INEI, 2019 pág.11) que existe una oferta de trabajo escasa, que apenas puede solventar aproximadamente al 60% de la población, en edades para poder laborar. claro el índice de oferta de empleo iba creciendo en el 2019 pero las proyecciones que se habían propuesto difícilmente se puedan estar cumpliendo en agosto del 2020. Enfrentando la caída del mercado laboral por la pandemia del SARS-COV19, el mantener el 50% de la población en un empleo fijo es sumamente difícil, ahora pensar en la creación de nuevas ofertas de trabajo está muy lejos de la realidad guatemalteca.

2.3.2.2. Demanda de Trabajo

La demanda laboral es aquella que surge de la necesidad de una remuneración a cambio de trabajo, es decir, es aquella que nace del intercambio de la realización de una labor repetitiva por x cantidad de tiempo a cambio de remuneración económica o de bienes. Por consecuencia a cada una de las ofertas de empleo existen solicitudes para ejercer las actividades de dicho puesto. Para ello el postulante debe de llenar los requisitos mínimos que fueron detallados en la oferta para la actividad que desea ejecutar. Para poder respaldar sus capacidades el postulante debe de tener un comprobante legal que demuestre que posee el conocimiento o las competencias necesarias para desenvolverse de manera óptima en el puesto.

La demanda laboral debe de estar orientada en base a las ofertas del mercado laboral, es decir, el postulante debe tener plena conciencia de las competencias que tiene y las que puede desarrollar, el conocimiento que tiene gracias a la educación formal que recibió, es determinante ya que de eso dependerá la elección de determinada oferta. Normalmente la demanda laboral va disminuyendo mientras más requisitos tenga la oferta. Esto con el fin de darle un valor real al trabajo desempeñado por los colaboradores, ya que el tiempo que tardaron en desarrollar estas habilidades tienen que ser directamente proporcional a la retribución otorgada por la entidad.

La demanda laboral está constituida por la sucesión de generaciones, es decir, cada generación que puede laborar tiene un tiempo límite de trabajo, para darle espacio a los sucesores, para mantener el equilibrio, según (Jiménez, 2015 pág.50) cada madre debe de tener en edades fértiles un promedio de 2.1 hijos para el relevo generacional en España. esto con el fin de tener siempre mano de obra equilibrada y manteniendo un flujo económico estable, donde el trabajo no se devalué y para que el flujo de ofertas no exceda en gran medida la demanda.

Al entender las partes del **Mercado laboral** de oferta y demanda, entendemos que esta relación simbiótica que manejan es la base de la sostenibilidad económica de un país. En Guatemala este equilibrio entre demanda y oferta se rompe, puesto que se deben analizar la cantidad de gente en edades de trabajar, la cantidad de ofertas

de empleo que se puedan lanzar al mercado, y la retribución económica para el trabajador como ya se ha especificado tiende a ser inversamente proporcional a la cantidad de demanda que existe por puesto.

Debemos tener en cuenta que (Jiménez, 2015) “la natalidad no tiene un efecto inmediato sobre el mercado de trabajo.” En Guatemala podemos observar que 20 años después se pueden esperar los efectos de la alta natalidad que se tuvo en los años de 1994 según (INE,2018 pág.23) fue de 4.6. teniendo en cuenta lo descrito por Jiménez, alrededor del 2014 estos niños nacidos en el 1994 empiezan su búsqueda de un empleo, esto sí solo tomamos en cuenta que en Guatemala a esa edad unos pocos logran llegar a concluir bachillerato y tal vez un técnico universitario, sin embargo, un grupo minoritario continúan sus estudios universitarios.

Creando una brecha generacional muy grande, donde los que siguen profesionalizándose aumentan de edad para poder tener educación superior, que son alrededor de 5 años si es una licenciatura y 2 más si se sigue una maestría solo con la educación superior, es una inversión de alrededor de 7 años, por supuesto según (Maribel Duriez González, 2016 pág.7) en el 2013 se inscribieron a la Universidad a pregrado un total de 297,784 personas. que forma parte actualmente del 2.48% de la población con estudios universitarios.

En Guatemala se tiene aproximadamente 96,637 hombres desempleados o inactivos económicamente según (Instituto Nacional de Estadística, 2019), en esta investigación podemos recalcar que el 35.7% cuenta con edades entre los 25 en adelante, y en mujeres con un total de 82435 con un 45.5% de estas en los rangos ya mencionados de edad. Esto quiere decir que un total de 72,007.3 personas entre los 25 años y más están desempleadas. Dando a conocer que probablemente estas dos cifras estén de la mano, donde esos 297,784 unos 72007.3 no estén laborando actualmente, aunque tengan estudios universitarios, no cuentan con experiencia laboral.

Dado que en Guatemala un porcentaje mínimo cuenta con educación superior, las ofertas de trabajo están siendo orientadas a la práctica y dándole mayor énfasis a colaboradores con experiencia en el área, contribuyendo a esto, el aumento de la población que puede laborar incrementa a gran medida la demanda y le resta valor al trabajo profesional. Ya que la experiencia por la orientación empresarial guatemalteca es de mayor importancia que la educación superior. Por consiguiente, tenemos personal en puestos de trabajo de alto impacto que no cuentan con educación superior necesaria para el puesto que desempeñan, y profesionales en puestos operativos para los que están sobrecalificados.

Ya que los profesionales han invertido 7 años como mínimo en su educación, no tienen la intención de conformarse con puestos laborales operativos, entonces prefieren retrasar su comienzo de actividades laborales, según (Aguila, Mejía, Pérez, Rivera, & Ramírez, 2015) indican que, la falta de ocupación en una profesión elegida o deseada es parte de algunas conductas de riesgo en Latinoamérica. (p.10, pár.1). dadas estas circunstancias el atraso en la adquisición de experiencia que tienen contribuye a el rechazo posterior de los reclutadores de las empresas.

2.3.3. Experiencia Laboral

La experiencia laboral es aquella que se obtiene al realizar una actividad de manera rutinaria dentro de una empresa, desarrollando habilidades que competen a dicha actividad laboral para que su reproducción sea más sencilla. Esta se obtiene mediante empleos, capacitaciones y estudios profesionales prácticos dedicados a la actividad correspondiente. Esta destreza de reproducir la teoría y llevarla a la práctica es conocida esencialmente como Experiencia, y es ampliamente tomada en cuenta por los profesionales de la Gestión Humana a la hora de selección de algunos puestos administrativos e incluso algunos puestos operativos.

Esto reduce a gran medida la aceptación de personas que no cuentan con experiencia laboral, puesto que el beneficio empresarial de contratar a personas con destrezas que faciliten el desarrollo de ciertas actividades es mayormente productivo que la contratación de personas que se deben formar desde el principio generando

gastos en capacitaciones y ralentizando la producción de beneficios económicos empresariales. Por consiguiente, ni siquiera existe una competencia entre ambas partes pues son totalmente excluidos de la mayoría de los puestos de trabajo a los que optan.

Según Alba Manresa (2020) es necesario que las Universidades empiecen a capacitar a los estudiantes al mercado laboral real al que se expondrán al momento de salir, esta experiencia ayudará a los estudiantes a la integración de las actividades laborales rutinarias. (P.60) Esto quiere decir que los estudios universitarios de manera general que no están orientados al mercado laboral, las empresas no tomarán en cuenta el título como un valor absoluto superior a la experiencia, sino simplemente con un valor agregado a esta. Esto genera un impacto negativo en los estudiantes que han dedicado toda su Juventud al desarrollo académico, poniendo como principal prioridad el grado académico que puedan alcanzar que a la práctica remunerada de estos conocimientos (empleo).

Esto crea una brecha entre las personas sin experiencia pero con grado académico y personas con destreza laboral sin este, esto es sumamente provechoso para las empresas, porque la experiencia vista desde el entorno legal, no está estipulada como valor que deba ser pagado proporcionalmente, mientras que el grado académico debe de ser pagado directamente proporcional al título obtenido, esto genera trabajo para personas sin título con sueldos bajos y crea desempleo en profesionales que deberóan de tener sueldos proporcionales.

Sumando a todo lo anteriormente planteado debemos tomar en cuenta la cantidad de despidos que se han dado en Guatemala a causa de la pandemia, según (Bolaños, 2020) “el Ministerio Trabajo (MINTRAB) ha recibido 3 mil 968 denuncias por despidos a partir del 17 de marzo, cuando fue decretada la suspensión de labores por el gobierno para evitar la propagación del coronavirus, hasta este 2 de junio”. Quiere decir que Guatemala tuvo un decaimiento económico grande al enfrentar la pandemia. Dando a entender que la competencia laboral aumentó y el mercado laboral disminuyó.

Sin duda alguna la perspectiva para las personas sin experiencia durante esta pandemia vivida es sumamente inquietante, dado que, si las oportunidades ya han sido minoritarias antes, ahora podrían llegar a nulas, provocando que la tasa de desempleo en Guatemala aumente y por ello la cantidad de gente que llegue a su adultez (30 años), sin ninguna experiencia laboral aumentara proporcionalmente a lo anterior.

3. Capítulo III

3.1. Alcance:

Se propuso una investigación cualitativa, con un diseño fenomenológico que pretendió ser la base para la construcción de métodos que permitieron, que personas sin ninguna experiencia con edades de 30 años o más, puedan crecer en el ámbito laboral. El acercamiento a la realidad guatemalteca abrirá las puertas a futuras investigaciones. Ya que Guatemala no cuenta con ninguna investigación parecida, se espera dar a conocer los desafíos que un grupo de la población guatemalteca al no contar con experiencia laboral a una edad de 30 años o más enfrenta. Posteriormente se construyó un método que servirá de guía de gestión destinada para la inclusión de personas de 30 años o más sin ningún tipo de experiencia laboral.

3.2. Diseño:

El diseño fenomenológico presenta la estructura de investigación necesaria para este tipo de investigación, dado que la experiencia que las personas aportaron dentro de una entrevista a profundidad brindó datos necesarios para la creación de una conclusión. Con ello se quiere investigar las razones por las cuales este grupo de personas de 30 años o mayores sin experiencia presentan un porcentaje menor dentro de las contrataciones realizadas por RRHH. Esto con el fin de entender y analizar una forma de inclusión a este grupo.

3.3. Muestra:

Se utilizó un tipo de muestreo de expertos, donde se tuvo contacto con los reclutadores, se realizó entrevista a profundidad con 5 a 10 encargados del reclutamiento de nuevo talento humano, para obtener la opinión individual de cada uno de estos expertos que manejan el mercado laboral en su vida diaria, sobre la posible existencia de desafíos para la inclusión laboral en personas mayores de 30 años a su primer empleo. Estas opiniones profesionales fueron procesadas en una matriz para la posterior triangulación y así obtener las ideas comunes de los entrevistados, esto

será de ayuda para la realización del análisis de la situación de las personas desempleadas sin experiencia y con 30 años o más.

Según (Hernández y Mendoza, 2018) el muestreo de expertos es realizada en gente con profundo conocimiento en el área relacionada a la investigación, esto se debe a que muchas veces se necesita profundizar a gran medida en el tema que se investiga, para poder realizar un análisis con información clara y de primera fuente.

3.4. Instrumento:

Bien desde lo expuesto anteriormente, donde temas relacionados con el objetivo general “Analizar la inclusión laboral en personas mayores de 30 años a su primer empleo” se construye un instrumento que permita profundizar mediante opiniones de expertos en el tema de reclutamiento del talento humano en Guatemala, para esto tomamos en cuenta, primero, los conceptos base de cada una de las categorías de investigación, de las cuales se desprende varios sub temas y de estos nacen los indicadores en los cuales se trabajara, y segundo, la composición de las preguntas abiertas necesarias para la construcción de una entrevista a profundidad, sin olvidar la puntualidad y el enfoque que deben de tener cada una de estas.

Esta construcción de instrumento fue hecha únicamente por José Mario Contreras Gómez, estudiante de Maestría en Gestión Humana y Organizacional en la Universidad de San Carlos de Guatemala, se decidió la construcción de un instrumento AD HOC ya que existe escasez en investigaciones relacionadas a este ámbito, las pocas investigaciones relacionadas plantean instrumentos que no evaluaban los mismos indicadores propuestos en esta investigación, por ello se procedió a construirlo desde 0.

3.5. Validez/confiabilidad:

Para la estructuración de las preguntas del el instrumento, se utilizó la teoría recopilada en el capítulo 1 y 2, donde el árbol de categorías fue la guía principal para

ello, se tomó en cuenta, conceptos de teóricos expertos en el tema, citas, y bibliografía reciente, para la construcción del capítulo 2, esto sustentó a gran medida la formulación de las preguntas del instrumento, que suponen gran importancia para la recolección de datos, luego de la prueba piloto realizada el 25 de Octubre del 2020, se constató que, las respuestas otorgadas por expertos, son medibles y entran dentro de los indicadores correspondientes.

Cabe resaltar que la construcción de dicho instrumento fue verificada en varias ocasiones por la profesional de la investigación a cargo de revisión y aprobación de la misma, y que, durante la construcción, se verificó en repetidas ocasiones si existía alguna anomalía o si no se evaluaba lo que se desea con el fin de poder corregirlo.

3.6. Pilotaje:

El día 25 de octubre del 2020, se realizó una entrevista a profundidad no grabada, donde se anotaron las respuestas correspondientes del experto en cuestión, al realizarla se notó que las respuestas daban la información del indicador esperado, con ello se concluyó que el instrumento está listo.

3.7. Árbol de categorías:

Fenómeno	Categorías	Subcategorías	Indicadores
Inclusión Laboral a personas mayores de 30 años a su primer empleo.	Inclusión Laboral	Situación de Vulnerabilidad	Edad
		Trabajo	Educación
			Competencias oportunidades
	Empleo		Oferta de trabajo
		Mercado laboral	Demanda de Trabajo importancia
		Experiencia Laboral	Ventajas

Fuente: José Contreras

3.8. Calidad de Preguntas

En base al árbol de categorías donde se investigó a profundidad cada uno de los indicadores se constató que la formulación de las preguntas evalúa exactamente lo que se pretende, dando información que es útil a la hora de la triangulación de datos para efectuar el análisis. Todo esto fue diseñado con base a la teoría investigada en el capítulo 2 de esta investigación. Las categorías y subcategorías vienen de definiciones dadas por autores expertos en el tema y publicados a no más de 2 años de antigüedad.

3.9. Cantidad de Preguntas

Tomando en cuenta la ocupación de las personas a las que se les realizó la entrevista se estipulo que fueran siete preguntas, que permitan profundizar en el tema, cada una de estas preguntas tiene entre una y dos sub-preguntas que otorgan mayor profundización en el tema en cuestión, esto permite el aprovechamiento de los 20 minutos para profundizar en gran medida en el tema.

3.10. Procedimiento de Investigación:

3.10.1. Listado de actividades:

- Selección de un tema de interés.
- Evaluar si este tema cuenta con suficiente bibliografía.
- Construcción de los objetivos y preguntas de investigación.
- Búsqueda de artículos que permitan la elaboración del marco teórico.
- Vertebración de temas.
- Construcción del árbol de categorías.
- Construcción del marco teórico.
- Construcción del marco de referencias.
- Construcción del instrumento.
- Pilotaje.

3.10.2. Estrategia de aplicación de instrumento:

Se pretende utilizar la experiencia de los reclutadores de personal, ya que estos tienen un empleo conocimiento del manejo del mercado laboral y de las competencias necesarias que se deben de tener para cada uno de los diferentes empleos disponibles, esto permite, que al presentar un instrumento capaz de extraer este conocimiento se pueda plantear el panorama entero y permite analizar el fenómeno global que se tiene. Las opiniones de estos expertos son dónde radica la estrategia, pues, permite la triangulación de datos que darán posibles respuestas al fenómeno en cuestión.

4. Capítulo IV

Para el proceso de aplicación del instrumento antes planteado se hizo de dos formas: la primera es la forma semi presencial, donde a los entrevistados se les facilitaba la copia del consentimiento informado y las preguntas generadoras, se hizo cita previa de cuándo se haría la entrevista, el día de la entrevista se facilitaba el link de meet, donde por medio de videollamada, fue decisión del entrevistado activar su cámara o no. Una bienvenida corta, la presentación del investigador y objetivo de la investigación que se plantea, y se daba un espacio para que pudiera plantear dudas, se empezaba a grabar y nuevamente presentación, y se procede a realizar las preguntas generadoras.

La segunda forma de recolección de información fue propuesta y habilitada por coordinación de postgrado, dado que el tiempo de crisis que se vive en Guatemala dificulta en gran medida la realización de entrevistas presenciales, y por el corto periodo de tiempo para la ejecución de la investigación, se permitió la creación de formularios de Google, los cuales son trasladados como encuestas, aunque el riesgo de recibir respuestas escuetas existió, fue el método más rápido y de mejor funcionamiento para la recolección de datos, dado que las personas que se entrevistaron, se les fue más cómodo responder al instrumento de manera virtual con formato de encuesta por cuestiones de tiempo.

A pesar de la difusión masiva por medio de los grupos de estudiantes de RRHH con experiencia en reclutamiento que se hizo para entrevistas y respuestas de encuestas, hubo pocas personas que participaron, apenas logrando 4 entrevistas por videollamada, y 12 respuestas por formularios de Google. Se considera desde el punto de vista del investigador que las respuestas obtenidas en el formulario de Google son un poco escuetas y por esa razón se intentó que más personas lo llenaran. El consentimiento informado está dentro del formulario y se les hizo llegar a todos los entrevistados el consentimiento y todos aceptaron. Quedó constancia en la grabación.

4.1. Resultados del Trabajo de Campo:

Preguntas	Síntesis de las entrevistas	Frases relevantes de los participantes	Indicadores
¿Qué edad es determinante para la contratación de una persona? ¿Por qué?	18- 26 años de edad, para estar dentro del cuadro de la ley, y porque los jóvenes es más fácil que se adapten a sueldos mínimos.	“Depende del puesto, pero por lo general se contratan recién graduados pues son personas que aceptan un sueldo mínimo.”	Edad
¿Es mejor contratar a una persona con educación superior (Universidad) o sin ella? ¿por qué? ¿la edad influye en esta decisión?	Dependiendo el puesto al que se aplique, la experiencia y el título son determinantes, pero la experiencia siempre será fundamental. La edad influye medianamente.	“La edad si influye ya que es el tiempo de lejanía que ha permanecido sin ejercitar alguno de los aspectos intelectuales.”	Educación Importancia de la Experiencia laboral
¿Por qué considera que las personas mayores de 30 años sin experiencia laboral tienen desventaja a la hora de encontrar su primer empleo?	Los bajos sueldos y la preparación académica que muchas veces tienen generan conflicto. Las necesidades económicas de un veinteañero son diferentes a las de un treintaño. La falta de experiencia juega en contra puesto que se espera que para esa edad al menos se tengan 2 años de experiencia.	“Al no tener este tipo de experiencia es una persona poco confiable en realizar bien las tareas comparado con una persona que sí tiene experiencia realizaría. Podría denotar falta de necesidad o iniciativa por laboral”	Oportunidades de trabajar Importancia de la Experiencia Laboral.

<p>¿Para qué cree que el mercado laboral está abierto mayormente a personas con experiencia laboral y menores de 30 años?</p>	<p>Por la probabilidad de un mejor desempeño, para realizar contrataciones a bajo costo, para poder moldear la forma de trabajo y adaptabilidad.</p>	<p>“Porque se conforman con un sueldo base ya que no tienen responsabilidades de mantener a una familia como otras personas mayores.”</p>	<p>Oferta laboral Competencias</p>
<p>¿Cómo considera que el exceso de mano de obra en Guatemala por parte de personas menores a 30 años afecta directamente a personas mayores de 30 para conseguir su primer empleo?</p>	<p>La mano de obra joven es barata, por ello todos deben conformarse con los salarios mínimos, aunque la capacidad y grado académico sea alto. Siendo los menores quienes satisfacen la demanda laboral las oportunidades para mayores se ven limitadas.</p>	<p>“las personas mayores de 30 años ya tienen una amplia experiencia laboral”</p>	<p>Demanda laboral Edad</p>
<p>¿Por qué la experiencia laboral es tan importante a la hora de las contrataciones en personas mayores de 30 años?</p>	<p>Ahorro en capacitaciones y entrenamiento, garantiza eficiencia para determinado puesto, ya se espera que a la edad de 30 ya se cuenta con experiencia,</p>	<p>“Porque evita el gasto en capacitaciones y tiempo de aprendizaje del trabajador”</p>	<p>Importancia de la Experiencia Laboral. Edad</p>
<p>¿Es rentable contratar a personas mayores de 30 años sin experiencia, pero con título universitario? ¿Por qué?</p>	<p>Es rentable dado que se tiene un aporte teórico a bajo costo, ya que se contrata por la experiencia laboral que pueda comprobar que tiene.</p>	<p>“Si, porque se paga por lo que se sabe hacer, entonces su contratación será económica y a la vez hay beneficios en sus aportes técnicos.”</p>	<p>Ventajas de la experiencia laboral. Educación Oportunidades de trabajar</p>

<p>“ ¿En qué manera influye la educación formal y la experiencia laboral a la hora de contratar personas mayores de 30 años?”</p>	<p>En la plusvalía del colaborador, dado que la cantidad de experiencia y el título universitario, agregan valor y calidad al trabajo realizado por este, sin embargo, es tomado mayormente en puestos altos siempre y cuando cuente con experiencia laboral. De lo contrario No.</p>	<p>“Está relacionado al sueldo que esta persona aspira con la que la empresa está dispuesta a pagar, en realidad si la persona toma el trabajo es bajo la exigencia de la empresa no importando si tiene o no un título.”</p>	<p>Educación. Oportunidades de Trabajar. Ventajas de la experiencia laboral.</p>
---	---	---	--

Fuente: José Contreras

4.2. Categorías Destacadas

4.2.1. Inclusión Laboral:

En las intervenciones realizadas por los profesionales en RRHH, se puede notar que gran cantidad de datos están orientados en los indicadores de la inclusión laboral, quedando en orden por repetición de la siguiente forma: Edad, educación, oportunidades de trabajar y competencias. Con estos resultados se puede inferir que el mayor peso para la contratación de personas recae sobre los indicadores antes descritos. Cabe recalcar que la mayoría de las intervenciones en el ámbito recurrentemente son negativas para personas mayores de 30 años.

Categoría	Indicador	Frecuencia
	Edad	3
	Educación	3
Inclusión Laboral	Oportunidades de Trabajar	3
	Competencias	1

Fuente: José Contreras

Definición:

Inclusión laboral según (Aguilar, Trapero, & Parra, 2018) “La inclusión laboral es la acción de permitir a todas las personas, especialmente aquellas en situaciones de vulnerabilidad, a participar plenamente en la sociedad y a contar con un trabajo”, mediante esta definición se construye, el sustento de responsabilidad social de las empresas, de crear un sistema que permita a este grupo no tomado en cuenta, pertenecer a un ambiente laboral.

La pretensión empresarial manejada por RRHH, intenta dar a conocer que la inversión de tiempo y recursos económicos por parte de los posibles colaboradores en su educación para posteriormente desarrollarse en el aspecto laboral, es una oportunidad empresarial unilateral donde el recurso humano es de suma importancia puesto que en palabras de los entrevistados *“porque se paga por lo que se sabe hacer, entonces su contratación será económica y a la vez hay beneficios en sus aportes técnicos.”*, el colaborador al carecer de experiencia laboral, sumado a su edad “avanzada” y con un Título universitario, se toma como que no cumple con las competencias requeridas para el puesto.

Sin embargo, la capacidad del potencial colaborador es tomada solamente, por experiencia práctica, dejando de lado muchas veces según la frase anterior, la formación académica, volviendo vulnerable a toda aquella persona que llegue a una edad de 30 años sin experiencia laboral con frases, *“las personas mayores de 30 años ya tienen una amplia experiencia laboral”*, este pensamiento aunque no está de manera consciente entre los entrevistados, a la hora de sustentar muchas veces sus respuestas acuden a él, de manera inconsciente. Esto quiere decir que, se maneja una cultura de exclusión laboral.

La oportunidad laboral muchas veces es tomada por personas mucho menores, quiere decir que se toma en cuenta mayor mente a personas entre los 18 a 26 años de edad para primer empleo, a partir de estas edades, se espera que el sujeto que aplique a cualquier puesto, en el que se haya o no especializado de manera formal (educación Superior) cuente con la mínima experiencia de 2 años. Dando como resultado a profesionales graduados de nivel superior desempleados o en puestos bajos donde todo su estudio no es relevante.

4.2.2. Empleo

El empleo como una de las categorías principales de esta investigación arrojó datos de suma importancia, nos da a conocer el principio básico en el que se rige el mercado laboral guatemalteco, partiendo desde la concepción básica del funcionamiento del mercado laboral, que como todo mercado trabaja a base de oferta y demanda, sin embargo, existen condiciones que rigen hacia qué tipo de población está enfocado el mercado. Situando uno de los principales reguladores a la hora de realizar contrataciones está: la experiencia laboral, luego la oferta y la demanda.

Categoría	Indicador	Frecuencia
Empleo	Importancia de la Experiencia Laboral	3
	Ventajas de la Experiencia Laboral	2
	Demanda Laboral	1
	Oferta Laboral	1

Definición:

Empleo, según (Organización Internacional del Trabajo, 2004) “El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).”

La experiencia es uno de los principales reguladores a la hora de contratar a cualquier persona, ya que plantea una serie de ventajas y oportunidades a todos aquellos que la poseen, dado que según las palabras de los profesionales de RRHH *“Porque evita el gasto en capacitaciones y tiempo de aprendizaje del trabajador”*, la inversión de tiempo en la capacitación y adaptación del colaborador a una nueva empresa tiene un sesgo muy grande. Se cree que la experiencia evita este proceso por el cual pasa el colaborador al incorporarse a una nueva empresa. Sin embargo, este constructo social está equivocado.

La experiencia laboral es aquella que se obtiene al realizar una actividad de manera rutinaria dentro de una empresa, desarrollando habilidades que competen a dicha actividad laboral para que su reproducción sea más sencilla. Esta se obtiene mediante empleos, capacitaciones y estudios profesionales prácticos dedicados a la actividad

correspondiente. Esta destreza de reproducir la teoría y llevarla a la práctica es conocida esencialmente como Experiencia, y es ampliamente tomada en cuenta por los profesionales de la Gestión Humana a la hora de selección de algunos puestos administrativos e incluso algunos puestos operativos.

En este punto es donde la mayoría de profesionales en la Gestión Humana cometen el error de creer que la experiencia ahorraría la inversión en el talento humano, dado que, las personas al integrarse a cualquier grupo ya sea de manera laboral o social, tienen un tiempo de adaptación, en este proceso, al menos en la gestión humana dependiendo de la cultura, del clima y la labor que se desempeñe en la organización, el colaborador debe de ser introducido, capacitado y orientado, porque la forma de hacer las cosas puede variar y es responsabilidad de la empresa enseñar el cómo se hace ciertos procesos dentro de las instalaciones.

4.2.3. Análisis del fenómeno

Entendiendo el eje de pensamiento central de los profesionales entrevistados de la Gestión Humana, se puede entender que, la experiencia laboral juega uno de los papeles más importantes a la hora de la contratación, siendo más importante que la educación y la edad. Estas últimas se afectan de manera directamente proporcional. Siendo la experiencia la única constante, claro siguiendo con la premisa de un trabajo administrativo o de medio cargo, con un salario mayor al mínimo y con prestaciones de ley.

Debido al índice de crecimiento de desempleo en personas en el rango de edad de este estudio a su primer empleo, se puede inquirir que la falta de contextualización por parte de los descriptores de puesto hacia la población guatemalteca tiene como consecuencia la problemática que se vive. Creando un círculo vicioso entre, experiencia laboral, grado académico y edad. Que, por el limitado mercado laboral y el exceso de mano de obra en Guatemala, para adquirir experiencia laboral hay que tener experiencia laboral, algunos años de universidad o la universidad cumplida y ser menor de 30 años.

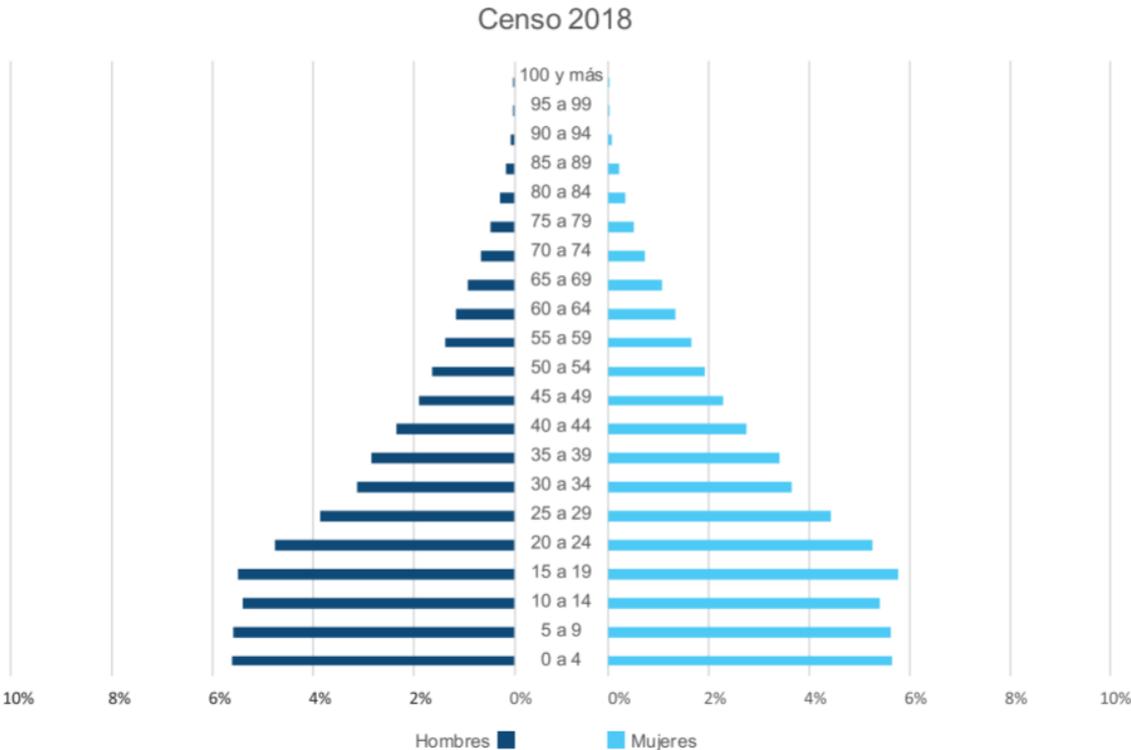
En contraste con lo anterior, es necesario que las Universidades empiecen a capacitar a los estudiantes al mercado laboral real al que se expondrán al momento de salir, esta experiencia ayudará a los estudiantes a la integración de las actividades laborales rutinarias (Alba Manresa, 2020), debido a que las exigencias universitarias que experimentan los estudiantes, dependiendo de la carrera profesional que escoja, tendra el tiempo reducido para el desarrollo de su esfera laboral y escolar, por tanto muchas veces lo laboral se nulifica.

Por otro lado, las exigencias que los profesionales de la Gestión Humana tienen sobre el público guatemalteco esta fuera de contexto, tenemos a un público poco equilibrado en las esferas, educativa y laboral, por ende, la dificultad para llenar las expectativas de los descriptores de puesto ideal que se tiene con exigencias de 1 a 6 años de experiencia o más, y, un grado académico universitario, es obvia. A esto se le debe agregar el factor edad, que tiene peso en la evaluación del profesional hacia la contratación.

Si bien es cierto que el profesional a cargo del reclutamiento del talento humano solo sigue las ordenes de su superior, también es cierto que tiene un grado de libertad a la hora de exponer a los candidatos a contratación, sin embargo, los juicios de valor que existen hacia las personas sin experiencia de avanzada edad nulifican todas las demás competencias que pueda llegar a tener el postulante.

Es decir, si se cuenta con experiencia laboral, título universitario, y se está en edades de 30 años para arriba, las probabilidades de encontrar un trabajo formal aumentan en gran medida. Otro caso poco menos favorable seria, tener experiencia laboral, edad de 30 años y titulo de nivel medio, las probabilidades de contratación disminuyen, pero aún se tienen. Cosa muy diferente seria, no tener experiencia laboral, contar con título universitario y con edades entre los 30 años para arriba, las probabilidades de conseguir un trabajo se ven reducidas enormemente.

Por otro lado, teniendo en cuenta las cifras otorgadas por el INE, 49,121 personas declararon buscar su primer empleo siendo el 36.2% de la población desempleada (Instituto Nacional de Estadística, 2018), dentro de los rangos de edad de 15 a 64 años de edad, nos da a entender que, el 36.2% de la población desempleada no tiene ninguna experiencia laboral, cifra a tener en cuenta debido a que en los últimos años la gráfica en las edades medias se ha ensanchado drásticamente, esto concuerda muy bien con los resultados obtenidos, debido a que al momento de pasar cierto rango de edad las contrataciones para primer empleo disminuyen considerablemente y los requisitos cada vez más rigurosos, pocas veces son llenados por aquellos que están en el rango de edad.



Fuente: censos 1994, 2002 y 2018.

5. Capítulo V

5.1. Conclusiones y Recomendaciones.

5.1.1. Conclusiones

- ❖ El objetivo general de la investigación que trata del análisis de la inclusión laboral a personas mayores de 30 años a su primer empleo, que trata de entender la perspectiva del reclutador para obviar currículos de personas que cumplan con el rango de edad y la inexperiencia laboral antes descrita, sin tomar en cuenta la capacidad que pueda tener el sujeto que se rechaza, en su mayoría de reclutadores toman en cuenta principalmente la Edad y la Experiencia como puntos claves de la contratación siendo este objetivo general alcanzado exitosamente.
- ❖ Al examinar si las razones principales por las cuales no se brindan oportunidades de primer empleo a personas mayores de 30 años cuentan con una base científica. Podemos constatar que mayor mente son juicios personales hechos en su mayoría sin precedentes científicos, los reclutadores toman como base la experiencia empírica que tienen para formar un juicio, de los conocimientos que pueden tener los candidatos a puestos y no se evalúa objetivamente al postulante en cuestión.
- ❖ Con los datos recabados durante la investigación podemos Describir las razones principales por las cuales no se brindan oportunidades de primer empleo a personas mayores de 30 años. Siendo estas principalmente la edad, y la inexperiencia laboral, siendo esta última de vital importancia a la hora de contrataciones, quiere decir que la inexperiencia laboral no importando la edad que se tenga juega un papel de suma importancia a la hora de ejecutar una contratación.
- ❖ Se encontraron datos relevantes en la investigación llevada a cabo, principalmente en los resultados del trabajo de campo, que demostraron el peso valorativo que tiene la experiencia laboral dentro de reclutadores, restándole importancia al estudio universitario, a la capacitación que se ha recibido, o incluso a la motivación

que pueda tener la persona que se está evaluando, esto muestra el sesgo que se maneja dentro de recursos humanos específicamente en el área de reclutamiento del nuevo talento humano. Que priva de oportunidades laborales por juicios populares.

5.1.2. Recomendaciones

- ❖ Es necesario priorizar y enfocar las acciones a los entes reclutadores, y al cambio de idea que se tiene de la experiencia laboral colocándola siempre como el todo de un trabajador, cuando si bien es cierto que juega un papel importante esta se puede adquirir. Por ello se requiere ejecutar acciones que amplíen la perspectiva y fomenten la valorización de las otras áreas que componen a la persona.
- ❖ Una de las propuestas es la creación de un proyecto informativo a reclutadores de talento humano. Haciendo consciente que el juicio que se está teniendo dentro del gremio hacia la forma de reclutamiento está mal orientado.
- ❖ Uno de los componentes primordiales para la elaboración de este proyecto es la implementación de una plataforma social en la que los reclutadores del talento humano tengan acceso a esta nueva información, debe de ser interactiva y debe de constar con apartados informativos y prácticos que atiendan las categorías antes mencionadas.
- ❖ La recomienda para a la universidad de San Carlos de Guatemala y al lector de esta investigación, es continuar con investigaciones sociales orientadas a la exclusión laboral de personas sin experiencia y la influencia que tiene esta última en la toma de decisiones que manejan los reclutadores, es necesario que las instituciones públicas enfocadas en la educación superior validen las actividades prácticas que realizan los estudiantes en su formación como experiencia en el campo.

- ❖ Se recomienda que para futuras investigaciones con relación al tema también se tome en cuenta la perspectiva del postulante, la evaluación de ambos puntos de vista permitirá que la investigación tome un rumbo más exacto en el análisis que se haga.

6. Capítulo VI

6.1. Propuesta de Intervención

“Metodología de Inclusión laboral a personas sin experiencia laboral”

Abordaje psicoeducativo de forma activa que proveerá la capacidad de desarrollo de competencias para la vida, competencias laborales y el desarrollo de experiencia laboral a personas pertenecientes a la República Guatemalteca y/o de nacionalidad guatemalteca.

6.2. Análisis de Participantes

Grupos	Intereses	Limitaciones	Recursos y Mandatos
Sector público y privado.	<p>Se espera que la inclusión laboral abarque el ámbito en crecimiento que afecta a la población guatemalteca, según las estadísticas de los censos de los últimos años la población desempleada sin experiencia entre los 30 y 60 años va en aumento.</p> <p>Se apunta que estas cifras puedan ser aprovechadas por el sector privado para la contratación de nueva mano de obra beneficiosa.</p>	La mano de obra va en aumento y cada día nueva gente joven y con nuevas competencias se suman a la competencia, ocupando los nuevos puestos y plazas vacantes.	<p>Período de prueba: contrato a tiempo indeterminado Artículo 81. En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor.</p> <p>Trabajo de aprendizaje Artículo 170. Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un</p>

			tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.
Recursos Humanos.	Se tiene la expectativa que la exclusión laboral que se maneja por el conglomerado muchas veces por prejuicios sin fundamento evolucione y que la agudeza para la contratación se desarrolle más allá de solo observar la experiencia laboral.	Las normativas internas de las empresas pueden jugar en contra, dado que, expresan un límite de edades y de experiencia mínima que se debe de tener para determinados puestos.	<p>Prohibición de discriminación para obtener empleo Artículo 137 bis. Adicionado por el artículo 9 del Decreto 64- 92 del Congreso de la República). Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo.</p> <p>Prohibiciones al empleador Artículo 151. Se prohíbe a los patronos: a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las</p>

			plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que, por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características.
Personas mayores de 30 años sin experiencia.	Se espera que las oportunidades para este sector aumenten, no solo en el ámbito privado sino también en el ámbito público. Se pretende que el desarrollo en la esfera laboral para esta población se desarrolle, no solo en conocimiento general o específico sino también en la experiencia práctica en ello.	La falta de educación superior en algunos casos puede jugar en contra, dado que no se tiene el conocimiento para desarrollar nuevas competencias. La alta tasa de natalidad en Guatemala provee siempre de mano de obra joven.	Trabajo de aprendizaje Artículo 170. Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

Fuente elaboración propia

Es necesario tener en cuenta que “Las bondades de las metodologías activas de enseñanza-aprendizaje frente a las metodologías tradicionales en el ámbito universitario, empiezan a tener un reflejo documentado.” (zorilla, Rincón, & Sáiz, 2020). Es decir, que la forma de educación normal no está funcionando, debemos tener en cuenta que es necesario cambiar la metodología tradicional y plantear una estrategia

que permita que los adultos mayores a 30 años tengan oportunidades y estas mismas sean mutuamente beneficiosas.

Resistencias

La economía guatemalteca ya dañada experimento otro golpe más al vivir la pandemia que está su citando varios desastres a nivel mundial, cabe resaltar que la población en general cambió su estilo de vida y los incontables despidos que se experimentaron jugaron en contra a la población ya en riesgo, ya que, según Jiménez, (2015) la demanda masiva de trabajo eventualmente tiene como consecuencia el agotamiento de este. Es necesario implementar una nueva metodología para que un grupo vulnerable que no se le toma en cuenta en muchas ocasiones tenga al menos la oportunidad de generar experiencias laborales para posteriormente disminuir en un grado la dificultad de conseguir trabajo.

Síntesis de resultados de la investigación

La falta de experiencia laboral es una de las principales causas por las cuales se desestima CVs de personas, siendo la segunda y con un papel de interés que afecta de forma directa a la exclusión laboral es la edad, es decir, una persona con 30 años sin experiencia laboral, las oportunidades de empleo serán sumamente escasas con relación de una persona más joven en la misma situación, y las oportunidades se reducen mientras más edad se tenga, por ello se puede afirmar que, la población guatemalteca enfrenta la amenaza de un crecimiento en la población de personas sin ninguna experiencia de edades mayores de 30 años con posibilidades muy reducidas de encontrar su primer empleo.

6.3. Análisis de Problema

Se entiende que la educación universitaria en ocasiones es una de las razones por las cuales algunas personas no se desarrollan o posponen el desarrollo de su esfera laboral, puesto que se entiende que la posibilidad de crecimiento o de optar a trabajos de mayor rango con salarios altos son tentadores y deseables en la sociedad en la que vivimos, sin embargo, para alcanzar esto muchas veces se sacrifica el desarrollo

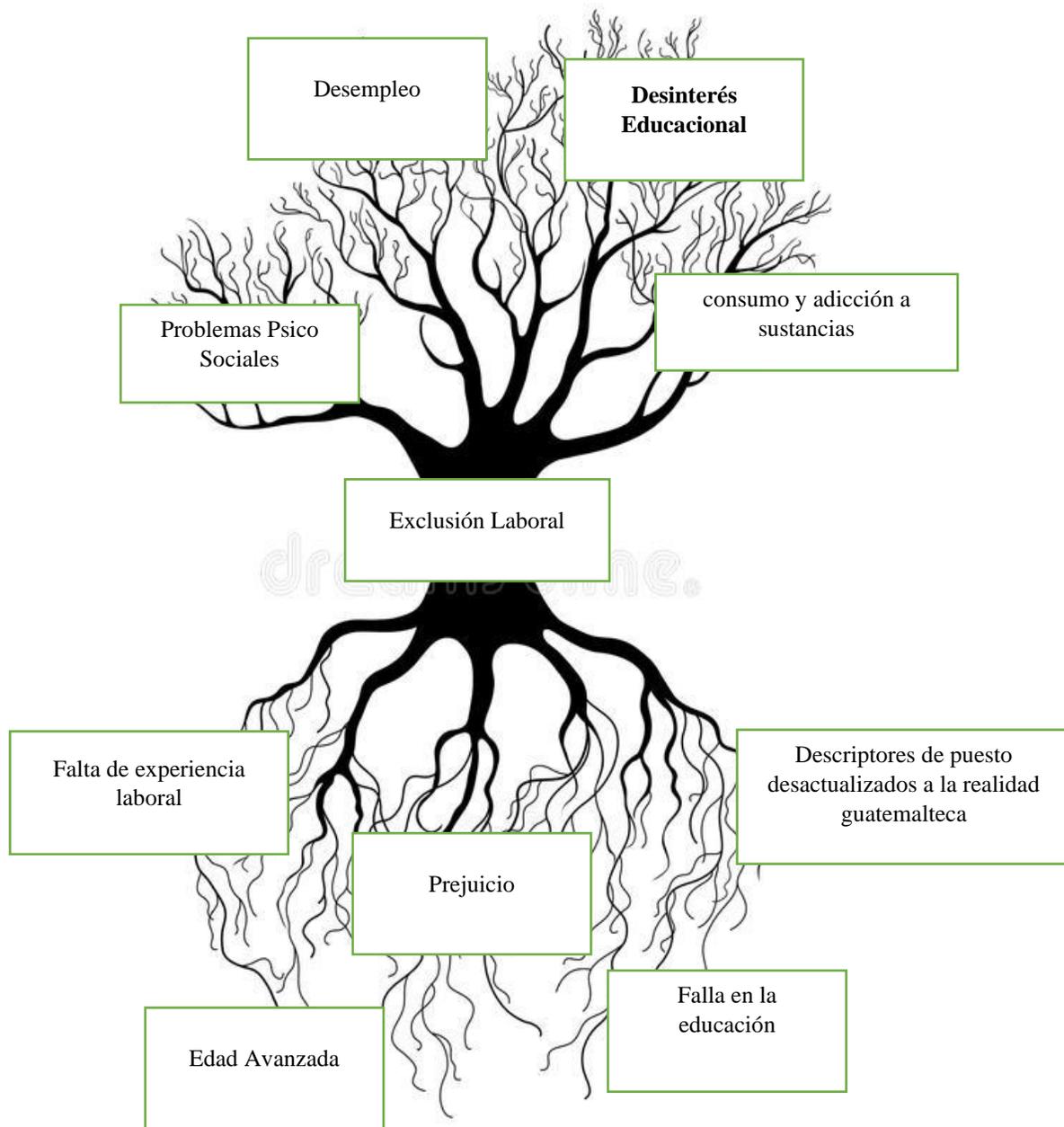
experimental de laborar, y solo se compone de conocimiento técnico y formal que otorgan las universidades.

La falta de experiencia laboral es uno de los problemas de mayor relevancia dentro de la investigación, dado que la importancia otorgada por reclutadores al conocimiento formal que pueda tener una persona (diplomados, título universitario, post grado) son catalogados como extras, y solo tienen un peso valorativo si este conocimiento está respaldado por una práctica experimental, es decir, si se tiene experiencia laboral y conocimiento formal y se está en rango de edades de los 30 a 50 años, las probabilidades de encontrar trabajo aumentan.

Caso contrario si se diera el caso de una persona que solamente tiene educación formal (post grado, grado o diplomados), pero no cuenta con la experiencia, y se está en un rango de edades de los 30 a 40 años, la posibilidad de conseguir un trabajo y desarrollarse en este ámbito sufre una disminución de oportunidades considerable. Por ello, es necesario orientar metodologías de enseñanza orientadas al desarrollo práctico técnico y formal, del estudiantado, y, un proyecto de desarrollo donde se tome en cuenta a personas que tengan o no educación superior, y este último es lo que abordaremos.

Aunque algunos aspectos legales amparen a los trabajadores, y den legitimidad a la profesión que hayan logrado obtener, se ven vulnerados pues desconocen lo que por ley es su derecho, sin embargo, este proyecto pretende hacer uso de estos aspectos, y siguiendo lo que las normas indican de la república de Guatemala, se vela por su cumplimiento. Esto con el fin de evitar problemas legales posteriores a la implementación de este proyecto.

Árbol de problemas.



6.4. Análisis contextual y Diagnostico

Los participantes como se menciona en el apartado 6.2, es el sector público y privado de la ciudad de Guatemala, donde, los problemas comunes que tienen entre ambas de carácter administrativo forman el comportamiento de recursos humanos en la contratación y gestión del nuevo talento humano y la toma de decisiones que repercute en la exclusión laboral de la población en riesgo, siendo estas últimas, personas entre los 30 años en adelante sin experiencia laboral.

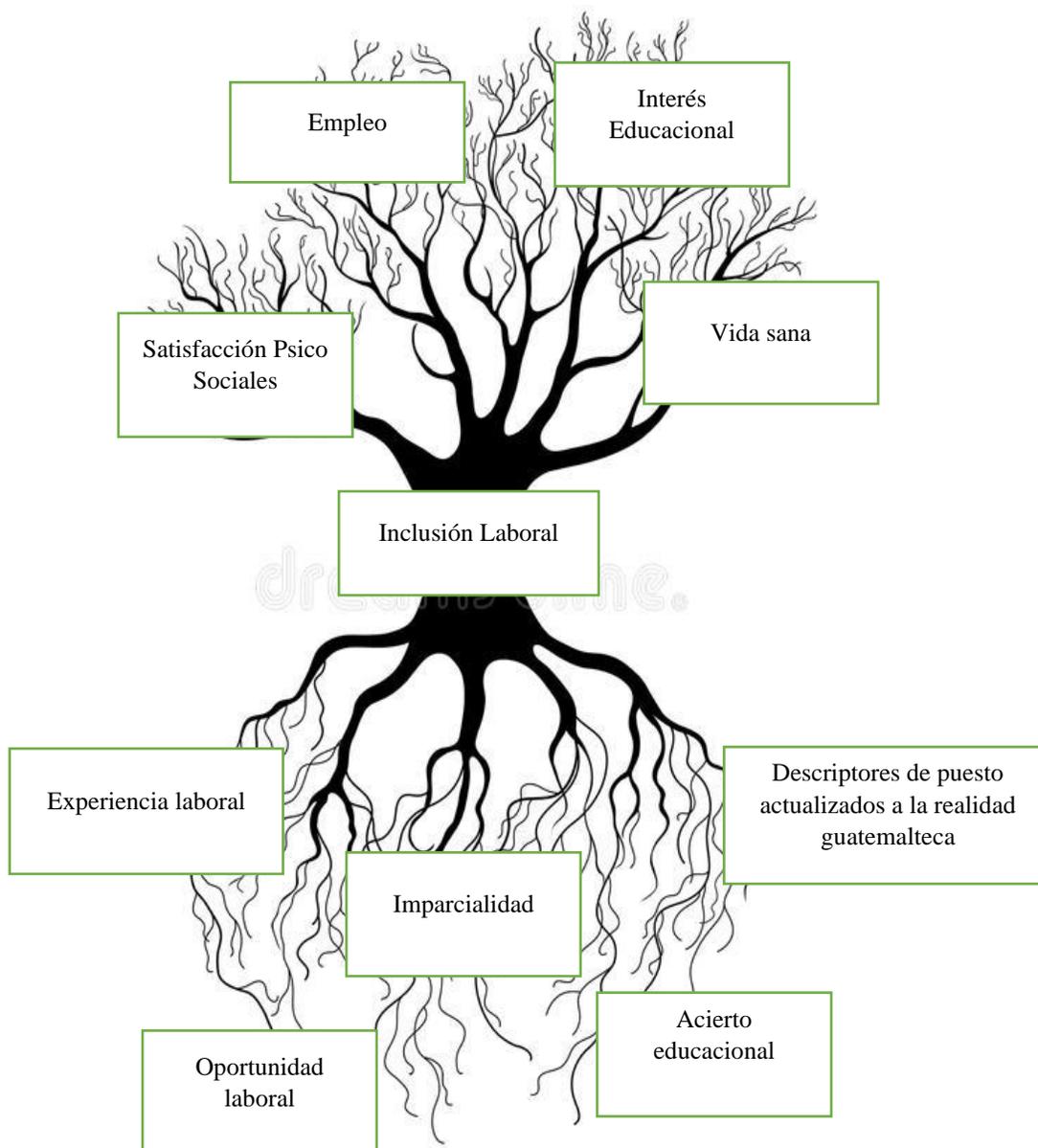
Ubicados en la ciudad de Guatemala el proyecto pretende, fijar una estructura que brinde oportunidades de inclusión laboral al área antes planteada, un sector vulnerado que, en los proyectos o políticas practicadas en Guatemala sobre la inclusión laboral, no son tomados en cuenta. Mintrab,(2018)” La Inclusión Laboral es ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad”, una afirmación que excluye a toda persona que no tenga una discapacidad a la inclusión laboral. Es necesario enfatizar que esto no es de carácter crítico sino evaluativo donde, la inclusión laboral solo está tomando en cuenta un sector limitado de la población en riesgo, y se afirma que eso es todo.

Esto añade una complicación más a la población en riesgo que estamos evaluando, quiere decir que la competencia a la que se enfrenta no es solo a la población joven sin experiencia laboral, joven y mayor con experiencia laboral, sino también la inclusión casi obligatoria de personas con alguna discapacidad con o sin experiencia laboral. Esto disminuye considerablemente las posibilidades de encontrar empleo. Se entiende que en el código de trabajo de Guatemala está permitida la contratación de carácter educativo para mejorar las competencias y otorgarle la experiencia competente al postulante.

Sin embargo, las pasantillas normalmente encontradas en cualquier bolsa de trabajo, en su mayoría representan un reto, dado que no plantean ninguna remuneración económica al postulante, siendo esto último, la mayor motivación para laborar. Y aunque la ley esté a favor de ello, es ignorado en su mayoría de veces.

6.5. Análisis de objetivos.

En este apartado se plantea una serie de acciones en función a la problematización anterior, que dan respuesta mediante ideas, estrategias y alternativas de acción para los problemas antes planteados.



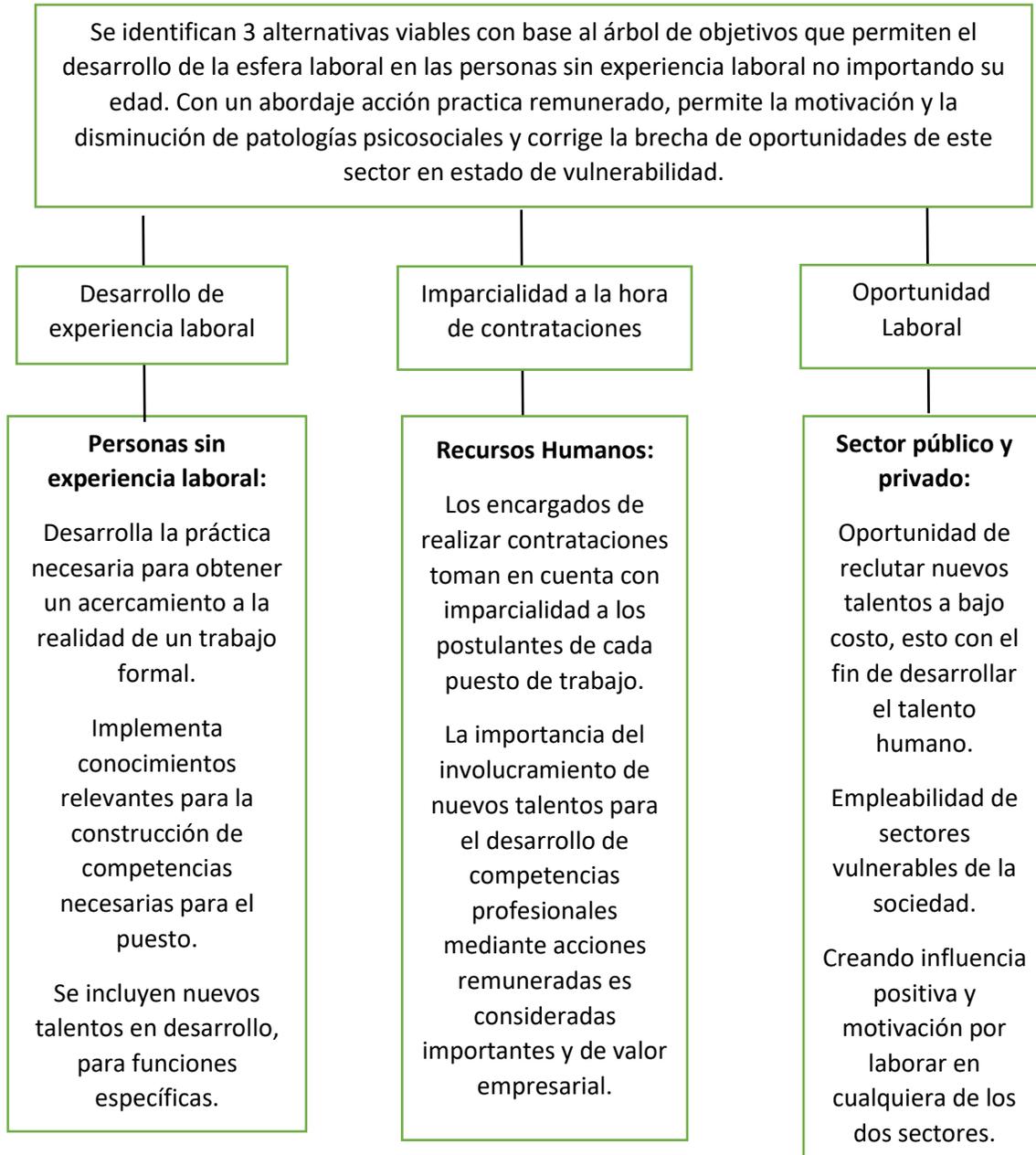
Objetivo general

- Implementar una metodología de acción práctica donde se incluya a personas mayores de 30 años sin experiencia laboral.

Objetivos específicos

- Indicar la importancia del desarrollo de la experiencia laboral en todas las personas mayores de 30 años.
- Desarrollar un plan que permita el ciclo de acción que compone la experiencia laboral.
- Establecer la metodología general para la inclusión laboral de personas sin experiencia laboral.

6.6. Análisis de opciones.



Fuente: Elaboración Propia

Se considera necesario asegurar la viabilidad de las alternativas antes señaladas. Considerando los criterios de: recursos materiales, recurso humano, tiempo estimado, objetivos, probabilidades, presupuesto, entorno político y sostenibilidad.

Viabilidad	Desarrollo de experiencia laboral	Imparcialidad a la hora de contrataciones	Oportunidad Laboral Sector público y privado
Costo beneficio	9	10	3
Recurso humano	5	3	2
Tiempo estimado	5	1	1
Entorno	10	6	2
Sostenibilidad	8	9	1
Prioridad	10	4	9
Recurso material	5	9	5
Total	52	42	23

Fuente propia

Relación de viabilidad de 0 a 10, donde 10 es viable y 0 no viable.

Alternativas	Panorama Ideal	Panorama Medio	Panorama Limitado
Desarrollo de experiencia laboral A base de pasantías remuneradas.	El desarrollo del proyecto como metodología establecida para el desarrollo con un plan de pasantías remuneradas, donde las empresas privadas y públicas están dispuestas a brindar todas estas facilidades. La implementación de nuevos talentos humanos como pasantías	Al contar con recursos limitados principalmente monetarios, se puede optar a disminuir pagos salariales a pasantes. La probabilidad de motivación y aceptación de pasantías disminuirá, pero no será exponencialmente. La sostenibilidad del proyecto podría verse afectada pues,	Si se diera el caso de que el proyecto solo fuera aceptado por una o dos empresas, el impacto en el desarrollo e inclusión laboral no sería palpable a nivel estadístico. Si la remuneración económica es nula o muy baja no existirá cambio alguno en lo que vemos hoy. Pocas o ninguna persona opta por pasantías.

	<p>facilita la adquisición de experiencia laboral, estas por ley deben ser tomadas en cuenta como experiencia laboral según el artículo 170. Del código de trabajo de Guatemala.</p> <p>La remuneración económica motivaría a que más estudiantes y no estudiantes formen parte de estos planes para el desarrollo de experiencia.</p> <p>Esta es la principal prioridad en desarrollo para la contratación de nuevo talento humano. Y si es atendida facilitará la inclusión a no solo el sector de personas de edades avanzadas para el primer empleo, sino también a todos los demás grupos vulnerados.</p> <p>Para la evaluación de estadísticas sería prudente poner 1 año para constatar el</p>	<p>aunque un número grande de personas optaría por pasantías remuneradas, al ser estas mal pagadas, no motivará lo suficiente como para ser una opción válida.</p> <p>Seguiría siendo la principal prioridad el enriquecimiento de experiencia laboral al futuro talento humano pues es una de las razones de mayor peso a la hora de efectuar contrataciones.</p> <p>El tiempo estimado para observar cambios en los censos aumentaría en un 100% dado por ello un total de 2 años.</p>	<p>El proyecto será sostenible, en el sentido de tener talento humano nuevo que beneficiará a la empresa como mano de obra barata o gratis, a cambio de experiencia laboral, sin embargo, poco o nada probable es que personas opten por estas opciones.</p> <p>Las empresas que opten por no pagar las pasantías se toparán con un agravio y posibles demandas por incumplimiento del artículo 170, del código de trabajo de Guatemala.</p>
--	---	--	--

	<p>cambio que existirá en el censo con la disminución de personas en busca de su primer empleo con relación a los actualizados.</p> <p>Un proyecto ampliamente sostenible, pues la inversión en talento humano por parte de todas las empresas, se tendrá personal calificado y entrenado en todo momento. Disminuyendo los gastos de capacitación.</p>		
Imparcialidad a la hora de contrataciones	<p>La imparcialidad daría como resultado la capacidad del reclutador por observar realmente las competencias que tiene o puede desarrollar el postulando, apegado al artículo 137 del código de trabajo de Guatemala.</p> <p>El costo sería de capacitaciones de alta categoría siendo una inversión grande</p>	<p>La mediana imparcialidad dificultará la contratación de nuevo talento humano.</p> <p>Capacitaciones medias, aseguran que el Reclutador tendrá una formación que le permitirá cumplir con los estándares que establece la empresa, aunque no sean imparciales a la hora de tomar decisiones.</p>	<p>Sin los recursos suficientes para la adaptación de capacitaciones a RRHH, la imparcialidad se verá comprometida.</p> <p>Sin tener imparcialidad a la hora de realizar contrataciones se viola el Artículo 137 del código de trabajo entre otros, y puede desarrollarse una demanda.</p>

	<p>por las empresas por reeducar a su personal de RRHH.</p> <p>Medianamente sostenible, ya que no asegura que el postulante elegido aun por la imparcialidad del reclutador sea beneficioso para la empresa.</p>	<p>Sostenibilidad baja, puede ser influenciada por sentimientos de superioridad, y la imparcialidad puede ser afectada negativamente.</p>	<p>No se tiene sostenibilidad.</p>
<p>Oportunidad Laboral Sector público y privado</p>	<p>Es la segunda prioridad a la hora de la inclusión laboral, donde se brinda a nuevos talentos humanos a formar parte de la empresa.</p> <p>Con la capacidad de brindar oportunidades a 1000 personas por mes, por empresa estatal o privada, la viabilidad de esta estrategia subiría a niveles extraordinarios.</p> <p>La sostenibilidad sería mediana, dado que eventualmente se acabarían las plazas vacantes y no se podría mantener siempre este número de contrataciones, a</p>	<p>La inclusión de capacidad de 1000 puestos anuales por empresa privada o estatal sería más real y ambientada a la realidad del país, siendo rentable, y sostenible. Siempre y cuando se desvincule a la misma cantidad de personas.</p>	<p>No es rentable.</p> <p>No es viable.</p>

	menos que se efectuarán la misma cantidad de despidos.		
--	--	--	--

En este punto se puede distinguir que la opción 1 es la que mejor se adapta a las necesidades planteadas y a la resolución de problemas de manera integral, brindando oportunidades de empleo, de desarrollo profesional y principalmente de un sustento económico que siempre será bien recibido por la población empobrecida guatemalteca. Una vez los involucrados, respondan de manera media, se puede crear un cambio sustancial en la población guatemalteca, que no solo beneficiara a un grupo selecto de la población sino a todo aquel que quiera desarrollar competencias tenga o no experiencia laboral.

6.7. Marco conceptual

Debido a la complejidad del mercado laboral que experimenta la población mundial, por parte de la pandemia de COVID19, las oportunidades de empleo han disminuido considerablemente, según (OIT, 2021) “Se calcula que en 2020 se perdió el 8,8 por ciento del total de horas de trabajo, el equivalente a las horas trabajadas en un año por 255 millones de trabajadores a tiempo completo.” Dando como resultado un duro golpe a las oportunidades laborales, y una serie de desvinculaciones que dificultan el regreso a la normalidad del mercado laboral.

Esto ocasiona un serio desbalance en el ya fracturado equilibrio del mercado laboral, para ayudar a estabilizar se propone una estructura de apoyo a sectores vulnerables con oportunidad de pasantías remuneradas que fortalezcan el desarrollo de competencias y habilidades blandas, con el fin de incluir a nuevo talento humano a las filas del trabajo formal. Para ello la estructuración de pasantías orientadas al desarrollo de las habilidades y la experiencia laboral, promueven a que sectores vulnerables participen y sean tomados en cuenta pues cumplen con los requerimientos que plantean las empresas. Tanto para las organizaciones empresariales como para las

organizaciones de trabajadores, la cooperación transnacional es fundamental, ya sea mediante el aprendizaje de experiencias en entornos comparables o mediante la colaboración a través de foros regionales. OIT, (2020).

Es necesario tomar en cuenta que según OIT, (2016) “La calidad del empleo es fundamental. Políticas que promuevan la primera experiencia laboral no deberían perjudicar derechos”. Es decir que, al tener una práctica de empleo conocidas como pasantías, no se deben tomar como prácticas no remuneradas, violando los derechos que establece el Código de trabajo de Guatemala, siendo el artículo 170 el que ampara el pago por trabajo de aprendizaje. Es cierto que esto se ve afectado por la era pandémica que se vive, pero, mediante la inversión en la economía, se genera un flujo económico que logra mantenerse.

Según OIT, (2021) El crecimiento sostenible de los salarios durante largos periodos solo es posible cuando existe un crecimiento significativo de la productividad. La productividad laboral se mide como PIB por trabajador; tanto el índice de salario real como el índice de productividad real se calculan como promedios ponderados.

Podemos inferir que la inyección de salarios a pasantías, ayudarán a mantener el salario mínimo en Guatemala, sin cambios dado que el PIB por trabajador promediado se mantendrá, con ello instamos a que el flujo económico se estabilice medianamente y promoveremos el desarrollo de las competencias laborales, motivando al trabajador a formar parte de pasantías remuneradas y que desarrollaran su experiencia laboral.

Con el avance tecnológico que se tiene, y la capacidad de adaptación del ser humano, se debe de aprovechar por parte de las empresas, para emplear exceso de mano de obra a un ambiente laboral, por medio de TIC´ s, se puede desarrollar competencias AD HOC y realizar pasantías a distancia. La innovación debe llegar a las empresas ahora, el home Office y el teletrabajo, por consecuencia a la pandemia cambio la perspectiva empresarial y se debe tomar ventaja sobre ello e implementar nuevas

tecnologías que permitan que mayor cantidad de personas puedan facilitar el trabajo, mientras son entrenados para la realización de estas labores y es remunerada su aportación laboral.

Según (Roig, Antolí, Díez, y Pellin , 2020) Con la incorporación de aplicaciones digitales y multimedia, se han puesto en práctica nuevos enfoques de actualización didáctica en la mejora de la enseñanza-aprendizaje. Hoy por hoy, con el momento histórico que nos está tocando vivir, debido a la pandemia del COVID-19, que ha impuesto la necesidad de adaptar los contenidos, tanto teóricos como prácticos, desde una formación eminentemente presencial a una formación completamente online, estas herramientas cobran una nueva dimensión.

La importancia de la implementación de TIC´ s en el ámbito empresarial es de vital importancia en la era pandémica que vivimos, asegurando la seguridad de sus empleados mediante la estructuración de desarrollo de competencias online y un plan de pasantías que tenga parecido con el plan de sucesión empresarial, donde se busque según (Cuello, Erazo, & Narváez, 2020) “gestionar la información que generan los procesos de convivencia de las personas y su experiencia en la creación de un producto y servicio es trascendental para afrontar este nuevo periodo de la humanidad.” Hace referencia que la transferencia de conocimiento mediante la convivencia entre personas es beneficioso para ambas partes.

Desde la perspectiva del teletrabajo y la implementación de TIC´ s para su realización, se evidencio que el avance tecnológico al cual se tenía descartada e infravalorada es la nueva realidad, claro la resistencia al cambio siempre va a existir en cualquier ámbito, según Díaz, (2021) Pág. 46-47. La resistencia al cambio es relativa, y se debe a la ignorancia del proceso que se implantara, lo sujetos tienden a rechazar nuevas direcciones si estas no son trasmitidas de manera entendible, probablemente los ejecutores del cambio se encontrarán con la visión negativa y un desacuerdo basado en los hábitos mentales arraigados, incertidumbres del nuevo sistema, pérdida de la

identidad como individuos y miedo a el tener que trabajar más sin los méritos correspondientes por su trabajo.

Esto también es aplicable a la enseñanza de nuevas competencias transmitidas a través de la tecnología, con prácticas laborales reales, donde, se evaluará en tiempo real el desempeño del participante, si bien es cierto que no todo es aplicable de manera online, la práctica y el acercamiento a un grado aceptable dentro de una pasantía remunerada se puede lograr. Esto con capacitaciones a cargo del jefe inmediato que es quien mejor conoce el área donde se desempeña el postulante, otorgará un conocimiento rico y se puede afirmar que se está generando experiencia laboral, ya que en momentos se deberá plantear el relevo del jefe inmediato por el pasante, para evaluar el verdadero desempeño en situaciones reales.

Otra metodología que puede ser empleada en la ampliación de conocimientos y competencias para ambas partes puede ser el *flipped learning*, esta metodología aplicada en el ámbito planteado permite que el pasante cambie su rol a jefe inmediato, y este último a pasante. Este ejercicio en ambiente profesional proporciona al pasante la verdadera experiencia laboral, donde según Sánchez, Colomo, Ruiz, y Sánchez, (2020) Pág. 112, P 1, los participantes de la metodología flipped learning, muestran niveles altos de motivación, satisfacción y participación, tras la experiencia de aprendizaje activa. Dando como resultado un pasante motivado, con ganas de aprender y con sus primeras experiencias dentro del área laboral.

Para este último ejercicio se aconseja que el jefe inmediato pueda observar la toma de decisiones que realiza el pasante para sugerir cambios o modificaciones a las decisiones que pueda estar tomando, para ello una buena forma sería; analizar el mejoramiento de habilidades blandas del pasante, haciendo reflexionar sobre sus avances, por ejemplo ¿recuerdas la actividad que me ayudaste a realizar? ¿Cuál es la relación de esa actividad y la actual? Esto con el fin de fijar el conocimiento antiguo y relacionarlo a un contexto aparentemente diferente. Fundación Emplea, (2020).

Es necesario tener en cuenta que este método propuesto en este proyecto, es de ámbito general y pretende que su uso, pueda resolver la problemática de falta de experiencia laboral, esto puede ser aplicable a personas mayores de 30 años principalmente pero es útil si se trata desde antes de que suceda este problema, es decir, con la implementación de actividades programadas para el desarrollo de competencias en jóvenes que terminan la escuela básica, con el fin de mejorar las competencias desde temprana edad, esto les facilitará el desarrollo de experiencia laboral. OIT, (2017)

El teletrabajo representa un reto grande para cualquiera, ya sea trabajador o pasante, (ILO, 2020) *“Teams in which the majority or all of the members are teleworking rely heavily on regular electronic communication to foster collaboration, trust, and transparency. However, there is research evidence that teams that work remotely face more significant communications challenges than face-to-face teams.”* En el teletrabajo los miembros de los equipos dependen a gran medida de la comunicación electrónica regular, sin embargo, hay pruebas de que los equipos que trabajan a distancia se enfrentan a retos de comunicación más importantes que los equipos presenciales.

Tomando esto en cuenta la utilidad de las redes de comunicación es de suma importancia, pero la capacidad del trabajador y del pasante de transferir información verbal y de escuchar deben de estar desarrolladas, debido al reto comunicativo que tendrán que enfrentar al no estar frente a frente. Desde siempre la comunicación es la base para las organizaciones, si existe es fácil que estos puedan divulgar información pertinente para que cada área se organice y accione de la mejor manera pertinente.

Pero, con toda esta información ¿Qué pretende este proyecto? Bien la implementación de este proyecto pretende el desarrollo de competencias laborales en cualquier tipo de persona, no importando su edad, siempre y cuando no cuente con experiencia laboral, para lograr este objetivo se toman en cuenta las nuevas tecnologías antes planteadas, con la intención de facilitar la educación activa que se les dará a los pasantes, sin ponerlos en riesgo por la pandemia vivida actualmente. Sin embargo, la

base legal de este proyecto debe de estar fundamentada, en las leyes y normativas que rigen a la república de Guatemala.

Aspectos legales a tener en cuenta

Guatemala al igual que cualquier país tiene leyes reguladoras del comportamiento de la ciudadanía, estas leyes no solo gradúan el comportamiento humano en sociedad sino también protege a la persona de situaciones de vulnerabilidad o de algún acto perjudicial hacia este. Tales leyes están descritas en la constitución de la república de Guatemala, en los diferentes códigos existentes que norman el actuar en sus respectivas áreas y en los convenios internacionales ratificados en Guatemala.

Es de sumo interés en el tema de inclusión laboral a personas mayores de 30 años a su primer empleo las leyes que rigen al trabajo, debido que a partir de ellas, empresas privadas o instituciones públicas ejecutan su toma de decisiones a la hora de activar al mercado laboral, el orden jerárquico de las leyes debe de ser tomado en cuenta en cualquiera de las áreas en las que se desempeñan, en este proyecto nos centramos principalmente en el área laboral, que son regidas por, convenios internacionales ratificados en Guatemala, la constitución política de la república guatemalteca, código de trabajo en el área privada y servicio civil en el área pública.

Es importante señalar, que las normativas que se citaran y se analizan a continuación, se les del valor correspondiente, dado que regulan y resguardan tanto al trabajador como al patrono en la república guatemalteca, dando privilegios, así como obligaciones, todo constituido dentro del acuerdo legal conocido como contrato, así mismo en el análisis de la normativa se aborda la forma de construcción de perfiles de puesto que existe, dado que la construcción de este debe tener en cuenta principalmente la realidad social y los principios legales en las que se desenvuelve la empresa.

Acuerdos internacionales Ratificados en la Republica de Guatemala.

Los acuerdos internacionales ratificados en la republica guatemalteca tiene su origen en OIT, esta organización está compuesta por diferentes gobiernos, empleadores y trabajadores, que velan por el trato humano hacia las diferentes poblaciones. Es decir, mediante acuerdos y normativas dictan el comportamiento y luchan contra actitudes inhumanas como esclavitud, trabajo forzoso y explotación infantil entre otras.

Entre los 74 convenios ratificados en Guatemala, vamos a citar los que jueguen un papel importante en el tema *Inclusión laboral a personas mayores de 30 años a su primer empleo*, siendo este un punto importante que debe tomarse en cuenta, para analizar y determinar que realmente se estén cumpliendo estos convenios que garantizan un trato humano sin discriminación e incluyente. Y para abrir paso a la construcción del proyecto "*Metodología de Inclusión laboral a personas sin experiencia laboral*" cumpliendo todos los estatutos de ley que rigen a la republica guatemalteca.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111)

Dentro del convenio se adoptan diferentes proposiciones referentes a la inclusion, es necesario hacer constar que lo que realmente busca este convenio es la igualdad por labores sin hacer énfasis a la persona que lo integre, es decir, se ve el puesto de trabajo de forma objetiva y como objeto haciendo caso omiso al sujeto que lo puede integrar. Como tal esta constituido de diferentes artículos, se desliga completamente de pensamientos que aboguen hacia la subjetividad o prejuicio del empleador, teniendo en cuenta, genero, raza, politica, religion, etc. ([C111], 1960). Debido a que la toma de desiciones por medio de esto ultimo en su primer artículo es designado como Discriminacion.

Artículo 1: en este artículo se describe lo que debe de ser comprendido como "discriminación" aquella que según la OIT es "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación" (C111, 1960). Todo lo que

este sujeto a requerimientos del empleo para su correcta ejecución debe de ser ajenas a lo antes entendido.

Si bien es cierto que en las primeras partes del artículo uno se describe y se hace énfasis en lo que es considerado discriminación hacia el trabajador, y que lo categorizado y descrito ahí en primera instancia no hace referencia al objetivo de incluir a personas mayores de 30 años a su primer empleo, podemos encontrar que, en el segundo artículo, ofrece una posibilidad de proyectos estatales o privados, hacia esta población.

Artículo 2: Todo miembro que tenga en vigor el C111 se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, métodos adecuados a las condiciones y prácticas nacionales de igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con razón de eliminar la discriminación (C111, 1960). A razón de esto nace el proyecto de *“Metodología de Inclusión laboral a personas sin experiencia laboral”*, que debido a su falta de experiencia y que está última no entra en los estatutos de discriminación mencionados anteriormente en este convenio, nadie ha tomado en cuenta a este grupo de personas.

En general este convenio busca la inserción de grupos vulnerables al ámbito laboral, donde independientemente a lo entendido como discriminación afecté la toma de decisiones sobre contratar o no a una persona, esto con el fin de otorgar igualdad de oportunidades y se evalué las exigencias de puesto de manera objetiva, sin embargo la libertad que otorga el sub índice dos del artículo uno, donde habla de las exigencias del puesto, deja un vacío legal, dado que deja en libertad al empleador que desde su perspectiva y no desde la objetividad de requerimientos de puesto postule lo que crea conveniente como filtros a la hora de contratar.

Esto no se debe de mal interpretar, dado que las exigencias de puesto van a variar dependiendo el rango jerárquico que se ocupe, sin embargo, estos requisitos deben de estar contextualizados a las realidades de cada país, y debe de ser consciente el

profesional creador del perfil de puesto que, Guatemala cuenta con pocas oportunidades de estudio universitario, desarrollo en la esfera laboral y aun menos del desarrollo paralelo de ambas, debido a la carga física y mental, económica, etc. a la que se ve sometida la persona, muy pocas veces se lograra encontrar postulantes que llenen estos requisitos combinados.

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm.138)

A pesar de que todo el convenio dicta la edad mínima sobre el trabajo formal en Guatemala, siendo esta de 14 a 17 años, se prohíben ciertas tareas laborales que puedan afectar el desarrollo físico y mental del menor considerados trabajos ligeros, además de ello el trabajo no debe de perjudicar la asistencia del menor a la institución educativa a la que asiste. (Consejo de Administración de la Oficina Internacional del trabajo, 1990). A razón de lo anterior se entiende que durante al menos los primeros 14 años de vida, una persona no debe de laborar y se debe de enfocar en el desarrollo físico e intelectual.

Siguiendo esta línea de pensamiento, es normal que las personas que tengan la oportunidad de desarrollarse aún más en el área intelectual lo hagan, con la esperanza de lograr a futuro obtener un trabajo de jerarquía alta por la inversión del tiempo al grado académico elegido. Sin embargo, esto está fuera de la realidad laboral contextual guatemalteca, donde los reclutadores de talento humano ven como algo complementario el grado académico y no con el mismo valor de la experiencia laboral.

Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm.175)

“Deberán adoptarse medidas apropiadas a la legislación y la práctica nacionales para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial no perciban, por el solo hecho de trabajar a tiempo parcial, un salario básico que, calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por rendimiento o por pieza, sea inferior al salario básico, calculado por el mismo método, de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable.” (Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, 2017).

A pesar de que esta es una ley destinada a tiempo parcial, describe en todos sus artículos que el trabajador debe de gozar de beneficios que, aunque sean un poco bajos a comparación del tiempo completo, esto debe de ser de tal forma que no sea tan notoriamente percibida, debido que el método de pago debe de ser adaptado eficientemente por producción o calidad de producto realizado.

Bien es cierto que este convenio abre la puerta, a nuevos proyectos de inclusión a personas si experiencia, debido a que pueden laborar a tiempo parcial y ganar con ello no solo recursos económicos sino también la experiencia laboral necesaria para optar a un mejor puesto, sin embargo, esta estructura de contratación no está destinada a trabajos jerárquicos altos que requieran un estudio profesional ni para personas mayores de treinta años sino a adolescentes con capacidad de trabajar por ley y para adultos jóvenes sin tantas necesidades económicas.

Constitución Política de la Republica de Guatemala:

Fuente de declaraciones de los principios por los que se expresan valores que los constituyentes plasman en texto, invocación que solemniza el mandato recibido y el acto de promulgación de la carta fundamental. Tiene significado de orden a las motivaciones constituyentes, pero en si no contiene una norma positiva ni menos sustituye la obvia interpretación de disposiciones claras. Toma en cuenta la importancia de construcción, interpretación ante dudas serias sobre el alcance de un precepto constitucional y pone énfasis en la primicia de la persona humana, esto no significa que este inspirada en los principios individuales y que, por consiguiente, tienda a vedar la intervención estatal, sino, considera y protege a la comunidad social y desarrolla los principios de seguridad y justicia. (CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, 2002).

La constitución de Guatemala norma y dicta la ley estatal que debe de seguirse de forma social, con el fin último de bienestar público, siempre abogando por los principios tutelares y trabajando en pro de la ciudadanía, como estructura jerárquica de la regulación de comportamientos sociales, es necesario conocerla y entender los

derechos y obligaciones a los que cada uno de los guatemaltecos está sujeto, debido a ello, las regulaciones y contratos de todo tipo deben de estar sujetos a la ley, el trabajo no es ajeno a ello.

Sección cuarta [Educación]

Artículo 81 Títulos y Diplomas:

Todo título y diploma extendido correspondientemente al estado, tiene plena validez legal. Los derechos adquiridos por el ejercicio de las profesiones acreditadas por dichos títulos deben de respetarse y no se pueden emitir disposiciones de cualquier clase que los limiten o restrinjan (Corte de Constitucionalidad, 2002). Dentro de los profesionales recién graduados de nivel medio y/o universitario, acreditados por el estado, su profesionalidad no debe ponerse en duda según este artículo, debido a que fue acreditado a poseer las competencias básicas que así exige la profesión. Por tanto, que existan disposiciones que los limiten por la concepción de que tener un título no es tener la capacidad básica que da la experiencia, se cae en incumplimiento de la ley.

Dado que, al limitar el peso del título reconocido por el estado y puesto como un agregado y no como la acreditación que ésta ley establece, se cae en un delito, y se atenta contra la persona que lo posee, por lo cual, podemos entender que, una persona acreditada con un título profesional, es capaz de realizar la labor lo único en lo que no estaría preparada es para realizarla según los estatutos del patrono, por ello, es obligación del patrono enseñar como quiere que se realice la actividad que el profesional conoce.

Sección Octava [Trabajo]

Artículo 101 Derecho al Trabajo:

El derecho a trabajo es una obligación social, donde el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social, ya que este es un derecho tutelar de los trabajadores, constituye el mínimo de garantías sociales, protectoras, irrenunciables y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria. Esta

constitución regula lo relativo al trabajo, considerándolo como un derecho de la persona y una obligación social (Corte de Constitucionalidad, 2002).

Todo ciudadano guatemalteco tiene derecho a trabajar, según lo mencionado en este artículo, y el patrono debe de garantizar el mínimo de garantías sociales. A pesar de que la ley tiene un propósito beneficioso para la población guatemalteca, el llevarlo a cabo es un tanto dificultoso, debido a que la excesiva mano de obra joven y el limitado mercado laboral, restringen el cumplimiento de esta ley. Y si a esto le sumamos las dificultades que ha conllevado la pandemia SARS-COV2, casi se ve nulificada.

Artículo 102 Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo:

Derechos sociales mínimos y fundamentales que la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades garantizan, entre ellas destacamos:

C: “Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.” ([Const] 2002). Podemos entender entonces que cualquier tipo de trabajo profesional, debe de ser remunerado como tal, media vez se este en igualdad de condiciones, eficiencia y en dado caso antigüedad, por tanto el proyecto que se presenta esta acuerdo a la ley.

La ley abre la puerta a la exigencia de remuneracion economica por parte de estudiantes o profesionales sin experiencia laboral que quieran participar en un programa de enseñanza por parte de una empresa privada y/o pública, debido a que la labor que desempeña cumple con lo que esta ley establece.

Artículo 106 Irrenunciabilidad de los derechos laborales:

Los derechos consignados en la seccion son irrenucnables para los trabajadores, suceptibles de superacion a traves de la contratacion colectiva o individual, y en la forma que declara la ley. El estado fomentara y protegera la negocaicion coleciva. Seran nulas Ipso Jur e y no obligaran a los trabajadores, aunque esten expresadas en un contrato colectivo o individual de trabajo, una vez este documento o en otro convenio, pretenda y se describan implicaciones de renuncia, disminucion, tergiversacion o

limitacion de los derechos reconocidos a razon de los trabajadores en la constitucion, codigo de trabajo, servicio civil, tratados internacionlaes ratificados por guatemala y otros reglamenteos u otras disposiciones relativas al trabajo. “ en caso de duda sobre la interpretacion o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en la materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores.” ([Const], 2002).

Dando entender que la interpretacion de las leyes debe de ser a favor del trabajador, con lo cual, el trabajador no puede renunciar a sus derechos minimos establecidos con aterioridad y puede denunciar a todo aquel que intente pasar sobre ellos, por lo cual, este proyecto pretende, evitar que los trabajadores tomen represalias legalaes hacia la institucion o empresa que lo ejecute.

Codigo de Trabajo de Guatemala:

Con el fin de ajustar y precisar los concpetos del codigo de trabajo, se realiza la escritura de este codigo con un lenguaje simple, para la facil comprension para todo trabajador, siguiendo estrictamente las recomendaciones de la organizaci3n internacion del trabajo y las normas constitucionales relacionadas. Es necesario anotar que no se incluyeron concordancias con los convenios de la OIT que han sido dejados de lado por esta misma, cabe informar que este codigo esta para la proteccion y buen trato del trabajador guatemalteco que labora en empresa privada o patronos diferentes al estado. (congreso de la Rep3blica de Guatemala, 2008).

A pesar que el codigo de trabajo es el encardado de regular y mediar el trato entre trabajador y patrono en el ambito laboral privado o ajeno al estado. Toda ley que supere o mejore las sinrcunstancias del trabajador, debe de ser superpuesta, no importando la jerarquia normativa que pueda existir, por tanto, aunque la norma que se este violando no este en este reglamento pero si en cualquiera de los otros, puede ser exigida y peleada.

Capítulo Sexto

Trabajo de Aprendizaje

Artículo 170:

Compromiso realizado entre el patrono y aprendiz, donde el aprendiz realiza las labores para el patrono a cambio de que este le enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directa por medio de un tercero, y se les debe otorgar retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo (Congreso de la República de Guatemala, 2008). Durante la expresión de este artículo, donde el beneficio es mutuo entre patrono y empleado por aprendizaje, se describe que debe haber un pago pactado entre estos, sin embargo, muy pocas propuestas en el mercado laboral cumplen con lo establecido en ley.

Este artículo permite que el proyecto de *Metodología de Inclusión laboral a personas sin experiencia laboral*, pueda ser llevada a cabo, debido a que se toma tanto a no profesionales en el área como profesionales, y este es flexible a interpretación que mejor favorezca, sin embargo si la persona ya posee un título que lo acredite el requisito empresarial de experiencia laboral no debe ser determinante, caso contrario, si la persona no es poseedora de un título, la experiencia juega un papel importante.

Claro debido a las circunstancias contextuales guatemaltecas donde la dificultad de encontrar profesionales para puestos jerárquicos altos es difícil, no digamos la percepción subjetiva y un tanto prejuiciosa que existe, que coloca el grado académico en segundo lugar o incluso tercero y se le da un valor mucho mayor a la experiencia laboral, es necesario implementar esta metodología también en profesionales sin experiencia hasta que en algún momento se cambie la perspectiva existente.

Artículo 171:

El contrato de aprendizaje solo debe estipularse a plazo fijo, determinando la duración de la enseñanza y su desarrollo, así como el monto que debe de retribuir y que corresponda al aprendiz a cada grado o periodo de la misma, todo esto debe de

vigilarlo la inspección General de Trabajo, debiendo tomar en cuenta desde su juicio, edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo. (Congreso de la República de Guatemala, 2008).

Es necesario que antes de llevar a la práctica esta *Metodología de Inclusión laboral a personas sin experiencia laboral*, es sumamente necesario que la inspección general de trabajo la apruebe, debido a que esta normado y se debe de cumplir toda ley para no tener repercusiones legales y evitar problemáticas innecesarias, sin embargo, la creación de esto fue siguiendo toda ley existente y vigente en la república de Guatemala, solo faltaría su aprobación.

Artículo 172:

Al debido término del contrato de aprendizaje el patrono debe e dar al aprendiz una certificación que abogue y haga constar la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión u oficio de que se trate, si el patrono se niega a extender esto, la inspección general de trabajo, a solicitud del aprendiz debe ordenar la práctica de un examen de aptitud, que debe de efectuarse en alguna escuela de enseñanza industrial del estado, o, en su defecto, por el comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio respectivos, si el aprendiz aprueba, el patrono no puede negarse a la extensión del siguiente certificado dentro de las veinticuatro horas consecutivas. (Congreso de la República de Guatemala, 2008).

En relación a los certificados por pasantías o de terminación de aprendizaje de algún oficio, profesión o arte, es significativamente parecido a los títulos profesionales extendidos por las instituciones pertinentes, por tanto, es un tanto paradójico que el profesional necesite otro documento que lo certifique cuando ya es poseedor de uno, sin embargo, tomando en cuenta el contexto y la separación de la terminología que existe entre conocimiento teórico (Títulos de grado) y conocimiento práctico (Experiencia Laboral) en Guatemala es de suma necesidad contar con ambas.

Artículo 174;

Todo arte, oficio y profesión especializada que se emita por instituciones correccionales y/o analogías, debe de regirse por las normas del código de trabajo explícitamente en el capítulo sexto, indicadas y emitidas por el organismo ejecutivo, por conducto del ministerio de trabajo y prevención social y educación pública. (Congreso de la República de Guatemala, 2008).

Se puede entender que toda practica de este procedimiento de ley, debe de estar sujeto a todos los términos y condiciones que lo componen, los compromisos del patrono y las obligaciones del aprendiz deben de estar estipuladas en el contrato laboral, previamente aprobado por el ministerio de trabajo y prevención social y educación pública, con el fin de que no se violen o restrinjan los derechos del trabajador.

Con base a lo anterior, debemos tener en cuenta no solo, las capacidades o competencias que deben de tener los postulantes, sino también la base legal de la construcción de este proyecto, debido a que el trabajador tiene y puede ejercer su derecho en cualquier momento, por ende, el que ponga en práctica esto, debe de seguirlo para poder cuidarse de implicaciones leales que puedan suscitarle.

Por ello la construcción y la legalización realizada esta conforme a las leyes citadas con anterioridad, por eso es necesario actualizar periódicamente las actividades que posteriormente se describirán, debido a los cambios sociales, reformas legales y progreso científico que pueden acontecer en el futuro cercano o lejano.

Para la formación de competencias de vida y laborales debemos de adoptar una forma de enseñanza mixta debido a la pandemia SARS-COV2, donde los aspectos teóricos deben de ser transmitidos de forma virtual, con una enseñanza interactiva, en la que se destaque o se pueda comprobar que el aprendiz realmente conserve los conocimientos otorgados por el profesional a su cargo, como primeros pasos en la

orientación del aprendizaje se debe de introducir la forma básica de llevar a cabo cada una de las actividades del cargo correspondiente.

Posterior a la enseñanza básica de las actividades, debe de realizarse una capacitación profunda de los instrumentos y la realización de actividades complejidad media conforme al cargo, debido a que la forma de resolución de problemas va a variar dependiendo el giro del negocio que se maneje, esto debe de serle enseñado al aprendiz, para que posteriormente pueda realizarlos de forma correcta.

Para terminar la enseñanza teórica y virtual, se debe profundizar en las actividades relacionadas a un nivel de complejidad alto, donde los problemas que se encontrara sean reales contextualizados y prácticos para que el aprendiz pueda entender como debe de realizar el proceso de soluciones y la base con la que tomara las decisiones de resolución, esto es de vital importancia debido a que en su enseñanza practica deberá ser el quien tome las decisiones.

Al llegar a la enseñanza práctica, se debe de realizar de manera presencial, donde se producirá un aprendizaje por sombreado, donde el aprendiz debe de observar cada una de las situaciones en las que se encuentre su jefe inmediato, y como este las va resolviendo, para ello debe de tener clara la teoría que anteriormente se le fue otorgada.

Terminando el periodo de sombreado, el aprendiz debe de tomar medidas activas dentro de la toma de decisiones y actividades del cargo de su jefe, poniendo en práctica todo lo aprendido con anterioridad, siendo el jefe inmediato el principal observador de la forma de resolución del aprendiz, para ello se toma en cuenta la práctica del *Flipped learning*, que consta del cambio entre roles de aprendiz y jefe, donde el jefe pasa a ser el aprendiz y el aprendiz a ser el jefe, con ello se espera que el participante pueda fijar los conocimientos y desarrollar experiencia práctica en un ambiente real.

Al finalizar el periodo de aprendizaje, se debe de extender un certificado que haga constar que el aprendiz aprobó satisfactoriamente, con ello se aboga que este último es capaz de llevar a cabo las actividades correspondientes al puesto que desempeña, y tiene el conocimiento teórico y práctico de las actividades empresariales en la que fue participe, por lo tanto, al desempeñar la labor correspondiente de forma eficaz y satisfactoria, consta de experiencia laboral.

Para satisfacer y no caer en violaciones de leyes guatemaltecas que protegen a la ciudadanía y concretamente al trabajador, se debe de dar una remuneración pactada de antemano con el aprendiz, y todo esto debe de estar descrito y plasmado en el contrato que se celebró. Con el fin de evitar problemas legales, y cumplir con los requerimientos estatales de ley que conlleva ser parte de la república de Guatemala.

6.8. Matriz de Proyecto

Fin de proyecto

Establecer una metodología que permita el desarrollo de competencias y experiencia laborales en personas que buscan su primer empleo, principalmente para aquellas que tengan 30 años o más.

Resumen Narrativo de objetivos	Indicadores Verificables Objetivamente (IVO)	Medios de Verificación	Supuestos
<p>Fin:</p> <p>Implementar una metodología de acción practica donde se incluya a personas mayores de 30 años sin experiencia laboral.</p>	<p>Disminución en el rubro del Censo de personas en busca de su primer empleo en los rangos establecidos.</p>	<p>A través del portal del INE, y por medio de encuestas al azar de personas mayores de 30 años.</p>	<p>La aplicación de un método de pasantillas disminuirá los índices de desempleo, permitirá el desarrollo de la experiencia laboral y permitirá la realización de la esfera laboral de la persona.</p>

<p>Propósito:</p> <ul style="list-style-type: none"> Indicar la importancia del desarrollo de la experiencia laboral en todas las personas mayores de 30 años. Desarrollar un plan que permita el ciclo de acción que compone la experiencia laboral. Establecer la metodología general para la inclusión laboral de personas sin experiencia laboral. 	<p>Entrevistas a personal dedicado a la contratación.</p> <p>Evaluaciones agudas del desempeño de los pasantes.</p> <p>Observaciones hechas por sus jefes inmediatos.</p> <p>Resultados de las evaluaciones del desempeño de los pasantes. (pruebas piloto)</p> <p>Evaluación de observaciones de jefes inmediatos de la factibilidad de la metodología empleada.</p>	<p>Evaluaciones de desempeño pasadas periódicamente en empresas.</p> <p>Los Indicadores empresariales, nos permiten tener un acercamiento al ciclo de acción de los pasantes, ya que si su rendimiento fue bueno y se alcanzaron las metas propuestas o se superaron la metodología es un éxito.</p>	<p>Al indicar la importancia del desarrollo de la experiencia laboral y presentar un plan metodológico que permita lo anterior, captara el interés de las empresas privadas y públicas por la adecuación de esto. Y los resultados positivos se verá reflejados en los censos del INE.</p>
<p>Componentes:</p> <ol style="list-style-type: none"> Reconstrucción de la metodología de la atracción del talento humano. Desarrollo De competencias. <ul style="list-style-type: none"> Habilidades blandas Fortalecimiento de conocimientos teóricos. 	<p>Mediante las evaluaciones de desempeño se puede categorizar si el aprendizaje y practica de las nuevas competencias es óptimo y beneficioso.</p>	<p>Evaluaciones de desempeño.</p> <p>Indicadores empresariales.</p>	<p>El desarrollo de nuevas competencias va a ser palpable cuando el pasante pueda realizar las actividades de manera óptima sin que este el jefe inmediato supervisándolo en todo momento.</p>

<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de lo teórico a lo práctico. 	<p>Cumplimiento de metas empresariales.</p>	<p>Evaluaciones de desempeño.</p>	
<p>3. Formación de la experiencia laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aprendizaje activo. - flipped learning - Teletrabajo 	<p>Disminución de errores cometidos mediante su gestión.</p>	<p>Censo del INE y disminución del rubro de personas en busca de su primer empleo sin experiencia laboral.</p>	<p>Al tener mayor experiencia mayores oportunidades de encontrar un trabajo se tienen, y las personas contratadas tendrán mayor facilidad para adaptarse y desarrollar sus obligaciones.</p>

Para la realización de las actividades y el correcto entendimiento de cómo llevar a cabo este proyecto, se determina que es necesario dividirlo por fases, y será constituido por cuatro, cada una de ellas describirá de manera profunda y clara cada una de las actividades que se deben de realizar para que el funcionamiento del proyecto no se vea afectado, cabe recalcar, que aunque las fases contengan títulos que engloben la mayoría de las actividades, este título en si no es una actividad, es solamente una etiqueta general que engloba gran parte de las actividades primarias a realizar.

FASE 1

Fase administrativa burocrática:

En este apartado se determinan todas aquellas actividades que forman parte de los procesos administrativos que se debe de llevar a cabo para la realización de este proyecto, constando de catorce actividades en las cuales se describe la diligencia que se abordara, tomando como tiempo estipulado, dependiendo de la burocracia empresarial en la que se instituya alrededor de tres meses.

FASE 1			
Actividades	Recursos	Costos	Condiciones Previas
Selección de empresa	Propuesta física, Propuesta digital, Presentación de resultados de investigación.	De 10 a 100 quetzales mensuales.	Aprobación del proyecto en la escuela de psicología en el departamento de post grado.
Identificación de indicadores empresariales	Existencia de KPIs empresariales. Recurso humano	15 quetzales la hora trabajada.	Aceptación de proyecto en la empresa.
Evaluar los indicadores empresariales	Comparar los KPIs y los objetivos, y un manual de competencias. Recurso humano	15 quetzales la hora trabajada.	Existencia de un manual de competencias.
Identificación de prueba de desempeño	Pruebas físicas de la evaluación de desempeño Recurso humano	800 quetzales	Existencia de pruebas de desempeño
Evaluación de prueba de desempeño	Comprar los kpis, Pruebas de desempeño y objetivos del proyecto. Recurso humano	800 quetzales en recursos materiales y 15 quetzales por hora trabajada.	Existencia de un manual de competencias. Existencia de pruebas de desempeño
Identificación de puestos donde es necesario un pasante	Recurso humano		Autorización del proyecto, existencia de puestos para bacantes pasantes.
Evaluación del puesto donde es	Evaluación de puesto, o rediseño	15 quetzales por hora trabajada	Existencia de puestos para bacantes pasantes.

necesario un pasante.	para adaptarlo a un pasante. Recurso humano		
Recolección de datos pertinentes de puesto para pasante.	Equipo de cómputo. Diccionario de competencias Descriptor de puesto Recurso humano	15 quetzales por hora trabajada. Equipo de computo	Diccionario de competencias.
Construcción del perfil de puesto del pasante	Equipo de cómputo. Diccionario de competencias Descriptor de puesto Recurso humano	15 quetzales por hora trabajada Equipo de computo	Descriptor de puesto
Autorización de creación de anuncio de la pasantía.	Equipo de cómputo. Diccionario de competencias Descriptor de puesto Recurso humano	15 quetzales por hora trabajada Equipo de computo	Propuesta de anuncio vacante
Creación de anuncio de pasantía	Equipo de cómputo. Diccionario de competencias Descriptor de puesto	15 quetzales por hora trabajada.	Aprobación de creación del anuncio.

	Recurso humano		
Identificación de plataformas de publicación de anuncio de pasantía.	Anuncio ya creado. Recurso humano	15 quetzales por hora trabajada.	Anuncio de puesto ya creado.
Selección de la o las plataformas para la publicación del anuncio de pasantía.	Acceso a plataformas para publicación de posibilidad de pasantes Recurso humano	15 quetzales por hora trabajada.	Suscripción a plataformas virtuales.
Publicación de puesto de pasantía.	Recurso humano Plataformas de publicación	15 quetzales por hora trabajada.	Acceso a plataformas
GASTOS APROXIMADOS		Q16846.00	

FASE 2

Fase administrativa de actividades de Campo:

Es la actividad realizada por Recursos Humanos, constando de nueve diligencias que permiten la adquisición de nuevo talento humano, mediante actividades bien dirigidas que abren paso a que nuevas personas puedan ser parte de la empresa, una vez logren aprobar los filtros contextualizados que tienen para ello. El tiempo determinado para esta fase es de un mes.

FASE 2			
Actividades	Recursos	Costos	Condiciones Previas
Participación de postulantes	Recurso humano Bases de datos	15 quetzales por hora trabajada.	Plazas disponibles

Recolección de CVs	Recurso humano Bases de datos	15 quetzales por hora trabajada.	Programas de recolección de datos
Selección de CVs	Recurso humano	15 quetzales por hora trabajada.	Filtros inteligentes para determinar competencias en los CVs.
Filtro de CVs con perfil de puesto.	Recurso humano	15 quetzales por hora trabajada.	Base de datos.
Selección de CVs relevantes.	Recurso humano	15 quetzales por hora trabajada.	Segunda vuelta de filtros de selección de CVs.
Evaluación por entrevista por competencias.	Recurso humano Descriptor de puesto	15 quetzales por hora trabajada.	Entrevistas estructuradas por competencias.
Evaluación por pruebas psicométricas.	Recurso humano Pruebas psicométricas Baremo de calificación	15 quetzales por hora trabajada.	Existencia de pruebas psicométricas necesarias para las evaluaciones.
Selección de 3 postulantes potenciales a pasantía	Recurso humano	15 quetzales por hora trabajada.	Filtros imparciales adaptados a pasantías
Entrevista con jefe inmediato y selección del postulante.	Recurso humano	15 quetzales por hora trabajada.	Tiempo del jefe inmediato para la realización de selección.
GASTOS APROXIMADOS		Q4500.00	

FASE 3

Fase de enseñanza y aprendizaje:

Durante esta fase el aprendiz, ira ampliando su conocimiento general sobre la labor que desempeñara, pasando por la etapa teórica y llegando a la etapa práctica, en todo el recorrido de la experiencia ira apreciando diferentes dificultades de la toma de decisiones relacionada al puesto que desempeñara. Pasando por dificultades bajas en un principio, medias y llegando al final a dificultades altas. Esta fase contempla quince actividades y tiene una duración de siete meses.

FASE 3			
Actividades	Recursos	Costos	Condiciones Previas
Creación de contenido online para capacitación.	Recurso humano Jefe inmediato de pasantía.	15 quetzales por hora trabajada.	Información relevante y general sobre los puestos de pasantías.
Actividades teóricas en relación a capacitaciones.	Recurso humano	15 quetzales por hora trabajada.	Base de datos de metas que se deben alcanzar en conocimiento.
Actividades prácticas con relación a capacitaciones supervisadas por jefe inmediato.	Recurso humano Casos prácticos reales. Primer acercamiento controlado al puerto real.	15 quetzales por hora trabajada	Capacidad del jefe inmediato de proporcionar conocimientos de sucesión al pasante.

Primeros acercamientos de acción al campo real de trabajo.	Recurso humano Actividades de responsabilidad del jefe realizadas por los pasantes. KPIS	15 quetzales por hora trabajada Pago al jefe inmediato por supervisar acciones	Las capacidades del pasante deben de ser evaluadas por kpis y debe tener aprobación del jefe inmediato.
El flipped learning con relación a actividades teóricas hacia jefe inmediato	Recurso humano Equipo de computo Contenido de información relevante.	15 quetzales por hora trabajada Pago al jefe inmediato por supervisar acciones	El jefe inmediato debe de dar la aprobación de que el pasante está apto para ejecutar el puesto.
El flipped learning con relación a actividades prácticas hacia jefe inmediato	Recurso humano Equipo de computo Actividades en tiempo real del puesto.	15 quetzales por hora trabajada Pago al jefe inmediato por supervisar acciones	El jefe inmediato debe de observar y retroalimentar al acabar la actividad práctica.
Sucesión de puesto, no definitivo	Recurso humano Jefe inmediato supervisor	15 quetzales por hora trabajada Pago al jefe inmediato por supervisar acciones	El jefe inmediato dejará las la mitad de sus responsabilidades del puesto al pasante.
Revisión de los alcances de metas.	Recurso humano KPIS	15 quetzales por hora trabajada Equipo de computación	Trabajo por ambas partes de lado a lado compartiendo

	Jefe inmediato (compañero de trabajo)	Pago al jefe inmediato por supervisar acciones	responsabilidades y objetivos.
Finalización de la metodología de pasantes	Recurso humano Jefe inmediato. KPIS.	15 quetzales por hora trabajada Equipo de computación Pago al jefe inmediato por supervisar acciones	Cumplimiento de las metas y requerimientos de la pasantía cumplidos con éxito.
Reconocimiento de cumplimiento de pasantía.	Recurso humano Recursos humanos y patrocinadores del proyecto. Papel de reconocimiento	15 quetzales por hora trabajada Folder (Q1.50) Impresión en hojas 120 gramos 5 quetzales	Firma de aprobación con éxito de los alcances y metas previstas para la pasantía.
Reconocimiento por parte del jefe inmediato por productividad y cumplimiento de metas.	Recurso humano Papel de reconocimiento firmado por el jefe inmediato.	Folder (Q1.50) Impresión en hojas 120 gramos 5 quetzales	Alcance de metas y cumplimiento de productividad.
Hoja de reconocimiento de competencias desarrolladas y teoría manejada.	Recurso humano Papel de reconocimiento firmado por el jefe inmediato y RRHH	Folder (Q1.50) Impresión en hojas 120 gramos 5 quetzales	Aprobación por parte del jefe inmediato del cumplimiento de los estándares impuestos y ejecución

			satisfactoria de actividades.
Certificación por la cantidad de tiempo laborada que cuenta como Experiencia laboral en el puesto.	Recurso humano Papel de reconocimiento firmado por el jefe inmediato y RRHH	Folder (Q1.50) Impresión en hojas 120 gramos 5 quetzales	Certificación ratificada y otorgada por RRHH y el representante legal de la empresa.
Probabilidad de oportunidad de empleo por sucesión.	Recurso humano RRHH Evaluación de necesidades. Guardar perfil de pasante en base de datos especializada	15 quetzales por hora trabajada. KPIs Requisición de personal Creación de base de datos especializada 10 mil quetzales.	Si existe la posibilidad de contratación, es decir, puestos disponibles o la evaluación de rendimiento de la empresa parece favorable la contratación de este pasante se tomará en cuenta.
Cierre del programa de pasantía anual.	Recurso humano Diploma de participación en el programa de pasantías.	Folder (Q1.50) Impresión en hojas 120 gramos 5 quetzales	Media vez cumpla los requisitos, las metas fijadas y cumplimiento de todos los estándares impuestos, el cierre será exitoso y se le

			otorgara su diploma y reconocimiento de pasante.
GASTOS APROXIMADOS		Q147400.00	

FASE 4

Fase de Culminación de actividades:

De las anteriores fases esta es la más corta, y la que solo contiene dos actividades en su realización con un tiempo de dos meses, debido a que, en este periodo, se evaluara y determinaran los KPIS con relación de antes y después con relación al pasante, para analizar si el costo beneficio de esta actividad tiene impacto o no, y como un extra se evaluara el nivel de estrés laboral que maneja el jefe inmediato con relación a cuando estaba el aprendiz.

FASE 4			
Actividades	Recursos	Costos	Condiciones Previas
Evaluación de eficiencia en comparación a cuando estaba el pasante y cuando no.	Recurso humano KPIS, de años pasados y del año en curso.	15 quetzales por hora de trabajo. 35 quetzales por comida para los evaluadores.	Siempre que se concluya con un pasante se debe de realizar la medición pertinente si, la colaboración de este fue de ayuda para la empresa o no.

Nivel de Ansiedad o estrés comparando cuando estuvo el pasante y cuando no en el jefe inmediato.	Recurso humano Pruebas psicométricas que evalúen estreses trimestrales para el jefe inmediato y una comprobación de dos meses anteriores a inicio del proyecto.	Aproximadamente 850 quetzales por paquete de pruebas psicométricas especializadas. Trabajo por hora aproximadamente 15 quetzales.	Es necesario verificar si los niveles de ansiedad o estrés que pueda manejar el jefe a cargo de la organización se ven disminuidos al tener un pasante como ayuda.
GASTOS APROXIMADOS		Q18500.00	

Presupuesto:

Guiándonos de los valores estimados que se presentaron en la anterior parte, se creó una gráfica presupuestaria que ayude a la comprensión de los gastos en promedio que se tendrán para la implementación de dicho proyecto.

Fase	Costo por Fase	Duración de Fase
Fase 1	Q16846.00	3 meses
Fase 2	Q4500.00	1 mes
Fase 3	Q147400.00	7 meses
Fase 4	Q18500.00	2 mes
Total	Q187246.00	13 meses

Resumen	Costo por unidad	Costo Total
Requisición de personal.	Q100 – Gastos de papel y tinta de impresora Q100 - Energía eléctrica Q50 – otros.	Q250.00
Diseño y aprobación de pasantilla.	Q.50 – salario por hora trabajada. (coordinador de proyecto)	Q8000.00
Diseño y Publicación de pasantilla.	Campaña y diseño publicitario todo incluido (sujeto a cambios) Q7000 Membrecías anuales, \$200 (puede variar según plataformas)	Q8596.00 (puede variar según el valor del dólar)
Proceso de selección de personal.	Salario de analistas de recursos humanos de la empresa - Q3500	Q3500
Proceso de contratación.	Incluido en el salario anterior de analistas de recursos humanos. Gastos varios - 1000	Q1000.00
Capacitación Teórica.	Material audio visual – Q3000 Luz – KWH Q1.38 (varía según empresa eléctrica.) Gastos varios - Q3000	Q6500.00
Capacitación Practica.	Gastos varios - Q3000 Luz – KWH Q1.38 (varía según empresa eléctrica.)	Q6500.00
Salario de pasante.	Puede variar entre Q1500 a Q3200	Q18000.00 a Q38400.00

		(a conveniencia del pasante se utilizará en este presupuesto el rango mayor)
Salario de Coordinador de proyecto.	Q8000.00	Q96000.00
Diplomas y Cartas.	Q500 – papel y tinta.	Q500.00
Pruebas psicométricas.	Q8000.00 (si no existen se deben comprar, precio sujeto a cambios)	Q8000.00
Pruebas de rendimiento.	Q2500.00	Q2500.00
Gastos Varios	Q8000.00	Q8000.00
TOTAL.	-----	Q187746.00

Cronograma

FASE 1			
Actividades	Diciembre	Enero	Febrero
Selección de empresa			
Identificación de indicadores empresariales			
Evaluar los indicadores empresariales			
Identificación de prueba de desempeño			
Evaluación de prueba de desempeño			
Identificación de puestos donde es necesario un pasante			

Evaluación del puesto donde es necesario un pasante.			
Recolección de datos pertinentes de puesto para pasante.			
Construcción del perfil de puesto del pasante			
Autorización de creación de anuncio de la pasantía.			
Creación de anuncio de pasantía			
Identificación de plataformas de publicación de anuncio de pasantía.			
Selección de la o las plataformas para la publicación del anuncio de pasantía.			
Publicación de puesto de pasantía.			

FASE 2				
Actividades	Marzo			
	Semana1	Semana2	Semana3	Semana4
Participación de postulantes				
Recolección de CVs				
Selección de CVs				
Filtro de CVs con perfil de puesto.				
Selección de CVs relevantes.				

Evaluación por entrevista por competencias.				
Evaluación por pruebas psicométricas.				
Selección de 3 postulantes potenciales a pasantía				
Entrevista con jefe inmediato y selección del postulante.				

FASE 3							
Actividades	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre
Creación de contenido online para capacitación.							
Actividades teóricas en relación a capacitaciones.							
Actividades prácticas con relación a capacitaciones supervisadas por jefe inmediato.							
Primeros acercamientos de acción al campo real de trabajo.							

El flipped learning en relación a actividades teóricas hacia jefe inmediato							
El flipped learning en relación a actividades prácticas hacia jefe inmediato							
Sucesión de puesto, no definitivo							
Revisión de los alcances de metas.							
Finalización de la metodología de pasantes							
Reconocimiento de cumplimiento de pasantía.							
Reconocimiento por parte del jefe inmediato por productividad y cumplimiento de metas.							
Hoja de reconocimiento de							

competencias desarrolladas y teoría manejada.							
Certificación por la cantidad de tiempo laborada que cuenta como Experiencia laboral en el puesto.							
Probabilidad de oportunidad de empleo por sucesión.							
Cierre del programa de pasantía anual.							

FASE 4		
Actividades	Noviembre	Diciembre
Evaluación de eficiencia en comparación a cuando estaba el pasante y cuando no.		
Nivel de Ansiedad o estrés comparando cuando estuvo el pasante y cuando no en el jefe inmediato.		

Evaluación de Proyecto

De este proyecto se espera poder evaluar 3 ejes importantes, divididos en, empresa, persona y nivel nacional. Para ello se necesita utilizar estadísticas empresariales y los KPIs que se utilizan, la cantidad de personas que apliquen a estas pasantías será el indicador personal y a nivel nacional los censos nacionales hechos por el INE donde se pretende evaluar si la cantidad de personas desempleadas sin experiencia laboral entre las edades de 30 o más años disminuyo.

El indicador nacional está dirigido principalmente múltiples empresas e instituciones públicas que lleguen a utilizar este proyecto, debido a que se espera, que, a mediano y largo plazo, las estadísticas del INE de personas entre las edades de 30 años o más en busca de su primer empleo disminuyan, esto no es alcanzable si solo una o dos empresas adoptan el proyecto. Sin embargo, si el estado lo llegase a implementar, por la gran cantidad de recursos que poseen se presume que debe tener un impacto significativo.

Nivel Nacional:

Entonces la forma para evaluar este proyecto a niveles macro, se presume que debe de ser de la siguiente manera, los resultados estadísticos del INE anterior al comienzo del proyecto, la cantidad de pasantes que se reclutaran ese año y durante cuantos años se pondrá en marcha el proyecto. Con estos tres datos podemos hacer uso de las fórmulas matemáticas correspondientes para medir el impacto que tiene y si este es funcional y aplicable.

Indicador:

Reducir la cantidad de personas mayores de 30 años en busca de su primer empleo en un 15%

Grupo Objetivo:

Población guatemalteca de 30 años o más en busca de su primer empleo.

Formula de medición:

De forma sencilla se puede calcular con una regla de tres de la encuesta del INE, Participantes y porcentaje. Sin embargo, para una mejor aproximación a la exactitud, se debe de tomar el tiempo, la tasa de natalidad para entender mejor si se tiene un verdadero impacto.

Ejemplo de fórmulas:

Sencilla:

INE -- 100%

Participantes -- X

Compleja, pero con mayor exactitud:

INE * Tasa de natalidad * año --- 100%

Participantes * Cantidad de instituciones * año --- X

De esta forma podemos calcular de forma bastante exacta, si el proyecto a nivel macro tiene un impacto en la realidad nacional guatemalteca, y para llevar mejor el historial de estas estadísticas se sugiere que se utilice el siguiente formato.

Formato de vaciado Nacional:

Año	Porcentaje de disminución	Cantidad referencial	Cantidad de participantes
Año en curso	X	INE	Aprendices anuales.

Es necesario especificar que con un año de realización de dicho proyecto el impacto será mínimo, sin embargo, si las estadísticas no cambian entre los años a evaluar, es un claro indicador de buen resultado, ya que se debe de tomar en cuenta los factores de cambios generacionales que existen y que la cantidad de personas sin experiencia va en aumento desmesuradamente. O si en dado caso existe un aumento de la

población especificada, pero por análisis proyectivo estadístico existe una variación considerable de crecimiento, el proyecto es exitoso.

Nivel Empresarial:

Para la evaluación del proyecto a nivel empresarial debe de tomarse en cuenta otras características peculiares de cada empresa, por ejemplo, el giro de negocio, los KPIs que ya utilizan, el clima empresarial, el estrés laboral y la cultura. Esto afecta de forma directa el impacto de los indicadores que se proponen, dado que estos son:

Indicador:

- Aumentar en 10% la productividad del área en el que el pasante ejecute su aprendizaje.
- Disminuir en 25% el estrés laboral del jefe inmediato del aprendiz.

Formula de medición:

Debido a que se realizaran comparaciones en la productividad antes, durante y después de que el aprendiz forme parte de la institución, será sencillo evaluar si este fue el causante del impacto si existe que sufre la empresa.

Matriz de evaluación sugerida.

Empresarial:

	Antes del pasante	Con el pasante	Después del pasante
KPIS			
Alcance de metas			
Clima empresarial			
Estrés laboral			

Cabe recalcar que aunque el pasante o aprendiz tenga buenas habilidades y excelente formación, si el clima laboral ya es malo dentro de las instalaciones, una persona ajena si en dado caso no pertenece al área de recursos humanos, poco puede llegar a cambiar, sin embargo, se considera necesario evaluar estos indicadores empresariales por la posibilidad de un cambio mientras este el aprendiz, ya sea positivo o negativo, y dependiendo de los resultados, abre la puerta a tomar medidas en respuesta a ello.

Nivel Personal:

El propósito de esta parte es la evaluación psicológica del empleado que fue el jefe inmediato del aprendiz, debido a que es bien sabido que muchas personas en cargos bajos, medios y altos tienden a sufrir ciertas dificultades psíquicas que pueden afectar el rendimiento óptimo del trabajo, muchas veces es confundido con falta de motivación o interés por parte de los trabajadores, siendo muchas veces patologías psíquicas con altas repercusiones en todas las esferas del sujeto. Por ello nace la necesidad de indagar en estos indicadores para evaluar si existe o no impacto ya sea positivo o negativo si se tiene a un aprendiz que ayude en ciertas labores.

Indicador:

- Disminución del 5% del estrés laboral por parte del jefe inmediato del aprendiz.
- Disminución del 50 al 75% de la probabilidad de burnout del jefe inmediato del aprendiz.
- Aumento del 25% de los índices de satisfacción por parte del jefe inmediato y del aprendiz.

Formula de medición:

Para poder llegar a realizar esta medición se debe de someter al jefe inmediato a pruebas psicométricas especializadas, debido a que en su mayoría de empresas grandes ya cuentan con paquetes, es sencillo la implementación. Y que deberían

dependiendo del giro de negocio, cultura y si poseen departamento de recursos humanos realizar recurrentemente evaluaciones de clima laboral.

Personal:

	Antes del proyecto	Durante el proyecto	Después del proyecto
Índices de estrés Laboral.			
Burnout			
Clima laboral			
Índices de satisfacción			

7. Referencias

- Aguila, E., Mejía, N., Pérez, F., Rivera, A., & Ramírez, E. (2015). Pobreza y Vulnerabilidad en México: El caso de los jóvenes que no Estudian ni Trabajan. *Estudios Económicos*, 49.
- Aguilar, P. M., Trapero, F. G., & Parra, J. C. (30 de 07 de 2018). *Inclusión Laboral, Paz y Sostenibilidad*. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de Dialnet: file:///C:/Users/chepe/Downloads/Dialnet-InclusionLaboralPazYSostenibilidad-6637792.pdf
- Alba Manresa, D. G.-D.-M. (2020). Adecuando el aprendizaje a los requerimientos de la empresa: una actividad de aprendizaje basado en proyectos. *Revista d'Innovació Docent Universitària* , 8.
- Bolaños, D. R. (02 de 06 de 2020). Coronavirus: Mintrab ha recibido más de 3 mil denuncias por despedidos durante la crisis. *Prensa Libre*, pág. 1.
- Carnerero, R. C. (2020). Grupos vulnerables en situaciones de riesgos y amenazas. El caso de los desastres naturales. *Anuario Hispano-Luso-Americano de derecho internacional*, 133-157. Obtenido de <http://ihladi.net/wp-content/uploads/2020/01/5.-Ponencia-Grupos-vulnerables-en-situaciones-de-riesgos-y-amenazas.-El-caso-de-los-desastres-naturales-Rub%C3%A9n-Carnerero-Castilla.pdf>
- Cejas, M., Vasquez, G., Chirinos, N., Hernandez, G., Sandoval, L., Lozada, B., & Anzola, A. (2017). *Administración de Recursos Humanos - La Arquitectura estratégica de las Organizaciones*. Av. General Rumiñahui s/n, Sangolquí, Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE. Recuperado el 07 de 10 de 2020, de <https://isbn.cloud/9789942765048/administracion-de-recursos-humanos-la-arquitectura-estrategica-de-las-organizaciones/>
- congreso de la República de Guatemala. (Diciembre de 2008). Código de Trabajo de Guatemala. Guatemala: Ministerio de trabajo y prevención social e la república de Guatemala.
- Congreso de la República de Guatemala. (Diciembre de 2008). Código de trabajo de Guatemala. *Capítulo Sexto - Trabajo de Aprendizaje Artículo 171*. Guatemala: Ministerio de Trabajo y Prevención Social de la República de Guatemala.
- Congreso de la República de Guatemala. (Diciembre de 2008). Código de trabajo de Guatemala. *Capítulo sexto - Trabajo por aprendizaje - Artículo 174*. Guatemala: Ministerio de Trabajo y Prevención Social de la República de Guatemala.
- Congreso de la República de Guatemala. (Diciembre de 2008). Código de Trabajo de Guatemala. *Capítulo sexto - Trabajo de aprendizaje - Artículo 172*. Guatemala: Ministerio de Trabajo y Prevención social de la República de Guatemala.
- Congreso de la República de Guatemala. (Diciembre de 2008). Código de Trabajo de Guatemala. *Capítulo Sexto - Trabajo de aprendizaje Artículo 170*. Guatemala: Ministerio de trabajo y Prevención social de la República de Guatemala.
- Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. (11 de Octubre de 1960). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111)[C111]. Guatemala.

- Consejo de Administración de la Oficina Internacional del trabajo. (27 de Abril de 1990). C138- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm.138) [C138]. Guatemala.
- Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. (28 de Febrero de 2017). C175 - Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial,1994 (núm.175) [C175]. Guatemala.
- Corte de Constitucionalidad. (Agosto de 2002). Constitución Política de la República de Guatemala. *Sección Octava [Trabajo] Artículo 106*. Guatemala.
- Corte de Constitucionalidad. (Agosto de 2002). Constitución Política de la República de Guatemala. *Sección Cuarta [Educación] Artículo 81*. Guatemala: INTEGRACIÓN DE LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD.
- CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD. (Agosto de 2002). CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA . Guatemala: INTEGRACIÓN DE LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD.
- Corte de Constitucionalidad. (Agosto de 2002). Constitución Política de la República de Guatemala. *Sección Octava [Trabajo] Artículo 102*. Guatemala.
- Corte de Constitucionalidad. (Agosto de 2002). Constitución Política de la República de Guatemala. *Sección Octava [Trabajo] Artículo 101*. Guatemala.
- Cuello, J., Erazo, J., & Narváez, C. (2020). Visión sistémica de la gestión del conocimiento en el sector financiero cooperativo. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*. doi:2542-3088
- Departamento de Estudios de Postgrado. (2021). *Guía para la elaboración del trabajo de graduación y Líneas de investigación en Postgrado*. Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala. Guatemala: 2021. Obtenido de <https://psicologia.virtual.usac.edu.gt/course/view.php?id=1832>
- Díaz, J. (2021). La resistencia al cambio en los medios audiovisuales ante la implantación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación social. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 39-55. doi:: 1576-3420
- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (Septiembre de 2018). *Mintrab*. doi:<https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/noticias/9-ministerio-de-trabajo-apoya-a-las-personas-con-discapacidad>
- Fundación Emplea. (2020). Capacitación en habilidades blandas para personas con discapacidad. *UNPRPD*. doi:978-92-2032844-6
- Geneva: International Labour Office. (2020). Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond A Practical Guide. *International Labour Organization*. doi:978-92-2-032404-2
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Ciudad de México, México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES,S.A. DE C.V.
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2018). *Principales Resultados Censo*. Guatemala: INE.

- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2019). *Documento de los principales resultados de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos*. Guatemala: INE.
- Jiménez, A. (2015). *Mercado Laboral: situación, perspectivas y tendencias*. Madrid España: PeopleMatters.
- Maribel Duriez González, G. O. (2016). *EDUCACION SUPERIOR EN IBEROAMERICA*. Ciudad de México: Universidad de México.
- OIT. (2016). *Del Diagnóstico a la práctica pasantía e intercambio de experiencias sobre empleo juvenil y adolescente*. Costa Rica: Organización internacional del trabajo.
doi:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_547176.pdf
- OIT. (22-23 de Febrero de 2017). Aportes para la reflexión en las américas. *Reunion preparatoria de las Americas para la IV conferencia mundial sobre la erradicación sostenida del trabajo infantil*. doi:9789223307851
- OIT. (2020). *Gestión de conflictos y desastres*. Copyright © Organización Internacional del Trabajo. doi:978-92-2-031904-8
- OIT. (2021). *Informe Mundial Sobre Salarios*. Copyright © Organización Internacional del Trabajo. doi:ISBN 978-92-2-034326-5
- OIT. (2021). *Perspectivas Sociales y de Empleo en el Mundo*. Organización Internacional de Trabajo. doi:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_794492.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (09 de Agosto de 2004). *¿Qué es el trabajo decente? ¿Qué es el trabajo decente?* Ginebra, Suiza: OIT.
- Ramírez, A. A. (2017). En busca del primer empleo: el precio empleo: el precio. *Universidad Carlos 111 de Madrid*, 22.
- República de Guatemala. (1996). Código de Trabajo. *Ministerio de Trabajo y prevención social*. Obtenido de <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/gt/gt015es.pdf>
- Roig, R., Antolí, J., Díez, R., & Pellin, N. (2020). Redes de Investigación e Innovación en Docencia Universitaria. (I. Universidad de Alicante., Ed.) *Repositorio Institucional de la Universidad de Alicante*. doi:978-84-09-20703-9
- Sánchez, E., Colomo, E., Ruiz, J., & Sánchez, J. (2020). Tecnologías educativas y estrategias didácticas. *UMAEDITORIAL*. doi:978-84-1335-063-9
- Zorrilla, P., Rincón, V., & Sáiz, M. (2020). DISEÑO DE UN MODELO DE APRENDIZAJE INTEGRAL PARA EL DESARROLLO DE LA CAPACIDAD EMPRENDEDORA. *Journal of Management and Business Education*, 16-28. doi:2444-8834

8. Anexos

Entrevista #1

00:00:1 Muy bien estamos grabando, mucho gusto, muy bien cuénteme, ¿qué edad es determinante para la contratación de una persona

00:00:15 De 21 a 35 años.

00:00:18 De 21 a 35 años, ¿por qué?

00:00:23 “Ehhh”, porque creo que son las personas que son más jóvenes, y son las que son las que aprenden más rápido que una persona que ya ha tenido anteriormente trabajos y ya venía presionada desde hace ya tiempo y eso a veces crea conflicto verdad.

00:00:46 ok muy bien, es mejor contratar personas con un título universitario o sin este?

00:00:54 “ehhhh”, van de la mano con la experiencia, tiene que tener título universitario y tiene que tener experiencia.

00:01:04 ¿Por qué motivo?

00:01:05 “emmm”, en porque realmente va de la mano las dos, lo que no enseñan en la universidad “eehm” se aprende empíricamente.

00:01:20 ¿la edad podrá influir un poco en esta decisión?

00:01:26 “Eeehh” si bastante, bueno también depende, si tiene experiencia, y tiene título y tiene muchas otras cosas más entonces no, no, creo que influya tanto la edad a menos que tuviera unos 70 años o tal vez ahí si-.

00:01:41 Y si en dado caso tuviera unos 30 años y solo contra con título universitario

00:01:51 Pues dependería del puesto al que este aplicando.

00:01:55 Por ejemplo?

00:01:58 Por ejemplo digamos para un gerente general, se necesita experiencia y se necesita el título universitario, y aparte mucho más habilidades y conocimientos de las que tiene que poseer, es como decir, va y si yo contrato un asistente administrativo tiene que tener mucho menos, lo puedo contratar con el título universitario y puede ir aprendiendo poco a poco.

00:02:29 Ok, mm ¿Por qué considera que las personas mayores de 30 años sin experiencia laboral tienen desventaja para encontrar su primer empleo?

00:02:40 Tienen desventaja, cualquier persona, jajaja tiene la desventaja si no tiene experiencia la verdad, eh sea joven o sea de 30 años exactamente, ahorita esta igual los dos casos

00:02:53 En su experiencia me podría decir por que

00:02:59 Porque realmente para contratar "digamos" a un contador o alguien de recursos humanos igualmente, tiene que tener por lo menos 2 años de experiencia, y, por lo menos mínimo un año de experiencia y eso es lo que más cuesta conseguir ahora verdad.

00:03:21 Si eso es cierto, últimamente encontrar, gente con experiencia, usted cree, que el mercado laboral está abierto mayor mente a personas con experiencia laboral

00:03:35 "Ehh" La verdad es que si

00:03:39 Se deberá esto a los descriptores de puesto

00:03:43 "Ehh" si, exactamente se debe a esto, deberían estar mejor relacionados conforme a la edad y con el título que tuvieran verdad.

00: 03:53 me podría dar un ejemplo

00:03:56 porque a veces contratan, personas de 20 años que tienen, que poseen los dos años de experiencia y ya tienen inicios en carreras universitarias, sin embargo, no se toman en cuenta las personas que no tienen la experiencia.

00:04:34 el exceso de mano de obra puede interferir en esta toma de decisiones

00:04:40 el exceso de mano de obra, “ehhh”, la verdad es que si, depende también, el exceso a veces requerimos más tiempo que los trabajadores se queden en la empresa ya por momentos de cierre o por realizaciones de otras cuestiones, y realmente la hora en Guatemala no está exactamente bien pagada, porque vemos el salario mínimo esta demasiado poco para lo que puede cubrir una canasta básica realmente en un hogar.

00:05:24 Me podría decir, cuantas personas más o menos aplican para un puesto de trabajo.

00:05:31 “Ehh” depende, pero más o menos aplican como 20 personas, o sea aplican más, pero se toman en cuenta las 20 personas que tengan mejor un CV.

00:05:51 A que le hace énfasis a la elección de un CV.

00:06:05 A lo que le hacemos énfasis, es a los conocimientos que posee más que todo, vemos que la persona es universitaria y tiene poca experiencia, le hacemos una evaluación y si en esa evaluación se considera que la persona no tiene la capacidad suficiente para que ella pueda desempeñar en el puesto, sino se contrata a la persona que tenga las mejores habilidades para ese puesto

00:06:36 Más o menos como estructuraría una entrevista para un puesto operativo.

00:06:51 “Ehhh”, una entrevista para puesto operativo, pues venimos y seleccionamos a al mejor candidato, y le hacemos cita por medio de zoom.

00:07:12 Es rentable contratar personas mayores a 30 años sin experiencia

00:07:21 “ehhhhhh”, no.

00:07:26 aunque cuente con título universitario

00:07:29 bueno tal vez si no tiene experiencia y no ha trabajado, y si tiene título universitario tal vez si se puede, como le digo, por el puesto al que estaría participando, si es un asistente, un auxiliar o algo así, podría ir aprendiendo poco a poco para poder llegar a su experiencia conforme a su titulo

00:08:00 Ok interesante, más o menos que capacidades busca desarrollar en este tiempo que se les da de prueba a estas personas.

00:08:18 “Ehhhm”, por lo menos un año dos años, depende de las capacidades, si antes se les asignaba tareas difíciles que las aprendan a hacer fácilmente y así el desarrollo constantemente.

00:08:35 En qué manera la experiencia y el título influye a la hora de contratación. Digamos viene alguien con experiencia y sin título y otro con título, pero sin experiencia.

00:09:12 Como le digo a veces hay cosas que la experiencia no las da, y la universidad si, seria de analizar a cada uno para ver quien esta mejor capacitado ya que los dos están a un nivel igual.

00:09:31 ¿Por qué cree que están diseñados los puestos de trabajo así? Teniendo en cuenta que, el mercado laboral guatemalteco no otorga la facilidad del cumplimiento de los requisitos de la experiencia.

00:09:59 Bueno creo que están diseñados así, porque realmente en Guatemala hay escases de oportunidades, y la verdad es que, si hay personas que cumplen los requisitos, porque como le digo yo, hay escases de oportunidades y, ya al ver que no les dan una, ya vienen y se capacitan “eee” se van a otros lugares e hacen la experiencia que tienen que deben de tener para el puesto que querían.

00:10:40 “Eee” más o menos si hacemos una equivalencia a experiencia laboral, a cuantos años podrían hacerse equivalencia un título universitario o una capacitación de 12 horas teóricas, como las que da el INTECAP.

00:11:00 Equivalencia en qué sentido

00:11:02 Bueno digamos 4 diplomas del INTECAP esto equivale a 2 años de experiencia, ¿se podría hacer esto?

00:11:15 “Eeee” no, “ee” no, como le digo la experiencia empírica es lo que cuenta, no es lo mismo el trabajo a lo que explican.

00:11:29 Bueno con esto culminaríamos la entrevista, no sé si tiene alguna duda o algo más que agregar.

00:11:32 No.

00:11:35 Ok entonces le agradezco su participación y que pase una feliz noche.

Entrevista #2

-Muy bien mucho gusto, nuevamente me vuelvo a presentar yo soy José Contreras. Bienvenido,

-Gracias mucho gusto

-bien el propósito es simplemente conocer tu experiencia a la hora de reclutar personal para determinar empresa y conocer tu opinión.

-Ok

-Muy empezamos, en tu experiencia ¿qué edad es determinante a la hora de contratar a una persona?

-Pues así en lo personal, la edad no es un factor, sino son, el empeño que quieran ponerle, porque de que me serviría alguien que, pues te puedo decir que sea mercadólogo y que no quiera ampliar sus conocimientos, yo necesito a gente que esté dispuesta a aprender cosas nuevas, porque la idea es esa, porque imagínate, contratar una persona que tenga apenas 3ro básico pero el me diga, yo lo que ustedes me digan yo lo aprendo, esa persona me ayudaría mas no importa si esa persona tiene 20 o 35 años.

-Ok y en ese caso sería más importante, un título o la experiencia laboral que estos poseen

- "Eeeh", la experiencia porque el título, siento que, te ayuda porque tiene todos los conocimientos que te dan colegio y preparatoria y la universidad son plus, mas que todo es si más que todo es la experiencia y ver las capacidades que tenga en su momento de estar laborando.

- Intuyo con base a tu respuesta que, tienen mayor dificultad de encontrar trabajo aquellas personas que no tienen experiencia, ¿estoy en lo correcto?

- Exactamente.

- Ok, ¿para qué cree que el mercado laboral está abierto mayormente, para personas con experiencia laboral o para personas con títulos universitarios?

- para personas con experiencia, porque fíjate que conozco a bastantes personas que por ejemplo no tienen como, ay quienes solo me dijeron “solo termine mi bachillerato y no tengo título universitario” pero los puestos en los que están si son importantes porque tienen una experiencia, por ejemplo ellos ahora tienen alrededor de 40 y tantos años pero ellos me dijeron que trabajaron de esto y del otro y del otro y del otro cuando tenían 20,25, 30 años y todo fue como, por decirte, en la misma empresa y ahí fue como que escalaron, entonces ahí los ejecutivos supongo yo les tomaron confianza y por eso los fueron ascendiendo de puesto.

- ¿para qué creen que se abrió el mercado para estas personas?

- “Ahhh” ¿cómo así?

- Digamos un ejemplo, para pudieran crecer, para no pagar por trabajo profesional.

- “Aaaa” ya te comprendí, mira pue, por ejemplo, es qué yo tuve la experiencia, que un maestro que tuve que nos enseñaba solfeo, pero el era buenísimo en su campo y era un excelente guitarrista y entonces ahí donde estaba trabajando le empezaron a pagar menos y el se fue porque él creía que él merecía que le pagaran más porque sus conocimientos eran bastante amplios como para que lo estuvieran explotando. “Eee” entonces hay quienes que no tienen experiencia por ejemplo en el campo de ventas, te doy un ejemplo, ahí lo único que debe de tener la persona es ganas y animarse porque tiene que estar constantemente vendiendo por ejemplo servicios funerarios tiene que estar en persona en persona vendiéndoles la idea de que si necesitan un servicio funerario antes de morir, entonces ahí no importa si la persona ya tiene experiencia, ahí mismo te van enseñando y lo único que te piden es que no te rindas y sigas y sigas. Y el sueldo usualmente no baja del mínimo, ya cuando el sueldo va subiendo es porque ya el puesto es mayor y sus conocimientos obviamente si son más

avanzados pero no precisamente piden un título universitario, porque yo puedo estar trabajando de gerente en una empresa de publicidad pero digamos me meto a mi computadora, y empiezo a aprender de todo de *adobe, illustrierte, adobe premier, Photoshop, audition*, y yo no tengo ningún título pero les doy, les llevo un ejemplo de mi trabajo, y capaz ellos me dicen me gusta más este, ahora te vamos a asignar al área de impresión y ahora vas a hacer los diseños de todas estas marcas, y no precisamente necesite un título sino mi experiencia que yo mismo busque.

- Excelente, es sumamente interesante, ¿considera que el exceso de mano de obra que hay en Guatemala tiene un efecto en estas decisiones?

-“ahhhh”, yo siento que, si ha afectado, bueno realmente, las personas mayores de 30 años ya tienen una amplia experiencia laboral, sin embargo los menores de 30 obviamente no,” ehh”, como constantemente se andan graduando cada año miles y miles de estudiantes, pues esos a lo que van es en búsqueda de su primer empleo y obviamente por la falta de experiencia los empresarios, como que buscan, no quiero gastar mas dinero en capacitarlos mejor que venga alguien que ya tenga la experiencia y sepa hacerlo y no gastar.

- ok, muy bien entonces la última pregunta ¿cree que debe de existir una relación entre educación y experiencia laboral.

- Tendría que ser lo correcto.

- Muy bien, con esto terminamos la entrevista, muchas gracias por tu apoyo y estoy muy agradecido, no sé si quieren agregar algo más.

-no, no, un gusto poderte ayudar.

-Muchas gracias te deseo un feliz día.

Entrevista #3

-Muy bien mucho gusto, nuevamente me vuelvo a presentar yo soy José contreras. Bienvenido.

-Hola mucho gusto

-bien el propósito es simplemente conocer tu experiencia a la hora de reclutar personal para determina empresa y conocer tu opinión.

-Está bien

-Muy empezamos, en tu experiencia ¿qué edad es determinante a la hora de contratar a una persona?

-“Amm” correcto lo que pasa es que, “emm”, sé que estamos en un mercado que vive en constantes cambios y el que no se adapta pierda va, lo que se quiere es que la gente sea flexible en su mentalidad de aprendizaje, que no se quede con solo con lo que ya tiene, sino que esté dispuesto a que mute lo que ya sabe a algo mejor.

-Ok y en ese caso sería más importante, un título o la experiencia laboral que estos poseen

-Exacto, es qué la teoría, ósea tener un título la teoría digamos puede llegar a ser muy cuadrado, en cambio la experiencia ya, ya ósea uno sabe como resolver ciertos problemas al estilo de uno que la teoría no le enseña va, entonces es mejor la teoría siento que un título.

-Intuyo con base a tu respuesta que, tienen mayor dificultad de encontrar trabajo aquellas personas que no tienen experiencia, ¿estoy en lo correcto?

-Correcto.

-Ok, ¿para qué creen que el mercado laboral está abierto mayormente, para personas con experiencia laboral o para personas con títulos universitarios?

-Podría repetir la pregunta, disculpa es qué no muy bien te capte.

-Ok, el mercado laboral global en Guatemala esta abierto mayormente a personas con experiencia laboral o para personas con títulos universitarios.

-“Mmmm” ok personalmente yo creo que a personas con experiencia. Este, ósea yo creo que no hay una razón general directamente para elegir a alguien con experiencia o alguien con un título universitario, pero personalmente como ya venía diciendo, esté, pues yo creo que es más importante la experiencia siempre, así, depende si alguien

se sabe vender es como consigue el trabajo, si alguien se sabe vender en una entrevista de trabajo consigue el empleo va, y ante todo, y el reclutador, contra tratar al que vea más apto, punto. ósea, no porque tenga un título, esté, realmente quiera decir que alguien cumpla los requisitos, esté, lo importante aquí es la experiencia siento yo, yo creo que es lo que más valor tiene.

-ok, ok, me parece excelente, ¿considera que el exceso de mano de obra que hay en Guatemala tiene un efecto en estas decisiones?

- disculpa no escuche la última palabra.

-“ahh” ok, ok, te repito la pregunta, ¿considera que el exceso de mano de obra en Guatemala por parte de personas menores de 30 años afecta directamente a personas mayores de 30 a la hora de conseguir su primer empleo?

-correcto, por ejemplo yo estoy viviendo en un lugar donde hay este labores algo pesado este y la verdad es que rara vez veo a jóvenes, todo el tiempo son, este, ya señores mayores, y es porque ellos ya, no sé, la experiencia va volvemos a lo mismo va, si contrato a un recién graduado me va a llevar tiempo, este, no va a trabajar igual de eficiente y le voy a tener que pagar lo mismo que al señor que lleva un montón de tiempo trabajando en lo mismo entonces también es una pérdida de tiempo, ahí sí que es duro verdad, los jóvenes necesitan tener experiencia sin embargo no conviene contratar jóvenes por la falta de experiencia entonces bastante complicado, es una paradoja por decirlo así.

-Excelente, eh la última pregunta ¿cree que debe de existir una relación entre educación y experiencia laboral.

-Seria lo indicado siento yo. Que exista una relación entre ambas

- Muy bien, con esto terminamos la entrevista, muchas gracias por tu apoyo y estoy muy agradecido, no sé si quieren agregar algo más.

- Este, un gusto poderte ayudar, este, suerte en todo digamos. Pues nada más que agregar.

- Muchas gracias te deseo un feliz día.

-Nos vemos.

Entrevista #4

- Muy buenos días yo soy José Contreras. Mucho gusto.

- Buenos días.

- tienes alguna duda sobre la entrevista.

- no ninguna por el momento.

- ok entonces procedamos a la primera pregunta, en su experiencia ¿qué edad es determinante para la contratación de una persona?

-entre 22 y 28 años

- Por que

- Porque en la empresa que he estado, se basa en que acaban de salir de recién graduados, entonces prácticamente quieren carne fresca.

- ¿Es mejor contratar a alguien con un título profesional o sin este?

- “Ammmm”, para el proceso el administrativo es mejor, pero para las personas que manejan a veces en la administración pues para ellos a veces es mejor que sea un conocido, porque en eso se basan últimamente en de que probablemente tenga 22 años y no sepa ni siquiera, no esté capacitado, ni siquiera tenga un título, un diploma por INTECAP por decirle así, e igual la contratan.

- ¿Por qué cree que sucede por eso, solo porque conocen a la persona, porque es carne fresca o hay algún otro motivo’

- Porque es carne fresca uno, y dos porque conocen a la persona.

- Ok ¿la edad es influyente en esa decisión?

- Si mucho.

- ¿Por qué?

- La mayoría de veces, prefieren, mil veces que sean carne fresca, que sean joven, que tenga buena apariencia estéticamente, prácticamente, este, y no importando si no tiene un nivel universitario.
- ¿Por qué considera que las personas de 30 años o si considera que las personas de 30 años tienen desventaja a la hora de conseguir su primer empleo?
- Tienen un poco de desventaja, ya que la mayoría de empresas, contratan específicamente a personas menores de 30 años.
- ¿Por qué cree que se da esto?
- Se da esto porque como, se basan que han venido cambiando el nivel educativo, ósea, han venido empleando más cursos en cada institución y para ellos se les hace mas fácil que sepa un poco más de contabilidad probablemente uno de 23 años a uno de 30 o 31 no lo sepa todavía o no se acuerde más o menos el proceso.
- Eso quiere decir que una persona mayor de 30 años pierde capacidades de talvez de memoria, capacidades superiores.
- Para la empresa sí. Para la empresa sí.
- excelente ¿Por qué cree que el mercado laboral esta mayor mente abierto para personas con experiencia laboral?
- “Ehh” ¿cómo así?, perdón no escuche bien.
- ¿Por qué cree o para que cree que el mercado laboral esta mayor mente abierto para personas con experiencia laboral?
- “Mmm, mjm, mjm” la verdad esta algo complicado, ya que la verdad las personas, ósea todas las personas tienen capacidades y habilidades, pero desafortunadamente, por decirlo en pocas palabras el cuello es el que se maneja, si la persona tiene cuello entra, y tal vez si tenga 30 años, pero entra.
- Ok excelente, eh considera ¿que esto influye también en la perspectiva de estudio de las personas, digamos en estudiar en INTECAP, universidad para conseguir un mejor empleo...?

- “Ehh” si, si influye
- ¿Por qué?
- Emm, porque por ejemplo hay instituciones que avalan mucho a la persona, por solo, simplemente tener un curso no importando si de 2 meses o de 1 año, 2 años o 3 años, y avalan mucho eso, entonces ya como que le carga poco más de peso al curriculum vitae entonces ya dicen, “ahh” si esta persona si es considerable para acá.
- ¿considera que el exceso de mano de obra de gente joven repercute en estas decisiones?
- si.
- me podría dar un ejemplo.
- por ejemplo, no se contrata a una persona que tenga 32 años que tenga un curriculum nítido, digamos capacitaciones o título, no lo contratan prefieren a alguien que acaba de salir de bachillerato
- cree que el salario influye en estas decisiones.
- si prefieren mil veces a pagar un salario mínimo que a una persona universitaria porque sabe muy bien sus derechos profesionales.
- es rentable contratar personas de 30^a años sin experiencia
- “Amm” para algunas empresas si
- ¿Por qué?
- Digamos hay empresas de trabajo bruto, como bananeras, fruteras, por decirle así, prefieren contratar una persona asi, sin experiencia, por el simple hecho que le pueden pagar lo que ellos quieren y no lo que deberían pagarle.
- Ok la última pregunta ¿cree que va de la mano la experiencia laboral y la educación?
- No
- ¿Por qué?

- Pues porque lo correcto sería, la empresa va a contratar a una persona debería basarse en su rendimiento académico, en su historial, si tiene un título universitario o dos porque a veces es así, y debería ser contratado para el puesto que es no importando la edad que tiene, pero resulta que no es así, contratan solamente si por el simple hecho que tenga 22 años te pueden poner en gerencia. Aunque no cumpla con el nivel educativo.

- Muy bien este fue el fin de la entrevista.

- Ok.

- Muchas gracias por la participación en esta entrevista y pues solamente me queda desearle un feliz día.

- Gracias igualmente.

Doc. Google #1

- ¿Qué edad es determinante para la contratación de una persona? ¿Por qué?

No hay edad predeterminada, todo depende de lo que necesita el empleador, abrir oportunidades sin establecer una edad puede atraernos a grandes colaboradores.

- ¿Es mejor contratar a una persona con educación superior (Universidad) o sin ella? ¿por qué? ¿la edad influye en esta decisión?

Depende de lo que se busque como empleador, cada empleo necesita de personas con ciertas características a cumplir, entre ellas influye el grado académico. La edad no influye

- ¿Por qué considera que las personas mayores de 30 años sin experiencia laboral tienen desventaja a la hora de encontrar su primer empleo?

Muchos empleadores consideran que la juventud es sinónimo de rápido aprendizaje. Es más fácil enseñarle a un joven con deseos de obtener experiencia

- ¿Para qué cree que el mercado laboral está abierto mayor mente a personas con experiencia laboral y menores de 30 años?

Necesitan personas con mayor energía y ambición

- ¿Cómo considera que el exceso de mano de obra en Guatemala por parte de personas menores a 30 años, afecta directamente a personas mayores de 30 para conseguir su primer empleo?

La mano de obra joven es más barata

- ¿Por qué la experiencia laboral es tan importante a la hora de las contrataciones en personas mayores de 30 años?

Porque ya no generan inversión en capacitaciones

- ¿Es rentable contratar a personas mayores de 30 años sin experiencia, pero con título Universitario? ¿Por qué?

No, el título universitario no es sinónimo de capacidad, la experiencia es un plus en el ámbito profesional.

- ¿En qué manera influye la educación formal y la experiencia laboral a la hora de contratar personas mayores de 30 años?

Si existe una persona con experiencia y educación formal, es un gran candidato a ser un buen colaborador

Doc. Google #2

- ¿Qué edad es determinante para la contratación de una persona? ¿Por qué?

Creo que depende del puesto al que aplique, ya que esto determinará la edad que sea mas conveniente, aunque si fuese general una edad promedio seria entre los 19 a 22 años ya que los jovenes trabajan mas por un sueldo menor

- ¿Es mejor contratar a una persona con educación superior (Universidad) o sin ella? ¿por qué? ¿la edad influye en esta decisión?

Depende del puesto al que se aplique, si es uno que no requiera demasiado la exigencia de un titulo es preferible contratar a alguien sin el titulo pues la paga sera menor

- ¿Por qué considera que las personas mayores de 30 años sin experiencia laboral tienen desventaja a la hora de encontrar su primer empleo?

Porque requieren de capacitación y eso de una inversión, aparte la mayoría tiene un título universitario por lo que su sueldo sería mucho más alto y el gasto por capacitar, no es conveniente para la empresa

- ¿Para qué cree que el mercado laboral está abierto mayormente a personas con experiencia laboral y menores de 30 años?

Porque se conforman con un sueldo base ya que no tienen responsabilidades de mantener a una familia como otras personas mayores.

- ¿Cómo considera que el exceso de mano de obra en Guatemala por parte de personas menores a 30 años, afecta directamente a personas mayores de 30 para conseguir su primer empleo?

Porque deben conformarse con el sueldo y puesto que puedan conseguir si es que lo hacen, ya no basados en su capacidad y grado académico sino en llenar las necesidades básicas de sustento

- ¿Por qué la experiencia laboral es tan importante a la hora de las contrataciones en personas mayores de 30 años?

Porque evita el gasto en capacitaciones y tiempo de aprendizaje del trabajador

- ¿Es rentable contratar a personas mayores de 30 años sin experiencia, pero con título Universitario? ¿Por qué?

Depende del puesto ya que muchas veces en algunos si se requiere a alguien que posea un título y al no tener experiencia se puede conformar con un sueldo base a diferencia de un profesional con años de experiencia que aumentaría su costo en el mercado.

- ¿En qué manera influye la educación formal y la experiencia laboral a la hora de contratar personas mayores de 30 años?

Está relacionado al sueldo que esta persona aspira con la que la empresa esta dispuesta a pagar, en realidad si la persona toma el trabajo es bajo la exigencia de la empresa no importando si tiene o no un título.

Doc. Google #3

- ¿Qué edad es determinante para la contratación de una persona? ¿Por qué?

De 20 a 65 años porque es cognitiva y físicamente adecuado para ejercer un trabajo

- ¿Es mejor contratar a una persona con educación superior (Universidad) o sin ella? ¿por qué? ¿la edad influye en esta decisión?

Dependerá la posición que se quiera cubrir con esta persona y las expectativas que tiene la persona de desarrollar una actividad.

- ¿Por qué considera que las personas mayores de 30 años sin experiencia laboral tienen desventaja a la hora de encontrar su primer empleo?

Porque han tenido aproximadamente 10 años de desventaja en adquirir experiencia en sus habilidades y criterios para desenvolverse competitivamente en un entorno laboral.

- ¿Para qué cree que el mercado laboral está abierto mayor mente a personas con experiencia laboral y menores de 30 años?

Para que se mas fácil adaptarse a los requerimientos del entorno laboral.

- ¿Cómo considera que el exceso de mano de obra en Guatemala por parte de personas menores a 30 años, afecta directamente a personas mayores de 30 para conseguir su primer empleo?

Las personas mayores de 30 años quizá hayan tenenido mas tiempo para prepararse y menos compromisos economicos, a diferencia de los menores de 30,entonces hay mas mano de obra barata que afecta en la expectativa salarial de los mayores de 30 años.

- ¿Por qué la experiencia laboral es tan importante a la hora de las contrataciones en personas mayores de 30 años?

Porque los intereses de este segmento implican un estilo de vida mas caro, por lo que dificilmente podrá acceder a un salario competitivo si no tiene un conocimiento previo o iniciativas viables para un empleo.

- ¿Es rentable contratar a personas mayores de 30 años sin experiencia, pero con título Universitario? ¿Por qué?

Si, porque se paga por lo que se sabe hacer, entonces su contratación será económica y a la vez hay beneficios en sus aportes técnicos.

- ¿En qué manera influye la educación formal y la experiencia laboral a la hora de contratar personas mayores de 30 años?

Le da plusvalía a su perfil laboral ya que puede hacer una valoración de cuanto cuesta realmente su tiempo en una empresa considerando su experiencia.

Doc. Google #4

- ¿Qué edad es determinante para la contratación de una persona? ¿Por qué?

No debería de haber una edad determinante, sin embargo va depender de la complejidad del puesto.

- ¿Es mejor contratar a una persona con educación superior (Universidad) o sin ella? ¿por qué? ¿la edad influye en esta decisión?

Porque las empresas buscan personas con esa edad para puestos altos, como jefes o gerencias donde se necesita el conocimiento.

- ¿Por qué considera que las personas mayores de 30 años sin experiencia laboral tienen desventaja a la hora de encontrar su primer empleo?

Porque en la mayoría de las empresas piden como requisito tener un mínimo de 5 años de experiencia para esa edad y son para puestos altos.

- ¿Para qué cree que el mercado laboral está abierto mayor mente a personas con experiencia laboral y menores de 30 años?

Porque tiene un alto rango de experiencia en procesos.

- ¿Cómo considera que el exceso de mano de obra en Guatemala por parte de personas menores a 30 años, afecta directamente a personas mayores de 30 para conseguir su primer empleo?

Afecta porque posiblemente las personas de 30 años tienen la experiencia y el conocimiento y por lo tanto piden una remuneración más elevada que los menores de 30 años. Afecta porque los menores van a tener más habilidad para realizar ese tipo de actividades por menos costo.

- ¿Por qué la experiencia laboral es tan importante a la hora de las contrataciones en personas mayores de 30 años?

Porque, las organizaciones toman esas edades para puestos altos, donde según en esa edad ya se posee un grado alto de experiencia y madurez para tomar mejores decisiones.

- ¿Es rentable contratar a personas mayores de 30 años sin experiencia, pero con título Universitario? ¿Por qué?

Si es rentable, porque se tiene el conocimiento necesario y es más bajo el rango de cometer errores, que con una persona menor y sin conocimiento.

- ¿En qué manera influye la educación formal y la experiencia laboral a la hora de contratar personas mayores de 30 años?

En que tendrán puestos más altos. Y mejor remunerados.

Doc. Google #5

- ¿Qué edad es determinante para la contratación de una persona? ¿Por qué?

No hay edad predeterminada, todo depende de lo que necesita el empleador, abrir oportunidades sin establecer una edad puede atraernos a grandes colaboradores.

- ¿Es mejor contratar a una persona con educación superior (Universidad) o sin ella?
¿por qué? ¿la edad influye en esta decisión?

Depende de lo que se busque como empleador, cada empleo necesita de personas con ciertas características a cumplir, entre ellas influye el grado académico. La edad no influye

- ¿Por qué considera que las personas mayores de 30 años sin experiencia laboral tienen desventaja a la hora de encontrar su primer empleo?

Muchos empleadores consideran que la juventud es sinónimo de rápido aprendizaje. Es más fácil enseñarle a un joven con deseos de obtener experiencia

- ¿Para qué cree que el mercado laboral está abierto mayormente a personas con experiencia laboral y menores de 30 años?

Necesitan personas con mayor energía y ambición

- ¿Cómo considera que el exceso de mano de obra en Guatemala por parte de personas menores a 30 años, afecta directamente a personas mayores de 30 para conseguir su primer empleo?

La mano de obra joven es más barata

- ¿Por qué la experiencia laboral es tan importante a la hora de las contrataciones en personas mayores de 30 años?

Porque ya no generan inversión en capacitaciones

- ¿Es rentable contratar a personas mayores de 30 años sin experiencia, pero con título Universitario? ¿Por qué?

No, el título universitario no es sinónimo de capacidad, la experiencia es un plus en el ámbito profesional.

- ¿En qué manera influye la educación formal y la experiencia laboral a la hora de contratar personas mayores de 30 años?

Si existe una persona con experiencia y educación formal, es un gran candidato a ser un buen colaborador

Doc. Google #6

- ¿Qué edad es determinante para la contratación de una persona? ¿Por qué?

18-25 desde la juventud es deseable que se conozca la responsabilidad que un trabajo enseña, sin embargo, nunca es tarde para empezar en el mundo laboral, media vez las capacidades físicas y mentales lo permitan

- ¿Es mejor contratar a una persona con educación superior (Universidad) o sin ella? ¿por qué? ¿la edad influye en esta decisión?

Depende del puesto

- ¿Por qué considera que las personas mayores de 30 años sin experiencia laboral tienen desventaja a la hora de encontrar su primer empleo?

Porque por lo general las personas mayores de 30 exigen salarios más altos por las responsabilidades que ya tienen a su cargo

- ¿Para qué cree que el mercado laboral está abierto mayormente a personas con experiencia laboral y menores de 30 años?

Para puestos administrativos

- ¿Cómo considera que el exceso de mano de obra en Guatemala por parte de personas menores a 30 años, afecta directamente a personas mayores de 30 para conseguir su primer empleo?

Ya que las personas menores satisfacen la demanda de trabajo, las oportunidades para los mayores se ven más limitadas

- ¿Por qué la experiencia laboral es tan importante a la hora de las contrataciones en personas mayores de 30 años?

Porque la experiencia es herramienta clave para un buen desempeño en el trabajo

- ¿Es rentable contratar a personas mayores de 30 años sin experiencia, pero con título Universitario? ¿Por qué?

Si, porque pueden aprender desde cero los valores de la empresa y compartir su visión

- ¿En qué manera influye la educación formal y la experiencia laboral a la hora de contratar personas mayores de 30 años?

Se encuentran relacionadas, ya que todo tipo de conocimiento es un aporte valorado

Doc. Google #7

- ¿Qué edad es determinante para la contratación de una persona? ¿Por qué?

Mayor de 18 años por cumplimiento de la ley

- ¿Es mejor contratar a una persona con educación superior (Universidad) o sin ella? ¿por qué? ¿la edad influye en esta decisión?

Dependiendo del requerimiento del puesto y en algunas condiciones si es necesaria la edad dependiendo de los años de experiencia que se necesita

- ¿Por qué considera que las personas mayores de 30 años sin experiencia laboral tienen desventaja a la hora de encontrar su primer empleo?

Por tema de experiencia

- ¿Para qué cree que el mercado laboral está abierto mayor mente a personas con experiencia laboral y menores de 30 años?

Por puedes moldear a la persona y hacerlos a la manera del jefe inmediato superior

- ¿Cómo considera que el exceso de mano de obra en Guatemala por parte de personas menores a 30 años, afecta directamente a personas mayores de 30 para conseguir su primer empleo?

Si afecta ya que recién graduados puedes ofrecerles salario mínimo

- ¿Por qué la experiencia laboral es tan importante a la hora de las contrataciones en personas mayores de 30 años?

Necesita que tenga ciertos años de experiencia para no dedicarle tanto tiempo en la inducción

- ¿Es rentable contratar a personas mayores de 30 años sin experiencia, pero con título Universitario? ¿Por qué?

Sinceramente sin experiencia no es tan rentable realmente quieren tener un sueldo alto

- ¿En qué manera influye la educación formal y la experiencia laboral a la hora de contratar personas mayores de 30 años?

Deben ir de la mano ya que al contar con ambas tienes mas oportunidad de ingresar al mercado laboral

Doc. Google #8

- ¿Qué edad es determinante para la contratación de una persona? ¿Por qué?

Depende del puesto, pero por lo general se contratan recién graduados pues son personas que aceptan sueldo mínimo.

- ¿Es mejor contratar a una persona con educación superior (Universidad) o sin ella? ¿por qué? ¿la edad influye en esta decisión?

Depende del puesto, pero muchas veces la edad sí influye en la experiencia con relación al puesto.

- ¿Por qué considera que las personas mayores de 30 años sin experiencia laboral tienen desventaja a la hora de encontrar su primer empleo?

Porque muchas empresas tienen la mala práctica de querer pagar sueldos bajos, es decir, no equivalentes a preparación académica y experiencia, y las personas jóvenes recién graduadas aceptan esos sueldos, las personas mayores de 30 suelen valorar más los anteriores criterios mencionados, por lo tanto, buscan sueldos equivalentes.

- ¿Para qué cree que el mercado laboral está abierto mayor mente a personas con experiencia laboral y menores de 30 años?

Para realizar contrataciones a bajo costo, específicamente en sueldo laboral.

- ¿Cómo considera que el exceso de mano de obra en Guatemala por parte de personas menores a 30 años, afecta directamente a personas mayores de 30 para conseguir su primer empleo?

Lo que afecta no es la cantidad de personas menores de 30, es su inexperiencia para valorar su trabajo, y eso da la ventaja a las empresas de pagar sueldos bajos.

- ¿Por qué la experiencia laboral es tan importante a la hora de las contrataciones en personas mayores de 30 años?

Porque garantizan la eficiencia y buen desarrollo de las tareas asignadas al puesto, y que generan excelente productividad.

- ¿Es rentable contratar a personas mayores de 30 años sin experiencia, pero con título Universitario? ¿Por qué?

En un inicio talvez no sea rentable porque se debe invertir recursos en su capacitación, pero el llevar conocimientos teóricos al área de trabajo facilita y garantiza que al cabo de unos meses la persona se pueda desarrollar muy eficientemente, la clave está en realizar una buena selección de los candidatos y elegir al que contenga las habilidades, aptitudes y competencias que el puesto requiere.

- ¿En qué manera influye la educación formal y la experiencia laboral a la hora de contratar personas mayores de 30 años?

Debería influir en su totalidad en la contratación pues como ya lo mencioné anteriormente, garantiza que en poco tiempo las tareas del puesto se desarrollen eficientemente.

Doc. Google #9

- ¿Qué edad es determinante para la contratación de una persona? ¿Por qué?

El rango es entre 22 a 35, dependiendo los puestos de trabajo, en ocasiones es debido al salario que se da, ya que en casos los jóvenes aceptan un menor salario que una persona mayor, en caso de ser empleos de servicio al cliente también es preferible jóvenes. Sin embargo de manera personal el rango salarial se extiende en puestos de jefaturas y superviciones donde se necesita personas con amplia experiencia.

- ¿Es mejor contratar a una persona con educación superior (Universidad) o sin ella? ¿por qué? ¿la edad influye en esta decisión?

No necesariamente, en la mayoría de ocasiones tiene mayor peso la experiencia que la persona tenga que el nivel universitario

- ¿Por qué considera que las personas mayores de 30 años sin experiencia laboral tienen desventaja a la hora de encontrar su primer empleo?

(La pregunta está redactada suponiendo que yo considero eso, pero si dado caso no lo considero, tendría que ser usted considera) podría considerarse que la persona no posee las habilidades requeridas para el puesto de trabajo y le será más difícil desarrollarlas

- ¿Para qué cree que el mercado laboral está abierto mayor mente a personas con experiencia laboral y menores de 30 años?

No es así, esta abierto a un rango más amplio y es necesaria la experiencia en la mayoría de puestos, ya que la inversión se tiempo para enseñar y adiestrar a una persona retrasa la operación de la empresa. Sin embargo hay puestos que no requieren mayores competencias específicas en las que se aceptan personas sin EXPERIENCIAS, como recepción, atención al cliente.

- ¿Cómo considera que el exceso de mano de obra en Guatemala por parte de personas menores a 30 años, afecta directamente a personas mayores de 30 para conseguir su primer empleo?

Hay una brecha de tiempo, que dependerá de lo que hizo la persona durante esos años, considero que podría afectar en el caso del rango salarial, generalmente las personas más jóvenes aceptan un salario menor. En el caso de empleos operativos

donde se requiera mejor condición para desempeñar labores físicas, es por puras razones de fuerza física la exclusión a personas mayores de 30

- ¿Por qué la experiencia laboral es tan importante a la hora de las contrataciones en personas mayores de 30 años?

Como lo mencione antes, la experiencia laboral depende de los puestos de trabajo no de la edad de las personas

- ¿Es rentable contratar a personas mayores de 30 años sin experiencia, pero con título Universitario? ¿Por qué?

Podría ser que sí, ya que aplicaría sus conocimientos y se adiestraría según los requerimientos de la empresa.

- ¿En qué manera influye la educación formal y la experiencia laboral a la hora de contratar personas mayores de 30 años?

La educación formal a nivel medio es de relevancia, ya que la mayoría de empleos en el ámbito formal/empresarial requiere un título medio obligatorio. Y la experiencia dependerá del puesto de trabajo. Pero más que todo cuando se trata de contratar personas sin experiencia, se evalúa mucho los conocimientos que tenga y gana mayor peso la actitud y personalidad del individuo.

Doc. Google #10

- ¿Qué edad es determinante para la contratación de una persona? ¿Por qué?

18 años, según la ley, ya cuando una persona cumpla la mayoría de edad puede aplicar a un puesto laboral y así recibir los beneficios que la ley indica, no se puede menos porque no hay leyes que amparen el pago de prestaciones a menores de edad.

- ¿Es mejor contratar a una persona con educación superior (Universidad) o sin ella? ¿por qué? ¿la edad influye en esta decisión?

Primero creo que depende para qué será contratado, considerando los tres aspectos por aparte, con educación superior, sin educación superior y con edad avanzada.

Cada uno funcionaria de forma diferente en un empleo determinado. El estudiante universitario funcionaría bien desempeñando el trabajo de su área, mientras que la persona que no estudio no. La edad no debería de ser problema en cuestiones de conocimientos, hay quienes dicen que los mayores saben más por la experiencia de vida que tienen, lo diferente es que no podrían desempeñar un trabajo de alta exigencia física.

- ¿Por qué considera que las personas mayores de 30 años sin experiencia laboral tienen desventaja a la hora de encontrar su primer empleo?

Es simple, por la falta de experiencia laboral. Es más difícil "moldear" a una persona mayo que un joven que empieza a trabajar desde joven. Y eso implicaría si la persona de 30 años o más se dedicó a estudiar y/o expandirse educativamente o solo estuvo de ocioso.

- ¿Para qué cree que el mercado laboral está abierto mayor mente a personas con experiencia laboral y menores de 30 años?

Por cuestiones de energía física, por qué no traen "un modo" de trabajo que no de puede cambiar y porque los jóvenes traen ideas frescas a una empresa.

- ¿Cómo considera que el exceso de mano de obra en Guatemala por parte de personas menores a 30 años, afecta directamente a personas mayores de 30 para conseguir su primer empleo?

Considero que afecta ya que el menor de 30 tiene menos exigencias que el mayor, podrían incluso tomar en cuenta el estado socioeconómico del menor de 30, este tendría menos deudas, menos problemas de salud y menos exigencias. Se podría considerar hasta la madurez. Una persona madura mayor de 30 tiene otra concepción del empleo diferente a la de una persona menor de 30 años.

- ¿Por qué la experiencia laboral es tan importante a la hora de las contrataciones en personas mayores de 30 años?

Eso haría que la empresa se ahorre los gastos de captación y entrenamiento.

- ¿Es rentable contratar a personas mayores de 30 años sin experiencia, pero con título Universitario? ¿Por qué?

Si es rentable, el aprendizaje para una persona graduada es diferente al de una persona no graduadas, ya que la forma de pensar es diferente esto incluyendo la madurez de alguien mayor. La edad en todo caos sería la de manos.

- ¿En qué manera influye la educación formal y la experiencia laboral a la hora de contratar personas mayores de 30 años?

El perfil de la persona sería más competente, en que sería menos la inversión para la capacitación y al momento de laborar posiblemente presentaría respuestas a objetivos rápidas.

El criterio de pensamiento, análisis y toma de decisiones de una persona con experiencia y con educación es diferente a la de una que no tiene una de las dos o ninguna de las dos.

Doc. Google #11

- ¿Qué edad es determinante para la contratación de una persona? ¿Por qué?

18 - 40

- ¿Es mejor contratar a una persona con educación superior (Universidad) o sin ella? ¿por qué? ¿la edad influye en esta decisión?

Es mejor contratar con un grado universitario pues la educación académica hacen que esta comprenda a otro nivel lo que se le plantea y tiene que realizar. En caso contrario con nivel básico también puede desenvolverse casi a plenitud dependiendo si ya ha trabajado antes. La edad si influye ya que es el tiempo de lejanía que ha permanecido sin ejercitar alguno aspectos intelectuales.

- ¿Por qué considera que las personas mayores de 30 años sin experiencia laboral tienen desventaja a la hora de encontrar su primer empleo?

Al no tener este tipo de experiencia es una persona poco confiable en realizar bien las tareas comparado con una persona que sí tiene experiencia realizaría. Podría denotar falta de necesidad o iniciativa por laboral.

- ¿Para qué cree que el mercado laboral está abierto mayor mente a personas con experiencia laboral y menores de 30 años?

Las personas con experiencia reaccionan de forma diferente ante las dificultades, podrían tener mayor probabilidad de tener un desempeño mejor.

- ¿Cómo considera que el exceso de mano de obra en Guatemala por parte de personas menores a 30 años, afecta directamente a personas mayores de 30 para conseguir su primer empleo?

Cuando se busca empleo teniendo más de 30 se le percibe como una persona mayor, que tiene probabilidad de no rendir de forma física y experiencia como otra persona más joven que ya a laborado.

- ¿Por qué la experiencia laboral es tan importante a la hora de las contrataciones en personas mayores de 30 años?

Dependiendo del puesto que vaya a tener podría reunir las aptitudes requeridas.

- ¿Es rentable contratar a personas mayores de 30 años sin experiencia, pero con título Universitario? ¿Por qué?

Sí, ya que tiene el conocimiento teórico y experiencia de forma práctica dada por la universidad. Sin conocimiento desde lo laboral se puede moldear en pro a las necesidades de la empresa.

- ¿En qué manera influye la educación formal y la experiencia laboral a la hora de contratar personas mayores de 30 años?

Al tener los dos aspectos, experiencia y educación formal, se considera una persona capacitada para dar resultados efectivos.

Doc. Google #12

- ¿Qué edad es determinante para la contratación de una persona? ¿Por qué?

Depende de su experiencia o conocimiento

- ¿Es mejor contratar a una persona con educación superior (Universidad) o sin ella?
¿por qué? ¿la edad influye en esta decisión?

Depende de su experiencia o conocimiento

- ¿Por qué considera que las personas mayores de 30 años sin experiencia laboral tienen desventaja a la hora de encontrar su primer empleo?

Por la competencia

- ¿Para qué cree que el mercado laboral está abierto mayormente a personas con experiencia laboral y menores de 30 años?

Por la competencia

- ¿Cómo considera que el exceso de mano de obra en Guatemala por parte de personas menores a 30 años, afecta directamente a personas mayores de 30 para conseguir su primer empleo?

No afecta

- ¿Por qué la experiencia laboral es tan importante a la hora de las contrataciones en personas mayores de 30 años?

No se trata de la edad sino de cubrir la necesidad del puesto

- ¿Es rentable contratar a personas mayores de 30 años sin experiencia, pero con título Universitario? ¿Por qué?

Depende de lo que el puesto requiera pero si es rentable

- ¿En qué manera influye la educación formal y la experiencia laboral a la hora de contratar personas mayores de 30 años?

Influye en todo lo que el puesto requiera para su desempeño