



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

CAUSAS DEL DESEMPLEO Y EFECTOS PSICOLÓGICOS EN EL ADULTO
JOVEN DE LA CIUDAD DE GUATEMALA

Jessica Paola Velásquez Avila

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. 1550-2023

ORDEN DE IMPRESIÓN TRABAJO DE GRADUACIÓN

09 de septiembre de 2023

Licenciado (a)
Jessica Paola Velásquez Avila
Presente

Maestrante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el **Punto CUADRAGÉSIMO SEXTO (46°)** 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:

"CUADRAGÉSIMO SEXTO: Se conoció el expediente que contiene el Trabajo de Graduación titulado: **"Causas del desempleo y efectos psicológicos en el adulto joven de la ciudad de Guatemala"** de la Maestría en **Gestión Humana y Organizacional**, realizado por :

Jessica Paola Velásquez Avila

Registro Académico: 201413668
CUI: 2086500590101

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 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@psico.usac.edu.gt

D.E.P.Ps 353-2023

Guatemala 29 de agosto de 2023

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

Licenciada (o)
Jessica Paola Velásquez Avila
Maestrante

Licenciada (o) Velásquez Avila:

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 **"Causas del desempleo y efectos psicológicos en el adulto joven de la ciudad de Guatemala"**

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


M.Sc. Mariano González
Director 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. 023-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 VELÁSQUEZ AVILA, JESSICA PAOLA, con carné 201413668, 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 "Causas del desempleo y efectos psicológicos en el adulto joven de la ciudad de Guatemala."

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

Jessica Paola Velásquez Avila
Licenciatura en Psicología
Colegiado: 14468

Índice

INTRODUCCIÓN	1
1. CAPÍTULO I GENERALIDADES	3
2. CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	11
2.1 Desempleo	11
2.1.1 Desempleo en la crisis financiera mundial de 2008-2009	13
2.1.2 El desempleo en la actualidad	14
2.2 El Papel del empleo	16
2.2.1 Tipos de empleo en Guatemala	17
2.2.2 El trabajo desde el aspecto legal	19
2.2.3 Trabajo decente	19
2.3 Causas del desempleo	21
2.3.1 Edad	22
2.3.2 Falta de experiencia laboral	22
2.3.3 Formación académica	22
2.4 El trabajo como potencializador de las funciones psicosociales	23
2.5 Transitando la edad adulta	24
2.6 Definición de efectos psicológicos	26
2.6.1 Bradipsiquia	26
2.6.2 Depresión	27
2.6.3 Ansiedad	27
2.6.4 Apatía	27
2.6.5 insomnio	28
2.6.6 Inhibición sexual	28
3. CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	29
3.1 Diseño de investigación	29
3.2 sujetos	30
3.3 Instrumentos	30
3.3.1 Escala Ad hoc	30
3.3.1.1 Pilotaje	31
3.3.1.2 Árbol de categorías	32
3.3.2 Escala Castiblanco	35

3.4 Procedimiento de investigación	41
3.5 Diseño y metodología estadística	42
4. CAPÍTULO IV RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO.....	43
4.1 Variables de la investigación e indicadores destacados	46
4.1.1 Desempleo	47
4.1.1.1 Experiencia laboral	51
4.1.1.2 Edad	51
4.1.1.3 Interés personal	52
4.1.2 Efectos psicológicos	54
4.1.2.1 Aislamiento	57
4.1.2.2 Ansiedad	57
4.1.2.3 Insomnio	58
4.1.2.4 Dificultad en la toma de decisiones	59
4.1.2.5 Depresión	59
4.1.2.6 Vergüenza	60
5. CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	63
5.1 Conclusiones	63
5.2 Recomendaciones	65
6. CAPÍTULO VI PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	67
6.1 Análisis de participantes	67
6.2 Análisis de problemas	74
6.3. Análisis contextual y diagnóstico	76
6.4 Análisis de objetivos/opciones	77
6.5 Análisis de opciones	80
6.6 Marco conceptual	89
6.7 Matriz del proyecto	97
6.8 Presupuesto	134
6.9 Cronograma	136
6.10 Evaluación del proyecto	152
Referencias	155
Anexos.....	162

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como fin, generar una propuesta para el desarrollo de un proyecto con base a los resultados obtenidos en el estudio que tiene como objetivo general el poder determinar las principales causas y efectos psicológicos del desempleo en el adulto joven de la ciudad de Guatemala, permitiendo así, beneficiar a la población guatemalteca que desee formarse con recursos técnicos y psicológicos, potencializando así las competencias básicas laborales necesarias para la futura inserción laboral. Esta propuesta está desarrollada para ser implementada en la ciudad de Guatemala a través de proyectos de sostenibilidad social y empresarial enfocados al adulto joven sin empleo.

La realización de este trabajo de investigación cobra sentido y se justifica con base a los altos índices de desempleo y subempleo que se cuantifican actualmente en el país, el brindar alternativas integradoras que determinen las causas del desempleo así como los efectos que este puede provocar a nivel psicológico, permitirá conocer y profundizar acerca de la realidad que nos compete, preparando y abordando técnica y psicológicamente a los individuos que se encuentren en situación de desempleo, así como a profesionales de la gestión humana y organizacional con miras a promover organizaciones inclusivas, sostenibles y responsables socialmente.

El sujeto de estudio establecido para la realización de este trabajo de investigación fue el adulto joven, comprendido por hombres y mujeres entre las edades de 20 a 40 años siendo la etapa de adultez a nivel psicológico, el periodo de edad más significativo en la vida del hombre, debido a que es en este periodo de la vida donde se abre paso la transición a la subsistencia e independencia fuera del núcleo familiar, que trae consigo el reacomodo y apertura a nuevas experiencias a nivel académico, laboral y social, así como la consolidación de la identidad personal y de grupo, y el sentido de pertenencia.

Para la estructuración teórica y conceptual del trabajo se establecieron como columna vertebral tres interrogantes que abrieron paso a la consolidación del estudio, siendo: ¿Cuáles son las causas que influyen en el desempleo del adulto joven en la ciudad de Guatemala?, ¿Cuáles son los efectos psicológicos que provoca el desempleo en el adulto joven de la ciudad de Guatemala? Y ¿Cuáles son las principales causas y efectos psicológicos del desempleo en el adulto joven de la ciudad de Guatemala?, para poder dar respuesta a dichas interrogantes se realizó una búsqueda y revisión de artículos, libros y documentos recientes y relacionados al tema contextualizados a nivel nacional y/o latinoamericano.

Se diseñó y validó un instrumento conformado por dos escalas, la primera una escala ad hoc conformada por 8 ítems dirigidos a identificar las causas que influyen en el desempleo del adulto joven y la segunda, la Escala Castiblanco conformada por 21 ítems con baremo Latinoamericano dirigida a establecer los efectos psicológicos que provoca el desempleo en el adulto joven de la ciudad de Guatemala. Debido a la coyuntura nacional del presente año y para efecto de este trabajo de investigación la prueba piloto y aplicación final del instrumento se realizó de forma digital por medio de un Google forms, que se envió por correo electrónico y vía WhatsApp a través de un link acotado a la muestra comprendida por 32 participantes.

1. CAPÍTULO I GENERALIDADES

1.1 Línea de investigación:

A partir del marco referencial de las líneas de investigación del Centro de investigaciones en psicología -CIEPs- "Mayra Gutiérrez" (2018) se abordó el tema de investigación desde el área de la psicología del trabajo, siendo el desempleo y subempleo una realidad imperante en Guatemala, esta línea aborda las consecuencias del desempleo en el ser humano, comprendiendo que este trae consigo efectos a nivel psicológico, como problemas de autoestima, estrés, frustración, alteraciones del estado del ánimo, etc. También aborda las alternativas que el guatemalteco busca para subsistir "subempleo/empleo informal" (p. 11, párr. 1), siendo este la elección más frecuente en los últimos años para la gran cantidad de desempleados en el país.

Sin duda alguna esta problemática a nivel nacional sigue aumentando, esto se ve reflejado en la encuesta nacional de empleo e ingresos INEI 2-2019 publicada por el (Instituto Nacional de estadística -INE-, 2019), donde, la tasa total de desempleo en Guatemala hasta ese entonces era del 2.5% que equivalía a 179 mil personas de la población ocupada, siendo este un escenario desalentador para lo que el año 2020 trajo consigo, debido a la pandemia SARS-COV-2 (Covid 19). Por ello, este estudio abordó las causas percibidas por el adulto joven guatemalteco, respecto a su situación actual de desempleo, así como los efectos psicológicos que este escenario trae consigo.

1.2 Planteamiento del problema:

Dentro de la amplia gama de problemáticas socio económicas en Guatemala como en muchos países del mundo, el desempleo es un tema que desde hace muchos años atrás cobra relevancia, esta situación abarca a la diversidad de guatemaltecos, hombres, mujeres, personas con educación básica o elemental, profesionales y

especialistas, como se muestra en la última encuesta nacional de empleo e ingresos realizada el año antepasado por el (INE, 2019) donde se observó que la tasa de desempleo abierto a nivel nacional era más alta en el dominio urbano metropolitano, y afectó más a mujeres, ladinos y a la población comprendida entre los 15 a 24 años (pp. 27-28).

Desde la perspectiva teórica de Jordana (1928) el desempleo es la situación originada por la falta involuntaria de un empleo apropiado, a pesar de que la persona se encuentre en el escenario de poder y querer trabajar no encuentra la manera de ser empleado y que esto a su vez corresponda con sus aptitudes y conveniencia (p. 4, párr. 1), en este caso la edad mínima para laborar en Guatemala es a partir de los 14 años de edad, aunque el código de trabajo permite que el ministerio de trabajo y seguridad social pueda emplear a guatemaltecos menores de 14 años , solo cuando esté autoriza los permisos necesarios debido a situaciones extremas, previamente evaluadas que pueda presentar el menor.

Un gran porcentaje de la población guatemalteca se ve afectada por el desempleo, aunque es el adulto joven el que se encuentra sumergido dentro de la problemática, siendo esta etapa de la adultez donde se experimentan cambios dentro de la mayoría de las esferas que lo componen (familiar, social, académica, laboral), Según las teorías o modelos: motivacional de Huberman (1974), empírico de Levinson(1978) y el modelo integrador de Havighurst (1978) motivado por los modelos de Huberman, Erickson y Maslow, concuerdan que entre los 18 y 45 años los individuos experimentan etapas de autorrealización en la vida profesional y familiar, así como la consolidación de la identidad y sentido de pertenencia.

La posibilidad de autorrealización a nivel académico/profesional en Guatemala es baja, a esta realidad se le suma la ola de desempleo que trajo consigo la pandemia

SARS-COV-2 (covid 19), según la (Organización Internacional del trabajo -OIT-, 2020) son los jóvenes en su mayoría los más afectados durante esta crisis, viéndose interrumpidos distintos ámbitos, tanto el educativo como el laboral, este último reflejado en la pérdida de empleo, reducción de ingresos y mayores dificultades para optar a un empleo (p. 2, párr. 3), indudablemente, esto trajo consigo nuevos retos a nivel social, laboral y económico para una generación de adultos jóvenes confinada por una pandemia.

Algunos autores afirman que el desempleo durante periodos extensos manifiesta efectos psicológicos en la mayoría de las esferas del sujeto, Según Castiblanco (2019) desde la perspectiva de distintos enfoques teóricos el desempleo trae consigo efectos sobre el individuo y su bienestar, dentro de los cuales menciona, bradipsiquia, dificultad para tomar decisiones, vergüenza, depresión, ansiedad, apatía, aislamiento social, ideación o intento de suicidio, insomnio, inhibición sexual (pp. 52-53).

Aunque existe una amplia diversidad de investigaciones realizadas respecto al desempleo, al realizar una búsqueda dentro de los buscadores de artículos científicos en español (Redalyc, Dialnet y Scielo), vinculados a las causas percibidas y efectos psicológicos experimentados por los actores principales, siendo en este caso el adulto joven, del año 1986 a la fecha se identificaron once artículos relacionados a las variables “causas del desempleo y efectos psicológicos provocados por desempleo”, esto recalca el reducido índice de investigaciones actuales respecto al tema, la información existente se limita a contextos sociales que difieren ampliamente de la cultura guatemalteca.

Por esta razón nació el interés de brindar un acercamiento a la realidad que nos compete desde la gestión humana, sin duda alguna el desempleo y los efectos

psicológicos que este trae consigo, abren paso a posibles intervenciones futuras que se deberán emplear desde la gestión del talento humano.

A su vez el escenario de pandemia es una situación que a nivel de investigación debe ser enriquecida con la amplia gama de fenómenos psicológicos que trajo consigo esta crisis, algunos que ya son evidentes en la población, desde el área de la psicología del trabajo se deben comprender los efectos a nivel psiquismo a los que se debe enfrentar y trabajar el profesional dentro de la gestión humana y organizacional, este no se puede ni debe limitar a ser un agente observador y pasivo, sino que se debe dotar de las herramienta necesarias para abordar de manera eficiente e integral las situaciones que deberá afrontar.

Esta investigación tuvo como objetivo general “Determinar las principales causas y efectos psicológicos del desempleo en el adulto joven de la ciudad de Guatemala”, por medio de una muestra de 32 participantes comprendida por hombres y mujeres dentro del rango de edad de 20 a 40 años que residían en la ciudad de Guatemala, realizada del mes de julio a noviembre 2020, aplicando para su medición instrumentos tales como una encuesta sociodemográfica, un cuestionario construido con base al instrumento ad hoc elaborado en la investigación “Identificación de los factores adversos que influyen en los jóvenes egresados para incorporarse al campo laboral” por Morales, Lobato, Algreto , & Rodríguez (2018) y la escala Castiblanco, que tuvo como finalidad la detección de algunos efectos psicosociales provocados por el desempleo

¿Cuáles son las causas que influyen en el desempleo del adulto joven en la ciudad de Guatemala?, ¿Cuáles son los efectos psicológicos que provoca el desempleo en el adulto joven de la ciudad de Guatemala? Y ¿Cuáles son las principales causas y efectos psicológicos del desempleo en el adulto joven de la ciudad

de Guatemala?, las respuestas a estas interrogantes permitieron establecer las acciones a abordar dentro de un proyecto que beneficie a la población guatemalteca que desee formarse con recursos técnicos y psicológicos para su futura inserción laboral.

1.3 Justificación:

La investigación desde la rama psicológica tiene relevancia en todas las esferas que comprenden al sujeto, en particular la psicología del trabajo cobra un papel importante dentro la realidad nacional que compete al tema de desempleo y subempleo, potencializándose con temas relacionados a los indicadores macroeconómicos, la corrupción y actualmente a la crisis provocada por la pandemia, a raíz de esto se puede mencionar la importancia de dotar a los profesionales de la gestión humana y organizacional con información y herramientas que le permitan comprender y trabajar con los recursos indicados, teniendo como finalidad, ampliar la mirada a organizaciones inclusivas, sostenibles y responsables socialmente.

A nivel nacional la investigación que abarca el tema de desempleo ha cobrado auge a lo largo del tiempo, abordado en su mayoría desde perspectivas económicas y legales con propuestas de políticas relevantes a la realidad que compete, aunque el desempleo abordado desde la perspectiva psicológica no constituye el número de investigaciones, propuestas, programas o proyectos con los que debería contar el país, el determinar que la realidad de desempleo y subempleo de un gran número de guatemaltecos trae consigo efectos a todo nivel, especialmente psicológicos, necesita ser abordado, ahora, con mayor urgencia debido a los efectos emergentes que ha traído la crisis sanitaria en a nivel mundial.

Respecto a lo anterior, es de vital importancia crear y proponer alternativas accesibles para la cantidad avasallantes de jóvenes y adultos guatemaltecos que se encuentran desempleados en la actualidad, brindando la propuesta de un proyecto integrador que determine las causas y efectos psicológicos que el desempleo trae consigo y que a su vez prepare no solo técnicamente al individuo sino que también le permita desarrollar herramientas de afrontamiento y resiliencia, esto con la finalidad de que el adulto joven pueda formarse constantemente, siendo un agente activo y funcional dentro de la sociedad con una amplia red de apoyo a nivel, personal, familiar y social.

1.4 Alcances y limitaciones de la investigación:

El presente estudio de diseño no experimental, descriptivo, abordó las variables desempleo y efectos psicológicos desde un enfoque cuantitativo con alcance descriptivo, sobre una muestra de 32 participantes comprendida por hombres y mujeres entre las edades de 20 a 40 años, con las limitantes de ser realizado durante un tiempo reducido Julio-noviembre 2020 y la no presencialidad para poder aplicar los instrumentos que recopilaban la información necesaria para el estudio, debido a la pandemia mundial SARS-COV-2 (COVID 19) que mantiene a la fecha medidas sanitarias y distanciamiento social con la finalidad de minimizar el riesgo de contagio.

1.5 Objetivos:

1.5.1 General:

Determinar las principales causas y efectos psicológicos del desempleo en el adulto joven de la ciudad de Guatemala.

1.5.2 Específicos:

- Identificar las causas que influyen en el desempleo del adulto joven en la ciudad de Guatemala.
- Establecer los efectos psicológicos que provoca el desempleo en el adulto joven de la ciudad de Guatemala.
- Listar las principales causas y efectos psicológicos del desempleo en el adulto joven de la ciudad de Guatemala.

1.6 Definición de variables:

Tabla 1

Definición conceptual y operacional de las variables a investigar.

No.	Variable	Definición conceptual	Definición operacional
1.	Desempleo	Según Jordana (1928) el desempleo es la situación originada por la falta involuntaria de un empleo apropiado, a pesar de que la persona se encuentre en el escenario de poder y querer trabajar no encuentra la manera de ser empleado y que esto a su vez corresponda con sus aptitudes y conveniencia, dentro de las causas con mayor trascendencia desglosa dentro del desempleo aquellas voluntarias, involuntaria, subjetivas y objetivas (p. 4 -6),	Cuestionario construido con base al instrumento ad hoc elaborado en la investigación "Identificación de los factores adversos que influyen en los jóvenes egresados para incorporarse al campo laboral" por Morales, Lobato, Algreto & Rodríguez (2018). Consta de 8 ítems dirigidos a medir el desempleo desde la perspectiva del

		mercado laboral, tecnología, interés personal, formación académica, edad y experiencia laboral
2. Efectos psicológicos	Según Castiblanco (2019) desde la perspectiva de distintos enfoques teóricos el desempleo trae consigo efectos psicosociales sobre el individuo y su bienestar, estos están integrados por la dimensión cognitiva, emocional y conductual del hombre, su clasificación y organización depende del enfoque que se elija, dentro de estos el autor menciona, la bradipsiquia, dificultad para tomar decisiones, vergüenza, depresión, ansiedad, apatía, aislamiento social, ideación o intento de suicidio, insomnio, inhibición sexual (pp. 13-18).	La escala Castiblanco, tuvo como finalidad la detección de algunos efectos psicosociales provocados por el desempleo. Consta de 21 ítems dirigidos a medir las dimensiones cognitiva, emocional, social y conductual del sujeto, detectando los efectos psicosociales como la afectación cognitiva por bradipsiquia, dificultad en la toma de decisiones, ideación suicida, afectación en la triada emocional, vergüenza, aislamiento, inapetencia, insomnio e inhibición sexual,

Fuente: Elaboración propia con datos de las investigaciones de Morales, Lobato, Algreto , Rodríguez (2018) y Castiblanco (2019).

2. CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Desempleo

Dentro de la amplia gama de problemáticas socio económicas guatemaltecas como en otros países del mundo, el desempleo es un asunto de interés nacional que desde hace muchos años atrás cobra relevancia y sentido de urgencia debido a que esta situación afecta a la diversidad de guatemaltecos, hombres y mujeres, de distintas edades y nivel académico, como se muestra en la última encuesta nacional de empleo e ingresos realizada el año pasado por el (INE, 2019) donde se observan los principales indicadores de empleo y desempleo a nivel nacional en jóvenes de 15 a 29 años, y se encuentran constituidos de la siguiente manera:

Figura 1. Principales indicadores de la población de 15 a 29 años



Figura 1. A la población en edad de trabajar se le denomina (PET), esta se subdivide en población económicamente inactiva (PEI) y población económicamente activa (PEA), esta última se subdivide en población ocupada (PO) y población desocupada (PD).

Según Aguado (2020) el desempleo es una situación que trae consigo grandes efectos y retos para los países, debido a que sus efectos impactan no solo a nivel económico, sino a nivel personal y social, siendo la mayoría de veces los grupos de jóvenes, mujeres, adulto mayor y personas no calificadas las más afectadas (p. 39,

párr. 7). El desempleo es representado por todas aquellas personas que buscan emplearse en algún oficio o profesión y que no obtiene el resultado esperado, muchas de estas personas se preparan a lo largo de su vida para poder desenvolverse dentro de un empleo, otras en cambio prefieren dedicarse a la búsqueda de ese empleo desde muy jóvenes con la finalidad de subsistir, autorrealizarse o ayudar a la familia.

Sin duda alguna en la mayoría de los escenarios se debe trabajar para vivir, las consecuentes funciones psicosociales se abrirán paso según las realidad y contexto de cada individuo, aunque la realidad del país es limitante debido a que la cantidad de trabajos generados por el sector público y privado no se alinea con la cantidad de guatemaltecos en edad de laborar, que diariamente se encuentra es la búsqueda constante de un trabajo digno, presentándose en empresas o por medio de plataformas de empleo y/o redes sociales solicitando información acerca de empleos que nada tienen que ver con su línea de profesionalización, conocimientos o habilidades, en un esfuerzo desesperado por obtener el tan ansiado trabajo, con la frase típica “busco trabajo de lo que sea”.

Esta situación abre paso a alternativas, como lo es el empleo informal, siendo este, otra vertiente del desempleo, debido a que no se posee un salario fijo, prestaciones de ley como la cobertura del seguro social, el diario vivir depende de las ventas que se puedan realizar, la demanda que puedan tener los productos o servicios ofrecidos, si el emprendedor enferman o tiene algún contratiempo sus ingresos diarios, semanales y mensuales se verán afectados, en Guatemala esta alternativa ha cobrado auge debido a que los índices de desempleo no refleja un cambio sustancial y la población busca subsistir y autorrealizarse por medio de la innovación debido a las carencia laborales palpables en el país.

2.1.1 Desempleo en la crisis financiera mundial de 2008-2009

Al hablar de desempleo, se puede mencionar que a lo largo de la historia este ha tenido puntos críticos en donde los índices a nivel mundial han sido alarmantes, uno de los más relevantes y trascendentales del siglo XXI fue el conocido como la crisis financiera mundial consolidada en el año 2008, para Heras, L'Hotellerier, & Párraga (2019) la acumulación entre el desequilibrio a nivel económico y financiero previo a la crisis financiera en Estados Unidos del año 2007 al 2009, fue uno de los principales ingredientes para la gestación de dicha crisis, que tuvo consecuencias a nivel mundial que generaron contracciones económicas que no se presentaban desde la segunda guerra mundial (p. 7, párr. 2).

Sin duda alguna esta crisis trajo consigo un gran impacto en el mundo del trabajo, desde sus inicios se tenía proyectado que millones de empleos se perderían y que muchas jornadas de trabajo se reducirían, durante la crisis según el informe realizado por el (Instituto Internacional de Estudios Laborales -IIEI-, 2009) para la fecha se habían perdido más de 20 millones de empleos a nivel mundial y se argumentaba que esa cifra aumentaría con el pasar del tiempo, haciendo estimaciones relacionadas al PIB y a la pérdida de empleos en crisis anteriores se oscilaba que 5 millones de empleos podrían desaparecer posteriormente (p. 1, párr. 1 y 2).

En Guatemala este escenario se pudo ejemplificar con el mercado aplazamiento en el crecimiento del empleo comparado con los demás países del mundo que poseían índices de ingresos similares, para el (Grupo del Banco Mundial, 2014) la tasa de creación de empleo en el país para finales del año 2000 se mantenía cerca de la tasa del crecimiento económico y continuó así hasta la crisis financiera 2008-2009, luego de esta crisis, la tasa del crecimiento sufrió grandes cambios, el empleo se redujo por debajo de las tasas de otros países con un nivel similar en ingresos (p. 16, párr. 4).

Con el pasar de los años, luego de la crisis financiera, el país logró conservar la economía en un estado mantenido y constante por medio del PIB, siendo las remesas uno de los pilares fundamentales para el mantenimiento económico del país, según la (Organización Internacional para las Migraciones -OIM-, 2017) para el año 2015 Latinoamérica recibió \$ 66,700 millones de dólares, de estos US\$ 6,284,978 llegaron a Guatemala, representando el 11% del Producto Interno Bruto (PIB) del país, que promovieron la inversión, sostenimiento de las familias y el consumo (p.7, párr. 2), con esto, las remesas revelan un escenario de migración por parte de los guatemaltecos donde el desempleo y la violencia son precipitantes de esta situación.

2.1.2 El desempleo en la actualidad

Según (CEPAL/OIT, 2020) la década posterior a la crisis financiera mundial (2010-2019) estuvo marcada por una tasa del PIB en declive, partiendo del 6% y llegando al 0.2%, con una manifiesta disminución durante el periodo comprendido entre los años 2014-2019, donde se reflejó el menor crecimiento registrado (0.4%) desde la década de 1950, para el años en curso (2020) y la transición de la pandemia mundial (covid-19), se estima que la actividad económica en América Latina y el caribe se contraiga al 5.3%, aunque se señala que esta cifra será mayor, debido a la prolongación de contagios y medidas de distanciamiento social (p.5. párr. 1-3).

A inicios del año 2020 la pandemia SARS-COV-2 cobraba fuerza a nivel mundial, hasta ese entonces para América Latina y el caribe parecía ser una realidad lejana, debido a la distancia a la que se encontraba el auge del virus y la posibilidad de contagio, con el pasar de las semanas esta realidad fue impactando al mundo entero, cuando esto sucedió el sector económico y laboral aún no se encontraba preparado para el estancamiento que sufrirían debido al confinamiento y las medidas sanitarias impuestas por los gobiernos para salvaguardar la vida y salud de los

ciudadanos, esto trajo consigo una de las crisis económicas más grandes para el mundo en general.

En Guatemala, a finales del año 2019 las proyecciones de los índices macroeconómicos fraguaba para el año 2020 escenarios mantenidos que se sustentaban a partir del comportamiento esperado de las remesas y el crecimiento de crédito al sector privado por medio de tasas interanuales, estas proyecciones se vieron interrumpidas por la pandemia mundial que trajo consigo aumento en el desempleo y estancamiento en inversiones, potencializando la pobreza, empleo informal, tasa de desocupación, violencia, desigualdad, corrupción, entre otros.

Sin duda alguna la tasa de desempleo ha sido afectada a nivel mundial desde enero a la fecha, para Gutiérrez (2020) para el mes de julio se había proyectado en el país un estimado de 300 mil personas desempleadas a raíz de la pandemia, así como, el incremento de 10 puntos porcentuales en la economía informal, estimando para finales de año un 80% de la población dentro de fuerza laboral informal. Respecto a las características del momento se podría decir entonces que Guatemala está atravesando por el desempleo de tipo coyuntural debido a este periodo de recesión, que a su vez se encuentra anclado al desempleo estructural que se ha mantenido a lo largo de los años.

Según Yáñez & Cano (2012) este último se da cuando no existe concordancia entre la oferta de trabajo y la demanda, plantea como escenarios la posibilidad de que las competencias, habilidades o características del individuo no se alinean a los requisitos del perfil laboral, o cuando la oferta supera abismalmente a la demanda (p. 222, párr. 2), ambos escenarios son recurrentes en Guatemala, donde 3 de cada 10 estudiantes logran terminar la primaria (Ministerio de educación, 2020) y por ende,

tener la posibilidad de desarrollar competencias básicas es baja, también se observa el escenario donde la cantidad de trabajos que se generan no puede solventar la demanda de población guatemalteca en edad de laborar.

2.2 El Papel del empleo

A lo largo del tiempo se le ha preparado al hombre para trabajar, esto con la finalidad de que pueda subsistir en un primer momento, para luego abrir paso a distintas posibilidades, como la independencia, autorrealización, fortalecer las relaciones interpersonales, entre otras, para Gómez & Calderón (2017) el empleo en determinado momento de la vida para cada individuo es importante, porque brinda el ingreso económico necesario para adquirir los bienes y servicios básicos e indispensables para vivir, además de provocar efectos positivos a nivel personal como la satisfacción y efectos negativos como el desgaste físico, estar en constante contacto con factores de riesgo y conflictos interpersonales (p.183, párr. 2).

El amplio bagaje que el empleo trae consigo a la vida de cada individuo lo mantiene como un agente activo dentro de la sociedad, la oportunidad que este tiene de poner en práctica todo lo aprendido a lo largo de la vida y que con ello este puedan recibir retribuciones económicas necesarias para vivir, permiten un balance entre el trabajo y la autorrealización de cada individuo, el poseer un empleo permite aplicar todos los conocimientos adquiridos y prácticas realizadas dentro de un oficio y/o actividad determinada, que a su vez contribuye a la identificación, sentido de valía y pertenencia, la capacidad de socializar y la motivación de superación a nivel personal, académico y profesional, vinculando las esferas que comprenden al sujeto.

2.2.1 Tipos de empleo en Guatemala

Dentro de las actividades económicas donde se encuentra empleada la mayor parte de la población económicamente activa/ocupada en Guatemala según los datos del (INE, 2019) en la encuesta nacional de empleo e ingresos se encuentra la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, comercio al por mayor y al por menor, así como la industria manufacturera, dichas actividades constituyen el 73.1% de la población económicamente activa/ocupada de 15 a 29 años.

Figura 2. Población ocupada de 15 a 29 años, según actividad económica



Fuente: INE, ENEI 2-2019

Figura 2. Se estableció que la población comprendida en las edades de 15 a 29 años de un 32.4% se encontraba dedicada a la agricultura, seguida del comercio (27.7%) y la industria (13.0%).

La mayoría de estas actividades se traducen en ingresos por debajo de lo legalmente establecido, así como personas laborando sin contrato o por tiempo indefinido. Para el año 2019 el salario mínimo para las distintas actividades económicas correspondía según el (Ministerio de trabajo y previsión social, 2019) a Q.3,075.10 actividades no agrícolas, Q.2,992.37 actividades agrícolas y Q.2,831.77 actividad exportadora y de maquila, independientemente al género del empleado este sería el salario que los empleadores deberían de pagar de conformidad a lo legalmente

establecido. La violación de este derecho muchas veces es vulnerado y respaldado por la nula existencia de un contrato laboral.

Tabla 2

Ingreso promedio de la población ocupada de 15 a 29 años de edad, por sexo, según ocupación.

Ocupación	Promedio salarial		
	Total	Hombres	Mujeres
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros.	Q1,138	Q1,168	Q828
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados.	Q1,986	Q2,309	Q1,644
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores.	Q2,828	Q2,865	Q2,588

Fuente: Elaboración propia con datos de (INE, 2019).

Tabla 3

Población asalariada de 15 a 29 años de edad, según tipo de contrato.

Tipo de contrato	Distribución porcentual		
	Urbano	Resto	Rural
	Metropolitano	Urbano	Nacional
No tiene	47	72.9	82.4
Por tiempo indefinido	48.5	18.2	12.9
Temporal o término fijo	4.5	8.2	4.6
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia con datos de (INE, 2019).

2.2.2 El trabajo desde el aspecto legal

A lo largo del tiempo los países han constituido las obligaciones, deberes y derechos de todos los ciudadanos a través de leyes, decretos y artículos que permiten la vida en sociedad, en este caso Guatemala cuenta con la constitución política de la República donde se aborda los derechos humanos, deberes y derechos cívicos y políticos, así como derechos sociales, en este último se contempla en el capítulo dos, sección octava los artículos referentes al trabajo, como primer artículo se encuentra “Artículo 101. Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social” (Constitución de la República de Guatemala, 1993).

Fue hasta el 8 de febrero de 1947 que el congreso de la república de Guatemala emite el decreto legislativo 330 conocido como el código de trabajo, marcando un precedente histórico para la relaciones laborales en el país (Ministerio de trabajo y previsión social, 2007), sin duda alguna, desde esa fecha hasta ahora este ha sufrido varias reformas, aunque se podría decir que aún existen las bases que buscaban regular y legislar el ordenamiento a nivel laboral, la relación empleado- empleador es regulada bajo estas normas básicas establecidas dentro de la ley, en la actualidad este código sigue rigiendo la materia laboral en el país aunque los escenarios varían mucho en el aplicación y cumplimiento deseado.

2.2.3 Trabajo decente

Según la (OIT, 2020) el trabajo decente se sintetiza en aquel donde los hombres y mujeres pueden acceder a un empleo que genere los ingresos justos para una vida digna, que se cuente con un lugar de trabajo seguro y que la protección social abarque a sus familias, desde una perspectiva integradora que promueve la libertad e igualdad para todos las personas en edad de laborar, respetando los derechos laborales, con la finalidad de promover organizaciones inclusivas, responsables y sostenibles dentro

del mercado. El continuar contemplando las relaciones laborales como una vía unilateral evidencia poco avance como sociedad, por ello el trabajo decente debe abrirse camino con vías de un futuro con crecimiento sostenido.

Sin duda alguna, el interés de promover el trabajo decente por parte de la OIT es una propuesta con mayor peso y relevancia para países latinoamericanos, con especial atención a los países centroamericanos, donde predomina el interés del desarrollo económico sobre condiciones laborales dignas, violando constantemente las leyes que buscan el equilibrio entre los patronos y trabajadores, según López (2017) la inserción del trabajo decente como un práctica laboral es un instrumento que busca promover una globalización justa y sostenible que abra paso a la lucha contra el desempleo, la pobreza y la tan potencializada economía informal (p. 8, párr. 2).

Aunque la incorporación del trabajo decente como base de las practica laborales sostenibles ha tenido un buen recibimiento y ha mostrado índices positivos respecto a su despegue a nivel mundial, se debe tener claro que en los países subdesarrollados falta aún, un trayecto largo para que este puede ser un realidad, los índices de desempleo y subempleo indican que antes de poder adentrarse en materia de prácticas laborales éticas, el estado debe encargarse de velar por el cumplimiento de ofrecer oportunidades laborales a todos sus ciudadanos como se establece en los derechos humanos, no se puede hablar de trabajo decente cuando aún no se posee.

Guatemala con su amplio número de problemas socioeconómicos refleja carencias básicas en materia laboral, desde el trabajo infantil forzado, trabajo doméstico mal remunerado, un salario mínimo que no cubre las necesidades esenciales así como los precios de la canasta básica, la explotación laboral disfrazada, desempleo y el avasallante trabajo informal, el camino para el trabajo decente dentro del país aún tiene retos que superar, a esto se le debe sumar el golpe que tuvieron las proyecciones económicas sostenidas y favorables para el año 2020, debido a la llegada de la pandemia y la crisis que esta provoco a nivel mundial.

2.3 Causas del desempleo

Con el pasar del tiempo se han develado escenarios emergentes que afectan directamente al concepto comprendido como desempleo, en donde un país supera por mucho la demanda de empleo respecto a la oferta laboral que puede ofrecer, en la actualidad se puede mencionar otras situaciones que se visualizan como causas generadoras de desempleo y proyectan este panorama de manera sostenida sino se trabaja por la innovación, evolución en los procesos y oportunidades generadoras de empleo. Como se observa en los resultados obtenidos de la encuesta nacional de empleos e ingresos, según el (INE,2019) la población desempleada más afectada depende de la edad, experiencia laboral, formación académica, etc.

Tabla 4

Población desempleada por dominios de estudio y según características seleccionadas.

Variantes		Total, Nacional	%
Grupo de edad	15 a 24	70,422	48.3
	25 y más	75,407	51.7
Experiencia laboral	Primer trabajo	49,614	34
	Trabajó antes	96,215	66
Nivel educativo	Educación media incompleta	34,650	23.8
	Educación media completa	65,382	44.8

Fuente: Elaboración propia con datos de (INE, 2019).

2.3.1 Edad

El factor edad tiene relevancia a la hora de hablar de desempleo, en algunas vacantes este factor se traduce, a mayor edad menor es la posibilidad de ser contratado, como concluyen Valdez & Tapia (2020) la edad es un factor determinante para las personas a la hora de conseguir un empleo, debido a que los empleadores prefieren realizar contrataciones de personas con una edad máxima de hasta 35 años, debido a que la globalización y el uso de TIC's, demandan adaptabilidad al cambio e innovación, siendo estas competencias indispensables para puestos inherentes a la tecnología y atención al cliente (pp.176-177).

2.3.2 Falta de experiencia laboral

Sin duda alguna la experiencia laboral en la actualidad es un factor determinante para que una persona pueda ser empleada, la falta de esta puede ampliar los periodos de inserción laboral, esta situación se da principalmente entre la transición de la escuela al trabajo y engloba situaciones preocupantes como el poco o nulo interés del estado y la falta de oportunidades laborales, este sector es denominado con el nombre de NINIs, según la (OIT, 2013) este término incluye a las personas que no trabajan ni estudian pero que buscan empleo, los que se dedican a los quehaceres del hogar y a los inactivos, se estimaba para ese año un aproximado de 21.8 millones de jóvenes dentro de este grupo, en donde el 24.6% cerca de 4.6 millones se encontraban en la búsqueda de empleo, en donde la principal razón de desempleo radicaba en la poca o nula experiencia (pp. 42-43).

2.3.3 Formación académica

El nivel educativo que posee una persona en algunas regiones ejerce gran influencia sobre la inserción laboral, aunque se debe recalcar que altos niveles de formación académica no siempre se encuentran vinculados con la probabilidad que el

individuo tenga de ser empleado en relación con sus aptitudes, conveniencia y en menor temporalidad que otros. Como menciona Lombana & Muñoz (2017) en gran medida las brechas entre países desarrollados y en desarrollo se debe a que estos últimos se han centrado en la producción de bienes primarios, así como la mano de obra centrada en labores donde el conocimiento es bajo y su importancia radica en destrezas físicas (p.171, párr. 4), develando así países que invierten poco en el desarrollo y educación de sus ciudadanos, relegando la importancia de estos.

Esto se puede observar, ejemplificar y corroborar en Guatemala, donde según el (INE, 2019) del total de la población, los guatemaltecos con educación a nivel primario ocupa el mayor porcentaje con un 44.9%, seguido de los ciudadanos con escolaridad media comprendida en un 32.6%, estos integrados por ciclos completos e incompletos, así mismo se expone que las tres actividades económicas predominantes ejercidas por la población ocupada se concentran en un 73.1% integrado por la agricultura, el comercio y la industria (p. 12-24), estos sectores presentan mayor inestabilidad laboral debido a su demanda y correlación con el desempleo estacional.

2.4 El trabajo como potencializador de las funciones psicosociales

Es importante comprender que el trabajo no solo cumple el papel de brindar las retribuciones económicas necesarias para subsistir, sino que también abarca funciones importantes dentro de las esferas psicológicas y sociales que constituyen al sujeto, teniendo un marcado peso dentro de la consolidación de la identidad personal y de grupo, así como, en el sentido de pertenencia, es decir, el trabajo permite la consolidación de metas a nivel individual y colectivo, la promoción y mantenimiento de relaciones interpersonales, la autorrealización de vida trazada a nivel laboral, la motivación dirigida hacia el cumplimiento de metas, el status y autoconcepto dentro de las relaciones sociales, en resumen, cumple un papel importante en la vida del hombre.

La potencialización de estas funciones a partir del trabajo realizado a lo largo de la vida, permite a los individuos experimentar, aprender y desenvolverse dentro del entorno, cabe recalcar que esta situaciones en muchas ocasiones no son posibles, debido a que la demanda de laboral supera la oferta de empleo disponible en un país, en Guatemala este es un escenario recurrente, la poca accesibilidad a empleos dignos, la gran cantidad de jóvenes y adultos culminando sus estudios con aspiraciones a una mejor vida, muchas veces es truncada y pospuesta por la poca disponibilidad de trabajo, siendo expuestos a un entorno que limita el desarrollo de sus potencialidades.

2.5 Transitando la edad adulta

Existen varias teoría y modelos que abordan el tema del desarrollo humano, en donde la adultez abarca el rango de edad más significativo en la vida del hombre, debido a que es en este periodo de la vida donde se abre paso la transición a una subsistencia fuera del núcleo familiar que trae consigo el reacomodo y apertura a nuevas experiencias a nivel académico, laboral y social, siendo necesaria la subdivisión de ciclos, eras y/o estadios característicos para tentativos rangos de edades que comprenden esta etapa, donde el contexto cultural y el deseo de autorrealización provoca la exposición a determinadas vivencias que marcan la vida del ser humano.

Según Monreal , Marco, & Amador (2001) dentro de los teóricos que mencionan y defienden algunas características determinantes en la vida del ser humano, se encuentra Michael Huberman (1974) con el modelo motivacional en donde señaló que dentro de los temas que interesan y preocupan al hombre, se encontraba la vida familiar y profesional, asuntos de interés social, salud física y mental, este, los dividió en 6 ciclos que concreto de la siguiente manera: de los 18 a los 30 años, concentración en la propia vida, de los 30 a 40 años, concentración de las propias energías, de los

40 a 50 años, afianzamiento y valores propios, de los 50 a los 60, mantenimiento de la posición alcanzada, de los 60 a 70 años pensando en el retiro y de los 70 en adelante aumenta la desconexión (pp. 102-103).

Por otro lado, es en 1978 cuando Daniel Levinson luego de realizar estudios con adultos, propone un modelo empírico en donde expone que el ciclo de vida está constituido en 4 áreas comprendidas por, la preadultez que va desde el nacimiento hasta los 17 años, adultez temprana de los 17 a los 45 años, adultez media de los 45 a los 65 años y la adultez tardía de 65 a los 85 años. Basado en este modelo, para Rivera (2007) la estructura de la vida se encuentra modelada por el ambiente, y está a su vez está compuesta por factores determinantes como el trabajo, la familia, el matrimonio, creencias religiosas, entre otras cosas, planteando que cada individuo proyectará personalidades, conductas y transiciones de vida únicas (p. 4, párr. 2).

La era constituida por la adultez temprana (17 a 45 años) concretada en el modelo empírico de Levinson, condensa los 3 primeros ciclos del modelo motivacional de Huberman, donde se observa que es el periodo donde la transición joven-adulto, representa una de las etapas más significativas para el hombre debido a que se abre paso a la búsqueda de identidad social a nivel profesional, laboral y de filiación, es decir, durante esta etapa es donde se materializan muchas de las metas y propósitos de vida contemplados en la juventud y se llega a la satisfacción de la mayoría de las esferas que comprenden al sujeto, y que a su vez trae consigo estados de tensión y estrés constante que se reflejan cuando el individuo no percibe el progreso esperado.

Estos estados de tensión y desesperanza pueden ser traducidos a efectos o alteraciones a nivel psicológico, en donde estados prolongados de no autorrealización, presión social y/o familiar dificulten o imposibiliten las dimensiones que comprenden al

sujeto, integradas por aspectos cognitivos, emocionales, sociales y conductuales, para efectos de este estudio, el enfoque radica en los efectos psicosociales que el desempleo puede desencadenar en la población desempleada.

2.6 Definición de efectos psicológicos

Son aquellas respuestas que tiene la psique de cada individuo ante determinada situación, que son provocadas por distintos precipitantes y detonantes, desde la rama de la psicología estas respuestas se encuentran clasificadas y delimitadas por medio de nombres y/o etiquetas. Según Castiblanco (2019) desde la perspectiva de distintos enfoques teóricos el desempleo trae consigo efectos sobre el individuo y su bienestar psicosocial, estos están integrados por la dimensión cognitiva, emocional, social y conductual del hombre, su clasificación y organización depende del enfoque que se elija, dentro de estos el autor menciona, la bradipsiquia, depresión, ansiedad, apatía, insomnio, inhibición sexual, etc. (pp. 13-18).

2.6.1 Bradipsiquia

Es un síntoma neurológico que se manifiesta a nivel psíquico y del pensamiento, Ardila, Arocho, Labos, & Rodríguez (2015) lo describen como la lentitud psíquica manifestada por las personas en lentitud al momento de responder, a la hora de resolver problemas, y cuando se habla (p. 18, párr. 7), debe comprenderse que la bradipsiquia es un síntoma manifiesto principalmente en enfermedades, deterioro por la edad y/o abuso de sustancias,

2.6.2 Depresión

En este apartado el término depresión se comprende por la descripción de algunos síntomas característicos que integran este diagnóstico, como lo mencionan Toro, Grajales, & Sarmiento (2016) dentro de los síntomas propios de la depresión se encuentra la tristeza, pérdida del placer, sentimiento de culpa, baja autoestima, alteraciones en el patrón de sueño y apetito, sensación de cansancio y falta de concentración (p. 477, párr. 2) esta sintomatología puede variar levemente o ampliarse según los distintos manuales de diagnóstico (DSM-V, CIE-10, GLADP).

2.6.3 Ansiedad

Según la (American Psychiatric Association (APA), 2005) dentro de la clasificación del DSM-IV-TR, la ansiedad se caracteriza por un estado de preocupación constante, en el adulto esta preocupación radica en circunstancias normales de la vida diaria, como son, las responsabilidades a nivel laboral, económico, familiar y problemas de carácter menor; la expresión de sintomatología relacionada a la ansiedad variaría según el contexto cultural, puede ir desde síntomas somáticos hasta cognitivos tales como, fatiga, inquietud, dificultad en la concentración, irritabilidad, tensión muscular y trastornos del sueño (p. 530, párr. 2).

2.6.4 Apatía

Es un síntoma que puede ser indicativo para el diagnóstico de algún trastorno mental o físico, aunque la aparición primaria no indica un trastorno necesariamente, para esto el profesional debe realizar una evaluación completa del sujeto, dentro de las manifestaciones de la apatía López & Andrino (2016) mencionan la pérdida de motivación, preocupación, interés y respuesta emocional ante las situaciones de la vida cotidiana, esto se evidencia en la disminución de iniciativa, interacción con el entorno y la actividad social (p. 164, párr. 1).

2.6.5 insomnio

Está determinado como un trastorno del sueño, este se manifiesta de distintas formas a la hora de dormir, las personas que lo padecen tienden a expresar que duermen poco y/o que su sueño no es reparador, según Martínez , Montalván, & Betancourt (2019) este es uno de los trastornos del sueño que se sufre mayor frecuencia, se manifiesta con la dificultad de conciliar el sueño, mantenerlo y/o al despertar, esto último puede manifestarse de forma precoz o con sueño poco reparador, deteriorando distintas áreas del funcionamiento humano como la atención memoria, funciones ejecutivas, etc. (p. 484, párr. 3).

2.6.6 Inhibición sexual

Se define como la disminución o cese del deseo y práctica sexual de una personas sexualmente activa, para Blanco , Duany, & Rojas (2016) la inhibición sexual se manifiesta en hombre y mujeres, esta se caracteriza por la ausencia de fantasías sexuales, falta de interés en la actividad sexual individual y en pareja, así como la poca receptividad del deseo sexual de la pareja o terceros, a nivel físico se manifiesta en la poca o nula lubricación de los genitales a la hora del encuentro sexual/erótico (p. 173, párr. 3-5).

3. CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se detallan las características y procedimiento metodológico que se utilizó para la realización de esta investigación, dentro de los siguientes apartados se enlista y describe el diseño de investigación, que consta de los sujetos de estudio, así como los instrumentos que permitieron recabar la información necesaria y los procedimientos que abrieron paso a el análisis e interpretación de los datos obtenidos.

3.1 Diseño de investigación

Esta investigación se desarrolló dentro del marco metodológico correspondiente al enfoque y diseño de investigación cuantitativa no experimental transversal descriptiva, este consiste según Hernández & Mendoza (2018) en observar o medir fenómenos y variables tal como se dan en su contexto natural para analizarlas, recolectando datos únicos en momentos y lugares específicos, en donde el alcance descriptivo busca detallar y perfilar las características de personas, grupos, comunidades, procesos y objetos que puedan someterse al análisis, proporcionando datos e información sobre las variables del fenómeno o problema a investigar, permitiendo así describirlas y/o caracterizarlas (pp. 108-177).

En este caso, dentro de las variables a describir, se encuentran, las causas del desempleo, así como los efectos psicológicos provocados por esta situación, manteniendo estrecha vinculación con los objetivos propuestos, en donde el objetivo primordial radica en determinar las principales causas y efectos psicológicos del fenómeno a investigar.

3.2 sujetos

Se contó con una muestra no probabilística, intencional y selectiva de 32 participantes, integrada por hombres y mujeres sin empleo, entre las edades comprendidas de 20 a 40 años que residían en la ciudad de Guatemala y eran miembros de grupos o páginas creadas en la plataforma Facebook, cuya finalidad sea el posteo y solicitud de empleos, con el objetivo de determinar las principales causas y efectos psicológicos del desempleo en el adulto joven de la ciudad de Guatemala, desde la perspectiva del sujeto de estudio.

3.3 Instrumentos

Para la elección y realización de los instrumentos a utilizar en la recolección de los datos pertinentes para esta investigación, se inició con la elaboración del árbol de categorías, con la finalidad de visualizar y concretar las variables, categorías, subcategorías, indicadores e ítems, esto permitió la elaboración de un instrumento ad hoc que se utilizó para identificar las causas del desempleo, así como la elección de la escala Castiblanco (2019) para establecer los efectos psicológicos del desempleo, logrando así alcanzar los objetivos establecidos.

3.3.1 Escala Ad hoc

Luego de la búsqueda no satisfactoria para encontrar un instrumento que permitiera identificar las causas del desempleo desde la perspectiva del sujeto de estudio, con baremos latinoamericanos o guatemaltecos, se procedió a realizar una escala ad hoc tomando como base el instrumento elaborado en la ciudad de México para la investigación “Identificación de los factores adversos que influyen en los jóvenes egresados para incorporarse al campo laboral” por Morales, Lobato, Algreto, & Rodríguez (2018), que permitió actualizar los conceptos utilizados en las subcategorías e indicadores partiendo de la perspectiva teórica de (Jordana ,1928).

Se contó con el aval de los autores, dos de cuatro autores respondieron a la solicitud realizada por medio de correo electrónico; de poder tomar como base su instrumento para la creación de la escala ad hoc que se utilizó para esta investigación, aunque el instrumento es reciente y elaborado para una investigación en específico, este permitió concretar las sub categorías e indicadores que abrieron paso a los ítems que permitieron identificar las causas del desempleo según el sujeto de estudio (adulto joven).

Este instrumento cuenta con confiabilidad y validez debido a que ha llevado el proceso establecido desde los capítulos anteriores, realizando las correcciones pertinentes que permitieran la armonía en los capítulos subsecuentes, cuenta con respaldo teórico y metodológico supervisado por la docente a lo largo del proceso de investigación, la elaboración del árbol de categorías permitió obtener los ítems establecidos en la escala ad hoc, que permitieron la recolección de los datos pertinentes para el alcance del objetivo planteado.

3.3.1.1 Pilotaje

Luego de la revisión y las modificaciones pertinentes realizadas a los ítems en el árbol de categorías con ayuda de la docente a cargo, se procedió a realizar la prueba piloto para la escala ad hoc, para efecto y debido a la situación de pandemia SARS-COV.2 (COVID 19), se aplicó de forma digital por medio de un Google forms, que se envió por correo electrónico y vía WhatsApp a través de un link acotado a 10 personas (compañeros, familiares y amigos) que estuvieron de acuerdo en participar y que contaban con las características de la muestra establecida, es decir, hombres y mujeres sin empleo entre las edades de 20 a 40 años que residen en la ciudad de Guatemala.

Se realizó el análisis de los comentarios obtenidos en la prueba piloto por los participantes, con el objetivo de la mejora y corrección del instrumento final, de los 10 participantes algunos refirieron las siguientes observaciones:

- **Sección de los datos sociodemográficos**

Dos de los diez participantes mencionaron que, dentro de las opciones de los datos sociodemográficos, el ítem “número de personas a su cargo”, dentro de las opciones de respuesta en lugar de decir ninguno decía “ninguno”, por lo que se procedió a la corrección.

3.3.1.2 Árbol de categorías

Tabla 4

Árbol de categorías No. 1 escala ad hoc.

Fenómeno	variables	Subvariable	Indicadores	Ítems
		Causas objetivas	Mercado laboral.	1
			Tecnología.	2
“causas y efectos psicológicos del desempleo en el adulto	Desempleo	Causas voluntarias	Interés personal.	3 y 4

joven de la ciudad de Guatemala”	Causas subjetivas	Formación académica.	5 y 6
		Edad.	7
		Experiencia laboral.	8

Fuente: Datos que comprenden el árbol de categorías y el instrumento redactado y aplicado. Elaboración propia.

Tabla 5

Listado de preguntas que conforman la escala ad hoc.

Indicadores	Ítems
Mercado laboral	1. Ofrece el mercado laboral actual suficientes oportunidades para incorporarse al mundo laboral.
Tecnología	2. Los avances tecnológicos han provocado la sustitución de la mano de obra por el uso de máquinas.
Interés personal	3. La falta de interés de la persona desempleada influye en la obtención de un empleo.

	4. La búsqueda de un empleo que se adecue a los intereses personales, mejoras laborales y salariales, amplía el periodo de desempleo.
Formación académica	5. A mayor formación académica la incorporación al mundo laboral se da con mayor rapidez y facilidad. 6. A menor formación académica la incorporación al mundo laboral se da de forma más lenta y limitada.
Edad	7. A partir de determinada edad, las posibilidades de obtener un empleo se reducen drásticamente.
Experiencia laboral	8. La falta de experiencia laboral reduce las posibilidades de ser contratado.

Fuente: Indicadores e ítems comprendidos en la escala utilizada como instrumento de medición, elaboración propia.

Esta escala consto de 8 ítems que abordaron el desempleo desde la perspectiva del mercado laboral, tecnología, interés personal, formación académica, edad y experiencia laboral, estos son enunciados que contaron con 4 opciones de respuesta cerrada, las respuestas posibles eran: totalmente en acuerdo, de acuerdo en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, esto con la finalidad de que el participante pudiera concretar su postura en una escala que permitiera la medición para su análisis posterior.

3.3.2 Escala Castiblanco

Para la elección de la Escala Castiblanco (2019), de igual manera se realizó la búsqueda exhaustiva de un instrumento que permitiera determinar los efectos psicológicos provocados por el desempleo, de forma acertada la escala permitió obtener algunos efectos provocados por esta situación, dando respuesta a la variable, siendo entonces, el instrumento idóneo para esta investigación.

Se estableció contacto con el autor por medio de correo electrónico en donde se evidencia el aval para utilizar el instrumento, así como la compra realizada de este en su versión electrónica, comprendida por tres archivos con los nombres: 1. Manual de la escala Castiblanco, 2. Sistema Escala Castiblanco y 3. Calificador Escala Castiblanco, contando con baremo latinoamericano/colombiano.

El instrumento fue validado por el creador Edwin Castiblanco, con la aplicación en una muestra heterogénea comprendida por 1321 registros correspondiente a un margen de error máximo de 2.7% obtenido con la ecuación de intervalo de confianza de 95% , esta muestra estuvo integrada por personas con un rango de edades entre 18 y 65 años de un nivel de escolaridad superior o igual al quinto grado de primaria, todos los participantes fueron asistentes de alguna sede de las agencias pertenecientes a la red del servicio público de empleo de Bogotá, de los 77 ítems originales, la versión final y validada quedó integrada por 22 ítems.

Aunque la escala es relativamente joven desde su publicación (julio 2019) a la fecha, es un instrumento psicométrico diseñado y validado en Colombia, específicamente para la detección del nivel de algunos efectos psicosociales que puede provocar el desempleo, y nace a raíz de la escasa y casi nula alternativa de instrumentos para investigaciones que tienen como punto central los efectos que el

desempleo puede provocar en las esferas que integran al sujeto, así como la escasez de instrumentos que cuenten con baremos latinoamericanos que ayuden a la potencialización de la investigación de este fenómeno.

3.3.2.1 Pilotaje

Luego de la revisión y las modificaciones pertinentes realizadas a los ítems en el árbol de categorías con ayuda de la docente a cargo, se procedió a realizar la prueba piloto para la Escala Castiblanco, para efecto y debido a la situación de pandemia SARS-COV.2 (COVID 19), se aplicó de forma digital por medio de un Google forms, que se envió por correo electrónico y vía WhatsApp a través de un link acotado a 10 personas (compañeros, familiares y amigos) que estuvieron de acuerdo en participar y que contaban con las características de la muestra establecida, es decir, hombres y mujeres sin empleo entre las edades de 20 a 40 años que residían en la ciudad de Guatemala.

Se realizó el análisis de los comentarios obtenidos en la prueba piloto por los participantes, con el objetivo de la mejora y corrección del instrumento final, de los 10 participantes algunos refirieron las siguientes observaciones:

- **Escala Likert**

Dos de los diez participantes sugirieron que la escala Likert no estuviera compuesta por la palabra “muy”, muy en desacuerdo, muy de acuerdo, por lo que se procedió a su cambio y la escala Likert quedó de la siguiente manera: Totalmente en acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo.

- **Redacción de instrucciones**

Dos de los diez participantes sugirieron que, dentro de la descripción de las instrucciones se sustituyera la palabra pregunta, debido a que la escala no contaba con interrogantes, por lo que se procedió a cambiar la palabra pregunta por ítem, quedando como resultado final, "En este instrumento existe un solo tipo de Ítem: son oraciones que constan de un enunciado y 4 opciones de respuesta."

- **Aclaración de concepto**

Tres de los diez participantes expresaron duda y confusión en el ítem "Me considero más indolente a causa del desempleo" relacionando la palabra indolente a dolor físico y emocional, este ítem evalúa la apatía dentro de la dimensión emocional, y el autor hace referencia a la ausencia de pasiones, emociones y sentimientos, por lo que se procedió a añadir una descripción que permita la comprensión de los participantes, "Indolente significa, ausencia de emociones, sentimientos, interés; falta de motivación, vigor o energía, esto se evidencia en la disminución de iniciativa, interacción con el entorno y la actividad social."

- **Ítems redundantes**

Tres de los diez participantes expresaron que los ítems "se ha afectado mi vida sexual a causa del desempleo y se ha reducido mi vida sexual por causa del desempleo" que evalúa la inhibición sexual dentro de la dimensión conductual, preguntaban lo mismo, por lo que luego de evaluarlo, se determinó que se eliminaría el ítem "Se ha reducido mi vida sexual a causa del desempleo."

3.3.2.2 Árbol de categorías

Tabla 6

Árbol de categorías No. 2 escala Castiblanco.

Fenómeno	Variable	Subvariables	Indicadores	Ítems
"Causas y efectos psicológicos del desempleo en el adulto joven de la ciudad de Guatemala"	Efectos psicológicos.	Dimensión cognitiva.	Bradipsiquia	19 y 23.
			Toma de decisiones.	18 y 26.
			Ideación o intento de suicidio.	9 y 28.
		Dimensión emocional.	Depresión.	25.
			Ansiedad.	16,17 y 22.
			Apatía.	15 y 27.
		Dimensión social.	Vergüenza.	20.
			Aislamiento.	13, 14 y 29.
			Inapetencia.	10 y 24.
			Insomnio.	12 y 21.
		Dimensión conductual.	Inhibición sexual.	11.

Fuente: Datos que comprenden el árbol de categorías y el instrumento redactado y aplicado. Elaboración propia.

Tabla 7

Listado de preguntas que conforman la escala Castiblanco.

Indicadores	Ítems
Bradipsiquia	19. Debo realizar un esfuerzo mayor para poder pensar desde que estoy desempleado.
Dificultad en la toma de decisiones	18. Invierto más tiempo que antes para tomar una decisión. 26. Ahora se mi dificulta tomar decisiones.
Ideación e intento de suicidio.	9. He tenido la idea desde que estoy desempleado que mi vida no vale la pena. 28. Mi vida ya no me parece sagrada desde que estoy desempleado.
Depresión.	25. Considero que ahora me deprimó con gran facilidad.
Ansiedad	17. Perdí la tranquilidad por causa del desempleo. 22. Me siento intranquilo al estar desempleado.

16. Hago todo lo posible para alejar pensamientos negativos, pero me es imposible.

Apatía.

15. Las emociones están ausentes en mi desde que estoy desempleado.

27. Me considero más indolente a causa del desempleo.

Vergüenza.

20. Me siento despreciado por las demás personas por causa del desempleo.

Aislamiento.

13. Ya no soy tan sociable.

14. Creo que me siento apartado socialmente desde que estoy desempleado.

29. Desde que estoy desempleado ya no me agradan las reuniones sociales.

Inapetencia.

24. He perdido el apetito.

10. Desde que estoy desempleado no me dan ganas de comer.

Insomnio.

12. Frecuentemente no duermo bien

21. Actualmente estoy durmiendo menos de 3 horas diarias.

Inhibición sexual.

11. Se ha afectado mi vida sexual a causa del desempleo.

Fuente: Indicadores e ítems comprendidos en la escala utilizada como instrumento de medición. Elaboración propia.

Esta escala consta de 22 ítems que abordaron las dimensiones cognitiva, emocional, social y conductual del sujeto, detectando los efectos psicosociales como la afectación cognitiva por bradipsiquia, dificultad en la toma de decisiones, ideación suicida, afectación en la triada emocional, vergüenza, aislamiento, inapetencia, insomnio e inhibición sexual, estos son enunciados que contaron con 4 opciones de respuesta cerrada, las respuestas posibles eran: totalmente en acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo, esto con la finalidad de que el participante pudiera concretar su postura en una escala que permitiera la medición para su análisis posterior.

3.4 Procedimiento de investigación

- Seleccionar el instrumento.
- Revisar que el instrumento tenga baremo Latinoamericano o guatemalteco.
- Comunicarse con el o los creadores del instrumento para aprobar su uso.
- Redactar el instrumento final en una versión digital por medio de la herramienta Google forms.

- Realizar el pilotaje.
- Realizar las correcciones necesarias, si existiera.
- Crear la página “Empleo y Psicología Gt” en la plataforma Facebook.
- Enviar el instrumento vía online (correo electrónico o WhatsApp) a la muestra establecida, presentando dentro de su estructura el consentimiento informado seguido de la escala para que los participantes puedan realizarlo,
- En la sección final del instrumento invitar a los participantes a seguir la página con el fin de proporcionar un espacio donde puedan acceder a información relevante y relacionada a empleo y Psicología.
- Recopilar y tabular la información.
- Realizar el análisis, discusión y presentación de los datos obtenidos.

3.5 Diseño y metodología estadística

Según Rendón, Villasís, & Miranda (2016) la estadística descriptiva es la rama de la estadística, que emplea recomendaciones para resumir de forma clara y sencilla los datos que se obtienen de una investigación a través de tablas, figuras y gráficas, con la finalidad de obtener información puntual acerca de los resultados (p. 398, párr. 1). Para efecto de esta investigación se utilizó el análisis de metodología estadística-descriptiva de las variables, por medio de las frecuencias, gráficas y porcentajes, así como, el análisis de tendencia central y dispersión, que permitieron determinar y listar las principales causas y efectos psicológicos del desempleo.

4. CAPÍTULO IV RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO

Al momento de recibir la retroalimentación del instrumento debidamente aprobado, se sugirió la creación de una página o grupo en Facebook como agradecimiento a los participantes, ya que para este trabajo de investigación no se contó con una empresa establecida debido al tema y objetivos a investigar, la sugerencia fue tomada debido a que esa idea había sido considerada por la autora pero se desconocía si era posible; al finalizar la escala se extendió la cordial invitación a los participantes a poder seguir la página, si esta era de su interés, analizando la respuesta de esto, se pudo observar que no tuvo la convocatoria esperada.

Tabla 8

Cuadro de resumen de datos sociodemográficos.

Categoría general de análisis	Variable	Indicador por variable.	Datos numéricos
Datos sociodemográficos	Edad	Años	Promedio= 6 personas, 26 años.
	Género	Femenino, masculino y N/C.	F= 78% (25)
			M= 19% (6)
		N/C= 3% (1)	
	Escolaridad	Nivel aprobado	Maestría= 6% (2)

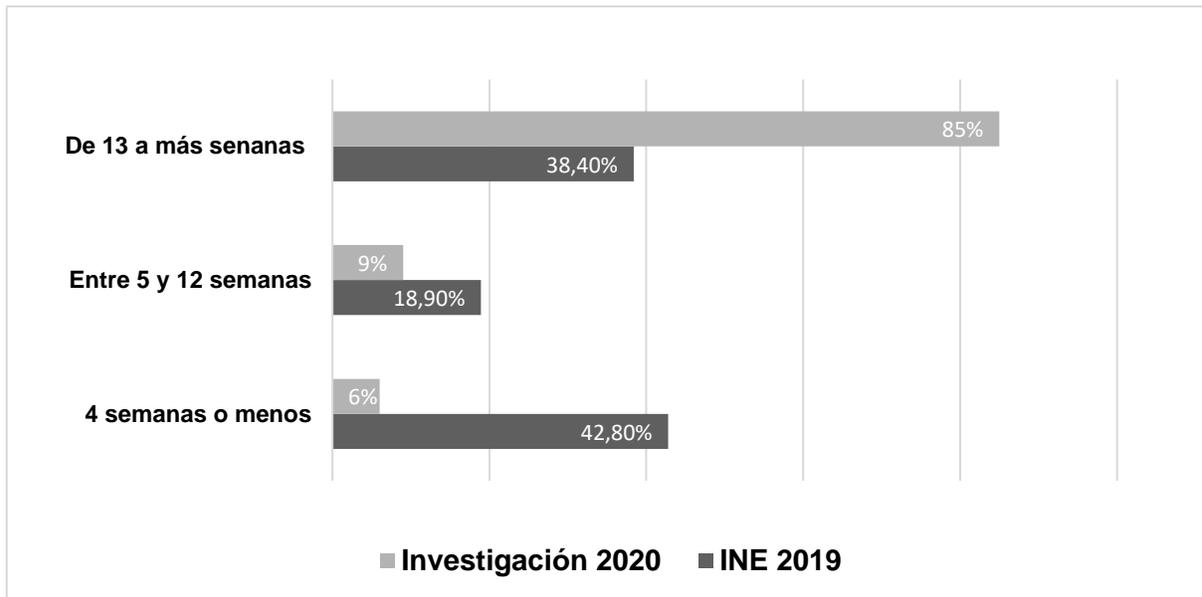
			Licenciatura= 31% (10)
			Técnico= 9% (3)
Datos sociodemográficos			Diversificado= 53% (17)
	Personas a su cargo.	Rangos	Ninguna= 63% (20)
			De 1 a 3 personas= 34% (11)
			De 4 a 6 personas= 3% (1)
	Tiempo de desempleo.	Rangos	Menos de un mes= 6% (2)
Datos sociodemográficos			De 1 a 3 meses= 9% (3)
			De 4 a 6 meses= 13% (4)
			Más de 7 meses= 72% (23)

Fuente: Datos obtenidos de la investigación realizada, elaboración propia. n=32

Se contó con una muestra de 32 participantes, conformados por 25 mujeres, 6 hombres y una persona que prefirió no contestar a la pregunta correspondiente a género, sus edades estaban comprendidas entre los 20 a 33 años, el espacio para la aplicación del instrumento se abrió el día jueves 29 de octubre 2020 y se cerró el miércoles 04 de noviembre del mismo año, esta muestra fue conformada por personas referidas por compañeros, familiares y amigos que estaban interesadas en participar y cumplían con los requisitos establecidos, hombres y mujeres sin empleo, que se encontraban en la búsqueda del mismo, que residían en la ciudad de Guatemala y seguían o pertenecían a una página o grupo en la plataforma Facebook dedicado al posteo y solicitud de empleo.

Dentro de los datos sociodemográficos a destacar se encontró que el nivel de escolaridad que poseía la mayoría de la muestra era diversificado con un 53% (17) de los participantes, seguido por personas que poseían un nivel de licenciatura 31% (10), en su mayoría, la muestra informó que no tenían personas a su cargo 63% (20) seguido de participantes que tenían de 1 a 3 personas a su cargo 34% (11), por último, el apartado que correspondía a el tiempo de desempleo fue el intervalo correspondiente a 7 meses o más el que puntuó un 72% (23), siendo este el intervalo con mayor significancia de la muestra, seguido de 4 a 6 meses 13% (4) dando un 85% en las temporalidades superiores.

Figura 3. Tiempo que lleva buscando empleo la población desempleada %



Fuente: Datos obtenidos de la escala aplicada a la muestra en la investigación en contraparte a los datos obtenidos en la encuesta nacional de empleo realizada en el año 2019 por el instituto nacional de estadística. Elaboración propia. n=32

Los resultados obtenidos comprueban que del año 2019 al 2020 existió un aumento en la temporalidad de desempleo en el país, según el (INE, 2019) la población que se encontraba buscando empleo dentro de la temporalidad de 4 semanas o menos (un mes) representaba un 42.8% siendo este el porcentaje más alto seguida por la temporalidad, más de 15 semanas (3 meses, 3 semanas), dentro de la muestra de esta investigación, la temporalidad correspondiente a 4 semanas o menos fue la más baja representada por un 6% (2) y la temporalidad comprendida de 4 meses o más representó el 85% (27) total de la muestra.

4.1 Variables de la investigación e indicadores destacados

Dentro del fenómeno a investigar “causas y efectos psicológicos del desempleo en el adulto joven de la ciudad de Guatemala”, se identificaron dos variables (desempleo y efectos psicológicos) que abrían paso al alcance y logro de los objetivos

establecidos para dicha investigación. La variable desempleo tenía como fin Identificar las principales causas que influyen en el desempleo según la muestra y la variable efectos psicológicos, establecer los principales efectos psicológicos que provoca el mismo, cada una de esta conformada por subvariables e indicadores.

4.1.1 Desempleo

La variable desempleo fue subdividida con anterioridad en el árbol de categorías en subvariables integradas por causas objetivas con los indicadores, mercado laboral y tecnología, causas voluntarias con el indicador, interés personal y causas subjetivas con los indicadores, formación académica, edad y experiencia laboral, los resultados en la escala permitieron identificar las principales causas que influyen en el desempleo según la muestra.

Tabla 9

Cuadro de resumen de los resultados obtenidos en la escala ad hoc sobre las principales causas que influyen en el desempleo en orden descendente.

Indicadores e ítems	Totalmente en acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total, mayoritario
	Total/ porcentaje	Total/ porcentaje	Total/ porcentaje	Total/ porcentaje	Total/ porcentaje
Experiencia laboral					
La falta de experiencia laboral reduce las posibilidades de ser contratado.	20/ 63%	10/ 31%	2/ 6%	1/ 0%	30/ 94%
Edad					
A partir de determinada edad, las posibilidades de	18/	12/	1/	1/	30/

obtener un empleo se reducen drásticamente.	56%	38%	3%	3%	94%
---	------------	------------	----	----	------------

Interés personal

La búsqueda de un empleo que se adecue a los intereses personales, mejoras laborales y salariales, amplía el periodo de desempleo.

16/	14/	1/	1/	30/
50%	44%	3%	3%	94%

Mercado laboral

Ofrece el mercado laboral actual suficientes oportunidades para incorporarse al mundo laboral.

0/	4/	21/	7/	28/
0%	13%	66%	22%	88%

Formación académica

A menor formación académica la incorporación al mundo laboral se da de forma más lenta y limitada.

12/	14/	5/	1/	26/
38%	44%	16%	3%	81%

Interés personal

La falta de interés de la persona desempleada influye en la obtención de un empleo.

8/	16/	7/	1/	24/
25%	50%	22%	3%	75%

Tecnología

Los avances tecnológicos han provocado la sustitución de la mano de obra por el uso de máquinas.

6/	17/	9/	0/	23/
19%	53%	28%	0%	72%

Formación académica

A mayor formación académica la incorporación al mundo laboral se da con mayor rapidez y facilidad.

4/	8/	18/	2/	20/
13%	25%	56%	6%	62%

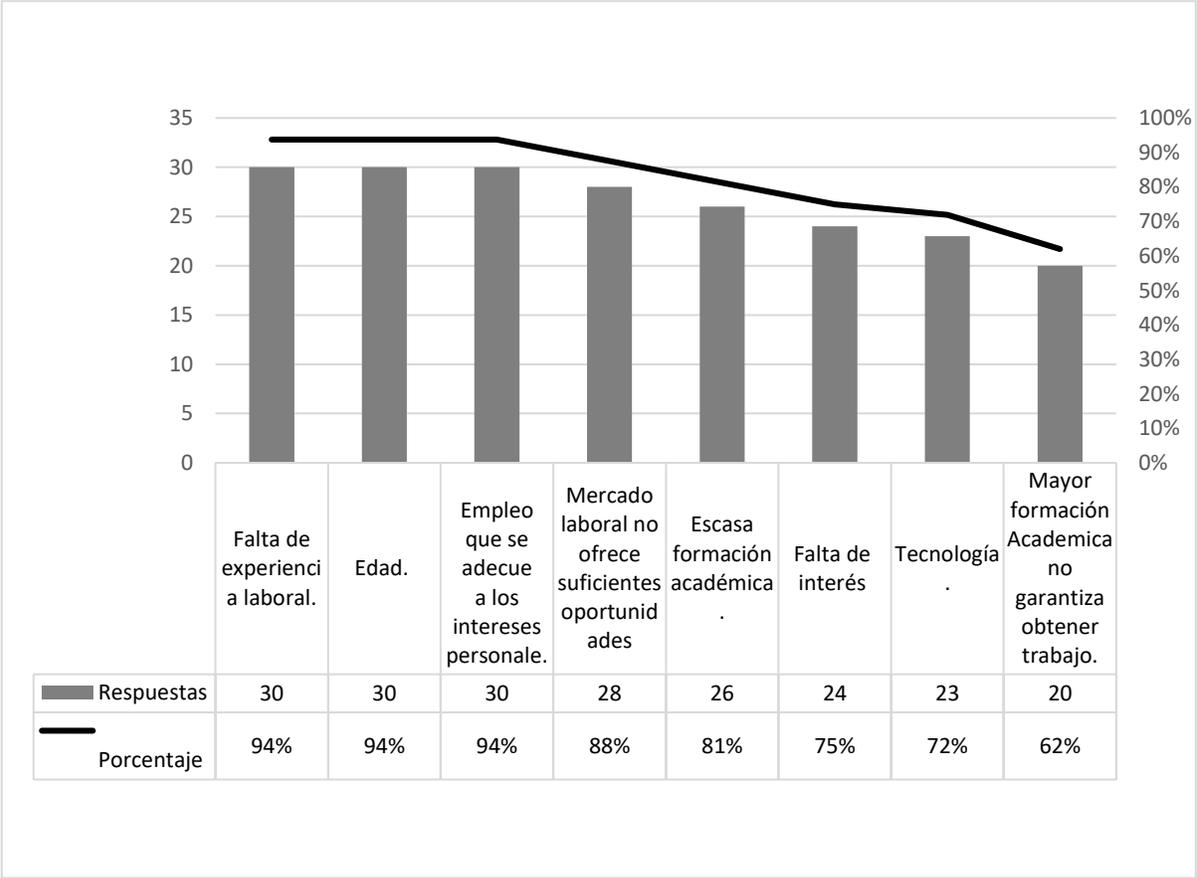
Fuente: Datos obtenidos de la investigación realizada, elaboración propia. n=32

De los 8 ítems determinados en el árbol de categorías se logró observar que 5 de estos superaron el 81% en las respuestas obtenidas, de los 3 restantes, aunque su ponderación fue menor, no se observó diferencia significativa, recordando que la muestra para esta investigación estuvo integrada por 32 (100%) participantes en donde el rango mayor correspondió a 30 participantes (94%), y el rango menor a 20 participantes (62%).

Con esto, se identificó que entre las principales causas que influyen en el desempleo del adulto joven en la ciudad de Guatemala se encontraron, la falta de experiencia laboral (30), edad (a mayor edad menos posibilidades de ser contratado) (30), la búsqueda de un empleo que se adecue a los intereses personales (30), insuficientes oportunidades para incorporarse al mundo laboral (28), la escasa formación académica (26), aunque cabe mencionar que la mayoría de participantes

(20) concuerda que mayores niveles de formación académica no aseguran la incorporación al mundo laboral, seguida y no muy alejada, la falta de interés de la persona desempleada por obtener un empleo (24), o debido a que los avances tecnológicos han sustituido la mano de obra por el uso de la máquina (23).

Figura 4. Gráfica de las causas de desempleo en el adulto joven de la ciudad de Guatemala



Fuente: Gráfica de los datos obtenidos de la escala ad hoc cuya finalidad era identificar las principales causas del desempleo. Elaboración propia. n=32

4.1.1.1 Experiencia laboral

De la cantidad total que integró la muestra N=32; 30 personas o el 94%, identificaron la falta de experiencia laboral, como una de las principales causas del desempleo en el país, esta se encuentra englobada en las causas subjetivas, según Jordana (1928), estas causas son inherentes a la persona que se encuentra desempleada (p. 7, párr. 4). Será hasta que una organización/persona brinde el espacio y oportunidad a este sector de adquirir dicha experiencia laboral.

Para Garabito (2013) la experiencia laboral se comprende como el conjunto de conocimientos y habilidades que posee una persona a razón de lo aprendido en los distintos empleos que ha tenido a lo largo de la vida laboral (p. 1339, párr. 1). Es decir que la falta de experiencia laboral radica en la poca o nula incorporación que ha tenido el adulto joven de la ciudad de Guatemala a entornos laborales que le permitan el desarrollo de conocimientos y habilidades en determinadas áreas que determinarían la posible incorporación a un empleo.

Esto puede ser constatado con los datos presentes en tabla 4 en donde el dominio relacionado a la falta de experiencia laboral para la población desempleada que trabajó antes significa el 66%% (96, 215) total de la muestra y el 34% (49,614) corresponde a personas en búsqueda del primer empleo, denotando la falta de determinadas competencias laborales adquiridas en empleos previos, necesarias para la contratación en el mercado laboral actual.

4.1.1.2 Edad

De la cantidad total que integró la muestra N=32; 30 personas o el 94%, identificaron que a determinada edad las posibilidades de obtener un empleo

disminuyen drásticamente, esta se encuentra englobada también en las causas subjetivas, constatando con ello que este tipo de causas son las que dominan las razones de desempleo identificadas por parte de la muestra.

Para Rodríguez (2018) el concepto edad es lineal y esto implica que la persona experimentará a lo largo de estos cambios de manera continua que se traducen al acceso o pérdida de algunos recursos (p. 88, párr. 2). Este concepto embona de manera significativa con relación a lo que Márquez (2015) expone acerca de la edad y el desempleo, en donde considera que largas temporalidades de desempleo (más de 6 meses) en hombres y mujeres se asocia a edades avanzadas, explica también que los jóvenes tienen mayor probabilidad de estar desempleados, pero no por temporalidades largas (p. 11, párr. 3).

Esto puede ser constatado con los datos presentes en tabla No. 4 en donde el dominio relacionado a la edad laboral para la población desempleada corresponde a dos grupos, el primero comprendido de los 15 a 24 años representado por el 48.3% (70,422), y el segundo comprendido por población de 25 años o más, representado por el 51.7% (75,407), demostrando que las personas de mayor edad presentan mayor dificultad en la obtención de empleo en el país.

4.1.1.3 Interés personal

De la cantidad total que integró la muestra N=32; 30 personas o el 94%, identificaron que la búsqueda de un empleo que se adecue a los intereses personales, mejoras laborales y salariales, amplía el periodo de desempleo, esta razón de intereses personales se encuentra englobada en las causas voluntarias, según Jordana (1928), estas causas enmarcan y distinguen el origen del desempleo y el motivo de permaneces en esa situación de manera justificada, así mismo señala que

si la persona desempleada procura por todos los medios la obtención de un empleo y no lo consigue, luego de determinada temporalidad, debe ser considerada una causa involuntaria (p. 7, párr. 3).

Según la (OIT, 2020) en el informe mundial del empleo juvenil se evidenció un aumento en la exclusión de los jóvenes del empleo y la capacitación, estos afrontan un futuro incierto en el mercado laboral debido al enfoque limitado que se observa en la formación profesional, y la falta de empleos acordes a la misma, esto manifiesta que la formación para áreas específicas tienden a quedar obsoletas rápidamente. El informe añade que los jóvenes que concluyen estudios de grado superior se enfrentan al rápido aumento de la cantidad de jóvenes licenciados en el mercado laboral, superando la oferta a la demanda, provocando la reducción salarial en estos empleos.

Esto puede ser constatado con los datos presentes en la figura No. 2 en donde se observa que la población ocupada de 15 a 29 años según la actividad económica se encontraba integrada mayoritariamente en los sectores de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca con un 32.4% y el comercio al por mayor y menor con un 27.7% en donde el promedio salarial para dichos sectores en ese año MINTRAB (2019) no superaba los Q 1986.00, aun cuando el salario mínimo establecido de conformidad con el acuerdo gubernativos No. 242-2018 publicado en el Diario de Centroamérica el 28 de diciembre de 2018, estableció que el nuevo salario mínimo que regiría el año 2019 correspondiente a la actividad económica no agrícola y agrícola era de Q.2,992.37.

Sin duda alguna los sectores con mayor empleabilidad difieren respecto a las áreas de profesionalización por las que optan los jóvenes guatemaltecos, así como la brecha salarial entre lo legal, ideal y real existe una marcada diferencia, pareciera ser que como se mencionaba anteriormente esta “causa de desempleo voluntaria” cobra

mayor sentido en la realidad del mercado laboral del país como una causa involuntaria de desempleo para la mayoría de los guatemaltecos.

4.1.2 Efectos psicológicos

La variable efectos psicológicos fue sub dividida con anterioridad en el árbol de categorías en sub variables integradas por distintas dimensiones que integran al sujeto, como la dimensión cognitiva integrada en los indicadores, bradipsiquia, dificultad en la toma de decisiones e ideación o intento de suicidio, la dimensión emocional con los indicadores, depresión, ansiedad y apatía, dimensión social con los indicadores, vergüenza y aislamiento y dimensión conductual con los indicadores, inapetencia, insomnio e inhibición sexual, los resultados en la escala permitieron establecer los efectos psicológicos que provoca el desempleo en el adulto joven de la ciudad de Guatemala, según la muestra.

Tabla 10

Cuadro de resumen de los resultados obtenidos en la escala Castiblanco sobre los principales efectos psicológicos que provoca el desempleo en orden descendente.

Indicadores e ítems	Totalmente en acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total, mayoritario
	Total/ porcentaje	Total/ porcentaje	Total/ porcentaje	Total/ porcentaje	Total/ porcentaje
Aislamiento					
Ya no soy tan sociable.	10/	12/	7/	3/	22/
	31%	38%	22%	9%	69%
Ansiedad					
Me siento intranquilo al estar desempleado.	9/	13/	6/	4/	22/
	28%	41%	19%	13%	69%

Insomnio

Frecuentemente no duermo bien.	7/ 22%	14/ 44%	6/ 19%	5/ 16%	21/ 66%
--------------------------------	-------------------------	--------------------------	-----------	-----------	--------------------------

Dificultad en la toma de decisiones

Invierto más tiempo que antes para tomar decisiones.	6/ 19%	14/ 44%	10/ 31%	2/ 6%	20/ 63%
--	-------------------------	--------------------------	------------	----------	--------------------------

Depresión

Considero que ahora me deprimó con gran facilidad.	6/ 19%	11/ 34%	7/ 22%	8/ 25%	17/ 53%
--	-------------------------	--------------------------	-----------	-----------	--------------------------

Vergüenza

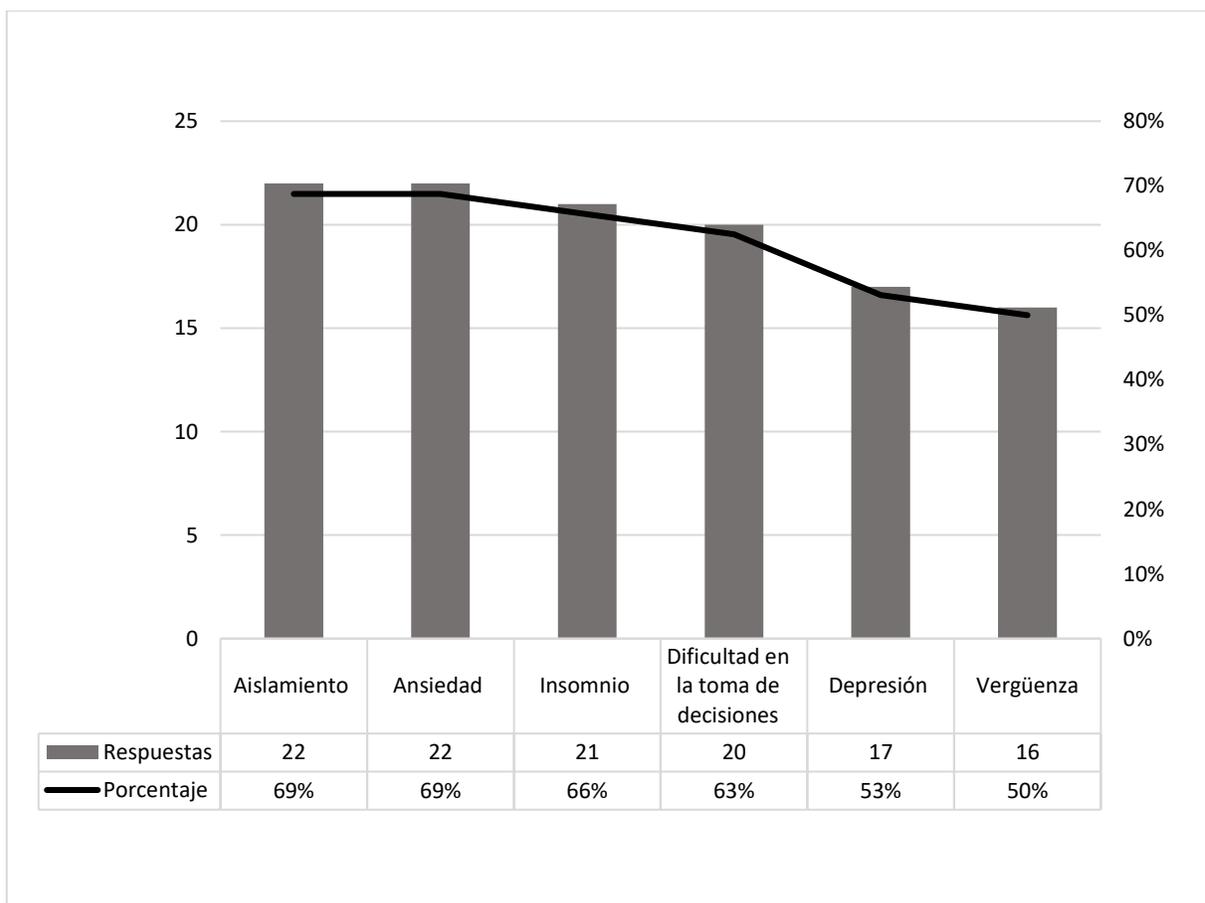
Me siento despreciado por las demás personas por causa del desempleo.	3/ 9%	13/ 41%	9/ 28%	7/ 22%	16/ 50%
---	------------------------	--------------------------	-------------------------	-------------------------	--------------------------

Fuente: Datos obtenidos de la investigación realizada, elaboración propia. n=32

De los 21 ítems determinados en el árbol de categorías se logró observar que 6 de estos superaron el 50% en las respuestas obtenidas, los 15 restantes no representaron efectos psicológicos significativos para la investigación encontrándose por debajo de la media en la muestra, recordando que esta estuvo integrada por 32 (100%) participantes en donde el rango mayor correspondió a 22 participantes (69%), y el rango menor a 6 participantes (18%) correspondiente al indicador inhibición sexual.

Con esto, se estableció que entre los principales efectos psicológicos que provoca el desempleo en adulto joven en la ciudad de Guatemala se encontraron, aislamiento (22), ansiedad (22), insomnio (21), dificultad para la toma de decisiones (20), depresión (17), vergüenza (16), vislumbrando que los efectos comprendidos en los ítems correspondientes a los indicadores inhibición sexual, inapetencia, apatía, ideación suicida y bradipsiquia no obtuvieron un resultado significativo por parte de la muestra.

Figura 5. Gráfica de los efectos psicológicos provocados por el desempleo en el adulto joven de la ciudad de Guatemala



Fuente: Gráfica de los datos obtenidos de la escala Castiblanco cuya finalidad era establecer los principales efectos psicológicos provocados por el desempleo. Elaboración propia. n=32

4.1.2.1 Aislamiento

De la cantidad total que integró la muestra N=32; 22 personas o el 69%, estableció que entre los principales efectos que provoca el desempleo se encuentra el aislamiento, este efecto repercute en la dimensión social que comprende al sujeto, según Castiblanco (2019) el autor de la escala, que sirvió como instrumento para la medición de estos efectos, el aislamiento, se manifiesta en la desvalorización ante los otros en determinadas actividades sociales que provoca un deterioro significativo en las relaciones sociales y familiares.

Para Gené, Ruiz, Obiols, Oiveras, & Lagarda (2016) esta definición va de la mano con el concepto que definieron en su investigación, en donde lo describen como una situación en la cual una persona pretende tener contacto mínimo con otras personas (familiares y amigos). Así mismo, refieren que el aislamiento potencializa la comorbilidad con otros factores de riesgo o efectos psicológicos como; sedentarismo, tabaquismo, de consumo excesivo de alcohol, alimentación inadecuada, problemas para conciliar sueño y permanecer dormido (insomnio) (p. 605, párr. 2-6), este último determinado como otro efecto psicológico significativo para esta investigación por parte de la muestra.

4.1.2.2 Ansiedad

De la cantidad total que integró la muestra N=32; 22 personas o el 69%, estableció que entre los principales efectos que provoca el desempleo se encuentra la ansiedad, con un porcentaje igual al del indicador aislamiento, este efecto repercute en la dimensión emocional que comprende al sujeto, continuando con Castiblanco (2019) este señala que, la ansiedad integra la tríada emocional, y se manifiesta a través de estados emocionales en donde la agitación e intranquilidad predomina , debido a ideas anticipadas de daño o peligro inminente, combinando sintomatología física y cognitiva (pensamientos), (p. 24, párr. 7).

Concordando con Castiblanco el ítem que evaluó este efecto, manifestó abiertamente el sentimiento de intranquilidad experimentado por los participantes al estar desempleado, para Espino (2014) la situación de desempleo como tal puede desencadenar problemas a nivel salud mental en personas determinadas previamente como “sanas”, particularmente en personas que tienen una temporalidad mayor a los 6 meses desempleada, que poseen estudios superiores y grupos conocidos como minorías, posicionando en primera instancia los cuadros depresivos y de ansiedad generalizada.

4.1.2.3 Insomnio

De la cantidad total que integró la muestra N=32; 21 personas o el 66%, estableció que entre los principales efectos que provoca el desempleo se encuentra el insomnio, con un porcentaje relativamente menor a el aislamiento y ansiedad, este efecto repercute en la dimensión conductual que comprende al sujeto, según Mora, Barajas, Sánchez, & Rangel (2018) el insomnio define como la dificultad que tiene un individuo para conciliar o mantener el sueño, a pesar de que el entorno tenga las condiciones necesarias para lograrlo, aunque existen muchas causas que intervienen en este trastorno, mencionan como factores psicológicos asociados; el estrés, ansiedad y depresión (p. 10, párr. 1).

Concordando con los autores el ítem que evaluó este efecto, determinó la dificultad de mantener un sueño reparador por parte de los participantes al estar desempleado afirmando “frecuentemente no duermo bien”, estos también mencionan factores/efectos asociados a este trastorno en donde se observa -ansiedad- mencionada anteriormente y -depresión- que se mencionara en los siguientes apartados que establecen los efectos psicológicos detectados en la investigación.

4.1.2.4 Dificultad en la toma de decisiones

De la cantidad total que integró la muestra N=32; 20 personas o el 63%, estableció que otro efecto psicológico provocado por la situación de desempleo es la dificultad que tiene el individuo a la hora de tomar decisiones, con un porcentaje cercano al de aislamiento, este efecto repercute en la dimensión cognitiva, con esto se logra determinar que los cuatro primeros efectos identificados en la investigación repercuten en las cuatro dimensiones que evalúa la escala Castiblanco (social, emocional, conductual y cognitiva) y que comprenden al sujeto.

Para Muñeton, Ruiz , & Loaiza (2017) la toma de decisiones para un individuo puede resultar compleja, cuando estas definen sentidos de vida (académicos, profesionales, familiares, personales), y automáticas, cuando las decisiones no requieren mayor esfuerzo debido a su carácter cotidiano, es cuando un individuo detecta dificultad , riesgo, incertidumbre o incapacidad en la toma de decisiones cuando se detectan otros factores implícitos o explícitos como el miedo, pérdida, inseguridad o temor al resultado final de lo decidido (p. 2, párr. 2).

Concordando con los autores el ítem que evaluó este efecto, estableció que los participantes invertían más tiempo que antes a la hora de tomar una decisión, esta dificultad podría estar relacionada con otros efectos detectados en la investigación como ansiedad, en donde el sujeto manifiesta ideas anticipadas de daño o peligro inminente que pueden ser relacionadas con la toma de decisiones o fracaso en los resultados obtenidos o la incapacidad para afrontarlos que se atañe a cuadros depresivos.

4.1.2.5 Depresión

De la cantidad total que integró la muestra N=32; 17 personas o el 53%, estableció que la depresión es otro de los efectos psicológicos detectados en la dimensión emocional, siendo este el segundo efecto que repercute en la triada

emocional que comprende al sujeto, Castiblanco (2019) aclara que esta se refiere a rasgos de síntomas que comprenden el diagnóstico como tal, ejemplificándola con decaimiento, fracaso e inutilidad frente a situaciones de vida (p. 24, párr. 5).

Concordando con Castiblanco el ítem que evaluó este efecto, manifestó abiertamente la percepción de los participantes, de sentirse deprimido con mayor facilidad desde que están desempleados, para Franco (2012) refiere que cuando se está desempleado por largas temporalidades la persona atraviesa diferentes etapas psicológicas adaptativas que repercuten a nivel psicosomático y su cronificación incrementan sentimientos de desesperanza, desarrollando trastornos depresivos profundos cuando el individuo asocia el fracaso laboral con fracaso personal (p. 127, párr. 5-7).

4.1.2.6 Vergüenza

De la cantidad total que integró la muestra N=32; 16 personas o el 50%, estableció la vergüenza como otro de los efectos psicológicos detectados en la investigación, este se encuentra comprendido en la dimensión social establecida por el autor de la escala, siendo este el segundo efecto perteneciente a esta dimensión (aislamiento y vergüenza) que repercute en la interacción de la persona sin empleo y su entorno, aunque se encuentre en último lugar de la lista y comprenda el 50% total de la muestra, se considera un dato significativo al estar vinculado al efecto con mayor significancia.

Castiblanco (2019) asocia este efecto a la aceptabilidad social y moral de la conducta, cuando un individuo transgrede la norma (adulto- joven en edad de laboral sin empleo) debería surgir en éste sentimientos de vergüenza para que así, el individuo haga lo correcto (trabajar) reparando el daño ocasionado (p. 25, párr. 5). Esto cobra sentido al analizar el ítem evaluado en donde el participante manifestó abiertamente

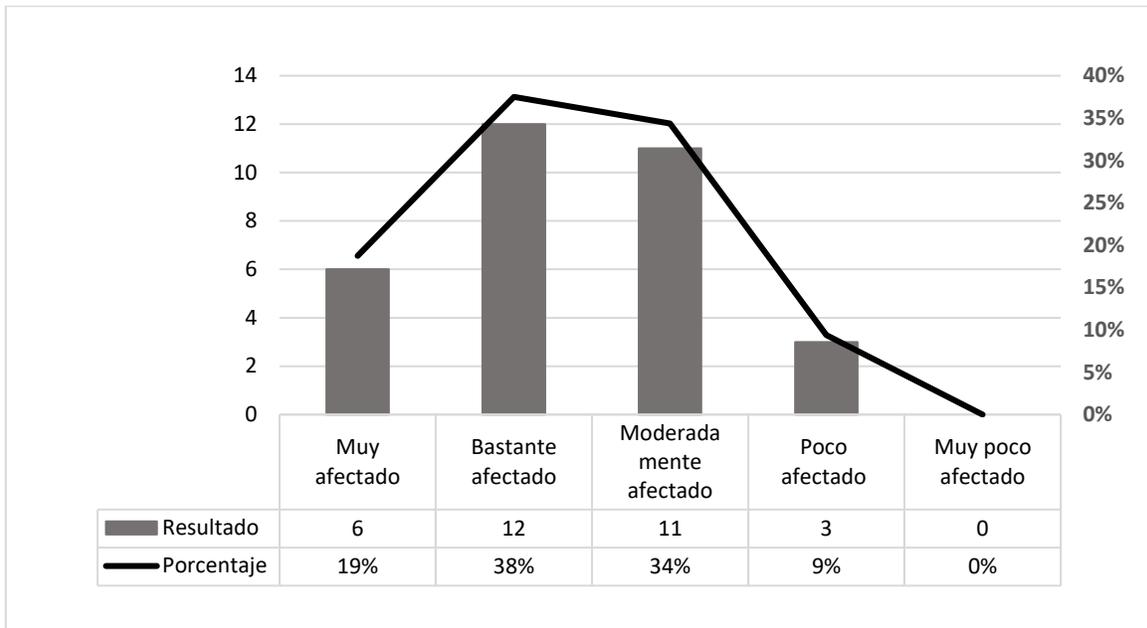
sentirse despreciado por las demás personas por causa del desempleo, provocando en la mayoría el aislamiento como efecto concomitante en la dimensión social.

Con todo lo abordado a lo largo del análisis de resultados se observa que los adultos jóvenes guatemaltecos sin empleo atraviesan un periodo en el que la mayoría de ocasiones el poder obtener un empleo digno acorde a sus capacidades (físicas e intelectuales) se encuentra fuera de su alcance, el desempleo es parte de la realidad nacional, el factor pandemia fue un potencializador en el mundo, pero este, se encuentra instaurado en la vida del guatemalteco a nivel personal, familiar o social, a esto se debe sumar las largas temporalidades que puede permanecer desempleado un Guatemalteco, la muestra de esta investigación vislumbro que el 72% se encuentra en esta situación hace más de 7 meses.

Según Franco (2012) el empleo para una persona adulta es una fuente no solo económica, sino que también un conjunto de ingredientes indispensables para una vida funcional ya que aporta equilibrio entre lo económico, social y psicológico, identificando factores como autoestima, integración social, percepción de un mejor futuro, desarrollo personal e identificación de roles, entre otros, mencionando que cuando este equilibrio se encuentra ausente efectos psicológicos desadaptativos emergen(p. 127, párr. 3-4).

Esto se observa en los efectos detectado y determinados en el adulto joven guatemalteco, en donde la dimensión social y la emocional son las mal vulneradas, aunque la cognitiva y conductual también son afectadas en mayor o menor medida según el individuo, el aislamiento social denota la concomitancia con otros efectos como las ideas racionales recurrente, la falta e imposibilidad de tener un descanso reparador y sentimientos depresivos que con el tiempo se pueden volver crónicos y desencadenar otras psicopatologías como deterioros psicósomáticos.

Figura 6. Gráfica del perfil de afectación global escala Castiblanco



Fuente: Datos obtenidos en la escala Castiblanco en la evaluación global del perfil de afectación de la muestra. n=32

Estos resultados permiten vislumbrar que la mayor parte de los participantes se encuentra bastante y moderadamente afectados, aunque al analizar estos, se puede observar que la mayoría de la muestra abarca desde un perfil muy afectado a moderadamente afectado, ninguno de los participantes se perfiló como muy poco afectado y sólo tres se encontraron poco afectados, es decir que los adultos jóvenes guatemaltecos que se encuentran sin empleo y que en su mayoría superan los 7 meses con dicha situación, presentan un deterioro global a nivel psicológico significativo, esto podría agravarse con el paso del tiempo y precipitar al individuo a otros factores de riesgo.

Corroborando lo planteado por Franco (2012), un individuo con ineficientes y/o escasas capacidades de afrontamiento puede refugiarse en el consumo de sustancias o conductas nocivas para la salud (p. 127, párr. 8). Esto sin duda alguna podría agravar el perfil global psicológico del adulto-joven desencadenado por la falta de empleo.

5. CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. Con base a la evidencia obtenida en la presente investigación, cuyo objetivo general era determinar las principales causas y efectos psicológicos del desempleo en el adulto joven de la ciudad de Guatemala, a través del marco metodológico correspondiente al enfoque y diseño de investigación cuantitativa no experimental transversal descriptiva, se concluye que todos los objetivos propuestos al inicio de la misma (general y específicos) fueron alcanzado.
2. Se logró identificar que, de las seis causas contenidas en el instrumento utilizado en la investigación y contempladas como influyentes en el desempleo del adulto joven en la ciudad de Guatemala, (mercado laboral, tecnología, interés personal, formación académica, edad, experiencia laboral), las causas relacionadas a la falta de experiencia laboral, edad y la búsqueda de un empleo que se adecue a los intereses personales son las de mayor significancia (30) 94% dentro de la muestra (32), seguidas de las insuficientes oportunidades que ofrece el mercado laboral (28) 88%, la escasa formación académica(26) 81%, la falta de interés por obtener un empleo (24) 75%, y los avances tecnológicos que sustituyen la mano de obra calificada (23) 72%.
3. Se estableció que de los que de los diez efectos psicológicos que evaluaba la escala Castiblanco, (bradipsiquia, dificultad para la toma de decisiones, ideación suicida, depresión, ansiedad, apatía, vergüenza, aislamiento, inapetencia, insomnio e inhibición sexual) los provocados por el desempleo en el adulto joven de la ciudad de Guatemala según la muestra (32) y con mayor significancia (16) >50%, fueron, aislamiento (22) 69%, ansiedad (22) 69%, insomnio (21) 66%, dificultad en la toma de decisiones (20) 63%, depresión (17) 53%, y vergüenza (16) 50%.

4. Con la información obtenida en la investigación se logra concluir y listar las principales causas del desempleo y efectos psicológicos provocados por el mismo en el adulto joven de la ciudad de Guatemala:

- **Causas del desempleo**

- ❖ Falta de experiencia laboral.
- ❖ Edad.
- ❖ Interés personal, la búsqueda de un empleo que se adecue a los intereses personales, mejoras laborales y salariales, amplía el periodo de desempleo.

- **Efectos psicológicos provocados por el desempleo**

- ❖ Aislamiento.
- ❖ Ansiedad.
- ❖ Insomnio.
- ❖ Dificultad en la toma de decisiones.
- ❖ Depresión
- ❖ Vergüenza.

5.2 Recomendaciones

1. A organizaciones dentro del sector público y privado, que realicen proceso de reclutamiento, selección y capacitación masivos de manera recurrente (empresas, ONGs, outsourcing):

1.1 Es necesario que los profesionales en el área de recursos humanos logren integrar y priorizar las necesidades y problemáticas emergentes en el sector laboral, por medio de acciones preventivas y resolutivas respecto a las causas del desempleo y los efectos psicológicos provocados por el mismo, identificados en la presente investigación.

1.2 Se propone la creación de un proyecto integral de responsabilidad social empresarial enfocado al desarrollo humano, en donde puedan vincularse acciones destinadas a la inclusión laboral, potencializando y desarrollando competencias básicas y el abordaje y promoción de la salud mental del adulto- joven desempleado en la ciudad de Guatemala.

1.3 El proyecto estará compuesto, por el abordaje integral para la empleabilidad del adulto joven en la ciudad de Guatemala; a través del desarrollo del capital humano mediante el fortalecimiento de las competencias básica para la vida compaginado con la promoción de salud mental por medio de material de apoyo profesional (evaluaciones psicométricas, webinars, talleres) y el abordaje psicológico a través de referencias/derivaciones profesionales (psicólogos u organizaciones) que brinden atención psicológica de manera gratuita o con tarifa social.

2. Es necesario dar continuidad a esta o nuevas investigaciones por parte de profesionales que estudien el área de la psicología del trabajo, desde distintos enfoques y diseños metodológicos de investigación, que permitan profundizar esta problemática y su impacto a nivel social, debido a que los índices de desempleo año con año cobra auge en el país. El resultado de esta investigación vislumbra efectos a nivel psicológico que esta situación está ocasionando en la población guatemalteca, evidenciando la necesidad de que esta temática debe ser priorizada y abordada de manera integral.

3. Paralelo a lo anterior, es necesario que futuras investigaciones vayan encaminadas a la creación de instrumentos psicométricos con validez y confiabilidad que permitan la medición y/o evaluación de factores psicológicos en la esfera laboral que comprende al sujeto, debido a que esta esfera es determinante a cierta edad para el ser humano, siendo esta la que abre paso a la realización y consolidación de las otras esferas que lo comprenden, permitiendo así, nutrir la continuidad y surgimiento de futuras investigaciones en el área.

6. CAPÍTULO VI PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Empleabilidad integral del adulto joven guatemalteco.

Proyecto: Abordaje integral para la empleabilidad del adulto joven en la ciudad de Guatemala; a través del desarrollo del capital humano mediante el fortalecimiento de las competencias básica para la vida, así como, promoción de la salud mental por medio de la psico- educación preventiva y abordaje psicológico a través de la derivación profesional.

6.1 Análisis de participantes

El proyecto va dirigido con miras a ejecutarse en organizaciones dentro del sector público y privado, que realicen proceso de reclutamiento, selección y capacitación masivos de manera recurrente (empresas, ONGs, outsourcing) ubicadas en el departamento de Guatemala, a través de los profesionales del área de recursos humanos (psicólogos), con la población comprendida por adultos jóvenes (hombre y mujeres entre las de 20 a 40 años) desempleados, que deseen ser parte del proyecto.

Dicho proyecto se propone a raíz de los resultados obtenidos en la investigación realizada con anterioridad “Causas del desempleo y efectos psicológicos en el adulto joven de la ciudad de Guatemala” en donde se pudo establecer gracias a la muestra (32 participantes) y los instrumentos utilizados (escala ad hoc y escala Castiblanco), que entre las principales causas que influyen en el desempleo del adulto joven guatemalteco se encuentran la falta de experiencia laboral, la edad y los intereses personales que muchas veces difieren de las aspiraciones laborales y salariales de los jóvenes, así mismo, se logró establecer que los principales efectos psicológicos que experimenta un adulto joven desempleado se encuentran el aislamiento, ansiedad, insomnio, dificultad en la toma de decisiones depresión y vergüenza.

Con base a lo anterior, a continuación, se presenta el análisis de los participantes:

Tabla 11

Análisis de los participantes.

Grupos	Intereses	Problemas percibidos	Recursos y mandatos
-Adulto joven (hombres y mujeres de 20 a 45 años) sin empleo residente de la ciudad de Guatemala.	-Promoción del trabajo decente. -Aumentar las posibilidades de empleabilidad en el país. -inclusión laboral. -Fortalecimiento de las competencias laborales de los jóvenes. -Reducir los índices de desempleo prolongado.	-Participación limitada, debido a la búsqueda de empleo, el número de participantes podrá verse vulnerado por el tiempo que se necesita invertir en asistir o ver asincrónicamente los talleres, webinars e/o iniciar un proceso psicoterapéutico, cuando se encuentran buscando empleo. -Brechas educativas y de aprendizaje entre los participantes.	-Constitución de la República de Guatemala Art. 101. -Código de trabajo, Art. 14. -Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111), 1958 y Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111), 1958 -Trabajo decente - OIT-

	<p>-Rol psicosocial activo.</p> <p>-Contar con recursos psicológicos para el mantenimiento de la salud mental.</p>	<p>-Limitación en la movilidad (transporte) y asistencia (acceso a internet) de los participantes.</p> <p>-Reducido interés por parte de los participantes en aspectos relacionados a la esfera psicológica, concierne a la falta de empleo.</p>	<p>-Código de salud de Guatemala (Arts. 1,2,4,6 y 40)</p> <p>-Política de salud mental 2007-2015.</p> <p>-Manual de Recursos sobre Salud Mental, Derechos Humanos y Legislación -OMS-</p>
<p>-Organizaciones dentro del sector público y privado, que realicen proceso de reclutamiento, selección y capacitación masivos de manera recurrente (empresas, ONGs, outsourcing).</p>	<p>-Ampliar las intervenciones a nivel organizacional, respecto a la problemática de desempleo en el país.</p>	<p>-Gestión y jerarquización de las partes interesadas a la hora de aplicar el proyecto.</p> <p>-Presupuesto limitado.</p>	<p>- Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032.</p> <p>- Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88).</p>

-Promoción del desarrollo del capital humano.	- Disponibilidad de espacio/plataformas virtuales, para la realización de charlas, talleres	-Constitución de la república de Guatemala Art. 101.
-Capacitaciones actualizadas y centradas en la realidad actual del país.	webinars o recursos psico-educativos.	-Trabajo decente - OIT-
-Cerrar brechas entre las competencias laborales reales e ideales.	-Limitado recurso humano especializado en el área.	-Código de salud de Guatemala (Arts. 1,2,4,6 y 40)
-Abordar de manera integral proyectos sociales.	-Poco interés y proyección en los temas a abordar.	-Política de salud mental 2007-2015.
-Promoción de organizaciones incluyentes y responsables socialmente.		-Manual de Recursos sobre Salud Mental, Derechos Humanos y Legislación -OMS-
		-Convenio 175 sobre el trabajo a tiempo parcial.

-Código de trabajo,
Art.170 al 174.

-Psicólogos
Profesionales.

Recopilar
información
exacta y
pertinente acerca
de las causas y
efectos
psicológicos
provocados por el
desempleo en el
adulto joven de la
ciudad de
Guatemala.

-Aplicación de
instrumentos de
investigación a los
participantes del
proyecto para

-Sesgo o
resistencia por
parte de los
participantes a la
hora de brindar
información acerca
de aspectos
psicológicos
relevantes para la
identificación de los
efectos
psicológicos.

-Escasa existencia
de instrumentos
psicométricos que
evalúan de manera

-Código de ética
del colegio de
psicólogos de
Guatemala.
Principio II
lineamiento 2.1
Promoción del
bienestar.
Principio IV
Lineamiento 4.1
Responsabilidades
profesionales y
científicas con la
sociedad.
Lineamiento 4.2
Beneficios y

	ampliar la confiabilidad y validez en el país.	integral la esfera laboral del sujeto.	respeto por la sociedad.
	-Abordaje y promoción de la salud mental a través de la psico-educación.	-Resistencia por parte de los participantes a acudir o visualizar información concerniente a la salud mental, debido a la falta de tiempo y/o interés.	-Código de salud de Guatemala (Arts. 1,2,4,6 y 40)
	-Ampliación del campo laboral de los profesionales de la salud mental.		-Política de salud mental 2007-2015.
			-Manual de Recursos sobre Salud Mental, Derechos Humanos y Legislación -OMS
-Ministerio de trabajo (MINTRAB).	-Obtener datos reales acerca de las causas percibidas y los efectos psicológicos derivados del desempleo en la población guatemalteca.	- La encuesta nacional de empleo e ingreso realizada por el INE, recaba gran parte de la información que busca recopilar el proyecto.	-Encuesta nacional de empleo e ingresos -INE-
			-Constitución de la república de Guatemala Art. 101.

<p>-Proyectos en conjunto con otros ministerios, para el abordaje integral de la problemática.</p>	<p>-Falta de interés y de financiamiento por parte de las diferentes entidades que tiene acceso a los participantes delimitados en el proyecto.</p>	<p>-Código de trabajo, Art. 14.</p>
<p>-Reducir los índices de desempleo y de efectos psicosociales de la población por medio de la implementación de este proyecto a nivel nacional.</p>	<p>-Aumento de desempleo a nivel mundial debido a la pandemia.</p>	<p>-Trabajo decente - OIT-</p>
	<p>-Asuntos y gestiones realizadas por el MINTRAB en espera (atraso) debido a la pandemia.</p>	<p>-Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032.</p>
		<p>- Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88).</p>

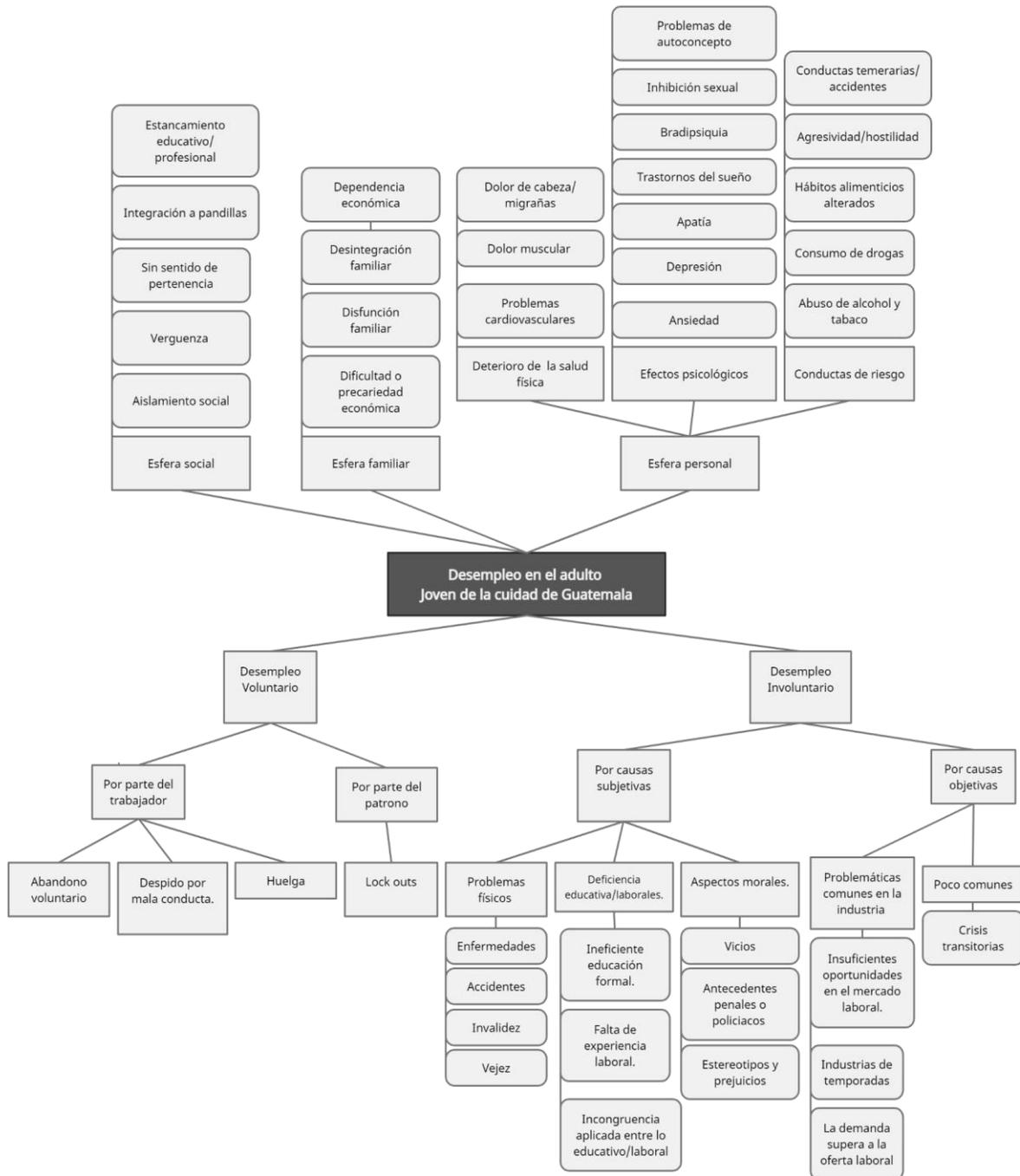
6.2 Análisis de problemas

Con base a los resultados obtenidos en la investigación preliminar, se identificó como problema central, la situación de desempleo que están experimentando el adulto joven en la ciudad de Guatemala y lo que esto trae consigo a nivel psicológico, para poder determinar las principales causas que ocasionan dicha problemática, se utilizó la técnica del árbol de problemas que permitió abrir paso al árbol de objetivos.

Según Tiffon (2003) extensa parte de la biografía existente demuestra estrecha relación entre la inactividad laboral y la afectación a nivel mental, esta último la correlaciona con la edad de manera fluctuante, determina que el deterioro es mayor en el desempleado de edad media y menor en los jóvenes (p. 175, párr. 3). El paro laboral involuntario por temporalidades prolongadas tiene grandes repercusiones en la psique del ser humano y más cuando este se presenta en etapas determinantes del hombre, en donde la autorrealización, independencia y estabilidad social cobran mayor sentido para este.

Cabe mencionar que, aunque el trabajo de investigación se centró en los efectos psicológicos que provocaba el desempleo en el adulto joven guatemalteco, el análisis integrador de las distintas causas y efectos de esta problemática, evidencio que los efectos provocados traspolaban las esferas que comprenden al sujeto, es decir, la cronicidad de estos efectos según sea el individuo serán susceptibles a problemáticas desencadenantes en las esferas familiar y social.

Figura 7. Árbol de problemas



Fuente: Variables de investigación realizada. Elaboración propia.

6.3. Análisis contextual y diagnóstico

El grupo de interés prioritario como se mencionó anteriormente se encuentra integrado por adultos jóvenes (hombres y mujeres de 20 a 45 años) sin empleo residente de la ciudad de Guatemala, esto a razón de los datos obtenidos en la encuesta nacional de empleo e ingresos en donde según el (INE, 2019) el grupo de edad con mayor vulnerabilidad al desempleo se encontraba en la categoría 25 años o más representado por el 51.7%, determinando con esto, la necesidad de proyectos emergentes que promuevan la empleabilidad de este grupo.

Dentro de las causas de desempleo establecidas con base a los resultados obtenidos en el trabajo de campo realizado en la investigación preliminar, se lograron identificar como causas principales: la falta de experiencia laboral, edad y la disonancia entre los interés personales del que se encuentra en la búsqueda de empleo y los empleos disponibles en el mercado laboral, esto muestra relación y concordancia con los datos de la encuesta mencionada anteriormente, en donde las variantes grupo de edad y experiencia laboral ponderan de manera significativa en el apartado población desempleada por dominios de estudio y según características seleccionadas.

Para la (OIT, 2020) para el año 2019 Guatemala era el país en América Latina con el menor índice de desempleo (2.5%), este panorama se vio afectado con la llegada de la pandemia SARS-COV-2 (COVID 19), y a su vez la nula creación de nuevos empleos que se evidenció con los más de 15,000 empleos perdidos del año 2018 al 2019. Sin duda alguna las repercusiones que trajo consigo la pandemia se traduce en una crisis económica en donde se han visto afectados: la cantidad de empleos disponibles para la población, la calidad de trabajo al que pueda acceder el guatemalteco, y los efectos en los que se traducirá el desempleo en todas las esferas que lo integran.

A raíz de lo identificado en la investigación preliminar surge la propuesta de un abordaje integral de empleabilidad, en donde el desarrollo de competencias técnicas

tiene la misma importancia y relevancia que el abordaje de los efectos psicológicos identificados en los participantes debido al desempleo, así como, la promoción de la salud mental preventiva por medio de la intervención y derivación hacia profesionales en el área.

A día de hoy se cuenta en el país con distintas organizaciones (ONGS, outsourcing) dedicadas a generar empleos para gran parte de la población o grupos específicos (migrantes retornados, personas con discapacidad, jóvenes recién graduados), en donde el desarrollo de competencias técnicas es la punta de lanza del abordaje, así como instituciones públicas o privadas (Municipalidad de Guatemala, INTECAP) que promueven por medio de talleres gratuitos el desarrollo de conocimientos, competencias y/o habilidades específicas en determinadas áreas, dejándose de lado el abordaje de los aspectos psicosociales que integran al sujeto, siendo estas esferas también afectadas debido a situaciones de desempleo de larga duración .

Para Cazzaniga & Suso (2015) en las sociedades post-industriales el empleo es de vital relevancia para la integración social e identidad de los individuos, es decir la falta y calidad de este tiene grandes repercusiones en la salud mental de las personas (p. 53, párr. 2). El proponer un abordaje integral de empleabilidad busca abrir paso a la concientización y potencialización de este tipo de proyectos, en donde se busca propiciar el desarrollo de las distintas esferas que integran al sujeto desde un plano laboral, así como, brindar a la población vulnerable herramientas y estrategias de afrontamiento ante el desempleo a través de la psicoeducación.

6.4 Análisis de objetivos/opciones

La identificación de aspectos viables y eficaces de abordar para la población comprendida por los adultos jóvenes (hombres y mujeres de 20 a 45 años) vulnerables

a la problemática mencionada, abre paso a la facilitación de un proyecto que irá dirigido al fortalecimiento y desarrollo del abordaje integral de empleabilidad contemplando distintos escenarios clave que a mediano o largo plazo repercutirán en otras áreas o esferas que comprendan al sujeto y donde se busque alcanzar los siguientes objetivos:

objetivo general.

- Desarrollar acciones concretas que permitan la empleabilidad integral (competencias básicas y la prevención y derivación psicológica) para el adulto joven desempleado en Guatemala.

Objetivos específicos.

- Potencializar el capital humano mediante el fortalecimiento de las competencias básicas para la vida.
- Evaluar y promocionar la salud mental por medio de la psicoeducación preventiva.
- Promover la intervención psicológica a través de la derivación profesional.

El árbol de objetivos permitirá realizar un análisis pertinente que abrirá el paso a formulación, selección y clasificación de las alternativas viables a desarrollar según el contexto actual y los resultados que se busca obtener, trasladando la problematización a acciones concretas dentro de la propuesta/intervención que buscan traducirse en soluciones observables y medibles a corto, mediano y largo plazo, a continuación, se presenta de manera visual:

Figura 8. Árbol de objetivos



Fuente: Variables de investigación realizada. Elaboración propia.

6.5 Análisis de opciones

Después de analizar el árbol de objetivos se identifican 3 alternativas en donde pueden realizarse acciones que vinculen a la organización y a los jóvenes desempleados para la promoción de la empleabilidad en el país. A continuación, se describe un análisis de opciones que abre paso a la selección de la alternativa con mayor viabilidad, describiendo posteriormente cada uno de los pasos a seguir para que esta sea ejecutable.

Tabla 12

Análisis de opciones.

Criterios	Opción 1	Opción 2	Opción 3
Propuesta	Implementación de talleres según sean las tendencias de las necesidades del mercado laboral actual en el país, por medio de alianzas con el sector público y privado.	Desarrollo de un programa psicosocial para el adulto joven desempleado de la ciudad de Guatemala con temporalidades de paro laboral mayores a un año.	Abordaje integral de empleabilidad (competencias básicas/prevención y derivación psicológica) para el adulto joven desempleado de la ciudad de Guatemala, independiente a la temporalidad del paro laboral.
Objetivos	Focalizar la atención al abordaje de las competencias	Elaborar un programa que aborde las repercusiones	Aumentar la empleabilidad del adulto joven de la

<p>técnicas ineficientes del adulto joven desempleado por medio de alianzas que delimiten el desarrollo de las mismas a través de competencias específicas según el giro de negocio.</p>	<p>psicosociales (esfera individual, familiar y social) a las que pueda verse vulnerables el adulto joven luego de largas temporalidades en un paro laboral.</p>	<p>ciudad de Guatemala a través del desarrollo y fortalecimiento de competencias básicas necesarias para el mercado actual, así como, la disminución de los efectos psicológicos provocados por el desempleo, a través de distintas actividades y derivación a profesionales del área.</p>
--	--	--

Con la información establecida anteriormente es necesario vislumbrar la viabilidad que tienen las opciones mencionadas, considerando recursos materiales y humanos con los que se deberá contar, tiempo, riesgos, probabilidades y la vinculación que tendrá esta con los beneficiarios, y a partir de esto poder seleccionar la opción que brinde respuesta a los objetivos establecidos.

Tabla 13

Viabilidad de opciones.

Alternativas	Opción 1	Opción 2	Opción 3
Involucramiento institucional	limitado, debido a la existencia y aumento de este tipo de iniciativas/proyectos en el sector, careciendo de innovación y limitando la accesibilidad a determinadas áreas del sector a variabilidad de necesidades que existen por parte del desempleado.	Limitado, debido a la inversión que representa el abordaje psicosocial del adulto joven desempleado por largas temporalidades, la distribución de las áreas a abordar, pueden llegar a representar menor preponderancia a la empleabilidad y mayor promoción a un ámbito social.	Moderado, debido a que se está abordando la promoción de distintas competencias básicas que se traducen a la ampliación de conocimientos y habilidades por parte del adulto joven desempleado, así como, a la constante evaluación de aspectos psicológicos que puede repercutir en un futuro desempeño, abriendo paso a una empleabilidad integral por medio de la evaluación prevención y

			derivación pertinente.
Recursos materiales	Espacio físico en la organización y/o acceso a plataformas tecnológicas.	Espacio físico en la organización y/o acceso a plataformas tecnológicas.	Espacio físico en la organización y/o acceso a plataformas tecnológicas.
	Mobiliario y equipo de oficina.	Mobiliario y equipo de oficina.	Mobiliario y equipo de oficina.
	Material de apoyo (impreso y audiovisual).	Material de apoyo (impreso y audiovisual).	Material de apoyo (impreso y audiovisual).
	Vehículos para poder movilizarse.	Vehículos para poder movilizarse.	Vehículos para poder movilizarse.
	Las organizaciones interesadas pueden contar ya con alianzas, tecnología y material pertinente para	Falta de recursos de evaluación e intervención psicosocial a nivel organizacional, se traduce a un camino más largo y con mayores obstáculos,	Contar con información y recursos tecnológicos pertinentes al área laboral que permitan realizar evaluaciones, alianzas y

	poner en marcha el proyecto	implicando mayor inversión	actividades entre el beneficiario y la organización permitirán alcanzar el abordaje integral con mayor rapidez.
Recursos humanos	Contratación de un coordinador de proyecto.	Contratación de un coordinador de proyecto.	Contratación de un coordinador de proyecto.
	Contratación de consultor especialista en el área.	Contratar a profesionales de distintas áreas (social/ humanista) para poder propiciar el abordaje interdisciplinario que se llevará a cabo con los participantes.	Evaluación y contratación de profesionales calificados que permitan la obtención de recursos actualizados en relación a competencias básicas para la vida, logrando evidenciar innovación en la propuesta.
	Evaluación y contratación de profesionales calificados que permitan la obtención de recursos actualizados logrando evidenciar innovación en la propuesta.		Evaluar al personal perteneciente al

Contar con personal calificado y con experiencia en el establecimiento y mantenimiento de alianzas.

departamento de recursos humanos existente, para determinar si es necesaria la contratación de profesionales especializados en el área clínica, o si sus conocimientos cumplen con lo necesario para la implementación de dicha propuesta.

Contar o contratar personal enfocado en establecer alianzas con profesionales del área y especialistas para poder derivar a los participantes interesados a servicios gratuitos o de bajo costo.

Tiempo estimado para el logro de los objetivos	1 año	2 años	1 año, renovable.
Riesgos	<p>No contar con el interés necesario para ejecutar la propuesta.</p> <p>Sobre calificación de los participantes.</p> <p>Aumento del desempleo.</p> <p>Limitar las áreas de desenvolvimiento profesional al realizar alianzas con determinadas organizaciones,</p> <p>Dificultades en el desplazamiento y/o acceso a la</p>	<p>No contar con apoyo financiero.</p> <p>Aumento del desempleo.</p> <p>Poco interés por parte de los participantes, al ser el interés primordial el obtener empleo no sus derivados.</p> <p>Incompatibilidad entre integración social/humanista y la cultura organizacional</p>	<p>Contar con limitado apoyo financiero.</p> <p>Tabúes culturales de la psicología a la fecha</p> <p>Abandono de la promoción del bienestar psicológico al momento de obtener empleo.</p> <p>Dificultades en el desplazamiento y/o acceso a la tecnología necesaria para el cumplimiento de objetivos.</p>

tecnología necesaria para el cumplimiento de objetivos.

Poca disponibilidad de servicios profesionales gratuitos o a bajo costo.

Pérdida o reducción de las alianzas.

Probabilidad para el logro de los objetivos.

Medias, debido a la existencia de iniciativas y proyectos de similar naturaleza

Bajas al no contar con apoyo financiero.

Altas, al contar con el apoyo financiero, logístico y humano.

Medias, de contar con redes de apoyo externas, y constante capacitación del personal involucrado.

Bajas al no percibirse como objetivo primordial la empleabilidad.

Altas probabilidades de renovación si la participación y el interés de los participante y organización se mantiene.

Bajas de contar con alianzas que garanticen la empleabilidad

Bajas si no se mantiene el interés por parte de los participantes y la organización.

Altas de contar con redes de apoyo externas, y constante capacitación del

personal
involucrado.

Vinculación con los beneficiarios	Media, debido a que la complementariedad y desarrollo de competencias está ligada a determinados sectores de la industria.	Poca vinculación por la falta de alianzas estratégicas que propicien de manera directa la empleabilidad.	Alta debido a la visibilidad que ha tenido la promoción de salud mental en el ámbito laboral y social a partir de los efectos psicológicos provocados por la pandemia.
			Alta debido a que el desarrollo de competencias se diversifica a razón de las necesidades y tendencias actuales en el ámbito laboral.

Después de realizar un análisis comparativo de las tres opciones contempladas para desarrollar como proyecto, se logró determinar que la selección de la opción tres se considera la más idónea, completa y adecuada para el contexto laboral actual del país, estableciendo los primero paso hacia un abordaje integral de la empleabilidad a nivel nacional, vinculando la consonancia que tiene el desempleo y los efectos psicológicos que este trae consigo, establecidos en la investigación preliminar,

respondiendo así con este proyecto a los intereses y necesidades de la población y las organizaciones en la realidad cambiante y emergente.

6.6 Marco conceptual

El término “trabajo decente” tuvo lugar en el año 1999 gracias a Juan Somavia, en su primer informe realizado como director general de la OIT, este término describe y sintetiza todas aquellas aspiraciones que tiene el individuo a lo largo de la vida laboral: oportunidad y calidad de empleo, seguridad social, igualdad de oportunidades, desarrollo personal, libertad de expresión e integración social (OIT,2020).

Este término busca ser empleado y desarrollado en Guatemala con mayor interés en abril de 2017 bajo la propuesta de lo que hoy se conoce como política de empleo nacional digno (2017-2032) a raíz del escenario laboral con distintas precariedades que se observaba y registraba en los años anteriores, en donde según el informe final de cumplimiento de los objetivos de desarrollo del milenio (Segeplán, 2015) varios de los ejes que buscaba promocionar el trabajo decente se observaban vulnerados, siendo la población guatemalteca afectada bajo escenarios que limitaban el desarrollo.

Tabla 14

Características de la población ocupada 2015.

Características	Total 100.00
<i>Afiliación al IGSS</i>	
Asegurado	23.7
No asegurado	76.3

Sector económico

Informar 69.8

Formal 31.2

Nivel educativo

Ninguno 14.8

Primaria incompleta 23.1

Primaria completa 18.9

Diversificado incompleto 17.7

Diversificado completo 20.3

Superior incompleto 2.1

Superior completo 3.1

Contrato de asalariados

No tiene 66.3

Por tiempo indefinido 29.0

Temporal o término fijo 4.7

Fuente: Segeplán, Informe final del cumplimiento de los objetivos de desarrollo del milenio 2015.

A raíz de dicho escenario el ministerio de trabajo busca impactar distintos ejes vulnerables a nivel empleabilidad a través de la política nacional de empleo digno, en donde su accionar busca impulsar el trabajo decente en el país vinculando la generación de empleo, información y protección de los derechos del trabajador, protección y diálogo social, abordando cuatro temas de trabajo: crecimiento

económico, desarrollo del capital humano (competencias), promoción de la información y desarrollo empresarial.

Los ejes que ha pretendido impactar la política nacional de empleo digno han tenido un arranque bajo-moderado y fluctuante del 2017 al 2019 según los datos visualizados en el portal electrónico del servicio nacional de empleo MINTRAB.

Figura 9. Principales resultados de los Kioscos de empleo año 2017 al 30 de septiembre 2019.

Kioscos de Empleo 2017-2019																	
Año	No. De kioscos realizados	Personas inscritas, desagregadas por sexo, etnia y rango de edad													Empresas oferentes	Vacantes ofertadas	Personas colocadas
		Sexo		Etnia			Rango de edad										
		Mujer	Hombre	Indígena	No Indígena	Garífuna	De 15 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	De 30 a 34 años	De 35 a 39 años	De 40 a 44 años	De 45 a 49 años	De 50 años en adelante			
2017	44	2940	2648	1299	4279	10	852	2448	1169	544	289	136	72	78	43	65	1505
2018	46	2198	3021	1317	3900	2	884	2144	1038	537	317	144	98	57	67	1877	367
2019	34	1274	1549	464	2358	1	660	1099	521	255	130	82	39	37	80	34	430
Total	124	6412	7218	3080	10537	13	2396	5691	2728	1336	736	362	209	172	190	1976	2302

Fuente: datos obtenidos según el portal electrónico del servicio nacional de empleo, Dirección general de empleo MINTRAB.

La brecha que se observa entre las personas que buscan empleo y los vinculados laboralmente muchas veces radica en deficiencias educativas/profesionales, según los informes del servicio del empleo (MINTRAB, 2015) el bajo índice de colocación se debe a la presente deficiencia de habilidades blanda, habilidades para la vida, competencias básicas de lecto-escritura y matemáticas y/o por vivir en áreas rojas, poseer antecedentes penales, deudas, poca o nula experiencia laboral (p. 24, párr. 6).

Debido a lo anterior la política nacional de empleo digno también a buscado impactar en la deficiencia de conocimientos, competencias y habilidades que presenta

la población guatemalteca a través de servicios de capacitación, colocación e intermediación laboral del año 2017 al 2019, evidenciando también un arranque bajo-moderado y fluctuante durante los años de implementación.

Figura 10. Principales resultados de servicios de capacitación, colocación e intermediación laboral, año 2017 al 30 de septiembre 2019.

EJECUCIÓN DE METAS FISICAS					TOTAL
PRODUCTOS/ SUBPRODUCTOS	UNIDAD DE MEDIDA	2017	2018	2019	
17. PROMOCIÓN DE LA FORMALIDAD DEL EMPLEO					
Servicios de capacitación y formación para el trabajo	Persona	3,000	2,000	1,436	6,436
Personas insertadas en el mercado laboral	Persona	11,866	3,944	4,064	19,874
Personas orientadas para la búsqueda de empleo	Persona	18,000	18,000	20,000	56,000
Servicios de investigación de mercado laboral	Documento	4	3	4	11

Fuente: 4to plan de acción nacional de gobierno abierto (MINTRAB, 2020).

Estos escenarios fluctuantes que presentaban las acciones que implementaba esta política hasta el año 2019, en algunas variables presentaba escenarios alentadores para el largo plazo que busca cubrir dicha política (2017-2032), lamentable para el años 2020 y 2021 año en curso, el sector económico y laboral a nivel mundial han sido afectados a raíz de la pandemia SARS-COV-2 (COVID 19), en donde se han perdido muchos empleos, el incumplimientos de los derechos de los trabajadores ha sido evidente, el cierre temporal y total de empresas a nivel nacional así como el revés sufrido por la informalidad al momento en que la población tuvo que pasar largas temporalidades en confinamiento, afectando directamente al país siendo esta el pilar de la económica.

Por todo lo anteriormente mencionado se propone un proyecto en donde se enfatiza un abordaje integral de empleabilidad, en el que se propone el desarrollo y fortalecimiento de competencias básicas para la vida así como el registro, visibilidad y promoción de la salud mental de los adultos jóvenes sin empleo que se encuentran desde hace muchos años bajo escenarios poco favorables y que lo provocado por la pandemia a nivel económico y laboral vino a socavar la realidad de la población guatemalteca en relación a lo que el trabajo decente y digno representa, fortaleciendo deficiencias a nivel educativo- laboral y psicológico.

Las competencias básicas pueden entender desde distintas aproximaciones conceptuales, para la (Comisión de las Comunidades Europeas, 2005) estas competencias son necesarias debido a que abren la puerta al desarrollo y realización personal ya que involucran aspectos cívicos, el poder incorporarse a la vida adulta, capacidades de adaptación al entorno y el desarrollo de aprendizaje permanente a lo largo de la vida.

El alcance de los objetivos de este proyecto se abren paso bajo la línea del modelo de competencias básicas de (Olmos, 2011) quien es su tesis doctoral propone un modelo combinado de competencias en donde se vincula la propuesta de (DeSeCo, 2004), que aborda la definición y selección de competencias claves, clasificándolas en tres categorías (pp. 9-15):

1. Uso de herramientas de forma interactiva.
2. Interactuar en grupos heterogéneos.
3. Actuar de forma autónoma.

Y la propuesta de la (Comisión de las Comunidades Europeas, 2005) en donde se establecen ocho competencias básicas (p.15, párr. 1) :

1. Comunicación en la lengua materna.
2. Comunicación en lenguas extranjeras.
3. Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología.
4. Competencia digital.
5. Aprender a aprender.
6. Competencias interpersonales interculturales y sociales, competencias cívicas.
7. Espíritu de empresa.
8. Expresión cultural.

De dichas competencias Patricia Olmos logra establecer un modelo que vincula de forma acertada e integral ambas propuestas en donde pueden visualizarse las competencias antes mencionada de manera gráfica de la siguiente forma:

Figura 11. Modelo combinado de competencias básicas.



Fuente: Imagen tomada de la investigación, orientación y formación para la integración laboral del colectivo jóvenes vulnerables (Olmos, 2011).

Para Olmos (2011) las cinco dimensiones que identifica como competencias clave son determinantes para el óptimo funcionamiento de todo individuo, debido a que se encuentran interrelacionados por la competencia básica de aprender a aprender, también hace hincapié en la competencia que integra a la salud, debido a que es acá donde se establece el bienestar social, físico emocional y mental (p. 89, párr. 6).

A partir de lo antes mencionado se logra establecer la estrecha relación entre el desarrollo de competencias básicas y la promoción de salud mental por medio de la prevención y la pertinente derivación a redes de apoyo, es necesario establecer abordajes integrales de empleabilidad en un contexto en donde el desempleo es una realidad que se mantiene constante y fluctuante en niveles poco alentadores para la sociedad.

Desde algunos modelos teóricos el desempleo tiene impacto directo sobre la salud y el bienestar psicológico de quien lo vive, desde la perspectiva del modelo de las funciones latentes, para Johada (1982) citado en Sánchez (2017) este modelo evidencia la importancia y motivación que genera el empleo en los individuos más allá de un beneficio salarial o de subsistencia, el desempleo es una situación que priva al individuo de experiencias trascendentales que modelan la vida de todo individuo, tales como; administración de tiempo, sentido de pertenencia e identidad, estatus social, experiencias compartidas, entre otras (p. 14, párr. 19).

Desde una mirada psicosocial el desempleo también puede repercutir en distintas esferas que integran al sujeto, socialmente el empleo cumple un papel importante debido a que contar con él, permite que el individuo se sienta en control de poder satisfacer sus necesidades básicas y las de otros cuando este tiene un rol de proveedor dentro de un núcleo familiar, cuando se prolongan las temporalidades de

desempleo según Seligman (1975) citado en Rey & Moreno (2017) una mirada desde la teoría de la indefensión aprendida, traduce a que el desempleo es escenario que en cuanto más incontrolable un individuo considere esa situación mayor será el efecto o impacto negativo en su vida, deteriorándose así la salud mental del desempleado (p. 30, párr. 3).

Es por ello que el abordaje integral de empleabilidad debe proporcionar y promocionar estrategias que vayan en pro de contrarrestar los efectos psicológicos que el desempleo puede ocasionar en la población guatemalteca, este proyecto se divide en dos vertientes a las que va encaminado el bienestar psicológico, una de ellas es la promoción de salud mental a través de la prevención (psico-educación) y el amortiguar los efectos a través del fortalecimiento y desarrollo de estrategias de resiliencia encaminada a la motivación y autogestión, y como segunda vertiente, la derivación de atención profesional gratuita o a bajo costo, de todo aquel participante interesado en este acompañamiento (psicoterapia).

El fortalecimiento y desarrollo de estrategias de resiliencia se alinea al abordaje de Rey & Moreno (2017), en donde se establecen como estrategias para disminuir el impacto del desempleo en la salud mental como punta de lanza, la motivación y autoeficacia, debido a que estas toman mayor relevancia en el escenario de orientación laboral a la persona desempleada, siendo elementos moduladores fundamentales para la búsqueda de empleo (pp. 46-50).

La vertiente integrada por la derivación profesional se aborda desde una las ocho estrategias que proponen Lazarus & Folkman (1984) citado en Sánchez (2017) en donde se establece como estrategia, la búsqueda de apoyo social, descrito como los esfuerzos que la persona desempleada invierte en la búsqueda de consejo,

asesoramiento, asistencia profesional, así como, soporte por parte de sus redes de apoyo (p. 25, párr. 3).

6.7 Matriz del proyecto

Resumen narrativo de objetivos	Indicadores verificables objetivamente	Medios de verificación	Supuestos
Fin	Abordaje integral para la empleabilidad del adulto joven en la ciudad de Guatemala.		
Propósito Desarrollar acciones concretas que permitan la empleabilidad integral compuesta por (competencias básicas/prevenición y derivación psicológica), para el adulto joven desempleado de la ciudad de Guatemala.	Desarrollo y fortalecimiento de competencias y estrategias aplicables al ámbito laboral.	Evaluaciones psicométricas y técnicas, informe de evaluación del proyecto.	Falta de interés y motivación por parte de los participantes a causa de los efectos psicológicos provocados por largos periodos de desempleo y/o necesidades o carencias económicas.

Componentes	Indicadores verificables objetivamente	Medios de verificación	Supuestos
1.Desarrollo del capital humano mediante el fortalecimiento de las competencias básicas para la vida.	Identificación del conocimiento adquirido.	Evaluaciones periódicas. Informe final de las evaluaciones realizadas a lo largo del proyecto.	Distintos niveles de carencias o deficiencias en el aprendizaje de los participantes pueden repercutir en el avance del proyecto.
2.Evaluación y promoción de la salud mental por medio de la psico-educación preventiva.	Identificación de los efectos provocados por el desempleo y su afectación global. Fortalecimiento de las áreas abordadas: Motivación y autoeficacia en la búsqueda de empleo	Resultados obtenidos en las escalas castiblanco al iniciar el proyecto con los participantes. Sesiones evaluativas grupales. informes de evaluación del proyecto.	Resistencia o sesgo a la hora de evaluar aspectos psicológicos. Poco o nulo interés por abordar áreas no relacionadas a la obtención de un empleo.

3. Intervención psicológica a través de la derivación profesional.	Solicitud de información sobre la derivación a profesionales.	Registro y tabulación de las solicitudes obtenidas por distintos medios: telefónico, electrónico o presencial.	Poco o nulo interés por abordar los efectos psicológicos provocados por el desempleo.
Componente 1			
Desarrollo del capital humano mediante el fortalecimiento de las competencias básicas para la vida.			
Actividades	Recursos	Costos	Condiciones previas
1.1 Presentar la propuesta al mercado para que una organización del sector público o privado acepte y avale la propuesta financieramente.	Creadora de la propuesta. Organización pública o privada. Medios y plataformas de comunicación.	Establecido en el presupuesto adjunto.	Realizar las adecuaciones requeridas al contexto, a la hora de realizar el proyecto
1.2 Identificar el conocimiento previo del personal del departamento de RRHH de la organización sobre	Creadora de la propuesta. Transporte Director del departamento.	Q1000.00.	Agendar espacio de reunión con los integrantes del departamento para no entorpecer labores.

<p>competencias básicas.</p>	<p>Colaboradores del departamento.</p> <p>Entrevista semiestructurada.</p> <p>Instalaciones de la organización</p>		
<p>1.3 Realizar convocatoria de manera presencial (instalaciones de la organización) y por medio de plataformas digitales corporativas (Facebook, Twitter, Instagram, página web) de posibles candidatos que se encuentren dentro de los parámetros establecidos (adulto joven, hombres y mujeres de 20 a 45 años) sin empleo.</p>	<p>Departamento de recursos humanos de la organización.</p> <p>Instalaciones de la organización.</p> <p>Plataformas digitales.</p> <p>Diseño de convocatoria para participar.</p> <p>Adulto joven desempleado.</p>	<p>Según sea el salario mensual dentro de la organización de la persona designada para la actividad.</p>	<p>Contar con departamento de recursos humanos y/o creativo.</p>

<p>1.3.1 Establecer con base a resultados estadísticos obtenidos de la consulta sobre participación acerca de la actividad y tema a tratar (competencias básicas) si el componente del proyecto tiene demanda e interés por parte de los posibles participantes.</p>	<p>Departamento de recursos humanos. Directivos Creadora del proyecto. Instalaciones de la organización. Informes de las consultas realizadas por distintos medios.</p>	<p>Según sea el salario mensual dentro de la organización de la persona designada para la actividad.</p>	<p>Que la organización sea recurrente en la realización de actividades de procesos de reclutamiento, selección y capacitación masiva, para establecer un tráfico mayor en la participación.</p>
<p>1.4 Contratar coordinador (a) de proyecto, un consultor y dos asesores expertos en el área de competencias básicas.</p>	<p>Departamento de reclutamiento y selección.</p>	<p>Según sea el salario establecido en la organización para el especialista del área.</p>	<p>Contar con el departamento y con una personas capacitada para el proceso</p>

<p>1.4.1 Realizar la convocatoria y recepción de cvs por distintos medios.</p>	<p>Plataformas físicas y virtuales. Internet.</p>	<p>Q2500.00. Convocatorias laborales de coordinador, consultores, asesores y personal temporal de RRHH para la implementación del proyecto.</p>	<p>Contar con plataformas digitales para reclutamiento y selección, plan de internet corporativo.</p>
<p>1.4.2 Evaluar los perfiles y a los postulantes a los puestos (coordinador, consultor y asesores).</p>	<p>Departamento de reclutamiento y selección. Instrumentos aplicados. Entrevista de evaluación.</p>	<p>Según sea el salario establecido en la organización para el especialista del área. Según sea el costo de las evaluaciones a aplicar a la hora de aplicación.</p>	<p>Contar con un manual de reclutamiento y selección y/o con un flujo de trabajo para reclutamiento y selección de personal.</p>

1.4.3 Contratar (firmar contrato) con las personas que coordinaran y asesoraran el proyecto.	Redacción de contrato.	Q120,000.00 coordinador por el periodo del proyecto 12 meses	Contar con presupuesto para solventar los salarios contemplados.
	Firma del contrato físico.	Q96,000.00 consultor por el periodo del proyecto 12 meses.	
		Q72,000.00 por asesor, por el periodo del proyecto 12 meses. (Q144,00.00)	
	Aval legal del contrato.	Salario mensual del profesional del área legal de la organización	
	Material de papelería/tinta	Q 194.00	Contar con un profesional en el área de derecho.

			Contar con mobiliario y equipo en la organización.
1.5 Analizar con el coordinador, los dos asesores y la consultora, el proyecto.	Coordinador, asesores, consultor. Agenda de las reuniones y actividades, ejemplares de la propuesta para cada participante en formato físico.	Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato. Q147.00.	Contar con instalaciones para llevar a cabo las reuniones, así como con mobiliario de oficina.
1.5.1 Revisar la estructura del proyecto y enriquecerlo con aportes de los profesionales.	Anotaciones de los aportes obtenidos en las reuniones, cuya finalidad sea enriquecer el proyecto por		Que todos los profesionales convocados a las reuniones que asistan.

	parte de los profesionales.		
1.5.2 Definir acciones y logros a alcanzar durante el desarrollo de la fase que contempla las competencias básicas, para el coordinador, consultor y asesores.	Realización de planificación y cronograma por parte de los profesionales.	Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato.	Experiencia en la realización de documentos.
1.6 Desarrollar la estructura de contenidos a abordar en los talleres a implementar para el desarrollo de competencias básicas.	Coordinador, consultor y asesores. Planificación por escrito de la estructura a desarrollar.	Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato.	Experiencia en el desarrollo de talleres en modalidad B-learning.

	Equipo de cómputo, internet papelería y espacio físico para desarrollarlo.	Q17,292.00	
1.6.1 Establecer la periodicidad y temporalidad para cada uno de los talleres.	Coordinador, consultor y asesores. Cronograma de actividades.	Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato.	Conocimiento acerca de la duración del proyecto (1 año).
1.6.2 Establecer y desarrollar los lineamientos para realizar la capacitación del personal de RRHH de la organización que estará a cargo de los talleres, vinculando con las labores diarias.	Coordinador, consultor y asesores. Coordinador del departamento de RRHH. Planificación y cronograma por escrito.	Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato.	Comunicación previa acerca del proyecto a realizar con todos los deptos de la organización.

<p>1.7 Seleccionar e informar al personal destinado a desarrollar los talleres derivados del proyecto en materia de competencias básicas. (contratación de nuevo personal, si este se requiere)</p>	<p>Departamento de recursos humanos.</p> <p>Medios de comunicación interna de la organización.</p> <p>Internet, luz</p>	<p>Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato.</p>	<p>El departamento debe contar con personal suficiente para realizar los talleres, esto dependerá del tamaño de la empresa, como requisito esta deberá contar de 3-5 personas destinadas para esta actividad.</p>
<p>1.7.1 Proceso de reclutamiento y selección, para contratación temporal de nuevo personal para desarrollar la actividad de talleres de no contar con el personal necesario para su realización.</p>	<p>Departamento de reclutamiento y selección.</p>	<p>Según sea el salario establecido en la organización para el especialista del área.</p>	<p>Determinar que no se cuenta con la cantidad necesaria de colaboradores para la ejecución de actividades.</p>

<p>1.7.2 Realizar convocatoria y recepción de cvs por distintos medios.</p>	<p>Plataformas físicas y virtuales. Internet.</p>		<p>Contar con plataformas digitales para reclutamiento y selección, plan de internet corporativo.</p>
<p>1.7.3 Evaluar los perfiles y a los postulantes a los puestos requeridos.</p>	<p>Departamento de reclutamiento y selección. Instrumentos aplicados. Entrevista de evaluación.</p>	<p>Según sea el salario establecido en la organización para el especialista del área. Según sea el costo de las evaluaciones a aplicar a la hora de aplicación.</p>	<p>Contar con un manual de reclutamiento y selección y/o con un flujo de trabajo para reclutamiento y selección de personal.</p>

<p>1.7.4 Contratar al personal temporal que se incorporará al proyecto. (firma de contrato).</p>	<p>Redacción de contrato.</p> <p>Firma del contrato físico.</p> <p>Aval legal del contrato.</p> <p>Material de papelería/tinta</p>	<p>Q60,000.00 a razón de cada nuevo empleado contratado para la temporalidad del proyecto a realizar, 12 meses.</p> <p>Salario mensual del profesional del área legal de la organización</p> <p>Q194.00</p>	<p>Contar con presupuesto para solventar los salarios contemplados como posibles gastos extras.</p> <p>Contar con un profesional en el área de derecho.</p> <p>Contar con mobiliario y equipo en la organización.</p>
<p>1.7.5 Familiarizar a los nuevos colaboradores con el proyecto y los objetivos a alcanzar.</p>	<p>Agenda de las reuniones y actividades anteriores, ejemplares de la propuesta para cada participante en formato físico.</p>		<p>Contar con espacio físico y tiempo para llevar a cabo las reuniones, así como con mobiliario de oficina.</p>

<p>1.8 Capacitar al personal establecido para los talleres integrados en el proyecto para el área del desarrollo de competencias básicas.</p>	<p>Coordinador y colaboradores de RRHH.</p> <p>Planificación por escrito de la estructura a desarrollar.</p> <p>Equipo de cómputo, internet, luz, papelería y espacio físico para desarrollarlo.</p> <p>Refrigerios, agua, café.</p>	<p>Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato.</p> <p>Q3500.00.</p>	<p>Contar con el tiempo requerido y la participación de las personas establecidas.</p>
<p>1.9 Solicitar y aprobar la planificación de evaluaciones a realizar a los participantes durante el proyecto y con el debido formato.</p>	<p>Coordinador, consultor y asesores.</p> <p>Planificación, cronograma y formato de evaluación por escrito.</p>	<p>Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato.</p> <p>Q100.00.</p>	<p>Haber solicitado en proceso de capacitación la presentación de dichos documentos.</p>

<p>1.12 Identificar índices de asistencia a los talleres por parte de los participantes (mensualmente) para la continuidad del proyecto.</p>	<p>Coordinador, consultor, departamento de RRHH y asesores. Control de asistencia a través de libro de actas.</p>	<p>Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato. Q176.00. (libro y habilitación de 100 hojas)</p>	<p>Haber realizado los trámites correspondientes para contar con el libro.</p>
<p>1.13 Realizar informe de evaluación del proyecto.</p>	<p>Coordinador, consultor, departamento de RRHH y asesores.</p>	<p>Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato.</p>	<p>La consecución del proyecto hasta el periodo establecido para su realización.</p>
<p>1.13.1 Elaboración de presentación dirigida a altos mandos de la organización donde se visualicen las acciones y resultados concretos de esta temática (componente)</p>	<p>Coordinador, consultor, departamento de RRHH y asesores. Departamento de recursos humanos. Espacio físico para realizar la presentación. Herramientas de diseño para</p>	<p>Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato.</p>	<p>Que el proyecto haya tenido la aceptación y participación mantenida de todos los involucrados durante el proceso.</p>

aplicada en los participantes.	realizar presentación. Internet, luz.		
1.14 Renovar el componente, si este cumple con parámetros favorables, con las adecuaciones necesarias por parte del personal de la organización. Para su consecutiva aplicación,	Departamento de RRHH. Altos mandos Presupuesto Espacio físico para realizar reuniones. Internet, luz.	Según sea el salario establecido en la organización para el encargado de la renovación y actualización del componente...	Con base en los resultados obtenidos, la organización este interesada en renovarlo. Contar con el presupuesto necesario.
Componente 2			
Evaluación y promoción de la salud mental por medio de la psico- educación preventiva.			
Actividades	Recursos	Costos	Condiciones previas
2.1 Establecer con base a resultados estadísticos (consulta de participación acerca de la actividad y tema a tratar "Psicoeducación respecto a los	Departamento de recursos humanos. Directivos Creadora del proyecto.	Según sea el salario mensual dentro de la organización de la persona designada para la actividad.	Que la organización sea recurrente en la realización de actividades de procesos de reclutamiento, selección y capacitación

efectos psicológicos provocados por el desempleo”) si el componente del proyecto tiene demanda e interés por parte de los posibles participantes.	Instalaciones de la organización. Informes de las consultas realizadas por distintos medios.		masiva, para establecer un tráfico mayor en la participación.
2.2 Contratar un consultor y un asesor expertos en el área de psicología clínica.	Departamento de reclutamiento y selección.	Según sea el salario establecido en la organización para el especialista del área.	Contar con el departamento y con una persona capacitada para el proceso.
2.2.1 Realizar la convocatoria y recepción de cvs por distintos medios.	Plataformas físicas y virtuales. Internet.		Contar con plataformas digitales para reclutamiento y selección, plan de internet corporativo.
2.2.2 Evaluar los perfiles y a los postulantes a los puestos (consultor y asesor).	Departamento de reclutamiento y selección. Instrumentos aplicados.	Según sea el salario establecido en la organización para	Contar con un manual de reclutamiento y selección y/o con un flujo de trabajo para

	Entrevista de evaluación.	el especialista del área. Según sea el costo de las evaluaciones a aplicar a la hora de reclutar a los puestos.	reclutamiento y selección de personal.
2.2.3 Contratar al consultor y asesor del proyecto (firmar contrato) desde el área de la psicología clínica.	Redacción de contrato. Firma del contrato físico. Aval legal del contrato. Material de papelería/tinta	Q84,000.00 consultor por el periodo del proyecto 12 meses. Q60,000.00 asesor, por el periodo del proyecto 12 meses. Salario mensual del profesional del área legal de la organización Q 194.00.	Contar con presupuesto para solventar los salarios contemplados. Contar con un profesional en el área de derecho. Contar con mobiliario y equipo en la organización.

<p>2.3 Analizar con la coordinadora, el consultor y asesor, el proyecto.</p>	<p>Coordinador, asesor, consultor.</p> <p>Agenda de las reuniones y actividades, ejemplares de la propuesta para cada participante en formato físico.</p>	<p>Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato.</p> <p>Q147.00.</p>	<p>Contar con instalaciones para llevar a cabo las reuniones, así como con mobiliario de oficina.</p>
<p>2.3.1 Revisar la estructura del proyecto y enriquecerlo con aportes de los profesionales.</p>	<p>Anotaciones de los aportes obtenidos en las reuniones, cuya finalidad sea enriquecer el proyecto por parte de los profesionales</p>		<p>Que todos los profesionales convocados a las reuniones asistan.</p>

<p>2.3.2 Definir acciones y logros a alcanzar durante el desarrollo de la fase que contempla la evaluación y promoción de salud mental a raíz de los efectos psicológicos provocados por el desempleo, para el coordinador, consultor y asesor.</p>	<p>Realización de planificación y cronograma por parte de los profesionales.</p>	<p>Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato.</p>	<p>Experiencia en la realización de documentos.</p>
<p>2.4 Establecer el enlace con el autor de la escala Castiblanco (2019).</p>	<p>Coordinador del proyecto.</p> <p>Equipo de cómputo, internet, luz.</p>	<p>Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato.</p> <p>Q200.00.</p>	<p>Familiarizarse con la investigación y el instrumento del autor.</p>

<p>2.4.1 Comprar la escala para su posterior aplicación en formato digital.</p>	<p>Coordinador del proyecto.</p> <p>Equipo de cómputo, internet, luz.</p> <p>Escala Castiblanco.</p> <p>Factura de compra.</p>	<p>Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato.</p>	<p>Contar con el financiamiento necesario para adquirir la prueba</p>
<p>2.5 Desarrollar la estructura de contenidos a abordar en los talleres preventivos a implementar centrados en el desarrollo y fortalecimiento de la motivación y autoeficacia.</p>	<p>Coordinador, consultor y asesor.</p> <p>Planificación por escrito de la estructura a desarrollar.</p> <p>Equipo de cómputo, internet, papelería y espacio físico para desarrollarlo.</p>	<p>Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato.</p> <p>Q8398.00</p>	<p>Experiencia en el desarrollo de talleres en modalidad B-learning.</p>

<p>2.5.1 Vincular los talleres del desarrollo de competencias básicas con los de desarrollo y fortalecimiento de la motivación y autoeficacia, así como, periodicidad y temporalidad para cada uno de los talleres.</p>	<p>Coordinador, consultores y asesores del área de competencias básicas y el área psicológica.</p> <p>Cronograma de actividades.</p>	<p>Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato.</p>	<p>Conocimiento acerca de la duración del proyecto (1 año).</p>
<p>2.6 Establecer y desarrollar los lineamientos para realizar la capacitación del personal de RRHH de la organización que estará a cargo de los talleres, vinculando con las labores diarias.</p>	<p>Coordinador, consultor y asesores.</p> <p>Coordinador del departamento de RRHH.</p> <p>Planificación y cronograma por escrito.</p>	<p>Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato.</p>	<p>Comunicación previa acerca del proyecto a realizar con todos los departamentos de la organización.</p>
<p>2.6.1 Seleccionar e Informar al personal destinado a desarrollar los</p>	<p>Departamento de recursos humanos.</p>	<p>Costo adjunto al salario mensual</p>	<p>El departamento debe contar con personal suficiente para</p>

<p>talleres derivados del proyecto en materia de competencias básicas, motivación y autoeficacia.</p>	<p>Medios de comunicación interna de la organización. Internet, luz</p>	<p>establecido en contrato.</p>	<p>realizar los talleres.</p>
<p>2.7 Capacitar al personal establecido, en materia de la aplicación interpretación y realización de informe de la Escala Castiblanco (2019).</p>	<p>Coordinador general y coordinador del departamento de RRHH. Escala Castiblanco. Equipo de cómputo, internet, luz, papelería y espacio físico para desarrollarlo. Refrigerios, agua, café.</p>	<p>Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato. 12 dólares por cada escala en versión digital. Q800.00.</p>	<p>Contar con el tiempo requerido y la participación de las personas establecidas.</p>
<p>2.7.1 Capacitar al personal establecido para impartir los talleres,</p>		<p>Costo adjunto al salario mensual</p>	<p>Contar con el tiempo requerido y la participación</p>

<p>integrando el desarrollo y fortalecimiento de motivación y autoeficacia con las competencias básicas.</p>	<p>Coordinador y colaboradores de RRHH.</p> <p>Planificación por escrito de la estructura a desarrollar.</p> <p>Equipo de cómputo, internet, luz, papelería y espacio físico para desarrollarlo.</p> <p>Refrigerios, agua, café.</p>	<p>establecido en contrato.</p> <p>Q2100.00</p>	<p>de las personas establecidas.</p>
<p>2.8 Solicitar y aprobar la planificación de evaluaciones a realizar y con el debido formato.</p>	<p>Coordinador, consultor y asesores.</p> <p>Planificación, cronograma y formato de evaluación por escrito.</p>	<p>Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato.</p> <p>Q100.00.</p>	<p>Haber solicitado en proceso de capacitación la presentación de dichos documentos.</p>

<p>2.9 Realizar cotizaciones del equipo y mobiliario necesario con el que no se cuente.</p>	<p>Coordinador, consultor y asesores.</p> <p>3 cotizaciones mínimas antes de realizar la compra.</p>		<p>Contar con presupuesto para sufragar gastos emergentes.</p>
<p>2.9.1 Realizar compra de los materiales necesarios para el desarrollo del proyecto.</p>	<p>Artículos comprados.</p> <p>Facturas</p>		<p>La opción elegida corresponde precio calidad.</p>
<p>2.10 Aplicar la escala antes de iniciar con los talleres con el objetivo de identificar y registrar los efectos psicológicos presentes al iniciar el proyecto.</p>	<p>Personal del departamento de RRHH designado y contratado para la actividad.</p> <p>Escala Castiblanco.</p> <p>Equipo de cómputo, internet, luz, papelería y espacio físico para desarrollarlo.</p>	<p>Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato.</p> <p>Q150.00</p>	<p>Contar con el consentimiento informado de los participantes.</p>

<p>2.11 Realizar talleres según las temáticas y horarios establecidos.</p>	<p>Personal del departamento de RRHH designado y contratado para la actividad.</p> <p>Marcador y control de asistencia. (presencial y virtual).</p> <p>Luz, internet, espacio físico, sillas, mesas.</p>	<p>Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato.</p> <p>Q1500.00.</p>	<p>Establecer si se cuenta con cantidad de participantes significativos para llevar a cabo la actividad de forma presencial.</p>
<p>2.12 Identificar índices de asistencia a los talleres por parte de los participantes (mensualmente) para la continuidad del proyecto.</p>	<p>Coordinador, consultor, departamento de RRHH y asesor.</p> <p>Control de asistencia a través de libro de actas.</p>	<p>Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato.</p> <p>Q 176.00.</p> <p>(libro y habilitación de 100 hojas)</p>	<p>Haber realizado los trámites correspondientes para contar con el libro.</p>

<p>2.13 Llevar a cabo sesiones evaluativas grupales que develen la opinión, interés y apoyo en el abordaje de estas temáticas. (trimestralmente)</p>	<p>Coordinador, consultor, asesor y personal del departamento de RRHH designado y contratado para la actividad. Espacio físico para realizar las reuniones, luz, agua, café.</p>	<p>Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato. Q300.00 por sesión.</p>	<p>Contar con un instrumento que permita evaluar el alcance del objetivo a través de la retroalimentación de los participantes.</p>
<p>2.14 Aplicar la escala Castiblanco al finalizar todos los talleres con el objetivo de identificar y registrar los efectos psicológicos presentes al finalizar el proyecto.</p>	<p>Personal del departamento de RRHH designado y contratado para la actividad. Escala Castiblanco. Equipo de cómputo, internet, luz, papelería y espacio físico para desarrollarlo.</p>	<p>Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato. Q150.00</p>	<p>Contar con el consentimiento informado de los participantes.</p>

<p>2.15 Realizar informe de evaluación del proyecto, contemplando los resultados de la escala Castiblanco y las evaluaciones grupales.</p>	<p>Coordinador, consultor, departamento de RRHH y asesor.</p>	<p>Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato.</p>	<p>La consecución del proyecto hasta el periodo establecido para su realización.</p>
<p>2.16 Elaboración de presentación dirigida a altos mandos de la organización donde se visualicen las acciones y resultados concretos de esta temática (componente) aplicada en los participantes.</p>	<p>Coordinador, consultor, departamento de RRHH y asesores. Espacio físico para realizar presentación. Herramientas de diseño para realizar presentación. Internet, luz.</p>	<p>Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato.</p>	<p>Que el proyecto haya tenido la aceptación y participación mantenida de todos los involucrados durante el proceso.</p>
<p>2.17. Renovar el componente, si este cumple con parámetros favorables, con las adecuaciones necesarias por parte del personal</p>	<p>Departamento de RRHH. Altos mandos Presupuesto Espacio físico para realizar reuniones. Internet, luz.</p>	<p>Según sea el salario establecido en la organización para el encargado de la renovación y actualización del componente...</p>	<p>Con base a los resultados obtenidos, la organización este interesada en renovarlo.</p>

de la organización. Para su consecutiva aplicación,			Contar con el presupuesto necesario.
Componente 3			
Intervención psicológica a través de la derivación profesional.			
Actividades	Recursos	Costos	Condiciones previas
3.1 Recolectar información sobre profesionales e instituciones que aborden el tema de salud mental profesionalmente de forma gratuita o con tarifa social.	Consultor y asesor del área de psicología, Equipo de cómputo, internet, teléfono, luz, papelería y espacio físico para desarrollarlo.	Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato. Q350.00	Acceso a plataformas como red de psicólogos en Facebook y el colegio de psicólogos de Guatemala.
3.1.1 Vaciado de datos obtenidos para su posterior clasificación, dirección, especialidad, tarifa, etc.	Consultor y asesor del área de psicología, Equipo de cómputo, internet, luz, papelería y	Q100,00	Manejo de Excel intermedio-avanzado para agilizar procesos en el vaciado y clasificación de datos.

	espacio físico para desarrollarlo.		
3.2 Realizar el proceso de reclutamiento y selección para consultor de diseño gráfico solicitando propuestas técnicas y económicas para intervenciones y actualizaciones trimestrales.	Departamento de reclutamiento y selección.	Según sea el salario establecido en la organización para el especialista del área.	Contar con el departamento y con una persona capacitada para el proceso.
3.2.1 Realizar la convocatoria y recepción de cvs por distintos medios.	Plataformas físicas y virtuales. Internet.		Contar con plataformas digitales para reclutamiento y selección, plan de internet corporativo.
3.2.2 Evaluar los perfiles y a los postulantes al puesto de consultor de diseño gráfico y portafolio.	Departamento de reclutamiento y selección. Portafolio profesional	Según sea el salario establecido en la organización para el especialista del área. Según sea el costo de las evaluaciones a	Contar con un manual de reclutamiento y selección y/o con un flujo de trabajo para reclutamiento y selección de personal.

	Entrevista de evaluación.	aplicar a la hora de reclutar a los puestos.	
3.2.3 Contratar al consultor para consultorías y actualizaciones trimestrales.	Redacción de contrato. Firma del contrato físico. Aval legal del contrato. Material de papelería/tinta.	Q32,000.00 consultor por el periodo del proyecto 12 meses, servicios profesionales prestados cada trimestre. Salario mensual del profesional del área legal de la organización Q 194.00.	Contar con presupuesto para solventar los salarios contemplados. Contar con un profesional en el área de derecho. Contar con mobiliario y equipo en la organización.
3.3 Analizar con la coordinadora, asesores y consultores de las áreas de competencias, y psicológica propuestas orientadas al proyecto. En	Coordinador, asesores, consultores. Agenda de las reuniones y actividades anteriores,	Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato. Q147.00.	Contar con instalaciones para llevar a cabo las reuniones, así como con mobiliario de oficina.

formato gráfico. (directorio de profesionales e instituciones a los que los participantes serán derivados)	ejemplares de la propuesta para cada participante en formato físico.		
3.3.1 Revisar la estructura del proyecto y enriquecerlo con aportes creativos y gráficos por parte del consultor de diseño gráfico	<p>Coordinador, asesores, consultores.</p> <p>Anotaciones de los aportes obtenidos en las reuniones, cuya finalidad sea enriquecer el proyecto por parte de los profesionales.</p> <p>Equipo de cómputo, internet, luz, papelería y espacio físico para desarrollarlo.</p>	<p>Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato.</p> <p>Q200.00</p>	Que todos los profesionales convocados a las reuniones asistan.

<p>3.4 Realizar el diseño y desarrollo del directorio profesional psicológico gratuito y de tarifa social para formato físico y digital.</p>	<p>Consultor de diseño gráfico.</p> <p>Equipo de cómputo, internet, luz, papelería y espacio físico para desarrollarlo.</p>	<p>Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato.</p> <p>Q300.00.</p>	<p>Experiencia en la realización de documentos.</p>
<p>3.4.1 Aprobar el diseño del directorio profesional psicológico gratuito y de tarifa social para formato físico y digital.</p>	<p>Coordinador, asesores, consultores.</p> <p>Copia de diseño enviada a través del correo interno,</p> <p>Aprobación del diseño firmada y sellada.</p>	<p>Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato.</p>	<p>Haber entregado de uno a dos borradores previos antes de la aprobación.</p>

<p>3.4.2 Cotizar impresión del directorio profesional psicológico gratuito y de tarifa social para formato físico y digital.</p>	<p>Consultor de diseño gráfico.</p> <p>Mínimo tres cotizaciones para la impresión del documento.</p>	<p>Costo adjunto al salario mensual establecido en el contrato.</p> <p>Dependerá de la elección se pone como techo Q200.00 por impresión.</p>	<p>Conocer el trabajo de imprentas anteriormente que reflejen precio-calidad.</p>
<p>3.4.3 Imprimir el directorio profesional psicológico gratuito y de tarifa social para formato físico y digital.</p>	<p>Consultor de diseño gráfico.</p> <p>Imprenta seleccionada</p> <p>Facturas por servicio.</p>	<p>Q150.00 por cada directorio, impreso en alta calidad, full color y empastado.</p>	<p>Verificar que se cuente con servicio de entrega a domicilio y posibilidad de devolución por desperfecto o detalles no corresponde a mensajería.</p>
<p>3.4.4 Almacenamiento digital del directorio profesional psicológico gratuito y de tarifa social en los distintos formatos (PDF,</p>	<p>Consultor de diseño gráfico.</p> <p>Intranet, almacenamiento interno de directorio digital en</p>	<p>Costo adjunto al salario mensual establecido en el contrato.</p>	<p>Conocimiento intermedio acerca de tecnología.</p>

<p>RGB, JPG, PNG) para su posterior share con los solicitantes.</p>	<p>el departamento de RRHH.</p>		
<p>3.5 Presentar y concientizar al personal del departamento RRHH la promoción del directorio en los talleres, para promover el interés de los participantes y que esto abra paso a su solicitud por los distintos medios.</p>	<p>Coordinador, asesores, consultores.</p> <p>Correo interno.</p> <p>Reuniones de personal.</p> <p>Equipo de cómputo, internet, luz, papelería y espacio físico para desarrollarlo.</p>	<p>Costo adjunto al salario mensual establecido en el contrato.</p>	<p>Elaborar una campaña de comunicación interna dirigida al departamento de recursos humanos.</p>
<p>3.6 Asesorar al solicitante respecto a información o sección concreta según sea su sentido de búsqueda y preferencia por</p>	<p>Personal del departamento de RRHH designado y contratado para la actividad.</p>	<p>Costo adjunto al salario mensual establecido en el contrato.</p>	<p>Conocimiento acerca de la información y lineamientos contenidos en el directorio.</p>

ubicación, costo, etc.	Directorio en formato físico y electrónico.		
3.7 Registrar y almacenar el control de información solicitada a lo largo del año por los distintos medios.	Personal del departamento de RRHH designado y contratado para la actividad. Excel, matriz de datos. Equipo de cómputo, internet, luz.	Costo adjunto al salario mensual establecido en el contrato. Q8964.00 licencia de Microsoft anual.	Manejo intermedio de Excel.
3.8 Realizar informe de evaluación del proyecto, contemplando los indicadores de solicitudes a lo largo del año de manera presencial, virtual y telefónica.	Coordinador, consultor, departamento de RRHH y asesor.	Costo adjunto al salario mensual establecido en contrato.	La consecución del proyecto hasta el periodo establecido para su realización.

3.9 Realizar convocatoria para profesionales e instituciones que aborden temas de salud mental, de manera gratuita o tarifa social, para integrarlos al directorio, si el proyecto se renueva el siguiente año.	Departamento de recursos humanos. Medios escritos y digitales. Actualización de directorio físico y digital.	Según sea el salario mensual encargado de dicha actividad.	Que el componente proyecte índices favorables para su continuidad.
---	--	--	--

6.8 Presupuesto

A continuación, se presenta el presupuesto de los gastos generados para la implementación de la propuesta, debe recordarse que esta tiene la durabilidad de 1 año renovable, el total de gastos sólo debe realizarse para el primer año de implementación, si el proyecto llegara a renovarse en la misma organización este debería adecuarse a los recursos humanos y materiales a implementar en el segundo año.

Rubro	Cantidad	Costo unidad	Total
1.Recursos humanos	-----	-----	-----
1.1 Contratación de coordinador	12 meses	Q10,000.00	Q120,000.00
1.2 Contratación de consultor (competencias básicas).	12 meses	Q8,000.00	Q96,000.00
1.3 Contratación de 2 asesores (competencias básicas).	12 meses	Q6,000.00	Q144,000.00

1.4 Personal temporal para el área de RRHH.	12 meses	Q5,000,00	Q60,000.00
1.5 Contratación consultor área de psicología clínica.	12 meses	Q7,000.00	Q84,000.00
1.6 Asesor área de psicología clínica.	12 meses	Q5,000.00	Q60,000.00
1.7 Contratación consultor área de diseño gráfico.	12 meses Por trimestre.	Q8,000,00	Q32,000.00
Total, recursos humanos			Q596,000.00

Rubro	Cantidad	Costo unidad	Costo total
2. Recursos materiales			
2.1 Gestión previa (Gasolina, depreciación vehicular, parqueo).	1 mes		Q1,000.00
2.1 Plataformas físicas y virtuales para realizar convocatorias laborales.	2 meses	Q1,250.00	Q2,500.00
2.2 Mobiliario, insumos y equipo de oficina.	12 meses		Q23,128.00
2.3 Material de apoyo (gráfico, impreso).	12 meses		Q1,391.00
2.4 Equipo de cómputo.	12 meses	Q3,211.25	Q25,690.00
2.5 Escala Castiblanco.	100	Q91.68	Q9,168.00
2.6 Refrigerios.	12 meses	Q35.00	Q7,000.00
2.7 Licencia Microsoft Office.	12 meses		Q8,964.00
2.8 Gastos varios (conectividad, telefonía, electricidad).	12 meses		Q2,950.00
Total, recursos materiales			Q81, 791.00
Total			Q677,791.00

6.9 Cronograma

A continuación, se presenta el listado de actividades a desarrollar en el periodo de un año:

Proyecto año 2022												
Actividad	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1.1 Presentar la propuesta al mercado para que una organización del sector público o privado acepte y avale la propuesta financieramente.												
1.2 Identificar el conocimiento previo del personal del departamento de RRHH de la organización sobre competencias básicas.												
1.3 Realizar convocatoria de manera presencial (instalaciones de la organización) y por medio de plataformas digitales corporativas (Facebook, Twitter, Instagram, página web) de posibles candidatos que se encuentren dentro de los parámetros establecidos (adulto joven, hombres y mujeres de 20 a 45 años) sin empleo.												

<p>1.3.1 Establecer con base a resultados estadísticos obtenidos de la consulta sobre participación acerca de la actividad y tema a tratar (competencias básicas) si el componente del proyecto tiene demanda e interés por parte de los posibles participantes.</p>																										
<p>1.4 Contratar coordinador (a) de proyecto, un consultor y dos asesores expertos en el área de competencias básicas.</p>																										
<p>1.4.1 Realizar la convocatoria y recepción de cvs por distintos medios.</p>																										
<p>1.4.2 Evaluar los perfiles y a los postulantes a los puestos (coordinador, consultor y asesores).</p>																										
<p>1.4.3 Contratar (firmar contrato) con las personas que coordinaran y asesoraran el proyecto.</p>																										

<p>1.6.2 Establecer y desarrollar los lineamientos para realizar la capacitación del personal de RRHH de la organización que estará a cargo de los talleres, vinculando con las labores diarias.</p>	
<p>1.7 Seleccionar e informar al personal destinado a desarrollar los talleres derivados del proyecto en materia de competencias básicas. (contratación de nuevo personal, si este se requiere)</p>	
<p>1.7.1 Proceso de reclutamiento y selección, para contratación temporal de nuevo personal para desarrollar la actividad de talleres de no contar con el personal necesario para su realización.</p>	
<p>1.7.2 Realizar convocatoria y recepción de cvs por distintos medios.</p>	

1.10.1 Realizar compra de los materiales necesarios para el desarrollo del proyecto.																								
1.11 Realizar talleres según las temáticas y horarios establecidos.																								
1.12 Identificar índices de asistencia a los talleres por parte de los participantes (mensualmente) para la continuidad del proyecto.																								
1.13 Realizar informe de evaluación del proyecto.																								
1.13.1 Elaboración de presentación dirigida a altos mandos de la organización donde se visualicen las acciones y resultados concretos de esta temática (componente) aplicada en los participantes.																								

2.4.1 Comprar la escala para su posterior aplicación en formato digital.																																		
2.5 Desarrollar la estructura de contenidos a abordar en los talleres preventivos a implementar centrados en el desarrollo y fortalecimiento de la motivación y autoeficacia.																																		
2.5.1 Vincular los talleres del desarrollo de competencias básicas con los de desarrollo y fortalecimiento de la motivación y autoeficacia, así como, periodicidad y temporalidad para cada uno de los talleres.																																		
2.6 Establecer y desarrollar los lineamientos para realizar la capacitación del personal de RRHH de la organización que estará a cargo de los talleres, vinculando con las labores diarias.																																		

3.2.1 Realizar la convocatoria y recepción de cvs por distintos medios.																													
3.2.2 Evaluar los perfiles y a los postulantes al puesto de consultor de diseño gráfico y portafolio.																													
3.2.3 Contratar al consultor para consultorías y actualizaciones trimestrales.																													
3.3 Analizar con la coordinadora, asesores y consultores de las áreas de competencias, y psicológica propuestas orientadas al proyecto. En formato gráfico. (directorio de profesionales e instituciones a los que los participantes serán derivados)																													
3.3.1 Revisar la estructura del proyecto y enriquecerlo con aportes creativos y gráficos por parte del consultor de diseño gráfico																													

<p>3.4 Realizar el diseño y desarrollo del directorio profesional psicológico gratuito y de tarifa social para formato físico y digital.</p>	
<p>3.4.1 Aprobar diseño del directorio profesional psicológico gratuito y de tarifa social para formato físico y digital.</p>	
<p>3.4.2 Cotizar impresión del directorio profesional psicológico gratuito y de tarifa social para formato físico y digital.</p>	
<p>3.4.3 Imprimir el directorio profesional psicológico gratuito y de tarifa social para formato físico y digital.</p>	

- **Inicial:** La gestión inicial permitirá tener claridad con datos estadísticos que permitan establecer la eficacia, eficiencia y relevancia del proyecto.

Dentro de esta evaluación se contemplan las siguientes acciones:

- Aprobación, modificación y aval financiero para la propuesta por parte de la organización.
 - Ente coordinador realiza monitoreos de las convocatorias laborales.
 - Verificación del cumplimiento y desarrollo de las actividades según la agenda establecida para el análisis, revisión y enriquecimiento del ejemplar de proyecto.
 - Planificación y definición de acciones y logros a alcanzar durante el desarrollo de cada una de las fases para coordinador, consultores, asesores y personal de RRHH.
 - Datos estadísticos obtenidos que determinen los índices de participación según la consulta realizada a partir de las variables componentes y temas a abordar de forma presencial y virtual.
 - Evaluación de conocimientos previos para el personal de RRHH sobre competencias básicas, psicoeducación (motivación, autoeficacia) y derivación profesional.
 - Estadística de los resultados obtenidos en la escala Castiblanco determinando los principales efectos psicológicos provocados por el desempleo en los participantes antes de iniciar los talleres.
-
- **Concurrente:** Servirá para determinar con base en resultados medibles la participación activa del adulto joven desempleado de la ciudad de Guatemala en las actividades y temas establecidos para desarrollar del proyecto.
 - Aprobación de formato de evaluaciones a aplicar a los participantes.

- Índices de asistencia a los talleres por parte de los participantes, mensualmente.
 - Datos obtenidos en las sesiones grupales evaluativas, trimestrales.
 - Matriz de datos de profesionales e instituciones que aborden temas de salud mental de forma gratuita o tarifa social.
 - Indicadores de información solicitada mensualmente a cerca del directorio psicológico a través de los distintos medios (presencial, virtual y telefónicamente)
-
- **Final:** Permitirá obtener información acerca de los resultados obtenidos en el proyecto, permitiendo realizar adecuaciones para futuras implementaciones.
 - Estadística de los resultados obtenidos en la escala Castiblanco determinando los principales efectos psicológicos provocados por el desempleo en los participantes al finalizar los talleres.
 - Indicadores que determinen las competencias básicas adquiridas por los participantes al finalizar el proceso.
 - Índices de derivaciones psicológicas.
 - Verificación del cumplimiento de los objetivos planteados para el proyecto.
 - Vinculación de nuevos profesionales y organizaciones que aborden temas de salud mental a la renovación del proyecto.
 - Informe final de evaluación de proyecto, con el análisis de las limitaciones presentadas durante la ejecución del proyecto para que estas permitan definir futuras rutas de seguimiento.

Referencias

- Aguado, L. (2020). Efecto del empleo y desempleo en el estado de ánimo de jóvenes universitarios recién egresados. *CNEIP Enseñanza e Investigación en Psicología*, 2(1), 38-46. Recuperado el 27 de agosto de 2020, de <https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/88/68>
- American Psychiatric Association (APA). (2005). Trastornos de ansiedad. En *Manual Diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales DSM-IV-TR* (págs. 477-543). Barcelona: Masson.
- Ardila , A., Arocho, J., Labos, E., & Rodríguez , W. (2015). *Diccionario de Neuropsicología*. Recuperado el 16 de septiembre de 2020, de <https://biblioteca.ucatolica.edu.co/ucatolica/diccionario-neuropsicologia.pdf>
- Blanco , E., Duany, A., & Rojas , L. (2016). Trastorno de deseo sexual hipoactivo femenino y masculino. *Sexología y Sociedad*, 22(2), 166 -187. Recuperado el 16 de septiembre de 2020, de <https://www.medigraphic.com/pdfs/revsexsoc/rss-2016/rss162e.pdf>
- Castiblanco, E. (2019). *Diseño y validación de un instrumento psicométrico para la detección del nivel de algunos efectos psicosociales del desempleo*. Colombia: Universidad EAFIT. Recuperado el 16 de septiembre de 2020, de <https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/13569/DISE%C3%91O%20Y%20VALIDACI%C3%93N%20DE%20UN%20INSTRUMENTO%20PSICOM%C3%89TRICO%20PARA%20LA%20DETECCI%C3%93N%20DEL%20NIVEL%20DE%20ALGUNOS%20EFECTOS%20PSICOSOCIALES%20DEL%20DESEMPLEO.pdf?sequence=2>
- Cazzaniga, J., & Suso, A. (2015). Estado de situación del estigma de las personas con trastorno mental en diversos ámbitos. En *Estudio “Salud mental e inclusión social. Situación actual y recomendaciones contra el estigma”* (Primera ed., págs. 17-69). Obtenido de <https://consaludmental.org/publicaciones/Salud-Mental-inclusion-social-estigma.pdf>

- Centro de investigaciones en psicología -CIEPs- "Mayra Gutiérrez". (2018). *Programas y líneas de investigación del centro de investigaciones en psicología -CIEPs- "Mayra Gutiérrez"*. Guatemala.
- CEPAL/OIT. (2020). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Santiago: OIT. Recuperado el 16 de septiembre de 2020, de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/4/S2000307_es.pdf
- Comisión de las Comunidades Europeas. (2005). *Recomendaciones del departamento Europeo y del consejo sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente*. Bruselas. Obtenido de <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2005:0548:FIN:ES:PDF>
- Constitución de la República de Guatemala. (1993). *Artículo 101*. Guatemala.
- DeSeCo. (2004). *Definir y seleccionar las competencias fundamentales resumen ejecutivo*. Obtenido de <https://www.deseco.ch/bfs/deseco/en/index/03/02.parsys.78532.downloadList.94248.DownloadFile.tmp/2005.dsceexecutivesummary.sp.pdf>
- Espino , A. (2014). Crisis económica, políticas, desempleo y salud (mental). *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 34(122), 385-404. doi:10.4321/S0211-57352014000200010
- Franco , R. (2012). Repercusiones del desempleo en la salud. *Gaceta Médica de Bilbao*, 109(4), 127-128. doi:10.1016/j.gmb.2012.06.005
- Garabito , G. (2013). Experiencias de trabajo desde un análisis tridimensional. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1335-1343. Recuperado el 24 de marzo de 2021, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64730047026>
- Gené, J., Ruiz, M., Obiols, N., Oiveras, L., & Lagarda, E. (2016). Aislamiento social y soledad: ¿qué podemos hacer los equipos de atención primaria? *ELSEVIER*, 48(9), 604-609. doi:10.1016/j.aprim.2016.03.008

- Gómez , M., & Calderón, P. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Katharsis Revista de Ciencias Sociales*(23), 177-201. Recuperado el 30 de agosto de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5888108>
- Grupo del Banco Mundial. (2014). Capturando crecimiento con una sección de enfoque sobre empleo. En A. e. Guatemala. Banco Mundial. Recuperado el 16 de septiembre de 2020, de <http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2016/04/adn-guatemala-BM.pdf>
- Gutiérrez , E. (6 de julio de 2020). Soy USAC. Recuperado el 16 de septiembre de 2020, de <https://soy.usac.edu.gt/?p=11962>
- Havighurst, R. J. (1978). *Younth in social institutions* . University of Chicago Press.
- Heras, L., L'Hotellerier, L., & Párraga, S. (2019). La economía de EE UU, diez años después de la crisis. *Boletín económico de ICE*(3110), 7-25. doi:<https://doi.org/10.32796/bice.2019.3110.6780>
- Hernández , R., & Mendoza, C. (2018). Definición del alcance de la investigación en la ruta cuantitativa: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. En *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (págs. 104-120). México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V. Recuperado el 12 de Octubre de 2020
- Huberman, A. (1974). *Some models of adult learning and adult change*. Strasbourg: Council og Europe.
- Instituto Internacional de Estudios Laborales -IIEL-. (2009). *Informe sobre el trabajo en el mundo 2009 Crisis mundial del empleo y perspectiva*. Suiza: OIT. Recuperado el 16 de septiembre de 2020, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_151264.pdf
- Instituto Nacional de Estadística -INE-. (2019). *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2-2019*. Guatemala: INE.

- Jordana , L. (1928). *La previsión contra el paro forzoso*. Madrid: Instituto Nacional de previsión. Recuperado el 16 de septiembre de 2020, de http://bvingesa.msc.es/bvingesa/es/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1001278&responsabilidad_civil=on
- Levinson, D. (1978). *The seasons of a man's life*. New York : Knopg.
- Lombana, J., & Muñoz, A. (2017). Competitividad, educación y empleabilidad: consideraciones para el desarrollo de los países. *Clío América*, 11(22), 169-176. doi:10.21676/23897848.2437
- López, J. (2017). Trabajo decente y globalización en Latinoamérica: una alternativa a la desigualdad laboral y social. *Documentos de Trabajo IELAT(98)*. Recuperado el 30 de agosto de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5965260>
- López, P., & Andrino , N. (2016). Apatía postictus. *Revista Española de Geriátría y Gerontología*, 51(3), 164-169. doi:10.1016/j.regg.2015.09.002
- Márquez, C. (2015). Determinantes del desempleo en las urbes mexicanas. Continuidades y rupturas en el periodo de crisis. *Papeles de Población*, 21(83), 101-134. Recuperado el 24 de marzo de 2021, de <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=11234130005>
- Martínez , O., Montalván, O., & Betancourt, Y. (2019). Trastorno de insomnio. Consideraciones actuales. *Médica Electrónica*, 41(2), 483-495. Recuperado el 16 de septiembre de 2020, de <http://www.revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/3190/4257>
- Ministerio de educación. (15 de septiembre de 2020). *Sistema Nacional de Indicadores Educativos*. Obtenido de <http://estadistica.mineduc.gob.gt/#>
- Ministerio de trabajo y previsión social. (2007). *Código de trabajo edición conmemorativa*. Guatemala: MinTrab. Recuperado el 15 de septiembre de 2020, de <http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/36036.pdf>

- Ministerio de trabajo y previsión social. (2019). Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de <https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/dgt/salario-minimo#2019>
- MINTRAB. (2015). *Política Nacional de empleo digno (2017-2032)*. Guatemala. Obtenido de <http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/gua176875.pdf>
- Monreal , C., Marco, M., & Amador , L. (2001). El adulto, etapas y consideraciones para el aprendizaje. *Eúphoros*(3), 97-112. Recuperado el 15 de Septiembre de 2020, de dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1183063
- Mora, P., Barajas, K., Sánchez, I., & Rangel , M. (2018). Trastornos del sueño: ¿qué son y cuáles son sus consecuencias? *Revista de la Facultad de Medicina*, 61(1), 6-20. Recuperado el 25 de marzo de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0026-17422018000100006&lng=es&tlng=es.
- Morales, L., Lobato, M., Algreto , i., & Rodríguez, H. (2018). Identificación de los factores adversos que influyen en los jóvenes egresados para incorporarse al campo laboral. *Pistas educativas*, 39(128), 1158-1173. Recuperado el 16 de septiembre de 2020, de https://www.researchgate.net/publication/324522252_IDENTIFICACION_DE_LOS_FACTORES_ADVERSOS_QUE_INFLUYEN_EN_LOS_JOVENES_EGRESADOS_PARA_INCORPORASE_AL_CAMPO_LABORAL
- Muñeton, G., Ruiz , A., & Loaiza , o. (2017). Toma de decisiones. Explicaciones desde la ciencia aplicada del comportamiento. *Espacios*, 38(13), 1-12. Recuperado el 25 de marzo de 2021, de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n13/a17v38n13p10.pdf>
- OIT. (09 de marzo de 2020). *Organización internacional del trabajo*. Recuperado el 24 de marzo de 2021, de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_737061/lang--es/index.htm
- Olmos, P. (2011). *Formación e integración para la integración del colectivo jóvenes vulnerables (Tesis doctoral)*. Bellaterra. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/51432/por1de1.pdf?sequence=1>

- Organización internacional del trabajo -OIT-. (2020). *COVID – 19 y el Mundo del Trabajo: Punto de partida, respuesta y desafíos en Guatemala*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_755522.pdf
- Organización internacional del trabajo -OIT-. (2020). *Historia de la OIT*. Recuperado el 30 de agosto de 2020, de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional para las Migraciones -OIM-. (2017). *Encuesta sobre migración internacional de personas guatemaltecas y remesas 2016*. OIM. Recuperado el 16 de septiembre de 2020, de <https://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/02/Encuesta-sobre-MigraciOn-y-Remesas-Guatemala-2016.pdf>
- Organización Mundial del Trabajo. (2013). *Trabajo decente y juventud en América Latina Políticas de acción*. OIT. Recuperado el 16 de septiembre de 2020, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_235577.pdf
- Rendón, M., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Alergia México*, 63(4), 397-407. Recuperado el 13 de Octubre de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
- Rey, L., & Moreno, E. (2017). Factores psicosociales del desempleo: causas y consecuencias. En *Estrategias para disminuir el impacto del desempleo en la salud mental* (págs. 20-30). Córdoba. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/132384542.pdf>
- Rivera, M. (2007). Aplicación de la Teoría del Desarrollo de Daniel Levinson a la Consejería Universitaria. *Griot*, 1(1), 2-13. Recuperado el 15 de septiembre de 2020, de <https://revistas.upr.edu/index.php/griot/issue/view/181>
- Rodriguez , N. (2018). Envejecimiento: Edad, Salud y Sociedad. *Horizonte sanitario*, 17(2), 87-88. Recuperado el 24 de marzo de 2021, de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592018000200087&lng=es&tlng=es.

Sánchez, J. (2017). Desempleo juvenil: efectos psicosociales y sobre la salud (Tesis doctoral). Málaga. Obtenido de <https://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/16263>

Segeplán. (2015). *Informe Final del cumplimiento de los objetivos de desarrollo del milenio*. Guatemala. Obtenido de <https://www.gt.undp.org/content/guatemala/es/home/presscenter/articles/2016/01/11/informe-final-de-cumplimiento-de-los-objetivos-de-desarrollo-del-milenio.html>

Tiffon, B. (2003). *Estudio psicopatológico del estatus de desempleo desde una perspectiva socio-laboral (Tesis doctoral)*. Obtenido de <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/2832/TESIS138.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Toro, R., Grajales, F., & Sarmiento, J. (2016). Riesgo suicida según la tríada cognitiva negativa, ideación, desesperanza y depresión. *Aquichan*, 16(4), 473-786. doi:10.5294/aqui.2016.16.4.6

Valdez, F., & Tapia, N. (2020). La edad como factor limitante en la inserción laboral desde la perspectiva empresarial. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(2), 164-179. doi:doi.org/10.33386/593dp.2020.2.215

Yáñez, M., & Cano, K. (2012). Tipología del desempleo: un análisis a través de la Curva de Beveridge. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*(35), 215-233. Recuperado el 15 de septiembre de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194224362012.pdf>

Anexos

Instrumento No. 1 Escala Ad hoc



Escuela de Ciencias Psicológicas Universidad de San Carlos de Guatemala



Tema: "Causas del desempleo y efectos psicológicos en el adulto joven de la ciudad de Guatemala".

El desempleo y subempleo es una realidad imperante en Guatemala, dentro de la amplia gama de problemáticas socio económicas en el país, este es un tema que desde años atrás cobra relevancia, esta situación abarca a la diversidad de guatemaltecos, hombres, mujeres, personas con educación básica o elemental, profesionales y especialistas; a su vez esta situación puede traer ciertos efectos a nivel psicológico en la persona, por ello nace el interés como objetivo general de esta investigación:

- Determinar las principales causas y efectos psicológicos del desempleo en el adulto joven de la ciudad de Guatemala.

Siendo la etapa de adultez temprana el intervalo de edad donde se experimentan cambios dentro de la mayoría de las esferas que componen al sujeto (familiar, social, académica, laboral). Para efecto de esta investigación se establece que la población a quien va dirigido este estudio es: hombres y mujeres que no laboren actualmente, que se encuentren entre las edades de 20 a 40 años, residan en la ciudad de

Guatemala y sean miembros en grupos y/o páginas de la plataforma Facebook dedicados al posteo y solicitud de empleo.

La persona a cargo de esta investigación es Jessica Velásquez quien cursa actualmente la Maestría en Gestión Humana y organizacional, que se desarrolla en la Escuela de Ciencias Psicológicas, de la Universidad de San Carlos de Guatemala. La escala que se presenta a continuación es parte del proceso de esta investigación con fines de graduación de la Maestría, para cualquier duda, comentario o sugerencia puede contactarse con la investigadora vía correo electrónico a través del mail jesspaove@gmail.com

Características del instrumento

El tiempo de aplicación estimado para la siguiente escala es de 5 a 10 minutos, y tiene como finalidad, identificar las causas del desempleo, su estructura permite recoger aspectos generales y específicos relacionados con el tema a investigar. A partir de esta información y gracias a su colaboración se podrán delimitar las variables de estudio facilitando la tabulación y análisis de los datos obtenidos, logrando así dar respuesta al objetivo general de esta investigación.

Consentimiento informado

- Confidencialidad y resguardo de la información: La información personal y/o grupal obtenida mediante la realización de esta escala será utilizada única y exclusivamente para los propósitos del estudio referido a cargo de Jessica Velásquez. Para garantizar el resguardo de la información, el manejo ético y seguro de su contenido, se generarán códigos de clasificación que restringen el alcance de la identidad de cada participante. Asimismo, se realizarán todos los esfuerzos necesarios para garantizar la confidencialidad definida en Tratados Internacionales y Leyes nacionales.

- La participación dentro de esta investigación es voluntaria por lo que se determina que la persona puede retirarse en cualquier momento sin dar ninguna explicación y sin que se le pueda obligar a contestar dicha escala.
- Los resultados generales de este proceso de investigación servirán de base para la construcción de una propuesta encaminada a abordar los hallazgos. El proceso en su totalidad está siendo acompañado por la Profesora titular del curso Seminario I de investigación, M.A. Gabriela Álvarez García, colegiado 3817, Departamento de Estudios de Postgrado, de la Escuela de Ciencias Psicológicas, de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Como participante tiene derecho a solicitar los resultados obtenidos. Puede escribir a: jesspaove@gmail.com , Se le informará sobre el tiempo estipulado para la publicación global.
- De tener alguna consulta con su participación, puede escribir a: maestriagho@psicousac.edu.gt / galvarez@psicousac.edu.gt
- Declaración de consentimiento: después de la lectura de la información que se me ha proporcionado, comprendo el objetivo de la investigación, que puedo retirarme en el momento que lo considere conveniente y que puedo consultar en los correos descritos si surgen dudas respecto a mi participación.

Estoy de acuerdo en participar

No estoy de acuerdo en participar

Datos Sociodemográficos

Edad _____

Género

Masculino

Femenino

Prefiero no contestar

Nivel de escolaridad

Primaria

Diversificado

Técnico

Licenciatura

No. de personas a su cargo

Ninguna

De 1 a 3

De 4 a 6

Más de 7

Tiempo de desempleo

Menos de un mes

De 1 a 3 meses

De 4 a 6 meses

Más de 7 meses

Instrucciones

A continuación, encontrará una serie de oraciones o frases sobre posibles causas del desempleo, así como, formas de sentir o actuar a partir de esta situación, las cuales deberá leer, para luego seleccionar la opción con la que más se identifique.

No existen respuestas buenas o malas. En este instrumento existe un solo tipo de pregunta: Son oraciones que constan de un enunciado y 4 opciones de respuesta.

Las respuestas posibles son:

- Totalmente en acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Esta prueba es confidencial, su duración es corta y sin límite de tiempo.

Este instrumento está compuesto por dos secciones, la primera una escala ad hoc, y la segunda por la Escala Castiblanco (2019)

Ítems	Totalmente en acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. Ofrece el mercado laboral actual suficientes oportunidades para incorporarse al mundo laboral.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Los avances tecnológicos han provocado la sustitución de la mano de obra por el uso de máquinas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. La falta de interés por parte de la persona desempleada influye en la obtención de un empleo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. La búsqueda de un empleo que se adecue a los intereses personales, mejoras laborales y salariales, amplía el periodo de desempleo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. A mayor formación académica la incorporación al mundo laboral se da con mayor rapidez y facilidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. A menor formación académica la incorporación al mundo laboral se da de forma más lenta y limitada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. A partir de determinada edad, las posibilidades de obtener un empleo se reducen drásticamente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. La falta de experiencia laboral reduce drásticamente las posibilidades de ser contratado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¡Muchas gracias por su participación!

Se extiende la cordial invitación a seguir la página Empleo y Psicología Gt en Facebook, link <https://www.facebook.com/Empleo-Psicolog%C3%ADa-Gt-108973821015173/> en donde podrás encontrar el reposteo de vacantes laborales de periódicos y plataformas de empleo, webinars gratuitos relacionados al tema de empleo y herramientas psicológicas que permitan el afrontamiento de los efectos que puede desencadenar el desempleo sobre la salud mental, material audiovisual como infografía y afiches que permitan sintetizar información, tips y datos relevantes en materia de empleo, esto como agradecimiento y retribución por ser parte de este estudio, que servirá como base para la construcción de una propuesta encaminada a abordar los hallazgos.

Ante cualquier consulta puede comunicarse con la encargada de esta investigación, Jessica Velásquez, al correo jesspaove@gmail.com

Instrumento No. 2 Escala Castiblanco



Escuela de Ciencias Psicológicas Universidad de San Carlos de Guatemala



Tema: “Causas del desempleo y efectos psicológicos en el adulto joven de la ciudad de Guatemala”.

El desempleo y subempleo es una realidad imperante en Guatemala, dentro de la amplia gama de problemáticas socio económicas en el país, este es un tema que desde años atrás cobra relevancia, esta situación abarca a la diversidad de guatemaltecos, hombres, mujeres, personas con educación básica o elemental, profesionales y especialistas; a su vez esta situación puede traer ciertos efectos a nivel psicológico en la persona, por ello nace el interés como objetivo general de esta investigación:

- Determinar las principales causas y efectos psicológicos del desempleo en el adulto joven de la ciudad de Guatemala.

Siendo la etapa de adultez temprana el intervalo de edad donde se experimentan cambios dentro de la mayoría de las esferas que componen al sujeto (familiar, social, académica, laboral). Para efecto de esta investigación se establece que la población a quien va dirigido este estudio es: hombres y mujeres que no laboren actualmente, que se encuentren entre las edades de 20 a 40 años, residan en la ciudad de Guatemala y sean miembros en grupos y/o páginas de la plataforma Facebook dedicados al posteo y solicitud de empleo.

La persona a cargo de esta investigación es Jessica Velásquez quien cursa actualmente la Maestría en Gestión Humana y organizacional, que se desarrolla en la Escuela de Ciencias Psicológicas, de la Universidad de San Carlos de Guatemala. La escala que se presenta a continuación es parte del proceso de esta investigación con fines de graduación de la Maestría, para cualquier duda, comentario o sugerencia puede contactarse con la investigadora vía correo electrónico a través del mail jesspaove@gmail.com

Características del instrumento

El tiempo de aplicación estimado para la siguiente escala es de 5 a 10 minutos, y tiene como finalidad, establecer los efectos psicológicos que provoca El desempleo, su estructura permite recoger aspectos generales y específicos relacionados con el tema a investigar. A partir de esta información y gracias a su colaboración se podrán delimitar las variables de estudio facilitando la tabulación y análisis de los datos obtenidos, logrando así dar respuesta al objetivo general de esta investigación.

Consentimiento informado

- Confidencialidad y resguardo de la información: La información personal y/o grupal obtenida mediante la realización de esta escala será utilizada única y exclusivamente para los propósitos del estudio referido a cargo de Jessica Velásquez. Para garantizar el resguardo de la información, el manejo ético y seguro de su contenido, se generarán códigos de clasificación que restringen el alcance de la identidad de cada participante. Asimismo, se realizarán todos los esfuerzos necesarios para garantizar la confidencialidad definida en Tratados Internacionales y Leyes nacionales.

- La participación dentro de esta investigación es voluntaria por lo que se determina que la persona puede retirarse en cualquier momento sin dar ninguna explicación y sin que se le pueda obligar a contestar dicha escala.
- Los resultados generales de este proceso de investigación servirán de base para la construcción de una propuesta encaminada a abordar los hallazgos. El proceso en su totalidad está siendo acompañado por la Profesora titular del curso Seminario I de investigación, M.A. Gabriela Álvarez García, colegiado 3817, Departamento de Estudios de Postgrado, de la Escuela de Ciencias Psicológicas, de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Como participante tiene derecho a solicitar los resultados obtenidos. Puede escribir a: jesspaove@gmail.com , Se le informará sobre el tiempo estipulado para la publicación global.
- De tener alguna consulta con su participación, puede escribir a: maestriagho@psicousac.edu.gt / galvarez@psicousac.edu.gt
- Declaración de consentimiento: después de la lectura de la información que se me ha proporcionado, comprendo el objetivo de la investigación, que puedo retirarme en el momento que lo considere conveniente y que puedo consultar en los correos descritos si surgen dudas respecto a mi participación.

Estoy de acuerdo en participar

No estoy de acuerdo en participar

Datos Sociodemográficos

Edad _____

Género

Masculino

Femenino

Prefiero no contestar

Nivel de escolaridad

Primaria

Diversificado

Técnico

Licenciatura

No. de personas a su cargo

Ninguna

De 1 a 3

De 4 a 6

Más de 7

Tiempo de desempleo

Menos de un mes

De 1 a 3 meses

De 4 a 6 meses

Más de 7 meses

Instrucciones

A continuación, encontrará una serie de oraciones o frases sobre posibles causas del desempleo, así como, formas de sentir o actuar a partir de esta situación, las cuales deberá leer, para luego seleccionar la opción con la que más se identifique.

No existen respuestas buenas o malas. En este instrumento existe un solo tipo de pregunta: Son oraciones que constan de un enunciado y 4 opciones de respuesta.

Las respuestas posibles son:

- Totalmente en acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Esta prueba es confidencial, su duración es corta y sin límite de tiempo.

Este instrumento está compuesto por dos secciones, la primera una escala ad hoc, y la segunda por la Escala Castiblanco (2019)

Ítems	Totalmente en acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
9. He tenido la idea desde que estoy desempleado que mi vida no vale la pena.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Desde que estoy desempleado no me dan ganas de comer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Se ha afectado mi vida sexual a causa del desempleo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Frecuentemente no duermo bien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Ya no soy tan sociable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Creo que me siento apartado socialmente desde que estoy desempleado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Las emociones están ausentes en mi desde que estoy desempleado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Hago todo lo posible para alejar pensamientos negativos, pero me es imposible.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Perdí la tranquilidad por causa del desempleo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Ítems	Totalmente en acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
18. Invierto más tiempo que antes para tomar una decisión.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Debo realizar un esfuerzo mayor para poder pensar desde que estoy desempleado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Me siento despreciado por las demás personas por causa del desempleo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Actualmente estoy durmiendo menos de 3 horas diarias.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Me siento intranquilo al estar desempleado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Desde que estoy desempleado, he sentido que mi pensamiento es más lento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. He perdido el apetito.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Considero que ahora me deprimó con gran facilidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Ahora se me dificulta tomar decisiones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ítems	Totalmente en acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
27. Me considero más indolente a causa del desempleo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Mi vida ya no me parece sagrada desde que estoy desempleado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Desde que estoy desempleado ya no me agradan las reuniones sociales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¡Muchas gracias por su participación!

Se extiende la cordial invitación a seguir la página Empleo y Psicología Gt en Facebook, link <https://www.facebook.com/Empleo-Psicolog%C3%ADa-Gt-108973821015173/> en donde podrás encontrar el reposteo de vacantes laborales de periódicos y plataformas de empleo, webinars gratuitos relacionados al tema de empleo y herramientas psicológicas que permitan el afrontamiento de los efectos que puede desencadenar el desempleo sobre la salud mental, material audiovisual como infografía y afiches que permitan sintetizar información, tips y datos relevantes en materia de empleo, esto como agradecimiento y retribución por ser parte de este estudio, que servirá como base para la construcción de una propuesta encaminada a abordar los hallazgos.

Ante cualquier consulta puede comunicarse con la encargada de esta investigación, Jessica Velásquez, al correo jesspaove@gmail.com

Tabla de vaciado

Datos demograficos					No. De pregunta / Instrumento																																
Edad	Genero	Escolaridad	Personas a su cargo	Tiempo de desempleo	No. Participante	P/1	P/2	P/3	P/4	P/5	P/6	P/7	P/8	P/9	P/10	P/11	P/12	P/13	P/14	P/15	P/16	P/17	P/18	P/19	P/20	P/21	P/22	P/23	P/24	P/25	P/26	P/27	P/28	P/29	Total		
26	M	Maestría	Ninguna	Más de 7 meses	1	1	3	1	4	1	4	4	4	2	1	1	3	2	3	1	2	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	55	
20	F	Diversificado	De 1 a 3 personas	Más de 7 meses	2	2	3	3	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	99	
22	F	Diversificado	Ninguna	Más de 7 meses	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	78	
23	F	Licenciatura	Ninguna	De 4 a 6 meses	4	1	4	3	4	2	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2	2	2	4	3	3	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	81	
23	F	Licenciatura	Ninguna	Más de 7 meses	5	2	3	4	4	2	3	3	4	3	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	57	
25	F	Maestría	Ninguna	De 1 a 3 meses	6	2	3	3	4	4	4	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1	2	77	
22	N/C	Licenciatura	De 1 a 3 personas	Más de 7 meses	7	2	2	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	90	
28	F	Diversificado	De 1 a 3 personas	Más de 7 meses	8	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	79	
29	F	Licenciatura	Ninguna	Más de 7 meses	9	2	2	3	4	2	3	3	4	3	2	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	1	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	78
27	F	Diversificado	De 1 a 3 personas	Más de 7 meses	10	2	3	4	3	3	3	4	3	3	1	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	74	
26	F	Licenciatura	Ninguna	Más de 7 meses	11	1	3	2	4	2	2	4	4	2	1	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	59
24	F	Diversificado	Ninguna	De 1 a 3 meses	12	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	97
21	M	Diversificado	Ninguna	Más de 7 meses	13	2	3	3	3	2	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	47
28	M	Diversificado	Ninguna	Menos de 1 mes	14	1	3	3	1	2	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	79
26	F	Licenciatura	Ninguna	Más de 7 meses	15	2	2	3	3	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
30	M	Diversificado	Ninguna	Más de 7 meses	16	2	3	4	4	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	83
22	F	Licenciatura	Ninguna	Menos de 1 mes	17	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2	2	1	2	62	
23	F	Diversificado	De 1 a 3 personas	Más de 7 meses	18	2	4	4	4	1	1	4	4	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	2	2	2	1	2	1	1	1	3	1	2	59	
21	F	Técnico	Ninguna	Más de 7 meses	19	2	4	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	94
26	F	Licenciatura	Ninguna	Más de 7 meses	20	2	3	2	4	2	2	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	70
27	F	Diversificado	De 1 a 3 personas	Más de 7 meses	21	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	69
23	F	Técnico	Ninguna	Más de 7 meses	22	2	4	4	4	3	4	4	4	1	1	1	1	3	3	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	58
26	F	Diversificado	De 1 a 3 personas	Más de 7 meses	23	2	2	3	3	2	3	1	2	2	3	1	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	71
26	F	Licenciatura	Ninguna	Más de 7 meses	24	2	2	2	2	3	4	4	3	2	1	1	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	1	3	2	3	3	2	2	1	70	
25	F	Diversificado	De 4 a 6 personas	Más de 7 meses	25	2	3	3	4	2	4	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	76
25	F	Diversificado	De 1 a 3 personas	De 4 a 6 meses	26	3	3	4	3	4	3	4	4	1	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	68
22	F	Diversificado	Ninguna	Más de 7 meses	27	1	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	105	
33	F	Licenciatura	De 1 a 3 personas	De 1 a 3 meses	28	1	4	2	4	4	4	3	3	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	65
22	F	Diversificado	De 1 a 3 personas	De 4 a 6 meses	29	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	72
35	M	Técnico	Ninguna	De 4 a 6 meses	30	3	2	4	4	2	2	3	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	50
33	M	Diversificado	De 1 a 3 personas	Más de 7 meses	31	2	2	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	79
21	F	Diversificado	Ninguna	Más de 7 meses	32	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	2	2	93