

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

**“DIFICULTADES QUE ENCUENTRAN LOS JÓVENES DEL ÁREA MARGINAL PARA  
INSERTARSE AL MERCADO LABORAL.”**

TESIS DE GRADO

**FLOR DE MARÍA GUTIÉRREZ**  
CARNET 12851-13

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO DE 2018  
CAMPUS CENTRAL

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

**“DIFICULTADES QUE ENCUENTRAN LOS JÓVENES DEL ÁREA MARGINAL PARA  
INSERTARSE AL MERCADO LABORAL.”**

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE  
HUMANIDADES

POR  
**FLOR DE MARÍA GUTIÉRREZ**

PREVIO A CONFERÍRSELE  
EL TÍTULO DE PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE  
LICENCIADA

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO DE 2018  
CAMPUS CENTRAL

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.

VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO

VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO

VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS

SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES**

DECANO: MGTR. HÉCTOR ANTONIO ESTRELLA LÓPEZ, S. J.

VICEDECANO: DR. JUAN PABLO ESCOBAR GALO

SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY

**NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN**  
DR. FIDELIO GUADALUPE SWANA WONG

**REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN**  
MGTR. MARÍA DE LA LUZ DE LEÓN GUEVARA

Guatemala, 8 de noviembre de 2017

Mgtr.

**Alejandro Mena**

**Coordinador de Titulación e  
Investigación Formativa**

**Departamento de Psicología**

Tengo el agrado de presentarle el trabajo de tesis titulado: **Dificultades que encuentran los jóvenes del área marginal para insertarse al mercado laboral de Flor de María Gutiérrez, carnet No| 1285113** de la Licenciatura en Psicología Industrial Organizacional; ya que llena los requisitos de una investigación científica.

Agradeceré se sigan los trámites para la revisión de la misma.

En espera de una resolución favorable le saludo atentamente,



**Dr. Fidelio Swania**

**Asesor**



### Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante FLOR DE MARÍA GUTIÉRREZ, Carnet 12851-13 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL, del Campus Central, que consta en el Acta No. 051449-2017 de fecha 27 de diciembre de 2017, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

**“DIFICULTADES QUE ENCUENTRAN LOS JÓVENES DEL ÁREA MARGINAL PARA INSERTARSE AL MERCADO LABORAL.”**

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 3 días del mes de enero del año 2018.

*Irene Ruiz Godoy*

MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA  
HUMANIDADES

Universidad Rafael Landívar



## **AGRADECIMIENTO**

Sentimientos encontrados y mucho que agradecer. Durante el proceso de elaboración de mi tesis de grado, aprendí que no hay éxito sin sacrificio y sobre todo a creer en que los sueños se pueden cumplir si hay dedicación y pasión.

Agradezco al Proyecto Puente Belice por apoyarme en mi formación académica. Gracias por creer y confiar en mí al otorgarme una beca Gerardi. A mi familia por alentarme a continuar con mis estudios superiores. Agradezco a mis amigos por motivarme a seguir adelante, por su cariño, paciencia y comprensión durante el proceso. Por último, a mí asesor por su orientación y apoyo para que concluyera mi tesis de grado.

Gracias a cada persona que colaboró con una piedra para construir este sendero que me lleva a un camino más amplio y lleno de opciones y aquellas de tropiezo. Sobre todo, gracias a las personas que me enseñaron a luchar y demostrar que los sueños se pueden alcanzar y se pueden crear con fuerza, amor, sacrificio y mucha sabiduría.

# ÍNDICE

Contenido	Página
I. INTRODUCCIÓN.....	3
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	29
2.1 Objetivos.....	30
2.1.1 Objetivo general.....	30
2.1.2 Objetivos específicos .....	30
2.3.2 Definición operacional.....	31
2.4 Alcances y límites .....	31
2.5 Aporte .....	31
II. MÉTODO.....	33
3.1 Sujetos .....	33
3.2 Instrumento.....	34
3.3 Procedimiento.....	36
3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística .....	36
III. RESULTADOS .....	38
IV. DISCUSIÓN.....	41
V. CONCLUSIONES.....	44
VI. RECOMENDACIONES .....	45
VIII. REFERENCIAS.....	46
ANEXO	

## RESUMEN

Los jóvenes estudiantes de bachillerato del Proyecto Puente Belice son población vulnerable ante la sociedad guatemalteca, por lo que son jóvenes que desean superarse y tener una mejor calidad de vida. La presente investigación determinó las dificultades que encuentran los jóvenes del área marginal para insertarse al mercado laboral. Se trabajó con una muestra de cincuenta y tres estudiantes del grado de bachillerato, comprendidos entre el rango de quince a veinte años de edad, la mayoría fue de género femenino. Se utilizó un cuestionario diseñado por la investigadora con el fin de medir las dificultades de inserción laboral en los estudiantes de áreas marginales. El cuestionario está conformado por 20 ítems con una escala tipo Likert, la cual midió factores como género, edad, experiencia laboral, capacidades, habilidades y competencias.

La investigación fue de tipo descriptiva. Se concluyó que las dificultades que encontraron los estudiantes del Proyecto Puente Belice para insertarse al mercado laboral son la falta de conocimientos y dominio en área tecnológica, desarrollo de habilidades y competencias laborales, así como adaptación y edad. Se recomienda al Proyecto Puente Belice que brinde charlas informativas sobre la situación laboral del país, dado a que tendrá impacto en los jóvenes y les servirá para que sean más responsables y cuiden su beca de aprendizaje laboral.



## I. INTRODUCCIÓN

La sociedad guatemalteca es considerada una sociedad trabajadora y responsable. Además, hoy en día existen hogares guatemaltecos en donde tanto padres e hijos tiene responsabilidades laborales que cumplir, dichas responsabilidades ayudan a las familias a obtener los recursos básicos para poder sobrevivir y tener una vida digna. Guatemala cuenta con altos índices de desempleo, siendo este un factor que no permite el acceso a mejores oportunidades y limitan la calidad de vida en la mayoría de población guatemalteca. A diario un gran porcentaje de la población joven sale al mercado laboral en busca de oportunidades a pesar de la corta edad que presentan. En Guatemala existe un alto porcentaje de trabajadores que pertenecen al sector laboral informal, siendo este una alternativa para obtener los recursos básicos y cubrir las necesidades de la población. En la actualidad la inserción laboral en población juvenil, no representa un alto nivel de importancia porque es considerada una población joven sin experiencia laboral y sin estudios que les permita transformarse en mano de obra calificada. Sin embargo, la inserción laboral enfocada a los jóvenes es la clave para el desarrollo personal y psicológico de las nuevas generaciones, es decir que las oportunidades laborales fomentan la responsabilidad en los jóvenes que a su corta edad no poseen. Si los jóvenes logran establecer responsabilidades laborales, lograrán mayor integridad y seguridad de sí mismos. La inserción laboral puede presentar desafíos y debilidades por situaciones económicas, educativas y deficiencias en el mercado laboral. El presente estudio tuvo como objetivo dar a conocer las dificultades que enfrentan los jóvenes estudiantes de áreas marginales de zona 6 y zona 18 de la ciudad de Guatemala ante la inserción al mercado laboral.

A continuación, se presenta una serie de hallazgos en investigaciones nacionales respecto a la inserción laboral tomando en cuenta que no solo los jóvenes estudiantes carecen de este factor de desarrollo, sino que también personas con capacidades especiales, población femenina y egresados de universidades tanto privadas como públicas.

Hernández (2009) llevó a cabo una investigación tipo cualitativa con el objetivo de desarrollar un reportaje que contribuya, informe y de cierta forma sensibilice a la población guatemalteca ante la inserción laboral de personas con síndrome de Down. La autora llevó a cabo la investigación por medio de una entrevista semiestructurada con quince preguntas abiertas, las cuales fueron previamente validadas por expertos. Dicha entrevista dio respuesta a las interrogantes que surgieron por parte de los entrevistados en el proceso. Hernández trabajó con tres personas con Síndrome de Down, entre un rango de edades de veinte y veinticinco años, de ambos sexos que se encontraban laborando. Los resultados obtenidos indicaron que las personas con Síndrome de Down laboran en empresas como McDonald's, e instituciones como Instituto Neurológico de Guatemala, FACES, Fundación Margarita Tejada y Down Guatemala. Dichas instituciones rompen prejuicios que limitan la inserción laboral de las personas con capacidades especiales. La autora recomienda realizar más investigaciones que sigan aportando información acerca de la inserción laboral de la población antes mencionada.

Por su lado, Funes (2011) realizó una investigación con enfoque cuantitativo cuyo objetivo era diseñar un programa de orientación e inserción laboral que contara con un servicio de información, formación y asesoramiento dirigido a mujeres que han sido víctimas de violencia de género. Por otra parte, el programa buscó incidir en la independencia económica de las mujeres que han sido víctimas de violencia. Para realizar la investigación se aplicó un cuestionario, tomando en cuenta que utilizó una muestra de noventa y cuatro mujeres con edades entre dieciocho y cuarenta años, de las cuales su estado civil era mixto, puesto que había mujeres solteras, casadas, divorciadas y en pareja. Los resultados fueron presentados a través de estadística descriptiva. De esa manera, los resultados indicaron que las mujeres que han sido víctimas de violencia de género, mejoraron significativamente, tanto en el trastorno de estrés postraumático como la sintomatología concomitante, estado psicológico que se presentó en los seguimientos que realizó al mes, tres y seis meses tras la finalización de la intervención. Por otro lado, determinó que existen diversas dificultades para el ingreso de las mujeres al mundo laboral, que

proviene del ámbito del trabajo como de la familia. Así como la presencia de hijos e hijas pequeños, las posibilidades de contar con formas adecuadas de cuidado infantil y el apoyo de la pareja, actúan como factores gravitantes para su participación en el mundo laboral. Finalmente, la autora recomendó al instituto de la defensa pública penal la ejecución de medidas de formación y sensibilización para las mujeres con el objetivo de descubrir la importancia del trabajo fuera del hogar, remunerado y que aporta a las mujeres un importante desarrollo personal.

Coronado (2012) realizó una investigación descriptiva con el objetivo de determinar cuáles son las oportunidades de inserción laboral existentes, para los egresados de la carrera de ciencias de la comunicación, de la Universidad Rafael Landívar. Dicha investigación se trabajó bajo una metodología descriptiva, tomando en cuenta un enfoque cuantitativo. Para dicho estudio encuestó a cincuenta egresados de la Universidad Rafael Landívar, un grupo de reclutadores de varias empresas, y a la directora de la carrera de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Rafael Landívar. Concluyó que el mercado laboral está creciendo en campos como la comunicación organizacional. Además, indicó que el 68% de las personas encuestadas está trabajando actualmente en un área relacionada con la comunicación, por lo que recomendó establecer un vínculo entre el mundo profesional y el mundo académico en las actividades curriculares universitarias. No únicamente con la práctica supervisada, la cual se realiza en el último semestre de la carrera, sino lograr la aplicación real y concreta de los conocimientos en actividades específicas dentro de la sociedad en todos los semestres para promover la comprensión de la dinámica del campo laboral.

De la misma manera, Palomo (2015) desarrolló una investigación con enfoque cualitativo con el objetivo de desarrollar un reportaje audiovisual en el cual se visualizará y expusieron los retos que enfrentan los migrantes deportados al retornar de Estados Unidos hacia Guatemala ante la inserción laboral. Para fines de la investigación se utilizó un instrumento tipo entrevista semiestructurada. Dicho instrumento se basó en una guía de preguntas sin perder la libertad de introducir

preguntas adicionales. Se trabajó con dos personas retornadas, entre un rango de edad de dieciocho a treinta años. Por su lado, los resultados de la investigación expusieron los principales programas públicos, privados y de organizaciones no gubernamentales que apoyan a esta comunidad, demostrando que Guatemala posee grandes problemas estructurales, así como la ausencia del Estado en temas de nutrición, seguridad y empleo que repercute en el gran flujo migratorio de comunidades vulnerables. Asimismo, la necesidad de determinar una política pública para que Guatemala mejore el trato e inserción de los guatemaltecos retornados desde Norte América. Por último, se recomendó establecer los campos de especialización de cada organización para crear algún tipo de red donde se les pueda dar seguimiento a aquellas personas deportadas, desde su ingreso a Guatemala hasta su inserción laboral en distintos niveles.

Finalmente, Ortega (2016) trabajó una investigación con enfoque descriptivo que tenía como objetivo identificar las principales dificultades que encuentran los egresados de la carrera de Psicología Industrial Organizacional de la Universidad Rafael Landívar, Sede de Escuintla para insertarse en el mercado laboral. Para llevar a cabo la investigación utilizó un cuestionario diseñado por la investigadora, el cual midió las dificultades en la inserción laboral, que consta de veinte ítems con una escala tipo Likert, mide los factores de género y edad, experiencia laboral, credibilidad en la profesión, salario y formación académica. La muestra estuvo conformada por veinticinco egresados entre un rango de edad de veinte y veinticinco años. Los resultados indicaron que 8 de los egresados perciben en un nivel medio, y 17 en un nivel alto de dificultades para la inserción en el mercado laboral. Determino que las dificultades que encuentran los egresados de la Universidad Rafael Landívar para insertarse en el mercado laboral son el factor género y edad, factor experiencia laboral, factor credibilidad en la profesión, factor salario y factor formación académica. Se recomendó sensibilizar en cuanto a la equidad de género a fin de promover igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, revisar y actualizar el pensum de estudios de la carrera de psicología industrial organizacional para que éste se ajuste a los requerimientos de las empresas.

A continuación, se presentan investigaciones y artículos internacionales que están de alguna forma relacionados con la inserción laboral en general.

Maguid y Salinas (2010) realizaron un artículo, este fue elaborado en una sede de Naciones Unidas de la delegación de Chile. Las investigadoras dieron a conocer las principales características sociodemográficas de la población migrante Iberoamericana, puesto que se consideraron que son grupos beneficiarios potencialmente ante el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social. Para llevar a cabo la investigación se hizo uso de una metodología enfocada a dar respuesta al volumen e impacto poblacional de los migrantes de las sociedades de Argentina, el Brasil, Chile, Costa Rica, España, México, el Paraguay y la República Bolivariana de Venezuela. Cabe mencionar que los resultados de la investigación realizada por Maguid y Salinas, hacen énfasis en a la inserción laboral, puesto que los índices de ocupación y desempleo varían entre población nativa y no nativas. En situaciones más vulnerables las poblaciones provenientes de países centroamericanos tienen menos oportunidades de obtener empleo. Por último, se determinó los mecanismos de accesos a seguridad social y los sectores de ocupación y segmentación laboral para las poblaciones ya mencionadas.

Por su lado, Julcahuanga (2011) desarrolló una investigación en la República del Perú, bajo el un marco de las políticas y del Programa PROjoven, dicho programa implemento y desarrollo políticas para la intervención de la capacitación de los jóvenes. Por otra parte la investigación busco determinar el grado de incidencia del proceso de selección de entidades de capacitación (ECAPs), estrategias de capacitación y el currículo desarrollado por el Programa PROjoven, el cual buscó insertar laboralmente a los jóvenes beneficiarios de entre dieciséis y veinticuatro años. Las entidades mencionadas anteriormente proponer alternativas que contribuyen a elevar el nivel de inserción laboral. Por lo que la investigación estableció y determinó el grado de incidencia del proceso de selección. Los resultados obtenidos confirman que la selección de las Entidades de Capacitación (ECAPs) incide significativamente en el proceso de capacitación ante los jóvenes,

puesto que, para ser considerada como tal, se evaluaron factores como infraestructura, equipamiento, laboratorios, talleres, insumos y materiales, con que cuentan para satisfacer las exigencias que requiere el desarrollo de los cursos. Cabe mencionar que el equipo de profesionales que se encargan de la capacitación, es otro de los elementos fundamentales que se evaluaron, así como el desarrollo del currículo de formación, que, en el caso de Piura, está basado en un enfoque curricular de tipo modular a través del cual se direcciona la formación de los jóvenes beneficiarios. Las capacitaciones se desarrollan a través de las fases técnica y laboral, fases que no se cumple en un 100%. Dado a la vinculación ECAPs empresa, es un aspecto estratégico y fundamental para la inserción de los jóvenes beneficiarios al mercado laboral. Se recomendó fortalecer la relación autoridades de ECAPs – empresas, a través de jornadas de trabajo en los que se definan acuerdos comunes coordinando y participando de manera directa en el establecimiento de estrategias de desarrollo orientadas a fortalecer la formación laboral de los jóvenes beneficiarios y el personal de la empresa.

Asimismo, Fernández (2011) presentó una investigación referente a la inserción social en la que busco definir las formas concretas que adopta la vida cotidiana de la población inmigrante en la sociedad de destino y analizó los desplazamientos en la que confluyen e interaccionan todos los factores y variables involucrados en el proceso. Tomando como sujetos de investigación a la población migrante que labora, siendo esta una perspectiva genérica que se conforma sobre dos ejes fundamentales de su investigación. Realizando previamente una aproximación cuantitativa a la población inmigrante residente en España, valorándose a continuación la evolución del mercado de trabajo, destacando la participación femenina e inserción laboral de la población inmigrante y el marco jurídico dentro del contexto europeo. Se concluyó que mujeres migrantes se sustentan en la intersección de dos ejes fundamentales: la discriminación por género, latente en la formación y el desarrollo de la totalidad de los procesos sociales y en las formas concretas que ésta adopta y mantiene en la configuración interna del mercado de trabajo, soporte fundamental de las migraciones de origen

laboral. La autora recomendó analizar los procesos colectivos refleja su creciente importancia en el inicio y el mantenimiento de las corrientes migratorias.

Por su parte, Casari y Espeche (2012) realizaron una investigación descriptiva, con el propósito de indagar sobre la inserción laboral temprana. Para ello se enfocaron en una muestra de sesenta y ocho egresados de la carrera de psicología en Argentina, de diferentes géneros, edades, provincias de residencia, universidades y años de egreso. Cabe mencionar que los egresados eran de universidades como Universidad Nacional de San Luis (42%), Universidad de Buenos Aires (23 %), Universidad del Aconcagua (16 %), Universidad de Congreso (4 %), Universidad del Salvador (2 %), Universidad Atlántida Argentina (2 %), Universidad Nacional de Córdoba (1,5 %), Universidad Nacional de Rosario (1,5%), Universidad Argentina John F. Kennedy (1,5 %), Universidad Católica de Cuyo (1,5%) y Universidad de Mendoza (1,5 %). Los investigadores realizaron una exploración descriptiva, tomando en cuenta las áreas de ocupación más frecuentes, así como la posibilidad de una independencia económica. Se diseñando un formato tipo encuesta, la cual fue breve e hizo énfasis en áreas de ocupación actual, variables sociodemográficas y la posibilidad de inserción laboral. Los resultados indicaron que el 70% de la población encuestada ejerce en el área clínica, y en segundo lugar la docencia. Más del 60% de los profesionales que refirieron trabajar en actividades relacionadas a la profesión, realizan su trabajo en más de un área diferente, a lo se le denomina pluriempleo. Por último, el 51% de la muestra manifestó estar en condiciones de poder subsistir de su profesión, siendo percibida el área clínica como la de mayor rédito económico en un 60%. Recomendando continuar este estudio de modo longitudinal el año próximo, para evaluar la evolución de la inserción laboral.

Se encontró en los antecedentes presentados, que la inserción laboral para los profesionales recién graduados de nivel superior no es tarea fácil, dado que en su mayoría no cuenta con experiencia laboral previa y por ende las organizaciones no califican su mano de obra de manera competitiva.

Por otro lado, existen otros aspectos que dificultan la inserción laboral como condición económica, socio cultural, genero, demografía y nivel educativo.

A continuación, se presentan diversos autores que fundamentan algunos conceptos que serán de apoyo para realizar la presente investigación.

## **1.2 Marco Teórico**

### **1.2.1 Inserción laboral**

Davia (2000) define la inserción como el proceso problemático y complejo, por el cual los individuos inactivos acceden a una posición estable en el sistema de empleo. Dicha definición no hace alusión directa a los jóvenes, pero se aplica a la población española entre el rango de treinta años de edad. No obstante, se trata de localizar un solo tipo de inserción laboral, el cual parte de un determinado tipo de inactividad, el cual está relacionado con el nivel de educación, dado a que se busca un lugar en el mercado laboral en el que hacen realidad las expectativas laborales creadas durante el proceso formativo.

De igual forma, Davia indica que la inserción laboral es un proceso crecientemente complejo. Dado a que se ha pasado de una inserción rápida en los primeros años de vida activa, en los que los jóvenes se incorporaban a los oficios como aprendices a un sistema en el que se retrasan todas las etapas y se alternan períodos de empleo que no siempre está vinculado a la formación del joven.

Es decir que este se conforma de combinaciones de estados en lo que se denomina trayectorias laborales.

Asimismo, en este proceso el principio viene marcado por el momento en que, tras el final de la formación inicial o reglada, se plantea salir al mercado de trabajo. Es decir que al final está marcado por la ocupación en el sistema de empleo en un status estable, y una vez conseguida esta posición, se trata de alcanzar una calificación a nivel medio del sector o del tipo de trabajo que se ocupa. Por su lado,



el período de inserción se puede definir, por tanto, como el tiempo necesario para que la eficacia productiva de los nuevos activos alcance un nivel estándar en los empleos que ocupan o pueden llegar a ocupar.

#### **1.2.1.1 Tipos de Inserción en el ámbito laboral**

Según Donoso (2000) investigaciones sobre inserción social, utilizan términos como transición, inserción profesional o inserción laboral para referirse a procesos en determinadas situaciones.

Cabe mencionar que la transición se basa en terminar y comenzar acciones entre dos realidades laborales. El término inserción en cambio, es utilizado para marcar un punto inicial en un proceso determinado. Si este inicio representa bases para la creación de una carrera profesional es de allí de donde adquiere el calificativo correspondiente, de lo contrario se mantiene como una inserción laboral que abarca itinerarios formativos profesionalizadores, semicualificados o de baja cualificación.

Por último, la inclusión social tiene mucho que ver con los tipos de inserción laboral, puesto que el estatus del adulto se relaciona estrechamente con la independencia económica que alcanza con su empleo. En las sociedades contemporáneas el nivel profesional que una persona alcance, muchas veces marca el estatus socio-económico y la clase a la que pertenecen en la sociedad. Si una persona solo logra insertarse laboralmente en algún ámbito técnico, es probable que no logrará escalar en la posición social a la que aspira. Se necesita, en conjunto, de trabajo y educación para subir escalones y tener un buen enfoque social.

#### **1.2.1.2 Factores que impactan en el proceso de la inserción laboral**

Bisquerra (como se citó en Pelayo, 2012) indica que la inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el

mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad.

- **Empleabilidad**

Se refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante. Otra definición describe la empleabilidad como “la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional”.

- **Ocupabilidad**

Hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto.

Por otra parte, la inserción en el que integra los factores de ocupabilidad y empleabilidad que tienen intervención en distintas fases y con distintos niveles, de este modo se puede deducir que cualquier estrategia planificada para favorecer la inserción deberá tener en cuenta la ocupabilidad y la empleabilidad como factores o variables que inciden directa o indirectamente.

- **Equidad de género**

Weller (2007) menciona que existen barreras específicas que impiden el acceso de muchas mujeres al mercado laboral, sobre todo debido a los obstáculos relacionados con pautas tradicionales de la división de trabajo: las mujeres son relegadas al ámbito privado y están a cargo de la reproducción, mientras los hombres actúan en el ámbito público y son responsables del trabajo productivo. Destacan aquí, por una parte, los roles asignados a las jóvenes de familias de escasos recursos que viven en zonas rurales, en muchos casos encargadas del cuidado de los hermanos menores u otros oficios del hogar.

Cabe mencionar que las madres jóvenes con pocos recursos de zonas urbanas, que suelen tener dificultades para encontrar y financiar servicios de atención a sus hijos durante la jornada de trabajo. Con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades de género a la hora de la integración en el mundo laboral, las políticas de fomento de la inserción laboral juvenil deben considerar estas necesidades específicas de los distintos grupos de mujeres jóvenes. Cabe resaltar que la integración de los oficios del hogar y la inserción laboral no puede interpretarse como tarea exclusivamente de las mujeres.

### **1.2.1.3 Dificultades de la inserción laboral**

Luciani (como se citó en Ortega, 2014) quien define las dificultades de la inserción laboral como los obstáculos que impone el mercado de trabajo a la hora que las personas buscan insertarse en él. Existen 18 limitaciones que se autoimponen las mismas personas y que tienen que ver con la manera en que conciben al mercado laboral y el modo en que se piensan a ellos mismos dentro de él.

### **1.2.1.4 Obstáculos**

Palomo (2015) hace énfasis en las cifras en el apartado anterior, los bajos índices de escolaridad, la deficiencia en los servicios públicos como educación, la poca accesibilidad a vivienda, el alto índice de violencia, entre otros. Afectan directamente la productividad económica que tiene el país para generar empleos de calidad.

Palomo, menciona a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) quien indica que “El crecimiento de la economía debe restársele el crecimiento de la población para tener una idea clara del avance que por habitante se está logrando. Además, el crecimiento real resultante es distribuido por mecanismos sociales e institucionales desiguales.” (OIT, 2013 p. 11). La desigualdad le cobra a Guatemala pérdidas en tres dimensiones principales: salud, educación e ingresos para el país. Lo que repercute en hospitales públicos deficientes, poco alcance en la educación

y bajo desarrollo industrial y comercial para las empresas (OIT). Esto influye en el Producto Interno Bruto y hace que todo se convierta en un ciclo de exclusión para los guatemaltecos.

Si esto se enlaza con la inserción laboral de los deportados al país, las posibilidades de encontrar un puesto laboral digno y bien remunerado parece un sueño imposible. El mismo mercado laboral es lo que obliga a los guatemaltecos a tomar la decisión de irse, para ellos “migrar” no es una opción sino el único camino que encuentran dentro de las dificultades que presenta el contexto el país. Es importante que las empresas y patronos comprendan su papel como articuladores de la sociedad, son quienes deben de reconocer las exclusiones históricas y fomentar acciones en pro de la producción. Más empleos dignos haría crecer la clase media y esto generaría mejores ingresos para las familias y por ende, mejor recaudación fiscal para que el Estado logre cumplir con metas para el beneficio de Guatemala. El mercado laboral y el contexto económico marca una brecha enorme entre las clases sociales en Guatemala. Los migrantes son un grupo vulnerable al iniciar su decisión por ser víctimas de la violencia estructural del país. En su retorno, las posibilidades no han cambiado y su problemática comienza nuevamente al no tener talentos validados por el ministerio de educación o de trabajo. Dicha información, puede difundirse al público guatemalteco de distintas formas.

## **1.2.2 Trabajo**

Fernández (como se citó en Ortega, 2011) quien describe el trabajo como la actividad en la que los individuos se ocupan habitualmente desde el inicio de la humanidad, expresando la capacidad y creativa del hombre, la cual es manifestada como un esfuerzo físico, intelectual o artístico.

### **1.2.2.1 Dimensiones de la estructura del significado de trabajar**

Por su parte la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (2006) describe las dimensiones de la estructura del significado de trabajar de la siguiente manera:

- **Centralidad del trabajo como rol de vida**

El trabajo es un rol básico y central en la vida para los seres humanos, por la cantidad de tiempo que dedicamos a trabajar, porque permite la satisfacción de necesidades económicas y psicosociales y por su interrelación con otras áreas de la vida, Sin embargo, la importancia que el trabajo tiene en la vida, varía de una persona a otra y es un componente central del conjunto de creencias, valores y actitudes que constituyen el significado del trabajo.

- **Normas sociales sobre el trabajo**

Se relaciona con las atribuciones que la persona utiliza cuando hace estimaciones sobre el trabajo, especialmente en lo referente al trabajo como un derecho o como una obligación.

- **Resultados valorados del trabajo**

Se refiere a los resultados que el colaborador espera de su trabajo y a la importancia que les determina a éstos. El único responsable de lo que hace y consecuentemente de los resultados del trabajo es el colaborador.

- **Metas laborales**

Las metas laborales hacen referencia a que prefiere encontrar la persona en su trabajo, sus preferencias acerca de lo que quiere obtener del trabajo. Las metas son más específicas que los valores, a pesar de tener un significado afín.

- **Teoría del ajuste en el trabajo**

Fuentes cita a Koontz y Weihrich (2004), quienes han calificado una de las teorías más completas del cumplimiento de necesidades y valores. Dicha teoría está centrada en la interacción entre el individuo y el ambiente.

Cabe mencionar que la base de la misma es el concepto de correspondencia entre el individuo y el ambiente, en este caso el ambiente laboral, el mantenimiento

de esta correspondencia es un proceso continuo y dinámico denominado por los autores ajuste en el trabajo. Asimismo, la satisfacción no se deriva únicamente del grado en que se cubren las necesidades de los trabajadores, sino del grado en que el contexto laboral atiende, además de las necesidades, los valores de dichos trabajadores.

Por ende, el autor señala que hay tres variables dependientes que son, la satisfacción laboral del individuo, los resultados satisfactorios y la antigüedad laboral. Las variables independientes, destrezas y habilidades personales, las destrezas y habilidades requeridas por una posición dada, la correspondencia entre ambos tipos de destrezas y habilidades, las necesidades y los valores de la persona, y los refuerzos ocupacionales.

Por otra parte, la motivación en el individuo es un factor importante, dado a que es la motivación quien logra que el individuo cumpla con sus objetivos y pueda alcanzar las metas que se propone a diario.

A continuación, se explica brevemente la teoría motivacional, así como la jerarquía de necesidades.

### **1.2.3 Motivación**

Chiavenato (como se citó en Fuentes, 2000) quien define la motivación como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el desarrolla.

### **1.2.4 Teorías motivacionales**

Existen teorías motivacionales en las cuales se basan en la idea en que, dada la oportunidad y los estímulos adecuados, las personas trabajan bien y de manera positiva. Existen estímulos o fuerzas motivacionales.

Chiavenato las agrupó en cinco diferentes áreas, y aborda cada una de ellas por orden, a medida que empieza a satisfacer una, la prioridad de la siguiente aumenta, una vez que una necesidad ha sido satisfecha, deja de ser un estímulo.

Por otra parte, existe una jerarquía de necesidades humanas que durante mucho tiempo han sido la base de los individuos para incidir en el comportamiento y el constructor de sus necesidades.

#### **1.2.4.1 Jerarquía de las necesidades de Maslow**

Las necesidades humanas están distribuidas en una pirámide, dependen de la importancia e influencia que tengan en el comportamiento humano. En la base de la pirámide están las necesidades más elementales y recurrentes denominadas necesidades primarias, en tanto que en la cima se encuentran las más sofisticadas y abstractas las necesidades secundarias.

- **Necesidades fisiológicas**

Constituyen el nivel más bajo de las necesidades humanas. Son las necesidades innatas, como la necesidad de alimentación (hambre y sed), sueño y reposo (cansancio), abrigo (contra el frío o calor), o el deseo sexual (reproducción de la especie). También se denominan necesidades biológicas o básicas, que exigen satisfacción cíclica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo.

Orientan la vida humana desde el nacimiento, además, la vida humana es una búsqueda continua y constante de la satisfacción de estas necesidades elementales, pero inaplazables. Monopolizan el comportamiento del recién nacido y predominan en el adulto sobre las demás necesidades humanas, al no satisfacerlas. Son las necesidades relacionadas con la subsistencia y existencia del individuo. Aunque son comunes a todos los individuos, requieren diferentes grados de satisfacción individual. Su principal característica es la premura, si alguna de ellas no se puede satisfacerse, domina la dirección del comportamiento de las personas.

- **Necesidades de seguridad**

Constituyen el segundo nivel de las necesidades humanas, llevan a que la persona se proteja de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto. La búsqueda de protección frente a la amenaza o la privación, la huida ante el peligro, la búsqueda de un mundo ordenado y predecible, son manifestaciones típicas de estas necesidades. Surgen en el comportamiento humano si las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas. Al igual que aquellas, también están estrechamente ligadas con la supervivencia de las personas.

Las necesidades de seguridad tienen gran importancia, ya que en la vida organizacional las personas dependen de la organización, y las decisiones administrativas arbitrarias o las decisiones inconsistentes o incoherentes pueden provocar incertidumbre o inseguridad en las personas en cuanto a su permanencia en el trabajo.

- **Necesidades sociales**

Están relacionadas con la vida del individuo en sociedad, junto a otras personas. Son las necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de los colegas, amistad, afecto y amor. Surgen en el comportamiento si las necesidades elementales (fisiológicas y de seguridad) se hallan relativamente satisfechas. Si las necesidades sociales no están suficientemente satisfechas, la persona se torna reacia, antagónica y hostil con las personas que la rodean. La frustración de estas necesidades conduce, generalmente a la desadaptación social y a la soledad. La necesidad de dar y recibir afecto es un motivador importante del comportamiento humano al aplicar la administración participativa.

- **Necesidad de autoestima**

Están relacionadas con la manera como se ve y se evalúa la persona, es decir, con la autoevaluación y la autoestima. Incluyen la seguridad en sí mismo, la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, de estatus, prestigio, reputación y consideración.



No obstante, la satisfacción de estas necesidades conduce a sentimientos de confianza en sí mismo, valor, fuerza, prestigio, poder, capacidad y utilidad. Su frustración puede provocar sentimiento de inferioridad, debilidad, dependencia y desamparo, las cuales a la vez pueden llevar al desánimo o a ejecutar actividades compensatorias.

- **Necesidad de autorrealización**

Son las necesidades humanas más elevadas, se encuentran en la cima de la jerarquía. Estas necesidades llevan a las personas a desarrollar su propio potencial y realizarse como criaturas humanas durante toda la vida. Esta tendencia se expresa mediante el impulso de superarse cada vez más y llegar a realizar todas las potencialidades de la persona. Las necesidades de autorrealización, se relacionan con autonomía, independencia, autocontrol, competencia y plena realización del potencial de cada persona, de los talentos individuales.

Las cuatro necesidades anteriores pueden satisfacerse mediante recompensas intrínsecas que las personas se dan a sí mismo, por ejemplo, sentimiento de realización y que no son observables ni controlables por los demás. Asimismo, las demás necesidades no motivan el comportamiento si se han satisfecho, por su parte, las necesidades de autorrealización pueden ser insaciables, puesto que a más recompensas obtenga la persona, más importante se vuelven y deseará satisfacer dichas necesidades cada vez más. No importa qué tan satisfecha esté la persona, pues ésta siempre querrá más.

### **1.2.5 Escolaridad Guatemalteca**

Según el fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) (2017), se estima que 657.233 niños no asisten a la escuela primaria, correspondiendo al 26% de la población total entre los 7 y los 14 años de edad. Cada año 204.593 niños abandonan la escuela.

Cabe mencionar que a pesar de los rezagos de Guatemala en materia de educación, es uno de los países que menos invierte en esta importante área. El gasto en educación como porcentaje del Producto Interno Bruto, PIB, de Guatemala es de aproximadamente 2,4%, en comparación al 4,4% del promedio en América Latina.

### **1.2.5.1 Factores que amenazan el rendimiento escolar**

Torres (como se citó en Castro, 2012) indica que en las últimas décadas ha habido una creciente demanda de la población y esto hace a la vez que hayan más estudiantes que tengan necesidad de atención integral, esto une a multiplicar esfuerzos para favorecer el desarrollo completo del escolar, que abarca los aspectos como el desarrollo psicológico, económico y la condición familiar, para una formación armónica e tal manera que él pueda cumplir de manera inteligente y a plenitud las funciones que le corresponde desempeñar cuando sea adulto. El niño desde su nacimiento requiere básicamente la estabilidad en el núcleo familiar que satisfaga sus necesidades afectivas y materiales, que le permitirán alcanzar el desarrollo de una personalidad sana, facilitándole un mejor desenvolvimiento en la formación escolar.

Sin embargo, es así como se desarrolla en el proceso de estructuración de la personalidad del escolar y además de encargarse de su formación, la escuela interviene en la producción intelectual que conjugue todos los elementos involucrados, articular la construcción del saber.

Se considera la escuela como un lugar para crecer y vivir a plenitud, para compartir experiencias y conocimientos, donde se promueva el amor y el diálogo entre sus semejantes, es el centro de socialización de los niños con sus grupos de amigo, tienen que identificarse como la puerta que tiene la entrada para la alegría y la prosperidad en la construcción de un mundo mejor.

Por otro lado, el ambiente escolar es el escenario del niño, donde interactúan con el docente que simboliza la autoridad, quien establece el clima dentro del salón de clases, las condiciones en las que se llevan a cabo las interacciones sociales, y la naturaleza del funcionamiento del grupo. Muchas cosas positivas que se hacen en los centros de estudio se han perdido y esto hace que haya un bajo rendimiento ya que al inicio de clases generan conflictos, lo que se evidencia con el índice de repitencia y de deserción escolar.

Cabe mencionar que existe una exclusión importante de varios sectores del sistema educativo. Por falta de preparación quedan no solamente excluidos de la educación, sino también del sector productivo, colocar en manifiesto la poca eficacia del sistema educativo, existir la necesidad proteger a la infancia, por pertenecer al desarrollo de la futura población adulta, derechos y principios consagrados en los fundamentos de las leyes que están establecidas en el país.

De igual manera es función del equipo de salud contribuir en la promoción de la salud del escolar del escolar y su grupo familiar, a través de las actividades sobre salud, prevención, crecimiento, desarrollo y atención de los problemas propios del escolar, para mejorar la interacción del niño con su núcleo familiar. Esta función ha ido disminuir.

Asimismo, el aprendizaje cooperativo y académico funciona mejor cuando lo han trabajado antes público en ejercicio de reconstrucción de grupo, destaca el calor para la formación de líderes en donde los escolares discuten las formas específicas de funcionar para maximizar el rendimiento del grupo.

En tal sentido la inteligencia destaca la habilidad del escolar para adoptar y aprender de las experiencias diarias de la vida cotidiana, la inteligencia es una habilidad verbal y destreza para la resolución de problemas, de la capacidad de adaptarse y aprender que las experiencias socio culturales del entorno.

### **1.2.6 Factores psicosociales**

Nelson (como se citó en Castro, 2012) dado a que explica que un trastorno psicosocial en un estudiante se puede manifestar como una alteración de las emociones, las funciones corporales, la conducta o el rendimiento. La disfunción puede aparecer en cualquiera de estas áreas o en todas ellas. Los problemas psicosociales pueden ser originados por factores estresantes físicos o emocionales, como defectos congénitos, lesión física, prácticas de crianza incoherentes y contradictorias, problemas de pareja, abuso y abandono infantil, tolerancia excesiva, enfermedades crónicas, entre otras.

En general, factores concretos no producen síntomas o trastornos específicos; por el contrario, los problemas psicosociales de los estudiantes tienen su origen en multifactorial y su expresión depende de muchas variables tales como temperamento, nivel de desarrollo, naturaleza y origen del estrés, experiencias pesadas y habilidades adaptativas y de afrontamiento de la familia. El estrés crónico o una serie de acontecimientos estresantes son mucho más difíciles de controlar por un ser humano y su familia que un episodio de estrés agudo.

### **1.2.7 Mercado laboral guatemalteco**

Según la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2014 (ENEI), existen 6,168,470 guatemaltecos que pertenecen a la población económicamente activa (PEA), de los cuáles en el año 2013 “un 32.3% se ocupan en la agricultura, un 29% en el comercio, el 13.7% en industrias manufactureras, el 7.1% en actividades de servicios, un 5.8% en el ámbito de la construcción, 1.9% a actividades profesionales, el 0.9% en finanzas y seguros, 0.7% a la comunicación y el 0.4% en actividades inmobiliarias”.

A continuación se presentan datos estadísticos sobre el mercado laboral guatemalteco. Dichos datos han sido tomados de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2014.

Tabla 1.

A. Cuadros Estadísticos				
Cuadro 1. Variables del mercado de trabajo por dominios de estudio, población total (Población de 15 años o más de edad)				
Variables	Total	Urbano metropolitano	Resto urbano	Rural nacional
Población en edad de trabajar	10,740,753	2,147,735	3,486,994	5,106,024
Población económicamente activa	6,605,276	1,388,396	2,188,030	3,028,850
Población ocupada	6,401,569	1,312,519	2,122,519	2,966,531
Población desempleada	203,707	75,877	65,511	62,319
Población en subempleo visible	762,482	132,544	247,863	382,075
Población no económicamente activa	4,135,477	759,339	1,298,964	2,077,174

Fuente: ENEI 1-2016

### 1.2.7.1 Empleo

Según Jahoda (1987) desempeñar un empleo lleva a la obtención de ingresos, imposición de una estructura temporal, estableciendo vínculos personales y experiencias compartidas fuera del círculo familiar.

Por consiguiente, lleva a la proposición de objetivos y propósitos que van a trascender en la vida del individuo, posicionándolo en una dimensión colectiva más amplia, un status e identidad social que lo obligan a mantener cierto nivel de actividad.

### 1.2.7.2 Empleo e ingresos

Desde el año 2002 a la fecha, el Instituto Nacional de Estadística (INE) ha venido realizando esfuerzos para generar información estadística que posibilite estudiar y analizar los diferentes fenómenos asociados al mercado de trabajo, y que

sirvan de insumo para la instrumentación de programas tendientes a mejorar las condiciones laborales de la población guatemalteca. El INE tiene como finalidad diseñar y ejecutar la política estadística Nacional la que comprende la recopilación, producción, análisis y difusión de estadísticas confiables, oportunas, transparentes y eficientes. En este sentido, el INE, realizó durante el periodo comprendido del 12 de febrero al 9 de marzo de 2016 la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 1-2016.

Cabe mencionar que el INE está llevando a cabo anualmente dos encuestas de este tipo, con recursos del Estado no obstante lo anterior, es propicio reconocer el valioso apoyo financiero y técnico que brindó la Unión Europea con su programa de Empleo Juvenil, para la realización de la presente encuesta. El principal objetivo de la ENEI 1-2016 es obtener información sobre el mercado laboral en general y específicamente: indicadores de empleo, desempleo, subempleo, ingresos, actividad e inactividad económica de la población.

Asimismo, se recaban datos socio demográficos y de vivienda. El INE espera que la información que se incluye en el presente documento contribuya al análisis de diversas aristas que conforman la actividad económica en Guatemala, así como de la formulación de políticas públicas en beneficio de la población.

### **1.2.7.3 Desempleo**

Gale y Chapman, (como se citó en Fernández, 2011) quienes indican que el desempleo puede definirse formalmente como: “Un estado de desocupación experimentado por personas que se consideran y son consideradas por los demás como elementos potenciales de la fuerza de trabajo. Con base a esto, las personas sin empleo son aquellas que están disponibles para trabajar, pero no pueden tener un empleo seguro”.

Por otro lado, Fernández (2011) indica que el desempleo es una fuente de estrés capaz de afectar a muchos empleados es la preocupación por su situación económica, la cual se puede producir al introducirse nueva tecnología para bajar costos o cuando se inician negociaciones del contrato laboral.

#### **1.2.7.4 Causas del desempleo**

Según Jahoda (1997) el desempleo tiene varias causas, entre la principal se encuentra el alto nivel de desempleo debido al progreso tecnológico. Es decir que el progreso es algo positivo y hace que la vida sea más llevadera. Pero si cada año se produce la misma cantidad de bienes con menos mano de obra, en muy pocos años las horas de trabajo serán menores y no se necesitará mano de obra para producir todos los bienes que se podrían necesitar.

Por otro lado, la sobreoferta de horas de trabajo significa que éstas valen menos y bajan los sueldos y salarios. “Muchas personas se quedan sin trabajo; ya no se necesitan sus horas de trabajo. Los que están sin trabajo no tienen ingreso alguno y por eso disminuye la demanda en bienes. Al haber menos ventas, se produce menos y aún más personas quedan afuera.” (p.96) Por su lado, la oferta y demanda en el mercado laboral también forma parte de las causas del desempleo, por lo que es importante abarcar este tema.

#### **1.2.7.5 Oferta y demanda en el mercado laboral**

Según Chiavenato (2002) menciona que el mercado es el espacio de transacciones o contexto de trueques e intercambios entre quienes ofrecen un producto o servicio y los que buscan un producto o servicio. El mecanismo de oferta y demanda es la característica principal de todo mercado. El mercado laboral está compuesto de la oferta de oportunidad de trabajo de las diversas organizaciones, experimenta regulaciones.

### **1.2.8 Evolución de la actividad y la inactividad juvenil**

Según Weller (2007) en su artículo indica que, en América Latina, dos tendencias resaltan en el período reciente con respecto a la participación de los jóvenes en el mercado de trabajo. Una es la moderada caída de la tasa de participación diez de los hombres; la segunda, el marcado aumento de la tasa de participación de las mujeres. A consecuencia, se redujo la brecha de participación entre hombres y mujeres.

No obstante, el saldo de las dos tendencias opuestas señaladas, en el conjunto de los jóvenes se registró un leve aumento de la participación laboral, excepto en el grupo más joven. Tras una caída de la tasa de participación de los hombres jóvenes se debe, sobre todo, a su contracción en el grupo de menor entre un rango de edad 15 a 19 años.

Asimismo, existe una tendencia fundamental al respecto es su mayor permanencia en el sistema educativo, ya que aumentó la proporción de estudiantes, sobre todo en este grupo etario. Cabe mencionar que, entre la población de hombres jóvenes, la tasa bajó levemente la participación de los “Otros inactivos”, que es el grupo que contiene el principal contingente de jóvenes en mayor riesgo de exclusión y marginación. En este contexto, la merma de la tasa de participación de los jóvenes es una tendencia positiva.

Sin embargo, todavía persisten problemas: por ejemplo, la elevada participación laboral de los jóvenes entre el rango de edad de 15 y 19 años, esto es debido a la tasa de participación que representa la proporción de la población en edad de trabajar que se encuentra ocupada o busca trabajo. Irían, en su gran mayoría, asistir a los establecimientos educativos, y el hecho de que más del 5% de este grupo etario pertenece a “Otros inactivos”.



### **1.2.8.1 Tendencias del empleo juvenil**

Según Weller (2007) en los inicios de los años noventa la tasa de ocupación de los jóvenes creció levemente, como resultado de la caída de la tasa de los hombres jóvenes y su moderado aumento en el caso de las jóvenes. Por otro lado la tasa de ocupación exhibe una mayor homogeneidad entre los grupos educativos de los hombres jóvenes con las tasas más altas en los grupos de menor nivel educativo y una mayor heterogeneidad entre los de las mujeres con las tasas más altas en los grupos de mayor nivel educativo.

No obstante, en el caso de los hombres esta situación se debe, sobre todo, al hecho de que una parte de los jóvenes de niveles educativos medios y altos todavía está estudiando, en el caso de las mujeres refleja más que todo las limitaciones culturales y las pocas oportunidades de empleo para mujeres jóvenes de menor nivel educativo. Asimismo, provenientes de familias de bajo nivel de ingreso, sobre todo en zonas rurales.

Asimismo, el autor hace énfasis en las tendencias de desempleo juvenil, con el fin de comprender el porqué de la importancia de insertar laboralmente a los jóvenes.

### **1.2.8.2 Las tendencias del desempleo juvenil**

Weller argumenta que, en América Latina, la tasa de desempleo juvenil duplica con creces la de los adultos con un 15,9% comparado con un 6,6% alrededor de año 2003 y de año 2004 y la brecha entre jóvenes y adultos es parecida para hombres y mujeres. En el período reciente el desempleo aumentó para todos los grupos, de manera que el incremento del desempleo juvenil fue más el reflejo del deterioro general de los mercados de trabajo de la región que de aspectos específicos que afectaran a los jóvenes.

Asimismo, se incluyeron los términos relativos como el desempleo, el cual creció un poco más para los adultos, de manera que la brecha entre ellos y los jóvenes disminuyó levemente. Por su lado los entre jóvenes, la tasa de desempleo de las mujeres superó a la de los hombres en casi la mitad, sin que se observaran mayores cambios en el período reciente. Existe una marcada correlación negativa entre el nivel de desempleo de los jóvenes y los ingresos del hogar. A inicios de la década del 2000, en el primer quintil la tasa de desempleo juvenil alcanzó casi al 30%, más del triple de la que registró el quintil quinto.

Cabe mencionar que, en el período reciente, sin embargo, este último quintil experimentó el mayor aumento proporcional de la tasa de desempleo, en parte posiblemente como consecuencia del mayor “desempleo académico”, o sea, el desempleo de los jóvenes con mayor nivel de educación. Por lo demás, la pertenencia a hogares acomodados permite períodos más prolongados de espera y búsqueda, sin mayores sacrificios del bienestar de los miembros del hogar.

### **1.2.9 Equilibrio entre trabajo y familia**

Zandomeni (2004) hace mención a las nuevas actitudes de los trabajadores frente a su trabajo, dado a que esto lleva a lo implícito, es decir un nuevo orden en relación al “empleo, trabajo, familia”, esto tiende a generar un redimensionamiento de estos aspectos de la vida de las personas. Este fenómeno inicia en los años sesenta a través de una serie de hechos que están vinculados a la conformación y estructuración de la familia, entre los que se puede mencionar, la disminución del número de matrimonios, divorcios, separaciones, hogares con figura femenina dominante y hogares en donde tanto hombre como mujer trabajan.

Finalmente, los conceptos y fundamentos citados, sirvieron de apoyo y respaldo para dar respuesta a la investigación descriptiva que se trabajó referente a la inserción laboral de un grupo de jóvenes de área marginal de la ciudad de Guatemala.

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según Weller (2007) menciona que la inserción laboral es un factor para el desarrollo de los jóvenes, dado a que facilita la incorporación de grupos juveniles por medio de redes sociales u organizaciones sin fines de lucro. Es decir que por medio de las redes sociales se pueden vincular a los jóvenes con organizaciones que propongan acciones que puedan tener impacto en el futuro de cada uno de ellos. Asimismo, se comprende que para que los jóvenes tengan mejores oportunidades laborales y sean insertados al mercado laboral de forma competente, deben cumplir con un perfil idóneo que favorezca al desarrollo de un plan de carrera dentro de las organizaciones. Por ello los jóvenes deben contar con competencias, habilidades y aptitudes para darse a conocer en el ámbito laboral y abrir nuevas oportunidades.

Por otra parte, es importante que los jóvenes conozcan las capacidades, habilidades y competencias con las que cuenta, puesto que, si ellos son conscientes de las capacidades que poseen, puede llegar a desenvolverse en cualquier actividad laboral que se le asigne sin ningún problema. Además, para las empresas serán un referente de que la juventud de hoy en día es trabajadora y por consiguiente el acceso al mercado laboral será más factible en la población juvenil de las áreas marginales. Cabe mencionar que las condiciones laborales favorecen a los jóvenes de manera positiva, e inciden en el bienestar, desarrollo psicosocial y socioeconómico. Po lo que se plantea la pregunta de investigación:

¿Cuáles son las dificultades que enfrentan los jóvenes de áreas marginales de zona 6 y zona 18 de la ciudad de Guatemala para insertase al mercado laboral?

## **2.1 Objetivos**

### **2.1.1 Objetivo general**

Identificar las dificultades que enfrentan los jóvenes de áreas marginales de zona 6 y zona 18 de la ciudad de Guatemala para insertarse al mercado laboral.

### **2.1.2 Objetivos específicos**

- Determinar si la experiencia laboral que tienen los jóvenes de áreas marginales favorece su inserción al mercado laboral.
- Identificar si las capacidades que poseen los jóvenes del área marginal favorecen a la inserción al mercado laboral.
- Definir si las habilidades que poseen los jóvenes del área marginal favorecen a la inserción al mercado laboral.
- Evaluar si las competencias que poseen los jóvenes de áreas marginales favorecen a la inserción al mercado laboral.

## **2.2. Elemento de estudio**

Inserción Laboral

## **2.3 Definición de estudio**

### **2.3.1 Definición de conceptual**

#### **Inserción Laboral**

Luciani (2014) define las dificultades inserción laboral como los obstáculos que impone el mercado de trabajo a la hora en que los jóvenes buscan insertarse en él, existen limitaciones que se autoimponen los mismos jóvenes y que tienen que ver con la manera en que conciben al mercado laboral y al modo en que se piensan a ellos mismos dentro de él.

### **2.3.2 Definición operacional**

Para fines de la investigación, se realizó un instrumento tipo encuesta a la escala de Likert, el cual buscó dar respuesta a la interrogante que hace énfasis en las dificultades laborales que enfrentaron el grupo de jóvenes estudiantes provenientes de áreas marginales. Asimismo, se busca establecer los aspectos que afectan a los jóvenes estudiantes, tales como experiencia laboral, competencias, habilidades y capacidades.

### **2.4 Alcances y límites**

La presente investigación buscó determinar las dificultades laborales que enfrentan los jóvenes estudiantes del grado de nivel de bachillerato que provienen de área marginal. Dichas áreas han sido categorizadas como áreas rojas de la zona seis y zona 18 de la ciudad de Guatemala. El estudio abarcó a un grupo de estudiantes del grado de cuarto y quinto bachillerato en ciencias y letra del Proyecto. El grado de generalización de la investigación cubre la población descrita anteriormente, o sea los estudiantes de bachillerato de áreas marginales.

### **2.5 Aporte**

Con la presente investigación dio a conocer las principales dificultades laborales que limita a los jóvenes estudiantes del Proyecto Puente Belice provenientes de área marginal a insertarse al mercado laboral. Dado a que los estudiantes están por graduarse del nivel diversificado, es importante determinar las dificultades que pueden enfrentar mediante la búsqueda oportunidades laborales.

Teniendo en cuenta que el mercado laboral guatemalteco hoy en día busca jóvenes preparados a nivel académico y que cuenten con capacidades, habilidades y competencias que aseguren la productividad y eficacia de las tareas que se les requieran.

No obstante, se deben tener presente que los jóvenes proviene de zonas catalogadas como área marginal de ciudad de Guatemala, presentan inseguridad de sí mismos al momento de aplicar a un puesto de trabajo por miedo a ser rechazados por las organizaciones. Por ello la investigación tuvo como objetivo determinar cuáles son las dificultades que puedan obstruir el crecimiento en el ámbito laboral de los jóvenes.

## II. MÉTODO

### 3.1 Sujetos

La presente investigación se realizó con un grupo de 53 jóvenes estudiantes del centro educativo Proyecto Puente Belice de la ciudad de Guatemala. El proyecto tiene como objetivo brindar una alternativa de vida para los jóvenes provenientes de áreas marginales de la ciudad de Guatemala. Asimismo, la presente investigación trabajo con la población antes mencionada, por lo que fue a un muestreo no probabilístico

Por otro lado, los sujetos actualmente se encuentran cursando el grado de bachillerato y han recibido formación y capacitación en cuatro dimensiones determinadas como área académica, área de productividad, área de formación humana y área de proyección social, las cuales buscan mejorar la confianza, la autoestima de los estudiantes y prepáralos para que cuenten con las herramientas y capacidades básicas que les permite optar a una carrera universitaria después de concluir sus estudios de bachillerato, y por ende insertarse en el mercado laboral de forma competente y calificada.

Por su lado, Hernández, Fernández y Baptista (2010), indicaron que una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Por lo que la población para la presente investigación serán estudiantes del grado de cuarto y quinto bachillerato del Proyecto Educativo Laboral, de ambos géneros, que oscilan entre las edades 15 a 25 años de edad.

A continuación, se presentan las características demográficas que serán tomadas en cuenta para la desarrollar la investigación.

Tabla 2.

<b>Análisis de los sujetos por nivel académico</b>	
<b>Nivel académico</b>	<b>Cantidad</b>
Cuarto bachillerato	30
Quinto bachillerato	23
<b>Total</b>	<b>53</b>

Tabla 3.

<b>Análisis de los sujetos por género</b>	
<b>Género</b>	<b>Cantidad</b>
Femenino	32
Masculino	20
No respondió	1
<b>Total</b>	<b>53</b>

Cabe mencionar que los estudiantes cuentan con experiencia laboral previa, puesto que será un elemento clave para poder desarrollar la investigación.

### **3.2 Instrumento**

Para llevar a cabo la investigación se utilizó un cuestionario a escala de Likert auto aplicable, diseñado por la autora de la presente investigación, este mismo tuvo como objetivo identificar las dificultades laborales que enfrentan los jóvenes estudiantes de área marginal al momento de insertarse al mercado laboral.

El objetivo del cuestionario era que los estudiantes proporcionaran información acerca de la experiencia laboral que tienen, así como identificar las dificultades que han presentado al momento de buscar nuevas oportunidades laborales. Por otro lado, el instrumento fue validado por tres expertos en la rama de psicología Industrial, quienes verificaron el diseño y estructura del mismo. Esto con



el fin de contar con un cuestionario confiable y seguro para la presente investigación.

El cuestionario estuvo diseñado por 30 ítems, los cuales abarcaron áreas como experiencia laboral, capacidades, habilidades y competencias de los estudiantes. Asimismo, los sujetos de estudio respondieron al mismo eligiendo una de las cuatro opciones brindadas, eligiendo la respuesta que se adecuó a su criterio. La escala estuvo conformada por los siguientes ítems; totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Pregunta	X	X	X	X

Los resultados se presentaron de acuerdo con las áreas expuestas con anterioridad. Asimismo, se dio a conocer los datos referentes a la edad, género, nivel educativo y experiencia laboral de los jóvenes estudiantes. Por otro lado, se dio a conocer los resultados conforme a las dimensiones, por lo que se realizó la clasificación y tabulación de los mismos de la forma que se detalla a continuación;

Tabla 4.

Área	Ítems
<b>Experiencia laboral</b>	Tomando en cuenta ítems de 1 -8
<b>Capacidades</b>	Tomando en cuenta ítems de 9-11
<b>Habilidades</b>	Tomando en cuenta ítems de 12-15
<b>Competencias</b>	Tomando en cuenta ítems de 16-20

Se realizó la sumatoria para poder determinar las deficiencias de los estudiantes y se dieron a conocer los resultados a través de graficas generales.

### **3.3 Procedimiento**

Para fines de la investigación, se detallan los pasos realizados para desarrollar la investigación.

- Se definió el tema de investigación y concretó la pregunta de investigación.
- Se estableció el enfoque de investigación a desarrollar.
- Se definió el grupo de muestra para llevar a cabo el estudio.
- Se determinaron las distintas áreas de la investigación: Experiencia laboral, Competencias, capacidades y habilidades.
- Se elaboró el instrumento para medir e identificar las dificultades laborales que enfrentan los jóvenes de áreas marginales ante la inserción al mercado laboral.<sup>7</sup>
- Se aprobó el instrumento diseñado para la investigación.
- Se entregó anteproyecto a facultad de humanidades para su revisión final.
- Se validó el cuestionario según juicio de expertos y posteriormente se aplicó el cuestionario al grupo de estudiantes.
- Se realizó tabulación de resultados y con los datos obtenidos se graficó, se realizó el análisis sustentándose con las investigaciones presentadas.
- Se realizaron las conclusiones y recomendaciones del presente estudio.
- Se elaboró el informe final.

### **3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística**

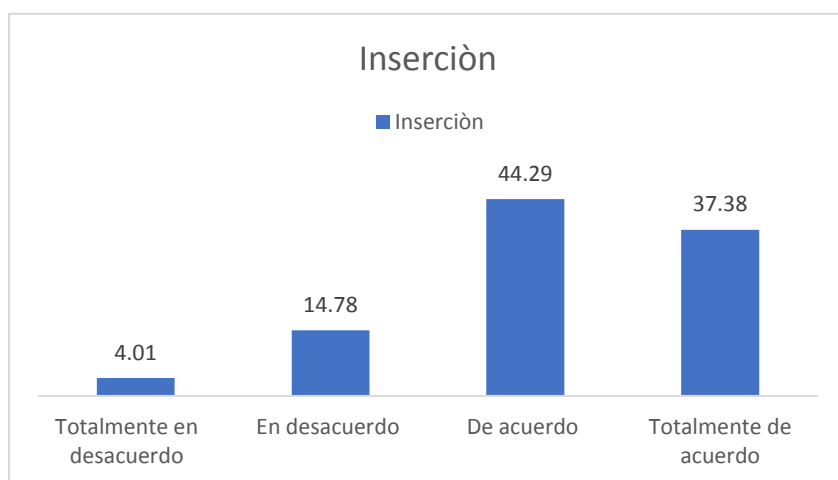
Debido al tema presentado, se optó para que la investigación fuera tipo descriptiva, que según Hernández, Fernández y Baptista (2010) únicamente utiliza la recolección de información, con base en medición numérica y análisis estadístico, permitiendo así determinar de manera general los resultados y profundizar en los mismos. Por su lado, los autores exponen que en este tipo de investigación se busca determinar las propiedades, características y rasgos importantes del fenómeno que se analice, por ende, la investigación presente buscará; analizar las dificultades que enfrenta los jóvenes para insertarse al mercado laboral, asimismo, determinar si la formación que se les brinda, ayuda a su autorrealización.

Cabe mencionar que, por ser una investigación con enfoque descriptivo enfocada a la inserción laboral de los jóvenes, no se cuenta con un diseño específico, por lo que se utilizarán datos estadísticos. Los datos estadísticos que fueron utilizados para presentar los resultados obtenidos fue estadística descriptiva y medidas de tendencia central. En la que se presentaran en porcentajes, utilizando promedios y matrices de tabulación en los datos que sean necesarios.

### III. RESULTADOS

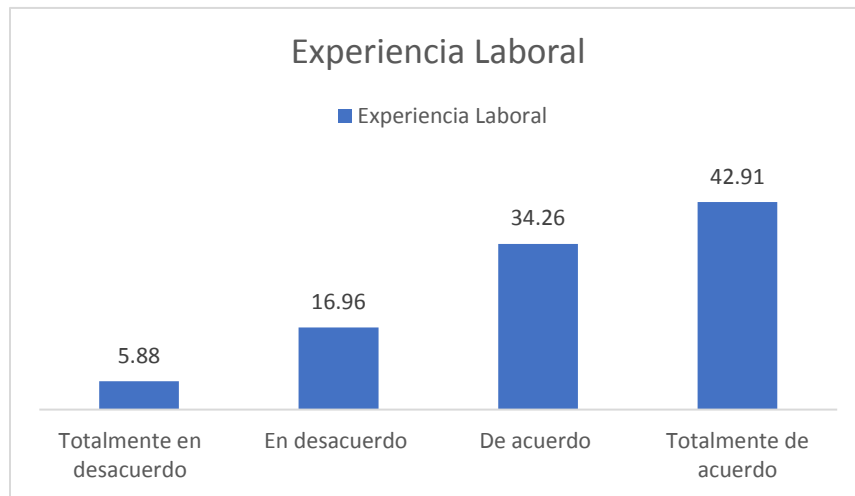
A continuación, se presenta los resultados obtenidos, con el objetivo de identificar las dificultades que encuentra los jóvenes estudiantes del grado de bachillerato del Proyector Puente Belice ante la inserción laboral. Los resultados que se presentan dan a conocer el nivel de conocimientos y dominio de los jóvenes estudiantes en cada área evaluada.

Gráfica 1



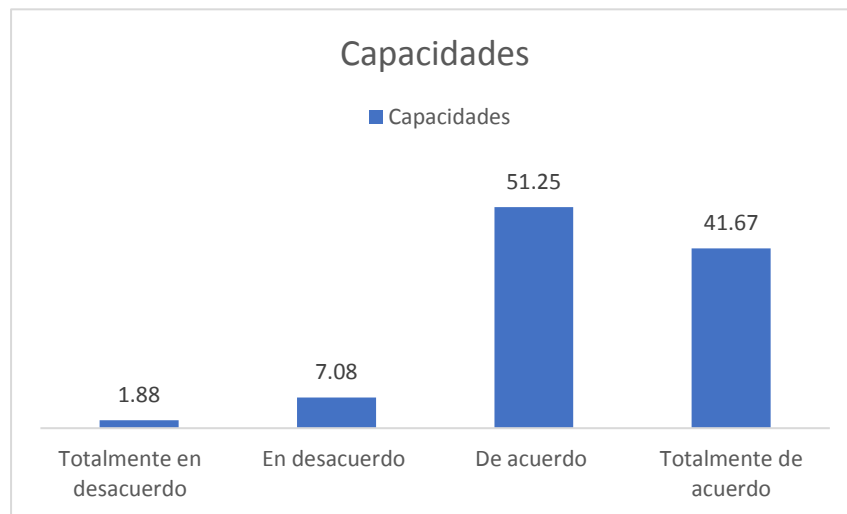
De acuerdo a los resultados obtenidos se puede indicar que los jóvenes presentaron alto nivel de dificultad para obtener un empleo digno en el mercado laboral. Es se deben a las carencias que presentan en cuanto a habilidades y competencias.

**Gráfica 2**



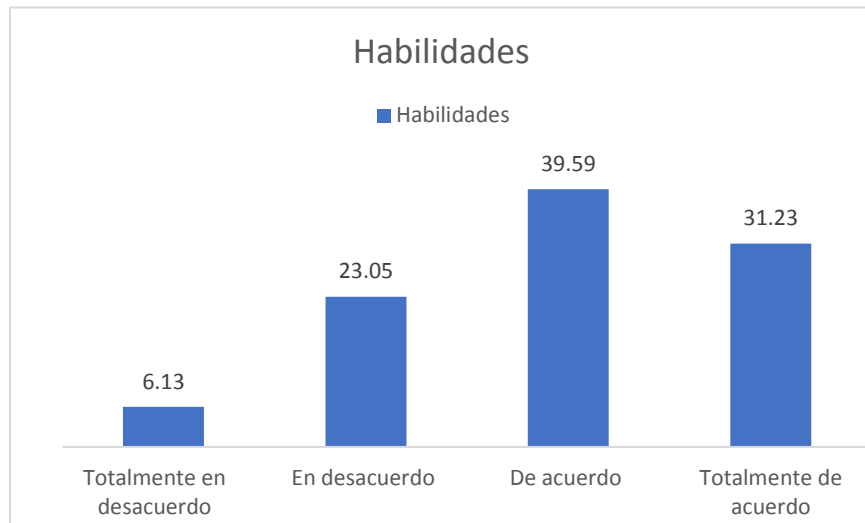
Se deduce que los jóvenes estudiantes de bachillerato del proyecto Puente Belice presentan en su mayoría un alto nivel de experiencia laboral.

**Gráfica 3**



Se señala que los jóvenes estudiantes de bachillerato del proyecto Puente Belice se sienten seguros (51.25% y 41.67%) de contar con las capacidades laborales como actitud y dinamismo para realizar las actividades laborales que se les asigne.

**Gráfica 4**



Se infiere que los jóvenes estudiantes de bachillerato del proyecto Puente Belice en su mayoría con un (39.59% y 31.23%) consideran contar con las habilidades laborales como uso de paquetes de Microsoft Office y trabajo bajo planificación.

**Gráfica 5**



Se concluye que los jóvenes estudiantes de bachillerato del proyecto Puente Belice con un (52.05% y 33.73%) consideran contar con las competencias laborales como trabajo en equipo, innovación y manejo de retos laborales.

## IV. DISCUSIÓN

A continuación, se presenta el análisis de los resultados obtenidos del cuestionario que mide las dificultades laborales para insertarse al mercado laboral aplicado a los estudiantes, es pertinente analizar las similitudes y diferencias entre las investigaciones citadas con anterioridad.

El objetivo general de la investigación tipo descriptiva fue identificar las dificultades que enfrentan los jóvenes de áreas marginales para insertarse al mercado laboral. El instrumento utilizado en el estudio estaba conformado por 20 ítems en la escala de Likert. La muestra para el estudio fue de 53 estudiantes del grado de bachillerato del Proyecto Puente Belice.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el estudio, éstos indicaron que los estudiantes presentan dificultades para la inserción laboral. Se evaluaron cuatro áreas que se consideraron relevantes como experiencia laboral en la que se señala que los jóvenes de quinto bachillerato, a pesar de contar con experiencia laboral previa, han tenido dificultad para ser contratados por las organizaciones. Por otra parte, los resultados indican que los estudiantes del nivel bachillerato tienen noción de las responsabilidades que presenta un puesto laboral, por ello son conscientes de lo que demanda el mercado laboral en la actualidad.

Coronado (2012) indica que la formación en estudios superiores y experiencia son factores importantes al momento de insertarse al mercado laboral, sin embargo, no es un limitante para los egresados no titulados o que aún no cuentan con experiencia, dado a que no necesariamente ejercen la profesión en el área en la que laboran. Lo que concuerda con el presente estudio demuestra que si los estudiantes cuentan con experiencia laboral y una formación académica tienden a tener mejores oportunidades en el mercado laboral.

Por otro lado, Funes (2011) señaló que la formación y preparación en grupos de mujeres víctimas de violencia mejoró significativamente en el ámbito psicológico, dada la intervención que se realizó en el estudio, hecho que se vio sustentado por

las medidas de sensibilización e inserción al mercado laboral. Las mujeres obtuvieron un desarrollo personal y alcanzaron independencia económica por medio de la formación logrando mejor sus capacidades y habilidades. La conclusión que presenta Funes, concuerda con la autora del presente estudio que demuestra que los estudiantes que provienen de áreas marginales pueden insertarse al mercado laboral con mayor facilidad si reciben educación y formación en el ámbito laboral. A pesar de ello se encontró que los estudiantes de quinto bachillerato que recibieron formación en tecnología y conocimiento laboral para facilitar su inserción.

Asimismo, Davia (2000) en su estudio indico que la inserción en los jóvenes es un proceso problemático y complejo. Señalando que la inserción laboral en los jóvenes que se incorporan a los oficios como aprendices de un sistema, por ende, retrasan las etapas y alteran el periodo de empleo, dado a que este no siempre se busca la formación de los jóvenes. Por otro lado, Davia señaló que la formación es denominada como trayectoria laboral la cual puede o no incidir en los jóvenes para que sean eficaces y productivos. El estudio presentado por la autora, deduce que la experiencia laboral con la que cuentan los jóvenes es significativa. Según resultados obtenidos los estudiantes de bachillerato consideran que la experiencia alcanzada hasta el momento les permitirá optar a otras oportunidades laborales. Cabe mencionar que durante los últimos dos años de formación los jóvenes se han preparado académicamente y han adquirido experiencia laboral. Esto quiere decir que los jóvenes pudieron enfocarse en ambos aspectos de formación y darles la misma importancia.

Por otra parte, Pelayo (2012) señaló en su estudio que los jóvenes deben de desarrollar sus habilidades y competencias para poder desarrollarse en el ámbito laboral. Asimismo, los jóvenes que se inserten al mercado laboral deben contar con capacidades para manejar los diversos equipos de cómputo que existen en la actualidad, puesto que es un requisito elemental en los procesos de reclutamiento y selección de las organizaciones. Este estudio afirma el análisis anterior, puesto que hoy en día los jóvenes deben de desarrollar diferentes habilidades y dominar la



tecnología. Cabe mencionar que los estudiantes del grado de bachillerato no dominan en su totalidad la tecnología, por lo que este es un limitante ante la búsqueda de nuevas oportunidades.

Por último, Julcahuanga (2013) manifestó que las estrategias de capacitación que se asumen durante el desarrollo del proceso de capacitación de los jóvenes, inciden en la inserción laboral de los mismos. Es decir que los jóvenes reconocen el prestigio, la experiencia y dominio temático de los docentes que facilitan los cursos, los cuales son factores fundamentales para el logro de objetivos del programa. Por otro lado, se dedujo que las estrategias de capacitación inciden significativamente en la inserción laboral de los jóvenes. El estudio concuerda con la autora, puesto que señala que la formación y capacitación que han recibido los jóvenes del grado de bachillerato son herramientas claves que pueden ayudarlos a desenvolverse en el ámbito laboral. Es importante resaltar que el trabajo que el proyecto realiza con los jóvenes tanto a nivel académico como personal ha tenido un impacto en cada uno de los jóvenes e incidido de manera positiva en ellos.

Se concluye que el Proyecto Puente Belice les ha brindado a los jóvenes de bachillerato herramientas básicas para que puedan desempeñarse en diferentes ámbitos laborales. Sin embargo, aún carecen de conocimientos y preparación. Tal como demuestran los resultados, los jóvenes han desarrollado capacidades, habilidades y competencias, pero aún deben trabajar para dominarlas en su totalidad. Teniendo en cuenta que el mercado laboral en la actualidad no solo requiere estudios académicos, experiencia laboral y competencias para ser eficaces y productivos en cualquier ámbito de trabajo. Las investigaciones anteriores demuestran que, para insertar laboralmente a los jóvenes, estos deben de estar preparados y capacitados para un mercado laboral que demanda competitividad y experiencia laboral.

## V. CONCLUSIONES

- Se concluye que los estudiantes de bachillerato del Proyecto Puente Belice han presentado un alto nivel de dificultad ante su inserción, esto puede ser por el nivel académico con el que cuentan y la carencia en conocimientos laborales.
- Los estudiantes de bachillerato del Proyecto Puente Belice consideran que la experiencia laboral con la que cuentan hasta ahora puede favorecer la búsqueda de nuevas oportunidades laborales, puesto que los conocimientos que han adquirido durante su formación han sido positivos.
- En el área de capacidades los estudiantes de bachillerato del Proyecto Puente Belice cuentan con aptitudes y dinamismo para poder realizar las actividades laborales que se les asignen en un futuro. Este resultado es positivo para la inserción de los jóvenes puesto que indican que están aptos para desarrollar aptitudes y conocimientos.
- En el área de habilidades, los estudiantes de cuarto y quinto bachillerato consideran tener las habilidades básicas y conocimientos para desempeñarse en el ámbito laboral. Sin embargo, entre las dificultades se encontró que el dominio en relación a tecnología e idiomas se encuentra en un nivel bajo.
- Los estudiantes de bachillerato del proyecto Puente Belice consideran contar con competencias laborales como innovación y planificación. Asimismo, buena actitud, para trabajar en equipo, lo que favorece su inserción laboral.
- De acuerdo a la percepción de los estudiantes del Proyecto Puente Belice deben reforzar sus conocimientos prácticos para insertarse al mercado laboral de forma competitiva y productiva.

## VI. RECOMENDACIONES

- Con el fin de mejorar la experiencia laboral de los estudiantes del grado de bachillerato se recomienda al Proyecto Puente Belice brindar charlas informativas sobre la situación laboral del país y fomentar en los jóvenes la responsabilidad ante las becas de aprendizaje que se les otorga.
- Se recomienda que los facilitadores del proyecto Puente Belice diseñar programas de formación en los cuales se les enseñe a los jóvenes a desarrollar aptitudes y capacidades laborales.
- Diseñar planes de capacitaciones para los bachilleres, con el fin de que la preparación académica que reciban esté a nivel de otros centros educativos.
- En el área de formación laboral, se sugiere que los jóvenes reciban formación para prepararse para un proceso de reclutamiento y selección: búsqueda de trabajo por medio de redes sociales y bolsas de empleo, elaboración de su Curriculum vitae y preparación para una entrevista de trabajo.
- La presencia de autoridades del Proyecto Puente Belice dentro de los salones de clase puede interferir en el comportamiento y formación de los estudiantes, por lo que se sugiere que las autoridades no intervengan en las actividades de formación.
- Se recomienda evaluar si los factores como autoestima, auto concepto y traumas psicológicos afectan la inserción al mercado laboral de los estudiantes de áreas marginales.

## VIII. REFERENCIAS

- Casari, L., y Espeche, B. (2012) *Inserción laboral en una muestra de egresados recientes de la carrera de psicología en argentina*. (Revista diálogos, Universidad Nacional de San Luis, Argentina). Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/259674553>
- Castro, M. (2012). *Nivel de estrés y rendimiento escolar de jóvenes trabajadores (estudio realizado en la escuela nacional de ciencias comerciales sección nocturna)*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar. Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala.
- Coronado, A. (2012). *La inserción laboral de los egresados de la Universidad Rafael Landívar de la carrera De ciencias de la comunicación en el Campus central*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano* (8ª. Ed.). Colombia: McGraw – Hill.
- Davia, M. (2000). *La inserción laboral de los jóvenes españoles*. Recuperado de: <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/ec/jec7/pdf/com2-2.pdf>
- Donoso, T. (2000). *La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes*. Barcelona, España. Recuperado de: [http://www.ub.edu/gredi/wp-content/uploads/2011/04/donoso\\_2000\\_insercion.pdf](http://www.ub.edu/gredi/wp-content/uploads/2011/04/donoso_2000_insercion.pdf)
- Fernández, F. (2011). *La inserción social de las inmigrantes latinoamericanas en España: migraciones laborales y género*. (Tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid). Recuperado de: <http://biblioteca.ucm.es/tesis/cps/ucm-t27699.pdf>

Fernández, M (2011). *Razones por las cuales los estudiantes trabajadores de cuarto y quinto año de psicología de una universidad privada, temen perder el empleo*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) (2017). *Escolaridad Guatemalteca*. Recuperado de: <https://www.unicef.org/guatemala/spanish/media.html>

Funes, W. (2011). *Diseño de un programa de orientación para la inserción Laboral de la mujer víctima de violencia de género*. Tesis inédita, Universidad San Carlos de Guatemala.

Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala.

Hernández, M. (2009). *Reportaje escrito: Inserción Laboral de Las personas con síndrome de Down A la sociedad guatemalteca*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5a. ed.) México: McGraw –Hill.

Instituto Nacional de Estadística (INE) (2016) *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos*. Recuperado de: <http://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2016/09/22/bpu4sJ2rL4mxLSZXS6ZUf1Pbg04fdO1d.pdf>

Instituto Nacional de Estadística (INE) (2014) *Encuesta nacional de empleo e ingreso 1-2014*. Recuperado de:

[http://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2014/11/19/L2DEWN0Bo9ArlcqCpcF  
PSVOzoeFKfIME.pdf](http://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2014/11/19/L2DEWN0Bo9ArlcqCpcFPSVOzoeFKfIME.pdf)

Jahoda, M. (1987). *Empleo desempleo: Un análisis socio-psicológico*. Madrid: Ediciones Morata.

Julcahuanga, J. (2011). *Evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación laboral juvenil projooven, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura*. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4992>

Maguid, A. y Salinas, V. (2010). *Inserción laboral y acceso a mecanismos de seguridad social de los migrantes en Iberoamérica*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado de: <http://www.cepal.org/es/publicaciones/7129-insercion-laboral-acceso-mecanismos-seguridad-social-migrantes-iberoamerica>

Ortega, C. (2016). *Dificultades para la inserción al mercado laboral de los egresados de la carrera de psicología industrial organizacional de la Universidad Rafael Landívar sede de Escuintla*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar sede de Escuintla, Escuintla, Guatemala.

Pelayo, M. (2012). *Factores que impactan en el proceso de la inserción laboral*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/factores-proceso-insercion-laboral.html>

Palomo, L. (2015). *Reportaje audiovisual sobre los migrantes retornados y su inserción Laboral al país*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Weller, J. (2007). *Inserción laboral de los jóvenes: Características, tensiones y desafíos*. Revista de la Cepal. 2007. Recuperado de: <http://www.cepal.org/es/publicaciones/5391-la-problematika-insercion-laboral-jovenes>

Zandomeni, N. (2004). *Inserción laboral de los jóvenes*. (1a. ed.). España: Santa Fe, Universidad Nacional del Litoral.

**ANEXOS**



## FICHA TÉCNICA

<b>NOMBRE</b>	Cuestionario para medir las dificultades laborales que enfrentan los jóvenes de área marginal para insertarse al mercado laboral.
<b>AUTOR</b>	Flor De María Gutiérrez
<b>OBJETIVO</b>	Identificar las dificultades que enfrentan los jóvenes de áreas marginales de zona 6 y zona 18 de la ciudad de Guatemala para insertarse al mercado laboral.
<b>¿QUÉ MIDE</b>	Medir las dificultades laborales que enfrenta los jóvenes ante la inserción laboral.
<b>AREAS DE ESTUDIO</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Experiencia laboral</li><li>2. Competencias</li><li>3. Capacidades</li><li>4. Habilidades</li></ol>
<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>	La escala a utilizar es de tipo Likert que se presenta de la siguiente forma: <ul style="list-style-type: none"><li>• Totalmente en desacuerdo</li><li>• En desacuerdo</li><li>• De acuerdo</li><li>• Totalmente de acuerdo.</li></ul>
<b>TIEMPO DE RESOLUCIÓN</b>	El cuestionario de dificultades laborales, puede ser aplicado en un aproximado de 30 minutos.
<b>FORMA DE APLICACIÓN</b>	Para realizar la evaluación de cada una de las áreas, el sujeto debe de responder acorde a su criterio. De igual forma la respuesta que se adecue a escala de Likert. El cuestionario es de auto aplicación
<b>PROFESIONALES QUE VALIDARON EL INSTRUMENTO</b>	Licenciada Aranka Pokus Licenciada Nataly Samayoa Magister Marie Chamo

## Cuestionario para medir e identificar las dificultades laborales que enfrentan los jóvenes ante la inserción laboral en el mercado laboral.

Diseño exclusivo para la realización de tesis de grado de Licenciatura en Psicología Industrial Organizacional de Flor De María Gutiérrez

### Información general:

Género: F  M  Rango de edad: 15 – 20  20 – 25

Nivel educativo de: 4to Bachillerato  5to Bachillerato

**Instrucciones:** A continuación, se presenta una serie de preguntas. Por favor, marque con una “x” la respuesta que considera la más adecuada a su situación. Sus respuestas son totalmente confidenciales, por lo que agradeceré se lo más sincero en sus respuestas.

Ejemplo:

Items	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Le gusta leer			x	

No.	Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>Experiencia laboral</b>					
1	Ha tenido dificultades para ser contratado por ser un estudiante joven.				
2	Considera que su experiencia laboral es idónea para aplicar a un puesto de trabajo.				
3	Ha tenido algún rechazo por alguna empresa por el área donde vive.				
4	Se le ha negado una buena oportunidad de trabajo por no tener título de nivel medio.				
<b>Capacidad</b>					
5	Realiza las actividades que se le asigna con buena actitud.				

6	Considera que es usted es dinámico en las actividades cotidianas que realiza.				
7	Cuenta con las actitudes idóneas para desempeñarse de forma profesional en cualquier ámbito laboral que se le asigne.				
<b>Habilidad</b>					
8	Tiene las habilidades básicas que se requieren para desarrollar un puesto laboral.				
9	Considera que tiene excelente dominio en el manejo de paquetes de Microsoft Office.				
10	Domina otro idioma.				
11	Se le facilita trabajar bajo una planificación.				
<b>Competencia</b>					
12	Se siente cómodo trabajando en equipo.				
13	Tiene las destrezas para los retos laborales que se le presentan.				
14	Usa la innovación mediante las actividades que se le asignan.				
Agradezco su colaboración en el tiempo y esmero dedicado en el llenado del cuestionario.					