



Formación de Animadores Sociolaborales

Propuesta técnica:

Proyecto GTZ/PROJOVEN, edición abril 2002
Sara Tzunún y Heidrun Gilde

Actualización técnica y metodológica:

Programa GTZ/PROMOCAP
Madeline Franco, Sara Tzunún y
Mauricio Quintana
Agosto 2007

**Mediación Pedagógica,
Diseño, Ilustración y Diagramación:**

ASOCIACIÓN, CEPSE
9ª. Av. 2-28, Zona 1,
Ciudad Guatemala, Guatemala C.A.
Telefax: + (502) 2238 4831
cepse@intelnet.net.gt

Editado y publicado por:

**Deutsche Gesellschaft für
Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH
Cooperación Técnica Alemana**
Programa Promoción de la Microempresa,
Pequeña y Mediana Empresa en Guatemala.
GTZ/PROMOCAP
13 Calle 2-60, Zona 10,
Edificio Topacio Azul, 5to nivel oficina 502
Ciudad Guatemala, Guatemala C.A.
Tels: + (502) 2429-9600
Fax: + (502) 2363 0708
E-mail: promocap@gtzpromocap.org.gt
mquintana.pace@pcon.org.gt
Internet: www.gtz.de

Presentación

La Cooperación técnica alemana (GTZ), a través de su Programa “Promoción de la Microempresa, Pequeña y Mediana Empresa en Guatemala - GTZ/PROMOCAP - tiene como objetivo, que MiPyMES y personas emprendedoras con potencial de desarrollo, en áreas geográficas seleccionadas, aumenten su competitividad tanto en el mercado de bienes y servicios, como en el laboral, contribuyendo, de esta manera, al proceso de paz y a la democratización del país. De manera particular su componente Capacitación Emprendedora y Servicios Empresariales - CASE - pretende que se fortalezca la sostenibilidad de la oferta de capacitación emprendedora para jóvenes, y la oferta de servicios de desarrollo empresarial para subsectores seleccionados.

Una de las líneas clave de trabajo de dicho componente es la consolidación e institucionalización de instrumentos que permitan el aumento de la empleabilidad juvenil, contribuyendo de esa manera al establecimiento de estrategias que faciliten la exitosa inserción laboral de la juventud guatemalteca.

En tal sentido, el Manual de Animación Sociolaboral - ASL- diseñado originalmente por el proyecto GTZ/PROJOVEN y actualizado técnica y metodológicamente por el Programa GTZ/PROMOCAP, pretende que la juventud que participa en los sistemas formal y no formal de la educación guatemalteca, pueda desarrollar un proceso que le facilite pensar, proponer, diseñar y evaluar sus ideas en función de la inserción (como dependiente) en el mercado laboral, teniendo una mayor probabilidad de éxito.

El Manual está estructurado en forma modular y sencilla, pretendiendo que el mismo invite a quienes participan en el proceso, a concluirlo en su totalidad, poniendo en juego su creatividad, su capacidad de análisis, el trabajo en equipo y sobre todo su capacidad de tomar decisiones.

Esperamos contribuir con este material al esfuerzo que realizan en Guatemala las instituciones que tienen como objetivo “la educación para el trabajo”, fortaleciendo su oferta técnica; y, de manera particular, esperamos que la juventud que es atendida por estas organizaciones sea beneficiada directamente con la iniciativa.

Licda. Patricia García
Coordinadora de Programa
GTZ PROMOCAP

Contenido:

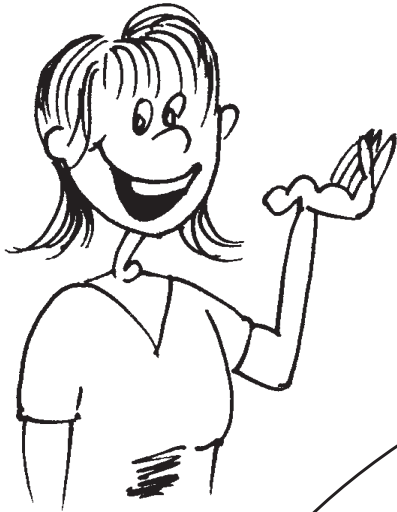
Presentación	02
Módulo 1: Preparación y búsqueda de empleo	
1.1 Proyecto de vida	05
1.2 Características emprendedoras personales	08
1.3 Preparación de la búsqueda de empleo	10
1.4 Reconocimiento del mercado laboral	11
Módulo 2: Inserción laboral	
2.1 La solicitud de empleo	16
2.2 El curriculum vitae	19
2.3 La entrevista laboral	20
Módulo 3: Permanencia en el mercado laboral	
3.1 Elementos para mantenerse en el mercado laboral	22
3.2 El conflicto laboral	23
3.3 Elementos de derecho laboral	27
3.4 Consideraciones en la salida de una empresa	37

Módulo I

Preparación y búsqueda de empleo

Preparación y búsqueda de empleo

¿Sabes qué es un proyecto de vida?



Reflexionemos, hagamos un alto en nuestra vida, veamos frente al espejo nuestras acciones, nuestros fallos o aciertos. El formato que verás en la página siguiente es un proceso que queremos compartir contigo, es un esquema de proyecto de vida

1.1 Proyecto de Vida:

Es una guía o brújula sobre la cual se toma una decisión, por ello vale la pena tener encuentros con uno mismo pues en la actualidad, el ritmo de vida se roba nuestro tiempo y nos olvidamos de nosotros mismos.



Proyecto de Vida

Mi nombre es: _____

Hoy es: _____

Auto análisis personal: (FODA)

Fortalezas:

- 1-
- 2-
- 3-

Oportunidades:

- 1-
- 2-
- 3-

Debilidades:

- 1-
- 2-
- 3-

Amenazas:

- 1-
- 2-
- 3-



Este ejercicio se realiza en dos momentos:

- 1- De manera individual.
- 2- Compartiendo con un amigo (a) de confianza mi información y le pido su ayuda para encontrar algunas fortalezas y debilidades que observe en mi

Aquí describo un momento en el que me he sentido feliz o realizado en mi vida:

Aquí nombro personas que han sido importantes en las etapas de mi vida.

Niñez:

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-

Adolescencia:


- 1-
- 2-
- 3-
- 4-

Juventud:

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-



N4



EN TRES MESES	EN SEIS MESES	EN UN AÑO	NOTAS



Ata a tu camello

Un discípulo llegó a lomos de su camello ante la tienda de su maestro Sufí. Desmontó, entró en la tienda, hizo una reverencia y dijo: -"Tengo tanta confianza en Dios que he dejado suelto a mi camello ahí afuera, porque estoy convencido de que Dios protege los intereses de los que le aman" -

- ¡ Pues sal fuera y ata a tu camello, estúpido ! - le dijo el maestro, - " Dios no se ocupa de hacer en tu lugar, lo que eres perfectamente capaz de hacer por tí mismo " -

Antony de Mello, " La oración de la Rana "

1.2 Características Emprendedoras Personales (CEP)

Las Características Emprendedoras Personales (CEP), son un conjunto de actitudes que según estudios realizados, son el reflejo de la manera en que personas, empresas, instituciones consideradas exitosas, actúan.

¿Sabes que son las características emprendedoras personales?
¡Acompañame a identificarlas!



e) Exigir eficiencia y calidad: Preocuparnos por hacer bien las cosas, con los recursos que dispongamos, satisfaciendo plenamente a la persona que ha solicitado un encargo.

f) Tener autoconfianza: Creer en nosotros mismos y confiar en nuestras capacidades para realizar las tareas.

g) Ser persistente: No dejarnos vencer por los obstáculos que se nos puedan presentar y alcanzar nuestros objetivos.

a) Planificar sistemáticamente: Significa, continuamente estar pensando y escribiendo los pasos para realizar acciones necesarias en nuestro.

b) Fijar metas: Con claridad, poniendo realismo en lo que nos proponemos y en el tiempo en que lo lograremos.

c) Crear redes de apoyo: Es nuestra capacidad de buscar ayuda pero también de proporcionarla.

d) Buscar oportunidades y tener iniciativa: Es estar alerta y aprovechar espacios para avanzar en nuestros planes personales; no estar esperando que algo suceda a nuestro favor o que alguien nos ayude siempre.

h) Buscar información: Recopilar la información necesaria, acudiendo a distintas fuentes: personas, periódicos, internet, hacer llamadas telefónicas, etc.

i) Ser fiel al cumplimiento del contrato de trabajo: Esto refleja en las personas, la capacidad de responder en tiempo y con responsabilidad lo que ha asumido como tarea.

j) Correr riesgos moderados: Nos ayuda a establecer la capacidad de previsión, y en consecuencia nos ayuda a tomar la decisión de actuar o no, ante las consecuencias que vemos venir.

1.3 Preparación de la Búsqueda de Empleo:

- *Estudiar o seguir estudiando,
- *Identificar posibles fuentes de información,
- *Informarme de las demandas (empleos),
- *Preparación de CV,
- *Preparación de entrevistas,
- *Análisis de las ofertas que se presentan,
- *Movilidad,
- *Relacionamiento con la familia,
- *Establecer (y conseguir si es necesario y se puede) el tipo de vestuario que requiere ese puesto laboral al que aspiro y que casi es mío,
- *Establecer una red de referencias laborales,
- *Participación en grupos juveniles,
- *Recreación,

Durante el proceso debemos reflexionar hasta saber que es lo que queremos en relación a la calidad de trabajo que deseamos obtener.

¿Cuál debería ser una posible agenda de trabajo de un joven que busca empleo?
Aca te mostraremos algunas sugerencias para poder administrar bien nuestro tiempo



Es una decisión complicada si hay factores que se cruzan (estudio y noviazgo) pues no siempre encontramos lo que buscamos



¿Cuáles son las razones para decir, sí acepto este empleo o no?

Los siguientes criterios te ayudaran a reflexionar para tomar tu decisión.

Ambiente laboral, (instalaciones, relaciones personales, prestigio de la empresa)

Seguridad personal

Horario

Posibilidad de seguir estudiando

El pago que se ofrece

La distancia a mi casa

El tipo de ocupación

Se pagan prestaciones laborales

1.4 Reconocimiento del Mercado Laboral

Es el espacio donde se dan las relaciones entre la oferta y la demanda de empleo.

La "OFERTA" se refiere a las personas que desean trabajar en una empresa, ya sea fábrica, almacén, taller, etc.

Y la "DEMANDA" la integran los que necesitan contratar mano de obra.

En Guatemala la oferta de mano de obra es mayor a la demanda, o no corresponde a las necesidades específicas que tienen los empleadores.

¿Sabes qué es el mercado laboral?



Para tener un conocimiento más claro sobre las condiciones del mercado de trabajo, es importante informarse acerca de la demanda existente.

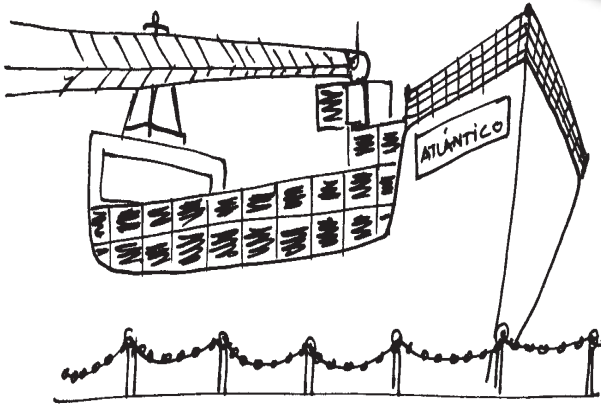
La demanda de trabajo está dividida en sectores de diferentes áreas, es así como existen empresas en las áreas de: servicio, comercio, industria, construcción, bancaria y agropecuaria.

LOS SECTORES DE LA DEMANDA CON SUS DIFERENTES AREAS SON:

Empresas de Servicio:

- Mantenimiento, reparación y programación de equipo de computo.
- Comunicación vía radio, telefonía fija, celular y electrónica.
- Limpieza de oficinas ó casas.
- Reparación de equipo, maquinaria, vehículo
- Fumigación domiciliar, industrial, agropecuaria.





Empresas de Comercio:

Se dedican principalmente a la compra y venta de productos de diferente naturaleza de procedencia local (producidos en el país) o bien de procedencia del exterior (productos del extranjero) ejemplo:

- 1- Distribuidoras de productos para la agricultura y pecuaria.
- 2- Almacenes y supermercados de ropa, alimentos y accesorios.
- 3- Tiendas y abarrotería.
- 4- Tiendas de productos artesanales.

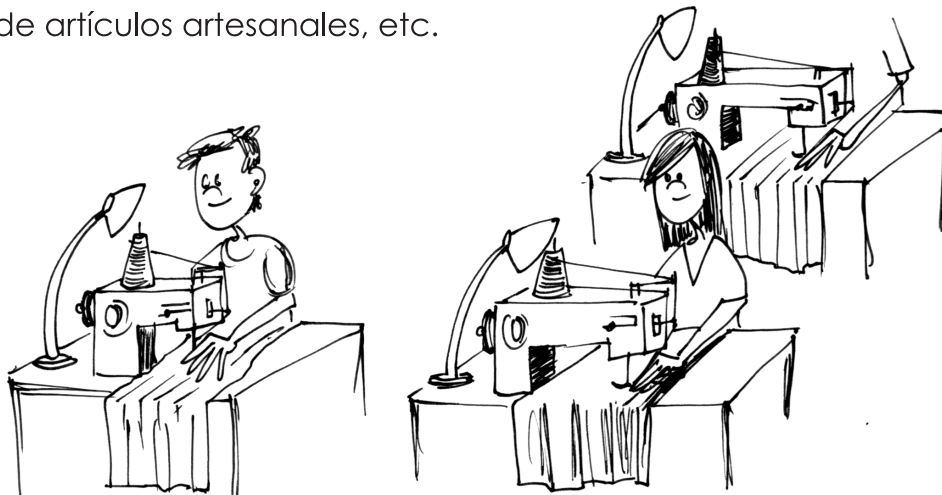
En algunos casos, el producto que ofrecen a los consumidores, lleva además un servicio adicional, ejemplo:

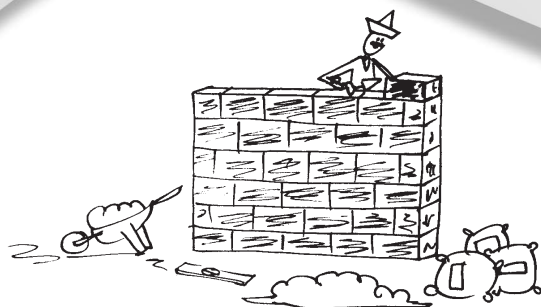
Venta de equipo de cómputo y servicio de instalación y programación.

Empresas Industriales:

Este sector de la economía se dedica a producir y/o transformar artículos y productos según su especialidad, generalmente utilizan otros productos locales o del exterior para utilizarlos en el proceso de producción. Contratan personal para el área de producción como ingenieros, mecánicos y operarios. Así mismo, contrata personal para el área comercial de la empresa, que promueve la venta de sus productos al consumo local o bien hacia el exterior. Como ejemplo de estas empresas están:

- Producción de alimentos procesados
- Producción de ropa
- Producción de calzado
- Producción de artículos para la higiene y/o cosméticos
- Producción de artículos artesanales, etc.





Industria de la Construcción:

Esta rama de la economía se especializa en la construcción de obras de infraestructura ya sea con fines sociales (carreteras, puentes, introducción de agua, centros de salud, etc.), o bien para personas o empresas particulares (casas, edificios). Generalmente contrata ingenieros civiles, arquitectos, supervisores de obra, constructores, técnicos eléctricos, bodegueros, albañiles, etc.

Empresas Bancarias, Financieras,

Cooperativas de ahorro y crédito:

Esta rama de la economía se especializa en ofrecer servicios bancarios y de inversión de capitales. Los bancos autorizados en el país generalmente cuentan con agencias distribuidas en diferentes zonas del casco urbano, así como en áreas rurales donde se cuenta con mayor actividad económica. Contrata personal como peritos contadores, secretarías, bachilleres, administradores y técnicos e ingenieros en informática.



Empresas Agropecuarias:

Las empresas Agropecuarias se dedican a la producción de productos agrícolas (maíz, frijol, arroz) o bien a la producción de productos pecuarios (ganado bovino, vacuno, avícola, apícola, etc.). Esta rama de la economía es la que más relación tiene con la economía de las diferentes regiones del país.

Cada día más y más se tiende a demandas de mano de obra vinculada a los servicios, en la Oficina de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social posiblemente pueden informarnos sobre la actual coyuntura económica y laboral, las características específicas de cada sector y las tendencias ocupacionales a nivel local.

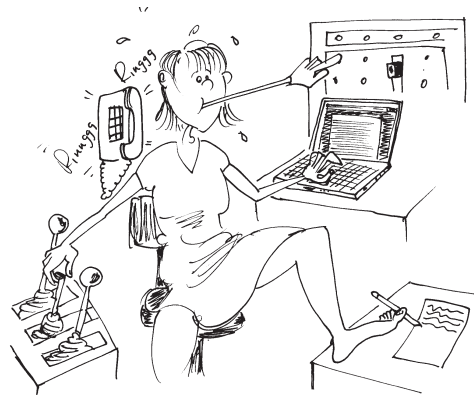
Tenencia de la Demanda

Para garantizar el éxito en la búsqueda de empleo, también es necesario conocer las oportunidades de empleo que ofrece la demanda (empresas que contratan). De estas oportunidades, es necesario además conocer las características del candidato a la posición, o sea su perfil.

Regularmente el perfil del candidato para determinado puesto de trabajo, es el siguiente:

Aspectos personales/formación académica y laboral	Actitudes	Aptitudes
<ul style="list-style-type: none"> * Estado Civil * Edad * Sexo * Nivel de estudios * Capacitación * Experiencia * Estabilidad laboral * Rererencias: Personales y laboales 	<ul style="list-style-type: none"> * Buenas relaciones humanas * Independiente * Iniciativa * Creativo (a) * Responsable * Honesto (a) * Estable emocionalmente * Tenaz, audaz y suspicaz * Afable * Social * Extrovertido (a) 	<ul style="list-style-type: none"> * Habilidad de reacción * Uso y aplicación de lógica (capacidad intelectual) * Habilidad para razonar (coeficiente ntelectual) * Habilidades para maniobrar y utilizar equipo y maquinaria

Las oportunidades de trabajo están abiertas a ambos sexos, aunque existen oportunidades exclusivamente para hombres, tomando en cuenta el grado de esfuerzo físico. Hoy en día la población femenina ha dejado de desempeñar únicamente las ocupaciones o trabajos que están relacionados con el rol de la ama de casa y madre, por lo que cada vez se observan más mujeres ocupando posiciones que en el pasado eran exclusivas de los hombres.



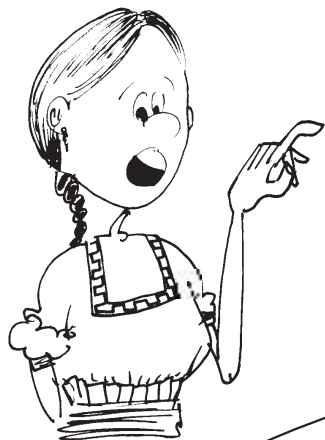
Para una mejor visión del mercado laboral, es recomendable acercarnos a quien presta sus servicios laborales en la empresa. Dicho acercamiento sirve para ampliar nuestro horizonte y el conocimiento del mundo laboral

Módulo II

Inserción Laboral

Inserción Laboral

En el mercado laboral se presenta una prueba que es parte del proceso de selección de personal, La Solicitud de Empleo



2.1 La Solicitud de Empleo

Antes de llevar a cabo el llenado de una solicitud de empleo, debe prepararse cierta información clave, referida no solamente a la experiencia laboral previa, sino que también en relación a lo que en el futuro se piensa hacer, tanto en el plano personal como laboral. La solicitudes de empleo, nos pueden dar algunas sorpresas, pues nos pueden llegar a requerir información que según nuestra apreciación no es importante entregar y resulta que para la empresa en donde requerimos un puesto de trabajo, es de suma importancia.

Los siguientes son criterios claves que califican también al llenar una solicitud de empleo: ¿Está limpia? ¿Esta completa? ¿Está clara y entendible? ¿En qué tiempo se llenó?



En el mercado laboral denominado informal (y también muchas veces en el mercado laboral formal) no se lleva a cabo el llenado de este tipo de instrumentos, sino más bien, se lleva a cabo una **entrevista laboral** (también se pueden dar ambas situaciones), por lo que se debe estar preparado para ello, sobre este tema, se conversan algunas ideas más adelante.

Empresa importadora y exportadora de productos no tradicionales
"Concepcioneros Asociados"
Km. 180, Carretera al Atlántico, Zacapa.
Teléfonos: 7778 89002 al 5
Email: www.concepcionerosasociados.com

Solicitud de Empleo

Agradeceremos nos proporcione la siguiente información, misma que nos es de utilidad ya que nos interesa conocer muy bien a toda persona que ha de trabajar con nosotros.

Datos personales:

Nombre y apellidos: _____

Fecha de nacimiento: _____

Dirección física: _____

Teléfonos: _____

E-mail: _____

No. de cédula: _____

Estado civil: _____

Cargas familiares: _____

Agrupación política a la que pertenece: _____

Religión: _____

Puesto laboral al que aspira: _____

Salario al que aspira: _____ (en US\$)

Que competencias especiales tiene, en función del puesto al que aspira:

¿Por qué debemos contratarlo a usted y no a otras personas? _____

Formación académica:

Diploma o título

Fecha de obtención

No. de registro

Referencias personales (nombre, teléfono, e-mail)

1- _____
2- _____
3- _____
4- _____

Información sobre empleos anteriores:

EMPRESA	DIRECCIÓN FISICA	TELÉFONO	FAX	E-MAIL

Con gusto nos dirigiremos a usted para concertar una entrevista a través de su e-mail. Por favor espere nuestras noticias.

2.2 ¡Mi Curriculum Vitae!

Es bueno que te vayas entrenando en la elaboración de tu curriculum. El siguiente esquema te brinda los elementos principales: Utilízalo como punto de partida para escribir el tuyo. Al final pide apoyo a personas cercanas para revisar la ortografía y evitar errores...¡Adelante!



CURRICULUM VITAE

Datos personales:

Nombre: _____

Lugar y fecha de Nacimiento: _____

Documento de Identificación: _____

Dirección: _____

Teléfono: _____

Estudios realizados:

Secundarios: _____

Instituto o colegio: _____

Año: _____

Diploma o título: _____

Estudios complementarios:

Institución: _____

Año: _____

Diploma: _____

Experiencia laboral:

Empresa: _____

Dirección: _____

Cargo: _____

Tiempo laborado: _____

Principales funciones: _____

Referencias personales

Y laborales:

Nombre: _____

Título u ocupación: _____

Teléfono: _____

Sugerencias:

Los resultados del ejercicio pueden compartirse en parejas o en grupo, a fin de que cada participante reciba los aportes que contribuyan al mejoramiento y enriquecimiento personal.

No debes olvidar que un CV es dinámico, se adapta de acuerdo a las circunstancias, es una forma de presentarnos y debemos aparecer como la solución a la empresa, como la persona que están buscando. Por último, no olvides que debes conversar con las personas que aparecerán como tus referencias personales y laborales, así colaborarán contigo de mejor manera.

2.3 La Entrevista Laboral:

La Entrevista Laboral es un paso más cercano a la obtención de un puesto de trabajo, en muchas ocasiones es antecedido por la entrega de una solicitud de empleo, la cual suele ser acompañada por documentos como el currículum vitae. Sin embargo, tampoco suele darse necesariamente después de entregar documento alguno, como ocurre en los mercados laborales informales, es decir, que es la única "prueba" que hay que pasar antes de ser contratado.

Debemos estar preparados para contestar preguntas frecuentes en una entrevista laboral, ¡acompañame y prepárate para contestar las siguientes preguntas!



- * ¿Cuénteme sobre su preparación académica?
- * ¿Ha trabajado antes? ¿Cuénteme sobre sus trabajos anteriores y los motivos de su retiro en cada uno?
- * ¿Con quienes vive?
- * ¿Cuál es su estado civil?
- * Mencione algunas cosas sobre usted?
- * ¿Cuáles son sus debilidades?
- * ¿Cómo responde en situaciones de presión o cuando está molesto o irritado?
- * ¿Por qué le gustaría trabajar en nuestra empresa?
- * ¿Cómo se enteró de este trabajo?
- * ¿Le gustaría informar sobre algo adicional que considera importante?

Finalmente puede ser útil, tener presente antes y durante una entrevista, las siguientes cuestiones

- 1- Identificar la dirección de la empresa y como llegar a ella, de manera que eso no obstaculice el ser puntual.
- 2- Llegar unos minutos antes, para evitar entrar a la entrevista agitado y evidenciando que se ha llegado tarde.
- 3- Llevar documentos personales que pueden auxiliar con información clave, el currículum vitae por ejemplo.
- 4- Haber indagado antes en relación a las actividades de la empresa, el tipo de clientes que atienden y eventualmente, en relación a ventajas o desventajas que tiene sobre la competencia.
- 5- Escuchar atentamente lo que se está preguntando.
- 6- Tomarse el tiempo para contestar y hacerlo con la mayor claridad posible.
- 7- Si no se tiene la respuesta a una pregunta, ser honesto/a y decirlo.
- 8- Mantener la mirada en los ojos de la persona que entrevista.
- 9- Agradecer la oportunidad de ser escuchado/a.

Módulo III

Permanencia en el Mercado Laboral

Permanencia en el mercado Laboral

¿Sabes que la prueba más difícil en el mercado laboral es mantenerse dentro de él?



3.1 Elementos para Elevar la Posibilidad de Permanencia en el Puesto de Trabajo y/o en el Mercado Laboral.

Debemos ser capaces de captar la cultura de la empresa, su modo de operación, el porqué de la permanencia de las personas en sus puestos, etc.

Lo anterior nos ayuda a formar una estrategia de permanencia en la empresa que nos ha contratado.

Es importante tomar conciencia que los mercados laborales evolucionan y debemos ser capaces de adaptarnos a los cambios, como los empleos volátiles y estilos de trabajo debido a las realidades socioeconómicas.

¿Cómo podemos permanecer activos en el mercado laboral, veamos lo siguiente:

- El desarrollo de las características emprendedoras personales.
- El sentido de servicio constante (no el servilismo...); de manera particular el enfoque de servicio al cliente interno de la empresa.
- La empatía.
- La práctica de buenas relaciones humanas.
- El trabajo en equipo.
- El cumplimiento de lo legalmente establecido.
- El ser flexible y práctico.
- La actualización constante (un proceso de mejora continua, es decir, buscar ser competitivo).
- Adaptarse a la cultura de la empresa.
- Auto organizarse.
- El sentido de anticipación (ser capaz de ver qué viene y actuar, sin esperar ser invitado a actuar...).
- Desarrollar y utilizar un pensamiento sistémico (ver relaciones causa efecto; ver, entender y actuar en procesos).
- Dar continuamente valor agregado al trabajo realizado (lo cual se refleja en actitudes, la satisfacción plena de quien solicita un servicio, o bien ocasionalmente el dar un tiempo extra para colaborar con algún tipo de tarea en particular).
- Y por supuesto la práctica de valores.

3.2 Conflictos Laborales.

Es “una lucha expresada entre dos o más partes interdependientes, quienes perciben escasez de recursos, incompatibilidad de metas e interferencia en lograr las mismas”.

La motivación de los conflictos según Christopher Moore, tiene diversas fuentes, veamos a continuación de que nos está hablando



Conflicto de Valores

Reflejan nuestras creencias más importantes sobre lo que es bueno y lo malo. Empezamos a desarrollarlos desde nuestra niñez y por lo tanto llegan de una parte fundamentalmente de nuestra identidad y son muy difíciles de cambiar.

Una forma puntual de abordarlos es simplemente aceptar nuestras diferencias, para evitar dividirnos más. También podemos recordar aquellos valores que nos son comunes y que nos unen.¹

Conflicto de Relaciones

Referido a aquellos conflictos que se dan porque no logramos desarrollar o mantener una convivencia constructiva con las personas que nos rodean. A veces esto se da porque tenemos diferentes formas de expresar nuestros sentimientos y lo que para uno es saludable para otro es ofensivo.



Conflicto de Información

Son los que surgen porque tenemos diferentes formas de interpretar la misma información y también porque tenemos sólo una parte de la información necesaria o información falsa, pero creemos que lo sabemos todo. Una alternativa para resolverlos, es tener presente que siempre debemos asegurarnos que la información que manejamos es cierta y completa, y aclarar el “por qué” de nuestras interpretaciones.

¹ Tomado del texto para el apoyo del taller de mediación de conflictos en la escuela, Movimiento Social de Educación para la Paz, Red PAZ / ACONANI Guatemala abril 2006.

Conflictos Estructurales

En lo que corresponde al mundo laboral, este tipo de conflicto se presenta en las estructuras organizacionales, jerarquías y formas poco participativas de tomar decisiones, lo cual a la larga, provoca resentimientos y después conflicto dentro de cualquier grupo. Así mismo, es considerada una fuente estructural de conflicto, las limitaciones de espacio físico y de tiempo cuando se nos afecta directamente en nuestra habilidad de realizar tareas o actividades importantes.

Conflicto de Intereses

Estos referidos a los deseos o necesidades concretas que buscamos alcanzar, según Moore, hay tres categorías:

intereses psicológicos (sentirnos respetados, por ejemplo)

Intereses concretos (dinero, un puesto de trabajo, por ejemplo)

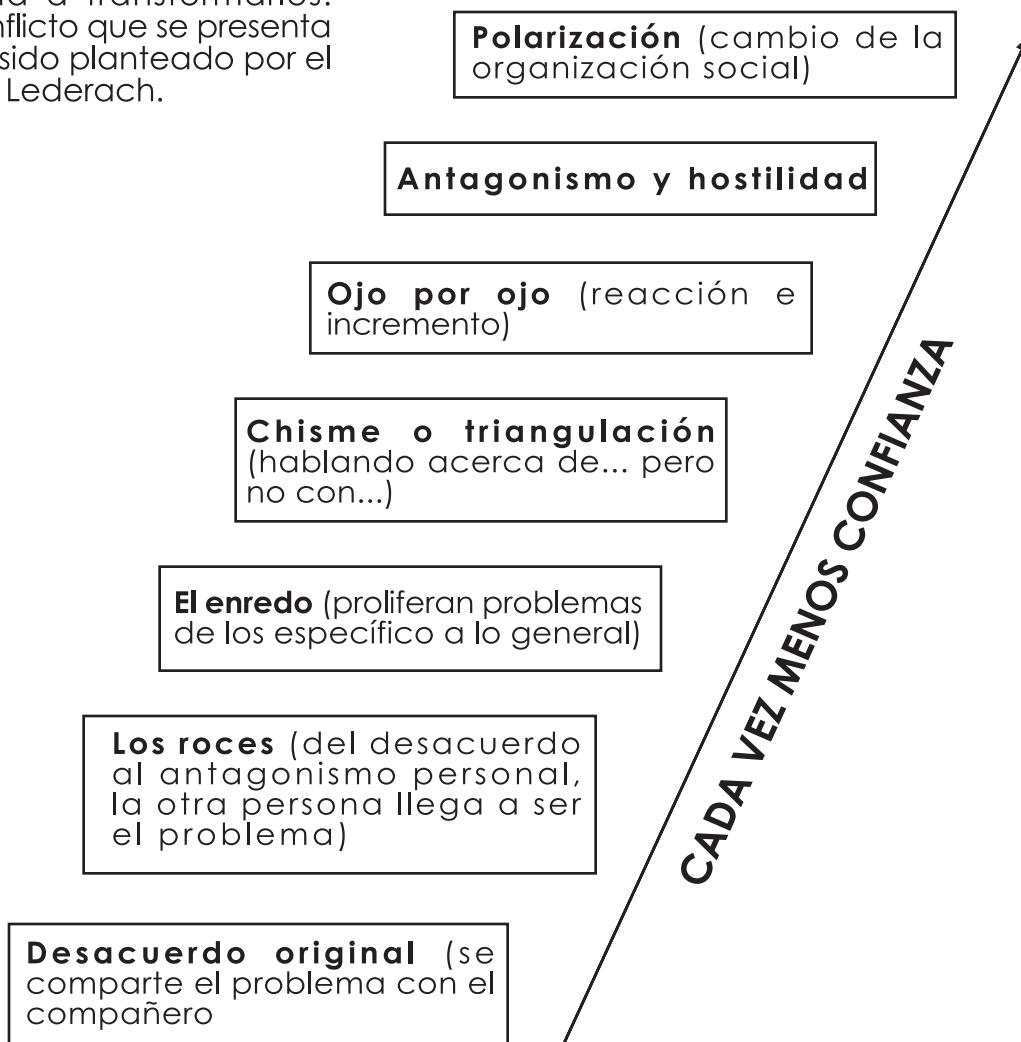
Intereses de proceso (cuando nos vemos afectados por cualquier decisión, por ejemplo).



El Desarrollo Destructivo del Conflicto

Los expertos del campo, han probado que todo conflicto sigue ciertas dinámicas comunes y predecibles, cuando no logramos intervenir efectivamente a favor de su transformación. Cuando se logra entender las dinámicas interpersonales presentes puede resultar más fácil ayudar en alguna medida a transformarlos. El desarrollo del conflicto que se presenta a continuación ha sido planteado por el teórico Juan Pablo Lederach.

Escalada del conflicto



Muchas veces ni las personas directamente involucradas en el conflicto han identificado los intereses detrás de sus posiciones, simplemente identifican una solución adecuada para ellas. La clave para la transformación de conflictos de este tipo es ayudar a las personas a reflexionar e identificar sus verdaderos intereses. Cuando lo hacen, pueden ser más flexibles y tener más posibilidades de llegar a un acuerdo satisfactorio.

Veamos una guía de apoyo para solucionar las posibles "situaciones críticas" que enfrentaras en el mundo laboral..El procedimiento para poder visualizar el o los problemas se divide en cuatro pequeñas fases



Describir:

Cada circunstancia se puede percibir de muchas maneras y de acuerdo a eso, ser representada.

Debemos establecer con la mayor claridad posible la situación por la que atravesamos, por lo que la pregunta claves es: ¿Qué?, ¿Qué es lo que ocurre?, ¿De qué manera es posible observar dicha situación?

Explicar: Nos referimos a la reconstrucción de las circunstancias observadas. Para ello la pregunta clave que hacemos es ¿Cómo? Debemos ser capaces de explicar la situación en la que nos encontramos, el génesis, el nivel de involucramiento, preguntas de ejemplo podrías ser: ¿Cómo he llegado a la situación en la que me encuentro?, ¿Cuál es la "receta" para que esta situación suceda en otro lado?

Valorar: Las circunstancias que se han venido tratando podemos evaluarlas como positivas o negativas, como deseadas o no deseadas, como para pretender o para evitar, etc. Lo mismo vale para la manera como surgen o son acarreadas. Hacemos la pregunta entonces: ¿Deseada o no deseada?, ¿Útil o dañino?, ¿Quién tiene ventaja por esta situación?

Estrategia de solución: De los mecanismos generadores del problema nos surge la necesaria intervención respectiva en el camino hacia la solución y eso nos puede guiar; no olvidemos que la decisión final es de nosotros mismos y con ello tendremos que vivir. De ahí que, si la situación surge por haber hecho algo que mejor se debería haber omitido, o viceversa, la posible solución será hacer aquello que no fue hecho o bien sustraer alguna acción que hecha, ha generado el efecto no deseado. Si no logramos "ver alternativas", antes de tomar una decisión, puede ser valioso preguntarnos ¿Quién tiene problemas si la situación cambia?, ¿Si desapareciera esa situación o problema, cómo se notaría?, ¿Qué puedo hacer yo para que eso ocurra?

Recordemos algunos elementos claves para realizar nuestras preguntas; ya sea porque las hacemos a alguien para apoyarle en un conflicto laboral o bien, cuando en nuestra reflexión personal nos las planteamos



- 1- Al formular las preguntas debemos tener una idea clara de lo que perseguimos.
- 2- Preparemos un plan de preguntas.
- 3- Hagamos las preguntas de forma que la otra persona pueda comprenderlas.
- 4- Evitemos palabras difíciles.
- 5- No hagamos más de una pregunta a la vez.
- 6- Escuchemos la respuesta a una pregunta antes de formular otra.

Conocerlos nos permite tener una postura firme frente al empleador con respecto a las condiciones de trabajo y nos ayuda a prevenir situaciones de explotación laboral



3.3 Derechos Laborales.

Los Derechos Laborales han sido estudiados y aprobados por el Congreso de la República, que los hizo obligatorios a través de las leyes de trabajo.

Los Instrumentos Legales, más importantes que en Guatemala establecen los Derechos Laborales para todo tipo de personas que trabajan son: La Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y los Convenios Internacionales de Trabajo.

¡Conozcamos nuestros derechos más importantes!

Si recibes menor salario que tu compañero y tienen el mismo tiempo y obligaciones, solicita verbalmente a tu jefe que el salario sea el mismo



Derechos Iguales

En el trabajo todos somos iguales, así que no debe haber discriminación para nadie; por ejemplo: si una mujer y un hombre hacen un mismo trabajo en las mismas condiciones, deben ser tratados y pagados igual.

Período de Prueba:

Cuando una persona empieza a trabajar en una empresa tiene un tiempo de prueba, el que debe ser de un máximo de dos meses. Dentro de este tiempo la persona puede ser despedida o puede renunciar. Es importante estar consciente que en cualquiera de los dos casos tenemos derecho a recibir el salario ganado.

Salario Mínimo

La legislación laboral del país determina un salario mínimo para cada tipo de actividad, no importando la edad del trabajador. Se diferencia entre actividades agrícolas y actividades no agrícolas. El salario debe ser pagado puntualmente en el día, lugar y cantidad acordados a través del contrato de trabajo. Debemos consultar cuales son los salarios mínimos en el área urbana como en el área rural, ya que cambian cada cierto tiempo, en las oficinas administrativas del Ministerio de Trabajo pueden proporcionar esta información o en la pagina Web www.mintrabajo.gob.gt

Jornada de trabajo

La jornada de trabajo es el tiempo que una persona está en la empresa realizando las funciones para lo cual fue contratada:

- * Jornada de trabajo diurna (durante el día): es entre las 6:00 de la mañana y las 6:00 de la tarde. No puede ser mayor de ocho horas diarias, ni de 44 horas a la semana.
- * Jornada nocturna (durante la noche): comprende entre las 6:00 de la tarde de un día a las 6:00 de la mañana del siguiente día. No puede ser mayor de seis horas diarias, ni de 36 horas a la semana.
- * Jornada mixta: abarca parte del día y parte de la noche, debe comprender el mayor número de horas de trabajo durante el día. No puede ser mayor de siete horas diarias ni de 42 horas a la semana.



Horas Extraordinarias

Las horas extras son las que se trabajan después de concluida la jornada de trabajo. Trabajar horas extras es voluntario y cada una de éstas debe ser pagada con el valor de una hora y media del salario. Por ejemplo, una persona que gana Q. 2,400.00 al mes tiene un sueldo diario de Q. 80.00 (2,400.00 dividido por 30) y un salario por hora de Q. 10.00 (80 dividido por 8 horas). Entonces, el valor de su hora extraordinaria es de Q. 15.00.

Descanso Semanal:

Una vez hayamos cumplido con la totalidad de las horas que comprende la jornada de trabajo, tenemos derecho a un descanso semanal. Según el centro de trabajo, el día de descanso puede ser cualquier día de la semana; esto debe acordarse al momento de ser contratado, en el caso de los trabajos de oficina pueden ser dos días de descanso.

Bonificación Anual:

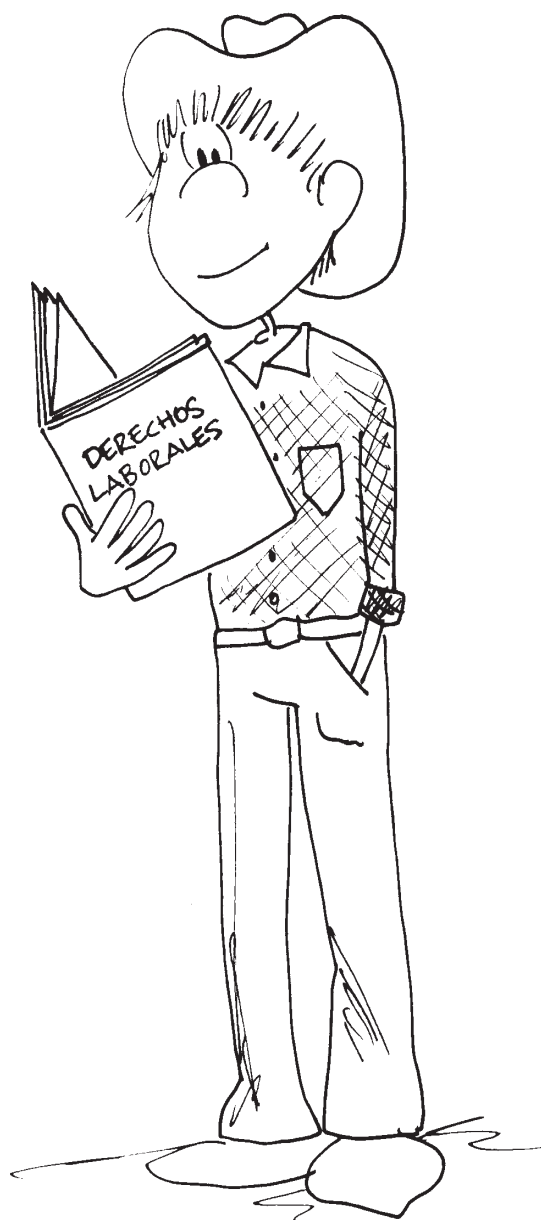
La bonificación anual, también conocida como Bono 14, debe ser pagada durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Corresponde a un salario completo cuando un trabajador está por un año en la misma empresa, y se paga de manera proporcional cuando sólo tiene algunos meses. Por ejemplo, una trabajadora que está hace 7 meses en la empresa y gana un sueldo mensual de Q. 2,400.00, en julio recibirá un Bono 14 de Q. 1,400.00 (Q.2,400.00 dividido por 12 y multiplicado por 7).

Aguinaldo:

Es un pago que se realiza bajo las mismas condiciones que el Bono 14, sólo que en otra fecha. Debe ser pagado en dos partes: la mitad en el mes de diciembre y la otra mitad en el mes de enero siguiente, como fecha límite. Muchas empresas o instituciones pagan a sus empleados la cantidad total en la primera quincena de diciembre.

Vacaciones:

Se gozan de vacaciones al cumplir un año de trabajo continuo en una misma empresa. Son 15 días hábiles de vacaciones pagadas. Debe asegurarse que esto quede por escrito en el contrato. Los días de vacaciones no pueden ser descontados del salario. En el caso de una renuncia o un despido antes de cumplir el año de trabajo, las vacaciones deben ser pagadas de acuerdo al tiempo trabajado. Para calcular exactamente el monto que nos deben pagar, es recomendable buscar el apoyo de la Inspección General de Trabajo.



Además tenemos derecho de descanso con goce de salario en las fechas siguientes:



Días de asuetos y feriado

- * 1 de enero (Año nuevo).
- * Jueves, viernes y sábado de semana santa.
- * 1 de mayo (Día del Trabajo).
- * 10 de mayo, sólo descansan las madres (Día de la madre).
- * 30 de junio (Día del Ejército).
- * 15 de septiembre (Día de la independencia).
- * 20 de octubre (Día de la Revolución).
- * 1 de noviembre (Día de los Santos).
- * 24 de diciembre, medio día a partir de las 12 hrs.
- * 25 de diciembre (Navidad).
- * 31 de diciembre, medio día a partir de las 12 hrs.
- * El día de la feria titular de cada departamento o municipio.

Indemnización:

Cuando un trabajador es despedido sin haber cometido falta, tiene derecho a la indemnización por despido injustificado.

Por cada año trabajado le corresponde un salario mensual completo, más la sexta parte del salario de un mes. Si tiene solamente algunos meses de trabajar al momento de ser despedido, la indemnización será calculada proporcionalmente (no incluyen los dos primeros meses de prueba).

Hacer la cuenta exacta es difícil, por eso es recomendable buscar apoyo en la Inspección General de Trabajo. La indemnización no se paga cuando el trabajador renuncia.

Indemnización por causa de muerte:

Al fallecer el trabajador el cónyuge, conviviente y/o hijos menores de edad tienen derecho a recibirla. Se calcula igual que la indemnización por despido injustificado.

Derecho al Seguro Social

El empleador está obligado a entregarnos los certificados de trabajo correspondientes, cuando los solicitamos. De no ser así, debemos hacer la denuncia ante las autoridades del Seguro Social.

Higiene y Seguridad

El patrono está obligado a tomar todas las precauciones para proteger la vida y salud de los/as trabajadores/as. Por ejemplo, mantener agua purificada para tomar y depósitos de basura.

Permisos con goce de salario:

Existe el derecho a obtener permiso con goce de salario en los siguientes casos:

- Cuando muera el cónyuge conviviente, los padres o hijos, tres días.
- Cuando el trabajador contrae matrimonio, dos días.
- Por el nacimiento de un hijo a un trabajador hombre, dos días.
- Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que dure la audiencia, siempre que no exceda de medio día, dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se tratare.
- Para el derecho de voto en las elecciones populares, el tiempo necesario.
- Para asistir al servicio del IGSS, cuando el trabajador haya sufrido un accidente o para someterse a algún examen médico general, (es recomendable pedir una constancia gratuita en el IGSS).
- Cuando el empleador autorice verbalmente o por escrito otros permisos.

En una empresa donde hay 3 o más trabajadores tenemos derecho a ser inscritos en el IGSS



Obligaciones y Prohibiciones laborales



Las obligaciones laborales de mayor importancia son:

Respeto y cumplimiento a las órdenes e instrucciones del jefe o jefa.

Cumplir con los horarios y normas establecidas.

Avisar inmediatamente al empleador cuando se descompongan máquinas, aparatos o herramientas que estamos usando.

Hacer el trabajo con eficiencia, cuidado y esmero en el tiempo y lugar que se solicite.

Las Prohibiciones Laborales son:

- 📁 Abandonar el trabajo en horas de labor o faltar dos días seguidos, sin causa justificada.
- 📁 Presentarte en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas.
- 📁 Usar los útiles o herramientas de trabajo para hacer otras cosas que no correspondan a tu trabajo.
- 📁 Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo a menos que se trate de instrumentos cortantes o punzo cortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

Es importante conocer las prohibiciones laborales pues pueden ser motivo de despido ¡vamos a conocerlas!



¿Sabes cuál es el derecho a la inamovilidad?



Derechos específicos de la mujer trabajadora

Es exclusivo para la mujer trabajadora y significa que ella **—sin haber cometido falta— no puede ser despedida durante el embarazo o el período de lactancia**, ya que la ley la protege desde el momento en que avise verbalmente de su estado de embarazo al empleador. Dentro de los dos meses que siguen del informe verbal, deberá entregar certificado del médico para su protección definitiva (es recomendable que se quede con una copia firmada de recibido). Durante el embarazo no debe ejecutar trabajos que requieran esfuerzo que ponga peligro su embarazo.

Si el patrono de una mujer trabajadora no está inscrito al Seguro Social, tiene la obligación de pagarle el salario completo durante este tiempo. Los días que ella no pueda gozar antes del parto (por ejemplo, porque el parto se da antes de la fecha estimada) se debe acumular al período de post-parto, de manera que se llega siempre a un total de 84 días de corrido.

Durante la lactancia, que comprende diez meses después de terminado el descanso post-parto, puede disponer de dos medias horas al día para alimentar a su hijo, o bien acumular las dos medias horas para entrar una hora después del inicio de la jornada de trabajo o salir una hora antes de que ésta finalice, esta hora debe ser pagada.

Si una mujer sufre un aborto no intencional por complicaciones de salud, tiene derecho a un descanso de mínimo 15 días o la cantidad que se informe en la orden del hospital.

Tenemos derecho al descanso antes y después del parto, los 30 días antes del parto (pre-parto) y los 54 después del parto (post-parto), goza de un descanso pagado por el IGSS



Trabajadores menores de edad

La Constitución Política de Guatemala establece en el artículo 102 "que los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral".

Muchos niños sufren situaciones de explotación laboral que dañan su salud, su desarrollo o entorpecen su educación

De acuerdo a la Organización Internacional de Trabajo (OIT), en Guatemala, existen más de 750 mil pequeños trabajadores entre 12 y 18 años que trabajan en la economía informal, y unos dos millones de menores en el sector informal, incluyendo a niños desde los cuatro años. Por los efectos negativos de trabajo sobre la salud, educación y el desarrollo de estos niños, la OIT y otras instituciones promueven la erradicación del trabajo infantil, con énfasis en las peores formas de trabajo infantil.

Pese a lo anteriormente descrito, los convenios internacionales y las leyes nacionales (Código de Trabajo) establecen una edad mínima para trabajar. Así que entonces ¿Qué hay que tomar en cuenta cuando un menor de edad quiere voluntariamente trabajar?

Los Jóvenes menores de 14 años que quieran trabajar deben contar con lo siguiente:

- Necesitan la autorización de sus padres o representantes legales. Los contratos de trabajo se celebran en presencia de ellos.
- Requieren de un permiso para trabajar de la Inspección General de Trabajo (para ello, deben presentar un certificado del último grado aprobado, una fotocopia de la fe de edad y la autorización de sus padres o representantes legales).
- La jornada de trabajo no puede tener más de 6 horas diarias y 33 horas a la semana.



Para los Jóvenes entre 14 y 17 años que quieran trabajar:

-Pueden trabajar sin autorización de otras personas.

-La jornada de trabajo no debe ser mayor de siete horas diarias y 38 horas a la semana.

-Los menores trabajadores, al igual que los adultos, tienen derecho a todas las prestaciones laborales (salario mínimo, bono 14, aguinaldo, vacaciones, indemnización). Las madres menores de edad gozan de la protección a la maternidad, de descansos pre y post-parto y del período de lactancia.

-Existen otras instituciones que reconocen el trabajo infantil en Guatemala como normal y que radica en la cultura del pueblo guatemalteco, menores trabajadores se convierten entonces en un recurso importante para lograr la sobrevivencia familiar.

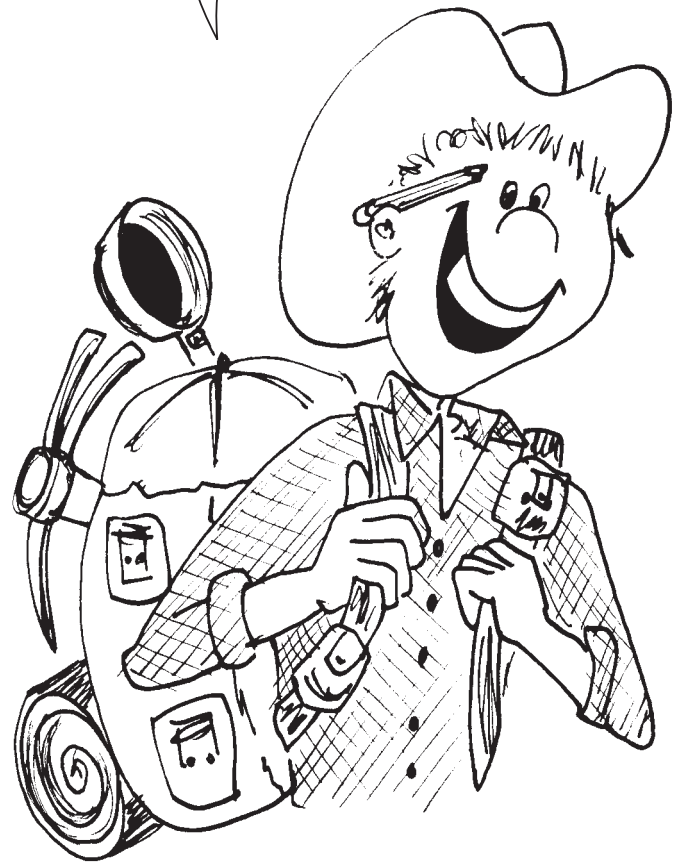
3.4 La salida de la empresa

El estar demasiado tiempo en un mismo puesto de trabajo, sin que este generen innovaciones o satisfacciones plenas a nuestra vida (laboral, personal, espiritual inclusive) puede ser contraproducente para nuestra salud, en todo sentido (física, emocional, intelectualmente...).

Todo lo que inicia ha de terminar, esta expresión se aplica al mundo laboral. En efecto, nadie se queda toda su vida en un mismo puesto laboral, tarde o temprano llega el momento de dejarlo, por la razón que sea, por decisión propia o un despido.

En efecto, el tener bastante claridad de que quiere uno en la vida, que caminos le gustaría seguir, pueden ser alicientes o estímulos que nos permitan entender o colocar la salida de una empresa, el abandono o expulsión de un puesto de trabajo en una justa dimensión. Esto contribuirá a no dejarnos vencer y ver esta situación como una oportunidad de continuar nuestro camino, nuestra búsqueda de los sueños que tenemos... y no verla como una desgracia.

¿Qué tanto nos hemos preparado para dejar un puesto de trabajo?



Aca algunas sugerencias que debes tener en cuenta al salir de una empresa

Es nuestro deber hacer lo posible por que nuestra trayectoria sea lo más impecable, dejemos las puertas abiertas por donde hemos pasado; dejemos una buena impresión, sustentada en la calidad de nuestro trabajo y sobre todo nuestra calidad humana



1- Preferentemente, no salir peleando... uno nunca sabe, de qué persona pueda necesitar en un futuro, en tal sentido, no estaría mal agradecer por la oportunidad que se ha tenido de trabajar en la empresa.

2- Las tareas pendientes deberían ser pocas..., ante ello, notificar que procesos están pendientes y el avance de los mismos, así como comunicaciones pendientes o bien notificaciones a recibir.

3- Dejar la estación de trabajo (nuestro lugar de trabajo) en buenas condiciones (orden, limpieza).

4- Tener presente lo que corresponde en el marco del derecho laboral (preavisos, prestaciones laborales, obligaciones de ambas partes).

5- Buscar una carta de constancia de trabajo (como mínimo), idealmente también una carta de recomendación o referencias personales, si has sido destituido, preguntar los motivos y llevar a cabo un proceso de reflexión que te permita capitalizar lecciones aprendidas.

6- Ser transparente si renuncias compartiendo las razones que te motivan, de ser posible; considerar la oferta que se pueda presentar en la negociación de la posibilidad de ampliar por un tiempo la estadía en la empresa.

7- Capitalizar la experiencia vivida: ¿Qué he aprendido?

ANOTACIONES:

ANOTACIONES:

ANOTACIONES:



gtz

Programa Promoción
de la Micro Empresa,
Pequeña Empresa y Mediana Empresa
PROMOCAP

COOPERACIÓN
REPÚBLICA
DE GUATEMALA



REPÚBLICA FEDERAL
DE ALEMANIA