



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA

LEER Y
APRENDER

MÓDULO

6

Empleo y Emprendimiento



Proyecto USAID Leer y Aprender

Juárez & Asociados, Inc.

Contratista

ChildFund International

Subcontratista

En la elaboración de los Módulos participaron:

Proyecto USAID Leer y Aprender

Carolina Naranjo
Sophia Maldonado
Antonio Arreaga
Omar Hurtado
Julio Estrada

Personal Subcomponente B.3

Walter Cocón
José Chavarría
Lidia Sacalxot
Hilda Ajiatas
Guillermo Leverman
Fermín Cojón

Personal de entidades Subvencionadas

Tierra Nueva ONG

Álvaro Gómez
Emiliana Carrillo
Davis Galindo
Maricela Hernández
Victoria Batz
Julian Aguilón
Verónica Méndez
Alex García

Ajkemab'

María Estela Lux
Estela Sapon
Carlos Velasquez
Mario López

Consultores:

Wendy Mansilla
Claudia Roche

En el proceso de validación participaron Formador de Formadores de Jóvenes Fuera de la Escuela de los doce municipios de intervención del Proyecto.

Este material es posible gracias al apoyo del Pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Agencia de los Estados Unidos de América para el Desarrollo Internacional (USAID).

El contenido de este material es responsabilidad exclusiva de los autores y el mismo no necesariamente refleja la perspectiva de USAID ni del Gobierno de los Estados Unidos de América.

Índice

Contenido

¡Bienvenidos!	4
1.1. Guía de planificación de actividades por sesión de capacitación:.....	4
a. Desarrollo de las capacitaciones con otros jóvenes.....	5
b. Normas de convivencia y participación.....	5
c. ¿Cómo encontrar información que te ayude a desarrollar el módulo?	5
Resumen del módulo: empleo y emprendimiento	7
Glosario	8
1. Marco conceptual trabajo y empleo	9
1.1. Concepto de empleo y autoempleo	9
1.2. Características de empleo y autoempleo	10
1.3. Marco legal del empleo y enfoque de derechos.....	11
1.4. Inicio de vida laboral.....	13
2. Desarrollo de competencias laborales	14
2.1. Competencias para el empleo.....	14
2.2. Surgimiento de las competencias laborales.....	16
2.3. Orientación laboral.....	19
2.4. Perfil laboral.....	20
2.5. Competencia de empleabilidad.....	21
2.6. Para qué sirven las competencias.....	23
2.7. Herramientas a considerar para buscar de empleo	25
3. Emprendimiento	30
3.1. Características emprendedoras.....	31
Concepto y tipos de emprendimiento	
3.2. Competencia para aprender a innovar	
4. Plan de vida	33
Bibliografía	35

¡Bienvenidos!

En el módulo de empleo y emprendimiento podrás aprender conceptos que te sirvan para llevar a cabo tus metas profesionales del plan de vida y tomar activamente decisiones para tu futuro. También te servirá de ayuda para compartir los conocimientos con tus compañeros.

Este módulo tiene información de referencia y te sirve como una guía de capacitación, para compartir los temas con otros jóvenes en tu comunidad y ayudarles a estar informados para disfrutar de su empleo con responsabilidad.

Te invitamos a abrirte a estos nuevos aprendizajes, pero sobre todo a la reflexión y al análisis de los mismos para aplicarlos en tu vida.

¿Qué necesitas antes de iniciar la capacitación?

- I. Lo primero que debes hacer es completar la **“Guía de planificación de actividades”**. Esta guía sirve para que organices los temas que explicarás y las actividades que realizarás en el taller con otros jóvenes. Hay que decidir quiénes serán los participantes, fecha, hora y lugar donde se realizará la actividad. Para planificar estas actividades, es necesario tomar en cuenta horarios, días y lugares que puedan ser más accesibles para los jóvenes.

Guía de Planificación de actividades por sesión de capacitación:

Número de sesión:

Nombre de la actividad:

Fecha:

Hora:

Lugar:

Participantes:

Objetivos:

Actividad	Tiempo	Conceptos Básicos	Materiales
1. Nombre de la actividad	¿Cuánto dura?	Escribe los conceptos o preguntas que te ayudarán	¿Qué necesito llevar a las actividades?
2.			
3.			
4.			

II. Materiales a utilizar: 40 hojas, 10 papelógrafos, 06 marcadores, 20 lápices y lapiceros, 20 tarjetas de colores, 01 bola de lana, Fotocopias de las leyes.

a. Desarrollo de las capacitaciones con otros jóvenes.

Realiza las dinámicas, ejercicios, juegos y análisis de casos que se presentan en el módulo de capacitación, siguiendo las instrucciones. Todas las dinámicas incluyen preguntas de cierre a las que deben responder los jóvenes que asisten a las capacitaciones.

b. Normas de convivencia y participación.

Las normas de convivencia y participación son un conjunto de reglas que establecen los derechos y obligaciones de los jóvenes para su comportamiento en una actividad de convivencia.

Las normas de convivencia de la capacitación, se realiza de forma grupal en su primera sesión y se considera un reglamento para la convivencia pacífica. Al hacer estas actividades es útil crear confianza entre todos los miembros del grupo y establecer normas de comportamiento y formas de relacionarnos.

Estas deben listarse en un ejercicio de “lluvia de ideas” de forma positiva. Por ejemplo: respetar el horario, escuchar las opiniones de los demás, tratarse con respeto, participación voluntaria, entre otras. Al terminar de listar las normas, pregunta si se comprometen los participantes con ellas. Cuando no se cumplan puedes retomarlas y recordar el compromiso que cada uno hizo.

c. ¿Cómo encontrar información que te ayude a desarrollar el módulo?

El glosario: en el encuentras palabras que te sirven para comprender y desarrollar el módulo. Durante la lectura del módulo, al encontrar una palabra que no conoces, puedes revisarlo para leer su significado. Algunos de estos conceptos se presentan con profundidad en el módulo.

Iconos: Las diferentes partes de cada módulo están identificadas por una figura que te ayudará a identificar información para la actividad a desarrollar. A continuación, te presentamos las figuras que utilizaremos:



Plantear situaciones. En esta parte se introduce el tema, por medio de una dinámica.



Aprender. Incluye conceptos y definiciones básicas para comprender el tema.



Reflexionar y analizar. Usando las dinámicas y ejercicios ayudarás a otros jóvenes a relacionar los conceptos y definiciones anteriores con su vida. Cada módulo tiene al menos cuatro dinámicas.



Repasar. Para cerrar el tema y practicar lo aprendido se presenta una dinámica relacionada con los conceptos y su aplicación en la vida.



Conceptos y notas importantes para comprender el tema.



Preguntas para analizar y responder de forma personal.



Tareas. Plan de vida.



Glosario.

Resumen del módulo de Empleo y emprendimiento

Objetivos del módulo

- Explicar e identificar la diferencia entre Empleo y emprendimiento.
- Informar sobre los derechos y obligaciones laborales de forma que los jóvenes los conozcan.
- Ofrecer conocimientos sobre el desarrollo de competencias para aprender a innovar en el trabajo y para ser un emprendedor.
- Guiar la elaboración de la hoja de vida de cada joven tomando en cuenta los requerimientos de las oficinas y las empresas.
- Identificar y promover las características propias del emprendimiento como una opción de empleo.

Temas y subtemas

1. Trabajo y empleo.

- 1.1. Concepto de empleo y autoempleo
- 1.2. Características de empleo y autoempleo
- 1.3. Derechos y obligaciones
- 1.4. Inicio de vida laboral

2. Desarrollo de competencias laborales

- 2.1. Competencias para el empleo
- 2.2. Tipos de competencias laborales
- 2.3. Estándares de competencias
- 2.4. Perfiles ocupacionales
- 2.5. Competencias de empleabilidad
- 2.6. Para qué sirven las competencias
- 2.7. Formación de competencia laboral
- 2.8. Herramientas a considerar para buscar empleo

3. Concepto de emprendimiento.

- 3.1. Características emprendedoras.
- 3.2. Competencia para aprender a innovar

4. Plan de vida.

Dinámicas

- Armandotejidos
- Análisis legal
- Tarjeta con cualidades
- El juego del cambio
- Avisos clasificados
- Diálogo con mímica
- Lectura del cuento
- Utilizando la creatividad
- Lo que aprendí hoy

Materiales

- 40 hojas
- 10 papelógrafos
- 06 marcadores
- 20 lápices y lapiceros
- 20 tarjetas de colores
- 01 bola de lana
- Fotocopias de las leyes

Tiempo estimado del módulo

Para compartir este módulo con otros jóvenes necesitarás 12 horas, que puedes dividir en tres talleres formativos de cuatro horas de duración cada uno.

Glosario



Analítico

Reflexionar sobre cada uno de los aspectos que se dan en una situación, para comprenderla mejor.

Contrato

Es un acuerdo entre un trabajador que se compromete a prestar servicios bajo la dependencia de un empleador.

Disciplina

Es un conjunto de reglas o normas que da como resultado el cumplimiento de ciertos objetivos.

Eficiencia

Capacidad para realizar una tarea de forma correcta, en un tiempo adecuado.

Empleo

Es el desempeño de una ocupación en la que tenemos que realizar una serie de tareas concretas para generar un producto o prestar un servicio. A cambio de realizar estas tareas se recibe una remuneración o salario.

Emprender

Capacidad de detectar las oportunidades, reunir los recursos necesarios y llevarla a cabo en un ambiente de riesgo (Timmons).

Garantía

Es proteger y asegurar una determinada cosa.

Innovador

Persona que crea e introduce modificaciones en algo o en una acción.

Pionero

Persona que da los primeros pasos para realizar algo que no se han hecho antes.

Virtudes

Facilidad de una persona para hacer las cosas de acuerdo con determinados valores e ideales como el bien, la verdad y la justicia.

I. Empleo y Autoempleo



Dinámica inicial: Armando tejidos

Objetivo: Crear confianza en los participantes y el facilitador, para la apertura del taller

¿Cuánto dura?	¿Qué necesitas?	¿Cómo hacerlo?
15 minutos	Bola de hilo o lana	<ol style="list-style-type: none">1. Forman un círculo y toma la punta del hilo o lana y responde a las siguientes preguntas: ¿Cuáles son mis habilidades para encontrar trabajo? ¿Qué profesión u oficio consideraré en mi plan de vida?2. Sin soltar la punta del hilo, lanza la bola a una segunda persona, quien deberá responder. Cuando terminen se solicita que desenreden, pero no deben enrollar el hilo, es decir, que deben buscar la forma de moverse para realizar este desenredo.3. Se hace una reflexión breve sobre la necesidad de conocer nuestras habilidades y fortalezas para buscar un trabajo.



Aprende

1.1 Concepto de Empleo y Autoempleo

El **empleo** es una posición o cargo que las personas ocupan en una empresa, institución, que depende de un contrato laboral o una relación laboral con un patrono.



El **autoempleo** es una situación laboral en la que la persona trabaja para ella misma y dirige su propia actividad laboral para ofrecer productos o servicios.

1.2. Características de empleo y autoempleo

Describiremos las características de empleo y autoempleo:

Características de empleo y autoempleo

Empleo	Autoempleo
<ul style="list-style-type: none">• Se sigue un proceso del empleado según puesto de trabajo.• Se celebra un contrato laboral entre el empleador o patrono y el empleado.• Se tiene un horario establecido según el código de trabajo.• Se tiene un salario según el puesto y acorde con el código de trabajo.• Se tienen prestaciones laborales según lo estipula la ley.	<ul style="list-style-type: none">• Generalmente se parte de una habilidad personal.• Se requiere iniciativa y autogestión.• Se requiere capital inicial (dinero para invertir e iniciar el negocio).• Los ingresos varían según el desarrollo del negocio.• Las condiciones de trabajo son impuestos por uno mismo.• Los horarios son más flexibles, de acuerdo con el desarrollo del negocio.

A continuación, veremos un ejemplo de empleo:

- **Empleo.** Carlota es costurera y trabaja en una sastrería. Diariamente, tiene que coser pantalones y subir ruedas. Además, cuenta con un contrato de trabajo, esto significa que sus tareas a realizar están definidas, así como las condiciones de trabajo que le debe dar su empleador. Tener un contrato también implica que recibe un salario y los beneficios que la ley indica.

La diferencia entre auto empleo y empleo, es la dependencia laboral, el empleo tiene dependencia de un patrono, el autoempleo no depende de un patrono, uno mismo pone el capital o recursos.





I.3. Derechos y obligaciones

Toda persona tiene derecho a un empleo digno para una vida digna, de igual forma se adquieren obligaciones, con los patronos y con el consumidor o el que demanda el servicio que se ofrece.

Dentro de estas leyes están descritos nuestros derechos relacionados al trabajo:



Ley y artículo	Ideas a tomar en cuenta
Artículo 102 de la Constitución Política de la República. El trabajo	Las personas tiene derecho a la elección del trabajo y sus condiciones económicas satisfactorias.
Código de Trabajo;Artículo 2. Patrono	Patronos y trabajadores tiene derechos y obligaciones.
Código de Trabajo;Artículo 3.Trabajador	Es la persona que presta sus servicios a un patrono; la ley indica que debe existir un contrato de trabajo.
Código de Trabajo;Artículo 4. Representante del patrono	Son personas que deben ser autorizadas por el patrono para ocupar los puestos. Algunos ejemplos son: gerentes, directores, administradores.



Reflexiona
y analiza

Dinámica: El Análisis



Objetivo: Conocer los artículos que tienen relación con el empleo.

¿Cuánto dura?	¿Qué necesitas?	¿Cómo hacerlo?
30 minutos	Fotocopias de las leyes y artículos sobre los derechos y obligaciones, hojas o papelógrafos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organiza a los participantes en cuatro grupos, pídeles que analicen los artículos que se les proporcionarán. 2. Los participantes interpretarán cada artículo, para ello se les solicita agrupar sus ideas sobre el tema, recogiendo las ideas que encuentren en los diferentes artículos. 3. Cada grupo expondrá en una plenaria sus ideas principales. 4. Una vez finalizadas las exposiciones, se tendrán 15 minutos para comentar sobre las ideas de cada grupo o aclarar dudas. 5. Al terminar la actividad, el facilitador conversará con los participantes sobre qué cosas nuevas aprendieron, qué fue lo que más les llamó la atención y si piensan que esos derechos se cumplen para los jóvenes cuando trabajan.

Preguntas para analizar de forma individual



Piensa y escribe en tu cuaderno de notas.

*¿Conocías estos derechos del trabajador? ¿Y las obligaciones del patrono?
¿A quiénes crees que protegen?*

- *Durante el taller que desarrolles con otros jóvenes, ellos deberán responder estas preguntas de forma individual. Para ello utilizarán hojas en blanco o los cuadernos que se te entregarán.*

1.4. Inicio de vida laboral

La juventud es el período de vida entre la niñez y la adultez. En esta etapa se experimentan cambios y se toman decisiones importantes para la vida.

Tener un plan de vida ayuda a tomar mejores decisiones. De acuerdo con el Banco Mundial, durante este período los jóvenes enfrentan cinco desafíos y uno de ellos es comenzar a trabajar.



El inicio de la vida laboral de los jóvenes se debe analizar desde dos áreas:

a. Desde el contexto:

La situación económica que viven muchas familias en Guatemala, hace que a menudo jóvenes menores de 14 años trabajen para ayudar económicamente a sus familias. Con frecuencia, estos trabajos son informales (sin contrato, ni prestaciones establecidas por la Ley), en condiciones en las que la seguridad no está garantizada y con una baja remuneración.

b. Desde la ley:

El código de trabajo regula los derechos y obligaciones del patrono y trabajador, describiendo estas consideraciones generales: La libertad de trabajo, las prohibiciones en el lugar de trabajo, la libertad del comercio, los principios de igualdad, los contratos para desempeñar un trabajo, las condiciones del lugar de trabajo, los reglamentos internos del lugar de trabajo, las obligaciones del patrono y el trabajador, el salario, las jornadas laborales y los descansos, además describe la edad mínima para comenzar a trabajar que lo respalda la constitución política de la república.

2. Desarrollo de Competencias

2.1. Competencias básicas para el empleo

Las competencias laborales implican el desarrollo de conocimientos, destrezas y actitudes que permitan a los jóvenes insertarse en el mundo laboral y económico. Representan las habilidades y conocimientos básicos que los jóvenes deben alcanzar para desempeñarse, ya sea como empleados, autoempleados o como emprendedores.

Por ejemplo, para poder trabajar reparando computadoras, se debe tener conocimiento de las partes de las computadoras, de los modelos de las computadoras, de electricidad básica y de cómo instalar los programas de computadoras. Otro ejemplo el trabajo en un salón de belleza, en el que el saber hacer implica conocer la textura del cabello, los tintes, los tipos de cortes, las cremas acondicionadoras, los instrumentos a utilizar y como utilizarlos. Sobre los conocimientos necesarios se resumen en:

- Poder hacer.





**Reflexiona
y analiza**

Dinámica: Tarjetas con cualidades



Objetivo: Describir las profesiones conocidas por los participantes y en cuales les gustaría desempeñarse.

¿Cuánto dura?	¿Qué necesitas?	¿Cómo hacerlo?
15 minutos	Tarjetas con profesiones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los participantes deberán buscar las profesiones escritas en papeles pegados en distintas partes del salón, y copiar aquellas que ellos quieren ser. 2. Luego deberán elegir de esa lista las 3 principales las que con mayor frecuencias se repiten y las comenta en plenaria. 3. Para que se nos facilite como elegir, nos haremos estas preguntas: ¿qué quiero ser?, ¿por qué?, ¿qué sé de esta profesión?

Preguntas para analizar de forma individual



Reflexionando sobre, como se sienten ante las profesiones que eligieron:

¿Cómo podemos alcanzar estas profesiones?

¿Qué necesitamos?

¿Por qué lo necesitamos?

- Recuerda que este ejercicio deberás realizarlo con los jóvenes de tu comunidad.

2.2. Tipos de competencias laborales

Recuerda que el saber y saber hacer, te conecta a oportunidades para poder realizar un trabajo que te genere un ingreso económico, o sea, ganar dinero. Asimismo, el *poder hacer* y el *conocer* te abre puertas a otros trabajos y empleos, para que puedas crecer en las diferentes etapas de tu vida.

Veamos otro ejemplo: ya tienes conocimiento de cómo reparar un vehículo porque eres un mecánico de carros, pero te vas enfrentando con cosas nuevas en las que tus clientes quieren que los ayudes. Esto hace que requieras aprender nuevos conocimientos sobre cómo reparar carros con caja automática, el sistema eléctrico de un carro o carros que tienen el sistema computarizado. Esto ayuda también a que puedas mejorar tu servicio y resolver las necesidades de tus clientes.

Competencias básicas: son los conocimientos, habilidades y actitudes básicas acerca de un trabajo que necesitas saber.

Por ejemplo, leer y escribir correctamente, realizar las sumas y restas, es importante para darle una factura a un cliente y el vuelto correctamente.

Competencias actitudinales: Esto forma parte del cómo atiendes a un cliente, tu forma de comportarte en el trabajo, si lo tomas con responsabilidad, con motivación y con valores.

Por ejemplo, eres dueña de un salón de belleza y con un saludo cordial recibes a tu cliente, esto permite que tu cliente empiece a tenerte confianza. Con una sonrisa y palabras agradables, le preguntas en qué le puedes servir y ofrecer tus conocimientos en los diferentes cortes que puedes realizar.

¿Tengo el empleo con el que soñé?



Seguidamente le haces sugerencias del corte que puedes realizar según la textura de su pelo y el color, asimismo tienes la flexibilidad de la toma de decisión del cliente, para la satisfacción del servicio que le brindas.

Para ello necesitas tener lo siguiente:

1. Actitud positiva
2. Ser comunicativo, tener la facilidad para la comunicación
3. Relaciones interpersonales, la facilidad de relacionarte con los demás
4. Confianza, confiar en ti mismo para poder confiar en los demás
5. Adaptación, actualizarte o informarte constantemente en temas del área donde te encuentras
6. Auto motivación
7. Liderazgo
8. Trabajo en equipo
9. Conocer el área que te corresponde atender

Competencias laborales: Por ejemplo, eres un panadero y tienes el conocimiento de cómo hacer pan. Si sigues la receta, cada vez que hagas pan debe tener el mismo sabor, tamaño, color y consistencia. Porque la calidad de tu pan es siempre igual, es que atraes a tus clientes y ellos tienen preferencia por tu venta.



Reflexiona
y analiza

Dinámica: Características del grupo



Objetivo: Identificar las características de la personalidad de los participantes del taller.

¿Cuánto dura?	¿Qué necesitas?	¿Cómo hacerlo?
20 minutos	Hojas de papel bond Lapicero papelógrafo	<ol style="list-style-type: none"> 1. El facilitador prepara previamente a la sesión, la lista de preguntas acordes a los objetivos que pretende lograr. 2. El facilitador distribuye el material a los participantes, explica a los participantes que las preguntas que van a contestar se refieren a los participantes del grupo, podrán escribir tantos nombres como crean que la descripción corresponda.

¿Cuánto dura?	¿Qué necesitas?	¿Cómo hacerlo?
20 minutos	Hojas bond Lapicero papelógrafo	<p>3. El facilitador realizará la primera pregunta y les pide a los participantes que anoten la pregunta en la parte superior de la hoja y deja un tiempo para que los participantes contesten. Las preguntas sugeridas pueden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Estás siempre contento? • ¿Estás siempre callado? • ¿Eres muy trabajador? • ¿Te gusta aprender cosas nuevas? • ¿Tienes muchos amigos? • ¿Eres muy enojado? • ¿Cómo eres? <p>4. Seguidamente el facilitador integrará a los participantes en dos subgrupos para que junten los resultados de las respuestas.</p> <p>5. En plenaria cada representante de grupo realizará una presentación de los resultados.</p> <p>6. Por último, el facilitador analizará cada respuesta de los grupos.</p>

Preguntas para analizar de forma individual



*¿Somos capaces de mejorar nuestra forma de ser?
¿Qué tipo de apoyo necesitamos para mejorar nuestra capacidad de hacer las cosas?
¿Cómo esto puedes aplicarlo en tu vida?*



2.3. Estándares de competencias

Un estándar de competencia laboral explica, describe y ejemplifica el nivel de desempeño esperado en una determinada función laboral.

- **Actividad clave**, acciones específicas que una persona debe ser capaz de realizar para obtener un resultado.
- **Habilidades** cognitivas, psicomotrices y psicosociales relevantes para el desempeño adecuado de las actividades clave.

Ejemplo: para contratar a un mecánico, verificarán la experiencia, para ello contactarán a su jefe anterior para que dé referencia de su experiencia, esto respalda el conocimiento para contratarlo.

Para que la empresa elija a la persona ideal, el candidato o solicitante de trabajo, debe llenar los requisitos o estándares de competencia del puesto.

2.4. Perfil laboral



El perfil laboral, es la descripción de las capacidades y competencias de un puesto de trabajo. En donde se describen las funciones y tareas a desempeñar por el trabajador.

Ejemplo, un carpintero debe tener conocimiento sobre tipos de madera, la calidad de la madera, diseñar muebles, barnices, combinación de colores, combinación de maderas, tiempos para la fabricación de ciertos muebles.

Un perfil laboral describe:

- a. El conocimiento que se tiene de la profesión y que se hace bien.
- b. La capacidad que se tiene para realizar el trabajo. Esto indica que somos capaces de realizar el trabajo porque lo sabemos hacer.
- c. La experiencia de los trabajos que hemos realizado permite hablar por nosotros, que tenemos la capacidad, el interés y el conocimiento de cómo hacerlo.

Lo que sabemos hacer, y qué tan bien sabemos hacerlo nos da un perfil de quienes somos. Por ejemplo, como él es un buen mecánico de carros, ella es una directora, maestra, aquellos son buenos contadores.



Reflexiona
y analiza

Dinámica: Avisos clasificados



Objetivo: dar a conocer la dinámica que se emplea para anunciar un empleo.

¿Cuánto dura?	¿Qué necesitas?	¿Cómo hacerlo?
20 minutos	Recortes de avisos de empleos.	<ol style="list-style-type: none">1. Se entregará a los participantes distintos avisos clasificados de diferentes medios (diarios, Internet,) Se les brindará un momento para que los lean y elijan uno que les llame la atención.2. Luego se realizará un debate acerca de aquello que piensan que piden explícitamente los avisos y aquellas cuestiones implícitas relacionadas con el mismo.3. Al finalizar la actividad, el facilitador conversará con los jóvenes sobre si la información contenida en los anuncios llena sus perfiles para optar a uno de esos puestos de trabajo.

2.5. Competencia de empleabilidad

La empleabilidad es la capacidad de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas y de desarrollo a lo largo de su vida. Esta “capacidad” la poseemos todos los individuos y hace referencia a una serie de conocimientos, habilidades, valores y comportamientos que nos permitirá alcanzar nuestros objetivos.

Los resultados de la competencia es la integración de las habilidades y destrezas, sabiendo hacer las cosas desde el contexto de saber hacer, esto se muestra en el desempeño de la persona.

La competencia de empleabilidad, consiste en identificar las áreas en que necesitamos mejorar, estas áreas son: conocerse, formarse y venderse para tener una empleabilidad exitosa.



**Reflexiona
y analiza**

Dinámica: Diálogo con mímica



Objetivo: Que los participantes puedan dar a conocer el nombre de los empleos haciendo uso de la mímica, esto permite el análisis de la realidad del joven, cuando se encuentra frente a una oportunidad laboral.

¿Cuánto dura?	¿Qué necesitas?	¿Cómo hacerlo?
30 minutos	Tarjeta con contenido de nombres de empleos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se preparan tarjetas con nombres de los empleos más comunes que existen. 2. Cada integrante toma una tarjeta. 3. Cada integrante a través de la mímica, dará a conocer el empleo que le toque, para que el grupo adivine. 4. El facilitador, realiza una reflexión sobre qué tan difícil es dar a conocer los nombres de los empleos a través de mímica, enfatizando en las dificultades que tienen los jóvenes para identificar las oportunidades de empleo. <p>El facilitador concluye con las siguientes preguntas de reflexión.</p>

Preguntas para analizar de forma individual



¿Fue fácil realizar la dinámica?
¿Porque no fue fácil?
¿Sucedee en la vida real?

2.6. Formación laboral

La formación laboral es un proceso para adquirir conocimientos, habilidades, procedimientos y estrategias para desarrollar en las personas aptitudes y capacidades que les permitan juntamente con las diferentes formas de educación, prepararse para el desempeño eficiente de una actividad profesional o laboral que convenga a sus intereses y a los de la comunidad, promoviendo el desarrollo de una cultura productiva.



Repasar

“El Bambú”

“No hay que ser agricultor para saber que una buena cosecha requiere de buena semilla, buen abono y riego constante.

El que cultiva la tierra no se para impaciente frente a la semilla sembrada y grita con todas sus fuerzas: “¡Crece, crece, crece!” ...

Hay algo muy curioso que sucede con el bambú japonés y que lo transforma en no apto para impacientes: Siembras la semilla, la abonas, y te ocupas de regarla constantemente.

Durante los primeros meses no sucede nada apreciable. En realidad, no pasa nada con la semilla durante los primeros **siete años**, a tal punto, que un agricultor inexperto estaría convencido de haber comprado semillas infértiles.

Sin embargo, durante el séptimo año, en un período de **solo seis semanas** la planta de bambú crece **¡más de 30 metros!**

¿Tardó solo seis semanas crecer?

No. La verdad es que se tomó siete años y seis semanas en desarrollarse.

Durante los primeros siete años de aparente inactividad, este bambú estaba generando un complejo sistema de raíces que le permitirían sostener el crecimiento que iba a tener después de siete años.

Sin embargo, en la vida cotidiana, muchas personas tratan de encontrar soluciones rápidas, triunfos apresurados sin entender que el éxito es simplemente resultado del crecimiento interno y que éste requiere tiempo. Quizás por la misma impaciencia, muchos de aquellos que aspiran a resultados en corto plazo, abandonan súbitamente justo cuando ya estaban a punto de conquistar la meta.”

Cuando uno empieza a buscar empleo, simplemente empieza a sembrar semillas, cuánta más calidad tenga la semilla y más se cuide el cultivo aumentamos el porcentaje de éxito, pero como en todo proceso, siempre hay una variable que desconocemos, y en este caso, es el tiempo. ¿estás seguro de querer abandonar la búsqueda? Quizás estés en la sexta semana como el bambú....



2.7. Herramientas a considerar para la búsqueda de un trabajo

Al decidirte a buscar un empleo, te encontrarás con un mercado laboral exigente y competitivo. Por eso es necesario mejorar la manera en la que presentas tu formación o experiencia y capacidades y habilidades, de forma que llame la atención de quienes ofrecen las oportunidades laborales.

A continuación, te presentamos algunas de estas herramientas y el uso que puedes darle a cada una.



a. Curriculum vitae

La hoja de vida de una persona, es la herramienta principal del candidato para buscar empleo y en ella informas sobre los conocimientos y experiencias relacionadas que has tenido.

Existen diferentes criterios para hacerlo, aunque hay datos que es necesario incluir, por ejemplo:

- Datos personales
- Estudios
- Experiencia laboral
- Referencias laborales
- Constancia de trabajo
- Certificado de estudios
- Cartas de recomendación

Datos personales:

Nombre y apellido:

Lugar de nacimiento:

DPI:

Dirección:

Correo electrónico:

Teléfono:

Estudios realizados:

2014 al 2016

Perito contador

2009 – 2011

Nivel básico

Cursos recibidos:

2012

Cursos de repostería

Cursos de corte y confección

Cursos de panadería

Curso de computación

2015

Curso de Trabajo y empleo juvenil.

Ministerio de trabajo y Previsión Social, Ciudad de Guatemala

Experiencia laboral:

2015

Técnico reparador de computadora

Tecnicompu S.A.

Referencias laborales:

Alicia Grijalva Grijalva

Jefa del departamento de contabilidad

Cuntic S.A.

Celular número:



**Reflexiona
y analiza**

Hoja de vida



¿Cuánto dura?	¿Qué necesitas?	¿Cómo hacerlo?
20 minutos	Hojas de papel bond	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siguiendo el ejemplo presentado, solicita a los participantes elaborar su currículum. 2. Ahora pide a los participantes intercambiar su currículum y comentar. Sobre: (cómo va redactado el nombre, donde colocó sus experiencias, y si esto necesita que lleve una fotografía, es necesario colocar la edad).

Preguntas para analizar de forma individual



Piensa y escribe en tu cuaderno de notas.

*¿Qué dificultades encontraste para hacerlo?
¿Crees que refleja tus experiencias y conocimientos?*

- *Durante el taller que desarrolles con otros jóvenes, ellos deberán responder estas preguntas de forma individual. Para ello utilizarán hojas en blanco o los cuadernos que poseen.*

b. Formulario

Las empresas, negocios y oficinas que buscan personas para contratar, tienen sus propios formularios o solicitudes de empleo, que contiene la información que les interesa conocer, sobre educación y experiencia de los candidatos. En general se solicita la siguiente información:

- a) Información general: nombre, edad, estado civil, profesión, dirección y otros que consideren.
- b) Experiencia o conocimiento de la persona en relación al puesto.
- c) Las referencias laborales, se refiere a personas que pueden dar fe de tus conocimientos y aptitudes.

Cuando te pidan que llenes un formulario de solicitud de trabajo, debes hacerlo con mucha atención a lo que se pregunta, trata de escribir claro, sin tachones, ni borrones. El formulario es parte de tu presentación personal.

Concepto y notas importantes



Debes tomar en cuenta que la empresa o institución puede solicitar que adjuntes al formulario otros documentos: fotografía reciente, carné del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, fotocopia de título, fotocopia del documento personal de identificación. Los formularios de solicitudes de empleos van a ser diferentes en su forma y contenido.

El siguiente ejemplo, muestra los datos que podrían pedirte:

Encabezado:

- Solicitud de empleo
- Nombre de la empresa
- Instrucciones:

Datos personales:

- Nombre y apellido
- Domicilio
- Teléfono
- Estado civil
- Sexo
- Fecha y lugar de nacimiento
- DPI

Datos de estudios realizados

- Nivel primaria
- Nivel básico
- Nivel medio
- Otros

Experiencia profesional, en ocupaciones o en empleos anteriores

- Nombre de la empresa
- Puesto que ocupaste
- Tiempo que laboraste y motivo de retiro

Otros datos**Referencias Fecha y firma del solicitante**

- Laborales
- Nombre y apellido
- Donde trabaja y puesto que ocupa
- Teléfono

Lugar

c. El portafolio de trabajo

Un portafolio de trabajo es como un catálogo que contiene muestras de los proyectos que has desarrollado o en los que has colaborado a lo largo de tu experiencia laboral, o en algunos casos proyectos personales o de autopromoción. Si no cuentas con experiencia laboral profesional, puedes tal vez mostrar algunos trabajos que hayas realizado mientras estudiabas y que te parezcan interesantes. Los formatos son variados, realmente la manera en la que presentes tu portafolio (encuadernado, impresión, etc.) es un buen principio para mostrar la manera en la que trabajas.

d. Entrevistas

La entrevista es una conversación con la persona encargada de la selección del personal de una empresa. La información obtenida le ayuda al entrevistador a saber si cumples con los requisitos para el puesto. Si tienes documentos que apoyen tu currículum puedes llevarlos.

3. Concepto de Emprendimiento



Reflexiona
y analiza

Dinámica: Torre de papeles



Objetivo: Hacer que los participantes experimenten una vivencia y reflexionen en torno a: pensamiento estratégico, liderazgo, comunicación, iniciativa, solución de problemas y trabajo en equipo.

¿Cuánto dura?	¿Qué necesitas?	¿Cómo hacerlo?
15 minutos	10 hojas de papel periódico 1 cartulina 1 tijera	Procedimiento Se dispondrá de una mesa por grupo, (el grupo no más de 10 participantes), seguidamente se le entregará a cada equipo su material

¿Cuánto dura?	¿Qué necesitas?	¿Cómo hacerlo?																
	<p>1 masquintape</p> <p>3 evaluadores que saldrán de los grupos ya conformados, para ello se necesitará de tres tarjetas con lo siguiente:</p> <p>Instrumento A</p> <p>Evalúe la torre elaborada por los participantes y asigne un puntaje entre 0 y 20</p> <p>Instrumento B</p> <p>Evalúe la torre tomando en cuenta los siguientes criterios:</p> <p>1- Altura</p> <p>2- Estabilidad</p> <p>Asigne un puntaje entre 0 y 20</p> <p>Instrumento C</p>	<p>Cada equipo debe elegir a tres observadores o evaluadores</p> <p>A cada observador se le entrega un instrumento de evaluación.</p> <p>Como realizarla:</p> <p>1. En 10 minutos cada grupo tiene que construir la torre de papel, lo más alta posible. Esa torre debe sostenerse por sí sola y solo se puede construir con los materiales que se han asignado.</p> <p>2. El evaluador asignado debe observar todo lo que pasa en el equipo y evaluar (calificar) la torre en función del instrumento de evaluación asignado.</p> <p>3. Una vez que pasan los 10 minutos se le da un minuto a los evaluadores para que califiquen la torre y coloquen la nota al reverso del instrumento. Luego muestran la nota a su equipo (al mismo tiempo).</p> <table><tr><th>Crite-rios</th><th>Satisfactorio</th><th>Insuficiente</th><th>Deficiente</th></tr><tr><td></td><td>10 puntos</td><td>5 puntos</td><td>0 puntos</td></tr><tr><td>Altura</td><td>La torre supera los 60 centímetros</td><td>La torre llega hasta 60 centímetros, sobre la mesa</td><td>La torre tiene menos de 60 centímetros de la mesa</td></tr><tr><td>Estabilidad</td><td>La torre se sostiene sobre su propia base, es decir, no está apoyada sobre la pared, no sobre ningún otro objeto, ni está colgada del techo. Es lo suficientemente firme como para poder aguantar la regla sin caerse (por 10 segundos)</td><td>La torre se sostiene sobre su propia base, es decir, no está apoyada sobre la pared, ni sobre ningún otro objeto, ni está colgada del techo, pero no soporta el peso de la regla (por 10 segundos)</td><td>La torre no se sostiene sobre su propia base ni soporta el peso de la regla por 10 segundos</td></tr></table>	Crite-rios	Satisfactorio	Insuficiente	Deficiente		10 puntos	5 puntos	0 puntos	Altura	La torre supera los 60 centímetros	La torre llega hasta 60 centímetros, sobre la mesa	La torre tiene menos de 60 centímetros de la mesa	Estabilidad	La torre se sostiene sobre su propia base, es decir, no está apoyada sobre la pared, no sobre ningún otro objeto, ni está colgada del techo. Es lo suficientemente firme como para poder aguantar la regla sin caerse (por 10 segundos)	La torre se sostiene sobre su propia base, es decir, no está apoyada sobre la pared, ni sobre ningún otro objeto, ni está colgada del techo, pero no soporta el peso de la regla (por 10 segundos)	La torre no se sostiene sobre su propia base ni soporta el peso de la regla por 10 segundos
Crite-rios	Satisfactorio	Insuficiente	Deficiente															
	10 puntos	5 puntos	0 puntos															
Altura	La torre supera los 60 centímetros	La torre llega hasta 60 centímetros, sobre la mesa	La torre tiene menos de 60 centímetros de la mesa															
Estabilidad	La torre se sostiene sobre su propia base, es decir, no está apoyada sobre la pared, no sobre ningún otro objeto, ni está colgada del techo. Es lo suficientemente firme como para poder aguantar la regla sin caerse (por 10 segundos)	La torre se sostiene sobre su propia base, es decir, no está apoyada sobre la pared, ni sobre ningún otro objeto, ni está colgada del techo, pero no soporta el peso de la regla (por 10 segundos)	La torre no se sostiene sobre su propia base ni soporta el peso de la regla por 10 segundos															

Preguntas para analizar de forma individual



- ¿Cuál fue la estrategia que empleó cada equipo?*
- ¿Cómo fue la comunicación al interior del equipo?*
- ¿Qué puede decir el observador acerca del grupo que observó?*
- ¿Porqué creen que a pesar de haber evaluado el mismo producto se obtuvieron notas diferentes?*

Emprendimiento, son actividades que realizan las personas para crear nuevos negocios, empresas o productos; como nuevos refrescos, frutas en conserva, entre otros. La persona tiene la capacidad de descubrir nuevas formas de hacer las cosas e identifica las oportunidades de negocios y las realiza, consiguiendo los recursos, conociendo más en lo que quiere emprender, y seguidamente lo pondrá en marcha. El emprendedor, siempre le dará un valor extra a las cosas que crea o fomenta y esto llamará la atención a sus clientes.

Emprendedor: es aquella persona que sabe descubrir e identificar una oportunidad de negocio o de empresa, y se dispone a organizar o conseguir los recursos necesarios para comenzar el emprendimiento.

Para ser un buen emprendedor necesitamos aprovechar las oportunidades que nos ofrece la vida, los espacios donde interactuamos, en estos se puede acceder a oportunidades que nos permiten mejorar nuestra calidad de vida. A continuación, se identifican algunos de ellos:

- Tus estudios
- Tu trabajo
- Tu familia
- Tu empresa

3.1. Características emprendedoras:

Un buen emprendedor se caracteriza por:

Descripción de las características emprendedoras

Características	Explicación
Creatividad	Se da cuando se genera una idea útil y original.
Capacidad de dirigir y motivar a personas	Saber comunicar nuestras ideas y objetivos a los demás y la capacidad de convencer. La motivación la realizamos al plantear a los demás los beneficios que conseguimos si actuamos de manera positiva para el logro.
Capacidad de trabajo	Llevar a la práctica la actividad que contribuye a alcanzar la meta.
Resistencia a la frustración	La fortaleza a lograr lo que te propones es importante para no desmayar o dejarte vencer en el trayecto.
Capacidad de adaptación al cambio	En el proceso encontramos dificultades o aspectos no considerados y en ocasiones es importante revisarlos y tomar las decisiones adecuadas.
Capacidad para establecer relaciones interpersonales	No descuidar las relaciones con otras personas o grupos.
Apoyo familiar	Para encontrar el apoyo en la familia, es importante comunicar tu idea de emprendimiento, dar a conocer tus ideas te permite aprender más y puedes encontrar apoyo.

Fuente: Elaboración propia en base a los manuales: “Manual del Emprendedor” y “Manual del Empresario Juvenil” (Fundación ONCE para la Cooperación e Integración Social de Personas con Discapacidad y Empresarios Juveniles de Guatemala.)

3.2. Aprender a innovar:

Se refiere a realizar cosas nuevas, es la característica de personas que en el interior sienten el deseo de actuar de manera diferente, de generar cambios y se atreven a probarlo.



**Reflexiona
y analiza**

Objetivo: conocer la demanda de mercado que existe en nuestro medio con relación a los productos.



¿Cuánto dura?	¿Qué necesitas?	¿Cómo hacerlo?
20 minutos	Tijeras, cartulina o papel reciclado, pegamento, un marcador.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organiza 3 grupos, con el objeto de que los participantes con los materiales entregados, puedan realizar un emprendimiento. 2. Usando su creatividad elegirán algún producto que venderán, deben construir la figura del producto que han decido vender en el mercado. 3. Finalizado el tiempo, invita a los participantes a reflexionar sobre su experiencia al momento en que se les solicitó que decidieran un producto a vender y representar la figura de su producto, porque el emprendedor afronta retos y obstáculos, pero no debe desmayar en su objetivo.



**Practica lo
aprendido**

Tiempo: 10 minutos

Materiales: hojas en blanco y lapicero

Desarrollo: Pide a los participantes que recuerden los temas tratados durante el día, tendrán libertad de responder a las preguntas.

1. El día de hoy me siento:

2. Lo que aprendí el día de hoy es:

3. Lo que aprendí el día de hoy me ayuda a:

4. Sugerencia

4. Plan de vida

Tarea

Tu tarea para este módulo final, usando como base lo que trabajamos y aprendimos responde a las siguientes preguntas:

- ¿Incluiste en los **vagones relacionados con el estudio y empleo** el trabajo que deseas hacer en el futuro? Si no lo hiciste, puedes colocar el trabajo que deseas realizar y las acciones necesarias para ello.
- ¿Qué necesitas hacer para lograr el empleo o trabajo que deseas?

NOTAS





¡FELICITACIONES!

Has completado todos los contenidos de este manual. Para finalizar te invitamos a revisar el plan de vida realizado desde el primer módulo, respondiendo a las siguientes preguntas:

1. ¿Crees que alguna meta u objetivo en tu plan de vida debe cambiar?

2. ¿Qué agregarías?

3. ¿Qué quitarías?

4. ¿Cuáles de los conceptos aprendidos en esta serie te ayudarán a cumplirlo?

Bibliografía

- Programa de las Naciones Unidas. (2012). Guatemala: *¿Un Plan de oportunidades para la juventud? Informe Nacional de Desarrollo Humano 2011/2012* (1era ed.).
- Empresarios Juveniles de Guatemala. (2008). *Manual del Empresario Juvenil*.
- Asamblea Nacional Constituyente. (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*.
- Congreso de la República de Guatemala. (1961). *Código de Trabajo Decreto Número 1441*.
- Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala. *Derecho Laboral*. Consultado el 20 de noviembre de 2015. www.odhag.org.gt
- Fundación ONCE para la Cooperación e Integración Social de Personas con Discapacidad. *Manual del Emprendedor*. Consultado el 20 de noviembre de 2015. www.fundaciononce.es
- Fernando P.L. (2007) *La Evolución del Espíritu Empresarial como Campo del Conocimiento. Hacia una Visión Sistemática y Humanista* [versión electrónica]. Universidad de los Andes, Colombia.

USAID Leer y Aprender

Avenida la Reforma 6-64 zona 9
Plaza Corporativa Reforma, Torre II
Nivel 9, oficina 901

PBX: +(502) 2390-6700

correo electrónico: leeryaprender@usaidlea.org

Sitio en internet: www.usaidlea.org

Sede regional

Avenida Las Américas 7-62, Zona 3
Torre Pradera, oficina 505, Quetzaltenango

PBX: + (502) 7930-4491