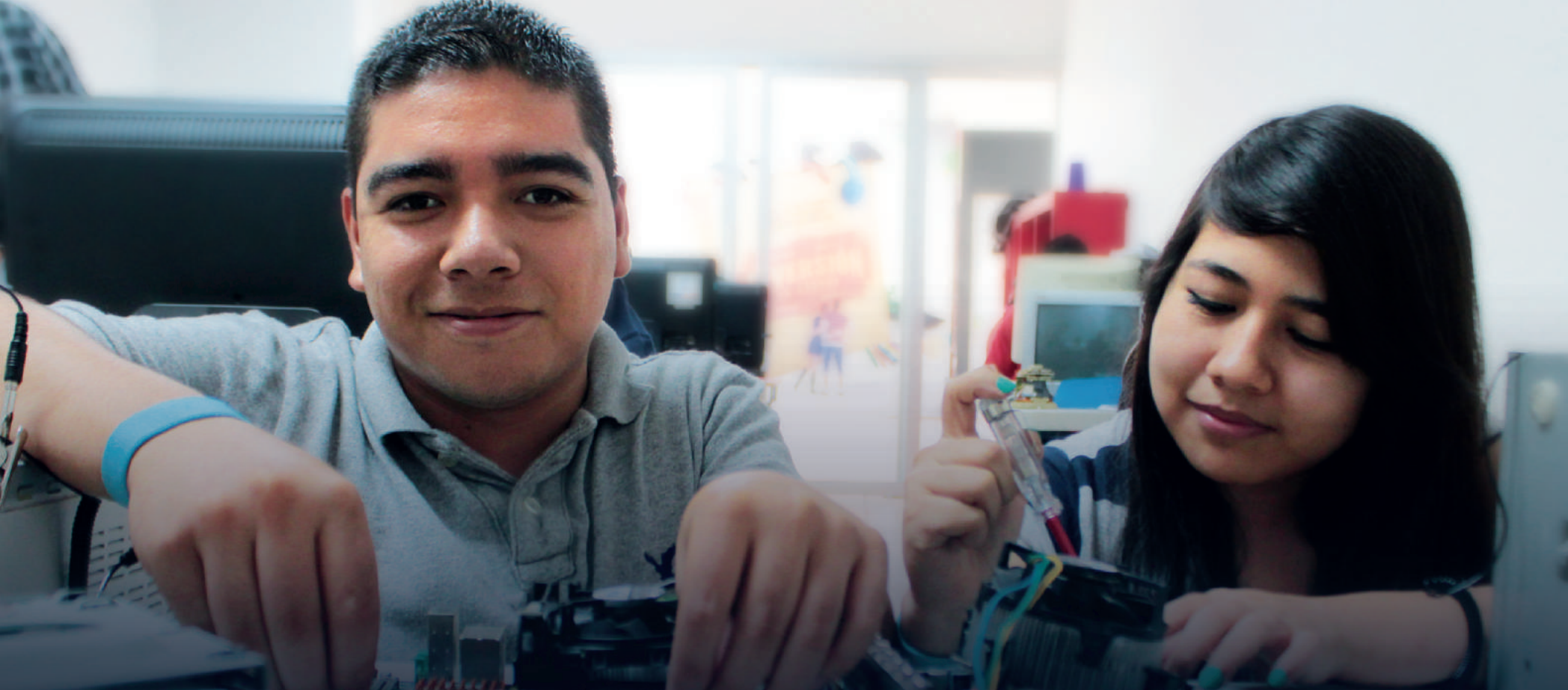




PROTOCOLO PARA LA INSERCIÓN LABORAL

de Jóvenes Vulnerables en Guatemala

Basado en la Experiencia del Programa *Acción Joven*



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA

Acción Joven



FUNDACIÓN PAIZ
PARA LA EDUCACIÓN Y LA CULTURA



**CAMARA DE
INDUSTRIA DE
GUATEMALA**

PROTOCOLO PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES VULNERABLES EN GUATEMALA

Basado en la Experiencia del Programa *Acción Joven*

Hoja técnica del Documento

Equipo Técnico Responsable

Ana Isabel López Samayoa
Andrea López Durán
Ana E. Castillo Marroquín

Equipo de Revisión

Claudia Navas Dangel
Claudia Reyes – Área Legal
El País de los Jóvenes– Diseño y Diagramación
Karelia Ramos González – Corrección y Estilo
Fotografías tomadas por Kathya Archila
(propiedad Fundación Paiz)

Guatemala, junio de 2016

ISBN: 978-9929-8132-5-0



Participantes en el proceso de elaboración del protocolo:

<i>Cámara de Industria de Guatemala</i>	Jhenifer Urizar
<i>Guatemala Emprende / CIG</i>	Lizeth Ramírez
<i>CentraRSE</i>	Diego Mendoza / Yesenia Gómez
<i>CIEN</i>	Verónica Spross de Rivera / Pablo Pastor
<i>Congreso de la República de Guatemala</i>	Oscar Argueta
<i>CONMIGUAT</i>	Norma Luco
<i>El País de los Jóvenes</i>	Carlos Flores Sequeira
<i>Empresarios por la Educación</i>	María Pivaral
<i>Fundación Fe y Alegría</i>	Jacobo Vaidés / Sandra García / Ana Liseth Juárez
<i>Fundación Junkabál</i>	Claudia de Hernández
<i>Grupo de Gestores</i>	Otto Vargas
<i>Ministerio de Economía</i>	Abel Orellana
<i>Ministerio de Educación</i>	Estuardo Toledo (PEJ)
	Anaceli Aguilar (DIGEEX)
<i>Ministerio de Gobernación</i>	Jaime Cujá / Neri Lepe
	Eder Vladimir López (Unidad para la Prevención Comunitaria de la Violencia)
<i>Ministerio de Trabajo y Previsión Social</i>	Silvia Solé
<i>Municipalidad de Villa Nueva</i>	Elma Morales / Violeta Velásquez/Carmen
	Belloso / Juan Estrada
<i>Nueva Zona 18</i>	Joselito Castro / Erwin Córdón
<i>SAE Reclutamiento Humano</i>	Consuelo Orty

INDICE

Introducción	4
Antecedentes	5
El empleo en la región centroamericana	
Situación en Guatemala	
Fundación Paiz para la Educación y la Cultura, y su trabajo con Jóvenes Vulnerables	7
Definición del Protocolo	9
Objetivos	10
Marco legal en Guatemala	11
Pasos para inserción laboral de jóvenes	17
Recomendaciones al sector empresarial	19
En período de pasantía	
En una relación laboral como colaborador	
Recomendaciones a las organizaciones que implementan programa de empleabilidad para Jóvenes Vulnerables	23
Reflexiones Finales	26
Términos y Definiciones	27
Abreviaturas y Acrónimos	29
Bibliografía	30
Anexos	32
Anexo 1	
Anexo 2	
Anexo 3	

INTRODUCCIÓN

Fundación Paiz para la Educación y la Cultura, gracias al apoyo técnico y financiero de la Agencia de los Estados Unidos para la Cooperación al Desarrollo USAID, tuvo la oportunidad de implementar el Programa Acción Joven, el cual tenía como meta primordial reducir los niveles de violencia de las comunidades de Guatemala y Villa Nueva, brindando oportunidades de empleo a jóvenes residentes en zonas de alto impacto por violencia, a partir de un proceso de mejora de capacidades y desarrollo de habilidades blandas, mediante un programa multidisciplinario que brindó acompañamiento a más de 900 jóvenes.

Este proyecto nos permitió reunir una experiencia valiosa para acompañar a la inserción laboral a jóvenes vulnerables que merece ser replicada para brindar una cobertura mayor a jóvenes que buscan una oportunidad de contribuir al futuro del país y que buscan como cualquier joven, encontrar vías para alcanzar el éxito y la realización personal.

Nada de esto hubiese sido posible sin el compromiso y apoyo de diversos sectores, dentro de los cuales cabe destacar el trabajo y oportunidades brindadas por el sector empresarial y el acompañamiento oportuno y consciente de la Cámara de Industria de Guatemala, a quienes agradecemos profundamente.

El presente Protocolo para la Inserción Laboral de Jóvenes Vulnerables en Guatemala contó con la participación de los sectores involucrados y actores vinculados a la respuesta nacional a la juventud; y pretende ser un instrumento útil y de fácil aplicación, que despierte en aquellos actores que buscan incidir en el futuro del país el interés por apostar a la mejora de la población en edad económicamente activa en edad de trabajar, que no contará con posibilidades inmediatas de concretar una vida académica, y que resulte en acciones contendientes a brindar de manera pronta una forma de ganarse la vida de manera digna, honrada y segura.

Por lo cual este documento incluye recomendaciones para el sector empresarial, las organizaciones e instituciones que ya realizan esfuerzos en el tema de empleabilidad, recomendaciones de índole legal y de pequeños apoyos encaminados a brindar soporte en el proceso de inserción laboral de la juventud vulnerable. Basados en una experiencia urbana, y que puede ser adaptada a contextos rurales.

Apostar por el futuro de la juventud es apostar por el futuro del país. Si no empezamos hoy a capitalizar el bono de oportunidad que nos da la creciente cantidad de población, será una ventaja tirada a la basura, que acrecentará las posibilidades de un futuro incierto, inseguro y desesperanzador. Juntas y juntos podemos mejorar las acciones que hemos desarrollado, aprender de las experiencias y mejorar cada día para beneficio de Guatemala.

ANTECEDENTES

Empleo en la Región Centroamericana

De acuerdo a estimados de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en el año 2015, un aproximado de 25.1 millones de personas formaron parte de la población económicamente activa (PEA) en Centroamérica y el Caribe; 11.29 millones están en el rango de 15 a 24 años de edad, siendo 3.34 millones de estos jóvenes de origen guatemalteco. El 75% de esa población se encuentra concentrada en El Salvador, Guatemala, Honduras y República Dominicana; de los cuales más del 20% no estudia ni trabaja (NINIs)^{1,2}.

Para el período 2006-2012, la PEA de El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua poseía la preparación escolar más baja que el resto de los países de la región. Más del 60% contaba con nueve o menos años de escolaridad; incrementándose en un 80% en las zonas rurales. La inserción laboral en la región se acompaña de por un alto nivel de informalidad laboral, más del 60% vinculadas lo hace en el ámbito de la economía informal.

Se estima que el 62% de la población guatemalteca se encuentra por debajo de los 24 años, una población joven con pocas oportunidades a los derechos económicos formales, lo cual los coloca en situaciones de vulnerabilidad y favorece en algunos casos su participación en actividades al margen de la ley.

Situación en Guatemala

Guatemala es un país joven, es decir alrededor del 33% de la población se encuentra entre los 14 y 29 años³, el 68.2% de las niñas, niños y adolescentes habitan en hogares pobres. Por si fuera poco, se estima que existen alrededor de 800 mil NINIs en el país. Los resultados de cobertura de educación no son alentadores a pesar de los diferentes esfuerzos realizados. Dado que la población crece a pasos agigantados y las acciones tendientes a brindar cobertura universal de servicios no logra garantizar a todos los derechos básicos fundamentales.

Tenemos una enorme ventaja al tener una gran población joven, esto es llamado un Bono de Oportunidad⁴, si se capitaliza. Como lo indica el documento Guatemala: ¿un país de oportunidades para la juventud? Informe Nacional de Desarrollo Humano 2011/2012 del PNUD: "Este bono implica que la mayor parte de la población está en condiciones de trabajar, mientras que el porcentaje de personas que no está en edad laboral es minoritario. Para que este bono se convierta en beneficios reales se requiere que las transformaciones de la población sean acompañadas por fuertes inversiones en capacidades humanas, mediante políticas educativas, de salud y laborales, así como mediante políticas macroeconómicas que incentiven la inversión productiva, aumenten las oportunidades de empleo digno y promuevan un ambiente social y económico estable".

¹En este documento haremos referencia del término NINIs, valorando las referencias que se establecen en diferentes documentos marco. Sin embargo, dicho término no pretende anular o invisibilizar la condición de exclusión que implica esta categoría; tal como lo recomiendan varios expertos entre los que destacan la Organización Iberoamericana de la Juventud.

²SISCA (Marzo 2014): Observatorio Centroamericano de Desarrollo Social, Serie de Estadísticas Sociales 1. La oferta de fuerza de trabajo en Centroamérica y República Dominicana.

³Encuesta de Condiciones de Vida 2014

⁴También mencionado en algunos documentos como bono demográfico.

Desgraciadamente en la actualidad, aún no hemos -como país- adoptado un esfuerzo conjunto nacional para brindar oportunidades a esta población joven y un número importante de jóvenes se queda flotando entre la escuela, el trabajo y la comunidad. Esta población, es una presa fácil para organizaciones al margen de la ley, quienes se encuentran presentes en todas las comunidades y que buscan personas a quienes pagan poco y que resultan descartables en su línea de acción. Robando oportunidades de sueños y futuro, las muertes violentas en el año 2015 alcanzaron a 790 niños, niñas y adolescentes, de los cuales 34 de ellos y ellas murieron estrangulados, 62 por armas punzocortantes, 690 por armas de fuego y 4 decapitados⁵.

En cuanto al empleo, alrededor de 200 mil jóvenes están disponibles al mercado laboral, pero sólo unos 20 mil acceden a este⁶, esto es debido a diversos factores, tal como lo señala el Plan Nacional de Juventud 2012-2020, entre los que cabe mencionar la inestabilidad económica pero también los bajos niveles de formación de esta fuerza laboral:

- 1) Alto índice de analfabetismo principalmente en población rural y mujeres.
- 2) El abandono de los estudios en el nivel primario y secundario, el cual se incrementa por la baja cobertura en el nivel secundario.
- 3) Los aprendizajes deficientes que adquieren las y los jóvenes.

Por todo esto, las posibilidades que encuentra la mayoría de jóvenes son escasas o nulas y con una brecha a veces imposible de remontar. El país demanda de esfuerzos para acceder a un empleo digno y brindar alternativas a aquellos que definitivamente no volverán a la escuela, esta es una realidad difícil pero que debemos enfrentar.

⁵ Cifras de Violencia contra la niñez y la adolescencia durante el año 2015. Refugio de la niñez

⁶ Encuesta de Condiciones de Vida 2014



FUNDACIÓN PAIZ PARA LA EDUCACIÓN Y LA CULTURA, Y SU TRABAJO CON JÓVENES VULNERABLES

Fundación Paiz para la Educación y la Cultura (FP) ha trabajado por más de 40 años en programas educativos, culturales y artísticos que apoyan el desarrollo de la comunidad. El arte, la educación y la cultura son elementos fundamentales en el desarrollo y la transformación de los seres humanos. Por ello, todos los programas en los que trabaja tienen como base estos componentes, habiendo creado una metodología propia para el abordaje de jóvenes vulnerables a través del arte.

Acción Joven es un programa para la prevención de la violencia, implementado por Fundación Paiz para la Educación y la Cultura, con el apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), dirigido a más de 900 jóvenes entre 14 y 21 años, residentes en zonas de alto riesgo de los municipios de Guatemala y Villa Nueva.

El objetivo principal de este programa es reducir los niveles de violencia, a partir de brindar formación técnica integral, y creando condiciones que les permitan una pronta inserción laboral.

Es importante proporcionar a la juventud herramientas que favorezcan su incorporación al mercado laboral, les permitan ser productivos a la sociedad, generando alternativas económicas viables. El programa pretende involucrar a las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES), fomentando la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), para que puedan ser parte de este proyecto y que puedan brindar oportunidades para realizar un ejercicio laboral a través de prácticas dentro de sus empresas, fortaleciendo así su formación técnica y por ende puedan ser seleccionados para un empleo formal.

El país requiere aumentar los empleos para la juventud residente en zonas de riesgo que desean contribuir también al desarrollo económico de Guatemala y quienes necesitan una oportunidad para poner a prueba sus capacidades y para poder enfrentar con menor dificultad la pobreza que les acecha, dado que esta impacta su desarrollo integral.

El programa Acción Joven ha brindado más de 900 oportunidades de becas a jóvenes de forma gratuita, garantizando un programa de formación técnica integral con cinco fases, las cuales incluyen un mínimo de 400 horas de formación técnica, en las que desarrollaron habilidades y competencias necesarias para ser empleables en las siguientes especialidades: Cocina, Panadería, Repostería, Belleza, Peluquería, Electricidad, Computación, Organización de Eventos, Diseño en Computación para Nuevos Medios, entre otros. La formación técnica fue proporcionada y certificada por el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) y la Fundación Centro América (FCA).

Así mismo se realizaron coordinaciones con varias instituciones, las cuales son aliadas estratégicas que colaboran en la formación integral de los jóvenes, entre las cuales podemos mencionar: el Programa de Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar (PROPEVI), Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), el Programa de Inclusión y Convivencia –MCD-, Comisión contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas (SECCATID), Numbers, Cámara de Industria de Guatemala (CIG), Coordinadora de Microempresarios de Guatemala (CONMIGUAT), el Consejo de Bienestar Social de Guatemala (COBISOGUA), entre otros.

Además de la formación técnica, el programa brinda una formación para el desarrollo y fortalecimiento de habilidades para la vida y habilidades blandas mediante la “Metodología de Líneas de Acción para la Prevención de la Violencia a través del Arte de Fundación Paiz” y del programa A Ganar (Metodología de Deporte).

Otro componente del programa ha sido la realización de prácticas laborales de parte de los becados, con el apoyo del sector empresarial, el apoyo de *coaching* laboral para una pronta inserción laboral y asesoramiento para conseguir un empleo.



Las limitaciones viven solo en nuestras mentes. Jamie Paolinetti

DEFINICIÓN DEL PROTOCOLO

El presente protocolo, creado por Fundación Paiz para la Educación y la Cultura en acompañamiento con actores clave de diversos sectores -económico, gubernamental, académico, sociedad civil, entre otros-, es una herramienta accesible que contribuye a la implementación de acciones encaminadas a generar oportunidades laborales a jóvenes en situación de vulnerabilidad como una estrategia para mejorar las condiciones sociales, económicas y de seguridad en el país. Generará información que permita sumar esfuerzos para fomentar y ampliar la cobertura dirigida a esta población que crece de manera acelerada en el país.

Ofrece pautas para la atención, el abordaje y la incorporación de la juventud vulnerable en el sector económico de Guatemala, asimismo, brinda recomendaciones a las organizaciones de sociedad civil que trabajan o que desean contribuir en la resolución de los problemas y necesidades de este grupo poblacional, que además incluye la población que no estudia y no trabaja. Esta contribución se basa en la experiencia acumulada por Fundación Paiz en la implementación de programas de inserción laboral como una estrategia para la reducción de la violencia.

Este protocolo puede ser adaptado a las necesidades específicas de la población, de la comunidad y del sector empresarial en contextos urbanos primordialmente, pues nuestra experiencia no abarcó el contexto rural. Sin embargo, debemos reconocer como país que las necesidades, sueños, expectativas y carencias de la juventud encuentran coincidencias importantes, por lo que puede ser una guía para el inicio de trabajo con cualquier población joven, en riesgo y vulnerable.

OBJETIVOS

General

Brindar una herramienta que permita al sector empresarial y a organizaciones -que trabajan con juventud vulnerable- información básica para el abordaje e incorporación laboral de esta población a los sectores productivos del país.

Específicos

- Despertar el interés del sector empresarial en brindar oportunidades de pasantía laboral y/o empleo a jóvenes en contexto de riesgo y vulnerabilidad como parte de sus programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE).
- Promover la generación de oportunidades de trabajo digno y decente⁷ para jóvenes vulnerables que contribuyan a un clima favorable para el desarrollo de la sociedad guatemalteca.
- Transformar el horizonte de la juventud vulnerable mejorando su calidad de vida y ampliando sus alternativas de futuro a través de la independencia y autonomía económica.

⁷ OIT establece que el Objetivo General del trabajo Decente es: "Provocar cambios positivos en la vida de las personas a nivel nacional y local".

MARCO LEGAL EN GUATEMALA

Como hemos mencionado, existe una cobertura insatisfecha de alrededor de 180,000 (Unión Europea, 2011) jóvenes que se encuentran disponibles para trabajar y no lo logran, lo cual supone un reto importante para el país. Quienes tienen menor nivel educativo y provienen de zonas de alto riesgo por violencia, suelen no ser considerados candidatos para una oportunidad laboral, por una posible vinculación al crimen organizado, que se encuentra enquistado en estas áreas. Sin embargo, un alto porcentaje de la juventud que reside allí, se resiste a esta vinculación, y necesita oportunidades para mostrar y aportar con su talento.

Cualquier empresa puede asumir el compromiso de la transformación de la vida de la juventud guatemalteca y en un trabajo conjunto con la sociedad civil y entidades encargadas de la formación técnica, permitirse encontrar mejores candidatos para conformar su fuerza laboral.

Ahora bien, existen algunas características de esta población que deben ser tomadas en cuenta y prever cualquier contingencia de tipo legal-laboral, por lo que el presente protocolo busca ser una herramienta para incidir en la población comprendida entre 15^a a 21 años, de zonas urbano-marginales. Por lo que este apartado pretende que se considere el marco legal vigente en el país y los convenios suscritos a nivel internacional que garantizan tanto los derechos así como obligaciones que surgen a partir de la relación laboral (empresario y colaborador).

Considerando las particularidades de la población cualquier programa de RSE que pretenda apoyar al país dando oportunidades a los jóvenes antes descritos, debe considerar que encontrará un amplio número de menores de edad, un número importante de madres y padres de familia y niveles bajos de escolaridad.

La legislación guatemalteca vigente contempla el derecho a contratar diversidad de personas, entre ellas personas menores de edad. Debe tomarse en cuenta lo establecido en los artículos: 259 del Código Civil, 31 y 32 del Código de Trabajo y lo regulado por la Inspección General de Trabajo para permisos a menores de edad, a quienes clasifica en dos grupos: menores de 14 años que necesitan autorización por parte de la Secretaría de la Inspección General de Trabajo y mayores de 14 años que pueden pactar por sí mismos su trabajo bajo ciertas condiciones.

El Código de Trabajo cuenta con un capítulo que aborda el trabajo para mujeres y menores de edad en el cual hace referencia: “El trabajo de las mujeres y menores de edad, debe de ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral” Art. 147, CT.

Así mismo el Artículo 148 hace mención de una serie de prohibiciones vinculadas al trabajo de los menores, para aminorar el riesgo por ejemplo del consumo de alcohol.

En cuanto a las jornadas laborales se debe de contemplar el artículo 116 del Código de Trabajo con las variables para los menores de edad, mayores de 14 años: según el artículo 149, literal “a” para la jornada ordinaria diurna se deberá “disminuir una hora laboral diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años”; en el caso de los menores de 14 años también existen una serie de normativas que deben tomarse en cuenta.

⁸Según el acuerdo establecido en IndicaRSE deben existir políticas que prohíben tener colaboradores menores de 15 años trabajando en sus instalaciones (CentraRSE, 2008).

Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo

El país ha suscrito una serie de convenios y ratificado convenciones respecto a los derechos del trabajo⁹. A continuación, nos referiremos al que aborda los temas de edad mínima para el trabajo.

En el cuadro figuran los principios fundamentales del Convenio de la OIT respecto a la edad mínima de admisión al empleo.

ASPECTO A CONSIDERAR	EDAD MÍNIMA AUTORIZADA A TRABAJAR	POSIBLES EXCEPCIONES PARA ALGUNOS PAÍSES EN DESARROLLO
Trabajo peligroso Ninguna persona menor de 18 años debe realizar trabajos que atenten contra su salud o su moralidad.	18 años (16 años siempre que se cumplan estrictas condiciones)	18 años (16 años siempre que se cumplan estrictas condiciones)
Edad mínima límite La edad mínima de admisión al empleo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a 15 años.	15 años	14 años
Trabajo ligero Los niños de entre 13 y 15 años de edad podrán realizar trabajos ligeros, siempre y cuando ello no ponga en peligro su salud o su seguridad, ni obstaculice su educación, su orientación vocacional ni su formación profesional.	Entre 13 y 15 años	Entre 12 y 14 años

⁹ Referente a la Abolición del trabajo forzoso: Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (Núm. 29) y Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (Núm. 105)

Referente a la Igualdad: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (Núm. 111) y Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (Núm. 100)

Referente a la Eliminación del trabajo infantil: Convenio sobre la edad mínima, 1973 (Núm. 138).

Entre otros

Finalmente, en relación a los trabajadores menores de edad, tienen derecho a gozar de todas las medidas de prevención y protección en el trabajo, para el efecto los empleadores deben garantizar que las actividades que realizarán son adecuadas para ellos y no ponen en peligro su integridad física, sus horarios de estudio, su salud, su dignidad, etcétera. Esto contribuirá a que el desempeño laboral del colaborador/a sea óptimo y enriquecedor y a la vez generará identificación con la empresa en la que presta sus servicios.

Por otro lado, los jóvenes adultos, consideradas así las personas de entre los 18 a 21 años de edad, también constituyen una fuerza productiva importante y pueden ser tomados en cuenta para ocupar puestos dentro de las diferentes fuentes de trabajo.

Trabajo para la mujer y las jóvenes madres (Oficina Internacional del Trabajo, 1973)

En la realidad guatemalteca, las mujeres han contribuido en el mercado laboral de manera histórica. Sin embargo, la proporción de mujeres entre los empleados remunerados en el sector no agrícola, se ha mantenido cerca del 44%, y para 2014 se redujo a 43.5% (INE, Encuesta Nacional de Condiciones de VIDA 2014/ENCOVI 2014, 2015). Es decir, es menor el acceso de las mujeres, en comparación con los hombres, al empleo remunerado.

Un número importante de mujeres guatemaltecas son madres a temprana edad. En el país el 10% de las niñas menores de quince años y el 25% de las adolescentes de 15 a 19 años es madre. Por lo tanto, la posibilidad de encontrar jóvenes madres en la población de jóvenes vulnerables, es alta. Por lo que debe considerarse que la promoción del empleo a jóvenes madres supone un beneficio directo a ellas como a sus bebés. De tal manera que se debe contemplar el marco legal para su empleabilidad.

Algunas consideraciones son:

Con respecto a la mujer trabajadora que es madre, debe gozar de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario durante los treinta días que preceden al parto y los cincuenta y cuatro días siguientes. Estos descansos pre y post natal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica. En este mismo sentido no se le puede exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez, especialmente en los primeros tres meses de embarazo. Durante el período de lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinario dentro de la jornada, consistente en dos medias horas o la acumulación de estas para ingresar una hora después del inicio de sus labores o salir una hora antes de la jornada; se computará este plazo a partir del primer día en que retorne a labores después del período post parto y finaliza diez meses después.

Existe una prohibición en cuanto a la movilidad por embarazo, por lo que los empleadores no podrán despedir a las trabajadoras que se encuentren embarazadas o en período de lactancia, salvo que por causa justificada originada de falta grave a los deberes originados del contrato en cuyo caso deberá el empleador promover ante los tribunales el despido comprobando la falta y no podrá hacer efectivo el despido hasta tener la autorización judicial.

Trabajo como aprendizaje (aprendiz)

Una de las fases del AJ, contempló las prácticas o pasantías laborales como parte de la estrategia para que las y los jóvenes que habían logrado alcanzar satisfactoriamente lo exigido en el programa, pudieran poner en práctica todos los conocimientos adquiridos. Para la mayoría de las y los jóvenes, esta experiencia se convirtió en un reto y oportunidad, ya que muy pocos habían realizado un ejercicio de “prácticas laborales” en un plano formal real.

Existe una alternativa para contratar a jóvenes que no cuentan con la experiencia plena para gozar de un contrato en igualdad de condiciones y remuneración que el resto de sus compañeros. Y a quienes las empresas dan una oportunidad de aprender y ganar recursos económicos para dinamizar su vida y ampliar su experiencia laboral. Estos son los aprendices.

Es por ello que el Código de Trabajo en su capítulo sexto, contempla el Trabajo de Aprendizaje como una alternativa para aquellas personas que desean laborar para una empresa a cambio de recibir formación práctica de un arte, profesión u oficio (directamente o por medio de un tercero) con el beneficio de una retribución económica convenida por el empleador y colaborador. Esta retribución puede ser inferior al salario mínimo, según se establece en el Artículo 171 del Código de Trabajo de Guatemala/Condiciones Contractuales.

Para quienes tengan esta oportunidad, será una ventana de aprendizaje muy valiosa. Pues aún sin la experiencia, necesitan seguir afianzando sus conocimientos técnicos y de habilidades y a la vez, pueden recibir una retribución económica que contribuirá a satisfacer sus necesidades primarias temporalmente.

Recomendaciones para este tipo de contrato son:



La empresa debe establecer un monto de retribución que promueva una vida digna (el CT no establece un porcentaje en relación al salario mínimo)



Definir con claridad el plan de formación y el acompañamiento a ser brindado al aprendiz, dentro de su jornada laboral.



El trabajo de aprendiz debe dar preferencia a actividades de valor agregado o formación que solo podría recibir con usted (su empresa se distingue de otras y eso es una oportunidad sin precedentes para el aprendiz).



El contrato debe ser por un plazo definido, que garantice el proceso de aprendizaje y el mismo debe contar con la aprobación de la Inspección General de Trabajo

Para considerar una contratación de aprendizaje es necesario que el empleador cumpla con lo estipulado en el Artículo 171: El contrato deberá ser a plazo fijo contemplando una planificación del proceso de formación y retribución (duración de la enseñanza, desarrollo gradual y monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma). Este será monitoreado por la Inspección General de Trabajo para que se cumpla lo establecido.

Al culminar la relación laboral del aprendiz, el empleador extenderá un certificado que hace constar la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión u oficio, según lo indica el Artículo 172. Así mismo el empleador podrá dar por finalizada la relación laboral cuando el aprendiz adolezca de la capacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio en el que esté siendo formado (Artículo 173).

En resumen, es necesario que todo empleador y colaborador, contemple y consulte las leyes laborales vigentes en el país, consistente en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala y los convenios y tratados sobre materia laboral ratificados por Guatemala, para que se tomen en cuenta los derechos tutelares y las garantías mínimas de los trabajadores, que al mismo tiempo constituyen garantías para el empleador y cumplir una adecuada administración del recurso humano.



PASOS PARA INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES

Acciónloven

PASOS PARA INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES

Se han identificado nueve acciones estratégicas para la inserción laboral de jóvenes vulnerables en el proceso económico del país.

Dichas acciones no son exclusivas ni excluyentes, más bien son una guía de las consideraciones que deben ser tomadas en cuenta para incrementar las posibilidades de éxito para la inserción laboral y la permanencia en los sectores productivos.

A continuación, las acciones se presentan por pasos dependiendo de los actores claves responsables o involucrados.





IDENTIFICAR NECESIDADES dentro de las empresas de captación de talento humano para responder a la demanda.

DIAGNOSTICAR NIVEL EDUCATIVO o de formación técnica con que cuentan los jóvenes de las comunidades.

ESTABLECER PLAN DE FORMACIÓN que responda tanto a la empresa como a las necesidades de formación de los jóvenes, que debe de incluir entre otros, el coaching laboral.

DISEÑO DEL PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO en el proceso de inserción laboral para las y los jóvenes, tanto dentro de la empresa como para las organizaciones o entidades que desarrollan esfuerzos en este tema.

Suscribir los **CONTRATOS** o cartas de entendimiento que definan los compromisos donde se marquen las pautas de acción, se establezcan las responsabilidades y obligaciones de los involucrados (joven, empresa, organización de acompañamiento/institución y familia), en base a los recursos disponibles.

IMPLEMENTAR PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO y seguimiento que favorezca el desarrollo del potencial y habilidades de la juventud.

BRINDAR ACOMPAÑAMIENTO a las y los jóvenes para que conformen su expediente personal, ya sea para continuar laborando en la empresa donde iniciaron sus prácticas o buscar otra oportunidad laboral.

La empresa deberá **EVALUAR** con base a sus recursos disponibles y los resultados producto de la práctica laboral, si decide contratar de manera permanente o temporal al joven. (No olvide ver la sección de temas legales).

Mantener una **COMUNICACIÓN ACTIVA** entre los actores involucrados para resolver problemas emergentes y necesidades de mejora de los jóvenes que participan en una iniciativa como esta.

RECOMENDACIONES AL SECTOR EMPRESARIAL

Invertir en la población económicamente activa es una oportunidad de crecimiento para el país y la región. Aumentar el desarrollo y disminuir los índices de violencia es una inversión a largo plazo. Se requiere apoyo inmediato.

Recomendamos que las empresas tomen en consideración los acuerdos locales y regionales en materia de RSE, para el desarrollo de un programa específico en sus empresas o en su sector económico y así contribuir al desarrollo del país.

En el Plan Estratégico de RSE 2016-2020, elaborado por CentraRSE, los sectores participantes en su elaboración establecieron en su eje social la importancia de acompañar a las empresas en estrategias que permitan la creación de plazas de trabajo para personas con capacidades diferentes y jóvenes vulnerables. El presente documento contribuye a este objetivo.

Para la implementación del presente documento resulta indispensable revisar el concepto de la RSE en la región C.A (CentraRSE, 2008).

Tres elementos fundamentales de la Responsabilidad Social Empresarial:



CUMPLIMIENTO DE LEY:

Las empresas deben asegurar su funcionamiento desde el estricto cumplimiento de la ley, nacional e internacional aplicable a su sector.



DECISIONES ÉTICAS:

Adicionalmente a la observancia de la ley, las empresas deben tener una conducta guiada por principios éticos y valores.



COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL:

La estrategia de RSE es un factor que contribuye a la rentabilidad de las empresas, al bienestar general y el desarrollo sostenible de los países.

**Tomado de IndicaRSE. Sistema de Indicadores de RSE para la región Centroamérica*

Como parte de la experiencia adquirida durante el acompañamiento brindado a las y los jóvenes de AJ que llevaron a cabo un proceso de pasantía laboral y con la finalidad de responder las necesidades empresariales, se plantean recomendaciones para este sector. Las mismas se dividen en dos secciones, una relación establecida a partir de un periodo de prácticas y otra que nace a partir una relación laboral entre empleador y colaborador; ambas a ser tomadas en cuenta con jóvenes provenientes de zonas vulnerables.

Un espacio de práctica laboral resulta una oportunidad de oro para los jóvenes que buscan insertarse a una industria específica, dado que una demanda constante de esta población es que no existen oportunidades para empezar a desarrollar una experiencia. Los empresarios por su parte también reclaman que llegan personas inexpertas; pero esta experiencia sólo puede resultar de la creación de oportunidades y espacios. Un empresario comprometido con el mejoramiento de su propio negocio o industria debe potenciar las oportunidades para captar cada vez, un mejor talento humano.

Esto conlleva:

1) En período de pasantía



Retroalimentar a la organización que refiere al joven, para ayudarlo durante el período de práctica a mejorar su desempeño (llegadas tardes, incumplimiento de normas, mejora de hábitos, etc.).



Designar a alguien responsable del acompañamiento al practicante, para fortalecer su trabajo y poder dar lo mejor de sí.



Realizar la evaluación del desempeño general del practicante: finalizado el período de prueba es necesario dejar constancia de la satisfacción o no del servicio prestado.



Emitir constancia de práctica laboral (Siempre que la evaluación haya sido satisfactoria).

Como parte del programa de RSE, las industrias o empresas pueden establecer su crecimiento y la cuota destinada de oportunidades a jóvenes vulnerables y procurar con sus buenos resultados motivar a sus homólogos con los logros y experiencias de esta práctica, para que puedan replicarse y ampliarse a otros de su mismo sector económico.

La contribución en este sentido implica la posibilidad de ampliar el crecimiento y desarrollo económico del país, al dar la oportunidad de generar fuentes de ingresos dignos a una población con poca o ninguna capacidad de gasto e inversión.

2) En una relación laboral como colaborador

Al momento de establecer la relación laboral algunas buenas prácticas son:

- ✓ Brindar acompañamiento sombra o tutoría para favorecer su desempeño.
- ✓ Asignar -en la medida de lo posible-, responsabilidades progresivas de acuerdo a su formación técnica, para aumentar el involucramiento en la estructura organizativa empresarial.
- ✓ Establecer un proceso de inducción en el que se trasladen de manera clara, los procedimientos del quehacer de la empresa, indicar límites y alcances, para saber qué se espera de su trabajo.
- ✓ Mantener una vía de comunicación, en la que se retroalimenta continua y asertivamente su desempeño.
- ✓ Realizar actividades que favorezcan la cohesión grupal para estimular su desarrollo integral.
- ✓ Cualquier población con procesos de formación acelerados necesita de un refuerzo teórico y práctico constante, por lo que las empresas que tengan contratadas personas con estas características, deberán contemplar al menos un proceso de formación complementario anualmente.
- ✓ La capacitación constante en su especialidad u otros procedimientos básicos son una estrategia útil para responder a la demanda empresarial y la adquisición/actualización de conocimientos.
- ✓ Potenciar y estimular las habilidades blandas (trabajo en equipo, responsabilidad, respeto, honestidad, etcétera.) en los jóvenes es un apoyo que transforma la vida de la persona.
- ✓ Cualquier política de RSE que se tenga o se implemente, requiere que sea comprendida por los jóvenes para identifiquen los beneficios de la misma.
- ✓ El trabajo de aprendiz es una oportunidad temporal que permite al empleador conocer las habilidades del colaborador y de igual forma confirmar en el colaborador si posee las capacidades para poner en práctica sus conocimientos.

En ambos casos:

Quien recibe una oportunidad de práctica y/o trabajo debe recibir una inducción mínima que incluya:



1) Normas a cumplir en el lugar de trabajo.

2) Beneficios que le serán otorgados (incentivos, horarios, descansos, etcétera).



3) Sanciones que recibirá de no cumplir con sus responsabilidades (llamados de atención, descuentos, etcétera).

4) Valoración de la oportunidad que está recibiendo.



RECOMENDACIONES A LAS ORGANIZACIONES¹⁰ QUE IMPLEMENTAN PROGRAMA DE EMPLEABILIDAD PARA JÓVENES VULNERABLES

Este apartado incluye una serie de recomendaciones básicas, más no exclusivas, para ser tomadas en cuenta en la implementación de cualquier proyecto que busque la pronta inserción laboral de jóvenes residentes en zonas de alta vulnerabilidad.

Dentro de las actividades se destaca:

- **Establecimiento de la Red de Apoyo Inmediata (RAI)¹¹:** Durante la entrevista inicial de cualquier participante de este tipo de programas, además de la captación de información socioeconómica básica, información para su localización, es importante establecer quiénes conforman la red de apoyo, el nivel de influencia de cada uno, sus fortalezas y el nivel de compromiso que tiene para acompañar al joven en este proceso de inserción.

Esta red debe considerar tres ámbitos:

Familiar:

Familia inmediata o ampliada, tomar en cuenta las relaciones de pareja que tenga establecida.

Social:

Incluye su círculo de amigos, antiguos compañeros de estudio o trabajo si los tuviera, vecinos, grupos a los que pertenece (deporte, religión, actividades extracurriculares, etcétera.).

Comunitario:

Aquellas organizaciones presentes en su comunidad que incluyen el poder local (municipalidades, iglesia, organizaciones de sociedad civil, industria o empresa, etcétera.).

- **Elaboración de perfil individual¹²:** Es necesario acompañar a los jóvenes en reconocer cuáles son sus habilidades, limitantes, intereses y necesidades para tener fundamentos personales que le permitan aplicar a una oportunidad laboral y disminuir las causas de abandono laboral (presión familiar, limitantes para su traslado, condiciones físicas o de salud, oportunidades para continuar estudiando, creencias o convicciones culturales, etcétera.).

¹⁰ Estas incluyen Organizaciones no Gubernamentales, Fundaciones, Asociaciones, Organizaciones sin fines de Lucro, entre otras.

¹¹ Ver Anexo 1

¹² Ver Anexo 2

- **Apoyo Socioeconómico:**

Apoyar a jóvenes de zonas vulnerables en empleabilidad es complejo y oneroso, pero existen formas menos complicadas, directas y vitales para la obtención del empleo, tal es el caso de: apoyo legal y económico para trámite de documentos y de identificación que acompañen su hoja de vida. Muchos jóvenes, no cuentan ni siquiera con fondos para moverse fuera de sus comunidades, invertir alrededor US\$ 50.00 para gestionar el DPI/certificado de nacimiento, antecedentes penales y policíacos, tarjeta de salud, tarjeta de pulmones, tarjeta como manipulador de alimentos, etcétera. resulta una inversión incosteable para ellos y su familia.

- **Formación para la Empleabilidad:**

Otro modelo de apoyo, fácil de implementar es la orientación laboral, que debe incluir información básica de:

- Cómo presentarse a una entrevista (vestuario y maquillaje adecuado, por ejemplo)

- Elaboración de hoja de vida

- Explicar los modelos más frecuentes de reclutamiento de personal (algunas personas se desesperan y pierden el interés, porque piensan que la contratación es inmediata) entre otros.

Se puede incluir, apoyo económico para la movilización de los jóvenes para asistir a las primeras entrevistas de trabajo.

- **Búsqueda e identificación de nichos de empleo o negocio para las y los jóvenes dependiendo de la formación técnica y/o académica que poseen:**

Será más fácil encontrar personas con interés en la realización de trabajos de servicios, atención al cliente, técnicos de niveles primarios, etcétera, pues son los programas de formación comúnmente implementados, por los niveles de formación básica académica con que cuenta esta población.

Muchas municipalidades ya han realizado trabajo de formación para juventud por lo cual si su organización no implementa el componente formativo puede ya encontrar población capacitada.

- **Pasantía laboral con acompañamiento y monitoreo:**

Dada la importancia de poner a prueba los conocimientos y habilidades con los que cuenta esta población, así como, la estructura organizativa empresarial se considera oportuno que los jóvenes realicen un ejercicio de pasantía laboral.



REFLEXIONES FINALES

Acción Joven



La generación de oportunidades laborales para la juventud guatemalteca es un compromiso que dependerá de la especialidad de cada uno de los actores que buscan una mejor alternativa para la vida de esta población, y la búsqueda de alianzas para hacer costo-efectiva es indispensable para la ampliación de cobertura de más beneficiarios.



Vale la pena vigilar de cerca los resultados, buenas prácticas y el impacto que tiene en los jóvenes las oportunidades laborales, esto como una medida para inyectar a otros actores ese compromiso de dar oportunidades a esta población que aumenta día a día.



Existen en Guatemala y en la región experiencias exitosas que han pasado ya por pruebas difíciles para lograr la empleabilidad de jóvenes vulnerables, sin embargo hay que tomar en cuenta a los diferentes actores que tienen ya herramientas de apoyo y están dispuestos a brindar asistencia técnica para lograr una mayor inserción laboral.



La construcción de redes de apoyo para dar respuesta o mitigar los efectos severos de la violencia y los problemas estructurales del lugar donde los jóvenes residen (violencia sexual, violencia doméstica, inseguridad, problemas de insalubridad por carencia de los servicios básicos, etc.) es posible. Existen actores que ya atienden problemas específicos en las comunidades pero hace falta articular canales de comunicación efectivos para no duplicar esfuerzos y atender a las necesidades de los jóvenes.



Lograr despertar en los jóvenes –a partir de condiciones dignas creadas a través del empleo- el interés de continuar estudios dentro de la educación formal y/o técnica, así como apoyar a aquellos jóvenes que se descubra tengan el talento o la habilidad de emprender un negocio propio.

TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Término	Definición
Empleo seguro, decente y de calidad*	Sólo el empleo decente implicaría contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que sea adecuadamente remunerado; con seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias; con mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad; con libertad para que la gente exprese sus opiniones; con organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas; e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.
Familia ampliada	Se caracteriza por mantener lazos consanguíneos o políticos con el NNA, esta está conformada generalmente por: abuelos/as, tíos/as, primos/as, etc. Generalmente en ausencia de la familia primaria, la familia ampliada suple de necesidades afectivas y económicas.
Familia primaria	Se considera que esta familia responde primordialmente a lazos consanguíneos directos, es decir: padre, madre, hermanas y hermanos. Responsables todos de la formación de valores, transmisión de la cultura y el idioma, y que son el apoyo primordial para el desarrollo del NNA.
Incentivo durante la práctica	Es un apoyo de índole económico o en especie, de carácter voluntario –es decir no obligatorio– por parte de las empresas que reciban jóvenes para prácticas laborales. Este tipo de incentivo, no es más que un apoyo que le permite a él o la joven transportarse, alimentarse y vestirse de manera apropiada para la jornada laboral. Algunas modalidades son: donación para el pago de transporte (semanalmente), alimentación durante la jornada laboral (generalmente un tiempo de alimentación), uniforme de la empresa o uniforme básico para su identificación como practicante, entre otros.
Inserción Laboral	Proceso mediante el cual se brinda acompañamiento para que jóvenes vulnerables cuenten con mayores probabilidades de obtener un empleo digno, sea formal o informal.
Jóvenes vulnerables	Para este protocolo definimos jóvenes vulnerables a aquellos que: Se encuentran en edades de 14 a 21 años, residentes en zonas de alto impacto por la violencia, urbanas o urbanas marginales, que no cuentan con un futuro promisorio dadas sus condiciones de pobreza, exclusión, falta de educación formal o formal incompleta, que no cuentan con un trabajo digno y que en alguno casos provienen de familias desintegradas o con miembros de su familia nuclear en condición de migrantes.

Término	Definición
NINIs	Jóvenes que se encuentran en edad para continuar estudios pero que por diversas situaciones, Ni Estudian, Ni Trabajan (NINIs). Término acuñado en español de NEET, para la expresión not in employment, education or training.
Población desempleada	Personas de 15 años o más, que no estando ocupadas en la semana de referencia, están disponibles y buscaron activamente incorporarse a alguna actividad económica en el lapso del último mes.
Prácticas Laborales	Es el acto en que las y los jóvenes ponen en práctica en un ambiente real de trabajo los conocimientos técnicos adquiridos, así como sus habilidades blandas. Este proceso requiere de un apoyo y acompañamiento durante el mismo, tanto por parte del patrono y la organización que le refiere, así como de la familia primaria. Durante este proceso que no debe ser mayor a tres meses, ni menor a uno, las y los jóvenes pueden o no recibir un incentivo económico o de otro tipo por parte de la empresa.
Protocolo	Conjunto de normas, procedimientos y acuerdos para implementar una acción, establecidos de común acuerdo con varios actores.
Responsabilidad Social Empresarial	Se refiere a la responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y en el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas, cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento y está integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.
Sector informal*	En el sector informal se incluyen: a) los empleados domésticos; b) los peones o jornaleros; c) los familiares no remunerados; d) los patronos en establecimientos con menos de seis trabajadores (se excluye los que tienen educación superior) y f) los empleados privados asalariados en establecimientos con menos de 6 trabajadores.
Trabajo Decente*	De acuerdo con la OIT significa contar con oportunidades de trabajo productivo, que produzca ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para la familia, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para expresar opiniones, organización y participación en la decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para mujeres y hombres.

*(Guatemala, Política Nacional de Empleo "Generación De Empleo Seguro, Decente y de Calidad 2012-2021", 2012)

ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

AJ	>	Programa Acción Joven
CEPAL	>	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CentraRSE	>	Centro para la Acción de la Responsabilidad Social Empresarial en Guatemala
CIG	>	Cámara de Industria de Guatemala
CONMIGUAT	>	Coordinadora de Microempresarios de Guatemala
CT	>	Código de Trabajo
DPI	>	Documento Personal de Identificación
FCA	>	Fundación Centro América
FP	>	Fundación Paiz para la Educación y la Cultura
INATEC	>	Instituto Nacional Tecnológico de Nicaragua
INTECAP	>	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad
JV	>	Jóvenes Vulnerables
MIPYMES	>	Micro, Pequeñas y Medianas Empresas
NINIs	>	Jóvenes que No Estudian Ni Trabajan
NNA	>	Niños, Niñas y Adolescentes
OIT	>	Organización Internacional del Trabajo
PEA	>	Población Económicamente Activa
PROPEVI	>	Programa de Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar
RAI	>	Red de Apoyo Inmediata
RENAP	>	Registro Nacional de las Personas
RSE	>	Responsabilidad Social Empresarial
SECCATID	>	Secretaría Ejecutiva, Comisión contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas
SISCA	>	Secretaría de la Integración Social Centroamericana
USAID	>	Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional

Bibliografía • • • • •

ADOLESCENCIA, D. N.-2. (2003). Guatemala

CentraRSE. (Noviembre de 2008). Sistema de Indicadores de RSE para la Región Centroamericana. Guatemala, Guatemala.

CONJUVE. (2012). Política Nacional de Juventud 2012-2020. . Guatemala.

Desarrollo, P. d. (2012). Guatemala: ¿un país de oportunidades para la juventud? Informe nacional de desarrollo humano 2011/2012. Guatemala. Guatemala.

Fundacion Alvarallice. (10 de 5 de 2013). Que hacemos: Programa Rumbo Joven. Obtenido de Fundación Alvarallice: <http://www.alvarallice.org/wsite/es/lineas-de-accion/generacion-de-ingresos/item/398>

Guatemala, G. d. (1961, y sus modificaciones). Código de Trabajo de Guatemala. Guatemala.

Guatemala, G. d. (10 de mayo de 2012). Política Nacional de Empleo “Generación de Empleo Seguro, Decente y de Calidad 2012-2021”. Guatemala, Guatemala.

INE. (Diciembre de 2015). Encuesta Nacional de Condiciones de VIDA 2014/ENCOVI 2014. Guatemala.

INE. (2015). Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2014. Guatemala.

INE, C. G. (2012). Primera Encuesta Nacional de Juventud en Guatemala 2011. Guatemala.

MINEDUC. (2011). Protegiendo los Derechos: Liberando el potencial de las niñas ... Guatemala, Guatemala.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. (10 de 5 de 2016). Empleo: Jóvenes con más y mejor trabajo. Obtenido de Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Web site: http://www.trabajo.gov.ar/jovenes/?id_seccion=71

Niñez., R. d. (2015). Cifras De Violencia Contra La Niñez Y La Adolescencia Durante El Año. Guatemala.

Oficina Internacional del Trabajo. (10 de 5 de 1973). Sobre la edad mínima de admisión al empleo. Convenio núm. 138 Sobre la edad mínima de admisión al empleo. Ginebra.

OIT. (2015). Informe Mundial Sobre el Trabajo Infantil: Allancar el Camino hacia el Trabajo Decente para los Jóvenes. . Ginebra, Suiza.

Pleitez, A. y. (nov. 2015). Desempleo y Edad en Centroamérica y República Dominicana. San Salvador, El Salvador: Secretaria de la Integracion Social Centroamericana SISCA.

Soto, N. M. (2008). Jóvenes en Contexto de Vulnerabilidad y la Necesidad de una Escuela Comprensiva. Chile: Revista Docencia. Colegio de Profesores de Chile AG.

Swiss Contact. (s.f.). Servicios: El Programa Desarrollo de Competencias para la Empleabilidad. Obtenido de Swiss Contact Web site: <http://www.swisscontact.org/es/nicaragua/actualidad/el-programa-desarrollo-de-competencias-para-la-empleabilidad.html>

Unión Europea, I. y. (2011). Entre la Penuria y la Urgencia de Oportunidades: El empleo juvenil en Guatemala. Guatemala.

Velásquez, A. ((marzo 2014)). La Inserción Laboral en Centroamérica y la República Dominicana (Vol. Serie de Estadísticas Sociales). San Salvador, El Salvador: Secretaría de Integración Social Centroamericana SISCA.



ANEXOS

Acciónloven

Anexo 1

Red De Apoyo Inmediata (Rai) Postulante Pasantía Laboral

Nombre:		Edad:	
Área:		Teléfono:	

A continuación encontrará un esquema para que pueda ser completado de manera conjunta con el/la postulante de Pasantía Laboral y así identificar los apoyos con los que cuenta.

FAMILIAR

Incluye familia inmediata o ampliada, sin dejar atrás las relaciones de pareja que tenga establecida.

SOCIAL

Incluye su círculo de amigos, antiguos compañeros de estudio o trabajo, si los tuviera, vecinos, grupos a los que pertenece (deporte, religión, actividades extracurriculares, etc.).

COMUNITARIO

Incluye aquellas organizaciones presentes en su comunidad que incluyen el poder local (municipalidades, iglesia, organizaciones de sociedad civil, industria o empresa, etc.).

Observaciones:

Nombre de Entrevistador/ra:

Fecha:

Anexo 2

Parte 1

Perfil de postulante para pasantía laboral

Fecha: _____

NOMBRE:	
EDAD:	
FECHA DE NACIMIENTO:	
DIRECCIÓN ACTUAL (ZONA Y COLONIA):	
TELÉFONO:	
NOMBRE DE FAMILIAR/RESPONSABLE DE POSTULANTE:	
RELACIÓN:	
TELÉFONO:	
ÚLTIMO GRADO ACADÉMICO (CON CONSTANCIA):	
CARRERA EN LA QUE RECIBIÓ FORMACIÓN:	

1. Aptitudes:

Poner 1 si tiene la aptitud, 0 si no la tiene. Al finalizar realizar sumatoria y sobresaltar aquellas aptitudes que ponderen 3.

	Postulante	Organización que lo Refiere	Familiar y/o responsable	Total
Es proactivo (a)				
Es respetuoso (a)				
Es responsable				
Es colaborador (a)				
Se compromete con lo que hace				
Tiene deseos de superación				
Es tolerante				
Tiene dominio de sus emociones				
Cumple con las normas establecidas				
Escucha con atención				
Reconoce la autoridad				
Puede argumentar claramente sus ideas y puede defenderlas				
Es honesto (a)				
Tiene buenas relaciones interpersonales				
Tiene iniciativa				
Es optimista				
Analiza y resuelve problemas				
Trabaja en equipo				
Tiene buena comunicación en los lugares en donde se desenvuelve				
Toma decisiones oportunamente				
Es puntual				
Es hábil para hablar en público				
Maneja un vocabulario apropiado en todos los lugares en donde se desenvuelve (compañeros, maestros, autoridades, etc.)				

2. Tres aptitudes que caracterizan al postulante:

3. Nombre del área o depto. para la Pasantía Laboral:

4. Nombre y teléfono de Responsable de Empresa donde realizará Pasantía Laboral:

5. Días y horarios en las que realizará Pasantía Laboral:

Días	Horario
Lunes	
Martes	
Miércoles	
Jueves	
Viernes	
Sábado	
Domingo	

6. Habilidades que domina según formación técnica:

7. Si es menor de edad cuenta con autorización para realizar pasantías laborales:

Según postulante: SI ☐ NO ☐ Según responsable: SI ☐ NO ☐

8. ¿Tiene algún antecedente penal o policiaco?

Según postulante: SI ☐ NO ☐ Según responsable: SI ☐ NO ☐

Si su respuesta es afirmativa especifique por qué:

9. Necesita apoyo económico y orientación para obtener la siguiente documentación:

	SI	NO
DPI		
Certificado de Nacimiento		
Antecedentes penales		
Antecedentes Policiacos		
Tarjeta de Salud		
Tarjeta de Pulmones		
Tarjeta de Manipulación de Alimentos		
Hoja de Vida		
Carta (s) de Recomendación		
Autorización por parte de padres o encargados		
Carta de postulación para Pasantía Laboral		

10. ¿Padece de alguna enfermedad o está en tratamiento? SI ☐ NO ☐

¿Cuál?: _____

11. ¿Se encuentra en condiciones emocionales estables para realizar su Pasantía Laboral? SI ☐ NO ☐

OBSERVACIONES _____

PLAN DE ACCIÓN _____

Nombre de Responsable de elaboración de perfil:

Parte 2

Entrevista personalizada con postulante: (intereses y necesidades)

Autoevaluación: Esta entrevista deberá ser realizada con el joven siguiendo las indicaciones.

1. Por favor marca en cada casilla con un “sí” si posees esta aptitud y con “no” si consideras que no la tienes o la tienes poco desarrollada. Si tienes duda de qué significa alguna palabra puedes con toda confianza preguntarle a quien te entrevista.

APTITUD	RESPONSABLE SI O NO
Soy proactivo (a)	
Soy respetuoso (a)	
Soy responsable	
Soy colaborador (a)	
Me comprometo con lo que hago	
Tengo deseos de superarme	
Soy tolerante	
Tengo dominio de mis emociones	
Cumplo con las normas establecidas	
Escucho con atención	
Reconozco la autoridad	
Puedo argumentar claramente mis Ideas y puedo defenderlas	
Soy honesto (a)	
Tengo buenas relaciones interpersonales	
Tengo iniciativa	
Soy optimista	
Analizo y resuelvo problemas	
Trabajo en equipo	
Tengo buena comunicación en los lugares en donde me desenvuelvo (compañeros, amigos, familiares, maestros, autoridades, jefes, etc.)	
Tomo de decisiones oportunamente	
Soy puntual	
Soy hábil para hablar en público	
Manejo un vocabulario apropiado en todos los lugares en donde me desenvuelvo (compañeros, amigos, familiares, maestros, autoridades, jefes, etc.)	

2. Marca con una "X", qué tan motivada/o te sientes para realizar pasantías laborales. "0" significa que no te sientes motivado/a para ir a pasantía "10" significa que te sientes muy motivado/a.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Explica tu respuesta: _____

3. ¿Tienes idea de dónde podrías llevar a cabo tu pasantía laboral? SI ☐ NO ☐

Si la respuesta es positiva, indica. _____

4. ¿Cuál es tu disponibilidad de días para llevar a cabo la pasantía laboral? (marca con una "X" sobre los días en que podrías)

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO

5. Responde a continuación en que jornada podrías realizar la pasantía laboral, si puedes trabajar en cualquier jornada marca todas como sí. Recuerda que la empresa a donde vayas a hacer la pasantía también determinará los horarios de la misma.

JORNADA	RESPUESTA
Diurna (6:00 a.m. a 18:00 p.m.)	SI ☐ NO ☐
Nocturna (18:00 p.m. a 6:00 a.m.)	SI ☐ NO ☐
Mixta (Jornada en la que se trabaja de día pero también parte de la noche, es decir después de las 6:00 p.m.)	SI ☐ NO ☐

6. ¿Qué habilidades consideras que desarrollaste durante tu formación técnica? A continuación describe las mismas. Nota: recuerda que esto es para saber que tanto aprendiste y que tan cómodo/a te sientes realizando estas actividades propias de tu carrera, desde tu punto de vista.

Nombre de Carrera Técnica:

HABILIDADES	MUCHO	POCO	NADA

7. Si eres menor de edad, ¿contarías con el permiso de tus padres y/o representantes para realizar la pasantía laboral? SI ☐ NO ☐

8. ¿Tienes algún antecedente penal o policiaco? SI ☐ NO ☐

¿Cuál?:

De ser tu respuesta Si, a qué se debe este antecedente

9. ¿Necesitas apoyo económico para tramitar alguna documentación de la que a continuación se enlista?

	SI	NO
DPI		
Certificado de nacimiento		
Antecedentes penales		
Antecedentes policiacos		
Tarjeta de salud		
Tarjeta de pulmones		
Tarjeta de manipulación de alimentos		

10. ¿Necesitas orientación para contar con la siguiente documentación?

	SI	NO
Hoja de vida		
Carta (s) de recomendación		
Autorización por parte de padres o encargados		
Carta de postulación para pasantía laboral		

11. Padece de alguna enfermedad permanente o te encuentras bajo algún tratamiento? SI ☐ NO ☐

¿Cuál?: _____

12. Consideras que te encuentras emocionalmente fortalecido/a para realizar tus pasantías laborales?

SI ☐ NO ☐ ¿Por qué?: _____

Nombre de Postulante: _____

Entrevistador/a: _____ Fecha: _____

Anexo 3

Experiencias exitosas en la región

A continuación se presentan algunos casos de éxito relacionados a la experiencia de inserción laboral para jóvenes vulnerables:

FUNDACIÓN ALVARALICE - RUMBO JOVEN - COLOMBIA

Rumbo Joven, es un modelo de “empleabilidad” dirigido a 150 jóvenes de la Comuna 21, de Cali, de entre 18 y 25 años de edad; desplazados del Pacífico colombiano por causa de la violencia; en condiciones de exclusión, pobreza, desescolarización y en alto riesgo de vinculación a bandas criminales urbanas.

Contempla tres etapas: Proyecto formativo y ocupacional, Formación de competencias laborales y, Etapa productiva. El 76% de los jóvenes que terminaron las etapas de formación en competencias laborales, inició pasantía y/o consiguió trabajo. El programa fue financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo – BID/FOMIN, Fundación Tinker y Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca – Comfandi.

Para mayor información: <http://www.alvaralice.org/ws/site/es/contacto/item/398-rumbo-joven>

MINISTERIO DEL TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN - PROGRAMA JÓVENES CON MÁS Y MEJOR EMPLEO -ARGENTINA

El Programa Jóvenes con más y mejor empleo, en Argentina, ofrece una experiencia educativa junto con capacitación para el trabajo. El Ministerio del Trabajo es el encargado de su funcionamiento. El programa se dirige a jóvenes provenientes de hogares con limitados o escasos recursos económicos o materiales, mayores de 18 años y que no han concluido los primeros nueve años de educación formal. Se enfoca especialmente a desempleados, subempleados, inactivos o gente sin experiencia laboral.

Dentro de la formación para las y los jóvenes se contempla: orientación al trabajo, aprender un oficio, concluir estudios primarios y/o secundarios, generar un emprendimiento productivo, realizar prácticas laborales y asesoramiento para conseguir un empleo.

El programa cuenta con orientación y acompañamiento para identificación de: intereses, necesidades y prioridades de las y los jóvenes, particularidades de su entorno social y productivo, revalorización de conocimientos previos y habilidades para el trabajo, estrategias adecuadas para planificar y desarrollar la búsqueda, formación y acceso al empleo.

Además del entrenamiento, los participantes reciben un subsidio adicional para transporte, material para la capacitación, servicios médicos, libros y ropa (las madres con hijos pequeños reciben un apoyo especial).

Han participado más de 500 mil jóvenes.

Para mayor información: http://www.trabajo.gov.ar/jovenes/?id_seccion=71

ASOCIACIÓN JOVEN NICA- PROGRAMA DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD - NICARAGUA

El programa Desarrollo de competencias para la empleabilidad, auspiciado por la Agencia Suiza de Cooperación, tiene como principal objetivo fortalecer las competencias de la juventud nicaragüense, especialmente en el medio rural y en zonas urbano marginales, a través de capacitación técnica y desarrollo de capacidades institucionales. El programa se enfoca en la formación de competencias para la empleabilidad o también llamadas competencias blandas y técnicas.

Las actividades de formación se desarrollan en conjunto con el Instituto Nacional Tecnológico (INATEC), en dos componentes que van desde brindar asistencia y formación técnica hasta favorecer la empleabilidad de las y los jóvenes en riesgo de exclusión social. Hasta la fecha se ha capacitado 920 docentes, con la finalidad de fortalecer al INATEC, así como, formar proveedores públicos y privados de servicios de formación profesional. El programa continuará en 2016.

Para mayor información: <http://www.swisscontact.org/es/nicaragua/actualidad/el-programa-desarrollo-de-competencias-para-la-empleabilidad.html>

"This document Protocolo para la Inserción Laboral de Jovenes Vulnerables en Guatemala, is made possible by the support of the American people through the United States Agency for International Development (USAID). The contents of this document, are the sole responsibility of Fundacion Paiz and do not necessarily reflect the views of USAID or the United States Government."

"Este documento Protocolo para la Inserción Laboral de Jóvenes Vulnerables en Guatemala fue posible gracias al apoyo de los Estados Unidos a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Las opiniones expresadas en esta publicación son de la responsabilidad de Fundación Paiz y no necesariamente reflejan la opinión de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional ni del Gobierno de los Estados Unidos."



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA

AcciónJoven



FUNDACIÓN PAIZ
PARA LA EDUCACIÓN Y LA CULTURA



**CAMARA DE
INDUSTRIA DE
GUATEMALA**



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA

AcciónJoven



FUNDACIÓN PAIZ
PARA LA EDUCACIÓN Y LA CULTURA



**CAMARA DE
INDUSTRIA DE
GUATEMALA**



Programa Empleo Juvenil

**El País de los
Jóvenes**
MEDIO DE COMUNICACIÓN DIGITAL



Fe y Alegría

Movimiento de Educación Popular Integral y Promoción Social



**Fundación
Junkabál**

ConMiGuat
Coordinadora Nacional de
Microempresarios de Guatemala

**Guatemala
Emprende**

centraRSE
en GUATEMALA



"Solamente a través de las oportunidades de trabajo decente, los jóvenes podrán salir por sí mismos de la pobreza. Las estrategias de empleo juvenil son una contribución clave para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio."

Juan Somavia. Director General de la OIT.