

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS**



**EVALUACIÓN DEL EMPLEO DECENTE EN POBLACIÓN DE 15 A 29 AÑOS,
CABECERA MUNICIPAL DE SALAMÁ, DEPARTAMENTO DE BAJA VERAPAZ, EN
EL MARCO DEL OBJETIVO NÚMERO 8 (TRABAJO DECENTE Y DESARROLLO
SOSTENIBLE) DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE**

LICENCIADA DIANA DEL MILAGRO JERÓNIMO BAUTISTA

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2022

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS**



**EVALUACIÓN DEL EMPLEO DECENTE EN POBLACIÓN DE 15 A 29 AÑOS,
CABECERA MUNICIPAL DE SALAMÁ, DEPARTAMENTO DE BAJA VERAPAZ, EN
EL MARCO DEL OBJETIVO NÚMERO 8 (TRABAJO DECENTE Y DESARROLLO
SOSTENIBLE) DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE**

Informe final de trabajo profesional de graduación para la obtención del Grado de Maestro en Artes, con base en el "Instructivo para elaborar el trabajo profesional de graduación", Aprobado por Junta Directiva de la Facultad de Ciencias Económicas, el 15 de octubre de 2015, según Numeral 7.8 Punto SEPTIMO del Acta No. 26-2015 y ratificado por el Consejo Directivo del Sistema de Estudios de Postgrado de la Universidad de San Carlos de Guatemala, según Punto 4.2, sub incisos 4.2.1 y 4.2.2 del Acta 14-2018 de fecha 14 de agosto de 2018.

AUTOR: LICDA. DIANA DEL MILAGRO JERÓNIMO BAUTISTA.

DOCENTE: LICDA. M.SC. ROSA FERDINANDA SOLÍS MONROY

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2022

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
HONORABLE JUNTA DIRECTIVA

Decano: Lic. Luis Antonio Suárez Roldán
Secretario: Lic. Carlos Roberto Cabrera Morales
Vocal Primero: Lic. Carlos Alberto Hernández Gálvez
Vocal Segundo: MSc. Byron Giovani Mejía Victorio
Vocal Tercero: Vacante
Vocal Cuarto: P.C. Marlon Geovani Aquino Abdalla
Vocal Quinto: P.C. Carlos Roberto Turcios Pérez

**TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO PROFESIONAL DE
GRADUACIÓN**

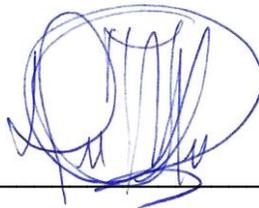
Coordinador: Msc Dora Aracely Vivas Pérez
Evaluador: Msc. Mario Alejandro Arriaza Salazar
Evaluador: Msc. Paulo Augusto Garrido Grijalva

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

YO: **Diana del Milagro Jerónimo Bautista**, con número de carné: **200314423**.

Declaro que, como autor, soy el único responsable de la originalidad, validez científica de las doctrinas y opiniones expresadas en el presente Trabajo Profesional de Graduación, de acuerdo al artículo 17 del Instructivo para Elaborar el Trabajo Profesional de Graduación para Optar al Grado Académico de Maestro en Artes.

Autor: _____

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and vertical strokes, positioned above a horizontal line.



ACTA No. MFEP-FS-A-21-2022

ACTA/EP No. **3117**

De acuerdo al estado de emergencia nacional decretado por el Gobierno de la República de Guatemala y a las resoluciones del Consejo Superior Universitario, que obligaron a la suspensión de actividades académicas y administrativas presenciales en el campus central de la Universidad, ante tal situación la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, debió incorporar tecnología virtual para atender la demanda de necesidades del sector estudiantil, en esta oportunidad nos reunimos de forma virtual los infrascritos miembros de la terna designada, el sábado 22 de octubre de 2022, a las 15:00 horas para evaluar la presentación del informe final del **TRABAJO PROFESIONAL DE GRADUACIÓN II** de la **Licenciada Diana del Milagro Jerónimo Bautista**, carné No **200314423**, estudiante de la Maestría en Formulación y Evaluación de Proyectos de la Escuela de Estudios de Postgrado, como requisito para optar al grado de Maestro en Artes. La presentación se realizó de acuerdo con el Instructivo para Elaborar el Trabajo Profesional de Graduación para optar al grado académico de Maestro en Artes, aprobado por la Junta Directiva de la Facultad de Ciencias Económicas, el 15 de octubre de 2015, según Numeral 7.8 Punto SÉPTIMO del Acta No. 26-2015 y ratificado por el Consejo Directivo del Sistema de Estudios de Postgrado - SEP- de la Universidad de San Carlos de Guatemala, según Punto 4.2, subincisos 4.2.1 y 4.2.2 del Acta 14-2018 de fecha 14 de agosto de 2018.

Cada integrante de la terna evaluó de manera oral los elementos técnico-formales y de contenido científico profesional de la presentación final realizada por el sustentante, denominado: **"EVALUACIÓN DEL EMPLEO DECENTE EN LA POBLACIÓN DE 15 A 29 AÑOS, EN LA CABECERA MUNICIPAL DE SALAMÁ, DEPARTAMENTO DE BAJA VERAPAZ, EN EL MARCO DEL OBJETIVO NÚMERO 8 (TRABAJO DECENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE) DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE."**, dejando constancia de lo actuado en las hojas de factores de evaluación proporcionadas por la Escuela. La presentación del Trabajo Profesional de Graduación fue calificada con una nota promedio de **22/30 puntos**, obtenida de las calificaciones asignadas por cada integrante de la Terna. Luego de calificar la presentación la terna hace las siguientes recomendaciones: que el sustentante incorpore las **emendias sugeridas dentro de los 5 días calendario siguientes de la fecha de la presentación realizada ante la terna.**

En fe de lo cual firmamos la presente acta en la Ciudad de Guatemala, a los 22 días del mes de octubre del año dos mil veintidós.

Msc. Dora Aracely Vivas Perez
Coordinador

Msc. Mario Alejandro Arriaza Salazar
Evaluador

Msc. Paulo Augusto Garrido Grijalva
Evaluador

Licda. Diana del Milagro Jerónimo Bautista
Postulante



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

ADDENDUM

El Docente del Curso Trabajo Profesional de Graduación II Certifica, que la Licda. Jerónimo Bautista, Diana del Milagro, Carné 200314423 incorporó los cambios y enmiendas sugeridas por cada miembro de la Terna Evaluadora dentro del plazo estipulado y obtuvo la calificación siguiente:

Punteo	
Zona:	58
Presentación Trabajo Profesional de Graduación II:	22
Nota final:	80

APROBADO

Guatemala 29 de octubre de 2022.

(F)

MSc. Rosa Ferdinanda Solís Monroy
Docente del Curso Trabajo Profesional de Graduación II

AGRADECIMIENTOS:

- A Dios** Por guiar mis pasos darme sabiduría, por su infinito amor y misericordia y por darme fuerzas para lograr esta meta académica.
- A mis Padres** Por su presencia en todo momento, por su apoyo incondicional en cada etapa de mi vida.
- A mi esposo e hijo** Por su amor, por su compañía, por su comprensión y paciencia.
- A mis hermanas** Gracias por su amor y apoyo incondicional.
- A mis amigos y compañeros** Que han formado parte de mi vida con su amistad incondicional.
- A la Universidad de San Carlos de Guatemala** Casa de estudio donde aprendí los conocimientos que me formaron como profesional.

ÍNDICE

Páginas

RESUMEN.....	i
INTRODUCCIÓN	iii
1 ANTECEDENTES.....	1
1.1 Antecedentes del mercado laboral.....	1
1.2 Antecedentes población cabecera municipal de Salamá Baja Verapaz.....	3
1.3 Antecedentes sobre el trabajo decente	5
1.4 Investigaciones sobre trabajo decente.....	7
2 MARCO TEÓRICO	9
2.1 Trabajo decente.....	9
2.2 Desarrollo humano	11
2.3 Relación entre trabajo decente y desarrollo humano	12
2.4 Conceptos del mercado laboral.....	14
2.4.1 Demanda de empleo.....	14
2.4.2 Oferta de empleo	15
2.4.3 Ingreso laboral	15
2.4.4 Ocupación.....	15
2.4.5 Población desempleada.....	16
2.4.6 Población Económicamente activa (PEA).....	16
2.4.7 Población en edad de trabajar (PET).....	16
2.4.8 Población no económicamente activa (PNEA).....	17
2.4.9 Población subempleada.....	17
2.5 Salario Mínimo	17
2.6 Crecimiento económico.....	18
2.6.1 Producto Interno Bruto	18
2.6.2 Índice mensual de la Actividad económica	19
2.6.3 Actividad económica	20
2.7 Inflación.....	20

2.7.1	Índice de precios al consumidor IPC.....	21
2.7.2	Valor adquisitivo.....	22
2.8	Canasta Básica alimentaria -CBA-.....	22
2.9	Canasta Ampliada -CA-	23
2.10	Emprendimiento.....	23
2.11	Sector económico informal.....	23
2.12	Plan.....	24
2.13	Programa	24
2.14	Proyecto.....	25
2.15	Proyecto de Inversión social	26
2.16	Inversión pública en Guatemala.....	26
2.17	Plan de desarrollo municipal y Ordenamiento Territorial de Guatemala	28
2.18	Marco legal del tema.....	29
2.18.1	Internacional.....	29
2.18.1.1	El convenio sobre la política de empleo, 1964 (No. 122)	29
2.18.1.2	Programa global del empleo del 2003. puesta en práctica del Programa global del empleo: estrategias de empleo en apoyo al trabajo decente, 2006.....	29
2.18.1.3	Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008.....	30
2.18.2	Nacional.....	30
2.18.2.1	Constitución Política de la República de Guatemala 1985.....	30
2.18.2.2	Plan nacional de desarrollo K'atun – 2032.....	30
2.18.2.3	Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032.....	31
3	METODOLOGÍA	33
3.1	Definición del problema.....	33
3.2	Delimitación del problema.....	34
3.2.1	Unidad de análisis.....	34

3.2.2	Período a investigar	34
3.2.3	Ámbito geográfico	34
3.3	Objetivos	34
3.3.1	Objetivo general	34
3.3.2	Objetivos específicos	34
3.4	Justificación.....	35
3.5	Método científico	36
3.5.1	Fases del método científico.....	36
3.5.1.1	Fase indagadora	36
3.5.1.2	Fase Demostrativa	36
3.5.1.3	Fase expositiva	37
3.5.2	Alcance del estudio	37
3.5.2.1	Descriptivo	37
3.5.2.2	Explicativo	37
3.5.3	Enfoque de la investigación	37
3.6	Técnicas de investigación aplicadas	38
3.6.1	Técnicas de investigación documental.....	38
3.6.1.1	Fichas bibliográficas.....	38
3.6.1.2	Lectura analítica	38
3.6.2	Técnicas de investigación de campo	38
3.6.2.1	Encuesta	38
3.6.2.2	Entrevista estructurada	39
3.7	Instrumentos de recopilación de información	39
3.7.1	Cuestionario	39
3.7.2	Guía de entrevista	40
3.8	Técnicas de muestreo	40
3.8.1	Muestra	40
4	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	42

4.1	Análisis del nivel de empleo al que tienen acceso de los jóvenes comprendidos entre las edades de 15 a 29 años.....	42
4.1.1	Acceso a empleo.....	42
4.1.1.1	Ocupados.....	43
4.1.1.2	Empleo por sector económico formal e informal	44
4.1.1.3	Nivel de ingresos.....	45
4.1.2	Seguridad en el Empleo	52
4.1.2.1	Equipo de protección personal.....	53
4.1.2.2	Comité de seguridad Ocupacional	54
4.1.3	Derechos Laborales	55
4.1.3.1	Contrato Laboral	55
4.1.3.2	Jornada Laboral	57
4.1.4	Prestaciones laborales.....	57
4.1.5	Dialogo social.....	58
4.1.5.1	Libertad de Sindicato	59
4.2	Principales causas del desempleo de los jóvenes comprendidos de las edades de 15 a 29 años en la cabecera municipal de Salamá.	59
4.2.1	Nivel de educación.....	60
4.2.2	Crecimiento económico.....	62
4.2.2.1	Indicador mensual de la actividad Económica (IMAE)	63
4.2.2.2	Producto Interno Bruto (PIB).....	66
4.2.3	Empleo por actividad económica	68
4.3	Vinculación del ODS 8 con el Plan de Nacional de Desarrollo K´atun 2032 y la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032.....	70
4.3.1	Vinculación del ODS 8 con el Plan de Nacional de Desarrollo K´atun 2032 y la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032.....	70
4.3.2	Acciones implementadas por el Ministerio de trabajo para la Promoción de empleo decente.....	72

4.3.3	Acciones implementadas por la municipalidad de Salamá Baja Verapaz para la Promoción de empleo decente.....	73
4.4	Propuesta de estrategia para promover empleo decente dirigido a jóvenes de 15 a 29 años, de la cabecera municipal de Salamá, Baja Verapaz.	76
4.4.1	Objetivos estratégicos de la estrategia para la promoción de empleo decente.....	76
4.4.2	Ámbitos estratégicos de la estrategia para la generación de empleo decente.....	79
4.4.2.1	Educación y capacitación tecnológica.....	79
4.4.2.2	Acompañamiento y la orientación profesional para facilitar la transición estudios y trabajo	80
4.4.2.3	Fortalecimiento de capacidades para la gestión de financiamiento y fomento del emprendimiento y negocio	80
4.4.2.4	Alianzas estratégicas	81
4.4.3	Actividades de la estrategia para la promoción de empleo decente	82
4.4.4	Acciones en el Corto y Mediano Plazo para la estrategia de promoción de empleo decente.....	84
4.4.4.1	Corto Plazo.	85
4.4.4.2	Mediano Plazo.	86
4.4.5	Presupuesto para la ejecución de la estrategia de promoción de empleo decente en el municipio de Salamá del departamento de Baja Verapaz	88
	CONCLUSIONES	90
	RECOMENDACIONES	91
	BIBLIOGRAFÍA	93
	ANEXOS.....	101
	ÍNDICE DE TABLAS.....	151
	ÍNDICE DE FIGURAS	152

RESUMEN

El mercado laboral es el espacio en el que interactúan la oferta y la demanda de empleo, la medición de ambas fuerzas por medio de indicadores permite conocer la cantidad y disponibilidad de capital humano, evidenciar el potencial productivo del país, estudiar relaciones importantes como la ocupación y el ingreso. Asimismo, otras características socioeconómicas que fundamenten la formulación de políticas activas de empleo. El Objetivo de Desarrollo Sostenible número ocho (ODS 8), de la Agenda 2030 aprobada por los Estados miembros de las Naciones Unidas en 2015, promueve el trabajo decente, su finalidad es “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

El trabajo profesional de graduación se llevó a cabo en la cabecera del municipio de Salamá, del Departamento de Baja Verapaz; el ámbito de estudio son jóvenes de 15 a 29 años de ambos sexos, en un periodo de investigación de 2021 a 2022.

El análisis del problema de investigación se inicia con dificultades reales y crecientes para encontrar un trabajo que tenga las condiciones requeridas para suplir todas las necesidades básicas, es decir, ingresos que permitan estar fuera de la frontera de pobreza, como una remuneración justa, acceso a protección social, oportunidades para un desarrollo personal y social, oportunidades constantes de formación, estas dificultades van limitando las oportunidades de las personas jóvenes de 15 a 29 años para acceder a un empleo digno que cumpla con las condiciones que les permitan tener una mejor calidad de vida.

Para el desarrollo del trabajo profesional de graduación se utilizó el método de muestreo estratificado con afijación proporcional, se realizó una distribución de la muestra de jóvenes seleccionados de la cabecera municipal, identificando los estratos por grupo de edad, encuestando en los grupos de edad de 15 a 19 años y de 20 a 24 años una cantidad de 56 participantes en la encuesta y en la categoría de 25 a 29 años una cantidad de 50 participantes. Se utilizó la encuesta y entrevista como instrumentos de recolección de información se alcanzó los objetivos planteados en el trabajo profesional.

De los principales resultados de la situación de empleo decente llama la atención que el 94% del total de encuestados se encuentra ocupado, sin embargo, en las cuatro categorías del empleo decente analizadas no cumplen con los requisitos mínimos para que el empleo sea Digno, el 86% trabaja en condiciones inseguras, más del 96% no tiene contrato de trabajo el 6.8% indico recibir bono 14 y ninguno de los encuestados expreso tener libertad de sindicato.

Los resultados del análisis de la información recabada muestran que para los jóvenes, las principales causas por las que se les dificulta el acceso a empleo son: tener poca formación y capacitación es la principal limitante para conseguir empleo con el 41%; seguido se encuentra la falta de experiencia con 35.9%, datos relevantes que sustentan la elaboración de la propuesta que detalla una serie de acciones de carácter estratégico con la finalidad de contribuir en ir reduciendo la brecha de la situación de empleo en condiciones precarias e ir fortaleciendo las condiciones de los jóvenes en cuanto a tener un trabajo digno y decente.

El análisis de la vinculación del ODS 8, el plan Katún 2032, la política de empleo digno 2017-2032 y las prioridades del plan de desarrollo municipal de Salamá para el fomento del empleo decente, determinaron que si hay vinculación entre ellas sin embargo las acciones en el municipio para el fomento de empleo son débiles, lo cual limita lo establecido en las políticas y la consecución de metas de desarrollo establecidas a nivel municipal, departamental, nacional e internacional.

INTRODUCCIÓN

A continuación, se presenta el trabajo profesional de graduación, que desarrolla el tema “Evaluación del empleo decente en población de 15 a 29 años, cabecera municipal de Salamá, departamento de Baja Verapaz, en el marco del Objetivo número 8 (trabajo decente y desarrollo sostenible) de los objetivos de Desarrollo Sostenible”.

El trabajo decente busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. (OIT , 2012) El trabajo es relevante para el desarrollo de las personas tanto en el ámbito personal como en el profesional, el trabajo debe dignificar y aportar beneficios a la vida de las personas y sus familias, pero además el trabajo productivo y decente a nivel global contribuye a la reducción de los niveles de pobreza.

Para el desarrollo del trabajo profesional de graduación se estableció el siguiente problema de investigación: ¿Los jóvenes comprendidos entre las edades de 15 a 29 años, de la cabecera municipal de Salamá, del departamento de Baja Verapaz tienen acceso a empleo decente?

Se estableció como objetivo general: Evaluar el empleo decente al que tienen acceso los jóvenes comprendidos entre las edades de 15 a 29 años, de la cabecera municipal de Salamá, del Departamento de Baja Verapaz. Los objetivos específicos establecidos son los siguientes: Analizar el nivel de empleo al que tienen acceso de los jóvenes comprendidos entre las edades de 15 a 29 años; Identificar las principales causas del desempleo de los jóvenes comprendidos de las edades de 15 a 29 años; Analizar los planes de desarrollo municipal, y, las consideraciones al tema de trabajo decente vinculado a la política nacional de empleo 2017-2032 y el objetivo de desarrollo sostenible número 8; Diseñar estrategia de planificación e inversión pública para la promoción de empleo decente.

El trabajo profesional de Graduación inicia con los antecedentes (Capítulo 1) relacionados al tema; desarrollando los antecedentes del mercado laboral, de la unidad de la población de Salamá para conocer la situación actual (número de habitantes, niveles de pobreza, población joven, niveles de empleo entre otros) de esta ubicación geográfica, del tema o

problema de investigación y antecedentes de investigaciones sobre trabajo decente, con el propósito de utilizarlos como base para el desarrollo del trabajo profesional.

En el capítulo 2, se desarrolla el marco teórico de la presente investigación aborda las teorías planteadas en el tema del empleo decente, así como conceptualización básica para el abordaje de la problemática, conceptos relacionados a planes, programas proyectos de inversión social y pública, también se hizo una amplia revisión para conocer el marco legal internacional y nacional.

En el capítulo 3 de metodología se tiene un enfoque cualitativo deductivo, desde una perspectiva del método científico. Asimismo, se detalla el tipo de investigación, técnicas para recolección de información y se centra en la población de 15 a 29 años de vivan en la cabecera del municipio de Salamá, Baja Verapaz, el cálculo de la muestra se realizó con información del XII Censo nacional de población se hizo el diseño muestral para definir el tamaño de la muestra.

En el capítulo 4, la discusión de resultados se muestran los principales hallazgos para dar respuesta al objetivo que es “Evaluar del empleo decente en población de 15 a 29 años, cabecera municipal de Salamá, departamento de Baja Verapaz, en el marco del objetivo número 8 (trabajo decente y desarrollo sostenible) de los objetivos de desarrollo sostenible”. Y se finaliza el desarrollo del Trabajo profesional con las principales conclusiones.

1 ANTECEDENTES

Los antecedentes son la base para la comprensión del origen del tema que se investiga tomando como base referencias anteriores, establecen las bases para el análisis conceptual del tema empleo decente en población de 15 a 29 años, cabecera municipal de Salamá, departamento de Baja Verapaz.

1.1 Antecedentes del mercado laboral

El mercado laboral es el espacio en el que interactúan la oferta y la demanda de empleo, la medición de ambas fuerzas por medio de indicadores permite conocer la cantidad y disponibilidad de capital humano, evidenciar el potencial productivo del país, estudiar relaciones importantes como la ocupación y el ingreso. Asimismo, otras características socioeconómicas que fundamenten la formulación de políticas activas de empleo. (Ministerio de Trabajo y Previsión Social , 2021, pág. 31)

Con la definición del mercado laboral considerado como un espacio donde todas las fuerzas humanas entendidas como mano de obra interactúa con las oportunidades laborales ofrecidas por los que empleadores o los que poseen bienes de producción.

El estudio del mercado laboral utilizando encuestas de hogares se inició en Guatemala con una serie de cuatro encuestas de empleo e ingresos en el año 2002. Las mediciones fueron diseñadas para estos dominios de estudio: urbano metropolitano (Ciudad capital), resto urbano (integrado por las áreas urbanas de los departamentos a excepción del departamento de Guatemala), total rural (áreas rurales de los departamentos de Guatemala) y total nacional. (INE, 2011). El objetivo de esas indagaciones fue caracterizar el mercado laboral a través de la población económicamente activa, los indicadores de trabajo y la estructura salarial promedio en cada área, atendiendo a la estacionalidad de las oportunidades de trabajo y es por medio de esta encuesta que se realiza la medición de los principales indicadores de mercado laboral.

La Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos -ENEI- desde el 2016 incorporó un módulo de preguntas con enfoque hacia la juventud, específicamente personas de 13 a 29 años, los resultados de dicha encuesta se publican a nivel nacional y por dominios de estudio.

En la ENEI 1-2019, correspondiente al primer semestre del 2019, La población económicamente activa de Guatemala, se situó en 2,836,649 millones de personas, de esos 2,736,962 millones de personas están ocupados; según dicha encuesta. El ingreso laboral mensual promedio del guatemalteco fue de Q. 2,325.00 tomando en cuenta que el ingreso promedio de los hombres está aproximadamente Q. 355.00 superior al ingreso de las mujeres que reportaron un ingreso de Q2,083.0. (INE, 2019)

Para el sector formal el promedio de ingreso fue de Q. 3,650.0 aproximadamente Q. 1,962.00 más alto en comparación al sector informal (Q. 1,688.0). La encuesta también refleja que 1 de cada 10 personas que forman parte de la fuerza de trabajo están desocupadas, que 7 de cada 10 personas ocupadas son informales y que 1 de cada 10 personas de la fuerza de trabajo laboran menos de la jornada normal y deseaban trabajar más horas, es decir están en subempleo visible (INE, 2019, pág. 17)

En la tabla 1, se visualizan las principales características de la población ocupada del 2015, las variables que contiene la tabla son: afiliación al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sector económico, nivel educativo y contrato de asalariados.

Tabla 1

Características Población ocupada, año 2015

Variable	Porcentaje
Afiliación al IGSS	
Asegurado	23.7%
No asegurado	76.3%
Sector económico	
Informal	69.8%
Formal	31.2%
Nivel educativo	
Ninguno	14.8%
Primaria incompleta	23.1%
Primaria completa	18.9%
Diversificado incompleto	17.7%
Diversificado completo	20.3%
Superior incompleto	2.1%
Superior completo	3.1%
Contrato de asalariados	
No tiene	66.3%
Por tiempo indefinido	29.0%
Temporal o termino fijo	4.7%
Total	100.0%

Fuente: Secretaría General de Planificación -SEGEPLAN-, año 2015.

Según tabla 1, del total de ocupados el 76.3% no se encontraba asegurado, un alto porcentaje de ocupados se encontraba en el sector informal 69.8%, el nivel educativo en niveles superiores completo e incompleto únicamente asciende al 5.1% y en cuanto a la posesión de contratos en el lugar de trabajo el 66.3% no poseía contrato.

1.2 Antecedentes población cabecera municipal de Salamá Baja Verapaz

La población de la cabecera municipal de Salamá es de 19,031 personas, de estas 5,500 personas están comprendidos en las edades de 15 a 29 años, de los cuales el 52.8% son mujeres y el 47.2% hombres. (INE, 2018)

El fenómeno de la pobreza ha sido conceptualizado de diferente manera dependiendo del punto de vista de la disciplina que la estudia; sin embargo, se coincide en que la pobreza se debe considerar cuando una persona o núcleo familiar resultado de sus bajos ingresos no alcanza a cubrir el costo de los productos que componen la canasta básica, debilitando con ello sus condiciones de vida. Para Sen (2012), la pobreza se define como “La privación de capacidades básicas y no sólo como una renta baja”, por lo que se puede concluir en este sentido que las personas no tienen la posibilidad de satisfacer necesidades básicas de salud, educación, entre otros, volviéndose un obstáculo para que las personas alcancen el bienestar.

La población del departamento de Baja Verapaz en condiciones de pobreza general es 66.3%, de la cual la pobreza extrema 24.6% correspondientes y un 41.7% pertenecen al grupo de pobres, el grupo de la población no pobre es de 33.7%. (INE, 2014)

En Guatemala la Pobreza se mide por medio de la Encuesta de Condiciones de Vida - ENCOVI-, del Instituto Nacional de Estadística, la figura 1, contiene datos sobre la pobreza en el departamento de Baja Verapaz, de las últimas tres encuestas de condiciones de vida, correspondiendo a los años 2006, 2011 y 2014

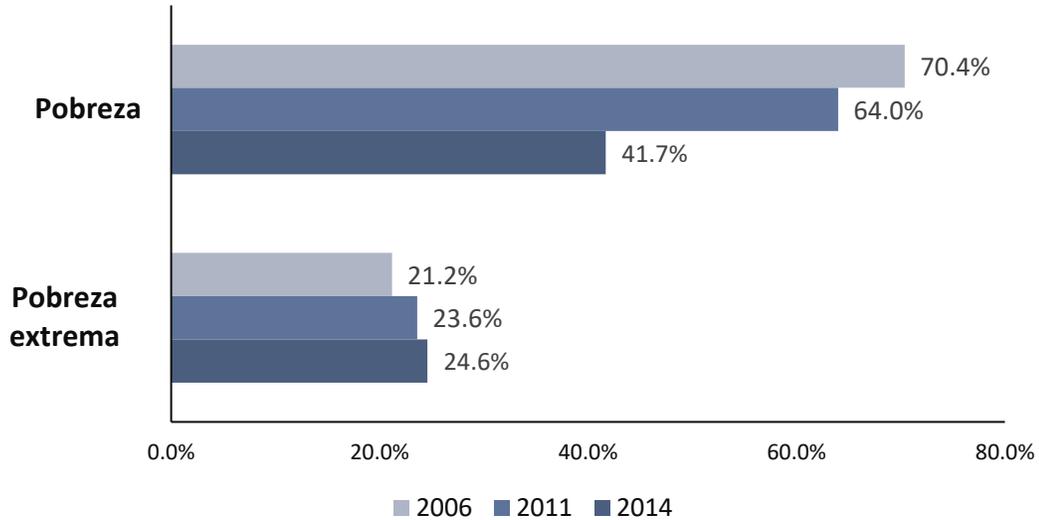


Figura 1. Porcentaje de pobreza y pobreza extrema del departamento de Baja Verapaz para los años 2006, 2011 y 2014.

Fuente: Elaboración propia con información de la Encuesta de condiciones de vida ENCOVI 2006, 2011 y 2014, Instituto Nacional de Estadística -INE-.

La figura 1, muestra los niveles de pobreza y pobreza extrema en el departamento de Baja Verapaz, en cuanto a la pobreza extrema del año 2006 a 2014 se ha incrementado pasando de 3.4% puntos porcentuales; pasando de 21.2% en 2006 a 24.6% en 2014; el porcentaje de personas que viven en situación de pobreza disminuyó en 2014 situándose en 41.7%.

El empleo es una variable importante para superar los niveles de pobreza, para el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2011) el tema de empleo es tomado en consideración en las políticas públicas tendientes a aumentar el desarrollo humano y la disminución de la pobreza o, al menos, no ha sido considerado con la suficiente profundidad. El empleo es la principal fuente de ingreso para la mayoría de las familias en el mundo. La población a nivel nacional comprendida entre las edades de 15 a 29 años se encuentran en situación de empleo vulnerable, la tasa de ocupación para la población de este rango de edad es de 55.3% (INE, 2019); la población subempleada visible, es decir las personas que trabajan involuntariamente menos de 8 horas de la jornada laboral establecida legalmente, de acuerdo al total de mujeres a nivel nacional, el 62% se en el área urbana se encuentran en esta categoría, en el caso de los hombres,

la mayoría de población en subempleo visible se encuentra en el área rural, con un 60.0%. El promedio de ingreso mensual a nivel nacional es de Q1,950.0.

1.3 Antecedentes sobre el trabajo decente

Desde 1999 hasta el 2012, Juan Somavía director general de la Oficina Internacional del Trabajo -OIT-, estableció su visión durante su mandato, la necesidad de garantizar un trabajo decente para las mujeres y los hombres mediante inversiones productivas en la economía real garantizar un trabajo decente, para las mujeres y los hombres mediante inversiones productivas en la economía real. En su bibliografía publicada en la página oficial de la OIT, indica que en 1999 presentó a la Conferencia Internacional del Trabajo su Programa de Trabajo Decente, que fue posteriormente aprobado por el Consejo de Administración y la Conferencia. La Organización adoptó el concepto de "trabajo decente" como la expresión contemporánea de su mandato histórico, es así como surge el concepto, es aquel que "busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno". (OIT , 2012)

El Informe general presentado en la 17° Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) del 2003 enumera 10 elementos fundamentales de la ocupación decente bajo los cuales deberían agruparse los indicadores de medición, siendo estos: Oportunidades de empleo; ingresos adecuados y trabajo productivo; horas de trabajo decentes; combinación del trabajo y la vida familiar; trabajo que debería abolirse; estabilidad y seguridad del trabajo; igualdad de oportunidades y de trato en el empleo; entorno de trabajo seguro; seguridad social; diálogo social y representación de los trabajadores. (OIT, 2003)

En Guatemala no se cuenta con un sistema unificado de indicadores de ocupación decente, únicamente es posible medir alguno de los indicadores establecidos por la OIT, por medio de las Encuestas Nacionales de Empleo e Ingresos ENEI's, del Instituto Nacional de Estadística –INE-.

En cuanto a la vinculación del Objetivo de Desarrollo Sostenible -ODS-, número 8 "Trabajo decente y desarrollo sostenible". La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada en septiembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas

(CEPAL, 2018) “Establece una visión transformadora hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental de los 193 Estados Miembros que la suscribieron y será la referencia para el trabajo de los países miembros durante los próximos 15 años”, cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que reemplazan los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y guiarán el trabajo de las Naciones Unidas hasta el año 2030. (CEPAL, 2018, pág. 7)

La Agenda es civilizatoria porque pone a las personas en el centro, tiene un enfoque de derechos y busca un desarrollo sostenible global dentro de los límites planetarios. Es universal ya que busca una alianza renovada donde todos los países participan por igual. Es indivisible ya que integra los tres pilares del desarrollo sostenible: Económico, social y medioambiental, presentando así una visión holística del desarrollo. La erradicación de la pobreza y la reducción de desigualdades- prioridades para América Latina y el Caribe- también son temas centrales en esta agenda que busca “no dejar a nadie atrás”. La CEPAL ofrece sus capacidades técnicas interdisciplinarias y sus plataformas regionales intergubernamentales y multi actor al servicio de sus Estados miembros para apoyar al cumplimiento de esta ambiciosa agenda en América Latina y el Caribe. (CEPAL, 2020)

El Objetivo de Desarrollo Sostenible número ocho (ODS 8), de la Agenda 2030 aprobada por los Estados miembros de las Naciones Unidas en 2015, promueve el trabajo decente, componente fundamental para avanzar en la senda del desarrollo sostenible en todas sus dimensiones y objetivos y su finalidad es “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. (CEPAL, 2018, pág. 21). Guatemala en materia de empleo tiene grandes desafíos, principalmente para la juventud guatemalteca.

En Guatemala, en 2017, se lanzó la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032, con el título “Crecimiento Económico Sostenido, Inclusivo y Sostenible -PNED-“, la cual responde a las prioridades establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo K´atun 2032 y se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la cual contiene estrategias y acciones conducentes a ampliar las oportunidades para que en Guatemala. Las mujeres y hombres cuenten con el derecho a un empleo digno y de calidad Ministerio de trabajo y previsión social (Mintrab, 2017, pág. 15).

1.4 Investigaciones sobre trabajo decente

A continuación, se muestra estudios similares al tema que se pretende desarrollar.

Artículo académico “Jóvenes, educación y empleo en América Latina”. (Abdala, 2002) Organización Internacional del Trabajo, OIT. Toluca, México. Trata los principales desafíos que se presentan ante las sociedades del continente americano se destaca la problemática de los adolescentes y los jóvenes desde el punto de vista de la educación, indica que la educación se vuelve un factor que obstaculiza el desarrollo en el mercado laboral.

El documento, “El mercado laboral contemporáneo y sus tendencias futuras” (Maul, Bolaños, & Díaz, 2007). Elaborado para el Programa Nacional de Naciones Unidas para el Desarrollo. Centro de Investigaciones Económicas Nacionales, CIEN, Guatemala, en este documento se aborda aspectos importantes de la dinámica del mercado laboral, como la relación entre empleo y desarrollo humano, desde el punto de vista que el empleo es un generados de ingresos que permiten acceder al consumo de bienes y servicios que mejoran las condiciones de vida de la familia del trabajador. Pero al mismo tiempo, el empleo es un lugar de convivencia y de relaciones interpersonales, en donde el ambiente físico y emocional, y las oportunidades de mejora, son elementos que afectan la calidad de vida del trabajador y por efecto colateral, el de su familia. También hace un análisis de las características no monetarias del empleo, deben señalarse las condiciones para generar un ambiente positivo y productivo para el trabajador. Las mismas incluyen desde el trato que se le da al empleado (por parte de sus jefes y sus compañeros de trabajo); las herramientas físicas que se le otorgan; los conocimientos técnicos e idiosincrásicos requeridos para desempeñar el puesto; y, otras que pueden generar un ambiente adecuado para generar condiciones adecuadas de luz y temperatura. Asimismo, son importantes las condiciones para lograr seguridad ocupacional.

El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. (Gálvez, Guitierrez , & Picazzo, 2011) Revista mexicana de sociología, Portal Scielo, la importancia de este estudio radica en que propone una metodología para medir el Índice de trabajo decente, utilizando variables de empleo durable, población ocupada con salario suficiente y población ocupada con prestaciones sociales o equivalente.

El estudio “Renta básica universal: Más libertad, más igualdad, más empleo, más bienestar. Una propuesta para Guatemala (2019-2030)”. (Menkos, Medina, Figueroa , Castañeda , & Roldan, 2017) Instituto Centroamericano de Estudios Fiscales, ICEFI. Guatemala. Aborda la a desigualdad y cuál es su impacto en la sociedad actual, indica que la pobreza y la desigualdad social son resultado de un modelo económico diseñado para garantizar la concentración de la riqueza a costa del bienestar de la mayoría. Estos dos flagelos están minando las posibilidades de construir naciones gobernables democráticamente y de lograr un desarrollo económico sostenible. Brinda datos de Guatemala, e indica que el 59.3% de la población vive en condiciones de pobreza, mientras que el 1% más rico de la población tiene un ingreso igual a la suma de los ingresos del 40.0% más pobre. Finaliza el análisis con un análisis de los desafíos institucionales se debe enfrentar al implementar una renta básica universal, capaz de erradicar la pobreza extrema en Guatemala.

El documento evaluación multidimensional del trabajo decente en la región Puno: 2013 – 2017. (Tudela, Ancasi, & Álvarez, 2020). Revista de Investigaciones Altoandinas. Puno, Perú. Portal Scielo. En este documento se utiliza encuesta de hogares de empleo de la región Puno, Perú de los años 2013 al 2017 y realiza un análisis multivariante para la construcción de un índice de trabajo decente, utilizando variables individuales (sexo, grupo de edad, genero, educación, estado civil), variables de empleo (ingreso, contrato, afiliación al seguro, pensiones, horas de trabajo, años de trabajo), y variables del sector (tamaño de la empresa, rama de actividad, empleo formal) , en el estudio se concluye que los factores determinantes que explican la presencia de trabajo decente son: la edad, escolaridad, género, rama de actividad y sector. Con respecto a la edad, se ha evidenciado que un trabajador con mayor edad es menos probable que se ubique dentro de un trabajo decente. Por otro lado, si la escolaridad aumenta, el trabajador tiene mayor probabilidad de ubicarse en las categorías altas del trabajo decente. El hecho de ser mujer conlleva a una mayor probabilidad de tener trabajo vulnerable. Los más propensos a tener un trabajo no decente son los trabajadores que pertenecen a la rama extractiva. Además, a diferencia de otros sectores, los trabajadores del sector público tienen mayor probabilidad de contar con un trabajo decente, lo que indica que en este sector se tiene mejores condiciones laborales.

2 MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan teorías sobre el cual tiene respaldo el desarrollo del presente estudio, con el objeto de atención el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente, se plantea en primer lugar, conocer los conceptos sobre empleo de las principales corrientes económicas y asimismo definir conceptos utilizados, para proceder al examen de las aportaciones efectuadas por la OIT y por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el tema de empleo decente. Asimismo, se aborda el marco legal, que es la normativa en la cual se ampara el tema de trabajo decente.

La comprensión del análisis del empleo decente en el marco del desarrollo del mercado laboral se inicia con la comprensión conceptual de algunas variables que se relacionan con el empleo decente y su dinámica como parte del desarrollo económico-social, descritas a continuación:

2.1 Trabajo decente

Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. (OIT , 2012) El trabajo es relevante para el desarrollo de las personas tanto en el ámbito personal como en el profesional, el trabajo debe dignificar y aportar beneficios a la vida de las personas y sus familias, pero además el trabajo productivo y decente a nivel global contribuye a la reducción de los niveles de pobreza.

El Trabajo Decente es un enunciado de la Organización Internacional del Trabajo, que desde 1999, tiene como visión “Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente”, la definición que esta entidad aporta es la siguiente:

“El trabajo decente significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.” (Organización internacional del trabajo (OIT, 2011)

Con base a la información anotada en el documento antes citado determina que el concepto de trabajo decente fue formulado por los gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores adscritos a la Organización Internacional de Trabajo como una manera de identificar las prioridades de la misma Organización. Se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas. El trabajo decente refleja las prioridades de la agenda social, económica y política de países y del sistema internacional. En un período de tiempo relativamente breve, este concepto ha logrado un consenso internacional entre gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil sobre el hecho de que el empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización justa, reducir de la pobreza y obtener desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible. (OIT, 2011)

En este sentido, se entiende que el trabajo decente busca que el trabajador realice su actividad productiva de forma que pueda desarrollarse ampliamente en todos los rubros, es decir tomando en cuenta el salario, tiempo que labora, su salud (física y mental), higiene, seguridad laboral, y todo aquello que sea propio de la labor que realiza, así como su vida fuera de esta. Permitiendo que el trabajo no sea solamente un medio de subsistencia, sino que también sea un medio de progreso para él y su entorno. Pero ¿Por qué desarrollar esta idea si ya existen leyes que protegen al trabajador en Guatemala? si bien es cierto existen leyes laborales y tutelares de los trabajadores, a su vez existe incumplimiento de normativa laboral en el país, aunado a ello el trabajo informal es una de las mayores fuentes de subsistencia de los guatemaltecos y la falta de fuente de trabajo colabora con el aumento de variables como el empleo informal.

Respecto a lo anterior, la idea de promover un trabajo dignificante como fuente de crecimiento económico es necesaria para el país.

Millones de personas tienen empleo, pero carecen de los elementos básicos de la dignidad: derechos, protección social y voz. No es posible tener sociedades estables basadas en la desigualdad social, así como no es posible tener desarrollo social basado en economías inestables. (Somavía, 2014, pág. 65)

La situación de empleo decente, siguiendo los criterios desarrollados en la 18ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, se tomaron las siguientes variables para el análisis de la situación del Trabajo Decente. A continuación, se detallan las variables que integran cada eje:

- a) **Acceso al empleo:** Esta categoría, está integrada por variables que permiten conocer la composición del mercado laboral entre formal e informal, por nivel de ingresos de la población ocupada, tiempo trabajado y aquellos que abiertamente buscan empleo. (Oficina internacional del trabajo (ILO, 2013).
- a) **Seguridad en el empleo:** La OIT indica que en este eje se agruparon aquellas variables que muestran las condiciones en los centros de trabajo, utilizando variables para el análisis, como el acceso a seguro médico, de accidentes y enfermedades de trabajo.
- a) **Derechos laborales:** En este eje se agrupan aquellas variables con las que se puede medir el grado de cumplimiento de la ley del trabajo en términos de equidad de género, eliminación del trabajo infantil y trabajo formal.
- a) **Diálogo social:** Este eje esta agrupado por todas aquellas variables que permitan medir el nivel y tipo de negociación que se produzca en el lugar de trabajo, como por ejemplo la existencia de un sindicato y el nivel de exigencias que se realiza por medio de este.

2.2 Desarrollo humano

El desarrollo humano cobra relevancia para el análisis del tema porque para que este se produzca debe estar acompañado del desarrollo de las actividades económicas de un país, y el desarrollo de la posibilidad de tener, salud, educación, vivienda y desarrollo de todas las esferas que impliquen tener una vida digna.

El modelo de desarrollo, llamado por la Naciones Unidas, (PNUD, 2015) como Desarrollo Humano, va mucho más allá del aumento o la disminución de los ingresos de un país. Percibe la creación de un entorno en el que las personas puedan desarrollar su máximo potencial e introducirse a una vida productiva que les permita cubrir todas sus necesidades. La frase “Las personas son la verdadera riqueza de las naciones”, refleja la filosofía de las Naciones Unidas. Es por eso, que el desarrollo implica ampliar las

oportunidades para que cada persona pueda vivir una vida que valore que les permita vivir dignamente. El desarrollo es mucho más que el crecimiento económico, que constituye sólo un medio para que cada persona a lo largo de su desarrollo personal tenga más oportunidades.

Para el desarrollo humano fortalecer capacidades por medio del acceso a educación, disfrutar de una vida larga y saludable, acceder a los recursos para lograr un nivel de vida digno y poder participar activamente en la comunidad, son capacidades, que, si no se desarrollan, limita considerablemente el acceso a oportunidades, el objetivo es la libertad del ser humano, es fundamental para desarrollar las capacidades y el ejercicio pleno de los derechos.

2.3 Relación entre trabajo decente y desarrollo humano

La relación entre trabajo decente y desarrollo humano se deriva, porque para que se produzca el desarrollo humano, se debe acompañar del trabajo y un trabajo decente permite que las personas tengan ingresos que les permita alcanzar el bienestar y por ende el desarrollo humano.

Trabajo decente: significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad y la protección social, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, oportunidad de dialogo, organización y participación, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. (OIT, 2011)

Desarrollo humano: La creación de un entorno en el que las personas puedan desarrollar su máximo potencial e introducirse a una vida productiva que les permita cubrir todas sus necesidades. (PNUD, 2015)

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible apuntan a estimular el crecimiento económico sostenible mediante el aumento de los niveles de productividad y la innovación tecnológica. Fomentar políticas que estimulen el espíritu empresarial y la creación de empleo es crucial para este fin, así como también las medidas eficaces para erradicar el trabajo forzoso, la esclavitud y el tráfico humano. Con estas metas en consideración, el objetivo es lograr empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos los hombres y mujeres para 2030. (PNUD, 2015).

El desarrollo del trabajo profesional de graduación se enmarca en el objetivo de desarrollo sostenible número 8, según las Naciones Unidas las metas que cada uno de los países debe alcanzar para dar cumplimiento a este objetivo son las siguientes:

Meta 1: Mantener el crecimiento económico per cápita de acuerdo con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países en desarrollo.

Meta 2: Lograr niveles más altos de productividad económica a través de la diversificación, la actualización tecnológica y la innovación.

Meta 3: Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleo decente, el espíritu empresarial, la creatividad y la innovación, y alienten la formalización y el crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a los servicios financieros.

Meta 4: Mejorar progresivamente, hasta 2030, la eficiencia global de los recursos en consumo y producción y esforzarse por disociar el crecimiento económico de la degradación ambiental, de conformidad con el marco decenal de programas sobre consumo y producción sostenibles, con los países desarrollados a la cabeza.

Meta 5: Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Meta 6: Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no trabajan, ni estudian ni reciben capacitación.

Meta 7: Adoptar medidas inmediatas y efectivas para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a la esclavitud moderna y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluido el reclutamiento y el uso de niños soldados, y para 2025 poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.

Meta 8: Proteger los derechos laborales y promover entornos laborales seguros para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Meta 9: Para 2030, diseñar e implementar políticas para promover un turismo sostenible que cree empleos y promueva la cultura y los productos locales.

Meta 10: Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, de seguros y financieros.

Meta 11: Aumentar el apoyo de la ayuda para el comercio a los países en desarrollo.

2.4 Conceptos del mercado laboral

Cada uno de los componentes del mercado laboral contribuyen a la medición de la situación laboral de un país, permite establecer la calidad de empleo que tiene la población, y establecer las relaciones que se dan entre los demandantes y oferentes de empleo.

Para hacer el análisis comparable con el resto del mundo, la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) establece definiciones de los conceptos básicos utilizados por los estadísticos del trabajo que luego se utilizan globalmente para el análisis y la medición del mundo. (ILO, 2013, pág. 54).

En este marco que el Instituto Nacional de Estadística (INE) de Guatemala, establece en la Encuesta Nacional de Ingresos y Egresos las siguientes definiciones de conceptos básicos de mercado laboral que se citan a continuación. (INE, 2022)

2.4.1 Demanda de empleo

El concepto de demanda laboral se compone por la cantidad de personas ocupadas, desempleadas y personas que se encuentran en búsqueda de un trabajo, en el mercado y que a su vez interactúan de alguna manera con los oferentes de empleo.

La demanda laboral se refiere a la cantidad de trabajadores, desempleados o necesitados de trabajo que existen en la misma sociedad. (Cepal, 2006, pág. 14)

2.4.2 Oferta de empleo

La oferta de trabajo o laboral depende del estímulo y desarrollo de las actividades económicas del país.

El término de oferta laboral se refiere al número de empleos disponibles. La oferta laboral como sus características determinarán parcialmente la generación del desarrollo económico a través del mercado laboral. Centro de investigaciones económicas nacionales (CIEN, 2007, pág. 8)

2.4.3 Ingreso laboral

Existen diferentes tipos de ingreso, por ejemplo, el monetario que se refiere a una cantidad monetaria y en especie que se refiere a recibir el pago en bienes y no en moneda, para el desarrollo del trabajo profesional se tomara en cuenta únicamente el ingreso monetario.

El ingreso laboral toma en cuenta tanto el ingreso monetario derivado de la actividad económica, así como los no monetarios. En el primer grupo se encuentran tanto los sueldos y salarios como prestaciones y bonificaciones. En el segundo grupo se encuentran todos los bienes y servicios que las personas consumieron en el trabajo. (CIEN, 2007)

2.4.4 Ocupación

Ocupación se refiere a la clase de trabajo realizado en un trabajo, en esta categoría es posible medir la cantidad de trabajos que una persona tiene, el tipo de trabajo, en que categoría de la actividad económica se clasifica, entre otras.

El concepto de ocupación se define como un "conjunto de trabajos cuyas principales tareas y obligaciones se caracterizan por un alto grado de similitud". Una persona puede estar asociada a una ocupación a través del empleo principal que ocupa actualmente, un segundo empleo, un empleo futuro o un empleo anterior. (ILO, 2008)

En cuanto a la población ocupada, se refiere Personas de 15 años y más, que durante la semana de referencia haya realizado durante una hora o un día, alguna actividad

económica, trabajando en el periodo de referencia por un sueldo o salario en metálico o especie o ausentes temporalmente de su trabajo; sin interrumpir su vínculo laboral con la unidad económica o empresa que lo contrata, es decir con empleo, pero sin trabajar. (INE, 2022, pág. 17)

2.4.5 Población desempleada

Es la parte de la población que no tiene empleo, pero se encuentra en la búsqueda activa, estas características son relevantes para la clasificación de la población desempleada, debe cumplir ambas para ser parte de población desempleada.

Personas de 15 años y más, que, sin estar ocupados en la semana de referencia, buscaron activamente un trabajo y tenían disponibilidad inmediata. (INE, 2022, pág. 16)

2.4.6 Población Económicamente activa (PEA)

La población económicamente activa, en Guatemala es el porcentaje de personas en edad de trabajar y al igual que categorías anteriores debe cumplir ciertas características para clasificarse como PEA, deben ser personas en edad de trabajar, estar ocupados o desempleados, sin embargo, si se encuentran desempleados deben estar en búsqueda activa de empleo y si no fuera este el caso, deben estar en disposición de trabajar si se les presentara la oportunidad.

El INE define la PEA como todas las personas de 15 años y más, que en la semana de referencia realizaron algún tipo de actividad económica, y las personas que estaban disponibles para trabajar y hacen gestiones para encontrar un trabajo, se incluyen también las personas que durante la semana de referencia no buscaron trabajo activamente por razones de mercado, pero estaban dispuestas a iniciar un trabajo de forma inmediata. (INE, 2022, pág. 16)

2.4.7 Población en edad de trabajar (PET)

Según las normas internacionales, es aquella población que está apta, en cuanto a edad para ejercer funciones productivas. Se le denomina también población en edad de trabajar (PET). Esta se subdivide en población económicamente activa (PEA) y población no

económicamente activa (PNEA). Para efectos de comparabilidad nacional la edad de la PET se toma a partir de los 10 años o más y para el ámbito internacional a partir de los 15 años. (INE, 2022, pág. 17) Guatemala para comparaciones internacional clasifica este grupo de la población a partir de los 15 años.

2.4.8 Población no económicamente activa (PNEA)

La población no económicamente activa es un grupo de personas que se encuentran en edad de trabajar y que no participan en el mercado laboral.

Comprende a las personas de 15 años y más, que durante el periodo de referencia no tuvieron ni realizaron una actividad económica ni buscaron hacerlo en el último mes a la semana de levantamiento. Las personas menores de 15 años al no cumplir con la edad especificada para la medición de la fuerza de trabajo se consideran como personas no económicamente activas. (INE, 2022, pág. 17)

2.4.9 Población subempleada

En Guatemala debido a la precariedad de empleo las personas se ven obligadas a aceptar trabajos donde el número de horas no es menor a una jornada normal y por esta situación el ingreso es inferior, sin embargo, las personas deben estar dispuestas a trabajar más horas para poderlas clasificar en este grupo.

Se puede decir que es la población de 15 años y más, cuya ocupación es inadecuada, cuantitativa y cualitativamente, respecto a determinadas normas como nivel de ingreso, aprovechamiento de las calificaciones, productividad de la mano de obra y horas trabajadas. (INE, 2022, pág. 17)

2.5 Salario Mínimo

Este concepto cobra relevancia en los procesos económicos, el salario en la economía es fundamental, ya que dinamiza la decisión de los agentes económicos en el hábito del ahorro.

El salario mínimo se ha definido como la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados

por el trabajo que éstos hayan efectuado durante un período determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual. (OIT, 2019)

En el país se ha tratado en muchas ocasiones la importancia de la definición de un valor de este, y se han dividido para actividades de maquila, agrícolas y no agrícolas. Los salarios mínimos que deberán regir a partir del uno de enero de 2022 son: Q94.44 diarios para actividades agrícolas, Q97.29 diarios para actividades no agrícolas y Q88.91 diarios para para la actividad exportadora y de maquila. A todas deberá sumarse la bonificación incentiva de Q250.00.

2.6 Crecimiento económico

El concepto de crecimiento económico es un área que las metas del objetivo de desarrollo sostenible No. 8, y es que tanto el desarrollo humano como el trabajo se encuentran ligados al comportamiento de esta variable.

El crecimiento económico es el incremento de la renta nacional o el producto interno bruto (PIB) de un país o una región o un grupo de países. Se mide de forma anual, para comparar cómo ha crecido o no cada año. El crecimiento económico que se mide por el aumento de la producción total de bienes y servicios total de un país de un año a otro es visto como elemento de juicio para evaluar a la administración gubernamental en muchos países y al bienestar de su población. (Napoles, 2020, pág. 3)

2.6.1 Producto Interno Bruto

El PIB es un indicador macroeconómico por medio del cual se mide el crecimiento económico, el comportamiento de este indicador define los niveles de crecimiento y en Guatemala la institución responsable de su medición es el Banco de Guatemala.

El PIB real es el valor de la producción realizada en el territorio nacional a precios constantes de un año dado conocido como año base 2013, de acuerdo con la metodología del Banco de Guatemala, el PIB se mide mediante tres enfoques. Banco de Guatemala (Banguat, 2019, pág. 19)

- a) **Enfoque de la producción:** Banguat, indica que el PIB es igual al valor agregado de todas las actividades económicas, en otras palabras, es igual a la diferencia entre la producción y el consumo intermedio por actividad, adicionando los impuestos a los productos netos de subvenciones.
- b) **Enfoque del gasto:** En este enfoque Banguat, establece que el PIB corresponde a la suma de las utilizaciones finales de bienes y servicios (consumo final, inversión y exportaciones) menos las importaciones.
- c) **Enfoque del ingreso:** Según la metodología del Banguat, el PIB es equivalente a la suma de las remuneraciones de los asalariados, los impuestos netos de subvenciones sobre la producción y las importaciones, el excedente de explotación bruto y el ingreso mixto bruto.

2.6.2 Índice mensual de la Actividad económica

El IMAE es un índice sintético cuyo fin es proporcionar una medida de la evolución de la actividad real de la economía en el corto plazo, el cual se ajusta a la metodología utilizada en las cuentas nacionales trimestrales y está compuesto por un conjunto heterogéneo de indicadores mensuales relacionados con la producción, las ventas, la estacionalidad u otras variables representativas de determinadas actividades económicas. (Banguat, 2019, pág. 8)

De acuerdo con la metodología que utiliza el Banguat para el cálculo del IMAE (Banguat, 2019), entre las principales ventajas que ofrece el IMAE, se pueden mencionar las siguientes:

- a) La oportunidad de sus resultados es mayor que la de las Cuentas Nacionales Trimestrales -CNT-.
- b) Se basa en un marco contable, en el que un conjunto heterogéneo de indicadores mensuales provenientes de distintas fuentes, se agregan al mismo nivel de las actividades económicas y componentes del PIB de las cuentas nacionales, por medio de un proceso de encadenamiento de bases móviles (El encadenamiento del IMAE se realiza por medio de la técnica de la superposición anual. Constituye una de las tres técnicas de encadenamiento que se citan en el Manual de Cuentas

Nacionales Trimestrales del Fondo Monetario Internacional de 2001), con el que se obtiene el IMAE total.

El cálculo del IMAE permite inferir la evolución de la actividad económica únicamente por el origen de la producción, en un contexto de aproximación a la evolución del valor agregado, como se indicó, bajo el supuesto de productividad constante, que supone que las estructuras productivas permanecen constantes en el tiempo.

La estimación mensual de las actividades económicas se realiza a través del uso de indicadores, en los que se supone que el Valor Agregado (VA) mensual de una determinada actividad económica X (VA_x), evoluciona de igual forma que el Valor Bruto de la Producción (VBP_x), suponiendo que se mantiene una productividad constante dada por el coeficiente técnico α , ($\text{Consumo Intermedio } C_{ix} / VBP_x$). Este indicador de producción evoluciona de acuerdo a un conjunto de indicadores relacionados con la actividad X, más un error de estimación derivado de factores como representatividad del indicador, cobertura de los datos, momento de registro, cambios en productividad, errores de registro, entre otros (Banguat, 2019).

2.6.3 Actividad económica

Conjunto de operaciones económicas realizadas por una unidad productiva en las que se combinan recursos que intervienen en el proceso productivo tales como: mano de obra, equipos, materias primas, e insumos, con el objetivo de producir un conjunto homogéneo de bienes o servicios. (Naciones Unidas, 2009, pág. 8)

2.7 Inflación

El cálculo de la inflación se realiza por medio del índice de precios al consumidor (IPC) y permite conocer el incremento general de precios en un periodo determinado. La inflación se define como un proceso a través del cual los precios al interior de una economía tienden a elevarse con el tiempo. Para medir la inflación se estima un índice de precios que busca capturar el promedio general de precios en una economía por periodos de tiempo, el cambio porcentual entre dos periodos es una medida aproximada de inflación. (INE, 2022, pág. 24)

2.7.1 Índice de precios al consumidor (IPC)

Se refiere a la relación que mide la forma en que cambian los precios de una canasta de bienes y servicios, en una ubicación en concreto y en un período determinado, es un concepto técnico del índice de precios al consumidor puede definirse como:

Una medida del cambio promedio, respecto del tiempo, de los precios que pagan los consumidores urbanos por una canasta de mercado de bienes de consumo y servicios. La canasta de mercado incluye los precios de alimentos, ropa, abrigo, combustibles, transporte, atención médica, colegiaturas y otros bienes y servicios que se compran para la vida cotidiana. (Samuelson & Nordhaus, 2006)

Es importante señalar el rol que juega el Índice de Precios al Consumidor IPC en la economía de los países, la oficina internacional del trabajo OIT en el año 1925 propuso que la finalidad del cálculo era el ajuste de los salarios para compensar los cambios del costo de la vida, luego en el año 1962 se estableció una diferencia clara entre el índice del costo de la vida y el IPC. (OIT, 2003)

El IPC se utiliza para realizar análisis en diferentes aspectos de la economía, es un indicador básico para el funcionamiento de una economía, entre los usos que se le pueden dar se puede mencionar los siguientes:

- a) Como indicador del comportamiento de una economía, pero también puede evaluar los resultados de la aplicación de políticas monetarias y fiscal de un país.
- b) Puede ser utilizado para ajustar salarios y las prestaciones de seguridad social de los trabajadores.
- c) Algunos índices parciales son utilizados en las cuentas nacionales para deflactar los subcomponentes del consumo total de los hogares en precios corrientes.
- d) El IPC se usa como indicador general de la inflación, siendo únicamente un indicador parcial de la misma, ya que se centra en un segmento particular de la economía y deja de lado por ejemplo los bienes y servicios que se consumen por las empresas privadas o los gobiernos.

- e) Determinar la pérdida del poder adquisitivo de una moneda conforme el paso del tiempo.

2.7.2 Valor adquisitivo

En temas anteriores se ha mencionado la importancia del valor adquisitivo de la moneda para el bienestar de las personas, debido a que se refiere a la capacidad de las personas para adquirir bienes y servicios.

Se refiere a la capacidad económica para adquirir bienes o servicios, respecto al dinero, representa la cantidad de bienes y servicios que se adquieren por una suma determinada respecto a la cantidad que se habría adquirido anteriormente en un período base. En el ámbito nacional, el poder adquisitivo se verá afectado por la inflación y, en el ámbito internacional, por el tipo de cambio en la moneda nacional respecto a las monedas de otros países. (INE, 2022, pág. 24)

La pérdida del valor adquisitivo se trata de un indicador que compara el nivel de vida entre distintos países con relación al costo de la vida. Los precios por los productos que son similares pueden variar de un país a otro, por ello cuando se habla de bienes que se consumen en varios mercados y se quiere comparar el poder adquisitivo de habitantes de diferentes países, se hace a través de la paridad del poder adquisitivo. (BBVA, 2020)

2.8 Canasta Básica alimentaria (CBA)

El costo de la canasta básica es otro indicador que influye en la calidad de vida de las personas un costo elevado versus un ingreso bajo tendría un efecto negativo en el bienestar porque no se logra satisfacer las necesidades mínimas alimentarias que una familia necesita para su desarrollo diario.

La Canasta Básica alimentaria -CBA-, se define como un conjunto de alimentos que constituyen un mínimo necesario para satisfacer por lo menos las necesidades energéticas y proteínicas de una familia; y que se ajustan en la medida de lo posible al patrón cultural, capacidad adquisitiva, así como la disponibilidad y precios de los alimentos a nivel local. (INE, 2017, pág. 3)

2.9 Canasta Ampliada (CA)

En el indicador del costo de la canasta ampliada, además de los bienes mínimos necesarios para la alimentación se consideran otros bienes y servicios necesarios para cubrir otro tipo de necesidades.

La canasta ampliada se define como el conjunto de bienes y servicios que satisfacen las necesidades ampliadas de los miembros de un hogar y conforme los datos declarados por los hogares, incluye alimentación, vestuario, vivienda, mobiliario, salud, comunicaciones, transporte, recreación y cultura, educación, restaurantes y hoteles y bienes y servicios diversos. (INE, 2022, pág. 6)

2.10 Emprendimiento

El emprendimiento es la actividad que involucra el proceso de creación de nuevas empresas, la mejora y potenciación de las actuales y la expansión de las firmas en los mercados globales, entre otros aspectos clave. Guarda una estrecha relación con la dinámica productiva de los países, el crecimiento económico, el desarrollo social y la formación de una fuerte cultura empresarial necesaria para el progreso. Ahora se utiliza frecuentemente el término espíritu empresarial como sinónimo de emprendimiento. (Duarte, 2007, pág. 3)

2.11 Sector económico informal

El concepto de economía informal es amplio y se refiere tanto a las condiciones de las unidades productivas como a la situación del empleo de los ocupados en los diferentes sectores económicos de un país.

Son todos aquellos ocupados en las siguientes categorías; empleadores, empleados y obreros de empresas de menos de 6 personas., todos los trabajadores por cuenta propia o autoconsumo, excluyendo profesionales y técnicos. Todos los familiares no remunerados, ocupados en servicio doméstico. (INE, 2022, pág. 19)

Es necesario distinguir entre los conceptos de “sector informal” y “empleo informal”, debido a que ambos se refieren a dimensiones distintas de la informalidad y tanto las

fuentes como la metodología de medición son diferentes. Para efectos de la presente investigación se realizará un análisis del sector informal.

La OIT define el sector informal en términos de las características de las unidades productivas (empresas) en las que se realizan las actividades, más que en términos de las características de las personas ocupadas en dichas unidades; por lo tanto en la 15ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo se establece que el sector informal es “un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o a la prestación de servicios con el fin primordial de crear empleos y generar ingresos para las personas que participan en esa actividad.

Estas unidades funcionan típicamente en pequeña escala, con una organización rudimentaria, en la que hay muy poca o nula distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción. Las relaciones de empleo, cuando existen, se basan más bien en el empleo ocasional, el parentesco o las relaciones personales y sociales y no en acuerdos contractuales que supongan garantías formales” (OIT, 2003)

2.12 Plan

Es el conjunto de programas que buscan objetivos comunes, que responden a los objetivos estratégicos del Estado o un determinado gobierno, en el Plan se asignan los recursos resultantes a partir del presupuesto general que se haya asignado a cada nivel geográfico y sector. En el Plan se van escalonando las acciones programáticas que demanden los programas y proyectos, a partir de la priorización de atención que se establezcan. (Cohen & Franco, 1992, pág. 38)

El responsable de su elaboración a nivel nacional es la oficina de Planificación - SEGEPLAN-, que se nutre de todos los planes de desarrollo que presentan los municipios y los sectores para la ejecución de cada uno de los proyectos. La temporalidad de un Plan puede oscilar entre uno y veinte años, es por ello la importancia de que se tenga uno a más largo plazo, para que se vuelva en una Política Estratégica de Estado.

2.13 Programa

El programa es un componente de la planificación de desarrollo de un país, Segeplan (2015) define un programa como un conjunto de intervenciones o actividades que se realizan de una manera sistemática y rutinaria con el propósito de que se constituyan en una parte fundamental de la entrega de servicios a la población.

Segeplan, establece que un programa tiene un enfoque sistemático y a largo plazo, el carácter del programa tiene que ver mucho con las políticas institucionales o sectoriales. En el caso de las políticas públicas, el programa o programas, tienen un papel fundamental durante la implementación de la política, ya que es a través de él o de ellos que se operativizan los lineamientos estratégicos contenidos en ella. Los sectores (Ministerios y otras dependencias del Estado), son los responsables de la operativización de las políticas públicas y lo hacen a través de sus programas.

Generalmente cuando se habla de programas se hace referencia a la administración pública, aunque también hay instituciones privadas y organizaciones grandes que operan dentro de los lineamientos trazados por los órganos de planificación. La temporalidad de un programa es de 1 a 5 años, pero que pueden existir algunos que puedan tener una mayor existencia a partir de la extensión que se haga de la intervención en el cumplimiento de los resultados y alcances. (Di Virgilio, 2012, pág. 13)

2.14 Proyecto

Es un conjunto de actividades (que va desde una idea, realización y puesta en marcha) que se llevan a cabo para constituir un sistema. (Ortegón , Pacheco , & Priet, 2015).

Segeplan también define un proyecto como un conjunto de intervenciones o actividades que una institución o sector establece generalmente por situaciones particulares que responden a circunstancias o necesidades específicas, por situaciones de coyuntura o de temporalidad, los sectores implementan sus acciones a través de proyectos puntuales y por ende algunas de sus acciones pueden apoyar la implementación de las políticas públicas; sin embargo, no hay que olvidar el carácter temporal de los proyectos y por lo tanto si se requiere asegurar su aporte a la operativización de las políticas públicas, estos deberían con el tiempo convertirse en programas institucionalizados.

2.15 Proyecto de Inversión social

Su prioridad fundamental es la de hacer el mejor uso posible de los recursos en beneficio de la población, buscando además la autosuficiencia económica de estos proyectos. (Miguel, 2002)

Cuando persigue como finalidad básica generar empleos, aprovechar o contribuir en las metas nacionales de desarrollo. Cuando el precio del bien o servicio o parte de este, serán pagados por la comunidad a través de impuestos o subsidios.

La importancia de los proyectos de inversión radica en los beneficios y el desarrollo que trae a la sociedad en los niveles local, regional y nacional, esto en función:

- a) De la relación del proyecto con el sistema económico y el beneficio que este ofrezca.
- b) La posición que tendrán en su espacio dependiendo de la naturaleza de sus insumos y de su producto.

Es por ello cuando se habla de planificación, se hace referencia a espacios de tiempo de corto y mediano alcance, pero cuando se habla de planificación social, tiene implicaciones muchos más grandes, donde la inversión pública a través del Estado plantea procesos mucho más complejos en donde intervienen una serie de instituciones y sectores dentro de la esfera pública, además de la misma cooperación internacional, con la finalidad de generar impactos colectivos. Las prioridades más generales, se reducen en lo cotidiano a la asignación de los recursos (inversión) en proporciones variables del gasto público a los distintos colectivos sociales en un espacio geográfico.

2.16 Inversión pública en Guatemala

La inversión pública en Guatemala, tradicionalmente se ve como el conjunto de recursos financieros y técnicos que el Estado dedica a crear, incrementar, modernizar, reponer, reconstruir y mejorar la capacidad del país para producir bienes y servicios, con el propósito de lograr el bienestar de la sociedad. (Secretaría general de planificación (SEGEPLAN, 2020)

El sector público realiza inversiones en forma permanente, a través de programas especiales que tienen como propósito desarrollar acciones encaminadas a mitigar o eliminar las carencias sociales.

Las áreas donde se desarrollan estrategias, programas y proyectos de inversión social se detallan a continuación:

Salud y nutrición; para reducir los indicadores de mortalidad, morbilidad y desnutrición infantil. Educación; especialmente en las etapas iniciales de formación; Entrenamiento orientado al trabajo productivo; Proyectos productivos, siempre que fortalezcan la economía local y que promuevan su autogestión; Infraestructura social y apoyo para el mejoramiento de la calidad de vida de la población objetivo del Fondo de Inversión Social; Actividades que protejan y promuevan el medio ambiente; y Las demás áreas de desarrollo y asistencia social, acordes con los objetivos que se señalan en la presente ley.

Con el fin de contar con una asignación mejor y eficiente de recursos a proyectos de inversión bien formulados y evaluados, se cuenta con un Sistema Nacional de Inversión Pública -SNIP-, técnicamente sustentado en un marco conceptual y con una organización funcional y operativa adecuadamente definida.

El SNIP es el conjunto de normas, instrucciones y procedimientos que tienen por objetivo, en el contexto de un Estado moderno, ordenar el proceso de la inversión pública, para poder concretar las opciones de inversión más rentables económica y/o socialmente, considerando los lineamientos de la política de Gobierno. Es un instrumento de gestión que permite transformar las iniciativas de inversión en proyectos concretos, considerando el ciclo de vida del proyecto. (SEGEPLAN, 2020)

El SNIP opera en el marco de las políticas macroeconómicas, sectoriales y regionales definidas por el Gobierno, las cuales sirven de marco referencial para la selección y priorización de proyectos. De esta forma, el SNIP canaliza sus esfuerzos en la formulación y actualización de un Programa de Inversiones Públicas (PIP) multianual, que proporciona al sistema presupuestario la información necesaria para la elaboración del Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado en materia de inversión y a la vez,

también permite orientar la negociación de la cooperación internacional en función de las prioridades de desarrollo que haya decidido el Gobierno, en especial en materia social.

2.17 Plan de desarrollo municipal y Ordenamiento Territorial de Guatemala

El Plan de Desarrollo Municipal, (Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo de América Latina y el Caribe, 2020) es parte del proceso de planificación democrática del desarrollo, tomando en cuenta principios de unidad nacional, multiétnica, pluricultural y multilingüe de la nación guatemalteca. deberá tener los siguientes elementos:

- a) Visión de desarrollo,
- b) Organización territorial futura,
- c) Usos futuros del territorio,
- d) Modelo de Desarrollo Territorial Futuro, que debe incluir un escenario futuro, resultados y productos estratégicos de desarrollo, directrices y lineamientos normativos de ordenamiento territorial.

El plan deberá ser aprobado por el concejo municipal, en su elaboración, deberán estar presentes 4 etapas:

Fase 1: Generación de condiciones y prediagnóstico.

Fase 2: Diagnóstico y análisis territorial, incluyendo un análisis de amenazas y vulnerabilidades, usos actuales, análisis de problemáticas y potencialidades, análisis de escenarios, modelo de desarrollo territorial actual.

Fase 3: Planificación y Ordenamiento Territorial, incluyendo visión de desarrollo, organización territorial futura, usos futuros del territorio, modelo de desarrollo territorial futuro.

Fase 4: Gestión y seguimiento, incluyendo socialización del PDM-OT, Gestión interinstitucional y alianzas, Instrumento de gestión, Instrumento de gestión, acciones de seguimiento, informes de seguimiento.

2.18 Marco legal del tema

El marco legal en el que se base el desarrollo del tema de trabajo decente se presenta a continuación.

2.18.1 Internacional

El marco legal internacional al cual Guatemala se encuentra suscrito y tiene la obligación de dar cumplimiento a lo establecido y el relacionado con el tema del empleo decente de desarrolla a continuación.

2.18.1.1 El convenio sobre la política de empleo, 1964 (No. 122)

El Convenio sobre la Política de Empleo, de la Organización internacional del trabajo - OIT-, proporciona principios generales para los Estados Miembros que trabajan sobre una política de empleo. El documento fue firmado por 108 países en diciembre de 2013. El Convenio 122 es una de las cuatro normas más importantes desde el punto de vista de la gobernanza. Estas cuatro normas son los instrumentos “prioritarios” y se estimula activamente a los Estados Miembros de la OIT a ratificarlos debido a su trascendencia para el funcionamiento del sistema de normas laborales internacionales. (OIT, 1964)

2.18.1.2 Programa global del empleo del 2003. puesta en práctica del Programa global del empleo: estrategias de empleo en apoyo al trabajo decente, 2006

El Programa Global de Empleo, de la Organización internacional del trabajo -OIT- establece el marco para la elaboración de la política nacional de empleo. Este programa considera al empleo un elemento fundamental de las políticas económicas y sociales. Se propone incrementar el empleo productivo, pero subraya que no basta solo con el empleo: lo que debería promoverse es el empleo decente en el que las normas internacionales de trabajo, la protección social y los derechos esenciales de los trabajadores vayan de la mano con la creación de puestos de trabajo. Reclama una amplia gama de intervenciones de políticas integradas y muy bien diseñadas, que atraviesen las dimensiones macro y microeconómicas y que abarquen tanto la demanda como la oferta de trabajo. (OIT, 2006)

2.18.1.3 Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008

Esta declaración reafirmó el compromiso de “considerar al empleo como elemento fundamental de las políticas económicas y sociales”. Subraya la importancia del trabajo decente y promueve un enfoque integrado para lograr los objetivos del trabajo decente, porque dichos objetivos son “inseparables, interrelacionados y complementarios entre sí”. (Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008)

2.18.2 Nacional

El marco legal nacional sobre empleo y empleo decente se desarrolló a continuación.

2.18.2.1 Constitución Política de la República de Guatemala 1985

La Constitución Política de la Republica de Guatemala establece que el acceso al trabajo es un derecho inherente a la persona y califica lo derechos laborales como derechos sociales esenciales que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de tribunales de justicia laboral.

Artículo 101 de la Constitución Política de Guatemala (Constitución Política de la República de Guatemala, 1985) “que indica que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

2.18.2.2 Plan nacional de desarrollo K’atun 2032

El Plan Nacional de Desarrollo: "K’atun, Nuestra Guatemala 2032" constituye la política nacional de desarrollo de largo plazo, que articula las políticas, planes, programas, proyectos e inversiones en el país. (SEGEPLAN, 2014)

El Plan se formuló en el seno del Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural (Conadur), entidad que asume, de esta manera, el rol que le corresponde en cumplimiento del mandato constitucional de organizar y coordinar la administración pública mediante la formulación de políticas de desarrollo, planes y programas

presupuestarios, y mediante el impulso de la coordinación interinstitucional, pública y privada.

Su nombre proviene de la cosmovisión maya, en donde un K'atun correspondía al lapso de tiempo en el que concurría el proceso de edificación de una gestión. Esta forma de medir el tiempo se basó en un profundo conocimiento de la astronomía que luego se aplicó a la cotidianidad. Al inicio y al final de cada k'atun, los gobernantes mayas presentaban resultados de sus logros. (SEGEPLAN, 2014)

El Plan establece cinco ejes prioritarios:

1. Guatemala urbana y rural.
2. Bienestar para la gente.
3. Riquezas para todos y para todas.
4. Recursos naturales para hoy y para el futuro.
5. Estado garante de los derechos humanos y conductor del desarrollo. (SEGEPLAN, 2014)

2.18.2.3 Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032

Las Políticas públicas son importantes para superar los retos relacionados con fenómenos que afecten a la población.

El Ministerio de trabajo promueve la Política Nacional de empleo digno 2017-2032, de alcance nacional cuyo objetivo general es ampliar las oportunidades para que en Guatemala las mujeres y los hombres tengan un empleo digno y productivo, por medio de un esfuerzo integrado de la política económica y social y de los sectores público y privado, que fomente el crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible y la reducción de la pobreza y la desigualdad, en especial de los pueblos indígenas, el área rural, las mujeres y los jóvenes. (Política Nacional de Empleo Digno (2017-2032), 2017)

La Política se enmarca en lo previsto por la Política Nacional de Desarrollo K'atun 2032, y bajo este aspecto asume varias metas a 2032, a saber: a) disminución gradual de la informalidad del empleo; b) disminución gradual de la tasa de subempleo; c) disminución gradual de la tasa de desempleo; d) eliminación del porcentaje de trabajadores que viven

en pobreza extrema. Los resultados esperados y las acciones previstas se estructuran sobre los siguientes Ejes: 1) generación de empleo; 2) Desarrollo del capital humano; 3) Entorno propicio para el desarrollo de empresas; 4) Tránsito a la formalidad. Para la implementación de la Política se desarrollan varios Planes de implementación y se crea la Comisión Nacional de Empleo Digno. (Política Nacional de Empleo Digno (2017-2032), 2017)

3 METODOLOGÍA

El presente capítulo detalla la metodología de investigación que se utilizó para la realización del estudio, y que fueron la base para realizar la investigación “Empleo decente en población de 15 a 29 años, cabecera municipal de Salamá, departamento de Baja Verapaz, en el marco del objetivo número 8 (trabajo decente y desarrollo sostenible) de los objetivos de desarrollo sostenible”, que se realizó utilizando un enfoque cualitativo deductivo, desde una perspectiva del método científico.

El contenido del capítulo incluye: La definición del problema; objetivo general y objetivos específicos; método científico; y, las técnicas de investigación documental y de campo, utilizadas. En general, la metodología presenta el resumen del procedimiento usado en el desarrollo de la investigación.

3.1 Definición del problema

La situación de empleo para las personas de 15 a 29 años de ambos sexos, cabecera municipal de Salamá, del departamento de Baja Verapaz, tropieza con dificultades reales y crecientes para encontrar un trabajo que tenga las condiciones requeridas para suplir todas las necesidades básicas; ingresos que permitan estar fuera de la frontera de pobreza, una remuneración justa, acceso a protección social, oportunidades para un desarrollo personal y social, oportunidades de formación.

La realidad del empleo en Guatemala en los últimos años se ha visto marcada por tener una población en edad de trabajar alta, con una población económicamente activa que se encuentra ocupada, pero que en un alto porcentaje dentro del sector informal (70%) (INE, 2019). Esto ha generado que las oportunidades que pueda tener un joven al momento de ingresar al mercado laboral se vean disminuidas dentro del mercado laboral formal.

A nivel cabecera municipal de Salamá, Baja Verapaz, no se cuenta con instrumentos que permitan sistematizar, analizar y evaluar indicadores sobre la situación de empleo de los jóvenes y que a su vez se convierte en información para la toma de decisiones, limitando la formulación de estrategias que permitan mejorar la situación laboral de los jóvenes de 15 a 29 años. Este contexto lleva a analizar la siguiente pregunta ¿Los jóvenes

comprendidos entre las edades de 15 a 29 años, de la cabecera municipal de Salamá, del departamento de Baja Verapaz tienen acceso a empleo decente?

3.2 Delimitación del problema

Se establecieron los siguientes ámbitos, que definen las áreas de interés para el presente estudio.

3.2.1 Unidad de análisis

Personas de 15 a 29 años.

3.2.2 Período a investigar

2021 a 2022.

3.2.3 Ámbito geográfico

Municipio de Salamá, del Departamento de Baja Verapaz.

3.3 Objetivos

Los objetivos constituyen los propósitos o fines del presente trabajo profesional de graduación, se plantean objetivos generales y específicos, que a continuación se detallan:

3.3.1 Objetivo general

Evaluar del empleo decente en población de 15 a 29 años, en el municipio de Salamá, departamento de Baja Verapaz, en el marco del objetivo número 8 (trabajo decente y desarrollo sostenible) de los objetivos de desarrollo sostenible.

3.3.2 Objetivos específicos

- a) Analizar el nivel de empleo al que tienen acceso de los jóvenes comprendidos entre las edades de 15 a 29 años.

- b) Identificar las principales causas del desempleo de los jóvenes comprendidos de las edades de 15 a 29 años.
- c) Analizar los planes de desarrollo municipal, y, las consideraciones al tema de trabajo decente vinculado a la política nacional de empleo 2017-2032 y el objetivo de desarrollo sostenible número 8.
- d) Diseñar estrategia de planificación e inversión pública para la promoción de empleo decente.

3.4 Justificación

La juventud representa un período de la vida destinado a la preparación del individuo para enfrentar la vida como adultos, un espacio de tiempo durante el cual debe encararse cambios y decisiones trascendentales. Uno de los cambios acontece con la participación de la juventud en la vida económica que se expresa mediante el trabajo, lo cual marca su independencia. La manera como las y los jóvenes se insertan laboralmente fortalece su capacidad de ser actores dinámicos del desarrollo social y productivo.

Para el diseño de políticas, proyectos sociales, en el marco del mercado de trabajo eficaces y que contribuyan al desarrollo de la población, se necesitan buenos datos. Algunos de los indicadores del mercado de trabajo más utilizados, como la tasa de ocupación y de desocupación, se refieren a la cantidad de ocupación y desempleo en una economía, proporcionan información relevante sobre la situación de los jóvenes, que son el punto de partida para el diseño de proyectos sociales que contribuyen con la mejora de la situación laboral de este segmento de la población. Sin embargo, para realizar un análisis exhaustivo del mercado de trabajo también se necesitan datos sobre la calidad de la ocupación y es por la necesidad de medir el trabajo decente.

En el INE se cuenta con datos a nivel nacional que dan un panorama sobre la situación laboral de los jóvenes y con los cuales es posible determinar el empleo decente, sin embargo, es necesario conocer las características específicas de esta población en cada lugar, que son de vital importancia para la formulación de políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo a nivel municipal, con las herramientas desarrolladas se logró el objetivo que es medir calidad de empleo en el municipio y se identificó la necesidad de

diseñar la estrategia para la promoción de empleo, que es prioritario en las políticas públicas nacionales.

La importancia del estudio radicó en construir información que permitió conocer la situación de empleo decente de los jóvenes de 15 a 29 años, en el municipio de Salamá, del departamento de Baja Verapaz, cuyas políticas públicas nacionales se han formulado en el marco del objetivo de -ODS 8-, con la finalidad de “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

3.5 Método científico

El método científico es la base sobre el cual se elaboró el presente trabajo profesional de graduación, el cual estableció la serie de etapas que se recorrieron para obtener un conocimiento válido desde el punto de vista científico, asimismo, se definió instrumentos para el levantamiento de información.

3.5.1 Fases del método científico

Las fases del método científico que se llevaron a cabo para el desarrollo del trabajo profesional de graduación corresponden:

3.5.1.1 Fase indagadora

Esta fase fue el punto de partida fue recopilación de información tanto de fuentes secundarias, a través de revisión de bibliografía y estudios realizados a nivel nacional y local.

También se hizo uso de fuentes primarias de información de primera mano sobre los adolescentes y jóvenes foco del trabajo profesional de graduación, autoridades municipales y de la administración pública, actores claves en la promoción de la inversión y empleo en el municipio de Salamá, a través de instrumentos cuantitativos y cualitativos.

3.5.1.2 Fase Demostrativa

En esta fase se utilizó la información obtenida de las fuentes primarias y secundarias, mediante un proceso de análisis por medio de un enfoque deductivo; para el análisis de variables cualitativas y cuantitativas relacionadas con la investigación, fase donde se alcanzó los objetivos previstos en el planteamiento del problema de la investigación y se infirió sobre rasgos o características del problema investigado.

3.5.1.3 Fase expositiva

En esta fase se sistematizaron los resultados obtenidos y analizados en las fases anteriores, utilizando los procesos de conceptualización y generalización, plasmados en el informe final.

3.5.2 Alcance del estudio

El trabajo profesional de graduación se desarrolló en el marco de dos alcances descriptivo y explicativo.

3.5.2.1 Descriptivo

Se caracterizó el fenómeno de estudio especificando características importantes del planteamiento del problema. A través de medición de las variables implícitas en los objetivos de la investigación, la variable de estudio es el empleo decente.

3.5.2.2 Explicativo

Se estableció las causas de los fenómenos o hechos, se explicaron dichas causas del fenómeno, la variable del presente estudio es el empleo decente, los alcances de la investigación y propuestas que permitan adoptar líneas de acción dentro de los planes de desarrollo municipal en la promoción del empleo decente para jóvenes de la cabecera del municipio de Salamá.

3.5.3 Enfoque de la investigación

El trabajo profesional de graduación se realizó utilizando un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) se realizó un proceso para la recolección, análisis y tratamiento de datos cuantitativos, como la variable de ingresos de la población objetivo de estudio y que a su

vez se complementa con el análisis de variables cualitativas, como la que se obtuvo de la información contenida en los planes y programas de desarrollo municipal para el cumplimiento del ODS 8 y de otras variables de la encuesta que se aplicó.

3.6 Técnicas de investigación aplicadas

Las técnicas son reglas y operaciones para el manejo de los instrumentos en la aplicación del método de investigación científico.

Se presentan las siguientes técnicas e instrumentos a utilizar en el proceso de investigación para el trabajo profesional de graduación.

3.6.1 Técnicas de investigación documental

Las técnicas de investigación documental que se utilizaron para la organización y análisis de las fuentes de información documentales o secundarias son las siguientes:

3.6.1.1 Fichas bibliográficas

Las fichas bibliográficas en versión digital se utilizaron para identificar, organizar y sintetizar las fuentes de información relacionadas con el tema que se investigó.

3.6.1.2 Lectura analítica

Lectura detallada de los libros y documentos recopilados para el sustento del trabajo profesional de graduación.

3.6.2 Técnicas de investigación de campo

La investigación se realizó utilizando técnicas para recolección de información de carácter cualitativo (entrevista estructurada) y cuantitativo (encuesta) y definición sobre la población objetivo de estudio a las que se le aplicaron dichas herramientas. Las técnicas de investigación de campo utilizadas para la recopilación de información de las fuentes primarias son las siguientes:

3.6.2.1 Encuesta

Se utilizó la técnica de la encuesta (Ver anexo No. 2) para la obtención de datos de las personas de 15 a 29 años de la cabecera municipal de Salamá del departamento de Baja Verapaz, que se seleccionaron de acuerdo con el método de muestreo aleatorio estratificado.

3.6.2.2 Entrevista estructurada

La técnica de entrevista estructurada (Ver anexo 3 y 4) se utilizó, para recopilar información sobre las acciones del Consejo municipal de desarrollo del municipio, sobre el cumplimiento del ODS 8, la entrevista se aplicará a un representante de dicho consejo.

3.7 Instrumentos de recopilación de información

A continuación, se hace una breve descripción de los instrumentos que se utilizaron para la recopilación de información, instrumentos que sirvieron de base para el análisis estadístico que se planteó para la discusión de resultados.

3.7.1 Cuestionario

El cuestionario utilizado para el levantamiento de información está compuesto de preguntas abiertas y cerradas (Ver anexo 2), según sea necesario, según los objetivos planteados y se aplicará a las personas de 15 a 29 años, de Salamá del departamento de Baja Verapaz.

Los resultados obtenidos mediante la aplicación de la herramienta de levantamiento de información se analizaron mediante técnicas de estadística descriptiva.

En cuando al procesamiento de datos que se obtuvieron de la aplicación del cuestionario, se realizó de la siguiente manera:

1. Se utilizó encuesta de google para la aplicación de la herramienta.
2. Vaciado de información se realizó en excel y en el programa SPSS para el análisis de variables obtenidas del cuestionario.
3. Posterior al vaciado se le aplicó consistencia y la revisión de variables, con el fin de verificar la calidad de la información.

4. Se utilizó tablas de contingencia para mostrar los resultados obtenidos en diferentes categorías.

3.7.2 Guía de entrevista

La guía de entrevista está compuesta de una serie de preguntas estructuradas, que vayan fijando el ritmo de la entrevista y que mejor se acople a la consecución de los objetivos y se aplicó a un representante del Consejo municipal de desarrollo de la municipalidad de Salamá y a personal del Ministerio de Trabajo y previsión Social con conocimiento sobre el tema de empleo de personas comprendidas en las edades de 15 a 29 años.

3.8 Técnicas de muestreo

La población objeto de estudio es la población de 15 a 29 años de la cabecera municipal de Salamá del Departamento de Baja Verapaz, que de acuerdo con datos del XII Censo de población de Guatemala (INE, 2018), asciende a 5,550 personas comprendidas dentro de este grupo de edad y sobre el cual se estará realizando el cálculo de la muestra.

3.8.1 Muestra

Para el cálculo de la muestra se utilizó el método de muestreo estratificado con afijación proporcional, para cada estrato hay que hacer una proporción, por tanto, basta con dividir el tamaño de la muestra entre el tamaño de la población y multiplicar por el tamaño de cada estrato (Rodríguez, 1996, pág. 15), la fórmula utilizada para cálculo de muestra probabilística para una población finita es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 (P.Q) N}{E^2 (N-1) + Z^2 (P.Q)}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra

Z= Cuantil de una distribución normal asociado a un nivel de confianza deseado se utilizó 99%, valor en tabla Z es de 2.58 es el dato que se utiliza en la formula.

P= Probabilidad de éxito del evento igual a 0.50

Q = Probabilidad de fracaso del evento igual a 0.50

N = Población de la investigación (5,500 jóvenes comprendidos en las edades de 15 a 29 años del municipio de Salamá, departamento de Baja Verapaz (INE, 2018))

E = Error relativo máximo que se está dispuesto a aceptar 10%

1 = valor constante de la fórmula

Para ver aplicación de la formula ver anexo 1.

En el municipio de Salamá, departamento de Baja Verapaz según Características generales de la población de acuerdo con los resultados del XII Censo Nacional de Población y VII de vivienda del 2018 del Instituto Nacional de Estadística-INE, el municipio cuenta con 5,500 jóvenes comprendidos entre las edades de 15 a 29 años, dato utilizado como marco muestral. Aplicando los criterios de la muestra se obtuvo un tamaño de la muestra de 162 jóvenes.

En la tabla 2, seguido de aplicar la formula y realizar la afijación proporcional la muestra con un nivel de confianza del 99% queda distribuida de la siguiente manera:

Tabla 2

Estratos distribución de muestra jóvenes 15 a 29 años, de la cabecera municipal de Salamá, Baja Verapaz

No.	Identificación	No. sujetos en el estrato	Proporción	Muestra del estrato
1	15-19 años	1,924	34.6%	56
2	20-24 años	1,935	34.6%	56
3	25-29 años	1,691	30.9%	50
Total		5,550	100.0%	162

Fuente: Elaboración propia con datos del XII Censo Nacional de Población 2018, del Instituto Nacional de Estadística.

En la tabla 2, se realizó una distribución de la muestra de jóvenes seleccionados de la cabecera municipal, identificando los estratos por grupo de edad, se dividió en tres estratos por quinquenio de edad, la proporción utilizada para cada estrato es el porcentaje equivalente a los jóvenes de cada estrato según el total de los jóvenes del municipio.

En el estrato de 15 a 19 años se encuestó a 56 jóvenes, en el estrato de 20 a 24 años se encuestó a 56 jóvenes y en el estrato de 25 a 29 años se encuestó una cantidad de 50 participantes.

4 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se exponen los resultados del trabajo realizado para dar respuesta al objetivo general: Evaluación del empleo decente en población de 15 a 29 años, cabecera municipal de Salamá, departamento de Baja Verapaz, en el marco del objetivo número 8 (trabajo decente y desarrollo sostenible) de los objetivos de desarrollo sostenible.

Para iniciar el análisis de la situación de empleo al que tienen acceso de los jóvenes y la identificación de las causas de desempleo en el grupo objetivo; incluye sistematización de los resultados del análisis de los planes de desarrollo municipal para verificar si se incorpora del tema de trabajo decente vinculado a la política nacional de empleo 2017-2032 y el objetivo de desarrollo sostenible número 8, finalizando con el diseño de una estrategia que promueva el empleo decente en Salamá, Baja Verapaz.

4.1 Análisis del nivel de empleo al que tienen acceso de los jóvenes comprendidos entre las edades de 15 a 29 años.

A continuación, se realiza análisis de indicadores del nivel de empleo decente al que tienen acceso la población de 15 a 29 años.

4.1.1 Acceso a empleo

La situación de empleo en el que se encuentran los jóvenes de las edades establecidas para el presente trabajo profesional de graduación se determinó realizando análisis de las variables generales sobre la población que se encuestó (Ver anexo 2), sobre el empleo en el sector económico formal e informal, niveles de ingresos y cantidad de horas trabajadas.

El mercado laboral es el espacio en el que interactúan la oferta y la demanda de empleo, la medición de ambas fuerzas por medio de indicadores permite conocer la cantidad y disponibilidad de capital humano, evidenciar el potencial productivo del país, estudiar relaciones importantes como la ocupación ingreso y otras características socioeconómicas que fundamenten la formulación de políticas activas de empleo. Para presente trabajo profesional de acuerdo con los resultados obtenidos mediante la encuesta realizada, se logró determinar la estructura del mercado laboral.

En la figura 2, se muestran la cantidad de encuestados distribuidos en las categorías que conforman el mercado laboral, contiene la cantidad de encuestados que pertenecen a la población en edad de trabajar, a la población económicamente inactiva, y la población económicamente activa que a su vez se divide en ocupados y desocupados.

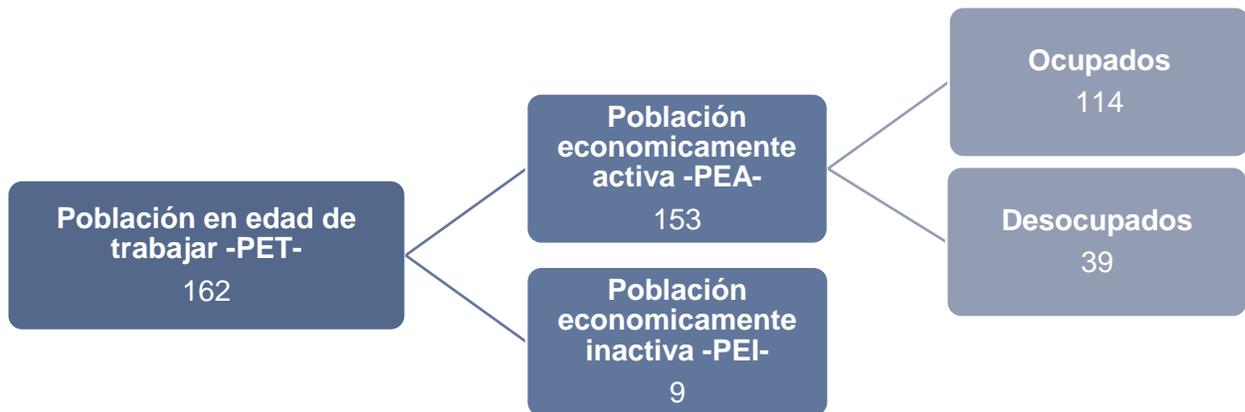


Figura 2.. Estructura de mercado laboral con resultados de la encuesta realizada para la investigación. Datos expresados en cantidad de personas.

Fuente: Elaboración propia con base en información de investigación realizada.

Guatemala en 1989 ratificó el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la edad mínima de admisión al empleo, que no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar o, en todo caso, a los 15 años, sin embargo, en Guatemala se realiza el cálculo a partir de los 10 años. En este sentido para el presente trabajo profesional de graduación el total de personas encuestadas se encuentran en edad de trabajar, en este sentido el indicador población en edad de trabajar (PET) es el 100.0%.

4.1.1.1 Ocupados

Según los resultados de la encuesta aplicada al grupo de edad de 15 a 29 años, se obtuvo la cantidad de ocupados por estrato, en dichos resultados se aprecia una participación similar para cada grupo, como se visualiza en la figura 3.

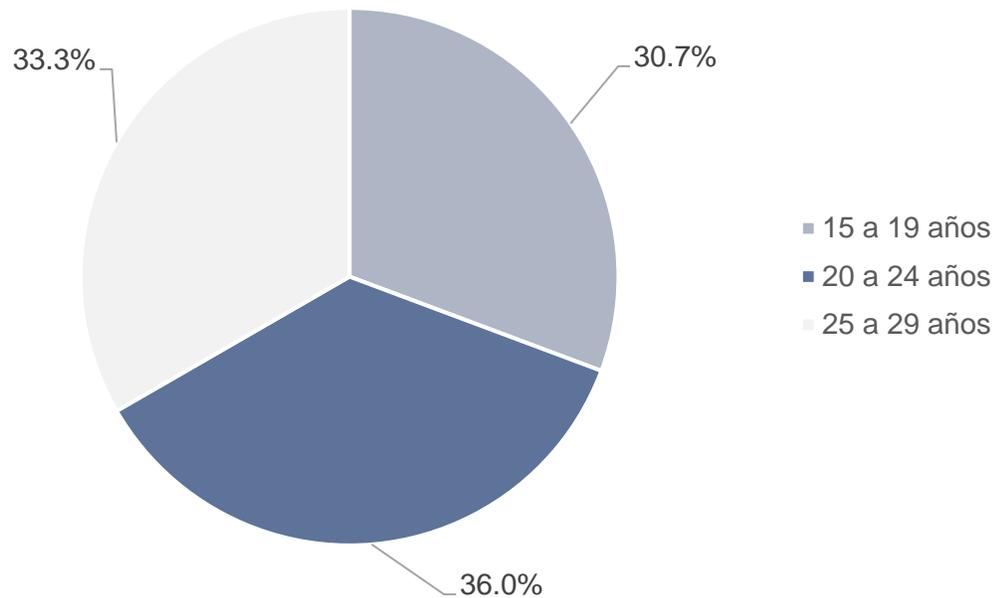


Figura 3. Estructura ocupados según grupo de edad. Cifras expresadas en porcentaje.

Fuente: Elaboración propia con base en información de investigación realizada.

En la figura 3, se tomó en cuenta al total de jóvenes (70.4%), 113 de los encuestados indicó que realizó por al menos una hora o un día, alguna actividad económica, para obtener alguna ganancia o bien, trabajando por un sueldo o salario (metálico o especie).

De estos 113 jóvenes, el 33.3% corresponde al rango de edad de 15 a 19 años, el 30.7% al rango de edad de 20 a 24 años y el 36.0% corresponde a las edades de 25 a 29 años, el grupo de jóvenes que se encuentran estudiando y que simultáneamente trabajan se encuentran en riesgo de abandonar los estudios, por la necesidad de trabajar para el sustento propio y apoyo familiar, trabajo de alta intensidad disminuyen la capacidad de realizar dichas actividades de manera simultánea.

4.1.1.2 Empleo por sector económico formal e informal

La incidencia del empleo en el sector informal es alta, en el total de ocupados, y hay mayor vulnerabilidad debido a la precarización de las condiciones laborales en tipos de empleo formal sin embargo se acentúan estas precariedades en el empleo informal. Las condiciones económicas de las familias de los jóvenes, la necesidad de contar con un salario puede atraer u obligar a los jóvenes a buscar oportunidades de empleo, aunque

esto signifique abandonar sus estudios. En Guatemala, ante la escasa generación de empleo asalariado protegido, los jóvenes realizan actividades trabajos en el sector informal.

En la figura 4 se realiza una distribución del empleo por sector formal e informal por grupo de edad, de acuerdo con los resultados de las encuestas aplicadas.

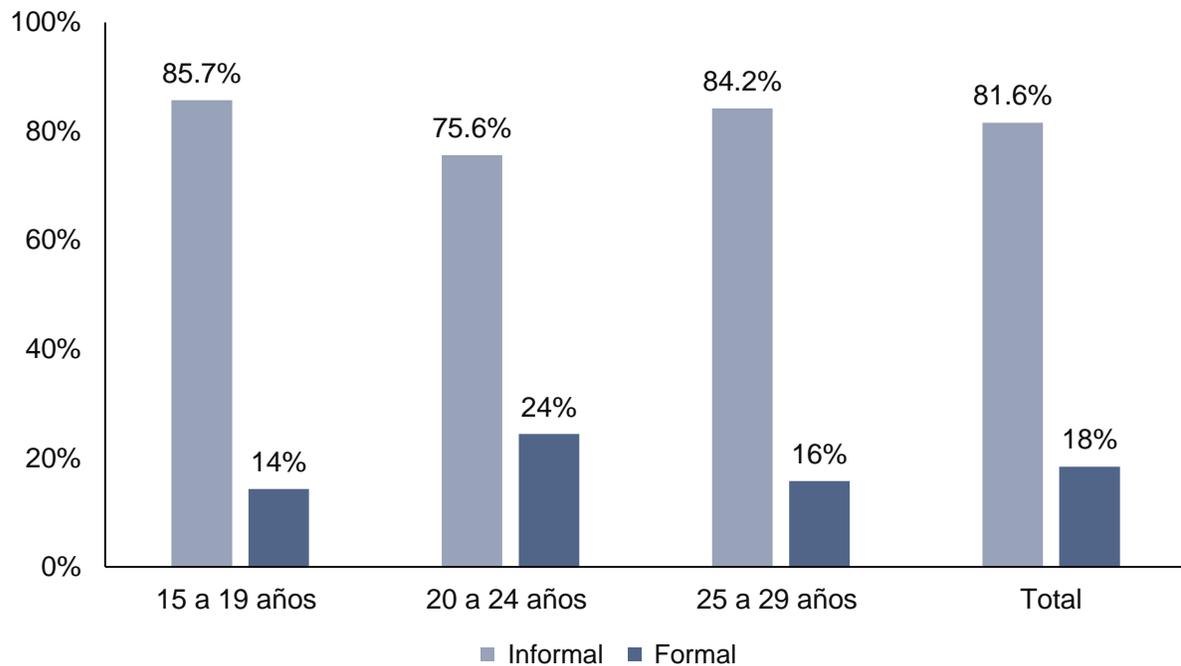


Figura 4. Estructura ocupados según grupo de edad. Cifras expresadas en porcentaje.

Fuente: Elaboración propia con base en información de investigación realizada.

En la figura 4, se visualiza los resultados de la encuesta (Ver anexo 2), y de estos se determinó que del total de encuestados el 81.6% se encuentra laborando en el sector informal, en los tres grupos analizados se visualiza un alto porcentaje de empleo informal, siendo mayor en el grupo de edad de 15 a 29 años, alcanzando el 85.7%.

4.1.1.3 Nivel de ingresos

El nivel de ingresos para un joven se ve limitado por la experiencia, la capacitación y la disponibilidad de empleo con un salario digno. Para evaluar la calidad del empleo al que tienen acceso los jóvenes es importante conocer el nivel de ingresos de cada uno de los grupos encuestados, lo cual se plasma en la figura 5.

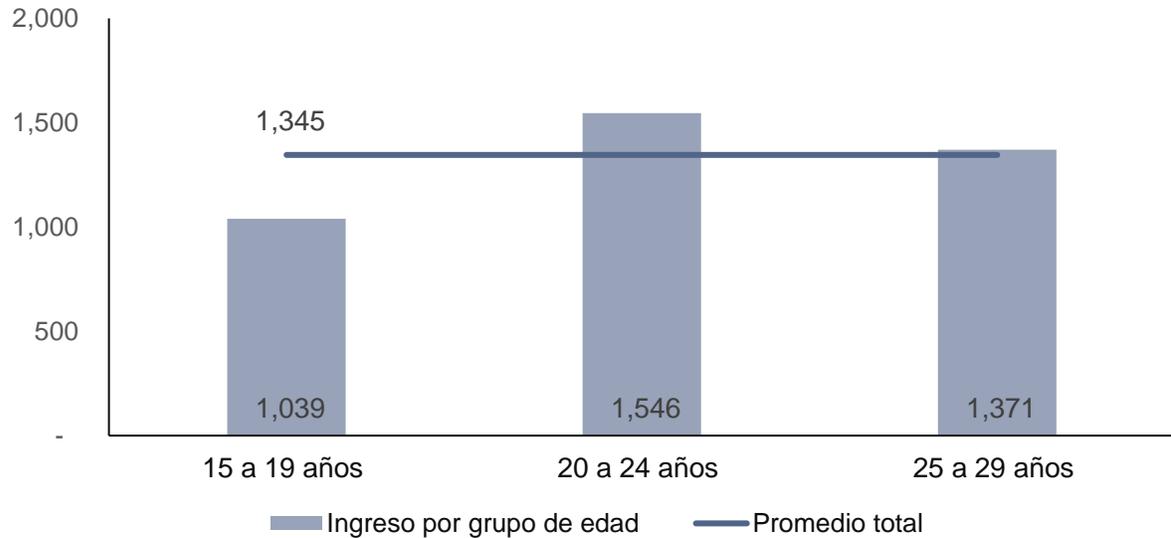


Figura 5. Promedio de ingresos por grupo de edad. Cifras expresadas en quetzales.

Fuente: Elaboración propia con base en información de investigación realizada.

En la figura 5, se muestran los ingresos de los jóvenes que participaron en la encuesta en promedio ascienden a Q1,345.0 quetzales y el grupo de edad de 20 a 24 años es el único grupo que se encuentra por encima de la media.

El ingreso es una de las variables que determina la calidad de vida de las personas, los resultados de la encuesta aplicada a las unidades de la muestra indicaron que los ingresos de los jóvenes se encuentran por debajo del ingreso necesario en este caso el ingreso de los encuestados es inferior al nivel de ingresos para acceder a la canasta básica alimentaria y a la canasta básica ampliada por lo que a continuación se hace un análisis de dichas variables considerando el contexto actual de altos niveles inflacionarios.

a) Inflación

La inflación es uno de los indicadores macroeconómicos relevantes, que incide en la economía guatemalteca, está relacionado con el aumento generalizado en el nivel de precios de la mayor parte de los bienes y servicios que se comercializan en sus mercados, por un periodo de tiempo. La inflación origina una serie de efectos negativos sobre determinados agentes económicos (trabajadores, hogares, ahorristas, empresarios, inversionistas entre otros).

Para los trabajadores puede influir negativamente en primer lugar con una incidencia en el valor del dinero ante un alza generalizada de precios, provocando una pérdida en el poder adquisitivo, con la misma cantidad de dinero las personas pueden adquirir cantidades menores de bienes y servicios.

En segundo lugar, se genera una distribución del ingreso en perjuicio de los grupos más vulnerables, de aquellos que no cuentan con mecanismos suficientes para proteger sus ingresos y activos de la inflación; por ejemplo, los trabajadores asalariados, en especial los que perciben un salario mínimo y los jubilados, cuyos ingresos son destinados principalmente al consumo y en una mínima parte al ahorro.

La figura 6, contiene los datos de inflación a partir de enero 2019 hasta mayo 2022.

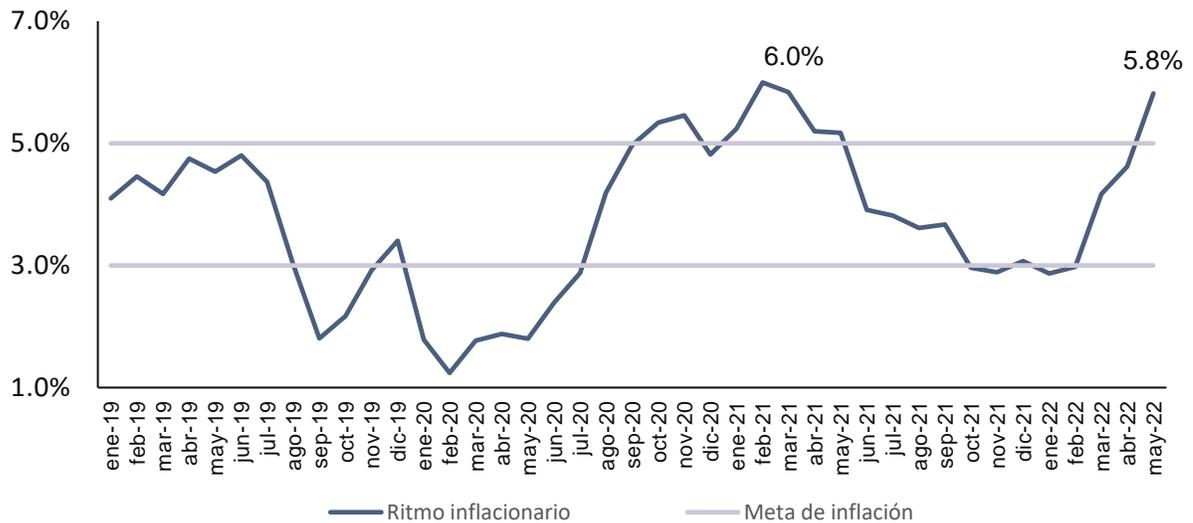


Figura 6. Ritmo inflacionario. Enero 2019- mayo 2022, cifras expresadas en porcentaje.

Fuente: Elaborada con datos tomados del Instituto Nacional de Estadística -INE-, Guatemala, 2022.

La inflación observada en Guatemala a partir de enero 2022 tiene una tendencia hacia el alza, a pesar del incremento aún se encuentra dentro del rango de la meta de inflación establecida por el Banco de Guatemala $4.0\% \pm 1.0\%$.

En la figura 6, se visualiza que la inflación del mes de mayo 2022 alcanzó el 5.8%, estuvo influenciada por el comportamiento de las principales divisiones de gasto de transporte, muebles, alimentos que registran una variación interanual de 8.8%, 6.4% y 5.6%.

b) Efectos inflación en ingresos población de 15 a 29 años

La encuesta de empleo e ingresos 2-2019, establece el ingreso mensual para las personas comprendidas entre 15 a 29 años es de Q1,950.0 (Instituto Nacional de Estadística, 2019) este ingreso es a nivel nacional, si este valor se ajusta calculando la pérdida del poder adquisitivo el valor real de este es de Q1,226.6; valor es inferior al salario mínimo¹, en 2022 se estableció en Q. 2,959.2 sin considerar la bonificación incentivo que estipula el Acuerdo Gubernativo No. 278-2022, de salarios mínimos para las actividades económicas en la República de Guatemala.

En la tabla 3, se muestra el salario mínimo 2022 fijado para cada una de las actividades económicas que se establece en el acuerdo gubernativo No. 278-2022; las actividades son agrícola, no agrícola y exportadora y de maquila, los datos que muestra la tabla incluyen el salario diario, mensual, bonificación incentiva lo que da como resultado un salario total.

Tabla 3

Salario mínimo establecido para el año 2022

Cifras en quetzales

Actividad económica	Salario diario	Salario mensual	Bonificación incentiva	Salario total
Agrícola	Q.94.44	Q.2,872.55	Q.250.00	Q.3,122.55
No agrícola	Q.97.29	Q.2,959.24	Q.250.00	Q.3,209.24
Exportadora y de maquila	Q.88.91	Q.2,704.35	Q.250.00	Q.2,954.35

Fuente: Acuerdo Gubernativo No. 278-2022, salarios mínimos para las actividades económicas en la República de Guatemala.

¹ Se utilizó como referencia el salario mínimo para las actividades no agrícolas

En la tabla 3, se muestra el costo total de la Canasta Básica Alimentario (CBA), es de Q. 3,218.0 al mes de mayo de 2022. Por lo anterior, el ingreso promedio de este grupo no supe las necesidades de los hogares de las personas de este grupo de edad, queda por debajo del promedio de ingresos para este grupo de edad y dificulta la adquisición de los productos necesarios para la subsistencia.

El valor adquisitivo es una variable esencial en la explicación del comportamiento del bienestar de la población, mide la capacidad económica para obtener recursos disponibles, para satisfacer necesidades, teniendo en cuenta sus ingresos y el precio de los bienes como los ingresos que obtenga, el cálculo del valor adquisitivo de una unidad de dinero, en este caso se refiere a un quetzal, relativo al Índice General de Precios -IPC- estándar en un año dado es decir año base (2010). En cuanto a la pérdida del valor adquisitivo, se pierde valor adquisitivo cuando los precios suben. Para medir las proporciones en que se pierde (o se gana) poder adquisitivo se deben deflactar los precios, es decir, es necesario restar el efecto de la inflación del salario de un trabajador para convertirlos a “precios reales”.

En la tabla 4, se realiza una distribución de la pérdida del poder adquisitivo, el análisis se realiza utilizando la inflación a nivel regional y en la región II que está compuesta por los departamentos de Alta y Baja Verapaz, es la región que incluye el área donde se realizó la investigación.

Tabla 4

Pérdida del Poder adquisitivo nivel nacional y región II (Alta y Baja Verapaz)

Datos a mayo 2022. Cifras expresadas en quetzales

Valor adquisitivo		Pérdida de Valor adquisitivo	
Nacional	Región II	Nacional	Región II
0.63	0.43	0.37	0.57

Fuente: Elaborada con datos tomados del Instituto Nacional de Estadística -INE-, Guatemala, 2022.

En la tabla 4, se muestra el valor adquisitivo de la moneda, tomando como referencia el mes de diciembre de 2010 (mes base), para mayo 2022, a nivel nacional es de Q0.63 por

cada quetzal, puede interpretarse que, durante los últimos once años, por cada quetzal se ha perdido Q0.37 de poder adquisitivo.

La región II, muestra una pérdida del valor adquisitivo superior a la del nivel nacional, disminuyendo el valor de cada quetzal en Q0.57.

Con la información anterior, se aplicó un ajuste al salario mínimo por actividad para calcular el salario real que refleja la cantidad de bienes y servicios que se pueden adquirir con un determinado salario nominal, los resultados obtenidos de dicho ajuste se muestran en la figura 7, que contiene el ajuste para los tres tipos de salario que establece la ley.

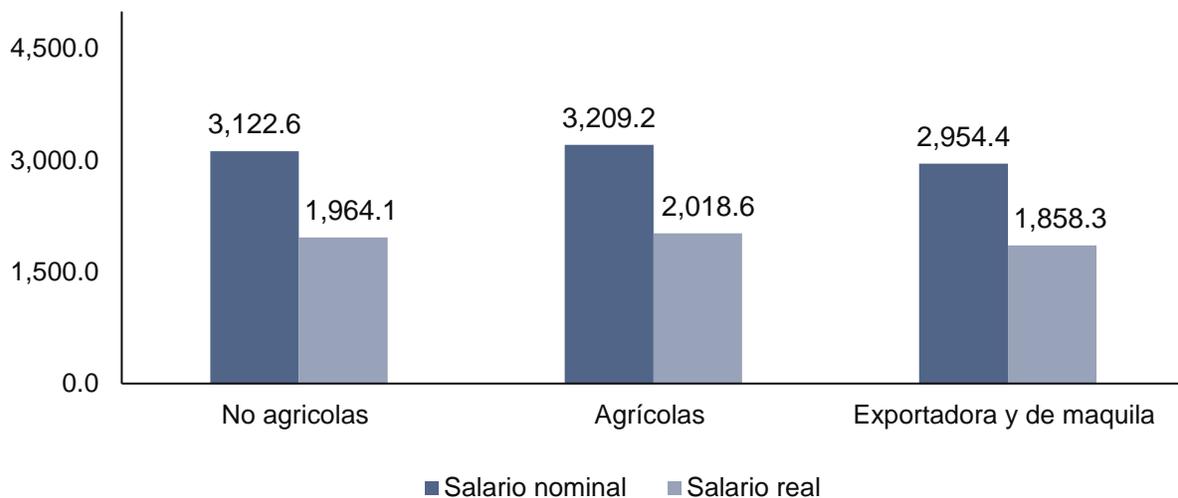


Figura 7. Salario real por actividad vigente en 2022. Cifras expresadas en quetzales.

Fuente: Gráfica elaborada con datos del Ministerio de trabajo y previsión social.

Al realizar el ajuste de la inflación a los salarios base establecidos por ley, a las actividades económicas, en la figura 7, se estimó el salario real de las actividades no agrícolas asciende a Q1,964.1, el salario real de las actividades agrícolas es de Q 2,018.6 y el de las actividades de exportadora y maquila Q1,858.3, ingresos que no son suficientes para cubrir los costos de la CBA. La finalidad del establecimiento del salario mínimo es proteger a los trabajadores contra el pago de remuneraciones indebidamente bajas. De acuerdo con el resultado del ingreso promedio para las personas comprendidas entre 15 a 29 años que fueron encuestadas, asciende en promedio a Q1,345.0, el valor adquisitivo real de este ingreso es de Q851.7, valor que es el 26.5% del total de la CBA.

c) Costo canasta básica alimentaria -CBA-

La Canasta Básica alimentaria -CBA- es el conjunto de alimentos que constituyen un mínimo necesario para satisfacer por lo menos las necesidades energéticas y proteínicas de una familia; y que se ajustan en la medida de lo posible al patrón cultural, capacidad adquisitiva, así como la disponibilidad y precios de los alimentos a nivel local.

El Instituto Nacional de Estadística en Guatemala, en la última encuesta de condiciones de vida año 2015, indica que las familias tienen un promedio de 4.8 integrantes, entonces el costo de la canasta alimentaria sería la cantidad que necesita una familia para satisfacer sus necesidades básicas. La figura 8, contiene datos a partir de abril 2021 a abril 2022, sobre el costo mensual de la CBA, el salario mínimo para actividades no agrícolas y para actividades agrícolas.

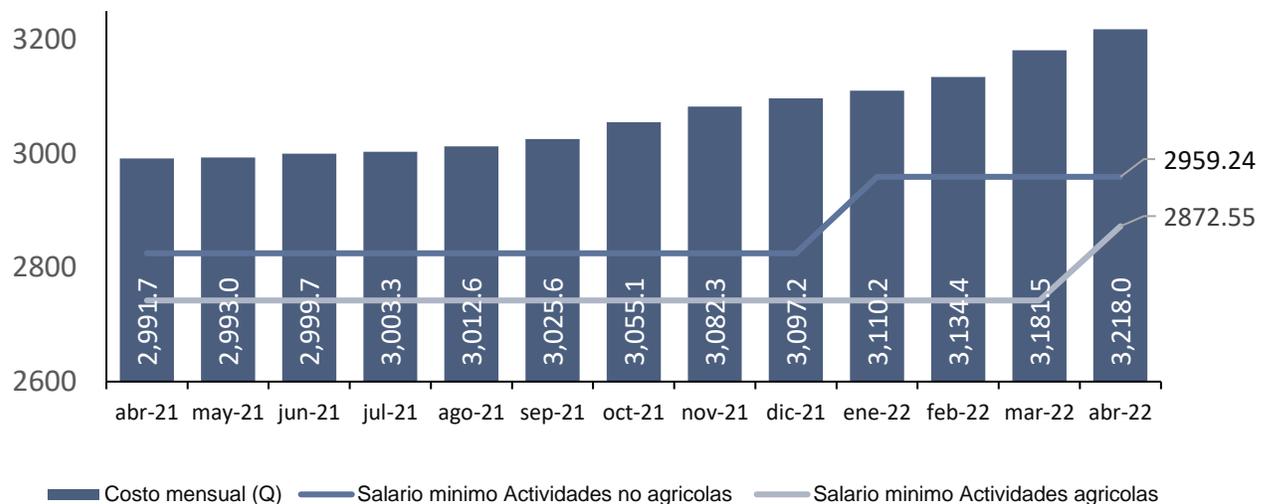


Figura 8. Costo mensual canasta básica alimentaria, salario mínimo (Actividades agrícolas y no agrícolas) abril 2021 a abril 2022. Cifras expresadas en quetzales.

Nota: El salario mínimo de las actividades agrícolas y no agrícolas de la gráfica no incluye la bonificación incentivo.

Fuente: Elaborada con datos tomados del Instituto Nacional de Estadística -INE-, Guatemala, 2022.

El costo de adquisición de la CBA de abril 2022 fue de Q.3,218.0, se visualiza en la figura 8, que este valor es superior al salario mínimo de los guatemaltecos que para las actividades agrícolas asciende a Q2,872.55 y para las actividades no agrícolas Q2,959.24 y según los resultados de la encuesta aplicada a los jóvenes el promedio de ingreso es de Q1,345.0.

d) Costo canasta ampliada

El costo de la canasta ampliada -CA-, es decir el conjunto de bienes y servicios que satisfacen las necesidades ampliadas de los miembros de los hogares guatemaltecos y conforme los datos declarados por los hogares, incluye alimentación, vestuario, vivienda, mobiliario, salud, comunicaciones, transporte, recreación y cultura, educación, restaurantes y hoteles y bienes y servicios diversos. La figura 9, muestra el costo en quetzales de la canasta ampliada a partir del año 2015 hasta abril 2022.



Figura 9. Costo mensual canasta ampliada -CA-, enero 2015 a abril 2022. Cifras expresadas en quetzales.

Fuente: Elaborada con datos tomados del Instituto Nacional de Estadística -INE-, Guatemala, 2022.

La figura 9, indica que en abril 2022 el costo de adquisición de la canasta ampliada fue de Q7,430.2. Este valor es superior al salario mínimo que establece la ley. Y según los resultados de la encuesta aplicada a los jóvenes el promedio de ingreso es de Q1,345.0, igualmente inferior al costo de la CA.

4.1.2 Seguridad en el Empleo

La seguridad en el empleo es otra de las categorías que determinan la calidad del empleo en el que se encuentran los jóvenes de las edades establecidas para el presente estudio, se determinó realizando análisis de las variables sobre las condiciones en los centros de trabajo para la prevención de accidentes.

4.1.2.1 Equipo de protección personal

Según el acuerdo gubernativo número 229-2014, Reglamento de Salud y Seguridad ocupacional y sus modificaciones, se entiende por "lugar de trabajo" todo aquél en que se efectúan trabajos industriales, agrícolas, comerciales o de cualquier otra índole. (Congreso de la Republica de Guatemala, 2016). El equipo de protección en el lugar de trabajo asegura el bienestar de los trabajadores y contribuye a la calidad del trabajo, en la figura 10 se muestra el porcentaje de participantes en la encuesta que indican tener la necesidad de utilizar equipo de protección en su lugar de trabajo.

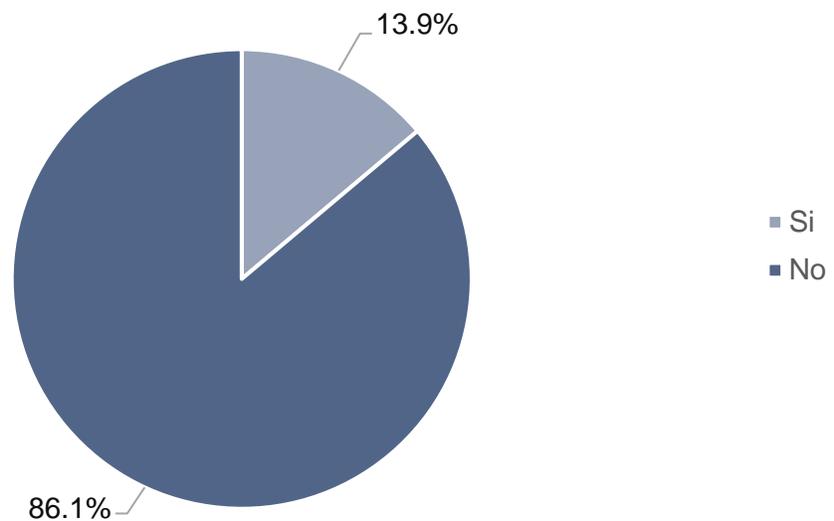


Figura 10. Porcentaje de personas que indicó necesitar equipo de seguridad para realizar su trabajo.

Fuente: Elaboración propia con base en información de investigación realizada.

Los resultados de la encuesta (Ver anexo 2) sobre la necesidad de utilizar equipo de protección para desarrollar las actividades en su lugar de trabajo, en la figura 10 se visualiza que el 13.9% indicó necesitarlo y el 86% indicó que no necesita equipo de protección para el desarrollo de sus actividades.

Los participantes indicaron que las tres condiciones inseguras que se presentan con mayor frecuencia dentro de su lugar de trabajo son:

a) Deficiencias ergonómicas (sillas, incomodidad al realizar tareas, levantar cargas pesadas, otros)

b) Suciedad y desorden en el área de trabajo.

c) Deficiente ventilación.

La figura 11, muestra el porcentaje de personas que tienen acceso a equipo de protección, esta pregunta se realizó únicamente a las personas que indicaron necesitar equipo de protección en su lugar de trabajo.

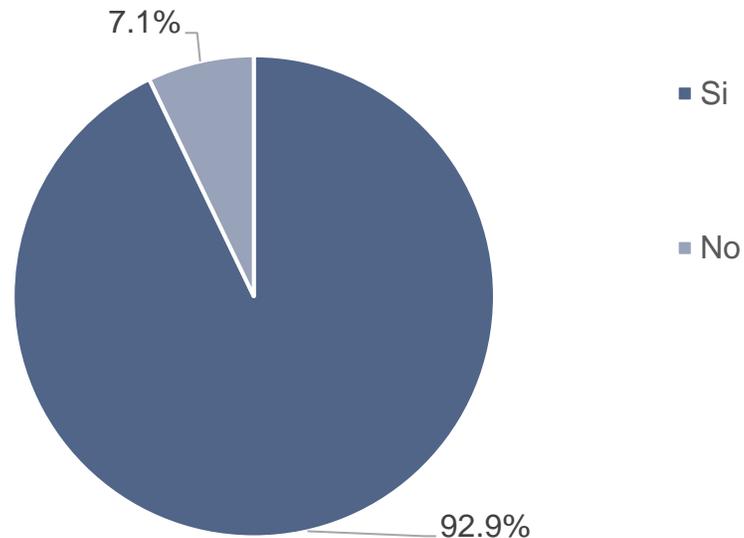


Figura 11. Porcentaje de personas que tiene acceso a equipo de protección.

Fuente: Elaboración propia con base en información de investigación realizada.

En la figura 11 se indica que del 13.9% de encuestados que indicó necesitar equipo de protección para realizar su trabajo, el 92.9% indicó que si tiene disponibilidad de equipo de protección y el 7.1% expresó que, aunque necesita dicho equipo no lo tiene disponible.

4.1.2.2 Comité de seguridad Ocupacional

En el acuerdo 229-2014 y sus modificaciones, reglamento de salud y seguridad ocupacional y sus modificaciones, se regulan las condiciones generales de salud y seguridad ocupacional, en las cuales deben ejecutar sus labores los trabajadores de entidades y patronos privados, del Estado, de las municipalidades y de las instituciones autónomas, semiautónomas y descentralizadas con el fin de proteger la vida, la salud y su integridad, en la prestación de sus servicios.

La figura 12, muestra el porcentaje de personas que indicaron que en la empresa o negociación está conformado el Comité de Salud y seguridad ocupacional que de acuerdo con la ley es obligatorio.

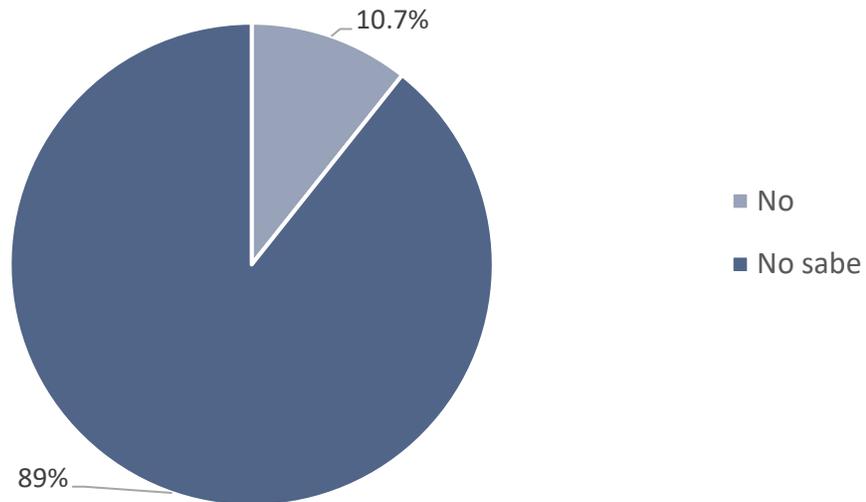


Figura 12. Porcentaje de personas que indican que en la empresa o negocio donde trabajan hay comité de Salud y Seguridad ocupacional.

Fuente: Elaboración propia con base en información de investigación realizada.

Para el caso de los encuestados un alto porcentaje indicó desconocer la existencia de un comité de seguridad ocupacional en la empresa donde laboran, la figura 12, muestra que el porcentaje fue del 89.3% y el resto indicó que no hay comité de salud y seguridad ocupacional en el lugar de trabajo.

4.1.3 Derechos Laborales

En la categoría derechos laborales se hizo un análisis de variables sobre condiciones de contrato laboral, jornadas laborales, pago de prestaciones que se encuentran estipuladas en la Ley y que es obligación de las empresas pagar, pago de horas extras.

4.1.3.1 Contrato Laboral

En el artículo 15, del Código de trabajo, indica que cuando una persona trabaja para otra persona o para una empresa, se dice que tiene un contrato de trabajo. Éste puede ser verbal, es decir sólo de palabra, o puede ser escrito. Se hace un contrato para establecer

las responsabilidades del patrono y del empleado, el trabajador se compromete a trabajar y el patrono se compromete a pagar por el trabajo. En el contrato también se dicen las condiciones en que se trabajará: el sueldo, el horario o jornada de trabajo, el tipo de trabajo, etc., estas disposiciones que establece la ley garantiza el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores, sin embargo, para la presente investigación el porcentaje de participantes que cuentan con contrato de trabajo es bajo.

En la figura 13, se muestra el porcentaje de personas que cuentan con contrato de trabajo, que los jóvenes no cuenten con contrato de trabajo deteriora las condiciones dentro de las cuales se desempeña, porque no tiene garantía sobre las condiciones bajo las cuales se le contrata.

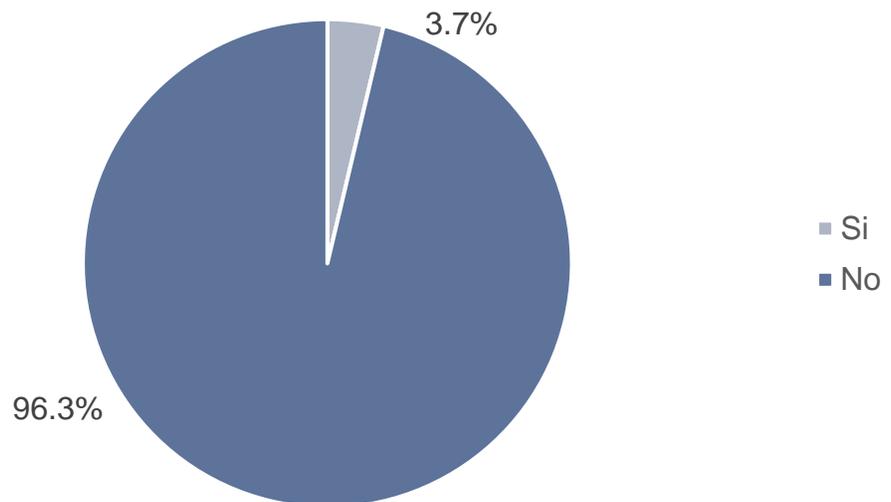


Figura 13. Contrato de trabajo en el lugar donde labora.

Fuente: Elaboración propia con base en información de investigación realizada.

En la figura 13 se visualiza que de los 113 participantes que indicaron estar ocupados el 3.7% de los encuestados cuentan con contrato laboral en la empresa o institución donde laboran el 96.3% indicó que no tiene contrato, dato preocupante porque el contrato laboral es un medio donde se pormenorizan los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del empleador, las condiciones para la realización de determinado trabajo o prestación de un servicio por cuenta y subordinación del empleador y con su dirección, a cambio de una retribución dineraria o sueldo.

4.1.3.2 Jornada Laboral

El incumplimiento de los tiempos de duración de la jornada laboral que se establecen en la ley contribuye a las condiciones laborales de las personas, la Ley Código de Trabajo, Art. 116 La jornada de trabajo, es el tiempo que dura el trabajo diariamente. Son las horas en que uno está bajo las órdenes del patrono. (Congreso de la Republica de Guatemala, 1961). La figura 14, muestra la cantidad de horas que trabajan los jóvenes a la semana, desagregado por grupo de edad.

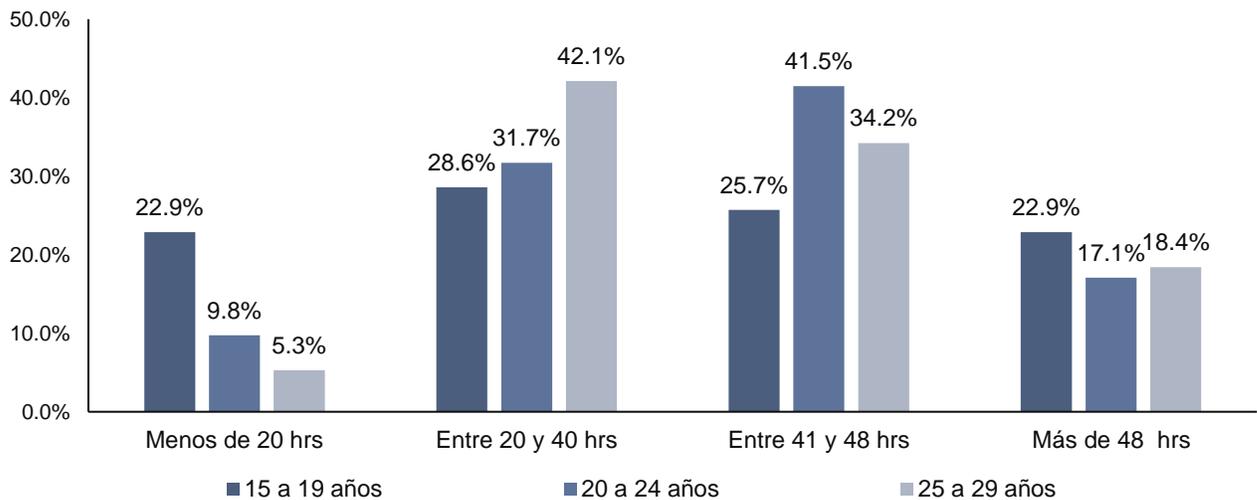


Figura 14. Horas trabajadas a la semana según grupo de edad

Fuente: Elaboración propia con base en información de investigación realizada

En cuanto a los resultados de la encuesta, en la figura 14, todos los grupos de edad reportaron haber trabajado más de 48 horas a la semana, el grupo de edad de 15 a 19 años, el 22.9% de este grupo indicó que trabaja más de 48 horas, el 17.1% del grupo de 20 a 24, y el 18.4% del grupo de 25 a 29 años indicó que trabaja más de 48 horas.

4.1.4 Prestaciones laborales

El pago de prestaciones laborales es otro beneficio que el patrono debe garantizar a todo trabajador asalariado y este también forma parte del empleo decente al que una persona tiene acceso.

Tomando en cuenta las tres prestaciones básicas contempladas en el Código de Trabajo:

a) Bono 14,

b) Aguinaldo y

c) Vacaciones Remuneradas.

La figura 15, muestra los resultados sobre si los participantes reciben alguna de las tres principales prestaciones laborales que indica la ley: aguinaldo, bono 14 y bono vacacional.

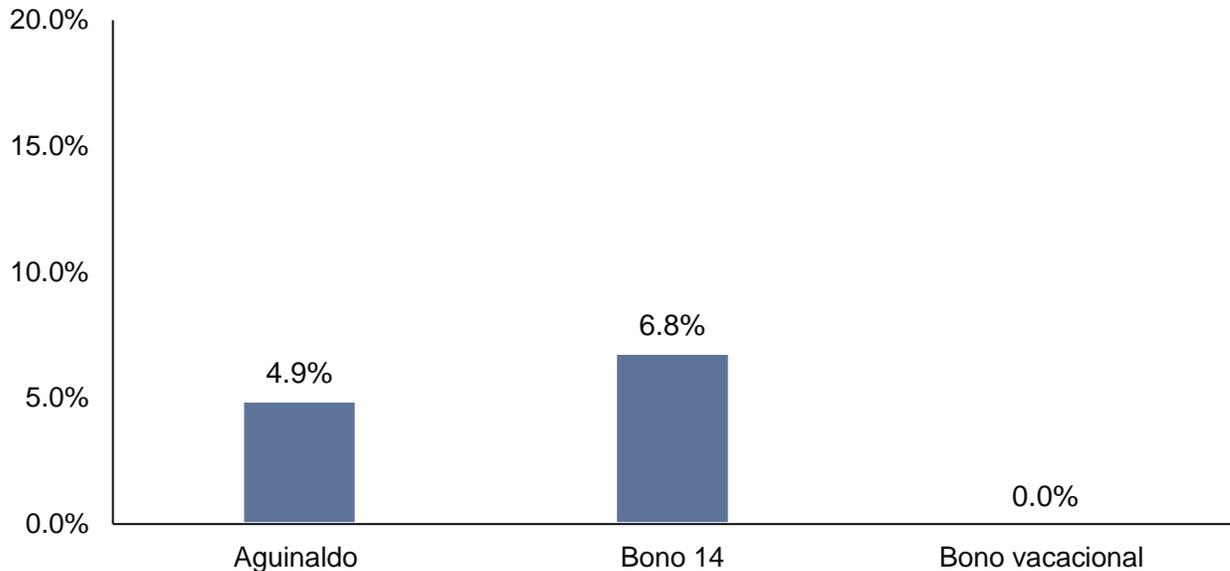


Figura 15. Prestaciones laborales.

Fuente: Elaboración propia con base en información de investigación realizada

En la figura 15, se muestra los resultados de la recepción de las prestaciones de ley, el 4.9% del total de participantes indico recibir aguinaldo, el 6.8% recibe bono 14 y el 0% indico recibir bono vacacional, esta situación claramente muestra que no se cumple con las obligaciones que tiene un patrono con el trabajador, lo cual vulnera la situación de los derechos laborales de los jóvenes, el patrono o empleador está obligado de acuerdo a la ley a cumplir con estas prestaciones.

4.1.5 Dialogo social

A continuación, se muestran resultados del análisis de las variables que se seleccionaron para caracterizar el Dialogo social.

4.1.5.1 Libertad de Sindicato

De conformidad con la legislación nacional, artículo 206 del Código de Trabajo, lo define como toda asociación permanente de trabajadores o patronos, cuyo objetivo es el mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. (Congreso de la Republica de Guatemala, 1961)

Conforme a lo estipulado por la Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 34, el cual reconoce el Libre Derecho de Asociación, el convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y el Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, ambos de la OIT, es un derecho fundamental, el cual se define como el derecho que tienen los trabajadores y empleadores a constituir organizaciones según estimen convenientes, definido por la OIT como un derecho mínimo dentro el ámbito de trabajo.

Los resultados de la presente encuesta, visualiza que en los lugares de trabajo de los encuestados no existe Sindicato en ninguno de los lugares de trabajo de las personas encuestadas.

4.2 Principales causas del desempleo de los jóvenes comprendidos de las edades de 15 a 29 años en la cabecera municipal de Salamá.

A continuación, se analiza el indicador de desempleo y las variables que causan el desempleo.

Para iniciar el análisis de las principales variables de desempleo es importante visualizar la cantidad de desocupados resultado de la encuesta (Ver anexo 2) realizada, lo que se muestra en la figura 16 a continuación.

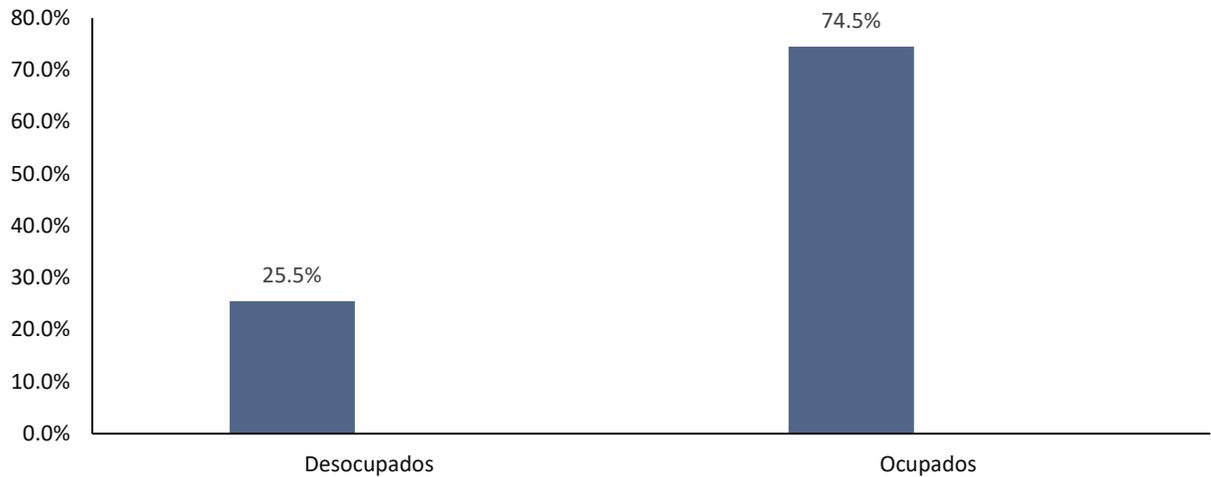


Figura 16. Porcentaje de desocupados y ocupados del total de la Población económicamente activa.

Fuente: Elaboración propia con base en información de investigación realizada.

La figura 16, el 25.5% del total de PEA, calculada para los participantes de la encuesta, indico no tener trabajo y estar en la disposición de trabajar, al momento que se aplicó la herramienta. Está conformada por aquellas personas que, en el lapso del último mes anterior al momento de la encuesta:

- a) No estaban ocupadas
- b) Estaban disponibles y
- c) Buscaban activamente incorporarse a alguna actividad económica.

El 74.5% del total de encuestados indico estar ocupado al momento de la encuesta, desocupados o desempleados el 25.5%.

4.2.1 Nivel de educación

Los niveles de educación y el trabajo son dos elementos que se encuentran estrechamente vinculados. El nivel de educación que tenga una persona facilita el ejercicio efectivo del derecho del trabajo, en consecuencia, mientras más bajo sea el nivel de un grupo de personas influye directamente el tipo de trabajo al que puedan acceder.

En los últimos años se ha acrecentado la necesidad de vincular educación y actividad económica en la que se desempeñan el trabajo las personas.

En la tabla 5, se muestran los niveles de educación para los grupos encuestados, por grupo de edad.

Tabla 5

Nivel de educación por grupo de edad

Cifras en porcentaje

Nivel de educación	Grupo de edad		
	15 a 19 años	20 a 24 años	25 a 29 años
Ninguno	1.8%	5.4%	6.0%
Primaria incompleta	19.6%	8.9%	20.0%
Primaria completa	23.2%	19.6%	18.0%
Diversificado incompleto	39.3%	23.2%	20.0%
Diversificado completo	16.1%	41.1%	30.0%
Superior incompleto	0.0%	1.8%	0.0%
Superior completo	0.0%	0.0%	6.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con base en información de investigación realizada.

En la tabla 5, se muestra que para el grupo de edad de 15 a 19 años el 1.8% del total de encuestados no tiene ningún nivel de educación, el 19.6% no logró completar la primaria, el 23.2% con primaria completa y diversificado completo el 16.1%. El grupo de edad de 20 a 24 años el 5.4% no tenía ningún nivel de educación, el 28.5% cursó algún nivel primario o logro completarla, diversificado completo o incompleto lo muestra el 64.3%, superior incompleto el 1.8% del total de encuestados. Para el grupo de edad de 25 a 29 años los resultados arrojan la misma tendencia en los datos, sin embargo, en este grupo de edad se observó que el 6.0% del total de encuestados tenía nivel superior universitario completo.

Con relación a la causa que los jóvenes consideran que limitan su inserción laboral, se les pregunto a los encuestados que indicaron estar desempleados y estos indicaron cual es la causa que ellos perciben es la que condiciona la dificultad para conseguir un empleo. En la figura 17, se visualiza de forma gráfica la percepción de los jóvenes sobre las dificultades para encontrar un empleo.



Figura 17. Causas del desempleo según jóvenes encuestados.

Fuente: Elaboración propia con base en información de investigación realizada

En la figura 17, se visualiza la percepción de los encuestados el tener poca formación y capacitación es la principal limitante para conseguir empleo con el 41%; seguido se encuentra la falta de experiencia con 35.9%; el resto de encuestados respondieron que no encuentran un empleo que les guste, los discriminan por ser jóvenes, por su sexo o por su condición étnica.

4.2.2 Crecimiento económico

El crecimiento económico este compuesto de importantes variables que influyen en la creación de oportunidades de empleo, por lo que a continuación se analizan los principales indicadores del crecimiento económico Indicador mensual de la actividad económica (IMAE) y producto interno bruto (PIB). El crecimiento económico por sí solo no se traduce necesariamente en una mayor cantidad y una mejor calidad de empleos, especialmente para los sectores más pobres, vulnerables y aquellos en riesgo de quedar marginados. El crecimiento económico es un requisito previo para aumentar el empleo productivo; es el resultado combinado de incrementos en el empleo e incrementos en la productividad laboral.

A continuación, se analizan los principales indicadores con los que se mide el crecimiento económico en Guatemala el índice mensual de la actividad económica (IMAE) y el Producto Interno Bruto (PIB).

4.2.2.1 Indicador mensual de la actividad Económica (IMAE)

El Indicador Mensual de la Actividad Económica (IMAE) que muestra la evolución de la actividad real en el corto plazo, mide la evolución de la economía, el comportamiento del valor agregado de las diferentes industrias y empresas incluidas en el cálculo del PIB, el resultado de este indicador refleja las variaciones reales que ocurren en la producción.

Se enmarca metodológicamente, entre las cuentas nacionales trimestrales y un conjunto de indicadores o índices mensuales de producción o ventas u otras variables relacionadas con las distintas actividades económicas y/o componentes del PIB por el origen de la producción.

El IMAE provee información más oportuna, de mayor cobertura y mejor calidad para la elaboración de modelos de pronóstico y seguimiento del balance de riesgos de inflación, ambos insumos son clave para la toma oportuna de decisiones de política monetaria, tanto en coyunturas económicas estables como inestables o cambiantes.

En la figura 18, se muestra el desempeño de la actividad económica desde enero 2017 hasta abril 2022, el comportamiento de este indicador se explica principalmente por el crecimiento registrado en las actividades de: Comercio y reparación de vehículos; Actividades de alojamiento y de servicio de comidas; Industrias manufactureras; Actividades inmobiliarias; Actividades financieras y de seguros; Transporte y almacenamiento; y Construcción.

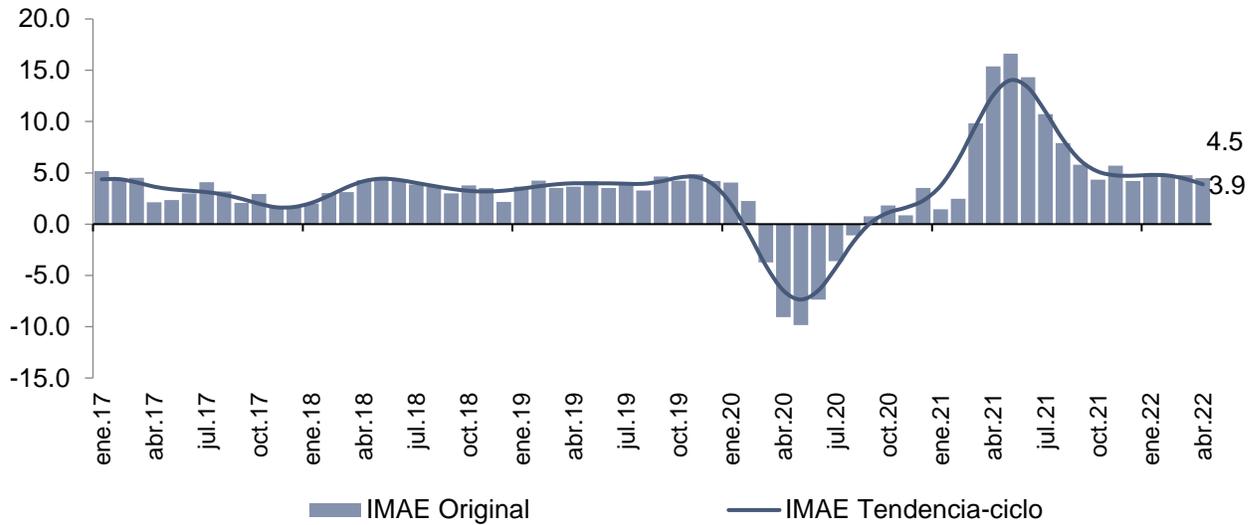


Figura 18. Índice Mensual de la Actividad Económica. Variaciones interanuales, enero 2017 hasta abril 2022.

Cifras expresadas en porcentajes

Fuente: Banco de Guatemala.

En la figura 18, el IMAE para el mes de abril 2022 se encuentra en 4.5% serie original. Esta serie incluye todas aquellas actividades con alta volatilidad en el mercado. Al observar la tendencia-ciclo, el mismo presentó una variación interanual de 3.9% para el mes de abril de 2022, mostrando un nivel de crecimiento relativamente aceptable de acuerdo con los registrados en los últimos meses.

La figura 19, muestra el ritmo de crecimiento y decrecimiento de la evolución de la economía guatemalteca medida por el IMAE a partir de enero 2019 hasta abril 2022.

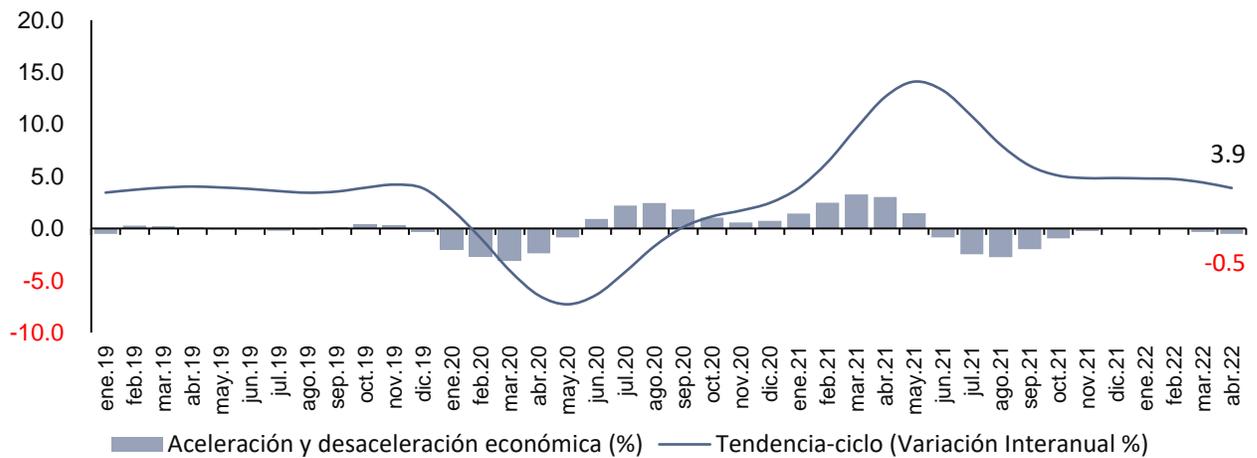


Figura 19. Índice Mensual de la actividad económica. Aceleración y desaceleración. Enero 2019 - marzo 2022.

Cifras expresadas en porcentajes

Fuente: Elaboración propia con datos del Banco de Guatemala.

En la figura 19, se muestra la producción del país, medida por la tendencia ciclo del IMAE, registró en abril del 2022 un crecimiento interanual de 3.9%, con tendencia hacia la baja.

Este indicador presenta una desaceleración es decir decremento del ritmo de crecimiento de la actividad económica, que asciende a 0.5% respecto al mismo mes de 2021, es importante resaltar que el indicador muestra un decrecimiento en la tendencia ciclo esto no es indicativo que la economía este en decrecimiento, esto indica únicamente la tendencia en el ritmo de crecimiento económico.

En cuanto a los datos estimados muestran que la actividad económica desacelerará su ritmo de crecimiento, escenario que no significa que el crecimiento económico sea negativo, se refiere a que el ritmo de crecimiento para este semestre se ralentizará, situación que influye en el desenvolvimiento de las actividades económicas que componen el PIB.

Las actividades económicas que están clasificadas en el marco de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas -CIIU- tercera revisión.

La CIIU es la clasificación internacional de referencia de las actividades productivas. Su propósito principal es ofrecer un conjunto de categorías de actividades que se pueda utilizar para la reunión y difusión de datos estadísticos de acuerdo con esas actividades.

El desempeño de la actividad económica tiene una relación estrecha con el empleo, es un medio que permite incrementar las tasas de ocupación si su comportamiento es positivo.

Para la elaboración de la figura 20, se clasificaron las actividades a las que se dedican los jóvenes participantes en la encuesta que se encontraban ocupadas en el momento de la encuesta, se clasificaron dichas actividades económicas de acuerdo con el CIIU a dos dígitos, por lo que los resultados muestran a la población ocupada de 15 a 29 años, según actividad económica.



Figura 20. Población ocupada de 15 a 29 años, según actividad económica. Cifras expresadas en porcentaje.

Fuente: Elaboración propia con base en información de investigación realizada

En la figura 20, de los encuestados, la población ocupada comprendida en las edades de 15 a 29 años es de 74.5%, y que estos se encuentran distribuidos principalmente en la actividad económica comercio con 23.8%, agricultura con 23.6% y la tercera actividad económica que ocupa la mayor parte de este grupo de edad es la construcción con 18.4% del total de ocupados.

4.2.2.2 Producto Interno Bruto (PIB)

El crecimiento económico por sí solo no se traduce necesariamente en una mayor cantidad y una mejor calidad de empleos, especialmente para los sectores más pobres, vulnerables y aquellos en riesgo de quedar marginados. Sin embargo, el crecimiento económico es un requisito previo para aumentar el empleo productivo, es el resultado combinado de incrementos en el empleo e incrementos en la productividad laboral.

La figura 21, muestra el producto interno bruto a partir de 2015 hasta 2021 y la proyección para el cierre de 2022, en la figura se muestra el decrecimiento que reportó la economía en 2020 año donde hubo influencia de las medidas de confinamiento y medidas de Política económica y fiscal para la contención de la Pandemia Covid-19.

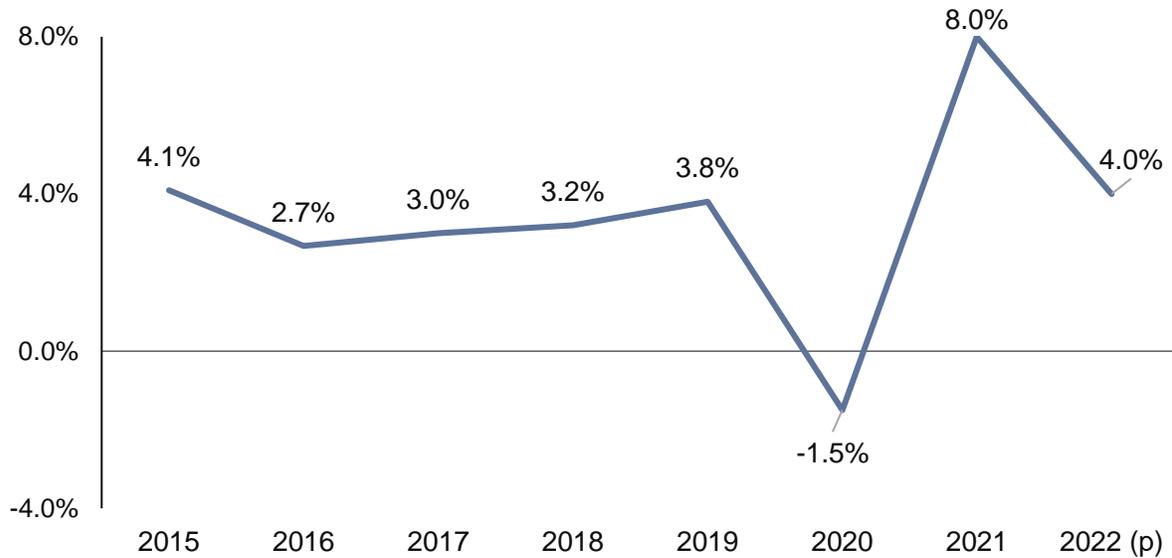


Figura 21. Producto Interno Bruto Anual en términos reales Años 2015-2022. Variación Interanual. Cifras expresadas en porcentajes.

(p) Proyección

Fuente: Elaboración propia con datos del Banco de Guatemala -Banguat.

En cuanto al PIB, se estima un crecimiento de 5.8%, el cual se encuentra por encima de la meta establecida por el Banguat quienes estiman el crecimiento en un rango de entre 3.0% a 5.0%, con un valor esperado central de 4.0%. La producción total para el año 2021 según cifras publicadas por el Banguat fue de Q 546,580.6 Millones, valor que creció el 8.0% con relación al 2020.

La figura 22 muestra el PIB por actividad económica, esta figura fue elaborada con información del banco de Guatemala con datos de 2021, calculando la variación respecto al año 2020.



Figura 22. Tasas de variación interanual PIB real por actividad económica. Año 2021, cifras expresadas en porcentaje.

Fuente: Elaboración propia con información del Banco de Guatemala.

La figura 22, muestra las actividades que muestran un mejor desempeño son las actividades de alojamiento y servicios de comidas con un crecimiento de 20.8%, Salud con un 17.4%, transporte y almacenamiento con 11.6% y las actividades con menor crecimiento son administración pública y defensa, y agricultura y ganadería.

4.2.3 Empleo por actividad económica

El Banguat, construye anualmente la matriz de empleo e ingresos con información de encuestas de hogares que proveen información sobre empleo (Encuesta de empleo e ingresos y la Encuesta nacional de ingresos y gastos familiares); información relevante sobre el empleo, en la matriz constituye un método para integrar en un solo marco analítico las estadísticas económicas y los datos relacionados con el mercado de trabajo, asegurando la coherencia entre el marco central del Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) y el nivel de empleo. La matriz tiene diversos usos, el principal es armonizar niveles

de producción y utilización de la mano de obra, y entro otros usos que se le puede dar se encuentran proporcionar herramientas para el análisis de productividad sectorial, estimar la producción no registrada en las encuestas de establecimientos e imputar el valor agregado a los hogares formales e informales.

Lo anterior, permite conocer en qué tipo de actividades económicas hay más uso de mano de obra y las que mayores ingresos generan a nivel global, en la tabla 6 se muestra un resumen de la matriz de empleo e ingresos por actividad económica publicada por el Banguat, el año más reciente que dispone de información es el año 2019, para consulta del detalle de actividades económicas de la matriz consultar el anexo 5.

Tabla 6

*Resumen matriz de empleo e ingresos por actividad económica
Año 2019*

Trabajadores no remunerados	Puestos de trabajo			Concepto	Ingresos (Millones de Quetzales)		
	Independientes	Asalariados	Total		Independientes	Asalariados	Total
911,000	2,961,207	3,086,935	6,959,142	Actividades de mercado	113,679.5	150,347.9	264,027.4
0.0	56,017	588,536	644,553	Actividades para uso final propio	3,473.6	13,976.6	17,450.1
0.0	0.0	438,711.0	438,711	Actividades no de mercado	0.0	50,635	50,635
911,000.0	3,017,224.0	4,114,182	8,042,406		117,153.1	214,959.5	332,112.5

Fuente: Elaboración propia con información del Banco de Guatemala.

La tabla 6, muestra que las actividades que se clasifican en actividades de mercado son las que demandan mayor cantidad de mano de obra y las actividades que generan mas ingresos; del total de ingresos 264,027.4 millones de quetzales, de las actividades de mercado el 43% corresponde a actividades independientes y el 57% de asalariados.

4.3 Vinculación del ODS 8 con el Plan de Nacional de Desarrollo K´atun 2032 y la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032.

A continuación, se analiza la información que se obtuvo de las entrevistas (Anexo 3 y 4) realizadas a responsables de los planes de desarrollo municipal y responsable de la oficina del ministerio de trabajo de la cabecera de Salamá Baja Verapaz, sobre las estrategias que consideran el empleo decente y su vinculación con la política nacional de empleo 2017-2032 y el objetivo de desarrollo sostenible número 8.

4.3.1 Vinculación del ODS 8 con el Plan de Nacional de Desarrollo K´atun 2032 y la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032

Para el desarrollo de políticas públicas encaminadas a dar respuesta al ODS número 8 y la Política nacional de empleo digno, es importante tener claro qué líneas estrategias son las que fortalecen con estrategias y acciones que permitan ir consiguiendo los resultados propuestos en un mediano y largo plazo; contribuyendo a la disminución de brechas que limitan el empleo digno con el grupo de jóvenes de 15 a 29 años que se encuentran en un estatus laboral.

La tabla 7, se muestra una comparación de las líneas de acción establecidas en el ODS 8, el Plan de Desarrollo K´atun 2032 y la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032 en qué ejes del plan de desarrollo y las políticas se debería de trabajar a partir de los indicadores para la generación de un trabajo decente; resultado de la entrevista realizada en la municipalidad de Salamá se obtuvo información sobre las prioridades del plan de trabajo municipal en materia de fomento de empleo.

Tabla 7

*Vinculación Objetivos desarrollo sostenible No. 8, Plan Nacional de Desarrollo K´atun 2032 y Política Nacional de Empleo digno 2017-2032
Relacionados a la promoción de empleo en la población de 15 a 29 años.*

ODS 8	Plan de Nacional de Desarrollo K´atun 2032	Política Nacional de empleo digno 2017-2032	Prioridades plan de desarrollo municipal de Salamá para el fomento del empleo decente (Resultado entrevista)
<p>ODS 8: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”</p> <p>Temas prioritarios:</p> <p>a) El empleo pleno y productivo y el trabajo decente.</p> <p>b) El desempleo entre los jóvenes.</p> <p>c) La formalización de la economía informal.</p> <p>d) Los emprendimientos, las microempresas y las pequeñas y medianas empresas.</p> <p>e) La protección de los derechos laborales y la promoción de un entorno de trabajo seguro.</p>	<p>Eje bienestar para la Gente:</p> <p>Garantizar a las personas el acceso a la protección social, servicios integrales de calidad en salud y educación, servicios básicos, habitabilidad segura, acceso a alimentos y capacidad de resiliencia para asegurar la sostenibilidad de sus medios de vida. Meta 1, resultado 1.1: Jóvenes que están fuera del sistema educativo y en condición de desempleo.</p> <hr/> <p>Eje riqueza para todas y todos</p> <p>Establecer las condiciones que dinamicen las actividades económicas productivas actuales y potenciales para generar acceso a fuentes de empleo y autoempleo digno e ingresos que permitan la cobertura de las necesidades de la persona y la familia.</p> <p>Prioridad: Empleo decente y de calidad.</p> <p>Meta 1, resultado 1.1: Generación de empleo decente y de calidad.</p> <p>Prioridad: Promover mecanismos que permitan asegurar una mejor gobernanza internacional. Meta 1, resultado 1.1: Mecanismos para proteger a trabajadores frente a acuerdos comerciales internacionales para un trabajo digno y de calidad.</p> <p>Prioridad: Vida libre de pobreza. Meta 1, resultado 1.1: Reducción progresiva de la pobreza general, pobreza extrema y desigualdad social.</p>	<p>La Política de Empleo con una perspectiva de transversalidad incorpora el enfoque del Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, define cuatro ejes:</p> <p>1) Generación de Empleo.</p> <p>2) Desarrollo de Capital Humano.</p> <p>3) Fomento del entorno propicio para la empresarialidad.</p> <p>4) Tránsito hacia la Formalidad.</p>	<p>Prioridad 1: Educación con Formación Ciudadana, Participación y Organización.</p> <p>La educación, organización y participación es vital para mejorar la calidad de vida de la población. Mediante el programa “Educación Para la Vida”, contempla la capacitación de maestros y padres de familias en temas relativos al medio social, económico y ambiental en las microrregiones del municipio. Reducción gradual del analfabetismo en las comunidades.</p> <p>Prioridad 5: Desarrollo Económico Local y Seguridad Ciudadana.</p> <p>La economía municipal requiere de tecnificación en el área agropecuaria, comercial y turístico; introduciendo cultivos de alto valor agregado en el mercado, procesamiento industrial de lácteos, peces, aves, cerdos y montajes de ferias ecoturísticas.</p> <p>Impulsar asesoría técnica y crediticia a pequeños y medianos productores.</p> <p>La seguridad es un factor clave para garantizar el éxito económico del municipio.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en información de investigación realizada.

4.3.2 Acciones implementadas por el Ministerio de trabajo para la Promoción de empleo decente

Por medio de encuesta (Ver anexo 4) realizada a encargado de la Sede del ministerio de trabajo ubicada en Salamá, Baja Verapaz, donde se obtuvo información sobre las acciones que implementa el Ministerio de trabajo para la promoción de empleo decente, desarrollando el resultado de la entrevista a continuación:

Actualmente el Ministerio de Trabajo se rige por la Política nacional de Empleo Digno 2017-2032, las líneas estratégicas de trabajo del Ministerio se encuentran alineadas a la misma Constitución de la República en el capítulo II de Derechos Sociales en su sección Octava, el Código de Trabajo, reglamentos y acuerdos; además de convenios y tratados internacionales que han sido ratificados por el Estado de Guatemala, donde se encuentra los Objetivos de Desarrollo Sostenible, del cual el número 8 corresponde a la generación de condiciones decentes en el empleo, donde se podrían identificar la vinculación del mismo con las siguientes líneas dentro de la estrategia de desarrollo:

- a) Generación de Empleo
- b) Fortalecimiento del capital Humano
- c) Mejores condiciones para el emprendimiento
- d) Disminuir la brecha de la Informalidad (tránsito hacia la formalidad).

Para ello a nivel nacional a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como ente gestor se está trabajando con los gobiernos municipales en la prestación de distintos servicios y productos que permitan cumplir las metas estratégicas, dentro de estas podemos mencionar las siguientes:

- a) Capacitación y asistencia Legal: Asesoría en cuanto al cumplimiento a los derechos del trabajador.
- b) Capacitación para el Trabajo: Formación técnica profesional a través del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP- (formación dual).
- c) Colocación e intermediación Laboral: A través de Ferias y Quioscos de Empleo, las Ventanillas Únicas Municipales de empleo (VUMES) e Información de empleo Juvenil.

- d) Inspección Laboral: Monitoreo para el cumplimiento de los derechos laborales a través de la Inspección General de Trabajo.

El presente estudio toma en cuenta estas líneas de estrategia en cuanto a cómo se encuentra su implementación en la cabecera municipal de Salamá, teniendo en cuenta que es un proceso descentralizado que cuenta con un presupuesto desde el año 2020.

El entrevistado indica: Que realizan reuniones periódicas con distintas instituciones de gobierno, Municipalidades ongs, para la planificación de actividades y acuerdos que ayuden al desarrollo económico de Baja Verapaz a través de la comisión de empleo digno.

Participación en las reuniones mensuales de la Comisión Municipal de Fomento Económico, Turismo, Ambiente y Recursos Naturales -COFETARN- en coordinación con la Unidad de Gestión ambiental Municipal -UGAM-. Dentro de las dificultades para realizar acciones en el Departamento de Baja Verapaz en materia de empleo indicó que no se cuenta con muchas empresas que generen las oportunidades de empleo que ayuden a reducir el desempleo existente.

4.3.3 Acciones implementadas por la municipalidad de Salamá Baja Verapaz para la Promoción de empleo decente

Por medio de encuesta (Ver anexo 3) realizada a Personal oficina municipal de planificación, se obtuvo información sobre las acciones que implementa la municipalidad para la promoción de empleo decente, asimismo, la municipalidad entregó copia de la última memoria de labores publicada en el año 2019 para complementar el análisis de los resultados de la entrevista que se desarrollan a continuación.

Con relación si el municipio se cuenta con un plan o una estrategia para la promoción de empleo en la cabecera municipal de Salamá, el entrevistado indicó que la municipalidad, no cuenta con un plan de promoción del empleo. La municipalidad se ha enfocado al emprendimiento, debido a que el empleo formal en el departamento es bajo.

El enfoque que tienen es capacitación en emprendimientos y también apoyan a jóvenes con becas en INTECAP les dan Q800.00 como aporte a su capacitación. Apoyan a las

instituciones como el Ministerio de trabajo y Plan Internacional que trabaja proyectos sobre el empleo digno en baja Verapaz; otra institución vinculada al tema es el refugio de la niñez donde niños que han sufrido algún tipo de abuso lo envían a capacitación en emprendimiento.

Dentro de las actividades que realiza en materia de fomentar el empleo digno se encuentran las siguientes:

- a) Coordinación con el Ministerio de Economía MINECO en 2019 para capacitación a 400 mujeres sobre Administración de negocios, marketing, como participar en ferias, emprendimiento y otros, sin embargo, este programa no específico para mujeres jóvenes, si hay participación de jóvenes, pero no cuentan con la información disponible al público.

La figura 23, muestra grupo de mujeres participando en taller de capacitación sobre administración de negocios, marketing y emprendimiento.



Figura 23. Fotografía talleres de capacitación a mujeres sobre administración de negocios, marketing y emprendimiento.

Fuente: Obtenida de la Memoria de labores 2019, Municipalidad de Salamá Baja Verapaz.

- b) 50 jóvenes de diferentes comunidades del municipio capacitados sobre: Como elaborar su currículum y cómo comportarse en la primera entrevista.
- c) Se conformaron 117 expedientes de jóvenes que fueron beneficiados por MINECO y MIDES con becas en INTECAP.
- d) Segmento de Salamatecos Emprendedores por Salamá TV

En la figura 24, se muestra fotografía de segmento de emprendedores que se transmite por el Salamá TV, es un canal baja verapacense que tiene el fin de promover y fomentar la riqueza de la gente, lugares turísticos, gastronomía, cultura, deporte y emprendimiento; que se transmite por medio de la red social Facebook.



Figura 24. Fotografía segmento de emprendedores salamatecos transmitido por Salamá TV.

Fuente: Obtenida de la memoria de labores 2019, Municipalidad de Salamá Baja Verapaz.

- e) Alianzas con el Instituto guatemalteco de capacitación y productividad -INTECAP-, Ministerio de desarrollo -Mides- con jóvenes.

En la figura 25, se muestra fotografía de jóvenes que participaron en taller de capacitación en coordinación con INTECAP y ministerio de desarrollo.



Figura 25. Fotografías jóvenes que participan en talleres de capacitación con Intecap.

Fuente: Obtenida de la memoria de labores 2019, Municipalidad de Salamá Baja Verapaz.

4.4 Propuesta de estrategia para promover empleo decente dirigido a jóvenes de 15 a 29 años, de la cabecera municipal de Salamá, Baja Verapaz.

Teniendo en cuenta algunos de las brechas que existen dentro del municipio de Salamá, Baja Verapaz, en cuanto a la situación de empleo y desempleo de la población objeto de estudio, es necesario estructurar una estrategia de corto y mediano plazo que esté de la mano con la Política Nacional de Empleo Digno y la Estrategia de Desarrollo a nivel Nacional. La estrategia para promover empleo decente dirigido a jóvenes de 15 a 29 años, de la cabecera municipal de Salamá, Baja Verapaz.

La propuesta tiene como finalidad implementar dentro de los planes de desarrollo de la Municipalidad de Salamá, Baja Verapaz, objetivos, actividades y acciones para la promoción de empleo, por medio de alianzas con el Ministerio de Trabajo y Asistencia Social, institución garante en impulsar la Política Nacional de empleo digno 2017-2032 junto con otras instituciones de gobierno como el Ministerio de Educación, Ministerio de Salud y la iniciativa privada, involucrados en dicha intervención con acciones a corto y mediano plazo.

4.4.1 Objetivos estratégicos de la estrategia para la promoción de empleo decente

El propósito de la propuesta es generar un trabajo conjunto entre la Municipalidad (ente responsable de la ejecución de la estrategia), el Ministerio de Trabajo y los diferentes actores locales interesados que tendrían que asumir una serie de responsabilidades para impulsar la política nacional de empleo digno 2017-2032, la asignación de diferentes recursos: económicos y humanos que permitan reducir las brechas que actualmente existen en cuanto a un empleo decente y propiciar nuevas oportunidades laborales a los jóvenes, especialmente en sectores estratégicos; en ese sentido, se debe iniciar por la educación, fortaleciendo competencias que le permitan al joven acceder a la oferta del mercado laboral en áreas donde les permita contar con empleo formal como se detalla en la figura 26.

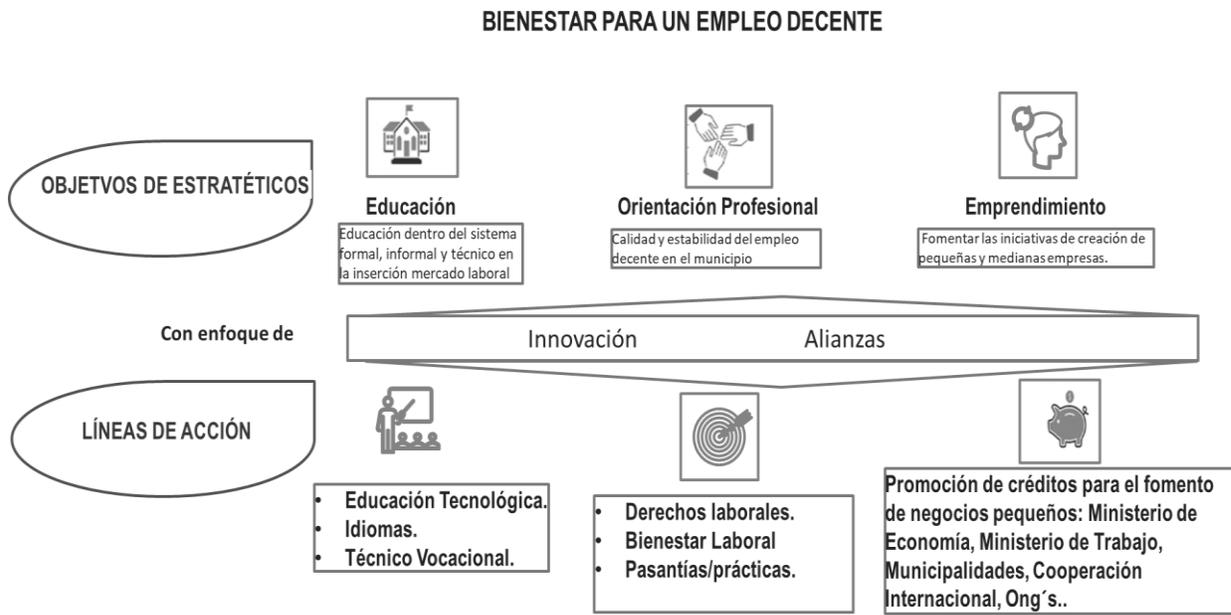


Figura 26. Estrategia para la generación de empleo decente.

Fuente: Elaboración propia con base en información de investigación realizada.

La estrategia propuesta aborda los siguientes objetivos estratégicos en un corto y mediano plazo, con la finalidad de generar condiciones de Bienestar para un empleo decente:

- Objetivo estratégico 1: Fortalecer las habilidades necesarias para insertarse en el mercado laboral a través del sistema de educación formal, no formal y técnico.
- Objetivo estratégico 2: Aumentar la calidad y estabilidad del empleo en el municipio.
- Objetivo estratégico 3: Fomentar el espíritu de emprendimiento.

La importancia del andamiaje que tiene el sector público con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como ente garante y coordinando con las autoridades municipales de Salamá al momento de establecer alianza con empresas (locales y nacionales) siempre con la que puedan ofertar empleos que cumplan con las condiciones de un empleo digno.

Dentro de las acciones a desarrollar dentro del cabecera municipal de Salamá, propiciados por los diferentes actores identificados debería de orientarse en la generación de una oferta laboral que pueda cerrar la brecha de una baja productividad por limitadas competencias y experiencia del capital humano y poca capacidad de crecimiento de pequeñas empresas, a través de la transición paulatina al empleo formal y la

regularización del trabajo asalariado, la generación de pequeñas empresas comerciales, agrícolas y de prestación de servicios.

Lo anterior proyectado a largo plazo permitiría que la demanda laboral fuera creciendo a partir del aumento de competencias y habilidades generadas por la experiencia y el fortalecimiento de conocimientos a través del sistema educativo formal y técnico vocacional.

Como parte de las iniciativas para la transición al empleo formal, es importante la creación de puestos de trabajo de calidad, en la tabla 8, se proponen estímulos para la creación de empleo formal en la población de 15 a 29 años; la propuesta contiene la estrategia desde el punto de vista de la demanda y oferta laboral.

Tabla 8

Estímulos para la creación de empleo formal en la población de 15 a 29 años.

Demanda laboral	Oferta laboral
Compensar	Generar
Limitadas habilidades y competencias	Competencias técnicas y vocacionales
Entornos poco propicios para la contratación	Promover experiencia en el lugar de trabajo
Falta de oportunidades	
Predominio de empleo en sector informal	
Contratación asalariada	Capacitación
Empleos con seguridad social	Finalización de la educación básica
Incentivos no económicos para el trabajador	Formación ocupacional
Pago de prestaciones básicas	Pasantías
Autoempleo o emprendimiento	
Asesoría y/o financiamiento del negocio	
Capacitación para el registro de empresas y en pago de impuestos	

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 8, del lado de la demanda se mencionan como limitantes para el empleo formal, las limitadas habilidades y competencias de los jóvenes entre 15 a 29 años, entornos poco propicios para la contratación que está relacionado con la falta de oportunidades laborales y el predominio de empleo en el sector informal, el cual es

resultado de las escasas oportunidades de empleo en el sector formal. La contratación asalariada de empleos que tengan seguridad social contribuye a la mejora del empleo decente de igual manera que los incentivos no económicos y el pago de prestaciones básicas. Se propone generar competencias técnicas y vocacionales, promover experiencia en el lugar de trabajo generalmente los jóvenes no pueden acceder a empleo debido a la falta de experiencia.

Dentro de esta se propone potenciar el empleo decente en cuatro ámbitos de acción en los que se hará mayor énfasis.

4.4.2 Ámbitos estratégicos de la estrategia para la generación de empleo decente

Siguiendo la estructura de la propuesta se proponen los siguientes ámbitos (servicios y productos) para el logro de los objetivos estratégicos.

4.4.2.1 Educación y capacitación tecnológica

En cuanto al primer ámbito de acción se tendrá que coordinar desde la Municipalidad de Salamá a través del INTECAP y del Ministerio de Educación por medio de la Dirección Departamental del departamento de Baja Verapaz, orientado a la educación y capacitación en áreas de tecnología, proponiéndose las siguientes estrategias de acción:

- a) El primero centrarse en apoyar y mejorar al sistema educativo formal, en el ámbito municipal, por medio de orientar y preparar a los jóvenes para fortalecer habilidades y capacidades de las nuevas demandas del mercado laboral, ampliando las jornadas educativas en actividades extraescolares y la calidad académica de los docentes; que es parte de la mejora académica a través del Sistema Nacional de Acompañamiento Escolar -SINAE-, con la finalidad de reducir el fracaso escolar y la deserción que se está produciendo actualmente.
- b) La formación técnica a través del INTECAP, centros educativos experimentales y tecnológicos, deberán de orientar la formación técnica (aprendizaje, cualificación y becas practicas) o laboral (experiencia laboral a través de educación dual, programas de empleo-formación, pasantías); lo que permitirá aumentar las oportunidades de demandar puestos del mercado laboral y su diversificación, además de contar con posibilidades de generar pequeños emprendimientos.

- c) Mejorar los conocimientos de idiomas y el manejo de herramientas tecnológicas, con ello se pretende que los jóvenes puedan adquirir habilidades requeridas del mercado laboral actual (programación de aplicaciones, lenguaje de programación, call centers), propicio para la innovación.

4.4.2.2 Acompañamiento y la orientación profesional para facilitar la transición estudios y trabajo

El segundo ámbito de acción se centra en la orientación, acompañamiento y mejora de la intermediación de los servicios públicos de empleo y otros actores responsables de la oferta laboral, centrándose en la información, asesoramiento y acompañamiento de los jóvenes en el acceso al mercado laboral, así como las mejoras de sus condiciones laborales (seguridad, organización, horarios de ley), apoyando la actuación de los agentes sociales en este campo y de las asociaciones que representan a los trabajadores.

Este ámbito también considera la creación de estímulos a la contratación, que mejorará la calidad del empleo y el mantenimiento de puestos de trabajo de personas jóvenes; también la promoción de capacitaciones en temas de Liderazgo, desenvolvimiento en entrevistas, la redacción de una buena hoja de vida, cómo hablar en público, entre otras.

El tema de la flexibilidad laboral es otra consideración del ámbito acompañamiento y orientación profesional, que permitiría favorecer la contratación, cuando haya conflictos la conciliación de casos, frenando la insostenibilidad del empleo.

Y la última consideración en este ámbito es la Igualdad de oportunidades, se encuentra orientada a favorecer el acceso y permanencia de los jóvenes del municipio en condiciones de igualdad dentro del mercado laboral, la oportunidad de crecimiento personal y profesional, la ausencia de discriminación, en particular de los grupos vulnerables o de riesgo de exclusión social (discapacidad, género, edad).

4.4.2.3 Fortalecimiento de capacidades para la gestión de financiamiento y fomento del emprendimiento y negocio

El tercer ámbito de acción se enmarca en el Fomento del emprendimiento y autoempleo, dirigido a fomentar la creación de pequeñas y medianas empresas, dentro de los sectores económicos en los cuales se desenvuelve el municipio de Salamá (Comercio, Agricultura y Servicios), mediante el fortalecimiento de la educación y formación (ámbito 1) facilitando su desarrollo, incluyendo a instituciones privadas (cooperativas, banca) y organizaciones no gubernamentales (ONG´s), en el acceso y asesoramiento de créditos a jóvenes de las edades de 15 a 29 años.

Fomentar las capacidades de gestión para el financiamiento destinado a la inversión de recursos económicos que permita implementar proyectos de inversión destinados a jóvenes de las edades de 15 a 29 años, dentro del municipio.

Gestión de Financiamiento con organismos multilaterales para el desarrollo de emprendimientos innovadores, a través del gobierno municipal y entidades garantes del Estado.

4.4.2.4 Alianzas estratégicas

El ámbito de las alianzas estratégicas está enfocado a generar sinergias dentro de los actores locales y nacionales que permitan generar alternativas y oportunidades de empleo decente para los jóvenes del municipio, esto a través de la instalación de Mesas Técnicas de Diálogo; las mismas se promoverían a través de la Municipalidad de Salamá, como facilitador del espacio en conjunto con el MINTRAB, que convocarían al Ministerio de Economía (MINECO), INTECAP, ONG´s, Universidades, Iniciativa Privada, Dirección Departamental de Baja Verapaz del Ministerio de Educación, Centros Educativos, como se muestra a continuación en la figura 27.



Figura 27. Esquema de actores para la promoción de empleo decente en Salamá Baja Verapaz

Fuente: Elaboración propia.

Colaboración Pública-privada, con la finalidad de mejorar la oferta de trabajo a partir de las competencias y habilidades fortalecidas, esto se daría a partir de la cooperación de todos los actores a nivel local. La Municipalidad como entidades descentralizadas serían las encargadas de generar el análisis de nichos de oportunidad dentro de los municipios con la finalidad de poder establecer espacios técnicos de discusión con la Iniciativa Privada, Organizaciones no Gubernamentales, el Mintrab como ente garante generados de empleo estaría en el centro de la puesta en marcha de las Política nacional de empleo Digno 2017-2032, el INTECAP, Centros Educativos (Técnicos Vocacionales y Universidades) y el sector Financiero.

El ámbito estratégico es un ámbito transversal porque tiene su referencia de trabajo en los tres ámbitos de trabajo y que en un momento temporal y con diferentes actores se va ejecutando.

4.4.3 Actividades de la estrategia para la promoción de empleo decente

A continuación, se desarrollan actividades necesarias para cada uno de los ámbitos de acción, necesarias para la consecución de los objetivos, en la tabla 9, se resumen las actividades, para consulta de plazos, responsables y entidades de apoyo referirse al anexo 6.

Tabla 9

Actividades de la propuesta estrategia para la promoción de empleo (para consulta de detalle de temporalidad y responsables ver anexo 6)

Objetivo estratégico	Ámbito	Actividades				
<p>1. Fortalecer las habilidades necesarias para insertarse en el mercado laboral a través del sistema de educación formal, no formal y técnico</p>	<p>1.1 Educación y Formación Tecnológica</p>	<p>Consultorías 1.1.1 Consultoría para diseñar Modelo de formación técnica vocacional en el municipio</p> <p>Capacitaciones 1.1.2 Capacitación de jóvenes curso Administración y manejo de datos con Power BI. 1.1.3 Curso Administración financiera I para pequeña empresa 1.1.4 Curso Adobe Photoshop para diseño de material publicitario 1.1.5 Curso Análisis de datos en Power BI nivel intermedio 1.1.6 Curso Análisis, lectura e interpretación de estados financieros empresariales 1.1.7 Curso Community manager 1.1.8 Curso Analista de datos 1.1.9 Curso Ingles básico 1.1.10 Curso English Journey A 1.1 1.1.11 Curso English Journey A 1.2 1.1.12 Curso English Journey A 2.1 1.1.13 Curso english Journey A 2.2 1.1.14 Curso English Journey B 1.1</p>				
		<p>Reuniones mesa técnica 1.1.15 Reuniones de coordinación y planificación</p>				
		<p>2. Aumentar la calidad y estabilidad del empleo en el municipio</p>	<p>2.1 Acompañamiento y la orientación profesional para facilitar la transición estudios y trabajo</p>	<p>2.1.1.1 Consultoría para la elaboración de guía metodológica sobre seguridad y derechos laborales para jóvenes y empresas 2.1.1.2 Consultor para capacitar sobre seguridad y derechos laborales 2.1.1.3 Talleres para capacitar sobre seguridad y derechos laborales a jóvenes 2.1.1.3 Talleres para capacitar sobre seguridad y derechos laborales para empresas 2.1.1.4 Ventanillas Municipales de Empleo</p>		
				<p>3. Fomentar el espíritu de emprendimiento</p>	<p>3.1 Apoyo financiero para fomentar el emprendimiento y negocio</p>	<p>3.1.1.1 Consultoría para la elaboración de guía metodológica para capacitar para el fortalecimiento de capacidades para la gestión y administración de recursos para emprendimientos 3.1.1.2 Consultor para capacitar para el fortalecimiento de capacidades para la gestión y administración de recursos para emprendimientos 3.1.1.3 Talleres para el fortalecimiento de capacidades para la gestión y administración de recursos para emprendimientos dirigido a jóvenes</p>

Fuente: Elaboración propia.

La distribución del avance en la tabla 9, está calculada de acuerdo con la ejecución financiera que se detalla en tabla 12, debido a que existen actividades que su cumplimiento se da durante el año 1, mientras que hay otras que son de carácter procesal y que deben ejecutar operativamente cada año con la intención de ir monitoreando los alcances que se tienen en cada año.

Las funciones de la mesa técnica que se propone en el ámbito 1.1.

- a) Coordinar el espacio multisectorial.
- b) Proponer estrategias y proyectos de inversión.
- c) Fomentar actividades que fomenten el empleo decente en el municipio.
- d) Monitorear el avance en el ODS 8 (empleo decente y desarrollo sostenible) de los objetivos de desarrollo sostenible y de la Política Nacional de empleo 2017-2032.

La municipalidad es la responsable y facilitador de la mesa junto con el ente garante de la Política Nacional de empleo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; es por ello que se propone la implementación de una ventanilla de empleo (VUME), que tiene como objetivo de asesorar, acompañar y orientar a la población que busca un empleo; para acercarlos con empresas que requieren de esta mano calificada, también asesoramiento desde cómo presentar una hoja de vida, recibir capacitación y formación para optar a plaza de trabajo, con el apoyo del INTECAP. La VUME es un servicio público dirigido a personas, empresas, estudiantes, directores, maestros y emprendedores para que se orienten, se relacionen y se informen sobre el mundo de la educación, emprendimiento y el trabajo.

4.4.4 Acciones en el Corto y Mediano Plazo para la estrategia de promoción de empleo decente

La implementación de cada uno de los ámbitos de los objetivos estratégicos propuestos dentro del municipio de Salamá, tendrá que hacerse de forma paulatina a partir de los consensos que se desarrollen dentro de los distintos interlocutores institucionales y

sociales y la viabilidad de su ejecución desde las entidades garantes en la Administración Pública, en cuanto a la orientación e intermediación de los servicios públicos de empleo que se están poniendo a disposición en el espacio Municipal y las entidades colaboradoras (iniciativa privada, organizaciones de sociedad civil).

Entre las acciones desarrolladas desde la perspectiva de la oferta que se generaría, las acciones se encuentran dirigidas a mejorar la empleabilidad de los jóvenes a través de la educación, formación vocacional (idiomas, tecnologías de información y comunicación), además de fomentar el emprendimiento dentro en las actividades económicas que predominan en el municipio (Comercio, Agricultura y prestación de Servicios).

Desde la demanda laboral también se incluyen medidas para favorecer la flexibilidad al momento de conciliar conflictos laborales, el cumplimiento de los Derechos Laborales desde el acompañamiento del MINTRAB, la oportunidad en el acceso al trabajo y el la alianza público-privada en la generación de empleos en el área.

Es importante tomar en cuenta que las actividades y acciones que contiene la propuesta, con una temporalidad a corto plazo se refieren a un periodo de 1 a 2 años y el mediano plazo a un periodo de 3 a 4 años.

4.4.4.1 Corto Plazo.

Estas acciones se orientan a tener efectos inmediatos en la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de los jóvenes que se encuentran en busca de empleo en el municipio de Salamá, Baja Verapaz, además de mejorar sus capacidades y habilidades a través de procesos de enseñanza, aprendizaje y acceso a financiamiento para el emprendimiento; no perdiendo de foco la coordinación interinstitucional entre los sectores participantes.

Hay que considerar que la implementación de estas acciones se encuentra regidas de manera transversal por la generación de las alianzas estratégicas generadas por la Municipalidad de Salamá en conjunto con el MINTRAB e instituciones que tienen presencia en la cabecera departamental, tales como el Ministerio de Educación, Ministerio de Economía, INTECAP, empresas medianas y grandes, entre otras. En la tabla 10 se desarrollan las acciones para la propuesta de promoción de empleo decente.

Tabla 10*Acciones propuestas a realizar en el corto Plazo.*

Ámbitos de Intervención	Acciones	Responsable	Tiempo
Educación y Formación Tecnológica	Durante el período de acción, se pedirá en la mesa técnica que se fortalezca nueva oferta de formación para jóvenes en nuevas herramientas de tecnología y comunicación, además de idiomas, que se encuentren debidamente certificados y que se garantice al menos que el 20% de los jóvenes participantes puedan ser contratados.	MINTRAB (coordinación) Municipalidad, INTECAP, Empresas.	1 a 2 años.
	Fomentar la finalización de los estudios en jóvenes que abandonaron de forma prematura sus estudios, para que puedan obtener su título de educación de secundaria (diversificado), otorgando becas.	MINTRAB MINEDUC Municipalidad	1 a 2 años
Acompañamiento y orientación profesional	Definir dentro de la mesa técnica municipal los procesos de acompañamiento a los trabajadores en defensa de sus derechos y mecanismos para resolver conflictos.	MINTRAB Sector Privado Organización de trabajadores	1 a 2 años
	Fortalecer la Ventanilla Municipales de Empleo e información de oferta laboral en el municipio	MINTRAB Municipalidad	1 a 2 años
Apoyo financiero para fomentar el emprendimiento y negocio	A través de la mesa de diálogo poder impulsar en convenio con las entidades financieras (cooperativas y bancas) y de otras instancias de gobierno créditos blandos que puedan ir pagando con intereses más bajos y una cuota fija, además de aplicar a un seguro contra eventualidades.	MINTRAB Ministerio de Economía Ministerio de Finanzas Sistema Financiero.	1 a 2 años.
	Incentivar a empleadores, así como jóvenes generadores de autoempleo que se incorporen dentro del sistema de seguridad social con cuotas accesibles que cubran la atención.	MINTRAB Sector Privado IGSS	1 a 2 años

Fuente: Elaboración propia.

4.4.4.2 Mediano Plazo.

Las acciones de mediano plazo contempla un espacio de tiempo de 3 a 4 años, a medida que se desarrollan generan alternativas más sostenibles a partir de la coyuntura que el contexto de oferta y demanda laboral se vaya generando con las acciones que se estarán implementando, además de factores externos que pueden modificar la reducción de las

brechas de oportunidades de empleo o ampliar las mismas, en la tabla 11 se identifican los ámbitos de intervención, desarrollo de la acción, responsables y tiempo. En la tabla 10 se detallan las acciones para la propuesta de promoción de empleo decente en el municipio.

Tabla 11

Acciones propuestas a realizar en el mediano Plazo.

Ámbitos de Intervención	Acciones	Responsable	Tiempo
Educación y Formación Tecnológica	Incorporar dentro del Currículo Nacional Base en las experimentales actualizaciones de los emprendimientos y oportunidades profesionales, relaciones y mercado laborales.	MINEDUC	3 a 4 años
	Reforzar todas las actividades que desde el ámbito educativo permitan prevenir la deserción escolar.	MINEDUC MINTRAB ONG'S	3 a 4 años
	Facilitar fórmulas para que el sistema educativo sea capaz de afrontar la reinserción educativa de jóvenes, con la finalidad de poder tener igual oportunidades laborales.	MINEDUC ONG'S	3 a 4 años
	Actualización de los planes y estudios universitarios con respecto a las necesidades de los sectores empresariales y sociales.	MINTRAB Universidades Sector Privado	3 a 4 años
	Impulsar proyectos piloto de formación profesional alternativa, destinado a jóvenes que han abandonado de forma prematura el sistema educativo y son demandantes del empleo, dando prioridad a actividades emergentes: idiomas, tecnologías de información y comunicación.	MINTRAB INTECAP Sector Privado	3 a 4 años
	Fortalecer la certificación bajo metodología semipresencial o a distancia para la empleabilidad.	MINTRAB INTECAP	3 a 4 años
Acompañamiento y orientación profesional	Modernizar los servicios públicos de empleo, propiciando nuevos modelos de empleo que incorporen la flexibilización, la especialización y la innovación.	MINTRAB Municipalidad	3 a 4 años
	Evaluación constante de las políticas de empleo para el seguimiento de las Políticas Municipales de empleo.	MINTRAB Municipalidad Sector Privado ONG's	3 a 4 años
Apoyo financiero para fomentar el emprendimiento y negocio	Facilitar el emprendimiento entre los estudiantes de experimentales y universitarios mediante incentivos que permitan complementar su formación con el trabajo por cuenta propia.	MINTRAB MINECO	3 a 4 años
	Buscar alternativas de concesión de microcréditos para ayudar a los jóvenes en la puesta en marcha de empresas.	MINTRAB MINECO Sector Financiero	3 a 4 años

Fuente: Elaboración propia.

4.4.5 Presupuesto para la ejecución de la estrategia de promoción de empleo decente en el municipio de Salamá del departamento de Baja Verapaz

La estrategia para el desarrollo de proyectos que den cumplimiento a la estrategia de intervención que se propone el presupuesto necesario para el cumplimiento de los objetivos de la estrategia, considerando el plazo de intervención a corto (1 a 2 años) y mediano plazo (3 a 4 años), los gastos planteados para su realización según tabla 12, para una consulta a detalle sobre el presupuesto desagregado por, objetivos, ámbitos y actividades, referirse al anexo 7.

Tabla 12

Presupuesto estrategia de intervención corto y mediano Plazo (presupuesto detallado el anexo 7)

Objetivo estratégico	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Total
Fortalecer las habilidades necesarias para insertarse en el mercado laboral a través del sistema de educación formal, no formal y técnico.	Q 404,700.0	Q 359,700.0	Q 359,700.0	Q 359,700.0	Q 1,483,800.0
Aumentar la calidad y estabilidad del empleo en el municipio.	Q 174,800.0	Q 154,800.0	Q 154,800.0	Q 154,800.0	Q 639,200.0
Fomentar el espíritu de emprendimiento	Q 78,100.0	Q 53,100.0	Q 53,100.0	Q 53,100.0	Q 237,400.0
TOTALES	Q 657,600.0	Q 567,600.0	Q 567,600.0	Q 567,600.0	Q 2,360,400.0

Fuente: Elaboración propia.

En la propuesta del trabajo profesional de graduación sugiere a la Municipalidad de Salamá, Baja Verapaz la evalúe por la Oficina Municipal de Planificación, para considerar la factibilidad de la propuesta con el apoyo del Ministerio de Finanzas y el Ministerio de Trabajo, con la finalidad de que pueda incluirse como una propuesta de proyecto para fortalecer el “Empleo decente para adolescentes y jóvenes”; en la propuesta de presupuesto a presentar en un primer momento al Consejo Municipal, para su discusión y aprobación. Una vez afinada la propuesta técnica con la asesoría de las instancias anteriormente mencionadas,

deberá de incluirse dentro del presupuesto municipal anual a presentar en el año 2023 a Ministerio de Finanzas Publicas.

Hay que tener en cuenta que la propuesta pretende ir resolviendo las barreras y obstáculos de la generación de empleo en el municipio, pero también el que se puedan fortalecer competencias en este sector de la población, para poder crear y aprovechar en otros nichos de oportunidad del mercado laboral. La asignación de recursos por parte del Estado a través del presupuesto municipal del 2024, la promoción de empleo es prioridad nacional tal como se establece en las metas del Katún por lo que las municipalidades se encuentran obligadas a trabajar en estos ejes para dar cumplimiento a los ejes de prioridad nacional.

La municipalidad en colaboración del Ministerio de Trabajo trabajando, por medio de impulsar sesiones, seminarios y talleres, contribuyen a que los jóvenes trabajadores puedan conocer sus derechos laborales, que les permita conocer formas más seguras y dignas dentro de su trabajo, las rutas de derivación y denuncia en el respeto de sus derechos como trabajador. También las instancias deberán de tener contacto con las diferentes partes patronales con la finalidad de sensibilizar sobre la necesidad del cumplimiento de los derechos laborales y las penalidades en las que pueden incurrir; la Municipalidad y el Ministerio de Trabajo, deberán fortalecer más la ventanilla de empleo municipal, dotándole de recursos para dar mejor información y asesoramiento para el empleo.

CONCLUSIONES

1. La desigualdad y los déficits de trabajo decente son consecuencia de la falta de oportunidades y suelen tener su origen en diversas formas de discriminación de facto y en la violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El 94% del total de encuestados se encuentra ocupado, sin embargo, en las cuatro categorías del empleo decente analizadas no cumplen con los requisitos mínimos para que el empleo sea digno, el 86% trabaja en condiciones inseguras, más del 96% no tiene contrato de trabajo el 6.8% indico recibir bono 14 y ninguno de los encuestados expreso tener libertad de sindicato.
2. Las causas principales del desempleo en los jóvenes son los bajos niveles de educación y formación técnica (41%) y la falta de experiencia para desempeñar un trabajo (36%). Las tres actividades económicas que más emplean en el municipio son comercio (23.8%), agricultura (23.6%) y la construcción (18.4%), sectores que no demandan altas competencias en su desempeño, las actividades con menor demanda de trabajo son las que favorecen mejores condiciones de empleo como tecnología y comunicación.
3. Las acciones interinstitucionales del Ministerio de Trabajo, la Municipalidad de Salamá Baja Verapaz, el Ministerio de Educación, para la promoción del empleo decente son bastante débiles y desarticuladas. La municipalidad se enfoca en el emprendimiento, sin embargo, no incorpora temas de derechos laborales, procesos para apertura de negocio y gestión de financiamiento, el ministerio de trabajo promueve acciones para la promoción del empleo con baja incidencia.
4. Una de las metas de desarrollo en Guatemala es la promoción del empleo a todo nivel ya propuesta de promoción de empleo contempla objetivos, ámbitos, acciones, actividades y el presupuesto, con miras a mejorar el tema de empleo y contribuir a la consecución de metas municipales, y por ende departamentales y nacionales en materia de empleo.

RECOMENDACIONES

1. A la municipalidad de Salamá Baja Verapaz y Ministerios de gobierno, las políticas públicas deben de ser integrales fruto del consenso social y la voluntad política. Para ello deberían estar integradas en programas de desarrollo más amplios que abarquen los siguiente: Primero la promoción de inversiones para generación de empleo, acceso a créditos financieros accesibles para el emprendimiento por parte del sistema financiero privado e instituciones públicas como el Ministerio de Economía, Agricultura, entre otros. Segundo la formalización del empleo, Tercero: El fomento de la capacidad mediante el desarrollo de las competencias profesionales. Esto es especialmente importante para responder al desafío del empleo juvenil, apoyar la consolidación de la paz y promover la transición a la economía formal, y esto se logra unificando esfuerzos a nivel municipal, instituciones de gobierno correspondientes, organizaciones internacionales, organizaciones de sociedad civil y la empresa privada.
2. Al Ministerio de Trabajo, se debe fortalecer el monitoreo de la situación laboral de los trabajadores en la cabecera municipal de Salamá, Baja Verapaz, debido a que las condiciones de los trabajadores de la población de 15 a 29 años de edad se encuentran en condiciones vulnerables; además es necesario fortalecer las iniciativas para la promoción y generación de empleos, además de los procesos de información y formación del trabajador en defensa de sus derechos laborales, por medio de estrategias de desarrollo a nivel municipal
3. A la municipalidad de Salamá de Salamá Baja Verapaz, la incorporación de las estrategias, prioridades, ejes que involucran el empleo decente es necesario, para fortalecer las acciones y materializar la vinculación e incorporación del empleo decente en los Planes de Desarrollo municipal, lo cual se logra por medio de esfuerzos, con ello alcanzar la consecución de resultados favorables para los jóvenes de 15 a 29 años.
4. A la municipalidad de Salamá Baja Verapaz, la estrategia que se propone contiene lineamientos para el desarrollo de proyectos a nivel municipal considerando los ámbitos

de intervención a corto y mediano plazo, la incorporación de estos lineamientos implica generar sinergias dentro de los actores locales y nacionales que permitan generar alternativas y oportunidades de empleo decente para los jóvenes del municipio, esto a través de la instalación de Mesas Técnicas de Diálogo coordinada por la Municipalidad de Salamá entre MINTRAB, MINECO, INTECAP, ONG's, Universidades, Iniciativa Privada, que permitan el trabajo conjunto y consecución de empleo digno.

BIBLIOGRAFÍA

- Abdala, E. (2002). *Jóvenes, educación y empleo en América Latina*. México: Organización Internacional del Trabajo. OIT.
- Asensi Artiga , V., & Parra Pujante, A. (2002). El método científico y la nueva filosofía de la ciencia. 5, 9-19.
- Banco de Guatemala, Banguat. (Diciembre de 2019). Cuentas Nacionales, año de referencia 2013. Guatemala.
- Banco de Guatemala , Banguat. (2019). *Índice Mensual de la Actividad Económica - IMAE-*. En el marco del cambio de año de referencia 2013 y adopción del SCN 2008. Metodología, Banguat.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Cepal. (2006). *Oferta, demanda e intermediación laboral: aportes para la integración de jóvenes al mercado de trabajo salvadoreño*. El Salvador.
- Centro de Investigaciones Economicas y Sociales, CIEN. (2007). *El mercado laboral contemporaneo y sus tendencias futuras*. Recuperado el 06 de 08 de 2022, de chrome-
- Cohen, E., & Franco, R. (1992). *Evaluación de Proyectos sociales* (Primera ed.). México: Siglo XXI Editores.
- Congreso de la Republica de Guatemala. (1961). Decreto No. 1441. *Código de trabajo de Guatemala* .
- Congreso de la República de Guatemala. (1985). Constitución Política de la República de Guatemala. *Reformada por Acuerdo legislativo No. 18-93*. (C. d. Republica, Ed.) Guatemala.

Congreso de la Republica de Guatemala. (05 de 02 de 2016). Acuerdo Gubernativo número 229-2014. *REGLAMENTO DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL*. Guatemala.

Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa. (2008). Ginebra.

Di Virgilio, M. M. (2012). Monitoreo y Evaluación de Políticas, programas y Proyectos Sociales. 125. Buenos Aires. f

Duarte, F. (03 de 07 de 2007). Emprendimiento, empresa y crecimiento empresarial. *Contabilidad y Negocios* , 2.

Gálvez, E., Guitierrez , E., & Picazzo, E. (Marzo de 2011). El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. *Revista mexicana de sociología*, 73(1).

García, L. G. (1993). Nuevas relaciones entre educación, trabajo y empleo en la década de los 90. *Revista Iberoamericana de Educación*(Número 2 - Educación, Trabajo y Empleo).

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2014). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGRAW-HILL.

International Labour Organization, ILO. (2008). Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones -CIUO-. *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones - CIUO-*.

International Labour Organization, ILO. (09 de 2013). Situación de empleo decente en México. *Boletín semestral*.

Instituto Nacional de Estadística, INE. (2011). Mercado Laboral. *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2011*.

Instituto Nacional de Estadística, INE. (2014). Encuesta Nacional de Condiciones de vida. *ENCOVI*.

Instituto Nacional de Estadística, INE. (01 de 10 de 2017). Propuesta de Nueva Canasta Básica Alimentaria (CBA) y metodología de costo de adquisición. Guatemala, Guatemala.

Instituto Nacional de Estadística, INE. (2018). XII Censo de Población.

Instituto Nacional de Estadística, INE. (2019). Publicación ENEI-2019. *Resultados Enei 1-2019*. Guatemala, Guatemala.

Instituto Nacional de Estadística, INE. (01 de 03 de 2022). Canasta Básica Alimentaria (CBA) Y Ampliada (CA) Febrero de 2022.

Instituto Nacional de Estadística, INE. (Mayo de 2022). Informe de resultados Índice de Precios al Consumidor -IPC- Mayo 2022. *Índice de Precios al Consumidor -IPC-*. Guatemala, Guatemala.

Instituto Vasco de Estadística. (22 de 07 de 2022). *Eustat*. Recuperado el 22 de 07 de 2022.

Levaggi, V. (Agosto de 2004). ¿Que es el trabajo decente? *Organización Internacional del Trabajo*.

Maul, H., Bolaños, L., & Díaz, J. (2007). *El mercado laboral contemporáneo y sus tendencias futuras*. Guatemala.: Centro de Investigaciones Economicas Nacionales. CIEN.

Menkos, J., Medina, A., Figueroa, W., Castañeda, R., & Roldan, H. (2017). *Renta básica universal: Más libertad, más igualdad, más empleo, más bienestar. Una propuesta para Guatemala (2019-2030)*. Guatemala: Instituto Centroamericano de Estudios Fiscales. ICEFI.

Miguel, A. E. (2002). Formulación y Evaluación para Micro y Pequeñas empresas . *Proyectos de Inversión* . Oaxaca , Mexico .

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Mintrab . (2021). *Plan estratégico institucional* .

- Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Minitrab. (2020). *Plan Estratégico Institucional 2018-2022*. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Guatemala. Guatemala: Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Recuperado el 17 de Junio de 2022
- Ministerio de Trabajo y previsión social, Mintrab. (2017). *Política Nacional de Empleo Digno (2017-2032)*. Guatemala.
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2006). *Puesta en práctica del Programa Global de Empleo: Estrategias de empleo en apoyo al trabajo decente Documento de «vision»*. Primera edición. Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (1964). *Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)*. Recuperado el 15 de MAYO de 2022, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312267#:~:text=Con%20el%20objeto%20de%20estimular,una%20pol%C3%ADtica%20activa%20destinada%20a
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2003). *El trabajo decente y la economía informal*. Ginebra. Recuperado el 10 de 06 de 2022
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2003). *Informe III Índices de precios al consumidor*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2006). *Puesta en práctica del Programa Global de Empleo: Estrategias de empleo en apoyo al trabajo decente Documento de «vision»*. Primera edición. Ginebra, Suiza.
- Ortegón , E., Pacheco , J., & Priet, A. (2015). *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*. Santiago , Chile.
- Pichardo Muñoz, A. (1984). *Planificación y Programa Social*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Lumen.

- Quiñónez, E. (2021). Desempleo y COVID en Guatemala. *República*. Recuperado el 18 de junio de 2022, de <https://republica.gt/emprendimiento/2021-10-3-0-36-0-desempleo-y-covid-en-guatemala>
- Rodriguez, R. (1996). Teoría básica de muestreo. *TEORÍA BÁSICA DEL MUESTREO*. Buenos Aires. Recuperado el 03 de 06 de 2022
- Samuelson, P. A., & Nordhaus, W. D. (2006). *Economía, Decimoctava edición*. Estados Unidos: Mc Graw Hill.
- Secretaría General de Planificación, SEGEPLAN. (2014). Plan Nacional de Desarrollo: K'atun Nuestra Guatemala 2032. Guatemala.
- Segeplan. (2015). *Guía para formulación de políticas públicas*. Guatemala.
- Secretaría General de Planificación, SEGEPLAN (2020). Normas del Sistema Nacional de Inversión Pública.
- Sen, A. (2012). *Desarrollo y libertad* (11 va ed.). Planeta Colombiana S.A.
- Somavía, J. (2014). *El trabajo Decente. Una Lucha por la dignidad humana*. Organización Internacional del Trabajo, Santiago. Recuperado el 15 de 04 de 2021
- Tudela, J., Ancasi, G., & Álvarez, K. (2020). Multidimensional evaluation of decent work in the Puno Region: 2013 - 2017.
- Universidad de San Carlos de Guatemala. (2018). Instructivo para elaborar el trabajo profesional de graduación para optar al grado académico de maestro en artes. Guatemala , Guatemala .

E-GRAFÍA

Comisión Económica para América Latina, CEPAL. (2020). *Comisión Económica para América Latina*. Obtenido de Naciones Unidas: <https://www.cepal.org/es/temas/agenda-2030-desarrollo-sostenible>

BBVA. (2020). *BBVA Mexico*. Recuperado el 22 de 07 de 2022, de <https://www.bbva.mx/educacion-financiera/blog/que-es-el-poder-adquisitivo.html>

Naciones Unidas. (2009). *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU) Revisión 4*. Nueva York. Recuperado el 25 de 08 de 2022, de [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm_4rev4s.pdf](https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm_4rev4s.pdf)

Napoles, P. R. (22 de Diciembre de 2020). Sobre el crecimiento económico y su medición. *Scielo*. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/>

Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo de America Latina y el Caribe. (2020). Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural (CONADUR) de Guatemala. Recuperado el 27 de Mayo de 2022, de <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/instituciones/consejo-nacional-de-desarrollo-urbano-y-rural-conadur-de-guatemala>

Organización internacional del trabajo, OIT. (7 de Octubre de 2011). Jornada Mundial por el Trabajo Decente. Madrid, España. Recuperado el 16 de 05 de 2022, de https://www.ilo.org/madrid/eventos-y-campa%C3%B1as/WCMS_217582/lang-es/index.htm

Organización internacional del trabajo, OIT. (7 de Octubre de 2011). Jornada Mundial por el Trabajo Decente. Madrid, España. Recuperado el 15 de Mayo de 2022, de https://www.ilo.org/madrid/eventos-y-campa%C3%B1as/WCMS_217582/lang-es/index.htm

Organización internacional del trabajo, OIT . (2012). *Biografía Juan Somavia, director general de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-*. <https://www.ilo.org/>

Organización Internacional del trabajo, OIT. (7 de Octubre de 2011). Jornada Mundial por el Trabajo Decente. Madrid, España. Recuperado el 16 de 05 de 2022, de https://www.ilo.org/madrid/eventos-y-campa%C3%B1as/WCMS_217582/lang-es/index.htm

Organización internacional del trabajo ,OIT. (2019). *Salario mínimo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang-es/index.htm>

Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo, PNUD. (Julio de 2011). Las dimensiones faltantes en la medición de la pobreza. (*Boletín No. 75*). Obtenido de www.revistadesarrollohumano.org

Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo , PNUD. (25 de Noviembre de 2015). *la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*.

ANEXOS

Anexo 1: Formulas

1) Fórmulas para el cálculo del PIB

a) Enfoque de la producción:

$$PIB = \Sigma VA + Ip - Sp$$

Donde:

VA= Valor Agregado

IP= Impuestos a los productos

SP= Netos de subvenciones

b) Enfoque del gasto:

$$PIB = CF + FBK + X - M$$

Donde:

CF = consumo final

FBK = formación bruta de capital

X = exportaciones

M = importaciones

c) Enfoque del ingreso:

$$PIB = R + IS + EE + IM$$

Donde:

R = remuneraciones

IS = impuestos netos de subvenciones sobre la producción y las importaciones

EE = excedente de explotación bruto

IM = ingreso mixto bruto

2) Fórmulas para el cálculo del valor adquisitivo

Cálculo del Valor adquisitivo: $VA = \frac{1}{IPC} 100$.

Donde:

IPC= Índice de Precios Al Consumidor

3) Fórmula para el cálculo de la pérdida del poder adquisitivo

Pérdida del Poder adquisitivo $PVA = (1 - PA)$

Donde:

PA= Poder adquisitivo

4) Aplicación fórmula para cálculo de la muestra

$$n = \frac{Z^2 (P.Q) N}{E^2 (N-1) + Z^2 (P.Q)}$$

$$= \frac{(2.58^2) (0.5*0.5) (5500)}{(0.1^2) (5500-1) + ((2.58^2) * (0.5 * 0.5))}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra

Z= Cuantil de una distribución normal asociado a un nivel de confianza deseado se utilizó 99%, valor en tabla Z es de 2.58 es el dato que se utiliza en la formula.

P= Probabilidad de éxito del evento igual a 0.50

Q = Probabilidad de fracaso del evento igual a 0.50

N = Población de la investigación (5,500 jóvenes comprendidos en las edades de 15 a 29 años del municipio de Salamá, departamento de Baja Verapaz (INE, 2018))

E = Error relativo máximo que se está dispuesto a aceptar 10%

1 = valor constante de la fórmula

Anexo 2: Boleta de encuesta a jóvenes comprendidos entre las edades de 15 a 29 años que residan en la cabecera municipal de Baja Verapaz

Lugar:	Código encuesta:
Encuesta	Se realiza de forma virtual utilizando Google Formas
Tiempo estipulado para el llenado de la encuesta: Aproximadamente 30 minutos	Fecha de aplicación: Datos los da Google forms Hora de aplicación: Datos los da Google forms

A. SITUACIÓN DE EMPLEO

Información General

1. ¿Cuál es su edad?

2. ¿Cuál es su sexo?

3. ¿Se considera indígena?

4. ¿Cuál fue el nivel y grado de educación más alto que (.....) aprobó?
 Ninguno.....0
 Preprimaria.....1
 Primaria.....2
 Sexto anote nivel y grado y pase a la siguiente pregunta
 Básico.....3
 Diversificado.....4
 Superior.....5

Acceso al empleo

5. ¿Usted trabaja al menos una hora por un sueldo, salario o una paga?
 Si
 No

Si la respuesta es no responda porque considera que no trabaja y responda la pregunta 6, 7, 8 y 9. Si la respuesta es sí pase a pregunta 10

6. Para los desempleados, ¿cuál considera que es la principal que le ha dificultado encontrar un trabajo?
7. La semana pasada (.....), ¿Hizo algún trámite para buscar un trabajo o instalar su propio negocio?
Si
No
8. ¿Cuál es la razón principal por la que (...) no hizo trámites para conseguir un trabajo o instalar su propio negocio en las últimas 4 semanas?
9. ¿Si le hubieran ofrecido un trabajo la semana pasada lo hubiera aceptado?
Si
No
10. ¿Qué hizo (.....?) en el trabajo (la ocupación, oficio o labor que tuvo en el trabajo al que dedicó más horas la semana pasada o la última semana que trabajó)?
11. ¿Cuántas personas en total incluyendo al dueño trabajan habitualmente en la empresa, finca o negocio donde (.....) trabaja o trabajó la semana pasada?
12. ¿En el trabajo usted es o era?
¿Empleado(a) del gobierno?.....1
¿Empleado(a) privado(a)?.....2
¿Empleo-Jornalero(a) o peón(a)?.....3
¿Empleado(a) domestico(a)?.....4
¿Trabajador(a) por cuenta propia NO agrícola?.5
¿Patrón(a) empleador(a), socio(a) NO agrícola?.6

¿Trabajador(a) por cuenta propia agrícola?.....7

¿Patrón(a) empleador(a), socio(a) agrícola?.....8

Trabajador(a) no remunerado(a).....9

13. ¿Cuál fue el sueldo o salario mensual?

Seguridad en el empleo

14. En su puesto de trabajo habitualmente (...) ha estado expuesto a algún factor de riesgo, detalle el riesgo al que se encuentra expuesto:

15. ¿Para realizar su trabajo, necesita de equipo de protección personal como cascos, guantes, botas, etc.?

Si

No

16. ¿Dispone de estos equipos?

Si

No

17. ¿Tiene conocimiento si en la empresa donde trabaja tienen conformado Comité de Seguridad y Salud Ocupacional?

Derechos laborales

18. ¿Tiene contrato de trabajo o nombramiento?

Si

No

19. ¿Está (...) vinculado al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS- como:

¿Afiliado(a)?.....1

¿Beneficiario (a)?2

¿Pensionado (a)?3

Ninguna de las anteriores...4

20. ¿Está (...) cubierto por un seguro privado de salud, enfermedad o de accidente de trabajo, proporcionado por la empresa?

Si

No

21. En este trabajo, ¿Cuántas horas trabaja habitualmente durante una semana de trabajo?

22. ¿Qué tipo de jornada u horario habitual tiene usted en su trabajo?

Jornada normal (mañana y tarde)1

Jornada matutina (Solo en la mañana) ...2

Jornada vespertina (Solo en la tarde) ...3

Jornada nocturna (Solo en la noche) ...4

Jornada Mixta (Tarde y noche)5

Otra, ¿cuál?

23. ¿Recibió algún pago por trabajar horas extras?

Si

No

24. ¿Recibe dinero por concepto de bono 14?

Si

No

25. ¿Recibe dinero por concepto de aguinaldo?

Si

No

Diálogo social

26. ¿En la empresa o institución donde usted trabaja existe sindicato o comité de trabajadores?

Si

No

27. ¿Considera que en la empresa o negocio donde trabaja existe libertad de dialogo, en casos de inconformidad?

Si

No

Muchas gracias por la información y el tiempo dedicado a proporcionar la información, la información es confidencial y será utilizada con fines académicos.

¡MUCHAS GRACIAS!

Anexo 3: Entrevista a personal de la municipalidad de Salamá Baja Verapaz

Lugar:	Código:
Nombre del entrevistador:	
Tiempo estipulado para la sesión: Aproximadamente 30 minutos	Fecha de aplicación: Hora de aplicación:
¿A quién se entrevista?	Personal oficina municipal de planificación con pleno conocimiento sobre los planes que se generan desde la municipalidad.

1. Desarrollo de la entrevista

- Introducción y saludo.
- Explicación general del estudio (ya se ha enviado información con un resumen del alcance que se pretende en el trabajo)

Objetivo de la investigación

Tiempo libre para el entrevistado para que pueda abarcar algunos aspectos que el considere importantes sobre la información que se desea obtener.

2. Listado de preguntas.

- 1.1. ¿Si la municipalidad cuenta con un plan o una estrategia para la promoción de empleo en la cabecera municipal de Salamá?
- 1.2. ¿Si la respuesta es, cual es el plan o estrategia para la promoción de empleo, a quienes va dirigida, objetivos? Obtener los documentos.
- 1.3. ¿Si tienen alguna vinculación con la Política Nacional de Empleo y si este plan le da énfasis a la promoción de empleo 2017-2032

1.4. Los planes o políticas vinculados a la promoción de empleo están vinculados a los objetivos de desarrollo sostenible, específicamente para el cumplimiento del objetivo No. 8 “Empleo decente y desarrollo sostenible?”

1.5. ¿Si la respuesta es sí, de qué forma se articula dicha política con este objetivo?

1.6. ¿El Plan o estrategia generada por la municipalidad para la promoción de empleo está vinculada con el garante responsable de empleo en Guatemala (Ministerio de Trabajo)

1.7. ¿El plan o estrategia generada por la municipalidad para la promoción de empleo está vinculada con la iniciativa privada?

Si las respuestas a la pregunta 6 y 7 es si, continuar con la entrevista

- a) ¿De qué manera se encuentran coordinando?
- b) ¿En qué sectores económicos promueve empleo las estrategias o planes generados por la municipalidad?

Muchas gracias por la información y el tiempo dedicado a proporcionar la información, la información es confidencial y será utilizada con fines académicos.
¡MUCHAS GRACIAS!

Anexo 4: Entrevista a personal del Ministerio de Trabajo y previsión Social

Lugar:	Código:
Nombre del entrevistador:	
Tiempo estipulado para la sesión: Aproximadamente 30 minutos	Fecha de aplicación: Hora de aplicación:
¿A quién se entrevista?	Personal Ministerio de trabajo

1. Desarrollo de la entrevista

- Introducción y saludo.
- Explicación general del estudio (ya se ha enviado información con un resumen del alcance que se pretende en el trabajo)

Objetivo de la investigación

Tiempo libre para el entrevistado para que pueda abarcar algunos aspectos que el considere importantes sobre la información que se desea obtener.

2. Listado de preguntas.

1. ¿El ministerio de trabajo cuenta con un plan o una estrategia para la promoción de empleo en la cabecera municipal de Salamá?
2. ¿Si la respuesta es, cual es el plan o estrategia para la promoción de empleo, a quienes va dirigida, objetivos? Obtener los documentos.
3. ¿Si tienen alguna vinculación con la Política Nacional de Empleo y si este plan le da énfasis a la promoción de empleo 2017-2032, explique?

4. Las estrategias para la promoción de empleo están vinculados a los objetivos de desarrollo sostenible, específicamente para el cumplimiento del objetivo No. 8 “Empleo decente y desarrollo sostenible?”

5. ¿Si la respuesta es sí, de qué forma se articula dicha política con este objetivo?

6. ¿La oficina del ministerio de trabajo ubicada en Salamá, cuenta con algún mapeo de oferta de trabajo en Salamá, si la respuesta es Si, lo podría proporcionar?

Muchas gracias por la información y el tiempo dedicado a proporcionar la información, la información es confidencial y será utilizada con fines académicos.
¡MUCHAS GRACIAS!

Anexo 5 Matriz de empleo e ingresos por actividad económica

Tabla 12

Matriz de empleo e ingresos por actividad económica

Año 2019 p/

Trabajadores no remunerados	Puestos de trabajo			Concepto	Ingresos (Millones de Quetzales)		
	Independientes ^{1/}	Asalariados ^{2/}	Total		Independientes ^{1/}	Asalariados ^{2/}	Total
911,000.0	2,961,207.0	3,086,935.0	6,959,142.0	Actividades de mercado	113,679.5	150,347.9	264,027.4
204,956.0	588,971.0	110,152.0	904,079.0	Cultivo de cereales	3,503.7	699.4	4,203.2
98,332.0	238,424.0	93,714.0	430,470.0	Cultivo de leguminosas (legumbres secas) y semillas oleaginosas	889.4	389.7	1,279.2
10,739.0	38,779.0	190,578.0	240,096.0	Cultivo de hortalizas, melones, raíces y tubérculos	3,788.6	3,836.4	7,625.1
1,322.0	590.0	20,035.0	21,947.0	Cultivo de caña de azúcar	9.8	940.5	950.3
2,962.0	6,164.0	88,704.0	97,830.0	Cultivo de banano y plátano	493.1	3,514.8	4,008.0
3,049.0	16,224.0	146,411.0	165,684.0	Cultivo de otras frutas y nueces	1,339.1	1,738.8	3,078.0
0.0	451.0	25,104.0	25,555.0	Cultivo de palma	27.4	918.9	946.3
15,767.0	16,562.0	54,954.0	87,283.0	Cultivo de café	843.5	474.7	1,318.2
17,095.0	11,419.0	11,499.0	40,013.0	Cultivo de cardamomo	1,412.7	145.1	1,557.8
204.0	1,493.0	10,552.0	12,249.0	Cultivo de caucho natural	38.5	229.5	267.9
8,761.0	17,489.0	28,111.0	54,361.0	Otros cultivos	597.7	373.2	970.9
14,399.0	28,879.0	51,581.0	94,859.0	Cría de ganado bovino, excepto búfalos	1,644.4	1,290.1	2,934.4
12,156.0	41,124.0	11,881.0	65,161.0	Cría de aves de corral	1,090.6	270.6	1,361.3
10,175.0	5,421.0	11,856.0	27,452.0	Cría de ganado porcino, de otros animales y obtención de productos de otros animales vivos	198.6	241.1	439.7
7,832.0	170,086.0	14,930.0	192,848.0	Actividades de apoyo a la agricultura y ganadería; y propagación de plantas	1,925.3	670.8	2,596.1
114,358.0	76,509.0	90,274.0	281,141.0	Silvicultura, extracción de madera y servicios de apoyo a la silvicultura	3,483.3	1,327.0	4,810.3

966.0	19,765.0	8,614.0	29,345.0	Pesca y acuicultura	841.6	167.8	1,009.5
0.0	0.0	652.0	652.0	Extracción de petróleo crudo y gas natural	0.0	136.2	136.2
0.0	0.0	1,006.0	1,006.0	Extracción de minerales metálicos	0.0	110.2	110.2
452.0	11,579.0	18,328.0	30,359.0	Extracción de minerales no metálicos y actividades de apoyo para la explotación de minas y canteras	947.1	614.6	1,561.7
3,484.0	19,430.0	1,398.0	24,312.0	Elaboración y conservación de carne de ganado bovino	1,515.5	76.7	1,592.2
439.0	5,978.0	11,422.0	17,839.0	Elaboración y conservación de carne de ganado porcino, productos cárnicos y otros productos de origen animal n.c.p.	334.9	689.1	1,024.0
0.0	6,765.0	21,014.0	27,779.0	Elaboración y conservación de carne de aves de corral	522.3	1,229.5	1,751.8
61.0	121.0	780.0	962.0	Elaboración y conservación de pescado, crustáceos y moluscos	2.8	35.9	38.7
3,613.0	1,274.0	1,982.0	6,869.0	Elaboración y conservación de frutas, legumbres y hortalizas	73.5	206.6	280.1
0.0	0.0	11,192.0	11,192.0	Elaboración de aceites y grasas de origen vegetal y animal	0.0	1,113.9	1,113.9
2,160.0	14,252.0	8,665.0	25,077.0	Elaboración de productos lácteos	749.3	424.3	1,173.6
0.0	0.0	641.0	641.0	Elaboración de harina de trigo	0.0	74.9	74.9
0.0	0.0	665.0	665.0	Beneficios de arroz	0.0	49.5	49.5
7,864.0	20,944.0	5,292.0	34,100.0	Elaboración de almidones y de otros productos de molinería n.c.p.	710.3	243.6	954.0
6,137.0	18,311.0	36,553.0	61,001.0	Elaboración de productos de panadería	2,011.0	2,209.2	4,220.2
24,175.0	90,744.0	53,553.0	168,472.0	Elaboración de tortillas de maíz	2,960.5	1,182.3	4,142.8
85.0	694.0	5,953.0	6,732.0	Elaboración de azúcar	20.2	1,053.9	1,074.1
4,044.0	3,014.0	11,645.0	18,703.0	Elaboración de otros productos alimenticios n.c.p	88.5	898.7	987.2
0.0	0.0	2,735.0	2,735.0	Elaboración de alimentos preparados para animales	0.0	218.6	218.6
192.0	223.0	1,327.0	1,742.0	Elaboración de bebidas alcohólicas y productos de tabaco	9.2	150.4	159.6
164.0	333.0	5,434.0	5,931.0	Elaboración de bebidas no alcohólicas, producción de aguas	19.1	764.9	784.0

				minerales y de otras aguas embotelladas			
7,911.0	11,074.0	31,740.0	50,725.0	Hilatura, tejeduría y fabricación de productos textiles, excepto prendas de vestir	510.9	1,410.3	1,921.2
3,212.0	23,675.0	85,282.0	112,169.0	Fabricación de prendas de vestir	1,094.8	3,931.8	5,026.6
133.0	3,382.0	11,298.0	14,813.0	Fabricación de calzado, productos de cuero y actividades conexas	197.6	570.8	768.4
1,063.0	5,286.0	15,877.0	22,226.0	A serrado y acepilladura de madera, fabricación de productos de madera y corcho, excepto muebles	381.8	714.9	1,096.6
237.0	457.0	7,398.0	8,092.0	Fabricación de papel y productos de papel	16.9	649.3	666.2
21.0	1,058.0	11,503.0	12,582.0	Impresión y reproducción de grabaciones	59.7	609.5	669.2
0.0	0.0	1,403.0	1,403.0	Fabricación de abonos, compuestos de nitrógeno, plaguicidas y otros productos químicos de uso agropecuario	0.0	77.8	77.8
778.0	1,568.0	4,957.0	7,303.0	Fabricación de jabones y detergentes, preparados para limpiar y pulir, perfumes y preparados de tocador	65.9	604.3	670.2
0.0	0.0	6,038.0	6,038.0	Fabricación de productos farmacéuticos, sustancias químicas medicinales y productos botánicos de uso farmacéutico	0.0	704.7	704.7
101.0	956.0	7,309.0	8,366.0	Fabricación de otros productos químicos, coque y productos de la refinación del petróleo	38.3	492.9	531.1
182.0	2,003.0	23,428.0	25,613.0	Fabricación de plásticos en forma primaria y productos de caucho y plástico	123.9	1,848.3	1,972.2
0.0	0.0	634.0	634.0	Fabricación de vidrio y productos de vidrio	0.0	76.3	76.3
0.0	1,367.0	9,399.0	10,766.0	Fabricación de cemento, cal y yeso; y fabricación de artículos de hormigón, cemento y yeso	53.4	849.8	903.2
4,651.0	10,590.0	5,071.0	20,312.0	Fabricación de otros productos minerales no metálicos	265.7	234.0	499.7

2,938.0	8,379.0	19,305.0	30,622.0	Fabricación de metales comunes y de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo	364.8	1,288.4	1,653.3
110.0	2,171.0	11,846.0	14,127.0	Fabricación, reparación e instalación de maquinaria y equipo industrial, n.c.p.	123.0	1,050.7	1,173.7
4,852.0	11,759.0	18,751.0	35,362.0	Fabricación de muebles	1,414.8	900.7	2,315.5
1,527.0	2,297.0	4,433.0	8,257.0	Otras industrias manufactureras	147.9	298.2	446.1
0.0	0.0	12,566.0	12,566.0	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0.0	1,713.1	1,713.1
0.0	10,421.0	43,113.0	53,534.0	Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	678.9	1,775.5	2,454.5
7,012.0	14,290.0	116,317.0	137,619.0	Construcción de edificios (de mercado)	1,020.6	5,712.4	6,733.0
0.0	0.0	48,475.0	48,475.0	Construcción de obras de ingeniería civil (de mercado)	0.0	3,079.3	3,079.3
0.0	8,718.0	20,639.0	29,357.0	Actividades especializadas de construcción	418.1	860.7	1,278.7
167,568.0	746,470.0	494,988.0	1,409,026.0	Comercio al por mayor y al por menor	37,479.8	31,986.4	69,466.2
5,303.0	62,525.0	72,010.0	139,838.0	Mantenimiento y reparación de vehículos automotores y motocicletas	4,826.8	2,883.4	7,710.2
1,276.0	93,812.0	77,515.0	172,603.0	Servicios de transporte	5,187.3	3,791.6	8,978.9
1,869.0	8,609.0	20,467.0	30,945.0	Almacenamiento y actividades de apoyo al transporte	296.3	1,896.7	2,193.0
0.0	108.0	5,177.0	5,285.0	Actividades postales y de mensajería	5.7	389.2	394.9
664.0	5,605.0	19,729.0	25,998.0	Actividades de alojamiento	407.4	991.5	1,399.0
99,106.0	210,279.0	114,173.0	423,558.0	Actividades de servicio de comidas y bebidas	7,582.3	4,228.6	11,810.9
22.0	2,476.0	8,766.0	11,264.0	Edición de libros y otras actividades de edición; actividades de producción de películas cinematográficas, videos y programas de televisión	128.9	680.8	809.7
1,056.0	14,034.0	17,417.0	32,507.0	Telecomunicaciones	404.6	2,325.3	2,729.9

181.0	7,565.0	7,340.0	15,086.0	Programación informática, consultoría de informática y actividades conexas; actividades de servicios de información; y edición de programas informáticos	698.5	783.9	1,482.4
0.0	0.0	48,301.0	48,301.0	Actividades de servicios financieros, excepto las de seguros y fondos de pensiones	0.0	6,666.6	6,666.6
0.0	0.0	2,930.0	2,930.0	Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto planes de seguridad social de afiliación obligatoria	0.0	519.1	519.1
0.0	4,978.0	4,631.0	9,609.0	Actividades auxiliares de las actividades de servicios financieros	417.6	1,111.5	1,529.0
0.0	0.0	0.0	0.0	Alquiler de vivienda (de mercado)	0.0	0.0	0.0
1,512.0	16,925.0	27,782.0	46,219.0	Alquileres no residenciales y otras actividades inmobiliarias	1,197.3	2,629.2	3,826.5
1,580.0	13,024.0	18,912.0	33,516.0	Actividades jurídicas y de contabilidad	2,211.6	1,586.2	3,797.8
0.0	219.0	33,692.0	33,911.0	Actividades de oficinas principales y actividades de consultoría de gestión	19.9	4,299.9	4,319.8
0.0	1,711.0	7,027.0	8,738.0	Actividades de arquitectura e ingeniería, ensayos y análisis técnicos	103.9	738.4	842.3
60.0	1,453.0	9,226.0	10,739.0	Publicidad y estudios de mercado	78.0	1,012.4	1,090.4
1,350.0	4,667.0	4,706.0	10,723.0	Investigación y desarrollo (de mercado); otras actividades profesionales, científicas y técnicas; y actividades veterinarias	230.9	295.7	526.6
3,422.0	3,516.0	7,943.0	14,881.0	Actividades de alquiler y arrendamiento	274.2	370.9	645.1
0.0	0.0	114,942.0	114,942.0	Actividades de empleo	0.0	4,734.1	4,734.1
0.0	1,958.0	2,950.0	4,908.0	Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades conexas	80.2	263.1	343.3
0.0	1,036.0	51,722.0	52,758.0	Actividades de seguridad, investigación privada y de detectives	56.6	2,631.8	2,688.4
0.0	0.0	27,021.0	27,021.0	Actividades de centros de llamadas	0.0	2,720.1	2,720.1

0.0	14,977.0	16,091.0	31,068.0	Otras actividades de servicios administrativos y de apoyo de oficina	443.9	1,168.8	1,612.8
6,577.0	12,385.0	73,305.0	92,267.0	Enseñanza (de mercado)	524.2	5,202.2	5,726.4
0.0	1,039.0	13,097.0	14,136.0	Actividades de hospitales (de mercado)	251.9	944.1	1,196.0
635.0	19,887.0	14,852.0	35,374.0	Actividades de médicos y odontólogos (de mercado)	3,487.0	810.0	4,296.9
1,141.0	53,704.0	9,956.0	64,801.0	Otras actividades de atención de la salud humana (de mercado)	1,110.6	343.4	1,454.0
673.0	4,046.0	14,189.0	18,908.0	Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas (de mercado)	171.8	914.4	1,086.2
6,334.0	62,736.0	60,109.0	129,179.0	Otras actividades de servicios	6,933.2	3,263.5	10,196.7
0.0	56,017.0	588,536.0	644,553.0	Actividades para uso final propio	3,473.6	13,976.6	17,450.1
0.0	56,017.0	125,957.0	181,974.0	Construcción de edificios (para uso final propio)	3,473.6	3,759.9	7,233.5
0.0	0.0	1,718.0	1,718.0	Construcción de obras de ingeniería civil (para uso final propio)	0.0	95.5	95.5
0.0	0.0	0.0	0.0	Alquiler de vivienda (para uso final propio)	0.0	0.0	0.0
0.0	0.0	460,861.0	460,861.0	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (para uso final propio)	0.0	10,121.2	10,121.2
0.0	0.0	438,711.0	438,711.0	Actividades no de mercado	0.0	50,635.0	50,635.0
0.0	0.0	407.0	407.0	Investigación científica y desarrollo (no de mercado)	0.0	43.0	43.0
0.0	0.0	198,269.0	198,269.0	Administración pública y defensa, excepto planes de seguridad social de afiliación obligatoria (no de mercado)	0.0	24,136.2	24,136.2
0.0	0.0	4,241.0	4,241.0	Actividades de planes de seguridad social de afiliación obligatoria (no de mercado)	0.0	607.4	607.4
0.0	0.0	157,237.0	157,237.0	Enseñanza (no de mercado)	0.0	17,446.7	17,446.7
0.0	0.0	51,248.0	51,248.0	Actividades de hospitales (no de mercado)	0.0	5,925.6	5,925.6

0.0	0.0	3,406.0	3,406.0	Actividades de médicos y odontólogos (no de mercado)	0.0	395.5	395.5
0.0	0.0	6,382.0	6,382.0	Otras actividades de atención de la salud humana (no de mercado)	0.0	492.3	492.3
0.0	0.0	1,895.0	1,895.0	Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas (no de mercado)	0.0	142.2	142.2
0.0	0.0	15,626.0	15,626.0	Actividades de asociaciones que sirven a los hogares (no de mercado)	0.0	1,446.0	1,446.0
911,000.0	3,017,224.0	4,114,182.0	8,042,406.0		117,153.1	214,959.5	332,112.5

Fuente: Banco de Guatemala

^{p/} Cifras

preliminares

^{1/} Incluye: trabajador por cuenta propia y patrón o empleador

^{2/} Incluye: empleado (a) del gobierno, empleado (a) privado (a), jornalero (a) y empleada doméstica

^{3/} Nomenclatura de actividades económicas para Guatemala

ANEXO 6 Marco de actividades de la propuesta estrategia para la promoción de empleo

Tabla 13

Actividades de la propuesta estrategia para la promoción de empleo

Nivel	Ámbitos de Intervención	Corto Plazo		Mediano plazo		Total	Responsable	Entidades de apoyo
		Año 1	Año 2	Año 3	Año 4			
Objetivo estratégico	1. Fortalecer las habilidades necesarias para insertarse en el mercado laboral a través del sistema de educación formal, no formal y técnico.							
Ámbito	1.1 Educación y Formación Tecnológica							
Actividades	1.1.1 Consultoría para diseñar Modelo de formación técnica vocacional en el municipio	100%	0%	0%	0%	100%	Municipalidad	Intecap, Mintrab, Mineduc, universidades, ONG's
	1.1.2 Capacitación de jóvenes curso Administración y manejo de datos con Powwer BI.	25%	25%	25%	25%	100%	Intecap, Municipalidad	Mintrab, Mineduc, universidades, ONG's
	1.1.2 Curso Administración financiera I para pequeña empresa	25%	25%	25%	25%	100%	Intecap, Municipalidad	Mintrab, Mineduc, universidades, ONG's
	1.1.3 Curso Adobe Photoshop para diseño de material publicitario	25%	25%	25%	25%	100%	Intecap, Municipalidad	Mintrab, Mineduc, universidades, ONG's
	1.1.4 Curso Análisis de datos en Power BI nivel intermedio	25%	25%	25%	25%	100%	Intecap, Municipalidad	Mintrab, Mineduc, universidades, ONG's

1.1.5 Curso Análisis, lectura e interpretación de estados financieros empresariales	25%	25%	25%	25%	100%	Intecap, Municipalidad	MINTRAB, Mineduc, universidades, ONG's
1.1.6 Curso Community manager	25%	25%	25%	25%	100%	Intecap, Municipalidad	MINTRAB, Mineduc, universidades, ONG's
1.1.7 Curso Analista de datos	25%	25%	25%	25%	100%	Intecap, Municipalidad	MINTRAB, Mineduc, universidades, ONG's
1.1.8 Curso Ingles básico	25%	25%	25%	25%	100%	Intecap, Municipalidad	MINTRAB, Mineduc, universidades, ONG's
1.1.9 Curso English Journey A 1.1	25%	25%	25%	25%	100%	Intecap, Municipalidad	MINTRAB, Mineduc, universidades, ONG's
1.1.10 Curso English Journey A 1.2	25%	25%	25%	25%	100%	Intecap, Municipalidad	MINTRAB, Mineduc, universidades, ONG's
1.1.11 Curso English Journey A 2.1	25%	25%	25%	25%	100%	Intecap, Municipalidad	MINTRAB, Mineduc, universidades, ONG's
1.1.12 Curso english Journey A 2.2	25%	25%	25%	25%	100%	Intecap, Municipalidad	MINTRAB, Mineduc, universidades, ONG's
1.1.13 Curso English Journey B 1.1	25%	25%	25%	25%	100%	Intecap, Municipalidad	MINTRAB, Mineduc, universidades, ONG's
1.1.14 Curso Reuniones mesa técnica	25%	25%	25%	25%	100%	Municipalidad	MINTRAB, Mineduc, universidades, ONG's

Objetivo estratégico 2. Aumentar la calidad y estabilidad del empleo en el municipio.

Ámbito

2.1 Acompañamiento y la orientación profesional para facilitar la transición estudios y trabajo

Actividades	2.1.1.1 Consultoría para la elaboración de guía metodológica sobre seguridad y derechos laborales para jóvenes y empresas	100%	0%	0%	0%	100%	Municipalidad, MINTRAB	Intecap, Mineduc, universidades, ONG´s,
	2.1.1.2 Consultor para capacitar sobre seguridad y derechos laborales	25%	25%	25%	25%	100%	Municipalidad, MINTRAB	Intecap, Mineduc, universidades, ONG´s,
	2.1.1.3 Talleres para capacitar sobre seguridad y derechos laborales a jóvenes	25%	25%	25%	25%	100%	Municipalidad, MINTRAB	Intecap, Mineduc, universidades, ONG´s,
	2.1.1.3 Talleres para capacitar sobre seguridad y derechos laborales para empresas	25%	25%	25%	25%	100%	Municipalidad, MINTRAB	Intecap, Mineduc, universidades, ONG´s,
	2.1.1.4 Ventanilla Municipal de Empleo	25%	25%	25%	25%	100%	Municipalidad, MINTRAB, MINECO, Intecap	Intecap, universidades, ONG´s,

Objetivo estratégico 3. Fomentar el espíritu de emprendimiento
Ámbito

3.1 Apoyo financiero para fomentar el emprendimiento y negocio

Actividades

3.1.1.1 Consultoría para la elaboración de guía metodológica para capacitar para el fortalecimiento de capacidades para la gestión y administración de recursos para emprendimientos

100% 0% 0% 0% 100%

Municipalidad,
MINECOIntecap,
Mineduc,
universidades,
ONG´s,

3.1.1.2 Consultor para capacitar para el fortalecimiento de capacidades para la gestión y administración de recursos para emprendimientos

25% 25% 25% 25% 100%

Municipalidad,
MINECOIntecap,
Mineduc,
universidades,
ONG´s,

3.1.1.3 Talleres para el fortalecimiento de capacidades para la gestión y administración de recursos para emprendimientos dirigido a jóvenes

25% 25% 25% 25% 100%

Municipalidad,
MINECOIntecap,
Mineduc,
universidades,
ONG´s,

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 7. Presupuesto detallado por año 1, 2 ,3 y 4

Tabla 14

Presupuesto detallado año 1, cantidades en quetzales

Ámbitos de Intervención	Insumo	Cantidad	Precio Unitario	Observaciones	Año 1				Total						
					T1	T2	T3	T4							
1. Fortalecer las habilidades necesarias para insertarse en el mercado laboral a través del sistema de educación formal, no formal y técnico.															
1.1 Educación y Formación Tecnológica					Q	85,250.00	Q	125,850.00	Q	99,050.00	Q	94,550.00	Q	404,700.00	
1.1.1 Consultoría para diseñar Modelo de formación técnica vocacional en el municipio	Documento	1			Q	15,000.00	Q	30,000.00					Q	45,000.00	
1.1.2 Capacitación de jóvenes curso Administración y manejo de datos con Povver BI.	Curso virtual	10 por mes	Q	100.00	Duración 1 mes	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	12,000.00
1.1.2 Administración financiera I para pequeña empresa	Curso virtual	10 por mes	Q	100.00	Duración 1 mes	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	12,000.00
1.1.3 Adobe Photoshop para diseño de material publicitario	Curso virtual	10 por mes	Q	100.00	Duración 1 mes	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	12,000.00
1.1.4 Análisis de datos en Power BI nivel intermedio	Curso virtual	10 por mes	Q	100.00	Duración 1 mes	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	12,000.00
1.1.5 Análisis, lectura e interpretación de estados financieros empresariales	Curso virtual	10 por mes	Q	100.00	Duración 1 mes	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	12,000.00
1.1.6 Community manager	Curso presencial	10 por mes	Q	650.00	Duración 1 mes	Q	19,500.00	Q	19,500.00	Q	19,500.00	Q	19,500.00	Q	78,000.00
1.1.7 Analista de datos	Curso virtual	15 pagos mensuales	Q	150.00	Duración 10 meses, pagos mensuales de Q150.00	Q	6,750.00	Q	6,750.00	Q	6,750.00	Q	2,250.00	Q	22,500.00

1.1.8	Ingles básico	Curso virtual	20	Q	100.00	Duración 3 meses, único pago de 100.00 por curso	Q	2,000.00	Q	2,000.00	Q	2,000.00	Q	2,000.00	Q	8,000.00
1.1.9	English Journey A 1.1	Curso virtual	10	Q	320.00	Duración 1 mes, Intensivo 2 horas 3 días a la semana.	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	38,400.00
1.1.10	English Journey A 1.2	Curso virtual	10	Q	320.00	Duración 1 mes, Intensivo 2 horas 3 días a la semana. Requisito aprobar el nivel anterior	Q	6,400.00	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	35,200.00
1.1.11	English Journey A 2.1	Curso virtual	10	Q	320.00	Duración 1 mes, Intensivo 2 horas 3 días a la semana. Requisito aprobar el nivel anterior	Q	3,200.00	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	32,000.00
1.1.12	English Journey A 2.2	Curso virtual	10	Q	320.00	Duración 1 mes, Intensivo 2 horas 3 días a la semana. Es requisito aprobar el nivel anterior	Q	-	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	28,800.00
1.1.13	English Journey B 1.1	Curso virtual	10	Q	320.00	Duración 1 mes, Intensivo 2 horas 3 días a la semana. Es requisito aprobar el nivel anterior	Q	-	Q	6,400.00	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	25,600.00
1.1.14	Reuniones mesa técnica	Alimentación	20	Q	130.00		Q	7,800.00	Q	7,800.00	Q	7,800.00	Q	7,800.00	Q	31,200.00

2. Aumentar la calidad y estabilidad del empleo en el municipio.

2.1 Acompañamiento y la orientación profesional para facilitar la transición estudios y trabajo

2.1.1 Sesiones para fortalecimiento de Derechos Laborales

2.1.1.1 Consultoría para la elaboración de guía metodológica sobre seguridad y derechos laborales para jóvenes y empresas

2.1.1.2 Consultor para capacitar sobre seguridad y derechos laborales

2.1.1.3 Talleres para capacitar sobre seguridad y derechos laborales a jóvenes

2.1.1.3 Talleres para capacitar sobre seguridad y derechos laborales para empresas

2.1.1.4 Ventanillas Municipales de Empleo

				Q	42,500.00	Q	44,100.00	Q	44,100.00	Q	44,100.00	Q	174,800.00
	Documento	1	Q	20,000.00	un único producto	Q	20,000.00					Q	20,000.00
	Consultor temporal	1	Q	2,000.00	La contratación del consultor para impartir los talleres se puede realizar después de tener la guía metodológica, los pagos se realizan por taller impartido	Q	-	Q	6,000.00	Q	6,000.00	Q	18,000.00
	Talleres	30	Q	130.00	Los talleres se imparten después de tener la guía metodología sobre seguridad y derechos laborales	Q	-	Q	11,700.00	Q	11,700.00	Q	35,100.00
	Talleres	10	Q	130.00	Los talleres se imparten después de tener la guía metodología sobre seguridad y derechos laborales	Q	-	Q	3,900.00	Q	3,900.00	Q	11,700.00
	Sueldo personal por contrato	1	Q	7,500.00		Q	22,500.00	Q	22,500.00	Q	22,500.00	Q	90,000.00

3. Fomentar el espíritu de emprendimiento

3.1 Apoyo financiero para fomentar el emprendimiento y negocio

Q 25,000.00 Q 17,700.00 Q 17,700.00 Q 17,700.00 Q 78,100.00

3.1.1.1 Consultoría para la elaboración de guía metodológica para capacitar para el fortalecimiento de capacidades para la gestión y administración de recursos para emprendimientos

Documento 1

Q 25,000.00 único producto Q 25,000.00

Q 25,000.00

3.1.1.2 Consultor para capacitar para el fortalecimiento de capacidades para la gestión y administración de recursos para emprendimientos

Consultor temporal 1

Q 2,000.00 La contratación del consultor para impartir los talleres se puede realizar después de tener la guía metodológica, los pagos se realizan por taller impartido

Q - Q 6,000.00 Q 6,000.00 Q 6,000.00 Q 18,000.00

3.1.1.3 Talleres para el fortalecimiento de capacidades para la gestión y administración de recursos para emprendimientos dirigido a jóvenes	Talleres	30	Q	130.00	Los talleres se imparten después de tener la guía metodología para capacitar para el fortalecimiento de capacidades para la gestión y administración de recursos para emprendedores	Q	-	Q	11,700.00	Q	11,700.00	Q	11,700.00	Q	35,100.00
TOTALES AÑO 1						Q	152,750.00	Q	187,650.00	Q	160,850.00	Q	156,350.00		

Fuente Elaboración propia

Tabla 15

Presupuesto detallado año 2, cantidades en quetzales

Ámbitos de Intervención	Insumo	Cantidad	Precio Unitario	Observaciones	Año 1				Total						
					T1	T2	T3	T4							
1. Fortalecer las habilidades necesarias para insertarse en el mercado laboral a través del sistema de educación formal, no formal y técnico.															
1.1 Educación y Formación Tecnológica						Q	70,250.00	Q	95,850.00	Q	99,050.00	Q	94,550.00	Q	359,700.00
1.1.1 Consultoría para diseñar Modelo de formación técnica vocacional en el municipio	Documento														
1.1.2 Capacitación de jóvenes curso Administración y manejo de datos con Povwer BI.	Curso virtual	10	Q	100.00	Duración 1 mes	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	12,000.00

1.1.2 Administración financiera I para pequeña empresa	Curso virtual	10	Q	100.00	Duración 1 mes	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	12,000.00
1.1.3 Adobe Photoshop para diseño de material publicitario	Curso virtual	10	Q	100.00	Duración 1 mes	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	12,000.00
1.1.4 Análisis de datos en Power BI nivel intermedio	Curso virtual	10	Q	100.00	Duración 1 mes	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	12,000.00
1.1.5 Análisis, lectura e interpretación de estados financieros empresariales	Curso virtual	10	Q	100.00	Duración 1 mes	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	12,000.00
1.1.6 Community manager	Curso presencial	10	Q	650.00	Duración 1 mes	Q	19,500.00	Q	19,500.00	Q	19,500.00	Q	19,500.00	Q	78,000.00
1.1.7 Analista de datos	Curso virtual	15	Q	150.00	Duración 10 meses, pagos mensuales de Q150.00	Q	6,750.00	Q	6,750.00	Q	6,750.00	Q	2,250.00	Q	22,500.00
1.1.8 Inglés básico	Curso virtual	20	Q	100.00	Duración 3 meses, único pago de 100.00 por curso	Q	2,000.00	Q	2,000.00	Q	2,000.00	Q	2,000.00	Q	8,000.00
1.1.9 English Journey A 1.1	Curso virtual	10	Q	320.00	Duración 1 mes, Intensivo 2 horas 3 días a la semana.	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	38,400.00
1.1.10 English Journey A 1.2	Curso virtual	10	Q	320.00	Duración 1 mes, Intensivo 2 horas 3 días a la semana. Es requisito haber aprobado el nivel anterior	Q	6,400.00	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	35,200.00
1.1.11 English Journey A 2.1	Curso virtual	10	Q	320.00	Duración 1 mes, Intensivo 2 horas 3 días a la semana. Es requisito haber aprobado el nivel anterior	Q	3,200.00	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	32,000.00
1.1.12 English Journey A 2.2	Curso virtual	10	Q	320.00	Duración 1 mes, Intensivo 2 horas 3 días a la semana. Es requisito haber aprobado el nivel anterior	Q	-	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	28,800.00

1.1.13 English Journey B 1.1	Curso virtual	10	Q	320.00	Duración 1 mes, Intensivo 2 horas 3 días a la semana. Es requisito haber aprobado el nivel anterior	Q	-	Q	6,400.00	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	25,600.00
1.1.14 Reuniones mesa técnica	Alimentación	20		Q 130.00		Q	7,800.00	Q	7,800.00	Q	7,800.00	Q	7,800.00	Q	31,200.00

2. Aumentar la calidad y estabilidad del empleo en el municipio.

2.1 Acompañamiento y la orientación profesional para facilitar la transición estudios y trabajo

Q 22,500.00 Q 44,100.00 Q 44,100.00 Q 44,100.00 Q 154,800.00

2.1.1 Sesiones para fortalecimiento de Derechos Laborales

2.1.1.1 Consultoría para la elaboración de guía metodológica sobre seguridad y derechos laborales para jóvenes y empresas

2.1.1.2 Consultor para capacitar sobre seguridad y derechos laborales

Consultor temporal

1 Q 2,000.00

Q - Q 6,000.00 Q 6,000.00 Q 6,000.00 Q 18,000.00

2.1.1.3 Talleres para capacitar sobre seguridad y derechos laborales a jóvenes

Talleres

30 Q 130.00

Los talleres se imparten después de tener la guía metodológica sobre seguridad y derechos laborales
Los talleres se imparten después de tener la guía metodológica sobre seguridad y derechos laborales

Q - Q 11,700.00 Q 11,700.00 Q 11,700.00 Q 35,100.00

2.1.1.3 Talleres para capacitar sobre seguridad y derechos laborales para empresas

Talleres

10 Q 130.00

Q - Q 3,900.00 Q 3,900.00 Q 3,900.00 Q 11,700.00

2.1.1.4 Ventanillas Municipales de Empleo	Sueldo personal por contrato	1	Q 7,500.00	Q	22,500.00	Q	22,500.00	Q	22,500.00	Q	22,500.00	Q	90,000.00
---	------------------------------	---	------------	---	-----------	---	-----------	---	-----------	---	-----------	---	-----------

3. Fomentar el espíritu de emprendimiento

3.1 Apoyo financiero para fomentar el emprendimiento y negocio

Q - Q 17,700.00 Q 17,700.00 Q 17,700.00 Q 53,100.00

3.1.1.1 Consultoría para la elaboración de guía metodológica para capacitar para el fortalecimiento de capacidades para la gestión y administración de recursos para emprendimientos

3.1.1.2 Consultor para capacitar para el fortalecimiento de capacidades para la gestión y administración de recursos para emprendimientos

Consultor temporal

1

Q 2,000.00

Q

-

Q

6,000.00

Q

6,000.00

Q

6,000.00

Q

18,000.00

3.1.1.3 Talleres para el fortalecimiento de capacidades para la gestión y administración de recursos para emprendimientos dirigido a jóvenes

Talleres

30

Q 130.00

Q

-

Q

11,700.00

Q

11,700.00

Q

11,700.00

Q

35,100.00

Los talleres se imparten después de tener la guía metodológica para capacitar para el fortalecimiento de capacidades para la gestión y administración de recursos para emprendedores

TOTALES AÑO 2

Fuente Elaboración propia

Q 92,750.00 Q 157,650.00 Q 160,850.00 Q 156,350.00 Q 567,600.00

Tabla 16*Presupuesto detallado año 3, cantidades en quetzales*

Ámbitos de Intervención	Insumo	Cantidad	Precio Unitario	Observaciones	Año 1				Total						
					T1	T2	T3	T4							
1. Fortalecer las habilidades necesarias para insertarse en el mercado laboral a través del sistema de educación formal, no formal y técnico.															
1.1 Educación y Formación Tecnológica					Q	70,250.00	Q	95,850.00	Q	99,050.00	Q	94,550.00	Q	359,700.00	
1.1.1 Consultoría para diseñar Modelo de formación técnica vocacional en el municipio	Documento														
1.1.2 Capacitación de jóvenes curso Administración y manejo de datos con Povwer BI.	Curso virtual	10	Q	100.00	Duración 1 mes	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	12,000.00
1.1.2 Administración financiera I para pequeña empresa	Curso virtual	10	Q	100.00	Duración 1 mes	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	12,000.00
1.1.3 Adobe Photoshop para diseño de material publicitario	Curso virtual	10	Q	100.00	Duración 1 mes	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	12,000.00
1.1.4 Análisis de datos en Power BI nivel intermedio	Curso virtual	10	Q	100.00	Duración 1 mes	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	12,000.00
1.1.5 Análisis, lectura e interpretación de estados financieros empresariales	Curso virtual	10	Q	100.00	Duración 1 mes	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	12,000.00
1.1.6 Community manager	Curso presencial	10	Q	650.00	Duración 1 mes	Q	19,500.00	Q	19,500.00	Q	19,500.00	Q	19,500.00	Q	78,000.00
1.1.7 Analista de datos	Curso virtual	15	Q	150.00	Duración 10 meses, pagos mensuales de Q150.00	Q	6,750.00	Q	6,750.00	Q	6,750.00	Q	2,250.00	Q	22,500.00
1.1.8 Ingles básico	Curso virtual	20	Q	100.00	Duración 3 meses, único pago de 100.00 por curso	Q	2,000.00	Q	2,000.00	Q	2,000.00	Q	2,000.00	Q	8,000.00

1.1.9 English Journey A 1.1	Curso virtual	10	Q	320.00	Duración 1 mes, Intensivo 2 horas 3 días a la semana.	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	38,400.00
1.1.10 English Journey A 1.2	Curso virtual	10	Q	320.00	Duración 1 mes, Intensivo 2 horas 3 días a la semana. Es requisito haber aprobado el nivel anterior	Q	6,400.00	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	35,200.00
1.1.11 English Journey A 2.1	Curso virtual	10	Q	320.00	Duración 1 mes, Intensivo 2 horas 3 días a la semana. Es requisito haber aprobado el nivel anterior	Q	3,200.00	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	32,000.00
1.1.12 English Journey A 2.2	Curso virtual	10	Q	320.00	Duración 1 mes, Intensivo 2 horas 3 días a la semana. Es requisito haber aprobado el nivel anterior	Q	-	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	28,800.00
1.1.13 English Journey B 1.1	Curso virtual	10	Q	320.00	Duración 1 mes, Intensivo 2 horas 3 días a la semana. Es requisito haber aprobado el nivel anterior	Q	-	Q	6,400.00	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	25,600.00
1.1.14 Reuniones mesa técnica	Alimentación	20		Q 130.00		Q	7,800.00	Q	7,800.00	Q	7,800.00	Q	7,800.00	Q	31,200.00

2. Aumentar la calidad y estabilidad del empleo en el municipio.

2.1 Acompañamiento y la orientación profesional para facilitar la transición estudios y trabajo

2.1.1 Sesiones para fortalecimiento de Derechos Laborales

Q 22,500.00 Q 44,100.00 Q 44,100.00 Q 44,100.00 Q 154,800.00

2.1.1.1 Consultoría para la elaboración de guía metodológica sobre seguridad y derechos laborales para jóvenes y empresas															
2.1.1.2 Consultor para capacitar sobre seguridad y derechos laborales	Consultor temporal	1	Q	2,000.00		Q	-	Q	6,000.00	Q	6,000.00	Q	6,000.00	Q	18,000.00
2.1.1.3 Talleres para capacitar sobre seguridad y derechos laborales a jóvenes	Talleres	30	Q	130.00	Los talleres se imparten después de tener la guía metodológica sobre seguridad y derechos laborales	Q	-	Q	11,700.00	Q	11,700.00	Q	11,700.00	Q	35,100.00
2.1.1.3 Talleres para capacitar sobre seguridad y derechos laborales para empresas	Talleres	10	Q	130.00	Los talleres se imparten después de tener la guía metodológica sobre seguridad y derechos laborales	Q	-	Q	3,900.00	Q	3,900.00	Q	3,900.00	Q	11,700.00
2.1.1.4 Ventanillas Municipales de Empleo	Sueldo personal por contrato	1	Q	7,500.00		Q	22,500.00	Q	22,500.00	Q	22,500.00	Q	22,500.00	Q	90,000.00

3. Fomentar el espíritu de emprendimiento

3.1 Apoyo financiero para fomentar el emprendimiento y negocio

						Q	-	Q	17,700.00	Q	17,700.00	Q	17,700.00	Q	53,100.00
--	--	--	--	--	--	---	---	---	-----------	---	-----------	---	-----------	---	-----------

3.1.1.1 Consultoría para la elaboración de guía metodológica para capacitar para el fortalecimiento de capacidades para la gestión y administración de recursos para emprendimientos

3.1.1.2 Consultor para capacitar para el fortalecimiento de capacidades para la gestión y administración de recursos para emprendimientos	Consultor temporal	1	Q	2,000.00		Q	-	Q	6,000.00	Q	6,000.00	Q	6,000.00	Q	18,000.00
3.1.1.3 Talleres para el fortalecimiento de capacidades para la gestión y administración de recursos para emprendimientos dirigido a jóvenes	Talleres	30	Q	130.00	Los talleres se imparten después de tener la guía metodología para capacitar para el fortalecimiento de capacidades para la gestión y administración de recursos para emprendedores	Q	-	Q	11,700.00	Q	11,700.00	Q	11,700.00	Q	35,100.00
TOTALES AÑO 3						Q	92,750.00	Q	157,650.00	Q	160,850.00	Q	156,350.00	Q	567,600.00
Fuente Elaboración propia															

Tabla 17

Presupuesto detallado año 4, cantidades en quetzales

Ámbitos de Intervención	Insumo	Cantidad	Precio Unitario	Observaciones	Año 1				Total						
					T1	T2	T3	T4							
1. Fortalecer las habilidades necesarias para insertarse en el mercado laboral a través del sistema de educación formal, no formal y técnico.															
1.1 Educación y Formación Tecnológica					Q	70,250.00	Q	95,850.00	Q	99,050.00	Q	94,550.00	Q	359,700.00	
1.1.1 Consultoría para diseñar Modelo de formación técnica vocacional en el municipio	Documento														
1.1.2 Capacitación de jóvenes curso Administración y manejo de datos con Povwer BI.	Curso virtual	10	Q	100.00	Duración 1 mes	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	12,000.00

1.1.2 Administración financiera I para pequeña empresa	Curso virtual	10	Q	100.00	Duración 1 mes	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	12,000.00
1.1.3 Adobe Photoshop para diseño de material publicitario	Curso virtual	10	Q	100.00	Duración 1 mes	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	12,000.00
1.1.4 Análisis de datos en Power BI nivel intermedio	Curso virtual	10	Q	100.00	Duración 1 mes	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	12,000.00
1.1.5 Análisis, lectura e interpretación de estados financieros empresariales	Curso virtual	10	Q	100.00	Duración 1 mes	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	3,000.00	Q	12,000.00
1.1.6 Community manager	Curso presencial	10	Q	650.00	Duración 1 mes	Q	19,500.00	Q	19,500.00	Q	19,500.00	Q	19,500.00	Q	78,000.00
1.1.7 Analista de datos	Curso virtual	15	Q	150.00	Duración 10 meses, pagos mensuales de Q150.00	Q	6,750.00	Q	6,750.00	Q	6,750.00	Q	2,250.00	Q	22,500.00
1.1.8 Inglés básico	Curso virtual	20	Q	100.00	Duración 3 meses, único pago de 100.00 por curso	Q	2,000.00	Q	2,000.00	Q	2,000.00	Q	2,000.00	Q	8,000.00
1.1.9 English Journey A 1.1	Curso virtual	10	Q	320.00	Duración 1 mes, Intensivo 2 horas 3 días a la semana.	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	38,400.00
1.1.10 English Journey A 1.2	Curso virtual	10	Q	320.00	Duración 1 mes, Intensivo 2 horas 3 días a la semana. Es requisito haber aprobado el nivel anterior	Q	6,400.00	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	35,200.00
1.1.11 English Journey A 2.1	Curso virtual	10	Q	320.00	Duración 1 mes, Intensivo 2 horas 3 días a la semana. Es requisito haber aprobado el nivel anterior	Q	3,200.00	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	32,000.00
1.1.12 English Journey A 2.2	Curso virtual	10	Q	320.00	Duración 1 mes, Intensivo 2 horas 3 días a la semana. Es requisito haber aprobado el nivel anterior	Q	-	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	28,800.00

1.1.13 English Journey B 1.1	Curso virtual	10	Q	320.00	Duración 1 mes, Intensivo 2 horas 3 días a la semana. Es requisito haber aprobado el nivel anterior	Q	-	Q	6,400.00	Q	9,600.00	Q	9,600.00	Q	25,600.00
1.1.14 Reuniones mesa técnica	Alimentación	20		Q 130.00		Q	7,800.00	Q	7,800.00	Q	7,800.00	Q	7,800.00	Q	31,200.00

2. Aumentar la calidad y estabilidad del empleo en el municipio.

2.1 Acompañamiento y la orientación profesional para facilitar la transición estudios y trabajo

Q 22,500.00 Q 44,100.00 Q 44,100.00 Q 44,100.00 Q 154,800.00

2.1.1 Sesiones para fortalecimiento de Derechos Laborales

2.1.1.1 Consultoría para la elaboración de guía metodológica sobre seguridad y derechos laborales para jóvenes y empresas

2.1.1.2 Consultor para capacitar sobre seguridad y derechos laborales

Consultor temporal

1

Q

2,000.00

Q

-

Q

6,000.00

Q

6,000.00

Q

6,000.00

Q

18,000.00

2.1.1.3 Talleres para capacitar sobre seguridad y derechos laborales a jóvenes

Talleres

30

Q

130.00

Q

-

Q

11,700.00

Q

11,700.00

Q

11,700.00

Q

35,100.00

2.1.1.3 Talleres para capacitar sobre seguridad y derechos laborales para empresas

Talleres

10

Q

130.00

Q

-

Q

3,900.00

Q

3,900.00

Q

3,900.00

Q

11,700.00

Los talleres se imparten después de tener la guía metodológica sobre seguridad y derechos laborales
Los talleres se imparten después de tener la guía metodológica sobre seguridad y derechos laborales

2.1.1.4 Ventanillas Municipales de Empleo	Sueldo personal por contrato	1	Q	7,500.00	Q	22,500.00	Q	22,500.00	Q	22,500.00	Q	22,500.00	Q	90,000.00
3. Fomentar el espíritu de emprendimiento														
3.1 Apoyo financiero para fomentar el emprendimiento y negocio														
					Q	-	Q	17,700.00	Q	17,700.00	Q	17,700.00	Q	53,100.00
3.1.1.1 Consultoría para la elaboración de guía metodológica para capacitar para el fortalecimiento de capacidades para la gestión y administración de recursos para emprendimientos														
3.1.1.2 Consultor para capacitar para el fortalecimiento de capacidades para la gestión y administración de recursos para emprendimientos														
	Consultor temporal	1	Q	2,000.00	Q	-	Q	6,000.00	Q	6,000.00	Q	6,000.00	Q	18,000.00
3.1.1.3 Talleres para el fortalecimiento de capacidades para la gestión y administración de recursos para emprendimientos dirigido a jóvenes														
	Talleres	30	Q	130.00	Q	-	Q	11,700.00	Q	11,700.00	Q	11,700.00	Q	35,100.00
					Los talleres se imparten después de tener la guía metodológica para capacitar para el fortalecimiento de capacidades para la gestión y administración de recursos para emprendedores									
TOTALES AÑO 4					Q	92,750.00	Q	157,650.00	Q	160,850.00	Q	156,350.00	Q	567,600.00
Fuente Elaboración propia														

Cotizaciones de soporte presupuesto

ADMINISTRACIÓN Y MANEJO DE DATOS CON POWER BI (Centro de Capacitación Jalapa)															
Número de programa 2022.CJA.0261.00/CJA.E.00692															
Fecha Del 03/10/2022 al 31/10/2022															
Horario Lunes de 17.00 a 21.00 Horario Regular															
Impartido en Evento en línea															
Curso impartido en línea <input type="checkbox"/>															
Curso para inscribir en línea <input type="checkbox"/>															
Observaciones Enlace de inscripción: https://bit.ly/3sdc2YC Más información: https://bit.ly/38HDycq															
Cupos disponibles <input type="checkbox"/> 20 cupos disponibles															
Inversión															
<table border="1"><thead><tr><th>Pago</th><th>Cantidad</th><th>Monto</th><th>Total</th></tr></thead><tbody><tr><td>Pago único</td><td>1</td><td>Q. 100.00</td><td>Q. 100.00</td></tr><tr><td colspan="3">Total</td><td>Q. 100.00</td></tr></tbody></table>				Pago	Cantidad	Monto	Total	Pago único	1	Q. 100.00	Q. 100.00	Total			Q. 100.00
Pago	Cantidad	Monto	Total												
Pago único	1	Q. 100.00	Q. 100.00												
Total			Q. 100.00												
Múltiples formas de pago <input type="checkbox"/> Con tarjeta de crédito o débito (portal) <input checked="" type="checkbox"/> En Banrural (con boleta en agencias y banca en línea) <input checked="" type="checkbox"/> En Banco Industrial (con boleta en agencias)															
<input checked="" type="checkbox"/> No se hacen devoluciones de los pagos realizados															
<input checked="" type="checkbox"/> Usted es el único responsable de los cursos que se asigna															
Información adicional															
Requisitos 16 años en adelante Conomiento del paquete de excel basico Tener acceso a internet															
Descripción -Información no Ingresada-															
Objetivos Adquirir las capacidades para crear, modificar y manipular información utilizando el software Power BI															
Dirigido Personas interesadas que laboran en el área de análisis de datos															

ADMINISTRACIÓN FINANCIERA I PARA PEQUEÑA EMPRESA (FAD)

Número de programa

2022.FAD.0721.00/FAD.E.00094

Fecha

Del 26/09/2022 al 07/10/2022

Horario**Impartido en**

Calle Doroteo Guamuch Flores 7-51 Zona 5

Curso impartido en línea SI**Curso para inscribir en línea** SI**Observaciones**

-Información no Ingresada-

Cupos disponibles 93 cupos disponibles**Inversión**

Pago	Cantidad	Monto	Total
Pago único	1	Q. 100.00	Q. 100.00
Total			Q. 100.00

Múltiples formas de pago

- Con tarjeta de crédito o débito (portal)
- En Banrural (con boleta en agencias y banca en línea)
- En Banco Industrial (con boleta en agencias)

No se hacen devoluciones de los pagos realizados

Usted es el único responsable de los cursos que se asigna

Información adicional**Requisitos**

3ro básico. 14 años mínimo.

Descripción

Administración de los activos Administración del efectivo Recomendaciones para el manejo del efectivo Presupuesto de necesidades del efectivo Fuentes de financiamiento.

Objetivos

Al finalizar el evento, el participante adquirirá las habilidades y destrezas para controlar y administrar los activos de la empresa para presupuestar eficientemente las necesidades de efectivo y financiero.

Dirigido

Personas que desean ampliar sus conocimientos en administración financiera.

ADOBE PHOTOSHOP PARA DISEÑO DE MATERIAL PUBLICITARIO (Delegación Departamental Santa Rosa)

Número de programa

2022.DSR.0320.00/DSR.E.00550

Fecha

Del 19/09/2022 al 19/10/2022

Horario

Lunes, Miércoles de 10.30 a 12.30 Horario Regular

Impartido en

En línea

Curso impartido en línea

SI

Curso para inscribir en línea

SI

Observaciones

-Información no Ingresada-

Cupos disponibles

25 cupos disponibles

Inversión

Pago	Cantidad	Monto	Total
Pago único	1	Q. 100.00	Q. 100.00
Total			Q. 100.00

Múltiples formas de pago

- Con tarjeta de crédito o débito (portal)
- En Banrural (con boleta en agencias y banca en línea)
- En Banco Industrial (con boleta en agencias)

✓ No se hacen devoluciones de los pagos realizados

✓ Usted es el único responsable de los cursos que se asigna

Información adicional

Requisitos

* 16 años de edad en adelante * Computadora con internet * Concimiento básico de photoshop

Descripción

-Información no Ingresada-

Objetivos

Durante el desarrollo del curso, el participante desarrollara las competencias editar imágenes utilizando Photoshop, aplicando las herramientas del mismo según parámetros del fabricante.

Dirigido

Público en general

ANÁLISIS DE DATOS EN POWER BI NIVEL INTERMEDIO (Delegación Departamental Santa Rosa)

Número de programa

2022.DSR.0326.00/DSR.E.00525

Fecha

Del 22/09/2022 al 27/10/2022

Horario

Martes, Jueves de 18.00 a 20.00 Horario Regular

Impartido en

En línea

Curso impartido en línea SI**Curso para inscribir en línea** SI**Observaciones**

-Información no Ingresada-

Cupos disponibles 21 cupos disponibles**Inversión**

Pago	Cantidad	Monto	Total
Pago único	1	Q. 100.00	Q. 100.00
Total			Q. 100.00

Múltiples formas de pago

- Con tarjeta de crédito o débito (portal)
- En Banrural (con boleta en agencias y banca en línea)
- En Banco Industrial (con boleta en agencias)

✓ No se hacen devoluciones de los pagos realizados

✓ Usted es el único responsable de los cursos que se asigna

Información adicional**Requisitos**

16 años en adelante Conomiento del paquete de Office y Windows Tener acceso a internet

Descripción

-Información no Ingresada-

Objetivos

Manejo de datos en Microsoft Power BI, utilizando orígenes de datos externos como: Azure, Access, Google Analytics, etc para modelizar y analizar datos para despues presentarlos a traves de paneles e informes; que puedan ser consultarlos de una manera muy facil, atractiva e intuitiva

Dirigido

Personas interesadas que laboran en el área de análisis de datos

ANÁLISIS, LECTURA E INTERPRETACIÓN DE ESTADOS FINANCIEROS EMPRESARIALES (Centro de Capacitación de Banca, Seguros y Servicios Financieros)

Número de programa

2022.CBS.0137.00/CBS.E.02208

Fecha

Del 11/11/2022 al 16/12/2022

Horario

Viernes de 08.30 a 12.30 Horario Regular

Impartido en

Evento en línea

Curso impartido en línea

SI

Curso para inscribir en línea

SI

Observaciones

-Información no Ingresada-

Cupos disponibles

26 cupos disponibles

Inversión

Pago	Cantidad	Monto	Total
Pago único	1	Q. 100.00	Q. 100.00
Total			Q. 100.00

Múltiples formas de pago

- Con tarjeta de crédito o débito (portal)
- En Banrural (con boleta en agencias y banca en línea)
- En Banco Industrial (con boleta en agencias)

✓ No se hacen devoluciones de los pagos realizados

✓ Usted es el único responsable de los cursos que se asigna

Información adicional

Requisitos

Edad: Mayores de edad

Descripción

Modalidad: virtual sincrónico METODOLOGIA PARA EL DESARROLLO DEL EVENTO a) Explicación del marco conceptual y análisis de cada una de las áreas temáticas del programa, por parte del docente b) Promover la discusión en clase de cada área temática c) Lecturas e investigación por parte del estudiante. d) Desarrollo de laboratorios y casos prácticos por parte del estudiante
CONTENIDO 1. Introducción al análisis e interpretación de estados financieros empresariales 2. Estados financieros empresariales 2.1 Estado de resultados (Estado de pérdidas y ganancias) 2.2 Balance general (Estado de situación financiera) 2.3 Estado del flujo de efectivo 3. Métodos básicos de análisis de estados financieros 3.1 Análisis horizontal 3.2 Análisis vertical 3.3 Análisis gráfico 4. Análisis de índices e indicadores clave del desempeño empresarial 4.1 Indicadores de liquidez 4.2 Indicadores de solidez y/o solvencia 4.3 Indicadores de ejecución y desempeño 4.4 Indicadores de rentabilidad 4.5 Indicadores relacionados con utilidades, dividendos y acciones. 4.6 Inductores operativos 4.7 Indicadores de crecimiento 4.8 Indicadores financieros del desempeño del marketing 5. Análisis de un estado de resultados por unidades estratégicas de negocios 5.1 Análisis de ventas, costos, utilidades, gastos y rentabilidad por unidad estratégica de negocios. 5.2 Análisis de Pareto (Curva 50-20-30) por unidad estratégica de

COMMUNITY MANAGER (Centro de Capacitación Salamá)

Número de programa

2022.CSA.0136.00/DT .E.00886

Fecha

Del 05/12/2022 al 07/12/2022

Horario

Lunes, Miércoles, Viernes de 16.00 a 20.00 Horario Regular

Impartido en

Km. 144 Carretera RN-17 hacia San Jerónimo

Curso impartido en línea No**Curso para inscribir en línea** SI**Observaciones**

-Información no Ingresada-

Cupos disponibles 20 cupos disponibles**Inversión**

Pago	Cantidad	Monto	Total
Inscripción	1	Q. 50.00	Q. 50.00
Pago mensual	8	Q. 75.00	Q. 600.00
Total			Q. 650.00

Múltiples formas de pago

- Con tarjeta de crédito o débito (portal)
- En Banrural (con boleta en agencias y banca en línea)
- En Banco Industrial (con boleta en agencias)

✓ No se hacen devoluciones de los pagos realizados

✓ Usted es el único responsable de los cursos que se asigna

Información adicional**Requisitos**

Edad de ingreso: de 18 años en adelante. Escolaridad: título o diploma a nivel medio, ciclo diversificado. Experiencia: no necesaria. Vinculación laboral: no necesaria. Otros: a) Demostrar dominio o haber cursado a nivel básico Windows y Office inicial, en cualesquiera de las versiones vigentes. b) Para que el participante se certifique en esta carrera deberá finalizar y aprobar por medio de la evaluación formativa continua, el módulo de inglés técnico a nivel de comprensión oral y escrita, y expresión escrita, (consultar perfil de carrera). En este caso la formación a desarrollarse será en forma independiente a los módulos de la carrera.

Descripción

En organizaciones: - Como community manager de una marca de una marca empresarial. Trabajo independiente: - Agente libre (free-lance comercial, institucional o académico).

Objetivos

Durante el desarrollo de la carrera el participante adquirirá capacidades para construir y gestionar la comunidad on line alrededor de una marca en internet, así como para crear y mantener relaciones estables y duraderas con clientes, fans y en general,

ANALISTA DE DATOS (Centro TIC's)

Número de programa

2023.CTL0501.00/DT.E.00981

Fecha

Del 16/01/2023 al 14/12/2023

Horario

Lunes, Martes, Miércoles, Jueves, Viernes de 18.00 a 21.00 Horario Regular

Impartido en

Calle Doroteo Guamuch Flores 8-79 zona 5

Curso impartido en línea

SI

Curso para inscribir en línea

SI

Observaciones

-Información no Ingresada-

Cupos disponibles

20 cupos disponibles

Inversión

Pago	Cantidad	Monto	Total
Proceso de admisión	1	Q. 15.00	Q. 15.00
Inscripción	1	Q. 75.00	Q. 75.00
Pago mensual	10	Q. 150.00	Q. 1,500.00
Total			Q. 1,590.00

Múltiples formas de pago

- Con tarjeta de crédito o débito (portal)
- En Banrural (con boleta en agencias y banca en línea)
- En Banco Industrial (con boleta en agencias)

✓ No se hacen devoluciones de los pagos realizados

✓ Usted es el único responsable de los cursos que se asigna

Información adicional

Requisitos

Edad de ingreso: 16 años en adelante. Escolaridad: título o diploma de nivel medio, ciclo diversificado. Experiencia: no necesaria. Vinculación laboral: no necesaria. Proceso de admisión: necesaria por ser certificable. Otros: a) Demostrar dominio o haber cursado a nivel básico Windows y Office en cualesquiera de las versiones vigentes. b) Cursar la Formación modular de Inglés técnico a nivel de comprensión oral y escrita (consultar perfil de carrera) o demostrar capacidades en el idioma en el nivel requerido.

Descripción

En organización - Como Analista de datos en empresas. Trabajo independiente - Agente libre (free-lance comercial, institucional o académico).

ENGLISH JOURNEY A1.1 (REGULAR) (INGLÉS) (Centro de Capacitación Quetzaltenango)

Número de programa

2022.CCQ.0858.00/FAD.E.02820

Fecha

Del 12/09/2022 al 10/11/2022

Horario

Lunes, Martes, Miércoles, Jueves, Viernes de 08.00 a 10.00 Horario Regular

Impartido en

6a. Calle 29-50 zona 3, Quetzaltenango

Curso impartido en línea

SI

Curso para inscribir en línea

SI

Observaciones

-Información no Ingresada-

Cupos disponibles

0 cupos disponibles

Inversión

Pago	Cantidad	Monto	Total
Pago único	1	Q. 320.00	Q. 320.00
Total			Q. 320.00

Múltiples formas de pago

- Con tarjeta de crédito o débito (portal)
- En Banrural (con boleta en agencias y banca en línea)
- En Banco Industrial (con boleta en agencias)

✓ No se hacen devoluciones de los pagos realizados

✓ Usted es el único responsable de los cursos que se asigna

Información adicional**Requisitos**

Edad de ingreso: 14 años en adelante Escolaridad: No Aplica Experiencia: No Aplica Vinculación laboral: No Aplica Proceso de admisión: No aplica Equipo: Computadora, tableta o dispositivo móvil (media gama en adelante) Conexión a internet DOS HORAS DIARIAS DE CLASE SINCRONA

Descripción

El participante puede incorporarse a la industria de exportación y/o importación, hotelería, turismo, servicio al cliente, académico.

Objetivos

Al finalizar este curso el participante será capaz de comunicarse en inglés elemental de acuerdo con el MCER nivel A1. Será capaz de comprender y utilizar expresiones cotidianas de uso muy frecuente, presentarse a sí mismo y a otros, así como dar y pedir información básica sobre sí mismo y otros.

Dirigido

Personas que deseen adquirir destrezas básicas en el manejo de vocabularios, gramática y herramientas del idioma para

ENGLISH JOURNEY A1.2 (REGULAR) (INGLÉS) (Centro en Turismo)

Número de programa

2022.CTU.0378.00/FAD.E.02823

Fecha

Del 12/09/2022 al 09/11/2022

Horario

Lunes, Martes, Miércoles, Jueves, Viernes de 11.00 a 13.00 Horario Regular

Impartido en

calle Doroteo Guamuch Flores 8-79 zona 5

Curso impartido en línea SI**Curso para inscribir en línea** SI**Observaciones**

Para el proceso de preinscripción y mayor información puede escribir al correo janette.hernandez@intecap.edu.gt ó alejandra.muy@intecap.edu.gt

Cupos disponibles 14 cupos disponibles**Inversión**

Pago	Cantidad	Monto	Total
Pago único	1	Q. 320.00	Q. 320.00
Total			Q. 320.00

Múltiples formas de pago

-  Con tarjeta de crédito o débito (portal)
-  En Banrural (con boleta en agencias y banca en línea)
-  En Banco Industrial (con boleta en agencias)

✓ No se hacen devoluciones de los pagos realizados

✓ Usted es el único responsable de los cursos que se asigna

Información adicional**Requisitos**

Haber completado NIVEL English Journey A1.1 ó prueba de ubicación Edad de ingreso: 14 años en adelante Escolaridad: No Aplica Experiencia: No Aplica Vinculación laboral: No Aplica Equipo: Computadora, tableta o dispositivo móvil de media gama Acceso a internet DOS HORAS DIARIAS DE SESIONES SINCRONAS VIRTUAL/PRESENCIAL

Descripción

Sector comercial e industrial con requerimiento de plazas bilingües en sectores de importación, exportación, transnacionales, hotelería, servicio al cliente, turismo, académico.

Objetivos

Al finalizar este curso el participante será capaz de comunicarse en inglés elemental de acuerdo con el MCER nivel A1. Podrá presentarse a sí mismo y a otros, pedir y dar información básica sobre su domicilio, pertenencias y las personas que conoce. Podrá sostener conversaciones simples con la ayuda de su interlocutor.

ENGLISH JOURNEY A2.1 (REGULAR) (INGLÉS) (Centro de Capacitación Quetzaltenango)

Número de programa

2022.CCQ.0861.00/FAD.E.02826

Fecha

Del 12/09/2022 al 10/11/2022

Horario

Lunes, Martes, Miércoles, Jueves, Viernes de 16.00 a 18.00 Horario Regular

Impartido en

6a. Calle 29-50 zona 3

Curso impartido en línea**Curso para inscribir en línea****Observaciones**

-Información no Ingresada-

Cupos disponibles 7 cupos disponibles**Inversión**

Pago	Cantidad	Monto	Total
Pago único	1	Q. 320.00	Q. 320.00
Total			Q. 320.00

Múltiples formas de pago

- Con tarjeta de crédito o débito (portal)
- En Banrural (con boleta en agencias y banca en línea)
- En Banco Industrial (con boleta en agencias)

✓ No se hacen devoluciones de los pagos realizados

✓ Usted es el único responsable de los cursos que se asigna

Información adicional**Requisitos**

Haber completado ENGLISH JOURNEY A1.2 ó prueba de ubicación Edad de ingreso: 14 años en adelante Escolaridad: No Aplica Experiencia: No Aplica Vinculación laboral: No Aplica Equipo: Computadora, tableta o dispositivo móvil de media gama Acceso a internet DOS HORAS DIARIAS DE SESIONES SINCRONAS VIRTUAL/PRESENCIAL

Descripción

Sector comercial e industrial con requerimiento de personal bilingüe inglés/español en sectores tales como importación, exportación, industrias transnacionales, hotelería, servicio al cliente, turismo, académico.

Objetivos

Al finalizar este curso el participante será capaz de comunicarse en inglés básico de acuerdo con el MCER. Será capaz de comprender frases y expresiones de uso frecuente relacionadas con áreas de experiencia que le son relevantes. Podrá describir aspectos de entorno en presente y pasado, así como cuestiones relacionadas a sus necesidades inmediatas con un nivel de exactitud básico.

ENGLISH JOURNEY B1.1 (INMERSIÓN) (INGLÉS) (FAD)

Número de programa
2022.FAD.2373.00/FAD.E.02834

Fecha
Del 13/09/2022 al 27/09/2022

Horario
Lunes, Martes, Miércoles, Jueves, Viernes de 07.30 a 16.30 Horario Regular

Impartido en
Calle Doroteo Guamuch Flores 7-51 Zona 5

Curso impartido en línea

Curso para inscribir en línea

Observaciones
Para mayor información contactar: janieth.gaitan@intecap.edu.gt

Cupos disponibles
 17 cupos disponibles

Inversión

Pago	Cantidad	Monto	Total
Pago único	1	Q. 320.00	Q. 320.00
Total			Q. 320.00

Múltiples formas de pago

- Con tarjeta de crédito o débito (portal)
- En Banrural (con boleta en agencias y banca en línea)
- En Banco Industrial (con boleta en agencias)

No se hacen devoluciones de los pagos realizados

Usted es el único responsable de los cursos que se asigna

Información adicional

Requisitos
Haber aprobado ENGLISH JOURNEY A2.2 (Inmersión) ó prueba de ubicación Edad de ingreso: 14 años en adelante Escolaridad: No Aplica Experiencia: No Aplica Vinculación laboral: No Aplica Equipo: Computadora, tableta o dispositivo móvil de media gama Acceso a internet OCHO HORAS DIARIAS DE SESIONES SINCRONAS VIRTUAL/PRESENCIAL

Descripción
Sector comercial e industrial con requerimiento de personal bilingüe inglés/español en sectores tales como importación, exportación, industrias transnacionales, hotelería, servicio al cliente, turismo, académico.

Objetivos
Al finalizar este curso el participante será capaz de comprender los puntos principales de textos claros y en lengua estándar si tratan sobre cuestiones que le son conocidas, ya sea en situaciones de trabajo, de estudio o de ocio. Será capaz de desenvolverse en la mayor parte de las situaciones que pueden surgir durante un viaje por zonas donde se utiliza el idioma.

Dirigido
Personas que deseen adquirir destrezas básicas en el manejo de vocabularios, gramática y herramientas del idioma para

INGLES BASICO (Centro de Capacitación Retalhuleu)

Número de programa
2022.CRE.0215.00/CRE.E.01124

Fecha
Del 10/09/2022 al 12/11/2022

Horario
Sábado de 08.00 a 12.00 Horario Regular

Impartido en
3a. Ave. Lote 13 manzana N zona 2, Colonia La Cañada Mazatenango, Suchitépquez

Curso impartido en línea

Curso para inscribir en línea

Observaciones
-Información no Ingresada-

Cupos disponibles
 2 cupos disponibles

Inversión

Pago	Cantidad	Monto	Total
Pago único	1	Q. 100.00	Q. 100.00
Total			Q. 100.00

Múltiples formas de pago

- Con tarjeta de crédito o débito (portal)
- En Banrural (con boleta en agencias y banca en línea)
- En Banco Industrial (con boleta en agencias)

No se hacen devoluciones de los pagos realizados

Usted es el único responsable de los cursos que se asigna

Información adicional

Requisitos
EDAD: 16 años. ESCOLARIDAD: 6to. primaria. VINCULACIÓN LABORAL: no necesaria

Descripción
El evento consiste en el desarrollo de la formación en inglés bajo los parametros establecidos desarrollando la comprensión, conversación y vocabulario en el idioma inglés.

Objetivos
Durante el desarrollo de este evento el participante adquirirá los conocimientos básicos necesarios para diferenciar los tiempos presente, pasado y futuro de los verbos para poder realizar conversaciones en inglés.

Dirigido
Jóvenes y adultos interesados en mejorar sus conocimientos en idioma inglés.

Cotización hotel, precio de referencia de alimentación para talleres.

Salón		Personas	Montaje	Cubre mantel	Detalles	
DISPOSICION DEL SALON						
ALIMENTOS						
Fecha	Cantidad	Descripción			Precio Unitario	Total
16/09/2022	30	Desayunos servidos 08:20			Q 80.00	Q 2,400.00
	30	Coffe break 10:20			Q 50.00	Q 1,500.00
	1	Cafetera de cortesía			Q -	Q -
Observaciones:					Sub-Total Alimentos	Q 3,900.00
* Empaque para alimentos Q 5.00 caja pequeña y Q 8.00 caja grande.						
AL CONTRATAR SU EVENTO, EL HOTEL OFRECE:						
1	Mobiliario, mantelería, cristalería, loza y cubertería CORTESÍA					
1	Podium con micrófono alámbrico, pantalla, rotafolio CORTESÍA					
2	Pases de internet para computadoras CORTESÍA					
2	Parques CORTESÍA por día de evento (aplica durante el horario del evento, pasado este horario se cobrará tarifa por hora)					
HOSPEDAJE						
Ingreso	Salida	Cantidad	Descripción	# De Noche	Precio Unitario	Total
			Check in: 15:00 hrs. Check out: 12:00 hrs.			Q -
Tarifa incluye: Impuestos e Internet.					Sub-Total Hospedaje	Q -
01 Parqueo de cortesía por cada habitación ocupada (No transferible a parqueo por evento) / Vehículo adicional Q100.00 por noche						
El parqueo de cortesía para huéspedes aplica a partir de las 15:00 horas (hora del check in)						
ADICIONALES						
Cantidad	Descripción	Días	Precio Unitario	Total		
0	Micrófono inalámbrico		Q 250.00	Q -		
0	Cafioneras (una por cada día)	0	Q 325.00	Q -		
0	Lap Top (una por cada día)		Q 325.00	Q -		
0	Energía eléctrica y extensiones para 40 laptops	0	Q 700.00	Q -		
0	Hora extra por uso de salón		Q 300.00	Q -		
0	Tarifa de parqueo medio día		Q 35.00	Q -		
0	Tarifa de parqueo por día		Q 45.00	Q -		
	Tarifa parqueo de moto medio día		Q 20.00	Q -		
	Tarifa parqueo de moto día completo		Q 25.00	Q -		
					Sub-Total Adicionales	Q -
OBSERVACIONES GENERALES						
RESUMEN CONTRATACIÓN						
* La presente cotización tiene una validez de 3 días, para reservar enviar la cotización firmada y sellada					Sub-Total Alimentos	Q 3,900.00
* En contratos y cotizaciones los precios están sujetos a cambios					Sub- Total Hospedaje	Q -
* No se aceptan cancelaciones de ninguna índole, el Hotel no se hace responsable por la cancelación de eventos a causa de desastres naturales, manifestaciones o causas de fuerza mayor.					Sub-Total Adicionales	Q -
* Todos los cheques se deben emitir a nombre de: REINA MALDONADO					Total General	Q 3,900.00
* Para eventos sociales, si su pago es con cheque, debe ser un mínimo de 15 días antes del evento					Q -	
* Para eventos corporativos, no se aceptan cheques personales.					Q -	
* Por cheque rechazado se hará un recargo por gastos administrativos					Q -	
* Pagos con tarjeta de crédito y/o débito tiene un recargo del 6% sobre el valor a cancelar					SALDO PENDIENTE	Q 3,900.00
* El total del evento debe estar pagado al 100% con un mínimo de 5 días hábiles antes de la realización del evento, no aplica a empresas con crédito abierto en el Hotel.						
* Tipo de cambio del Hotel Q.7.20						
* Todo lo que el cliente trae para su evento puede ser recibido 1 día antes del evento						
* Hotel Tzalamha no se hace responsable por objetos olvidados dentro de las instalaciones, así como equipos electrónicos.						
* No se acepta pirotecnia dentro de las instalaciones del hotel.						
* Si el evento requiere realizar rituales o actos con velas se debe notificar con anticipación para brindar equipo adecuado, se cobrará Q.300.00 por mantel dañado.						
* Medidas de Bioseguridad: El Hotel asigna un salón con una capacidad mayor a la solicitada contemplando el distanciamiento social indicado por el Gobierno, sin embargo, las capacidades tendrán que ser reconsideradas de acuerdo a los lineamientos indicados por el Gobierno.						
* El cliente se compromete a que todos sus invitados respetaran el decreto número 74-2008 del Congreso de la República de Guatemala " Ley de creación de los ambientes libres de tabaco "						

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Características Población ocupada, año 2015	2
Tabla 2: Estratos distribución de muestra jóvenes 15 a 29 años, de la cabecera municipal de Salamá, Baja Verapaz	41
Tabla 3: Salario mínimo establecido para el año 2022	48
Tabla 4: Pérdida del Poder adquisitivo nivel nacional y región II (Alta y Baja Verapaz) Datos a mayo 2022.	49
Tabla 5: Nivel de educación por grupo de edad	61
Tabla 6: Resumen matriz de empleo e ingresos por actividad económica, Año 2019... ..	69
Tabla 7: Vinculación Objetivos desarrollo sostenible No. 8, Plan Nacional de Desarrollo K´atun 2032 y Política Nacional de Empleo digno 2017-2032 Relacionados a la promoción de empleo en la población de 15 a 29 años.	71
Tabla 8: Estímulos para el empleo formal en la población de 15 a 29 años.....	78
Tabla 9: Actividades de la propuesta estrategia para la promoción de empleo	83
Tabla 10: Acciones propuestas a realizar en el corto Plazo.	86
Tabla 11: Acciones propuestas a realizar en el mediano Plazo.	87
Tabla 12: Presupuesto estrategia de intervención corto y mediano Plazo	112
Tabla 13: Actividades de la propuesta estrategia para la promoción de empleo	119
Tabla 14: Presupuesto detallado año 1, cantidades en quetzales.....	123
Tabla 15: Presupuesto detallado año 2, cantidades en quetzales.....	127
Tabla 16: Presupuesto detallado año 3, cantidades en quetzales.....	131
Tabla 17: Presupuesto detallado año 4, cantidades en quetzales.....	134

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Porcentaje de pobreza y pobreza extrema del departamento de Baja Verapaz para los años 2006, 2011 y 2014.	4
Figura 2.. Estructura de mercado laboral con resultados de la encuesta realizada para la investigación. Datos expresados en cantidad de personas.....	43
Figura 3. Estructura ocupados según grupo de edad. Cifras expresadas en porcentaje.	44
Figura 4. Estructura ocupados según grupo de edad. Cifras expresadas en porcentaje.	45
Figura 5. Promedio de ingresos por grupo de edad. Cifras expresadas en quetzales. .	46
Figura 6. Ritmo inflacionario. Enero 2019- mayo 2022, cifras expresadas en porcentaje.	47
Figura 7. Salario real por actividad vigente en 2022. Cifras expresadas en quetzales.	50
Figura 8. Costo mensual canasta básica alimentaria, salario mínimo (Actividades agrícolas y no agrícolas) abril 2021 a abril 2022.Cifras expresadas en quetzales.	51
Figura 9. Costo mensual canasta ampliada -CA-, enero 2015 a abril 2022. Cifras expresadas en quetzales.....	52
Figura 10. Porcentaje de personas que indicó necesitar equipo de seguridad para realizar su trabajo.....	53
Figura 11. Porcentaje de personas que tiene acceso a equipo de protección.	54
Figura 12. Porcentaje de personas que indican que en la empresa o negocio donde trabajan hay comité de Salud y Seguridad ocupacional.....	55
Figura 13. Contrato de trabajo en el lugar donde labora.	56

Figura 14. Horas trabajadas a la semana según grupo de edad	57
Figura 15. Prestaciones laborales.	58
Figura 16. Porcentaje de desocupados y ocupados del total de la Población económicamente activa.	60
Figura 17. Porcentaje de desocupados y ocupados del total de la Población económicamente activa.	62
Figura 18. Índice Mensual de la Actividad Económica. Variaciones interanuales, enero 2017 hasta abril 2022. Cifras expresadas en porcentajes	64
Figura 19. Índice Mensual de la actividad económica. Aceleración y desaceleración. Enero 2019 - marzo 2022. Cifras expresadas en porcentajes.....	64
Figura 20. Población ocupada de 15 a 29 años, según actividad económica. Cifras expresadas en porcentaje.	66
Figura 21. Producto Interno Bruto Anual en términos reales Años 2015-2022. Variación Interanual. Cifras expresadas en porcentajes.	67
Figura 22. Tasas de variación interanual PIB real por actividad económica. Año 2021, cifras expresadas en porcentaje.....	68
Figura 23. Fotografía talleres de capacitación a mujeres sobre administración de negocios, marketing y emprendimiento.	74
Figura 24. Fotografía segmento de emprendedores salamatecos transmitido por Salamá TV.....	75
Figura 25. Fotografías jóvenes que participan en talleres de capacitación con Intecap.	75
Figura 26. Estrategia para la generación de empleo decente.	77
Figura 27. Esquema de actores para la promoción de empleo decente en Salamá Baja Verapaz	82