

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**



**FACULTAD DE INGENIERÍA**

**LA SITUACIÓN ECONÓMICA DE GUATEMALA Y SU INCIDENCIA EN  
LA INESTABILIDAD LABORAL**

TRABAJO DE GRADUACIÓN

Presentado a la Junta Directiva de la

Facultad de Ingeniería

POR

**LUIS FERNANDO ANDRADE BOURDET**

Asesorado por el Ing. Edgar Antonio Búrbano López

Al conferírsele el título de

**INGENIERO INDUSTRIAL**

GUATEMALA, JUNIO DE 2005



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE INGENIERÍA  
ESCUELA DE INGENIERÍA MECÁNICA INDUSTRIAL**

**LA SITUACIÓN ECONÓMICA DE GUATEMALA Y SU INCIDENCIA EN  
LA INESTABILIDAD LABORAL**

**LUIS FERNANDO ANDRADE BOURDET**

Asesorado por el Ing. Edgar Antonio Búrbano López

Guatemala, junio de 2005

# UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



## FACULTAD DE INGENIERÍA

### NÓMINA DE JUNTA DIRECTIVA

DECANO:	Ing. Sydney Alexander Samuels Milson
VOCAL I:	Ing. Murphy Olympo Paiz Recinos
VOCAL II:	Lic. Amahán Sánchez Álvarez
VOCAL III:	Ing. Julio David Galicia Celada
VOCAL IV:	Br. Kenneth Issur Estrada Ruiz
VOCAL V:	Bra. Elisa Yazminda Vides Leiva
SECRETARIO:	Ing. Carlos Humberto Pérez Rodríguez

### TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN GENERAL PRIVADO

DECANO:	Ing. Roberto Mayorga Rouge
EXAMINADOR:	Ing. Jorge Luis Huertas
EXAMINADOR:	Ing. Carlos Mansilla
EXAMINADOR:	Ing. Jorge Peláez
SECRETARIO:	Ing. René Andrino Guzmán

## **HONORABLE TRIBUNAL EXAMINADOR**

**Cumpliendo con los preceptos que establece la Ley de la Universidad de San Carlos de Guatemala, presento a su consideración mi trabajo de graduación titulado:**

### **LA SITUACIÓN ECONÓMICA DE GUATEMALA Y SU INCIDENCIA EN LA INESTABILIDAD LABORAL,**

**tema que fuera asignado por la Dirección de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial, con fecha mayo de 2005.**

**LUIS FERNANDO ANDRADE BOURDET**

## **ACTO QUE DEDICO A**

**Dios por iluminarme en este logro**

**A mis padres Meme y Lily por enseñarme los caminos correctos**

**A mis hermanos que siempre me alentaron a este resultado**

**A mis cuñados y cuñadas con su cariño incondicional**

**A mi suegro Rodolfo y mi suegra de quienes he recibido motivación**

**Y en especial a mi esposa Irma y a mis hijos Luis Fernando, María Gabriela y María Alejandra, que con su amor y especial atención, me dan muchos motivos de superación.**

## INDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN

OBJETIVOS

1.	ANÁLISIS DEL MEDIO/AMBIENTE O ENTORNO	1
1.1	Definición	1
1.2	Aspectos Económicos	1
1.2.1	Producto Interno Bruto	2
1.2.2	Por sectores o ramas de actividad	3
1.2.3	Balanza Comercial y de Pagos	3
1.2.3.1	Exportaciones	4
1.2.3.2	Importaciones	4
1.2.3.3	Operaciones de Capital	5
1.2.3.4	Reservas Monetarias Internacionales	5
1.2.3.5	Deuda	6
1.2.4	Comportamiento de precios	7
1.2.5	Comportamiento del sector Monetario y Financiero	7
1.2.6	Las Finanzas Públicas	8
1.3	Aspectos sociales	9
1.4	Aspecto político	11
1.5	Aspecto tecnológico.	12

2.	EXIGENCIA DE LA NUEVA ECONOMÍA	12
2.1	Nueva Economía	12
2.1.1	Definición	13
2.1.2	Basada en el conocimiento	13
2.1.3	Exigencias	14
2.1.4	Desafíos en Recursos humanos.	15
2.2	Situación actual del empleo	16
2.2.1	Niveles de empleo y desempleo	16
2.2.2	Salarios nominales y salarios reales	18
2.2.3	Salarios mínimos	18
2.3	Política de empleo	19
3.	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	19
3.1	Estudio de solicitudes de empleo de los años 2003 y 2004	19
3.2	VARIABLES DE ANÁLISIS	19
3.2.1	Edad	20
3.2.2	Sexo, hombres y mujeres	21
3.2.3	Escolaridad	22
3.2.4	Tiempo laborado	23
3.2.5	Razón de retiro	24
3.2.6	Hallazgos	25
4.	PROPUESTA (OUT PLACEMENT)	26
4.1	Definición	26

4.2	Características	26
4.3	Planificación efectiva	27
4.4	Remuneración	28
4.5	Promoción	28
5.	IMPLEMENTACIÓN	28
5.1	Mecanismos de selección de personal	28
5.2	Etapas del proceso de selección	29
5.3	Metodología en selección de personal	30
5.4	Uso de pruebas Psicológicas	30
5.5	Entrevista de selección	31
6.	FLUJOGRAMA A SEGUIR EN LA IMPLEMENTACIÓN	32

**CONCLUSIONES**

**RECOMENDACIONES**

**BIBLIOGRAFÍA**

**ANEXOS**



## INTRODUCCIÓN

Dada la situación que se da en la nueva economía, considero que el análisis de **“La situación económica de Guatemala y su incidencia en la inestabilidad laboral”** es un tema de importancia, porque en los últimos años se han observado, mayores obstáculos en la población o personas desempleadas para obtener un nuevo puesto de trabajo, una vez, la empresa en que laboraba tomó la decisión de prescindir de sus servicios o bien, la persona decidió retirarse de la organización.

El tema en mención pretende conocer cómo la situación económica vivida en el país en los años 2003 y 2004 (período de análisis) ha contribuido a la inestabilidad laboral, provocada por el cierre de empresas, fusiones y adquisiciones generadas por la apertura de mercados y competitividad a nivel mundial, manifestando altos índice de desempleo, subempleo, lo que se transforma en uno de los problemas sociales que vive el país.

Como se indica anteriormente, se puede inferir que la disminución en el número de empleos disponibles que se ha generado en los últimos dos años, se agudiza por la falta de nuevas oportunidades laborales, para todas aquellas personas que se están incorporando en el mercado laboral.

Para conocer las razones por las cuales las personas se encuentran sin empleo, se propone realizar un estudio comparativo de los años 2003 y 2004, tomando como base de análisis, solicitudes de empleo de cada año, recibidas

en una empresa, dedicada al reclutamiento de personal que opera en el Área metropolitana.

Después de realizar el análisis de dichas solicitudes, se pretende presentar una propuesta, para que las personas tengan herramientas que les ayuden a buscar empleo con éxito, diseñados para cualquier persona que desea obtener un puesto de trabajo, en la cual las personas conozcan el proceso que se da en el reclutamiento, selección y contratación de personal.

La implementación de la propuesta se hace a través de capacitaciones que les ayuden a buscar de mejor manera un empleo, considerando algunos aspectos: auto evaluación, (conocer cuáles son sus debilidades y sus fortalezas); remuneración (tu precio en el mercado), promoción (es un buen resumen acompañado de una carta de una página enfatizando sus destrezas y experiencias referentes a la plaza que solicita); distribución (empresas de reclutamiento, convocatoria, anuncios de radio, televisión, Internet). Para dar seguimiento a la implementación de la propuesta, se revisan las personas que después de recibir una inducción y capacitarlos, han encontrado un puesto de trabajo.

## **OBJETIVOS**

### **GENERAL**

- Determinar mediante el análisis económico, la situación económica de Guatemala y su incidencia en la inestabilidad laboral.

### **ESPECÍFICOS**

- a) Que sirva de referencia o documento de consulta para las personas que desean incorporarse a nuevo puesto de trabajo.
- b) Establecer niveles de estabilidad laboral de las personas en las solicitudes analizadas.
- c) Determinar si el grado académico incide en la inestabilidad laboral.
- d) Establecer el tiempo promedio que a las personas les toma obtener un puesto de trabajo.
- e) Identificar las causas, porqué las personas se encuentran sin empleo.
- f) Establecer por medio del análisis estadístico el porcentaje de desempleo y subempleo.
- g) Desarrollar una propuesta para darle herramientas a las personas a buscar nuevas oportunidades de empleo.

## **CONTENIDO**

### **CAPÍTULO 1 ANÁLISIS DEL MEDIO/AMBIENTE O ENTORNO**

#### **1.1 Definición**

Es una herramienta que permite el análisis de los factores o aspectos que pueden afectar o aquellos que son favorables a la organización o a la unidad organizativa que pueden tener incidencia (positiva o negativa) en las posibilidades de lograr una solución adecuada al problema que se está estudiando. Gran parte de la información que se estudia, se convierte en insumos que se deben analizar, desde el punto de vista político, económico, social, tecnológico, de competencia, laboral, financiero, humano, etc.

#### **1.2 Aspectos económicos**

De acuerdo con información del Banco de Guatemala (Ver Cuadro No. 1), la economía para el año 2003 buscó consolidar la estabilidad y confianza en las principales variables macroeconómicas y financieras. El objetivo fundamental de la política monetaria, fue promover la estabilidad en el nivel general de precios, mediante el cumplimiento de una meta de inflación, así como para evitar la volatilidad en los mercados de dinero y cambiario; en la determinación de dicha política se identificaron las principales condicionantes que debían preverse como: el sostenimiento de la disciplina fiscal, las tendencias del entorno externo, el mantenimiento de la disciplina monetaria y la implementación de la legislación financiera aprobada en 2002.

En el contexto descrito, se consideró necesaria la aplicación de una estrategia de política dirigida a cuatro áreas de acción fundamental: i) el fortalecimiento de la moneda nacional en un marco de libre circulación de monedas; ii) la coordinación con la política financiera del Estado; iii) la fragilidad de la cuenta corriente de la balanza de pagos; y, iv) la extensión para 2003 del Acuerdo *Stand-By* con el Fondo Monetario Internacional (FMI).

### **1.2.1 Producto interno bruto**

Se entiende como Producto Interno Bruto (PIB) a la medida del valor de la producción (libre de duplicaciones) realizada por los residentes de un país, en un período de tiempo determinado, generalmente, de un año. En el 2003, el PIB continuó mostrando un crecimiento muy modesto. En efecto, después de registrar una tasa de crecimiento de 2.2% en 2002, la tasa de crecimiento del PIB en 2003 se situó en 2.196% y para 2004 de 2.7%, resultado que es insuficiente para contribuir con los esfuerzos de desarrollo económico del país, si se considera que aún es menor que la tasa de crecimiento de la población (2.6%). En este sentido, cabe indicar que el reto de lograr un crecimiento económico a niveles que permitan darle sostenibilidad a los esfuerzos de desarrollo, para lo cual debe enfocarse dentro de una estrategia que permita aumentar, continuamente la eficacia y eficiencia total de los factores de la producción.

### **1.2.2 Por sectores o ramas de actividad**

Por el lado del origen de la producción, en el año 2003 se observó un comportamiento positivo en todos los sectores productivos, con excepción de la administración pública y defensa. No obstante, la mayoría de sectores registraron tasas de crecimiento menos dinámicas que las observadas el año anterior, con excepción de agricultura, silvicultura, caza y pesca; construcción; y, propiedad de vivienda. La producción del sector agricultura, silvicultura, caza y pesca, con base en estimaciones proporcionadas por asociaciones de productores, gremiales y entidades públicas y privadas, se obtuvo un mayor dinamismo con relación al año anterior, al mostrar una tasa de crecimiento de 3.1%, superior a la de 1.8% registrada en 2002. Dicho comportamiento se explica, principalmente, por tasas de crecimiento positivas en los componentes de la producción del subsector agrícola. En efecto, se prevé que dicho subsector, pese a la caída en la producción de caña de azúcar y banano, fue influenciado positivamente por el incremento en la producción de café, cardamomo, frutas y hortalizas.

### **1.2.3. Balanza comercial y de pagos**

La Balanza comercial es el conjunto de las transacciones comerciales realizadas por un país con el exterior, en un periodo determinado (generalmente un año), consistentes en las importaciones y exportaciones de mercancías consideradas en su conjunto. La situación del sector externo continúa siendo una de las principales

vulnerabilidades de la economía nacional, ya que se presenta déficit comercial, al ser mayores las importaciones con un monto de US\$6,223.9 millones y las exportaciones de US \$2,371.7 millones.

#### **1.2.3.1 Exportaciones**

Las exportaciones para el año 2003 fueron de US \$2,371.7 millones, mayor en US\$133.5 millones (6.0%) al registrado en 2002. En el resultado de dicho incremento fue determinante el valor de las exportaciones de café, que se ubicaron en US\$325.7 millones, superior en US\$56.7 millones (21.1%) al de 2002, lo cual se explica fundamentalmente por un aumento en el volumen exportado en 20.1%, ya que el precio medio registró únicamente un leve crecimiento de 0.8% respecto del año anterior. En efecto, el volumen exportado, en quintales, se incrementó al pasar de 4,528.7 miles en 2002 a 5,438.0 miles en 2003. Por su parte, el precio medio de exportación por quintal pasó de US\$59.40 en 2002 a US\$59.90 en 2003.

#### **1.2.3.2 Importaciones**

El valor de las importaciones en 2003 sería de US \$6,223.9 millones, mayor en US \$145.9 millones (2.4%) al registrado el año anterior. En este crecimiento destacaría el aumento en los rubros de combustibles y lubricantes (34.7%); materiales de construcción (3.0%); y, bienes de consumo (0.8%). Por su parte, se estima que se registre una disminución en las

importaciones de maquinaria, equipo y herramienta (5.0%) y materias primas y productos intermedios (1.5%).

### **1.2.3.3 Operaciones de Capital**

No obstante que el déficit en cuenta corriente de la balanza de pagos se redujo de un nivel de 5.1% en 2002 a uno de 4.5% en 2003, el financiamiento del mismo, continúa concentrándose tanto en flujos de capitales de corto plazo, como en flujos de capital oficial y bancario; en tanto que la inversión extranjera directa se mantiene en niveles insuficientes para garantizar la sostenibilidad de dicho déficit, y, para su corrección es fundamental que la continuidad de la estabilidad macroeconómica, basada en la aplicación de políticas monetarias y fiscales disciplinadas, sea complementada por la generación de un mejor clima para la inversión extranjera.

### **1.2.3.4 Reservas monetarias internacionales**

Durante el año 2003, se observó un aumento de las Reservas monetarias internacionales del país. En efecto, al 30 de noviembre, dichas reservas se situaron en US\$2,906.4 millones, monto superior en US\$536.8 millones al nivel registrado al 31 de diciembre de 2002 y que representa alrededor de 5.4 meses de importación de bienes, aspecto que, aunado a la reducción del déficit de la cuenta corriente de la balanza de pagos, denota la



continuidad de los esfuerzos para fortalecer la posición externa del país. Esto es importante porque el nivel de reservas monetarias internacionales ayudó a evitar que choques externos generen desequilibrios macroeconómicos que pongan en riesgo la estabilidad tanto, del nivel general de precios como de la producción y el empleo interno.

#### **1.2.3.5 Deuda**

El saldo de la deuda pública interna a octubre 2002, se situó en Q11,254.6 millones, superior en Q3,086.1 millones (37.8%) al saldo observado en diciembre de 2002. Este aumento obedeció, principalmente, a la negociación de Bonos-Paz con los sectores público, privado y bancario. A octubre de 2003, el saldo de la deuda pública externa, alcanzó un monto de US\$3,263.1 millones, mayor en US\$306.7 al de diciembre de 2002. Dicho incremento es el resultado de desembolsos, negociación de bonos en el mercado financiero internacional, amortizaciones y un aumento por efecto cambiario, asociado a la depreciación del dólar estadounidense respecto de otras monedas que integran las unidades de cuenta en que están denominados algunos préstamos.

#### **1.2.4 Comportamiento de precios**

De conformidad con el Índice de precios al consumidor -IPC, al 30 de noviembre de 2003, a nivel república se registró un ritmo inflacionario de 5.84%, porcentaje que se sitúa dentro de la meta establecida en la Política Monetaria, Cambiaria y Crediticia para 2003 (4.0% - 6.0%), que resulta inferior en 0.50 puntos porcentuales al observado en noviembre de 2002 (6.34%).

El ritmo del IPC a noviembre de 2003 refleja el crecimiento de los índices de las nueve divisiones de gasto que componen el índice total, particularmente de la división de gasto Alimentos, bebidas no alcohólicas y comidas fuera del hogar que registró una variación interanual de 6.84%. Otras divisiones de gasto que explican el comportamiento del ritmo inflacionario son las de Transporte y comunicaciones; Recreación y Cultura; Educación; y, Vestuario y calzado, las que, en conjunto con la división de Alimentos, bebidas no alcohólicas y comidas fuera del hogar, explican el 78.23% del ritmo inflacionario registrado a noviembre del presente año.

#### **1.2.5 Comportamiento del sector Monetario y Financiero**

En 2003 el esquema monetario de Guatemala se basó en el logro de una meta de inflación. En consistencia, con ese esquema, el Banco Central orientó sus acciones a la consecución de la estabilidad en el nivel general de precios, fijando como meta la consecución de una

tasa de inflación de entre 4% y 6%. El cumplimiento de la meta de inflación es un aspecto de fundamental importancia para consolidar la credibilidad de la política monetaria, que permitió mantener un esquema de libre circulación de monedas, el cual fortalece la confianza de los agentes económicos. La continuidad de la estabilidad en el nivel general de precios se constituyó en el aporte que la política monetaria brindó a las posibilidades de crecimiento económico del país;

### **1.2.6 Las Finanzas públicas**

En el campo fiscal, el déficit del gobierno central a fin de año superó ligeramente el nivel de 1.6% respecto del producto interno bruto, siendo un importante apoyo para la política monetaria y para la estabilidad macroeconómica del país.

**CUADRO No. 1**  
**INDICADORES ECONÓMICOS, AÑOS 2003 - 2005**  
**GUATEMALA**

<b>INDICADORES DE GUATEMALA</b>		<b>AÑOS</b>	
<b>PROYECCIONES META</b>	<b>2005</b>	<b>2004</b>	<b>2003</b>
Crecimiento del PIB	3,2%	2,7%	2,1%
Inflación anual	(4% - 6%)	9,23%	5,85%
Déficit fiscal (% del PIB)	1,8%	1,1%	2,3%
Cuenta corriente (% del PIB)	-4,0%	-4,1%	-5,0%
RMI (millones \$)	3.393	3.528	2.919
<b>SECTOR EXTERNO</b>	<b>A feb. 2005</b>	<b>A feb. 2004</b>	<b>Variación</b>
Exportaciones	609	500	21,9%
Importaciones	829	699	18,5%
Saldo balanza comercial	-219	-200	9,9%
<b>SECTOR MONETARIO</b>	<b>A feb. 2005</b>	<b>A feb. 2004</b>	<b>Variación</b>
Crédito al sector privado (mill. Q) 1/	42.422	36.166	17,3%
Saldo de la deuda pública externa (mill. \$)	3.825	3.456	10,7%
RMI (mill. \$)	3.537	2.882	22,7%
Tasa de interés pasiva 1/	4,54%	4,39%	n.a.
Tasa de interés activa 1/	13,50%	13,89%	n.a.
Tipo de cambio (Q por \$) 2/	7,70642	8,09348	-4,8%

*Fuente: Banco Central de Guatemala*  
1/ Al 10 de marzo del 2005  
2/ Tipo de cambio compra promedio

### 1.3 Aspectos sociales

El contexto social se visualiza complejo por la influencia de la globalización, integración, acceso a comunicaciones y otros factores. Las implicaciones del sector social se ven reflejadas en la salud, educación, la situación de pobreza, la apropiación de tierras, seguridad y a los derechos humanos. La cobertura de educación primaria y de salud preventiva ha aumentado en los últimos años y se espera que Guatemala alcance la Meta del Milenio de cobertura primaria universal y de reducción de la mortalidad infantil y de la niñez si se da continuidad a los programas actuales. Se estima

que sólo 4 niños de cada 10 que entran a la primaria terminan el tercer año y solamente 3 son promovidos del Sexto grado, mientras que en los Ciclos de educación básica y diversificada la cobertura no alcanza ni la tercera parte de los jóvenes que debieran asistir.

Además, los indicadores de morbilidad y mortalidad de Guatemala están entre los peores de la región, debido a enfermedades infecciosas y a problemas nutricionales tratables que afectan, principalmente, a las poblaciones más vulnerables. Tanto en salud como en educación existen problemas de calidad, de paridad de género y de pertinencia del contenido de los servicios que se suministran.

La inseguridad se ha vuelto un flagelo de la convivencia social en Guatemala, convirtiéndose en una de las mayores limitantes de la libertad de las personas, la tasa de homicidios, un indicador importante de la inseguridad, ha aumentado en los últimos años. En este deterioro inciden distintas causas, incluyendo la cultura autoritaria, la pobreza y la desigualdad, además del creciente poder del crimen organizado y la ineficacia del Estado para cumplir su misión de orden y justicia. Además, no ha habido una trayectoria de mejoras continuas en materia de derechos humanos, como se esperaba luego de la firma de los Acuerdos de Paz, persisten como parte de una cultura heredada. Finalmente, han aparecido nuevamente grupos clandestinos, con vínculos al crimen organizado y a organismos del Estado, que acosan y atacan a organizaciones y activistas de derechos humanos, creando condiciones de terror en la población.

#### **1.4 Aspecto político**

Desde el punto de vista del análisis político, se afirma que no hemos sido exitosos en la forja de instituciones que trasciendan a las grandes figuras, y, que independientemente de ellas, le den continuidad rutinaria a la vida política y económica de sus sociedades. Afirma también, que sin un sistema político moderno, es difícil obtener crecimiento económico sostenido.

Se afirma que un sistema político correcto se arma, con una Constitución Política correcta, un sistema electoral correcto y un sistema de partidos correctos. Concluyen también que las sociedades en tránsito a la modernidad, requieren de instituciones políticas permanentes y que éstas necesitan tiempo para asentarse, y, dependiendo de la cultura cívica que las caracteriza, éste se facilita o se entorpece.

La capacidad del Estado de enfrentar los problemas, depende de cinco dimensiones: la vigencia del Estado de Derecho; el Estado que obtiene legitimidad de su carácter democrático; el Estado como instrumentos para impulsar el desarrollo; el Estado con capacidad gerencial; y, el Estado multicultural, que refleje la diversidad étnica de Guatemala. En relación a cada uno de estos, existen limitaciones que deben superarse si se espera que el Estado sea un instrumento efectivo para impulsar el desarrollo humano. Sin embargo, para contar con una orientación estratégica que sirva para orientar esta adecuación del Estado, se requiere contar con una Visión de Nación

compartida por la sociedad, como base para darle un sentido de dirección y para identificar grandes prioridades del Estado.

### **1.5 Aspecto tecnológico**

El avance tecnológico no sólo provee maneras nuevas de satisfacer necesidades sino, también, técnicas para hacer los satisfactores ya existentes mejor acabados o en maneras más económicas y, por tanto, al alcance de un mercado más amplio, de cuyo lucro se beneficiará quien primero lo capture.

## **2. EXIGENCIA DE LA NUEVA ECONOMÍA**

### **2.1 Nueva Economía**

Para comprender qué significa el surgimiento de una **Economía basada en el conocimiento** (EBC), se debe tener presente que en las antiguas economías agrícolas, la tierra constituía el principal factor de la producción. En las economías industriales fueron los recursos naturales, el capital físico y el trabajo humano. En las EBC es el conocimiento el que habrá de jugar ese papel principal. Las EBC son aquellas economías en las cuales la producción, distribución y uso del conocimiento constituyen el motor principal del crecimiento económico y de la creación de riqueza y empleo en todos los sectores.

### **2.1.1 Definición**

La **Economía basada en el conocimiento** (EBC), significa mucho más que tener una “nueva economía” o una “economía de la información” independiente que coexiste con la vieja economía. Una auténtica EBC es aquella en que todos los sectores sean intensivos en conocimiento. La capacidad de crear y explotar el conocimiento científico y tecnológico debe ser aplicable a todas las industrias y sectores de servicios.

En las EBC el conocimiento debe predominar tanto en sectores productores de bienes, en muchos casos bienes intangibles, como en los productores de servicios. Además, el conocimiento característico de las EBC es mucho más que el conocimiento puramente tecnológico. También debe ser referido a aspectos culturales, sociales y organizacionales.

### **2.1.2 Basada en el conocimiento**

El surgimiento de las EBC puede ser explicado por un conjunto de factores. En primer lugar, puede señalarse el incremento en la intensidad de conocimiento de los distintos sectores o actividades que se ha debido, sobre todo, a dos factores que no son independientes entre sí: el desarrollo de las Tecnologías de la Información y de la comunicación (TIC) y la alta tasa de cambio tecnológico. El desarrollo de Internet ha aumentado la intensidad de conocimiento de bienes y servicios individuales y ha contribuido a la creciente importancia de tales bienes en la economía. Con el desarrollo ha aumentado en forma notable el acceso a la información por parte de los individuos y de las



empresas. Las TIC ha contribuido a la llamada “codificación” del conocimiento y a su transmisión, contribuyendo a la rápida y universal difusión de las prácticas más eficientes. En segundo lugar, se puede ubicar a la globalización, también vinculada con el desarrollo de las TIC, que se ha dado en cuatro áreas muy significativas para el surgimiento de las EBC: la globalización tecnológica y de la información, la globalización financiera, la globalización del comercio y la globalización de las corporaciones.

### **2.1.3 Exigencias**

Se requiere una economía basada en puntos de referencia, éticos, con los acentos propios de cada ideología y no guiada por los designios del “mercado”. Una economía que facilite la creatividad y, por tanto, promueva la “tensión humana” necesaria para la fiel expresión de la diversidad cultural, que es la riqueza de los pueblos y de los principios que la unen, su fuerza. Una economía que tenga su punto de mira muy especialmente, en el futuro, es decir, en los jóvenes, en las generaciones que llegan a un paso de nosotros. De nada servirá el fantástico desarrollo tecnológico alcanzado si el desencanto y la marginación cunden entre los que deben protagonizar los escenarios dentro de unas décadas el curso de la historia. Invertir todo lo que haga falta para que los padres, los profesores, la sociedad en su conjunto pueda ocuparse, uno a uno, con “amor particular”, de los niños, adolescentes y jóvenes. No hay mejor inversión, ellos y no otra, deben ser la gran prioridad de la economía del conocimiento a partir de ahora. Una economía basada en el conocimiento y el “coneixement” (indica con mayor frecuencia “sabiduría”

que “saber”, comportamiento sensato, lúcido, sereno) para un gran plan global de desarrollo, del que surgiría la economía que anhelamos para hacer un mundo mejor.

#### **2.1.4 Desafíos en Recursos humanos**

El Siglo XXI sería por fin, el siglo de la gente, de la democracia genuina, de los jóvenes rescatados de la indiferencia y de los horizontes sombríos que hoy les ofrecemos. Para el gran salto desde la razón de la fuerza a la fuerza de la razón, se debe invertir más en educación, justicia, salud, vivienda; invertir, sobre todo, en lo que constituye nuestra esperanza en los tiempos turbulentos: **el talento, la capacidad creadora de cada ser humano único.** En personas educadas, que “dirijan con sentido la propia vida”. Que sepan aplaudir y disentir, según sus propias reflexiones. Actuar de acuerdo con ellas y no inducidas por el omnipresente y omnímodo poder mediático que les convierte en actores tristes de papeles pensados por otros. Una economía solidaria, para que la mano alzada se transforme para siempre en mano tendida.

En la actualidad se ha producido una toma de conciencia respecto del valor que tiene el conocimiento especializado incorporado en los procesos organizacionales, que requiere altos niveles de conocimientos, habilidades y competencias, factores que resultan críticos para el éxito de las empresas y las economías. En tal sentido, se hace necesario que en esta EBC, formar capital humano, que se realicen inversiones en investigación y desarrollo, para

la utilización práctica del conocimiento y la realización de nuevas fórmulas y patentes de innovaciones oportunas, así como el reclutamiento del profesorado universitario y los investigadores científicos, para llegar a ser realmente competitivos. Es indispensable reforzar los vínculos entre las instituciones académicas y científicas y las empresas. En el grado universitario, es fundamental aprender a emprender. Por eso es particularmente relevante la conjunción empresa-universidad, porque son los empresarios los que saben medir adecuadamente el “momento de emprender”.

## **2.2 Situación actual del empleo**

La población es el elemento más importante con que cuenta un país. La Población económicamente activa (PEA) es el motor del desarrollo, juntamente con el capital y los bienes de la producción. La PEA de un país está constituida por todas aquellas personas aptas física e intelectualmente para el trabajo. En Guatemala la población constituida por todas las personas comprendidas entre los 14 a 60 años, de acuerdo con los resultados de la última encuesta realizada a marzo, la Población económicamente activa -PEA se situó en 5.1 millones de personas.

### **2.2.1 Niveles de empleo y desempleo**

La sociedad guatemalteca basa su riqueza en la producción agrícola, el 23% del PIB, es generado por esta actividad, superado únicamente por el comercio por mayor y menor. En lo que respecta a la Población ocupada -PO-

ésta fue de 4.9 millones de personas, la PO por rama de actividad económica, la mayor participación correspondió a la Agricultura, con 36.1%; seguida del Comercio, con 22.4%; Industria participó con el 16.7%. Las tres ramas de actividad económica mencionadas representan, en conjunto, el 75.2% del total.

En relación con la PO por categoría ocupacional, el 29.8% corresponde al renglón Trabajador por cuenta propia, el 27.0% a Empleado privado, el 20.4% a Trabajador familiar sin pago y el 22.8% restante a otras categorías ocupacionales. La PO 71.5% se ubicó dentro del sector informal, comprende las actividades no controladas por el Estado, no pagan impuesto, son vendedores callejeros dentro de la economía informal; la falta de oportunidades de trabajo los obliga a optar por el comercio informal, o, en el caso de las mujeres a desempeñarse en el servicio doméstico. El sector formal, es la que está regulada, lo constituyen empresas con más de 5 trabajadores, así como profesionales y técnicos independiente se situó en el 29.6%. La Población en Subempleo Visible -PSV-10, alcanzó 0.8 millones de personas. Por su parte, la Población desocupada abierta total -PDAT-11, fue de 0.2 millones de personas lo que da una Tasa de desempleo abierta total de 3.4%. Uno de los factores que influye en el desempleo, es la baja escolaridad. Que no favorece los procesos económicos que se generan en el mundo que exige mano de obra calificada y bien remunerada, lo cual coloca a Guatemala, en desventaja con otros países.

### **2.2.2 Salarios nominales y salarios reales**

**El salario nominal** indica la cantidad de quetzales que una persona recibe por trabajar. **El salario real**, la cantidad de bienes y servicios que una persona puede comprar con el salario nominal que recibió. Para ello, se elimina el efecto inflacionario al salario nominal. De esta manera, si el salario nominal se incrementa en un 10%, pero la inflación sube en el mismo porcentaje, se puede decir que no cambió el ingreso real de la persona. Por lo mismo, no se debe esperar un cambio en la conducta del trabajador. Sin embargo, si el salario nominal se incrementó en 10%, pero la inflación aumentó en 20%, el ingreso real de la persona se redujo. Dado este último cambio, se espera un cambio importante en la cantidad de trabajo que el empleado está dispuesto a realizar para mantener su mismo nivel de vida.

### **2.2.3 Salarios mínimos**

El aporte que el sector agrícola hace a la economía, en relación al número de empleos generados, el salario mensual promedio de esta rama fue de Q1,002.00, contra el costo promedio de la canasta básica de Q1,310.00, manifestando un saldo negativo, lo cual indica que la población dedicada a la agricultura no logra cubrir los principales satisfactores para vivir, y, más para cubrir las necesidades vitales que asciende a un costo de Q2,350.00. El salario promedio mensual de la industria fue de Q6,602.30, comercio de Q1,948.20 y servicios Q1,739.40, los cuales son ligeramente superiores al de la canasta básica, pero no cubren el costo del mínimo vital.

### **2.3 Política de empleo**

Se explica la necesidad de crear instituciones laborales flexibles, de impulsar una política de ingresos, de fomentar un mercado de mano de obra calificada. Lo anterior, con la finalidad de lograr una producción nacional competitiva en la que empleados y empleadores se vean beneficiados.

## **3 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

### **3.1 Estudio de solicitudes de empleo de los años 2003 y 2004**

El estudio se realizó en una empresa que presta servicios de Consultoría en Recursos humanos, especialmente, en el reclutamiento y selección de personal, para diferentes empresas de acuerdo con el puesto que se encuentra vacante.

Las personas que se presentan a esta empresa, llegan por: anuncio que se publica en la prensa, otros son referidos por amigos, familiares, que de una u otra manera tienen relación con la empresa.

### **3.2 Variables de análisis**

Cuando una persona se presenta a la empresa para solicitar empleo, se ofrece una solicitud (ver anexo) la cual llena el aspirante; al completar se realiza la entrevista preliminar en la que se conoce cuáles son sus pretensiones salariales y el puesto que podría ajustarse a su perfil.

La boleta de solicitud se adjuntó al currículum que forma parte del expediente del participante. Para el estudio en mención, se tomaron 100 expedientes al azar de los años 2003 y 100 expedientes del año 2004, para verificar si existe un comportamiento diferente en el mercado laboral. Los datos obtenidos fueron tabulados y posteriormente analizados.

### 3.2.1 Edad

De acuerdo con los datos obtenidos, se observa en el Cuadro No. 2, las personas que buscan trabajo, presentan mayor incidencia, en el rango de 24 a 28 años en el año 2003 equivalente a un 36%, y, de 18 a 23 en el año 2004 que representa un 33%. Cabe mencionar que de acuerdo con la información obtenida, el segmento de la población en edad de trabajar, lo constituye la población joven, que busca una oportunidad, pero que las condiciones socioeconómicas existentes no le permite obtenerlo.

**CUADRO No. 2**  
**EDAD COMPARATIVA DE PERSONAS QUE BUSCAN EMPLEO**  
**AÑOS 2003 – 2004**

Rango de edad	Año 2003		Año 2004	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
De 18 - 23	14	14	33	33
De 24 - 28	36	36	30	30
De 29 - 33	28	28	20	20
De 34 - 38	13	13	10	10
De 39 - 43	6	6	2	2
De 44 o +	3	3	5	5
<b>TOTALES</b>	<b>100</b>		<b>100</b>	

Fuente: elaboración propia, con base en solicitudes. Mayo 2005.

### 3.2.2 Sexo, hombres y mujeres

En lo que respecta al sexo de las personas que buscan empleo, de acuerdo con la posición que se busca, en algunos casos como en el puesto de secretaria o recepcionista, básicamente, son mujeres quienes optan por la posición, sin embargo, en un puesto de bodega, mantenimiento, son hombres los que presentan su solicitud.

**CUADRO No. 3**  
**SEXO DE PERSONAS QUE BUSCAN EMPLEO**  
**AÑOS 2003 - 2004**

SEXO	Año 2003		Año 2004	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
MASCULINO	61	61	47	47
FEMENINO	39	39	53	53
<b>TOTALES</b>	<b>100</b>		<b>100</b>	

Fuente: elaboración propia con base en solicitudes. Mayo, 2005.

En lo que respecta a posiciones como: auxiliares de contabilidad, contadores, es indistinto el sexo, tanto hombres como mujeres optan por esos puestos. En el cuadro 3, se observa que en el año 2003 el 61% eran hombres, quienes buscaban trabajo, y, las mujeres en 39%, pero en el año 2004 la proporción cambia a 53% en mujeres, y, 47 % en hombres. Se puede inferir que en el año 2004, hay más mujeres que buscan empleo, ya que en la economía familiar, los ingresos se vieron disminuidos y es necesario que mujeres y hombres, aporten para cubrir las necesidades mínimas familiares. Otro



aspecto es que las mujeres buscan un espacio e igualdad de oportunidades en la sociedad y tienen más conocimiento de sus derechos, ya que la sociedad guatemalteca no escapa a la marginación a las mujeres y niños.

### 3.2.3 Escolaridad

De los expedientes analizados se observó que las personas que buscan empleo, el 100% tiene título de Educación media; para el año 2003, el 43% son Peritos contadores, 17% Bachilleres en Ciencias y Letras, 13% Bachilleres Industriales, 10% Secretarias Bilingües y el 17%, Administradores de Empresas, Secretarias Comerciales, Secretarias Oficinista, Peritos en Administración y Maestros. De igual manera, para el año 2004, la tendencia es similar, 55% Peritos Contadores, en ese año se observa que es mayor 25% de Secretarias Bilingües, 13% Bachilleres y el 17% restante, Secretarias Oficinistas, Secretarias Comerciales y Maestros.

**CUADRO No. 4  
ESCOLARIDAD DE PERSONAS QUE BUSCAN EMPLEO  
AÑOS 2003 - 2004**

ROFESION	Año 2003	Año 2004
DM. EMP.	2	-
BACH CCLL	17	13
BACH INDUSTRIAL	13	1
PERITO ADMINIST	3	2
PERITO CONTADOR	43	55
SECRETARIA COM	5	-
SECRETARIA OFIC	6	2
SECRETARIA BIL.	10	25
MAESTROS	1	2
<b>TOTALES</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: elaboración propia con base en solicitudes. Mayo 2005.

Se observó que el 37%, tiene cursos aprobados en la Universidad, que van desde el primer semestre a currículo cerrado, y, la carrera que tiene mayor incidencia es: Contador Público y Auditor en el caso de los Peritos Contadores y Administración de Empresas, elegida por contadores y secretarias. En capacitación o cursos recibidos, indican que tienen cursos complementarios, según la formación que tienen, en los Peritos Contadores, manifiestan cursos en computación, contabilidad, inventarios, bodega, etc. Las Secretarias tienen cursos complementarios de computación, atención, servicio al cliente y relaciones interpersonales; en lo que se refiere a equipo que sabe operar: destaca el uso de computadoras, sumadoras, fax, fotocopadoras y teléfono. En idiomas extranjeros que habla, indican conocer inglés y tienen un porcentaje de dominio del 50%, un 5% domina el idioma.

#### **3.2.4 Tiempo laborado**

No obstante existir una alta tasa de desempleo a nivel nacional, el tiempo que una persona permanece en un empleo es corto, según las solicitudes revisadas se aprecia que las personas que actualmente trabajan, es del 16% y están comprendidas en el rango de 1 a 12 meses en el año 2003 y de 13 a 24 meses en el año 2004. Sin embargo, en lo que respecta al último trabajo, el tiempo en que laboraron es de 1 a 12 meses, y, representan el 34% y 42% respectivamente, según los años estudiados. Es decir que a pesar que las condiciones laborales no son propicias para cambios de puesto de trabajo, se da el retiro en las empresas.

## CUADRO No. 5

### TIEMPO LABORADO DE PERSONAS QUE BUSCAN EMPLEO AÑOS 2003 - 2004

TIEMPO EN MESES	AÑO 2003			AÑO 2004		
	TRABAJO ACTUAL	ÚLTIMO TRABAJO	PENÚLTIMO TRABAJO	TRABAJO ACTUAL	ÚLTIMO TRABAJO	PENÚLTIMO TRABAJO
De 01 - 12	7	34	21	5	42	28
De 13 - 24	4	24	26	7	23	17
De 25 - 36	1	17	19	-	18	10
De 37 - 48	2	12	5	-	7	4
De 49 - +	2	13	13	-	10	10
<b>TOTALES</b>	<b>16</b>	<b>100</b>	<b>84</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>69</b>

Fuente: elaboración propia con base en solicitudes. Mayo 2005.

#### 3.2.5 Razón de retiro

Las razones que motivaron a las personas a retirarse de su empleo fueron variadas y se pueden observar en el Cuadro No. 6, la principal motivación fue el incremento de salario con un 30% para el año 2003 y 27% en el año 2004. De igual manera, se observa que el año 2003, el retiro por reorganización era del 15% y para el año 2004 fue de 29%, un incremento del 100%, es decir, que las empresas tratan de mejorar, ser más eficientes y productivas, si no se tiene una buena preparación y afrontar el cambio, se sale del mercado laboral.

**CUADRO No. 6**  
**RETIRO DE EMPRESA**  
**AÑOS 2003 - 2004**

<b>RETIRO</b>	<b>Año 2003</b>	<b>Año 2004</b>
INCREMENTO SALARIAL	30	27
REORGANIZACION	15	29
CIERRE DE EMPRESA	10	9
ESTUDIOS	2	1
TRABAJO TEMPORAL	11	1
RECORTE DE PERSONAL	5	7
DESPIDO	4	5
ENFERMEDAD	5	5
FIN DE CONTRATO	2	2
HORARIO	7	5
VIAJE	4	1
OTROS	5	8
<b>TOTALES</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: elaboración propia con base en solicitudes. Mayo 2005.

**3.2.6 Hallazgos**

Es oportuno mencionar el comportamiento que tuvieron los salarios obtenidos por las personas, tomando como referencia el último trabajo, coincidentemente, se ubican dentro del rango del salario mínimo, según se observa en el siguiente cuadro:

**CUADRO No. 7**  
**SITUACION DE LOS SALARIOS PERCIBIDOS**  
**AÑOS 2003 - 2004**

<b>SALARIO</b>	<b>Año 2003</b>	<b>Año 2004</b>
De 0 - 1000	6	8
De 1001 - 2000	60	38
De 2001 - 3000	22	23
De 3001 - 4000	7	18
De 4001 - +	5	13
<b>TOTALES</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: elaboración propia con base en solicitudes. Mayo 2005.

El salario promedio mensual de la industria, comercio y servicios fue de Q1,602.3 a Q1,948.2, coincidentemente, en el rango que se presenta de Q1,001.00 a Q2,000.00 que representa el 60% y 38% de los años en estudio, 2003 y 2004. En lo que respecta al estado civil, el 55% era casado, con un promedio de 2 hijos y viven en casa de los padres, únicamente el 30% vive con la esposa en casa propia o alquilada. Las personas solteras el 38%, vive con sus padres y el 7% vive solo.

#### **4. PROPUESTA (OUT PLACEMENT)**

##### **4.1 Definición**

La palabra “out placement”, significa “fuera de colocación”, en recursos humanos significa que la persona se encuentra sin un puesto de trabajo y está en la búsqueda(o colocación) de un puesto, acorde a sus capacidades. El lema es: no pierda tiempo en buscar trabajo, nosotros lo hacemos por usted. Generalmente, se indica el perfil que se necesita para el puesto que está vacante, luego, se nomina a las personas que cumplen con los requisitos, y posteriormente, se hace la selección. La persona que hace la selección, supervisa las colocaciones para asegurar la calidad del trabajo de la persona seleccionada.

##### **4.2 Características**

Es importante conocer los cambios que se dan en recursos humanos y sus exigencias en la nueva era del conocimiento, se hace necesario la

búsqueda de nuevas formas de ser competitivos ante una economía globalizada. Es importante que cuando se está desempleado se haga una evaluación de cuáles son las fortalezas y debilidades para aprovechar este tiempo, para fortalecer esas debilidades, por ejemplo: si necesita mayor fluidez en algún idioma, (castellano, inglés, etc.) es tiempo de hacerlo, o, mejorar la tecnología o programas de computadores, puede recibir cursos, es la era del conocimiento... el que no adquiere conocimiento, aprende, lee y no está al tanto de los cambios no puede competir.

#### **4.3 Planificación efectiva**

En la administración, la planificación es fijar un curso de acción, estableciendo pasos para orientar la secuencia de operaciones para llevar a cabo un objetivo determinado. En tal sentido, al estar sin empleo, debe asesorarse sobre el mercado de empleo con amigos, conocidos, leer la prensa acerca de empleos, estudiar los clasificados, buscar en el Internet. Luego de evaluar el mercado, es tiempo de preparar un resumen que venda sus experiencias, su potencial, etc. Éste no puede tener errores, borrones, ni reparaciones, debe contar con una buena impresión, su nombre, dirección, varios teléfonos donde se pueda localizar, correo electrónico, etc. Luego debe comenzar con un párrafo conciso y general de sus experiencias y destrezas, su actual o última experiencia primero, por último su educación, seminarios y certificados. Si no tiene experiencia previa, comience con su educación enfatizando asignaturas de relevancia e importancia en el trabajo, al finalizarlo está listo para distribuirlo o presentarla al momento de solicitar un empleo.

#### **4.4 Remuneración**

La compensación debe incluir incentivos, bonificación, plan médico, plan de ahorros y/o de retiro, flexibilidad de horarios, política de ausentismo por enfermedad u otros que motivan, como agradecimiento, autonomía, apoyo, reconocimiento y retos confrontados en la vida profesional y laboral. El aceptar una posición únicamente por la ansiedad de laborar y no discutir y conocer a fondo las dudas antes de firmar, después se hace más difícil negociar y aceptar las condiciones.

#### **4.5 Promoción**

Existen varios métodos promocionales; firmas de reclutamiento, prensa, anuncios en el correo, la radio, TV, revistas, organizaciones, asociaciones, cartas directas, ferias de empleo, el "Internet", programas federales, convocatorias, etc. Ahora, muévete, buscar trabajo es un trabajo.

### **5. IMPLEMENTACIÓN**

#### **5.1 Mecanismos de selección de personal**

En la actualidad, las técnicas de Selección del Personal, determinan los requerimientos de los recursos humanos, acrecentando las fuentes más efectivas que permitan allegarse a los candidatos idóneos, evaluando la potencialidad física y mental de los solicitantes, así como su aptitud para el trabajo, utilizando para ello una serie de técnicas, como la entrevista, las

pruebas psicométrías y los exámenes médicos etc. Una persona adecuada es, por lo general, la que tiene experiencia, actitud y capacitación profesional para cada puesto en particular; también es un empleado honesto con conducta ética. Los mecanismos para la selección de personal son: selección interna, selección a través de Consultoría, selección a través de Psicólogo Asesor, diferencias entre el rol del consultor interno versus el consultor externo.

## **5.2 Etapas del proceso de selección**

El proceso de selección es complejo ya que en éste se tienen que escoger los más idóneos para cubrir una vacante de cualquier organización, tomando como parámetro las necesidades de la empresa, ya que dependiendo de qué tan bien se haya llevado el proceso, de esto dependerá el funcionamiento y crecimiento de la empresa o su total fracaso y quiebra.

El proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben de ser contratados, es un factor clave de suma importancia en la Administración de Recursos humanos, que garantice el cumplimiento de los objetivos de la organización. Contar con un sistema de selección, sistemático, efectivo y confiable que permite predecir el desempeño de los candidatos a un puesto, manteniendo la imparcialidad durante el proceso. El proceso de selección se conforma de siete pasos que son: perfil del cargo, reclutamiento, análisis de las solicitudes, entrevista de selección, aplicación de pruebas, análisis de los resultados, entrega de informes y contratación.



### **5.3 Metodología en selección de personal**

Tradicionalmente, esta es la definición de selección de personal: encontrar a la persona adecuada para cubrir un puesto adecuado a un costo también adecuado, pero qué se da entender con ¿adecuado?, pues, es tener en cuenta las necesidades de la organización y en lo que respecta estar desarrollando sus habilidades y potencialidades en el puesto que debe estar desempeñando, de esta forma estar contribuyendo con el crecimiento y los propósitos de la empresa.

### **5.4 Uso de pruebas psicológicas**

Las pruebas psicológicas, son de gran ayuda para el departamento de Recursos humanos ya que se debe apreciar la personalidad del individuo (candidato) para evaluar su personalidad, y, si este tipo de personalidad se requiere en el puesto a ocupar.

Las diferencias individuales son apreciables también en los distintos intereses que manifiestan los individuos. Las actividades que interesan a una persona pueden parecer aburridas a otra, pero, para el proceso de selección, no es así, ya que la cantidad de interés que pone una persona en su trabajo puede determinar o influir de manera considerable en la realización de una tarea. Estas diferencias se dividen en dos grandes grupos: herencia que determina valores físicos como el del color del pelo, estatura, etc. y el medio circundante, la cultura, educación, facilidades que brinda la sociedad para el desarrollo de ciertas habilidades. La influencia de las diferencias individuales

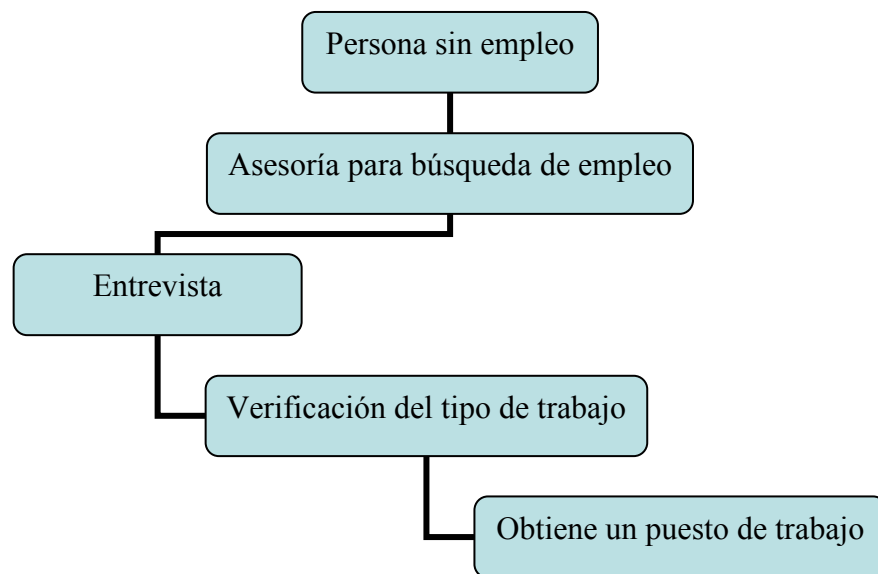
se observa en aspectos como: productividad, valoración de méritos, estabilidad en la ejecución del trabajo, estabilidad en el empleo, habilidad para supervisar, etc.

## **5.5 Entrevista de selección**

En la entrevista de selección como punto principal es reunir toda información que nos sea posible como entrevistador, siendo la comunicación recíproca, aunque la entrevista es un método muy antiguo, es sin lugar a duda la clave para un buen proceso de selección de personal. En la entrevista de selección podemos encontrar tres fases, importantes: rapport (simpatía, concordancia) crea un ambiente de relajación, para disminuir las tensiones, esto servirá para que proporcione toda la información personal. Cima, se refiere a la realización de la entrevista haciendo las preguntas que ayudarán a conocer si es apto para cubrir la vacante como: la materia de la carrera le gustó más, o, cuál le disgustaba, deportes favoritos, a qué dedica el tiempo libre y aspectos sobre trabajos anteriores. La entrevista de selección tiene como fin conocer las aptitudes del candidato, intereses, antecedentes, etc. Cierre, se da por terminada la entrevista y se indica si hay alguna duda respecto al puesto.

## 6. FLUJOGRAMA A SEGUIR EN LA IMPLEMENTACIÓN

1. Persona sin empleo
2. Asesoría para la búsqueda de empleo
3. Entrevista
4. Verificación del tipo de trabajo
5. Obtiene un puesto de trabajo.



## CONCLUSIONES

1. Los indicadores macroeconómicos indican que Guatemala ha tenido un leve crecimiento en los últimos años, con niveles menores que la tasa de crecimiento de la población, lo cual repercute en el nivel de vida de la población y que no le permite cubrir sus necesidades básicas y en las condiciones de pobreza y pobreza extrema, principalmente, en el área rural.
2. Las perspectivas de crecimiento de mediano plazo para la economía de Guatemala han mejorado, gracias a la mayor dinámica económica internacional. No obstante, el crecimiento económico sería moderado, debido al comportamiento del Índice Mensual de Actividad Económica.
3. Por rama de actividad, la Industria sería el sector más dinámico, seguido por los servicios y, luego, la agricultura continuaría exhibiendo un crecimiento modesto.
4. Por el lado de la demanda, las exportaciones, la inversión, especialmente la privada y el consumo privado inyectarían dinamismo a la economía. Los esfuerzos del gobierno por mejorar las finanzas públicas se traducirán en menor inversión pública y, por ende, se restaría uno de los impulsos de la actividad económica.

5. Se estima que para estos próximos años, habrá un desempleo total (desempleo abierto y subempleo) equivalente a 33.5% de la Población Económicamente Activa. Esto se refleja en un aumento del desempleo total comparado con años anteriores, lo cual indica que el dinamismo de la actividad económica, es aún insuficiente para absorber, productivamente, los incrementos de la fuerza laboral, la que crece cerca del 2.5% anual.
6. El salario mínimo que reciben los guatemaltecos presiona en el momento de buscar empleo, ya que la asignación para un puesto vacante, está en el rango del mínimo de las brechas propuestas en la escala de las empresas, lo cual indica satisfacer únicamente las necesidades básicas del aspirante.
7. Según las solicitudes tabuladas, las personas que están desempleadas como Peritos Contadores y Secretarias, cuentan con título de nivel medio y tienen poca experiencia.
8. La nueva economía, basada en el conocimiento, busca una alianza entre el sector educativo, principalmente, en las universidades, para formar profesionales competitivos, capaces de ser innovadores y crear valor agregado en las empresas.
9. Las personas que buscan empleo, no tienen conocimiento del proceso de selección de personal, solamente buscan empleo, sin saber cómo ofrecer sus

servicios ya que no se autoevalúan para fortalecer sus debilidades durante el tiempo que se está sin empleo.

10. De la muestra analizada, únicamente 2 personas renunciaron para realizar su propio negocio, y, el 3% del análisis manifiesta que su renuncia se debe a expectativas de viaje, los cuales ven en búsqueda de lograr empleo fuera del país.
11. El 85% de las personas desempleadas, no están dispuestas a realizar cambios sustanciales en su capacidad, sobre todo, en el corto plazo, mientras está laborando, lo que provoca su sustitución o renuncia, ya que los puestos requieren de personal con otras capacidades, Ej. tecnológicas, idiomas, etc.
12. El 5% representa los privilegiados de estudios Universitarios que no tienen el soporte de innovar o crear soluciones a problemas ya que, incluso, los técnicos no reciben oportunidades de desarrollo en materia de Investigación por parte de las empresas, ya que se cuenta con muy poca inversión en esta materia a nivel empresarial.
13. No existe un seguimiento adecuado de parte de las empresas/personas reclutadoras, sobre el comportamiento de las posiciones renovadas y sobre el desarrollo y desenvolvimiento de las asignaciones.

## RECOMENDACIONES

1. Las personas sin empleo, tienen por obligación realizar una auto evaluación que les indique la realidad de sus capacidades, del mercado y de las posibilidades reales, ser honesto, identificar las debilidades y esforzarse en fortalecerlas, hacer la búsqueda de un puesto de trabajo, con un plan predeterminado que ayude a promocionarse y encontrar la posición deseada.
2. La Nueva Economía basada en el conocimiento, promueve que el papel de las Instituciones Académicas en recopilar información, deben analizarla y utilizarla, para transformarla en un servicio o producto que cree beneficios para la población.
3. El reto de la formación de capital humano, efectuar inversiones en investigación y desarrollo, para la utilización práctica del conocimiento y la realización de nuevas fórmulas e innovaciones, para llegar a ser realmente competitivos, debe ser parte de las actividades diarias de los empresarios y entes capacitados y académicos.
4. Es indispensable reforzar los vínculos entre las instituciones académicas y científicas y las empresas, es particularmente relevante la conjunción empresa-universidad.
5. El cambio en el pensamiento de una cultura de empresariedad, generación de negocios, generación de empleo y emprendimiento de actividades propias,

que conlleven a la creación de nuevas oportunidades para los profesionales, técnicos y personas económicamente activas.

6. Por parte de los entes gubernamentales, se deben crear las condiciones y facilidades que motiven la creación de oportunidades de nuevas empresas, que, por lo tanto será en beneficio de nuevas oportunidades.
7. Es importante mencionar que las tendencias actuales de la actividad económica, están en los sectores de transporte, telecomunicaciones, electricidad, agua y los servicios. Se tienen grandes esperanzas en el crecimiento económico debido a los tratados internacionales de comercio, la Unión Aduanera Centroamericana, el Sistema Generalizado de Preferencias por parte de la Unión Europea y la política económica del gobierno, que busca mejorar el clima de negocios para atraer inversión y estimular el crecimiento.
8. Se pretende que debe impulsarse, al menos, para este año 2005, un crecimiento económico en el orden de 3.2%, en la que los sectores más dinámicos debieran ser la construcción, telecomunicaciones y el comercio.



## BIBLIOGRAFIA

1. Asociación de Investigación y Estudios Sociales. “Análisis Mensual”, No. 3-4, Marzo-abril, 2005.
2. Arias Galicia, Fernando. “Administración de Recursos Humanos”, México, Editorial Trillas, S.A., 1978.
3. Banco de Guatemala. “Evaluación de Política Monetaria, Cambiaria y Crediticia”. Noviembre 2003.
4. “Enfoque Estratégico de Planificación, Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos.”, [www.monografias.com](http://www.monografias.com).
5. Hernández, S.R., Fernández C.C, Baptista L.P. Metodología de la Investigación. McGraw-Hill. México., S.A. de C.V. 1997.
6. Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Sociodemográfica.
7. Lara Pineda, Byron Salomé, “Guía para la Capacitación de Recursos Humanos”. Guatemala 1997.
8. “Planificación Estratégica de los Recursos Humanos.” [www.monografias.com](http://www.monografias.com).
9. Reyes Ponce, Agustín. “Administración de Personal”. Primera Parte. Editorial Limusa. México, D.F.
10. White, Franklin. Temas de Actualidad. De la Evidencia al desempeño: Como fijar prioridades y tomar buenas decisiones.

## ANEXOS

1. Formato de selección de personal.
2. Información obtenida año 2003.
3. Información obtenida año 2004.
4. Tabulación de información.

## Formato de Selección de Personal



### TOP CONSULTORES S.A. PRE - SELECCIÓN DE PERSONAL

Nombre completo: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ Teléfono/ Mensajes: \_\_\_\_\_ e-mail: \_\_\_\_\_

Cédula de vecindad \_\_\_\_\_ Extendida en \_\_\_\_\_

No. Afiliación IGSS \_\_\_\_\_ Estado civil: \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_

Fecha de Nacimiento \_\_\_\_\_ Nombre del Cónyuge \_\_\_\_\_

Número de Hijos \_\_\_\_\_ Edades \_\_\_\_\_ Nombre de sus Padres \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Dirección de sus padres \_\_\_\_\_

Ultimo grado cursado \_\_\_\_\_ Nombre del establecimiento \_\_\_\_\_

Además de estudios tiene experiencia en: \_\_\_\_\_

Cursos recibidos \_\_\_\_\_

Profesión u oficio: \_\_\_\_\_

Estudia actualmente: \_\_\_\_\_ Lugar: \_\_\_\_\_ Horario: \_\_\_\_\_

Equipo de oficina que sabe operar: \_\_\_\_\_

Idiomas extranjero que habla \_\_\_\_\_ Porcentaje de dominio \_\_\_\_\_

Religión: \_\_\_\_\_

#### INFORMACION LABORAL

Trabaja actualmente: \_\_\_\_\_ Nombre de la Compañía \_\_\_\_\_

Dirección \_\_\_\_\_ Tel: \_\_\_\_\_ Fecha de inicio \_\_\_\_\_

Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_ Salario: \_\_\_\_\_

#### TRABAJOS ANTERIORES:

Empresa: \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_

Fecha de inicio \_\_\_\_\_ Fecha de retiro \_\_\_\_\_ Salario: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

En que consistió su trabajo \_\_\_\_\_

Razón de su retiro: \_\_\_\_\_

Nombre del Jefe Inmediato \_\_\_\_\_

Empresa: \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_

Fecha de inicio \_\_\_\_\_ Fecha de retiro \_\_\_\_\_ Salario: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

En que consistió su trabajo \_\_\_\_\_

Razón de su retiro: \_\_\_\_\_

Nombre del Jefe Inmediato \_\_\_\_\_

Empresa: \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_

Fecha de inicio \_\_\_\_\_ Fecha de retiro \_\_\_\_\_ Salario: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

En que consistió su trabajo \_\_\_\_\_

Razón de su retiro: \_\_\_\_\_

Nombre del Jefe Inmediato \_\_\_\_\_

Fue despedido alguna vez? Sí \_\_\_ No \_\_\_ razón \_\_\_\_\_

Qué puesto solicita o le gustaría ocupar? \_\_\_\_\_

Qué sueldo espera percibir? \_\_\_\_\_ Posee automóvil u otro vehículo Si \_\_\_ No \_\_\_ Especifique \_\_\_\_\_

Tiene Licencia de Conducir: Si \_\_\_ No \_\_\_ Número \_\_\_\_\_

Proporcione el nombre completo de tres personas que puedan dar referencias de usted:

NOMBRE	TELÉFONO	OCUPACIÓN
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

**Declaro que los datos proporcionados en esta solicitud son verdaderos, correctos y completos.  
Autorizo a TOP CONSULTORES para que efectúe las investigaciones que considere convenientes.**

FECHA DE HOY \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL SOLICITANTE

Vía 6, 4-25 zona 4, Oficina 31  
3er. Nivel, Edificio Castañeda  
Telefax: 331-0487

Información año 2003 ½

No.	SEXO		EC	EDAD	#HIJOS	CASA	L.PROC.	U.GRADO	ESTABL	PROFES.	Relig.	EST ACT		TRABAJA		TRABAJO ACTUAL		TRABAJO ULTIMO		
	F	M										si	no	si	no	SALARIO	TIEMPO	SALARIO	TIEMPO	RETIRO
1	X		C	30	3	E	7	SO		SO	C	X	X	X			3075	7	RENUNCIA	
2	X		S	25		H	7	3 MERC	MG	SB	C	X		X			3500	36	RENUNCIA	
3	X		C	31	2	E	18	SC		SC	E		X	X			2500	72	VIAJE	
4	X		X	26		P		SJS	CC RI	USAC	SB	C	X		X		2500	60	IS	
5	X		D	32	1	S		2	CC AE	USAC	PM	C	X	X	X		1900	8	RO	
6	X		S	25		P		12	14T	FISICC	SB	C	X		X		2500	48	CC	
7	X		S	21		P	AMA	PM		PM				X	X		1200	2	ES	
8	X		S	20		P		10	SB		SB		X		X		1300	2	T	
9	X		S	23		P	CS	SO		SO	C		X	X	X		1600	23	RP	
10	X		C	37	2	P	MIXCO	CC AE	USAC	AE	C		X	X			5055	36	RO	
11	X		S	30		P		3	SB		SB	E		X	X		2000	2	T	
12	X		S	34	1	H	VN	9o. DER	USAC	SO	E	X			X		1600	36	D	
13	X		X	20		P		12	2o. DER	USAC	SB	E	X		X		800	2	T	
14	X		S	30		S		18	10 CCEE	USAC	PC	C	X		X	NEG PROP		1600	12	RP
15	X		C	46	3	P		12	SC		SC	C		X	X		800	36	RP	
16	X		S	21		P		7	SB		SB	TJ		X	X		1250	10	R	
17	X		S	21		P	CS	SO		SO	C		X	X	X		1000	9	ENF	
18	X		S	34	1	S	MIXCO	PM		PM	E		X	X	X		2800	96	IS	
19	X		S	23		P	VN	3o. PSIC	USAC	BC	E	X			X		4500	24	CS	
20	X		S	18		P	BM	1S TS	USAC	SB	E	X			X		800	5	T	
21	X		S	38		S	AMA	PC		PC	E		X	X	X		2200	14	T	
22	X		S	26		P	MIXCO	ING IND	USAC	II	C	X			X		5000	18	RO	
23	X		C	25	3	S	S RAY	SE		SE	C		X	X	X		1200	12	EMB	
24	X		S	33		S		12	3o. PSIC	USAC	SO	C	X		X		1100	12	IS	
25	X		C	34	1	E	MIXCO	5o. AE	MG	SC	E		X	X	X		2500	24	BODA	
26	X		C	37	2	E	SCP	SC		SC	E		X	X	X		750	8	RENUNCIA	
27	X		C	31	1	E	SJS	20 CCEE	USAC	BI	E	X			X		1500	18	RP	
28	X		S	19		P	SAC	20 DER	MG	SB	C	X			X		1500	14	IS	
29	X		S	25		P	SL	5o. RI	USAC	BC	C	X			X		6000	60	RO	
30	X		C	29	1	S	VN	PC		PC	E		X	X	X		1800	48	PP	
31	X		S	22		P	SMP	SC		SC	C	X			X		1300	2	T	
32		X	S	26		P		12	3o DG	USAC	BD	C		X	X	1900	18	1900	12	IS
33		X	U	38	2	E		7	PC		PC	C		X	X		1150	6	HORARIO	
34		X	S	27		S		1	2o. AUD	USAC	M	E	X	X	X	2568	72			
35		X	C	41	3	E	MIXCO	6o S DER	USAC	PA	C		X	X		3500	36	3500	24	RO
36		X	C	42	2	E		18	9o S AUD	USAC	PC	E		X	X		4300	108	RP	
37		X	C	38	3	E	MIXCO	5o S I	USAC	BC	E		X	X		2000	24	2000	48	FIN PROYECTO
38		X	C	35	2	E		5	4o S ADM	MG	BC	C		X	X		4500	7	RO	
39		X	X	25		P	PROG	11o T	G	PC	M	X			X		2000	60	IS	
40		X	C	32	2	E		17	PC		PC	C		X	X	1300	1	2000	17	RENUNCIA
41		X	S	26		P	VH	CC ADM	FM	PC	C		X	X	X		3500	42	HORARIO	
42		X	C	28	1	E		3	CC ADM	MG	BI	TJ		X	X		3500	2	DESPIDO	
43		X	C	35	2	E	MIXCO	5o ADM	MG	BI	E		X	X	X		3090	84	RENUNCIA	
44		X	C	45	4	E		1	AE		AE	C		X	X		4800	13	IS	
45		X	D	31	2	P		18	6o S I	MG	BC	C		X	X		3850	8	RENUNCIA	
46		X	S	29		P		8	CC II	USAC	PC	C		X	X		3800	4	TE	
47		X	U	36	1	E	CHI	CC II	USAC	BC	C		X	X		3500	48	3000	6	RENUNCIA
48		X	S	24	1	P		10	CC ADM	URL	BC	C		X	X	4000	4	1800	35	IS
49		X	C	29	2	P		5	2o. AUD	USAC	PC	C	X		X			2951	33	RO
50		X	C	32	2	E	VH	3o S AUD	USAC	PC				X	X		4770	36	RO	

Información año 2003 2/2

No.	SEXO		EC	EDAD	#HIJOS	CASA	L.PROC.	U.GRADO	ESTABL	PROFES.	Relig.	EST ACT		TRABAJA		TRABAJO ACTUAL		TRABAJO ULTIMO			
	F	M										si	no	si	no	SALARIO	TIEMPO	SALARIO	TIEMPO	RETIRO	
51	X		C	26	2	P	11	5o. T ADM	MG	PC	C		X		X			4595	48	RENUNCIA	
52	X		C	37	2	P	6	9o S ADM	MG	PA	C		X		X			3500	18	T	
53	X		S	27		P		6 5O. ARQ	MG	BC	E	X			X			3800	29	FIN PROYECTO	
54	X		C	27	1	P		6 BC		BC	C		X		X			3000	11	T	
55	X		C	33	2	P		6 10 S ADM	MG	PA	C		X		X			3500	60	CIERRE	
56	X		C	20		P		SMP 8o. S IM	USAC	BI	C	X		X		3000	10	1000	3	ESTUDIOS	
57	X		C	29	2	P		5 4o T ADM	USAC	BC	C		X		X			3364	48	NEG PROP	
58	X		C	28	3	E		AMA 5o S AUD	USAC	PC	C	X			X			2100	93	VIAJE	
59	X		C	31	2	E		MIXCO 2o ADM	G	BI	C	X		X		4000	9	3000	13	RO	
60	X		C	27	1	P		1 2o S ADM	USAC	BI	E		X		X			2000	6	RO	
61	X		C	29		E		2 MAI	RL	IMI	M	X			X			5000	3	DESPIDO	
62	X		C	29		E		6 8o S ADM	FISICC	BC	C		X		X			2500	78	CIERRE	
63	X		C	29	3	E		CHI 14o T AMD	FISICC	PC	C	X			X			3000	13	ENF	
64	X		C	26	1	E		21 5o S AUD	USAC	PC	E	X			X			2700	26	CIERRE	
65	X		C	32	1	E		VN 4o S AUD	USAC	PC	E	X			X			5670	32	RI	
66	X		C	24	1	P		12 4o S ADM	USAC	BC	C		X		X			2400	22	HORARIO	
67	X		S	31		S		1 5o S ADM	USAC	BC	E	X			X			2000	37	IS	
68	X		C	29	3	E		SMP 10 S ADM	USAC	BD	C	X			X			4000	41	HORARIO	
69	X		C	38	3	P		18 4o S CC	USAC	PC	C		X	X		3800	96	2000	4	DESPIDO	
70	X		X	37	2	E		MIXCO 3o S CE	USAC	BC	C		X		X			3500	3	CIERRE	
71	X		C	25		E		7 2o S ADM	USAC	PC	C	X			X			2500	13	IS	
72	X		C	30	2	E		SMP CC AUD	USAC	PC	E	X			X			5000	15	RENUNCIA	
73	X		C	37	3	E		18 4o S AUD	USAC	BC	C		X		X			3500	42	CIERRE	
74	X		C	30	2	E		BVN 5o S AUD	USAC	PC	E		X		X			600	12	IS	
75	X		S	34		P		MIXCO 3o S IA	RURAL	BD	C	X			X			2300	6	RP	
76	X		C	31	1	E		5 PC		PC	E	X			X			1800	8	HORARIO	
77	X		C	24	1	P		MIXCO 5o S DER	MG	BC	C	X			X			3000	24	NEG PROP	
78	X		S	35	1	S		TN 4o S AUD	USAC	PC	E	X		X		3500	2	3000	18	CIERRE	
79	X		C	28	2	E		SCP PC		PC	C		X		X			2500	6	T	
80	X		S	24		P		BM 4O S AUD	USAC	PC	E	X			X			1600	2	T	
81	X		S	26		P		11 4o S AUD	USAC	PC	C	X			X			2800	36	HORARIO	
82	X		S	33		S		3 8O s AUD	MG	PC	C	X			X			2800	12	IS	
83	X		S	22		P		3 2O S CC	USAC	PC	E	X			X			1600	22	RENUNCIA	
84	X		U	25	1	E		11 1o T INF	GALILEO	PC	C	X			X			1800	18	RO	
85	x		C	24		E		21 2o S CCEE	USAC	PC	E		X		X			1800	48	IS	
86	X		X	24		S		17 4o T AN	GALILEO	PC	E	X			X			1903	36	RO	
87	X		S	24		P		3 5o S AUD	USAC	PC	E	X			X		2000	11	1800	24	VIAJE
88	X		S	32		P		6 2o S CCEE	USAC	PC	C		X		X			1400	8	RENUNCIA	
89	X		S	30	1	P		3 1o S ADM	USAC	PC	C		X		X			3500	60	SP	
90	X		C	29	3	M		SR PC		PC	C		X	X		1300	2	3500	34	VIAJE	
91	X		S	28	1	P		SCP 2o S EC	USAC	PC	C		X		X			1400	18	MATERN	
92	X		C	29	3	P		3 2o S ADM	USAC	PC	C		X		X			3550	42	HORARIO	
93	X		C	45	3	E		MIXCO PC		PC	C		X		X			5034	182	RO	
94	X		C	29	2	P		AMA PC		PC	E		X		X			1000	32	MATERN	
95	X		S	23		P		VN 2o S ECO	USAC	PC	C		X		X			1200	23	IS	
96	X		C	27	1	P		5 PC		PC	C		X	X		2350	44	1070	19	IS	
97	X		C	24	1	P		12 5o S ADM	FM	BC	C	X			X			1850	29	RENUNCIA	
98	X		C	26	2	P		11 4o S AUD	USAC	PC	E	X		X		2250	24	1600	50	IS	
99	X		C	25		E		6 PC		PC	C		X		X			2750	25	CIERRE	
100	X		S	24		P		5 2o S CC	MG	BI	C	X			X			1000	36	CIERRE	

## Información año 2004 1/2

No.	SEXO		EC	EDAD	#HIJOS	CASA	L.PROC.	U.GRADO	ESTABL	PROFES.	Relig.	EST ACT		TRABAJA		TRABAJO ACTUAL		TRABAJO ULTIMO		
	F	M										si	no	si	no	SALARIO	TIEMPO	SALARIO	TIEMPO ME	RETIRO
1	X		C	32	1	E	SMP	PC		PC	C		X		X			1290	35	RO
2	X		C	38	2	E	MIXCO	6o S ADM	USAC	PC	C		X		X			3000	14	RO
3	X		C	28	1	E	SCP	PC		PC	C		X		X			2050	35	RO
4	X		S	32	2	S		3 PC		PC	E		X		X			2000	48	IS
5	X		S	23		P	SROSA	PC		PC	C		X		X			1400	38	IS
6	X		S	30		P		7 PC		PC	C		X		X			2600	39	CP
7	X		C	47	1	E	MIXCO	6o S DER	USAC	PC	C		X		X			2500	40	RO
8	X		S	25		S		1o S AUD	USAC	PC	C	X			X			2025	3	RO
9	X		C	30	2	E		5 3o S AUD	USAC	PC	C	X			X			4500	5	ESTUDIOS
10	X		C	30	2	E		PC		PC	C	X			X			1400	10	RO
11	X		C	35	2	E	VN	4o A ADM	USAC	PC	C	X			X			2500	9	RO
12	X		C	27	1	P		6 2o S ADM	USAC	PC	C		X		X			2500	22	RNP
13	X		S	33	2	S		7 CC AUD	USAC	PC	E	X			X			3000	3	RO
14	X		C	25		E		1 6o S AUD	USAC	PC	C	X			X			3300	36	T
15	X		S	27		S		12 6o S AUD	MG	PC	C	X			X			2700	25	VIAJE
16	X		S	20		P	VN	INGLES	USAC	PC	C	X			X			1200	3	RENUNCIA
17	X		S	22		P		19 6o S ADM	MG	PC	C	X			X			2000	26	RENUNCIA
18	X		S	20		P	VN	PC		PC	E		X		X			1100	8	RENUNCIA
19	X		S	24		P	SJS	7o S AUD	MG	PC	C	X			X			2650	21	RO
20	X		S	23		P	MIXCO	7o S ADM	USAC	PC	C	X		X		2500	48	1400	24	IS
21	X		S	20		P	BM	2o s ADM	MG	PC	E	X			X			2000	19	IS
22	X		C	38		P		7 BACH		BACH	TJ		X		X			1800	20	IS
23	X		S	19		P		18 1o S AUD		PC	C		X		X			1000	1	HORARIO
24	X		C	25		P		6 5o S AUD	USAC	PC	TJ	X			X			1800	23	T
25	X		C	25		E		7 PC		PC	C		X		X			2500	62	RO
26	X		S	22		S	ESC	SB		SB	C		X		X			1200	2	RI
27	X		S	20		P	SMP	SB		SB	C		X		X			1500	10	IS
28	X		S	27		P		19 CC INF	GALILEO	SB	C		X		X			2500	72	RO
29	X		S	29		S		18 SB		SB	TJ		X		X			1300	12	RP
30	X		S	22		P	VH	SB		SB	E		X		X			1300	7	RP
31	X		S	19		P		12 SB		SB	C	X			X			875	12	CA
32	X		S	24		P	AMA	2o S DERECH	MG	SB	E	X			X			1200	24	CIERRE
33	X		S	35		P	ZACAPA	PA		PA	E		X		X			1300	36	RO
34	X		S	20		P	ANTIGUA	BT		BT	C	X			X			1400	36	RP
35	X		C	23		P	VN	SB		SB	C	X			X			2400	16	HORARIO
36	X		S	35	2	S	VC	SB		SB	C		X	X		1500	7M	2000	15	IS
37	X		S	38	2	S		11 BACH		BACH	C		X		X			2300	60	RP
38	X		S	30		P	MIXCO	MAESTRA		MAEST	E		X		X			4500	6	FC
39	X		C	30	1	P		7 4o S ADM	MG	MAEST	C		X		X			5000	60	RO
40	X		S	21		P		5 1o S ADM	GALILEO	SB	C	X			X			1500	9	IS
41	X		S	25		P	MIXCO	5o S ADM	USAC	SB	C	X			X			1400	23	HORARIO
42	X		S	23		P		7 SB		SB	C		X		X			1600	3	RENUNCIA
43	X		S	25		P	AMA	1o. S RI	USAC	SB	C		X		X			3000	6	T
44	X		S	26		P		18 SB		SB	E		X		X			1200	22	IS
45	X		S	21		P	SMP	PC		PC	C		X		X			1800	3	ENF
46	X		S	22	1	P	VN	SB		SB	C		X		X			1550	12	EMB
47	X		C	25	1	P		5 SB		SB	C		X	X		3000	1A	1750	30	RP
48	X		S	23		P	MIXCO	PC		PC	C	X			X			2500	7	T
49	X		S	22		P	SPA	SB		SB	C		X	X		1200	1A	1200	24	CIERRE
50	X		S	26		P		18 SB		SB	C		X	X		3500	9M	1250	7	IS

Información año 2004 2/2

No.	SEXO		EC	EDAD	#HIJOS	CASA	L.PROC.	U.GRADO	ESTABL	PROFES.	Relig.	EST ACT		TRABAJA		TRABAJO ACTUAL		TRABAJO ULTIMO			
	F	M										si	no	si	no	SALARIO	TIEMPO	SALARIO	TIEMPO	RETIRO	
51	X		C	26	2	P		11	5o. T ADM	G	PC	C	X		X			4595	48	RENUNCIA	
52	X		C	37	2	P		6	9o S ADM	MG	PA	C		X	X			3500	18	T	
53	X		S	27		P		6	5O. ARQ	MG	BC	E	X		X			3800	29	FIN PROYECTO	
54	X		C	27	1	P		6	BC		BC	C		X	X			3000	11	T	
55	X		C	33	2	P		6	10 S ADM	MG	PA	C		X	X			3500	60	CIERRE	
56	X		C	20		P	SMP		8o. S IM	USAC	BI	C	X		X		3000	10	1000	3	ESTUDIOS
57	X		C	29	2	P		5	4o T ADM	USAC	BC	C		X	X			3364	48	NEG PROP	
58	X		C	28	3	E	AMA		5o S AUD	USAC	PC	C	X		X			2100	93	VIAJE	
59	X		C	31	2	E	MIXCO		2o ADM	G	BI	C	X		X		4000	9	3000	13	RO
60	X		C	27	1	P		1	2o S ADM	USAC	BI	E		X	X			2000		6	RO
61	X		C	29		E		2	MAI	RL	IMI	M	X		X			5000		3	DESPIDO
62	X		C	29		E		6	8o S ADM	FISICC	BC	C		X	X			2500		78	CIERRE
63	X		C	29	3	E	CHI		14o T AMD	FISICC	PC	C	X		X			3000		13	ENF
64	X		C	26	1	E		21	5o S AUD	USAC	PC	E	X		X			2700		26	CIERRE
65	X		C	32	1	E	VN		4o S AUD	USAC	PC	E	X		X			5670		32	RI
66	X		C	24	1	P		12	4o S ADM	USAC	BC	C		X	X			2400		22	HORARIO
67	X		S	31		S		1	5o S ADM	USAC	BC	E	X		X			2000		37	IS
68	X		C	29	3	E	SMP		10 S ADM	USAC	BD	C	X		X			4000		41	HORARIO
69	X		C	38	3	P		18	4o S CC	USAC	PC	C		X	X		3800	96	2000	4	DESPIDO
70	X		X	37	2	E	MIXCO		3o S CE	USAC	BC	C		X	X			3500		3	CIERRE
71	X		C	25		E		7	2o S ADM	USAC	PC	C	X		X			2500		13	IS
72	X		C	30	2	E	SMP		CC AUD	USAC	PC	E	X		X			5000		15	RENUNCIA
73	X		C	37	3	E		18	4o S AUD	USAC	BC	C		X	X			3500		42	CIERRE
74	X		C	30	2	E	BVN		5o S AUD	USAC	PC	E		X	X			600		12	IS
75	X		S	34		P	MIXCO		3o S IA	RURAL	BD	C	X		X			2300		6	RP
76	X		C	31	1	E		5	PC		PC	E	X		X			1800		8	HORARIO
77	X		C	24	1	P	MIXCO		5o S DER	MG	BC	C	X		X			3000		24	NEG PROP
78	X		S	35	1	S	TN		4o S AUD	USAC	PC	E	X		X		3500	2	3000	18	CIERRE
79	X		C	28	2	E	SCP		PC		PC	C		X	X			2500		6	T
80	X		S	24		P	BM		4o S AUD	USAC	PC	E	X		X			1600		2	T
81	X		S	26		P		11	4o S AUD	USAC	PC	C	X		X			2800		36	HORARIO
82	X		S	33		S		3	8o s AUD	MG	PC	C	X		X			2800		12	IS
83	X		S	22		P		3	20 S CC	USAC	PC	E	X		X			1600		22	RENUNCIA
84	X		U	25	1	E		11	1o T INF	GALILEO	PC	C	X		X			1800		18	RO
85	x		C	24		E		21	2o S CCEE	USAC	PC	E		X	X			1800		48	IS
86	X		X	24		S		17	4o T AN	GALILEO	PC	E	X		X			1903		36	RO
87	X		S	24		P		3	5o S AUD	USAC	PC	E	X		X		2000	11	1800	24	VIAJE
88	X		S	32		P		6	2o S CCEE	USAC	PC	C		X	X			1400		8	RENUNCIA
89	X		S	30	1	P		3	1o S ADM	USAC	PC	C		X	X			3500		60	SP
90	X		C	29	3	M	SR		PC		PC	C		X	X		1300	2	3500	34	VIAJE
91	X		S	28	1	P	SCP		2o S EC	USAC	PC	C		X	X			1400		18	MATERN
92	X		C	29	3	P		3	2o S ADM	USAC	PC	C		X	X			3550		42	HORARIO
93	X		C	45	3	E	MIXCO		PC		PC	C		X	X			5034		182	RO
94	X		C	29	2	P	AMA		PC		PC	E		X	X			1000		32	MATERN
95	X		S	23		P	VN		2o S ECO	USAC	PC	C		X	X			1200		23	IS
96	X		C	27	1	P		5	PC		PC	C		X	X		2350	44	1070	19	IS
97	X		C	24	1	P		12	5o S ADM	FM	BC	C	X		X			1850		29	RENUNCIA
98	X		C	26	2	P		11	4o S AUD	USAC	PC	E	X		X		2250	24	1600	50	IS
99	X		C	25		E		6	PC		PC	C		X	X			2750		25	CIERRE
100	X		S	24		P		5	2o S CC	MG	BI	C	X		X			1000		36	CIERRE



### Tabulación de la Información

SALARIO	2003	2004
De 0 - 1000	6	8
De 1001 - 2000	60	38
De 2001 - 3000	22	23
De 3001 - 4000	7	18
De 4001 - +	5	13
<b>TOTALES</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

TIEMPO EN MESES	AÑO 2003			AÑO 2004		
	TRABAJO ACTUAL	ULTIMO TRABAJO	PENULTIMO TRABAJO	TRABAJO ACTUAL	ULTIMO TRABAJO	PENULTIMO TRABAJO
De 01 - 12	7	34	21	5	42	28
De 13 - 24	4	24	26	7	23	17
De 25 - 36	1	17	19	-	18	10
De 37 - 48	2	12	5	-	7	4
De 49 - +	2	13	13	-	10	10
<b>TOTALES</b>	<b>16</b>	<b>100</b>	<b>84</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>69</b>

SEXO	Año 2003		Año 2004	
	Frec.	%	Frecuencia	%
MASCULINO	61	61	47	47
FEMENINO	39	39	53	53
<b>TOTALES</b>	<b>100</b>		<b>100</b>	

PROFESION	Año 2003		Año 2004	
		%		%
ADM. EMP.	2			
BACH CCLL	17		13	
BACH DIBUJO	3			
BACH INDUSTRIAL	10		1	
PERITO ADMINIST	3		2	
PERITO CONTADOR	43		55	
SECRETARIA COM	5		-	
SECRETARIA OFIC	6		2	
SECRETARIA BIL.	10		25	
MAESTROS	1		2	
<b>TOTALES</b>	<b>100</b>		<b>100</b>	

PROFESION	Año 2003	Año 2004
	ADM. EMP.	2
BACH CCLL	17	13
BACH INDUSTRIAL	13	1
PERITO ADMINIST	3	2
PERITO CONTADOR	43	55
SECRETARIA COM	5	-
SECRETARIA OFIC	6	2
SECRETARIA BIL.	10	25
MAESTROS	1	2
<b>TOTALES</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

RETIRO	Año 2003	Año 2004
INCREMENTO SALARIAL	30	27
REORGANIZACION	15	29
CIERRE DE EMPRESA	10	9
ESTUDIOS	2	1
TRABAJO TEMPORAL	11	1
RECORTE DE PERSONAL	5	7
DESPIDO	4	5
ENFERMEDAD	5	5
FIN DE CONTRATO	2	2
HORARIO	7	5
VIAJE	4	1
OTROS	5	8
<b>TOTALES</b>	<b>100</b>	<b>100</b>