

CBS

Colegio Bautista Shalom



Emprendimiento para la Productividad 3

Artes Industriales 3

Tercero Básico

Primer Bimestre

Contenido

LA INDUSTRIA

- ✓ LOS TIPOS DE INDUSTRIA.
- ✓ EL GRADO DESARROLLO DE LA INDUSTRIA.
- ✓ INDUSTRIAS GLOBALES.

LA INDUSTRIA EN GUATEMALA

- ✓ SECTOR SERVICIOS.
- ✓ SECTOR CONTACT CENTER & BPO.
- ✓ SECTOR DE ACUICULTURA Y PESCA.

MERCADO LABORAL

- ✓ EN GUATEMALA.

MERCADO DE TRABAJO

- ✓ DEFINICIÓN DE MERCADO DE TRABAJO.
- ✓ GENERALIDADES.
- ✓ INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO.
- ✓ MERCADO DE TRABAJO Y CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.
- ✓ REGULACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO POR MEDIO DEL DERECHO LABORAL.
- ✓ OFERTA Y DEMANDA AGREGADA.
- ✓ PROBLEMAS EN LA OFERTA Y DEMANDA LABORAL.
 - EL DESEMPLEO.
- ✓ EL CAMPO LABORAL, CADA VEZ MÁS AMPLIO.
- ✓ DESAJUSTES ENTRE OFERTA Y DEMANDA LABORAL.
- ✓ SITUACIÓN ACTUAL Y OPCIONES PARA EL FUTURO DEL MERCADO DE TRABAJO.
- ✓ LOS CONDICIONANTES.

EJERCICIO DE LAS PROFESIONES

- ✓ PROFESIONES CON MAYOR DEMANDA EN GUATEMALA.
- ✓ ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS E INGENIERÍA COMERCIAL.
- ✓ MARKETING Y MERCADOTECNIA.
- ✓ CONTABILIDAD Y AUDITORÍA.
- ✓ OTRAS PROFESIONES EN GUATEMALA.

PROYECTOS A REALIZAR

NOTA: cuando finalices el aprendizaje de los temas desarrollados en el presente folleto, encontrarás proyectos a realizar.

LA INDUSTRIA

La palabra industria se la usa para definir a una serie de operaciones que se realizan para obtener o transformar en productos materias primas que luego serán utilizadas para la venta y el consumo. También, suele ocurrir que el término sea utilizado para hacer alusión a las instalaciones en las que se llevan adelante los procesos de transformación de la materia prima.



La palabra "industria" tiene varias acepciones... O incluso, "industria" se usa para mencionar al *conjunto de empresas que se dedican a una misma actividad*, por ejemplo, se habla de la industria maderera o de la industria automotriz, para hacer referencia a aquellas que se dedican a la fabricación de autos y papeles, respectivamente.

Por último, la palabra industria puede ser utilizada para hacer referencia a todas las *fábricas que pertenecen a un determinado país o región*, por ejemplo, se habla de la industria mexicana, guatemalteca o de la europea.

LOS TIPOS DE INDUSTRIA

1. Según la posición en la que se encuentre la industria en el proceso productivo general, podemos distinguir entre:

- a) Industrias de Base:** son aquellas que inician el proceso productivo, transformando materia prima en productos semielaborados que utilizan otras industrias para su transformación final.

Son industrias pesadas, ya que consumen grandes cantidades de materias primas, y requieren fuertes inversiones de capital y amplios espacios. Por ejemplo la Siderurgia, que transforma el mineral de hierro en acero, que será utilizado por otras industrias en la fabricación de bienes de consumo o equipo.

- b) Industrias de bienes de equipo:** las industrias de equipo se dividen en dos grandes grupos: las industrias de construcción y las metalúrgicas de transformación.

Las industrias de bienes de equipo son aquellas actividades económicas de transformación, que se encargan de producir bienes que sirven para industrias que generan productos que la población ya sí puede consumir directamente. También pueden producir y fabricar bienes esenciales para que puedan desarrollarse otras actividades económicas. Entre ellas, se pueden destacar dos tipos: las de construcción, y las de transformación.

Las industrias de construcción se encargan de producir bienes como edificios, pantanos, autopistas y carreteras, canales y puertos, aeropuertos... y elementos que se usan en otros procesos de fabricación, como cerámicos y vidrios, desde azulejos a botellas. La metalurgia de transformación es otra actividad. Se encarga de fabricar utillaje industrial, material eléctrico, robots que se encargarán, más adelante, de fabricar coches y barcos... es decir, se trata de productos que están acabados del todo, aptos para el consumo, pero no para la población común, sino que se dedican a la producción de bienes que luego la sociedad sí que usará. Pensemos en volquetes de camiones, en camiones de carga, en las grúas que se usan en la construcción de edificios, en las cadenas de montaje que se utilizan en las fábricas.

- c) Industrias de bienes de consumo:** son aquellas que fabrican bienes destinados al uso directo por parte del consumidor (textiles, productos farmacéuticos, electrodomésticos, etc.). Definiendo estrictamente lo que son bienes de consumo como: aquellas mercancías producidas por y para la sociedad en el territorio del país o importadas para satisfacer directamente una necesidad como: alimentos, bebidas, habitación, servicios personales, mobiliario, vestido, ornato, etc. Cualquier mercancía que satisface una necesidad del público consumidor.

2. Según el tonelaje de las materias primas que utiliza en el proceso productivo:

- a) Industria Pesada:** trabajan con grandes cantidades de materia prima que convierten en productos semielaborados, por ejemplo la siderurgia, que transforma el mineral de hierro en láminas o bloques de hierro que serán usados en otras industrias para elaborar productos finales.

La industria pesada es la que utiliza como materia prima grandes cantidades de productos brutos (pesados), para transformarlos en productos semielaborados. Los productos semielaborados son aquellos que utiliza como materia prima otros sectores industriales, para lograr un producto elaborado

que compra el consumidor. La industria pesada necesita de grandes instalaciones, y es muy contaminante. Su ubicación habitual se encuentra cerca de los recursos o en su caso cerca de un puerto mercante al que pueden llegar grandes cantidades de materia prima. Los principales sectores de la industria pesada son: la metalurgia y la química.

La industria metalúrgica tiende a ubicarse siempre cerca de los recursos. Necesita grandes espacios para instalar sus sistemas productivos: altos hornos, trenes de laminación, lugares de almacenamiento, transporte interno, etc. Son plantas que exigen grandes inversiones. Proporciona lingotes, forjados, tubos, planchas de acero, hierro, aluminio u otro metal, etc. Esta industria permite tener asociadas otras formas de rendimiento, como la producción de energía eléctrica en los altos hornos o la obtención de cemento. Son las llamadas plantas de cogeneración. Esta es una actividad económica básica.

La industria química es mucho más variada. Utiliza una gama muy grande de recursos: combustibles sólidos, líquidos y gaseosos, pirita, cal, sales, productos vegetales y animales, etc. Su proceso de producción puede llegar a ser muy complejo, por lo que el valor añadido es mayor y no dependen tanto de una localización cercana a los recursos. Además los productos químicos necesitan de unas condiciones de transporte y almacenamiento muy especializadas. Sus trabajadores deben de estar altamente cualificados. Todas estas características hacen que se encuentren, generalmente, en países ricos. Los productos más comunes que proporciona son: fertilizantes, colorantes, explosivos, plásticos, gomas, caucho, detergentes, aislantes, fibras artificiales, productos fotográficos, productos farmacéuticos, etc. El refinado de petróleo es un tipo de industria química especial que proporciona muchos productos. Todas ellas son potencialmente o muy peligrosas, por lo que suelen ubicarse lejos de las poblaciones

- b) Industria Semiligera:** trabajan con productos semielaborados, por lo que su peso es menor. Suelen ser las industrias de bienes de equipo, esto es la fabricación de maquinaria, automoción, u otras.
- c) Industria Ligera:** es la que fabrica bienes de uso y consumo particular. Para ello utiliza materias primas y productos semielaborados. Aunque la industria alimentaria moviliza grandes cantidades de productos. El destino de estos bienes es el mercado al por menor. Entre ellas destacan: la alimentación, el textil, el mueble, la química ligera, los electrodomésticos, etc., pero su variedad es tan grande como los artículos que encontramos en el mercado. Todos ellos son mercancías de alto valor añadido, y su localización depende, sobre todo, de la cercanía de un mercado consumidor. En general consumen poca energía en el proceso de producción, la necesidad de suelo industrial es menor y su tasa de contaminación más baja. Por lo común, el mercado de la industria pesada son otras industrias, mientras que el mercado de la industria ligera es el público. La prosperidad de la industria ligera depende de la tasa de consumo interno del mercado. Esta es la causa de que sean las primeras en sentir las crisis económicas, aunque luego afecten a la industria pesada al demandar de ésta menos insumos.

3. Según su grado de desarrollo:

- a) Industrias punta:** son aquellas industrias que están en plena expansión y crecimiento de su producción. Actualmente este tipo de industrias son las relacionadas con la informática, telecomunicaciones y electrónica en general.
- b) Industrias maduras:** una industria se entenderá como madura cuando su tasa de crecimiento comience a reducirse, con unos niveles de crecimiento escasos, llegando incluso a ser nulos. Una vez que la empresa entra en este nivel de industria, las posibilidades para que la empresa crezca son muy reducidas, lo que lleva aparejado un aumento de la competencia entre todas las empresas que se encuentran asentadas en dicha industria. Es decir, han llegado a su máximo desarrollo, habiéndose estancado su producción, debido principalmente al uso de tecnología anticuada. En el mundo desarrollado, este tipo de industrias suelen ser las pesadas, tales como las metalurgias, astilleros, etc.

Las industrias maduras se caracterizan por:

3.1 Difusión y acumulación de conocimientos:

- a.** Desde el punto de vista de la demanda, los clientes cada vez obtienen más experiencia sobre el producto o servicio, por tanto prestan una mayor atención al coste del producto y a su calidad integrada.
- b.** Desde el punto de vista de la oferta, las empresas presentes en la industria o sector serán incapaces de lograr una ventaja competitiva basada en la tecnología.

3.2 Existen otros factores que influyen en el grado de intensidad de la competencia, tales como:

- a. Imposibilidad de llevar a cabo innovaciones en productos, servicios, métodos de producción...
- b. Aumento de la competencia desde una perspectiva internacional.
- c. Existencia de un exceso de capacidad como consecuencia del elevado número de inversiones que se llevaron a cabo en la empresa durante su fase de introducción en la industria.
- d. Existencia de distribuidores con un elevado poder de negociación sobre la empresa.

4. Según su tamaño (el número de trabajadores que emplea):

- a) **Pequeña industria:** son aquellas en las que trabajan hasta 50 empleados.
- b) **Mediana industria:** son aquellas en las que trabajan entre 50 y 1000 empleados.
- c) **Gran industria:** en estas trabajan más de 1000 obreros.

EL GRADO DESARROLLO DE LA INDUSTRIA

Si se considera *qué tan desarrollada se encuentra* la industria, se pueden identificar dos grupos:

- a) **Madura:** las industrias que se encuentran dentro de esta categoría son las que ya han alcanzado su máximo nivel de desarrollo como consecuencia de un estancamiento en su producción. Por lo general, esto se debe a que la tecnología utilizada se ha vuelto obsoleta.
- b) **De punta:** en oposición a las anteriores, estas industrias son las que se encuentran atravesando una etapa de crecimiento en su producción. Es decir, que se encuentran en expansión, como puede suceder con la informática, que se opone a lo que ocurre en la metalurgia.

INDUSTRIAS GLOBALES

Algunas de las industrias más comunes a nivel mundial son las siguientes:

1. **Petroquímica:** esta industria es la que se dedica a la extracción y luego al procesamiento del petróleo y de todos sus derivados.
2. **Automotriz:** la industria como esta es la que se dedica a la fabricación de transportes de pasajeros o de carga terrestre.
3. **Naviera:** en este caso, la industria se dedica a la fabricación de medios de transporte marítimos, ya sean de carga o para pasajeros.
4. **Ferrocarrilera:** como su nombre indica, esta industria es la que se dedica a la fabricación de ferrocarriles, que también pueden ser utilizados tanto para el transporte de carga como de pasajeros.
5. **Armamentística:** encargadas de desarrollar y producir bienes de defensa y militares, esta industria puede estar en manos de los gobiernos o ser de propiedad privada.
6. **Textil:** la industria conocida bajo este nombre es la que se orienta a la producción de telas y de los productos que de estas deriven, como puede ser la indumentaria.
7. **Petroquímica:** la industria conocida bajo este nombre es la que se dedica a la fabricación de combustibles y de plásticos.
8. **Farmacéutica:** esta es la industria que se especializa en la producción y venta de bienes químicos medicinales para prevenir o tratar enfermedades.
9. **Cementera:** estas industrias son las que se dedican a la producción de hormigón y cemento. Para poder obtener estos bienes, esta industria se basa en las denominadas rocas industriales.
10. **Siderúrgica:** la industria conocida bajo este nombre es la que se dedica a convertir en acero al hierro.
11. **Minera:** esta industria, también conocida como minería, es la que se encarga de extraer y utilizar los minerales que se encuentran en la superficie terrestre para la producción de determinados bienes que luego serán comercializados.
12. **Alimentaria:** se conoce bajo este nombre a aquella industria que se dedica a lo vinculado con los productos alimenticios, ya sea su producción, conservación, procesamiento o transporte. Dentro de esta industria se pueden incluir tanto los alimentos que estén destinados para el consumo humano como aquellos que sean destinados a los animales.
13. **Papelera:** como su nombre indica, esta es la industria que se dedica a la producción de papel, a partir de celulosa.
14. **Aeronáutica:** la industria denominada de esta manera es la que se dedica a construir naves aéreas que pueden ser utilizadas para trasladar pasajeros o carga.

LA INDUSTRIA EN GUATEMALA

La primera industria importante que se estableció en Guatemala fue la fábrica de hilados y tejidos Cantel, en 1880. Luego vendría la Cervecería Centroamericana, en 1886; la Empresa Eléctrica de Guatemala, en 1894 y la fábrica de Cementos Novella, en 1897.

Simultáneamente emergían muchas otras pequeñas y medianas industrias que juntas contribuyeron al desarrollo de la economía y a la comodidad de los usuarios y consumidores. En 1920, tras la caída del dictador Manuel Estrada Cabrera, el gobierno de Carlos Herrera estableció el Ministerio de Agricultura y surgieron la Asociación General de Agricultores (AGA) y la Cámara de Comercio de Guatemala (CCG). En 1929, un grupo de industriales fundó la Asociación de Industriales de Guatemala (AIG), que se mantuvo hasta 1931 por la depresión mundial que sobrevino tras la caída de la Bolsa de Valores de Nueva York en 1929. Para contrarrestar la crisis económica, en 1932 el presidente Jorge Ubico formó el Comité para el Fomento de la Industria. Dos años después se fusionaron la AIG y la CCG y surgió la Cámara de Comercio e Industria de Guatemala (CCIG), que participó en las ferias nacionales de Ubico, alentando a los industriales a exhibir sus productos.

Al caer la dictadura "ubiquista" en 1944, las clases medias se vieron favorecidas con mejores oportunidades de trabajo y salario. La industria se pudo expandir y en 1948, se fundó la Asociación General de Industriales de Guatemala (AGIG). Sin embargo, las experiencias negativas vividas por algunos industriales y por el sector agrario durante los gobiernos revolucionarios en 1945 a 1954, impulsaron al sector empresarial a organizarse en asociaciones y cámaras para la defensa de sus intereses. Así nació el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF), la Asociación de Azucareros de Guatemala (Asazgua) y la Asociación Nacional del Café (Anacafe).

Las industrias de Guatemala cuentan desde 1982 con una entidad privada, no lucrativa como es la Asociación Guatemalteca de Exportadores (AGEXPORT) que promueve y desarrolla las exportaciones guatemaltecas. Uno de los sectores agrupados en AGEXPORT, que ha desarrollado crecimiento notable en los últimos años es el sector artesanal. Las artesanías de Guatemala generan aproximadamente un millón de empleos, en su mayoría, ocupados por trabajadores indígenas, distribuidos en toda la República.

Las industrias de Guatemala incluyen distintos sectores de producción y servicios, de la pequeña, mediana y gran empresa. Estos sectores son muy diversos, e incluyen actividades productivas relacionadas a los alimentos y bebidas, industria maderera, agroindustria, turismo, entre otros. Toda esta gama de servicios y productos se complementan con las importaciones de Guatemala. Existen numerosas empresas que utilizan materias primas y servicios importados, con lo que hacen crecer sus actividades comerciales.

El turismo sostenible es un sector productivo muy relacionado a las artesanías de Guatemala, pues muestra a los visitantes el trabajo artístico y cultural de los productores locales. Estos son sectores emergentes que hacen que las industrias de Guatemala sean cada vez más competitivas y sirven como ventana al mundo de la buena calidad de los productos y servicios del país.

La CIG ha impulsado la creación de instituciones de gran importancia en la industria del país. Ha apoyado la constitución de gremiales. Para desplegar sus actividades, la Cámara también creó comisiones de publicidad y relaciones públicas y de propaganda, publica la Revista Industria y Negocios, y organiza ferias nacionales junto al Comité Permanente de Exposiciones Guatemala (Coperex). Importante ha sido velar en sus primeros años de existencia por la capacitación de los trabajadores de la industria, lo cual se inició en 1959 con la fundación del Instituto Vocacional Industrial Imrich Fischmann. En 1960 se abrió el Centro de Fomento de Productividad Industrial (CFPI), del cual fue director el primer presidente electo de la CIG, Luis Schlesinger Carrera. En 1964 el CFPI cambió su nombre a Centro de Desarrollo y Productividad Industrial (CDPI) y, en 1969 a Centro Nacional de Desarrollo, Adiestramiento y Productividad (Cendap). Finalmente, en 1972, fue sustituido por el Instituto Técnico de Adiestramiento y Productividad (Intecap).



CIG también fue impulsora de la creación del Instituto de Recreación de los Trabajadores (Irtra), un proyecto que se hizo realidad a partir de 1960. Asimismo, la Cámara promovió la creación del Banco Industrial, en 1968, como institución crediticia para el sector industrial. Es en este banco donde se crea el fideicomiso para la construcción del edificio sede de la CIG, por lo que en 1969 se compró el sitio y en 1970 se comenzó con la construcción, que culminó en febrero de 1973.



Durante sus 50 años de existencia, CIG ha pasado por varias reestructuraciones, siendo la primera la que se organizó en 1984 y que dio lugar a la creación de las Direcciones de Política y Representaciones, de Investigación y Análisis, de Mercadeo y Comunicaciones, de Finanzas y Administración y de Exportaciones. De

esta última surgió, en 1997, la Asociación Guatemalteca de Exportadores (Agexport).

A continuación se muestra como AGEXPORT agrupa los sectores de exportación que actualmente son representados dentro de la institución y los cuales están integrados por sus distintas comisiones de trabajo.

SECTOR AGRÍCOLA

Reúne a empresarios agrícolas tradicionales y no tradicionales, las exportaciones de este último sector provienen principalmente del área rural (67 %) y emplean a 600 mil personas.

La producción agrícola guatemalteca actualmente se exporta a Estados Unidos (70%), Centro América (12%), Asia y Europa (13%). Gracias a la diversidad de microclimas, en el país se produce una amplia gama de oferta para el mercado internacional. En AGEXPORT, se facilitan los procesos de exportación y la obtención de negocios, además de representarseles como gremio para incidir en favor de la facilitación del comercio.

Los eventos promocionales nacionales que organizan en este sector son AGRITRADE y Agro Encuentros Rurales, y se participa en actividades internacionales como Fruit Logistica (frutas y vegetales), Feria IFT (especias y diferenciados), Fresh Summit de PMA, SCAA, SCAE, Biofach, Apimonida y SIAL. AGRITADE.

Las Comisiones y Comités que forman parte de este sector son:

- ✓ Comisión de Arveja y Vegetales.
- ✓ Comisión de Plantas Ornamentales, Follajes y Flores.
- ✓ Comisión de Frutas.
- ✓ Comité de Cacao y Chocolate Diferenciado.
- ✓ Comité de Mango.
- ✓ Comité de Cardamomo.
- ✓ Comité de Apícola.

SECTOR SERVICIOS

Empresas con proyección al mercado internacional, prestadores de servicios, son quienes conforman este sector. Turismo de Salud y Bienestar, Turismo Sostenible, Laboratorios, Desarrollo de Software, Desarrollo & Contenidos Digitales, la Industria Creativa y Servicios de Apoyo a la actividad exportadora, están reunidos en él. Entre los beneficios que se ofrecen es la generación de oportunidades de negocios en los mercados objetivos y la búsqueda de mejorar la competitividad y representatividad del Sector.

Las actividades que organiza son Exporta Digital; caravanas turísticas; Meet & Greet con personalidades reconocidas de la Industria Creativa; capacitaciones por parte de miembros de SIEX a empresas exportadoras en temas fiscales y legales; misiones comerciales a países para atraer a turismo médico.

Las Comisiones que forman parte de este sector son:

- ✓ Comisión de Turismo Sostenible.
- ✓ Comisión de Turismo de Salud y Bienestar.
- ✓ Comisión de Laboratorios.
- ✓ Comisión de Servicios Integrados para la Exportación – SIEX-.
- ✓ COMITURS.
- ✓ Comisión de SOFEX.
- ✓ Comité de ICREA.

SECTOR CONTACT CENTER & BPO

El Sector de CC & BPO está conformada por las principales empresas de Contact Centers y BPO que operan en Guatemala, entre estas: 24- 7, Allied Global, Asistencia G&T, Atento, Avalon, Capgemini, Digitex, EGS/Alorica, Genpact, Nearsol, Grupo Pronto Tellamo, Salud Global, TELUS International y Xerox. Estas atienden principalmente los mercados de Estados Unidos, Canadá, México, Centroamérica, el Caribe, España y Guatemala. Los asociados brindan servicios de atención al cliente, finanzas y contabilidad, adquisiciones y logística, recursos humanos y servicios de conocimiento para una amplia gama de sectores, entre estos: banca y finanzas, telecomunicaciones, fabricación-distribución y venta al por menor, servicios públicos y de construcción, medios de comunicación y entretenimiento.

SECTOR DE ACUICULTURA Y PESCA

El Sector de Acuicultura y Pesca de AGEXPORT está conformado por empresas de: camaronicultura; pesca de atún, de camarón, de dorado y de tiburón; plantas de procesamiento; molinos de alimentos balanceados; pesca

artesanal; comercializadores de productos de la acuicultura y pesca, maquiladores productos de la acuicultura y pesca y proveedores de insumos para la acuicultura.

MERCADO LABORAL

El mercado de trabajo es aquel en donde los individuos intercambian servicios de trabajo, los que compran servicios de trabajo son las empresas o empleadores de la economía. Estos configuran la demanda de trabajo. Los que venden servicios de trabajo son los trabajadores y ellos conforman la oferta de trabajo. La interacción de demanda y oferta de trabajo determina los salarios que se pagan en la economía.

La dinámica del mercado de trabajo se relaciona mucho con los precios. Las mayores presiones de demanda existentes en el mercado de trabajo, provocan la subida de los salarios y esto eleva los costos de producción, obligando a las empresas a su vez a subir los precios o ajustar de algún modo sus costos. Asimismo, se tratará de dar un alcance específico de lo que representa la oferta y demanda del mercado laboral; Es decir, se apreciara los problemas que se presentan en estas variables en relación el desempleo. Por otro lado, se hará referencia a la situación actual y las opciones para los próximos años del mercado de trabajo y su implicancia en nuestra economía. Finalmente, se estará en condiciones de extraer algunas conclusiones del presente tema elaborado.

EN GUATEMALA

Para empezar, la población difiere radicalmente entre ladinos e indígenas y un pequeño porcentaje de extranjeros de diversas nacionalidades. Agreguemos a esto los diferentes niveles educativos, socioculturales y religiosos y veremos que, entre esta gran gama de combinaciones, resulta que tendremos que elegir a la persona más idónea para ocupar un puesto dentro de una empresa que tiene sus propias normas y maneras de actuar. Hasta hace algunos años los puestos de trabajo no requerían mayor especialización e incluso eran contratados aprendices que posteriormente se quedaban en los puestos cuando adquirían la habilidad para efectuar la tarea asignada.



En la actualidad, la publicación de un anuncio para seleccionar personal administrativo podría atraer un promedio de 50 expedientes, entre los cuales pueden ser seleccionados los que mejor convengan a la empresa. Factor que denota el alto índice de desempleo que existe en Guatemala en la actualidad y que también es reflejado en subempleo.

En otros casos, es notorio que al solicitar una persona para un puesto operacional aparecen historiales de solicitantes con experiencia en otras áreas y con títulos que difieren mucho de los puestos que han ocupado. Todo esto se debe a que cada día la especialización de los trabajos se hace más necesaria, adicional a que la oferta de empleo es mayor a la demanda. Muchas empresas se ocupan en la actualidad en tratar de funcionar con el mínimo de personal necesario para tratar de reducir costos y mantenerse en el mercado con precios más bajos. Esto tiene como consecuencia menos puestos de trabajo disponibles para el total de las personas que buscan un empleo. Erróneamente, contratar como norma general "al más barato" aunque resulte el menos calificado y a la larga el más caro, es la tendencia empresarial, pues esto "ahorrrará costos a la empresa". A este respecto podemos mencionar que tanto administrativamente como en términos económicos contar con mano de obra no calificada resulta un riesgo bastante alto, pues podría tener como consecuencia producción de baja calidad y pérdida de mercado ante la competencia que ofrezca un producto de mejor calidad. Visto desde dentro de una empresa, imaginemos una industria manufacturera que adquiere una máquina valorada en varios miles de dólares y cuyo uso permitirá elevar la producción en un 50%. Pero, para su manejo se elige un obrero poco o inadecuadamente capacitado. Las consecuencias podrían ser que no se obtengan los índices de producción esperados, que se obtenga producción defectuosa, y en el peor de los casos que se dañara la máquina lo cual repercutirá en pérdidas para la empresa. De esta manera no se logran alcanzar los objetivos para los cuales fue adquirida la nueva maquinaria y los recursos invertidos resultan desperdiciados. Como vemos, la cadena de producción repercute en todos los niveles, y si lo aplicamos al mercado en general nos damos cuenta que es de esta manera que los precios de los productos pueden verse acrecentados por medidas administrativas inadecuadas.

Algunas empresas logran incorporar en sus políticas programas de capacitación para sus empleados que ocuparán cargos gerenciales y respondiendo a las ofertas del mercado laboral son contratados por otra empresa con salarios o prestaciones más atractivas una vez que han adquirido experiencia. De esta manera, muchas empresas mantienen

la idea de que no hay manera de garantizarse que el día de mañana podrán contar con el personal que requieren para operar productivamente, por el simple hecho de no ver al Recurso Humano más que como un costo dentro del presupuesto.

MERCADO DE TRABAJO

DEFINICIÓN DE MERCADO DE TRABAJO

El mercado de trabajo es aquel en donde los individuos intercambian servicios de trabajo, los que compran servicios de trabajo son las empresas o empleadores de la economía. Estos configuran la demanda de trabajo. Los que venden servicios de trabajo son los trabajadores y ellos conforman la oferta de trabajo. La interacción de demanda y oferta de trabajo determina los salarios que se pagan en la economía. Por consiguiente, el mercado de trabajo se define al mercado en donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo. El mercado de trabajo se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma. En ese sentido, el mercado de trabajo suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo.

GENERALIDADES

Conformación del mercado de trabajo. En la práctica el mercado de trabajo tiene dos grandes conformaciones relacionadas:

- 1) Una conformación individual, que suele exteriorizarse mediante la solicitud pública (oferta) de trabajadores por parte de una empresa seguida de una entrevista con los postulantes y que finaliza con la selección y contratación del trabajador elegido.
- 2) Una conformación colectiva, en la que uno o más sindicatos negocia con una empresa, un grupo de empresas, o una organización de empleadores, las condiciones de contratación laboral, estableciendo los acuerdos en un convenio colectivo de trabajo.

Para que exista mercado de trabajo es requisito indispensable que el trabajador sea libre, de lo contrario lo que se presenta es en realidad una relación de esclavitud cuyo intercambio se produce en un mercado de personas. A tal efecto, la libertad sindical ha sido considerada un componente indispensable de la libertad de trabajo. En el mercado de trabajo se denomina "trabajador" al que ofrece su trabajo, y "empleador" al que demanda trabajo. El acuerdo entre el trabajador y el empleador que da origen a la relación laboral se denomina contrato de trabajo. El precio del trabajo se denomina salario o remuneración. La denominación "mercado de trabajo" ha sido cuestionada porque en términos económicos un mercado es un espacio en el que se ofrecen y demandan mercaderías, las que son objeto de comercio. Debido a la naturaleza peculiar del trabajo, se ha establecido que el trabajo no debiera ser considerado como una mercadería.

INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO

Para analizar el estado y características del mercado de trabajo se utilizan una serie de indicadores. Los más importantes son:

- ✓ **Población económicamente activa (PEA):** es la cantidad de personas en una población edad de trabajar y que desean trabajar.
- ✓ **Desempleo o desocupación:** se refiere a las personas que integran la PEA y no se encuentran empleados.
- ✓ **Subempleo:** se refiere a las personas que trabajan menos tiempo que el que establece la jornada legal (usualmente entre 35 y 45 horas semanales).
- ✓ **Índice de salario real:** mide el aumento o disminución del promedio de los salarios en su poder de compra.
- ✓ **Empleo informal:** indicador muy utilizado pero sin una definición única. Se refiere a las personas que poseen empleos que carecen algunos elementos básicos: registración, protección legal, seguridad social, estabilidad, relación laboral, etc.
- ✓ **Feminización:** se refiere a la cantidad de mujeres presentes en un mercado de trabajo.

MERCADO DE TRABAJO Y CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Debido a la gran desigualdad que suele existir entre el trabajador individual y el empleador, se considera que no puede hablarse de relación laboral libre aquella que no se encuentra regulada por una negociación colectiva entre el empleador o los empleadores de un mercado, y un conjunto de trabajadores asociados en un sindicato. Esa posibilidad se denomina libertad sindical, libertad que integra el conjunto de derechos humanos básicos. El acuerdo

alcanzado entre el trabajo (sindicato) y el capital (empleador) se inscribe en un convenio colectivo de trabajo, un tipo especial de contrato, con algunas características de la norma legal, que se aplica incluso a aquellas empresas y trabajadores que no han participado directa ni indirectamente de las negociaciones.

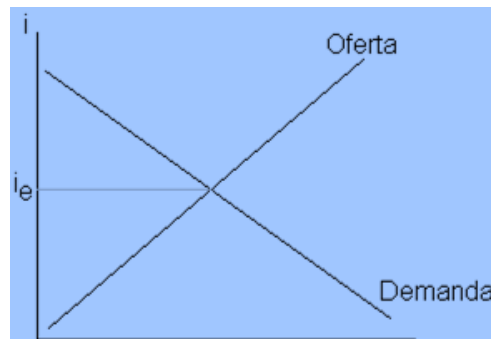
Las normas del convenio colectivo de trabajo se aplican en las relaciones laborales en tanto y en cuanto resulten más beneficiosas para el trabajador (principio pro operario).

REGULACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO POR MEDIO DEL DERECHO LABORAL

Desde fines del siglo XIX los Estados de todo el mundo han dictado leyes laborales para regular los mercados de trabajo y proteger a los trabajadores. Este conjunto de normas se denomina derecho laboral. Las normas del derecho laboral tienen la característica general de ser de aplicación obligatoria, sin poder ser renunciadas, a menos que las condiciones de trabajo sean más beneficiosas para el trabajador (principio pro operario).

OFERTA Y DEMANDA AGREGADA

La dinámica del mercado de trabajo se relaciona mucho con los precios, por ejemplo, supongamos que las empresas responden a un aumento de la demanda de bienes, elevando la producción, para esto es necesario aumentar el empleo, este aumento provoca una reducción en el desempleo. Las mayores presiones de demanda existentes en el mercado de trabajo, provocan la subida de los salarios y esto eleva los costos de producción, obligando a las empresas a su vez a subir los precios o ajustar de algún modo sus costos.



Un cambio lento del nivel agregado de empleo puede reflejar un mercado de trabajo con muchos desempleados (trabajadores que dejan o pierden el trabajo), de modo que las contrataciones no vayan a la par del nivel de desempleo existente. Puede también reflejar un mercado de trabajo estancado en el que hay poco desempleo y muy pocas contrataciones. El mercado de trabajo puede tener dualidades, es decir puede estar formado por un mercado de trabajo primario en el que los puestos son buenos, los salarios altos y la rotación es baja y un mercado de trabajo secundario, en el que los puestos son malos, los salarios son bajos y la rotación es alta.

Esto implica que los niveles salariales deben ser altos para garantizar el funcionamiento del mercado primario, en este caso hablamos de un enfoque conocido como salarios de eficiencia, debido a que la buena paga garantiza la calificación, eficiencia y motivación constante de los trabajadores, condición necesaria para la competencia en mercados exigentes. En el segundo caso, se puede tratar de mercados locales poco competitivos, de altos niveles de desmotivación y de sectores económicos deprimidos y poco innovadores, también puede tratarse de una sobreoferta laboral.

PROBLEMAS EN LA OFERTA Y DEMANDA LABORAL

EL DESEMPLEO

Ausencia de empleo u ocupación: están desocupadas o desempleadas aquellas personas que, deseando trabajar, no encuentran quien las contrate como trabajadores. Para que exista una situación de desempleo, sin embargo, es necesario que la persona no sólo desee trabajar sino que además acepte los salarios actuales que se están pagando en un momento dado. También suele hablarse, en un sentido menos preciso, del desempleo de otros factores productivos: tierra, maquinarias, capital, etc. Las causas del desempleo son múltiples y variadas, originando en consecuencia diferentes tipos o modalidades de desempleo. El desempleo que se llama friccional o de búsqueda es aquel que se produce por la falta de homogeneidad y de información perfecta que pueda existir en el mercado de trabajo. Obedece, por lo tanto, a una situación claramente transitoria, motivada por el tiempo en que los trabajadores y empleadores pierden hasta que encuentran la colocación o el personal que satisface sus necesidades. Dado que la búsqueda de trabajo representa un costo, básicamente por el tiempo requerido.

La división social del trabajo se delimitan papeles de consumidores productores y distribuidores intercambio con variables reales -bienes y servicios- intercambio con variables nominales -Dinero- en obtener la información sobre las ofertas existentes, la persona desempleada evaluará los posibles beneficios de una búsqueda



más larga contrastándolos con el aumento en los costos que ella representaría.

Esta evaluación determinará el tiempo medio de búsqueda y, por lo tanto, dará origen a un mayor o menor desempleo friccional. Cuando el trabajador no acepta ciertas colocaciones porque tiene la expectativa de conseguir otra mejor si espera un tiempo prudencial, se habla de desempleo de precaución o especulativo. En todo caso el desempleo friccional, en las sociedades modernas, que usan ampliamente diversos medios de comunicación, resulta bastante reducido en términos porcentuales. Se habla de desempleo estacional, por otra parte, para referirse al que se produce por la demanda fluctuante que existe en ciertas actividades, como la agricultura, por ejemplo. En este caso existen períodos del año económico que requieren de mucha mano de obra -como la temporada de cosecha, por ejemplo- y otros en que la demanda se reduce notablemente. El desempleo estacional se hace menor cuando las personas tienen posibilidades de ocuparse en otras ramas de actividad durante el período en que desciende la demanda de trabajo.

Suele hablarse también de desempleo tecnológico cuando éste es producido por cambios en los procesos productivos que hacen que las habilidades que poseen los trabajadores no resulten ya útiles, en tanto que puede no haber suficientes personas entrenadas en las nuevas técnicas como para satisfacer la demanda. En condiciones en que la demanda agregada disminuye, como en la fase recesiva del ciclo económico, se produce también un incremento en el desempleo que, por lo tanto, suele llamarse cíclico.

El desempleo, además, es producido también por factores de tipo legal o institucional: cuando las autoridades de un país fijan un salario mínimo impiden que se ofrezcan colocaciones a un nivel inferior a éste, con lo que no es posible el descenso de los salarios reales y se dificulta el crecimiento de la demanda de trabajo; del mismo modo opera la



fijación de salarios diferenciales para diversas categorías de trabajadores y cualquier limitación al desplazamiento de la mano de obra, ya sea geográfica o según ramas de actividad. Las limitaciones que pueden imponer los sindicatos y grupos de presión a la contratación de mano de obra -según edad, sexo o nacionalidad- o los requisitos formales de aprendizaje que se establezcan operan en el mismo sentido.

Por último, se ha comprobado que el propio seguro de desempleo, cuando ofrece compensaciones tan altas o tan largas que desestiman la búsqueda de trabajo, aumenta el desempleo global de un país, y lo mismo sucede cuando se establecen subsidios directos a sectores pobres de la población que estarían, de otro modo, dispuestos a

conseguir una colocación. En estos casos las personas reciben un ingreso que, aunque menor que el salario, se ofrece sin la contraprestación de su trabajo; la relación costo / beneficio se altera así de modo sustancial, por lo que se reduce notablemente la oferta de trabajo.

La combinación de estas compensaciones de pobreza o desempleo con la fijación de un salario mínimo alientan notablemente el desempleo de una sociedad y estimulan en muchos casos, paralelamente, la emergencia de la economía informal.

EL CAMPO LABORAL, CADA VEZ MÁS AMPLIO

Los grandes cambios que se han dado lugar en el plano económico, político, comercial y tecnológico en todo el mundo han redefinido la estructura de los mercados y de los sectores empresariales en los que hoy se producen y comercializan bienes o servicios. Las empresas se han visto obligadas a adaptarse a procesos y operaciones cada vez más complejos, con tiempos más ajustados de producción y compras, y con sistemas que requieren un conocimiento amplio y preciso de cada una de las fases de las operaciones.

Actualmente, fuerzas del entorno, como la apertura de los mercados, el mayor poder y acceso a la información por parte de los clientes, las regulaciones de las actividades empresariales, el impacto ambiental y las tendencias ecologistas, exigen de las empresas una mayor atención en cada una de las fases de producción y entrega de bienes y servicios al cliente o consumidor.

El cliente conoce una amplia y variada oferta, y hoy sabe qué compra y porqué compra. Esto establece un gran desafío a las empresas, que, para satisfacer esa compleja demanda, debe asegurar la calidad, la oportunidad de la entrega y el servicio de mantenimiento y postventa. En el plano económico, una mayor capacidad de consumo en muchas economías del mundo -incluidas las emergentes- y un mayor acceso al crédito, implican hoy un incremento en la demanda de bienes y servicios. La estabilidad económica antes calificadas como "de riesgo" incentivan hoy la

inversión de capitales extranjeros, lo cual genera más demanda, más trabajo, más oferta y más competencia, haciendo girar la rueda de la economía e incrementando, además, la complejidad en las transacciones y en los mercados. Asimismo, los Tratados de Libre Comercio (TLC) y la apertura de las fronteras para el intercambio comercial traen consigo una competencia más agresiva y una necesidad de especialización muy alta por parte de las empresas y los trabajadores.

Todo ello exige -y exigirá, cada vez más- la presencia de personas capacitadas y profesionales altamente calificados y capacitados para gestionar las operaciones de estas empresas, y en este nuevo y vertiginoso entorno.

Actualmente, los sectores empresariales en los cuales se desempeñan las empresas de Servicios son los que más rápidamente crecen y, sin duda alguna, son de los que más aportan a la economía mundial. Negocios muy variados que se ocupan de proveer distintos tipos de servicios al público, se han desarrollado tanto en las últimas décadas que hoy sus procesos y operaciones son de los más complejos y retadores para los ingenieros industriales y administradores que buscan nuevos campos de desempeño donde poder aplicar sus conocimientos y su experiencia.

DESAJUSTES ENTRE OFERTA Y DEMANDA LABORAL

Los candidatos suelen tener mayor calificación que la que requieren las ofertas de empleo. También hay desfase en el salario.

Hoy en día, en nuestro país se puede apreciar que en muchas empresas cuando requieren de un personal para ocupar un puesto, muchas personas presentan. Así, se tiene que por cada oferta de empleo hay 20 candidatos, cada vez más formados desde el punto de vista académico.

La mayoría cuenta con un título universitario y una buena parte añade a su currículo un curso de posgrado o máster. Y es ahí donde se produce un elevado desajuste porque muchos de los puestos de empleo que se ofrecen requieren un nivel de estudios básicos o medios. Entonces, se da el caso de una sobre calificación de los titulados universitarios en comparación con los requerimientos de la mayoría de ofertas de empleo, y que éstos se han centrado en internet para gestionar su carrera profesional'. O lo que es lo mismo, muchos de ellos ejercen y ocupan un puesto para el que no se requiere la calificación que tienen. Hay un claro desajuste entre las características de los que buscan trabajo y el puesto ofrecido. Y esto aumenta a medida que crece la titulación.

SITUACIÓN ACTUAL Y OPCIONES PARA EL FUTURO DEL MERCADO DE TRABAJO

LOS CONDICIONANTES

Existen hechos y situaciones que condicionan la situación actual del mercado de trabajo: el tamaño de la población, el nivel de la participación laboral y el comportamiento de la demanda de mano de obra.

1. El crecimiento demográfico: en los últimos años la población ha crecido considerablemente, como resultado de un significativo incremento en las tasas de crecimiento poblacional.

Este crecimiento demográfico determinó la aparición de cohortes poblacionales numerosas, que en la actualidad cuentan con edades entre 18 a 30 años. Es decir, las cohortes nacidas en el periodo de máximo crecimiento demográfico, se insertaron en el mercado de trabajo entre fines de los ochenta y, fundamentalmente, en la década de los noventa. Este fenómeno dio origen a un incremento en el número de nuevos aspirantes al mercado de trabajo -principalmente jóvenes- con la consecuente mayor competencia por los puestos de trabajo en el mercado laboral y mayores dificultades para conseguir empleo.

2. La evolución de la tasa de participación: adicionalmente, la tasa de participación (proporción de personas que trabaja o busca trabajo) se incrementó significativamente en las últimas décadas

El crecimiento de la participación laboral se explica principalmente por el masivo ingreso de las mujeres al mercado de trabajo en los últimos años. Es decir, la proporción de mujeres en el mercado laboral actualmente es claramente mayor a la de hace tres décadas. Diversos factores explican este comportamiento. Entre ellos, la evolución positiva del nivel educativo de las mujeres es uno de los más importantes. Es decir, las mujeres han incrementado sus niveles educativos de manera más rápida que los hombres, lo cual definitivamente ha cambiado su rol en el hogar y el mercado de trabajo. Asimismo, cabe señalar que la reducción de las tasas de fecundidad también debe haber influido de manera considerable en



este proceso pues implica menor necesidad de tiempo de la mujer en el hogar y por tanto mayor tiempo disponible para actividades del mercado de trabajo.

3. La caída en la demanda de mano de obra y el excedente laboral: no solo la oferta de mano de obra se incrementó en los últimos años. Desde mediados de los setenta, el Producto Bruto Interno (PBI) inició una tendencia decreciente que se mantuvo hasta principios de los noventa. Este fenómeno ha sido analizado en varios estudios y ha sido vinculado con políticas económicas artificialmente expansivas que finalmente terminaron por deteriorar la producción nacional. En cualquier caso, al caer la producción agregada ante cualquier elasticidad producto empleo positiva la demanda de mano de obra se debió contraer de manera proporcional. Como se sabe, la demanda de mano de obra se deriva directamente de la producción: si no hay producción, no se puede demandar trabajo.

De esta manera, ambos procesos *-crecimiento de la oferta y caída en la demanda-* dieron origen al denominado excedente de mano de obra que no pudo ser acomodado adecuadamente en el mercado laboral. Cabe enfatizar que este excedente de mano de obra es el acumulado de varios años en que existió exceso de oferta y por tanto difícilmente podrá desaparecer en el corto plazo. Por último, cabe decir que la existencia de este excedente de mano de obra no dio origen a un importante nivel de desempleo en el país. Por el contrario, el ajuste del mercado de trabajo ocurrió vía precios, es decir, ha determinado menores ingresos reales para todos los participantes del mercado laboral.

4. La evolución del empleo: el volumen de empleo ha evolucionado de manera directamente relacionada con el nivel de producción y se caracteriza por ser un periodo en el cual el empleo se mantuvo prácticamente estancado en vista de las dificultades económicas que experimentaba la economía.

Posteriormente se tuvo un alto crecimiento del empleo. Nuestra economía creció a tasas sumamente elevadas (promedio anual) especialmente liderado por los sectores de servicios no personales, pesca y construcción, el último de los cuales tiene elevados efectos multiplicadores sobre el empleo. Finalmente, empieza un periodo de fluctuaciones en el empleo, de manera muy similar a las observadas en el nivel del PBI. La producción se vio afectada por diversos factores entre los que destacan, principalmente, choques derivadas de la presencia del fenómeno del niño y la crisis internacional. Para aliviar la oferta de trabajo, se creó empleo a una tasa que ha superado el crecimiento de la oferta de mano de obra. Las ramas en las que se creó el empleo han sido la construcción y los servicios (personales y no personales). En la industria nacional, el nivel de empleo se mantuvo prácticamente inalterado.



La totalidad del empleo se ha creado en la microempresa (empresas de hasta 5 trabajadores). La gran empresa recién ha empezado a crear empleo en los últimos años en tanto que la mediana y pequeña empresa (Pymes) mantuvieron su nivel de empleo en los últimos años. Por otro lado, el empleo asalariado se redujo principalmente por la drástica reducción del empleo público. En cambio, la proporción de trabajadores independientes se incrementó ligeramente.

Aunque, el empleo asalariado privado se mantuvo, en su interior se han observado importantes cambios. En función a los cambios ocurridos en la regulación laboral. Como se sabe, la reforma laboral implicó entre otras cosas, la eliminación de la estabilidad laboral absoluta y la promoción de contratación temporal de mano de obra. Esto ha determinado que la proporción de trabajadores asalariados privados permanentes se haya reducido. Por el contrario, los trabajadores temporales se han incrementado. Un tema interesante, es que ni las controversiales formas de contratación por servicios o cooperativas ni los convenios de capacitación laboral, han sido utilizadas de manera importante por las empresas. Por el contrario, lo que parece haberse incrementado notablemente es la subcontratación directa, principalmente bajo la forma de locación de servicios u honorarios profesionales. Asimismo, los trabajadores sin contrato (bajo la mesa) se han incrementado.

5. Salario: Guatemala es un país con múltiples oportunidades laborales gracias a la apertura de su mercado comercial. Su campo laboral posee una extensa gama de profesiones u ocupaciones desarrolladas por sus habitantes, según sus intereses y capacidades. Esto gracias a procesos de globalización en los cuales Guatemala tiene participación hace algunos años. Toda variación es distinta por sus características particulares. En el ámbito laboral esta propiedad no queda al margen. Cada área laboral posee especificaciones propias que no solo tienen que ver con el tipo de trabajo ejecutado. Por ejemplo, la única diferenciación entre un empleado del área de informática y uno de recursos humanos no es que el primero trabaja con tecnologías de comunicación, mientras el segundo con material humano. Entre ellos existen otras diferencias significativas como: la asignación salarial que perciben.

El salario es un elemento fundamental para la realización de un trabajo. Es el fin por el que toda persona ejecuta una actividad en su lugar de trabajo y es la remuneración económica que sirve para satisfacer necesidades y subsistir. A pesar de su importancia, el que cada área profesional varíe de rango salarial hace que existan desconocimientos perjudiciales para el trabajador al ser contratado. A veces no sabe qué valor posee la oferta del trabajo que realizará. Es vital conocer cuáles son los rangos salariales en Guatemala y cómo se comportan dentro del mercado laboral.

¿Qué son rangos salariales?

Son niveles de una escala de distribuciones monetarias con las que se pretende organizar y atribuir al empleado un sueldo justo y acorde a las actividades que realiza dentro de la empresa. En la actualidad está estipulado que aquellas tareas profesionales con mayor prestigio dentro de la sociedad, por el esfuerzo que requiera realizarlas, serán las que se coloque a la cabeza de dicha escala. Dentro de cada área de trabajo habrá diferentes niveles salariales también y cada uno de sus peldaños dependerá del cargo que ejecute el profesional.

SALARIO MÍNIMO				
ACTIVIDADES	SALARIO DIARIO	SALARIO MENSUAL	BONO	SALARIO TOTAL
NO AGRÍCOLAS	Q78.72	Q2,394.40	Q250.00	Q2,644.40
AGRÍCOLAS	Q78.72	Q2,394.40	Q250.00	Q2,644.40
EXPORTADORA / MAQUILA	Q72.36	Q2,200.95	Q250.00	Q2,450.90

SALARIO DIFERENCIADO	ZACAPA
Q1,500 + pago por productividad	Estanzuela

EL PROGRESO	ESCUINTLA
Municipios de San Agustín Acasaguastlán Guatatoya	Masagua

La Hora Fundado en 1980

¿Qué factores determina variación salarial?

La escala salarial puede moverse en aumento o disminución de la cantidad monetaria a pagar de acuerdo a algunas estimaciones que determinan el pago:

- ✓ El comportamiento de la escala salarial con sus diversos rangos normalmente es mayor cuando se trata de profesiones que exigen un nivel académico avanzado.
- ✓ Si la oferta es mayor que la demanda laboral en un determinado sector, entonces el pago salarial será mayor.
- ✓ La ubicación geográfica o zona donde se realizará el trabajo influye para modificar la escala salarial de un área laboral.
- ✓ El tipo de industria y capital económico que posea la empresa de acuerdo a su posicionamiento y crecimiento dentro del mercado guatemalteco. Por ejemplo, hay instituciones que cotizan mejor a un trabajador que otras, dependiendo de qué tan desarrollada o posicionada sea la empresa o de qué tan necesaria sea la intervención del profesional en sus quehaceres.

Ventajas de conocer la escala salarial

El mayor beneficio al dominar los rangos salariales del área laboral de interés es que nadie puede devaluar el trabajo que se realiza. Se obtiene un salario justo por el trabajo realizado a cambio y no hay engaños al respecto. Al ser contratado, puedes saber con exactitud cuánto cobrar por tus servicios a la institución.

Desventajas en torno a la escala salarial

Algunas dificultades de los rangos salariales son:

- ✓ El desconocimiento que tienen los trabajadores sobre qué variantes salariales se manejan en su área.
- ✓ Exigir una presunción salarial demasiado baja o elevada a la hora de ser contratado. Esta inexactitud se da gracias al mismo desconocimiento del comportamiento salarial del área.
- ✓ Al no saber cómo se cotiza al empleado en determinado sector, es más fácil someterse a cualquier injusticia como el pago mínimo por el desarrollo de grandes actividades laborales.

Rangos salariales en Guatemala

Para evitar complicaciones y aportar conocimiento aproximado de la cotización actual del empleado en algunas áreas laborales significativas de Guatemala, se te proporcionan diversos rangos salariales contemplados en su mercado. Se evidencia una idea general de cuál es la dinámica económica que gira en torno a los salarios dentro de cada segmento del entramado laboral guatemalteco.

Rangos salariales para puestos profesionales

Se analiza cómo en Guatemala son cotizados los rangos salariales para cargos profesionales, entendiendo estos como aquellos puestos de trabajo ejecutados únicamente por quienes se especializaron académicamente en el conocimiento del área. Estos cargos podrían ser mejor cotizados dentro gracias a las exigencias que se hacen a los empleados para poder desarrollarlo.

Dentro de cada área la asignación salarial puede diferir, siendo mayor o menor, de acuerdo al cargo. Entre las carreras más comunes dentro del sector profesional medicina la escala salarial asigna para un médico de 9 mil a 11 mil quetzales; para una enfermera o auxiliar paramédico de mil quetzales a 2 mil; para un odontólogo de 7 mil a 9 mil quetzales, e igual intervalo salarial se asigna a un veterinario. Por el lado de la ingeniería, la escala salarial estima que para un ingeniero mecánico, civil, químico o eléctrico el rango salarial se estipula entre los 9 mil a los 11 mil quetzales.

Dentro del marco legal, los abogados y jefes legales se cotizan en un margen de 9 mil a 11 mil quetzales también. En las construcciones se encuentra que un arquitecto puede ganar alrededor de 9 mil a 11 mil quetzales, mientras un diseñador industrial comparte esa misma cifra salarial. Un último ejemplo de pago es la cifra más alta, cotizada por un gerente de obras civiles que puede ganar de 16 mil a 18 mil quetzales.

Rangos salariales en puestos varios

En otro extremo están las oportunidades de empleo en las que no es necesario poseer conocimientos académicos y títulos profesionales que los respalden. Basta con tener capacidades específicas y estar interesado en ejecutar las tareas asignadas en el puesto de trabajo. Es así como funcionan las ocupaciones o empleos varios en el mercado laboral guatemalteco los cuales exigen del trabajador la vocación o la experiencia adquirida por la práctica del mismo oficio. La escala salarial para puestos varios como bailarín, locutor, camarógrafo o carpintero asigna un salario comprendido entre los 2 mil a 4 mil quetzales, mientras para un puesto como panadero, peluquero, plomero, soldador, jardinero, pintor, guía turístico o asistente de cocina el suelo podría variar entre los mil 500 a 2 mil quetzales.

Rangos salariales del área informática

Con la modernización y transformaciones de un mundo globalizado cada vez más avanzado en la industria tecnológica, nuevas fuentes de trabajo se han abierto en la actualidad. La aparición de internet y sus posibilidades de transmisión de información generaron un campo virtual paralelo a la realidad que facilita el conocimiento y, con ello, muchas áreas de la vida. De esta forma, la informática a nivel mundial representa una oportunidad cada vez más sólida de desarrollo para el ser humano.

Esta área de la informática proporciona puestos de trabajo desde programadores hasta instaladores de servicios tecnológicos en el hogar u oficina. Los cargos informáticos poseen rangos salariales bien cotizados en el mercado laboral guatemalteco gracias a que es una industria aún emergente. Un director informático puede ganar desde 25 mil a 28 mil quetzales. Un gerente de informática podría cobrar un salario de 23 mil a 25 mil quetzales. Pero en rangos inferiores dentro de la escala también se posicionan puestos como jefe de informática y sistemas, web máster o un analista de sistemas ganan entre los 9 mil a 11 mil quetzales.

Rangos salariales en área de finanzas, contabilidad y auditoría

Las transacciones financieras y dinámicas económicas son fundamentales para el desarrollo de toda sociedad. Ante esto la demanda de profesionales del sector financiero siempre estará respaldada por una amplia necesidad de encargados de administrar el buen funcionamiento del sector público y privado. Las empresas financieras buscan del empleado capacidades numéricas, analíticas y estratégicas que logren llevar a sus empresas al mejor estado. También buscan líderes dentro de la institución para poder trabajar no solo con material numérico, sino con humano.

Entre los cargos laborales más sobresalientes en la escala salarial del sector finanzas se encuentran los de director de finanzas y administración con un salario de 28 mil a 30 mil quetzales, mientras un gerente de la misma especialidad gana alrededor de 25 mil a 28 mil quetzales. En rangos inferiores se encuentra las jefaturas de finanzas, tesorería y presupuesto que cotizan entre 14 mil a 16 mil quetzales. Los puestos de asistencia financiera, contable, crédito y cobros ganan cerca de 2 mil a 4 mil 500 quetzales.

Rangos salariales en el área de producción, ingeniería y calidad

Este sector es de gran importancia dentro de la sociedad guatemalteca y posee presencia especial gracias al entorno agrícola que caracteriza a Guatemala desde la antigüedad. El dinamismo actual de esta área proviene de dos

fuentes: la producción y transformación de la materia prima proveniente en gran medida del suelo.; y los avances tecnológicos que facilitan los procedimientos de producción gracias a la creación de maquinaria avanzada que mejora la calidad.

Los rangos salariales del área de producción se concentran en cuatro puestos. Primero, las direcciones de producción en las que gana de 23 mil a 25 mil quetzales. Luego las gerencias de producción, de control de calidad o de ingeniería que se cotizan entre los 16 mil a 18 mil quetzales. Continúan las jefaturas como control de calidad, de laboratorio y de procesos que ganan entre 9 mil a 11 mil quetzales. Finalmente, las asistencias de las mismas secciones cobran un salario aproximado de 2 mil a 4 mil quetzales.

Rangos salariales para el área de mercadeo y ventas

Probablemente por el hecho de que Guatemala es un país con actividades altamente comerciales y buen desempeño para la demanda de productos de todo tipo es que el mercadeo y el área de ventas es un campo bastante explotado. Las empresas buscan empleados con habilidades para saber vender, para planificación, análisis, creación de estrategias segmentadas al público al que se dirigen y con ideas frescas y creativas que puedan proporcionar un buen funcionamiento a rubros como la telefonía, la publicidad, tiendas de productos, la hotelería.

Gracias a la competitividad de este sector son muchos los puestos designados para el quehacer del marketing. Entre los rangos salariales del área mercadeo mejor cotizados están siempre los de las direcciones como comercial donde se paga entre 30 mil a 32 mil quetzales. También se encuentran gerencias de ventas con un sueldo de 23 mil a 25 mil quetzales. Las jefaturas de mercadeo o de marca y producto ganan entre 16 mil a 18 mil quetzales. Existen puestos ubicados al final de la escala que se cotizan entre los mil 500 a 2 mil quetzales y estos son: vendedor, impulsador y promotor.

Rangos salariales de recursos humanos

Los recursos humanos en toda institución son un área vital para la existencia de la empresa misma. Sin profesionales encargados de la contratación y supervisión del material humano y del personal capacitado para la ejecución de actividades, el funcionamiento de toda compañía no existiría. Desde siempre este sector ha sido demandado por las empresas gracias a que unifica y solidifica al personal.

Los rangos salariales de algunos puestos de recursos humanos como gerente de recursos humanos ganan se posicionan entre 18 mil a 21 mil quetzales. Mientras las jefaturas de recursos humanos, reclutamiento de personal y encargado de compensaciones ganan alrededor de 9 mil a 11 mil 500 quetzales. El puesto con menor salario se cotiza entre los 2 mil a 4 mil quetzales y es de asistente de recursos humanos.

Rangos salariales en el área de publicidad, comunicaciones y servicios

Los puestos laborales de este sector poseen una gran demanda gracias a las necesidades de las empresas por entablar relaciones públicas, desarrollar publicidad que haga vender sus productos y por la característica inherente del ser humano de comunicarse. Las comunicaciones lo son todo y es por ello que cada vez son más las utilidades asignadas al profesional de esta área.

Los rangos salariales del área de comunicaciones y publicidad comprenden cargos como gerente de comunicaciones de 18 mil a 21 mil quetzales. Mientras la jefatura de publicidad, artes o servicio al cliente se cotizan entre 9 mil quetzales a 11 mil 500. Puestos inferiores como ejecutivo de call center, periodista y redactor están en un rango de 2 mil quetzales a 4 mil.

Rangos salariales en la rama de administración

La rama administrativa de las empresas también posee demanda. Es por ello que las personas con habilidades guiadas a los números, la sistematización y transacciones, el trato con el público y los procesos financieros y organizativos siempre tendrán el campo abierto dentro del mercado laboral.

Se comprueba al analizar la escala de rangos salariales para el área administrativa que ofrece montos de 35 mil a 37 mil quetzales para quienes fungen como presidentes administrativos; de 25 mil a 28 mil quetzales para los puestos como gerencia de planificación estratégica y un saldo inferior de 7 mil a 9 mil quetzales a los administradores y analistas de empresas.

Rangos salariales para área de apoyo de oficina

La asistencia para el manejo de una oficina es otra gama recurrente en la demanda de empleos. El campo de apoyo de oficina posee una escala salarial acorde también a las actividades comunicativas y organizativas que realizan sus

empleados. Las instituciones exigen de sus trabajadores actitudes y capacidades enfocadas a la disciplina, el orden, dominio del lenguaje y ortografía, buen trato personal y nociones de liderazgo.

Los rangos salariales del área de apoyo de oficina no son muy variables. Los puestos sobresalientes son: secretaria que se cotiza entre 2 mil a 4 mil quetzales, con la posibilidad de llegar a los 7 mil quetzales al manejar un segundo idioma. Y cargos como digitador, mensajero o auxiliar gerencial se aproximan de mil 500 a 2 mil quetzales.

Rangos salariales para área de compras

De nuevo resaltando la característica de Guatemala de ser un país altamente comercial se genera un campo enfocado a las transacciones de compra de material en las empresas. También goza de demanda y a pesar de poseer pocos cargos que lo constituyan, sus trabajadores cumplen labores fundamentales para el manejo de las empresas como: la planificación de presupuesto, procesos de adquisición de productos y la seguridad de esas transacciones.

Los rangos salariales en el área de compras son bastante variados. Un gerente de compras gana alrededor de 18 mil a 21 mil quetzales; un asistente de compras, alrededor de 4 mil a 7 mil quetzales y se asignan entre 7 mil a 9 mil quetzales para cualquier encargado de licitaciones.

Rangos salariales para área de mantenimiento

Es un campo vital para las empresas sobre todo para las de carácter industrial. Este campo se enfoca básicamente en la reparación y supervisión del funcionamiento óptimo de material y maquinaria útil para los procesos de producción. Entre los rangos salariales del campo mantenimiento se encuentran los de los cargos de gerencias de mantenimiento, servicios y talleres cotizados entre 14 mil a 16 mil quetzales, la jefatura de taller mecánico eléctrico entre 9 mil a 11 mil quetzales y los puestos como asistente, mecánico y electricista ganan entre 2 mil a 4 mil 500 quetzales.

Rangos salariales para área de operaciones y logística

Gracias a las dinámicas de inversiones llevadas a cabo en Guatemala es que este sector ha prosperado actualmente. La oferta laboral en este campo es amplia y prometedora, pues la globalización y relaciones internacionales la respaldan. Su mayor preocupación es velar por asuntos como puntualidad en entregas a los compradores y la sincronización u organización de actividades en las empresas. Los rangos salariales del área operaciones y logística varían en puestos como director de operaciones con un salario de 23 mil a 25 mil quetzales, las jefaturas de exportaciones e importaciones y las de operaciones ganan de 14 mil a 16 mil, y puestos inferiores como de asistentes de las mismas áreas ganan entre 2 mil a 4 mil 500 quetzales.

Rangos salariales para área almacenamiento

Las actividades de almacenamiento se generaron gracias al dinamismo de las empresas industriales y a sus grandes niveles de producción. Este campo actualmente ofrece cantidad de empleos debido a las numerosas bodegas existentes para el almacenar y protección de productos. Los rangos salariales del área almacenamiento no son variados debido a que la los puestos del campo también son reducidos. Así las jefaturas de bodega o inventario ganan de 7 mil a 9 mil quetzales; mientras los auxiliares de bodega, asistentes de inventario y bodegueros ganan entre mil 500 a 2 mil quetzales.

Rangos salariales en área telecomunicaciones

Gracias a las tecnologías de la comunicación y a la necesidad social de estar comunicados en la actualidad esta área ha mostrado un crecimiento increíble en Guatemala. Las compañías telefónicas se han posicionado exitosamente, trayendo consigo nuevas oportunidades de trabajo. Los rangos salariales para las telecomunicaciones son variados debido a la gran competencia de este campo. Así las gerencias de telecomunicaciones o de transmisión ganan entre 21 mil a 23 mil quetzales; las jefaturas de planta o de call center se cotizan entre 9 mil a 11 mil 500 quetzales, dejando el rango inferior de 4 mil 500 a 7 mil quetzales al técnico en telecomunicaciones.



Rangos salariales en bancos y sector financiero

La banca y las finanzas representan dos grandes sectores con mucho dinamismo gracias al movimiento de la economía en Guatemala. Las instituciones del sector bancario y finanzas poseen mucha demanda dentro del

mercado laboral debido a su estabilidad, lo cual genera que cada vez sean más los profesionales del rubro que desean incorporarse a él. En las empresas bancarias y de finanzas en general se busca siempre un perfil profesional ligado a las capacidades de liderazgo, sobre todo para cargos de jefaturas, con destrezas numéricas, cualidades de servicio y buena atención al cliente, agilidad para transacciones y un buen trato interpersonal con clientes y compañeros. Dentro del sector bancario y financiero se ofertan rangos salariales entre los puestos de gerencia de finanzas o la de crédito que cotizan la cantidad más alta de la escala salarial: de 21 mil q 23 mil quetzales. Mientras las gerencias de operaciones financieras, departamento internacional y la de banca electrónica rondan un salario de 18 mil 500 a 21 mil quetzales. En las posiciones más bajas de la escala se encuentran cargos como analista de crédito, ejecutivo de cuenta y oficial de cumplimiento que ganan entre 2 mil 300 a 4 mil 600 quetzales aproximadamente.

6. Inversión: un aliado estratégico para el desarrollo de las inversiones privadas, nacionales y extranjeras, que muestra las siguientes fortalezas:

- ✓ Economía estable y abierta comprometida con el proceso de globalización.
- ✓ Acceso a bloques regionales.
- ✓ Clima estable y previsible para la inversión.
- ✓ Políticas de inversión basadas en principios internacionales.
- ✓ Empresariado nacional dispuesto a compartir su conocimiento del mercado laboral peruano
- ✓ El país viene reduciendo progresivamente su déficit fiscal.
- ✓ Manteniendo el crecimiento en sus últimos 69 meses.
- ✓ Impulsado por el incremento de la inversión privada.
- ✓ El fortalecimiento en el sector externo por el incremento de la Balanza Comercial. Es decir, exportamos más de lo que importamos.
- ✓ Con reservas internacionales netas crecientes que superan 12 meses de importación.
- ✓ En un marco de estabilidad macroeconómica. Factores que son reconocidos por el mercado y que facilitan la reducción del riesgo país.
- ✓ El manejo prudente y responsable del programa económico ha permitido mantener nuestro indicador de Riesgo País, entre los más bajos de la Región.
- ✓ Con un sistema legal que garantiza la estabilidad de las normas y regulaciones básicas.
- ✓ Con un régimen de impuestos estables.
- ✓ Y una estructura arancelaria reducida y con baja dispersión.
- ✓ Además de un importante mercado externo basado en una agresiva política de liberalización comercial.
- ✓ Con abundantes oportunidades de inversión sectorial en Agro Industria, Pesca y Acuicultura, Minería, Textil y Confecciones, Forestal, Turismo e Infraestructura.
- ✓ Recuperación de la confianza y el divorcio entre el crecimiento económico y la estabilidad política, dándole un soporte adicional al crecimiento de la inversión.

Las inversiones en capacitación

Las inversiones en capacitación y el mejoramiento de las condiciones de salud de la población constituyen factores importantes para lograr el desarrollo, pero de por si no garantizan el crecimiento. Asimismo, la globalización ofrece nuevas oportunidades a la mayoría de los trabajadores, se señala que en los casos en que las exportaciones han aumentado rápidamente, también han aumentado los salarios reales, en promedio en un 3% anual. Cabe señalar sin embargo, que algunos analistas consideran que la integración internacional aumentaría la vulnerabilidad de los países en desarrollo. Las reformas económicas implementadas, han incidido de manera significativa en la estructura del mercado laboral, a nivel mundial en general y a nivel de país en particular, estas reformas han creado mejores oportunidades para algunos trabajadores y empeorado la de otros. Algunas evidencias presumibles acerca de la calidad de la educación, también se señala en dicha investigación, es decir, los retornos a la educación aumentan con la calidad de esa educación, se observó que "el retorno a la educación entre los egresados de alguna institución privada (que se presume de mayor calidad que una pública), es mayor que para aquellos que concluyeron su educación en una institución pública".

En conclusión podemos señalar, que ya se observa en algunos sectores de la economía los efectos de este proceso, y la manera como esta relacionándose con la fuerza laboral, dependerá de que tan rápida sea la adecuación de esta, para mantener y aumentar la presencia del país en el resto de la economía mundial, queda desde luego, analizar diferentes variantes al respecto.

EJERCICIO DE LAS PROFESIONES

A través de ello, puede surgir un análisis de lo que le conviene a la gente y de lo que no. Las áreas educativa y laboral de Guatemala no se escapan de esta lógica y manifiestan una serie de demandas inclinadas a ciertas

carreras. Es decir que algunas áreas de estudio y preparación profesional son más cotizadas o elegidas que otras. Por ejemplo, si en un país predominan las carreras económicas puede deberse a que su fuerte en la vida cotidiana es el área comercial y los negocios.

En efecto, ese es el caso de Guatemala pues en el ámbito laboral las profesiones más solicitadas o con mayor oportunidad de empleo en las empresas son las vinculadas a la economía, la ingeniería, al marketing y las a contabilidad. De esta forma, puedes ver cómo en las diversas bolsas de trabajo guatemaltecas lideran las ofertas para cargos de: administrador, gerente de ventas, contador, auxiliar contable, asesor de ventas, ejecutivo de tele marketing, asistente de auditorías, jefe de sucursal, entre muchos otros puestos de economía. Esto conduce a quienes se preparan para estudiar una carrera técnica o universitaria, pues les ayuda a escoger qué sería lo más beneficioso para su futuro laboral. Sin embargo, para ello es necesario que el guatemalteco conozca qué carreras son las que predominan en la educación guatemalteca y así poder tomar su decisión.

PROFESIONES CON MAYOR DEMANDA EN GUATEMALA

Las áreas de estudio con mayor predominio en Guatemala se desglosan, por orden preferencial, en el siguiente listado:

1. Administración de Empresas e Ingeniería Comercial
2. Marketing y Mercadotecnia.
3. Contabilidad y Auditoría.
4. Industrial.
5. Informática y Sistemas.
6. Recursos Humanos y Relación Industrial.
7. Mecánica y Metalúrgica.
8. Finanzas.
9. Química.
10. Psicología.

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS E INGENIERÍA COMERCIAL

La demanda de profesionales en el sector administrativo de Guatemala se ve determinado estrechamente por las dinámicas económicas que presenta el país, siendo de gran importancia mantener un control directo por medio de profesionales especializados.

MARKETING Y MERCADOTECNIA

La investigación y el análisis de los mercados son de gran importancia para las diferentes empresas ya que les permite conocer los deseos de sus clientes actuales y potenciales como también permite crear estrategias para lograr un mejor posicionamiento en el mercado guatemalteco, es por esto que se da la alta demanda de profesionales en mercadeo que con su capacitación y experiencia sepan colocar en el plano a las empresas.

CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

La demanda de profesionales en contabilidad y finanzas en Guatemala es alta ya que todas las empresas requieren de un control sobre las transacciones realizadas tanto interna como externamente. Estos profesionales por medio de herramientas y métodos especializados son capaces de evaluar y diagnosticar aquellas anomalías relacionadas a los ingresos y egresos de la empresa.

Ventajas de la identificación de las profesiones más demandadas

- ✓ La principal ventaja de saber cómo se estructuran las preferencias de los guatemaltecos es conocer qué carreras podrían ser las más provechosas y cuáles las menos convenientes, según cómo se mueve el mercado laboral en Guatemala.
- ✓ También, el dominar el listado de carreras con mayor demanda ayuda a poder decidir en qué área de estudio desarrollarse por dos lógicas simples: la primera se basa en ver lo beneficioso que es estudiar una carrera cuya profesión se mueve con mayor frecuencia en el mercado laboral, es decir que se cotiza. La segunda se vincula con la falta de profesionales de algunas carreras. Por ejemplo, si el área de comunicaciones tiene poca demanda, puede ser un tanto conveniente ya que podría

haber menor cantidad de profesionales de ese ámbito y, por ello, ofrecer mayor oportunidad de empleo.

OTRAS PROFESIONES EN GUATEMALA

Las profesiones Técnicas: muy pocos guatemaltecos logran estudiar en la universidad y graduarse como médicos, ingenieros o licenciados y formar parte de los recursos humanos profesionales del país. De la misma forma, la mayoría no dispone de preparación técnica para ocuparse como plomeros, carpinteros o electricistas, ni la formación profesional necesaria para desempeñar actividades como secretarios, maestros, enfermeros o peritos.

El Trabajo Informal: por la falta de formación, un sector importante de la población se gana la vida en trabajos formales, llamados así porque no necesitan mayor preparación para realizarlos, como vender verduras, frutas y dulces en las esquinas, lustrar zapatos o barrer las calles. El trabajo informal en la ciudad o en el campo genera poco ingreso, por lo que, a las familias, sobre todo a las numerosas, no les alcanza para vivir.

En el área rural, por lo general, las familias están compuestas de siete u ocho miembros; en el área urbana, hay un promedio de cinco personas en cada familia. La agricultura es la ocupación principal en el área rural. Las familias se esfuerzan mucho y ganan poco porque, a veces, su parcela produce básicamente para el consumo familiar y no les queda ningún excedente para vender.

Muchas comunidades viven dispersas en la montaña y no cuentan con caminos vecinales para transportar sus productos en vehículos y venderlos en los mercados. Cuando les sobra algún producto, los pequeños agricultores lo venden a intermediarios, con lo que obtienen escasas ganancias. Otras veces transportan sus sacos de maíz o frijol a pie durante varios kilómetros para venderlo en los mercados de otras localidades.

El Comercio y los Servicios: el comercio y los servicios son los mayores generadores de empleo en Guatemala. El primero se realiza por la venta de productos de consumo interno: maíz, frijol, verduras, vestuario y calzado; y por la reventa de productos importados, como electrodomésticos, vehículos y petróleo. Los servicios profesionales y técnicos se concentran en la capital y otras ciudades.

PROYECTO CON BOTELLAS DE RECICLAJE

1. ESCOBA PARA JARDÍN:



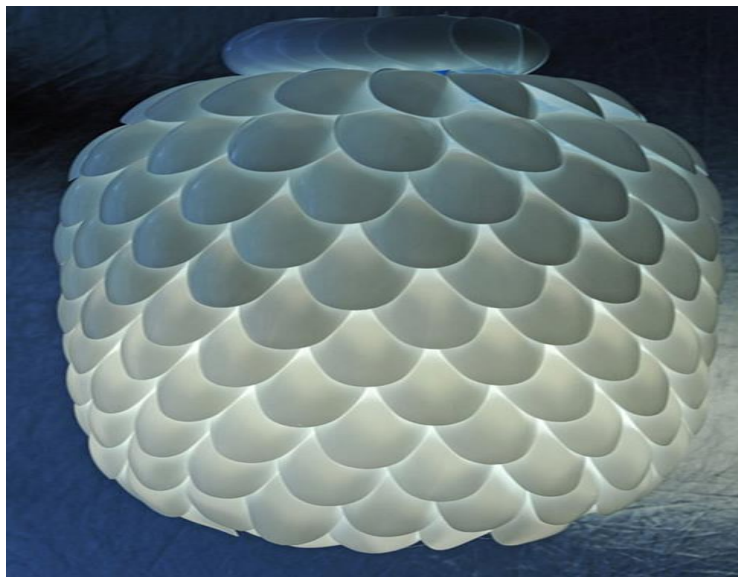
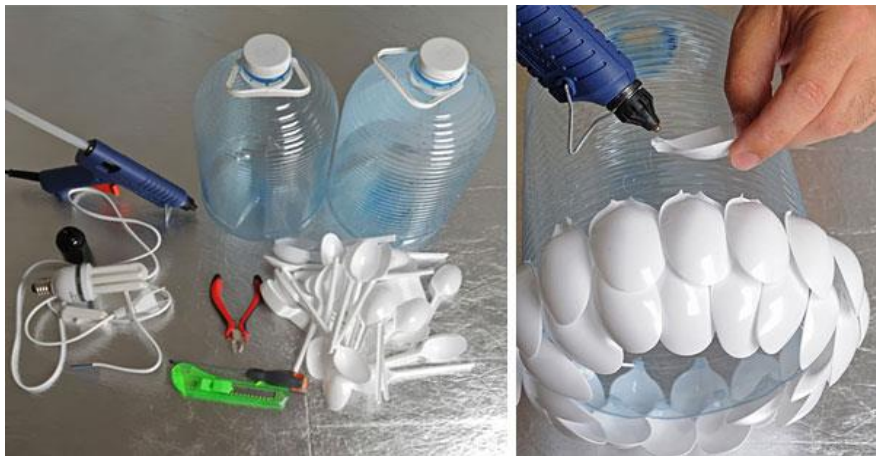


2. MACETEROS:





3. LAMPARA CON CUCHARAS:



4. JOYERO:

5. TERRARIO:



INFORMACIÓN (INCLUÍDA EN ESTE DOCUMENTO EDUCATIVO) TOMADA DE:**Documentos/libros:**

1. GUERRAS Y NAVAS (4ª Edición): "La dirección estratégica de la empresa. Teoría y aplicaciones". Ed: Thomson Civitas.

Sitios web:

1. <http://www.tipos.co/tipos-de-industrias/>
2. http://ficus.pntic.mec.es/ibus0001/industria/tipos_industrias.html
3. http://enciclopedia.us.es/index.php/Industrias_de_base
4. <http://cienciassocialespcpi.blogspot.com/2009/12/industria-de-bienes-de-equipo.html>
5. <http://www.definicion.org/bienes-de-consumo>
6. <http://www.fabricas.us/chocolate/juguetes/industria-pesada/>
7. http://enciclopedia.us.es/index.php/Industria_ligera
8. http://descuadrando.com/Industria_madura
9. <http://cig.industriaguatemala.com/institucional/historia/>
10. <http://export.com.gt/las-industrias-de-guatemala/>
11. <http://export.com.gt/sectores/>