

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

**"PERCEPCIÓN DE UN GRUPO DE CONSULTORES ESPECIALIZADOS EN EL ÁREA DE
RECURSOS HUMANOS SOBRE LAS CAUSAS Y EFECTOS DEL DESEMPLEO EN
GUATEMALA."**

TESIS DE GRADO

BEATRIZ ANDREA SOLORZANO ROMERO
CARNET 13156-08

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO DE 2018
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

**"PERCEPCIÓN DE UN GRUPO DE CONSULTORES ESPECIALIZADOS EN EL ÁREA DE
RECURSOS HUMANOS SOBRE LAS CAUSAS Y EFECTOS DEL DESEMPLEO EN
GUATEMALA."**

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR

BEATRIZ ANDREA SOLORZANO ROMERO

PREVIO A CONFERÍRSELE
EL TÍTULO DE PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO DE 2018
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANO: MGTR. HÉCTOR ANTONIO ESTRELLA LÓPEZ, S. J.
VICEDECANO: DR. JUAN PABLO ESCOBAR GALO
SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LIC. JOSÉ ROBERTO ARRIAZA CASTRO

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. MANUEL DE JESUS ARIAS GUZMAN

Guatemala 15 de Noviembre 2017

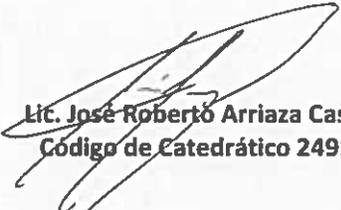
**Señores
Consejo Facultad de Humanidades
Presente**

Por medio de la presente, hago de su conocimiento que he tenido la oportunidad de asesorar el proyecto de tesis titulado "Percepción de un Grupo de Consultores especializados en el área de Recursos Humanos Sobre las Causas y Efectos del Desempleo en Guatemala", de la alumna Beatriz Andrea Solórzano Romero, carnet No. 1315608, estudiante de la carrera de Psicología Industrial con énfasis Organizacional.

A mi criterio el trabajo realizado llena todos los requisitos metodológicos y de contenido que exige la Universidad Rafael Landívar, previo a otorgar el grado académico correspondiente, por lo que solicito le sea asignada fecha y terna para la evaluación privada de tesis.

Agradeciendo la atención a la presente, me suscribo.

Atentamente,



**Lit. José Roberto Arriaza Castro
Código de Catedrático 24911**



Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante BEATRIZ ANDREA SOLORZANO ROMERO, Carnet 13156-08 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL, del Campus Central, que consta en el Acta No. 051638-2018 de fecha 16 de enero de 2018, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"PERCEPCIÓN DE UN GRUPO DE CONSULTORES ESPECIALIZADOS EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS SOBRE LAS CAUSAS Y EFECTOS DEL DESEMPLEO EN GUATEMALA."

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 31 días del mes de enero del año 2018.



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala
Facultad de Humanidades
Secretaría de Facultad

Irene Ruiz Godoy

**MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA
HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar**

ÍNDICE

RESUMEN

I.INTRODUCCIÓN.....	1
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	31
2.1 Objetivo general.....	31
2.2 Objetivos específicos	32
2.3 Unidad de análisis:.....	32
2.4 Alcances y límites	33
2.5 Aporte	33
III. MÉTODO	34
3.1 Sujetos.....	34
3.2 Instrumento	36
3.3 Procedimiento	37
3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística	37
IV.PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	38
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	76
VI. CONCLUSIONES	82
VII. RECOMENDACIONES	84
VIII.REFERENCIAS.....	85
ANEXOS	

RESUMEN

La presente investigación de tipo cualitativa, tuvo como objetivo conocer la percepción de un grupo de consultores especializados en el área de recursos humanos sobre las causas y efectos del desempleo en Guatemala. Se abordó a un grupo de siete sujetos que realizan consultorías de recursos humanos en diversas empresas.

El instrumento que se utilizó para obtener los resultados fue una entrevista semi estructurada elaborada por el investigador, que se aplicó de forma individual a los sujetos. La entrevista consta de veintiséis preguntas abiertas, que abarcaron una serie de indicadores a evaluar.

Los resultados demuestran que hay diversos factores que causan que una persona se encuentre desempleada, también establece cuales son los diversos efectos que el mismo tienen en las personas y cómo pueden llegar a influir en ellos.

A partir de los resultados, se concluye que hay diversas causas por las que se genera el desempleo siendo las más importantes, la falta de experiencia laboral, la preparación académica, el género y la edad. Por otro lado los principales efectos se pueden clasificar en psicológicos, económicos y sociales.

Por último, se recomienda a las organizaciones e brindar más oportunidades de empleo digno sin importar género, edad o nivel socio económico. A instituciones tanto públicas como privadas se les recomienda también invertir más en educación y capacitación para los empleados para mejorar la calidad del capital humano y que se pueda optar a mejores empleos.

I.INTRODUCCIÓN

El trabajo está ligado a la existencia humana a lo largo de la historia, sin importar la preparación académica, edad y género se puede definir qué es trabajo. Es por esto que cuando surge el desempleo es importante considerar sus dimensiones y cómo una persona se ve afectada.

En Guatemala, el Instituto Nacional de Estadística a través de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos plantea que en el año 2016 la tasa de desempleo abierto alcanzó a nivel nacional, un 3.1%, siendo el sector urbano metropolitano el que presentó el mayor porcentaje 5.5%. Estas cifras se pueden ver atenuadas porque la sociedad guatemalteca ha recurrido al subempleo para poder satisfacer sus necesidades básicas.

Sin embargo, el costo del desempleo es difícil de medir en todas sus facetas, y en ocasiones las cifras no parecen expresar de forma suficiente la profundidad del impacto de este problema.

La cifra de personas que no tienen un empleo formal va en aumento, y aunque existen iniciativas que tienen como objetivo disminuir la situación del desempleo, muchas veces no se toman en cuenta los factores que realmente lo originan y que necesitan una solución integral.

Tampoco existen medidas para proteger a las personas que se quedan sin empleo y que podrían ayudar a disminuir el impacto que se genera, luego de perder la estabilidad económica y emocional.

En la actualidad el sector empresarial ha comenzado a implementar seguros de desempleo que pretenden cubrir las necesidades del individuo, durante el tiempo que se encuentra sin trabajo. Esta medida, se encuentra muy lejos de ser una medida viable que ayude a los de guatemaltecos que se encuentran en dicha situación ya que para las organizaciones implica un gasto adicional que no pueden cubrir.

La presente investigación tuvo como objetivo analizar cuáles son las causas y efectos del desempleo en Guatemala, desde el punto de vista de consultores especializados en el área de recursos humanos.

A continuación se presentan diversos estudios que abarcan los diferentes aspectos sobre el desempleo, dicha situación no solo se limita al ámbito económico, también repercute en aspectos sociales y psicológicos.

El Desempleo tiene muchas dimensiones a considerar, es un tema que comúnmente se escucha en el ámbito económico, político y social. Sin embargo se conoce poco sobre el impacto que el mismo genera en la sociedad así como sus principales causas. En Guatemala se han realizado estudios que tratan de exponer los factores determinantes así como las posibles soluciones. Los cuales se presentan a continuación:

Es así que Argueta (2001) realizó una investigación de tipo correlacional con el objetivo de analizar el nivel de ansiedad y su relación con la falta de empleo. Utilizó una muestra de 585 sujetos, de ambos sexos, comprendidos entre las edades de 18 a 25 años, procedentes del área urbana, aspirantes a empleo, divididos en dos grupos. Uno formado por 188 sujetos de ambos sexos que se encontraban trabajando al momento de su evaluación psicométrica y el otro de 397 sujetos, hombres y mujeres desempleados al momento de pasar el instrumento, por un período que comprendió de 1 a 182 días. El procedimiento estadístico aplicado fue el coeficiente de correlación de Pearson y la prueba de hipótesis de diferencia de medias. Mediante la aplicación del Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad (16 PF), en la forma editada por Psicología Industrial de Venezuela, se determinó una correlación estadísticamente significativa entre las variables ansiedad y tiempo de desempleo (1 a 60 días) en un grupo de mujeres, lo que se interpreta que a menor tiempo de estar desempleado se experimenta una mayor ansiedad y a mayor tiempo de desempleo la ansiedad se reduce. En las personas empleadas al momento de su evaluación psicométrica, el sexo femenino mostró diferencia estadísticamente significativa con relación al masculino. Se recomendó elaborar más estudios sobre el tema e implementar diferentes instrumentos y ocupaciones para comprobar si el resultado es el mismo.

Por otra parte, Morales (2005) realizó una investigación descriptiva con el objetivo de dar a conocer los efectos psicosociales y síntomas relacionados con episodios depresivos asociados

al desempleo. La muestra fue de 30 sujetos de ambos sexos, diversas ocupaciones y grado académico, entre 18 y 42 años inscritos en el Servicio Público Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que se encontraban desempleadas en un período de uno a más de doce meses. La técnica de muestreo que se utilizó es no aleatoria, intencional o de juicio, es decir, se tenía conocimiento previo de los sujetos y se requería que cumplieran con un perfil específico. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario, una guía de testimonio y la prueba del Dr. William W. K. Zung que mide los trastornos depresivos así como aspectos importantes de la salud mental, tales como trastornos de adaptación, aspectos depresivos menores, mayores y reajustes emocionales. Se concluyó que de acuerdo con la temporalidad del desempleado, las personas que se encuentran en el primer mes sólo presentan síntomas de reajuste y un estado de optimismo mientras que las personas que ya tienen más de tres meses manifiestan sentimientos de desesperanza, angustia e impotencia, mínima depresión y ansiedad; los de más de seis meses presentan las mismas emociones negativas, además de sentimientos de miedo y síntomas de depresión leve o moderada, a partir un año o más ya se puede determinar un estado de deterioro emocional mayor, por lo que se recomienda a las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que deben mantener una comunicación directa con el sector empresarial, para crear fuentes de trabajo en condiciones dignas, a fin de que a través de éste los guatemaltecos puedan satisfacer sus necesidades, como un derecho inherente del ser humano.

Asimismo, Caal (2007) realizó un estudio explicativo con el objeto analizar el desempleo y subempleo como efecto negativo en materia laboral, producto del proceso de globalización. Estableció que el crecimiento de la pobreza en la región latinoamericana, o las dificultades para reducir los niveles de la misma, obedecen a varios factores, todos ellos derivados del sesgo predominante en el proceso de globalización. Estableció que uno de los efectos de la globalización es la creación insuficiente de empleos con relación al rápido crecimiento de la población económicamente activa (PEA), lo que ha provocado que la creación de puestos de trabajo se retarde debido al lento e irregular crecimiento económico, situación que ha redundado en un aumento del desempleo. Concluyó que tanto el desempleo y subempleo que surgen como producto del proceso de globalización, son los principales efectos negativos de este fenómeno en materia laboral; además de los salarios precarios, la ausencia de prestaciones de ley, la creciente desigualdad, exclusión, la paulatina desaparición del derecho del trabajo, la deshumanización del

trabajo, la pérdida de la conciencia laboral, el desfallecimiento del derecho colectivo, afectando principalmente a jóvenes y mujeres. Como recomendación indicó que para que Guatemala pueda insertarse en la economía mundial derivada del proceso de globalización debe constituir un solo bloque económico que genere mayores oportunidades en el ámbito laboral y financiero.

De igual forma, Ajxup (2011) elaboró una investigación descriptiva que tenía como objetivo establecer el nivel de frustración que produce el desempleo en los jóvenes recién graduados del área urbana del municipio de Momostenango, Totonicapán. La muestra estuvo conformada por 140 jóvenes de ambos géneros graduados en distintas carreras, en los años 2007 y 2008. Se utilizó el Logo-test, que consiste en un cuestionario basado en las ideas de Víctor Frankl, elaborado por Elizabeth Lukas (1985) de la Universidad de California; su finalidad es medir en un corto período de tiempo el logro interior del sentido y frustración existencial en personas mayores de 16 años. Al final del estudio se comprobó que el nivel de frustración que produce el desempleo en los jóvenes recién graduados es medio. La estadística utilizada fue significación y fiabilidad de media aritmética en muestras independientes. Se realizó como propuesta una terapia ocupacional para reducir o minimizar el nivel de frustración en jóvenes desempleados con el fin de lograr que los jóvenes recién graduados alcancen el máximo nivel de autonomía e integración a través del desarrollo de su propio empleo, de esta forma mejorar la calidad de vida y convertirse en agentes de transformación tanto para la vida familiar y social.

Asimismo, López (2011) realizó un estudio con el objetivo de analizar la tasa de desempleo con base a expectativas del nivel general de precios durante un periodo de ocho años, aplicando la curva de Philips. Estableció que la curva de Phillips plantea una relación inversa entre la inflación y el desempleo, significa que si la tasa de inflación según su variación interanual tiende a reducirse, se produciría un aumento en la tasa de desempleo en el corto plazo y por lo contrario el efecto de la curva sería de forma inversa. Concluyó que los estudios a nivel nacional donde no se cuenta con estadísticas del nivel de desempleo real que existe en Guatemala y la estimación que realiza el Ministerio de Trabajo con base a información del Instituto Nacional de Estadística, no permitió establecer un panorama real de la existencia de la teoría, por lo que no se pudo establecer una duración del desempleo por parte de la población, la frecuencia con que esto ocurre y los costos que implican para la economía en función inversa a la

inflación. De igual forma estableció que para el caso de Guatemala la tasa de desempleo es constante y poco medible, manifestando que el mercado laboral informal representa el principal problema de no poder establecer con precisión y certeza la tasa natural de desempleo abierto existente en la economía nacional.

El tema de desempleo no solo afecta a Guatemala, hoy en día es usual escuchar sobre el aumento en las cifras del desempleo en países desarrollados. Por lo cual es importante considerar también los estudios realizados sobre el tema a nivel internacional.

Del Pozo, Ruiz, Pardo y San Martín (2002) realizaron un estudio transversal de una sola medición con el propósito de valorar el efecto de la duración del desempleo sobre la salud mental. Participaron 275 sujetos inscritos en las oficinas del Instituto Nacional de Empleo de Logroño, España. De forma aleatoria se dividieron según la edad (16-30 años, 31-50 años y más de 50 años), duración del desempleo (0-6 meses, 7-12 meses, más de 12 meses), género, nivel de estudios (bachilleres, primarios, estudios superiores, estado civil e ingresos). Para cada uno de los atributos se utilizaron los siguientes instrumentos: Para la valoración del malestar psicológico se utilizó el General Health Questionnaire (GHQ) de Goldberg (1972, 1978) en la versión reducida de 12 ítems. La afectividad se valoró por la Escala de Afectividad Positiva y Negativa (PNA) de Watson, Clark y Tellegen (1988). El consumo de alcohol y tabaco se valoró por diversos indicadores de la Encuesta de Salud del Gobierno Vasco (1987). La Salud física percibida se midió con el Perfil de Salud de Nottingham (PSN) de Hunt, McEwen y McKenna (1986). La calidad de vida mediante un ítem utilizado por Álvaro, J.L. (1992). La utilización de Servicios de Salud mediante ítems de elaboración propia sobre el número de veces que acudió el sujeto en los último tres meses a un profesional no médico y/o médico. Para la comprobación de las hipótesis formuladas se realizaron Análisis de la Varianza y de Covarianza sobre los componentes de la variable Salud Mental, según la Duración del Desempleo. Se introdujo la covariable acontecimientos vitales estresantes para bloquear su efecto. Las variables socio demográficas de sexo, edad e ingresos fueron introducidas, también como covariables, en aquellos casos en los que era relevante desde un punto de vista teórico o práctico. Se concluyó que el deterioro en el malestar psicológico aumenta con la duración del desempleo, pero no de modo lineal sino que tiene su pico en el período de siete a doce meses para disminuir en períodos más largos. Así

mismo hay evidencia suficiente en los datos para afirmar que el deterioro de la Salud Física percibida aumenta con la prolongación del desempleo. Los datos también confirmaron el aumento de la utilización de servicios de salud entre los desempleados en función del tiempo de desempleo, en el caso de profesionales no médicos (sanadores, medicina alternativa y otros).

Asimismo, Tokman (2004) publicó un artículo en EXPANSIVA, con el objetivo de analizar el desempleo juvenil en Chile. Según el autor este fenómeno se registra tanto en países en desarrollo como en los más industrializados, lo que hace necesario identificar las causas del mismo dentro de la especificidad del mercado de trabajo de jóvenes. Concluye que está estrechamente vinculado a la demanda agregada, aumentando en tiempos de recesión y disminuyendo en épocas de crecimiento. No obstante esto, si bien el desempleo en general sigue esta dinámica, el desempleo juvenil presenta una mayor volatilidad e incluso asimetría ante cambios en el ciclo económico. Por último, observa que el desempleo no afecta de manera homogénea a todos los jóvenes. Así se registran tasas de desempleo más altas en los más jóvenes (entre 15 y 19 años), en las mujeres, en los que poseen menos educación y en los que provienen de los hogares más pobres. Resalta tres causas como las principales del desempleo juvenil, la insuficiencia dinámica de la economía y las características del crecimiento, las exigencias o expectativas de los jóvenes con relación al empleo esperado, la insuficiencia de capital humano, tanto de educación como de experiencia y por último, los factores relacionados con la rigidez del mercado de trabajo y, en particular, con los costos de contratación y despido de los jóvenes y los niveles salarios mínimos. Como recomendación del autor, el problema específico del empleo juvenil se debe abordar en primera instancia en el sistema de educación y de capacitación ya que el cambio tecnológico exige una preparación cada vez más avanzada para poder optar a los puestos de trabajo que emergen.

De igual forma Benavides (2007) que realizó un estudio situacional explicativo con el objetivo de analizar las determinantes del desempleo y su duración en la Ciudad de La Paz, Bolivia. Se tomó en cuenta a todas las personas que acudieron en busca de un empleo y estaban registrados en la Bolsa de Empleo (PROEMPLEO), entidad dependiente del Ministerio de Trabajo, cuyo fin es la colocación de desempleados en un empleo. Se utilizaron variables socio demográficas constantes en las personas que buscaban empleo (estado civil, nivel de

instrucción, género, procedencia, etc.) durante el intervalo de tiempo de observación que abarcó, desde el mes de Agosto a Noviembre del año 2005. En este trabajo se planteó, en primer lugar, el tema del desempleo bajo dos metodologías econométricas: El modelo de regresión Probit, y el modelo de regresión de duración del desempleo Cox, haciendo énfasis en los problemas que presenta la medición de esta última variable. Se detectaron, no significativas covariables que se esperaban determinantes en el mercado laboral. Las expectativas de los aspirantes a un empleo en ambos modelos econométricos fueron inciertas al menos para el 75% de los desempleados, tanto en el tiempo de búsqueda (modelo de Cox), como en la posibilidad de empleabilidad. De los resultados obtenidos por el modelo de duración de Cox, se concluyó que, a medida que transcurre el tiempo de búsqueda de un empleo, prácticamente existe un 82% de aspirantes de quedar desempleado a partir los 63 días en forma incierta. Derivado de estos resultados se recomendó la creación de agencias estatales a nivel Nacional orientadas a la búsqueda de oportunidades para los desempleados, y principalmente para los de larga duración así como plantear un subsidio a los desempleados de larga duración que la agencia estatal no logró colocar.

Por otra parte, Riaño (2011) realizó una tesis con el fin de determinar cuáles son las causas del desempleo, específicamente en la localidad de Saquén UPZ San Cristóbal Norte. Se realizó una entrevista estructurada dirigida a los presidentes de las Juntas de Acción Comunal de los barrios objetos de estudio. La investigación se realizó mediante un diseño metodológico basado en una investigación de tipo explicativa, basado en una investigación documental e investigación de campo. La técnica de recolección utilizada fue la observación directa, el análisis documental y la entrevista. Se concluyó que el nivel educativo de las personas es un elemento fundamental en el campo laboral, al no existir calidad en la educación el nivel de desempleo tiende a ser alto, acompañado con altas tasas de informalidad y subempleo. El efecto que ocasiona tanto la educación como los demás factores, se hacen evidentes en la brecha salarial que existe entre las personas calificadas y las no calificadas. El autor recomienda que se debe procurar mejorar la calidad del nivel educativo y las sedes necesarias para suplir las necesidades de las personas, además se debe procurar que por medio de la educación se conforme una fuerza laboral altamente calificada y capacitada al mismo nivel de las innovaciones del mercado.

De igual forma, Izquierdo (2012) elaboró un estudio cualitativo con el objetivo de evaluar el efecto mediador de la duración del desempleo en las actitudes hacia el trabajo de los desempleados mayores de 45 años. Participaron 118 mujeres y 43 hombres, desempleados, residentes en la comunidad de Andalucía, España, accediendo a través de los datos facilitados por el Servicio Regional de Empleo. Se utilizó una entrevista de actitudes hacia el empleo elaborada para dicho estudio, que se compone de treinta y tres cuestiones, agrupadas en las siguientes dimensiones: centralidad del empleo, explicación del desempleo, autoconcepto personal y profesional, disponibilidad para el empleo, percepción subjetiva sobre la contratación de los empresarios y estilo de búsqueda de empleo. Las actitudes se representaron a través de redes semánticas, donde se muestran las diferentes categorías analizadas. Los resultados obtenidos reflejaron que los participantes se inclinan hacia la convicción personal de que el trabajo ocupa un lugar principal en sus vidas. Además se observa una preocupación por la situación de desempleo, con atribuciones tanto de tipo interno como externo. Los participantes manifestaron que el desempleo no es sólo el resultado de condicionamientos externos como la crisis económica sino también de características personales como la formación o la experiencia laboral. Como recomendación se plantea la necesidad de realizar más investigaciones que incluyan otras variables con las que se pueda dar más sentido a la experiencia individual del desempleo. Variables como el género, el nivel educativo, los recursos económicos y el apoyo social, que pueden tener un efecto mediador en las personas desempleadas.

De acuerdo a las principales conclusiones expuestas en los estudios antes mencionados, se puede establecer que las implicaciones que tiene el desempleo en la sociedad son diversas y factores como edad, género, experiencia o capacitación pueden llegar a ser determinantes.

El desempleo afecta a millones de personas alrededor del mundo, y se ha enfocado desde diferentes perspectivas teóricas, tratando de establecer sus implicaciones y posibles formas de abordar la situación.

Aránguiz (2006) considera que es importante dar a conocer varios términos económicos que están asociados al mercado laboral y al desempleo, necesarios para tener un punto de vista amplio sobre dichos temas. El Instituto Nacional de Estadística -INE- (2012) define los siguientes términos para el contexto guatemalteco:

- La fuerza de trabajo, fuerza laboral o población económicamente activa: son todas las personas de 15 años o más, que en la semana de referencia realizaron algún tipo de actividad económica, y las personas que estaban disponibles para trabajar y hacen gestiones para encontrar un trabajo. Se incluyen también las personas que durante la semana de referencia no buscaron trabajo activamente por razones de mercado pero estaban dispuestas a iniciar un trabajo de forma inmediata.

- Población no económicamente activa (PNEA): comprende a las personas de 15 años o más, que durante el periodo de referencia no tuvieron ni realizaron una actividad económica ni buscaron hacerlo en el último mes a la semana de levantamiento. Las personas menores de 15 años al no cumplir con la edad especificada para la medición de la fuerza de trabajo se consideran como personas no económicas activas.

- Sector económico informal: son todos aquellos ocupados en las siguientes categorías:
 - ✓ Empleadores, empleados y obreros de empresas de menos de seis personas.
 - ✓ Todos los trabajadores por cuenta propia o autónoma, excluyendo profesionales y técnicos.
 - ✓ Todos los familiares no remunerados
 - ✓ Ocupados en servicio doméstico

- Desempleado: se refiere al sector de población económicamente activa que no está trabajando. Ésta puede ser cesante (trabajó antes y ahora está sin empleo) o puede estar buscando trabajo por primera vez. Los cesantes son personas que se han incorporado al mercado de trabajo, es decir, han tenido empleos remunerados, pero se han quedado sin empleo. Son personas que están buscando trabajo para reincorporarse a la actividad económica. “Buscan por primera vez” se les llama a las personas que se encuentran en edad de trabajar, ingresan por primera vez al mercado laboral y están en un proceso de búsqueda de empleo. En su mayoría son jóvenes que terminan sus estudios, o mujeres que después del período de crianza de los hijos deciden trabajar.

- Producto Interno Bruto (PIB): es el valor total de los bienes y servicios producidos en el territorio de un país en un periodo determinado, libre de duplicaciones.

Marco Legal

La Constitución Política de la República de Guatemala (2016) establece lo siguiente en cuanto a legislación laboral:

Artículo 101: Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada

ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;

n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;

o) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo.

Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.

p) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

q) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

r) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente

cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;

- s) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- t) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y
- u) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

Artículo 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

Grijalva (2008) señala que el Código de Trabajo establece las siguientes características ideológicas que inspiran la legislación laboral :

- a) El derecho de trabajo vela protección jurídica a los trabajadores preferente, lo que implica que es un derecho tutelar;
- b) El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, que protegen al trabajador, son irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica con los patronos mediante la contratación individual o colectiva y por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;
- c) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley
- d) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo, porque resuelve los problemas que surgen al ser aplicado, manteniendo un criterio social y con base en hechos concretos y tangibles
- e) Por ser una rama del Derecho Público el derecho de trabajo debe ceder el interés privado ante el interés social y colectivo
- f) El derecho de trabajo es profundamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, buscando una mayor armonía social, lo que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

Dicho autor resalta que en términos generales el Código de Trabajo contiene regulaciones sobre los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores, creando instituciones para resolver los conflictos; prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para beneficio de los trabajadores, tanto de propiedad particular como del Estado; regula los contratos colectivos de trabajo; establece obligaciones para los patronos,

así como para los trabajadores; contiene normas sobre los salarios, jornadas de trabajo y descansos, días de asueto y vacaciones anuales; también incluye lo relativo al salario mínimo y su fijación.

Contempla además, disposiciones específicas para el trabajo agrícola, de las mujeres y menores de edad, el trabajo a domicilio y el doméstico, el de transporte, en el mar y en las vías navegables, normas sobre higiene y seguridad en el trabajo y sobre los sindicatos, conflictos de carácter económico, prescripciones, sanciones y responsabilidades.

Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por Guatemala

La Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia –SEGEPLAN- (2012) considera como elemento fundamental de la legislación nacional en materia laboral las normas internacionales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), conocidos comúnmente como Convenios, los cuales regulan las relaciones laborales desde una perspectiva mundial y que buscan fomentar el respeto y desarrollo de las relaciones laborales en los países miembros de la OIT.

Existen ocho convenios que han sido calificados como fundamentales para los derechos de quienes trabajan, independientemente del nivel de desarrollo de cada país miembro de la OIT. Estos derechos se antepone a los demás porque proporcionan los instrumentos necesarios para luchar libremente por la mejora de las condiciones de trabajo individuales y colectivas. Dichos Convenios son:

- Libertad sindical: convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) ,Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Abolición del trabajo forzoso: convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) , Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Igualdad: convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) , Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

- Eliminación del trabajo infantil : Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138),
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

Mercado laboral

Según Villagrán (2006), el trabajo es considerado como un medio de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas.

Ciertamente desde que el ser humano habita el planeta ha buscado la forma de subsistir y de satisfacer sus necesidades, si bien este proceso ha evolucionado hay fundamentos básicos que aún se mantienen.

En la actualidad la globalización y los cambios constantes obligan al ser humano a capacitarse e instruirse constantemente para poder desenvolverse en este mundo tan competitivo.

Además de ser el trabajo una fuente de ingresos, constituye un medio dentro del cual se establecen vínculos sociales. Una persona muchas veces pasa más tiempo en su lugar de trabajo que en el lugar en donde vive. Es por esto la importancia de contar con un empleo, y que este cumpla con las garantías mínimas que exige la ley.

Yáñez (como se citó en Aranguíz 2006), considera que tener un empleo cubre varios aspectos en la vida de un individuo:

- Genera ingresos, causa principal por la que alguien busca un empleo, ya que es el medio directo para la satisfacción de necesidades básicas.
- Sentido de identidad: contar con un empleo implica establecerse metas a corto y largo plazo que le da sentido a la vida del ser humano y encamina sus esfuerzos y roles sociales hacia esas metas.
- Estar activos: mantenerse activo, sea como obrero (aquella persona que realiza tareas principalmente manuales o que involucren su fuerza física) o como empleado (aquellas personas que realizan su trabajo principalmente mediante tareas cognitivas e intelectuales).

- Integración social: este aspecto se puede ver reflejado en dos dimensiones, la primera es el hecho de relacionarse diariamente con otras personas (compañeros, jefes, clientes) y la segunda sería por el aporte del individuo a la sociedad a través de su trabajo.
- Estructuración temporal: permite tener una estructura y manejo del tiempo.
- Interés en los objetivos de la comunidad: al tener un empleo es inevitable involucrarse y tener contacto con obras comunitarias y con otras personas.
- Compromiso ideológico: al contar con un empleo el sujeto adopta ideologías y metas sociales que se fomentan en el lugar de trabajo.
- Oportunidad de Desarrollo: tener un empleo es considerado como el medio para ampliar las habilidades, desarrollar las capacidades y potencialidades de la persona así como su creatividad.

Desempleo

Definición

Gale (como se citó en Argueta 2001), define el desempleo como el hecho de estar desocupado a pesar de contar con las características necesarias de la fuerza laboral, por lo tanto las personas sin empleo son aquellas que están disponibles para trabajar, pero no pueden conseguir un empleo seguro por diversas causas, que más adelante se analizarán.

Morales (2005) coincide en que el desempleo es la ausencia de trabajo y que surge a raíz de la escasas de fuentes de empleo o bien a causa del subempleo, utilizado como un medio para obtener ingresos para subsistir.

Riaño (2011:32), por su parte, define a los desempleados como “la fuerza de trabajo de un país que estando en condiciones y dispuesta a trabajar no se encuentra ocupada en actividades productoras de bienes y servicios. Incluye a las personas cesantes y a las que buscan trabajo por primera vez”.

En Guatemala la tendencia del desempleo y subempleo van en aumento, se dio a conocer a través del INE que en 2012, la tasa de desempleo abierto fue de 2.9%. Siendo el área urbana

metropolitana que presenta la mayor tasa de desempleo, duplicando la observada a nivel nacional. La menor tasa de desempleo se registró en el área rural.

Yáñez y Cano (2012) consideran que el desempleo no es un término nuevo, ya que alrededor del año 1600 ya se utilizaban términos específicos para referirse a las personas que no tenían un trabajo o que están en paro. Es alrededor de los siglos XIX y XX, que se utiliza el término de desempleo como se conoce en la actualidad.

Dichos autores citan a Torres y Montero (2005) quienes consideran que en la antigüedad el trabajo era considerado como una mercancía dentro de un medio que fluía de acuerdo a la oferta y demanda. En esa época el desempleo existía porque así lo decidía cada individuo.

De acuerdo con la OIT (2012), el no contar con un empleo estable es, sobre todo, una tragedia humana ya que afecta a un individuo y a su círculo familiar; pero también resulta en un desperdicio de la capacidad productiva, ya que las competencias se deterioran como resultado de una rotación excesiva entre empleos y largos períodos de desempleo o inactividad. La inestabilidad laboral significa, por lo tanto, una productividad más débil en el futuro y menos oportunidades para prosperar y ascender profesionalmente

Tipología del desempleo

Benavides (2005) establece que a través de diversas teorías se ha llegado a determinar que dentro del sistema económico de un país existen tres tipos de desempleo. Resalta el desempleo friccional, estructural y cíclico.

Desempleo friccional

Según Torello (2000), dentro de un sistema económico existen desempleados de forma transitoria: se cree que algunas de ellos simplemente dejan su empleo actual para buscar uno mejor, que les brinde mayores oportunidades económicas o bien de crecimiento personal. Otras se ven en la necesidad de cambiar de lugar de vivienda por lo que optan por buscar un nuevo trabajo, proceso que lleva cierto tiempo. En la actualidad es común escuchar que una empresa está atravesando un período de crisis, lo que obliga a realizar recortes de personal.

Por otra parte están las personas que se quieren incorporar por primera vez en el campo laboral y les lleva un tiempo encontrar el empleo que cumpla con sus necesidades y que se adapte a sus características. Lo que más resalta de este sector es que aunque se encuentran desempleados es únicamente de forma pasajera, su tendencia a encontrar pronto un trabajo es alta. Este tipo de desempleo surge porque los ajustes en el mercado de trabajo no se dan en forma instantánea, sino que existen fricciones que retrasan la obtención de un nuevo puesto de trabajo. Las principales fricciones están dadas por la falta de información completa sobre las condiciones del mercado, los costos de transacción que suponen cambiar de trabajo y la rigidez de los contratos salariales.

Yáñez y Cano (2012) consideran también que el desempleo friccional surge de aquellas personas que están en próximas a jubilarse y el proceso de reemplazarlas lleva cierta cantidad de tiempo, y aun así no constituye un problema, sino que es parte del mercado laboral. Otra causa que se asocia con este tipo de empleo son los cambios tecnológicos que se experimentan hoy en día.

Desempleo Estructural

Este tipo de desempleo surge por la discrepancia que existe entre la calificación requerida por las empresas y la calificación de los trabajadores. Esto se origina principalmente por los cambios tecnológicos y la automatización de los procesos de producción dentro de una organización. Se requiere una mayor y más específica capacitación de la mano de obra; esto conlleva a que los puestos de trabajo para personas calificadas queden vacantes por un tiempo prolongado, ya que es más complicado buscar este tipo de trabajadores. Los candidatos que no cumplen con dichas especializaciones están en riesgo de enfrentarse a periodos de desempleo largos. Lo que resulta en un alto número de desempleados y de plazas vacantes que no pueden ser ocupadas, por lo que el tiempo de desempleo es mayor al del desempleo friccional.

Ajxup (2011) coincide en que este tipo de desempleo corresponde técnicamente a un desajuste entre oferta y demanda de trabajadores. Por ser más prolongado afecta más que el

desempleo friccional. En esta clase de desempleo, la característica de la oferta suele ser distinta a la característica de la demanda lo que hace probable que un porcentaje de la población no pueda encontrar empleo de manera sostenida.

Sobre este tipo de desempleo, se ha argumentado que también puede surgir cuando los empleadores pagan un salario por arriba del promedio de las otras empresas con la intención de aumentar la productividad del trabajador. Esto genera un sector de alto salario y otro de bajo salario y por lo tanto existe desempleo de espera para el sector que tiene salarios bajos. Este modelo de salarios de eficiencia sirve entonces como una aplicación del desempleo estructural.

Desempleo cíclico

Este tipo de desempleo está ligado al Producto Interno Bruto, cuando crece rápidamente, la mayor producción genera la necesidad de encontrar más trabajadores, por lo que el desempleo disminuye. En cambio cuando se atraviesa una recesión económica, disminuye el gasto total, al igual que la producción, lo que inevitablemente genera que se despidan trabajadores, por lo que, el desempleo aumenta nuevamente. El desempleo que se origina de una baja del ritmo de expansión económica se llama desempleo cíclico. Cuando la economía se expande rápidamente, desaparece el desempleo cíclico, y cuando la economía se expande lentamente o se contrae, el desempleo cíclico puede llegar a ser muy elevado. Un ejemplo podría ser, un trabajador de la industria automovilística, despedido porque la economía pasa por un periodo de crisis y a quien se vuelve a contratar algunos meses después cuando la actividad económica se acelera.

En Guatemala al igual que en muchos otros países en donde la agricultura juega un papel fundamental dentro del ciclo económico también se presenta el fenómeno del desempleo estacional, que es aquel que varía con las estaciones del año debido a fluctuaciones estacionales en la oferta o demanda de trabajo.

Durán (s.f.) resalta dentro del fenómeno del desempleo a un grupo de “trabajadores desalentados” que consiste en individuos que estando disponibles para comenzar a trabajar han decidido detener la búsqueda de empleo. Se trata de desempleados excluidos, personas que conceptualmente, de acuerdo a instrumentos de medición clasifican como inactivos, pero que dada ciertas condiciones se comportarían como potenciales activos. Este sector es excluido por

diversas razones intrínsecas como la edad y el género o bien extrínsecas, siendo la principal, la falta de preparación o por el contrario la sobre calificación de un candidato. Muchos de estos individuos optan por integrarse al sector informal o bien deciden subemplearse.

Subempleo

Castillo (2000) establece que el subempleo consiste en la subutilización de la mano de obra dentro del mercado laboral, esta situación surge porque la ocupación de una persona no es adecuada según normas establecidas. En Guatemala se considera que una persona es subempleada cuando trabaja menos de cuarenta horas semanales y tiene deseos de trabajar por más tiempo, sus ingresos pueden estar por debajo del sueldo mínimo, que para el año 2016 el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de conformidad con el acuerdo gubernativo N° 303-2015 estableció que para el sector no agrícola es de Q2, 497.04 mensuales.

Perfil del desempleado

Género

Según la OIT (2012), las tasas de desempleo de las mujeres son mayores que las de los hombres a escala mundial y no se prevén mejoras en los próximos años. Esta institución analiza las desigualdades de género en cuestión de desempleo. A través de diversos informes se ha logrado detectar que la crisis parece haber afectado a los hombres en los sectores que dependen del comercio más que a las mujeres que trabajan en la salud y la educación. En los países en desarrollo, las mujeres fueron particularmente afectadas en los sectores relacionados con el comercio.

Esta misma institución cita a Bachellet (2012) quien declaró que en la actualidad las mujeres contribuyen a la economía y a la productividad en todo el mundo, sin embargo tienen que enfrentar muchos obstáculos que les impiden alcanzar su máximo potencial económico, lo cual las inhibe y detiene su crecimiento económico y el crecimiento en general.

A través de estudios e investigaciones, la OIT (2012) llegó a diversas conclusiones que reflejan la situación del desempleo con respecto al género:

- De 2002 a 2007, la tasa de desempleo femenina se situó en 5.8 por ciento, comparada con 5.3 por ciento para los hombres. La crisis incrementó esta disparidad de 0.5 a 0.7 puntos porcentuales, y destruyó 13 millones de empleos para las mujeres
- La diferencia de género en la relación empleo-población disminuyó levemente antes de la crisis, pero permaneció alta, en 24.5 puntos. La reducción fue particularmente alta en América Latina y el Caribe, en las economías avanzadas, en África y Oriente Medio.
- La diferencia en la participación de la fuerza laboral se redujo en los años 1990, pero mostró poca o ninguna convergencia en la década pasada. Tanto las tasas de los hombres como de las mujeres descendieron de igual modo en la última década, en gran parte a causa de la educación, el envejecimiento y el efecto de “trabajadores desalentados”.
- En 2012, la proporción de mujeres en empleo vulnerable era de 50 por ciento y la de los hombres 48 por ciento. Pero las disparidades son mucho más grandes en África del Norte (24 puntos porcentuales), y en Oriente Medio y África Subsahariana (15 puntos).
- El indicador de segregación por sectores económicos muestra que las mujeres están más limitadas en su elección de empleo en todos los sectores. La segregación sectorial ha aumentado a lo largo del tiempo, con mujeres que abandonan la agricultura en las economías en desarrollo y pasan de la industria a los servicios en las economías desarrolladas.
- En las economías desarrolladas, el empleo de las mujeres en la industria se redujo a la mitad, desplazando a 85 por ciento de ellas en los servicios, sobre todo en la educación y la salud. El indicador de segregación profesional muestra que las mujeres continúan estando segregadas en ciertos tipos específicos de profesión. Existe alguna evidencia de una disminución en los años 1990 y un estancamiento de esta convergencia durante la última década.

La misma entidad establece que a escala mundial, el número de hombres desempleados se situó en 118.4 millones en 2010, reflejando un aumento con respecto al año 2007. En el mismo año el número de mujeres sin empleo se situó en 86.5 millones, cifra también superior con respecto al 2007. En el plano mundial, los hombres se han visto más afectados que las mujeres por la crisis económica. Esto se debió principalmente al gran aumento del desempleo entre los hombres registrados en la región de las economías desarrolladas y la Unión Europea, donde se produjeron despidos generalizados en industrias en las que predomina la mano de obra masculina, especialmente la construcción y el sector financiero

**Cuadro 21. Población desempleada por dominios de estudio según características seleccionadas
(Población de 15 años o más de edad)**

Características seleccionadas		Dominio							
		Total nacional		Urbano		Resto urbano		Rural nacional	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Sexo	Hombre	95,164	53.1	44,910	54.0	25,362	54.6	24,892	50.1
	Mujer	84,074	46.9	38,223	46.0	21,080	45.4	24,771	49.9
	Total	179,238	100.0	83,133	100.0	46,442	100.0	49,663	100.0
Grupos de edad	15 - 19	35,027	19.5	10,596	12.7	9,932	21.4	14,499	29.2
	20 - 29	84,345	47.1	41,946	50.5	22,444	48.3	19,955	40.2
	30 - 59	54,648	30.5	27,215	32.7	13,444	28.9	13,989	28.2
	60 y más	5,218	2.9	3,376	4.1	622	1.3	1,220	2.5
	Total	179,238	100.0	83,133	100.0	46,442	100.0	49,663	100.0
Jóvenes	15 - 24	88,301	49.3	35,208	42.4	28,086	60.5	25,007	50.4
	25 y más	90,937	50.7	47,925	57.6	18,356	39.5	24,656	49.6
	Total	179,238	100.0	83,133	100.0	46,442	100.0	49,663	100.0
Escolaridad	Ninguno	3,056	1.7	1,559	1.9	757	1.6	740	1.5
	Primaria incompleta	27,109	15.1	6,476	7.8	6,311	13.6	14,322	28.8
	Primaria completa	21,501	12.0	10,892	13.1	5,693	12.3	4,916	9.9
	Secundaria incompleta	31,432	17.5	21,059	25.3	4,736	10.2	5,637	11.4
	Secundaria completa	69,877	39.0	25,030	30.1	22,285	48.0	22,562	45.4
	Superior incompleta	22,180	12.4	14,404	17.3	6,290	13.5	1,486	3.0
	Superior completa	4,083	2.3	3,713	4.5	370	.8	0	0.0
Total	179,238	100.0	83,133	100.0	46,442	100.0	49,663	100.0	
Grupo étnico	Indígena	24,449	13.6	3,968	4.8	12,609	27.1	7,872	15.9
	No indígena	154,789	86.4	79,165	95.2	33,833	72.9	41,791	84.1
	Total	179,238	100.0	83,133	100.0	46,442	100.0	49,663	100.0

Fuente: INE. Encuesta Nacional de Ingresos, ENEI. Junio-Julio 2012

En el cuadro anterior se refleja la situación de desempleo en Guatemala, como se puede ver el 53.1% de la población desempleada está conformada por el género masculino. En cuanto a la edad, el 47.1% se encuentra entre veinte y veintinueve años. Según la escolaridad, el 39% que cuenta con la secundaria completa se encuentra sin un trabajo en contraste con el quienes cuentan con educación superior completa, quienes constituyen un 2.3%. Otro aspecto importante

a considerar dentro del contexto guatemalteco es el grupo étnico ya que un 86.4% de la población no indígena es la que se encuentra desempleada.

Edad

Buendía (1990) considera que para los jóvenes, el desempleo implica principalmente una dependencia prolongada de los padres, al tiempo que suelen vivenciar esta situación como una circunstancia externa a ellos mismos. Para un joven el hecho de no encontrar un empleo muchas veces lo conduce sentirse marginado, pudiendo desarrollar una tendencia hacia vías de socialización no deseadas, como la violencia y la radicalización política. En la población adulta suelen responder a la pérdida de empleo con sentimientos de inutilidad, disminución de la autoestima y angustia, lo que provoca trastornos de índole depresiva principalmente.

Weller (2007), considera que los altos índices de desempleo juvenil, así como una inserción de mala calidad e inferior a los niveles de educación y a las habilidades adquiridas, tienen efectos negativos tanto económicos como sociales:

- La falta de experiencia laboral incide negativamente en los ingresos futuros de los jóvenes, así como en su jubilación, sobre todo en sistemas de capitalización individual.
- Una precaria inserción laboral dificulta obliga a los jóvenes a postergar la formación de hogares, prologándose su dependencia respecto de los padres y la carga financiera que esto implica.
- También se relaciona frecuentemente con altos niveles de deserción académica ya que afecta especialmente a los jóvenes procedentes de hogares pobres, reforzando de esta manera la transmisión intergeneracional de la pobreza.
- Se puede interpretar como que no se reconocen los derechos ciudadanos de los jóvenes; esto desalienta su participación en otros ámbitos de la institucionalidad vigente y tiende a fomentar en ellos actitudes de confrontación.
- Los jóvenes con inserción laboral precaria son una parte importante de la población en riesgo y enfrentan problemas de adaptación y marginación social.

La Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia –Segeplan- (2012) establece que Guatemala es un país primordialmente joven. En la actualidad, la población guatemalteca suma un poco más de 14 millones de habitantes; de los cuales el 70% es menor a treinta años y alrededor de la mitad (53%) menor a veinte años. Además, el país permanecerá joven por varios años más, pues el país cuenta con la tasa de crecimiento poblacional más alta de Centroamérica, 2.46 por cada 100 habitantes y una tasa de natalidad de 4.15 hijos por mujer. Sin embargo, el mercado laboral no genera suficientes plazas de trabajo para satisfacer esta necesidad de empleo: cada año ingresan al mercado laboral al menos doscientos mil jóvenes, y apenas se generan veinticinco mil trabajos formales.

De acuerdo con la OIT (2012) otro factor importante que contribuye a una elevada tasa de desempleo entre los jóvenes es el hecho de que, aun después de haber encontrado trabajo, es más probable que sean despedidos antes que los trabajadores adultos en caso de reducciones del personal. También resulta más barato despedirlos porque las indemnizaciones por despido suelen estar vinculadas a la experiencia, además de que sus contratos de trabajo son menos seguros.

Aunque las estadísticas en su mayoría se enfocan en la población juvenil, el desempleo en la población adulta tiene repercusiones igual de importantes. Izquierdo (2005), resalta que en las personas mayores de 45 años se incrementa los efectos de la duración del desempleo provocada, en muchas ocasiones, por el desajuste entre la formación y los cambios tecnológicos. La formación para el empleo se convierte en una alternativa para la adquisición de las nuevas competencias profesionales requeridas por el mercado laboral. Este mismo autor cita a Stenberg (2005) quien encuentra una significación entre la duración del desempleo y una baja participación en programas de formación. De esta forma, el desempleo se convierte en un impedimento importante para alcanzar una completa integración en la sociedad en la población adulta.

Influencia de la Tecnología

Cruz (2012) establece que uno de los principales objetivos de la tecnología es simplificar el trabajo. Sin embargo al implementar la tecnología en los procesos de producción de las

organizaciones se tiene como efecto secundario el desempleo de la gente que realizaba dichos procesos.

Este avance tecnológico es fácil evidenciarlo en fábricas y empresas que tienen grandes líneas de producción, en donde prefieren la ejecución precisa de una maquina especializada. Al implementar este tipo de sistemas se necesita también personal que pueda darle mantenimiento a este tipo de maquinaria, que usualmente es personal especializado, que en ocasiones no es tan fácil conseguir.

Las instituciones de formación profesional como el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) en Guatemala, juega un importante papel en el nuevo contexto de las innovaciones tecnológicas, la aplicación de nuevos conocimientos y sistemas de gestión de la mejora continúa en las organizaciones enfocadas al fomento de la productividad y competitividad. Entre las estrategias exitosas de esta institución cabe destacar la satisfacción de las necesidades tecnológicas de la economía actual, por medio del desarrollo e integración de la mano de obra calificada y competente a sus mercados laborales.

Cruz también agrega: “Para que la industria guatemalteca mantenga un estándar tecnológico de acuerdo a las exigencias de la globalización, debe preparar y capacitar a profesionales, de manera que los niveles de eficiencia mantengan el equilibrio entre productividad y eficiencia”. (2012, p.129)

Seko (2007) resalta los siguientes puntos en cuanto al uso de tecnología y la relación que tiene con el empleo y desempleo:

- a) Mejora la productividad y surgen nuevos productos o servicios.
- b) Se modifica el concepto del trabajo segmentado, la rigidez de las categorías contractuales y la escasa variación de procesos y productos.
- c) La computación y robotización reemplazan trabajos tradicionales en el área industrial, comercial y bancaria, que antes eran realizados por máquinas que requerían atención humana. Esto resulta en la aceleración del desempleo tecnológico y, por lo tanto, una

ocupación cada vez más calificada para menos personas. La oferta de mano de obra se desplaza.

- d) Como consecuencia del aumento en la productividad, el empleo se vuelve escaso, ya que dentro de las organizaciones se requiere de un menor número de colaboradores.
- e) Los trabajadores se ven obligados a constantemente actualizar su calificación profesional para no quedar excluidos del mercado laboral . Estas herramientas podrían surgir del sistema educativo ya que se necesita una educación más polivalente para posibilitarles la realización de las tareas que requieren las nuevas técnicas y de adaptar los oficios y profesionales a los cambios. Mientras menos sea el nivel de capacitación menos será la posibilidad de reingresar al mercado activo.

Aunque la implementación de la tecnología está asociada al desempleo, también puede ser una herramienta para estar al mismo nivel que la globalización hoy en día exige. El acceso a la capacitación en tecnología aún debe romper brechas muy grandes.

Consecuencias del desempleo

Aranguíz (2006) destaca que para muchos, las consecuencias asociadas al desempleo dependen en gran medida del período de tiempo en el cual el sujeto se encuentra desempleado. También refiere a Yáñez, (2005), para determinar estos períodos:

- a) En los primeros seis meses de desempleo, las personas atraviesan una crisis, sin embargo no aguda, durante los cuales presentan irritación, insomnio, ánimo cambiante, angustia por el futuro, etc. Buendía (1990) describe como el sujeto aun no asume bien su condición de desempleado haciéndole ver a los demás o a sí mismo, que aún es capaz de controlar la situación, como si estuviese disfrutando de un período de vacaciones.
- b) Durante los doce meses siguientes al momento de desempleo, el sujeto atraviesa una etapa de transición en la cual se agravan los síntomas anteriormente descritos, e incluso se puede agregar la experimentación de episodios agresivos, crisis nerviosas, sentimiento de vergüenza y culpa generalizada.

- c) Alrededor de los dieciocho meses después de estar desempleado surge un período de adaptación con rasgos depresivos, el cual se expresa en sentimientos de inferioridad, incertidumbre sobre el futuro, tristeza, fracaso y desesperanza.
- d) Al llegar a los veinticuatro meses de estar en la misma situación el sujeto transita hacia una etapa de ajuste: ya no busca trabajo sino que se resigna casi por completo a la idea, demuestra una actitud apática ante la situación y asume que le corresponde estar desempleado, lo acepta como parte de su identidad.

Para Carlotto y Gobbi (como se citó en Aranguíz (2006), la persona desempleada pasa por una serie de etapas que se diferencian cualitativamente de otras, que son muy parecidas al proceso que un empleado común experimenta con el síndrome de agotamiento:

- a. Idealismo y entusiasmo: el sujeto se muestra con un nivel de energía alto que emplea en la búsqueda de empleo, llegando a tener incluso expectativas poco realistas sobre él, sus capacidades y lo que podría lograr o alcanzar.
- b. Estancamiento: el sujeto se enfrenta con la realidad de sus expectativas que lo lleva a disminuir sus acciones de búsqueda, e involucrando probablemente algunos cambios o valorando nuevamente sus opciones de búsqueda y de vida profesional.
- c. Apatía: el sujeto desarrolla poco interés en la búsqueda de empleo, considera sus faltas, errores y opta por abandonar de la búsqueda e incluso duda de su profesión.
- d. Distanciamiento: la persona está crónicamente frustrada en la búsqueda de empleo, existen sentimientos de vacío emocional y desvalorización.

Como se puede analizar las etapas por las que atraviesa un individuo que ha perdido su empleo implican una serie de comportamientos, actitudes y sentimientos, que de una forma u otra son el reflejo de la crisis que experimenta ya que es un período de cambios rápidos y ajustes en su vida.

Buendía (1990) considera que el desempleo afecta también las relaciones con los otros. La reducción de contactos sociales y el deterioro de las relaciones familiares son asimismo consecuencias demasiado frecuentes. El desempleo conlleva una desvalorización ante los otros que en algunos casos llegan a excluirle de determinadas actividades sociales, o bien es el propio desempleado el que se excluye por los sentimientos de vergüenza a los que nos hemos referido, o en otros casos debido a la falta de recursos económicos. Esta desvalorización se hace especialmente apremiante ante la familia, por el hecho mismo de no poder aportar el sueldo mensual, sobre todo cuando se trata del padre que suele aparecer ante la mujer y los hijos, sobre todo en ciertos sectores, como el único responsable de la economía familiar. El desempleo suele aumentar las tensiones y conflictos familiares, por lo que representa también una amenaza a la principal fuente de apoyo social y de relaciones estables de que dispone el individuo en nuestra sociedad, la familia.

De igual forma este mismo autor refiere a Ortega (1982), quien afirma que a causa del desempleo pueden desarrollarse trastornos psicofisiológicos, como por ejemplo, procesos hipertensivos, cuadros ateroscleróticos, que pueden ir desde sencillos trastornos vasculares hasta isquemias cardíacas graves.

También se han referido episodios de fatiga respiratoria, insomnio, debilidad, dolores de cabeza, vértigos, inhibición sexual, dolores reumáticos, etc., que se reflejaron en estudios realizados en la década de los años treinta, durante una crisis económica.

Estramiana, Guedes, Garrido, Figueiredo y Campos (2012) establecen que según el género, la edad y el tiempo de desempleo la situación psicológica de los individuos varía. Concluyen que aunque el impacto suele ser mayor en hombres de edades intermedias, los efectos suelen ser negativos para todos. En relación a la duración del período de desempleo, en general, la mayoría de los estudios realizados muestran que se asocia a un deterioro en la salud mental de los trabajadores; es decir, que cuanto más se prolonga la situación de desempleo mayor es el deterioro observado en la salud mental.

Burijovich y Sandomirsky (1998) plantean que el desempleo es uno de los riesgos sociales más graves porque tiene efectos desestabilizadores y desocializantes que pueden llegar a destruir a las personas que atraviesan por dicha situación. La persona que se encuentra desempleada poco a poco pierde la capacidad de control sobre su propia vida, la libertad de elección se reduce y muchas de las decisiones que toma dependen de los acontecimientos externos, por lo que tiende a perder las esperanzas, la confianza en la ayuda, porque se sienten menospreciados y se deprimen. Los espacios de contacto social se reducen, conduciendo a la sensación de soledad y abandono y a la pérdida de autoestima. Los desocupados sufren un proceso de aislamiento, entre otras razones por sentirse excluidos del interés común y de la conversación social.

Para Yáñez y Cano (2012), los costos económicos del desempleo se asocian con la pérdida de producción, mientras que los sociales se relacionan con el incremento de la pobreza y menor consumo por la pérdida de poder adquisitivo, representada en el salario. Además se generan repercusiones personales, pues el tiempo que la persona está desempleada puede significar que pierda o se deterioren sus habilidades y conocimientos.

Uno de los esfuerzos de los gobiernos, instituciones y académicos en general, ha sido determinar el tipo de desempleo existente en la sociedad, pues de esto depende la estrategia, el plan o programa a implementar, con el fin de reducir los niveles de desempleo.

Son muchos los autores y estudios que buscan identificar cuáles son las principales causas y efectos que tiene el desempleo en los diferentes ámbitos en los que el ser humano se desenvuelve. Cada uno aporta información importante sobre los diferentes factores que hay que tomar en cuenta para estudiar dicho fenómeno y así poder generar soluciones que se puedan poner en práctica en un lapso de tiempo razonable.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad hay diversas situaciones que afectan a la sociedad guatemalteca, las cuales tienen repercusiones a nivel psicológico, económico y social. Una de las más importantes es el desempleo. El Instituto Nacional de Estadística (INE) a través de la Encuesta Nacional del Empleo e Ingresos (ENEI) del año anterior, dio a conocer que la tasa de desempleo abierto es del 2.9%, siendo las mujeres del área metropolitana las más afectadas.

Sin embargo, el tema del desempleo no afecta sólo a Guatemala, es una situación que cada día es más común alrededor del mundo, incluso en países desarrollados e industrializados. Desde la antigüedad el ser humano ha buscado la forma de subsistir y procurarse bienestar a través del trabajo. El empleo también genera una imagen y estatus ante la sociedad. Después del hogar y de las instituciones educativas, el lugar de trabajo es donde se establecen y fomentan las relaciones sociales así como el sentido de identidad y pertenencia a una comunidad.

Existen diversos estudios y teorías que buscan dimensionar el impacto que tiene el desempleo en el ser humano así como desarrollar herramientas para enfrentar dicha situación. De igual forma uno de los principales temas a solucionar y tratar en una agenda de gobierno es la falta de empleo.

Debido a la importancia que tiene el desempleo a nivel económico, político y social, se decidió analizar:

¿Cuáles son las principales causas y efectos del desempleo en la ciudad de Guatemala, según la percepción de un grupo de consultores especializados en el área de recursos humanos?

2.1 Objetivo general

Determinar cuáles son las principales causas y efectos del desempleo en la ciudad de Guatemala, según la percepción de un grupo de consultores especializados en el área de recursos humanos.

2.2 Objetivos específicos

- Identificar la percepción de un grupo de consultores especializados en el área de recursos humanos con respecto a los posibles factores que influyen en el desempleo.
- Conocer la percepción de un grupo de consultores especializados en el área de recursos humanos con respecto a las causas demográficas del desempleo.
- Establecer la percepción de un grupo de consultores especializados en el área de recursos humanos respecto a cuales son los efectos psicológicos, económicos y sociales del desempleo.

2.3 Unidad de análisis:

2.3.1 Causas y efectos del desempleo

- **Definición conceptual :**

“El desempleo se refiere a la carencia total de trabajo en un periodo de tiempo determinado”.
(Monterrey, 2003, pg. 276)

“Causa es todo aquello que se considera como fundamento u origen de algo” (RAE, 2014)

“Efecto es aquello que sigue por virtud de una causa” (RAE, 2014)

- **Definición operacional:**

Causas y efectos del Desempleo

Para el presente estudio será el resultado de analizar la percepción de grupo de consultores de recursos humanos de ambos sexos, con grado académico de licenciatura como mínimo, con respecto a las causas y efectos del desempleo. Se utilizará una guía de entrevista semi estructurada haciendo énfasis en los siguientes indicadores:

- Experiencia Laboral
- Preparación académica
- Características Demográficas
- Efectos del Desempleo

2.4 Alcances y límites

Se busca conocer la percepción de consultores especializados en el área de recursos humanos con respecto al desempleo, tomando en cuenta la experiencia laboral, preparación académica así como sus efectos psicológicos, económicos y sociales.

Se tomarán en cuenta profesionales que tengan como mínimo cinco años de experiencia en consultoría de recursos humanos en diversas empresas de la ciudad de Guatemala.

Los límites de esta investigación principalmente se centran en los pocos o inexistentes estudios formales sobre las causas y efectos que tiene el desempleo en Guatemala.

2.5 Aporte

Este estudio pretende dar a conocer las causas que originan el desempleo así como el impacto que éste tiene en la población guatemalteca, para que a partir de este estudio se generen cambios que ayuden a reducir los niveles de desempleo.

Es un tema que se trata constantemente en diferentes esferas de la sociedad y será muy valioso para futuras investigaciones, contar con la opinión de consultores profesionales en recursos humanos que se dedican a implementar herramientas que guían a una organización en la selección del personal.

Asimismo, beneficiara a profesionales y futuros profesionales siendo guía y referencia de las causas y efectos que del desempleo.

III. MÉTODO

3.1 Sujetos

La presente investigación se realizó por medio de la técnica de muestreo dirigido no probabilístico de casos tipo, que según Hernández, Fernández y Baptista (2010) tiene como objetivo la riqueza, profundidad y calidad de la información. Con este tipo de muestreo se seleccionan sujetos con características sociales y demográficas específicas. En este caso consistió en entrevistas voluntarias y personalizadas a un grupo de siete consultores de recursos humanos que se encuentran laborando en organizaciones dentro del país, tanto nacionales como transnacionales. Para efectos de la misma, se tomó en cuenta que los sujetos cumplieran con las siguientes características: personas de ambos sexos, con grado académico de licenciatura como mínimo, estado civil indistinto y que estuvieran laborando por lo menos desde hace cinco años en el área de recursos humanos.

C01	
Código:	01
Género:	Masculino
Edad:	38
Grado Académico:	Licenciatura
Tiempo de experiencia:	10 años

C02	
Código:	02
Género:	Femenino
Edad:	39
Grado Académico:	Maestría
Tiempo de experiencia:	8 años

C03	
Código:	03
Género:	Masculino
Edad:	35
Grado Académico:	Licenciatura
Tiempo de experiencia:	11 años

C04	
Código:	04
Género:	Masculino
Edad:	40
Grado Académico:	Maestría
Tiempo de experiencia:	17 años

C05	
Código:	05
Género:	Masculino
Edad:	46
Grado Académico:	Maestría
Tiempo de experiencia:	20 años

C06	
Código:	06
Género:	Femenino
Edad:	29
Grado Académico:	Licenciatura
Tiempo de experiencia	11 años

C07	
Código:	07
Género:	Femenino
Edad:	36
Grado Académico:	Licenciatura
Tiempo de experiencia:	15 años

3.2 Instrumento

El instrumento que se utilizará es una guía de entrevista semi estructurada creada para ésta investigación que será validada por tres expertos en el tema. La misma consta de 30 preguntas y cada pregunta es de respuesta abierta para que los participantes puedan dar una opinión libre sobre los puntos que se pretenden investigar. El instrumento está dividido en ocho categorías, mismas que pretenden establecer los indicadores propuestos por el presente estudio:

- Falta de experiencia laboral (Preguntas 4-6)
- Preparación académica (Pregunta 7- 9)
- Progreso Tecnológico (Preguntas 10-11)
- Género (Preguntas 12-14)
- Edad (Preguntas 15-17)
- Efectos Psicológicos (Preguntas 18-20)
- Efectos Económicos (Preguntas 21-23)
- Efectos Sociales (Preguntas 24-26)

3.3 Procedimiento

- Se estableció el tema de investigación.
- Se recolectó información necesaria de libros, revistas y páginas electrónicas para sustentar el presente estudio.
- Se elaboró y validó el instrumento de investigación con tres catedráticos.
- Se procedió a realizar el trabajo de campo, el cual consistió en la búsqueda y entrevista de los consultores de recursos humanos de diversas empresas.
- Se realizó la transcripción, análisis e interpretación de la información obtenida a través del instrumento de investigación.
- Se procedió a comparar y analizar la información de los consultores que participaron en esta investigación.
- Seguidamente se realizaron las conclusiones y recomendaciones del estudio.
- Se redactó informe final y se realizó el aporte correspondiente.

3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística

El presente estudio es de tipo cualitativo, como lo refieren Hernández, Fernández y Baptista (2006), este tipo de investigaciones utilizan la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación.

Se empleará la sub modalidad etnográfica que como lo menciona Bernal (2005), su propósito es conocer el significado de los hechos de grupos específicos de personas, dentro del contexto de la vida cotidiana.

El presente trabajo, por su naturaleza cualitativa no requiere ningún tratamiento estadístico por lo que toda la información que proporcionen los sujetos será presentada por medio de matrices.

IV.PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A continuación se muestran los resultados obtenidos a través de la aplicación de entrevistas semi estructuradas a consultores de recursos humanos de diferentes empresas. Dichas entrevistas permitieron conocer su percepción sobre las causas y efectos del desempleo en Guatemala.

DATOS GENERALES C01	
Género	Masculino
Edad	38
Grado Académico	Licenciatura
Tiempo de experiencia	10 años
INDICADORES DEDUCTIVOS	RESULTADOS
Falta de experiencia laboral	<p>“Si es determinante, cuando son puestos que requieren de responsabilidades, el tema del tiempo de aprendizaje es muy valioso, tiempo que es menor cuando alguien ya tiene experiencia”</p> <p>“Si dispongo de suficiente tiempo para introducirlo al puesto, si contrataría a alguien sin experiencia”</p> <p>“Quieren ganar más desde un inicio, por lo tanto, no les gusta iniciar de "cero" para tomar la experiencia necesaria”</p>
Preparación académica	“Si, los conocimientos académicos son un complemento vital del conocimiento técnico”

	<p>“Dependerá del puesto, si el puesto requiere de preparación académica y el candidato no la tiene, "no lo contrato". Las empresas buscan a los mejores, tanto en lo profesional como en lo personal”...</p> <p>“Cuando las responsabilidades del puesto no tienen un impacto económico tan directo en los resultados de la empresa”...</p> <p>“También la complejidad del puesto dependerá mucho del tema”...</p>
Progreso Tecnológico	<p>“No considero que influya en el desempleo”</p> <p>“Estar en capacitación constante con los nuevos avances que impacten en el desarrollo de mis labores”...</p>
Género	<p>“Tanto para hombres y mujeres creo que lo principal sería educación, experiencia y pretensión salarial”...</p> <p>“No es la misma, la sociedad es muy machista“...</p>
Edad	<p>“Si, las empresas buscan jóvenes con nuevos retos, nuevas visiones y adaptados a la nueva tecnología”</p> <p>“Personalmente no creo que exista una edad ideal, pero el mercado laboral indica que de 25-45 años”</p> <p>“45 años o más, porque las empresas consideran que ya está pasando la edad productiva”...</p>
Efectos Psicológicos	<p>“Estrés, mal humor, falta de concentración”...</p> <p>“Disminuye considerablemente como se siente</p>

	<p>sobre sí mismo”...</p> <p>“Puede llegar a destruir las relaciones, por el mismo estado de ánimo de la persona.”</p>
Efectos Económicos	<p>“Principalmente deudas, no pueden cubrir con gastos básicos. . . “</p> <p>“Se puede ver muy afectada, incluso, hasta la destrucción de matrimonios”...</p> <p>“Bastante afectada, la producción per capita disminuye”...</p>
Efectos Sociales	<p>“Si, por el estrés, el humor, la autoestima y por buscar salidas fáciles”...</p> <p>“Aquellos con dificultad de comunicación, de accesibilidades”...</p> <p>“Si, las personas buscan agenciarse pertenencias a la fuerza”...</p>
INDICADORES EMERGENTES	
Economía Informal	<p>“En la actualidad los desempleados recurren a la economía informal para sufragar sus gastos, aunque la misma no les da protección ni estabilidad económica”...</p>

Diagrama No. 1

Causas y Efectos del Desempleo

Falta de Experiencia laboral	“Si es determinante, cuando son puestos que requieren de responsabilidades, el tema del tiempo de aprendizaje es muy valioso, tiempo que es menor cuando alguien ya tiene experiencia. . .”
Preparación Académica	“Si, los conocimientos académicos son un complemento vital del conocimiento técnico. . .”
Progreso Tecnológico	“Estar en capacitación constante con los nuevos avances que impacten en el desarrollo de mis labores . . .”
Género	“Tanto para hombres y mujeres creo que lo principal sería educación, experiencia y pretensión salarial. . .”
Edad	“Si, las empresas buscan jóvenes con nuevos retos, nuevas visiones y adaptados a la nueva tecnología. . .”
Efectos Psicológicos	“Puede llegar a destruir las relaciones, por el mismo estado de ánimo de la persona. . .”
Efectos Económicos	“Principalmente deudas, no pueden cubrir con gastos básicos. . .”
Efectos Sociales	“Si, por el estrés, el humor, la autoestima y por buscar salidas fáciles. . .”
Economía Informal	“En la actualidad los desempleados recurren a la economía informal para sufragar sus gastos, aunque la misma no le da protección ni estabilidad económica. . .”

DATOS GENERALES C02	
Género	Femenino
Edad	39
Grado Académico	Maestría
Tiempo de experiencia	8 años
INDICADORES DEDUCTIVOS	RESULTADOS
Falta de experiencia laboral	<p>“No es determinante, puede tener la preparación académica o bien actitud y aptitud para desempeñar el puesto” . . .</p> <p>“Si contrataría a una persona que no tiene experiencia, porque a pesar de que no tenga experiencia puede dar aportes a la organización. Además se encuentra la disposición a aprender” . . .</p> <p>“Pueden existir varios factores pero considero que la más importante es falta de oportunidad de parte de las organizaciones” . . .</p>
Preparación académica	<p>“Si puede ser un obstáculo porque cada vez es más necesario contar con nivel académico más alto para que se considere para ocupar algún puesto” . . .</p> <p>“Si contrataría a un candidato que tiene experiencia sin preparación pero depende para qué puesto ya que muchos puestos requieren la actualización y preparación académica” . . .</p>

	<p>“No influye la falta de preparación en donde se compruebe con certificados la experiencia del candidato”...</p>
Progreso Tecnológico	<p>“Un ejemplo de cómo ha influido la tecnología en el desempleo podría ser que personas mayores no tienen la habilidad para utilizar bolsas de empleo, por lo que disminuyen sus oportunidades”...</p> <p>“Es importante desarrollar habilidades tecnológicas, uso de herramientas de Microsoft Office principalmente”...</p>
Género	<p>“Las principales causas de que un hombre se encuentre desempleado son falta de oportunidades, poco interés en trabajar, actitud, bajo nivel de competencias”...</p> <p>“En el caso de una mujer desempleada podría ser falta de oportunidades, machismo, bajo nivel de competencias”...</p> <p>“No es la misma oferta para hombres y mujeres, porque aún existe machismo dentro de las organizaciones y prefieren contratar hombres que mujeres incluso por temas de costos patronales que se implican durante embarazos etc.”...</p>
Edad	<p>“La edad sí es un factor, porque en muchos casos las personas mayores algunas veces se</p>

	<p>han quedado atrás en el uso de tecnología, lo que implica desventaja frente a los jóvenes”...</p> <p>“En la actualidad la mejor edad para encontrar un trabajo es a los veintitrés años, que idealmente ya terminaron la universidad y tienen algo de experiencia”...</p> <p>“A los cuarenta y cinco las cosas se complican y es más difícil encontrar un empleo, pero también dependen a que puesto desea aplicar”...</p>
Efectos Psicológicos	<p>“La persona se deprime y se frustra, afectando su carácter y estado de ánimo”...</p> <p>“Por el mismo desgaste emocional, surgen problemas familiares y personales”...</p> <p>“Surgen sentimientos de frustración, deseos de estar solo, sentimientos de inferioridad, sentirse incapaz e inútil”...</p>
Efectos Económicos	<p>“A nivel económico las personas tienen pocas posibilidades de llevar una alimentación y salud adecuada. Se endeudan para costear sus gastos”...</p> <p>“Dentro del núcleo familiar a nivel económico tienen problemas familiares, su nivel de endeudamiento aumenta”...</p>

	<p>“Como país, a menos empleo, menos inversión y ventas”...</p>
Efectos Sociales	<p>“Puede ser detonante para que la familia se desintegre, porque se dejan de cubrir gastos en la casa, o cosas materiales que no pueden ser adquiridas, no todos los integrantes de la familia son capaces de comprender”...</p> <p>“Las personas mayores son las más afectadas porque no cuentan con estudios y actualmente las políticas de contratación exigen esto con mayor frecuencia”...</p> <p>“Si, definitivamente afecta los niveles de violencia, ya que las personas por necesidad pueden acudir a recursos como robar, para conseguir alimento para su familia”...</p>
INDICADORES EMERGENTES	
Políticas Públicas	<p>“Se deberían de establecer políticas públicas que favorezcan el acceso a servicios básicos y que faciliten la productividad especialmente en el interior del país”...</p>

Diagrama No.2

Causas y Efectos del Desempleo

Falta de Experiencia laboral	“No es determinante, puede tener la preparación académica o bien actitud y aptitud para desempeñar el puesto”. . .
Preparación Académica	“Si puede ser un obstáculo porque cada vez es más necesario contar con nivel académico más alto para que se considere para ocupar algún puesto”...
Progreso Tecnológico	“Es importante desarrollar habilidades tecnológicas, uso de herramientas de Microsoft Office principalmente”...
Género	“No es la misma oferta para hombres y mujeres, porque aún existe machismo dentro de las organizaciones y prefieren contratar hombres que mujeres incluso por temas de costos patronales que se implican durante embarazos etc.”...
Edad	“La edad si es un factor, porque en muchos casos las personas mayores algunas veces se han quedado atrás en el uso de tecnología, lo que implica desventaja frente a los jóvenes”...
Efectos Psicológicos	“Surgen sentimientos de frustración, deseos de estar solo, sentimientos de inferioridad, sentirse incapaz e inútil”...
Efectos Económicos	“A nivel económico las personas tienen pocas posibilidades de llevar una alimentación y salud adecuada. Se endeudan para costear sus gastos”...
Efectos Sociales	“Si, definitivamente afecta los niveles de violencia, ya que las personas por necesidad pueden acudir a recursos como robar, para conseguir alimento para su familia”...
Políticas Públicas	“Se deberían de establecer políticas públicas que favorezcan el acceso a servicios básicos y que faciliten la productividad especialmente en el interior del país”...

DATOS GENERALES C03	
Género	Masculino
Edad	35
Grado Académico	Licenciatura
Tiempo de experiencia	11 años
INDICADORES DEDUCTIVOS	RESULTADOS
Falta de experiencia laboral	<p>“Si es determinante, porque a las empresas no les gusta invertir en capacitar”...</p> <p>“Si contrataría a alguien con estas características, pero tomaría en cuenta la actitud que muestre en la entrevista”...</p> <p>“Las organizaciones no son congruentes, piden que los candidatos tengan mucha experiencia y poca edad”...</p>
Preparación académica	<p>“Claro que puede ser un obstáculo la falta de preparación, porque cada vez están más competitivos los candidatos y buscan actualizarse constantemente”...</p> <p>“Si, porque sabe hacer lo que quiero; los títulos no dicen mucho para mí, pero dependerá también del puesto que deseo cubrir y lo que la empresa me solicite específicamente”...</p> <p>“No influye cuando son personas jóvenes que buscan un primer trabajo”...</p>
Progreso Tecnológico	“No considero que tenga relación directa con el desempleo”...

	<p>“Independientemente de su relación con el desempleo, se debe fomentar el emprendimiento”...</p>
Género	<p>“Un hombre se enfrenta a menos retos que una mujer, si le cuesta encontrar un trabajo posiblemente sea porque no hay plazas que ofrezcan lo que busca”...</p> <p>“En el caso de una mujer considero que hay menos ofertas y menos oportunidades”...</p> <p>“No es la misma oferta laboral, se da más oportunidades a hombres que a mujeres”...</p>
Edad	<p>“La edad si influye, considero que actualmente ya a los 35 años ya se dificulta la búsqueda de empleo”...</p> <p>“La edad promedio sería a los 25 años cuando ya se ha terminado la universidad y se tiene experiencia laboral”...</p> <p>“Ya a los 40 años es una edad critica para buscar empleo, aunque depende del puesto que quiera aplicar, hay puestos que requieren cierta edad y experiencia”...</p>
Efectos Psicológicos	<p>“La falta de empleo puede causar depresión; inseguridad y baja autoestima”...</p> <p>“La persona que se encuentra desempleada llega a sentir desesperanza y culpabilidad”...</p>

	<p>“Las relaciones interpersonales se ven afectadas ya que en el trabajo desarrollamos la mayor red de contactos y amistades, es un cambio drástico”... .</p>
Efectos Económicos	<p>“Las deudas son el principal efecto del desempleo, implica un cambio en el estilo de vida”...</p> <p>“El cambio en el estilo de vida familiar puede generar conflictos entre sus miembros”...</p> <p>“La producción disminuye porque no hay demanda al encontrarse desempleados”...</p>
Efectos Sociales	<p>“Si se puede pensar en desintegración familiar por los conflictos que el desempleo genera, además en casos extremos la migración es la única salida”...</p> <p>“Los sectores más pobres son siempre los más afectados”...</p> <p>“Hay muchos factores que influyen en el desarrollo de la violencia, pero si creo que el desempleo es uno de ellos”...</p>
INDICADORES EMERGENTES	
Calidad de empleo	<p>“Si bien es importante tener un empleo, la calidad del empleo también es importante, en qué condiciones se realiza tiene consecuencias directas sobre el individuo”...</p>

Diagrama No.3

Falta de Experiencia laboral	“Las organizaciones no son congruentes, piden que los candidatos tengan mucha experiencia y poca edad” ...
Preparación Académica	“Claro que puede ser un obstáculo la falta de preparación, porque cada vez están más competitivos los candidatos y buscan actualizarse constantemente” ...
Progreso Tecnológico	“No considero que tenga relación directa con el desempleo” ...
Género	No es la misma oferta laboral, se da más oportunidades a hombres que a mujeres” ...
Edad	“La edad si influye, considero que actualmente ya a los 35 años ya se dificulta la búsqueda de empleo” ...
Efectos Psicológicos	“Las relaciones interpersonales se ven afectadas ya que en el trabajo desarrollamos la mayor red de contactos y amistades, es un cambio drástico” ...
Efectos Económicos	“Las deudas son el principal efecto del desempleo, implica un cambio en el estilo de vida” ...
Efectos Sociales	“Si se puede pensar en desintegración familiar por los conflictos que el desempleo genera, además en casos extremos la migración es la única salida” ...
Calidad de empleo	“Si bien es importante tener un empleo, la calidad del empleo también es importante, en qué condiciones se realiza tiene consecuencias directas sobre el individuo” ...

Causas y Efectos del Desempleo

DATOS GENERALES C04	
Género	Masculino
Edad	40
Grado Académico	Maestría
Tiempo de experiencia	17años
INDICADORES DEDUCTIVOS	RESULTADOS
Falta de experiencia laboral	<p>“Si, depende del puesto que se va a contratar. En general la mayoría de empresas requieren experiencia laboral, es difícil mas no imposible que una persona sin experiencia consiga un empleo de forma rápida”...</p> <p>“Si es un puesto operativo posiblemente si lo contrataría. Si es un puesto estratégico no porque se tienen que tomar decisiones claves que muchas veces son basadas en la experiencia”...</p> <p>“Hay varios factores, uno podría ser que se enfocan solo en los estudios y no tienen la necesidad de trabajar”...</p>
Preparación académica	<p>“La preparación académica si es importante para optar a un puesto, es uno de los requisitos principales que piden las empresas”...</p> <p>“Como le mencionaba anteriormente si es un puesto operativo si o bien si he visto su buen desempeño en otras áreas”...</p> <p>“En puestos operativos, como de mensajería o</p>

	<p>mantenimiento, puestos muy básicos”...</p>
Progreso Tecnológico	<p>“El progreso tecnológico nos ha ayudado a reducir tiempo en muchos procesos, sin embargo, esto ha perjudicado a las personas porque lo que antes hacían cinco personas ahora lo hace un computador, lógicamente esto genera desempleo”...</p> <p>“A nivel global, el gobierno debería de apostarle más a la educación de sus ciudadanos”...</p>
Género	<p>“La sobrepoblación, la falta de conocimiento, falta de oportunidades académicas y la competencia”...</p> <p>“En la actualidad creo que son las mismas, si estamos en una época en la que se ha logrado una equidad de género”...</p> <p>“En la mayoría de casos si es la misma oferta para hombres y mujeres, hay excepciones que si exigen mayor esfuerzo físico”...</p>
Edad	<p>“Totalmente, las empresas buscan a personas jóvenes, con mente fresca, que sean proactivos”...</p> <p>“Con experiencia laboral a partir de los veintitrés o veintisiete años que es la edad promedio en la cual salen de las licenciaturas o maestrías”</p>

	<p>“Arriba de los cuarenta, porque tienen competencia joven y existe el paradigma de que las personas jóvenes son más productivas”...</p>
Efectos Psicológicos	<p>“Podría llegar a la depresión, mal humor, están más susceptibles”...</p> <p>“Se ve bastante afectada, porque las personas enfocan en su productividad gran parte de su autoestima”...</p> <p>“Va de la mano con la baja autoestima porque al tener una baja autoestima, las personas se sienten como contraídas ya no tienen esa seguridad para expresarse con los demás”...</p>
Efectos Económicos	<p>“Lo primero que se me ocurre es que no puedan mantener sus gastos, alimentación, servicios, estilo de vida”...</p> <p>“Si es una persona que no tienen tanta responsabilidad no es tan grave, pero si es un padre de familia o madre y de su sueldo dependen para mantener al núcleo familiar si es serio, si en dado caso no cuentan con una base de ahorros porque el tiempo que estará desempleado es incierto”...</p> <p>“La economía de un país se mide por la productividad de sus ciudadanos, si hay una alta tasa de desempleo la productividad baja, por lo tanto, se ve afectada”...</p>

<p>Efectos Sociales</p>	<p>“Depende mucho de la unión familiar, si la familia está muy unida y si tiene sus valores fundamentales, en el hecho de estar en las buenas y en las malas no debería ocurrir”...</p> <p>“Creo que los sectores del interior o departamentales, porque hay menos industria y en segundo lugar la preparación académica, tienen menos acceso a la educación tienen menos oportunidades y eso genera un alto nivel de desempleo</p> <p>Si, las personas que no tienen para mantener a su familia buscan trabajo y no consiguen, en su desesperación incurren en violencia para poder mantener a su familia”...</p>
<p>INDICADORES EMERGENTES</p>	
<p>Emprendimiento</p>	<p>“En la actualidad considero que hay un auge en el tema del emprendimiento, muchas personas jóvenes están apostando a crear sus propias empresas apoyados en las herramientas tecnológicas como páginas web o Facebook para promocionarse”...</p>

Diagrama No.4

Causas y Efectos del Desempleo

Falta de Experiencia laboral	“Si, depende del puesto que se va a contratar en general la mayoría de empresas requieren experiencia laboral, es difícil mas no imposible que una persona sin experiencia consiga un empleo de forma rápida”...
Preparación Académica	“La preparación académica si es importante para optar a un puesto, es uno de los requisitos principales que piden las empresas”...
Progreso Tecnológico	El progreso tecnológico nos ha ayudado a reducir tiempo en muchos procesos, sin embargo, esto ha perjudicado a las personas porque lo que antes hacían cinco personas ahora lo hace un computador, lógicamente esto genera desempleo”
Género	“En la mayoría de casos si es la misma oferta para hombres y mujeres, hay excepciones que si exigen mayor esfuerzo físico”...
Edad	“Totalmente, las empresas buscan a personas jóvenes, con mente fresca, que sean proactivos”...
Efectos Psicológicos	“Va de la mano con la baja autoestima porque al tener una baja autoestima, las personas se sienten como contraídas ya no tienen esa seguridad para expresarse con los demás”...
Efectos Económicos	“La economía de un país se mide por la productividad de sus ciudadanos, si hay una alta tasa de desempleo la productividad baja, por lo tanto, se ve afectada”...
Efectos Sociales	“La economía de un país se mide por la productividad de sus ciudadanos, si hay una alta tasa de desempleo la productividad baja, por lo tanto, se ve afectada”...
Emprendimiento	“En la actualidad considero que hay un auge en el tema del emprendimiento, muchas personas jóvenes están apostando a crear sus propias empresas apoyados en las herramientas tecnológicas como páginas web o Facebook para promocionarse”...

DATOS GENERALES C05	
Género	Masculino
Edad	46
Grado Académico	Maestría
Tiempo de experiencia	20 años
INDICADORES DEDUCTIVOS	RESULTADOS
Falta de experiencia laboral	<p>“Creo que depende mucho de la empresa, el puesto y lo que se busca del puesto. Porque si es un cargo que requiere mucha responsabilidad si se necesita la experiencia. Lamentablemente en el mercado laboral a veces se pide la experiencia laboral pero si nunca se le da la oportunidad a las personas nunca se va a tener personas con experiencia. Actualmente creo que muchas empresas prefieren tener a alguien con experiencia y no invertir tiempo y recursos para capacitarlo”...</p> <p>“De hecho si lo he hecho, la última contratación que hice la persona no tenía mucha experiencia en el área en la que yo necesitaba pero contaba con otras habilidades y otros conocimientos que podían ayudarle a reforzar la experiencia en el tema laboral”...</p> <p>“Justamente la poca oportunidad que se le brinda para poder formarse, creo que es en doble vía porque las empresas a veces piden que tengan experiencia pero no les permiten entrar a trabajar o las personas por tener un título universitario piensan que ya pueden ser</p>

	<p>gerentes de una empresa entonces andan buscando un trabajo en donde les paguen un salario en dólares, en donde tengan independencia y puedan entrar en el horario que quieran, no se acoplan ambos, no están en una realidad”...</p>
<p>Preparación académica</p>	<p>“Obstáculo yo creo que no, creo dependerá de lo que está buscando la persona, en muchas ocasiones quizá también tenga que ver la cultura empresarial porque lo que necesitan o lo que buscan es contratar a personas que estén calificadas y no necesariamente académicamente”...</p> <p>“Si el puesto me lo permite si, puede ser que tenga experiencia y otras habilidades y que en el camino pueda seguirse preparando académicamente”...</p> <p>“En puestos operativos considero que no es tan determinante la preparación académica”...</p>
<p>Progreso Tecnológico</p>	<p>“La sistematización de muchos programas y maquinas lo que ha provocado es que se dependan muchísimo menos de las personas y en ese sentido genere desempleo pero siempre se necesita de personal”...</p> <p>“Mi recomendación sería que las personas lo vean como una oportunidad para capacitarse en el sentido de que algo muy mecánico lo pueden hacer las maquinas, un proceso sistematizado lo puede hacer la computadora, pero si existen propuestas por parte de los</p>

	<p>empleados, ese análisis e interpretación de datos, esa formación para innovar incluso en el proceso de venta eso jamás lo va hacer la máquina y eso hace indispensable a una persona”...</p>
Género	<p>“Puede influir el tema del machismo porque no le gustaría tener a una mujer de jefa, puede ser que no le interese el trabajo que le están ofreciendo porque escalo en la empresa en donde estaba y llego a tener un puesto muy elevado y ahora está buscando un puesto mejor o igual al que tenía antes”...</p> <p>“Como sociedad machista depende nuevamente de la cultura de la empresa, quizá haya menos oportunidades para las mujeres, aunque en el ámbito en el que me desempeño no es así, he tenido reuniones en las que soy el único hombre y hay hasta siete u ocho mujeres”...</p> <p>“Considero que existen las mismas oportunidades para hombres y mujeres pero dependerá mucho de la cultura empresarial”...</p>
Edad	<p>“Si totalmente, dependiendo de las funciones que se tengan que desempeñar, si es un puesto que requiere movimiento, llevar y cargar material no va a responder igual un joven de veinte años que uno de sesenta que puede ser más productivo en un trabajo de oficina de</p>

	<p>control, seguimiento, etc”...</p> <p>“A partir de los dieciocho años ya es una muy buena oportunidad para involucrarse en la parte laboral, si no tiene compromisos familiares podría buscar algo que le llame la atención orientado a su formación académica para generar experiencia”...</p> <p>“A partir de los cuarenta y cinco o cincuenta años se vuelve más difícil buscar empleo, si alguien a esta edad se queda sin empleo dependerá mucho de la experiencia que tiene , si no tiene la formación o preparación para ejercer un puesto en el cual tenga que dirigir personal creo que será muy difícil encontrar un empleo”...</p>
<p>Efectos Psicológicos</p>	<p>“Muchísimos, el hecho de no tener empleo es frustrante, disminuye su estado de ánimo, crece su frustración y pueden surgir problemas como el alcoholismo, ya que es una salida muy fácil”....</p> <p>“Al encontrarse frustrado definitivamente tendrá una baja autoestima, no se siente útil al no poder contribuir a la economía del hogar, especialmente si ya tiene compromisos”...</p> <p>“Si tiene con quien compararse a nivel familiar, con otros que tienen un buen trabajo</p>

	<p>puede llegar a afectar y podría ocasionar el retraerse o esconderse ya que no quiere que sepan que no tiene posibilidades ya no puede salir de vacaciones o salir a comer fuera. Puede perder su vehículo o su medio de transporte ya que no tiene como cubrir sus necesidades”...</p>
<p>Efectos Económicos</p>	<p>“Si tiene compromisos familiares obviamente el tema de alimentación que es lo básico, vivienda, servicios, el tema escolar si tiene hijos luego el tema de la vestimenta. Las necesidades básicas.”...</p> <p>“Especialmente si ya se tiene una familia con hijos se complica más por el tema de cubrir sus necesidades que si es una persona soltera”...</p> <p>“Es un círculo, una persona que no tiene ingresos no consume y las empresas se ven afectadas. Se prefieren marcas más baratas, no se tiene acceso a un club de compra. La demanda baja los precios aumentan afectando a otras familias”...</p>
<p>Efectos Sociales</p>	<p>“Considero que depende de la actitud de las personas que lo rodean, puede ser una oportunidad para estrechar los lazos familiares ante una crisis como el desempleo”...</p> <p>“Como siempre suele suceder, la clase con menor poder adquisitivo es la que siempre sale afectada, obviamente una persona que tiene un ingreso de una empresa formal tendrá una</p>

	<p>indemnización para cubrir sus gastos mientras consigue otro empleo, sus relaciones son mayores y puede conseguir otro empleo más rápido, tiene preparación académica . Una persona del sector bajo no tiene ni prestaciones”...</p> <p>“Por su puesto puede aumentar, sobre todo en las clases bajas ya que encontrará en el robo la manera fácil de cubrir sus necesidades”...</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Diagrama No. 5

Causas y Efectos del Desempleo

Falta de Experiencia laboral	"Actualmente creo que muchas empresas prefieren tener a alguien con experiencia y no invertir tiempo y recursos para capacitarlo"...
Preparación Académica	Obstáculo yo creo que no, creo dependerá de lo que está buscando la persona, en muchas ocasiones quizá también tenga que ver la cultura empresarial porque lo que necesitan o lo que buscan es contratar a personas que estén calificadas y no necesariamente académicamente" ...
Progreso Tecnológico	"La sistematización de muchos programas y maquinas lo que ha provocado es que se dependan muchísimo menos de las personas y en ese sentido genere desempleo pero siempre se necesita de personal"...
Género	"Puede influir el tema del machismo porque no le gustaría tener a una mujer de jefa"... "Considero que existen las mismas oportunidades para hombres y mujeres pero dependerá mucho de la cultura empresarial"...
Edad	"Si totalmente, dependiendo de las funciones que se tengan que desempeñar, si es un puesto que requiere movimiento, llevar y cargar material no va a responder igual un joven de veinte años que uno de sesenta que puede ser más productivo en un trabajo de oficina de control, seguimiento, etc"...
Efectos Psicológicos	"Muchísimos, el hecho de no tener empleo es frustrante, disminuye su estado de ánimo, crece su frustración y pueden surgir problemas como el alcoholismo, ya que es una salida muy fácil"....
Efectos Económicos	Si tiene compromisos familiares obviamente el tema de alimentación que es lo básico, vivienda, servicios, el tema escolar si tiene hijos luego el tema de la vestimenta. Las necesidades básicas." ...
Efectos Sociales	"Considero que depende de la actitud de las personas que lo rodean, puede ser una oportunidad para estrechar los lazos familiares ante una crisis como el desempleo"...

DATOS GENERALES C06	
Género	Femenino
Edad	29
Grado Académico	Licenciatura
Tiempo de experiencia	11 años
INDICADORES DEDUCTIVOS	RESULTADOS
Falta de experiencia laboral	<p>“Pues es algo complejo, ya que muchos de los egresados universitarios no cuentan con experiencia laboral en el área pero se tienen los conocimientos. Lamentablemente no se da la oportunidad a los profesionales a ejercer y las pocas empresas que dan las oportunidades, no son bien remuneradas”...</p> <p>“Pues todo dependería también de la actitud de la persona. Ya que hay personas que no tienen la experiencia pero si tienen la actitud y el deseo de adquirirla y salir adelante”...</p> <p>“Por la falta de oportunidades, a veces las empresas tienen perfiles muy complicados y piden título universitario pero también piden 2 o 3 años de experiencia, y es ahí donde no se cumple con el perfil y por eso no se da la oportunidad a los egresados universitarios”...</p>
Preparación académica	“Depende al puesto que se está aspirando, pero si puede ser un obstáculo. Digamos, si se está aspirando a un puesto de Generalista de

	<p>Recursos Humanos, si es un obstáculo la preparación académica, ya que se necesitan tener conocimiento en todas las áreas de Recursos Humanos para poder desempeñar bien el puesto”...</p> <p>“Pues, pasaría lo mismo si tuviera la preparación académica y no la experiencia. Todo depende de la actitud de la persona, y el deseo de superación”...</p> <p>“No influye cuando el puesto al que se aspira no tenga nada que ver con la preparación académica o cuando sea un perfil que no lo solicite”...</p>
<p>Progreso Tecnológico</p>	<p>“Ha afectado, ya que con la tecnología se ha quitado le quitado el trabajo a las personas. Por ejemplo, realizan un programa o un sistema que realice el trabajo de una persona y es ahí donde las empresas se ahorran el dinero de esas personas”...</p> <p>“Tal vez desarrollar las competencias específicas en las áreas o departamentos de las empresas”...</p>
<p>Género</p>	<p>“La falta de oportunidad en las empresas y de igual manera la preparación académica, en Guatemala pasa mucho esto, la población no cuentan con la preparación académica y es ahí donde las empresas se aprovechan y contratan a egresados pero con menores sueldos, ya que</p>

	<p>no hay mucha competencia laboral”...</p> <p>“Aún existe mucha discriminación laboral hacia la mujer, las empresas prefieren emplear a hombres ya que ellos no tienen las responsabilidades de las mujeres. Por ejemplo, las mujeres embarazadas representan una pérdida para las empresas porque en el tiempo de pre/post parto tienen que buscar a un remplazo y son ya dos trabajadores más en vez de uno”...</p> <p>“No existen las mismas oportunidades por lo mismo que le mencioné. Existe mucha discriminación aún hacia nosotras las mujeres y "nosotras" representamos más gastos para las empresas”...</p>
<p>Edad</p>	<p>“Si, las empresas buscan gente joven. Y es aquí donde se trata también el tema de las oportunidades para los egresados Universitarios, en donde cumplen con la mayoría de especificaciones del puesto pero no cumplen los años de experiencia requeridos”...</p> <p>“Creo que la mejor edad puede ser a los 25 años, uno ya tiene experiencia y un título idealmente”...</p> <p>“35 años en adelante. Por cuestiones de actualización en las empresas, y por lo mismo que buscan a gente joven en las empresas”...</p>

<p>Efectos Psicológicos</p>	<p>“La persona se deprime y se siente frustrada, más cuando tienen responsabilidades como familia”...</p> <p>“Negativamente, su autoestima se viene para abajo por la situación”...</p> <p>“Al verse su autoestima afectada, sus relaciones interpersonales también se verán afectadas por lo mismo de la frustración que sentirá por no encontrar trabajo”...</p>
<p>Efectos Económicos</p>	<p>“Las deudas, la falta de dinero para cumplir con las responsabilidades familiares”...</p> <p>“Enormemente, y más si la persona desempleada era la que aportaba más en la familia”...</p> <p>“De igual manera, el desempleo afecta la economía del país ya que no se está generando dinero”...</p>
<p>Efectos Sociales</p>	<p>“Sí, lamentablemente sí. Se tiene que tener el hábito del ahorro para que si algún momento existe el problema de desempleo, se está preparado”</p> <p>“Considero que la clase media Baja y baja”...</p> <p>“Claro, la falta de empleo genera violencia y delincuencia, tristemente”...</p>

Diagrama No.6

Causas y Efectos del Desempleo

Falta de Experiencia laboral	"Por la falta de oportunidades, a veces las empresas tienen perfiles muy complicados y piden título universitario pero también piden 2 o 3 años de experiencia, y es ahí donde no se cumple con el perfil y por eso no se da la oportunidad a los egresados universitarios"...
Preparación Académica	"Depende al puesto que se está aspirando, pero si puede ser un obstáculo. Digamos, si se está aspirando a un puesto de Generalista de Recursos Humanos, si es un obstáculo la preparación académica, ya que se necesitan tener conocimiento en todas las áreas de Recursos Humanos para poder desempeñar bien el puesto"...
Progreso Tecnológico	"Ha afectado, ya que con la tecnología se ha quitado el trabajo a las personas. Por ejemplo, realizan un programa o un sistema que realice el trabajo de una persona y es ahí donde las empresas se ahorran el dinero de esas personas"...
Género	"No existen las mismas oportunidades por lo mismo que le mencioné. Existe mucha discriminación aún hacia nosotras las mujeres y "nosotras" representamos más gastos para las empresas"...
Edad	Si, las empresas buscan gente joven. Y es aquí donde se trata también el tema de las oportunidades para los egresados Universitarios, en donde cumplen con la mayoría de especificaciones del puesto pero no cumplen los años de experiencia requeridos"...
Efectos Psicológicos	"Al verse su autoestima afectada, sus relaciones interpersonales también se verán afectadas por lo mismo de la frustración que sentirá por no encontrar trabajo"...
Efectos Económicos	"Las deudas, la falta de dinero para cumplir con las responsabilidades familiares"...
Efectos Sociales	"Sí, lamentablemente sí. Se tiene que tener el hábito del ahorro para que si algún momento existe el problema de desempleo, se está preparado"

DATOS GENERALES C07	
Género	Femenino
Edad	36
Grado Académico	Licenciatura
Tiempo de experiencia	15 años
INDICADORES DEDUCTIVOS	RESULTADOS
Falta de experiencia laboral	<p>“En la mayoría de empresas si, actualmente es uno de los principales obstáculos para poder conseguir un empleo porque considero que las empresas prefieren alguien que ya maneje los procesos de trabajo a tener que invertir en capacitarlo”...</p> <p>“Si la emplearía si demuestra dentro de las pruebas de selección y reclutamiento la habilidad para poder aprender a desempeñar las atribuciones que el puesto requiera”</p> <p>“Considero que la principal causa es la falta de oportunidades en el ámbito laboral”...</p>
Preparación académica	<p>“Si, porque una persona que está preparada académicamente es más competitiva a nivel laboral frente a un candidato que no tiene estudios”...</p> <p>“Dependerá del perfil que la empresa solicite y la experiencia comprobable que tenga en el puesto”...</p>

	<p>“En puestos operativos posiblemente no influya, pero influye mucho lo que la empresa esté buscando para determinado puesto”...</p>
Progreso Tecnológico	<p>"Porque hay procesos que en años anteriores eran realizados estrictamente por recurso humano y ahora con el avance tecnológico esos procesos se han podido simplificar haciendo que cada vez sea menos necesario"...</p> <p>“Ahora hay muchas opciones para capacitarse en muchas áreas, hay cursos presenciales o en línea, hay que invertir más en ese tema creo yo”</p>
Género	<p>“Por la edad, por falta de experiencia y por las pocas oportunidades de empleo que existen, también existen los casos en que buscan un empleo para el que no tienen las competencias pero les buscan un sueldo más alto para cubrir sus necesidades”...</p> <p>“Podría ser por una cuestión de género ya que pueden llegar a pensar que una mujer no es capaz de desarrollar algún puesto específico y en otros casos porque las empresas toman en cuenta el aspecto físico al contratar a una mujer”...</p> <p>“En ciertas empresas aun no son equitativos, esto se ve reflejado en los salarios, los de los hombres son superiores a los de las mujeres, aunque se desempeñe exactamente el mismo</p>

	tipo de trabajo”...
Edad	<p>“Si influye, sobretodo en temas de tecnología, alguien mayor puede que no se adapte tan rápido como alguien joven”...</p> <p>“Yo pienso que una buena edad para conseguir un trabajo son como los treinta años porque ya se ha generado un poco de experiencia y han participado en diferentes ámbitos”...</p> <p>“Veo que la edad un poco crítica tal vez entre los cuarenta y cinco y cincuenta años porque no son adultos mayores ni un joven activo”...</p>
Efectos Psicológicos	<p>“Principalmente se genera frustración, cambio de ánimo y actitud negativa”...</p> <p>“Afecta porque la persona se deprime y surgen preocupaciones por no poder pagar sus deudas, no se siente aptos para un trabajo”...</p> <p>“Se me ocurre que por el mismo estrés de la situación surgen peleas o conozco casos en donde la persona se acomoda a la situación y los gasto recaen sobre un miembro de la familia y hay conflictos”...</p>
Efectos Económicos	<p>“No tener los recursos monetarios para satisfacerlas necesidades básicas como la comida, vestido, medicinas etc.”</p>

	<p>“Si ya se tienen responsabilidades como hijos y familia es complicado porque los gastos tienen que repartirse y hacer cambios en el estilo de vida”...</p> <p>“Hablando de pequeñas empresas que generan empleo, si la gente le apostara más a trabajar en pequeñas empresas el empleo aumentaría y el país estaría mejor, pero prefieren las grandes empresas que no siempre tienen las mejores condiciones”...</p>
Efectos Sociales	<p>“En algunas ocasiones si, por la presión de la que hablábamos o la depresión y la tristeza o finalmente por deudas que no logran cubrir y ocasionan inconvenientes”...</p> <p>“Bueno definitivamente un nivel socioeconómico c menos posiblemente está desempleado por falta de capacidad o conocimiento pero también creo que un estrato medio o medio alto el problema es que a veces tienen tantos estudios que no quieren aceptar un trabajo por un salario bajo, entonces muchas veces puede ser que ese estatus académico les produzca desempleo porque quieren ganar un salario de treinta mil y los salarios que hay en nuestro país no aplican”</p> <p>“No lo relaciono la verdad pero tal vez por el estrés pensar en abusos intrafamiliares, no sé hasta qué punto llegara a robo o algo”...</p>

Diagrama No.7

Causas y Efectos del Desempleo

Falta de Experiencia laboral	"En la mayoría de empresas si, actualmente es uno de los principales obstáculos para poder conseguir un empleo porque considero que las empresas prefieren alguien que ya maneje los procesos de trabajo a tener que invertir en capacitarlo"...
Preparación Académica	"Si, porque una persona que está preparada académicamente es más competitiva a nivel laboral frente a un candidato que no tiene estudios"...
Progreso Tecnológico	"Porque hay procesos que en años anteriores eran realizados estrictamente por recurso humano y ahora con el avance tecnológico esos procesos se han podido simplificar haciendo que cada vez sea menos necesario"...
Género	"En ciertas empresas aun no son equitativos, esto se ve reflejado en los salarios, los de los hombre son superiores a los de las mujeres, aunque se desempeñe exactamente el mismo tipo de trabajo"...
Edad	"Si influye, sobretodo en temas de tecnología, alguien mayor puede que no se adapte tan rápido como alguien joven"...
Efectos Psicológicos	"Se me ocurre que por el mismo estrés de la situación surgen peleas o conozco casos en donde la persona se acomoda a la situación y los gasto recaen sobre un miembro de la familia y hay conflictos"...
Efectos Económicos	"Hablando de pequeñas empresas que generan empleo, si la gente le apostara más a trabajar en pequeñas empresas el empleo aumentaría y el país estaría mejor, pero prefieren las grandes empresas que no siempre tienen las mejores condiciones"...
Efectos Sociales	"Bueno definitivamente un nivel socioeconómico c menos posiblemente está desempleado por falta de capacidad o conocimiento pero también creo que un estrato medio o medio alto el problema es que a veces tienen tantos estudios que no quieren aceptar un trabajo por un salario bajo, entonces muchas veces puede ser que ese estatus académico les produzca desempleo porque quieren ganar un salario de treinta mil y los salarios que hay en nuestro país no aplican"

Causas y Efectos del Desempleo en Guatemala

Consolidado

Falta de experiencia laboral	<p>“Si es determinante, cuando son puestos que requieren de responsabilidades, el tema del tiempo de aprendizaje es muy valioso, tiempo que es menor cuando alguien ya tiene experiencia”</p> <p>“En la mayoría de empresas si, actualmente es uno de los principales obstáculos para poder conseguir un empleo porque considero que las empresas prefieren alguien que ya maneje los procesos de trabajo a tener que invertir en capacitarlo”</p>
Preparación Académica	<p>“Si puede ser un obstáculo porque cada vez es más necesario contar con nivel académico más alto para que se considere para ocupar algún puesto”</p>
Progreso Tecnológico	<p>“La sistematización de muchos programas y maquinas lo que ha provocado es que se dependan muchísimo menos de las personas y en ese sentido genere desempleo pero siempre se necesita de personal”</p>
Género	<p>“Un hombre se enfrenta a menos retos que una mujer, si le cuesta encontrar un trabajo posiblemente sea porque no hay plazas que ofrezcan lo que busca”</p> <p>“En ciertas empresas aun no son equitativos, esto se ve reflejado en los salarios, los de los hombre son superiores a los de las mujeres, aunque se desempeñe exactamente el mismo tipo de trabajo”</p>

Edad	<p>“Si, las empresas buscan jóvenes con nuevos retos, nuevas visiones y adaptados a la nueva tecnología”</p> <p>“Creo que la mejor edad puede ser a los 25 años, uno ya tiene experiencia y un título idealmente”</p>
Efectos Psicológicos	<p>“Muchísimos, el hecho de no tener empleo es frustrante, disminuye su estado de ánimo, crece su frustración y pueden surgir problemas como el alcoholismo, ya que es una salida muy fácil”</p> <p>“La persona se deprime y se siente frustrada, más cuando tienen responsabilidades como familia”</p>
Efectos Económicos	<p>“Si tiene compromisos familiares obviamente el tema de alimentación que es lo básico, vivienda, servicios, el tema escolar si tiene hijos luego el tema de la vestimenta. Las necesidades básicas.”</p> <p>“A nivel económico las personas tienen pocas posibilidades de llevar una alimentación y salud adecuada. Se endeudan para costear sus gastos”</p>
Efectos Sociales	<p>“Si, definitivamente afecta los niveles de violencia, ya que las personas por necesidad pueden acudir a recursos como robar, para conseguir alimento para su familia”...</p>
Economía Informal	<p>“En la actualidad los desempleados recurren a</p>

	<p>la economía informal para sufragar sus gastos, aunque la misma no les da protección ni estabilidad económica”</p> <p>“Puede ser detonante para que la familia se desintegre, porque se dejan de cubrir gastos en la casa, o cosas materiales que no pueden ser adquiridas, no todos los integrantes de la familia son capaces de comprender”</p>
Políticas públicas	<p>“Se deberían de establecer políticas públicas que favorezcan el acceso a servicios básicos y que faciliten la productividad especialmente en el interior del país”</p>
Calidad de Empleo	<p>“Si bien es importante tener un empleo, la calidad del empleo también es importante, en qué condiciones se realiza tiene consecuencias directas sobre el individuo”</p>
Emprendimiento	<p>“En la actualidad considero que hay un auge en el tema del emprendimiento, muchas personas jóvenes están apostando a crear sus propias empresas apoyados en las herramientas tecnológicas como páginas web o Facebook para promocionarse”</p>

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación tuvo como objetivo conocer la percepción de un grupo de consultores de recursos humanos sobre las causas y efectos del desempleo en Guatemala. A continuación se presenta un análisis comparativo entre los resultados obtenidos de estas entrevistas y otros estudios realizados previamente.

La mayoría de entrevistados concuerdan en que la falta de experiencia si es determinante a la hora de buscar un empleo, hacen énfasis que dependerá del puesto y la empresa en donde se aplique. Si es un puesto que implica mucha responsabilidad la experiencia es importante. Así lo expresa el sujeto uno: “sí es determinante, cuando son puestos que requieren de responsabilidades, el tema del tiempo de aprendizaje es muy valioso, tiempo que es menor cuando alguien ya tiene experiencia”. Por su parte el sujeto cinco expresa: ...”actualmente creo que muchas empresas prefieren tener a alguien con experiencia y no invertir tiempo y recursos para capacitarlo” y el sujeto siete indica que: “Actualmente es uno de los principales obstáculos para poder conseguir un empleo”. Esto concuerda con Izquierdo (2012) que en su estudio determina que el desempleo no es sólo el resultado de condicionamientos externos como la crisis económica sino también de características personales como la formación o la experiencia laboral.

Los sujetos concuerdan en que sí contratarían a alguien sin experiencia sobre todo para puestos operativos siempre y cuando el candidato demuestre una buena actitud, así lo expreso el sujeto tres: “sí contrataría a alguien con estas características, pero tomaría en cuenta la actitud que muestre en la entrevista”. De esta forma también el sujeto siete lo expreso: “Sí la emplearía si demuestra dentro de las pruebas de selección y reclutamiento la habilidad para poder aprender a desempeñar las atribuciones que el puesto requiera”.

En cuanto a las causas por las que una persona no cuenta con experiencia laboral los sujetos entrevistados indican en su mayoría que hay varios factores que influyen en este tema pero coinciden en que la falta de oportunidades por parte de las empresas es la principal. De esta forma lo expresa el sujeto dos: “pueden existir varios factores pero considero que la más importante es falta de oportunidad de parte de las organizaciones”. Por su parte el sujeto seis expresa que: “por la falta de oportunidades, ya que veces las empresas tienen perfiles muy complicados y piden título universitario pero también piden dos o tres años de experiencia”.

En este mismo orden, Riaño (2011) en su investigación concluyó que el nivel educativo de las personas es un elemento fundamental en el campo laboral, al no existir calidad en la educación el nivel de desempleo tiende a ser alto, acompañado de altas tasas de informalidad y subempleo. Esto concuerda con la opinión de la mayoría de entrevistados, y así lo indica el sujeto tres: “Claro que puede ser un obstáculo la falta de preparación, porque cada vez están más competitivos los candidatos y buscan actualizarse constantemente”. Por su parte el sujeto cuatro expreso que: “La preparación académica si es importante para optar a un puesto, es uno de los requisitos principales que piden las empresas”. Por otro el sujeto cinco difiere de los demás y expresa: “En muchas ocasiones quizá también tenga que ver la cultura empresarial porque lo que necesitan o lo que buscan es contratar a personas que estén calificadas y no necesariamente académicamente”.

De igual manera los sujetos concuerdan en su mayoría en que dependiendo del puesto que desean cubrir, sí contratarían a un candidato que tiene experiencia en el puesto pero no la preparación académica, siempre y cuando esa experiencia sea comprobable y que el candidato demuestre una buena actitud.

En relación al progreso tecnológico como causa de desempleo los entrevistados opinaron en su mayoría que la tecnología ha simplificado muchos procesos y se han creado herramientas que hacen más fácil el trabajo. De esta forma lo expresó el sujeto cuatro: “El progreso tecnológico nos ha ayudado a reducir tiempo en muchos procesos”... “Lo que antes hacían cinco personas ahora lo hace un computador, lógicamente esto genera desempleo”. El sujeto cinco por su parte expresa que: “La sistematización de muchos programas y maquinas lo que ha provocado es que se dependa muchísimo menos de las personas y en ese sentido genere desempleo pero siempre se necesita de personal”. Los sujetos están de acuerdo en que para que el progreso tecnológico no sea causa de desempleo los candidatos se capaciten constantemente como lo expresa el sujeto cinco: “Mi recomendación sería que las personas lo vean como una oportunidad para capacitarse”...”Esa formación para innovar incluso en el proceso de venta, eso jamás lo va hacer la máquina y eso hace indispensable a una persona” con esto concuerda Riaño (2011) porque sugiere que por medio de la educación se conforme una fuerza laboral altamente calificada y capacitada al mismo nivel de las innovaciones del mercado.

Por medio de las entrevistas se afirma que en la actualidad no existen las mismas oportunidades para hombres y para mujeres al optar a un puesto de trabajo y se expresa que aun vivimos en una sociedad machista y que las razones por las que un hombre y una mujer se encuentren desempleados pueden ser diferentes. El sujeto dos lo expresó así: “no es la misma oferta para hombres y mujeres, porque aún existe machismo dentro de las organizaciones”. Mientras que el sujeto seis expresó: “Existe mucha discriminación aún hacia nosotras las mujeres y nosotras representamos más gastos para las empresas”. De igual forma en su estudio Tokman (2004) concluye que el desempleo afecta más a las mujeres. También Caal (2007) coincide con los sujetos entrevistados en que los salarios precarios, la deshumanización del trabajo afecta principalmente a jóvenes y mujeres. Dentro de las principales causas por las que una mujer puede encontrarse desempleada resaltaron aspectos como el machismo, diferentes competencias, mayores costos patronales por embarazos, aspecto físico entre otros. De esta forma lo expresó el sujeto dos: “en el caso de una mujer desempleada podría ser falta de oportunidades, machismo, bajo nivel de competencias”. Mientras que en las posibles causas por las que un hombre puede encontrarse desempleado hacen referencia a falta de competencias, educación, pretensión salarial como lo expreso el sujeto tres: “un hombre se enfrenta a menos retos que una mujer, si le cuesta encontrar un trabajo posiblemente sea porque no hay plazas que ofrezcan lo que busca”.

En cuanto a la edad, todos los sujetos afirman que sí es un factor que influye para que una persona se encuentre desempleada. Las organizaciones le dan prioridad a las personas jóvenes y sobre esto el sujeto uno menciona “sí, las empresas buscan jóvenes con nuevos retos, nuevas visiones y adaptados a la nueva tecnología”. Por su parte el sujeto cuatro comenta “totalmente, las empresas buscan a personas jóvenes, con mente fresca, que sean proactivos”. Esto difiere con el estudio realizado por Tokman (2004) en el cual concluye que el desempleo juvenil se registra tanto en países en desarrollo como en los más industrializados. También indica que se registran tasas de desempleo más altas en los más jóvenes entre quince y diecinueve años que poseen menos educación y provienen de los hogares más pobres. Esto se lo atribuye entre otros factores a las expectativas de los jóvenes con relación al empleo esperado la falta de educación como de experiencia. En cuanto a la mejor edad para conseguir un empleo los sujetos entrevistados en su mayoría coinciden en que se encuentra entre los veintitrés y veinticinco años como lo indica el sujeto cuatro “con experiencia laboral a partir de los veintitrés o veintisiete años que es la edad promedio en la cual salen de las licenciaturas o maestrías”.

Por otra parte la mayoría establece que la edad más crítica para encontrar un empleo es a partir de los cuarenta y cinco años como lo indica el sujeto uno “cuarenta y cinco años o más, porque las empresas consideran que ya está pasando la edad productiva” al respecto el sujeto cinco comenta que “si alguien a esta edad se queda sin empleo dependerá mucho de la experiencia que tiene, si no tiene la formación o preparación para ejercer un puesto en el cual tenga que dirigir personal creo que será muy difícil encontrar un empleo”. Dentro de las razones por las que consideran que a partir de esta edad es más difícil encontrar un empleo señalan el tipo de puesto al que se aplique ya que para algunos es importante contar con experiencia, también se establece la competencia joven y la actualización académica.

Mediante esta investigación se establece que los principales efectos psicológicos que genera el desempleo son: cambios de humor, estrés, depresión, inseguridad, frustración y actitud negativa. Todos estos efectos provocan que quien se encuentre desempleado tenga baja autoestima ya que no es capaz de cubrir sus necesidades o las de su familia si ya cuentan con responsabilidades. El sujeto dos expresa: “Por el mismo desgaste emocional, surgen problemas familiares y personales”, mientras que el sujeto cinco plantea: “El hecho de no tener empleo es frustrante, disminuye su estado de ánimo, crece su frustración y pueden surgir problemas como el alcoholismo, ya que es una salida muy fácil”. Esto coincide con Morales (2005) quien concluye que las personas que ya tienen más de tres meses manifiestan sentimientos de desesperanza, angustia e impotencia y estos sentimientos van aumentando mientras más tiempo pasen desempleados, generando un mayor deterioro emocional. En cuanto a la autoestima de las personas que se encuentran desempleadas se confirma que se ve seriamente afectada debido a la frustración, estrés y sentimientos de miedo. Como lo indica el sujeto seis “afecta porque la persona se deprime y surgen preocupaciones por no poder pagar sus deudas, no se siente apto para un trabajo” esto coincide también con Del Pozo, Ruiz, Pardo y San Martín (2002) que en su estudio concluyeron que el malestar psicológico aumenta con la duración del desempleo llegando a afectar la salud física de los desempleados.

En el tema de efectos económicos la mayoría de sujetos expresaron que la mayor preocupación de las personas que se encuentran desempleados es no poder cubrir sus necesidades económicas como vivienda, alimentación, pago de deudas, entre otros. Se establece que estos efectos se agravan si la persona tiene familia y tienen otras responsabilidades que

cumplir. Como lo expresa el sujeto tres: “Las deudas son el principal efecto del desempleo, implica un cambio en el estilo de vida”. Esto según las personas entrevistadas puede ir deteriorando las relaciones interpersonales de las personas desempleadas como lo expresa el sujeto siete “Si ya se tienen responsabilidades como hijos y familia es complicado porque los gastos tienen que repartirse y hacer cambios en el estilo de vida”. También mediante esta investigación se determina que el desempleo puede llegar a afectar a la economía del país en general, porque al cambiar el estilo de vida los consumidores dejan de comprar ciertos productos como lo establece el sujeto cinco “es un círculo, una persona que no tiene ingresos no consume y las empresas se ven afectadas, la demanda baja los precios aumentan afectando a otras familia”. Lo antes mencionado difiere con Lopez (2011) que concluye que hay una relación inversa entre la inflación y el desempleo, a menor inflación aumenta el desempleo.

Para concluir se establece que el desempleo puede llegar a tener efectos sociales como son la desintegración familiar o el aumento de la delincuencia como lo plantea el sujeto uno “sí, por el estrés, el humor, la autoestima y por buscar salidas fáciles”, de igual forma el sujeto tres expresa que “sí se puede pensar en desintegración familiar por los conflictos que el desempleo genera, además en casos extremos la migración es la única salida”. La mayoría de entrevistados coinciden en que las personas que son más afectadas por el desempleo son los adultos mayores de cuarenta y cinco años, los estratos sociales bajos que no tienen acceso a educación y en el otro extremo las personas que están sobre calificadas que no encuentran un puesto que les remunere de acuerdo a sus capacidades. Es así que lo expresa el sujeto siete “bueno definitivamente un nivel socioeconómico c- posiblemente está desempleado por falta de capacidad o conocimiento pero también creo que un estrato medio o medio alto el problema es que a veces tienen tantos estudios que no quieren aceptar un trabajo por un salario bajo”. También el sujeto cuatro plantea “creo que los sectores del interior o departamentales, porque hay menos industria y en segundo lugar la preparación académica, tienen menos acceso a la educación tienen menos oportunidades”. Esto coincide con Caal (2007) quien en su estudio concluye que tanto el desempleo y subempleo surgen por la creciente desigualdad y exclusión afectando principalmente a jóvenes y mujeres de escasos recursos.

Los sujetos entrevistados también señalaron aspectos importantes que hay que tomar en cuenta al analizar el desempleo. El sujeto uno expresa que: “en la actualidad los desempleados

recurren a la economía informal para sufragar sus gastos, aunque la misma no les da protección ni estabilidad económica” con esto coincide López (2011) quien concluye que en Guatemala el mercado informal representa el principal problema de no poder establecer con precisión y certeza la tasa natural de desempleo abierto existente en la economía nacional. El sujeto dos expresa que: “se deberían de establecer políticas públicas que favorezcan el acceso a servicios básicos y que faciliten la productividad especialmente en el interior del país”. También el sujeto tres resalta que “si bien es importante tener un empleo, la calidad del empleo también es importante, en qué condiciones se realiza tiene consecuencias directas sobre el individuo”. Finalmente el sujeto cuatro expresó: “en la actualidad considero que hay un auge en el tema del emprendimiento, muchas personas jóvenes están apostando a crear sus propias empresas apoyados en las herramientas tecnológicas como páginas web o Facebook para promocionarse”.

Con este análisis se puede llegar a entender las principales causas que generan desempleo y las repercusiones que tienen en un individuo. En Guatemala factores como la falta de experiencia, la preparación académica, la edad y el género se perciben como principales factores que influyen en el desempleo. Estrés, ansiedad, depresión y frustración, según las investigaciones y los sujetos entrevistados son los principales efectos que se generan cuando alguien pierde su empleo ya que no es capaz de cubrir sus necesidades básicas, y esto se agrava si la persona ya tiene responsabilidades familiares.

VI. CONCLUSIONES

1. La presente investigación concluye que la falta de experiencia laboral se percibe como causa de desempleo principalmente en puestos que implican mayores responsabilidades. Las empresas le dan prioridad a alguien que tiene experiencia en el puesto ya que no se pierde tiempo y recursos en capacitar al candidato.
2. Se establece que la principal causa por la que un candidato no tiene experiencia es la falta de oportunidades por parte de las empresas y la poca congruencia de los perfiles de puestos.
3. En cuanto la falta de preparación académica se concluye que es determinante en la búsqueda de un empleo sin embargo los sujetos manifiestan que sí contratarían a un candidato que no tiene la preparación académica pero si experiencia comprobable en el puesto.
4. El progreso tecnológico si puede llegar a generar desempleo ya que ha sustituido el trabajo que realizaban varias personas, reduciendo tiempo y costos para las empresas. El impacto de estos avances tecnológicos puede disminuirse según esta investigación mediante la capacitación y actualización constante del capital humano.
5. Se concluye que en la actualidad las personas desempleadas al no poder encontrar un empleo optan por recurrir a la economía informal que aunque les genera ciertos ingresos no tienen estabilidad ni protección laboral.
6. La mayoría de sujetos coinciden en que no existen las mismas oportunidades para hombres y mujeres en el ámbito laboral. Este hecho se le atribuye al machismo que existe todavía dentro de las empresas.
7. En la actualidad el emprendimiento ha tenido auge entre los desempleados ya que muchas personas jóvenes están apostando a crear sus propias empresas apoyados en las redes sociales.

8. Se concluye que las organizaciones prefieren contratar a candidatos jóvenes porque se considera que son más productivos y se adaptan rápidamente a los procesos de trabajo. Se percibe que la mejor edad para encontrar un empleo es a los veinticinco años ya que por lo general se ha concluido la formación académica y se ha acumulado cierta experiencia, lo que se complica pasados los cuarenta y cinco años según lo expresan los sujetos entrevistados.
9. Se concluye que la calidad del empleo también es importante ya que las condiciones en las que se realiza un trabajo tiene consecuencias directas en los trabajadores.
10. Los principales efectos psicológicos que genera el desempleo son frustración, depresión, estrés, mal humor y miedo. Estos efectos provocan baja autoestima ya que la persona que se encuentra desempleada se siente excluida e inútil, dañando sus relaciones interpersonales a largo plazo.
11. La incapacidad de cubrir necesidades básicas tales como vivienda, alimentación y educación es considerado como el principal efecto económico del desempleo. Esto se agrava si la persona desempleada ya cuenta con responsabilidades familiares.
12. Se concluye que el desempleo puede llegar a provocar desintegración familiar por el estrés y el deterioro de las relaciones dentro del núcleo familiar o bien porque la persona desempleada no tiene más opción que migrar de su lugar de origen para encontrar un empleo.
13. Se considera que los sectores más afectados por el desempleo son los estratos socioeconómicos bajos que no tiene acceso a la educación. En casos extremos se cree que el individuo al estar desempleado puede llegar a medidas tales como la delincuencia y la violencia para poder obtener recursos y cubrir así sus necesidades.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las organizaciones brindar más oportunidades de empleo para que los candidatos puedan acumular experiencia laboral en diferentes campos mientras se forman académicamente.
2. Se recomienda congruencia en la elaboración de los perfiles de puestos buscando siempre un equilibrio entre experiencia laboral y formación académica para generar más oportunidades laborales.
3. Se recomienda a instituciones tanto públicas como privadas invertir más en educación y capacitación para los empleados para mejorar la calidad del capital humano y que se pueda optar a mejores empleos.
4. Desarrollar una cultura empresarial incluyente que dé las mismas oportunidades a todos los candidatos sin importar su edad, género y nivel socioeconómico.
5. A las empresas se les recomienda que se generen empleos de calidad, respetando los derechos de los trabajadores así como las leyes que regulan los horarios de trabajo, salarios mínimos y las condiciones laborales.
6. Crear redes de apoyo para las personas que se encuentran desempleadas y así aminorar principalmente los efectos psicológicos que se generan al encontrarse en esta situación.
7. Promover las bolsas y ferias de empleo velando que estas sean accesibles a la mayoría de candidatos que están en busca de un trabajo.
8. Fomentar el desarrollo económico y la competitividad empresarial mediante políticas de empleo impulsadas desde el gobierno.
9. Apoyar a las cooperativas y micro empresas ya que a través de las mismas se aumenta la productividad y generan más oportunidades de empleo en el país.
10. Se deberían de establecer políticas públicas que favorezcan el acceso a servicios básicos y que faciliten la productividad especialmente en el interior del país
11. Promover la cultura de ahorro y planificación financiera para disminuir los efectos económicos que genera el desempleo en los individuos y su núcleo familiar.

VIII.REFERENCIAS

- Ajxup, Y. (2011). *Nivel de frustración que produce el desempleo*. Tesis Inédita. Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala.
- Aranguíz, E. (2006). *Psicología y desempleo*. (Homepage). Recuperado de: <http://psicologiarevista.99k.org/Psicologia%20y%20desempleo.pdf>
- Argueta, R. (2001). *Ansiedad y su relación con el desempleo*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Benavides, R. (2007). *Análisis de las determinantes del desempleo y su duración en la Ciudad de La Paz, 2005*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia). Recuperado de: <http://bibliotecadigital.umsa.bo:8080/rddu/bitstream/123456789/2239/1/T-1023.pdf>
- Bernal, C. (2005). *Metodología de la investigación*. México: Pearson Educación.
- Buendía, J. (1990). *Psicopatología del Empleo*. (Homepage). Recuperado de: http://www.um.es/analesps/v06/v06_1/03-06_1.pdf
- Bujorovich, J. y Sandomirsky, M. (s/f). *Los desempleados: Malestar psicológico, apoyo social e intervención estatal*. (Homepage). Recuperado de: http://www.iifap.unc.edu.ar/imagenes/revistas/11/los_desempleados.pdf

Caal, L. (2007). *El desempleo y subempleo como efecto negativo en materia laboral, producto del proceso de globalización*. Tesis Inédita. Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.

Castillo, J. (2000). *Desempleo y subempleo*. (Homepage). Recuperado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/administracion/a%C3%B1o3_n%C2%B05_2000/pdf/desempleo_subempleo.pdf

Cruz, E. (2012). *Análisis del desempleo que provoca la automatización industrial en Guatemala*. Tesis Inédita, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.

Código de Trabajo de Guatemala, Decreto No.441 (2009). Título tercero, salarios, jornadas y descansos. Capítulo primero. Salario y medidas que lo protegen, artículo 74, p. 62. Oficina Internacional del trabajo, Guatemala.

Constitución Política de la República de Guatemala, Acuerdo legislativo 18-93 (2011). Sección octava. Trabajo, artículos 101,102 y 106, p. 22-25. Organismo Judicial

Del Pozo, J., Pardo, A., Ruiz, M. y San Martín, R. (2002). *Efectos de la duración del desempleo entre los desempleados*. (Homepage). Recuperado de: <http://www.psicothema.com/pdf/745.pdf>

Duran, G. (s.f.). *Trabajadores Desalentados y Desempleo Oculto*. (Homepage). Recuperado de: <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2010/08/Trabajadores-Desalentados-en-Chile.pdf>

Estramiana, J., Guedes, S., Garrido, A., Figuereido, A. y Campos, M. (2012). *Desempleo y bienestar psicológico en Brasil y España*. (Homepage). Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n1/v12n1a02.pdf>

Grijalva, M. (2008). *Derechos mínimos con que cuenta el trabajador en caso de imposibilidad absoluta del patrono para cumplir con el contrato de trabajo*. . Tesis Inédita. Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4^a. Ed.). México: McGraw-Hill.

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2015). *Encuesta Nacional del Empleo e Ingresos (ENEI)*. (Homepage). Recuperado de: http://www.ine.gob.gt/np/enei/enei%202012/publicaciones/Publicacion_ENEI2012.pdf.

Izquierdo, T. (2012). *Efectos de la duración del desempleo en las actitudes Hacia el trabajo de los mayores de 45 años*. (Homepage). Recuperado de: <http://www.ujaen.es/revista/reid/revista/n8/REID8art1.pdf>

López, L. (2011). *El efecto de la teoría de la curva de Phillips para el Caso de Guatemala: tasa de desempleo con base a expectativas del nivel general de precios periodo 2002-2009*. Tesis Inédita. Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.

Monterrey, J. (2003). *Marco conceptual para la medición del empleo e indicadores del mercado de trabajo*. (Homepage). Recuperado de: <http://www.eclac.cl/deype/mecovi/docs/TALLER12/19.pdf>

Morales, E. (2005). *Los problemas psicosociales y los niveles de depresión generados por el desempleo*. Tesis Inédita, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.

Organización Internacional del Trabajo (2012). *Informe sobre el trabajo en el mundo*. (Homepage). Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_179553.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2012). *Desigualdades de género en el mercado laboral: Dos pasos hacia adelante, uno hacia atrás*. (Homepage). Recuperado de: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_195455/lang--es/index.htm

Real Academia Española (2014). *Diccionario de la lengua española (23ª ed.)*. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=EOoHYxJ>

Riaño, G. (2011). *Factores determinantes del desempleo en la localidad de Usaquén UPZ San Cristóbal Norte (Santa Cecilia Norte, Santa Cecilia Norte parte alta, Urbanización la Perla y Cerros Norte)*. (Tesis de Licenciatura, Universidad de San Buenaventura, Bogotá). Recuperado de: <http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/jspui/handle/0819/1027>

Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia (2012). *Política Nacional de Empleo*. (Homepage). Recuperado de: http://www.segeplan.gob.gt/downloads/clearinghouse/politicas_publicas/Politica_Nacional_de_Empleo.pdf

Seko, R. (2007). *Cambio tecnológico y empleo*. (Homepage). Recuperado de:
http://www.ubp.edu.ar/wp-content/uploads/2010/12/tendencias_ubp.pdf

Tokman, V. (2004). *Desempleo juvenil en Chile*. (Homepage). Recuperado de:
http://www.expansiva.org/media/en_foco/documentos/02112004121338.pdf

Torello, M. (2000). *Economía para no economistas*. (Homepage). Recuperado de:
<http://www.sisman.utm.edu.ec/libros>

Villagrán, P. (2006). *La necesidad de adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la organización internacional de trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo*. Tesis de licenciatura, Universidad de San Carlos de Guatemala.

Weller, J. (2007). *La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos*. (Homepage). Recuperado de: <http://biblioteca.ues.edu.sv/revistas/107011164.pdf>

Yañez, M. y Cano, K. (2012). *Tipología del desempleo: un análisis a través de la Curva de Beverige*. (Homepage). Recuperado de:
<http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/35>

ANEXOS

Anexo 1

Ficha Técnica

Nombre del Instrumento	Entrevista sobre la Percepción de Consultores de Recursos Humanos con respecto a las causas y efectos del desempleo en Guatemala
Fecha de la publicación	2013
Autor	Beatriz Andrea Solórzano Romero
Administración	Individual
¿Qué mide?	<ul style="list-style-type: none">• Experiencia laboral: haber trabajado previamente en determinada área (Preguntas 4-6)• Preparación académica: contar con un título para la búsqueda de empleo. (Pregunta 7- 9)• Progreso tecnológico: la tecnología y su relación con el desempleo. (Preguntas 10-11)• Género: la diferencia de género en la búsqueda de empleo. (Preguntas 12-14)• Edad: relación entre el desempleo y edad. (Preguntas 15-17)• Efectos psicológicos: impacto en la salud física y mental. (Preguntas 18-20)• Efectos económicos: repercusiones del desempleo en el ámbito económico. (Preguntas 21-23)

	<ul style="list-style-type: none"> • Efectos sociales: consecuencias sociales del desempleo. (Preguntas 24-26)
Duración	45 minutos
Aplicación	Consultores de Recursos Humanos
Objetivo	Determinar la percepción por parte de un grupo de consultores de recursos humanos con respecto a las causas y efectos del desempleo en Guatemala.

}

Anexo 2

Guía de Entrevista

La presente entrevista tiene como objetivo conocer cuál es su percepción con respecto a las causas y efectos del desempleo en Guatemala. A continuación se le presentaran algunos enunciados, sus respuestas serán muy valiosas para esta investigación

Sujeto:

Código:

Género: F M **Edad:**

Grado académico:

Años de experiencia:

1. ¿En alguna ocasión se ha encontrado desempleado?
2. ¿Cuánto tiempo le llevó encontrar el trabajo que hoy día desempeña?
3. ¿Cuáles fueron los principales obstáculos que se le presentaron al buscar su trabajo actual?

Experiencia laboral

4. ¿Considera que tener experiencia laboral es determinante para la contratación? ¿Por qué?
5. ¿Emplearía a una persona que no tiene experiencia pero que cuenta con los conocimientos y habilidades específicas para realizar el trabajo? ¿Por qué si o por qué no?
6. ¿Cuál considera que es la causa principal por la que un candidato no cuenta con suficiente experiencia laboral?

Preparación académica

7. ¿Considera que la preparación académica puede ser un obstáculo para optar a un puesto?
¿Por qué?
8. ¿Contrataría usted a una persona que tiene experiencia en el puesto pero no tiene preparación académica? ¿Por qué?

9. ¿En qué situaciones considera que la preparación académica no influye en la búsqueda de empleo?

Progreso tecnológico

10. ¿Cómo considera que ha influido el progreso tecnológico en el desempleo?
11. ¿Si el progreso tecnológico genera desempleo, qué competencias considera que se deben desarrollar para que esto no suceda?

Género

12. ¿Cuáles considera que son los principales motivos por los que un hombre se puede encontrar desempleado?
13. ¿Cuáles podrían ser las causas por las que una mujer podría encontrarse desempleada?
14. ¿Considera que la oferta laboral es la misma para hombres y mujeres? ¿Por qué?

Edad

15. ¿Considera que la edad es un factor que influye para que una persona se encuentre desempleada? ¿Por qué?
16. ¿Cuál considera que es la mejor edad para encontrar un empleo? ¿Por qué?
17. ¿Cuál considera que es la edad crítica para encontrar empleo? ¿Por qué?

Efectos Psicológicos

18. ¿Cuáles considera que son los principales efectos que tiene el desempleo en el estado de ánimo de una persona?
19. ¿Cómo considera que se puede ver afectada la autoestima de una persona desempleada?
20. ¿Qué efectos tiene el desempleo en las relaciones interpersonales de un individuo?

Efectos económicos

21. ¿Cuáles considera que son las principales repercusiones económicas que enfrentan las personas desempleadas?
22. ¿Cómo considera que se puede ver afectada la economía familiar por el desempleo?

23. ¿Cómo considera que se puede ver afectada la economía de un país por el desempleo?

Efectos Sociales

24. ¿Considera que el desempleo podría ser causa de desintegración familiar? ¿Por qué?

25. ¿Qué sectores de la población considera que son los más afectados por el desempleo? ¿Por qué?

26. ¿Considera que el desempleo podría llegar a afectar los índices de violencia en el país? ¿Por qué?

Anexo 3

CAUSAS Y EFECTOS DEL DESEMPLEO EN GUATEMALA

¿Qué es el desempleo?

Varios autores lo definen como la ausencia total de trabajo durante un tiempo determinado a pesar de tener las características necesarias para optar a uno

TIPOS DE DESEMPLEO

- Friccional**: Es transitorio surge generalmente por la búsqueda de una mejor oportunidad o por cambio de vivienda
- Estructural**: Surge por la discrepancia entre la calificación requerida por las organizaciones y la calificación de los trabajadores.
- Ciclo**: Se produce por una crisis económica

CAUSAS DEL DESEMPLEO

- #1**: Falta de experiencia Laboral: No se quiere invertir en capacitar ya que se pierde tiempo y recursos
- #2**: Falta de preparación académica: Los candidatos con más estudios tienen menos dificultades para encontrar un empleo
- #3**: Progreso tecnológico: reduce tiempo y costos por lo que puede aumentar los índices de desempleo
- #4**: Edad: Se prefieren candidatos jóvenes ya que se considera que son más productivos
- #5**: Género: No existen las mismas oportunidades para hombres y mujeres, se percibe que las mujeres reflejan mayores índices de desempleo

Efectos del Desempleo

- El estar desempleado genera estrés, ansiedad, frustración y baja auto estima
- Incapacidad de cubrir necesidades básicas como vivienda, alimentación, educación
- Desintegración familiar, delincuencia, migración

Las organizaciones deberían de brindar más oportunidades de empleo digno sin importar género, edad o nivel socio económico

Instituciones tanto públicas como privadas deben invertir más en educación y capacitación para poder optar a mejores empleos

Hay que impulsar las bolsas y foros de empleo volando que estas sean accesibles a la mayoría de candidatos que están en busca de un trabajo.

powered by **Piktochart**
make information beautiful