

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES  
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**"LA MICROEMPRESA COMO FUENTE DE EMPLEO Y SALARIOS EN LA CABECERA  
DEPARTAMENTAL DE HUEHUETENANGO."**

TESIS DE GRADO

**GABRIELA LISSETTE GONZALEZ CASTILLO**  
CARNET 20221-13

HUEHUETENANGO, DICIEMBRE DE 2017  
CAMPUS "SAN ROQUE GONZÁLEZ DE SANTA CRUZ, S. J." DE HUEHUETENANGO

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES  
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**"LA MICROEMPRESA COMO FUENTE DE EMPLEO Y SALARIOS EN LA CABECERA  
DEPARTAMENTAL DE HUEHUETENANGO."**

**TESIS DE GRADO**

**TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE  
CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES**

**POR**

**GABRIELA LISSETTE GONZALEZ CASTILLO**

**PREVIO A CONFERÍRSELE**

**EL TÍTULO DE ADMINISTRADORA DE EMPRESAS EN EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA**

**HUEHUETENANGO, DICIEMBRE DE 2017**

**CAMPUS "SAN ROQUE GONZÁLEZ DE SANTA CRUZ, S. J." DE HUEHUETENANGO**

## **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 CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES**

DECANA: DRA. MARTHA ROMELIA PÉREZ CONTRERAS DE CHEN  
VICEDECANO: DR. GUILLERMO OSVALDO DÍAZ CASTELLANOS  
SECRETARIA: MGTR. CLAUDIA ANABELL CAMPOSANO CARTAGENA

### **NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN**

LIC. MANRIQUE DANERY DIAZ CAMPOSECO

### **TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN**

MGTR. ESVIN MAUCELIO RECIOS PALACIOS  
LIC. SIOMARA ALEJANDRINA DEL VALLE CANO  
LIC. UDINE OTTONIEL HERRERA ROJAS

Huehuetenango, 14 de julio de 2017

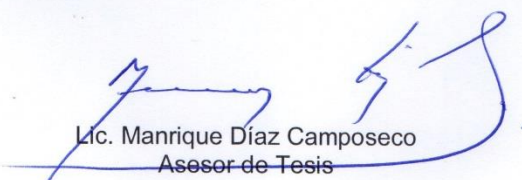
Mgtr. Gloria Zarazúa  
Directora del Departamento de Administración  
Universidad Rafael Landívar  
Campus Central  
Su Despacho

Respetable Mgtr. Zarazúa:

De manera atenta le saludo para informarle que la estudiante **GABRIELA LISSETTE GONZÁLEZ CASTILLO**, carné 2022113, de la carrera de Administración de Empresas, a nivel de licenciatura, tras haber desarrollado su estudio de tesis "La microempresa como fuente de empleo y salarios en la cabecera departamental de Huehuetenango", ha finalizado satisfactoriamente su proceso, cumpliendo con los requerimientos de investigación que exige la Universidad Rafael Landívar.

En virtud de lo anterior, solicito respetuosamente la asignación de Terna Evaluadora para que se pueda llevar a cabo su Defensa Privada de Tesis.

Al agradecer su atención, me suscribo de usted, cordialmente.



Lic. Manrique Díaz Camposeco  
Asesor de Tesis



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradicón Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES  
No. 01410-2017

### Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante GABRIELA LISSETTE GONZALEZ CASTILLO, Carnet 20221-13 en la carrera LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, del Campus de Huehuetenango, que consta en el Acta No. 01817-2017 de fecha 18 de octubre de 2017, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

**"LA MICROEMPRESA COMO FUENTE DE EMPLEO Y SALARIOS EN LA CABECERA DEPARTAMENTAL DE HUEHUETENANGO."**

Previo a conferírsele el título de ADMINISTRADORA DE EMPRESAS en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 4 días del mes de diciembre del año 2017.

MGTR. CLAUDIA ANABELL CAMPOSANO CARTAGENA, SECRETARIA  
CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES  
Universidad Rafael Landívar

## DEDICATORIA

Dedico este proyecto de tesis a Dios,  
a mis padres Lic. Rogelio González y Lorena Castillo  
y a la microempresa huehueteca.

A Dios y al Espíritu Santo por el  
acompañamiento en cada momento, sin excepción.

A mis padres por su amor y ayuda incondicional  
no importando la hora y el lugar, por velar  
por mi bienestar, por siempre apoyarme en mis proyectos  
y por las palabras de aliento cuando más las necesitaba.

Y a la microempresa huehueteca la cual fue  
fuente de inspiración para este trabajo de graduación.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios	Por su infinito amor y grandes bendiciones.
A mi familia	Principalmente a Willy, Dianita, Roge, Loren, Tío Willy y Guayito. Por su apoyo en cada momento, tolerancia y amor.
A mi asesor	Lic. Manrique Diaz, por todas las horas que me acompaño para alcanzar esta meta.
A mi coordinadora de la carrera	Licda. Karina Hernández, por ser mi amiga y mi confidente en todos los años de la carrera universitaria.
A mis amigos y compañeros	Especialmente a Josselin, Daniel, Milton, Edwin, Danny y Byron por compartir tantos momentos especiales en la universidad.
A Universidad Rafael Landívar	Por ser el pilar en mi formación universitaria, por acogerme y brindarme los mejores años estudiantiles.

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	8
I. MARCO REFERENCIAL.....	10
1.1. Marco Contextual.....	10
1.1.1. Antecedentes .....	10
1.2. Marco Teórico.....	19
1.2.1 Macroeconomía .....	19
1.2.2 Microeconomía.....	25
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	40
2.1. Objetivos .....	42
2.2. Definición de elementos de estudio.....	43
2.2.1. Variables .....	43
2.3. Alcances y limitaciones.....	45
2.4. Aporte .....	45
III. METODOLOGÍA.....	46
3.1. Sujetos de estudio .....	46
3.2. Población y muestra.....	47
3.3. Instrumento .....	48
3.4. Procedimiento.....	48
3.5. Diseño y metodología .....	49
IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	50
Generalidades.....	51
Indicador: Microempresa y sus características .....	54
Indicador: Empleo.....	66

Indicador: Salario.....	76
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	83
VI. CONCLUSIONES .....	98
VII. RECOMENDACIONES.....	100
VII. BIBLIOGRAFÍA .....	101
ANEXOS .....	107

## RESUMEN

La microempresa es toda unidad de producción, que realiza actividades de transformación, servicios o comerciales con la participación directa del propietario y un máximo de diez trabajadores. En Guatemala las microempresas son instituciones privadas creadas por una persona individual con la finalidad de lucro. El presente estudio denominado la microempresa como fuente de empleo y salarios, en la cabecera departamental de Huehuetenango, tuvo como objetivo analizar los niveles de empleo que generan y los salarios que se pagan, según el sexo de sus colaboradores. Para alcanzar el objetivo general, se aplicó un diseño de investigación descriptiva con una población infinita, los sujetos de estudio fueron 384 microempresas, siendo estos colaboradores y microempresarios.

Se utilizó la encuesta como herramienta para la recolección de información de 277 colaboradores y 107 microempresarios, con un cuestionario distinto para cada uno de los sujetos, los cuales contenían 23 y 36 preguntas, respectivamente. Con la finalidad de investigar sobre los indicadores propuestos se encuestó por medio de un muestreo por conveniencia debido a que en la mayoría de las microempresas no estaba presente el microempresario.

Se concluyó que el nivel de empleo y salarios que generan las microempresas de la cabecera departamental de Huehuetenango no cubre las expectativas del mercado laboral, ya que no tienen la capacidad de pagar el salario mínimo, el seguro social para los colaboradores y todas las prestaciones laborales debido a que es la unidad más pequeña de las empresas. Sin embargo, el nivel de empleo que generan es aceptable ya que emplea al patrono, familiares y personas sin vínculos sanguíneos al microempresario. Coadyubando al desarrollo del país sin importar el giro del negocio y su compromiso con la legislación guatemalteca.

## INTRODUCCIÓN

En Guatemala 90 de cada 100 empresas son microempresas, las cuales se dedican, en su mayoría, al comercio y al servicio. Por medio de las herramientas utilizadas en esta investigación se llegó a determinar que la administración es de forma empírica, sin registros de ventas, de ingresos y egresos, registros de proveedores y compras y controles de inventarios nulos. Un tercio de las microempresas huehuetecas tienen una estructura informal al no cumplir con los requerimientos de la legislación guatemalteca.

A través de la investigación se pretende contribuir a la sociedad huehueteca y a la unidad más pequeña de las empresas, la microempresa, para dar a conocer el valor de esta estructura como fuente de empleo en la cabecera departamental de Huehuetenango. En el primer apartado se encontrará toda la información teórica que sustenta la investigación obtenida de libros, revistas, publicaciones, entrevistas y muchas otras fuentes más.

El planteamiento del problema contiene los objetivos generales y específicos utilizados como guía para la realización de la investigación, los cuales fueron alcanzados a lo largo del proceso de realización de este trabajo. Seguidamente se encuentran el método que se utilizó para desarrollar el trabajo de campo, la muestra de 384 microempresas, los sujetos de estudio, colaboradores y microempresarios, las limitantes y los alcances de la investigación.

Seguidamente, se encuentran la presentación de los resultados con gráficas y tablas de fácil comprensión, detalles encontrados en la investigación y las estadísticas generadas de los instrumentos utilizados. Se argumentan los indicadores y se da respuesta a la pregunta de investigación.

Por último, se desarrollan las conclusiones y las recomendaciones para los microempresarios. La propuesta es un apartado que contiene la información más relevante del trabajo de investigación, así como artículos y fotografías vinculadas con la microempresa huehueteca plasmado a través de una revista

digital cuya finalidad es informar a la sociedad sobre los hallazgos de la investigación.

## I. MARCO REFERENCIAL

### 1.1. Marco Contextual

#### 1.1.1. Antecedentes

Debido al crecimiento de la economía guatemalteca y al peso que mantiene el sector de la microempresa en la economía nacional, cada vez se profundiza más en analizar y apoyar este sector, por medio de investigaciones y de programas específicos de gobierno e instituciones dedicadas al empoderamiento de este sector.

Es importante destacar el informe titulado Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2017: la dinámica del ciclo económico y los desafíos de política para dinamizar la inversión y el crecimiento, realizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL (2017), el cual sostiene que para Guatemala todas las actividades económicas mostraron un crecimiento positivo en 2016, aunque solo la industria manufacturera y el suministro de electricidad y captación de agua registraron tasas mayores a las de 2015 (...). El índice mensual de actividad económica (IMAE) en serie tendencia-ciclo muestra que en los primeros cuatro meses de 2017 la actividad económica creció a una tasa interanual del 3,6%, superior a la registrada en abril de 2016 (2,7%). En esta evolución influyó positivamente el dinamismo de los sectores de comercio, intermediación financiera, seguros y actividades auxiliares, y servicios privados. (p.3)

Lo resaltado por la CEPAL es muy importante para el empresario porque denota el crecimiento de algunos sectores de la economía lo cual influye positivamente al enriquecimiento integral del resto de sectores, de igual forma ayuda a los inversionistas, tanto guatemaltecos como extranjeros, en la toma de decisiones y en la inversión de recursos humanos, monetarios, tecnológicos, entre otros, para incrementar el empleo y generar beneficios para todos los involucrados.

Choc (2017), en el estudio de tesis titulado Diagnóstico empresarial de ferreterías clasificadas como micro, pequeña y mediana empresa, ubicadas en el municipio de Cobán, Alta Verapaz, se planteó como un objetivo específico evaluar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables a las Mipymes dedicadas a la venta de productos ferreteros, la investigación fue de tipo descriptiva y la información se obtuvo a través de un cuestionario el cual se aplicó únicamente en dieciséis empresas donde facilitaron información. En cuanto a la elaboración de contratos laborales solo nueve utilizan este documento para contratar los servicios de personas, cinco de ellas cumplen con salario conforme la ley. Doce empresas cumplen con el pago de prestaciones. En diez ferreterías el personal tiene acceso al seguro social. Seis se encuentran registradas en el régimen optativo o pagos trimestrales, una empresa está inscrita como pequeño contribuyente y cinco empresas se encuentran inscritas como sujetas a retención definitiva. En este estudio se concluye no todas las empresas realizan el pago del bono 14, aguinaldo, vacaciones e indemnización, las mismas establecidas como obligación en el código de trabajo, por lo que se recomienda ofrecer mejores condiciones laborales a los colaboradores con relación a prestaciones como el bono 14, aguinaldo, vacaciones e indemnización; que por ley corresponden, así mismo utilizar contratos laborales.

Es importante destacar que las Mipymes son empresas que se pueden dedicar a distintas actividades económicas, en este caso son ferreterías, y se detectó que todas las empresas sometidas al estudio están inscritas ante la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT) bajo distintos regímenes fiscales y la mayoría no hace efectivo el pago de las prestaciones laborales que están vigentes en el país. Son lamentables las cifras de los colaboradores que no reciben estos derechos, pero es comprensible en las microempresas ya que no tienen la capacidad de un pago digno y mucho menos del pago de todas las prestaciones laborales.

El ciclo económico y el empleo generado en un país repercute excesivamente a la sociedad de todos los estratos sociales. Por ello, Martínez (2016) afirma que

cuando la actividad económica se contrae también se produce una caída del nivel de empleo, sobre todo el formal, cuando se supera el periodo recesivo y se vuelve a una nueva fase alta del ciclo económico, se produce un aumento del nivel de ocupación, pero es un aumento más lento y con un cierto rezago, uno o dos semestres como mínimo, respecto del crecimiento de la actividad económica. (p.55)

La actividad económica es el motor en la cotidianidad de cualquier sociedad ya que es la que impulsa y genera empleos a través de las empresas creadas en su territorio geográfico, sin importar la legalidad de las mismas, el giro del negocio, los costos y gastos de mantenimiento y los colaboradores que emplee.

El economista Díaz declaró recientemente que actividad económica es cualquier proceso que involucre producir bienes o servicios para satisfacer necesidades, en un mercado definido; entendiéndose que es un proceso netamente realizado por el ser humano. Al satisfacer la demanda de un bien o un servicio, lo que se produce es un intercambio valioso para ambas partes: el demandante y el oferente. La actividad económica es el producto de unir el capital y el trabajo en un lugar y tiempo definidos, que busca satisfacer los requerimientos de la sociedad, y que pueden ser tangibles o intangibles. (M. Díaz, comunicación personal, 25 de octubre de 2016).

En administración de empresas la actividad económica está enmarcada de un conjunto de sujetos tanto de la parte interna, propietarios, colaboradores, producción, inventarios, ventas, como la parte externa, clientes, medioambiente, marco legal, proveedores, entre otros. La labor del administrador de empresas es conjugar cada uno de los sujetos, y las tareas que les competen, para que se desarrolle el negocio exitosamente.

Córdova y Zorroza (2016), hacen referencia al termino actividad económica y lo indican de la siguiente manera: las actividades económicas se han dividido en dos grandes grupos, y han quedado sometidas desde Aristóteles a dos valoraciones diferenciadas: por un lado, lo que el propio Aristóteles denominaba

economía, o arte económica, que –en palabras de Ricardo Crespo– es un uso de lo necesario para la vida en general y la vida buena; por otro lado, la crematística: una técnica de adquisición, producción o comercio dirigida a la provisión de lo que usa la económica. Según el autor citado, estos dos tipos de actividades y artes se vincularían o conectarían a través del intercambio. (p.73)

La actividad económica, como la exponen Córdova y Zorroza, revela la importancia en un país, al dirigir los intercambios de bienes y servicios en cualquiera de los tres sectores presentes en la economía (primario, secundario o terciario) creando una vida de calidad para las personas que son protagonistas de ella en todo el país.

En ese sentido el Diario Oficial de la Federación (como se citó en Mungaray, Aguilar, Ramírez & Ortiz, 2016) “encuentra una sólida relación positiva y estratégica entre el crecimiento del tejido microempresarial y la generación de empleo, ello permite concluir que se debe seguir fortaleciendo la política industrial de apoyo al aprendizaje buscando incrementar así el nivel de competitividad de este sector” (p.252).

Al utilizar una política industrial se pretende elevar al sector MIPYME, es responsabilidad del Estado brindar y garantizar un justo comercio en cada uno de los sectores de la economía guatemalteca, porque en esta clasificación se concentran la mayoría de empresas y son las mayores generadoras de empleo directo e indirecto, en el caso de Guatemala aportan un porcentaje significativo al producto interno bruto.

Desde la perspectiva del Banco de Guatemala, BANGUAT (2013), sostiene que el IMAE, Índice Mensual de la Actividad Económica, es un índice sintético cuyo fin es proporcionar una medida de la evolución de la actividad real de la economía en el corto plazo, el cual se ajusta a la metodología utilizada en las cuentas nacionales trimestrales y está compuesto por un conjunto heterogéneo de indicadores mensuales relacionados con la producción, las ventas, la

estacionalidad u otras variables representativas de determinadas actividades económicas. (p.4)

En relación con el BANGUAT, las cuentas nacionales trimestrales son un conjunto de cálculos en los cuales se encuentran las importaciones y exportaciones, servicios de maquila, servicios financieros, construcción, entre otros, con la finalidad de crear una base de información para poder realizar el IMAE. Este indicador es de suma importancia para el empresario y para el administrador de empresas porque describe el comportamiento de las actividades económicas que han experimentado algún cambio para que puedan predecir los cambios que sufrirá el sector en dónde se encuentran laborando o para que puedan emprender un nuevo negocio.

En las anteriores citas, se presentaron estudios que describen la evolución y contexto en el que se desenvuelven las actividades económicas de un país.

Según Haeussler (2017), en el estudio de tesis titulado Administración del recurso humano en micro y pequeñas panaderías del municipio de Santa María de Jesús, Sacatepéquez, se planteó como un objetivo específico identificar sistemas de incentivos y compensación no económica en el desempeño que otorgan las micro y pequeñas panaderías a sus colaboradores, la investigación fue de tipo descriptiva, la cual fue aplicada a distintas personalidades tales como administradores, panaderos, vendedores, cajeros, personal de limpieza, repartidores y empacadores y la información se obtuvo a través de cuestionarios a los distintos sujetos. En las panaderías de este estudio, al 44% de los trabajadores los compensan de forma semanal, al 37% mensual y al 19% diario. El 84% de los trabajadores de las panaderías no reciben prestaciones laborales, Sólo el 17% recibe únicamente aguinaldo y bono 14 en cuanto a bonos adicionales, solo el 50% de los empleados los reciben. Los tipos de bonos son 69% salario extra y el 31% regalos. En este estudio se concluye que el acuerdo que todas las panaderías tienen como forma de recompensa el salario fijo. En cuanto a prestaciones laborales y cuotas patronales son mínimas; se reducen a aguinaldo y bono 14. Por lo que se sugiere a los

propietarios que recompensen a sus trabajadores con salario mínimo, prestaciones laborales, bonos incentivos, etc. que establece el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala.

En relación con la cita anterior, las compensaciones salariales que demuestra el estudio, los colaboradores son mayormente remunerados cada semana. Es lamentable que la mayoría de estos colaboradores no reciban ninguna prestación laboral de parte de sus patronos, demostrando que carecen de responsabilidad social empresarial al privar a sus trabajadores de ese derecho estipulado en la legislación guatemalteca. Es importante destacar que más de la mitad de los sometidos al estudio reciben salarios extras por concepto de incentivos o compensaciones dentro de la empresa en donde trabajan.

Desde la perspectiva de Chay (2016), en el estudio de tesis titulado Análisis jurídico del salario fraccionado con relación al salario mínimo establecido por la ley, tomando como base la jornada de trabajo en los establecimientos educativos privados del municipio de Quetzaltenango, se planteó como un objetivo general establecer la procedencia o no del pago del salario fraccionado, la investigación fue de tipo jurídico exploratorio, la cual fue aplicada a distintas personalidades del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del municipio de Quetzaltenango, a Inspección General de Trabajo del departamento de Quetzaltenango, al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, propietarios y representantes de propietario de colegios privados de Quetzaltenango y la información se obtuvo a través de entrevistas a los distintos sujetos. Se desarrolló una investigación de lo escrito en la doctrina laboral, tanto nacional como de otros países, que de alguna manera influyen la actividad de los administradores de justicia, así como en la normativa laboral aplicable; esto se complementó con la opinión de los administradores de justicia; dichas opiniones fueron recogidas por medio de una entrevista que se dirigió a los representantes titulares de estos entes. En este estudio se concluye que el acuerdo que fija los salarios mínimos establece un valor por día, pero reconoce de manera tácita la existencia de contrataciones que no están sujetas a jornada

completa o por día, por ello establece el valor equivalente a una hora ordinaria diurna, o lo proporcional a las otras jornadas aplicables, siendo esta entonces la excepción a la regla, al fijar un salario mínimo especial en base a las horas de trabajo, por lo que se recomienda realizar estudios que vayan dirigidos a analizar la procedencia o improcedencia de salarios diferenciados, respecto a nuestro ordenamiento jurídico guatemalteco.

Como bien afirma el autor en el estudio anterior, el salario devengado por media jornada debe de ser proporcional al salario ordinario diario, en este caso de una jornada diurna o normal la cual consta de 8 horas diarias o 44 horas semanales, para el pago a los individuos que están contratados por medias jornadas es calculado por unidad de tiempo lo cual se entiende que no puede llegar a ser un salario mínimo, de un colaborador que labore la jornada completa, estipulado por el Estado cada año.

El economista John Hicks (como se citó en Reyes, 2015) en el libro La teoría de los salarios describe: la teoría económica neoclásica la cual entiende los incrementos salariales en función de la productividad marginal de cada trabajador, esto quiere decir que los salarios, o sus variaciones, estarán determinados por los cambios en la productividad del trabajo. Sin embargo, la productividad no es el único factor económico que afecta el comportamiento de los salarios. (p.122)

En la teoría económica neoclásica se basan en la idea de que el valor de los bienes de una empresa son una función de la utilidad o satisfacción que le dan los clientes. Por ello es por lo que todas las remuneraciones monetarias o no monetarias estarán directamente ligadas a las labores que desempeñe el colaborador, las horas que labora, e incluso el riesgo o especificaciones necesarias para el trabajo ya que de estas labores se crean, producen y comercializan productos y/o servicios para los demandantes.

Desde el punto de vista de Escobar (2014), “los salarios mínimos han sido un indicador de cómo se han movido el conjunto de la estructura salarial, su

aumento estimula una economía en crecimiento, mientras que su caída genera una economía en crisis” (p.98).

El salario mínimo es el dinero que cubre las necesidades mínimas del colaborador, se entiende que al ser más elevado tendrá más ingresos y podrá gastar más en cada rubro de la vida, de igual manera si el salario mínimo se reduce, se afecta negativamente la vida del colaborador haciendo que se restrinja en gastos y los utilice únicamente para las necesidades básicas.

Según Barba (2014), en el artículo La absurda idea de subir el salario mínimo, menciona que “subir el salario mínimo artificialmente terminaría generando desempleo y condenaría de manera discriminatoria e injusta a los trabajadores menos cualificados, pues al resultar más caro emplearlos, habría menos empleo formal disponible para ellos. Los descendentes puestos laborales se pelearían aún más entre prospectos con mayor calificación” (p.1).

Este artículo es la dura realidad que se vive en América Latina ya que los negocios no tienen la capacidad de pagar un sueldo digno y lo describe desde la perspectiva del empresario el cual no tiene la capacidad para subirle los precios a sus artículos porque sabe que ya no se venderían. Esta es una encrucijada porque se quiere ayudar al colaborador dándole un pago que le ayude a solventar sus necesidades, pero tampoco se debe afectar a toda una economía al elevar los precios de los productos o servicios que se comercializan.

En el mismo orden de ideas Groisman (2012), se refiere a la imposición del salario mínimo de la siguiente manera: Desde fines del siglo XIX la fijación por ley de un salario mínimo ha sido un mecanismo habitual en las economías modernas al que se recurre para morigerar los efectos que las recesiones y crisis económicas suelen producir sobre los salarios de los trabajadores. La imposición de un mínimo salarial ha estado orientada así a sostener las remuneraciones de aquellos asalariados más vulnerables a la reducción de sus haberes. (p.13)

Reflexionando las palabras del autor, el salario mínimo es un mecanismo económico que ayuda frenar los efectos de las recesiones, que sufren los países al estar interconectados con otros por medio de la globalización, y están mayormente orientados a los colaboradores de menor rango para que puedan solventar sus necesidades básicas y ayudar a la economía de estos países.

En el artículo titulado, El crecimiento y la importancia de las MIPYMES, publicado por la revista universitaria Brújula, cita al Instituto Nacional de Estadística (2010), “de cada 100 empresas 90 son micro, 3 son pequeñas, 2 son medianas y los 5 restantes son grandes empresas; además, las MIPYMES contribuyen al 40% del Producto Interno Bruto y al 85% de los empleos” (p.1).

Los datos que revela el Instituto Nacional de Estadística son sumamente interesantes ya que detallan porcentajes importantes de las micro, pequeñas y medianas empresas de Guatemala, como las más grandes empleadoras de personal y por su aporte al Producto Interno Bruto del país. Las MIPYMES son el motor de la economía guatemalteca ayudando a cada guatemalteco directa o indirectamente con cada transacción que realizan en el giro del negocio, sin importar el sector de la actividad económica al cual están referidas.

Jiménez (2010), indica qué es el trabajo, en el artículo titulado, Pautas para la definición de salarios. Trabajar significa ejecutar una serie de labores de diversa índole con la intención expresa de alcanzar unos resultados concretos previamente establecidos y cuyo logro no es cierto en un 100% pues, durante el cumplimiento de las labores, pueden ocurrir una serie de eventos fortuitos que posibiliten u obstaculicen el alcance de las metas propuestas. Las personas han de recibir un ingreso por la labor efectuada que les permita al menos mantener un nivel de vida acorde con sus respectivas visiones de mundo. (p.394)

Como bien argumenta el autor, cada persona realiza labores inherentes al trabajo para el cual fue contratado, siendo algunas veces obstaculizada por factores externos a las actividades. La gratificación que recibe el colaborador se da por medio de un salario que está directamente relacionado con la labor que

realiza, los riesgos, la educación, la responsabilidad y el desgaste físico o intelectual generados del mismo.

En el siguiente apartado se integran sustentos teóricos, que servirán de base para la presente investigación.

## 1.2. Marco Teórico

A continuación, se hace referencia a conceptos, definiciones y criterios de diversos autores, relacionados a la microempresa, la macroeconomía, la microeconomía, los salarios y el empleo.

### 1.2.1 Macroeconomía

Para Mankiw (2014), “la macroeconomía es, sin duda alguna, una ciencia joven e imperfecta. La capacidad del macroeconomista para predecir el rumbo futuro de los acontecimientos económicos no es mejor que la del meteorólogo para predecir el tiempo del mes que viene” (p.47).

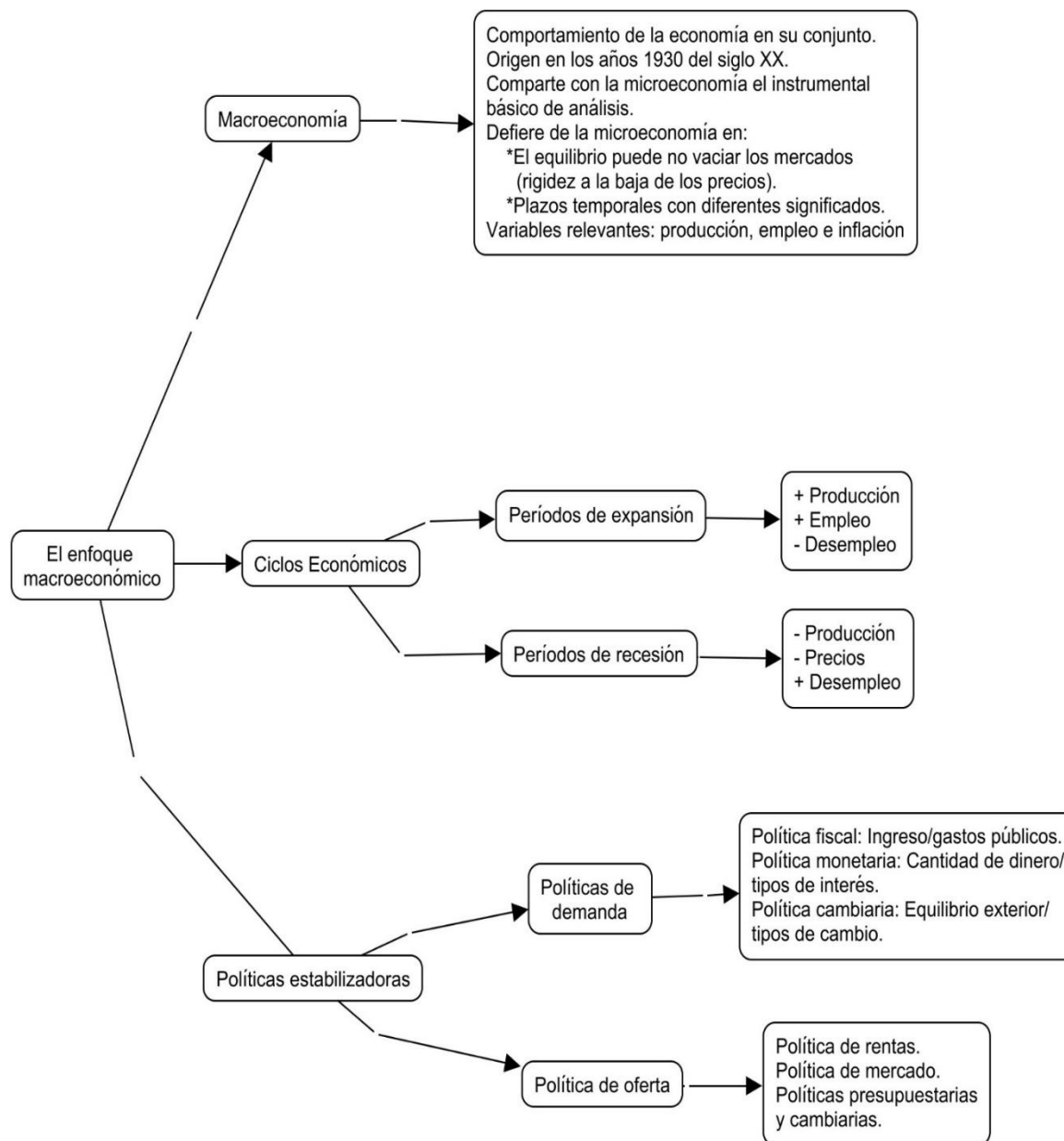
Por otra parte, Rache & Blanco (2011), sostienen que “la macroeconomía se ocupa de las operaciones de la economía en su conjunto, de estudiar la conducta económica agregada, las fuerzas que llevan a la economía global a expandirse o a contraerse, y los ciclos económicos, entre otros aspectos” (p.12).

La macroeconomía es el estudio de la forma cómo el dinero y el gasto total, al igual que el comportamiento de la inversión, determinan los niveles de producción, de empleo y de precios en el conjunto de la economía. El funcionamiento de una economía capitalista o de mercado, está basado en un conjunto de mercados, en los que se compran y venden los bienes y servicios, así como los factores de producción; transacciones que se realizan mediante el sistema de precios.

En la figura 1 se puede apreciar la distribución que se hace del enfoque macroeconómico según los autores Rache & Blanco (2011). De los autores Gimeno, González & Guirola (2001).

Figura 1

### El enfoque macroeconómico



Fuente: elaboración propia. Basado en Rache & Blanco, 2011. De los autores Gimeno, González y Guirola, 2001.

Cuando alguien hace una elección para satisfacer un interés personal es porque considera que esa es la mejor alternativa que tiene a su disposición por ello Parkin (2016), afirma que “Todas las elecciones que hacen los individuos respecto de cómo emplear su tiempo y otros recursos, responden a una intención de satisfacer su interés personal. El resultado responde al interés social si es lo mejor para la sociedad como un todo” (P.5).

En el orden de las ideas anteriores se puede afirmar que la macroeconomía es relativamente nueva al tener sus orígenes en el siglo XX, en la búsqueda de respuestas concretas ante la crisis mundial de los años. Esta rama de la economía estudia las decisiones de todo un país, continente u otro, para evaluar las repercusiones positivas o negativas que estas tengan en torno al dinero, al gasto total, las importaciones/exportaciones, el empleo, el Producto Interno Bruto –PIB-, entre otras.

#### A) Producto Interno Bruto –PIB-

Para Mankiw (2014), el producto interior bruto o PIB suele considerarse el mejor indicador de los resultados de la economía. Muchos institutos estadísticos nacionales calculan este dato cada tres meses. Las principales fuentes en las que se basa el dato son tanto datos administrativos, que son subproductos de funciones de los gobiernos, como la recaudación de impuestos, los programas de educación, la defensa y la regulación, como datos estadísticos, que proceden de encuestas oficiales, por ejemplo, a establecimientos minoristas, empresas manufactureras y explotaciones agrícolas. El objetivo del PIB es resumir todos estos datos en una única cifra que representa el valor monetario de la actividad económica en un determinado periodo de tiempo. (p.66)

Tal como afirma Rache & Blanco (2011), “El Producto Interno Bruto - PIB - está constituido por la cantidad de bienes y servicios finales producidos por nacionales y residentes de un país dentro de sus fronteras en un período de tiempo determinado” (p.45).

La funcionalidad del Producto Interno Bruto –PIB- en un país, cualquiera que fuere, es agrupar en una cifra, la mayoría de veces en dólares estadounidenses, representa el valor monetario que producen las actividades económicas en un periodo determinado.

## B) Factores de Producción

Según Parkin (2014), “El conjunto de los recursos humanos que organizan el trabajo, la tierra y el capital se denominan habilidades empresariales” (p.3).

### Factores de producción

- La tierra produce renta
- El trabajo produce salarios
- El capital produce intereses
- Las habilidades empresariales producen utilidades

Pazos (2011), describe que: no basta con tener recursos naturales, mano de obra disponible, ahorro y capital para que un país crezca. Se necesita de alguien que coordine esos factores, orientándolos en una forma eficiente hacia la producción de los bienes y servicios demandados por la sociedad. La persona que cumple con esa función es el empresario, el que emprende. El empresario es una figura clave en el crecimiento económico. (p.35)

Tomando en cuenta las fuentes citadas, los factores de producción, están presentes en todos los países, son los recursos naturales renovables y no renovables enfrascados en el factor tierra; el capital es el dinero y las fuentes de financiamiento que se utilizarán; el trabajo está relacionado con la transformación del capital y la tierra para crear un producto o un servicio comercializable y por último la habilidad empresarial es el trabajo que realiza el emprendedor al unir eficientemente todos los factores para crear desarrollo sustentable para su empresa, sociedad y país.

### C) Empleo

Para entender de una mejor manera la relación laboral se define las palabras de patrono y trabajador. Según el Código de Trabajo guatemalteco, Decreto 1441. “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo” (artículo 2). “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo” (artículo 3).

Según Mankiw (2014), “uno de los aspectos del comportamiento de una economía es cómo emplea esta sus recursos. Dado que los trabajadores son su principal recurso, mantenerlos ocupados es un objetivo primordial de los responsables de la política económica” (p.91).

El empleo es un factor imprescindible en la economía de un país, es un fenómeno elástico que fluctúa con cualquier circunstancia. El microempresario es el empleador del trabajador el cual requiere de sus habilidades y destrezas para desempeñar una labor en la microempresa y es por ello que los trabajadores tienen diferentes preferencias y capacidades para los distintos puestos de trabajo.

### D) Salario

Según el Código de Trabajo guatemalteco, Decreto 1441. Artículo 88

Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.

El salario puede ser pagado de la siguiente manera:

- a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);
- b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo), y

c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo. Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

González y Ganaza (2015), define que la remuneración o compensación es la contraprestación que perciben los trabajadores como pago de los servicios prestados y suele ser su principal fuente de ingresos. Desde la óptica de la empresa, la retribución supone tanto un coste como una herramienta que le permite influir sobre las actitudes y conductas de sus subordinados. (p.181)

Puede constar de dos componentes: salario base y complementos.

- Salario base: Salario que percibe cada trabajador por la simple presencia en el lugar de trabajo y que se deriva de su rendimiento normal. Debe existir obligatoriamente.
- Complementos salariales. Aquellos incentivos, premios, pluses y bonificaciones que el trabajador percibe con un carácter de suplemento al salario base. Pueden ser de tres tipos: personales, vinculados al puesto de trabajo o ligados a la situación y resultados de la empresa. (p.182)

El salario es una recompensa que se adquiere al realizar un trabajo en alguna de las unidades económicas (micro, pequeñas, medianas y grandes empresas) del país, el cual ayuda directamente al trabajador e indirectamente a la macroeconomía. Con esta remuneración el colaborador adquiere un beneficio por parte de la empresa a la cual labora y puede utilizarlo para distintos fines para aumentar su calidad de vida. Los incentivos brindados por algunos negocios a sus colaboradores pueden ser monetarios, en especie, entre otros.

## E) Jornada Laboral

El Código de Trabajo guatemalteco, Decreto 1441 describe todo lo relacionado con la jornada laboral vigente en Guatemala en los artículos 116 y 117.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana. Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno. No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno.

La jornada laboral es la cantidad de horas y días que trabaja el colaborador dentro de una empresa o realizando labores dictados por su patrono. Como bien describe el código de trabajo existen 3 jornadas laborales para los guatemaltecos, estas fueron creadas para que cada persona pueda gozar de distintos beneficios como un trabajo digno, un horario flexible, tiempo de recreación, entre otras. Al estar vigentes 3 jornadas laborales los guatemaltecos pueden encontrar un trabajo que se adecúe a sus necesidades y requerimientos.

### 1.2.2 Microeconomía

Según Rache & Blanco (2011), argumenta que la microeconomía estudia las decisiones de las familias y las empresas, la forma como funcionan los mercados y en la que la regulación y los impuestos afectan la asignación del trabajo, y de los bienes y servicios. (p.14)

La microeconomía es la rama de la economía que está enfocada al estudio de las decisiones que toman las familias y las empresas las cuales puede ser

formales e informales. Es el complemento perfecto de la macroeconomía creando así un estudio integral y verídico en una unidad de tiempo determinada.

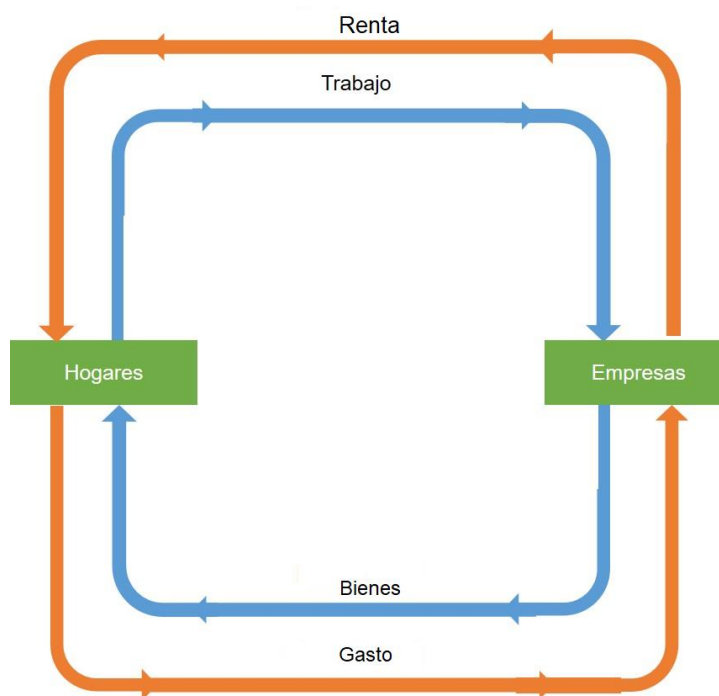
### A) Flujos económicos

El autor demuestra un ejemplo para poder comprender la dinámica de los flujos económicos. El circuito exterior representa los flujos de euros correspondientes: los hogares pagan a las empresas el pan y las empresas pagan salarios y beneficios a los hogares. En esta economía, el PIB es tanto el gasto total en pan como la renta total derivada de su producción (Mankiw, 2014).

La figura 2 muestra los flujos entre las empresas y los hogares de una economía que produce un bien, a partir de un factor, trabajo. El circuito interior representa los flujos de trabajo y del bien: los hogares venden su trabajo a las empresas y estas venden a los hogares el bien que producen.

Figura 2

### Flujos económicos



Fuente: elaboración propia, basado en Mankiw (2014).

Para Rache & Blanco (2011), describe que los circuitos económicos intervienen dos corrientes, el flujo real y el flujo nominal, conformados por los bienes y servicios finales y el dinero que compensa la circulación de bienes y servicios.

El flujo real empieza su proceso de circulación en las empresas, en donde se producen los bienes para luego ser intercambiados, distribuidos y al llegar a las familias ser consumidos, terminando aquí su proceso de circulación.

El flujo nominal o monetario está conformado por los pagos realizados por los productores o empresarios (salarios, rentas, intereses, ganancias) a las familias o consumidores, por ser estas las que ofrecen y tienen posesión sobre los factores de producción en las economías de mercado; ingresos que a su vez son gastados en la demanda de bienes y servicios para satisfacer sus necesidades, conformando un gasto que llega en forma de ingresos a las empresas y vuelven nuevamente a ser invertidos por estas en los pagos por el uso de los factores de producción a las familias, ciclo que se repite infinitamente. (p.17 y 18)

En la figura 2 se ejemplifica un caso real de cómo funciona el flujo circular entre las empresas y las familias y paralelo a ello la opinión de Rache sobre las 2 fuentes del flujo económico es acertada y realista al tomar en cuenta en el flujo real a las empresas y los consumidores y en el flujo nominal las ganancias que adquiere la empresa, el salario que devengan los colaboradores, los impuestos que se pagan al fisco, entre otros. Las empresas son grandes protagonistas presentes en toda la sociedad.

## B) Emprendimiento

El emprendimiento es la chispa que desencadena la idea de crear e innovar un producto o un servicio. Su meta es establecer una empresa que sacie esa necesidad y genere empleos y rentabilidad. Los administradores de empresas se identifican con este término porque es el que los motiva a generar negocios novedosos dirigidos a un mercado meta y con una segmentación adecuada para solventar las necesidades de los clientes potenciales.

De esta misma manera Pazos (2011), relaciona emprendimiento como la inyección de recursos para pagar la construcción de sus instalaciones y los salarios a los trabajadores genera una demanda real adicional que rompe el círculo de la miseria. En los países pobres donde se instalan, los niveles de vida se incrementan en mayor proporción que en los países a donde no llegan. (p.64).

Por otra parte, Esteban (2014), afirma que “Emprender es crear una empresa para desarrollar productos o servicios que puedan solucionar un problema o satisfacer una necesidad” (p.26).

### C) La empresa

Según el Código de Comercio guatemalteco, Decreto 2-70. “Se entiende por empresa mercantil el conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados, para ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios” (Artículo 655).

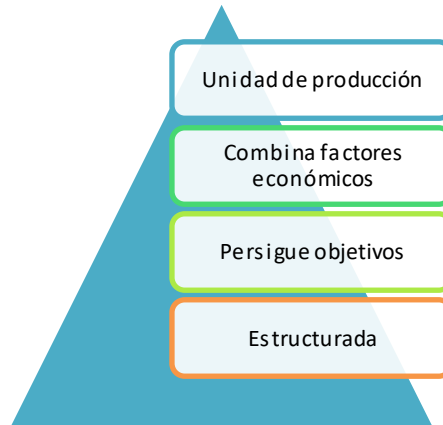
Barroso (2012), dice que “la empresa es una realidad sumamente compleja al estar formada por personas que interactúan entre sí y por recursos de diversa índole (materiales, financieros, inmateriales...) que hay que administrar de la mejor forma posible para cumplir unos principios y unos objetivos previamente fijados” (p.30).

Fernández, (como se citó Soriano, García, y Torrents, 2012), “la empresa es, ante todo, la unidad económica de producción cuya función general es la de crear o aumentar la utilidad de los bienes, es decir, dar a estas aptitudes para servir a los fines del hombre” (p.12).

En la figura 3 y tabla 1 se agrupan las características y objetivos inherentes de cualquier empresa sin importar el tipo de negocio y actividad económica a la que se dedica.

Figura 3

Características de la empresa



Fuente: elaboración propia. Basado en los autores Soriano, García y Torrents (2012)

Tabla 1

<b>Objetivos que persiguen la mayoría de las empresas</b>	
<b>Objetivos de rentabilidad</b>	Perseguidos en mayor o menor medida por todas las empresas privadas.
<b>Objetivos de crecimiento y de poder de mercado</b>	Tiene como consecuencia el fortalecimiento de la posición de la empresa y su colocación en una situación más favorable de cara al futuro.
<b>Estabilidad e integración con el medio</b>	Es imprescindible para su supervivencia que consiga mantener una situación de estabilidad y adaptabilidad a las nuevas condiciones del entorno.
<b>Objetos sociales</b>	La empresa está inmersa en la sociedad y es frecuente que se plantee la consecución de objetivos de esta índole.

Fuente: elaboración propia, utilizando los argumentos de los autores Soriano, García y Torrents (2012)

Las empresas son unidades económicas estructuradas que desempeñan diversas actividades en los tres sectores de la economía (primario, secundario o terciario) y están constituidas por distintos fines siendo la rentabilidad el

mayormente utilizado. Como administradores de empresas la obtención de utilidades positivas es el mayor objetivo en la creación de una unidad de negocio, seguidamente, la generación de empleos y el desarrollo de la comunidad.

#### D) La empresa según el sector

Barroso (2012), “La actividad a la que se dedica una empresa condiciona generalmente su estructura y funcionamiento. Es por ello por lo que otro criterio importante para clasificar a las empresas es el sector de actividad. Podemos distinguir tres tipos de sectores básicos: primario, secundario y terciario” (p.26).

Rache & Blanco (2011), “Los productores o empresarios de acuerdo con las actividades que realizan se clasifican en tres sectores que son: primario, secundario y terciario (empresas agropecuarias, industriales y de servicios) y entre ellas, se genera una transmisión de insumos (producción intermediaria), para producir los bienes y servicios finales” (p.54).

Clasificación de los sectores según Barroso (2012).

En el sector primario se incluyen las actividades económicas relacionadas con los productos extraídos de la naturaleza en general.

En el sector secundario se incluyen las empresas que se encargan de la transformación a través de procesos productivos de recursos obtenidos en el sector primario, o de otros subproductos, en productos más elaborados aptos para el consumo o para su incorporación a otros procesos productivos. (p.26)

El sector terciario está constituido por las empresas que realizan actividades relacionadas con la prestación de servicios. El aumento de nivel de vida en una sociedad implica una mayor demanda de servicios, lo que se traduce en un crecimiento del número de empresas en este sector. (p.27)

En la tabla 2 se amplía los tipos de negocios que pertenecen a los sectores económicos.

Tabla 2

Sectores económicos

<b>Sector Primario</b>	<b>Sector Secundario</b>	<b>Sector Terciario</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agricultura</li> <li>• Ganadería</li> <li>• Caza</li> <li>• Pesca</li> <li>• Selvicultura (explotación forestal)</li> <li>• Actividades extractivas en general</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Construcción</li> <li>• Industria</li> <li>• Manufacturera</li> <li>• Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comercio</li> <li>• Hostelería</li> <li>• Transporte</li> <li>• Comunicaciones</li> <li>• Educación</li> <li>• Sanidad</li> <li>• Banca.</li> </ul>

Fuente: elaboración propia, basado en Barroso (2012),

E) La empresa Informal

Alba, Alba y Lins (2015), indica que “El término informal expresa lo que esas actividades no son reguladas por las leyes de los Estados” (p,17).

Para el Sistema de Naciones Unidas (2014), la empresa informal es “el conjunto de actividades económicas desarrolladas por la población trabajadora y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto”. (p.12)

Las empresas informales están presentes en Guatemala, como en muchos países de Latinoamérica, al ser empresas que generan muy poca rentabilidad y las ganancias que obtienen son directamente usadas para el sustento diario del propietario y su familia.

F) Empresa Familiar

Trevinyo (2010), describe la empresa familiar de la siguiente manera. “Es precisamente el adjetivo “familiar” el que define por sí mismo al tipo de negocio y el que nos revela si una empresa debe o no considerarse como “empresa

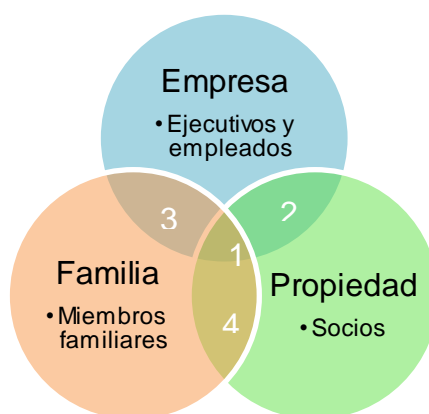
familiar”. A final de cuentas, empresa familiar quiere decir: empresa + familia” (p.5).

En efecto, muchos negocios guatemaltecos son empresas familiares ya que en ellos se ven involucradas generaciones de lazos sanguíneos. El tamaño o la actividad económica no denotan si es una empresa familiar ya que puede ser desde una microempresa hasta una gran empresa, cotizar o no en la Bolsa de Valores o ser exportadora de algún producto.

De esta manera cuando una la familia se involucra en la toma de decisiones empresariales crea conjuntamente mecanismos que le permiten con el paso del tiempo y las generaciones hacer crecer el negocio, realizan un gran paso que los lleva a ser una familia empresaria.

El modelo de los tres círculos desarrollado por Davis y Tagiuri en el año 1980 el cual representa tres sistemas: la empresa, la familia y la propiedad.

Figura 4  
Modelo de tres círculos



Fuente: Elaboración propia. Treviño (2010). De los autores Davis y Tagiuri (1980).

#### G) La empresa según su forma jurídica

En Guatemala una empresa formal y legalmente inscrita puede pertenecer, jurídicamente, a cualquiera de estas estructuras; el empresario debe de tomar

en cuenta cual se adecúa de una mejor manera al tipo de empresa y al sector económico al cual está enfocado. Este trámite lo debe de realizar en el Registro Mercantil guatemalteco y si es una sociedad por medio de un notario para que realice la escritura constitutiva.

La forma jurídica de una empresa es cómo está inscrita ante el Registro Mercantil guatemalteco y en la tabla 3 se resume y describen las distintas formas jurídicas de una empresa.

Tabla 3

Forma jurídica de una empresa

Empresa individual	La empresa está a nombre de una persona que tiene capacidad legal para desarrollar una actividad empresarial.
Sociedad Colectiva	Es la que existe bajo una razón social y en la cual todos los socios responden de modo subsidiario, ilimitada y solidariamente, de las obligaciones sociales.
Sociedad en Comandita Simple	Es la compuesta por uno o varios socios que responden en forma subsidiaria, ilimitada y solidaria de las obligaciones sociales; y por uno o varios socios comanditarios que tienen responsabilidad limitada al monto de su aportación.
Sociedad de Responsabilidad Limitada	Es la compuesta por varios socios que sólo están obligados al pago de sus aportaciones. Por las obligaciones sociales responde únicamente el patrimonio de la sociedad y, en su caso, la suma que a más de las aportaciones convenga la escritura social.
Sociedad Anónima	Es la que tiene el capital dividido y representado por acciones. La responsabilidad de cada accionista está limitada al pago de las acciones que hubiere suscrito.

Fuente: elaboración propia, basado en varios autores (2017).

H) Registros conforme a ley

Según Código de Comercio guatemalteco, Decreto 2-70. Es obligatoria la inscripción en el Registro Mercantil jurisdiccional:

- De los comerciantes individuales que tengan un capital de dos mil quetzales o más.
- De todas las sociedades mercantiles.
- De empresas y establecimientos mercantiles comprendidos dentro de estos extremos.
- De los hechos y relaciones jurídicas que especifiquen las leyes.
- De los auxiliares de comercio.

La inscripción de comerciantes individuales, auxiliares de comercio y de las empresas y establecimientos mercantiles, deberá solicitarse dentro de un mes de haberse constituido como tales o de haberse abierto la empresa o el establecimiento. El de las sociedades, dentro del mes siguiente al otorgamiento de la escritura de constitución. Este mismo plazo rige para los demás hechos y relaciones jurídicas. (artículo 334)

Es de suma importancia estar inscritos en las entidades competentes en el territorio guatemalteco para poder cumplir con las obligaciones como empresarios estos requisitos nos obligan, como guatemaltecos, a cumplir las leyes para poder constituir una empresa formal y solida que será el sustento de muchas familias.

#### I) Regímenes fiscales

##### Ley de Actualización Tributaria, Decreto 10-2012

- Régimen Sobre Utilidades de Actividades Lucrativas  
“Los contribuyentes que se inscriban al Régimen Sobre Utilidades de Actividades Lucrativas deben aplicar a la base imponible determinada el tipo impositivo del veinticinco por ciento (25%) en pagos trimestrales” (artículo 36).
- Régimen Opcional Simplificado Sobre Ingresos de Actividades Lucrativas  
Los contribuyentes que se inscriban al Régimen Opcional Simplificado Sobre Ingresos de Actividades Lucrativas deben aplicar este tipo impositivo.

Tabla 4  
 Tipo impositivos y determinación del impuesto  
 Régimen Opcional Simplificado sobre Ingresos de Actividades Lucrativas

<b>Rango de renta imponible mensual</b>	<b>Importe fijo</b>	<b>Tipo Impositivo de</b>
<b>Q0.01 a Q30,000.00</b>	Q0.00	5% sobre la renta imponible
<b>Q30,000.01 en adelante</b>	Q1,500.00	7% sobre el excedente de Q30,000.00

Fuente: elaboración propia. Artículo 44. Ley de Actualización Tributaria Decreto 10-2012

- Pequeño contribuyente

Ley del Impuesto al Valor Agregado, Decreto 10-2012.

“Para inscribirse en el Régimen de Pequeño Contribuyente las personas individuales o jurídicas cuyo monto de ventas de bienes o prestación de servicios no exceda de ciento cincuenta mil Quetzales (Q150,000.00) durante un año calendario” (Artículo 45).

“La tarifa aplicable en el Régimen de Pequeño Contribuyente será de cinco por ciento (5%) sobre los ingresos brutos totales por ventas o prestación de servicios que obtenga el contribuyente inscrito en este régimen, en cada mes calendario” (Artículo 47).

Estar inscrito en cualquier régimen fiscal es obligatorio para toda entidad que realice actividades económicas o comerciales ya que se deben de pagar impuestos según el régimen al cual se está inscrito. El régimen general, como comúnmente se le conoce, paga 2 tipos de impuestos, el Impuesto al Valor Agregado (IVA) y el Impuesto Sobre la Renta (ISR); la empresa que se encuentre en este régimen tributará según el importe mensual que se genera en la empresa. Por otro lado, el régimen de pequeño contribuyente solo paga el Impuesto Sobre la Renta (ISR). El pago del tributo al fisco es una obligación que tienen todos los guatemaltecos y se debe de realizar a cabalidad.

## J) Contrato Laboral

Según Código de Trabajo, decreto No. 1441. El contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. (Artículo 18)

Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente. (Artículo 19)

El contrato individual de trabajo puede ser:

- Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.
- A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acontecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y
- Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada. (Artículo 25)

El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito. Toda relación laboral tiene inicio cuando se describe quién es el patrono y el trabajador, qué labor debe de realizar y cuánto dinero devengará de la misma. En los contratos laborales por escrito se debe de especificar la jornada laboral, las actividades y obligaciones que debe de realizar el colaborador, el salario, los beneficios adicionales, entre

otros; con la finalidad de estipular todo lo que estará inmerso en la relación laboral.

#### K) Prestaciones laborales

- Vacaciones:

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo. Según la Constitución Política de la República de Guatemala, Es un “derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos” (Artículo 102, inciso i).

Todo trabajador sin excepción tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles.

- Aguinaldo:

Según Decreto número 76-78 de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado.

Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo ordinario mensual que estos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente. (Artículo 1)

Según la Constitución Política de la República de Guatemala

Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido sí 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.  
(Artículo 102, inciso j)

La prestación a que se refiere el artículo anterior deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quince del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restantes en la segunda quincena del mes de enero siguiente.

- Bono 14

Según Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público. Decreto No. 42-92.

Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador. (Artículo 1)

La bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año y corresponde al cien por ciento del salario ordinario. Si la relación se termina antes del cumplimiento de un año, la misma será proporcional al tiempo laborado.

- I.G.S.S

Según Ley orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, decreto No. 295.

Todos los habitantes de Guatemala que sean parte activa del proceso de producción de artículos o servicios, están obligados a contribuir al sostenimiento del régimen de Seguridad Social en proporción a sus ingresos y tienen el derecho de recibir beneficios para sí mismos o para sus familiares que dependan económicamente de ellos, en la extensión y

calidad de dichos beneficios que sean compatibles con el mínimo de protección que el interés y la estabilidad sociales requieran que se les otorgue. (Artículo 28)

Las prestaciones laborales son un derecho que genera el trabajador al prestar un servicio, en el cual el patrono está obligado a reconocérselo según lo estipulado en la ley. Todos los colaboradores sin distinción alguna deben de gozar dichos beneficios ya que estos son incentivos adicionales al salario que generan. Los empresarios y administradores de empresas deben de ser conscientes y justos al brindar las prestaciones laborales porque de esta manera se denota la responsabilidad social empresarial y la ética profesional.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En un país no son necesarios solamente los recursos que ofrece la naturaleza, del capital y de la mano de obra, se necesita de un sujeto que pueda transformar esos tres elementos para poder crear algo y hacerlo fructífero. El empresario, es el actor principal en este conjunto de caracteres, porque los reúne, los conjuga y obtiene lo mejor de ellos, por medio del proceso de producción. Sin importar el tamaño de la empresa, se considera que el empresario es un elemento clave en el crecimiento económico.

El empresario rompe con el círculo de la miseria, al generar empleo, y atender una necesidad en la sociedad, por medio de sus productos. A la empresa se le ha considerado como una unidad económica estándar que se ubica en una estructura de mercado constituida por distintos estratos de empresas, que van desde la grande hasta las unidades de escala menor como las microempresas.

Según Coca L, López M, Solís L y Soto A. (2015), el Directorio Nacional de Empresas y Locales tiene registradas más de 195.200 empresas en el país. En Guatemala, las -MIPYMES- micro, pequeñas y medianas empresas, generaron un 87% de empleos en el año 2015 y su aporte al -PIB- Producto Interno Bruto, fue del 40%. Este tipo de empresas realiza actividades de transformación, comercio y servicio. El 95% son microempresas en las cuales laboran hasta 10 personas y son empresas familiares.

En el departamento de Huehuetenango, la mayoría de unidades económicas son microempresas, perteneciendo al sector formal o informal, y brindan trabajo a propietarios, familiares y personas particulares. El fenómeno de las microempresas nace por la necesidad de los huehuetecos de obtener ingresos e inversión de capital, haciendo crecer la economía con las pequeñas y grandes transacciones que se realizan en ellas todos los días.

No obstante, la precaria demanda interna en la economía huehueteca ha obligado muchas de estas empresas a emplear a un número reducido de colaboradores, con largas jornadas de trabajo y ofreciéndoles un salario, a

veces, por debajo del mínimo. Lo anterior puede ser provocado por varias causas, entre ellas: bajas rotaciones de inventario, escaso margen de utilidad, costos fijos elevados, baja productividad y un mercado limitado que obstaculiza el crecimiento. Sin embargo, por el lado de los trabajadores, la necesidad de contar con un empleo supera el hecho de percibir un ingreso por debajo del mínimo. Es importante destacar que las microempresas son las unidades más pequeñas dentro del marco productivo. Con los antecedentes mencionados, resulta fácil pronosticar que el crecimiento de cada uno de estos negocios será mínimo, por lo que la oferta de empleo y de salarios será reducida. No obstante, esa misma limitante de crecimiento provocará que surjan más microempresas, con una alta probabilidad de que se instalen como negocios informales dentro del sector terciario.

Algunas de las dificultades que enfrentan las microempresas actualmente pueden superarse por medio de la capacitación a los empresarios sobre la reducción de costos en su empresa, el financiamiento adecuado para su tipo de negocio, técnicas efectivas de venta, apoyo gubernamental en la agilización de trámites para su incorporación al sector formal, entre otras. Esto incidiría favorablemente en el nivel de salarios a ofrecer y a otras mejoras en las condiciones de empleo.

Por lo anteriormente descrito surge la siguiente pregunta de investigación:

**¿Cuáles son los niveles de empleo y de salario que generan las microempresas en la ciudad de Huehuetenango, según el género de sus colaboradores?**

## 2.1. Objetivos

### 2.1.1. Objetivo general

Analizar los niveles de empleo que generan las microempresas en la ciudad de Huehuetenango y los salarios que se pagan, según el sexo de sus colaboradores.

### 2.1.2. Objetivos específicos

- Identificar las diferencias de sueldos entre hombres y mujeres por la labor que desempeñan en las microempresas de la ciudad de Huehuetenango.
- Determinar las jornadas laborales que, en promedio, trabajan los hombres y mujeres en las microempresas de la ciudad de Huehuetenango.
- Identificar los tipos de negocios y a qué actividad económica pertenecen las microempresas huehuetecas.
- Indagar la legalidad ante las instituciones normativas y el pago de prestaciones laborales en las microempresas de la ciudad de Huehuetenango.
- Identificar las razones y el capital inicial con el cual se emprendieron las microempresas en la ciudad de Huehuetenango.
- Establecer el tipo de contrato laboral que extienden las microempresas y el nivel de autoempleo y empleo que generan en la ciudad de Huehuetenango.

## 2.2. Definición de elementos de estudio

### 2.2.1. Variables

#### A) Salario

##### a) Definición conceptual

Según el Código de Trabajo, Decreto No. 1441 dice que “el salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste” (Artículo 88).

##### b) Definición operacional

Los sueldos o salarios son entradas de efectivo que se generan al trabajar en cualquiera de las unidades económicas del país, en las cuales se debe de contar con una relación laboral por medio de un contrato escrito o verbal. Los sueldos dependen del tipo de actividad que se realice y la jornada laboral en la que se trabaje, gracias a ellos muchas familias, comunidades y en general la economía del país se ha mantiene dinámica.

##### c) Indicadores

- Salario
  - Jornada laboral
  - Salario (diferencia según sexo).
  - Salarios por puesto

#### B) Actividad económica

##### a) Definición conceptual

Según Galindo & Palma (2010):

La actividad económica es conjunto de acciones emprendidas por el ser humano para utilizar, combinar y transformar los recursos disponibles en la naturaleza para aplicarlos a la satisfacción de sus necesidades. En los

procesos de combinación juegan un papel cada vez más importante tanto los bienes previamente obtenidos (bienes de capital) como el conocimiento y la capacidad creativa (creatividad) de los individuos participantes en dichos procesos. (p.11)

b) Definición operacional

La actividad económica es el resultado que se genera del emprendimiento del ser humano al realizar labores con fines de lucro, ayudando a la sociedad y a él mismo, creando flujos de efectivo en cada operación económica protagonizada por el empresario.

Los componentes de la actividad económica se dividen en 3 grandes ramas las cuales son el sector primario, secundario y terciario. En Guatemala, como en la mayoría de los países, se realizan las 3 actividades en toda su extensión territorial generando empleos y transacciones monetarias creadas por cualquiera de estos sectores económicos.

c) Indicadores

- Microempresa y sus características
  - Tipo de actividad
  - Tipo de negocio
    - Formal
    - Informal
  - Emprendimiento
    - Empresa familiar
    - Empresa propia
    - Capital
  - Marco legal y fiscal
    - Registros conforme a ley
    - Regímenes fiscales
- Empleo
  - Autoempleo
  - Prestaciones laborales
  - Contrato laboral

## 2.3. Alcances y limitaciones

### 2.3.1. Alcances

La investigación tuvo lugar en la ciudad de Huehuetenango, en las principales zonas comerciales utilizando un tiempo aproximado de 30 días calendario para realizar la investigación de campo y la tabulación e interpretación de los datos obtenidos en 384 microempresas.

### 2.3.2. Limitaciones

En un bajo porcentaje de la muestra, algunos sujetos de estudio no estuvieron anuentes a responder el cuestionario, especialmente en cuanto a preguntas relacionadas con honorarios y otros aspectos financieros. En otros casos, se registraron ausencias de los posibles encuestados, en especial, los propietarios de algunas empresas. Lo anterior explica el por qué el número de respuestas difiere en algunas gráficas presentadas en la discusión de resultados.

## 2.4. Aporte

Esta investigación pretende dar a conocer información de primera mano sobre uno de los sectores más importantes en la economía huehueteca, en términos del nivel de empleo que genera, así como su aporte al ingreso de las familias.

Para los estudiantes universitarios, académicos e investigadores, los resultados de este estudio motivan a conocer el entorno en que se desenvuelven las microempresas en Huehuetenango.

Asimismo, la propuesta que resulta de la investigación puede servir de referencia a los tomadores de decisiones, en términos del apoyo técnico, financiero y administrativo que las microempresas necesitan para crecer y para incorporarse al sistema formal de la economía.

### III. METODOLOGÍA

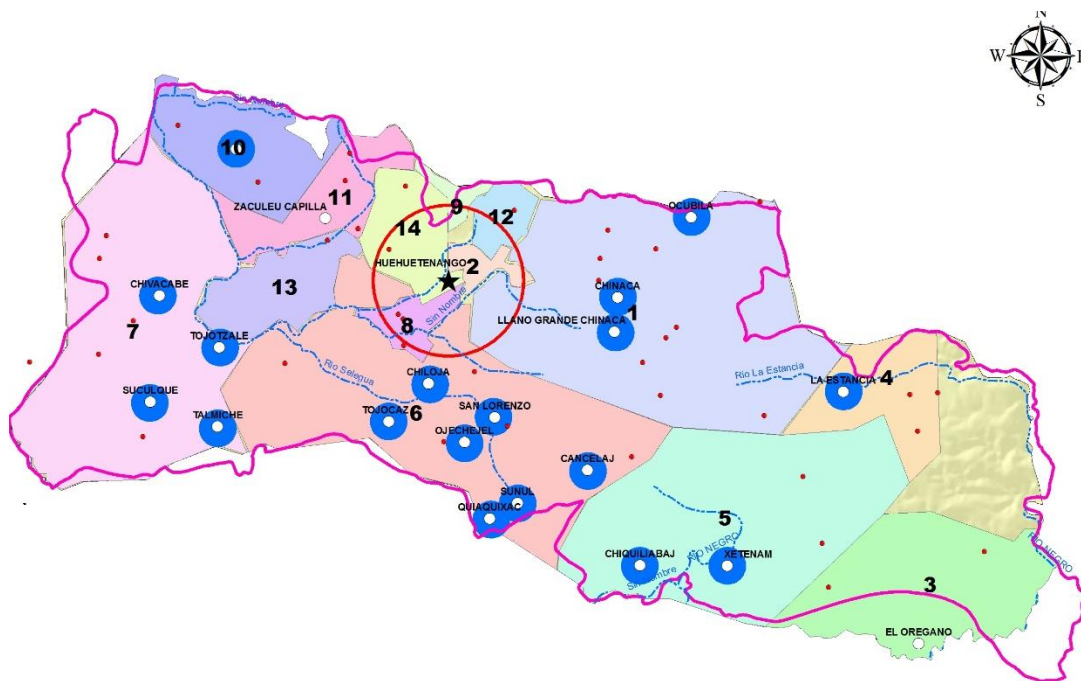
#### 3.1. Sujetos de estudio

El municipio de Huehuetenango cuenta con una extensión territorial de 204 km<sup>2</sup> y se encuentra a 261 km de la ciudad de Guatemala.

El siguiente es el mapa del municipio de Huehuetenango en el cual se encuentra la ciudad de Huehuetenango, el lugar donde se llevó a cabo la investigación.

#### Mapa 1

Municipio de Huehuetenango



Fuente: SEGEPLAN, 2011.

#### Sujetos de estudio

Se encuestó a 384 microempresas formales e informales de los tres sectores de la economía de las principales zonas comerciales de la ciudad de Huehuetenango.

Las 384 microempresas se dividieron en dos sujetos los cuales se describen a continuación.

#### Sujeto 1: Microempresario

Persona única o jurídica que emprende una empresa, en la ciudad de Huehuetenango, con fines de lucro en la cual puede llegar a emplear hasta 10 personas.

#### Sujeto 2: Colaborador

Persona que labora en la microempresa y recibe una retribución monetaria por el trabajo realizado.

### 3.2. Población y muestra

#### **POBLACION INFINITA** (Poblaciones superiores a 500.000)

VARIABLES	
Probabilidad a favor	50 %
Probabilidad en contra	50 %
Error de estimación	5 %
Nivel de Confianza	95 %

RESULTADO
Tamaño de la Muestra
<b>n = 384</b>

**FORMULA**

$$n = \frac{t^2 p q}{e^2}$$

t = Nivel de Confianza  
p = Probabilidad a favor  
q = Probabilidad en contra  
e = Error de estimación

Fuente: [www.joselinaresfontela.org](http://www.joselinaresfontela.org)

En el estudio se realizó un muestreo de poblaciones infinitas el cual es explicado por Levin y Rubin (2010), “En poblaciones infinitas un procedimiento para la selección de una muestra debe ser concebido especialmente para cada situación, de manera que permita seleccionar los elementos de manera

independiente y evitar así un sesgo en la selección que dé mayores probabilidades de selección a ciertos tipos de elementos” (p.262).

### 3.3. Instrumento

Para la recopilación de datos se realizaron los siguientes instrumentos con preguntas abiertas y cerradas:

El cuestionario dirigido al microempresario cuenta con 36 preguntas con el objeto de conocer y recolectar información sobre remuneraciones monetarias, prestaciones y jornadas laborales, tipo de negocio y actividad a la que se dedican las microempresas; desde la perspectiva del empresario.

El cuestionario dirigido al colaborador está constituido por 23 interrogantes con el objetivo de conocer y recolectar información sobre las remuneraciones monetarias, prestaciones laborales y jornadas laborales de los colaboradores en las microempresas. Siendo validado con una porción de microempresas que quedarán fuera del estudio sin afectar el tamaño de la muestra.

El trabajo de campo se realizó con un muestreo por conveniencia en las principales zonas comerciales de la cabecera departamental de Huehuetenango. Según Levin y Rubin (2010), “El muestreo de conveniencia es una técnica de muestreo no probabilística. Como el nombre lo indica, la muestra se determina por conveniencia. Los elementos se incluyen en la muestra sin que haya una probabilidad previamente especificada o conocida de que sean incluidos en la muestra” (p.290).

### 3.4. Procedimiento

- Análisis del entorno para determinar un tema de relevancia para el punto de tesis.
- Elección del tema y la unidad de análisis: microempresas.
- Se realizó una investigación preliminar para analizar la situación y elaborar el planteamiento y justificación del estudio.

- Formulación de la pregunta para dar respuesta a la problemática identificada y los objetivos generales y específicos.
- Definición de los elementos de estudio Actividad Económica y Salarios, con sus respectivos indicadores.
- Búsqueda de información sobre el tema para poder elaborar el marco contextual –antecedentes y marco teórico-.
- Se estableció el método que permitió determinar los sujetos de estudio comprendidos por: microempresario y colaborador, además se identificaron los instrumentos que se utilizaron para la recopilación de datos.
- Se determinó que el tipo de investigación a realizar: descriptiva.
- Diseño de los instrumentos de recolección de información.
- Se realizó la investigación de campo, contactando a cada uno de los sujetos de estudio para poder obtener la información correspondiente.
- Se obtuvo la información, la cual fue ordenada, clasificada y tabulada.
- Posteriormente se interpretaron y analizaron los resultados.
- Elaboración de las respectivas conclusiones y recomendaciones.
- Elaboración de propuesta e informe final.

### **3.5. Diseño y metodología**

El presente estudio es de tipo descriptivo. Niño (2011), señala que “se entiende como el acto de representar por medio de palabras, las características de fenómenos, hechos, situaciones, cosas, personas y demás seres vivos, de tal manera que quien lea o interprete, los evoque en la mente” (p.34).

La metodología consistió en la recolección de datos mediante encuestas dirigidas a microempresarios y sus colaboradores, con la finalidad de analizar el nivel de empleo que generan las microempresas y los salarios que pagan a sus colaboradores. Posteriormente, se ordenaron y tabularon los datos para finalizar con la realización de una presentación con el contenido relevante de la investigación dando paso a una propuesta da a conocer el fenómeno estudiado por medio de una revista de un único volumen.

#### **IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

Los resultados que se exponen a continuación son producto del trabajo de campo realizado en las diferentes microempresas ubicadas en la cabecera municipal de Huehuetenango, conforme a los instrumentos diseñados para cada sujeto de estudio y los cuales se incluyen en los anexos 1 y 2 de este documento. Se inicia con la presentación de resultados que se obtuvieron a través del instrumento para los propietarios y el personal operativo de las 384 microempresas estudiadas en la cabecera departamental de Huehuetenango.

En las microempresas estudiadas se encuestaron a dos sujetos, microempresarios y colaboradores, los cuales fueron interrogados de manera separada.

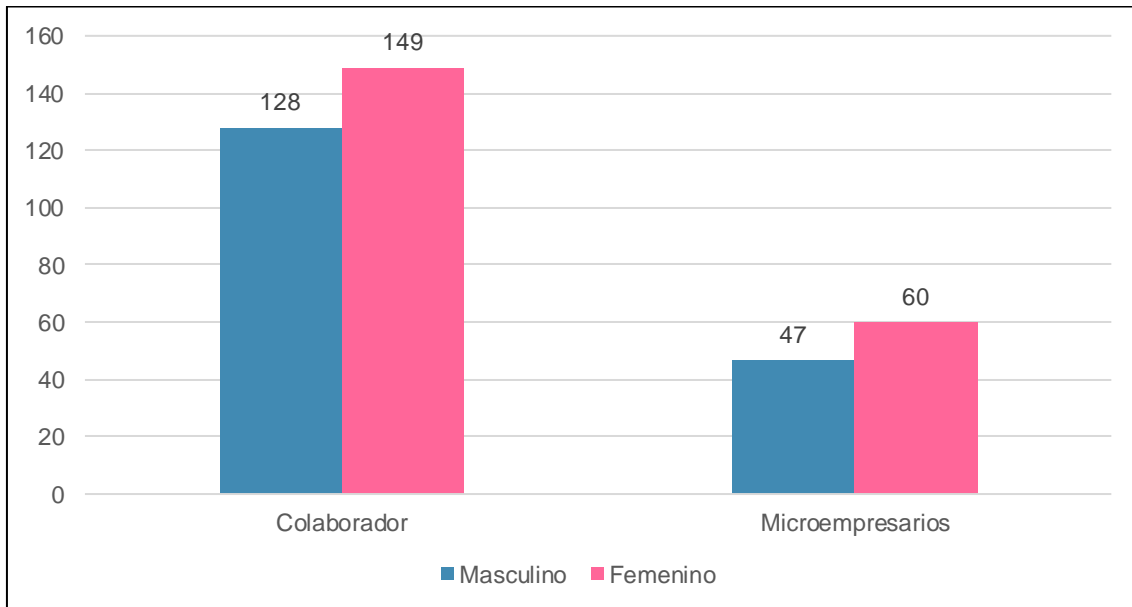
Algunas de las preguntas son similares en ambos instrumentos, por ello en muchas de las gráficas y tablas se encontrará inmersos ambos sujetos, con la finalidad de confrontar resultados y comprobar el punto de vista de cada uno de los encuestados.

Las gráficas y tablas se agruparon de acuerdo con los indicadores y sub indicadores establecidos con anterioridad.

A continuación, se presentan los resultados de los colaboradores y propietarios de las microempresas estudiadas.

**Gráfica 1**

**Género de los colaboradores y microempresarios**

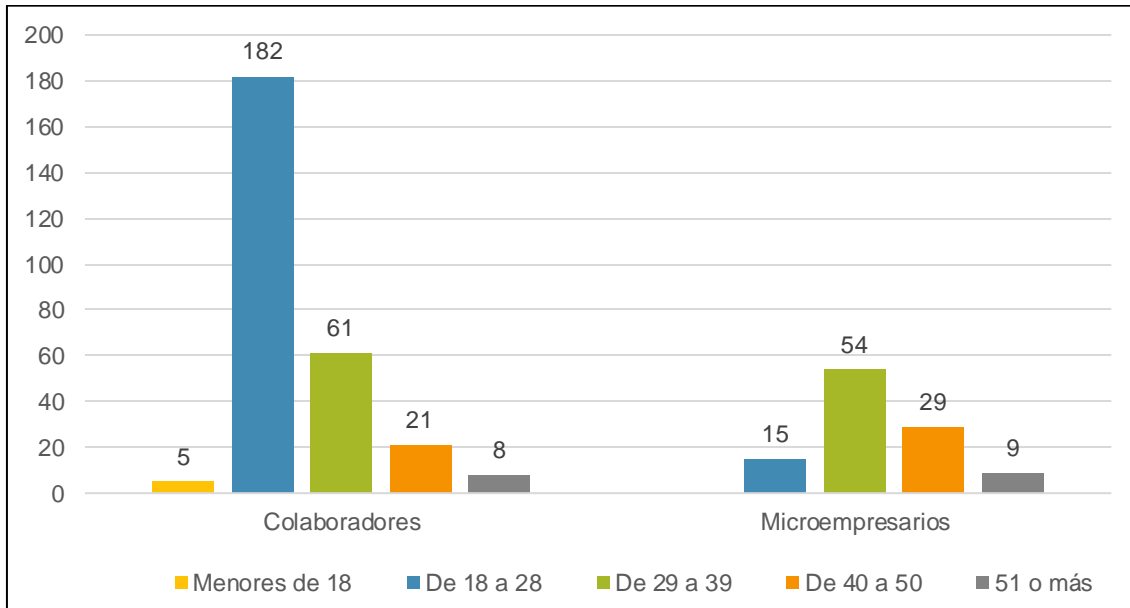


Fuente: trabajo de campo (mayo 2017) Base: 277 colaboradores y 107 microempresarios

Es importante destacar que, en ambos sujetos, como se observa en la gráfica 1, el género femenino es el que predomina en la fuerza laboral en las microempresas de la muestra. El 54% del total de encuestados pertenecen al género femenino lo cual demuestra una participación muy importante de mujeres huehuetecas que laboran en este tipo de empresas o son propietarias de una.

## Gráfica 2

### Rango de edades de los colaboradores y microempresarios

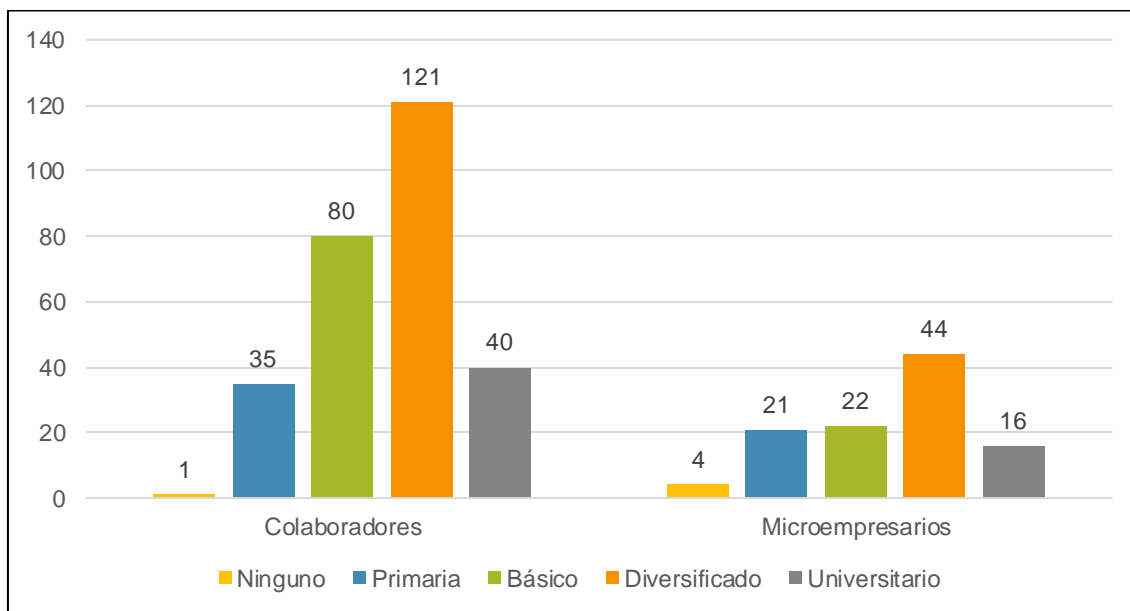


Fuente: trabajo de campo (mayo 2017) Base: 277 colaboradores y 107 microempresarios

El 66% de la fuerza laboral de las microempresas oscila entre las edades de 18 a 28 años lo que representa que los jóvenes son los más empleados en este tipo de negocios y el menor porcentaje de fuerza laboral pertenece a los menores de edad con un 2%. Por otra parte, el rango de edad promedio de los microempresarios es de 29 a 39 años, como se observa en la gráfica con un 50%, lo cual demuestra que son personas que han alcanzado la madurez física y mental para poder dirigir una empresa.

**Gráfica 3**

**Nivel escolar de los colaboradores y microempresarios**



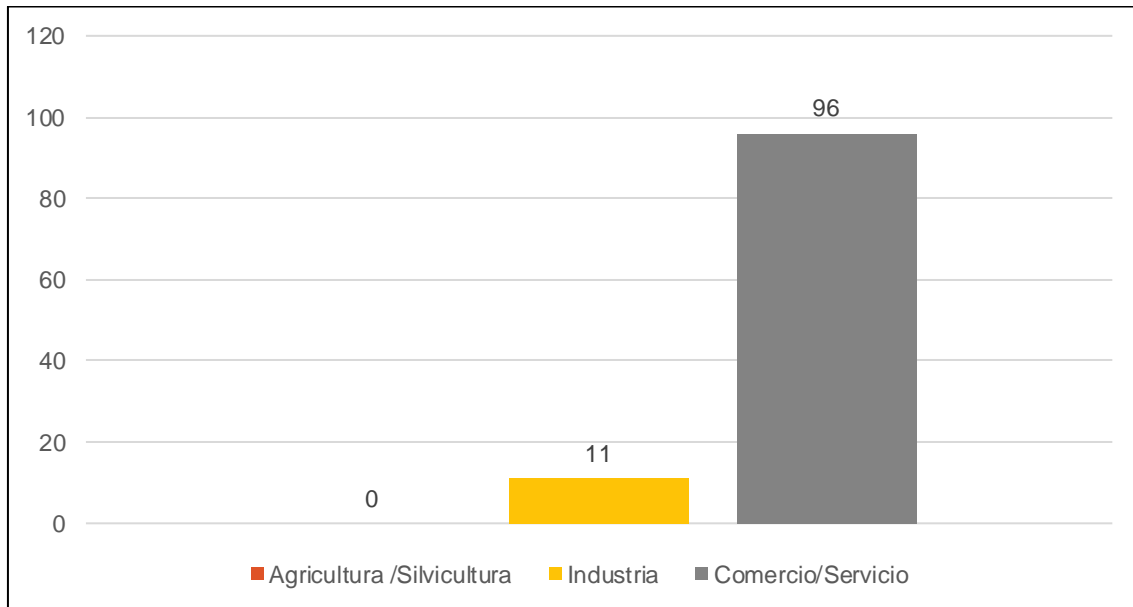
Fuente: trabajo de campo (mayo 2017) Base: 277 colaboradores y 107 microempresarios

En la gráfica 3 se observa que el mayor número de encuestados de las microempresas, tanto colaboradores como microempresarios, un 44% y 41%, respectivamente, cursó hasta el nivel diversificado y un 15% de los microempresarios y un 14% de los colaboradores son estudiantes universitarios o con cierre de pensum.

Indicador: Microempresa y sus características

**Gráfica 4**

**Tipo de actividad económica de las microempresas**



Fuente: trabajo de campo (mayo 2017)

Base: 107 microempresarios

La actividad económica más desarrollada por las microempresas en la cabecera municipal de Huehuetenango es la terciaria, que incluye: comercio y servicio, lo que se evidencia en la gráfica 4. Esto refleja un escaso nivel de producción industrial en la ciudad de Huehuetenango por parte de los microempresarios. A su vez, se induce que el valor agregado es moderado, por lo que las empresas no generan márgenes de utilidad suficientes para expandirse.

**Tabla 1**  
**Tipo de negocio de las microempresas participantes en el estudio**

Tipo de Negocio	Colaboradores		Microempresarios	
	Número de respuestas	Porcentaje	Número de respuestas	Porcentaje
Alimentos	64	23%	32	30%
Textiles	52	19%	23	21%
Abarrotes	35	13%	17	16%
Librería	12	4%	8	7%
Publicidad	6	2%	5	5%
Salud y Belleza	20	7%	4	4%
Tecnología	11	4%	3	3%
Venta de plásticos	2	1%	3	3%
Oficina jurídica	3	1%	5	5%
Piñatería	1	0%	2	2%
Ferretería	13	5%		0%
Transporte	11	4%		0%
Farmacia	5	2%		0%
Mueblería	4	1%		0%
Aparatos Musicales	4	1%		0%
Taller Mecánico	4	1%		0%
Agencia de Viajes	1	0%		0%
Fotografía		0%	1	1%
CarWash		0%	1	1%
Discoteca		0%	1	1%
Fábrica de piñatas		0%	2	2%
Oficina Contable	8	3%		0%
Parqueo	7	3%		0%
Óptica	2	1%		0%
Paquetería	2	1%		0%
Colegios	2	1%		0%
Venta de camas	1	0%		0%
Acuario	1	0%		0%
Flores	1	0%		0%
Trofeos	1	0%		0%
Venta de Marcos	1	0%		0%
Mundo de a 3	1	0%		0%
Hotel	2	0%		0%
<b>Total</b>	<b>277</b>		<b>107</b>	

Fuente: trabajo de campo (mayo 2017)

Base: 277 colaboradores y 107 microempresarios

Se observa que el 25% -96 de las microempresas- pertenecen al negocio de los alimentos, siendo estos: comedores, restaurantes y ventas de comida ambulantes. El 19% -75 de las microempresas- se dedican a la venta de ropa nueva y usada, venta de telas y textiles hechos a mano los cuales están agrupados en textiles, un 13% -52 de las microempresas- son ventas de abarrotes. El resto de microempresas son negocios, que, en cantidad, son menores o poco comunes en la cabecera departamental de Huehuetenango.

En rubro de textiles, especialmente las tiendas de ropa usada han proliferado en el centro de la ciudad, como una respuesta a los consumidores de escasos recursos. Los índices de pobreza y pobreza extrema de Huehuetenango han venido en aumento, por lo que la ropa usada, se convierte en un bien sustituto de alta demanda por parte de la población pobre.

**Tabla 2**

**Ubicación de las microempresas**

<b>Zona</b>	<b>Número de Respuestas</b>
Zona 1	318
Zona 2	22
Zona 3	19
Zona 8	10
Zona 4	9
Zona 5	4
Zona 11	2

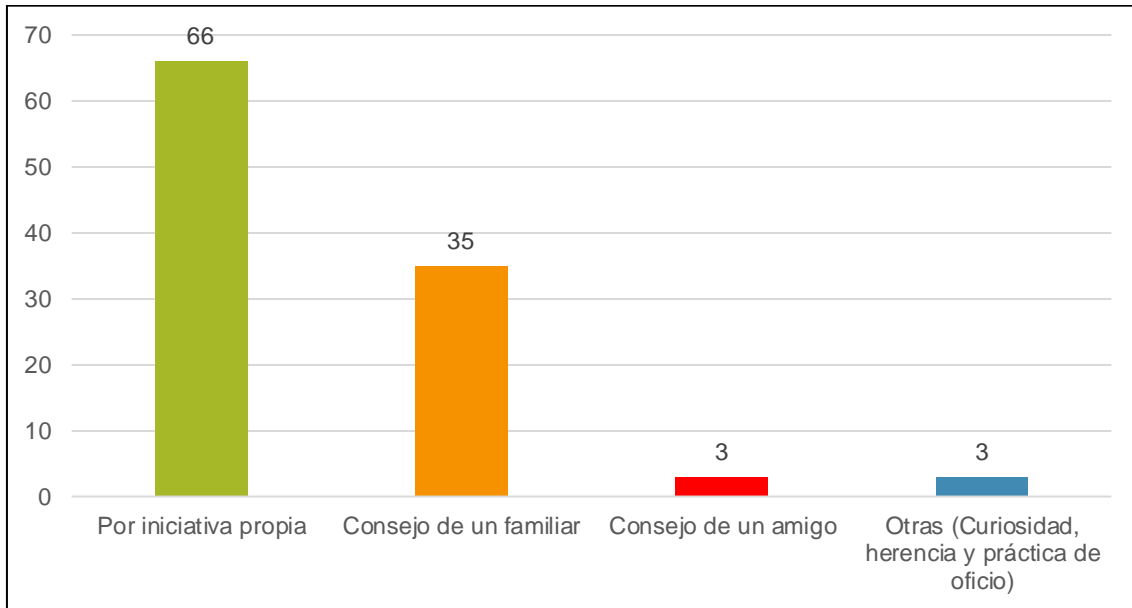
Fuente: trabajo de campo (mayo 2017)

Base: 277 colaboradores y 107 microempresarios

En la tabla se observa que el 83% -318 de las microempresas- se encuentran ubicadas en la zona 1, la cual es la zona comercial de la ciudad, seguida de un 6% de los comercios, en la zona 2 de la cabecera de Huehuetenango. Las encuestas se realizaron a conveniencia del encuestador, siguiendo el modelo no probabilístico por conveniencia o de juicio, el cual consistió en realizar el mayor número de encuestas en la zona 1, debido a la concentración de negocios pequeños en esa zona, así como a una mayor probabilidad de respuesta de los encuestados.

**Gráfica 5**

**Fuentes del emprendimiento de la microempresa**



Fuente: trabajo de campo (mayo 2017)

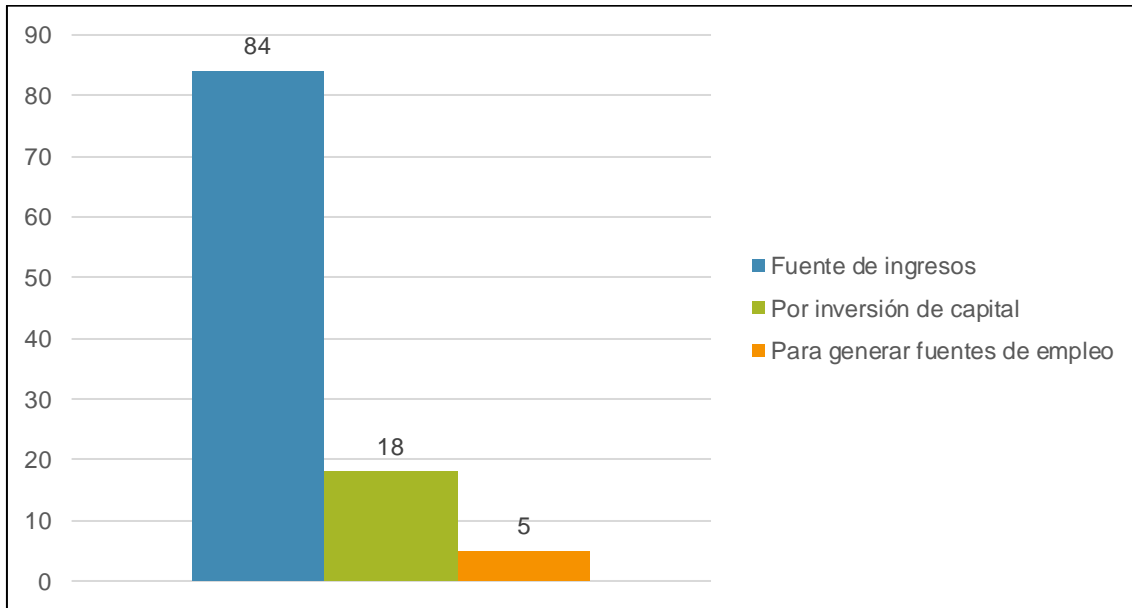
Base: 107 microempresarios

66 de los microempresarios encuestados respondieron que la fuente del emprendimiento del negocio fue propia; el 33% coincidió en que (concordó) fue por el consejo de un familiar (padres o cónyuge), mientras que, en la categoría de otros, la idea del negocio surgió por curiosidad, por herencia del negocio o para practicar un oficio o su profesión.

Al sumar los porcentajes del emprendimiento derivado de la propia iniciativa del propietario y la de sus familiares más cercanos, se alcanza un 94% del total, lo que implica que la mayoría de estas empresas surgen en el seno familiar. Si bien es cierto que el inicio del negocio necesita del apoyo familiar, es muy probable que no se cuente con las destrezas y los conocimientos adecuados sobre el manejo, promoción, sostenibilidad y otros elementos clave para el crecimiento del propio negocio.

**Gráfica 6**

**Razones de emprendimiento de la microempresa**



Fuente: trabajo de campo (mayo 2017)

Base: 107 microempresarios

En la gráfica 6 se observa que el 79% de los empresarios iniciaron su empresa para poder generar fuentes de ingreso, el 17% respondieron que por inversión de capital emprendieron el negocio y por último el 5% coincidió que la razón fue para crear fuentes de empleo para los huehuetecos.

**Tabla 3**

**Dirección de la microempresa**

<b>La empresa que usted dirige es:</b>	
<b>Respuesta</b>	<b>Número de respuestas</b>
Propia	93
Familiar	14
De terceras personas	0
<b>Total</b>	<b>107</b>

Fuente: trabajo de campo (mayo 2017)

Base: 107 microempresarios

93 de los 107 microempresarios encuestados coincidieron que la empresa que dirigen es propia y los 14 restantes respondieron que la empresa es familiar. Esto demuestra que el 87% de los negocios son propiedad del microempresario. Se presume que la dirección de una microempresa es empírica, en tanto que solo el 15% de los microempresarios cuenta con estudios universitarios -gráfica 3-.

**Tabla 4**

**Propiedad de la microempresa alterna**

<b>¿Es usted propietario de otra empresa?</b>	
<b>Respuestas</b>	<b>Número de respuestas</b>
<b>Sí</b>	7
<b>No</b>	100
Total	<b>107</b>
<b>Si su respuesta es afirmativa, ¿A qué se dedica la empresa?</b>	
<b>Respuesta</b>	<b>Número de respuestas</b>
Textiles	4
Abarrotes	1
Tecnología	1
Ferretería	1
<b>Total</b>	<b>7</b>

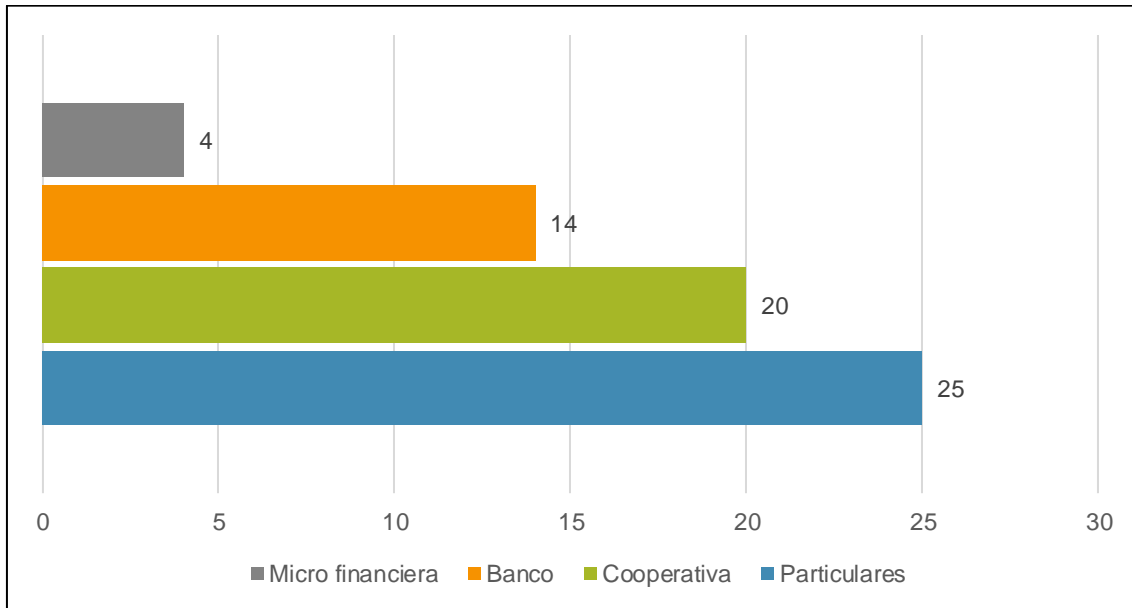
Fuente: trabajo de campo (mayo 2017)

Base: 107 microempresarios

Al interrogar a los microempresarios sobre la propiedad de otra empresa solo 7 de los encuestados respondieron de forma positiva concluyendo que el 55% de las empresas se dedican a los textiles. Es importante destacar que el 93% de los microempresarios no han podido crear y desarrollar algún otro negocio o empresa. Las razones de ello no se profundizaron en el estudio.

**Gráfica 7**

**Financiamiento en las microempresas**



Fuente: trabajo de campo (mayo 2017)

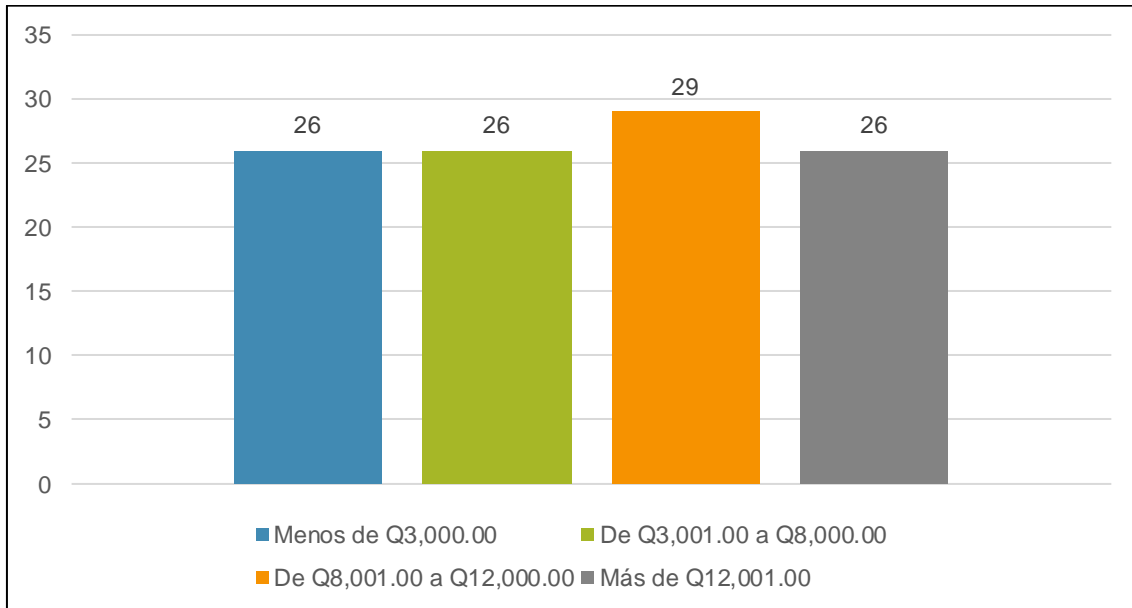
Base: 63 microempresarios

El 59% de los microempresarios encuestados afirmaron que para iniciar o a lo largo de la vida de la empresa han requerido de financiamiento externo. El 40%, respondieron que el financiamiento lo obtenían de personas particulares, seguidamente el 32% y 22% lo adquieren en cooperativas y bancos, respectivamente. Y solo un 6% se dirige hacia las micro financieras para adquirir un préstamo para las empresas.

Las personas particulares o prestamistas es la fuente de financiamiento más solicitada por los microempresarios porque las instituciones financieras solicitan requerimientos que dichos empresarios no puede cumplir como: estados de cuenta, estados financieros certificados por el contador, hipotecas, entre otros.

**Gráfica 8**

**Rango de Capital inicial**



Fuente: trabajo de campo (mayo 2017)

Base: 107 microempresarios

El 27% de los microempresarios manifestaron que el capital semilla que utilizaron para emprender el negocio se encuentra en el rango de Q8,001.00 a Q12,000.00 siendo el porcentaje representado con 29 de los 107 encuestados. Los rangos restantes presentan igualdad de respuestas con un 24% en cada uno. Es importante destacar que la microempresa se puede apertura con cualquier monto solo es necesaria una idea para poder emprender.

**Tabla 5**

**Registro en la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT)**

<b>¿La empresa está inscrita en la SAT?</b>	
<b>Respuesta</b>	<b>Número de respuestas</b>
Sí	68
No	39
<b>Total</b>	<b>107</b>

<b>¿Cuál fue la razón o razones por las que no está inscrita la empresa en la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT)?</b>	
<b>Respuesta</b>	<b>Número de Respuestas</b>
Es informal	23
Para reducir costos	10
Para maximizar ganancias	5
Innecesario	1
<b>Total</b>	<b>39</b>

Fuente: trabajo de campo (mayo 2017)

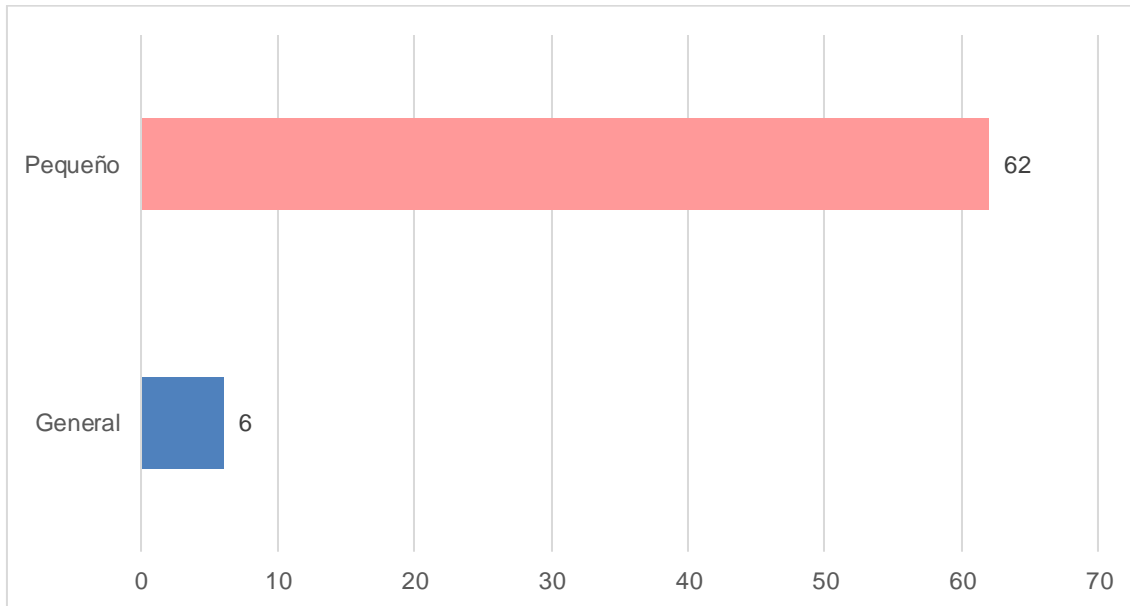
Base: 107 microempresarios

El registro ante la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT) es una obligación de los empresarios, sin embargo, el 36% de los encuestados respondió de forma negativa a la interrogante de estar legalmente inscritos. El 64% restantes sí están inscritos y cumplen todos los requerimientos legislativos para operar.

Las razones por las cuales 39 de las microempresas estudiadas no están inscritas ante la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT) como lo especifica la legislatura guatemalteca se observan en la tabla 5. El 59% respondió que la razón era porque son una empresa informal y el resto de los empresarios respondieron que para reducir costos y maximizar sus ganancias.

## Gráfica 9

### Régimen fiscal de las microempresas



Fuente: trabajo de campo (mayo 2017)

Base: 68 microempresarios

El 92% de los microempresarios respondieron que están inscritos bajo el régimen de pequeño contribuyente, el cual tributa 5% de sus ventas. Solamente un 8% de las microempresas están inscritas como contribuyente general ante la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT).

Por otra parte 48 de las microempresas poseen patente de comercio ya que las restantes se dedican a las actividades de servicio como oficinas contables y jurídicas.

Indicador: Empleo

**Tabla 6**

**Oferta de empleo en las microempresas**

<b>¿Cuántos colaboradores laboran dentro de la empresa?</b>	
<b>Respuesta</b>	<b>Número de respuestas</b>
Ningún Colaborador	35
1 Colaborador	44
2 Colaboradores	22
3 Colaboradores	2
4 Colaboradores	3
5 Colaboradores	1
<b>Total</b>	<b>107</b>
<b>Las personas que laboran en la empresa son:</b>	
<b>Respuesta</b>	<b>Número de respuestas</b>
Familiares	35
Terceros	27
Ambos	10
<b>Total</b>	<b>72</b>

Fuente: trabajo de campo (mayo 2017)

Base: 107 microempresarios

El 67% de las microempresas de la ciudad de Huehuetenango emplea por lo menos a una persona. En la tabla 6 se observa que el 41% de las microempresas emplea a un colaborador, lo que representa a 44 encuestados, y el 21% emplea a dos colaboradores. Y por último el 33% -35 empresarios- no requiere de la ayuda de una persona extra.

El 49% de las empresas encuestadas concordaron que emplean a sus familiares en la empresa, lo que demuestra que casi el 50% de las empresas huehuetecas son empresas familiares. Por otro lado, el 38% respondió que la persona o personas que laboran en la empresa son ajenos al microempresario.

**Tabla 7****Trabajos desempeñados en la microempresa**

<b>Microempresario</b>		<b>Colaborador</b>	
<b>Respuestas</b>	<b>Número de respuestas</b>	<b>Respuestas</b>	<b>Número de respuestas</b>
Vendedor	49	Dependiente de mostrador	180
Administrador	38	Otros	36
Cocinera	12	Encargado/administrador	18
Otros	3	Tortillera	16
Ninguno	3	Estilista	11
Piñatero	1	Secretaria	8
Contador	1	Cocinero	8
<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>Total</b>	<b>277</b>

Fuente: trabajo de campo (mayo 2017)

Base: 277 colaboradores y 107 microempresarios

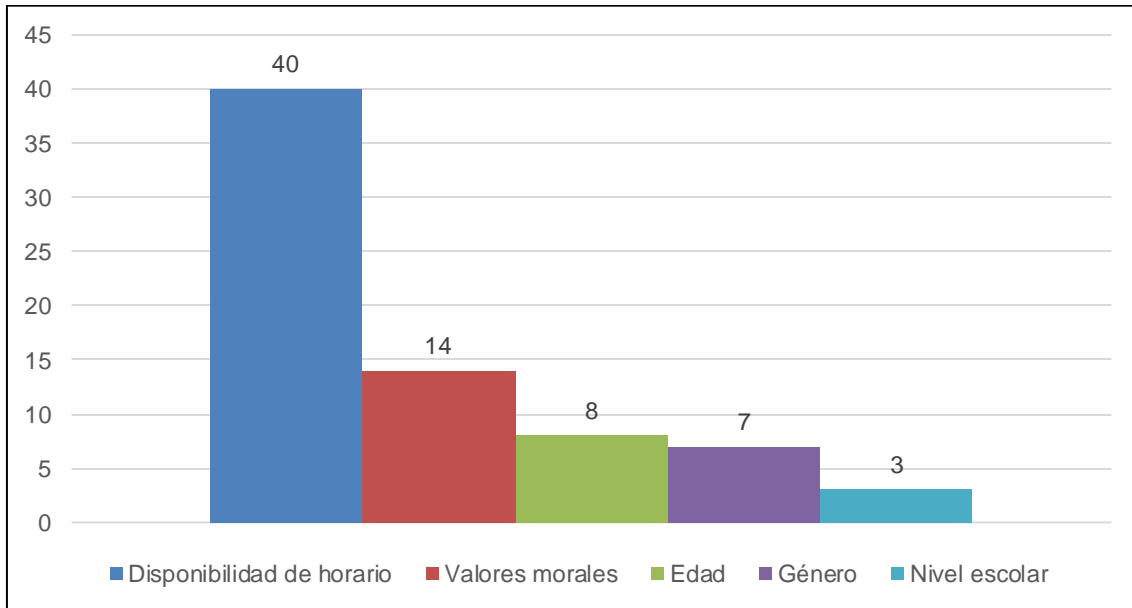
El 65%, realizan el trabajo de vendedores o dependientes de mostrador, seguidamente está otros con un 13% en donde se agruparon varios puestos laborales como: mecánico, oculista, talabartero, diseñador gráfico, entre otros, con un 6 están los puestos de tortillera y encargado, un 4% de los encuestados tienen el puesto de estilistas y por último con un 3% están los puestos de secretaria y cocinero.

104 microempresarios afirmaron desempeñar un puesto en su propio negocio. El 48% de los encuestados respondieron que realizaban la labor de vendedores o dependientes de mostrador, seguidamente el 37% desempeña el cargo de administrador.

Por otro lado el 86% afirmó que no recibe remuneración al desempeñar estas labores ya que al ser los dueños se conforman con las ganancias obtenidas. Esto demuestra que los microempresarios se autoemplean por medio de las microempresas de la cabecera departamental de Huehuetenango.

**Gráfica 10**

**Aspectos en la contratación de personal en las microempresas**



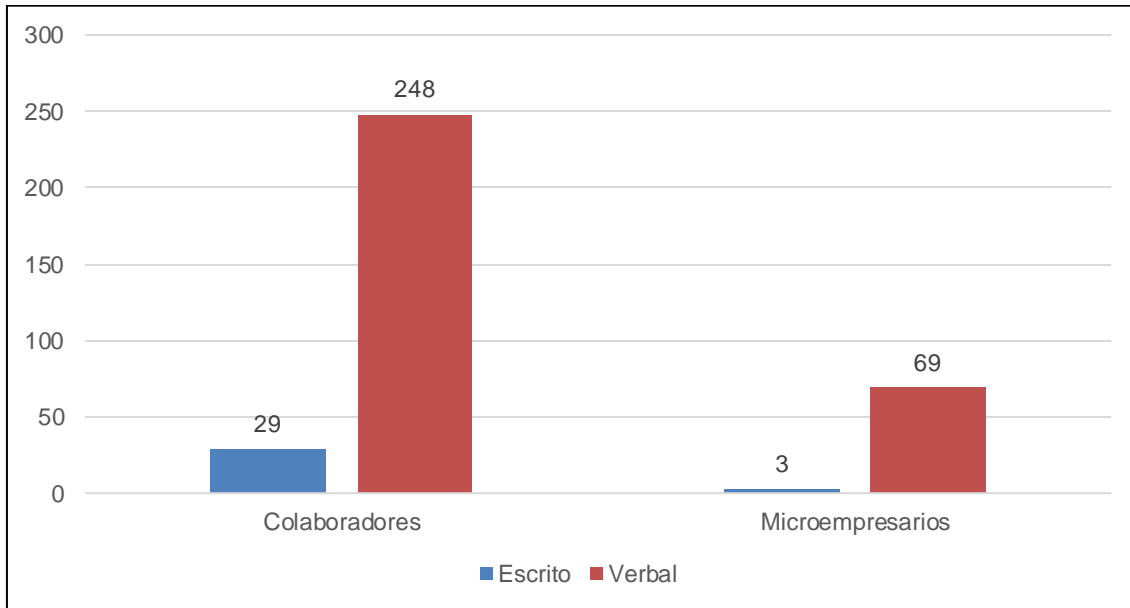
Fuente: trabajo de campo (mayo 2017)  
microempresarios

Base: 107

El 56% -40 de los encuestados- admitió que el aspecto más importante en la contratación de personal es la disponibilidad de horario ya que requieren que esté presente en el horario estipulado por el microempresario. 14 de los microempresarios respondió que los valores éticos y morales eran los más importantes al contratar a una persona nueva para laborar dentro de la empresa.

## Gráfica 11

### Forma de contrato



Fuente: trabajo de campo (mayo 2017)

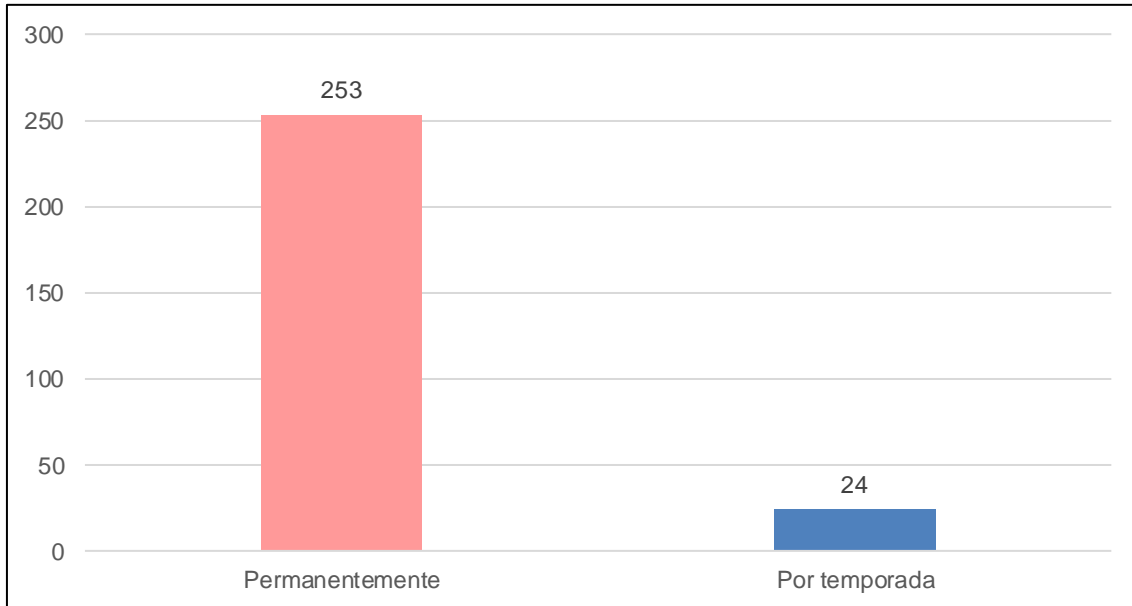
Base: 277 colaboradores y 72 microempresarios

El 90% de los colaboradores encuestados respondió que el contrato laboral que se realiza en la microempresa es de forma verbal y un 10% confirmó que el contrato laboral que poseen es por escrito. Este estudio se realizó con 349 microempresas que emplean por lo menos a una persona extra al propietario. De los 32 encuestados, que respondieron que el contrato laboral que tenían con la empresa era por escrito, 19 de ellos cuenta con una copia.

Es evidente que la forma de contratación en las microempresas es verbal y que un bajo porcentaje les brinda a los colaboradores un contrato laboral en el cual se estipula: la jornada laboral, salario, prestaciones laborales, derechos y obligaciones del colaborador y del patrono, entre otros datos.

## Gráfica 12

### Forma de contratación



Fuente: trabajo de campo (mayo 2017)

Base: 277 colaboradores

El 91% de los encuestados fueron contratados de forma permanente en la microempresa donde laboran y el 9% fue contratado por algunos meses o por temporada. Este indicador refleja una política laboral de mediano y largo plazo por parte del microempresario brindando estabilidad a los colaboradores.

**Tabla 8**

**Prestaciones laborales**

Microempresarios		Colaboradores	
¿Paga alguna prestación laboral a sus colaboradores?		¿Le pagan alguna prestación laboral?	
Respuesta	Número de respuestas	Respuesta	Número de respuestas
Sí	35	Sí	123
No	37	No	154
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>Total</b>	<b>277</b>

Fuente: trabajo de campo (mayo 2017)

Base: 277 colaboradores y 72 microempresarios

**Tabla 9**

**Prestaciones laborales efectivas**

Microempresarios				Colaboradores			
¿Cuál o cuáles prestaciones laborales hace efectivas?				¿Cuál o cuáles prestaciones laborales le hacen efectivas?			
Respuestas	Número de respuestas			Respuestas	Número de respuestas		
	Sí	No	Total		Sí	No	Total
Bono 14	23	12	35	Bono 14	95	182	277
Aguinaldo	27	8	35	Aguinaldo	123	154	277
Vacaciones	19	16	35	Vacaciones	56	221	277

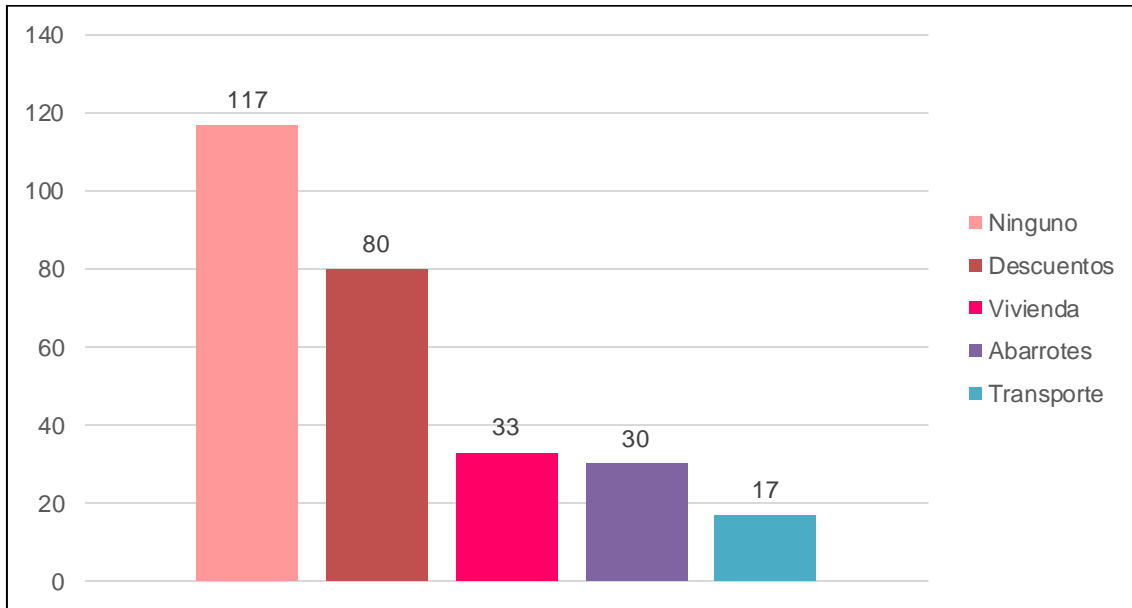
Fuente: trabajo de campo (mayo 2017)

Base: 277 colaboradores y 35 microempresarios

Como es evidente en las tablas 8 y 9 en más del 50% de las microempresas huehuetecas el pago de las prestaciones laborales es un tema inconcluso y tabú las razones por las cuales no se hacen efectivas las prestaciones laborales es porque la empresa es informal y/o las ganancias son insuficientes. Por otro lado, la prestación laboral que más se brinda es el aguinaldo.

### Gráfica 13

#### Incentivos adicionales



Fuente: trabajo de campo (mayo 2017)

Base: 277 colaboradores

En el 42% de las microempresas los colaboradores no reciben ningún incentivo adicional a los estipulados en la ley; el 29% respondió que reciben descuentos especiales al consumir algún artículo o servicio de la empresa; el 12%, 11% y 6% afirmó que les brindan vivienda, abarrotes y transporte, respectivamente. Los incentivos adicionales son estrategias utilizadas consciente o inconscientemente por el microempresario para justificar la carencia del pago de un salario mínimo a los colaboradores.

**Tabla 10**

**Afiliación al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**

<b>¿Su empresa está afiliada al I.G.S.S.?</b>	
<b>Respuesta</b>	<b>Número de respuestas</b>
Sí	2
No	70
<b>Total</b>	<b>72</b>
<b>Razones para no afiliarse al IGSS</b>	
<b>Respuesta</b>	<b>Número de respuestas</b>
Pequeña empresa	25
Numero de colaboradores	19
Innecesario	17
Informalidad	9
<b>Total</b>	<b>70</b>

Fuente: trabajo de campo (mayo 2017)

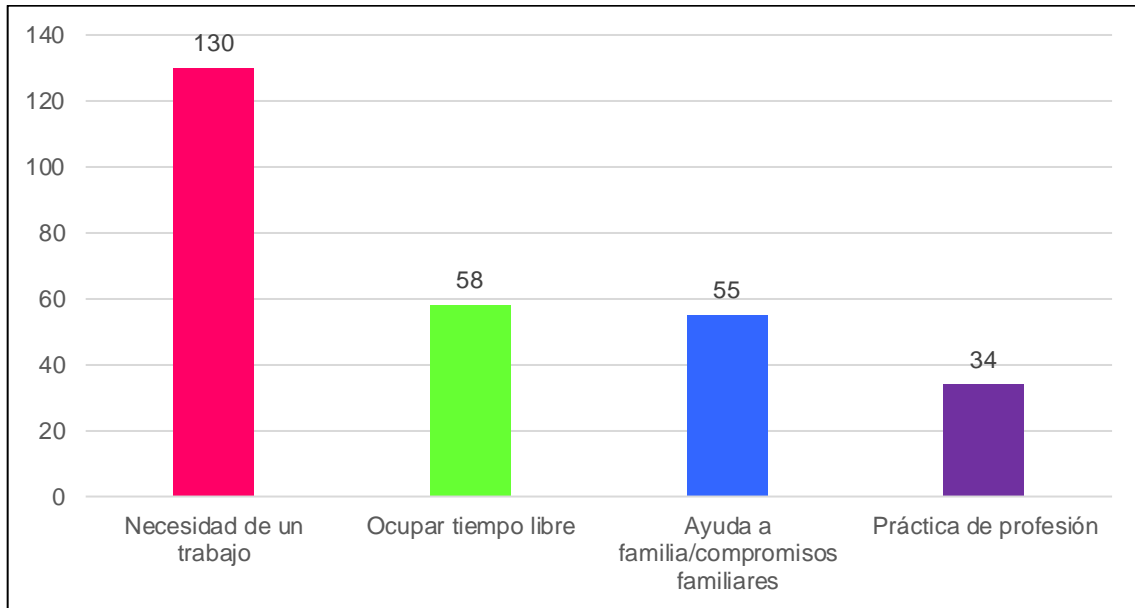
Base: 72 microempresarios

El 97% de los 72 microempresarios respondió que no están afiliados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS). En la tabla 10 se describen las razones por las cuales las microempresas encuestadas no están afiliadas.

La base de la tabla 10 es de 72 microempresarios debido a que sus empresas emplean a una persona extra al patrono.

**Gráfica 14**

**Motivos de ocupación**



Fuente: trabajo de campo (mayo 2017)

Base: 277 colaboradores

Como se observa en la gráfica 14, el 47% -130 de los encuestados- trabajan por la necesidad de obtener ingresos; el 21% por ocupar el tiempo libre; 20% para ayudar a su familia por que el negocio es familiar, 20%, y un 12% para practicar su profesión. Al realizar el estudio de campo se detectó que los jóvenes son las personas que laboran en las microempresas porque quieren ocupar su tiempo libre y obtener un beneficio al practicar alguna labor.

**Tabla 11****Trabajo extra**

<b>¿En sus tiempos libres labora en otra empresa?</b>	
<b>Respuesta</b>	<b>Número de respuestas</b>
Sí	23
No	254
<b>Total</b>	<b>277</b>

<b>¿A qué se dedica la otra empresa en la que labora?</b>	
<b>Respuestas</b>	<b>Número de respuestas</b>
Abarrotes	8
Otros	7
Librería	3
Radiodifusora	3
Salud y Belleza	2
<b>Total</b>	<b>23</b>

Fuente: trabajo de campo (mayo 2017)

Base: 277 colaboradores

El 92% equivalente a 254 de los encuestados respondieron que no laboran en un trabajo extra en su tiempo libre, mientras que el 8% restantes respondió que en su tiempo libre laboraban en otra empresa

y/o hacían otro oficio. El 35%, lo que equivale a 8 de los encuestados, respondió que en sus tiempos libres laboran en empresas que se dedican a vender abarrotes, en la categoría de otros están agrupados los negocios de fotografía, construcción seguridad, los cuales tienen un porcentaje de 30, el 13% labora en librerías y radiodifusoras y un 9% en los negocios que se dedican a la salud y a la belleza.

Indicador: Salario

**Tabla 12**

**Rango salarial pagado en las microempresas**

<b>Rango salarial</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
Menos de Q500.00	12	9	21
De Q501.00 a Q1,500.00	92	56	148
De Q1,501.00 a Q2,500.00	35	47	82
De Q2,501.00 – en adelante	10	16	26
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>128</b>	<b>277</b>

Fuente: trabajo de campo (mayo 2017)

Base: 277 colaboradores

Como se observa en la tabla 12 en las columnas del total, el 53% -148 colaboradores- perciben un salario que se encuentra en el rango de Q501.00 a Q1,500.00; el 30%, 82 de los colaboradores tienen un salario que oscila en el rango de Q1,501.00 a Q2,500.00; el 9% -26 encuestados- devenga un salario mayor a Q2,501.

El 7% de las mujeres asalariadas reciben un salario superior a Q2,501.00, por otro lado, el 13% -16 colaboradores- del género masculino recibe un salario superior a Q2,501.00. Es notoria la diferencia del rango salarial entre hombre y mujeres.

Vale la pena señalar que, el último salario mínimo aprobado por el Congreso de la República de Guatemala establecido para las actividades no agrícolas es de Q.2,893.21 incluyendo la bonificación/incentivo para el área urbana.

**Tabla 13**

**Igualdad y diferencia de salarios**

<b>Igualdad de salarios en las microempresas</b>		
<b>Respuestas</b>	<b>Colaboradores</b>	<b>Microempresarios</b>
	<b>Número de respuestas</b>	<b>Número de respuestas</b>
Sí	246	10
No	31	62
<b>Total</b>	<b>277</b>	<b>72</b>
<b>Diferencia de salarios en las microempresas</b>		
<b>Respuestas</b>	<b>Número de respuestas</b>	
Por lazos familiares	1	
Por antigüedad en la empresa	21	
Jornada laboral	3	
Cursos Impartidos/ comisiones	6	
<b>Total</b>	<b>31</b>	

Fuente: trabajo de campo (mayo 2017)

Base: 277 colaboradores y 72 microempresarios

El 89% de los encuestados respondieron de forma afirmativa al cuestionarlos sobre la igualdad de salarios a sus compañeros de trabajo al realizar la misma labor. Solo un 11% respondieron de manera negativa a la interrogante. Por otro lado, los microempresarios respondieron de forma negativa sobre la igualdad de salarios con un 86% de los encuestados 72.

El 68% de los colaboradores respondió que la diferencia entre salarios radicaba en la antigüedad que tenían sus compañeros dentro de la microempresa. 6 de los colaboradores estuvieron de acuerdo que la diferencia se debía al trabajo por comisiones.

**Tabla 14**

**Salario por puesto**

Rango salarial	Dependiente	Otro	Encargado	Tortillera	Estilista	Secretaria	Cocinero
	Número de respuestas						
Menos de Q500.00	10	0	0	4	0	0	1
De Q501.00 a Q1,500.00	105	16	4	12	4	2	5
De Q1,501.00 a Q2,500.00	55	15	8	0	5	4	2
De Q2,501.00 – en adelante	10	5	6	0	2	2	0
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>36</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>8</b>

Fuente: trabajo de campo (mayo 2017)

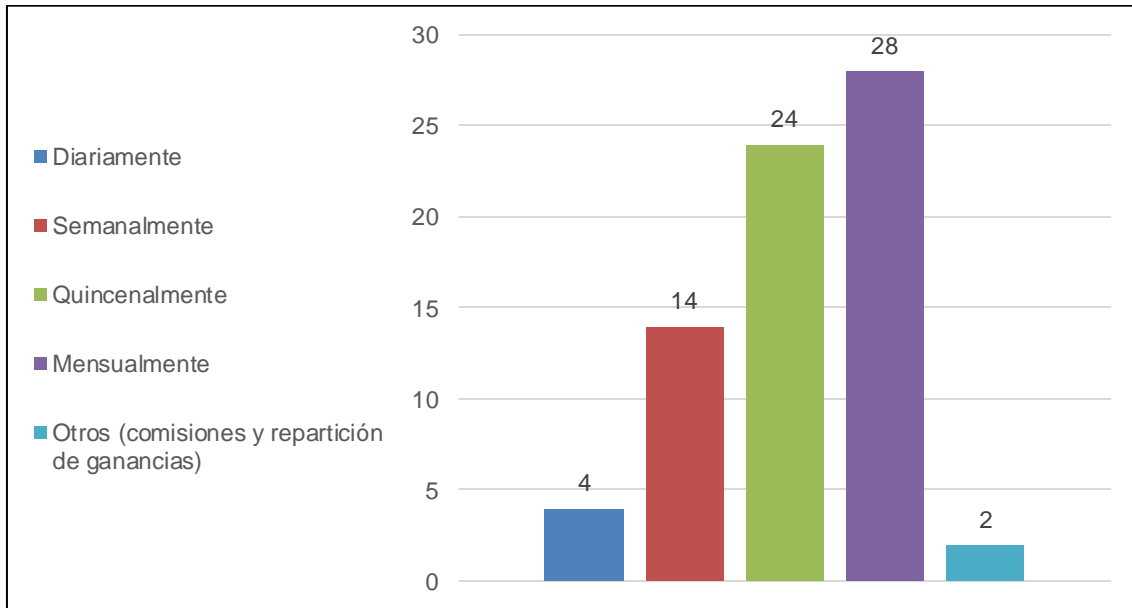
Base: 277 colaboradores y 72 microempresarios

Es evidente el rango salarial que pagan las microempresas de la cabecera departamental de Huehuetenango. En la tabla 14 se despliegan los rangos salariales que cobran los colaboradores dependiendo de la labor que realicen.

105 de los dependientes de mostrador tiene un salario entre Q501.00 y Q1,500.00 al mes lo cual demuestra que un gran número de microempresas no tienen la capacidad económica para poder cubrir el salario mínimo para el año 2017.

**Gráfica 15**

**Periodicidad de pago**



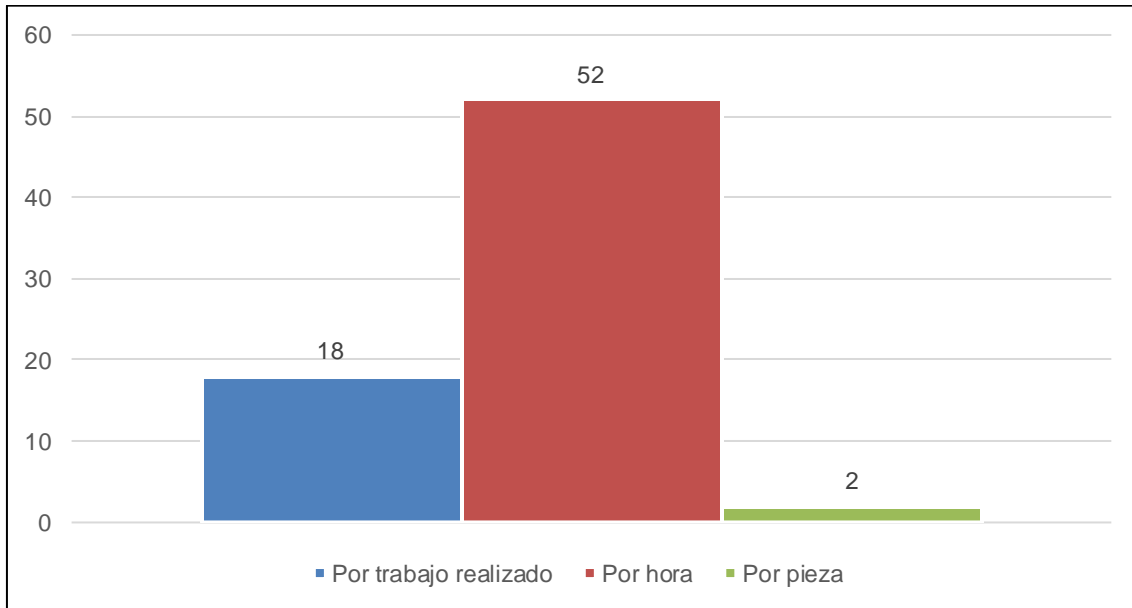
Fuente: trabajo de campo (mayo 2017)

Base: 72 microempresarios

La periodicidad del pago a los colaboradores de las microempresas se realiza de manera mensual, con un 39%, seguidamente de un 33% que obtiene su salario de manera quincenal, equivalente a 24 microempresarios encuestados, y solo un 6% recibe su salario diariamente. En la muchas de las microempresas que se dedican al comercio se experimenta el fenómeno del pago mensual del salario ya que, como en toda empresa, se debe de realizar el presupuesto mensual para poder realizar un cálculo estimado de las ventas y de esta manera poder solventar todos los gastos que se generan en la misma.

## Gráfica 16

### Cálculo salarial



Fuente: trabajo de campo (mayo 2017)

Base: 72 microempresarios

El 72% de las microempresas calculan el salario de sus colaboradores por hora trabajada esto representa que 52 de las 72 microempresas. El 25% calcula el pago por medio de un trabajo realizado y solo un 3% lo calcula por pieza elaborada. El cálculo salarial es una tarea importante en la cual debe de enfocarse el microempresario porque debe de tomar en cuenta muchos aspectos internos como externos al negocio.

**Tabla 15**

**Jornada laboral en las microempresas**

<b>¿Cuántas horas se laboran dentro de la empresa?</b>		
<b>Respuestas</b>	<b>Colaboradores</b>	<b>Microempresarios</b>
	<b>Número de respuestas</b>	<b>Número de respuestas</b>
De 1 a 3 horas	5	7
De 4 a 6 horas	64	33
De 7 a 9 horas	163	59
Más de 9 horas	45	8
<b>Total</b>	<b>277</b>	<b>107</b>
<b>¿Cuántos días de la semana labora en esta empresa?</b>		
<b>Respuestas</b>	<b>Colaboradores</b>	<b>Microempresarios</b>
	<b>Número de respuestas</b>	<b>Número de respuestas</b>
De 1 a 3 días	8	6
De 4 a 6 días	217	89
7 días	52	12
<b>Total</b>	<b>277</b>	<b>107</b>
<b>Su jornada laboral es:</b>		
<b>Respuesta</b>	<b>Colaboradores</b>	<b>Microempresarios</b>
	<b>Número de respuestas</b>	<b>Número de respuestas</b>
Por la mañana	30	20
Por la tarde	12	10
Por la noche	4	4
Diurna	231	73
<b>Total</b>	<b>277</b>	<b>107</b>

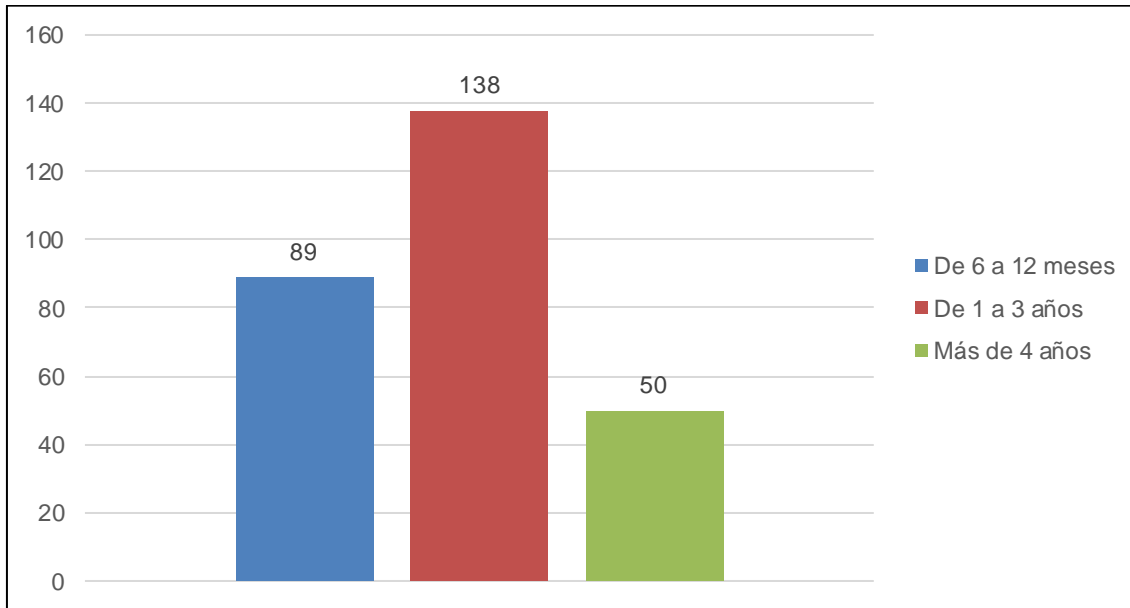
Fuente: trabajo de campo (mayo 2017)

Base: 277 colaboradores y 107 microempresarios

La jornada laboral son las horas, los días y el momento del día en el cual se realiza alguna labor. En la tabla 14 es evidente que en muchas microempresas se laboran en promedio 8 horas diarias, 6 días a la semana y la jornada es diurna.

## Gráfica 17

### Tiempo laborado en la microempresa



Fuente: trabajo de campo (mayo 2017)

Base: 277 colaboradores

El 50% de los colaboradores de la microempresa han laborado un promedio de 1 a 3 años, seguido de un 32% es personal nuevo en la empresa al haber trabajado de 6 a 12 meses y un 18% que tiene más de 4 años laborando en la misma. Este indicador guarda relación con los datos de la gráfica 12, que presenta una relativa estabilidad en el trabajo.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A continuación, se presenta el análisis e interpretación de resultados obtenidos en el estudio de campo sobre el nivel de empleo y los salarios pagados por las microempresas en la cabecera departamental de Huehuetenango.

Según el Instituto Nacional de Estadística -INE- en la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (2016), rectifica que en Guatemala “La Población Económicamente Activa está compuesta por 6,808,958 personas, donde 64.8% son hombres y 35.2% mujeres; 32.8% se auto identificó como indígena” (p.19). En ese mismo orden de ideas Van (2016), señala que la “Población económicamente activa es aquella que se encuentra dentro del mercado de trabajo; se excluyen los estudiantes, el servicio doméstico, el ejército y el clero” y “La población según su edad se clasifica en tres grupos: improductivas productiva, de 15 a 62 años y no productiva de 62 años en adelante y de 0 a 15 años” (p.23-24).

Actualmente la fuerza laboral de las microempresas está mayormente concentrada en el género femenino, en comparación con el género masculino. El género femenino es el que predomina en los emprendimientos de empresas pequeñas siendo mujeres la mayoría de las propietarias de negocios en la ciudad de Huehuetenango -gráfica 1-. El rango promedio de edades de los colaboradores de las microempresas está comprendido de los 18 a los 28 años siendo este el porcentaje más alto y la mayoría de los encuestados concordaron que era su primer empleo, por otra parte, el 50% de los propietarios encuestados respondieron que su edad estaba comprendida entre los 29 a los 39 años lo cual revela que son personas adultas en edad productiva para un país -gráfica 2-. El nivel escolar de los colaboradores contratados en las microempresas es el nivel diversificado, muchos de ellos contando con un título de nivel medio, pero laborando en un puesto para el cual están sobre calificados, de la misma manera con los universitarios, los cuales ya han culminado un técnico o tienen un nivel avanzado en la carrera que estudian. Al igual que los colaboradores, la mayoría de los microempresarios han estudiado

hasta el nivel diversificado, demostrando que no es necesaria la educación superior para emprender un negocio y el cual es dirigido de manera empírica, no es lo ideal, pero es funcional. -grafica 3-.

Es importante destacar que la microempresa huehueteca es fuente de empleo para la sociedad sin importar el género, la edad o el nivel escolar de las personas que emplea. Tanto los colaboradores como los microempresarios son individuos con deseos de superación que tratan de desarrollarse en el ámbito laboral y profesional con la finalidad de obtener ingresos y una mejor calidad de vida. Es sorprendente que a tan corta edad los huehuetecos estén dispuestos a laborar en puestos en los cuales están sobre calificados por el nivel educativo que poseen y que los microempresarios sean adultos jóvenes que han dejado su zona de confort para experimentar emprendimientos a través de la microempresa. A pesar de que en Guatemala las mujeres viven discriminación de género, las microempresas han roto barreras al emplearlas como colaboradoras y productoras de negocios para la cabecera departamental de Huehuetenango.

Domínguez (2016), indica que la actividad económica o giro de una empresa, según el sector al que se dedique en la economía de un país, es: sector primario: se dedican a la explotación de recursos naturales y animales, como la ganadería, la agricultura, acuicultura, pesca. La industria es el sector secundario de la economía el “motor” de la economía desarrollada y sector terciario, empresas de servicios que se dedican a multitud de actividades, pero todas ellas caracterizadas por la intangibilidad. (p.46)

García (2015), comenta, “Un negocio consiste en las actividades, sistemas, y métodos utilizados para producir bienes y servicios con el objetivo de comercializarlos y obtener beneficios económicos” (p.48).

En la cabecera departamental de Huehuetenango, el mayor número de microempresas se dedican al segundo y tercer sector de la economía -gráfica 4- referente a la actividad económica o giro de la empresa, la cual es representada

con la transformación de materias primas, el comercio y/o el servicio que ofrecen al mercado huehueteco concentrado mayormente en la zona número 1 de la ciudad siendo formal e informal -tabla 2-.

El negocio más común es el alimenticio donde se unen las ventas de comida callejera o ambulante, los restaurantes, cafeterías, heladerías y comedores; seguidamente de los textiles (boutiques de ropa nueva y usada, venta de telas y artesanías), las ventas de abarrotes o tiendas, como mayormente se les conoce, y las que se dedican a la salud y la belleza de los habitantes, en esta categoría se involucran los salones de belleza, clínicas médicas y cosmetológicas y barberías -tabla 1-.

Las zonas comerciales de la cabecera de Huehuetenango son: zona 1, donde más afluencia de comercios existe, zona 2, 3 y 4. Según los comercios tomados como muestra por conveniencia para el estudio. La zona 1 de la ciudad es donde existe más concentración de comercios formales e informales debido a que el parque central y los mercados están ubicados. La afluencia de clientes y comerciantes hacen que dicho lugar sea el preferido por los huehuetecos para hacer sus transacciones comerciales. Por otro lado, es lamentable que la cabecera carezca de empresas que se dediquen al sector industrial, en el cual se transforma la materia prima para desarrollar un producto completamente terminado. Sin embargo, uno de los mayores negocios y los más comunes son los alimenticios, ya que por su particularidad, muchos huehuetecos los emprenden y laboran en ellos debido a que el margen de ganancia es alto y, en el caso de una empresa informal, la recuperación del capital y la utilidad se reflejan al final del día, seguido de los alimentos están las empresas dedicadas a los textiles como son las boutiques y las ventas de ropa de segunda mano, esta categoría se encuentran dos polos opuestos ya que las boutiques comercializan ropa nueva a un elevado precio y las ventas de ropa usada venden la ropa a una fracción del precio, comparándola con la ropa de una boutique.

Román (2017), afirma que “El emprendimiento es la actitud y aptitud de la persona que le permite emprender nuevos retos y proyectos. Se suele atribuir el espíritu emprendedor a personas con actitud dinámica, visionaria e innovadora” (p.9).

En este sentido, el microempresario manifestó que el motivo de su emprendimiento, la mayoría de los casos fue por iniciativa propia y el consejo de algún familiar como los padres o el cónyuge -gráfica 5-, y las razones por las cuales iniciaron dicho negocio es para generar fuentes de ingresos y para inversión de capital. Una pequeña fracción de los encuestados respondió que habían creado su negocio para poder ofrecer empleo a la sociedad huehueteca -gráfica 6-. La dirección de la mayoría de las microempresas es propia del microempresario, es decir que él es el único propietario del negocio, e incluso ha emprendido algún otro, en los cuales los más comunes son las empresas dedicadas a los textiles y abarrotes. -Tabla 3 y 4-

El emprendimiento es una habilidad nacida de una idea o de la necesidad de algo. Además de que el microempresario ha emprendido un negocio a raíz de una idea generada por el mismo o por alguien más, una pequeña porción de los negocios creados por el microempresario son familiares, esto quiere decir que con un familiar emprendieron la empresa y que ambos son dueños de una parte de ella. Como se argumenta anteriormente, los negocios de los huehuetecos se han creado para obtener ingresos extras y alcanzar la calidad de vida que aspiran los propietarios para sus vidas. Existen casos aislados donde el microempresario es propietario de más de una empresa y estas empresas se dedican a los textiles y abarrotes.

Suárez (2014), argumenta el concepto de capital de la manera siguiente: desde el punto de vista económico se entiende por capital a un conjunto de bienes, que sirven para producir otros bienes. forman parte del capital en sentido económico todos aquellos bienes económicos que están afectados a tareas productivas. Invertir en sentido económico consiste en afectar bienes económicos a tareas productivas. Una empresa invierte en sentido económico

cuando adquiere elementos productivos, es decir, cuando incrementa sus activos de producción. (p.39)

Brigham & Houston (citados por Córdoba 2015), “Los intermediarios financieros se pueden definir como las instituciones que median entre los ahorradores y los inversores; facilitan la conexión entre oferentes y demandantes de fondos, ofreciendo un mayor grado de agilidad, seguridad y liquidez” (p.7).

En el instrumento utilizado para la recolección de la información se utilizaron rangos monetarios para determinar el capital semilla, también conocido como capital inicial, que utilizaron las microempresas formales e informales para iniciar las operaciones de su negocio. El rango en el que más concordaron los microempresarios es el que va de Q8,001.00 a Q12,000.00 -gráfica 8- y los demás encuestados están igualmente repartidos entre los rangos restantes. Las empresas informales emprenden su empresa con una inversión de menos de Q3,000.00 debido a que solo deben de comprar la mercadería y/o materia prima que van a comercializar en su venta ambulante. Un alto porcentaje de los encuestados respondió positivamente a la interrogante de la necesidad de financiamiento para emprender el negocio o para el giro del mismo en el año. Casi el 40% concordó que con una persona particular adquieren el financiamiento necesario para la empresa, pudiendo ser prestamistas o familiares del microempresario que les prestaron el dinero seguidamente los microempresarios se dirigen a las cooperativas para adquirir el préstamo que necesitan para invertir en su negocio -gráfica 7-.

Con el capital que adquieren las microempresas pueden comprar la mercadería que comercializarán, las herramientas que utilizarán en la empresa como estantes, refrigeradores, espejos, entre otros, y los gastos administrativos y de organización que se requieren. Es evidente que, para emprender un negocio, formal o informal, no es necesario una cantidad de dinero exorbitante, solamente esfuerzo, dedicación y paciencia.

La informalidad está presente en todo el mundo y la ciudad de Huehuetenango no es la excepción. Según el Instituto Nacional de Estadística -INE- (2016), “En Guatemala a nivel nacional se estima que el 67.8 por ciento de las personas trabajan en el sector informal” (p.28).

Como indica D'Ambrosio (2009), la organización informal es: la organización que emerge espontánea y naturalmente entre las personas que ocupan posiciones en la organización formal y a partir de las relaciones que establecen entre sí como ocupantes de cargos. La organización informal comprende todos aquellos aspectos del sistema que no han sido planeados, pero que surgen espontáneamente en las actividades de los participantes, por tanto, para funciones innovadoras no previstas por la organización formal. (p.5)

Alrededor del 36% de las microempresas encuestadas pertenecen al grupo de las organizaciones informales al contestar negativamente a la interrogante de la inscripción en la Superintendencia de Administración Tributaria, es un porcentaje alto para la muestra que se eligió y las razones por las cuales no están inscritas apoyan a el comercio informal y la necesidad de maximizar las ganancias al no tributar -tabla 5-. Este fenómeno está presente en todo el país, ya que los dueños de estos negocios son personas de escasos recursos económicos y que venden en mercados, plazas y son totalmente ambulantes. Los negocios informales no tienen la capacidad de pago de un salario alto y no pagan prestaciones laborales a sus colaboradores. Ya que son negocios que viven de las ganancias del día. Dando como resultado ganancias insuficientes al iniciar operaciones con un capital menor a Q3,000.00.

Es preocupante el porcentaje de microempresas que no cumplen con los requerimientos establecidos por la legislación guatemalteca debido a que son estructuras muy pequeñas, la mayoría son familiares y operan con capitales reducidos. Este fenómeno es repetitivo e infecta a toda la población guatemalteca, padres e hijos son participes de este tipo de comercio el cual no cuenta con la capacidad para comercializar en contraste con una empresa

formal la cual si cumplen con todos los requerimientos para operar adecuadamente en la localidad.

Para García (2015), afirma que: el sistema fiscal en un país consiste en el conjunto de leyes, normas y disposiciones acerca de la forma de obtener los ingresos públicos, en particular por medio de los impuestos. Es una de las piezas clave de la organización institucional de cualquier Estado, básicamente por dos razones: la primera porque es la forma de obtener los ingresos necesarios para su funcionamiento, y segunda, porque a través del sistema fiscal se puede influir en la distribución de la riqueza de un país. (p.68)

Más del 60% de las empresas encuestadas están inscritas en la Superintendencia de Administración Tributaria y de estas, más del 90% está inscrita bajo el régimen de pequeño contribuyente, y la mayoría de ellas poseen patente de comercio. El pago de los impuestos es un deber de todos los guatemaltecos y en las microempresas es muy difícil que los consumidores exijan una factura por la compra que realizaron, pero esto es por la falta de educación tributaria que se manifiesta en el país.

En relación con el régimen fiscal la mayoría de las microempresas están inscritas ante la Superintendencia de Administración Tributaria como pequeños contribuyentes los cuales son obligados a tributar un impuesto del 5% sobre sus ventas facturadas. Lo cual apoya a el Estado de Guatemala a cubrir las necesidades del mismo.

Montarce & Oubina (2016), afirman: el reclutamiento y selección de personas, con el conjunto de competencias y habilidades requeridas por una organización, para cumplir determinado conjunto de tareas y responsabilidades, es un proceso de importancia vital, por el cual las organizaciones llegan a conocer y contratar estos recursos. El proceso de reclutamiento y selección de personas debe, necesariamente, estar integrado a la planeación estratégica, para orientar la adquisición del talento a las reales necesidades de los objetivos planteados por la organización. (p.35)

Los microempresarios al realizar un reclutamiento de personal no lo hacen como su hermano mayor, la gran empresa, en la cual solicitan una hoja de vida completa la cual les ayuda a indagar sobre la vida personal del aplicante; en la microempresa la realidad es otra, al solicitante del empleo únicamente se le requiere fotocopia de identificación, referencias personales y laborales, si aplicaran y las razones por las cuales quiere laboral en dicha empresa. Para la mayoría de los patronos el aspecto más importante al contratar a un colaborador es la disponibilidad de horario para que dediquen su totalidad al trabajo que solicitan –gráfica 10-. Sin embargo, casi el 30% de los empresarios encuestados respondieron que en sus empresas no labora ninguna persona aparte de ellos mismos lo que demuestra que la empresa es muy pequeña y que no es requerida una persona extra, por otro lado, el 40% respondió que por el momento emplean a una persona en sus microempresas y una baja porción emplea a 2 o más personas -tabla 6-.

Para un reclutamiento eficiente se debe de crear un perfil del puesto, el cual contiene: nombre del puesto, edad, género, características del puesto, estudios necesarios, entre otros. Con un perfil se puede determinar si el aspirante al puesto cumple con los requerimientos mínimos para que sea seleccionado por la empresa. Luego de que la empresa ha cumplido con el reclutamiento y la selección de un candidato el paso siguiente es la inducción en el puesto al cual fue contratado, brindándole todas las especificaciones y herramientas necesarias para que pueda realizar la labor como se espera.

Rubió (2016), relaciona de manera acertada que el puesto de trabajo no es solo un concepto y afirma que: un puesto de trabajo aglutina un conjunto de actividades profesionales que se relacionan, por un lado, con los instrumentos de trabajo, las tecnologías y los procedimientos formales; y por el otro, con el equipo de personas que integran la organización, independientemente de los niveles que estos puedan ocupar dentro de la misma. Esto quiere decir que la actividad que se desempeña en un puesto de trabajo es la consecuencia de una suma de interacciones. (p108-109)

Más del 95% de los empresarios desempeñan algún puesto en sus empresas; el más común es dependiente de mostrador; seguidamente el de administrador -tabla 7-. La mayoría de estos puestos no reciben remuneración fija por su trabajo; ellos mismos justifican esta situación al indicar que el negocio es rentable, que les gusta laborar en él por distracción y que se conforman con las utilidades que reciben del mismo. De la misma manera sucede con los colaboradores, ya que un alto porcentaje está inmiscuido en ventas, lo cual no permite mantener un ingreso estable.

La microempresa emplea, en la mayoría de los casos, a familiares. Si es un padre de familia el que emprende el negocio, generalmente emplea a sus propios hijos o familiares para que puedan trabajar en él. Según Belausteguigoitia (2010), "En América Latina podríamos estimar que nueve de cada diez empresas son familiares" (p.11). En la microempresa se pueden emplear de uno a un máximo de diez personas; al sobrepasar este rango, la empresa es catalogada en otra categoría.

Es preocupante como administradora de empresas que la microempresa no pueda ser capaz de pagarle a su propio dueño un salario y tener utilidades al final del mes. Para solucionar esta problemática se debe de evaluar los ingresos y gastos que se realizan en la microempresa y políticas de inventarios adecuadas a cada negocio; de esta manera se podrá realizar pedidos a los proveedores conforme a las ventas y tener un mejor manejo del efectivo de la microempresa.

Fernández (2016), explica lo que es el contrato laboral y su duración. El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal, y en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, (...). El contrato de trabajo puede concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, en los supuestos legalmente previstos. (p.56)

El 32% de los colaboradores de las microempresas todavía no han cumplido el primer año laborando en dicha empresa -gráfica 17-. Mientras tanto, el 50% de los colaboradores ha encontrado estabilidad laboral en las microempresas. La mayoría de los contratos laborales son verbales e indefinidos -gráfica 11 y 12-. La costumbre, según se demuestra, es hacer los contratos de manera verbal, ya que los empresarios dirigen su negocio de una manera empírica. No obstante, un porcentaje pequeño de los encuestados tiene un contrato laboral por escrito, a partir del cual se establecen condiciones como: el salario, horario, jornada laboral y derechos y obligaciones adicionales a la ley que se deben de cumplir por ambos en la relación laboral.

Según la legislación guatemalteca los 2 primeros meses laborados por un trabajador nuevo en cualquier empresa son meses de prueba, cumpliendo este tiempo se puede predecir si el candidato es apto para la labor. Es reconfortante que la microempresa brinde a la sociedad huehueteca estabilidad laboral a pesar de que es la unidad más pequeña de las empresas, que sus métodos para el reclutamiento y la selección son inadecuados y que el contrato laboral que brindan es verbal. Este indicador refleja una política laboral de mediano y largo plazo por parte del microempresario, ofreciendo estabilidad a los colaboradores.

Según Canessa (2011), “el salario se integra según la legislación guatemalteca de la siguiente manera: salario ordinario, aguinaldo, bono 14, ventajas económicas, prestaciones en utilidades y bonificaciones” (p.340-345).

Las prestaciones laborales que están vigentes en Guatemala son: el Bono 14, el Aguinaldo, Vacaciones pagadas e Indemnización. Más del 50% de los empresarios encuestados respondieron que no hacen efectivo el pago de las prestaciones laborales para sus colaboradores. Las razones que indicaron para justificar la ausencia de prestaciones son: es un pago innecesario, la empresa era familiar, y las ventas son pocas para poder cubrir dicho pago. Es lamentable, pero a la vez es comprensible que los patronos no puedan pagar estas prestaciones en el año, dadas las condiciones económicas en que se

desenvuelven. Por otro lado, los empresarios encuestados que sí pagan estas prestaciones afirmaron que lo hacen porque es un derecho estipulado en la ley y el aguinaldo es la prestación laboral que más se paga -tabla 8 y 9-.

De la misma manera se interrogó a los colaboradores sobre las prestaciones laborales que reciben por parte de sus patronos. El resultado fue que el aguinaldo es la prestación más pagada en las microempresas. En sentido opuesto, el periodo vacacional con goce de sueldo es la prestación laboral que menos se otorga. Los colaboradores que no pueden acceder a este derecho toman su periodo vacacional sin goce de sueldo -tabla 8 y 9-. El 42% de los colaboradores no recibe ningún incentivo adicional a su salario, pero por otro lado el 58% recibe descuentos, vivienda y abarrotes como incentivos al no poder recibir una remuneración establecida en la ley -gráfica 13-

La situación que experimentan estas empresas es muy difícil. La mayoría de negocios de este tipo son ambulantes, los cuales son dirigidos por los propietarios, las ganancias que obtienen del trabajo son escasas y es poco probable que con un salario de este tipo pueda subsistir una familia completa. Por ello es que las personas que laboran en este tipo de estructuras no pueden acceder a seguridad social y prestaciones laborales lo que complementa el trabajo digno. Esta es la realidad de muchos microempresarios sin importar si la empresa es formal o informal ya que por ser una estructura pequeña el empleo digno es difícil de alcanzar.

García (2015), indica que: la seguridad social, se refiere principalmente a un campo de bienestar social relacionado con la protección social o cobertura de las necesidades socialmente reconocidas, como salud, vejez, vivienda o discapacidades. El objetivo de la seguridad social es ofrecer protección a las personas que están en la imposibilidad de obtener un ingreso, o que deben asumir responsabilidades financieras excepcionales y que puedan seguir satisfaciendo sus principales necesidades. (p.109)

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es también una prestación laboral que es una obligación para algunos empresarios, solamente a los que cumplan con los requisitos de planilla. Por esta razón el 97% de los empresarios no cuenta con una afiliación al mismo ya que muchos de ellos manifiestan que es un pago innecesario y que su empresa es muy pequeña como para pagar la cuota patronal -tabla 10-.

Esto implica que a muchos de los microempresarios no confía en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y debido a ello es que creen que la afiliación es un gasto innecesario. La microempresa al no contar con la planilla de colaboradores requerida no está obligada a brindar esta prestación laboral a sus colaboradores y por ello es que muchos de los empresarios ignoran esta obligación establecida por la legislación guatemalteca.

Para Carrillo (citado por Peña, Macias & Morales 2011), “Un motivo es aquello que determina o condiciona a una persona para actuar en cierta dirección y sentido; es la causa sobre la que descansa la motivación y se dirige hacia una o más metas” (p.5). El 47% de los colaboradores encuestados respondieron que trabajan porque tienen la necesidad de hacerlo y un 20% lo hace porque ayuda a su familia con laborar en dicha empresa por razones de que la empresa es familiar, ver gráfica 27.

El 47% de los colaboradores encuestados coincidieron que trabajan por necesidad de obtener ingresos. Seguidamente del 21% que labora para ocupar su tiempo libre y porque le agrada ser funcional en una empresa. Al realizar el estudio de campo se detectó que los jóvenes son las personas que laboran en las microempresas porque quieren ocupar su tiempo libre y obtener un beneficio al practicar alguna labor.

La motivación laboral es un pilar importante en la microempresa porque cuando un colaborador está motivado genera mayor rentabilidad, el clima laboral es favorecedor y la persona tiene deseos de crecer personal y laboralmente. Un fenómeno interesante de resaltar es que muchos jóvenes encuestados laboran

por ocupar su tiempo libre ya que son personas sin compromisos familiares y obtienen un beneficio al ocupar su tiempo laborando en las empresas. Muchos de los colaboradores reciben motivaciones externas a una remuneración salarial como: descansos, clima laboral adecuado, horario flexible, descuentos, entre otros.

Más del 90% de los colaboradores encuestados respondieron que no tienen ningún trabajo extra, justificándose de que el horario no lo permitía, no les era necesario un ingreso extra y porque usaban ese tiempo para dedicárselo a sus intereses. En el porcentaje restante los colaboradores realizan mayormente trabajos en abarroterías de algún familiar -tabla 11-.

El salario es la remuneración que se recibe una labor realizada. Según Juárez & Carrillo (2014), "El concepto de sueldo se utiliza para especificar la cantidad mensual en efectivo que los empleados reciben sobre la base de un mes de trabajo" (p.9). Para Rica & Denia (2010), comentan que "en economía laboral, se entiende por trabajo aquella actividad que se realiza a cambio de un salario" (p.89).

Según la muestra, la mayoría de los colaboradores que laboran en las microempresas de la ciudad de Huehuetenango, devengan un salario que se encuentra en el rango de Q501.00 a Q1,500.00 al mes; solamente el 9% de los encuestados recibe un salario superior a los Q2,501.00 que podría especularse que llegan a pagarles el salario mínimo -tabla 12-. El 89% de los colaboradores reciben el mismo salario que sus compañeros teniendo iguales condiciones laborales. Un 11% respondieron de forma negativa justificando la desigualdad con un 68% por la antigüedad en la empresa -tabla 13-; existe la posibilidad de discriminación salarial hacia el género femenino, ya que un porcentaje mayor de hombres recibe un salario mayor a Q2,501.00, comparado con el género femenino.

El microempresario calcula el pago de sus colaboradores por hora laborada - gráfica 16-, el pago diario estipulado para un asalariado de actividades no

agrícolas con el salario mínimo es de Q86.90 y en promedio, en la ciudad de Huehuetenango, el pago diario es de Q33.33, lo que se traduce en un salario promedio de Q1,000.00 mensuales. La periodicidad del pago del salario en las microempresas es de forma diaria, semanal, quincenal y mensual -gráfica 15-.

La falta de capacidad de pago del salario mínimo por parte de las microempresas es notable, ya que al ser pequeños negocios no pueden absorber el salario que manda la ley, por diversas razones: bajo nivel de ventas, margen escaso de utilidad, competencia, costos fijos altos, entre otros. Es un hecho que la microempresa no tiene la capacidad financiera para poder cubrir todos los gastos que se adhieren a la misma y pagar un salario mínimo, pero es un pequeño motor que ayuda como un gotero a cada hogar huehueteco ya que en el país predominan las microempresas al estar presentes hasta en el lugar más recóndito, brindando empleo a sus propietarios y a la sociedad en general.

Fernández (2013), manifiesta que “La jornada de trabajo es el tiempo diario, semanal o anual que se dedica por el trabajador a la ejecución de su actividad laboral. El trabajador se obliga, por el contrato, más que a un tiempo de actividad, a realizar su prestación durante un cierto tiempo” (p.304).

Con respecto a la jornada laboral, el 55% de los empresarios encuestados respondió que el horario de la empresa es de 7 a 9 horas concordando los colaboradores, los cuales afirmaron trabajar la misma cantidad de horas al día, el motivo de que laboren esa cantidad de horas se debe a que es el horario de la empresa como lo expresa el 81% de los encuestados. Al mismo tiempo la jornada laboral de los huehuetecos en las microempresas es de un promedio de 4 a 6 días a la semana, la mayoría de ellos es de lunes a sábado descansando 1 día a la semana como lo estipula la ley. Se puede señalar que más del 80% de los colaboradores y un 68% de los empresarios encuestados trabajan una jornada diurna o normal ya que laboran alrededor de 8 horas diarias como lo hacen la mayoría de los guatemaltecos en el país -tabla 15-.

Una de las ventajas que ofrecen las microempresas como empleadoras es que una porción de ellas requiere trabajadores de media jornada, ayudando así a padres de familia y estudiantes, brindándoles un horario accesible y cómodo. Debido a esto es que la jornada laboral no es extensa y cumple con los requisitos legales como el horario y los días laborados a la semana reflejando así su compromiso con la sociedad huehueteca y con sus propios colaboradores al ser empresarialmente responsable.

Respondiendo la pregunta de investigación y los objetivos planteados para el estudio se concluye que un 90% de la muestra de microempresas que ejercen actividades económicas en la cabecera municipal de Huehuetenango emplean a personas huehuetecas. En la mayoría de las empresas el género femenino es el más empleado obteniendo un salario promedio de Q1,000.00; sin embargo sigue siendo el género masculino el que recibe una remuneración más alta comparada con el porcentaje de mujeres que recibe la misma remuneración.

La jornada laboral tanto de hombres como mujeres es de aproximadamente 8 horas diarias, obteniendo un día asalariado de descanso por 6 días laborados. El rango de edades promedio de los colaboradores encuestados está situada entre los 18 a 28 años.

Los emprendimientos de las empresas huehuetecas se deben a la necesidad de obtener más ingresos. En promedio, el emprendimiento se lleva a cabo con un capital inicial de Q8,000.00 a Q12,000.00, y es el género femenino el más emprendedor. El tipo de empresa que más se inicia se localiza en: cafeterías, restaurantes, ventas ambulantes de comida, boutiques y abarroterías. El rango de edades de los huehuetecos que emprenden es de 29 a 39 años. Resulta interesante conocer que muchas mujeres han dejado de creer que solo el género masculino es el que puede llevar “el pan a la casa”.

## VI. CONCLUSIONES

- Se identificó que en las microempresas de la ciudad de Huehuetenango existe diferencia salarial, comparando en rangos salariales entre ambos géneros, el género masculino es el mejor pagado en comparación con el género femenino. Casi la mitad de los hombres reciben un salario por arriba de Q1,501.00 contrastado con el 30% de mujeres. Lo que demuestra discriminación salarial hacia el género femenino.
- La jornada laboral promedio de las microempresas y de los colaboradores es de 8 horas, denominada diurna por el código de trabajo guatemalteco y se trabajan 6 días a la semana, descansado por lo regular el domingo. Un bajo porcentaje labora más de 9 horas y los 7 días de la semana.
- Se estableció que los negocios más emprendidos por los microempresarios, de la cabecera departamental de Huehuetenango, son: restaurantes, ventas de comida ambulantes, ventas de ropa nueva y usada y abarroterías. El género femenino es el más emprendedor de negocios; la edad promedio de los microempresarios oscila entre los 29 a 39 años y el mayor número de microempresarios cursó hasta el nivel diversificado.
- El 64% de las microempresas están inscritas ante la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT) y pertenecen al régimen pequeño contribuyente. La mayoría de las microempresas brinda, por lo menos, una de las prestaciones laborales a sus colaboradores siendo el aguinaldo, la prestación más pagada, en el mes de diciembre/enero, la prestación laboral que menos tienen los colaboradores es el periodo vacacional con goce de salario.
- Se identificó que la mayor razón, por la cual se emprenden las microempresas, es para obtener fuentes de ingresos para los microempresarios y de esta manera cubrir las necesidades de cada uno, alcanzando una calidad de vida adecuada. El promedio de capital que se necesita para la creación de una microempresa está comprendido entre Q8,001.00 a Q12,000.00 el cual es utilizado para compra de mercadería, gastos de organización y gastos de administración. El financiamiento lo

obtienen por medio de particulares, personas que se dedican al préstamo de dinero, debido a que la mayoría de los microempresarios no cumplen con los requisitos mínimos en las instituciones financieras para financiamiento.

- Se investigó que en más del 80% de las microempresas el contrato laboral que extienden a los colaboradores es de forma verbal. El nivel de empleo que generan las microempresas es de 67% sin distinción de género, empleando hasta 5 colaboradores los cuales, en la mayoría de los casos, tienen una relación familiar con el microempresario y/o son terceras personas. El 41% de las microempresas emplea solamente a una persona y los salarios que pagan a estos son insuficientes, el promedio de salarios pagados a los colaboradores es de Q501.00 a Q1,500.00; lamentablemente la microempresa, al ser la unidad más pequeña de negocio, no tienen la capacidad monetaria para pagar el salario mínimo establecido para el año 2017 que es de Q.2,643.21.

## VII. RECOMENDACIONES

- Se sugiere a los microempresarios que los salarios que se devengan en las microempresas deben de ser ecuánimes sin importar el género del colaborador.
- Implementar la rotación del personal laboral para no alterar el horario regular de atención al cliente de la empresa y de esta manera poder cumplir con la legislación guatemalteca la cual estipula un máximo de 44 horas semanales de trabajo.
- Brindar información y capacitaciones a los microempresarios para desarrollar sus negocios. Crear incentivos y beneficios para despertar la innovación y el emprendimiento en los huehuetecos.
- Crear un plan de prestaciones laborales para las microempresas con la finalidad de que en cada mes se destine un porcentaje de las ventas a este rubro y al finalizar el periodo estipulado para cada prestación laboral (bono 14 y aguinaldo) se cuente con los fondos necesarios.
- Creación de entidades estatales que brinden microcréditos o créditos a los microempresarios con intereses más bajos que los brindados por los particulares y que los requisitos sean acordes con la unidad económica más pequeña.
- Mediante la obtención de financiamiento adecuado el salario que se paga al colaborador puede sufrir un incremento y poder llegar a ser un salario mínimo digno.

## VII. BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo Gubernativos No. 288-2016: *salarios mínimos para actividades agrícolas, no agrícolas y de la actividad exportadora y de maquila*.  
Ministerio de Trabajo
- Alba, C., Mathews, G., y Lins, G. (2015). *La globalización desde abajo: la otra economía mundial*. México, D.F., MX: FCE - Fondo de Cultura Económica.
- Baena, D., Hoyos, H., y Ramírez, H. (2012). *Sistema financiero colombiano*.  
Bogotá, CO: Ecoe Ediciones.
- Banco de Guatemala -BANGUAT- (2016). *Reporte del Producto Interno Bruto – PIB- segundo trimestre del año 2016*. Guatemala.
- Banco de Guatemala -BANGUAT- (2013). *Índice Mensual de la Actividad Económica (IMAE)*. Guatemala.
- Barba, G. (2014, 22 de diciembre). La absurda idea de subir el salario mínimo. *Forbes México*, Recuperado de <https://www.forbes.com.mx/la-absurda-idea-de-subir-el-salario-minimo/>
- Barroso, C. (2012). *Economía de la empresa* (2a. ed.). Madrid, ES: Larousse - Ediciones Pirámide.
- Belausteguigoitia, I. (2010). *Empresas familiares* (2a. ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Canessa, M. (2011). *Manual de Derecho del Trabajo* (2 ed.). Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Comisión Económica para Centroamérica y el Caribe -CEPAL- (2017). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2017: la dinámica del ciclo económico actual y los desafíos de política para dinamizar la inversión y el crecimiento*.

- Chay, D. (2016). *Análisis jurídico del salario fraccionado con relación al salario mínimo establecido por la ley, tomando como base la jornada de trabajo en los establecimientos educativos privados del municipio de Quetzaltenango*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Choc, H. (2017). *Diagnóstico empresarial de ferreterías clasificadas como micro, pequeña y mediana empresa, ubicadas en el municipio de Cobán, Alta Verapaz*. (tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Coca L, López M, Solís L y Soto A. (2015). Diagnóstico de las PYMES en Centroamérica. *Revista Summa*. Recuperado de: <http://www.revistasumma.com/diagnostico-de-las-pymes-en-centroamerica>
- Código de Comercio, Decreto No. 2-70. Guatemala.
- Código de Trabajo, Decreto No. 1441. Guatemala.
- Córdoba, P. M. (2015). Mercado de valores. Bogotá, CO: Ecoe Ediciones.
- Córdoba, C., y Zorroza, I. (2016). *Actividad económica y acción moral. Una revisión del supuesto antropológico moderno en la descripción del mercado de Francisco de Vitoria*. Empresa Y Humanismo, 19 (1), p. 73.
- D'Ambrosio, E. (2009). Organización formal e informal. Córdoba, AR: El Cid Editor | apuntes.
- Decreto No. 42-92. Guatemala.
- Díaz Camposeco, M. (octubre 2016). Entrevista realizada, Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales del Campus San Roque González de Santa Cruz, S.J., Huehuetenango.
- Domínguez, E. (2016). Economía 4º E.S.O. Logroño, ESPAÑA: Editorial Tutor Formación.

Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos -ENEI- 3-2016

Escobar, S. (2014). *Salarios mínimos: desigualdad y desarrollo*. Economía UNAM, 11 (33) p. 98.

Esteban, J. (2014). *Vive tu sueño, emprende*. Barcelona, ES: Editorial UOC.

Fernández, F. (2016). *Contratación laboral* (UF0341). Logroño, ES: Editorial Tutor Formación.

Fernández, L. (2013). *Derecho del trabajo y seguridad social*. Madrid, ES: UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Galindo, M., y Palma, M. (2010). *Diccionario de teoría económica*. Madrid, ES: Ecobook - Editorial del Economista.

García, V. (2015). *Análisis financiero: un enfoque integral*. Distrito Federal, MÉXICO: Grupo Editorial Patria.

González, J., & Ganaza, D. (Eds.). (2015). *Fundamentos de economía de la empresa*. Madrid, ESPAÑA: Larousse- Ediciones Pirámide.

Groisman, F. (2012). *Salario mínimo y empleo en argentina*. Revista de economía política de buenos aires. 11 (1), p. 1.

Haeussler, M (2016). *Administración del recurso humano en micro y pequeñas panaderías del municipio de Santa María de Jesús, Sacatepéquez*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Jiménez, D. (2010, 14 de noviembre). *Pautas para la definición de salarios*. Revista Ciencias Económicas. Recuperado de <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/issue/view/770>

Levin, R., y Rubin, D. (2010). *Estadística para administración y economía*. (7a.ed.) Distrito Federal: Pearson Educación.

Ley de actualización tributaria. Decreto 10-2012. Guatemala.

- Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.
- Ley del Impuesto al Valor Agregado. Decreto 10-2012. Guatemala.
- Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto No. 295. Guatemala.
- Ley Reguladora del Aguinaldo- Decreto No. 76-78. Guatemala.
- Mankiw, N. (2014). *Macroeconomía* (8va ed.). Nueva York: Antoni Bosch editor.
- Martínez, D. (2016). *Cómo estabilizar el nivel de empleo durante la contracción de la actividad económica. Un debate pendiente en América Latina*. Revista Economía. 39 (77), p. 55.
- Montarce, J., y Oubina, G. (2016). *El talento humano en hotelería y turismo: aspectos claves en la gestión de personas*. Buenos Aires, AR: Ugerman Editor.
- Monzón, H. (2016, 25 de octubre). El crecimiento e importancia de las MIPYMES. *Brujula.com.gt*, Recuperado de <http://brujula.com.gt/el-crecimiento-e-importancia-de-las-mipymes/>
- Mungaray, A., Aguilar, J., Ramírez, N., y Ortiz, A. (2016). La micro y pequeña empresa como generadora de empleo en Baja California durante la crisis de 2008-2009. *Estudios Sociales: Revista De Investigación Científica*, 26 (48), p. 252.
- Niño, M. (2011). *Metodología de la Investigación: diseño y ejecución*. Bogotá, CO: Ediciones de la U.
- Juárez J., y Carrillo, E. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios incentivos y prestaciones* (1era ed.). Mexico: GRUPO EDITORIAL PATRIA S.A. de C.V.
- Parkin, M. (2014). *Economía* (11va ed.). México, D.F.: Pearson.

- Pazos, L. (2011). *Propiedad y desarrollo sustentable* (1era ed.). México, D.F.: Ariel.
- Peña, A., Macías, I., y Morales, L. (2011). *Manual de práctica básica: motivación y emoción* (2a. ed.). México, D.F., MX: Editorial El Manual Moderno.
- Rache, B y Blanco, N. (2011). *Macroeconomía: ideas fundamentales y talleres de aplicación*. (21 ed.) Bogotá, CO: Editorial Politécnico Grancolombiano.
- Rache, B y Blanco, N. (2011). *Microeconomía: ideas fundamentales y talleres de aplicación*. (21 ed.) Bogotá, CO: Editorial Politécnico Grancolombiano.
- Reyes, N. (2015). *Salarios agrícolas durante la industrialización en Chile: factores económicos e institucionales*. Estudios De Economía, (2), p. 122.
- Rica, L., y Denia, A. (Eds.). (2010). *Mujeres y mercado laboral en España: cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral*. Bilbao, ES: Fundación BBVA.
- Román, Y. (2017). *La estrategia de comunicación de los startups en España*. Barcelona, ESPAÑA: Editorial UOC
- Rubió, T. (2016). *Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Madrid, ESPAÑA: Ediciones Octaedro, S.L.
- Ruiz, E., y López, S. (2013). *Gestión de recursos humanos*. Madrid, ES: McGraw-Hill España.
- Sistema de Naciones Unidas en El Salvador. (2014). *Economía informal: ¿Democracia a medias?*. El Salvador.
- Soriano, J., García, M., y Torrents, J. (2012). *Economía de la empresa*. Barcelona, ES: Universitat Politècnica de Catalunya.

Suárez, S. A. (2014). *Decisiones óptimas de inversión y financiación de la empresa* (22a. ed.). Madrid, ES: Difusora Larousse - Ediciones Pirámide.

Treviño, R. (2010). *Empresas familiares* (1er ed.). México: Pearson Educación.

Van, D. B. É. (2016). *Gestión gerencial y empresarial aplicadas al siglo XXI* (3a. ed.). Bogotá, CO: Ecoe Ediciones.

## ANEXOS



UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR  
Campus San Roque González de Santa Cruz, S.J.  
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales  
Licenciatura en Administración de Empresas  
NIVEL DE EMPLEO Y SALARIOS EN LAS MICROEMPRESAS

### CUESTIONARIO A MICROEMPRESARIOS

**Objetivo:** recolectar la información necesaria para determinar el nivel de empleo que generan las microempresas y los salarios que pagan según el género de sus colaboradores.

**Instrucciones:** conteste las siguientes interrogantes con objetividad escribiendo o marcando las respuestas en las casillas según corresponda.

#### Generalidades

Pregunta No. 1

Nombre de la empresa y zona donde se encuentra

Pregunta No. 2

Género	
Masculino	Femenino

Pregunta No. 3

Edad			
De 18 a 28	De 29 a 39	De 40 a 50	51 o más

Pregunta No. 4

Nivel escolar último del propietario/administrador				
Primaria	Básico	Diversificado	Universitario	Ninguno

### Microempresa y sus características

Tipo de actividad y negocio

Pregunta No. 5

¿En qué sector de la actividad económica se desempeña la empresa?		
Agricultura /Silvicultura	Industria	Comercio/Servicio

Pregunta No. 6

¿A qué se dedica la empresa?

Emprendimiento

Pregunta No. 7

¿Cómo surgió la idea de comenzar la empresa?	
Consejo de un familiar	Consejo de un amigo
Por iniciativa propia	Otra. Especifique:

Pregunta No. 8

¿Por qué razón o razones inició la empresa?	
Para generar fuentes de empleo	Fuente de ingresos
Por inversión de capital	Otra. Especifique:

Pregunta No. 9

La empresa que usted dirige es:		
Propia	Familiar	De terceras personas

Pregunta No. 10

¿Es usted propietario de otra empresa?	
Sí	No

Pregunta No. 11

Si su respuesta es afirmativa

¿A qué se dedica la empresa?

Pregunta No. 12

¿Ha utilizado algún tipo de préstamo para iniciar o financiar la empresa?	
Sí	No

Pregunta No. 13

Si su respuesta es afirmativa.

¿Dónde adquirió el préstamo?			
Banco	Cooperativa	Micro financiera	Particulares

Pregunta No. 14

¿Con cuánto capital inició la empresa?	
Menos de Q3,000.00	De Q3,001.00 a Q8,000.00
De Q8,001.00 a Q12,000.00	Más de Q12,001.00

Marco Legal y fiscal

Pregunta No. 15

¿La empresa está inscrita en la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT)?	
Sí	No

Pregunta No.16

Si su respuesta fue negativa

¿Cuál es la razón o razones por las que no está inscrita la empresa en la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT)?	
Para reducir costos	No requerir el servicio de un contador
Para maximizar ganancias	Otro. Especifique:

Pregunta No. 17

¿Bajo qué régimen se encuentra inscrito ante la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT)?

Pregunta No. 18

¿Su empresa posee patente de comercio?	
Sí	No

### **Empleo**

Pregunta No. 19

¿Desempeña algún puesto en la empresa?	
Sí	No
¿Cuál?	

Pregunta No. 20

Si su respuesta fue afirmativa

¿Recibe usted remuneración al desempeñar este puesto?	
Sí	No

Pregunta No. 21

¿Cuántos colaboradores laboran dentro de la empresa?

Pregunta No. 22

Las personas que laboran en la empresa son:		
Familiares	Terceros	Ambos

Pregunta No. 23

¿Qué aspectos toma en cuenta en la contratación de personal? Puede marcar más de uno		
Género	Edad	Disponibilidad de horario
Estado Civil	Nivel escolar	Otro. Especifique:

Pregunta No. 24

¿El contrato laboral de los colaboradores es?	
Escrito	Verbal

Pregunta No. 25

Si el contrato es por escrito ¿Entrega una copia a los colaboradores?	
Sí	No

Pregunta No. 26

¿Le brinda alguna prestación laboral estipulada en la ley a sus colaboradores?	
Sí	No
¿Por qué?	

Pregunta No. 27

Durante los últimos 12 meses ¿Les brindó un salario adicional por concepto de Bono 14 a sus colaboradores?	
Sí	No

Pregunta No. 28

Durante los últimos 12 meses ¿Les brindó un salario adicional por concepto de Aguinaldo a sus colaboradores?	
Sí	No

Pregunta No. 29

Durante los últimos 12 meses ¿Usted les concede a los colaboradores el periodo vacacional con goce de salario?	
Sí	No

Pregunta No. 30

¿Su empresa está afiliada al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)?	
Sí	No
¿Por qué?	

### Salario

Pregunta No. 31

¿Les paga un salario distinto a sus colaboradores dependiendo del trabajo que realicen?	
Sí	No

Pregunta No. 32

¿Con qué periodicidad paga a sus colaboradores?		
Diariamente		Semanalmente
Quincenalmente	Mensualmente	Otra. Especifique:

Pregunta No. 33

¿Cómo calcula el pago de sus colaboradores?		
Por trabajo realizado	Por hora	Por pieza

Pregunta No. 34

¿Cuántas horas se laboran en la empresa?	
De 1 a 3 horas	De 4 a 6 horas
De 7 a 9 horas	Más de 9 horas

Pregunta No. 35

¿Cuántos días de la semana se laboran en la empresa?		
De 1 a 3 días	De 4 a 6 días	7 días

Pregunta No. 36

¿Cuál es la jornada laboral de su empresa?			
Por la mañana	Por la tarde	Por la noche	Mixta



UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR  
Campus San Roque González de Santa Cruz, S.J.  
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales  
Licenciatura en Administración de Empresas  
NIVEL DE EMPLEO Y SALARIOS EN LAS MICROEMPRESAS

### CUESTIONARIO A COLABORADORES

**Objetivo:** recolectar la información necesaria para determinar el nivel de empleo que generan las microempresas y los salarios que pagan según el género de sus colaboradores.

**Instrucciones:** conteste las siguientes interrogantes con objetividad escribiendo o marcando las respuestas en las casillas según corresponda.

#### Generalidades

Pregunta No. 1

Tipo de empresa y zona donde se encuentra

Pregunta No. 2

Género	
Masculino	Femenino

Pregunta No. 3

Edad				
Menores de 18	De 18 a 28	De 29 a 39	De 40 a 50	51 o más

Pregunta No. 4

Nivel escolar último del colaborador				
Primaria	Básico	Diversificado	Universitario	Ninguno

### Salario

Pregunta No. 5

¿Qué trabajo desempeña en la empresa?	
Dependiente de mostrador	Vendedor ambulante
Contador	Otro. Especifique:

Pregunta No. 6

¿Qué salario devenga al realizar este trabajo?	
Menos de Q500.00	De Q501.00 a Q1,500.00
De Q1,501.00 a Q2,500.00	De Q2,501.00 – en adelante

Pregunta No. 7

¿Todos los colaboradores reciben igual salario al desempeñar el mismo trabajo que usted?	
Sí	No

Pregunta No. 8

Si su respuesta fue negativa, puede marcar más de uno.

¿A qué se deben las diferencias de salarios?	
Por lazos familiares	Por antigüedad en la empresa
Por género	Otro. Especifique:

Pregunta No. 9

¿Cuántas horas labora al día en esta empresa?	
De 1 a 3 horas	De 4 a 6 horas
De 7 a 9 horas	Más de 9 horas

Pregunta No. 10

¿Cuál es el motivo principal por el que labora esa cantidad de horas al día? Puede marcar más de uno.	
Es el horario regular de la empresa	Por estudios
No encontró trabajo con otro horario	Para obtener más ingresos
Por quehaceres del hogar	Otro. Especifique:

Pregunta No. 11

¿Cuántos días de la semana labora en esta empresa?		
De 1 a 3 días	De 4 a 6 días	7 días

Pregunta No. 12

Su jornada laboral es:			
Por la mañana	Por la tarde	Por la noche	Mixta

Pregunta No. 13

¿Cuánto tiempo ha laborado en esta empresa?		
De 6 a 12 meses	De 1 a 3 años	Más de 4 años

### **Microempresas y sus características**

Empleo

Pregunta No. 14

¿El contrato laboral que tiene en la empresa es?	
Escrito	Verbal

Pregunta No. 15

Si el contrato es escrito ¿Tiene usted una copia?	
Sí	No

Pregunta No. 16

¿De qué forma fue usted contratado?	
Permanentemente	Por temporada

Pregunta No. 17

Durante los últimos 12 meses ¿Recibió un salario adicional por concepto de Bono 14?	
Sí	No

Pregunta No. 18

Durante los últimos 12 meses ¿Recibió un salario adicional por concepto de Aguinaldo?	
Sí	No

Pregunta No. 19

Durante los últimos 12 meses ¿Gozó el periodo vacacional con sueldo?	
Sí	No

Pregunta No.20

¿Goza de alguno de estos incentivos dentro de la empresa? Puede marcar más de uno.	
Vivienda	Abarrotes
Descuentos	Transporte
Ninguno	Otro. Especifique:

Pregunta No. 21

¿Por qué motivo decidió laborar en esta empresa?

Pregunta No. 22

¿En sus tiempos libres labora en otra empresa?	
Sí	No

Pregunta No. 23

Si su respuesta es afirmativa

¿A qué se dedica la otra empresa en la que labora?

**PROPUESTA**

**REVISTA LA MICROEMPRESA HUEHUETECA**

## Índice

Presentación.....	3
Justificación .....	4
Objetivos .....	5
General.....	5
Específicos .....	5
Cuerpo de la propuesta .....	6

## **Presentación**

El objetivo fundamental de esta publicación es el de contribuir a la sociedad, tanto estudiantes como público en general, dándole la importancia a la microempresa huehueteca. La revista denominada “La Microempresa Huehueteca”, contiene información seleccionada de estadísticas recopiladas de la tesis “La microempresa como fuente de empleo y salarios en la cabecera departamental de Huehuetenango”, que incluye indicadores de empleo, indicadores de salarios e indicadores financieros y fiscales, para el año 2017 y artículos de interés referentes al emprendimiento y la microempresa en general.

## **Justificación**

La microempresa es la unidad más pequeña de las empresas, en la cabecera departamental de Huehuetenango se realizó un estudio integral a 384 microempresas con el objetivo de recopilar información sobre indicadores económicos de empleo y salarios. La Microempresa Huehueteca es una revista de edición única basada en la tesis titulada "La microempresa como fuente de empleo y salarios en la cabecera departamental de Huehuetenango".

En este volumen único se encontrará información referente a la microempresa huehueteca, estadísticas y artículos relacionados con la misma.

## **Objetivos**

### General

Dar a conocer los hallazgos y la información recopilada en el estudio realizado a las microempresas de la cabecera departamental de Huehuetenango.

### Específicos

- Compilar la información más relevante de la tesis titulada “La microempresa como fuente de empleo y salarios en la cabecera departamental de Huehuetenango”.
- Explicar sencilla y claramente al público no especialista en temas económicos de interés general relacionados con la microempresa huehueteca.
- Globalizar la revista por medio de la plataforma en línea Issuu con el objeto de que pueda ser visualizada en cualquier parte del mundo.

### **Cuerpo de la propuesta**

La propuesta está disponible en el siguiente link para una mejor visualización y para el cumplimiento de los objetivos planteados.

[https://issuu.com/gabrielalissettegonzalez/docs/microempresa\\_\\_7\\_](https://issuu.com/gabrielalissettegonzalez/docs/microempresa__7_)