



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**

CARACTERIZACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL DE LAS EMPRESAS FORMALES

Cobán, Alta Verapaz



UTZ
SAMA J

CARACTERIZACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL DE LAS EMPRESAS FORMALES

Cobán, Alta Verapaz

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2025). *Caracterización de la demanda laboral de las empresas formales, municipio de Cobán, Alta Verapaz*. Ciudad de Guatemala: Mintrab.

Miriam Catarina Roquel Chávez
Ministra de Trabajo y Previsión Social

María Victoria Claudia Nineth Peneleu
Viceministra de Previsión Social y Empleo

Damarys Nohemí Oliva García
Viceministra de Administración de Trabajo

Karen Elizabeth Reyes Cruz
Viceministra Administrativa Financiera

Elaborado por: Dirección de Estadísticas Laborales

Ministerio de Trabajo y Previsión Social
7ª avenida 3-33, zona 9, Edificio Torre Empresarial,
Guatemala, Centro América
PBX: 2422-2500
<https://www.mintrabajo.gob.gt>

Se autoriza la reproducción total o parcial de esta publicación con fines educativos, de investigación o divulgación, siempre que se cite la fuente de manera adecuada. Queda prohibida su utilización con fines comerciales sin autorización expresa del MINTRAB.

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	1
RESUMEN INFOGRÁFICO	3
INTRODUCCIÓN	5
1 CARACTERIZACIÓN DEL MUNICIPIO DE COBÁN	7
1.1 Identificación del municipio	7
1.1.1 Historia	7
1.1.2 Ubicación geográfica	8
1.1.3 Extensión territorial	8
1.1.4 División política	8
1.2 Aspectos demográficos	9
1.2.1 Población total	9
1.2.2 Distribución por sexo	10
1.2.3 Distribución por edad	10
1.2.4 Área de residencia	11
1.2.5 Grupos étnicos	11
1.3 Aspectos sociales	11
1.3.1 Educación	11
1.3.2 Salud	12
1.3.3 Vivienda	12
1.3.4 Servicios básicos	12
1.4 Aspectos económicos	13
1.4.1 Actividades productivas	13
1.4.2 Mercado laboral	13
1.4.3 Ingresos y niveles de pobreza	18
1.4.4 Infraestructura y accesibilidad	18
1.4.5 Medio ambiente	19
2 MARCO METODOLÓGICO	20
2.1 Marco conceptual	20
2.1.1 Demanda laboral	20
2.1.2 Empresas formales	20
2.1.3 Actividad económica	20
2.1.4 Ocupación	21
2.1.5 Puesto de trabajo	21
2.1.6 Vacantes laborales	21
2.1.7 Modalidades de contratación	21
2.1.8 Jornada laboral	22
2.1.9 Tiempo efectivo de contratación	22
2.1.10 Formación y empleabilidad	23
2.1.11 Conocimientos técnicos	23

2.1.12	Habilidades blandas	23
2.2	Metodología	23
2.2.1	Selección de la muestra	23
2.2.2	Variables de estudio	25
3	RESULTADOS DE LA ENCUESTA.....	26
3.1	Empresas encuestadas.....	26
3.1.1	Actividad económica de las empresas encuestadas.....	27
3.2	Empresas con puestos vacantes	28
3.2.1	Puestos vacantes por actividad económica	28
3.2.2	Puestos vacantes por grupo de ocupación	29
3.2.3	Plazas vacantes por puestos de trabajo vacantes ofrecidos	31
3.3	Condiciones de trabajo de las vacantes	31
3.3.1	Modalidad de contratación y su temporalidad.....	31
3.3.2	Jornada de trabajo	32
3.3.3	Tiempo efectivo de contratación	32
3.3.4	Salario ofrecido por las empresas para los puestos vacantes.....	34
3.4	Requerimientos de contratación para los puestos vacantes.....	35
3.4.1	Edad requerida por el puesto vacante	35
3.4.2	Sexo requerido por el puesto vacante	36
3.4.3	Experiencia requerida	37
3.4.4	Nivel de estudios y área de formación requeridos para los puestos vacantes.....	38
3.4.5	Conocimientos técnicos requeridos	41
3.4.6	Habilidades blandas requeridas	42
3.4.7	Contratación de personas migrantes retornadas	43
3.4.8	Contratación de personas con discapacidad.....	45
3.5	Puestos vacantes de difícil contratación	47
3.5.1	Motivos de la difícil contratación	48
3.6	Estrategias para ubicar candidatos para las vacantes	51
4	CONCLUSIONES.....	52
5	RECOMENDACIONES	54
6	REFERENCIAS	55
7	ANEXOS	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Micro regionalización del municipio de Cobán, Alta Verapaz	9
Figura 2	Proyecciones de población del municipio de Cobán según sexo, 2025	10
Figura 3	Principales indicadores del mercado laboral del municipio de Cobán, Alta Verapaz, 2018.....	14
Figura 4	Porcentaje de trabajadores del municipio de cobán, alta verapaz según sexo	16
Figura 5	Nivel de estudios requerido en puestos vacantes según grupo ocupacional.....	40
Figura 6	Conocimientos técnicos requeridos en puestos vacantes según grupo ocupacional	42
Figura 7	Causas de la difícil contratación en puestos vacantes según actividad económica.....	50

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1	Población del municipio de Cobán según rango de edad, 2018	10
Gráfica 2	Población del Municipio de Cobán según grupo étnico de edad año 2018	11
Gráfica 3	Población ocupada según actividad económica.....	15
Gráfica 4	Población ocupada según categoría ocupacional.....	15
Gráfica 5	Nivel académico de los trabajadores del municipio de Cobán, Alta Verapaz	16
Gráfica 6	Nivel de respuesta de las empresas visitadas	26
Gráfica 7	Clasificación de las empresas	26
Gráfica 8	Número de sucursales por empresa	27
Gráfica 9	Empresas con puestos vacantes	28
Gráfica 10	Distribución de los puestos vacantes por actividad económica.....	29
Gráfica 11	Distribución de Puestos vacantes según grupo de ocupación	30
Gráfica 12	Porcentaje de plazas vacantes por puesto de trabajo según grupo de ocupación.....	31
Gráfica 13	Porcentaje de puestos vacantes según modalidad de contrato por temporalidad.....	32
Gráfica 14	Porcentaje de puestos vacantes según jornada ordinaria de trabajo.....	32
Gráfica 15	Porcentaje de puestos vacantes según tiempo de contratación	33
Gráfica 16	Porcentaje de los puestos vacantes según tiempo de contratación y jornada de trabajo	33
Gráfica 17	Salario promedio mensual de los puestos vacantes por grupo de ocupación.....	34
Gráfica 18	Salario promedio mensual de los puestos vacantes según actividad económica.....	35
Gráfica 19	Rango de edad requerido para el puesto vacante	36
Gráfica 20	Preferencia del sexo de la persona para puestos vacantes	36
Gráfica 21	Experiencia requerida para los puestos vacantes.....	37

Gráfica 22	Experiencia requerida para los puestos vacantes según grupo ocupacional.....	38
Gráfica 23	Nivel académico requerido para los puestos vacantes.....	39
Gráfica 24	Conocimientos técnicos requeridos por los puestos vacantes	41
Gráfica 25	Habilidades blandas requeridas en los puestos vacante	43
Gráfica 26	Disposición a contratar personas migrantes retornadas	43
Gráfica 27	Principales razones para la no contratación de personas migrantes retornadas	45
Gráfica 28	Disposición a contratar personas con discapacidad	45
Gráfica 29	Porcentaje de puestos vacantes accesibles para personas con discapacidad, según tipo de discapacidad	47
Gráfica 30	Puestos vacantes de difícil contratación	47
Gráfica 31	Causa principal de la dificultad de contratación de puestos vacantes	48
Gráfica 32	Causa secundaria de la dificultad de contratación de puestos vacantes	49
Gráfica 33	Estrategias utilizadas para buscar candidatos.....	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de los trabajadores según el grupo de ocupación	17
Tabla 2	Distribución de las empresas centrales y sucursales según actividad económica	17
Tabla 3	Empresas seleccionadas según tamaño de acuerdo con el número de empleados	25
Tabla 4	Actividad económica de las empresas encuestadas	27
Tabla 5	Disposición a contratar personas migrantes retornadas, según actividad económica de las empresas	44
Tabla 6	Disposición a contratar personas con discapacidad según actividad económica de las empresas	46
Tabla 7	Distribución de los puestos vacantes de difícil contratación según actividad económica de las empresas	48

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Lista de puestos vacantes por grupo ocupacional.....	57
----------------	--	----

PRESENTACIÓN

Es un honor presentar este primer estudio de caracterización de la demanda laboral en el municipio de Cobán, Alta Verapaz. Se trata de un esfuerzo inicial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social orientado a generar información estratégica que permita comprender con mayor precisión las necesidades del mercado laboral y la dinámica de contratación de las empresas formales en el territorio.

Este diagnóstico constituye un punto de partida. Nuestra visión es que este tipo de ejercicios pueda replicarse y consolidarse en el tiempo mediante encuestas empresariales periódicas, de modo que el país disponga de información actualizada y comparativa para diseñar políticas públicas más pertinentes y eficaces.

Los resultados aquí presentados permiten identificar los perfiles ocupacionales más demandados, las condiciones laborales ofrecidas y los principales retos que enfrentan las empresas al cubrir sus vacantes. Al mismo tiempo, señalan la importancia de articular esfuerzos para promover programas de formación más pertinentes, fomentar la vinculación entre el sistema educativo y el sector productivo, y avanzar en estrategias que reduzcan las dificultades de contratación de ciertos perfiles ocupacionales.

La evidencia también muestra la necesidad de ampliar las oportunidades de empleo inclusivo, impulsando la contratación de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y migrantes retornados. De igual manera, es necesario fortalecer la orientación vocacional y la capacitación técnica en áreas donde existe mayor demanda laboral.

Agradezco a las empresas que colaboraron en la encuesta. Su participación ha hecho posible contar con este primer insumo que sienta las bases para futuros estudios de demanda laboral, indispensables para avanzar hacia un mercado de trabajo más dinámico, inclusivo y justo.



Miriam Catarina Roquel Chávez

Ministra de Trabajo y Previsión Social

RESUMEN INFOGRÁFICO

Empresas encuestadas, puestos vacantes y plazas disponibles



Sectores con más vacantes



Comercio (39%)



Alojamiento y comida (15%)



Transporte y almacenamiento (10%)

Ocupaciones con más vacantes



Servicios y ventas (31%)



Ocupaciones elementales (22%)



Apoyo administrativo (11%)

Requerimientos de contratación

Experiencia (63%)

Diversificado completo (38%)

Educación superior (21%)

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Mintrab) tiene el mandato de administrar información confiable y actualizada sobre la oferta y demanda del mercado laboral, con el fin de diseñar políticas y mecanismos que promuevan la movilidad e inserción de la población trabajadora. En este esfuerzo, la Dirección de Estadísticas Laborales cumple un papel central al recopilar, generar y difundir estadísticas que orientan la formulación de políticas públicas en materia de empleo.

El presente documento expone los resultados de la encuesta de caracterización de la demanda laboral en las empresas formales del municipio de Cobán, Alta Verapaz. Se abordan temas como la caracterización del municipio, las características de las empresas encuestadas, los puestos vacantes disponibles, las condiciones laborales ofrecidas, los requisitos de contratación, los puestos de difícil cobertura y las estrategias utilizadas para atraer candidatos idóneos.

El objetivo del estudio es identificar y caracterizar la demanda laboral de Cobán a partir de la información proporcionada por empresas, instituciones y actores económicos locales. Este diagnóstico permite conocer las condiciones de trabajo predominantes, los perfiles más requeridos y las prácticas empresariales que inciden en los procesos de contratación. La información generada constituye un insumo clave para diseñar programas de formación pertinentes, orientar la oferta educativa y generar políticas públicas que respondan a las verdaderas necesidades del mercado de trabajo.

El documento se organiza en seis apartados: un marco referencial con conceptos clave y la caracterización del municipio; la metodología aplicada y la muestra encuestada; los resultados de la investigación; las conclusiones y recomendaciones; y, finalmente, las referencias y anexos que complementan el estudio.

1 CARACTERIZACIÓN DEL MUNICIPIO DE COBÁN

A continuación, se describen los principales aspectos que permiten caracterizar al municipio de Cobán, Alta Verapaz, como su identificación e historia, temas demográficos, sociales y económicos.

1.1 Identificación del municipio

Los temas que identifican al municipio de Cobán destacan: su historia, ubicación geográfica, extensión territorial y división política.

1.1.1 Historia

El territorio que hoy comprende Alta Verapaz se encuentra en una zona de transición geográfica y cultural entre las tierras altas mayas y las tierras bajas de Petén, conectado por rutas fluviales y comerciales como el río La Pasión.

Durante la época precolombina se formó la base de lo que culturalmente conforma el territorio, los pueblos Q'eqchi' y Poqomchi'. Posteriormente, durante el período colonial, los frailes dominicos realizaron campañas masivas de evangelización, dando lugar a la fundación de lugares como Cobán y San Pedro Carchá; en donde se mantuvieron formas comunales de tenencia de la tierra y organización indígena.

La población indígena, principalmente la Q'eqchi', conservó un sistema de agricultura, que les permitió combinar cultivos de subsistencia y productos comerciales, como el cacao, achiote, y algodón. Sin embargo, estos sistemas se vieron drásticamente afectados durante el siglo XIX con la implementación de las políticas liberales, que expropiaron tierras comunales para dar paso a grandes fincas cafetaleras, en su mayoría de alemanes, donde muchas comunidades fueron desplazadas hacia el norte o forzadas a trabajar como colonos.

Paralelamente, en otras zonas cercanas al Atlántico se expandieron enclaves bananeros, así como explotaciones de maderas, hule y chicle, procesos que consolidaron un modelo extractivo y desigual, donde los pueblos indígenas fueron marginados del acceso a la tierra y los beneficios del desarrollo (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2022).

En 1970, se creó la Franja Transversal del Norte (FTN) mediante el Decreto 60-70, abarcando municipios de Huehuetenango, Quiché, Alta Verapaz e Izabal; esto con el objetivo de establecer zonas de desarrollo agrario sobre una superficie de 900,000 hectáreas. Sin embargo, desde su creación, la FTN fue foco de conflictos por la tierra, ya que el Decreto 60-70 invalidó títulos supletorios existentes, llevando a desalojos, litigios y desplazamientos de comunidades indígenas y campesinas que ya habitaban esas tierras.

Asimismo, el Estado impulsó un modelo de colonización que favoreció a inversionistas nacionales y extranjeros para desarrollar la agroexportación, ganadería e industrias extractivas. Esto implicó infraestructura (carreteras, puertos), acceso a financiamiento y reconfiguración burocrática. Esto llevó a que las comunidades Q'eqchi', que habían migrado desde zonas cafetaleras de Alta Verapaz, se vieran particularmente afectadas por la imposición de un modelo de propiedad privada que contrastaba con su visión territorial ancestral basada en identidad y subsistencia.

Por otro lado, durante el conflicto armado interno, este territorio fue escenario de violencia extrema, como lo evidencia la masacre de Panzós y otras 73 documentadas en los departamentos de Alta Verapaz, Izabal y Petén. Desde los años noventa, distintas organizaciones han impulsado procesos de justicia transicional, incluyendo exhumaciones, análisis forenses, identificación de víctimas y acompañamiento a familias afectadas. Después de la firma de los Acuerdos de Paz, se ha tratado de implementar en el territorio políticas que promuevan un desarrollo sostenible, teniendo en cuenta la biodiversidad del área (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2022).

1.1.2 Ubicación geográfica

El municipio de Cobán es uno de los 17 municipios del departamento de Alta Verapaz, sirviendo como cabecera departamental del mismo. Se ubica a 212 km de la Ciudad de Guatemala, y es accesible por las rutas CA-9 (84 kilómetros) y CA-14 (128 kilómetros). Con una altura máxima promedio de 1,316 msnm. Colinda con los municipios de Chicamán, Ixcán y Uspantán del departamento de Quiché, y los municipios de Chisec, San Pedro Carchá, San Juan Chamelco, Tactic, Santa Cruz Verapaz, Tamahú y San Cristóbal Verapaz, del departamento de Alta Verapaz (Concejo Municipal de Cobán, Alta Verapaz, 2020).

1.1.3 Extensión territorial

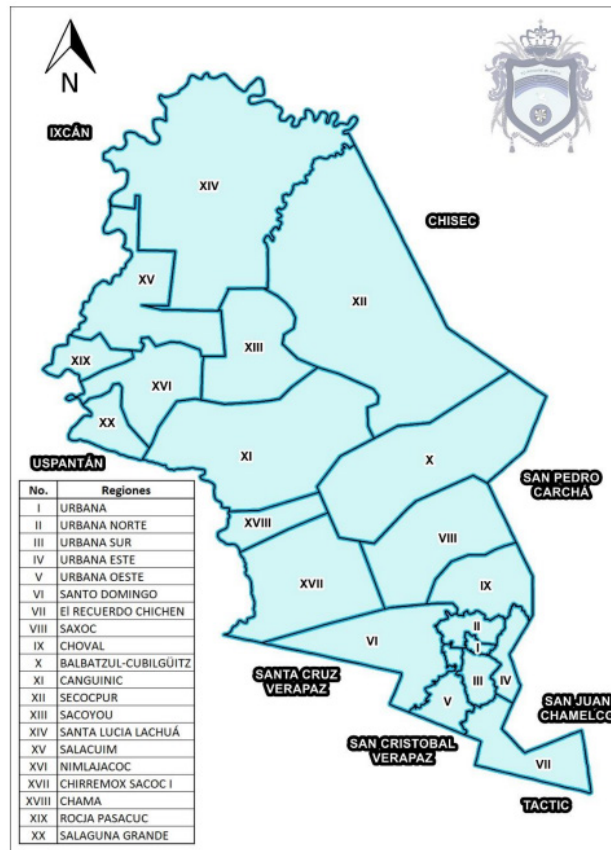
Tiene una extensión territorial de 2,132 km², ocupando el 24.5% del área que abarca el departamento de Alta Verapaz (8,686 km²) (Concejo Municipal de Cobán, Alta Verapaz, 2020).

1.1.4 División política

Para el año 2020, se registraban 485 lugares poblados registrados según las características que establece el Código Municipal. Asimismo, esto lleva a que el municipio se subdivide en 20 microrregiones (Véase Figura 1) basado en criterios de acceso a servicios, conglomeración de poblados, concentración económica, entre otros. (Municipalidad de Cobán, 2024).

Figura 1

Micro regionalización del municipio de Cobán, Alta Verapaz



Fuente: Plan de Desarrollo Municipal. Concejo Municipal de Cobán, Alta Verapaz, 2020.

1.2 Aspectos demográficos

A continuación, se detallan los principales aspectos demográficos del municipio de Cobán que incluyen su población y su composición por sexo, edad, área de residencia, por grupos étnicos.

1.2.1 Población total

Según los datos más recientes del censo poblacional realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), a 2018 Cobán poseía una población de 212,421 habitantes, y, se estima que al año 2025 la población se encuentra en alrededor de 246,214 personas. Según las proyecciones del INE, la población de Cobán podría aumentar de 200,830 personas en el 2015 a 285,662 en el 2035; esto representaría un aumento de 42.4% en la población en 20 años.

Por otro lado, se puede calcular que, anualmente, el crecimiento poblacional se aproxima a una tasa de crecimiento del 1.7% anual (Instituto Nacional de Estadística, 2020). Comparado a los demás municipios del departamento, Cobán es el segundo lugar más poblado, representando el 17.5% de la población total del Departamento de Alta Verapaz para el 2018 (1,215,038 habitantes) y el sexto en relevancia nacional (Instituto Nacional de Estadística, 2019).

1.2.2 Distribución por sexo

Al dividir por sexos a la población del municipio (Véase Figura 2), se observa una distribución de 108,494 mujeres que representa el 51.1% y 103,927 hombres el 48.9%, según las cifras del censo de población para el año 2018; una estimación de 124,243 mujeres (50.5%) y 121,971 (49.5%) hombres para el 2025 (Instituto Nacional de Estadística, 2019).

Figura 2

Proyecciones de población del municipio de Cobán según sexo, 2025



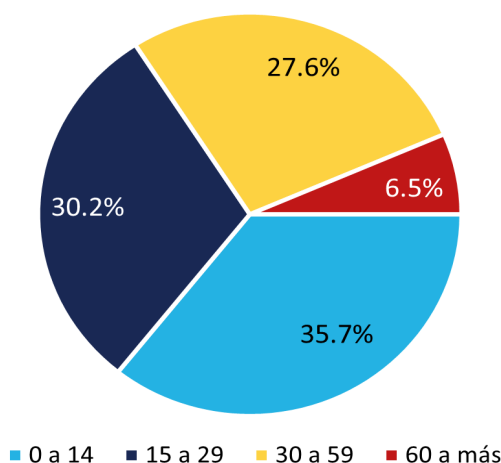
Fuente: Elaboración con base en Proyecciones de Población del INE, 2019.

1.2.3 Distribución por edad

La segmentación etaria muestra que, al 2018, Cobán (Véase Gráfica 1), al igual que a nivel nacional, es un municipio predominantemente joven, con un 65.9% de la población teniendo menos de 30 años; las personas entre 0 y 14 años representan al 35.7% de la población, y la de 15 a 29 años al 30.2%; las personas entre 30 y 59 representaron 27.6%, y aquellos de 60 años o más 6.5% (Instituto Nacional de Estadística, 2019).

Gráfica 1

Población del municipio de Cobán según rango de edad, 2018



Fuente: Elaboración con base en datos del Censo Nacional de Población y Vivienda, 2018.

1.2.4 Área de residencia

Cobán es el municipio del departamento que presenta mayores tasas de urbanización poblacional, 99.8% de personas viven en el área urbana, y solamente 0.2% habitan áreas rurales (Instituto Nacional de Estadística, 2019).

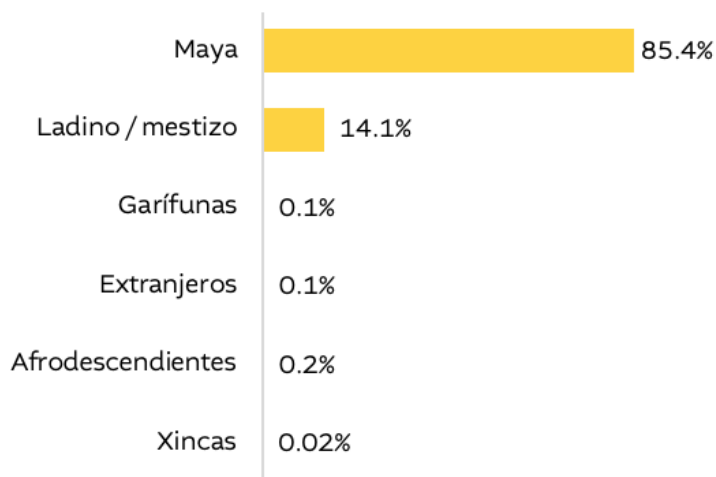
1.2.5 Grupos étnicos

La población de Cobán se autoidentifica predominantemente como maya (Véase Gráfica 2), representando 85.4% de la población; mientras que la población ladina le sigue con un porcentaje del 14.1%. El resto de la población representa garífunas, xincas, afrodescendientes/creole/afromestizo, y extranjeros con una población de menos del 1.0%.

En cuanto a las comunidades lingüísticas mayas mencionadas, 21 de las 22 reconocidas nacionalmente tienen presencia en Cobán al año 2018, siendo mayoritaria la comunidad Q'eqchi' (173,385), seguido de personas autoidentificadas como K'iche' (1,155), y personas de la comunidad Achí (1,003) (Instituto Nacional de Estadística, 2019).

Gráfica 2

Población del Municipio de Cobán según grupo étnico de edad año 2018



Fuente: Elaboración con base en datos del Censo Nacional de Población y Vivienda, 2018.

1.3 Aspectos sociales

Entre los aspectos sociales del municipio que a continuación se desarrollan destacan el nivel educativo, condiciones de salud, vivienda y servicios básicos.

1.3.1 Educación

Según datos del Comité Nacional de Alfabetización (CONALFA), basado en datos del censo poblacional del 2018, la tasa de analfabetismo para mayores de 15 años en el departamento de Alta Verapaz era de 33.8% (Comité Nacional de alfabetización, 2019).

Así también, según las proyecciones de dicha Institución, para el año 2024 se proyectaba una reducción porcentual a una tasa de analfabetismo del 28.4% (Comité Nacional de Alfabetización, 2024).

A nivel local, según los datos del Censo poblacional de 2018 la población alfabetizada del municipio de Cobán representaba un 75.2%, contra una población analfabeta del 24.8%. El 31.0% de la población en edad escolar asistía a estudiar, mientras que 69.0% no lo hacía. La principal razón declarada por la cual las personas entre 4 y 29 años no asistían a algún centro educativo era por falta de dinero, razón reportada por 25.0% de las personas. A su vez, 16.3% de las personas prefirieron no estudiar debido a que no era algo que les gustara o que quisieran hacer. Por otra parte, 14.0% de las personas dijeron no poder estudiar debido a tener que trabajar 2025 (Instituto Nacional de Estadística, 2019).

1.3.2 Salud

Según datos de la Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional de la Presidencia de la República (SESAN), para la semana epidemiológica 31 del 2025, llevada a cabo entre el 27 de julio al 2 de agosto, los casos de desnutrición aguda sumaban 214 en el municipio de Cobán. Esto representa una tasa del 88.3% en menores de 5 años para el municipio (Sistema de Información Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional de Guatemala, 2025).

Entre las enfermedades que más afectan a la población de Cobán se puede indicar las infecciones de vías respiratorias agudas, seguido de las enfermedades infecciosas intestinales, afectado por la calidad del agua en el territorio aunado a hábitos de higiene, afectando particularmente a mujeres y niños; en cuanto a enfermedades que derivan en mortandad las infecciones de vías respiratorias ocupan el primer lugar, le siguen enfermedades del corazón y diabetes (Concejo Municipal de Cobán, Alta Verapaz, 2020).

1.3.3 Vivienda

De los datos recabados por el censo de 2018, se logra obtener diversos datos acerca de las condiciones de los hogares del municipio. Primeramente, se censaron 48,625 viviendas según la subclasificación de estas, en donde el 94.0% se clasificaron como casa formal; el resto se describió como apartamento, cuarto, rancho, o improvisada. Sin embargo, del total de viviendas, 42,672 estaban ocupadas.

Asimismo, en cuanto a los materiales predominantes en la construcción de estas, se observa que el 54.9% están hechas con paredes exteriores de madera, seguido de 35.0% con paredes de block. El material predominante en las viviendas para los techos es la lámina metálica (89.6%). Por último, 51.7% de las casas tienen un piso de tierra, mientras que 28.5% tiene pisos hechos de torta de cemento. Asimismo, alrededor del 50.0% de viviendas poseen solamente un dormitorio para todo el núcleo familiar (Instituto Nacional de Estadística, 2019).

1.3.4 Servicios básicos

El acceso a la red de energía eléctrica como principal tipo de alumbrado se presentaba en 57.7% de los hogares censados por el INE en el 2018. La leña sigue siendo el material predominante de combustión

para cocina (71.4% de los hogares). Para el servicio sanitario, el 59.3% de hogares de Cobán recurrió al uso de letrinas, seguido del 21.7% de la población que sí tiene acceso a inodoros conectados a una red de drenajes.

Para el consumo de agua el 37.1% de los hogares poseía acceso a la red de tuberías, sin embargo, el 27.1% debía recurrir a la recolección de agua pluvial, y un 12.0% a un nacimiento o manantial de agua. En cuanto al acceso a otro tipo de servicios, 17.2% tiene acceso a internet (Instituto Nacional de Estadística, 2019).

A 2020, el Plan de Desarrollo Municipal de Cobán presenta datos sobre las deficiencias en la prestación de servicios públicos, donde destaca como problema principal la prestación del servicio de agua por irregularidades e intermitencia, cubriendo principalmente las zonas urbanas del municipio, con una cobertura de 95.0% en área urbana y 3.5% en área rural, razón por la cual se acude a otras fuentes de abastecimiento como pozos, captación de agua de lluvia y acarreo de ríos o nacimientos de agua (Concejo Municipal de Cobán, Alta Verapaz, 2020).

1.4 Aspectos económicos

En esta sección se describen los principales aspectos económicos del municipio como: actividades productivas, mercado laboral, ingresos y niveles de pobreza, infraestructura y accesibilidad y medio ambiente.

1.4.1 Actividades productivas

En cuanto a las actividades productivas del municipio de Cobán, esta se basa predominantemente a actividades agrícolas, tanto para la comercialización como para la subsistencia. Entre los principales cultivos se pueden mencionar: granos básicos como maíz y frijol, hortalizas como tomate, repollo, güisquil, cebolla, ejote, papa, chile pimiento, chile jalapeño, ayote, yuca; cultivos perennes como aguacate, café, durazno, guayaba, plátano, banano; y, cítricos como limón, naranja, mandarina, toronja, y lima. Asimismo, también destacan ciertos cultivos destinados principalmente a la exportación, como los son el ejote francés, arveja china, cardamomo y café. Estos últimos han ayudado a impulsar considerablemente el crecimiento económico de la región.

Otros sectores que han cobrado importancia son el sector ganadero, especialmente en Santa Lucía Lachuá, Canguinic, Salacuim, y Balbatzul-Cubilgüitz; y el sector agroforestal presente en varias microrregiones (Concejo Municipal de Cobán, Alta Verapaz, 2020).

1.4.2 Mercado laboral

Según lo recabado por el censo poblacional del 2018, se observa que, del total de población que reside en el municipio (212,421 personas), la Población en Edad de Trabajar (PET) era de 136,490 personas que, representan el 64.3% del total de la población; y el otro 35.7% de la población aún no se contaban con edad para trabajar.

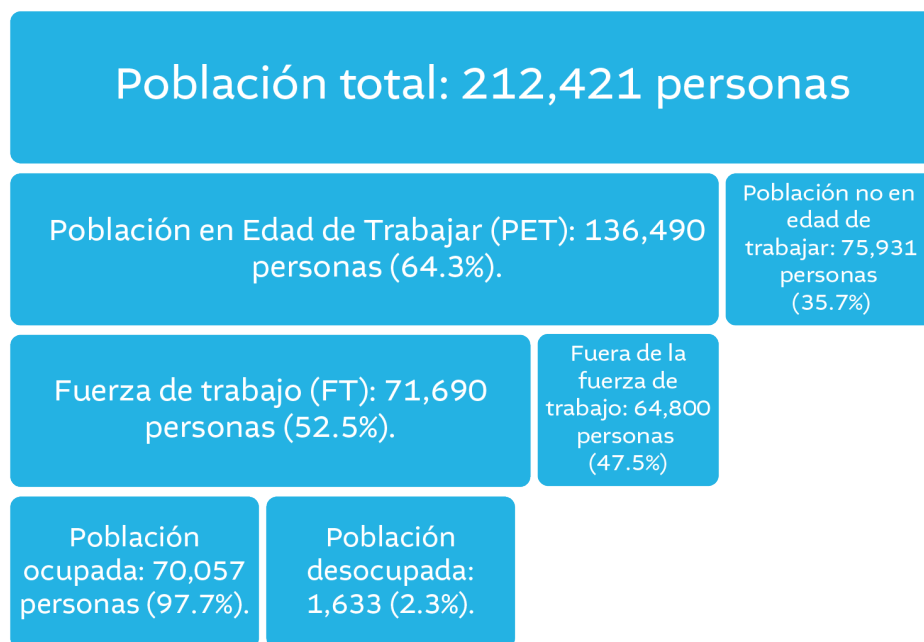
En cuanto a la fuerza de trabajo (FT), esta representa el 52.5% de la PET y el otro 47.5% es población que está fuera de la FT. En términos de ocupación laboral, partiendo de esta fuerza de trabajo, el 97.7%

se encontraba ocupada, comparado a un 2.3% que se encontraba desocupada (véase Figura 3). (Instituto Nacional de Estadística, 2019).

Asimismo, con datos del mismo censo, se puede identificar que 61,950 personas trabajaban en el municipio de Cobán (representando el 83.6% de la población del municipio), y 4,836 en algún otro municipio, departamento, o país (representando el 11.4% de la población del municipio).

Figura 3

Principales indicadores del mercado laboral del municipio de Cobán, Alta Verapaz, 2018



Fuente: Elaboración con base en datos del Censo Nacional de Población y Vivienda, 2018.

En año 2018, las áreas económicas que presentan mayor relevancia en Cobán eran la agricultura, ganadería silvicultura y pesca, representando un 40.3% (28,213 personas) de la población ocupada; seguido del comercio al por mayor y al por menor con un 15.3% (10,742 personas); un 5.9% en actividades de los hogares (4,165 personas); construcción 5.5% (3,875 personas); industrias manufactureras 5.3% (3,719 personas), enseñanza 4.7% (3,293 personas); transporte y almacenamiento 3.7% (2,627 personas); y el restante 19.3% (13,423 personas) se encuentran en otro tipo de actividades (véase Gráfica 3).

Gráfica 3

Población ocupada según actividad económica

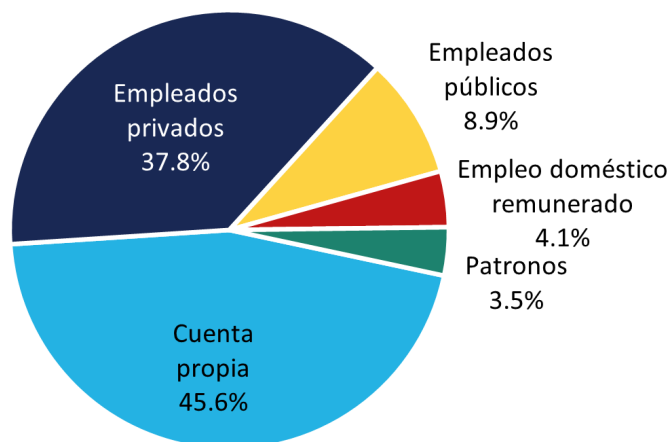


Fuente: Elaboración con base en datos del INE, 2019.

En la Gráfica 4, se observa la población ocupada según categoría ocupacional; el 45.6% trabajaban por cuenta propia (29,714 personas); el 37.8% laboraban como empleados privados, es decir, que laboran en empresas privadas (24,624 personas); el 8.9% eran empleados públicos (5,792 personas); 4.1% trabajaban en el empleo doméstico remunerado (2,683 personas) y el 3.5% eran patronos (2,301 personas). (Instituto Nacional de Estadística, 2019).

Gráfica 4

Población ocupada según categoría ocupacional

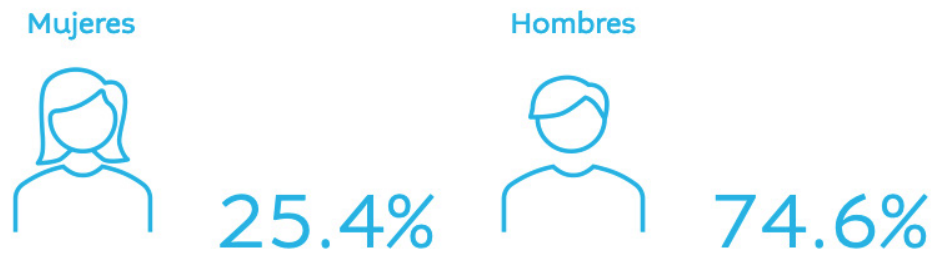


Fuente: Elaboración con base en datos del, 2018.

Con base en datos que reportaron las empresas del municipio de Cobán, en el Informe del Empleador del año 2024, el 74.6% de los trabajadores son hombres y el 24.4% son mujeres de un total de 11,346 personas (véase Figura 4).

Figura 4

Porcentaje de trabajadores del municipio de Cobán, Alta Verapaz según sexo

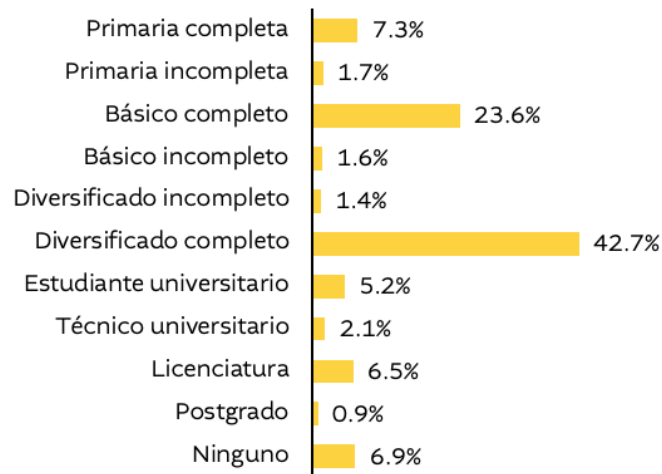


Fuente: Elaboración con base en datos del Informe del empleador 2024.

En cuanto al nivel académico de los trabajadores del municipio, existen dos niveles que, en su conjunto suman el 63.3% de los trabajadores estos son: diversificado completo con el 42.7% y el básico completo 23.6%. En el otro 36.7%. de los trabajadores, predominan los niveles de primaria completa con el 7.3%, licenciatura con el 6.5%, estudiante universitario con 5.2%, y un 6.9% reportaron que no tenían un nivel de estudios. (véase Gráfica 5)

Gráfica 5

Nivel académico de los trabajadores del municipio de Cobán, Alta Verapaz



Fuente: Elaboración con base en datos del Informe del empleador 2024.

En la Tabla 1, se muestra la distribución de los trabajadores según el grupo de ocupación, en donde el 68.1% de los trabajadores se encuentran ubicados en cuatro tipos de ocupación: el 24.4% de los trabajadores se encuentra en la ocupación de Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; el 17.3% en Profesionales científicos e intelectuales; 13.5% en Personal de apoyo administrativo y el 12.8% en Técnicos y profesionales de nivel medio.

El otro 31.9% de los trabajadores se encuentran en los siguientes grupos ocupacionales: Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores con el 9.8%; Ocupaciones elementales 7.0%; Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros 6.9%; Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios 5.7%; y Directores y gerentes 2.6%.

Tabla 1*Distribución de los trabajadores según el grupo de ocupación*

Nombre de ocupación	Distribución
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	24.4%
Profesionales científicos e intelectuales	17.3%
Personal de apoyo administrativo	13.5%
Técnicos y profesionales de nivel medio	12.8%
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	9.8%
Ocupaciones elementales	7.0%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	6.9%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	5.7%
Directores y gerentes	2.6%
Total	100.0%

Fuente: Elaboración con base en datos del Informe del empleador 2024.

Con relación a la oferta laboral, en Cobán se identificaron 528 empresas de las cuales el 61.4% están concentradas en cuatro actividades económicas: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos con el 38.6%; Industrias manufactureras con el 8.2%; Actividades de alojamiento y de servicio de comidas con 8.0%; y Actividades de atención de la salud humana con 6.6%.

En el otro 38.6% de las empresas se agrupan principalmente en: Actividades de servicios administrativos y de apoyo con el 5.7%; Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca con 4.4%; Enseñanza 3.5%; Actividades financieras y de seguros con 3.3%; Construcción con 3.0%; Información y comunicaciones con 2.9%; Transporte y almacenamiento con 2.6%; Otras actividades de servicios con el 8.9%; y el restante 4.3% se agrupan en otras actividades económicas (véase Tabla 2).

Tabla 2*Distribución de las empresas centrales y sucursales según actividad económica*

Actividad económica de las empresas	Distribución
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos	38.6%
Otras actividades de servicios	8.9%
Industrias manufactureras	8.2%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	8.0%
Actividades de atención de la salud humana	6.6%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	5.7%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	4.4%
Enseñanza	3.5%
Actividades financieras y de seguros	3.3%
Construcción	3.0%
Información y comunicaciones	2.9%
Transporte y almacenamiento	2.6%

Actividad económica de las empresas	Distribución
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1.5%
Actividades inmobiliarias	1.2%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0.4%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	0.4%
Administración pública y defensa	0.3%
Actividades de los hogares como empleadores	0.2%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	0.2%
Explotación de minas y canteras	0.1%
Total	100.0%

Fuente: Elaboración con base en datos del Informe del empleador 2024.

1.4.3 Ingresos y niveles de pobreza

El departamento de Alta Verapaz, como el municipio de Cobán, se ve enfrentado a diversas condiciones de vulnerabilidad estructural, las cuales se pueden desglosar en diversas áreas.

Los mayores indicativos de dicha vulnerabilidad se extraen de datos del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) concernientes al Índice de Desarrollo Humano (IDH) y el Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) del país. Según datos recabados por el PNUD, se observa que tanto Alta Verapaz, como el municipio de Cobán, se encuentra por debajo del promedio nacional, considerado un el IDH para Cobán de 0.620, comparado al promedio nacional de 0.631 (PNUD, 2022).

Otro dato proporcionado en este informe (PNUD, 2022) que resulta relevante para el estudio de la situación socioeconómica del municipio es el Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) que mide las privaciones de un hogar en términos de la calidad de su vivienda, de las características del empleo, educativas, acceso a los servicios básicos (agua, saneamiento y electricidad) y déficits en el uso de tecnología. Para el municipio de Cobán este asciende a 0.452.

1.4.4 Infraestructura y accesibilidad

Los datos de la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia de Guatemala (SEGEPLAN) relativos a la inversión pública permiten observar que, si bien existen varios proyectos para fortalecer la infraestructura pública del municipio, aun se observan varios que no han sido completamente ejecutados.

En términos generales, para 2024 se contemplaron 63 proyectos cuya ejecución promedio alcanzó un 40.0%, 8 proyectos pasaron del 67% de ejecución, 42 proyectos se encontraron con una ejecución menor al 33.0%, y 13 proyectos se encontraban entre el 34.0% y 66.0% de ejecución. A diferencia de 2023 donde, de los 43 proyectos contemplados, se estima una ejecución promedio del 95.0%.

Al año 2025 hay 75 proyectos en la base de datos, de los cuales solo uno ha sobrepasado el 67.0% de ejecución; 67 aun no pasan el 33% de ejecución, en promedio la ejecución alcanzada es de 24.0%. La mayor parte de estos proyectos es relativa a la construcción y conservación de carreteras y caminos en el municipio, así como la construcción de redes y líneas eléctricas (Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia, 2025).

1.4.5 Medio ambiente

Según datos del Instituto Nacional de Sismología, Vulcanología, Meteorología e Hidrología (INSIVUMEH) la temperatura del municipio oscila entre 14.3°C y 28°C, con una media anual de 20.2°C. Asimismo, cabe resaltar que el área de Cobán es vulnerable a las inundaciones, deslaves, pérdidas en cultivos e infraestructura, principalmente por su localización geográfica, asociado a la presencia de lluvia en la región durante la mayor parte del año y frentes fríos al final de cada año. En los últimos años, estos eventos se han vuelto más frecuentes.

Según datos del Instituto Nacional de Bosques (INAB), en 2016 la cobertura forestal era de 104,446 hectáreas (49.0%), un pérdida de más de 1,500 hectáreas desde 2010, impulsada por el crecimiento poblacional, el aumento de la industria maderera y la expansión de la agricultura de subsistencia, entre otros factores; como consecuencia aumenta la vulnerabilidad del municipio ante desastres naturales, modificando el clima de la región aumentando la probabilidad de incendios forestales y sequías, motivo por el cual se han impulsado proyectos de incentivos forestales dentro del municipio (Concejo Municipal de Cobán, Alta Verapaz, 2020).

2 MARCO METODOLÓGICO

En el presente apartado se desarrolla los supuestos de la realización del estudio de la demanda laboral en el municipio de Cobán, tomando como punto de partida el marco conceptual para luego presentar el aspecto metodológico para la determinación y selección de la muestra de empresas incluidas en el estudio, así como las principales variables incluidas en la encuesta.

2.1 Marco conceptual

A continuación, se presentan algunas de las definiciones principales para la adecuada comprensión del estudio.

2.1.1 Demanda laboral

La demanda laboral se refiere a la cantidad de trabajadores que las empresas necesitan contratar para cubrir sus necesidades operativas, y de esta forma, cumplir con la producción de bienes y la prestación de sus servicios. *“La demanda laboral es representada por las empresas, quienes consumen factores de producción para transformarlos en valor agregado y ofrecerlos en mercados de bienes finales”*. Existen factores como: la economía, tamaño de las empresas, procesos de producción, competencia en el mercado y políticas públicas entre otros, afectan a la demanda laboral, la cual tiene impacto en la economía de una comunidad y directamente en la población (Maul Rivas, Bolaños Fletes, & Díaz Palacios, 2007).

2.1.2 Empresas formales

Las empresas son unidades económicas que contratan factores de producción, los organiza para la producción de bienes y/o brindar servicios (Parkin y Loría, 2010). Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a las empresas se les considera formales cuando cumplen con las disposiciones reglamentarias de cada país, como las normativas fiscales, laborales y en materia de seguridad social (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

2.1.3 Actividad económica

Las empresas realizan actividades productivas, en las cuales los procesos de producción requieren materias primas, recursos, mano de obra, equipo, materiales e insumos con el propósito de producir bienes o servicios para la posterior comercialización, estas actividades relacionadas a la producción y venta de los bienes y servicios producidos se denominan *actividad económica* (Organización de las Naciones Unidas, 2009).

Las actividades económicas de las empresas permiten agruparlas de acuerdo con normas y regulaciones que faciliten compararlas y agruparlas a nivel nacional e internacional. La clasificación para efectos del estudio de demanda laboral toma como referencia la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas, revisión 4 (CIIU Rev. 4), la cual es un sistema

estándar utilizado a nivel Internacional, creado por Naciones Unidas para facilitar la comparación de datos estadísticos económicos.

2.1.4 Ocupación

Otra variable utilizada para el estudio de la demanda laboral es la ocupación según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, 2008 (CIUO-08), de la OIT, que define la ocupación como el “conjunto de empleos cuya principal tarea y cometidos de caracterizan por un alto grado de similitud” (Organización Internacional del Trabajo, 2008). Es oportuno indicar que de acuerdo con lo indicado por la OIT (2008), los criterios utilizados para definir el sistema de grandes grupos, subgrupos principales, entre otros, son el “nivel de competencias” y la “especialización de las competencias” requeridos para efectuar eficazmente las tareas y cometidos de las ocupaciones.

2.1.5 Puesto de trabajo

Independientemente del tamaño y actividad económica, las empresas requieren de una variedad de posiciones específicas para alcanzar sus objetivos de producción y comercialización. Estas posiciones se conocen como puestos de trabajo, los cuales tienen asignadas tareas y responsabilidades.

La diversidad de empresas da lugar a una gran variedad de puestos de trabajo, lo que deriva en infinidad de nombres para los puestos de trabajo, sin embargo, estos puestos de trabajo se pueden agrupar en ocupaciones lo que permite compartan una denominación en común, el instrumento utilizado para el presente estudio para agrupar los puestos de trabajo es la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, 2008 (CIUO-08).

2.1.6 Vacantes laborales

Cada puesto de trabajo requiere de la participación de una o más personas para realizar las actividades y responsabilidades asociadas a él. Cuando un puesto de trabajo no cuenta con una persona que lo ocupe, se considera vacante. Esta variable permite registrar la cantidad de personas a contratar clasificándolas según el tipo de trabajo que desempeñarán, agrupando los puestos de trabajo por ocupación. La identificación de las vacantes, como oportunidades laborales, es uno de los objetivos de la realización del presente estudio. Lo anterior permitirá estimar y caracterizar los puestos de trabajo ocupados en el municipio de Cobán, así como proporcionar una visión integral y actualizada de la demanda laboral conforme a las vacantes laborales identificadas.

2.1.7 Modalidades de contratación

El Código de Trabajo, artículo 25, define tres modalidades de contratos individuales de trabajo, que pueden ser:

- **Tiempo indefinido:** cuando no se especifica fecha para su terminación.
- **Plazo fijo:** cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento

de algún hecho o circunstancia, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.

- **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 (Congreso de la República de Guatemala, 1961).

Además, con base en los artículos 27 y 28 del mismo Código, el contrato individual puede ser escrito o verbal, que hace referencia a contar o no con la documentación de respaldo para el acuerdo entre empleador y trabajador.

2.1.8 Jornada laboral

El Código de Trabajo en sus artículos 116 y 117 establece tres tipos de jornadas ordinarias de trabajo (Congreso de la República de Guatemala, 1961), las cuales son:

- **Jornada diurna:** es la que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.
- **Jornada nocturna:** es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente. no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis 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 puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

2.1.9 Tiempo efectivo de contratación

En cuanto al tiempo de contratación, el Acuerdo Gubernativo 89-2019, Reglamento del Convenio 175¹ de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre el trabajo a tiempo parcial, en su artículo 3, estipula que: todo patrono puede contratar a su personal a tiempo completo o parcial, respetando y cumpliendo con las disposiciones del Código de Trabajo y del Convenio relacionado, quienes gozarán de las protecciones, derechos y obligaciones que establecen las leyes ordinarias y convenios internacionales.

En el artículo 2 de dicho Acuerdo define que un trabajador a tiempo completo es aquel que presta sus servicios personales durante la jornada ordinaria establecida en el Código de Trabajo (diurna, mixta y nocturna), por tanto, un trabajador a tiempo parcial es aquel que presta sus servicios personales durante un tiempo inferior al establecido para la jornada ordinaria en la normativa aplicable.

1 Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175).

2.1.10 Formación y empleabilidad

La educación y la formación profesional de los trabajadores son un importante instrumento económico que alimenta las políticas activas de empleo y las estrategias de productividad y competitividad de las empresas (Uriarte, 1999).

Dentro de los principales requisitos que las empresas solicitan a los aspirantes a un puesto de trabajo, está la educación formal, en donde las personas adquieren conocimientos y habilidades, impartidos por los centros educativos públicos, privados y por cooperativa aprobados por el Ministerio de Educación (MINEDUC), dicha educación está organizada por niveles: primario, básico y diversificado (Congreso de la República de Guatemala, 1991). Con relación a la educación superior a nivel de licenciaturas y técnicos universitarios, corresponde a la formación adquirida en la Universidad de San Carlos y universidades privadas del país.

2.1.11 Conocimientos técnicos

Los conocimientos técnicos son una modalidad de formación solicitada por las empresas que corresponden a los conocimientos, capacidades y habilidades que se adquieren a través de la formación técnica o la experiencia previa. Estas habilidades técnicas son requeridas para realizar tareas específicas dentro del puesto de trabajo (Escuela de Negocios Cámara Valencia, 2023).

2.1.12 Habilidades blandas

Las habilidades blandas son aquellas destrezas que permiten desempeñarse mejor en las relaciones laborales y personales, facilitándole el poder comunicarse, resolver problemas y adaptarse, entre otros (Ortega Santos, 2017), estas habilidades son importantes para las empresas, cuando se encuentran reclutando nuevo personal.

2.2 Metodología

En términos de la metodología empleada, el estudio se basó en un diseño investigación no experimental y descriptivo, en donde se utilizó el método de investigación cuantitativa, a través de una encuesta, dirigida a empresas centrales y sucursales ubicadas en el municipio de Cobán, Alta Verapaz.

2.2.1 Selección de la muestra

La muestra de empresas para la encuesta fue generada a partir del universo de empresas del municipio de Cobán que están registradas en la base de datos del Informe del Empleador año 2023, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Mintrab). A continuación, se describe el proceso de selección de la muestra:

- a. Se definió como unidad de análisis a las empresas y los puestos vacantes que ponen a disposición del mercado laboral.

- b. Para delimitar la población de estudio, se definió como objeto de estudio a todas las empresas formales ubicadas en el municipio de Cobán, Alta Verapaz teniendo como referencia la base de datos del Informe del Empleador 2023.
- c. Se utilizó un muestreo aleatorio estratificado para determinar el tamaño de la muestra de investigación, siendo las variables de estratificación la actividad económica de la empresa con base en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme, revisión 4 (CIIU Rev. 4); y el tamaño de la empresa según Acuerdo Gubernativo 211-2015, que define el tamaño de las empresas según el número de empleados y las ventas anuales expresadas en salarios mínimos mensuales de actividades no agrícolas.
- d. Las empresas que integraron la muestra fueron seleccionadas al azar, el procedimiento consistió en asignar un código a cada empresa en la base de datos y con ayuda de una aplicación generadora de número aleatorios se determinó cuáles serían las empresas por incluir en el estudio.

El tamaño óptimo de la muestra fue de 223 empresas del total de 528 empresas identificadas en el municipio, el cálculo de la muestra fue determinado mediante la fórmula a continuación:

$$n = \frac{N * z^2 * p * q}{(N - 1) * E^2 + z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{528 * 1.96^2 * 0.5 * (1 - 0.5)}{(528 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * (1 - 0.5)}$$

$$n \cong 223$$

Donde:

- n = Tamaño de la muestra
- N = Cantidad de empresas registradas en el Informe del Empleador 2023 para el municipio de Cobán
- z = puntuación estándar de referencia de las desviaciones respecto a la media
- p = Probabilidad de empresas que reporten puestos vacantes
- q = Probabilidad de empresas que no reporten puestos vacantes
- E = Nivel de error muestral

En cuanto a la estratificación de la muestra se realizó de acuerdo con el tamaño de las empresas, la mayoría de ellas se concentran entre micro y pequeñas empresas y las que reportaron no tener trabajadores contratados, de conformidad con la información del Informe del Empleador del año 2023. Véase Tabla 3.

Tabla 3

Empresas seleccionadas según tamaño de acuerdo con el número de empleados

Tamaño de la empresa	Número de empresas
Sin trabajadores	29
Micro	129
Pequeña	58
Mediana	5
Grande	2
Total	223

Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del Informe del Empleador 2023.

2.2.2 Variables de estudio

Las principales variables de estudio que permiten analizar la demanda laboral en el municipio de Cobán del conjunto de empresas incluidas en la muestra, y la determinación de puestos vacantes y las características de estos puestos, son las siguientes:

- Empresas formales
- Número de empresas, centrales y sucursales de empresas formales ubicadas en el municipio de Cobán.
- Número de empresas centrales y sucursales que demandan empleo en el municipio de Cobán.
- Actividad económica de las empresas centrales y sucursales ubicadas en el municipio de Cobán.
- Ocupación de las vacantes en las empresas centrales y sucursales.
- Número de vacantes disponibles (oportunidades laborales).
- Condiciones laborales.
- Requisitos para las vacantes.

3 RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Con base en la muestra determinada para este estudio se visitaron 223 empresas entre febrero y abril de 2025, de este número de empresas, el 90.6% (202 empresas) respondieron a la encuesta, un porcentaje significativo de las empresas tuvieron la disposición de participar y apoyar el presente estudio (véase Gráfica 6).

El 9.4% restante (21 empresas), corresponden a los establecimientos que no accedieron a ser encuestadas, en su mayoría son sucursales con sede central en la ciudad de Guatemala. A pesar de contactar a las empresas centrales e informarles sobre el objetivo del estudio, no se obtuvo respuesta favorable para responder la encuesta dentro del plazo establecido para el trabajo de campo.

Gráfica 6

Nivel de respuesta de las empresas visitadas



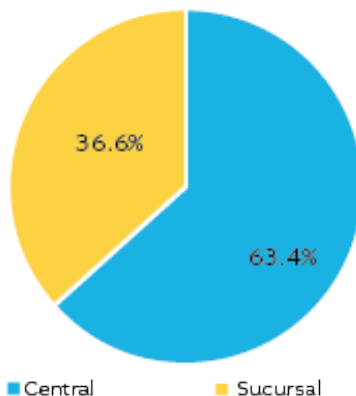
Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

3.1 Empresas encuestadas

Del total de empresas encuestadas, el 63.4% de las entrevistas se realizó en las oficinas centrales de las empresas, mientras que el 36.6% restante se realizó en sucursales (véase Gráfica 7).

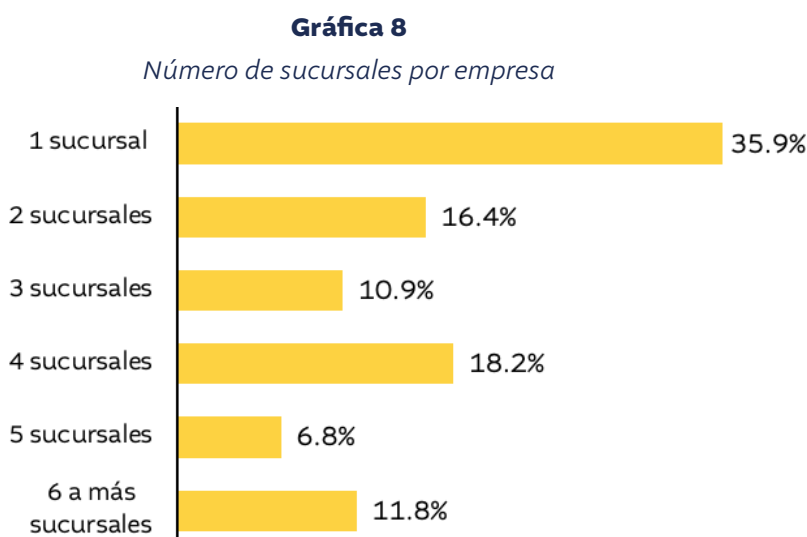
Gráfica 7

Clasificación de las empresas



Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

El 40.6% de las empresas indican no tener sucursales en el municipio y el 35.9% tienen una sucursal (véase Gráfica 8), un 16.4% posee 2 sucursales, un 10.9%, cuenta con 3 sucursales, un 18.2% cuenta con 4 sucursales, 6.8% cuenta con 5 sucursales y el otro 11.8% tiene entre 6 o más sucursales en el municipio. Se estima que las empresas de Cobán en promedio tienen una sucursal.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

3.1.1 Actividad económica de las empresas encuestadas

Las tres principales actividades económicas de las empresas encuestadas son: comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas con 40.6% del total; actividades de alojamiento y de servicio de comidas con 12.9%; y actividades de atención de la salud humana y de asistencia social con 6.4%, en estas actividades se concentran 59.9% de las empresas entrevistadas (véase Tabla 4).

Tabla 4
Actividad económica de las empresas encuestadas

Actividad económica de las empresas	Distribución
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	40.6%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	12.9%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	6.4%
Construcción	4.5%
Industrias manufactureras	4.5%
Enseñanza	4.0%
Transporte y almacenamiento	4.0%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	4.0%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	3.5%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	3.5%
Actividades inmobiliarias	3.0%

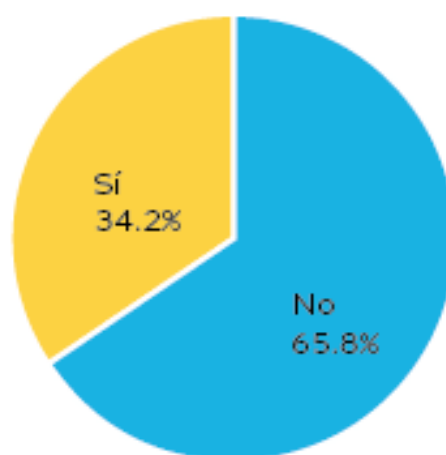
Actividad económica de las empresas	Distribución
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	2.5%
Otras actividades de servicios	2.0%
Actividades financieras y de seguros	1.4%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0.9%
Información y comunicaciones	0.9%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	0.9%
Explotación de minas y canteras	0.5%
Total	100.0%

Nota: las actividades económicas responden a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme, revisión 4 (CIIU).
Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

3.2 Empresas con puestos vacantes

De las 202 empresas encuestadas, 34.2% (69 empresas) manifestaron su interés por contratar nuevo personal durante los próximos seis meses, como se ilustra en la Gráfica 9. El otro 65.8% (133 empresas) manifestó no contemplar nuevas contrataciones, al menos durante los próximos seis meses; dentro de las principales razones que expusieron fueron: estabilidad laboral de sus empleados; satisfacción de sus trabajadores con el puesto de trabajo que desempeñan; realizan nuevas contrataciones para la temporada de fin de año; bajas ventas de sus sucursales, lo cual no amerita nuevas contrataciones.

Gráfica 9
Empresas con puestos vacantes



Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

3.2.1 Puestos vacantes por actividad económica

Las empresas que manifestaron su interés por contratar nuevo personal ponen a disposición del mercado laboral 123 puestos vacantes, de estos, el 76.4% se concentran en cinco actividades económicas: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas, con el 39.0%;

Actividades de alojamiento y comida el 15.4%; Transporte y almacenamiento 9.8%; Enseñanza el 7.3%; e Industrias manufactureras 4.9% (véase Gráfica 10).

Gráfica 10

Distribución de los puestos vacantes por actividad económica



Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

3.2.2 Puestos vacantes por grupo de ocupación

Con base en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, 2008 (CIUO-08), de la Organización internacional del Trabajo (OIT), se realizó la agrupación de puestos de trabajo que las empresas contemplan en la contratación de personal para los 123 puestos vacantes para los próximos seis meses, identificando principalmente cinco grandes grupos de ocupación, en donde se concentrarán el 84.5% de los puestos vacantes. Estos grupos de ocupaciones son: trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; ocupaciones elementales; personal de apoyo administrativo; profesionales científicos e intelectuales; y técnicos y profesionales de nivel medio (véase Gráfica 11).

La ocupación agricultores y agropecuarios reporta el 0.0%, una de las razones expresadas por las empresas encuestadas, es que la época de cosecha para los cultivos como el cardamomo y café es considerada temporada alta a partir de septiembre, razón por la cual las contrataciones se realizan en ese mes.

Gráfica 11

Distribución de Puestos vacantes según grupo de ocupación



Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

El 30.9% de los puestos vacantes pertenecen al grupo de ocupación de *trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados*, destacando los puestos de: asistentes de venta de tiendas y almacenes; comerciantes de tiendas; demostradores de tiendas; y, camareros de mesas.

Del grupo de *Ocupaciones elementales* se está requiriendo el 22.0% de puestos vacantes, siendo los puestos más relevantes: peones de carga; limpiadores y asistentes de oficinas; ayudantes de cocina; y, mensajeros y repartidores.

En el caso del grupo ocupacional de *Personal de apoyo administrativo*, al cual corresponde el 11.4% de puestos, siendo los más destacados: empleados de contabilidad y cálculo de costos; y empleados de control de abastecimientos e inventario.

En el grupo de *Profesionales científicos e intelectuales* se está demandado el 12.2% de puestos vacantes con los puestos: profesores de enseñanza secundaria; y, profesionales de la publicidad y la comercialización.

Por último, en el grupo de *Técnicos y profesionales de nivel medio*, se demanda el 10.6% de los puestos vacantes, siendo los más requeridos: profesionales de nivel medio de servicios estadísticos, matemáticos y afines; representantes comerciales; y, trabajadores y asistentes sociales de nivel medio. Mayor detalle de los puestos vacantes según grupo ocupacional se presentan en el Anexo 1.

3.2.3 Plazas vacantes por puestos de trabajo vacantes ofrecidos

Es importante mencionar que, para cada puesto vacante, existen una o más plazas vacantes, en el caso de las empresas encuestadas que tienen a disposición 123 puestos vacantes, para estos puestos existen 296 plazas vacantes, las cuales se encuentran distribuidas en distintos grupos de ocupación, como se observa en la Gráfica 12.

Gráfica 12

Porcentaje de plazas vacantes por puesto de trabajo según grupo de ocupación



Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

Los grupos de ocupación que destacan por concentrar la mayoría de las plazas vacantes son: trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados con 78 plazas; ocupaciones elementales con 62 plazas; profesionales científicos e intelectuales con 53 plazas; y oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios con 35 plazas vacantes.

3.3 Condiciones de trabajo de las vacantes

A continuación, se describen las condiciones y beneficios que las empresas ofrecen a los trabajadores que esperan contratar, como: el tipo de contrato, temporalidad del contrato, jornada laboral, el tiempo de contratación y el salario ofrecido.

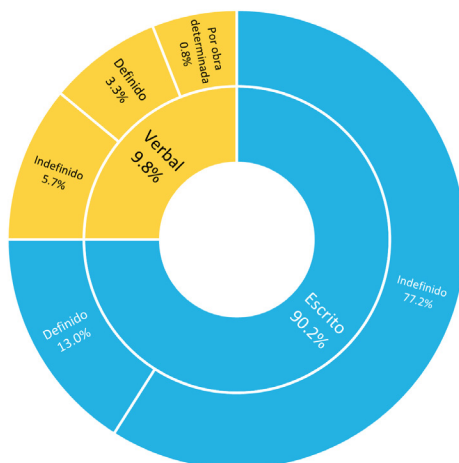
3.3.1 Modalidad de contratación y su temporalidad

El 90.2% de los puestos vacantes se estarán contratando mediante contrato individual por escrito y 9.8% mediante acuerdo verbal (véase Gráfica 13).

De acuerdo con la temporalidad de las contrataciones mediante contrato individual por escrito, el 77.2% de los puestos vacantes tendrán una temporalidad indefinida y el 13.0% por tiempo definido. En el caso de los contratos que se realizarán de forma verbal, un 5.7% será por tiempo indefinido, un 3.3% por tiempo definido y un 0.8% por obra determinada.

Gráfica 13

Porcentaje de puestos vacantes según modalidad de contrato por temporalidad



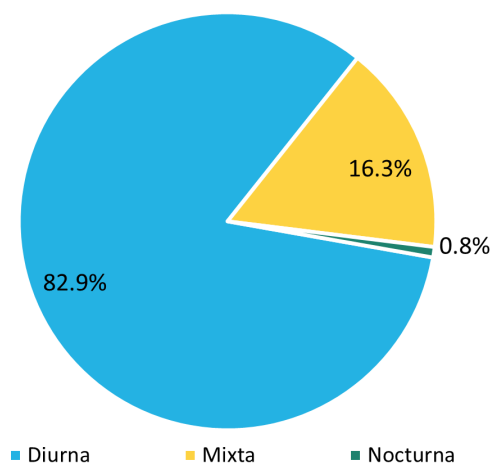
Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

3.3.2 Jornada de trabajo

En la Gráfica 14, se muestra el tipo de jornada ordinaria de trabajo para los puestos vacantes. En donde, un 82.9% de estos puestos se estarán contratando en una jornada diurna, 16.3% en jornada mixta y un 0.8% para jornada nocturna.

Gráfica 14

Porcentaje de puestos vacantes según jornada ordinaria de trabajo



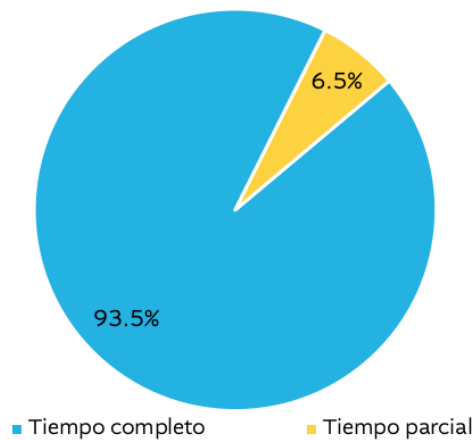
Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

3.3.3 Tiempo efectivo de contratación

En la Gráfica 15 se muestra el porcentaje de puestos vacantes según el tiempo efectivo de contratación, en donde el 93.5% de los puestos serán de contratación a tiempo completo y 6.5% a tiempo parcial.

Gráfica 15

Porcentaje de puestos vacantes según tiempo de contratación

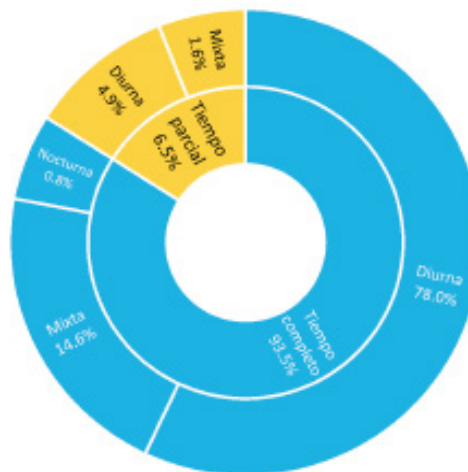


Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

Desde la perspectiva de la jornada laboral, los puestos vacantes a tiempo completo se concentrarán en 78.0% en la jornada diurna y 14.7% en la jornada mixta y un 0.8% en jornada mixta. Un 4.9% de los puestos vacantes, se focalizarán en jornada diurna tiempo parcial y un 1.6% en jornada mixta parcial. (Véase Gráfica 16).

Gráfica 16

Porcentaje de los puestos vacantes según tiempo de contratación y jornada de trabajo

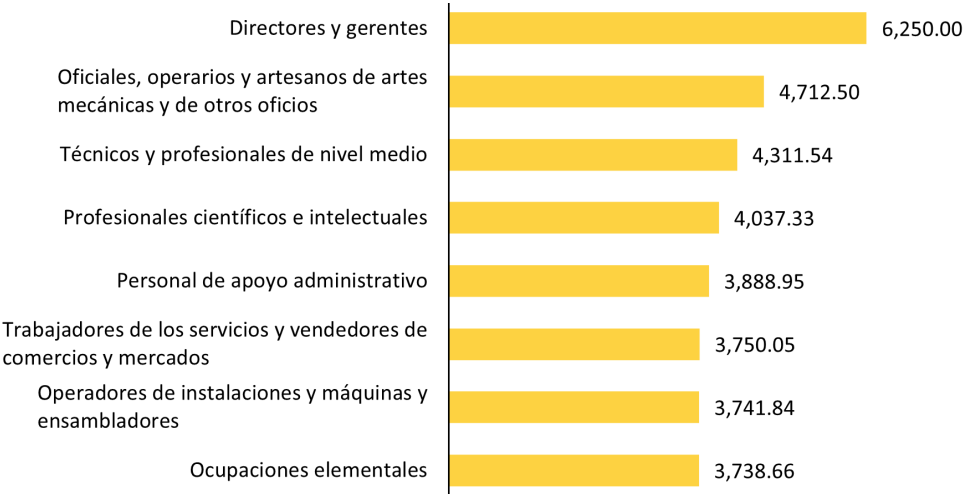


Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

3.3.4 Salario ofrecido por las empresas para los puestos vacantes

Para los puestos vacantes, entre las ocupaciones con los salarios mensuales promedio más altos destacan: directores y gerentes con Q6,250.00; oficiales, operarios y artesanos con Q4,712.50; técnicos y profesionales de nivel medio con Q4,311.54; y profesionales científicos e intelectuales con Q4,037.33 (véase Gráfica 17).

Gráfica 17
Salario promedio mensual de los puestos vacantes por grupo de ocupación
(en quetzales)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

Desde la perspectiva de las actividades económicas, el análisis del salario promedio de los puestos vacantes se puede agrupar en tres grupos de actividades económicas: el primer grupo corresponde a las actividades que tiene las vacantes con los puestos con salario promedio alto, en donde se encuentran: Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales con Q8,000.00, Actividades de servicios administrativos y Suministro de electricidad, gas y aire acondicionado con Q7,000.00 cada uno.

En el segundo grupo, están las actividades que tienen los puestos vacantes con salarios promedios que, están por encima del salario mínimo², pero menor a Q5,000.00, estas actividades son: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca con Q4,400.00, Actividades de alojamiento y de comidas con Q3,923.68, Transporte y almacenamiento Q3,899.43, Comercio al por mayor y menor; reparación de vehículos con Q3,824.70, Actividades financieras y de seguros y Construcción con Q3,800.00 cada uno.

Por último, el tercer grupo con los salarios promedios por debajo del salario mínimo³, en este figuran las siguientes actividades: Actividades inmobiliarias con Q3,700.00, Actividades profesionales, científicas y técnicas con Q3,633.33, Industrias manufactureras Q3,608.33, Actividades de atención de salud humana con Q3,287.50, Información y comunicaciones con Q3,025.00 y Enseñanza con Q2,655.56 (Véase Gráfica 18).

2 Corresponde a la actividad económica no agrícola de la Circunscripción Económica 1 – CE1-, con base en el Acuerdo Gubernativo No. 264-2024. <https://www.mintrabajo.gob.gt/minimum-wage>).

3 Bis.

Gráfica 18

*Salario promedio mensual de los puestos vacantes según actividad económica
(en quetzales)*



Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

3.4 Requerimientos de contratación para los puestos vacantes

Las empresas que estarán ofreciendo puestos vacantes al mercado laboral, fueron cuestionadas sobre los requerimientos que están contemplando para la contratación de nuevo personal para los puestos vacantes, entre las características personales para ocupar un puesto de trabajo se contempla: Edad, sexo, experiencia, nivel de estudios, conocimientos técnicos y habilidades blandas.

3.4.1 Edad requerida por el puesto vacante

A las empresas se les consultó sobre si tenía un rango de edad requerido para el puesto vacante. Entre las opciones de respuesta disponían estaban: indicar que solo solicitaban una edad mínima, un rango de edad entre edad mínima y máxima e indicar que no era relevante la edad para ocupar el puesto vacante.

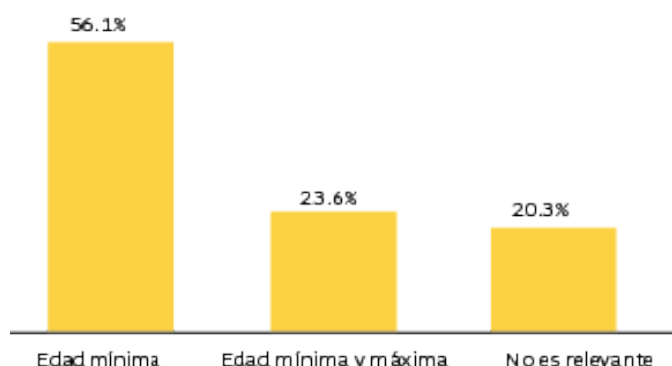
Los resultados de esta pregunta fueron los siguientes: el 56.1% de los puestos solo requiere edad mínima, el 23.6% edad mínima y máxima y el 21.3% no requiere de una edad específica (véase Gráfica 19). Es importante mencionar que, las respuestas a estas opciones son influenciadas por las políticas de contratación de las empresas y no por un rango o edad predeterminado en las encuestas.

Además, se indagó sobre la edad específica que solicitaban tanto para la edad mínima como máxima, es importante mencionar que, estas edades las definieron las empresas según sus políticas

de contratación y la naturaleza del puesto vacante. Para los puestos vacantes que solo exigen una edad mínima, la edad más baja era 17 años y la edad más alta de 28 años. En cuanto a los puestos que requieren un rango de edad, la edad mínima más baja fue 18 años y la edad máxima más alta de 60 años.

Gráfica 19

Rango de edad requerido para el puesto vacante



Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

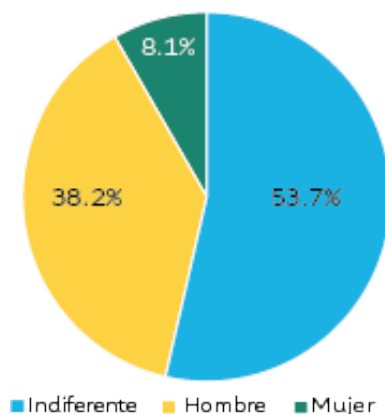
Acerca de los puestos vacantes que requieren de una edad para ser ocupado, éstos se concentran en los siguientes grupos de ocupación de: trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; ocupaciones elementales; técnicos y profesionales de nivel medio; personal de apoyo administrativo. En cuanto a la opción de que no es relevante la edad para ocupar el puesto vacante, el grupo de ocupación que sobresale es el de profesionales científicos e intelectuales.

3.4.2 Sexo requerido por el puesto vacante

El 53.7% de los puestos vacantes es indiferente al sexo de la persona que lo ocupe. Por otro lado, el 46.3% estableció una preferencia de sexo, para el 38.2% de los puestos se requiere a hombres y para el 8.1% a mujeres (véase Gráfica 20).

Gráfica 20

Preferencia del sexo de la persona para puestos vacantes



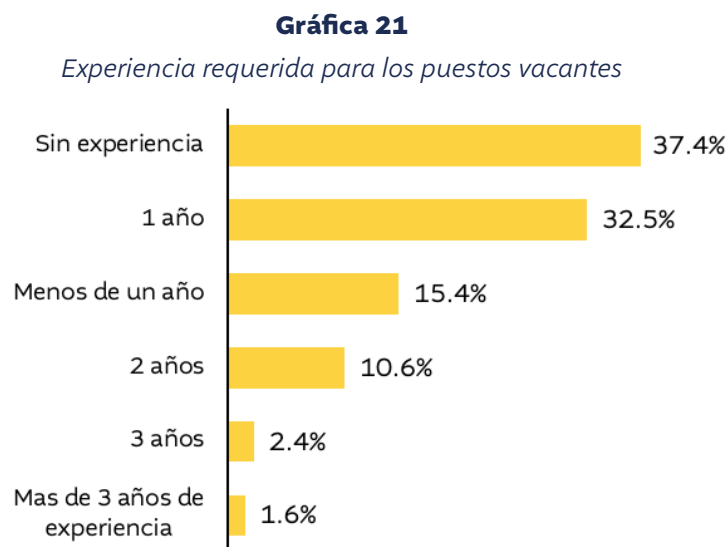
Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

Respecto a los grupos de ocupación que requieren que los puestos vacantes serán ocupados por hombres, destacan: ocupaciones elementales que concentra un 10.6% del total de vacantes; operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores y, trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados con 6.5% cada uno; y, por último, oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios con un 4.9%.

Ahora bien, en el caso de los grupos de ocupación que requieren que los puestos vacantes serán ocupados por mujeres sobresalen: Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados con un 3.3% de los puestos vacantes; personal de apoyo administrativo con 2.4%; y Ocupaciones elementales con un 1.6%.

3.4.3 Experiencia requerida

El 62.6% de los puestos vacantes requiere que el candidato posea experiencia previa para el desempeño de las funciones que exige el puesto y el restante 37.4% no solicita años de experiencia para el desempeño del puesto (véase Gráfica 21).

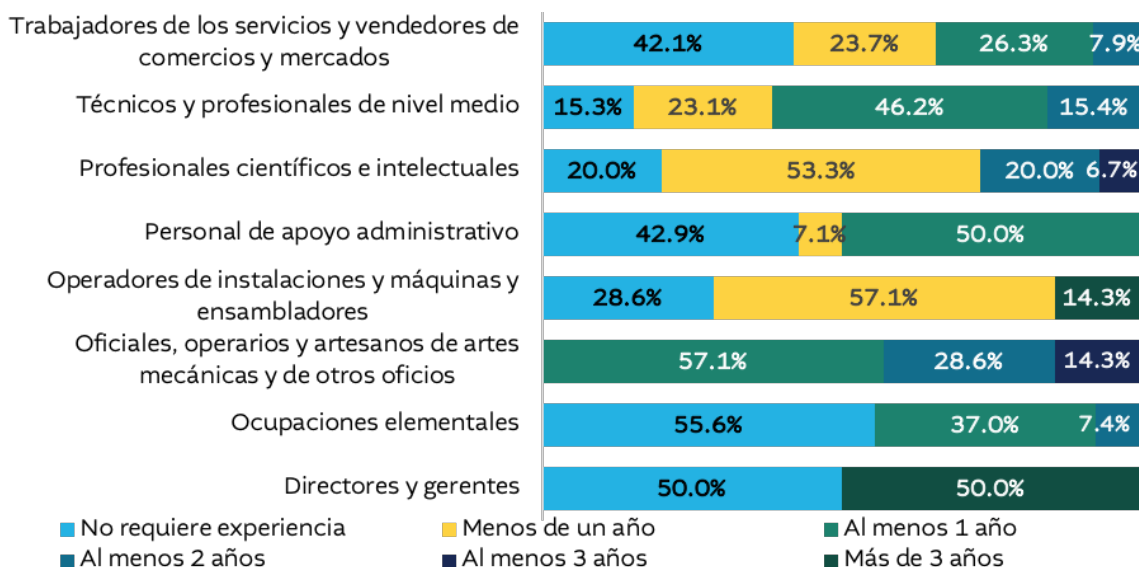


Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

Los años de experiencia solicitados para cada puesto vacante pueden cambiar según el tipo de trabajo que se realiza en los mismos, por lo que es necesario conocer los años de experiencia que se exigen para cada puesto vacante, según el grupo ocupacional al que pertenece (Véase Gráfica 22).

Gráfica 22

Experiencia requerida para los puestos vacantes según grupo ocupacional



Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

A continuación, se describe algunos aspectos relevantes respecto a los años de experiencia exigidos por grupo ocupacional:

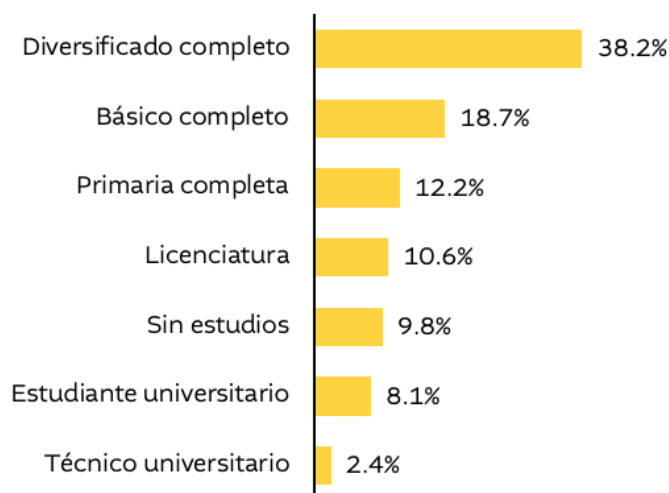
- **Directores y gerentes**, en este grupo, el 50.0% de los puestos no requiere tener experiencia y para el otro 50.0% exige más de tres años de experiencia.
- **Ocupaciones elementales**, para el 55.6% de los puestos vacantes de este grupo, no es requerida experiencia previa para el puesto.
- **Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios**, el 57.1% exige un año de experiencia.
- **Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores**: el 57.1% exige hasta un año de experiencia.
- **Personal de apoyo administrativo**: en relación con los puestos de este grupo el 50.0% solicita entre uno y dos años de experiencia.
- **Profesionales científicos e intelectuales**: en este grupo el 53.3% de los puestos solicitan menos de un año de experiencia.
- **Técnicos y profesionales de nivel medio**: el 46.2% de los puestos exigen un año de experiencia.
- **Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados**: dentro de este grupo el 42.1% de los puestos no requiere de experiencia.

3.4.4 Nivel de estudios y área de formación requeridos para los puestos vacantes

A continuación, en la Gráfica 23 se muestran los requerimientos de educación formal y superior, que las empresas están requiriendo para los puestos vacantes en términos generales.

Gráfica 23

Nivel académico requerido para los puestos vacantes



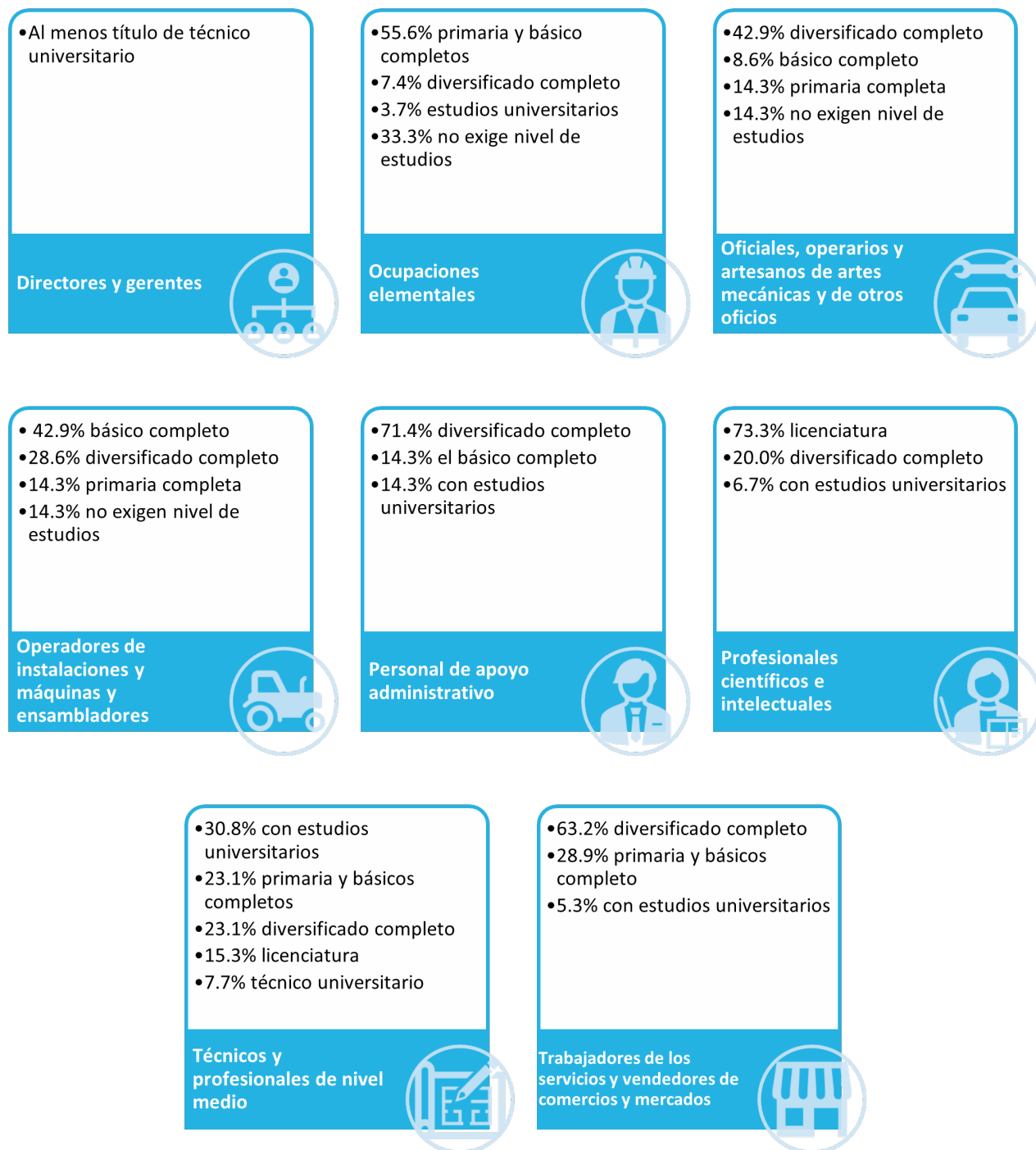
Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

Se puede observar que, el 38.2% de los puestos vacantes requieren que los aspirantes posean diversificado completo; el 18.7%, nivel básico completo; un 12.2% nivel primario completo; el 21.1% solicita educación superior (licenciatura, técnico y estudios universitarios), y el restante 9.8% de los puestos no requiere que la persona posea estudios.

El nivel de estudios solicitados, por las empresas, para ocupar uno de los puestos vacantes, desde la perspectiva de las ocupaciones se presenta en la Figura 5. Adicionalmente, es oportuno indicar que en algunos grupos ocupacionales se requiere que la formación se oriente a áreas en específico, siendo estos, Administración y negocios para Directores y gerentes; Área de ingeniería, tecnología, administración y negocios (28.6%) en los puestos de Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios; Área de administración y negocios (14.3%) para puestos en el grupo de Personal de apoyo administrativo; y, Área ciencias sociales, humanidades, ingeniería y tecnología, administración y negocios para los puestos de Profesionales científicos e intelectuales.

Figura 5

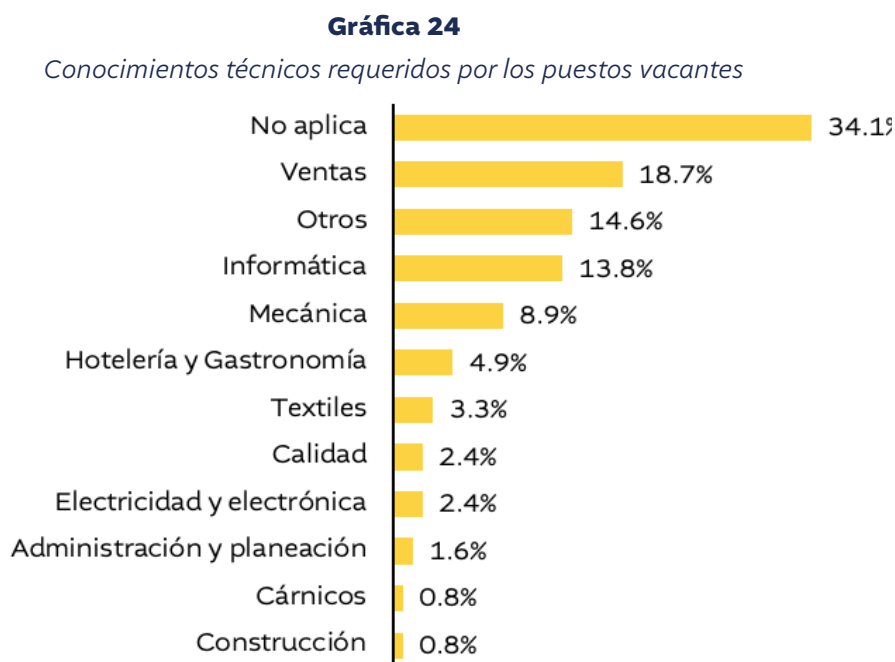
Nivel de estudios requerido en puestos vacantes según grupo ocupacional



Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

3.4.5 Conocimientos técnicos requeridos

En la Gráfica 24, se muestran los conocimientos técnicos requeridos por las empresas para los puestos vacantes, es necesario mencionar que las empresas encuestadas podían escoger más de una opción de respuesta, es por ello, que los porcentajes de la gráfica no suman 100%. Entre los conocimientos técnicos más solicitados por los puestos vacantes destacan: conocimiento en ventas, que es requerido por el 18.7% de los puestos vacantes; informática, solicitada por el 13.8% de los puestos vacantes; mecánica lo solicitan el 8.9%; hotelería y gastronomía con el 4.9%; y textiles con el 3.3% de los puestos vacantes. Es relevante señalar que, el 34.1% de los puestos vacantes no requieren de conocimientos técnicos específicos.

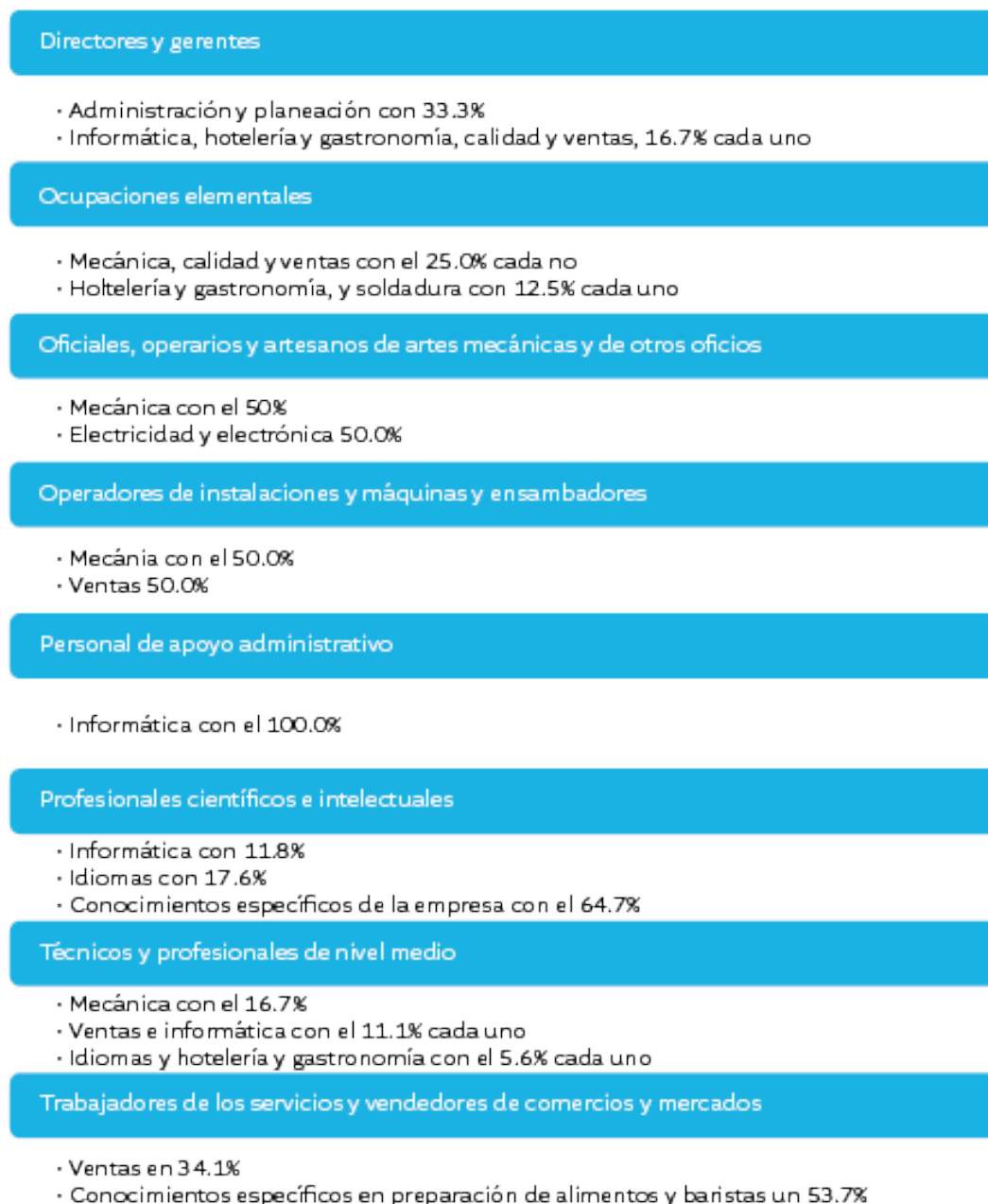


Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

Los conocimientos técnicos requeridos por grupo ocupacional se presentan en la Figura 6.

Figura 6

Conocimientos técnicos requeridos en puestos vacantes según grupo ocupacional



Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

3.4.6 Habilidades blandas requeridas

La Gráfica 25 muestra las habilidades blandas más solicitadas por las empresas, entre ellas destacan: Servicio al cliente (26.7%), Trabajo en equipo (15.1%), Proactividad (8.6%), Relaciones interpersonales (7.0%) y Gestión del tiempo (7.0%).

Gráfica 25

Habilidades blandas requeridas en los puestos vacante



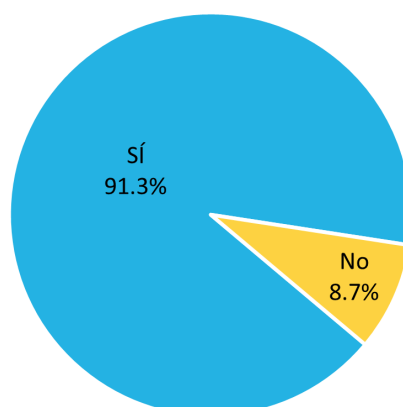
Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

3.4.7 Contratación de personas migrantes retornadas

En la encuesta, las empresas fueron consultadas sobre su disposición a contratar a personas migrantes que han retornado al país, ya sea por un retorno voluntario o por orden judicial del país en donde residía. El 91.3% de las empresas que tienen plazas vacantes, expresaron su disposición de contratar personas migrantes retornadas, como se puede observar en la Gráfica 26. El restante 8.7% de las empresas no tiene previsto la contratación de estas personas.

Gráfica 26

Disposición a contratar personas migrantes retornadas



Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

En las empresas que expresaron su disposición de contratar personas migrantes retornadas, el 64.6% se clasifican en tres actividades económicas: Comercio al por mayor y menor; reparación de vehículos con el 38.9%, Actividades de alojamiento y de comidas con 15.0% y Transporte y almacenamiento con el 10.6%. El restante 35.4% pertenecen a otras actividades económicas como se puede apreciar en la Tabla 5.

Tabla 5

*Disposición a contratar personas migrantes retornadas,
según actividad económica de las empresas*

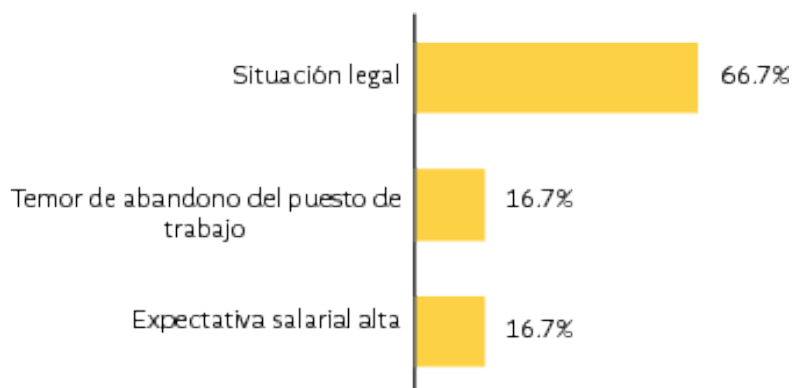
Actividad económica de las empresas	Distribución
Comercio al por mayor y menor; reparación de vehículos	38.9%
Actividades de alojamiento y de comidas	15.0%
Transporte y almacenamiento	10.6%
Enseñanza	5.3%
Industrias manufactureras	5.3%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	4.4%
Actividades inmobiliarias	4.4%
Actividades de atención de salud humana	3.5%
Actividades financieras y de seguros	3.5%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	2.7%
Suministro de electricidad, gas y aire acondicionado	1.8%
Información y comunicaciones	1.8%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1.8%
Construcción	0.9%
Actividades de servicios administrativos	0.0%
Total general	100.0%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

En cuanto a las empresas que no tiene previsto la contratación de personas migrantes retornadas, éstas fueron consultadas sobre el motivo por el cual no estarían en disposición de contratarlas, siendo sus repuestas las siguientes: el 66.7% les preocupa la situación legal que tienen tanto en Guatemala como en el país de donde retornan; 16.7% señala como motivo la expectativa salarial alta, debido a que los salarios que se pagan en otros países es mucho mayor al que se paga en Guatemala, principalmente los salarios que se pagan en Estados Unidos de América (EE. UU.), que es de donde la mayoría de personas migrantes retornan; otro 16.7% se debe al temor de abandono del puesto de trabajo, debido a que hay personas migrantes que buscan regresar al país del cual retornaron y terminarían abandonando el puesto de trabajo en Guatemala (véase Gráfica 27).

Gráfica 27

Principales razones para la no contratación de personas migrantes retornadas



Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

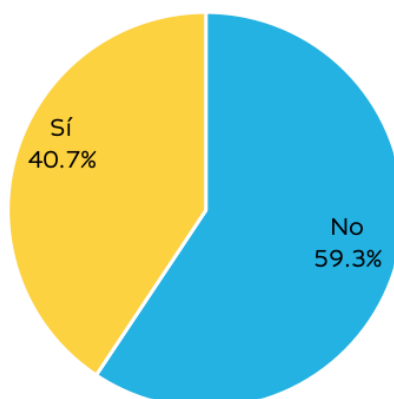
Es oportuno indicar que una de las empresas que señaló estar dispuesta a contratar migrantes retornados para algunos de sus puestos, indicó no estar dispuesto a su contratación señalando como causa la falta de competencias requeridas para el puesto, así como el nivel académico inadecuado.

3.4.8 Contratación de personas con discapacidad

Con relación a la pregunta sobre la contratación de personas con discapacidad para los puestos vacantes, se puede establecer que 52.2% estaría dispuesto a contratar a personas con discapacidad, aun cuando no sea en la totalidad de los puestos vacantes disponibles, debido a que los requerimientos de habilidades y destrezas para el puesto vacante no permite la contratación de personas con discapacidad; por consiguiente, 47.8% de las empresas con puestos vacantes no contratarían personas con alguna discapacidad (véase Gráfica 28). Visto en función de los puestos vacantes, únicamente 40.7% de las vacantes puestas a disposición por estas empresas podría ser ocupado por personas con discapacidad.

Gráfica 28

Disposición a contratar personas con discapacidad



Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

A continuación, en la Tabla 6 se muestra la actividad económica a la que pertenecen las empresas que tienen disponibilidad de contratar personas con discapacidad, en sus puestos vacantes. En esta tabla también se puede apreciar que existen cuatro actividades económicas en donde se agrupa el 71.5% de las empresas, estas actividades son: Comercio al por mayor y menor; reparación de vehículos con el 39.0%, Actividades de alojamiento y de comidas 15.4%, Transporte y almacenamiento 9.8% y Enseñanza con el 7.3%, el restante 28.5% pertenecen a otras actividades económicas.

Tabla 6
Disposición a contratar personas con discapacidad según actividad económica de las empresas

Actividad económica de las empresas	Distribución
Comercio al por mayor y menor; reparación de vehículos	39.0%
Actividades de alojamiento y de comidas	15.4%
Transporte y almacenamiento	9.8%
Enseñanza	7.3%
Industrias manufactureras	4.9%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	4.1%
Actividades inmobiliarias	4.1%
Actividades de atención de salud humana	3.3%
Actividades financieras y de seguros	3.3%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	2.4%
Suministro de electricidad, gas y aire acondicionado	1.6%
Información y comunicaciones	1.6%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1.6%
Actividades de servicios administrativos	0.8%
Construcción	0.8%
Total general	100.0%

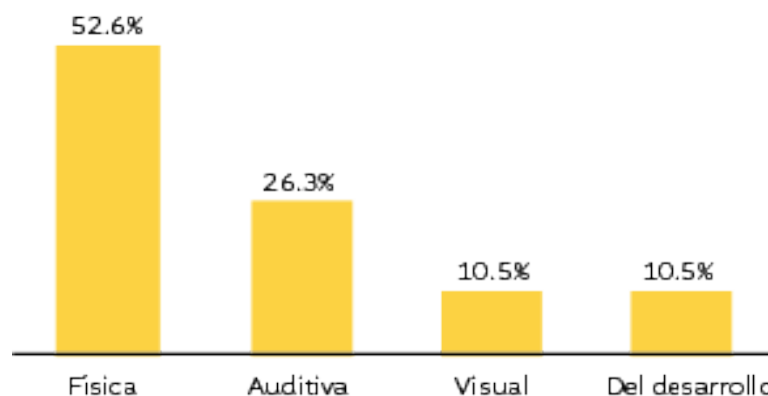
Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

Además, de consultarles a las empresas sobre la disposición de contratación de personas con discapacidad, también se indagó, entre las que sí tienen disposición, sobre cuál es el tipo de discapacidad que puede tener la persona para optar al puesto de trabajo vacante. Dentro de las opciones de respuesta, referente al tipo de discapacidad que, debían escoger estaban: física, auditiva, visual y del desarrollo, de las cuales, podía escoger más de una opción. Es importante mencionar que la disposición de las empresas para la contratación de una persona con algún tipo preferente de discapacidad responde directamente a los requisitos de habilidades y destrezas físicas que el puesto vacante requiere.

De esa cuenta, se puede mencionar que, 52.6% de los puestos vacantes tiene apertura para la contratación de personas con discapacidad física, 26.3% con discapacidad auditiva, 10.5% con discapacidad visual y el otro 10.5% con discapacidad del desarrollo. Los resultados se muestran en la Gráfica 29.

Gráfica 29

Porcentaje de puestos vacantes accesibles para personas con discapacidad, según tipo de discapacidad



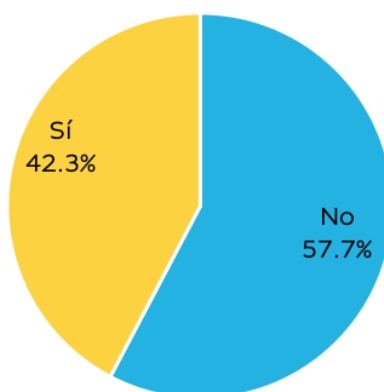
Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

3.5 Puestos vacantes de difícil contratación

En todo proceso de reclutamiento de personal, existen puestos de trabajo que, por la naturaleza de este, los conocimientos, habilidades y destrezas que solicita, hace difícil encontrar a la persona idónea que cumpla con todos o la mayoría de los requisitos, esa razón hace difícil la contratación de personal para ese puesto vacante. Los puestos con vacantes que se consideran difíciles de cubrir debido a la falta de candidatos calificados o a la alta demanda de habilidades específicas representan el 42.3% del total (véase Gráfica 30).

Gráfica 30

Puestos vacantes de difícil contratación



Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

El 76.9% de las empresas que expresaron tener puestos vacantes de difícil contratación, pertenecen a cuatro actividades económicas las cuales son: Comercio al por mayor y menor; reparación de vehículos 38.5%, Actividades de alojamiento y de comidas 19.2%, Enseñanza 7.7%, Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales y Transporte y almacenamiento con 5.8% cada una. El restante 23.1% se ubican en otras actividades económicas como se puede observar en la Tabla 7.

Tabla 7*Distribución de los puestos vacantes de difícil contratación según actividad económica de las empresas*

Actividad económica de las empresas	Distribución
Comercio al por mayor y menor; reparación de vehículos	38.5%
Actividades de alojamiento y de comidas	19.2%
Enseñanza	7.7%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	5.8%
Transporte y almacenamiento	5.8%
Industrias manufactureras	3.8%
Actividades financieras y de seguros	3.8%
Información y comunicaciones	3.8%
Suministro de electricidad, gas y aire acondicionado	3.8%
Actividades de atención de salud humana	1.9%
Actividades de servicios administrativos	1.9%
Actividades inmobiliarias	1.9%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1.9%
Total general	100.0%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

3.5.1 Motivos de la difícil contratación

A las empresas que expresaron tener puestos de difícil contratación, se les consultó sobre los motivos más relevantes que influyen al momento de reclutar personal, debiendo especificar el principal y el segundo motivo más relevante. Entre las causas más relevantes destacan: Falta de habilidades necesarias con el 34.6%, falta de candidatos calificados 17.3%, falta de experiencia para el puesto 15.4% (véase Gráfica 31).

Gráfica 31*Causa principal de la dificultad de contratación de puestos vacantes*

Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

Ahora bien, con respecto a la segunda causa más relevante sobresalen: falta de candidatos calificados 28.8%, no tiene la formación técnica requerida 17.3% y falta de experiencia para el puesto 13.5% (véase Gráfica 32).

Gráfica 32

Causa secundaria de la dificultad de contratación de puestos vacantes



Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

En la Figura 7 se describen los principales puestos de difícil contratación, así como las principales causas de la difícil contratación expresadas por las empresas que cuentan con puestos vacantes, según la actividad económica en la que se clasifican:

Figura 7*Causas de la difícil contratación en puestos vacantes según actividad económica*

Comercio al por mayor y menor; reparación de vehículos	Asesor de ventas	Por falta de experiencia y habilidades necesarias para el puesto
	Piloto	Por falta de candidatos calificados y experiencia de vehículos de reparto
	Mecánico	Por falta de candidatos calificados y experiencia
Actividades de alojamiento y de comidas	Mesero	Por falta de habilidades de atención al cliente y alta expectativa salarial
	Cocinero	Por falta experiencia
	Barista	Por falta de candidatos calificados y una alta expectativa salarial
Enseñanza	Docentes en las áreas de: economía, auditoría, ingeniería, mercadólogos, idioma inglés y otros conocimientos en ciencias sociales	Por falta de candidatos calificados y carencias de habilidades en docencia
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	Trabajador social	Por falta de habilidades necesarias para el puesto
	Técnico en educación Grant	
	Profesional de enseñanza media	
Transporte y almacenamiento	Piloto, Auxiliar operativo	Por falta de habilidades necesarias y experiencia
	Vendedor rutero	Por ubicación geográfica del lugar de trabajo
Industrias manufactureras	Auxiliares de planta	Por rotación del personal
Actividades financieras y de seguros	Auxiliar de promoción y publicidad	Por falta de candidatos calificados y habilidades necesarias para la venta de los servicios y productos que ofrecen las empresas
	Promotor de unidad móvil	
Información y comunicaciones	Ejecutivo de ventas	Por falta de candidatos calificados, falta de experiencia y habilidades necesarias para el puesto.
	Presentador de noticias	
Suministro de electricidad, gas y aire acondicionado	Técnico electricista	Por falta de candidatos con conocimientos técnicos y habilidades necesarias para el puesto
Actividades inmobiliarias	Piloto	Por falta de habilidades necesarias para el puesto
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Asistente de contabilidad	Por falta de experiencia

Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

3.6 Estrategias para ubicar candidatos para las vacantes

Las empresas comúnmente utilizan medios de comunicación escritos y digitales para reclutar el personal que necesitan para puestos vacantes. En la Gráfica 33, se presentan los medios más utilizados para reclutar personal para sus plazas vacantes. Es importante mencionar que, las empresas podían escoger más de una opción de respuesta, por esta razón los valores de la gráfica no suman el 100%.

Gráfica 33

Estrategias utilizadas para buscar candidatos



Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales elaborado con base en datos del trabajo de campo.

El 62.3% de las empresas que contratarán personal en los próximos seis meses utilizan principalmente los sitios web laborales para encontrar al personal que necesitan; el 44.9% reclutan a su personal mediante la recomendación o referencia de sus trabajadores; el 27.5% utilizan bases de datos o registros propios de personas que con anterioridad han aplicado a plazas disponibles; el 27.5% utilizan agencias de empleo; un 14.5% utilizan afiches colocados en puntos estratégicos del municipio de Cobán para captar la atención de las personas interesadas en sus plazas vacantes; otros medios usados con menor frecuencia son los consultores de recursos humanos, los ascensos, los volantes, y los servicios públicos de empleo.

4 CONCLUSIONES

En función de las características del mercado laboral del municipio de Cobán, y los resultados principales de la encuesta, se puede concluir que:

1. Según datos del Censo Nacional de Población y Vivienda del año 2018, el municipio de Cobán contaba con una Población en edad de trabajar de 136,490 que representaba el 64.3% de la población total del municipio, de los cuales el 52.5% son parte de la fuerza de trabajo la cual estaba ocupada en un 97.7%. De esta población ocupada la mayoría se encontraban laborando por su propia cuenta o como empleados en una empresa privada.
2. Con base en datos del Informe del Empleador del año 2024, las actividades económicas en donde se concentran la mayoría de las empresas del municipio son: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos; Industrias manufactureras; Actividades de alojamiento y de servicios de comidas; y Actividades de atención de la salud humana.
3. Conforme a la información de trabajadores reportados en el Informe del Empleador del año 2024, se determinó que un 74.6% son hombres y un 25.4% son mujeres lo cual denota una marcada diferencia de participación en el mercado laboral; la mayoría de estos trabajadores poseen niveles académicos entre diversificado y básico. Además, estos trabajadores se encuentran empleados principalmente en los grupos ocupacionales de: Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; Profesionales científicos e intelectuales; Personal de apoyo administrativo; y Técnicos y profesionales de nivel medio.
4. Conforme a los resultados de la encuesta, el 90.2% de los puestos vacantes ofrece modalidad de contratación por escrito y por tiempo indefinido, lo que evidencia que las empresas ofrecen estabilidad laboral y condiciones favorables para los trabajadores. Además, la mayoría de estos puestos ofrecen en promedio salarios por encima del del salario mínimo vigente, establecido en el Acuerdo Gubernativo No. 264-2024, con excepción de los puestos vacantes que se ubican en las actividades económicas de: Actividades inmobiliarias; Actividades profesionales, científicas y técnicas; Industrias manufactureras; Actividades de atención de salud humana; Información y comunicaciones; y, Enseñanza, cuyos salarios están por debajo del salario mínimo.
5. En cuanto a los requerimientos para ocupar las plazas vacante, el 62.6% de los requiere que el candidato posea experiencia previa para el desempeño de las funciones que exige el puesto; asimismo, el 56.9% de los puestos vacantes, solicitan nivel de estudios entre básico y diversificado; entre los conocimientos técnicos que debe poseer la persona figuran principalmente: ventas, informática y mecánica; y entre las habilidades blandas más requeridas figuran: servicio al cliente, trabajo en equipo, proactividad y relaciones interpersonales.
6. El 52.2% de las empresas mostraron disposición a contratar personas con discapacidad, aun cuando no sea en la totalidad de los puestos vacantes disponibles, particularmente, cuando



debido a que los requerimientos de habilidades y destrezas para el puesto vacante, no es posible la contratación de personas con discapacidad; en cuanto a la discapacidad admitida, el 40.7% de los puestos vacantes, pueden ser ocupados por personas con discapacidad física y auditiva principalmente.

7. El 91.3% de las empresas manifestaron su disposición para contratar personas migrantes retornadas, estas empresas provienen de actividades económicas como: Comercio al por mayor y menor; Actividades de alojamiento y de comidas; y Transporte y almacenamiento. El otro 8.7% de las empresas manifestó no estar en disposición de contratarlos, argumentando su preocupación por: la situación legal de las personas, el temor al abandono del puesto de trabajo y la expectativa salarial.
8. Entre los puestos vacantes que las empresas ponen a disposición del mercado laboral de Cobán, el 42.3% son catalogados como de difícil contratación y entre las principales causas se destacaron: Falta de candidatos calificados, sin formación o habilidades específicas requeridas y falta de experiencia para el puesto vacante.
9. Entre las estrategias de reclutamiento que más utilizan las empresas sobresalen: sitios web laborales (62.3%), recomendación o referencia de un trabajador de la empresa (44.9%) y bases de datos propios o de agencias de empleo (27.5%).

5 RECOMENDACIONES

En función de los aspectos relevantes de la demanda laboral en el municipio de Cobán, se plantean las siguientes recomendaciones:

1. Se deben realizar esfuerzos para fortalecer conocimientos técnicos y habilidades de la población en edad de trabajar (PET), particularmente, los relacionados con habilidades en ventas, informática y mecánicas, además, de las habilidades blandas en servicio al cliente, trabajo en equipo y relaciones interpersonales, que en su conjunto son demandadas por las empresas del municipio, y que fueron señalados como causa de vacantes que catalogan como de difícil contratación. Es oportuno resaltar la necesidad de programas orientados exclusivamente a mujeres para aumentar su participación en el ámbito laboral.
2. El Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), debe fortalecer la promoción de su oferta académica en el municipio, principalmente formación de: cocinero, baristas, mecánicos y electricistas, que fueron requeridas en los puestos vacantes de las actividades económicas de: Actividades de alojamiento y de comidas, y, de Comercio al por mayor y menor; reparación de vehículos. Además, con base en los puestos de difícil contratación que se describen en este estudio, la institución debe considerar incorporar formación en áreas como: asesores de venta, pilotos, meseros, recamareros, etc.
3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Mintrab), debe fortalecer su promoción de los servicios que brindan el Servicio Nacional de Empleo, en cuanto a la intermediación laboral, además de promover la plataforma Tu Empleo para que sea tomada en cuenta por las empresas, entre sus estrategias de reclutamiento de personal. Además de promover programas como Beca Mi primer empleo para contribuir a la obtención de conocimientos, habilidades y sobre todo experiencia laboral en jóvenes y adaptarlos a las necesidades indicadas por el sector empresarial de Cobán. Asimismo, es importante realizar acciones para promover la contratación de migrantes retornados en el territorio.
4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Mintrab), deberá velar por que las condiciones laborales ofrecidas por las empresas con puestos vacantes sean acordes con la normativa aplicable, particularmente el cumplimiento del pago del salario mínimo.
5. Promover el trabajo conjunto con entidades como el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, para el fortalecimiento de conocimientos y habilidades de personas con discapacidad en el municipio, para el desempeño de funciones de los puestos demandados por el mercado laboral y por ende aumentar sus probabilidades de contratación en empresas de la localidad.

6 REFERENCIAS

- Comité Nacional de alfabetización. (18 de Septiembre de 2019). *Analfabetismo, Censo 2018*. Obtenido de CONALFA: <https://www.conalfa.edu.gt/data/censo2018.pdf>
- Comité Nacional de Alfabetización. (31 de Diciembre de 2024). *Proyección 2024*. Obtenido de CONALFA: <https://www.conalfa.edu.gt/data/proyeccion2024.pdf>
- Concejo Municipal de Cobán, Alta Verapaz. (2020). *Plan de Desarrollo Municipal y Ordenamiento Territorial, Municipio de Cobán, Alta Verapaz 2020-2032*. Obtenido de Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia: https://portal.segeplan.gob.gt/segeplan/wp-content/uploads/2022/05/1601_PDM_OT_COBAN.pdf
- Congreso de la República de Guatemala. (1961). *Código de Trabajo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Previsión Social: <https://www.mintrabajo.gob.gt/doc/normativasDeTrabajo/Codigo-de-Trabajo-Digital.pdf>
- Congreso de la República de Guatemala. (12 de enero de 1991). Decreto 12-91 Ley de Educación Nacional. Ciudad de Guatemala.
- Consejo Departamental de Desarrollo de Alta Verapaz. (2023). *Plan de Desarrollo Departamental PDD-2021-2032 Departamento de Alta Verapaz*. Obtenido de SEGEPLAN: https://portal.segeplan.gob.gt/segeplan/wp-content/uploads/2024/02/16_PPD_ALTA_VERAPAZ.pdf
- Escuela de Negocios Cámara Valencia. (2023). *Escuela de Negocios Cámara Valencia*. (I. S. Cámara Oficial de Comercio, Ed.) Obtenido de <https://www.camaravalencia.com/formacion/blog/hard-skills/#:~:text=Por%20ejemplo%2C%20un%20programador%20necesita%20conocer%20lenguajes,gr%C3%A1fico%20necesita%20habilidades%20en%20programas%20de%20dise%C3%B1o>.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2024). *Diagnóstico de Finanzas Públicas Municipales Cobán*. Obtenido de Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia: <https://www.unicef.org/guatemala/media/7476/file/II%20Edici%C3%B3n%20-%20AVP,%20Cob%C3%A1n.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística. (2019). *Resultados del Censo 2018*. Obtenido de Censo 2018: <https://censo2018.ine.gob.gt/explorador>
- Instituto Nacional de Estadística. (2020). *Estimaciones y proyecciones municipales 2015-2035. Población total*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística: <https://www.ine.gob.gt/proyecciones/>
- Maul Rivas, H., Bolaños Fletes, L., & Díaz Palacios, J. (2007). *El mercado laboral contemporáneo y sus tendencias futuras*. Obtenido de Centro de Investigaciones Economicas Nacionales – CIEN-: <https://cien.org.gt/wp-content/uploads/2018/08/PNUD-LABOR-octubre-07.pdf>

Municipalidad de Cobán. (2024). *Monografía de Cobán*. Obtenido de Municipalidad de Cobán: <https://municoban.com/Descargar/286/2024/37053/monografia-de-coban-alta-verapaz.pdf>

Observatorio del Mercado Laboral. (2018). XII Censo Nacional de Población y VII de Vivienda 2018. Guatemala.

Organización de las Naciones Unidas. (2009). *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU). Revisión 4*. Obtenido de <https://unstats.un.org>: https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm_4rev4s.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Resolución sobre la actualización de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://webapps.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf>

Organizacion Internacional del Trabajo. (2021). *Transición de la economía informal a la economía formal – Teoría del cambio*. Obtenido de Organizacion Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_771733.pdf

Ortega Santos, C. E. (2017). *Desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas*. Obtenido de Universidad Ecotec: <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/desarrollo-habilidades.pdf>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2022). *Informe nacional de desarrollo humano (INDH): Desafíos y oportunidades para Guatemala: hacia una agenda de futuro. La celeridad del cambio, una mirada territorial del desarrollo humano 2002 – 2019*. Obtenido de Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo: https://indhguatemala.org/app/uploads/2022/07/IDH_Guatemala_3.pdf

Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia. (2025). *Sistema de Inversión Pública, inversión por territorio*. Obtenido de SEGEPLAN: [https://sistemas.segeplan.gob.gt/guest/SNPPKG\\$PL_TERRITORIAL.PROYECTOS?prmEjercicio=2022&prmlIdDepartamento=1600&prmlIdMunicipio=1601](https://sistemas.segeplan.gob.gt/guest/SNPPKG$PL_TERRITORIAL.PROYECTOS?prmEjercicio=2022&prmlIdDepartamento=1600&prmlIdMunicipio=1601)

Sistema de Información Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional de Guatemala. (2025). *Desnutrición aguda*. Obtenido de SIINSAN: <https://portal.siinsan.gob.gt/desnutricion-aguda/>

Uriarte, O. E. (1999). *Formación, trabajo y conocimiento: La experiencia de América Latina y el Caribe*. Uruguay: OIT/Cinterfor. Obtenido de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/papel7.pdf

7 ANEXOS

Anexo 1

Lista de puestos vacantes por grupo ocupacional

Grupo de ocupacional	Nombre del puesto designado por la empresa
Directores y gerentes	Gerente de sucursal
	Jefe de oficina
Ocupaciones elementales	Asistente de pilotos y auxiliares de reparto
	Auxiliar de piloto
	Auxiliar de planta
	Ayudante de cocina
	Ayudante de despacho
	Ayudante de restaurante
	Ayudante de taller de soldadura
	Cocinero
	Colaboradores operativos
	Encargado de mantenimiento
	Lavador de vehículos
	Lavaplatos
	Mensajero
	Motorista
	Motorista vendedor rutero
	Oficios de campo
	Operativo
	Promotor de Unidad Móvil
	Recamarera
	Técnico de lavado
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	Mecánico
	Técnico de herramientas eléctricas
	Técnico electricista
	Técnico mecánico
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	Operario de producción
	Piloto
	Piloto vendedor
	Asistente de contabilidad
Personal de apoyo administrativo	Auxiliar de bodega
	Auxiliar operativo
	Bodeguero
	Cajero administrativo
	Encargado de bodega
	Facturador
	Gestor de crédito y cobranza
	Secretaria

Profesionales científicos e intelectuales	Coordinador del área de ingles
	Docente área de auditoria
	Docente Economista
	Docentes área de Ciencias Sociales
	Enfermero
	Ingeniero
	Mercadólogo
	Oficial de Avalúos
	Oficial de Créditos
	Presentadora de noticias
	Profesional de enseñanza media
	Profesional para consultoría
	Profesor con especialidad
Técnicos y profesionales de nivel medio	Asistente Administrativo
	Asistente de operaciones
	Auxiliar de Promoción y Publicidad
	Motorista vendedor rutero
	Técnico de informática
	Técnico de laboratorio
	Técnico en educación Grant
	Técnico en instalación de accesorios para vehículos
	Trabajador social
	Vendedor rutero
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	Vendedor rutero
	Asesor de ventas
	Asesor en barnices
	Barista
	Dependiente de mostrador
	Despachador de bomba de combustible
	Ejecutivo de ventas
	Encargado de atención al cliente
	Encargado de mostrador
	Encargado de tienda
	Guardia
	Mesero
	Promotor de ventas
	Vendedor
	Vendedor temporal



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**



UTZ
SAMAJ

 7a. Avenida 3-33, zona 9, Edificio Torre Empresarial

 PBX: 2422-2500/01/02/03

 www.mintrabajo.gob.gt

Síguenos como **Ministerio de Trabajo**     