

# REALIDAD LABORAL *del diseño gráfico* EN GUATEMALA

.....

Un estudio socioeconómico desde  
la perspectiva del diseñador gráfico  
**sancarlista**

Anggely Enríquez Cabrera



**Realidad laboral del diseño gráfico en Guatemala:** Un estudio socioeconómico desde la perspectiva del diseñador gráfico sancarlista.

**Iª edición: 2024**

Universidad de San Carlos de Guatemala.

Dirección de Investigación de la Facultad de Arquitectura -DIFA- 2024.

**Autora e investigadora del proyecto:** Anggely María Suceth Enríquez Cabrera

**Revisor:** Mario Raúl Ramírez de León

**Diseño interior y de portada:** Anggely María Suceth Enríquez Cabrera

**Impresión:** Kamalé Litografía e Imprenta

La Nueva Guatemala de la Asunción – Guatemala

El contenido de este material es responsabilidad exclusiva de su autora. La obra se encuentra disponible en Acceso Abierto para copiarse, distribuirse y transmitirse con propósitos no comerciales. Todas las formas de reproducción y/o traducción por medios mecánicos o electrónicos deberán indicar como fuente de referencia el origen de la obra.

Se publica bajo licencia: Creative Commons  
Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional



**CC BY-NC-ND 4.0**

**Realidad laboral del diseño gráfico en Guatemala:** Un estudio socioeconómico desde la perspectiva del diseñador gráfico sancarlista.

741.67281

E59 Enríquez Cabrera, Anggely María Suceth

Realidad laboral del diseño gráfico en Guatemala : un estudio socioeconómico desde la perspectiva del diseñador gráfico sancarlista . -- Guatemala : Universidad de San Carlos de Guatemala ; Facultad de Arquitectura ; DIFA, 2024  
308 p. ; 13.97 X 21.59 cm.

1. CONDICIONES LABORALES - GUATEMALA. 2. SALARIOS - DISEÑO GRÁFICO. 3. AMBIENTE LABORAL - DESARROLLO SOSTENIBLE – GUATEMALA . 4. ANÁLISIS SOCIOECONÓMICO - USAC. 6. SALARIOS – INVESTIGACIONES. 7. MERCADO LABORAL - DISEÑO GRÁFICO

Anggely Enríquez Cabrera

**REALIDAD LABORAL**  
*del diseño gráfico*  
**EN GUATEMALA**

---

Un estudio socioeconómico desde  
la perspectiva del diseñador gráfico  
**sancarlista**

DIFA, 2024



## **DEDICATORIA**

*Juanca, Edgardo, Mayra †, Joshua y Jhaeson.*

---

## **AGRADECIMIENTOS**

*A la tricentennial Universidad de San Carlos de Guatemala,  
la Escuela de Diseño Gráfico y a la Dirección de Investigación  
de la Facultad de Arquitectura.*

# ÍNDICE

<b>Presentación.....</b>	<b>01</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>03</b>
<b>Antecedentes.....</b>	<b>09</b>

## **PRIMERA PARTE: Investigación documental.....16**

### **Capítulo 01**

#### **Aspectos de macroeconomía según el ámbito laboral guatemalteco del Diseño Gráfico.....19**

- Aspectos de macroeconomía relacionados - **21**
- Octavo ODS y su relación con la Organización Internacional del Trabajo -OIT- -**21**
- Octavo ODS: Trabajo decente y crecimiento económico - **22**
- La OIT y sus aportes para el desarrollo del octavo ODS - **29**

### **Capítulo 02**

#### **El desarrollo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Guatemala.....35**

- El desarrollo del octavo ODS en el ámbito laboral guatemalteco - **41**
- Los efectos de la pandemia por COVID19 en el desarrollo del octavo ODS en Guatemala - **55**
- El desarrollo del octavo ODS para el año 2021 en Guatemala - **63**

### **Capítulo 03**

#### **El octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible y su relación con el ámbito laboral del Diseño Gráfico en Guatemala.....67**

- Impacto del octavo ODS en el ámbito laboral del diseño gráfico en Guatemala: Desafíos y oportunidades - **70**
- Desarrollo de las cuatro metas del octavo ODS relevantes al ámbito laboral del Diseño Gráfico en Guatemala - **72**

**SEGUNDA PARTE: Estudio de mercado.....92**

**Capítulo 01**

**Aspectos de microeconomía según el ámbito laboral guatemalteco del Diseño Gráfico.....95**

- Las condiciones laborales en Guatemala, según la encuesta Nacional de Empleo e Ingresos -ENEI- - **97**
- Ingreso laboral mensual promedio en Guatemala, según la -ENEI- - **110**
- Documentación legal y jurisprudencia a considerar - **121**

**Capítulo 02**

**Análisis socioeconómico de las condiciones laborales y salariales del ámbito laboral guatemalteco del Diseño Gráfico.....135**

- Aspectos metodológicos básicos considerados para la investigación del mercado laboral guatemalteco del Diseño Gráfico - **138**
- Criterios de valoración en instrumentos de evaluación para el levantamiento de los datos en un estudio de mercado - **147**
- Criterios de valoración para el análisis de fuentes internas y externas acerca de las condiciones laborales y salariales del diseñador gráfico sancarlista en Guatemala - **149**
  - Análisis de fuentes internas - **149**
  - Análisis de fuentes externas - **176**

**Capítulo 03**

**Interpretación general a partir de los principales resultados de la investigación.....277**

**Referencias.....296**

# ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1.** *COVID-19 Affecting all SDGs* - Impactos derivados de la pandemia por COVID-19 en 13 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y la incidencia e impacto entre sí, centralizados en el décimo -ODS- para la Reducción de las Desigualdades Fuente: Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas -UNDESA-, 2020. **26**
- Figura 2.** Número de indicadores ODS atendidos por los organismos internacionales que incluyen a Guatemala como país beneficiario 2017-2019. Fuente:  
<https://agenda2030lac.org/estadisticas/acciones-ods-pais.html?id=19&lang=es> **37**
- Figura 3.** Acciones de apoyo por organismo internacional para mejorar el monitoreo y reporte de los -ODS- que incluyen a Guatemala como país beneficiario 2017-2019. Fuente:  
<https://agenda2030lac.org/estadisticas/acciones-ods-pais.html?id=19&lang=es> **38**
- Figura 4.** Número de indicadores por ODS atendidos por los organismos internacionales que incluyen a Guatemala como país beneficiario 2017-2019. Fuente:  
<https://agenda2030lac.org/estadisticas/acciones-ods-pais.html?id=19&lang=es> **40**
- Figura 5.** Comparativa de tasa de crecimiento anual del PIB en porcentajes por persona empleada de Guatemala y América Latina y el Caribe, a partir del año 2000 hasta el año 2019. Fuente. CEPAL, sobre la base de las Naciones Unidas, *global SDG database*. **73**
- Figura 6.** Comparativa de proporción de empleo informal de actividades no agrícolas en porcentajes, entre Guatemala y América Latina y el Caribe, a partir del año 2000 hasta el año 2019. Fuente. CEPAL, sobre la base de las Naciones Unidas, *global SDG database*. **75**
- Figura 7.** Ingreso medio por hora en moneda local de los empleados de género masculino con ocupaciones de «Directores y gerentes», «Profesionales» y «Técnicos y profesionales de nivel medio» en Guatemala, a partir del año 2006 hasta el año 2017.Fuente. Naciones Unidas, a partir del procesamiento de microdatos estadísticos de la OIT. **78**

- Figura 8.** Ingreso medio por hora en moneda local de las empleadas de género femenino con ocupaciones de «Directoras y gerentes», «Profesionales» y «Técnicas y profesionales de nivel medio» en Guatemala, a partir del año 2006 hasta el año 2017. Fuente. Naciones Unidas, a partir del procesamiento de microdatos estadísticos de la OIT. **80**
- Figura 9.** Comparativa en porcentajes de la tasa de desempleo del género masculino entre Guatemala y América Latina y el Caribe, a partir del año 2003 hasta el año 2017. Fuente. Naciones Unidas, a partir del procesamiento de microdatos estadísticos de la OIT a través de ILOSTAT. **82**
- Figura 10.** Comparativa en porcentajes de la tasa de desempleo del género femenino entre Guatemala y América Latina y el Caribe, a partir del año 2003 hasta el año 2017. Fuente. Naciones Unidas, a partir del procesamiento de microdatos estadísticos de la OIT a través de ILOSTAT. **83**
- Figura 11.** Comparativa del número de sucursales de bancos comerciales (en cantidades) por cada 100,000 adultos a partir de los 15 años de edad entre Guatemala y América Latina y el Caribe, a partir del año 2010 hasta el año 2019. Fuente. Naciones Unidas, a partir del procesamiento de microdatos estadísticos de la OIT. **86**
- Figura 12.** Comparativa del número de cajeros automáticos (en cantidades) por cada 100,000 adultos a partir de los 15 años de edad entre Guatemala y América Latina y el Caribe, a partir del año 2011 hasta el año 2019. Fuente. Naciones Unidas, a partir del procesamiento de microdatos estadísticos de la OIT. **87**
- Figura 13.** Proporción de adultos a partir de los 15 años de edad que tienen una cuenta en una institución financiera o un proveedor de servicios de dinero móvil en porcentajes, entre Guatemala y América Latina y el Caribe, a partir del año 2011 hasta el año 2017. Fuente. Naciones Unidas, a partir del procesamiento de microdatos estadísticos de la OIT. **89**
- Figura 14:** Crecimiento de la población económicamente activa, en edad de trabajar (15 años o más). Comparativa de los años 2016 a 2019. Fuente: Instituto Nacional de Estadística, INE. Departamento de Análisis Estadístico, Dirección de Censos y Encuestas. ENEI 2-2019. **100**

<b>Figura 15:</b> Población ocupada según rama de la actividad económica en el año 2019. Fuente: Instituto Nacional de Estadística, INE. Departamento de Análisis Estadístico, Dirección de Censos y Encuestas. ENEI 2-2019.	<b>102</b>
<b>Figura 16:</b> Población ocupada según categoría ocupacional de la actividad económica en el año 2019. Fuente: Instituto Nacional de Estadística, INE. Departamento de Análisis Estadístico, Dirección de Censos y Encuestas. ENEI 2-2019.	<b>104</b>
<b>Figura 17:</b> Población ocupada según tipo de contrato de los asalariados en el año 2019. Fuente: Instituto Nacional de Estadística, INE. Departamento de Análisis Estadístico, Dirección de Censos y Encuestas. ENEI 2-2019.	<b>105</b>
<b>Figura 18:</b> Población ocupada asalariada según tipo de jornada laboral en el año 2019. Fuente: Instituto Nacional de Estadística, INE. Departamento de Análisis Estadístico, Dirección de Censos y Encuestas. ENEI 2-2019.	<b>106</b>
<b>Figura 19:</b> Población ocupada asalariada afiliada al IGSS por dominio de estudio en el año 2019. Fuente: Instituto Nacional de Estadística, INE. Departamento de Análisis Estadístico, Dirección de Censos y Encuestas. ENEI 2-2019.	<b>107</b>
<b>Figura 20:</b> Población ocupada asalariada que recibe Bono 14 por dominio de estudio en el año 2019. Fuente: Instituto Nacional de Estadística, INE. Departamento de Análisis Estadístico, Dirección de Censos y Encuestas. ENEI 2-2019.	<b>108</b>
<b>Figura 21:</b> Población ocupada asalariada que recibe aguinaldo por dominio de estudio en el año 2019. Fuente: Instituto Nacional de Estadística, INE. Departamento de Análisis Estadístico, Dirección de Censos y Encuestas. ENEI 2-2019.	<b>108</b>
<b>Figura 22:</b> Ingreso laboral mensual identificado por quintiles en el año 2019. Fuente: Instituto Nacional de Estadística, INE. Departamento de Análisis Estadístico, Dirección de Censos y Encuestas. ENEI 2-2019.	<b>110</b>
<b>Figura 23:</b> Ingreso mensual por ocupación principal en el año 2019. Fuente: Instituto Nacional de Estadística, INE. Departamento de Análisis Estadístico, Dirección de Censos y Encuestas. ENEI 2-2019.	<b>112</b>

<b>Figura 24:</b> Ingreso mensual promedio según rama de la actividad económica en el año 2019. Fuente: Instituto Nacional de Estadística, INE. Departamento de Análisis Estadístico, Dirección de Censos y Encuestas. ENEI 2-2019.	<b>113</b>
<b>Figura 25:</b> Ingreso mensual promedio por dominio de estudio según ubicación en el año 2019. Fuente: Instituto Nacional de Estadística, INE. Departamento de Análisis Estadístico, Dirección de Censos y Encuestas. ENEI 2-2019.	<b>115</b>
<b>Figura 26:</b> Ingreso mensual promedio por dominio de estudio y tipo de trabajo en el año 2019. Fuente: Instituto Nacional de Estadística, INE. Departamento de Análisis Estadístico, Dirección de Censos y Encuestas. ENEI 2-2019.	<b>116</b>
<b>Figura 27:</b> Ingreso mensual promedio por género según dominio de estudio y tipo de trabajo en el año 2019. Fuente: Instituto Nacional de Estadística, INE. Departamento de Análisis Estadístico, Dirección de Censos y Encuestas. ENEI 2-2019.	<b>117</b>
<b>Figura 28:</b> Ingreso mensual promedio por horas laborales según tipo de trabajo en el año 2019. Fuente: Instituto Nacional de Estadística, INE. Departamento de Análisis Estadístico, Dirección de Censos y Encuestas. ENEI 2-2019.	<b>119</b>
<b>Figura 29:</b> Gráfica que presenta la frecuencia relativa de la relación que existe entre la labor desempeñada y la formación profesional de los egresados de la EDG evaluados durante el proceso de Autoestudio. Fuente: Informe de autoestudio EDG.	<b>173</b>
<b>Figura 30:</b> Gráfica que presenta la frecuencia relativa del sector social de la economía al que pertenece la institución donde trabajan los egresados de la EDG evaluados durante el proceso de Autoestudio. Fuente: Informe de autoestudio EDG.	<b>174</b>
<b>Figura 31:</b> Gráfica que presenta la frecuencia relativa de las jornadas laborales que desempeñan los egresados de la EDG según la institución donde trabajan. Fuente: Informe de autoestudio EDG.	<b>175</b>

<b>Figura 32:</b> Frecuencia relativa del sector social de la economía al que pertenecen las instituciones evaluadas como empleadoras en el ámbito laboral del diseño gráfico en Guatemala. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>193</b>
<b>Figura 33:</b> Frecuencia relativa de la cobertura o área geográfica que poseen las instituciones evaluadas como empleadoras en el ámbito laboral del diseño gráfico en Guatemala. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>194</b>
<b>Figura 34:</b> Frecuencia relativa de las instituciones empleadoras evaluadas según el tipo de actividad económica que desarrollan en Guatemala. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>194</b>
<b>Figura 35:</b> Frecuencia relativa de la cantidad de empleados que conforman la empresa o institución empleadora en Guatemala. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>196</b>
<b>Figura 36:</b> Diversos motivos o razones que explican el porqué de la falta de personal dedicado al diseño gráfico contratado por parte de las instituciones empleadoras evaluadas. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>197</b>
<b>Figura 37:</b> Frecuencia relativa de la preferencia de rangos de edad para contratación de personal dedicado al diseño gráfico en las instituciones empleadoras evaluadas. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>199</b>
<b>Figura 38:</b> Opiniones recolectadas por parte de las instituciones empleadoras evaluadas, acerca de la relevancia que tiene la contratación de estudiantes o egresados de la EDG - USAC específicamente. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>201</b>
<b>Figura 39:</b> Opiniones recolectadas por parte de las instituciones empleadoras evaluadas, acerca del poco o nulo interés que tienen para la contratación de estudiantes EDG - USAC que han realizado sus prácticas profesionales en la institución. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>203</b>

<b>Figura 40:</b> Frecuencia relativa del nivel de desempeño laboral en el que se encuentran los empleados, estudiantes y egresados de la EDG-USAC, en las instituciones en las que laboran según los empleadores. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>203</b>
<b>Figura 41:</b> Frecuencia relativa del tipo/s de contratación existente/s en las instituciones en las que laboran los empleados de diseño gráfico. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>205</b>
<b>Figura 42:</b> Frecuencia relativa de las prestaciones o beneficios de ley, basados exclusivamente en el Código de Trabajo, que el empleador provee a sus empleados con contratos a plazo fijo. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>207</b>
<b>Figura 43:</b> Frecuencia relativa de las prestaciones o beneficios de ley, basados exclusivamente en el Código de Trabajo, que el empleador provee a sus empleados con otros tipos de contratación. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>208</b>
<b>Figura 44:</b> Frecuencia relativa de las prestaciones o beneficios exclusivos que el empleador provee a sus empleados en cualquier tipo de contratación. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>210</b>
<b>Figura 45:</b> Frecuencia relativa de la preferencia de contratación del ámbito o especialización del diseño gráfico del candidato o empleado en la institución. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>211</b>
<b>Figura 46:</b> Escala de valoración acerca de la importancia o requerimiento de los empleadores para el manejo de <i>hardware</i> o equipo por parte de los candidatos o empleados en la institución. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>212</b>
<b>Figura 47:</b> Escala de valoración acerca de la importancia o requerimiento de los empleadores para el conocimiento y manejo de sistemas operativos por parte de los candidatos o empleados en la institución. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>213</b>

**Figura 48:** Escala de valoración acerca de la importancia o requerimiento de los empleadores para el conocimiento y manejo de programas, *softwares* y aplicaciones por parte de los candidatos o empleados en la institución. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración. **214**

**Figura 49:** Escala de valoración acerca de la importancia o requerimiento de los empleadores acerca de las habilidades tradicionales del mercado del diseño gráfico por parte de los candidatos o empleados en la institución. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración; Los criterios de mercado identificados, fueron tomados de «*The creative skills report*» de It's nice that en colaboración con Adobe: **215**  
<https://www.itsnicethat.com/partnerships/adobe-creative-skills-report>

**Figura 50:** Escala de valoración acerca de la importancia o requerimiento de los empleadores acerca de las habilidades audiovisuales del mercado del diseño gráfico por parte de los candidatos o empleados en la institución. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración; Los criterios de mercado identificados, fueron tomados de «*The creative skills report*» de It's nice that en colaboración con Adobe: **216**  
<https://www.itsnicethat.com/partnerships/adobe-creative-skills-report>

**Figura 51:** Escala de valoración acerca de la importancia o requerimiento de los empleadores acerca de las habilidades digitales del mercado del diseño gráfico por parte de los candidatos o empleados en la institución. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración; Los criterios de mercado identificados, fueron tomados de «*The creative skills report*» de It's nice that en colaboración con Adobe: **217**  
<https://www.itsnicethat.com/partnerships/adobe-creative-skills-report>

**Figura 52:** Escala de valoración acerca de la importancia o requerimiento de los empleadores acerca de las actitudes y aptitudes del diseño gráfico por parte de los candidatos o empleados en la institución. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración; Los criterios identificados fueron tomados de las actitudes y aptitudes principales que presentan los informes semestrales de las asignaturas del Área de Métodos y Proyectos del año 2020 de la red curricular vigente de la LDG. **218**

<b>Figura 53:</b> Opiniones acerca de otras actitudes y aptitudes específicas requeridas por los empleadores según la institución para los candidatos o empleados. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>218</b>
<b>Figura 54:</b> Identificación de rangos salariales mensuales base (sin bonificaciones de ninguna índole) según empleadores, de los diseñadores gráficos empleados en la institución según su nivel de experiencia. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>220</b>
<b>Figura 55:</b> Identificación de rango salarial mensual bruto (incluyendo bonificaciones y sin descuentos de ninguna índole) según empleadores, de los diseñadores gráficos empleados en la institución según su nivel de experiencia. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>221</b>
<b>Figura 56:</b> Identificación de costo por hora según empleadores, para remuneración de diseñadores gráficos independientes (por contrato por obra/proyecto terminado) en la institución según su nivel de experiencia. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>223</b>
<b>Figura 57:</b> Frecuencia relativa del último grado académico alcanzado por los empleados: estudiantes y egresados de la EDG-USAC. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>231</b>
<b>Figura 58:</b> Frecuencia relativa de la jornada académica en la que estudia/estudió en la EDG, por parte de los empleados: estudiantes y egresados de la EDG-USAC. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>232</b>
<b>Figura 59:</b> Frecuencia relativa de la jornada académica en la que estudia/estudió en la EDG, por parte de los empleados: estudiantes y egresados de la EDG-USAC. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>233</b>
<b>Figura 60:</b> Frecuencia relativa de la condición de trabajo por parte de los estudiantes y egresados de la EDG-USAC. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>234</b>

<b>Figura 61:</b> Frecuencia relativa de la condición de trabajo según el ámbito laboral desempeñado en relación al diseño gráfico por parte de los estudiantes y egresados de la EDG-USAC. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>234</b>
<b>Figura 62:</b> Frecuencia relativa del rango de años de experiencia laboral desempeñado en relación al diseño gráfico por parte de los estudiantes y egresados de la EDG-USAC. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>235</b>
<b>Figura 63:</b> Frecuencia relativa del tipo de relación laboral desempeñado (trabajo en relación de dependencia o trabajo independiente) por parte de los estudiantes y egresados de la EDG-USAC. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>237</b>
<b>Figura 64:</b> Frecuencia relativa de la inscripción legal bajo un régimen fiscal o tributario en la -SAT- por parte de los estudiantes y egresados de la EDG-USAC, que prestan sus servicios profesionales como trabajadores independientes. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>239</b>
<b>Figura 65:</b> Frecuencia relativa del tipo de régimen fiscal según porcentaje tributario de IVA, bajo el cual se encuentran inscritos en la -SAT- los estudiantes y egresados de la EDG-USAC, que prestan sus servicios profesionales como trabajadores independientes. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>239</b>
<b>Figura 66:</b> Frecuencia relativa de la cobertura o área geográfica para prestación de servicios profesionales de los estudiantes y egresados de la EDG-USAC, como trabajadores independientes. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>241</b>
<b>Figura 67:</b> Frecuencia relativa de la cantidad de diseñadores gráficos que trabajan en conjunto con los trabajadores independientes como parte de su equipo profesional. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>242</b>
<b>Figura 68:</b> Frecuencia relativa del uso de canales digitales como sitio web y redes sociales, para la promoción de servicios profesionales de los trabajadores independientes. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>243</b>

<b>Figura 69:</b> Frecuencia relativa de las estrategias de promoción de servicios profesionales de diseño gráfico para la captación de nuevos clientes, de trabajadores independientes. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>244</b>
<b>Figura 70:</b> Frecuencia relativa de la cantidad de horas semanales dedicadas al trabajo por parte de los trabajadores independientes. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>245</b>
<b>Figura 71:</b> Frecuencia relativa de la experiencia laboral que poseen los trabajadores independientes en el ámbito del diseño gráfico. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>246</b>
<b>Figura 72:</b> Frecuencia relativa de los rangos monetarios de remuneración por hora percibidos por los trabajadores independientes en el ámbito del diseño gráfico. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>247</b>
<b>Figura 73:</b> Frecuencia relativa del sector social de la economía al que pertenecen las instituciones en las que trabajan los diseñadores gráficos en relación de dependencia. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>249</b>
<b>Figura 74:</b> Frecuencia relativa de la cobertura o área geográfica de la empresa o institución en la que trabajan los diseñadores gráficos en relación de dependencia. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>250</b>
<b>Figura 75:</b> Frecuencia relativa del tipo de empresa o institución por actividad económica, en la que trabajan los diseñadores gráficos en relación de dependencia. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>251</b>
<b>Figura 76:</b> Frecuencia relativa de la cantidad de empleados que conforman la empresa o institución en la que trabajan los diseñadores gráficos en relación de dependencia. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>252</b>

<b>Figura 77:</b> Frecuencia relativa del nivel de desempeño laboral en el que se encuentra el diseñador gráfico en relación de dependencia en la institución en la que trabaja. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>254</b>
<b>Figura 78:</b> Frecuencia relativa del tipo de contratación que tiene actualmente el diseñador gráfico en relación de dependencia en la institución en la que trabaja. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>256</b>
<b>Figura 79:</b> Frecuencia relativa de las prestaciones o beneficios de ley basados exclusivamente en el Código de Trabajo, que recibe el empleado en relación de dependencia con contratos a plazo fijo en la institución. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>258</b>
<b>Figura 80:</b> Frecuencia relativa de las prestaciones o beneficios de ley basados exclusivamente en el Código de Trabajo, que recibe el empleado en relación de dependencia con otros tipos de contratación en la institución. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>259</b>
<b>Figura 81:</b> Frecuencia relativa de las prestaciones o beneficios exclusivos que el empleador provee a sus empleados en relación de dependencia para cualquier tipo de contratación. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>261</b>
<b>Figura 82:</b> Frecuencia relativa de la cantidad de días laborales del diseñador gráfico en relación de dependencia según el contrato con la institución en la que trabaja. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>262</b>
<b>Figura 83:</b> Frecuencia relativa de la cantidad semanal de horas laborales del diseñador gráfico en relación de dependencia según el contrato con la institución en la que trabaja. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>263</b>
<b>Figura 84:</b> Frecuencia relativa de la modalidad de trabajo del diseñador gráfico en relación de dependencia en la institución en la que trabaja. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>264</b>

<b>Figura 85:</b> Frecuencia relativa del conocimiento y manejo de <i>hardware</i> o equipo del diseñador gráfico en relación de dependencia en la institución en la que trabaja. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>265</b>
<b>Figura 86:</b> Frecuencia relativa del conocimiento y manejo de programas, aplicaciones y <i>softwares</i> del diseñador gráfico en relación de dependencia en la institución en la que trabaja. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>267</b>
<b>Figura 87:</b> Frecuencia relativa de las habilidades del mercado del diseño gráfico del empleado en relación de dependencia en la institución en la que trabaja. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>268</b>
<b>Figura 88:</b> Frecuencia relativa de las actitudes y aptitudes requeridas del empleado en relación de dependencia en la institución en la que trabaja. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>270</b>
<b>Figura 89:</b> Frecuencia relativa del rango de años de experiencia laboral del empleado en relación de dependencia en la institución en la que trabaja. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>273</b>
<b>Figura 90:</b> Frecuencia relativa del rango salarial mensual base, sin bonificaciones de ninguna índole, del empleado en relación de dependencia en la institución en la que trabaja. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>274</b>
<b>Figura 91:</b> Frecuencia relativa del rango salarial mensual bruto, incluyendo bonificaciones y sin descuentos de ninguna índole, del empleado en relación de dependencia en la institución en la que trabaja. Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.	<b>275</b>

# ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Antecedentes en cifras planteadas por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-, que evidencian la importancia y las métricas a considerar para el cumplimiento y desarrollo del octavo -ODS- para el Trabajo Decente y el Crecimiento Económico. Fuente. Elaboración propia, con base en la información presentada por el PNUD, 2019.	<b>24</b>
<b>Tabla 2.</b> Metas e indicadores que componen el octavo objetivo de desarrollo sostenible, según la agenda 2030 para América Latina y el Caribe planteada por las Naciones Unidas. Fuente. CEPAL, Naciones Unidas. «Objetivos, metas e indicadores» Agenda 2030 y los ODS para América Latina y el Caribe, 2018.	<b>43</b>
<b>Tabla 3.</b> Segmentación de las catorce metas que conforman el octavo objetivo de desarrollo sostenible en Guatemala según las cuatro temáticas prioritarias del Programa General de Gobierno 2020-2024. Fuente. Elaboración propia con base en la información presentada por SEGEPLAN en la III Revisión nacional voluntaria ODS en Guatemala, 2021.	<b>49</b>
<b>Tabla 4.</b> Acciones estratégicas establecidas por el Sector Público para mitigar el impacto de la pandemia por COVID19 en el ámbito laboral guatemalteco. Fuente. ODS en Guatemala, III Revisión Nacional Voluntaria, SEGEPLAN, 2021.	<b>57</b>
<b>Tabla 5.</b> Detalle de los resultados esperados y obtenidos según las actividades propuestas para el cumplimiento de los objetivos específicos de la primera parte de la investigación en respuesta al objetivo general. Fuente: Elaboración propia.	<b>99</b>
<b>Tabla 6.</b> Principales variables e indicadores de la actividad laboral en Guatemala para el año 2021. Variables del mercado del trabajo por dominio de estudio, población total. Población de 15 años o más de edad.	<b>100</b>
<b>Tabla 7.</b> Aspectos metodológicos básicos del estudio de mercados según Benassini, considerados para la investigación del mercado laboral guatemalteco del diseñador gráfico de la Universidad de San Carlos de Guatemala.	<b>142</b>

<b>Tabla 8.</b> Pautas consideradas por la Comisión de Autoestudio de la EDG para el proceso de Acreditación de la Licenciatura en Diseño Gráfico, para la Categoría 1: Relación con el entorno.	<b>151</b>
<b>Tabla 9.</b> Competencias requeridas por los empleadores y valoración de los egresados según el análisis de las ofertas laborales del sector privado a través de agencias de publicidad. Frecuencia relativa de la correlación de los requisitos presentados en las ofertas laborales y los tres saberes del modelo basado en competencias.	<b>159</b>
<b>Tabla 10.</b> Pautas consideradas por la Comisión de Autoestudio de la EDG para el proceso de Acreditación de la Licenciatura en Diseño Gráfico, para la Categoría 12: Graduados.	<b>167</b>
<b>Tabla 11.</b> Lista de cotejo para recopilación de información y análisis de datos de las ofertas laborales y bolsas de empleo de los meses de marzo, abril y mayo de 2022, considerados para la investigación del mercado laboral guatemalteco del diseñador gráfico de la Universidad de San Carlos de Guatemala.	<b>177</b>
<b>Tabla 12.</b> Tabla comparativa de las condiciones que permiten los motores de búsqueda y bolsas de empleo digitales consultadas, para la promoción de ofertas laborales de diseño gráfico vigentes para el departamento de Guatemala, en los meses de marzo, abril y mayo de 2022.	<b>180</b>
<b>Tabla 13.</b> Sumario de la información recopilada a través de las ofertas laborales de diseño gráfico analizadas desde los motores de búsqueda y bolsas de empleo digitales consultadas en los meses de marzo, abril y mayo de 2022.	<b>182</b>
<b>Tabla 14.</b> Selección probabilística de la muestra de empleadores a partir de las metodologías, recursos y criterios de selección utilizados.	<b>190</b>
<b>Tabla 15.</b> Selección probabilística de la muestra de empleados: estudiantes trabajadores y egresados, a partir de las metodologías, recursos y criterios de selección utilizados.	<b>228</b>
<b>Tabla 16.</b> Detalle de los resultados esperados y obtenidos según las actividades propuestas para el cumplimiento de los objetivos específicos de la primera parte de la investigación en respuesta al objetivo general.	<b>285</b>

**Tabla 17.** Detalle de los resultados esperados y obtenidos según las actividades propuestas para el cumplimiento del objetivo específico de la segunda parte de la investigación en respuesta al objetivo general.

# PRESENTACIÓN

El octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible -ODS-, dictado por la Organización de las Naciones Unidas -ONU-, establece la importancia del trabajo decente y el crecimiento económico y busca promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos; sin embargo en Guatemala existe una serie de factores que inciden en las condiciones laborales y salariales de los trabajadores que impiden el desarrollo de este objetivo, y el mercado laboral del diseño gráfico en Guatemala no es la excepción. Los resultados de la investigación plantean el análisis socioeconómico nacional de las condiciones laborales y salariales de los diseñadores gráficos de la Universidad de San Carlos de Guatemala -USAC-: estudiantes y egresados que poseen experiencia en el ámbito laboral guatemalteco, mediante una investigación de tipo transversal, no experimental con un alcance exploratorio. A través del análisis de datos cualitativos y cuantitativos, obtenidos a partir del estudio de estudiantes y egresados con experiencia laboral de la Escuela de Diseño Gráfico -EDG-, y empleadores de los diferentes sectores de la actividad económica y pertenecientes a los diferentes sectores sociales de la economía nacional, se busca definir las condiciones laborales y salariales idóneas para fomentar el ejercicio profesional decente y dignificar la labor del diseñador gráfico sancarlista en el ámbito laboral guatemalteco, además de su incidencia en el crecimiento económico del país.



# INTRODUCCIÓN

## **El mercado laboral del Diseño Gráfico en Guatemala, el octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible y el origen del problema de la investigación**

El diseño gráfico como ejercicio profesional, desde un criterio básico para su definición, permite dar soluciones a diversos problemas de comunicación visual a través del desarrollo de recursos gráficos efectivos según el objetivo de comunicación, la rama o especialidad del diseño gráfico, las características de la audiencia y/o los requerimientos del cliente; sin embargo en el ámbito laboral guatemalteco las funciones y atribuciones específicas para el ejercicio profesional del diseño gráfico pueden variar según diversos factores, entre ellos: La especialidad del diseño, el sector de la actividad económica (terciario, cuaternario o quinario),<sup>1</sup> el sector social de la economía (Público, Privado o Social), entre otros factores que amplían o limitan las atribuciones específicas de esta labor. Estos y otros factores repercuten en las condiciones laborales y salariales de los diseñadores gráficos en Guatemala; factores y condiciones que no han sido identificados específicamente en el ámbito laboral guatemalteco y orientados a la realidad laboral del diseñador gráfico de la Universidad de San Carlos de Guatemala. La carencia de esta información limita la medición del desarrollo del octavo ODS planteado por la ONU:

---

<sup>1</sup> «Sectores Económicos», Departamento Nacional de Planeación, Biblioteca Luis Angel Arango 2000, acceso el 10 de noviembre de 2020.  
<http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/economia/econo53.htm>.

«Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos»<sup>2</sup> orientado al diseño gráfico en Guatemala.

Por su parte, el análisis socioeconómico nacional de las condiciones laborales y salariales del diseñador gráfico de la USAC, promueve el desarrollo del octavo ODS para fomentar el trabajo decente y el crecimiento económico desde la perspectiva nacional del diseñador gráfico sancarlista, a través del estudio de la población trabajadora -empleada y desempleada-, conformada por estudiantes con experiencia laboral y profesionales egresados (graduados o no graduados) de la EDG.

Para garantizar el correcto desarrollo de la investigación, las principales características consideradas para la selección de los individuos de estudio fueron: pertenecer o haber pertenecido académicamente a la EDG, y contar con experiencia laboral en el ámbito del Diseño Gráfico. Gracias a este análisis se identifican las tasas de empleo y desempleo del ejercicio profesional del diseño gráfico, las atribuciones según los sectores de la actividad económica y los sectores sociales de la economía, lo que permite la definición de mejores condiciones laborales y salariales para los estudiantes trabajadores y egresados de la EDG.

Los resultados de la investigación no presentan el análisis del ámbito laboral internacional, más allá de la presentación de algunos antecedentes de estudios a nivel latinoamericano como referencia, la investigación se

---

<sup>2</sup> «Análisis del objetivo 8 relativo al trabajo decente para todos» Naciones Unidas, acceso el 10 de noviembre de 2020.  
<https://www.un.org/es/chronicle/article/objetivo-8-analisis-del-objetivo-8-relativo-al-trabajo-decente-para-todos#:~:text=El%20Objetivo%208%20tiene%20como,el%20trabajo%20decente%20para%20todos%E2%80%9D.&text=Por%20consiguiente%2C%20este%20objetivo%20refleja,poblaciones%20de%20todo%20el%20mundo.>

centra únicamente en el ejercicio profesional del diseño gráfico en Guatemala. Para ello se considera como criterio fundamental que la evaluación de las condiciones laborales y salariales deben regirse según los estatutos del Código de Trabajo de Guatemala, así como los derechos, obligaciones, faltas y subsecuentes sanciones de los trabajadores según los diferentes tipos de contratos laborales. Además de ello, los individuos de estudio presentados pertenecen a los sectores terciario o de servicios y cuaternario de la actividad económica del país, y a los tres sectores sociales de la economía: Público, Privado y Social.

El estudio se llevó a cabo durante los años 2021 y 2022, por lo que durante el levantamiento de datos se evaluaron las condiciones laborales y salariales de los trabajadores según el espacio temporal en el que se desarrolló la investigación; incluyendo los cambios y modificaciones a las condiciones laborales consecuentes de la pandemia por COVID-19. Para un mejor entendimiento del desarrollo del octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible en Guatemala, se tomaron en consideración los resultados de la ENEI de los años 2019 y 2020, para identificar la incidencia y la frecuencia relativa de los trabajadores del diseño gráfico en estos resultados.

### **Consideraciones teóricas y delimitación temática para el análisis socioeconómico nacional idóneo**

Para el desarrollo de la investigación se evaluaron factores «Macroeconómicos» y «Microeconómicos», con el fin de garantizar un análisis socioeconómico nacional integral de las condiciones laborales y

salariales de los diseñadores gráficos y su relación con el desarrollo del octavo ODS.

De acuerdo con los aspectos macroeconómicos, el estudio se centró en la evaluación del desarrollo del octavo ODS en relación con el mercado laboral del diseñador gráfico sancarlista, los «Sectores Sociales de la Economía» y los «Sectores de la Actividad Económica». La evaluación del octavo ODS representó la recopilación y análisis de documentos legales y públicos relacionados con las leyes, políticas y derechos de los trabajadores en Guatemala, en respuesta al mandato de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo -OIT-.<sup>3</sup>

Para la evaluación de las condiciones laborales y salariales de los diseñadores gráficos, se analizaron las dinámicas laborales de los empleadores pertenecientes a los diferentes Sectores Sociales de la Economía, presentados universalmente como el Sector Público: conformado por entidades estatales o gubernamentales, ministerios y entidades autónomas de carácter público;<sup>4</sup> el Sector Privado: conformado por las instituciones que lucran de su propia actividad comercial y que no están controladas por el Estado;<sup>5</sup> y el Sector Social: conformado por Organizaciones No Gubernamentales -ONG-, que prestan sus servicios

---

<sup>3</sup> «Análisis del objetivo 8 relativo al trabajo decente para todos: Modificación de las Políticas Nacionales» Naciones Unidas, acceso el 23 de noviembre de 2020.

<https://www.un.org/es/chronicle/article/objetivo-8-analisis-del-objetivo-8-relativo-al-trabajo-decente-para-todos#:~:text=El%20Objetivo%208%20tiene%20como,el%20trabajo%20decente%20para%20todos%E2%80%9D.&text=Por%20consecuente%2C%20este%20objetivo%20refleja,poblaciones%20de%20todo%20el%20mundo.>

<sup>4</sup> Vito Tanzi, «El papel del Estado y la calidad del sector público», *Revista de la CEPAL* 71 (2000): 7-22, [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/12207/071007022\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/12207/071007022_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

<sup>5</sup> Alejandro Buján Pérez, 17 de agosto de 2014, «Sector Privado», *Enciclopedia Financiera*, <http://www.enciclopediafinanciera.com/definicion-sector-privado.html>

sin fines de lucro.<sup>6</sup> Los Sectores de la Actividad Económica por su parte, definen la labor que realizan las organizaciones dentro del desarrollo económico de un país, independientemente de su clasificación en los sectores sociales de la economía. Los sectores de la actividad económica en Guatemala se dividen en diversos sectores, según la relación de la actividad económica que desempeña la institución y sus trabajadores. El Instituto Nacional de Estadística para la ejecución de la ENEI identifica los sectores de la actividad económica según la clasificación CIIU.<sup>7</sup> «La Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas -CIIU- es la clasificación internacional de referencia de las actividades productivas. Su propósito principal es ofrecer un conjunto de categorías de actividades que se pueda utilizar para la reunión y difusión de datos estadísticos de acuerdo con esas actividades.»<sup>8</sup> A nivel macro, estos sectores pueden dividirse en primarios, secundarios y terciarios.

En cuanto a la perspectiva microeconómica, la investigación consideró el análisis de documentos legales y jurisprudencia nacional, además del estudio de mercado que evalúa las condiciones laborales y salariales del grupo de estudio. El análisis socioeconómico de las condiciones laborales y salariales del diseñador gráfico debe regirse por los códigos y reglamentos laborales en Guatemala, de esta forma se garantiza la identificación de las condiciones del mercado laboral del diseñador gráfico en un margen completamente legal y normado según las leyes nacionales relacionadas con el ámbito del desarrollo microeconómico. Para ello se realizó una recopilación y análisis con fines académicos de documentos

---

<sup>6</sup> José Luis Monzón, «Economía Social y conceptos afines: fronteras borrosas y ambigüedades conceptuales del Tercer Sector», *Revista de economía pública, social y cooperativa* 56 (2006): 9-24.

<sup>7</sup> Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos*, 18.

<sup>8</sup> Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, *Clasificación Industrial Internacional Uniforme*, 3.

como la Constitución de la República de Guatemala, el Código de Trabajo de Guatemala, el Código de Comercio de Guatemala y el Código Procesal Civil y Mercantil de Guatemala.

Por último, para completar la perspectiva microeconómica, los resultados de la investigación presentan el análisis socioeconómico de las condiciones laborales y salariales a partir de un estudio de mercado específico del ejercicio profesional del diseño gráfico, a partir de las directrices que dicta Marcela Benassini en el libro «Introducción a la Investigación de Mercados: Un enfoque para América Latina», quien indica que «La investigación de mercados es la reunión, el registro y el análisis de todos los hechos acerca de los problemas relacionados con las actividades de las personas, las empresas y las instituciones en general...»,<sup>9</sup> y las directrices de Luis Antonio Tobar en «La Investigación aplicada a los Estudios de Mercado», quien presenta una serie de técnicas que favorecen la ejecución de estudios de mercado con fines investigativos. Tobar señala que la investigación de mercados busca organizar, recopilar e interpretar datos sobre información que permita conocer las preferencias del tema de investigación.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Marcela Benassini, *Introducción a la Investigación de Mercados: enfoque para América Latina* (México: Pearson Educación, 2009), edición en PDF. 6.

<sup>10</sup> Luis Antonio Tobar «La Investigación aplicada a los Estudios de Mercado», *Revista Realidad y Reflexión* 50 (2019): 19-30, doi:10.5377/ryr.v50i50.9040.

## ANTECEDENTES

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD- en Guatemala aseguró que para el 2020 buscaba «desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo»<sup>11</sup> en respuesta al octavo ODS; sin embargo los resultados presentados por el Instituto Nacional de Estadística -INE- en el informe de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos - ENEI- 2019, indican que la tasa de desempleo era del 2.5% que equivale a 179 mil personas de la población ocupada de 6.9 millones<sup>12</sup> sin embargo para el 2020, en Guatemala la informalidad laboral ascendió a 70.2%, el subempleo fue visible a un 9.4% y el desempleo abierto se mantuvo en el 2.5% según datos presentados en la Cumbre Mundial de la Organización Mundial del Trabajo -OIT-, sobre el impacto del COVID-19 y el mundo laboral.<sup>13</sup>

Estos datos abarcan todos los sectores y actividades económicos del país, que permiten visualizar las condiciones de empleo en Guatemala y conocer el desarrollo del octavo ODS para el país, sin embargo a partir de estos resultados no se puede precisar la condición laboral y salarial específica del diseño gráfico en Guatemala, aunado a esto, la falta de un

---

<sup>11</sup> «Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico» PNUD Guatemala, acceso el 10 de noviembre de 2020.

<https://www.gt.undp.org/content/guatemala/es/home/post-2015/sdg-overview/goal-8.html#:~:text=Objetivo%208%3A%20Trabajo%20decente%20y%20crecimiento%20econ%C3%B3mico%20%7C%20El%20PNUD%20en%20Guatemala>

<sup>12</sup> Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 1 2019: Principales Resultados* (Guatemala, 2019), acceso el 10 de noviembre de 2020,

<https://www.ine.gov.gt/sistema/uploads/2020/01/15/20200115173246FCRG98JyTWWAtsV4LmtyN43QFgTufmZg.pdf>

<sup>13</sup> Alejandro Giammattei, «Guatemala: COVID-19 y el mundo del trabajo». (Conferencia. Cumbre Mundial de la Organización Mundial del Trabajo -OIT-, 1 - 9 de julio de 2020)

Colegio Profesional de Diseñadores de Guatemala (Gráficos, Industriales y demás ramas afines según las carreras vigentes del diseño promovidas en las Universidades del país)<sup>14</sup> propicia el desconocimiento de estas condiciones para el ejercicio profesional del diseño gráfico, no solo para la población trabajadora de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sino también para los trabajadores del diseño de otras universidades del país. Aún con la colegiación de los diseñadores gráficos en el Colegio Profesional de Arquitectos de Guatemala, no se tiene un registro concreto de las condiciones laborales y salariales de los profesionales que ejercen el diseño gráfico, ya que no todos los trabajadores están colegiados por diversas razones: trabajadores que no cuentan con un título universitario (como es el caso de los estudiantes), trabajadores que no requieren de una colegiación porque no es solicitada, ni requerida por el empleador, factores socioeconómicos del trabajador, etc.

## **Estudios afines a nivel latinoamericano**

A nivel latinoamericano se presentan al menos tres análisis del mercado laboral contemporáneo del diseño gráfico; Yulieth Borja-Villalba, Daniel Carreño-Vera y Ender Barrientos-Monsalve, en su investigación «Situación del Diseñador Gráfico en el mercado laboral de la Ciudad de Cúcuta», Colombia, afirman que: «En Colombia a los programas de Diseño Gráfico no se le[s] ha dado la suficiente importancia como carrera profesional, lo que conlleva a que muchas empresas opten por contratar personas con conocimientos empíricos y mucho tiempo experiencia, pero no cuentan

---

<sup>14</sup> «Universidades para estudiar Diseño en Guatemala» Guatemala.com, acceso el 10 de noviembre de 2020.  
<https://aprende.guatemala.com/centros-educativos/universidades/universidades-estudiar-diseno-grafico-guatemala/>

con los conceptos teóricos-técnicos que podrían obtener a lo largo de su carrera universitaria.»<sup>15</sup> y como resultado del estudio realizado concluyen que las condiciones laborales del diseño gráfico en la Ciudad de Cúcuta, Colombia, favorecen al empleo de diseñadores gráficos empíricos más que a los académicos; esto debido a que pueden delegar más responsabilidades y atribuciones fuera de la labor del diseñador a los primeros.<sup>16</sup>

Otra investigación latinoamericana acerca de las condiciones laborales del diseñador gráfico denominada «La percepción hacia el diseñador gráfico y su función como profesional en el mercado laboral de la ciudad de Ambato», Ecuador, presenta una perspectiva bastante similar a los resultados obtenidos del estudio de Cúcuta, Colombia. En esta investigación Lissette Mantilla afirma que «La sobrepoblación y los avances tecnológicos generaron nuevas exigencias laborales, la falta de información acerca del rol del profesional en diseño gráfico generó una perspectiva en el empresario que fue decayendo debido a la facilidad y el alcance en la utilización de programas en donde ya no era necesario ser un experto en comunicación visual sino una herramienta generadora de elementos gráficos.»<sup>17</sup> Mantilla hace referencia también a las condiciones salariales del diseñador gráfico de la ciudad de Ambato, indicando que los diseñadores que participaron en el estudio no se centraron únicamente en el ejercicio del diseño gráfico, ya que según los resultados presentados, la

---

<sup>15</sup> Yulieth Borja-Villalba, Daniel Carreño-Vera y Ender Barrientos-Monsalve, «Situación del Diseñador Gráfico en el mercado laboral de la Ciudad de Cúcuta», Revista Convicciones 5.10 (2018): 21-26. ISSN: 2389-7589

<sup>16</sup> Borja-Villalba, «Situación del Diseñador Gráfico», 25.

<sup>17</sup> Lissette Estefanía Mantilla Andrade, «La percepción hacia el diseñador gráfico y su función como profesional en el mercado laboral de la ciudad de Ambato» (tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato, 2018) 64.

oportunidad de desenvolverse en otras áreas laborales (afines o no al diseño gráfico), les genera un mayor ingreso salarial.<sup>18</sup>

Azucena Llanos Vásquez presenta una investigación acerca de la representación social del diseñador gráfico frente al mercado laboral, con el objetivo de compartir experiencias y necesidades para la creación del colegio profesional de diseñadores gráficos en Perú. Los resultados presentados en la investigación señalan que los diseñadores gráficos evaluados coinciden en que su perfil profesional es desconocido en el mercado laboral por parte de los empleadores y esto conlleva a la asignación de atribuciones equivocadas a la profesión y una desvalorización en el ámbito económico por parte de los empleadores; por lo que la creación de un colegio profesional de diseñadores gráficos brindaría un respaldo profesional a los diseñadores gráficos frente al mercado laboral.<sup>19</sup>

En Guatemala, un acercamiento más contundente a la realidad laboral del país (incluida, entre otras, la labor de los diseñadores gráficos en el país) puede evidenciarse en los resultados de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos -ENEI-; esta es una herramienta utilizada para la evaluación de las principales variables e indicadores laborales de Guatemala, realizada cada año por el Instituto Nacional de Estadística -INE-. En ella se presentan datos como la estructura del mercado laboral, la población económicamente activa, la población ocupada general, y por sector de actividad económica, el subempleo y el desempleo de la población

---

<sup>18</sup> Mantilla Andrade, «La percepción hacia el diseñador gráfico» 61.

<sup>19</sup> Azucena del Milagro Llanos Vásquez, «Representación social del diseñador gráfico frente al mercado laboral: Experiencias y necesidades para la creación del colegio profesional» (tesis de grado, Universidad Señor de Sipán, 2016), 50-54, <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3145/INFORME%20FINAL%20DE%20INVESTIGACI%203%93N%20-%20Azucena%20Llanos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

guatemalteca, etc.<sup>20</sup> Estos datos favorecen a la identificación del nivel de desarrollo del octavo ODS en Guatemala. La realidad laboral del diseñador gráfico sancarlista está presente en los resultados que arroja la ENEI 1 2019 presentes en la actividad económica de «Actividades profesionales, científicas, técnicas, y de servicios administrativos y de apoyo»;<sup>21</sup> datos que según la Clasificación Internacional Industrial Uniforme -CIIU-<sup>22</sup> representan un acercamiento general al tema de estudio.

## **Estudios afines en la Escuela de Diseño Gráfico -EDG- de la Universidad de San Carlos de Guatemala -USAC-**

Para el proceso de acreditación internacional de la Licenciatura en Diseño Gráfico de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se realiza un autoestudio que presenta varias categorías de evaluación para el ejercicio profesional y académico del diseño gráfico. Una de las categorías evaluadas fue la «Relación con el Entorno»;<sup>23</sup> en la que se encuentran los resultados del estudio del mercado laboral del diseñador gráfico sancarlista, orientados específicamente al desarrollo académico y la actualización curricular de la Licenciatura en Diseño Gráfico -LDG-:

En la Escuela de Diseño Gráfico, el estudio tuvo como objetivo conocer la realidad del mercado laboral del Diseño Gráfico y del Diseñador desde el punto de vista de los empleadores y de los egresados de la Escuela de

---

<sup>20</sup> Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos*.

<sup>21</sup> Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos*. 18.

<sup>22</sup> Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas -CIIU-* (Nueva York: Naciones Unidas, 2009), acceso el 20 de noviembre de 2020, [https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm\\_4rev4s.pdf](https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm_4rev4s.pdf)

<sup>23</sup> Comisión de Autoevaluación, Escuela de Diseño Gráfico, *Informe de Autoestudio Licenciatura en Diseño Gráfico, para ser presentado a la Agencia Centroamericana de Acreditación de Programas de Arquitectura e Ingeniería ACAAI* (Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, 2018), <https://farusac.edu.gt/autoevaluacion/wp-content/uploads/sites/11/2018/06/presentaci%C3%B3n-autoestudio-Dise%C3%B1o-Gr%C3%A1fico-2018.pdf>

Diseño Gráfico... Para una mejor comprensión de los resultados obtenidos, los mismos se agruparon en dos partes, la primera en la que se recopiló, sistematizó y analizó la información brindada por el grupo de empleadores y la segunda proporcionada por los egresados. Dado que el pensum actual de la Escuela de Diseño Gráfico está basado en competencias, el análisis se dividió tomando en consideración los conocimientos que poseen los diseñadores gráficos, sus habilidades, sus destrezas y finalmente sus actitudes. En el apartado de los egresados se registró la opinión de los mismos respecto a aspectos tales como: potencial de la carrera de diseño en el mercado laboral guatemalteco; facilidad de inserción del diseñador en el mercado laboral; posibilidad que tiene el diseñador de trabajar de manera independiente; posibilidades de iniciar un emprendimiento y las posibilidades reales que tiene el diseñador de actualizarse una vez obtenido el título de Licenciado en Diseño Gráfico.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Comisión de Autoevaluación, *Informe de Autoestudio*. 11-18.



# **PRIMERA PARTE**

## Investigación documental

---

## **Capítulo 01**

Aspectos de macroeconomía según el ámbito laboral guatemalteco del Diseño Gráfico

## **Capítulo 02**

El desarrollo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS- en Guatemala

## **Capítulo 03**

El octavo ODS y su relación con el ámbito laboral del Diseño Gráfico en Guatemala

---



PRIMERA PARTE: Investigación documental

---

## **CAPÍTULO 01**

### **Aspectos de macroeconomía según el ámbito laboral guatemalteco del Diseño Gráfico**

- Aspectos de macroeconomía relacionados
- Octavo ODS y su relación con la Organización Internacional del Trabajo -OIT-
- Octavo ODS: Trabajo decente y crecimiento económico
- La OIT y sus aportes para el desarrollo del octavo ODS

# CAPÍTULO 01

## Aspectos de macroeconomía según el ámbito laboral guatemalteco del Diseño Gráfico

En principio, establecer el significado de la «Macroeconomía» y la «Microeconomía» es fundamental para el desarrollo de los contenidos específicos relacionados con el ámbito laboral guatemalteco del Diseño Gráfico; la definición de ambos términos y sus consecuentes y subsecuentes divisiones, parten del criterio presentado por el economista Charles Jones profesor e investigador de la Universidad de Stanford, en su libro titulado «Macroeconomía». En este se establece que «la macroeconomía es el estudio de grupos de personas y de empresas, del modo en que sus interacciones a través de los mercados determinan la actividad económica agregada de un país o de una región.»<sup>25</sup> La microeconomía por su parte, según afirma Jones, «... centra la atención en el estudio de personas, empresas o mercados individuales. Estas dos ramas [macroeconomía y microeconomía] están, sin embargo, mucho más relacionadas entre sí de lo que su separación habitual en cursos distintos llevaría a creer.»<sup>26</sup>

El análisis del ámbito laboral guatemalteco del Diseño Gráfico desde una perspectiva macroeconómica, permite la exploración de aspectos internacionales que inciden en el ejercicio profesional del diseñador como partícipe de la actividad económica nacional y regional; mientras que el análisis desde la perspectiva microeconómica favorece al conocimiento

---

<sup>25</sup> Charles I. Jones, *Macroeconomía* (Nueva York: W.W. Norton & Company, 2008), acceso el 27 de agosto de 2021, <https://books.google.com.gt/books?id=UrVX6--gTR4C&pg=PA1&ots=w-0DIOIEhN&dq=macroeconom%C3%ADa&lr&pg=PA6#v=onepage&q&f=false>, página 38.

<sup>26</sup> Jones, *Macroeconomía*, página 38.

de las condiciones laborales y administrativas específicas según los sectores sociales de la economía y los sectores de la actividad económica, a través de aspectos legislativos afines al mercado.

### **Aspectos de macroeconomía relacionados**

Para conocer un aspecto generalizado de las condiciones laborales y salariales del diseñador gráfico de la USAC, es importante partir desde bases y estructuras internacionales que establecen los cursos de acción nacionales y regionales; como los objetivos de desarrollo sostenible -ODS-, parámetros regidos desde la Organización Internacional del Trabajo, la división de los sectores sociales de la economía y los sectores de la actividad económica.

### **Octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible -ODS- y su relación con la Organización Internacional del Trabajo -OIT-**

Según la definición proporcionada por la Organización de las Naciones Unidas, los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS- representan un plan estratégico para la creación de un futuro sostenible para todos; estos objetivos se interrelacionan entre sí e incorporan desafíos globales como la pobreza, la desigualdad, el clima, la degradación ambiental, la prosperidad, la paz y la justicia.<sup>27</sup>

La investigación se centra en la evaluación del desarrollo del octavo -ODS- y su relación con el mercado laboral del diseñador gráfico de la USAC, a través del análisis de la documentación legal y jurisprudencial acerca de los derechos de los trabajadores en Guatemala, según el

---

<sup>27</sup> «Objetivos de Desarrollo Sostenible» Naciones Unidas, acceso el 27 de agosto de 2021, <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>

mandato de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo -OIT-.

## **Octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible: Trabajo decente y crecimiento económico**

El octavo -ODS- según su transcripción literal busca «Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.»<sup>28</sup> El objetivo busca garantizar que a través del crecimiento económico inclusivo y sostenido, pueda impulsarse el progreso, la creación de empleos decentes para todos y la mejora de los estándares de vida. Uno de los motivos que impulsa la búsqueda de soluciones ante esta problemática es la situación de pobreza y pobreza extrema de la que Guatemala es partícipe protagónico entre los países de América Latina (situación que se desarrolla a detalle según los factores microeconómicos de la investigación). Según la Organización Internacional del Trabajo para el año 2015, la cifra de desempleados ascendió a más de 204 millones; «el desempleo mundial aumentó de 170 millones de personas en 2007 a casi 202 millones de personas en 2012, de los cuales, unos 75 millones son mujeres y hombres jóvenes.»<sup>29</sup> Casi una década después más la crisis socioeconómica derivada de la pandemia por COVID-19, la Organización de las Naciones Unidas afirma a través del Reporte de Impacto Socioeconómico por COVID-19 que esta coyuntura social ha alterado miles de millones de vidas y ha puesto en peligro la economía mundial.

---

<sup>28</sup> «Desarrollo Sostenible» Naciones Unidas, acceso el 27 de agosto de 2021, [https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/8\\_Spanish\\_Why\\_it\\_Matters.pdf](https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/8_Spanish_Why_it_Matters.pdf)

<sup>29</sup> «Desarrollo Sostenible» Naciones Unidas, acceso el 27 de agosto de 2021, [https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/8\\_Spanish\\_Why\\_it\\_Matters.pdf](https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/8_Spanish_Why_it_Matters.pdf)

El Fondo Monetario Internacional por su parte, prevé una recesión mundial tan mala, o incluso peor que la de 2009. «A medida que se intensifica la pérdida de empleo, la -OIT- estima que cerca de la mitad de todos los trabajadores a nivel mundial se encuentran en riesgo de perder sus medios de subsistencia.»<sup>30</sup> esta información desalienta una de las propuestas principales para el cumplimiento del octavo -ODS-, que indica que «A nivel mundial, el número de empleos necesarios entre 2016 y 2030, simplemente para que las personas que acceden al mercado de trabajo mantengan el ritmo de crecimiento de la población mundial en edad laboral, asciende a 470 millones. Esta cifra representa unos 30 millones de empleos al año.»<sup>31</sup>

La Tabla 3, presenta las cifras de interés planteadas por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD- en el año 2019; estas cifras evidencian la importancia de accionar para el Trabajo Decente y Crecimiento Económico y medir el cumplimiento del octavo -ODS-.

---

<sup>30</sup> «*Shared responsibility, global solidarity: Responding to the socio-economic impacts of COVID-19*» United Nations, acceso el 29 de agosto de 2021, [https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg\\_report\\_socio-economic\\_impact\\_of\\_covid19.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_report_socio-economic_impact_of_covid19.pdf)

<sup>31</sup> «Desarrollo Sostenible» Naciones Unidas, acceso el 29 de agosto de 2021, [https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/8\\_Spanish\\_Why\\_it\\_Matters.pdf](https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/8_Spanish_Why_it_Matters.pdf)

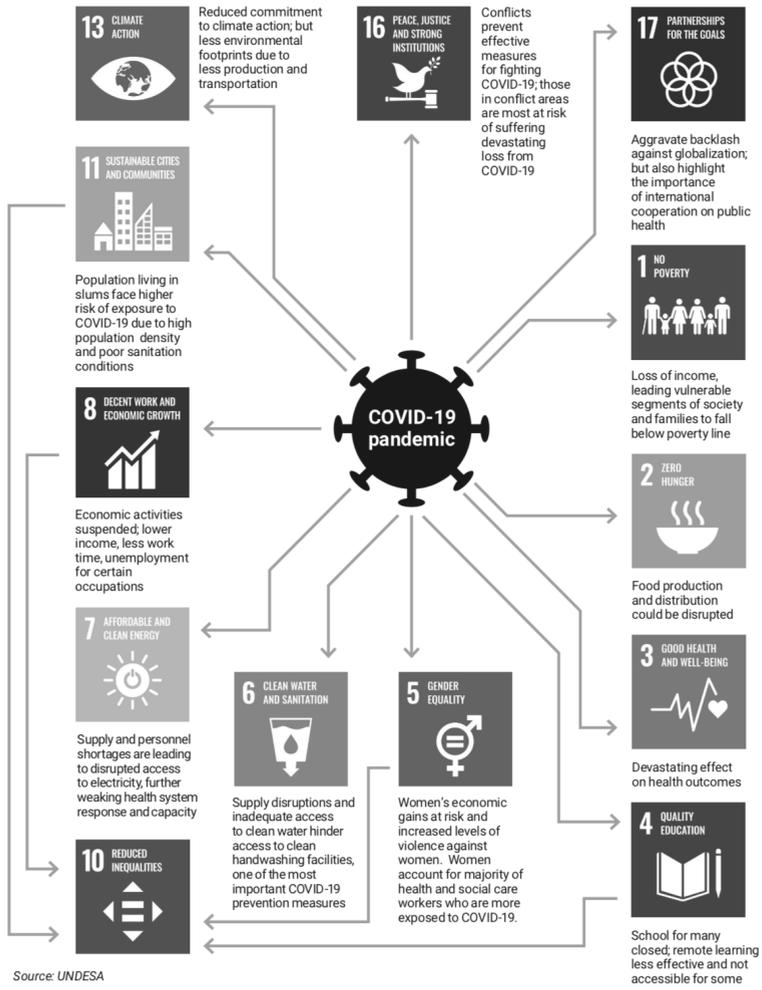
**Tabla 1.** Antecedentes en cifras planteadas por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-, que evidencian la importancia y las métricas a considerar para el cumplimiento y desarrollo del octavo -ODS- para el Trabajo Decente y el Crecimiento Económico.

### Trabajo Decente y Crecimiento Económico en cifras

<p><b>5%</b></p> <p>Se estima que 172 millones de personas en todo el mundo estuvieron sin trabajo en 2018, una tasa de desempleo del 5 por ciento.</p>	<p><b>1 millón</b></p> <p>Como resultado de la expansión de la fuerza laboral, se proyecta que la cantidad de desempleados aumente en un millón cada año y alcance los 174 millones para 2020.</p>	<p><b>700 millones</b></p> <p>Unos 700 millones de trabajadores vivieron en la pobreza extrema o moderada en 2018, con menos de US \$3,20 por día.</p>
<p><b>48%</b></p> <p>La participación de las mujeres en la fuerza laboral fue del 48 por ciento en 2018, en comparación con el 75 por ciento de los hombres. Alrededor de 3 de cada 5 de los 3.500 millones de personas en la fuerza laboral en 2018 eran hombres.</p>	<p><b>2 mil millones</b></p> <p>En total, 2 mil millones de trabajadores tuvieron empleos informales en 2016, lo que representa el 61 por ciento de la fuerza laboral mundial.</p>	<p><b>85 millones</b></p> <p>Muchas más mujeres que hombres están subutilizadas en la fuerza laboral: 85 millones en comparación con 55 millones de hombres.</p>
<p><b>12,5% más</b></p> <p>Los hombres ganan 12,5% más que las mujeres en 40 de los 45 países de los que se tienen datos.</p>	<p><b>68 años</b></p> <p>La brecha salarial de género en todo el mundo se sitúa en el 23% y, si no se toman medidas, se necesitarán otros 68 años para lograr la igualdad salarial. La tasa de participación de la mujer en la población activa es del 63%, mientras que la de los hombres es del 94%.</p>	<p><b>470 millones</b></p> <p>Entre 2016 y 2030, se necesitan 470 millones de puestos de trabajo en todo el mundo para aquellos que van a acceder por vez primera al mercado laboral.</p>

**Fuente.** Elaboración propia, con base en la información presentada por el PNUD, 2019.

Los -ODS- representan un curso de acción prioritario ante la comunidad internacional, debido a que la fecha límite para su cumplimiento según los acuerdos establecidos es para el año 2030, sin embargo, además de las cifras presentadas en evaluaciones anteriores, la Organización de las Naciones Unidas presenta en su último reporte emitido derivado de la crisis sanitaria por COVID-19, un posible impacto irreparable en el cumplimiento de los mismos; 13 de los 17 -ODS- se ven impactados por la crisis sanitaria y 4 de ellos inciden a su vez en el décimo -ODS-, para la Reducción de las Desigualdades: 4. Educación de Calidad, 5. Igualdad de Género, 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico y 11. Ciudades y Comunidades Sostenibles. (Ver Figura 1)



**Figura 1. COVID-19 Afecting all SDGs - Impactos derivados de la pandemia por COVID-19 en 13 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y la incidencia e impacto entre sí, centralizados en el décimo -ODS- para la Reducción de las Desigualdades Fuente:** Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas -UNDESA-, 2020.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Guatemala plantea diez metas según los requerimientos de la Organización de las Naciones Unidas, para el cumplimiento del octavo -ODS- según los antecedentes internacionales y en respuesta a la situación particular del país:

1. *Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados.*
2. *Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.*
3. *Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.*
4. *Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados.*
5. *De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.*

6. *De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.*
7. *Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.*
8. *Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.*
9. *De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.*
10. *Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.*
  - a. *Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio.*
  - b. *De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto*

Si bien el octavo -ODS- (junto con los 16 -ODS- restantes) y sus 10 metas respectivas (4 de ellas -subrayadas- relacionadas con el mercado laboral del Diseño Gráfico), son de carácter «integrado e indivisible, de alcance mundial y de aplicación universal», el desarrollo de los mismos considera las realidades, capacidades y posibilidades de cada país, respetando las políticas, agenda y prioridades nacionales específicas. Según la instrucción de la ONU en Guatemala, cada gobierno fijará sus propias metas nacionales, a través de los lineamientos internacionales y la aspiración general, pero considerando las circunstancias sociales del país. «Cada gobierno decidirá también la forma de incorporar esas aspiraciones y metas mundiales en los procesos de planificación, las políticas y las estrategias nacionales. Es importante reconocer el vínculo que existe entre el desarrollo sostenible y otros procesos pertinentes que se están llevando a cabo en las esferas económica, social y ambiental.»<sup>33</sup>

## **La Organización Internacional del Trabajo -OIT- y sus aportes para el desarrollo del octavo -ODS-**

La Organización Internacional del Trabajo -OIT- es un organismo internacional especializado asociado con las Naciones Unidas que busca promover la justicia social para la población trabajadora a nivel mundial. La -OIT- tiene la potestad de formular políticas y programas

---

<sup>32</sup> «Objetivo 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico - Metas» PNUD Guatemala, acceso el 29 de agosto de 2021.

<https://www.gt.undp.org/content/guatemala/es/home/sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-and-economic-growth.html>

<sup>33</sup> «Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible» Naciones Unidas Guatemala, acceso el 29 de agosto de 2021

internacionales para la contribución y mejora de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores. Al igual que el octavo -ODS-, la -OIT- prioriza según su mandato internacional, la promoción de oportunidades para que los hombres y las mujeres obtengan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, a través del trabajo conjunto con gobiernos, organizaciones de trabajadores y empleadores, y otras organizaciones e instituciones afines a su curso de acción.<sup>34</sup>

Esta organización a través de ONU Guatemala, se concentra en el cumplimiento de cuatro objetivos estratégicos, como parte de sus líneas de acción programáticas:

- Promover y cumplir las normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con el objeto de que dispongan de ingresos y empleos decentes.
- Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos.
- Consolidar el tripartismo y el diálogo social.<sup>35</sup>

Es importante considerar que estos cuatro objetivos estratégicos, están estrictamente relacionados con el cumplimiento de las metas establecidas para el desarrollo del octavo -ODS-, por lo que esto posiciona a la -OIT- como una organización macroeconómica garante en el cumplimiento del octavo -ODS-. Además de esta línea de acción programática inherente a las funciones internacionales de la -OIT-, esta organización cumple con el

---

<sup>34</sup> «Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible» Naciones Unidas Guatemala, acceso el 29 de agosto de 2021

<sup>35</sup> «Organización Internacional del Trabajo» Naciones Unidas Guatemala, acceso el 07 de septiembre de 2021, <https://onu.org.gt/onu-en-guatemala/agencias/oit/>

desarrollo de ejes y prioridades en el ámbito laboral en Guatemala, según su planteamiento oficial:

- Promoción de los Principios y Derechos fundamentales en el Trabajo.
- Apoyo a la creación de empleo y trabajo decente para hombres y mujeres.
- Contribución a la erradicación del trabajo infantil, en particular en sus peores formas.
- Fortalecimiento de los programas de salud y seguridad en el trabajo.
- Impulso a la modernización de la administración del trabajo.

Con base en las líneas de acción y objetivos de la -OIT-, la -ONU- establece propuestas de trabajo para el desarrollo particular del octavo -ODS-, a través de la promoción y oferta de oportunidades que permitan a los jóvenes una transición adecuada a empleos decentes; «... esto requiere invertir en educación y formación de la mayor calidad posible, dotar a los jóvenes de las aptitudes que se ajusten a las demandas del mercado de trabajo, darles acceso a la protección social y los servicios básicos independientemente de su tipo de contrato, y garantizar la igualdad de condiciones para que todos los jóvenes aspirantes puedan lograr un empleo productivo sin tener en cuenta su género, su nivel de ingresos o sus antecedentes socio-económicos.»<sup>36</sup>

La ONU coincide con las sugerencias de la -OIT- a los gobiernos de cada país para la construcción de economías dinámicas, sostenibles,

---

<sup>36</sup> «Desarrollo Sostenible» Naciones Unidas, acceso el 20 de agosto de 2021, [https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/8\\_Spanish\\_Why\\_it\\_Matters.pdf](https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/8_Spanish_Why_it_Matters.pdf)

innovadoras y centradas en las personas, principalmente para la promoción del empleo para los jóvenes y el empoderamiento económico de las mujeres. Además, exhorta a las autoridades y comunidades locales para «la renovación de infraestructura de sus ciudades, con miras a fomentar la cohesión comunitaria y la seguridad de las personas, para estimular la innovación y el empleo de sus habitantes.»<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> «Desarrollo Sostenible» Naciones Unidas, acceso el 20 de agosto de 2021, [https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/8\\_Spanish\\_Why\\_it\\_Matters.pdf](https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/8_Spanish_Why_it_Matters.pdf)





PRIMERA PARTE: Investigación documental

---

## **CAPÍTULO 02**

### **El desarrollo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Guatemala**

- El desarrollo del octavo ODS en el ámbito laboral guatemalteco
- Los efectos de la pandemia por COVID19 en el desarrollo del octavo ODS en Guatemala
- El desarrollo del octavo ODS para el año 2021 en Guatemala

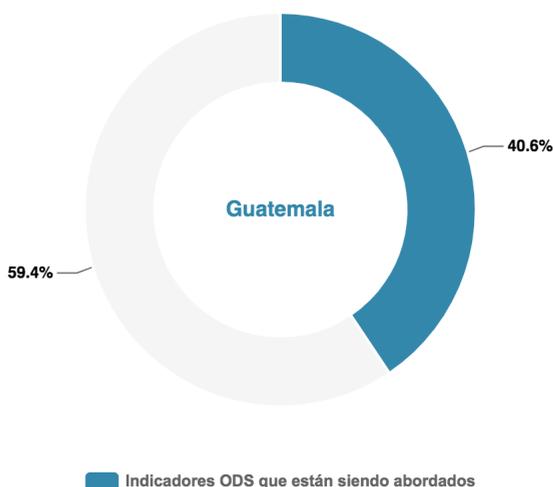
## **CAPÍTULO 02**

### **El desarrollo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Guatemala**

Según la base de datos oficial de las Naciones Unidas, a partir de su portal web de datos, estadísticas y recursos institucionales para el seguimiento de la Agenda 2030, para el cumplimiento de los ODS por región, en Guatemala a partir de los períodos del 2017 al 2019 (según los últimos datos ingresados en el portal)<sup>38</sup> se han unificado esfuerzos por parte de varias entidades aliadas a las Naciones Unidas como CEPAL, PNUD, UNFPA, OMS, OIT, UNICEF, UNESCO, FAO y PNUMA, para el cumplimiento de al menos el 40.6% de los indicadores totales de los diferentes ODS para el beneficio de Guatemala, como se detalla en las figuras 2 y 3.

---

<sup>38</sup> «Los ODS en América Latina y el Caribe: Centro de gestión del conocimiento estadístico» Naciones Unidas, acceso el 30 de septiembre de 2021, <https://agenda2030lac.org/estadisticas/acciones-ods-pais.html?id=19&lang=es>



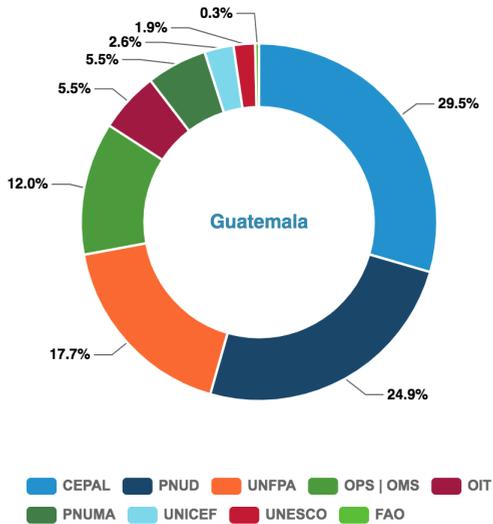
**Figura 2.** Número de indicadores ODS atendidos por los organismos internacionales que incluyen a Guatemala como país beneficiario 2017-2019.

**Fuente:**

<https://agenda2030lac.org/estadisticas/acciones-ods-pais.html?id=19&lang=es>

Para dimensionar de una mejor manera los datos presentados en la Figura 2 y lo que representa el 40.6% de los indicadores atendidos por los organismos internacionales para el cumplimiento de las diferentes metas según los ODS en Guatemala, se identifica que de los 17 objetivos parten 169 metas que a su vez se subdividen en 231 indicadores de logro en total;<sup>39</sup> por lo que el 40.6% de estos es equivalente a 93.7 indicadores de logro atendidos y monitoreados según el apoyo de instituciones aliadas a la ONU a partir de su curso de acción y especialidad.

<sup>39</sup> Sofía del Villar Page, «Indicadores ODS: Objetivos, metas e indicadores con énfasis en los indicadores ambientales» (Curso-taller, CEPAL - La Habana, Cuba, 11-15 de febrero de 2021).



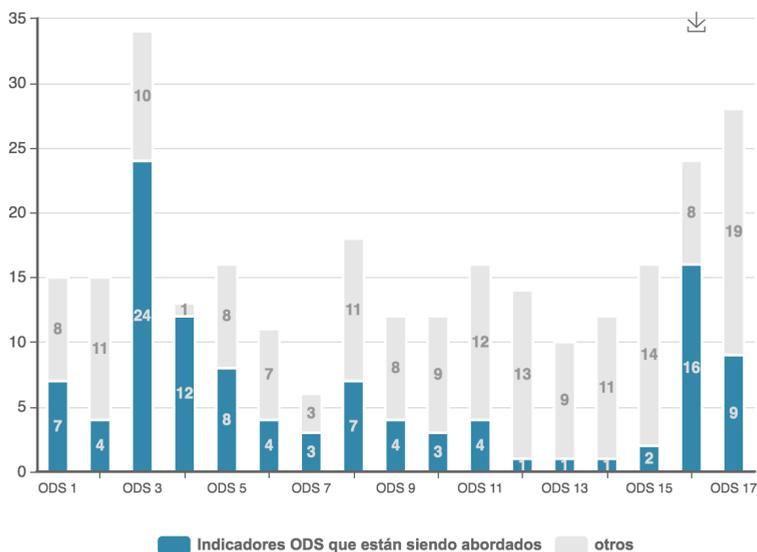
**Figura 3.** Acciones de apoyo por organismo internacional para mejorar el monitoreo y reporte de los -ODS- que incluyen a Guatemala como país beneficiario 2017-2019. **Fuente:**

<https://agenda2030lac.org/estadisticas/acciones-ods-pais.html?id=19&lang=es>

La Figura 3 presenta el detalle de las 9 instituciones y el porcentaje respectivo de incidencia en su participación para el monitoreo del desarrollo y cumplimiento de las acciones que responden a los indicadores y metas de los diferentes ODS en Guatemala; la Comisión Económica para América Latina -CEPAL- encabeza el listado con un 29.5% de incidencia en el apoyo para el monitoreo del cumplimiento de los indicadores de los ODS en Guatemala, seguida por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD- con un 24.9%, el Fondo de

Población de las Naciones Unidas -UNFPA- con un 17.7% de incidencia y la Organización Panamericana de la Salud -OPS-/ Organización Mundial de la Salud -OMS- con un 12%. Por su parte y en menores porcentajes, la Organización Internacional del Trabajo -OIT- incide en un 5.5%, al igual que el Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente -PNUMA-; un 2.6% por parte del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia -UNICEF-, 1.9% por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura -UNESCO- y 0.3% por parte de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura.

El monitoreo e incidencia de las instituciones anteriores (Figura 3), están estrictamente ligados al curso de acción específico de estas y su relación correspondiente con ODS específicos. A continuación, la Figura 4 presenta cómo el 40.6% de los indicadores atendidos por estas instituciones (Figura 2) se divide en los diferentes ODS y permite una mejor comprensión del enfoque social de Guatemala para el cumplimiento de los ODS y las prioridades establecidas en el período de 2017 a 2019.



**Figura 4.** Número de indicadores por ODS atendidos por los organismos internacionales que incluyen a Guatemala como país beneficiario 2017-2019.

**Fuente:**

<https://agenda2030lac.org/estadisticas/acciones-ods-pais.html?id=19&lang=es>

Según los datos presentados en la Figura 4, el número de indicadores por ODS atendidos por los organismos internacionales que incluyen a Guatemala como país beneficiario, presentan una clara ventaja en proporción para el ODS número 4: Educación de Calidad, al atender 12 de los 13 indicadores presentados para su cumplimiento (equivalente al 92.3% del total de indicadores atendidos en curso), seguido del objetivo 3: Salud y Bienestar con 24 de los 34 (70.5% del total de indicadores atendidos en curso), y el objetivo 16: Paz, Justicia e Instituciones sólidas, con 16 de los 24 (66.6% del total de indicadores atendidos en curso).

El beneficio mayoritario por cantidad de indicadores atendidos corresponde igualmente a los objetivos número 3: Salud y Bienestar, con 24 indicadores atendidos; el objetivo número 16: Paz, Justicia e Instituciones sólidas, con 16 indicadores atendidos y el objetivo número 4: Educación de Calidad, con 12 indicadores atendidos. Los objetivos menos favorecidos según cantidad y proporción son los objetivos 12: Producción y Consumo Responsables, 13: Acción por el clima, 14: Vida Submarina y 15: Vida de Ecosistemas Terrestres.

### **El desarrollo del octavo ODS en el ámbito laboral guatemalteco**

La atención orientada al desarrollo y cumplimiento del octavo ODS para el Trabajo Decente y Crecimiento Económico en comparación con el resto de los ODS es intermedia, al no representar una prioridad inmediata como los objetivos 4, 3 y 16, ni una planificación con escasa atención como los objetivos 12, 13, 14 y 15. En proporción, se atiende el 38.8% del total de los indicadores del octavo ODS, esto equivale a 7 indicadores de los 18 que se plantean para su desarrollo según los datos de la figura 4. Por su parte la información presentada en la figura 3 confirma este dato, indicando que las acciones y esfuerzos por parte de la OIT (organismo protagónico en el desarrollo del octavo ODS) para el monitoreo del cumplimiento de este objetivo en comparación con la incidencia de las demás instituciones, representa únicamente el 5.5% en Guatemala.

La Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia -SEGEPLAN-, en el apartado de «Inversión y empleo» del reporte oficial

de la III Revisión nacional voluntaria de los ODS,<sup>40</sup> posiciona el tema del empleo e inversión como la cuarta prioridad del plan nacional para el cumplimiento de los ODS: «En esta prioridad se concibe que al impulsar acciones para incrementar las tasas de crecimiento económico en el país se tendrá un efecto positivo en el incremento de la inversión y en la generación de empleos dignos, y que esto suscitará, a la vez, oportunidades y recursos que la población necesita para participar en la vida económica, política, social y cultural. Se considera que para producir este circuito positivo de política pública, el crecimiento económico debe generarse con equidad.»<sup>41</sup> La comisión plantea en respuesta al cumplimiento de las catorce metas y más de cuarenta y cuatro indicadores del objetivo correspondiente, la necesidad de la generación de fuentes de empleo digno y de calidad, ya que aseguran que la precariedad en este ámbito es una de las causas principales de la pobreza y la desigualdad en Guatemala.

---

<sup>40</sup> Secretaría de planificación y programación, *ODS en Guatemala: III Revisión nacional voluntaria* (Guatemala: Segeplan, 2021), edición en PDF:

<https://www.pnd.gt/Documentos/DIAGRAMACION.pdf> Páginas 71 - 82

<sup>41</sup> Secretaría de planificación y programación, *ODS en Guatemala: III Revisión nacional voluntaria*, 71.

**Tabla 2.** Metas e indicadores que componen el octavo objetivo de desarrollo sostenible, según la agenda 2030 para América Latina y el Caribe planteada por las Naciones Unidas.

**Octavo ODS: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos**

<b>Metas del Objetivo 8</b>		<b>Indicadores</b>	
<b>8.1</b>	Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados.	<b>8.1.1</b>	Tasa de crecimiento anual del PIB real per cápita.
<b>8.2</b>	Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.	<b>8.2.1</b>	Tasa de crecimiento anual del PIB real por persona empleada.
<b>8.3</b>	Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la	<b>8.3.1</b>	Proporción de empleo informal en el sector no agrícola, desglosada por sexo.

---

creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

---

<b>8.4</b>	Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados.	<b>8.4.1</b>	Huella material en términos absolutos, huella material per cápita y huella material por PIB.
		<b>8.4.2</b>	Consumo material interno en términos absolutos, consumo material interno per cápita y consumo material interno por PIB.
<b>8.5</b>	De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.	<b>8.5.1</b>	Ingreso medio por hora de empleadas y empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad.
		<b>8.5.2</b>	Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad.

---

---

<p><b>8.6</b> De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.</p>	<p><b>8.6.1</b> Proporción de jóvenes (entre 15 y 24 años) que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación.</p>
---	--

---

<p><b>8.7</b> Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.</p>	<p><b>8.7.1</b> Proporción y número de niños de entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil, desglosados por sexo y edad.</p>
--	---

---

<p><b>8.8</b> Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.</p>	<p><b>8.8.1</b> Tasas de frecuencia de las lesiones ocupacionales mortales y no mortales, desglosadas por sexo y estatus migratorio.</p> <p><b>8.8.2</b> Nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales (libertad de asociación y negociación colectiva) con arreglo a las fuentes textuales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación interna, desglosado por sexo y estatus migratorio.</p>
--	---

---

---

<p><b>8.9</b> De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.</p>	<p><b>8.9.1</b> PIB generado directamente por el turismo en proporción al PIB total y a la tasa de crecimiento.</p> <p><b>8.9.2</b> Proporción de empleos en el sector del turismo sostenible respecto del total de empleos del turismo.</p>
--	--

---

<p><b>8.10</b> Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.</p>	<p><b>8.10.1</b> a) Número de sucursales de bancos comerciales por cada 100.000 adultos y b) número de cajeros automáticos por cada 100.000 adultos.</p> <p><b>8.10.2</b> Proporción de adultos (a partir de 15 años de edad) que tienen una cuenta en un banco u otra institución financiera o un proveedor de servicios de dinero móvil.</p>
--	--

---

<p><b>8.a</b> Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio.</p>	<p><b>8.a.1</b> Compromisos y desembolsos en relación con la iniciativa Ayuda para el Comercio.</p>
---	---

---

---

<b>8.b</b> De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.	<b>8.b.1</b> Existencia de una estrategia nacional organizada y en marcha para el empleo de los jóvenes, como estrategia independiente o como parte de una estrategia nacional de empleo.
---	---

---

**Fuente.** CEPAL, Naciones Unidas. «Objetivos, metas e indicadores» Agenda 2030 y los ODS para América Latina y el Caribe, 2018.

La tabla 2 presenta las metas e indicadores que componen el octavo ODS según la agenda 2030 para América Latina y el Caribe propuesta por CEPAL; en la tabla se presentan un total de doce metas y diecisiete indicadores específicos que responden a las necesidades identificadas en la región. Por su parte, SEGEPLAN identifica que para el desarrollo del octavo ODS en Guatemala se necesitan un total de catorce metas y cuarenta y cuatro indicadores; esto debido a que el Programa General de Gobierno -PGG- vincula estas y otras prioridades relacionadas con las metas de este objetivo para el período del 2020 al 2024, entre ellas la generación de condiciones adecuadas para aumentar la inversión productiva para generar nuevas oportunidades de empleo formal; la promoción y dinamización de las exportaciones y el turismo; el fortalecimiento a las mipymes, la inclusión social y la sostenibilidad ambiental.

El PGG asegura que el desarrollo del octavo ODS para la inversión y empleo en Guatemala, es una de las prioridades principales para el desarrollo del país; específicamente la cuarta prioridad, esto después de

la «Reducción de la pobreza y protección social» (ODS 1), «Seguridad alimentaria y nutricional» (ODS 2), «Acceso a servicios de salud» (ODS 3), e «Inversión y empleo» (ODS 8).

Con base en el análisis del desarrollo del octavo ODS para Guatemala, sus metas e indicadores, el PGG indica:

«La prioridad presenta cuarenta y cuatro indicadores, de los cuales veintiséis (59%) cuentan con información, dos (5%) cuentan con información parcial, y dieciséis (36%) no tienen información. Desde el contexto de su comportamiento, doce indicadores (46%) presentan una tendencia positiva; nueve (35%) evidencian un comportamiento negativo y cinco (19%) no reflejan avance. En cuanto a la fuente de información de dichos indicadores, cabe señalar que veintidós (85%) son calculados a nivel nacional por las instituciones responsables de las temáticas correspondientes, mientras que los cuatro restantes (15%) provienen de fuentes internacionales.»<sup>42</sup>

Para el análisis de las catorce metas que comprenden el octavo ODS en Guatemala, SEGEPLAN realiza una segmentación que prioriza estas en cuatro grandes temáticas, tal y como se presentan a continuación en la tabla 3:

---

<sup>42</sup> Secretaría de planificación y programación, *ODS en Guatemala: III Revisión nacional voluntaria*, 71.

**Tabla 3.** Segmentación de las catorce metas que conforman el octavo objetivo de desarrollo sostenible en Guatemala según las cuatro temáticas prioritarias del Programa General de Gobierno 2020-2024.

<b>Temática</b>	<b>Metas vinculadas</b>
a. Crecimiento económico	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Crecimiento del PIB real</li> <li>2. Crecimiento de los ingresos de población pobre</li> </ol>
b. Infraestructura para el desarrollo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inversión en capital físico</li> <li>2. Energía de calidad para el desarrollo</li> <li>3. Disminución de generación de desechos</li> <li>4. Eficiencia energética</li> </ol>
c. Mercado laboral decente y de calidad	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reducción de precariedad laboral</li> <li>2. Disminución de la informalidad en el empleo</li> <li>3. Disminución del desempleo</li> <li>4. Eliminación de trabajadores en pobreza</li> </ol>
d. Competitividad	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jóvenes con competencias necesarias</li> <li>2. Productividad económica</li> <li>3. Turismo sostenible</li> <li>4. Empresas con acceso a servicios financieros</li> </ol>

**Fuente.** Elaboración propia con base en la información presentada por SEGEPLAN en la III Revisión nacional voluntaria ODS en Guatemala, 2021.

Según el informe de SEGEPLAN, las instituciones nacionales responsables y corresponsables de velar por el cumplimiento de las metas específicas, según cada temática respectiva son:<sup>43</sup>

**a. Crecimiento económico:**

- Responsables inmediatas:
  - Ministerio de Economía -MINECO-
  - Ministerio de Finanzas Públicas -MINFIN-
  - Banco de Guatemala -BANGUAT-
- Corresponsables:
  - Ministerio de Desarrollo Social -MIDES-
  - Superintendencia de Bancos -SIB-
  - Otras instituciones no especificadas

**b. Infraestructura para el desarrollo:**

- Responsables inmediatas:
  - Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda -CIV-
  - Ministerio de Energía y Minas -MEM-
- Corresponsables:
  - Ministerio de Finanzas Públicas -MINFIN-
  - Ministerio de Economía -MINECO-
  - Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación -MAGA-
  - Instituto Guatemalteco de Turismo -INGUAT-

---

<sup>43</sup> Secretaría de planificación y programación, *ODS en Guatemala: III Revisión nacional voluntaria*, 73.

**c. Mercado laboral decente y de calidad:**

- Responsables inmediatas de «coadyuvar a la reducción del desempleo, subempleo y la informalidad» son:
  - Ministerio de Economía -MINECO-
  - Ministerio de Trabajo -MINTRAB-
- Corresponsables:
  - Cámaras organizadas de Guatemala representadas en el -CACIF- (Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras)
  - Otras organizaciones relacionadas con la generación de empleo formal y de calidad

**d. Competitividad:**

- Responsables inmediatas:
  - Ministerio de Economía -MINECO-:
    - Viceministerio de Inversión y Competencia
    - Programa Nacional de Competitividad -PRONACOM-
- Corresponsables:
  - Todas las instituciones con representación en el Gabinete de Gobierno

El informe de SEGEPLAN consolida la información de los resultados según el desempeño de las instituciones responsables y corresponsables de cada temática respectiva durante el período de 2016 al 2019; según este análisis se consideran los factores relevantes que condicionaron el avance o retroceso de las metas en cada temática.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Secretaría de planificación y programación, *ODS en Guatemala: III Revisión nacional voluntaria*, 75-77.

### **a. Crecimiento económico:**

La economía guatemalteca ha mostrado una tendencia a la estabilidad macroeconómica, se considera que esta se debe posiblemente a factores relacionados a una gestión fiscal prudente, políticas de control inflacionario y la administración de un tipo de cambio flotante. Además, se indica que la economía ha tenido un desempeño sólido en los últimos años, «con un crecimiento sostenido del PIB real, que pasó del 3.02%, en 2016, al 3.5%, en 2019.»

Esa estabilidad económica mencionada anteriormente no representa una aceleración del crecimiento que permita cerrar la brecha de ingresos, ni generar suficientes empleos formales. Las tasas de pobreza, desigualdad e informalidad laboral son persistentemente altas, y los elevados índices de retraso en el crecimiento infantil amenazan la capacidad del país de alcanzar su pleno potencial de desarrollo.

«Es decir, en Guatemala aún persisten las desigualdades, a pesar de los esfuerzos que los Gobiernos hayan podido realizar. Tales desigualdades se evidencian en las áreas geográficas y en los grupos étnicos; efectivamente, los pueblos indígenas aún se encuentran en desventaja, lo que el Censo de 2018 vuelve a confirmar.»<sup>45</sup>

### **b. Infraestructura para el desarrollo:**

El informe indica que la infraestructura para el desarrollo sigue siendo insuficiente a pesar de los esfuerzos, esto afecta en cierta medida la productividad de la economía; según el subíndice de infraestructura del

---

<sup>45</sup> Secretaría de planificación y programación, *ODS en Guatemala: III Revisión nacional voluntaria*, 75.

Índice Global de Competitividad del Foro Económico Mundial -WEF-, en el año 2019 Guatemala ocupó el puesto 102 de 140 países.

«En 2017, la Fundación para el Desarrollo (FUNDESA) reportó que Guatemala es el país de Centroamérica con menos metros de red vial por habitante (1.01), mientras que Costa Rica cuenta con 8.71 metros por habitante (CIEN, 2019). Estos elementos dificultan que el país pueda verse como un nodo económico que goce de competitividad a nivel global y, de persistir esta tendencia, es poco probable que se pueda alcanzar el horizonte planteado a largo plazo para esta temática.»<sup>46</sup>

### **c. Mercado laboral decente y de calidad:**

Las dificultades en cuanto a la empleabilidad persisten, en contraposición a los esfuerzos de las diversas instituciones para mejorar la calidad del empleo en el país. «El ingreso promedio nacional es de Q2,429.00 al mes (INE, 2019), es decir, gran parte de la población ocupada no logra generar ingresos superiores al salario mínimo más el bono incentivo (SEGEPLAN, 2020)»<sup>47</sup>

«De acuerdo con el Instituto Nacional de Bosques (INAB), las actividades forestales de extracción y las actividades silvícolas (manejo y repoblación forestal) proveen aproximadamente el 4% del PIB nacional. Estas actividades también generan empleos y ocupación, como la elaboración de artesanías con productos provenientes de los bosques, industrialización de madera para la construcción de muebles, tarimas para uso de la construcción estructural y en acabados arquitectónicos, entre

---

<sup>46</sup> Secretaría de planificación y programación, *ODS en Guatemala: III Revisión nacional voluntaria*, 76.

<sup>47</sup> Secretaría de planificación y programación, *ODS en Guatemala: III Revisión nacional voluntaria*, 76.

otros. No obstante, a pesar de que la actividad forestal genera empleo, se trata en su mayoría de empleos informales.»<sup>48</sup>

#### **d. Competitividad:**

SEGEPLAN indica que existen factores favorables para esta temática, ya que Guatemala en su búsqueda de fomentar la transparencia y prevenir la corrupción se ha adherido a diversas iniciativas internacionales, como la Alianza para el Gobierno Abierto -AGA- y la Iniciativa Global de Transparencia Fiscal, -GIFT- por sus siglas en inglés, entre otras. Mientras tanto, ciertos organismos internacionales evalúan periódicamente la gestión de las finanzas públicas y han formulado y presentado recomendaciones para mejorar y hacer eficiente la gestión pública.

«Por otro lado, el aporte del sector turismo al PIB durante el período de implementación (2016-2019), según información del INGUAT, disminuyó en un 0.2% debido al crecimiento de otras actividades económicas. Asimismo, se presentan dificultades para lograr posicionar al sector turístico como parte relevante de las actividades económicas del país.»<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Secretaría de planificación y programación, *ODS en Guatemala: III Revisión nacional voluntaria*, 76.

<sup>49</sup> Secretaría de planificación y programación, *ODS en Guatemala: III Revisión nacional voluntaria*, 77.

## Los efectos de la pandemia por COVID19 en el desarrollo del octavo ODS en Guatemala

Según el informe anual del desarrollo de los ODS en Guatemala presentado en el año 2021 por la Secretaría de Planificación y Programación -SEGEPLAN-, el año 2020 en consecuencia de la crisis mundial por la pandemia de COVID19, el Gobierno de Guatemala estableció una serie de disposiciones de carácter preventivo y temporal mediante la declaración de «estado de calamidad pública»<sup>50</sup> en todo el territorio nacional, acción que incidió en todos los ámbitos de la sociedad guatemalteca, principalmente en los ámbitos educativo y laboral. Acción por la cual se buscó salvaguardar la vida de los guatemaltecos a través de estrategias de contención para evitar la propagación del virus; estas acciones sugerían «el distanciamiento social, la suspensión de clases presenciales a nivel nacional para continuarlas en la modalidad virtual, limitaciones en el derecho de libre locomoción, aplicación de protocolos, recomendaciones sanitarias y de salud ocupacional, promoción del teletrabajo, entre otras.»<sup>51</sup>

Según información presentada en el informe de SEGEPLAN, los tres sectores sociales de la economía del país se vieron en la necesidad de implementar acciones de carácter urgente para mitigar el impacto de la pandemia por COVID19 en el ámbito laboral. Estas acciones responden al Decreto Gubernativo 05-2020 que declara el estado de calamidad en Guatemala a partir del 5 de marzo de 2020 (según publicación oficial en el

---

<sup>50</sup> Según Decreto Gubernativo 05-2020 de fecha 5 de marzo y ratificado por el Congreso de la República con el Decreto 08-2020, promulgado el 20 del mismo mes.

<sup>51</sup> Secretaría de planificación y programación, «Acciones para mitigar la crisis provocada por el COVID-19», en *ODS en Guatemala: III Revisión nacional voluntaria*, 113. Acceso el 12 de enero de 2022, <https://www.pnd.gt/Documents/DIAGRAMACION.pdf>

Diario de Centro América)<sup>52</sup> y a los intereses particulares de cada sector social de la economía.

Acciones tomadas por los sectores sociales de la economía para mitigar el impacto por la pandemia de COVID19 en el ámbito laboral guatemalteco:

**a. Acciones realizadas por el Sector Público**

Entre las acciones presentadas por el Sector Público, este dirige dos de los cuatro planes propuestos al favorecimiento del ámbito laboral:

- «Programa Nacional de Emergencia y Recuperación Económica, el cual busca favorecer el empleo, procurando la estabilidad macroeconómica y financiera y asegurando el financiamiento para atender la emergencia mediante la concreción de acciones sociales en beneficio de la población.
  
- Plan para la recuperación económica de Guatemala, cuyo propósito es coordinar e implementar acciones que permitan la recuperación y generación de fuentes de ingresos para los guatemaltecos.»<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> «Decreto gubernativo 5-2020», Diario de Centro América, 06 de marzo de 2020.

<sup>53</sup> Secretaría de planificación y programación, «Acciones para mitigar la crisis provocada por el COVID-19», 113-114.

**Tabla 4.** Acciones estratégicas establecidas por el Sector Público para mitigar el impacto de la pandemia por COVID19 en el ámbito laboral guatemalteco.

Programa	Beneficiarios	Condiciones	Inversión
<b>Bono Familia<sup>1</sup></b>	2,790,668 hogares, de los cuales 140,000 se encuentran en situación de pobreza extrema	Consumo de energía eléctrica menor a 200 kWh en el mes de febrero de 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Q2,250 por familia</li> <li>• Monto total: 6 millones de quetzales a diciembre de 2020</li> </ul>
<b>Subsidio a energía eléctrica</b>	2,838,893 hogares	-----	Aporte extraordinario de Q630 millones
<b>Programa del Adulto Mayor<sup>2</sup></b>	8,500 personas	Personas de la tercera edad en situación de pobreza	Q50 millones
<b>Apoyo al comercio popular</b>	100,000 personas	Personas en la economía informal	Q1,000 por persona
<b>ApoyArte<sup>3</sup></b>	2,701 personas	Artistas de distintas ramas del arte	Q3,000 por persona
<b>Fondo para la Protección del Empleo</b>	-----	Trabajadores bajo contrato suspendidos a causa de la pandemia	Q75 diarios por persona, por cada día de suspensión

**Fuente.** ODS en Guatemala, III Revisión Nacional Voluntaria, SEGEPLAN, 2021.

La tabla 4 presenta las acciones estratégicas presentadas por el sector público para mitigar el impacto de la pandemia por COVID-19 según los 4 planes de acción planteados. Según los datos presentados en la tabla, se establecieron fondos públicos para inversión en ámbitos como la economía familiar, el consumo de energía eléctrica, apoyo al adulto mayor, el comercio popular, el arte y la protección del empleo.

Además de los beneficios presentados en la tabla en respuesta a los planes establecidos, el sector público establece a su vez un **Fondo de**

**Crédito para Capital de Trabajo**, «con un monto de Q2,300 millones para financiar capital de trabajo mediante préstamos en condiciones blandas que coadyuvan a mantener la capacidad productiva y la continuidad de operaciones de los comerciantes individuales o sociales, fue dirigido a los afectados por los impactos socioeconómicos de la pandemia (CHN y MINFIN, 2020)»,<sup>54</sup> y el **Programa de Apoyo a la MIPYME**, en el que se implementaron Q400 millones y «se destinaron Q250 millones para facilitar créditos a comerciantes individuales, profesionales, empresas y cooperativas de ahorro y crédito, otorgando tasas preferenciales no mayores al promedio de la tasa pasiva el cual es un beneficio vigente del Fondo de Protección de Capitales (MINFIN, 2021).»<sup>55</sup>

#### **b. Acciones realizadas por el Sector Privado**

Las acciones establecidas por el sector empresarial de Guatemala para mitigar el impacto de la pandemia en el ámbito laboral guatemalteco, responden a las disposiciones dictadas por el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras -CACIF-:

- «Diseño de protocolos y guías para la implementación de prácticas de prevención y respuesta a la pandemia, como el fomento del teletrabajo, la digitalización de operaciones y puesta en marcha de la herramienta de autodiagnóstico empresarial del sector agrícola y de otras organizaciones surge para mitigar el contagio y

---

<sup>54</sup> Secretaría de planificación y programación, «Acciones para mitigar la crisis provocada por el COVID-19», 117.

<sup>55</sup> Secretaría de planificación y programación, «Acciones para mitigar la crisis provocada por el COVID-19», 117.

mantener la producción y comercialización de productos esenciales.

- Apoyo a proyectos de reactivación económica mediante el impulso de créditos productivos dirigidos a todos los segmentos productivos, especialmente al sector de las mipymes, con montos y tasas accesibles»<sup>56</sup>

### **c. Acciones realizadas por el Sector de la Cooperación Internacional**

A través de los diferentes delegados del país, la contribución de la comunidad internacional se centró en el abordaje de la emergencia a través de prioridades como seguridad alimentaria y nutricional, acceso a servicios de salud, empleo e inversión y educación. Las acciones específicas establecidas para mitigar los impactos en el ámbito laboral fueron:

- «Fortalecimiento de las comunidades que dependen del turismo mediante una propuesta de cooperación triangular en conjunto con la cooperación alemana. El objetivo de la iniciativa es identificar las acciones a mediano y largo plazos para la recuperación, entre ellas, la implementación de la planeación y ordenamiento del territorio para promover ciudades más resilientes.
- Estrategia de apoyo al fortalecimiento de las comunidades que dependen del turismo de naturaleza y

---

<sup>56</sup> Secretaría de planificación y programación, «Acciones para mitigar la crisis provocada por el COVID-19», 120.

que fueron afectadas por la pandemia. El objetivo de esta acción es preparar a las personas de las comunidades afectadas para una reactivación turística acorde con las exigencias post pandemia.»<sup>57</sup>

#### **d. Acciones realizadas por la Sociedad Civil**

Las acciones realizadas por los grupos pertenecientes a la sociedad civil, como las asociaciones de voluntariado que trabajan en pro de las mujeres, grupos indígenas, niñez y discapacidad, priorizaron ámbitos como la reducción de la pobreza, protección social, servicios de salud, empleo e inversión; sin embargo el informe de SEGEPLAN del año 2021 no especifica cuáles fueron las acciones relacionadas al empleo e inversión. Para ello, el informe únicamente establece: «... se realizaron valiosas contribuciones que apuntalan el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)».<sup>58</sup>

#### **e. Acciones realizadas por la academia**

El sector académico a través de sus diversas unidades como facultades, escuelas, extensiones y centros de investigación, buscó mitigar el impacto de la pandemia para los sectores como la seguridad alimentaria y nutricional, acceso a servicios de salud y empleo e inversión; para lo cual establecen para este último:

---

<sup>57</sup> Secretaría de planificación y programación, «Acciones para mitigar la crisis provocada por el COVID-19», 121-122.

<sup>58</sup> Secretaría de planificación y programación, «Acciones para mitigar la crisis provocada por el COVID-19», 122.

- *Asistencia técnica a pequeños productores para promover y fortalecer las prácticas de producción de animales para consumo familiar.*
- *Investigaciones sobre el abordaje histórico, antropológico y político de los efectos de la COVID-19 en los pueblos mayas, garífuna y xinka bajo guía y/o asistencia de la universidad estatal y sus sedes regionales.*
- *En apoyo a los procesos productivos se diseñó un proyecto piloto de agronegocios a nivel municipal como estrategia que disminuye la interacción social para la reducción del contagio y dispersión del virus.*
- *Organizaciones de mujeres trabajadoras han brindado ayuda humanitaria consistente en alimentos, medicamentos y productos higiénicos a más de 800 familias priorizadas.*
- *Difusión de campañas de sensibilización para mitigar la crisis ocasionada por la COVID-19 en la región V del país, conformada por Chimaltenango, Sacatepéquez y Escuintla.*<sup>59</sup>

#### **f. Acciones realizadas por las municipalidades**

207 de las 341 municipalidades desarrollaron intervenciones en función de la mitigación de los impactos de la pandemia en ámbitos como seguridad alimentaria y nutricional, acceso a los servicios de salud y empleo e ingresos. Para este último, los gobiernos locales desarrollaron:

---

<sup>59</sup> Secretaría de planificación y programación, «Acciones para mitigar la crisis provocada por el COVID-19», 123.

- *Talleres de capacitación virtual sobre cómo fabricar alcohol en gel y tapabocas de tela, los cuales estuvieron dirigidos a personas de la economía informal, microproductores agrícolas y trabajadores de empresas con cierre temporal o permanente derivado de la emergencia sanitaria.*
- *Capacitaciones a mujeres para fortalecer sus ingresos económicos mediante la promoción de productos locales, y se brindaron subsidios económicos a los sectores de la economía informal afectados.*
- *Exoneración de multas y moras en el pago de servicios básicos.*
- *Entrega de fertilizantes a micro y pequeños productores agrícolas.*
- *Coordinación con el gobierno central para la entrega de transferencias monetarias a población en situación de vulnerabilidad.<sup>60</sup>*

---

<sup>60</sup> Secretaría de planificación y programación, «Acciones para mitigar la crisis provocada por el COVID-19», 124.

## **El desarrollo del octavo ODS para el año 2021 en Guatemala:**

Para el año 2021 las conclusiones presentadas por SEGEPLAN en función de los mayores aportes realizados para el desarrollo del octavo ODS en Guatemala, incluyen al Sector Privado y al Sector Académico como sectores sociales de la economía protagonistas en la aportación de acciones beneficiosas para el país en este ámbito. Una de las prioridades que se busca mitigar a partir del desarrollo del octavo ODS en Guatemala es la reducción de la pobreza, factor relacionado con la escasez de los puestos de trabajo de calidad, lo cual, según el sector privado «produce condiciones precarias de subsistencia.»<sup>61</sup>

- a. Aporte del Sector Privado al desarrollo del octavo ODS según SEGEPLAN:

*Además a la precaria situación de empleo, se suma un crecimiento económico bajo y en criterios de desigualdad, en lo respectivo a la distribución del ingreso y acceso a activos productivos y de crédito, lo cual garantiza una mejora en la calidad de vida y bienestar de la población.*

*Cabe destacar que, en materia del impulso de la inversión y el empleo, el Sector Privado representa el principal socio para la ejecución de intervenciones, debido a que por medio de todas sus cámaras y organizaciones han contribuido a la creación de empleo formal y al fortalecimiento de capacidades productivas del país, es por ello que este sector registró en esta PND un 36.37% del total de intervenciones. Entre las metas abordadas sobresalen las relacionadas con el incremento del nivel de inversión en capital físico, el aumento del acceso de las pequeñas*

---

<sup>61</sup> Secretaría de Planificación y Programación, *ODS en Guatemala: Anexos III Revisión Nacional Voluntaria 2021* (Guatemala: SEGEPLAN, 2021), 483. Edición en PDF: <https://www.pnd.gt/Documentos/anexos.pdf>

*empresas industriales y otras empresas, a los servicios financieros y créditos; el aumento de la productividad económica mediante la diversificación y modernización tecnológica; el incremento de las competencias en los jóvenes y adultos y el incremento del crecimiento de los ingresos de la población.*

*La relación entre crecimiento económico e impulso del empleo, se explica considerando que al impulsar acciones para incrementar las tasas de crecimiento económico, estas tendrán efecto en el incremento de la inversión y por ende en la generación de empleo, lo cual incidirá en la inclusión económica y en el incremento de los ingresos del Estado para potenciar la inclusión social.<sup>62</sup>*

b. Aporte de la Academia y Centros de Investigación al desarrollo del octavo ODS según SEGEPLAN:

*El aporte de la Academia y los Centros de Investigación, conforme la información recopilada representa un 6% del total de intervenciones informadas. La participación de este sector, se dio principalmente en actividades de carácter académico que incluyeron inclusiones en los pensum de estudio de: La enseñanzas y promoción de la productividad y el emprendimiento, énfasis en la competitividad y el desarrollo empresarial y la inclusión del eje transversal de innovación.*

*Por otro lado, existen programas en los que se da la oportunidad de empleo a profesionales jóvenes en diferentes especialidades (este programa se desarrolla en el Centro Universitario de Quiché de la USAC). Asimismo, talleres de reactivación económica, impulsando el emprendimiento en jóvenes y adultos que se dieron a través de alianzas estratégicas.<sup>63</sup>*

---

<sup>62</sup> Secretaría de Planificación y Programación, *ODS en Guatemala: Anexos...*, 483-484.

<sup>63</sup> Secretaría de Planificación y Programación, *ODS en Guatemala: Anexos...*, 484.





## **CAPÍTULO 03**

### **El octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible y su relación con el ámbito laboral del Diseño Gráfico en Guatemala**

- Impacto del octavo ODS en el ámbito laboral del diseño gráfico en Guatemala: Desafíos y oportunidades
- Desarrollo de las cuatro metas del octavo ODS relevantes al ámbito laboral del Diseño Gráfico en Guatemala

## CAPÍTULO 03

### El octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible y su relación con el ámbito laboral del Diseño Gráfico en Guatemala

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD- en Guatemala, en respuesta al octavo ODS, aseguró que para el 2020 busca «desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo»<sup>64</sup> sin embargo los resultados presentados por el Instituto Nacional de Estadística -INE- en el informe de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos - ENEI- 2019, indican que la tasa de desempleo es del 2.5% que equivale a 179 mil personas de la población ocupada de 6.9 millones<sup>65</sup> sin embargo para el 2020, en Guatemala la informalidad laboral asciende a 70.2% el subempleo es visible a un 9.4% y el desempleo abierto se mantiene en el 2.5% según datos presentados en la Cumbre Mundial de la Organización Mundial del Trabajo OIT, sobre el impacto del COVID-19 y el mundo laboral.<sup>66</sup>

Estos datos abarcan todos los sectores y actividades económicas del país, que permiten visualizar las condiciones de empleo en Guatemala y conocer el desarrollo del octavo ODS para el país, sin embargo a partir de

---

<sup>64</sup> «Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico» PNUD Guatemala, acceso el 11 de octubre de 2021.

<https://www.gt.undp.org/content/guatemala/es/home/post-2015/sdg-overview/goal-8.html#:~:text=Objetivo%208%3A%20Trabajo%20decente%20y%20crecimiento%20econ%C3%B3mico%20%7C%20El%20PNUD%20en%20Guatemala>

<sup>65</sup> Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 1 2019: Principales Resultados* (Guatemala, 2019), acceso el 11 de octubre de 2021,

<https://www.ine.gov.gt/sistema/uploads/2020/01/15/20200115173246FCRG98JyTWWAtsV4LmtyN43QFgTufmZg.pdf>

<sup>66</sup> Alejandro Giammattei, «Guatemala: COVID-19 y el mundo del trabajo». (Conferencia. Cumbre Mundial de la Organización Mundial del Trabajo -OIT-, 1 - 9 de julio de 2020)

estos resultados no se puede precisar la condición laboral y salarial específica del diseño gráfico en Guatemala, aunado a esto, la falta de un Colegio Profesional de Diseñadores de Guatemala (Gráficos, Industriales y demás ramas afines según las carreras vigentes del diseño promovidas en las Universidades del país)<sup>67</sup> propicia el desconocimiento de estas condiciones para el ejercicio profesional del diseño gráfico, no solo para la población trabajadora, estudiante o egresada de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sino también para los trabajadores del diseño de otras universidades del país. Aún con la colegiación de los diseñadores gráficos en el Colegio Profesional de Arquitectos de Guatemala, no se tiene un registro concreto de las condiciones laborales y salariales de los profesionales que ejercen el diseño gráfico, ya que no todos los trabajadores están colegiados por diversas razones: trabajadores que no cuentan con un título universitario (como es el caso de los estudiantes), trabajadores que no requieren de una colegiación porque no es solicitada, ni requerida por el empleador, factores socioeconómicos del trabajador, etc.

---

<sup>67</sup> «Universidades para estudiar Diseño en Guatemala» Guatemala.com, acceso el 14 de octubre de 2021.  
<https://aprende.guatemala.com/centros-educativos/universidades/universidades-estudiar-diseno-grafico-guatemala/>

## **Impacto del octavo ODS en el ámbito laboral del Diseño Gráfico en Guatemala: Desafíos y oportunidades**

Un primer acercamiento del ámbito laboral del Diseño Gráfico -DG- y su relación con el desarrollo del octavo ODS, puede surgir a partir de la identificación de las metas e indicadores de este objetivo y cuáles de estos inciden en el ámbito laboral del DG. De las diez metas que comprenden el octavo ODS se logra identificar que al menos 4 de ellas pueden relacionarse con aspectos inherentes a la labor profesional del diseño gráfico. Estas metas son:

- 1. Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.*
- 2. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.*
- 3. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.*

4. *Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.*
- a. *Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio.*
  - b. *De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.*<sup>68</sup>

---

<sup>68</sup> «Objetivo 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico - Metas» PNUD Guatemala, acceso el 14 de octubre de 2021.  
<https://www.gt.undp.org/content/guatemala/es/home/sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-and-economic-growth.html>

## **Desarrollo de las cuatro metas del octavo ODS relevantes al ámbito laboral del Diseño Gráfico en Guatemala**

El desarrollo regional en torno a los ODS muestra diversos escenarios según las metas que componen cada objetivo. Gracias a los registros recabados por las Naciones Unidas, se presenta el alcance de las diferentes metas e indicadores que corresponden a los ODS en función de su desarrollo a través del tiempo (a partir del año 2000 al 2019) según los avances de América Latina y el Caribe (registros considerados para la evaluación de los datos específicos de Guatemala a nivel regional). «Los indicadores incluidos corresponden a aquellos que pertenecen al marco global de los indicadores de los ODS, junto a indicadores proxis y complementarios que han sido priorizados para el monitoreo estadístico de los ODS en América Latina y el Caribe. Los datos utilizados provienen de la base de datos de los ODS de Naciones Unidas, complementados con información producida y recopilada por la CEPAL. Sólo se presenta información para aquellos indicadores que cuentan con datos para los agregados regionales o subregionales.»<sup>69</sup>

Para los fines específicos del estudio, se evalúa únicamente el desarrollo regional a través del tiempo en función de las metas e indicadores específicos del octavo ODS que se relacionan con el ámbito laboral del Diseño Gráfico.

---

<sup>69</sup> «Perfiles estadísticos regionales ODS por meta: América latina y el Caribe» Naciones Unidas, acceso el 24 de enero de 2022.  
<https://agenda2030lac.org/estadisticas/perfiles-estadisticos-regionales-ODS-por-meta.html?lang=es>

## Octavo ODS - Meta 2:

«Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.

**Indicador 2.1:** Tasa de crecimiento anual del PIB por persona empleada»<sup>70</sup>



**Figura 5.** Comparativa de tasa de crecimiento anual del PIB en porcentajes por persona empleada de Guatemala y América Latina y el Caribe, a partir del año 2000 hasta el año 2019. **Fuente.** CEPAL, sobre la base de las Naciones Unidas, *global SDG database*.

<sup>70</sup> «Banco de datos regional para el seguimiento de los ODS en América Latina y el Caribe» Naciones Unidas, acceso el 24 de enero de 2022. [https://agenda2030lac.org/estadisticas/banco-datos-regional-seguimiento-ods.html?lang=es&goal\\_id=8](https://agenda2030lac.org/estadisticas/banco-datos-regional-seguimiento-ods.html?lang=es&goal_id=8)

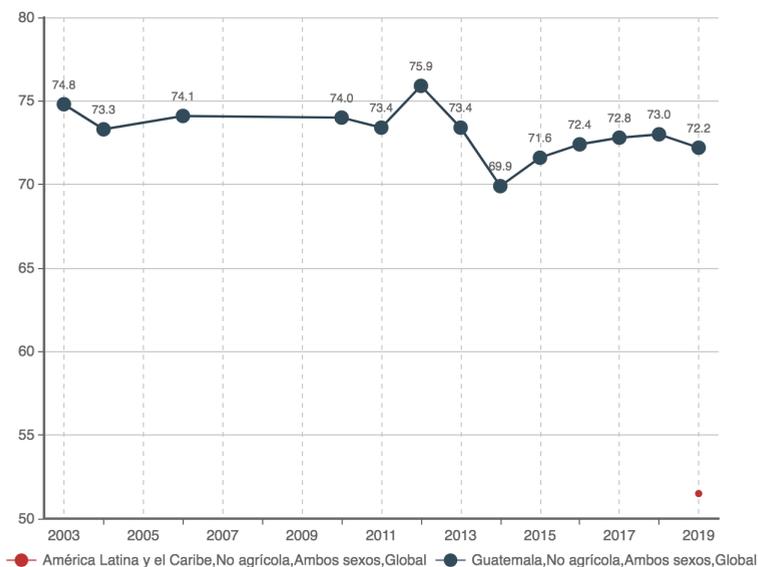
La figura 5 presenta los resultados recopilados a partir del año 2000 hasta el año 2019 de la tasa de crecimiento anual del PIB por persona empleada entre Guatemala y América Latina y el Caribe; en estos resultados se presenta el mayor declive del PIB por persona empleada en Guatemala, en comparación con América Latina y el Caribe, para el año 2012 con un porcentaje de caída del -7.8% sobre la base del PIB en dólares norteamericanos por persona empleada, en comparación con el 0.1% a nivel regional; así mismo el mayor incremento para el país se presentó tan solo un año después: para el año 2013 el porcentaje ascendió al 8.8% sobre la base del PIB en dólares norteamericanos por persona empleada, mientras que en América Latina y el Caribe se percibía un 1.4% del PIB por persona empleada. Para el año 2019 se presenta un valor del 0.6% en Guatemala, comparado con un -2.2% del PIB por persona empleada a nivel regional.

La meta de **lograr niveles más elevados de productividad mediante la diversificación, modernización tecnológica e innovación** está directamente ligada al diseño gráfico, ya que este campo requiere tecnologías avanzadas y creatividad para generar valor añadido. Los resultados muestran que Guatemala tuvo fluctuaciones importantes en el crecimiento del PIB por persona empleada entre 2000 y 2019, con una recuperación significativa en 2013 tras una caída en 2012. Esta variabilidad refleja que sectores como el diseño gráfico, al depender de la modernización tecnológica, pueden contribuir a mejorar la productividad cuando se aprovechan las oportunidades de diversificación. Sin embargo, la falta de inversión en tecnologías y la capacitación puede haber limitado su impacto en años de declive, lo cual subraya la necesidad de políticas que fomenten la adopción de tecnologías en industrias creativas.

### Octavo ODS - Meta 3:

«Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

**Indicador 3.1:** Proporción de empleo informal con respecto al empleo total, desglosada por sector y sexo»<sup>71</sup>



**Figura 6.** Comparativa de proporción de empleo informal de actividades no agrícolas en porcentajes, entre Guatemala y América Latina y el Caribe, a partir del año 2000 hasta el año 2019. **Fuente.** CEPAL, sobre la base de las Naciones Unidas, *global SDG database*.

<sup>71</sup> «Banco de datos regional para el seguimiento de los ODS en América Latina y el Caribe» Naciones Unidas, acceso el 24 de enero de 2022. [https://agenda2030lac.org/estadisticas/banco-datos-regional-seguimiento-ods.html?lang=es&goal\\_id=8](https://agenda2030lac.org/estadisticas/banco-datos-regional-seguimiento-ods.html?lang=es&goal_id=8)

La figura 6 presenta los resultados recopilados a partir del año 2000 hasta el año 2019 de la proporción de empleo informal en actividades no agrícolas de Guatemala y América Latina y el Caribe. Estos resultados presentan que para el año 2012 la proporción de empleo informal para actividades no agrícolas en Guatemala, considerando ambos géneros, correspondía al 75.9%; para el año 2014 este porcentaje disminuyó al 69.9% y para el año 2019 la proporción equivaldría al 72.2% en Guatemala, en comparación con el 51.5% del empleo informal de actividades no agrícolas en ambos géneros a nivel regional.

La **promoción de políticas para la creación de empleo decente y el apoyo al emprendimiento y microempresas** es clave para el diseño gráfico, un sector en el que muchos profesionales trabajan como *freelancers* o en pequeñas empresas. La alta proporción de empleo informal en Guatemala (72.2% en 2019) refleja la dificultad para formalizar estos empleos. Fomentar la formalización de estos trabajadores, a través de políticas que faciliten el acceso a capital y la creación de empresas, es esencial para mejorar las condiciones del sector y aumentar su participación en la economía formal.

#### **Octavo ODS - Meta 5:**

«De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

- **Indicador 5.1:** Ingreso medio por hora de empleadas y empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad.

- **Indicador 5.2:** Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad»<sup>72</sup>

### **Indicador 5.1: Ingreso medio por hora de los empleados por sexo y ocupación**

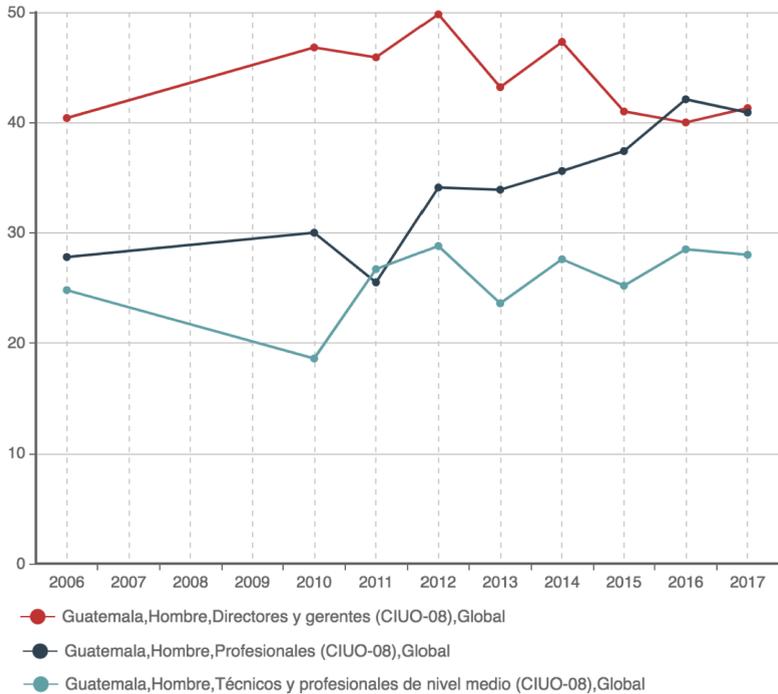
Para la evaluación de los resultados a partir del estudio realizado por las Naciones Unidas a través de la Organización Internacional del Trabajo, se consideran únicamente las siguientes tres ocupaciones, según su relación con el ámbito laboral del Diseño Gráfico, a partir del listado completo (20 ocupaciones) presentado para el estudio de la OIT:

- Directores y gerentes
- Profesionales
- Técnicos y profesionales de nivel medio

Los registros más actualizados presentados por la OIT ante las Naciones Unidas parten del año 2006 hasta el año 2017.

---

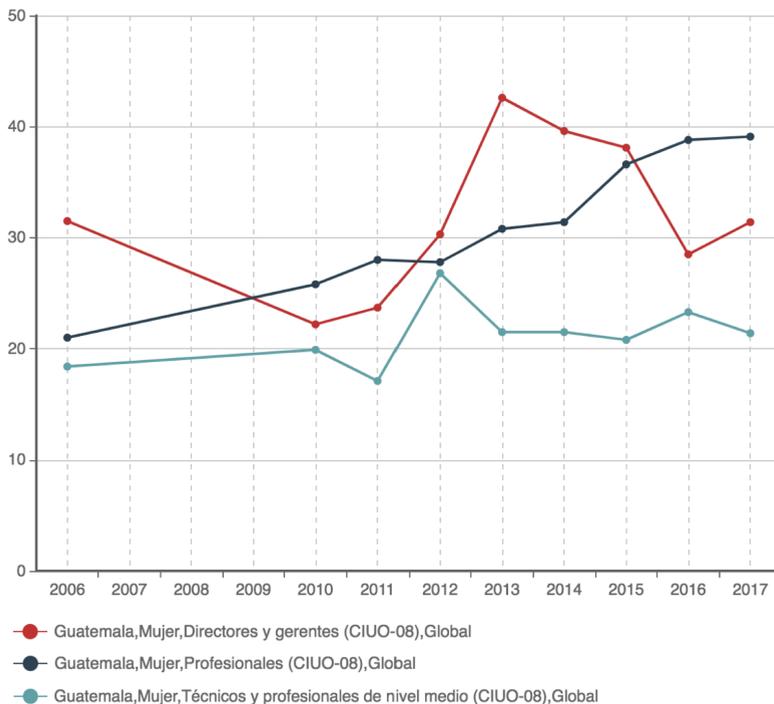
<sup>72</sup> «Banco de datos regional para el seguimiento de los ODS en América Latina y el Caribe» Naciones Unidas, acceso el 24 de enero de 2022.  
[https://agenda2030lac.org/estadisticas/banco-datos-regional-seguimiento-ods.html?lang=es&goal\\_id=8](https://agenda2030lac.org/estadisticas/banco-datos-regional-seguimiento-ods.html?lang=es&goal_id=8)



**Figura 7.** Ingreso medio por hora en moneda local de los empleados de género masculino con ocupaciones de «Directores y gerentes», «Profesionales» y «Técnicos y profesionales de nivel medio» en Guatemala, a partir del año 2006 hasta el año 2017. **Fuente.** Naciones Unidas, a partir del procesamiento de microdatos estadísticos de la OIT.

La figura 7 presenta los resultados recopilados a partir del año 2006 hasta el año 2017 acerca del ingreso monetario promedio por hora en moneda local del empleado de género masculino a partir de ocupaciones como «directores y gerentes», «profesionales» y «técnicos y profesionales a nivel medio» en Guatemala; para ello la figura demuestra que para el año 2006 el ingreso mensual promedio por hora para un hombre director o gerente

era de Q40.40 la hora, mientras que para el año 2017 el ingreso corresponde a Q41.30 la hora. El pico más alto de ingreso por hora para esta ocupación fue en el año 2012 con un ingreso promedio de Q49.80. El pico más bajo para esta ocupación fue en el año 2016 con un ingreso promedio de Q40.00. Para la ocupación de profesional el ingreso promedio por hora para el género masculino en el año 2006 corresponde a Q27.80, mientras que para el año 2017 el ingreso promedio por hora es de Q40.90. El pico más alto de ingreso por hora para esta ocupación fue en el año 2016, con un ingreso promedio de Q42.10, mientras que el pico más bajo para esta ocupación fue en el año 2011 con un ingreso promedio de Q25.50 la hora. Finalmente para las ocupaciones técnicas y profesionales de nivel medio para el género masculino en Guatemala, el ingreso promedio por hora para el año 2006 corresponde a Q24.80, mientras que para el año 2017 el promedio asciende a Q28.00 la hora. El pico más alto para esta ocupación se presenta en el año 2012 con un ingreso promedio por hora de Q28.80 y el pico más bajo se presenta en el año 2010 con un ingreso promedio de Q18.60 por hora.



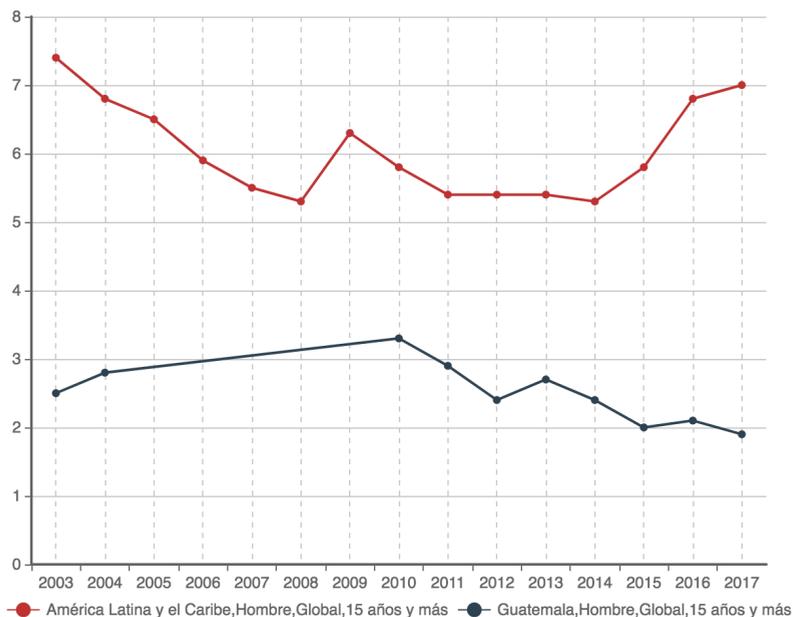
**Figura 8.** Ingreso medio por hora en moneda local de las empleadas de género femenino con ocupaciones de «Directoras y gerentes», «Profesionales» y «Técnicas y profesionales de nivel medio» en Guatemala, a partir del año 2006 hasta el año 2017. **Fuente.** Naciones Unidas, a partir del procesamiento de microdatos estadísticos de la OIT.

La figura 8 presenta los resultados recopilados a partir del año 2006 hasta el año 2017 acerca del ingreso monetario promedio por hora en moneda local de la empleada de género femenino a partir de ocupaciones como «directoras y gerentes», «profesionales» y «técnicas y profesionales a nivel medio» en Guatemala; para ello la figura demuestra que para el año 2006 el ingreso mensual promedio por hora para una mujer directora o gerente

era de Q31.50 la hora, mientras que para el año 2017 el ingreso corresponde a Q31.40 la hora. El pico más alto de ingreso por hora para esta ocupación fue en el año 2013 con un ingreso promedio de Q42.60. El pico más bajo para esta ocupación fue en el año 2010 con un ingreso promedio de Q22.20 por hora. Para la ocupación de profesional el ingreso promedio por hora para el género femenino en el año 2006 corresponde a Q21.00, siendo este el pico más bajo; mientras que para el año 2017 el ingreso promedio por hora es de Q39.10, siendo este el pico más alto de ingreso por hora para esta ocupación. Finalmente para las ocupaciones técnicas y profesionales de nivel medio para el género femenino en Guatemala, el ingreso promedio por hora para el año 2006 corresponde a Q18.40, mientras que para el año 2017 el promedio asciende a Q21.40 por hora. El pico más alto para esta ocupación se presenta en el año 2012 con un ingreso promedio por hora de Q26.80 y el pico más bajo se presenta en el año 2011 con un ingreso promedio de Q17.10 por hora.

### **Indicador 5.2: Tasa de desempleo desglosada por sexo**

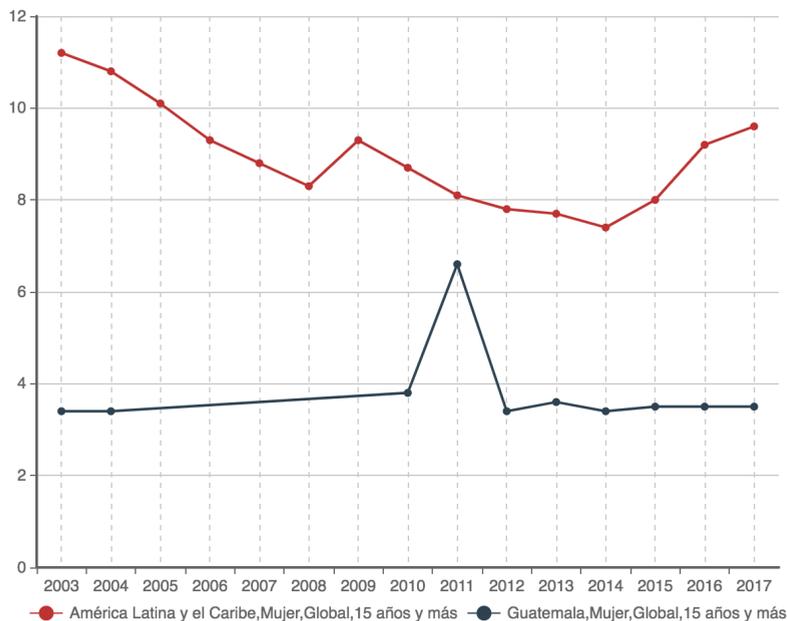
La evaluación de los resultados parte del estudio realizado por las Naciones Unidas a través de la Organización Internacional del Trabajo, en el que se consideran los registros nacionales y regionales (de América Latina y el Caribe) de los años 2003 al 2017, datos desglosados por género y por edad; para fines del estudio, se considera el rango de edad de 15 años o más. Este indicador según su transcripción original sugiere la evaluación de la tasa de desempleo de personas con discapacidad, sin embargo según los datos presentados por Naciones Unidas, con base en los resultados del estudio realizado por la OIT, en Guatemala no se ha realizado una recopilación referente a esta variable.



**Figura 9.** Comparativa en porcentajes de la tasa de desempleo del género masculino entre Guatemala y América Latina y el Caribe, a partir del año 2003 hasta el año 2017. **Fuente.** Naciones Unidas, a partir del procesamiento de microdatos estadísticos de la OIT a través de ILOSTAT.

Según los datos presentados en la figura 9 para el año 2003 la tasa de desempleo en Guatemala corresponde al 2.5% para el género masculino, mientras que en América Latina y el Caribe corresponde al 7.4%. Para el año 2017 la tasa de desempleo en Guatemala desciende al 1.9% y en América Latina y el Caribe asciende al 7%. El pico más alto de la tasa de desempleo en Guatemala para el género masculino se presenta en el año 2010, con una tasa de 3.3%, mientras que a nivel regional el pico más alto corresponde al 7.4% en el año 2003. El pico más bajo de la tasa de desempleo en Guatemala se presenta en el año 2017, mientras que a nivel

regional corresponde a los años 2008 y 2014 con una tasa de desempleo masculino del 5.3%.



**Figura 10.** Comparativa en porcentajes de la tasa de desempleo del género femenino entre Guatemala y América Latina y el Caribe, a partir del año 2003 hasta el año 2017. **Fuente.** Naciones Unidas, a partir del procesamiento de microdatos estadísticos de la OIT a través de ILOSTAT.

Según los datos presentados en la figura 10, para el año 2003 la tasa de desempleo en Guatemala corresponde al 3.4% para el género femenino, mientras que en América Latina y el Caribe corresponde al 11.2% (siendo este el pico más alto a nivel regional). Para el año 2017 la tasa de desempleo en Guatemala es del 3.5% para el género femenino y en América Latina y el Caribe desciende al 9.6%. El pico más alto de la tasa

de desempleo en Guatemala para el género femenino se presenta en el año 2011, con una tasa de 6.6%, mientras que a nivel regional el pico más alto se presenta en el año 2003. A nivel general la tasa de desempleo en Guatemala se mantiene constante entre el 3% y 4% para el género femenino en los años correspondientes al estudio. Sin embargo la tasa más baja, del 3.4% a nivel nacional se presenta en los años 2003, 2004, 2012 y 2014; el pico más bajo de la tasa de desempleo femenino a nivel regional corresponde al 7.4% en el año 2014.

La meta de **lograr empleo pleno y trabajo decente, con igualdad de remuneración** es particularmente relevante en el diseño gráfico debido a las disparidades salariales observadas entre hombres y mujeres en Guatemala. Los datos muestran que los ingresos por hora para los profesionales varían considerablemente según el género, con una tendencia persistente de menores ingresos para las mujeres, especialmente en posiciones de liderazgo como directoras o gerentes. Además, aunque el desempleo en Guatemala es bajo en comparación con la región, las mujeres experimentan mayores tasas de desempleo, lo cual evidencia una brecha de género que afecta el acceso al trabajo decente en cualquier sector, incluido el sector del diseño gráfico.

## **Octavo ODS - Meta 10:**

«Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.

- **Indicador 10.1a:** Número de sucursales de bancos comerciales por cada 100,000 adultos.
- **Indicador 10.1b:** Número de cajeros automáticos por cada 100,000 adultos.
- **Indicador 10.2:** Proporción de adultos (a partir de 15 años de edad) que tienen una cuenta en un banco u otra institución financiera o un proveedor de servicios de dinero móvil.<sup>73</sup>

### **Indicador 10.1a: Número de sucursales de bancos comerciales por cada 100,000 adultos**

La evaluación de los resultados parte del estudio realizado por las Naciones Unidas a través de la Organización Internacional del Trabajo, en el que se consideran los registros nacionales y regionales (de América Latina y el Caribe) de los años 2010 al 2019.

---

<sup>73</sup> «Banco de datos regional para el seguimiento de los ODS en América Latina y el Caribe» Naciones Unidas, acceso el 20 de marzo de 2022.  
[https://agenda2030lac.org/estadisticas/banco-datos-regional-seguimiento-ods.html?lang=es&goal\\_id=8](https://agenda2030lac.org/estadisticas/banco-datos-regional-seguimiento-ods.html?lang=es&goal_id=8)



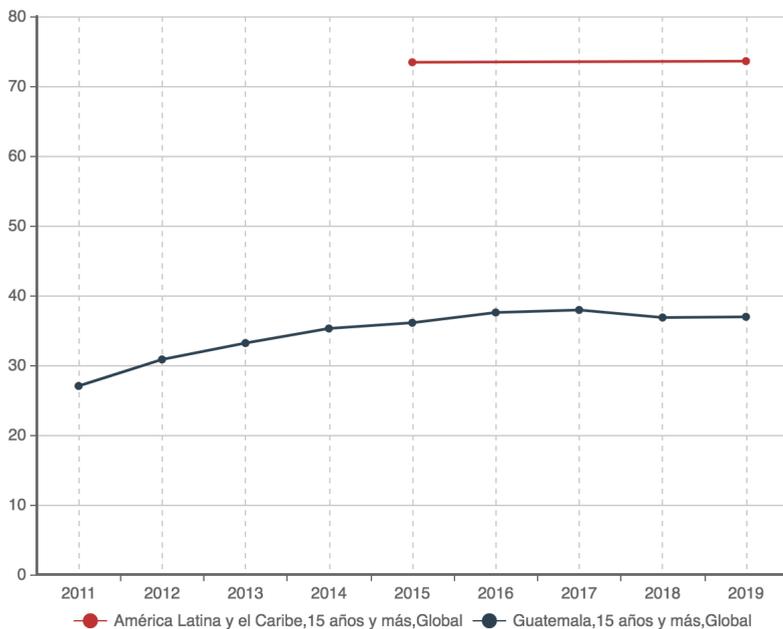
**Figura 11.** Comparativa del número de sucursales de bancos comerciales (en cantidades) por cada 100,000 adultos a partir de los 15 años de edad entre Guatemala y América Latina y el Caribe, a partir del año 2010 hasta el año 2019.

**Fuente.** Naciones Unidas, a partir del procesamiento de microdatos estadísticos de la OIT.

La figura 11 presenta la comparativa del número de sucursales de bancos comerciales en cantidades, por cada 100,000 adultos a partir de los 15 años de edad a nivel nacional y regional. Para el año 2010 el número de sucursales de bancos comerciales por cada 100,000 adultos en Guatemala corresponde a 34.2 sucursales, mientras que a nivel regional la cantidad es de 15.8. Para el año 2019 el número desciende a 25.6 sucursales a nivel nacional por cada 100,000 adultos, mientras que a nivel regional el número se mantiene en 15.7 sucursales.

### Indicador 10.1b: Número de cajeros automáticos por cada 100,000 adultos

La evaluación de los resultados parte del estudio realizado por las Naciones Unidas a través de la Organización Internacional del Trabajo, en el que se consideran los registros nacionales de los años 2011 a 2019 y regionales (de América Latina y el Caribe) de 2015 a 2019.

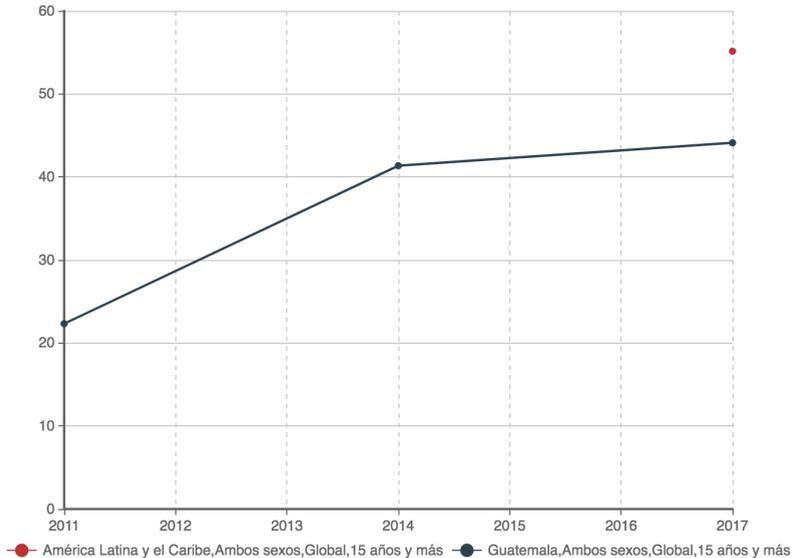


**Figura 12.** Comparativa del número de cajeros automáticos (en cantidades) por cada 100,000 adultos a partir de los 15 años de edad entre Guatemala y América Latina y el Caribe, a partir del año 2011 hasta el año 2019. **Fuente.** Naciones Unidas, a partir del procesamiento de microdatos estadísticos de la OIT.

La figura 12 presenta la comparativa del número de cajeros automáticos en cantidades, por cada 100,000 adultos a partir de los 15 años de edad a nivel nacional y regional. Para el año 2011 el número de cajeros automáticos por cada 100,000 adultos en Guatemala corresponde a 27 unidades. A nivel regional la cantidad de cajeros automáticos para el año 2015 es de 73.4 y a nivel nacional es de 36.1. Para el año 2019 el número corresponde a 36.9 unidades a nivel nacional, mientras que a nivel regional el número se mantiene en 73.6.

**Indicador 10.2: Proporción de adultos (a partir de 15 años de edad) que tienen una cuenta en un banco u otra institución financiera o un proveedor de servicios de dinero móvil**

La evaluación de los resultados parte del estudio realizado por las Naciones Unidas a través de la Organización Internacional del Trabajo, en el que se consideran los registros nacionales de 2011 a 2017 y regionales (de América Latina y el Caribe) de 2017.



**Figura 13.** Proporción de adultos a partir de los 15 años de edad que tienen una cuenta en una institución financiera o un proveedor de servicios de dinero móvil en porcentajes, entre Guatemala y América Latina y el Caribe, a partir del año 2011 hasta el año 2017. **Fuente.** Naciones Unidas, a partir del procesamiento de microdatos estadísticos de la OIT.

La figura 13 presenta los registros en porcentajes de la proporción de adultos, a partir de los 15 años de edad de ambos géneros, que tienen una cuenta en una institución financiera o un proveedor de servicios de dinero móvil a nivel nacional y regional. Para el año 2011 en Guatemala, el 22.3% de las personas contaban con dichos servicios, mientras que para el año 2014 el porcentaje asciende significativamente a un 41.4% y para el año 2019 se mantiene en un 44.1%, comparado con un 55.1% a nivel regional para este último año.

La meta de **fortalecer la capacidad de las instituciones financieras para mejorar el acceso a servicios bancarios y financieros** es crucial para los diseñadores gráficos que buscan emprender o formalizar su actividad profesional. El acceso limitado a servicios financieros en Guatemala (44.1% de adultos en 2019) restringe el crecimiento de microempresas y trabajadores independientes, incluyendo a aquellos en el campo del diseño gráfico. Mejorar este acceso permitiría a los profesionales del diseño desarrollar negocios sostenibles, obtener financiamiento para herramientas tecnológicas y aumentar su capacidad de inversión en su propio crecimiento profesional.

El análisis correlacional de las cuatro metas del octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible y su relevancia con el ámbito laboral del Diseño Gráfico en Guatemala, revela la importancia de cada una en el contexto de la evolución y desafíos del empleo, la formalización laboral, y las oportunidades económicas en el país. Estas metas específicas del octavo ODS resaltan los desafíos y oportunidades del ámbito laboral del diseño gráfico en Guatemala; la modernización tecnológica, la formalización laboral, la igualdad de género y el acceso a servicios financieros, son áreas clave que podrían potenciar el impacto de los diseñadores gráficos en la economía. Las políticas orientadas a fortalecer estos aspectos son esenciales para mejorar las condiciones laborales en este sector y contribuir al desarrollo sostenible del país.



# **SEGUNDA PARTE**

## Estudio de mercado

---

## **Capítulo 01**

Aspectos de microeconomía según el ámbito laboral guatemalteco del Diseño Gráfico

## **Capítulo 02**

Análisis socioeconómico de las condiciones laborales y salariales del ámbito laboral guatemalteco del Diseño Gráfico

## **Capítulo 03**

Interpretación general a partir de los principales resultados de la investigación

---



SEGUNDA PARTE: Estudio de mercado

---

## **CAPÍTULO 01**

### **Aspectos de microeconomía según el ámbito laboral guatemalteco del Diseño Gráfico**

- Las condiciones laborales en Guatemala, según la encuesta Nacional de Empleo e Ingresos -ENEI-
- Ingreso laboral mensual promedio en Guatemala, según la -ENEI-
- Documentación legal y jurisprudencia a considerar

La segunda parte de la investigación engloba los aspectos específicos de la macroeconomía, entrando en materia para el tema específico de la investigación para el conocimiento de las condiciones laborales y salariales de los diseñadores gráficos, posterior al análisis de la incidencia del desarrollo del octavo ODS en esta ocupación. Esta segunda parte establece el estudio de mercado considerando los aspectos del marco legal a nivel nacional para el ejercicio de la labor del diseño gráfico en cualquiera de los tres sectores sociales de la economía.

### **La importancia de un estudio de mercado para conocer las condiciones laborales y salariales de los diseñadores gráficos sancarlistas en Guatemala**

El análisis socioeconómico nacional de las condiciones laborales y salariales a partir de un estudio de mercado, promueve el desarrollo del octavo ODS, para fomentar el trabajo decente y el crecimiento económico desde la perspectiva nacional del diseñador gráfico de la Universidad de San Carlos de Guatemala -USAC-; se identifican las tasas de empleo y desempleo del ejercicio profesional del diseño gráfico, las atribuciones según los sectores de la actividad económica y los sectores sociales de la economía. Esto permite la definición de mejores condiciones laborales y salariales para los estudiantes trabajadores y egresados de la Escuela de Diseño Gráfico -EDG-.

Un estudio de mercado actualizado favorece también al fortalecimiento de procesos de actualización académica y acreditación internacional, ya que visibiliza las condiciones contemporáneas de empleo del ámbito laboral del diseño gráfico para los estudiantes trabajadores y profesionales egresados de la EDG de la USAC.

# CAPÍTULO 01

## **Aspectos de microeconomía según el ámbito laboral guatemalteco del Diseño Gráfico**

El análisis socioeconómico de las condiciones laborales y salariales del diseñador gráfico en Guatemala debe basarse en los códigos y reglamentos laborales vigentes en el país. Esto garantiza que se evalúe el mercado laboral de manera legal y conforme a las leyes nacionales relacionadas con el desarrollo microeconómico. Para ello se consideran documentos clave como la Constitución de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, el Código de Comercio y el Código Procesal Civil y Mercantil.

## **Las condiciones laborales en Guatemala, según la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos -ENEI-**

La Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos -ENEI-, dirigida por el Instituto Nacional de Estadística -INE-, presenta a través de sus informes anuales una serie de aspectos de interés que permiten visibilizar la realidad laboral guatemalteca. Sus objetivos principales en 2019 fueron: «Fortalecer las estadísticas laborales en el marco de un Sistema Integrado de Encuestas de Hogares para la generación de un conjunto básico de variables que expliquen la evolución y composición del mercado laboral en Guatemala.»<sup>74</sup> y «Establecer por primera vez en el país, un Sistema de Encuestas de Empleo e Ingresos, que permita hacer el seguimiento de la coyuntura económica a partir de medir sus efectos en el mercado de

---

<sup>74</sup> Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 1-2019*.

trabajo y en la formación del ingreso de los hogares.»<sup>75</sup> En 2021 el objetivo de la ENEI fue: «Proveer un conjunto básico de variables vinculadas a la caracterización del mercado de trabajo».<sup>76</sup> En los años 2019 a 2021 la ENEI se ha realizado dos veces, presentando informes en los años 2019 y 2021 respectivamente. Para los fines específicos de la investigación, se analizan los datos de los sectores de la actividad económica del sector terciario, relacionados con la prestación de servicios.

Los sectores de la actividad económica definen la labor que realizan las organizaciones dentro del desarrollo económico de un país, independientemente de su clasificación en los sectores sociales de la economía. Los sectores de la actividad económica en Guatemala se dividen en diversos sectores, según la relación de la actividad económica que desempeña la institución y sus trabajadores. El Instituto Nacional de Estadística para la ejecución de la ENEI identifica los sectores de la actividad económica según la clasificación CIIU.<sup>77</sup> «La Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas -CIIU- es la clasificación internacional de referencia de las actividades productivas. Su propósito principal es ofrecer un conjunto de categorías de actividades que se pueda utilizar para la reunión y difusión de datos estadísticos de acuerdo con esas actividades»<sup>78</sup> A nivel macro, estos sectores pueden dividirse en primario, secundario y terciario.

---

<sup>75</sup> Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 1-2019...*, 18.

<sup>76</sup> Instituto Nacional de Estadística, *Principales Resultados del Mercado Laboral: Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2021* (Guatemala: INE, 2022), 7. Acceso el 04 de febrero de 2022, <https://www.ine.gob.gt/ine/wp-content/uploads/2022/02/PublicacionResultadosENEI2021.pdf>

<sup>77</sup> Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 1-2019...*, 18.

<sup>78</sup> Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas -CIIU-* (Nueva York: Naciones Unidas, 2009), 3. Acceso el 31 de enero de 2022, [https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm\\_4rev4s.pdf](https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm_4rev4s.pdf)

Los resultados recopilados en el informe de la ENEI 2021, presentados durante el mes de febrero de 2022, se enfocan principalmente en los datos generales de empleo y desempleo a nivel nacional, urbano, rural, por género y por edad únicamente;<sup>79</sup> por lo que para los fines específicos de la investigación, se tomarán como base los datos generales del informe de 2021 y como referentes principales los resultados recopilados en los informes de la ENEI del año 2019: ENEI 1-2019, que comprende los meses de enero a mayo de 2019, y ENEI 2-2019, que comprende los meses de junio a diciembre de 2019.<sup>80</sup> Ambos informes presentan datos más detallados orientados a los sectores de la actividad económica, tasas de ingresos, y otros indicadores de valor, afines a los objetivos de la investigación.

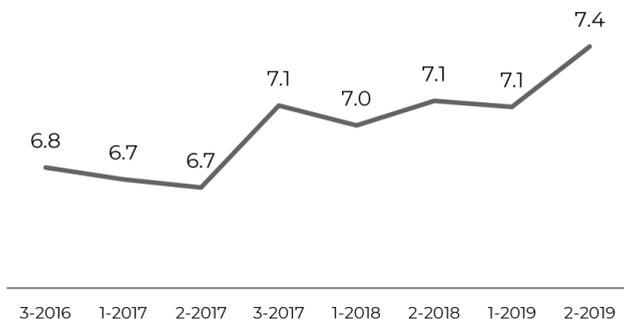
**Tabla 5.** Principales variables e indicadores de la actividad laboral en Guatemala para el mes de mayo del año 2019. Población de 15 años o más, por dominio de estudio según variables del mercado de trabajo.

VARIABLES	Total	Urbano Metropolitano	Resto Urbano	Rural Nacional
Población en edad de trabajar	12,005,359	2,260,529	3,505,243	6,239,587
Población económicamente activa	7,114,935	1,360,752	2,098,136	3,656,047
Población ocupada	6,935,863	1,295,171	2,032,167	3,608,525
Desocupados	179,072	65,581	65,969	47,522
Subempleados visibles o por horas	667,960	122,797	182,286	362,877
Población económicamente inactiva	4,890,424	899,777	1,407,107	2,583,540

**Fuente:** Instituto Nacional de Estadística, INE. ENEI 1-2019

<sup>79</sup> Instituto Nacional de Estadística, *Principales Resultados del Mercado Laboral: Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2021*.

<sup>80</sup> «Estadísticas por tema», Instituto Nacional de Estadística, acceso el 04 de febrero de 2022, <https://www.ine.gov.gt/ine/encuesta-nacional-de-empleo-e-ingresos/>



**Figura 14:** Crecimiento de la población económicamente activa, en edad de trabajar (15 años o más). Comparativa de los años 2016 a 2019. Población en millones de personas. **Fuente:** Instituto Nacional de Estadística, INE. Departamento de Análisis Estadístico, Dirección de Censos y Encuestas. ENEI 2-2019.

**Tabla 6.** Principales variables e indicadores de la actividad laboral en Guatemala para el año 2021. Variables del mercado del trabajo por dominio de estudio, población total. Población de 15 años o más de edad.

Variables	Total	Urbano metropolitano	Resto urbano	Rural nacional
Población en edad de trabajar	11,763,775	2,170,483	2,859,721	6,733,571
Población económicamente activa	7,407,379	1,357,979	1,844,260	4,205,140
Población ocupada	7,242,822	1,280,003	1,803,521	4,159,298
Población desempleada	164,557	77,976	40,739	45,842
Población en subempleo visible	597,710	117,725	137,932	342,053
Población no económicamente activa	4,356,396	812,504	1,015,461	2,528,431

**Fuente:** Instituto Nacional de Estadística, INE. ENEI 2021

Según la tabla 5 y la figura 14, en el año 2019 los informes de la ENEI establecen que la Población Económicamente Activa -PEA- en la República de Guatemala para el mes de mayo, es de 7,114,935 de un total de 12,005,359 personas consideradas como población en edad de trabajar a partir de los 15 años de edad; la población subempleada (visible o por hora) comprende un total de 667,960 personas y la población desempleada comprende un total de 179,072 personas; a finales del año 2019, «las personas que son económicamente activas de 15 años o más, tuvieron un incremento de 305,008 personas entre la ENEI 1-2019 y la 2-2019 que equivale a un 4.2%; mientras que la población que es económicamente activa tuvo un incremento de 8.8% de la ENEI 3-2016 a la 2-2019».<sup>81</sup> Según la Tabla 6, para el año 2021 la ENEI establece que la PEA es de 7,407,379 de un total de 11,763,775 personas consideradas como población en edad de trabajar; la población en subempleo visible es de 597,710 personas y la población desempleada comprende un total de 164,557 personas; a partir de estos datos se visibiliza, en términos universales, un aumento de la población económicamente activa en el mercado laboral nacional.

Estos datos revelan un crecimiento sostenido de la PEA en Guatemala entre 2019 y 2021. En 2019, la PEA alcanzaba los 7,114,935 personas, mientras que en 2021 aumentó a 7,407,379, lo que refleja un incremento en la incorporación de personas al mercado laboral. A pesar de este crecimiento, también se observa un ligero descenso en la población subempleada y desempleada entre estos años, lo que sugiere una

---

<sup>81</sup> Departamento de Análisis Estadístico, *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2-2019*, (Guatemala: INE, 2019), 16. Acceso el 04 de febrero de 2022. <https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2020/08/13/2020081354355Y1KZ2HK3GnWnOvCP6IkZu nmf8PIHYFSH.pdf>

expansión del mercado laboral, aunque persisten desafíos como el subempleo y el desempleo.



**Figura 15:** Población ocupada según rama de la actividad económica en el año 2019. **Fuente:** Instituto Nacional de Estadística, INE. Departamento de Análisis Estadístico, Dirección de Censos y Encuestas. ENEI 2-2019.

La figura 15 presenta las diferentes ramas de la actividad económica consideradas por la ENEI 2-2019 para establecer los porcentajes de la población económicamente activa según su labor específica. Las ramas de actividad presentadas son:

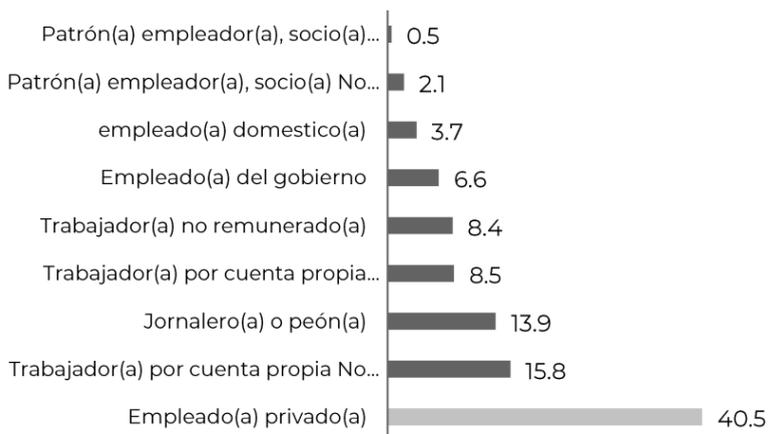
- Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
- Industrias manufactureras, explotación de minas y canteras y otras actividades industriales
- Construcción
- Comercio al por mayor y al por menor, transporte y almacenamiento, actividades de alojamiento y de servicio de comidas
- Información y comunicación

- Actividades financieras y de seguros
- Actividades inmobiliarias
- Actividades profesionales, científicas, técnicas y de servicios administrativos y de apoyo
- Actividades de administración pública y defensa, de enseñanza, actividades de atención de la salud y de asistencia social
- Otras actividades de servicios

«Las acciones o procesos llevados a cabo por las personas y organizaciones estuvieron principalmente en la fase de producción, al ser la agricultura el que ocupaba más personas (30.4%), seguido de la fase de la comercialización (27.5%)». <sup>82</sup> Las ramas de actividad relacionadas a la labor del diseño gráfico, englobadas en las categorías de «Información y comunicación» y «Actividades profesionales, científicas, técnicas y de servicios administrativos y de apoyo», representan un 0.6% y 3.7% respectivamente (novena y séptima posición en la tabla), posicionándose como dos de las ramas de actividad menos significativas entre la población económicamente activa de Guatemala.

---

<sup>82</sup> Departamento de Análisis Estadístico, *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2-2019*, 19.

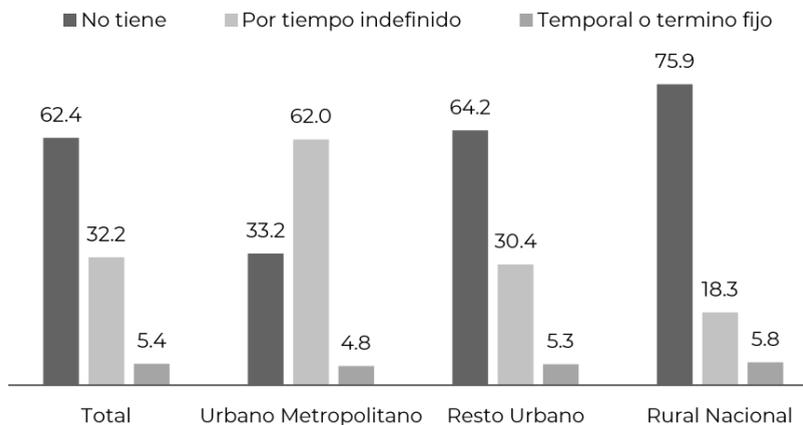


**Figura 16:** Población ocupada según categoría ocupacional de la actividad económica en el año 2019. **Fuente:** Instituto Nacional de Estadística, INE. Departamento de Análisis Estadístico, Dirección de Censos y Encuestas. ENEI 2-2019.

La figura 16 presenta los porcentajes de la población ocupada según la categoría ocupacional de la actividad económica, evaluando las categorías siguientes:

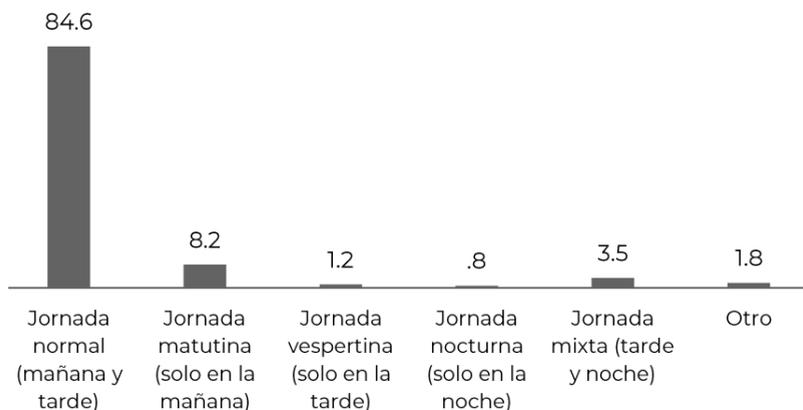
- Empleado(a) del gobierno
- Empleado(a) privado(a)
- Jornalero(a) o peón(a)
- Empleado(a) doméstico(a)
- Trabajador(a) por cuenta propia no agrícola
- Patrón(a), empleador(a), socio(a) no agrícola
- Trabajador(a) por cuenta propia agrícola
- Patrón(a), empleador(a), socio(a) agrícola
- Trabajador(a) no remunerado

«La relación del trabajador con la empresa, institución u otra unidad de producción en el país es principalmente a través de empleado(a) privado(a) (40.5%). Mientras que el trabajador(a) por cuenta propia no agrícola representa el 15.8%».<sup>83</sup>



**Figura 17:** Población ocupada según tipo de contrato de los asalariados en el año 2019. **Fuente:** Instituto Nacional de Estadística, INE. Departamento de Análisis Estadístico, Dirección de Censos y Encuestas. ENEI 2-2019.

<sup>83</sup> Departamento de Análisis Estadístico, *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2-2019*, 19.



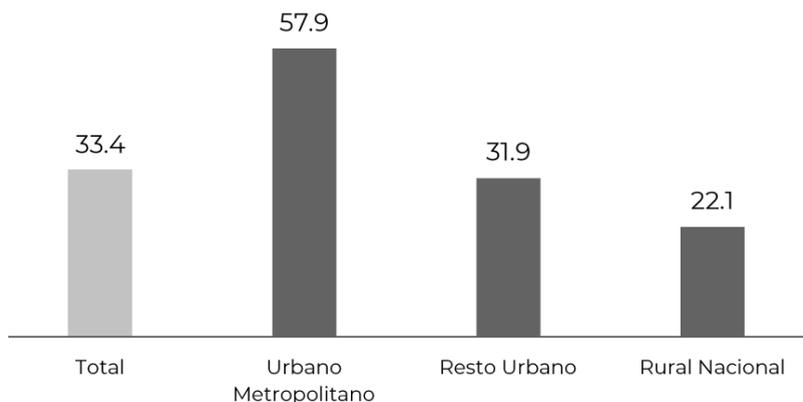
**Figura 18:** Población ocupada asalariada según tipo de jornada laboral en el año 2019. **Fuente:** Instituto Nacional de Estadística, INE. Departamento de Análisis Estadístico, Dirección de Censos y Encuestas. ENEI 2-2019.

Las figuras 17 y 18 presentan los porcentajes de la población económicamente activa ocupada en relación de dependencia; en la figura 4 se puede observar que más del 50% de la población ocupada a nivel nacional no tiene contrato, el 32.3% tiene un contrato por tiempo indefinido y el 5.4% tiene un contrato temporal o término fijo. «En el dominio rural nacional, 8 de cada 10 personas no tienen contrato. En el dominio urbano metropolitano, 6 de cada 10 personas tienen un contrato por tiempo indefinido.»<sup>84</sup>

La figura 18 presenta los datos relacionados al tipo de jornada laboral de la población ocupada asalariada; el 84.6% de los asalariados participan en jornadas laborales normales, es decir, que involucran horas de la mañana y de la tarde; el 8.2% trabaja en jornada matutina (únicamente por la mañana), y el 3.5% trabaja en una jornada mixta (tarde y noche). «Las

<sup>84</sup> Departamento de Análisis Estadístico, *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2-2019*, 20.

horas laborales pueden ser jornada diurna, nocturna y mixta, la mayor parte de la población asalariada, trabaja en jornada diurna. La jornada nocturna es la más baja y en otras horas laborales considera diversos turnos, como el caso de 24 x 24».<sup>85</sup>

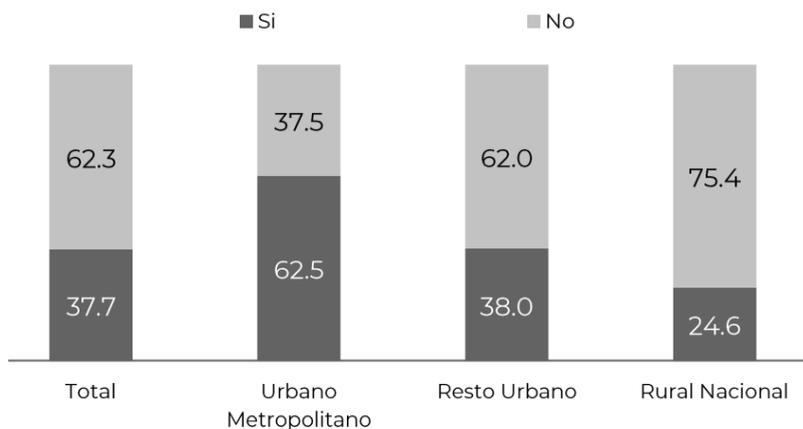


**Figura 19:** Población ocupada asalariada afiliada al IGSS por dominio de estudio en el año 2019. **Fuente:** Instituto Nacional de Estadística, INE. Departamento de Análisis Estadístico, Dirección de Censos y Encuestas. ENEI 2-2019.

La figura 19 presenta los datos relacionados de la población ocupada asalariada que posee afiliación al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-. A nivel nacional, el 33.4% de los empleados en relación de dependencia gozan de este beneficio; la mayor parte de los afiliados pertenecen al sector urbano metropolitano, representando un 57.9%, el 31.9% pertenece al resto urbano y el 22.1% al sector rural nacional.

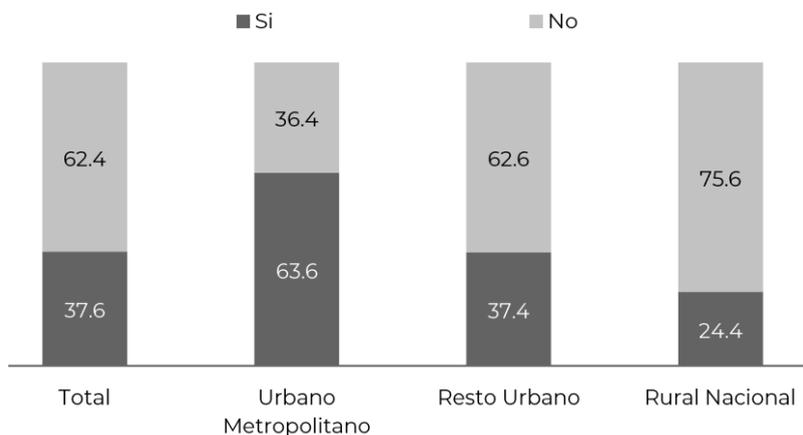
---

<sup>85</sup> Departamento de Análisis Estadístico, *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2-2019*, 20.



**Figura 20:** Población ocupada asalariada que recibe Bono 14 por dominio de estudio en el año 2019. **Fuente:** Instituto Nacional de Estadística, INE.

Departamento de Análisis Estadístico, Dirección de Censos y Encuestas. ENEI 2-2019.



**Figura 21:** Población ocupada asalariada que recibe aguinaldo por dominio de estudio en el año 2019. **Fuente:** Instituto Nacional de Estadística, INE.

Departamento de Análisis Estadístico, Dirección de Censos y Encuestas. ENEI 2-2019.

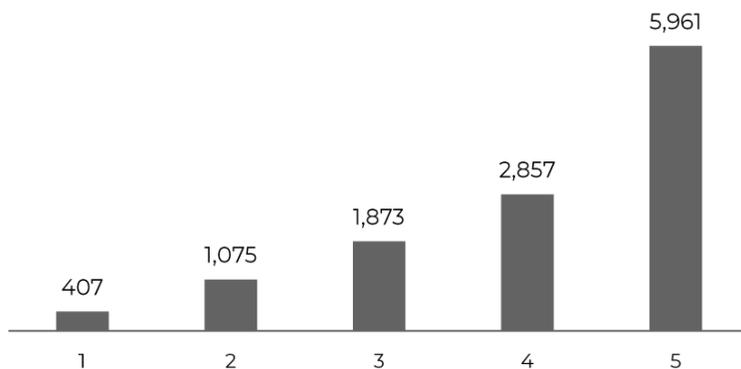
Según la figura 20, la población ocupada asalariada que recibe Bono 14 representa el 37.7% de la población, mientras que el 62.3% no recibe dicha bonificación. De estos porcentajes, el 62.5% que sí recibe el pago respectivo pertenecen al sector urbano metropolitano. La figura 21 presenta los datos de la población ocupada asalariada que recibe aguinaldo; «el aguinaldo es una cantidad de dinero que las empresas dan a los empleados del sector público y privado a finales de año».<sup>86</sup> Los datos son proporcionales a la población que recibe bono 14. El aguinaldo por su parte, beneficia al 37.6% de la población, mientras que el 62.4% de la población no recibe dicha bonificación. El 63.3% de los empleados que sí reciben el pago pertenecen al sector urbano metropolitano.

---

<sup>86</sup> Departamento de Análisis Estadístico, *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2-2019*, 22.

## Ingreso laboral mensual promedio en Guatemala, según la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos -ENEI-

Los informes 1 y 2 de la ENEI llevada a cabo en el año 2019 presentan un estudio que recopila los datos más relevantes en función de los ingresos mensuales de la población económicamente activa en Guatemala, ya sea a través de una posición asalariada o independiente. A pesar de que esto no identifica los datos y porcentajes concretos de la labor del diseño gráfico en Guatemala específicamente, estos son parte del cálculo general de la PEA. Más adelante en el Capítulo 2 se detallan concretamente estos datos para los diseñadores gráficos; mientras tanto es indispensable el análisis general de la PEA en Guatemala.



**Figura 22:** Ingreso laboral mensual identificado por quintiles en el año 2019.

**Fuente:** Instituto Nacional de Estadística, INE. Departamento de Análisis Estadístico, Dirección de Censos y Encuestas. ENEI 2-2019.

La figura 22 presenta los ingresos mensuales de la población económicamente activa en Guatemala para el año 2019, tanto para la población asalariada, como para la población independiente. La

identificación de los datos en quetzales, se realiza por medio de quintiles:<sup>87</sup> «El término es bastante utilizado en economía para caracterizar la distribución del ingreso de una población humana. El quintil de ingreso se calcula ordenando la población desde el individuo más pobre al más adinerado, para luego dividirla en 5 partes de igual número de individuos; con esto se obtienen 5 quintiles ordenados por sus ingresos, donde el primer quintil (o Q1, I quintil) representa la porción de la población más pobre; el segundo quintil (Q2, II quintil), el siguiente nivel y así sucesivamente hasta el quinto quintil (Q5, V quintil), representante de la población más rica.»<sup>88</sup>

Los datos presentados en la figura 22 permiten visualizar la brecha existente entre el primer quintil (Q407.00) y el quinto quintil (Q5,961.00) como ingreso mensual de la población; en proporción, el ingreso menor *per cápita* en Guatemala representado por Q407.00 al mes del primer quintil, es equivalente al 6.8% del ingreso total del quinto quintil. «La distribución del ingreso que procede del trabajo asalariado o independiente dividido por quintiles muestra que el 20% de la población ocupada con el nivel de ingresos más bajo [es de] Q407.00, el cual se eleva a Q2,857.00 en el cuarto quintil y a Q5,961.00 en el quinto quintil».<sup>89</sup>

---

<sup>87</sup> Proviene del latín, *quintus*, que significa *quinto*.

<sup>88</sup> «Diccionario: Estadística descriptiva», Wikipedia. Acceso el 08 de febrero de 2022. [https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Quintil\\_\(unidad\)&oldid=119490366](https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Quintil_(unidad)&oldid=119490366)

<sup>89</sup> Departamento de Análisis Estadístico, *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2-2019*, 29.



**Figura 23:** Ingreso mensual por ocupación principal en el año 2019. **Fuente:** Instituto Nacional de Estadística, INE. Departamento de Análisis Estadístico, Dirección de Censos y Encuestas. ENEI 2-2019.

La figura 23 presenta los ingresos mensuales de la población económicamente activa, según el tipo de ocupación principal, según las ramas de la actividad económica. Para ello se establecen las siguientes categorías:

- Ocupaciones militares
- Directores y gerentes
- Profesionales, científicos e intelectuales
- Técnicos y profesionales del nivel medio
- Personal de apoyo administrativo
- Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados
- Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros
- Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros oficios

- Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores
- Ocupaciones elementales

De estas categorías, «los ingresos que perciben las personas ocupadas a través de un salario o trabajo independiente, entre los ingresos más bajos son los que se dedican a ocupaciones elementales; mientras que los directores y gerentes son las ocupaciones que tienen los ingresos más altos».<sup>90</sup> Los datos presentados en la figura 23 indican que la ocupación con un ingreso mensual promedio mayor es la de Directores y gerentes, presentando un monto de Q6,363.00 al mes; mientras que el ingreso mensual promedio menor es el percibido por ocupaciones elementales, equivalente a Q1,274.00 al mes; en proporción, este monto equivale al 20% del ingreso mensual promedio de la ocupación mejor remunerada.



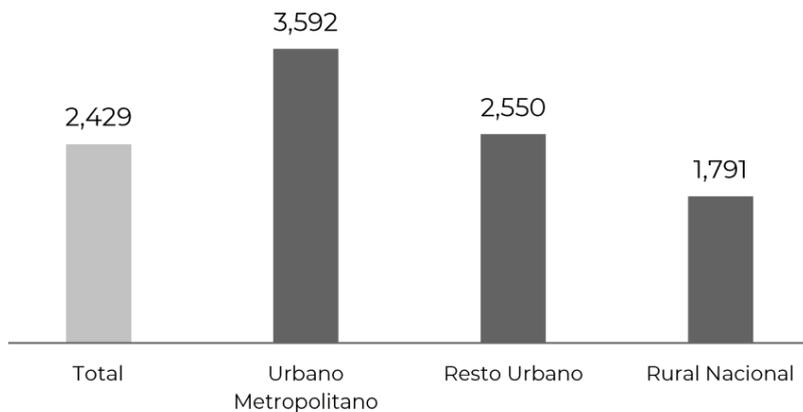
**Figura 24:** Ingreso mensual promedio según rama de la actividad económica en el año 2019. **Fuente:** Instituto Nacional de Estadística, INE. Departamento de Análisis Estadístico, Dirección de Censos y Encuestas. ENEI 2-2019.

<sup>90</sup> Departamento de Análisis Estadístico, *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2-2019*, 29.

La figura 24 presenta los ingresos mensuales promedio de la población económicamente activa, por rama de actividad económica en el año 2019. Estos datos presentan a las actividades inmobiliarias como las que tienen un mejor ingreso mensual promedio, equivalente a Q4,396.00, seguido de las actividades económicas relacionadas a la información y comunicación, con un ingreso mensual promedio de Q4,365.00. Las actividades económicas que tienen un ingreso mensual promedio menor son las relacionadas a la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, con un salario de Q1,505.00 al mes; En proporción esto es equivalente al 34.2% del ingreso promedio mensual de las actividades inmobiliarias.

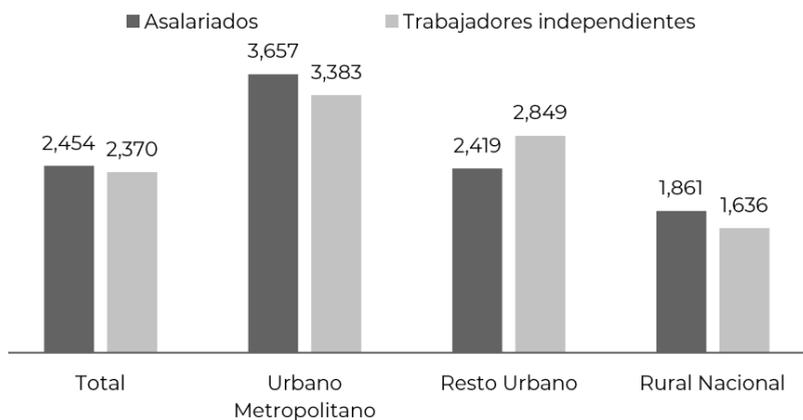
Si se considera al diseño gráfico como parte de las actividades económicas relacionadas con la información y comunicación, esto permite vislumbrar un aspecto positivo y destacable en términos salariales. Con un ingreso mensual promedio de Q4,365.00, estas actividades se sitúan entre las mejor remuneradas, justo por debajo del sector inmobiliario. Esto subraya la importancia y valor económico del diseño gráfico como parte de la industria de la comunicación. En contraste, las actividades relacionadas con la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca presentan un ingreso significativamente menor, lo que refleja disparidades salariales entre sectores en Guatemala.

Para corroborar la premisa anterior, existen datos y descripciones importantes que no fueron integradas en la figura 24, ya que la ENEI no especifica las labores concretas comprendidas en cada una de las categorías presentadas. Sin embargo, esta investigación considera estos datos específicos del diseño gráfico en el capítulo siguiente.



**Figura 25:** Ingreso mensual promedio por dominio de estudio según ubicación en el año 2019. **Fuente:** Instituto Nacional de Estadística, INE. Departamento de Análisis Estadístico, Dirección de Censos y Encuestas. ENEI 2-2019.

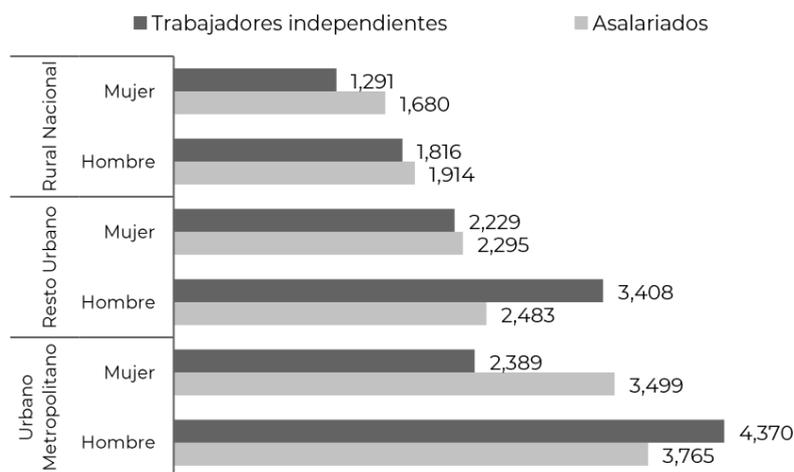
La figura 25 presenta el ingreso mensual promedio según la ubicación de la población económicamente activa para el año 2019; estos datos indican un salario promedio de Q2,429.00 al mes a nivel nacional. El promedio de ingresos mensuales más elevado es percibido por la población que se ubica en el casco urbano metropolitano, con un monto de Q3,592.00 al mes; mientras que el salario mensual promedio más bajo es percibido por la población en el área rural, con un monto de Q1,791.00 al mes.



**Figura 26:** Ingreso mensual promedio por dominio de estudio y tipo de trabajo en el año 2019. **Fuente:** Instituto Nacional de Estadística, INE. Departamento de Análisis Estadístico, Dirección de Censos y Encuestas. ENEI 2-2019.

La figura 26 presenta el ingreso mensual promedio por dominio de estudio y tipo de trabajo, en función de la población económicamente activa asalariada y los trabajadores independientes. El promedio de ingresos mensuales a nivel nacional es mayor para personas asalariadas, con un ingreso mensual promedio de Q2,454.00, en comparación con los trabajadores independientes, con un ingreso mensual promedio de Q2,370.00; un 3.42% menos que el salario promedio de un asalariado. En cuanto a la ubicación geográfica, la ventaja del salario promedio mensual es para los trabajadores asalariados del casco urbano metropolitano, percibiendo un monto promedio mensual de Q3,657.00, y los trabajadores independientes un monto promedio mensual de Q3,383.00. La población tanto asalariada como independiente con un ingreso mensual promedio menor se ubica en el área rural, recibiendo los asalariados un monto

promedio mensual de Q1,861.00 y los trabajadores independientes, un monto promedio mensual de Q1,636.00.



**Figura 27:** Ingreso mensual promedio por género según dominio de estudio y tipo de trabajo en el año 2019. **Fuente:** Instituto Nacional de Estadística, INE. Departamento de Análisis Estadístico, Dirección de Censos y Encuestas. ENEI 2-2019.

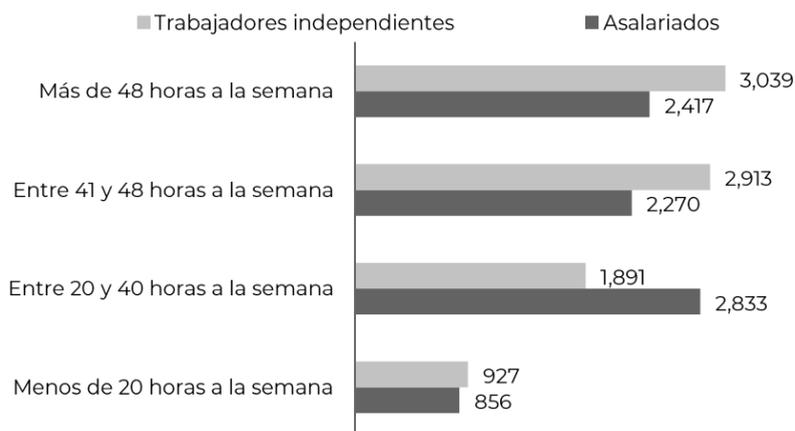
Los datos del ingreso mensual promedio por género según dominio de estudio y tipo de trabajo para el año 2019 presentados en la figura 27, demuestran que el género masculino percibe un salario promedio mensual mayor que las mujeres tanto en cualquiera de las áreas geográficas, como en el tipo de trabajo asalariado o independiente. Tanto hombres como mujeres, asalariados e independientes del casco urbano metropolitano tienen un ingreso mensual promedio más elevado que en las otras áreas geográficas. De todas las variables consideradas, es el hombre trabajador independiente del casco urbano metropolitano quien recibe una mayor

remuneración mensual, con un promedio equivalente a Q4,370.00, un 45% más que el ingreso mensual promedio que recibe una mujer trabajadora independiente en el casco urbano metropolitano, con un monto promedio de Q2,389.00. Los trabajadores asalariados de género masculino del casco urbano metropolitano, perciben un ingreso mensual promedio de Q3,765.00, mientras que las mujeres asalariadas del casco urbano metropolitano perciben un ingreso mensual promedio de Q3,499.00; un 7% menos que los hombres en estas condiciones.

Como se demuestra en figuras anteriores, el salario mensual promedio más bajo, tanto de trabajadores independientes como asalariados, es para la población económicamente activa ubicada en el área rural; en cuanto a los ingresos por género, un hombre asalariado del área rural percibe un ingreso mensual promedio de Q1,914.00, mientras que una mujer asalariada del área rural, percibe un monto promedio de Q1,680.00; un hombre trabajador independiente en el área rural percibe un ingreso mensual promedio de Q1,816.00, mientras que una mujer trabajadora independiente del área rural percibe Q1,291.00.

A nivel nacional, las características del trabajador que permiten un mayor ingreso mensual son: Hombre, trabajador independiente del casco urbano metropolitano, con un ingreso mensual promedio de Q4,370.00; mientras que las características menos favorables de ingreso mensual son: Mujer, trabajadora independiente del área rural, con un ingreso mensual promedio de Q1,291.00. En proporción, esto equivale a una diferencia salarial del 70.45%. «En todos los dominios de estudio, las mujeres reciben menos ingresos. Al observar los ingresos de las mujeres, en todos

los dominios de estudio, los ingresos de las asalariadas son superiores a los de las independientes».<sup>91</sup>



**Figura 28:** Ingreso mensual promedio por horas laborales según tipo de trabajo en el año 2019. **Fuente:** Instituto Nacional de Estadística, INE. Departamento de Análisis Estadístico, Dirección de Censos y Encuestas. ENEI 2-2019.

La figura 28 presenta los resultados obtenidos del ingreso mensual promedio en función del tipo de trabajo y la cantidad de horas laborales en el año 2019. Para ello, la figura presenta que el ingreso promedio mensual más alto corresponde a los trabajadores independientes que realizan jornadas laborales mayores a 48 horas a la semana, percibiendo un ingreso promedio mensual de Q3,039.00. El ingreso mensual promedio mejor posicionado después del anterior, es para los trabajadores asalariados que realizan jornadas laborales entre 20 y 40 horas a la semana, percibiendo un ingreso promedio mensual de Q2,830.00. Los

<sup>91</sup> Departamento de Análisis Estadístico, *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2-2019*, 30.

ingresos mensuales promedio menos favorecidos corresponden a la población que labora menos de 20 horas a la semana; los trabajadores independientes perciben un ingreso promedio mensual de Q927.00 y los asalariados perciben un monto promedio de Q856.00.

## **Documentación Legal y Jurisprudencia a considerar**

El análisis socioeconómico de las condiciones laborales y salariales del diseñador gráfico en Guatemala requiere un enfoque estructurado dentro del marco legal vigente, lo cual asegura que el estudio se ajuste a las normativas que regulan el mercado laboral en el país. Esta base jurídica es esencial para comprender las dinámicas económicas que afectan a los profesionales del diseño gráfico, dado que su situación laboral está influenciada por leyes que promueven tanto el desarrollo microeconómico como la estabilidad y protección del trabajador.

El análisis académico de las condiciones del diseñador gráfico debe basarse en documentos clave que establecen las regulaciones laborales y comerciales. La **Constitución Política de la República de Guatemala** proporciona los derechos fundamentales que amparan a los trabajadores y define los principios básicos de igualdad y justicia en el ámbito laboral. El **Código de Trabajo de Guatemala** complementa este marco constitucional al detallar las obligaciones y derechos específicos tanto de empleadores como de empleados, regulando aspectos cruciales como los contratos, salarios y condiciones de trabajo.

Por su parte, el **Código de Comercio de Guatemala** es vital para comprender las relaciones comerciales y las estructuras empresariales en las que el diseñador gráfico puede estar inmerso, ya sea como trabajador independiente, parte de una empresa o como emprendedor que ofrece servicios gráficos en el mercado. Finalmente, el **Código Procesal Civil y Mercantil de Guatemala** establece los procedimientos para la resolución

de disputas comerciales y laborales, asegurando un marco legal justo para resolver conflictos que puedan surgir en el ejercicio de la profesión.

Este enfoque integral permite un análisis más profundo y legalmente respaldado de las condiciones laborales del diseñador gráfico, facilitando una mejor comprensión de su posición dentro del desarrollo económico del país.

Además, toda la documentación legal y jurisprudencia considerada, sirven para establecer de forma correcta las variables a considerar para la realización de instrumentos de valoración, con la información específica según lo establecen los documentos oficiales del país, de los que toda empresa (independientemente del sector social de la economía al que pertenezca) debe guiarse para establecer sus principios laborales. En ese sentido, tanto la Constitución Política de la República de Guatemala, como el Código de Trabajo, son los documentos más adecuados para tal fin.

## **La Constitución Política de la República de Guatemala:**

La Constitución Política de la República de Guatemala, también conocida como «Carta Magna» por su soberanía e incidencia prioritaria sobre toda ley, presenta los siguientes artículos en función de su relación con el ámbito laboral:

«Artículo 43.- Libertad de industria, comercio y trabajo. Se reconoce la libertad de industria, de comercio y de trabajo, salvo las limitaciones que por motivos sociales o de interés nacional impongan las leyes.»<sup>92</sup>

### **Sección Octava:**

- Trabajo: Artículos 101 - 106:

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

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

- a. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna;*
- b. Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;*
- c. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;*
- d. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario.*

---

<sup>92</sup> Artículo 43, *Constitución Política de la República de Guatemala*, edición en PDF.

*En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;*

*e. Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;*

*f. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;*

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

*h. Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;*

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

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

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

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

*o. Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;*

*p. Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;*

*q. Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;*

*r. Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindical es autorizados por el Organismo Ejecutivo;*

*s. El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;*

*t. Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y*

*u. El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.*

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

*Artículo 103.- Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.*

*Artículo 104.- Derecho de huelga y paro. Se reconoce el derecho de huelga y para ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro.*

*Artículo 105.- Viviendas de los trabajadores. El Estado, a través de las entidades específicas, apoyará la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo los adecuados sistemas de financiamiento, que permitan atender los diferentes programas, para que los trabajadores puedan optar a viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de salubridad. Los propietarios de las empresas quedan obligados a proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos por la ley, viviendas que llenen los requisitos anteriores.*

*Artículo 106.- Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual*

*de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.»<sup>93</sup>*

### **Sección Novena:**

- Trabajadores del Estado: Artículos 107 - 117:

*«Artículo 107.- Trabajadores del Estado. Los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna.*

*Artículo 108.- Régimen de los trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato.*

*Artículo 109.- Trabajadores por planilla. Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas que laboren por planilla, serán equiparados en salarios, prestaciones y derechos a los otros trabajadores del Estado.*

---

<sup>93</sup> Sección Octava: Artículos 101-106, *Constitución Política de la República de Guatemala*, edición en PDF.

*Artículo 110.- Indemnización. Los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario.*

*Artículo 111.- Régimen de entidades descentralizadas. Las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que nos menoscaben otros derechos adquiridos.*

*Artículo 112.- Prohibición de desempeñar más de un cargo público. Ninguna persona puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de quienes presten servicios en centros docentes o instituciones asistenciales y siempre que haya compatibilidad en los horarios.*

*Artículo 113.- Derecho a optar a empleos o cargos públicos. Los guatemaltecos tienen derecho a optar a empleos o cargos públicos y para su otorgamiento no se atenderá más que razones fundadas en méritos de capacidad, idoneidad y honradez.*

*Artículo 114.- Revisión a la jubilación. Cuando un trabajador del Estado que goce del beneficio de la jubilación, regrese a un cargo público, dicha jubilación cesará de inmediato, pero al terminar la nueva relación laboral, tiene derecho a optar por la revisión del expediente respectivo y a que se le otorgue el beneficio derivado del tiempo servido y del último salario devengado, durante el nuevo cargo. Conforme las posibilidades del Estado, se procederá a revisar periódicamente las cuantías asignadas a jubilaciones, pensiones y montepíos.*

*Artículo 115.- Cobertura gratuita del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a jubilados. Las personas que gocen de jubilación, pensión o montepío del Estado e instituciones autónomas y descentralizadas, tiene derecho a recibir gratuitamente la cobertura total de los servicios médicos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.*

*Artículo 116.- Regulación de la huelga para trabajadores del Estado. Las asociaciones, agrupaciones y los sindicatos formados por trabajadores del estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, no pueden participar en actividades políticas partidistas. Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas. Este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúa la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la tensión de los servicios públicos esenciales.*

*Artículo 117.- Opción al régimen de clases pasivas. Los trabajadores de las entidades descentralizadas o autónomas que no estén afectos a descuentos para el fondo de clases pasivas, ni gocen de los beneficios correspondientes, podrán acogerse a este régimen y, la dependencia respectiva, en este caso, deberá aceptar la solicitud del interesado y ordenar a quien corresponde que se hagan los descuentos correspondientes.»<sup>94</sup>*

---

<sup>94</sup> Sección Novena: Artículos 107-117, *Constitución Política de la República de Guatemala*, edición en PDF.

## **El Código de Trabajo de Guatemala:**

El Código de Trabajo de Guatemala, es la documentación oficial emitida y normada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala, que establece todas las normas, derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores de cualquier sector de la economía. Este documento, al igual que la Carta Magna, presenta los siguientes títulos y capítulos de interés para la labor del Diseño Gráfico en Guatemala:

### **«TÍTULO PRIMERO: Capítulo único**

*Disposiciones Generales*

### **TÍTULO SEGUNDO. Contratos y pactos de trabajo**

*Capítulo primero. Disposiciones generales y contrato individual de trabajo*

*Capítulo segundo. Contrato colectivo de trabajo*

*Capítulo tercero. Pactos colectivos de condiciones de trabajo*

*Sección primera. Disposiciones generales y pactos colectivos de empresa o de centro de producción determinado*

*Sección segunda. Pactos colectivos de industria, de actividad económica o de región determinada*

*Capítulo cuarto. Reglamentos interiores de trabajo*

*Capítulo quinto. Obligaciones de los patronos*

*Capítulo sexto. Obligaciones de los trabajadores*

*Capítulo séptimo. Suspensión de los contratos de trabajo*

*Capítulo octavo. Terminación de los contratos de trabajo*

### **TÍTULO TERCERO. Salarios, jornadas y descansos**

*Capítulo primero. Salario y medidas que lo protegen*

*Capítulo segundo. Salario mínimo y su fijación*

*Capítulo tercero. Jornadas de trabajo*

*Capítulo cuarto. Descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales*

**TÍTULO CUARTO. Trabajo sujeto a regímenes especiales**

*Capítulo primero. Trabajo agrícola y ganadero*

*Capítulo segundo. Trabajo de mujeres y menores de edad*

*Capítulo tercero. Trabajo a domicilio*

*Capítulo cuarto. Trabajo doméstico*

*Capítulo quinto. Trabajo de transporte*

*Capítulo sexto. Trabajo de aprendizaje*

*Capítulo séptimo. Trabajo en el mar y en las vías navegables*

*Capítulo octavo. Régimen de los servidores del estado y sus instituciones»<sup>95</sup>*

---

<sup>95</sup> Título primero - cuarto, *Código de Trabajo de Guatemala*, edición en PDF.



SEGUNDA PARTE: Estudio de mercado

---

## **CAPÍTULO 02**

### **Análisis socioeconómico de las condiciones laborales y salariales del ámbito laboral guatemalteco del Diseño Gráfico**

- Aspectos metodológicos básicos considerados para la investigación del mercado laboral guatemalteco del Diseño Gráfico
- Criterios de valoración en instrumentos de evaluación para el levantamiento de los datos en un estudio de mercado
- Criterios de valoración para el análisis de fuentes internas y externas acerca de las condiciones laborales y salariales del diseñador gráfico sancarlista en Guatemala

## CAPÍTULO 02

### **Análisis socioeconómico de las condiciones laborales y salariales del ámbito laboral guatemalteco del Diseño Gráfico**

Para el análisis socioeconómico a partir de datos de carácter cuantitativo y cualitativo de las condiciones laborales y salariales del diseñador gráfico de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se evalúan varios criterios partiendo desde las perspectivas principales como los empleadores pertenecientes a los diferentes sectores sociales de la economía, los trabajadores en relación de dependencia e independientes o *freelance*, considerando únicamente a los diseñadores gráficos trabajadores estudiantes o egresados de la Universidad de San Carlos de Guatemala, y a los motores de búsqueda de empleo más populares del país y compañías reclutadoras. A partir de la triangulación para la recopilación de datos, se consideran los siguientes aspectos:

1. Análisis de Opinión de estudiantes y egresados de la EDG con experiencia laboral, a partir de una muestra no probabilística - por cuotas.
2. Levantamiento de datos y análisis a partir de encuestas y evaluaciones de empleadores según las instituciones pertenecientes a los diferentes sectores de la actividad económica, pertenecientes a los tres sectores sociales de la economía, a partir de una muestra no probabilística - discrecional o a juicio.

3. Análisis de fuentes bibliográficas internas y externas a partir de la recopilación de ofertas laborales compartidas a través de oferentes en línea como páginas reclutadoras, bolsas de empleo, Recursos Humanos, etc.

La utilización de una muestra no probabilística para la recopilación y el análisis de la información presentada en los puntos uno y dos, permite un procedimiento efectivo de selección orientado a las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización,<sup>96</sup> considerando y reforzando el tipo de investigación transversal de la investigación. Según la naturaleza de estos datos cualitativos, este tipo de muestreo permite conocer los aspectos específicos de una muestra seleccionada cuidadosamente según sus características únicas; como es el caso de los aspectos demográficos de los empleadores según el sector social de la economía, sector de la actividad económica y otros factores específicos que se detallan más adelante.

---

<sup>96</sup> Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado, Pilar Baptista Lucio, *Metodología de la Investigación*, (México: McGraw Hill, 2014), 189.

## **Aspectos metodológicos básicos considerados para la investigación del mercado laboral guatemalteco del Diseño Gráfico**

La investigación plantea el análisis socioeconómico de las condiciones laborales y salariales, esto representa un estudio de mercado específico del ejercicio profesional del Diseño Gráfico. Marcela Benassini en el libro «Introducción a la Investigación de Mercados: Un enfoque para América Latina», indica que «La investigación de mercados es la reunión, el registro y el análisis de todos los hechos acerca de los problemas relacionados con las actividades de las personas, las empresas y las instituciones en general...»<sup>97</sup> Por su parte, Luis Antonio Tobar en «La Investigación aplicada a los Estudios de Mercado» presenta una serie de técnicas que favorecen la ejecución de estudios de mercado con fines investigativos. Tobar concluye que la investigación de mercados busca organizar, recopilar e interpretar datos sobre información que permita conocer las preferencias del tema de investigación.<sup>98</sup>

Según Benassini los pasos metodológicos básicos, considerados para el desarrollo del estudio de mercado de esta investigación, que comprenden un estudio efectivo, parten desde la formulación del problema de estudio en el mercado específico: «antes de llevar a cabo un estudio de mercados debe formularse el problema a resolver y consultar con la persona que tomará la decisión, para lo cual se identificará su nivel jerárquico, se considerarán sus fines y recursos, se buscarán siempre las razones

---

<sup>97</sup> Marcela Benassini, *Introducción a la Investigación de Mercados: enfoque para América Latina* (México: Pearson Educación, 2009), edición en PDF. 6.

<sup>98</sup> Luis Antonio Tobar «La Investigación aplicada a los Estudios de Mercado», *Revista Realidad y Reflexión* 50 (2019): 19-30, doi:10.5377/ryr.v50i50.9040.

últimas de los sucesos y se tomarán en cuenta las variables incontrolables que al final nos llevan a presentar cursos alternativos de acción.»<sup>99</sup> La búsqueda de las fuentes de información apropiadas, la preparación de los medios de recopilación de datos, diseño de la muestra, recopilación de la información; este último paso aunado con las características del diseño de la muestra y el diseño de los instrumentos de valoración, establecen específicamente la definición de protocolos para el desarrollo del proceso de levantamiento de datos de la manera más efectiva, considerando que para un estudio de mercado esta recopilación y análisis de la información es la parte que garantiza la efectividad del último paso metodológico: Análisis de los datos recabados.

La base metodológica planteada para la realización de estudios de mercados de Benassini establece también una serie de aspectos que deben considerarse antes de iniciar con la recolección de la información. Estos aspectos y preguntas presentan la información de interés de la institución que se verá beneficiada con los resultados del estudio de mercado. Cabe mencionar que el objetivo mayor de un estudio de mercado es la toma de decisiones de una institución para poder mejorar los productos, servicios o procesos que realiza; «...el investigador tratará de entender en toda su amplitud los objetivos de la empresa, por qué necesita realizar una investigación para alcanzar tales objetivos, y para qué utilizará los resultados de la investigación. A mayor conocimiento de la agencia sobre el usuario final de la investigación, mejor podrá satisfacer sus necesidades.»<sup>100</sup>

---

<sup>99</sup> Benassini, *Introducción a la Investigación de Mercados...*, 32.

<sup>100</sup> Benassini, *Introducción a la Investigación de Mercados...*, 34.

Aspectos metodológicos básicos a considerar para la realización de un estudio de mercado:

a) *Antecedentes: Son una revisión de los puntos del negocio que forman las bases para el estudio. Puede ser útil hacer un resumen de una investigación anterior que se haya llevado a cabo, solicitando un complemento o una continuación.*

b) *Objetivos comerciales: ¿Qué tipo de decisiones espera la empresa poder tomar como resultado de la investigación?*

c) *Requisitos de información: En este paso se complementan los objetivos comerciales por medio de una lista que detalla la información necesaria para poder hacer la investigación.*

d) *Uso que se espera dar a los resultados: Son las aplicaciones concretas de la investigación, por lo que debe explicarse claramente a la agencia la manera cómo se utilizarán los resultados del estudio.*

e) *Normas de acción: El área solicitante debe compartir con la agencia las normas de acción con las que se tomarán las decisiones. En otras palabras, quien pide el estudio debe decidir anticipadamente lo que sería un resultado bueno o malo. La agencia debe, por lo tanto, comentar y examinar estas acciones considerando su propia experiencia*

f) *Información útil y puntos críticos: Las instrucciones para solicitar la investigación deben contener toda la información necesaria para que la agencia decida el enfoque y proporcione un estimado del costo y tiempo. Además, el área solicitante deberá definir dónde se realizará la reunión previa, cuántas presentaciones se requerirán y cualquier otra información que considere sumamente importante.*

*g) Enfoque de la investigación: Se refiere a la metodología a aplicar en la investigación. Una buena solicitud de estudio y una buena agencia, plantean alternativas metodológicas, indicando porque las eligieron. Una metodología original y bien justificada.*

*h) Entregables: Es muy importante especificar con exactitud lo que se espera que entregue la agencia al concluir el estudio.<sup>101</sup>*

A continuación, la tabla 7 presenta los aspectos metodológicos básicos del estudio de mercados considerados para la investigación del mercado laboral guatemalteco del diseñador gráfico, en beneficio de la Escuela de Diseño Gráfico de la -USAC- como, según Benassini, «institución solicitante». Estos aspectos metodológicos básicos para estudios de mercado favorecen a la presentación y ordenamiento de las ideas antes de iniciar con la fase de ejecución y recopilación de la información.

---

<sup>101</sup> Benassini, *Introducción a la Investigación de Mercados...*, 34-36.

**Tabla 7.** Aspectos metodológicos básicos del estudio de mercados según Benassini, considerados para la investigación del mercado laboral guatemalteco del diseñador gráfico de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

**Aspectos metodológicos básicos del estudio de mercados considerados para la investigación del mercado laboral guatemalteco del diseñador gráfico, en beneficio de la Escuela de Diseño Gráfico de la Universidad de San Carlos de Guatemala**

---

**Antecedentes** Considerar los resultados obtenidos a partir del Autoestudio de la Escuela de Diseño Gráfico para la Acreditación Internacional del año 2018, en la Categoría 12: Graduados. Este documento sirve como un antecedente que establece algunos criterios de interés del mercado laboral del diseñador gráfico egresado de la Escuela de Diseño Gráfico de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

---

**Objetivos comerciales** Considerando la naturaleza del estudio de mercado, en beneficio de los procesos académicos y profesionales del gremio del Diseño Gráfico de la Universidad de San Carlos de Guatemala, los «objetivos comerciales» responden a los objetivos de la investigación:

**Objetivo general:**

Promover mejores condiciones de empleo para los estudiantes trabajadores y egresados de la Escuela de Diseño Gráfico de la Universidad de San Carlos de Guatemala, a través del análisis socioeconómico nacional de las condiciones laborales y salariales, para el desarrollo del octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible para el trabajo decente y el crecimiento económico del Diseño Gráfico.

**Objetivos específicos:**

***Fase 1: Investigación documental***

Definir los temas prioritarios del octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible y su relación con el ámbito laboral del diseño gráfico en Guatemala.

---

---

Establecer los criterios microeconómicos relacionados con el ámbito laboral del diseñador gráfico guatemalteco, a partir de los códigos y reglamentos laborales vigentes según la legislación y jurisprudencia nacional.

***Fase 2: Estudio de mercado***

Identificar las condiciones laborales y salariales de los estudiantes trabajadores y egresados de la EDG, según el sector terciario de la actividad económica y los sectores sociales de la economía en Guatemala: Sectores Público, Privado y Social.

---

**Requisitos de información**

1. Delimitación teórica, evaluación y análisis de referentes bibliográficos del desarrollo del octavo ODS en Guatemala.
2. Delimitación teórica, evaluación y análisis de los códigos y reglamentos laborales vigentes, según la legislación y jurisprudencia nacional.
3. Definición de aspectos de evaluación para instrumentos de valoración cuantitativos y cualitativos para muestras probabilísticas y no probabilísticas de los objetos de estudio.
4. Levantamiento e Interpretación de datos cuantitativos y cualitativos para la identificación de los temas de estudio.

---

**Uso que se espera dar a los resultados**

1. Definición de los temas prioritarios del octavo ODS relacionados con el ámbito laboral del diseño gráfico en Guatemala.
  2. Identificación de los criterios microeconómicos del ámbito laboral del D.G. en conformidad con la legislación y jurisprudencia nacional.
  3. Identificación de las condiciones laborales y salariales de los estudiantes y egresados de la EDG con experiencia laboral, según los sectores ternario y cuaternario de la actividad económica de los sectores Público, Privado y Social.
-

---

**Normas de acción**

El estudio de mercado promueve el desarrollo del octavo ODS, para fomentar el trabajo decente y el crecimiento económico desde la perspectiva nacional del diseñador gráfico de la USAC; se identifican las tasas de empleo y desempleo del ejercicio profesional del diseño gráfico, las atribuciones según los sectores de la actividad económica y los sectores sociales de la economía. Esto permite la definición de mejores condiciones laborales y salariales para los estudiantes trabajadores y egresados de la Escuela de Diseño Gráfico -EDG-.

Esta investigación permite también el fortalecimiento del proceso de acreditación internacional de la Licenciatura en Diseño Gráfico de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por la Agencia Centroamericana de Acreditación de Arquitectura e Ingeniería -ACAAI-, ya que visibiliza las condiciones de empleo del ámbito laboral del diseño gráfico para los estudiantes trabajadores y egresados de la EDG.

Con este análisis se define un estudio socioeconómico importante del ámbito laboral desde la perspectiva del diseñador gráfico sancarlista que propicia la creación del Colegio Profesional para Diseñadores en Guatemala y favorece a la creación o actualización de los registros laborales de los diseñadores gráficos inscritos actualmente en el Colegio Profesional de Arquitectos de Guatemala.

---

**Información útil y puntos críticos**

**Delimitación teórica y geográfica:** La investigación no establece como prioridad el análisis del ámbito laboral internacional; se centra primordialmente en el ejercicio profesional del diseño gráfico en Guatemala, la evaluación de las condiciones laborales y salariales deben regirse según los estatutos del Código de Trabajo de Guatemala, así como los derechos, obligaciones, faltas y subsecuentes sanciones de los trabajadores según los diferentes tipos de contratos laborales. Los individuos de estudio deben pertenecer a los sectores terciario o de servicios y cuaternario de la actividad económica del país, y a los tres sectores sociales de la economía: Público, Privado y Social.

---

---

**Delimitación temporal:** El estudio de mercado y análisis socioeconómico se desarrollará durante el primer semestre del 2022, por lo que durante el levantamiento de datos se evaluarán las condiciones laborales y salariales de los trabajadores según el espacio temporal en el que se desarrolla la investigación; incluyendo los cambios y modificaciones a las condiciones laborales consecuentes de la pandemia por COVID-19. Para un mejor entendimiento del desarrollo del octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible en Guatemala, se tomarán en consideración los resultados de la ENEI de los años 2019 y 2021, para identificar la incidencia y la frecuencia relativa de los trabajadores del diseño gráfico en estos resultados.

---

**Enfoque de la investigación**

**Tipo de Investigación: Transversal, No-Experimental**

La investigación se basa en un punto específico de tiempo; recolectando los datos necesarios en un único momento, sin tomar en cuenta detalladamente los cambios a través del tiempo.

**Alcance: Exploratorio**

El alcance exploratorio permite la identificación y evaluación general de factores (posibles variables) de causa y efecto ante el problema planteado; cabe mencionar que el propósito de la evaluación de estas posibles variables, o grupos de variables, no es establecer relaciones entre ellas.

**Enfoque: Mixto**

La investigación presentará datos de carácter cualitativo y cuantitativo.

**Metodología y Técnica: Modelo tradicional para el desarrollo de proyectos**

El desarrollo de la investigación se divide en 5 fases: Fase Preparatoria, Fase de Diagnóstico y Definición, Fase de Planeación, Fase de Ejecución y Evaluación, y Fase de Explicación.

---

---

**Técnica: Triangulación para la recopilación de datos**

1. Cualitativa | Análisis de Opinión: Estudiantes y egresados de la EDG con experiencia laboral | Muestra: No probabilística - Por cuotas

2. Mixta | Encuestas y Evaluaciones de empleadores: Instituciones de los diferentes sectores de la actividad económica, pertenecientes a los tres sectores sociales de la economía | Muestra: No probabilística - Discrecional/A Juicio.

3. Análisis de fuentes bibliográficas Internas y Externas: Reclutadoras, Bolsas de empleo, Recursos Humanos, etc.

---

**Entregables**

Entrega de informes mensuales digitales con avances significativos de la investigación y construcción y entrega de informe final digital de la investigación con los resultados del estudio de mercado.

---

**Fuente:** Elaboración propia.

## **Criterios de valoración en instrumentos de evaluación para el levantamiento de los datos en un estudio de mercado**

Según Benassini en su libro de «Introducción a la Investigación de Mercados: Enfoque para América Latina», al emprender un estudio de mercado «se piensa que la manera más rápida de obtener conclusiones acerca de un mercado en particular es la aplicación directa de cuestionarios.» Sin embargo, antes de pensar en la recopilación de la información se requiere del análisis de datos previos que permitan visibilizar con mayor detalle el estudio:

*Cada estudio es diferente de los demás porque las circunstancias que lo determinan son distintas y porque las preguntas que se formulan a los empresarios también son diferentes en cada caso. No obstante, la metodología que se utiliza para llevar a cabo la investigación de mercados, de hecho, es universal ya que se basa en el método científico y, por lo tanto, pretende partir de una visión general para llegar a plantear un fenómeno en particular, visto desde todos los ángulos posibles.*

*La investigación exploratoria puede ser una herramienta extraordinaria, ya que si podemos identificar la información correcta, obtendremos un panorama amplio y profundo del fenómeno que estamos estudiando. En algunas ocasiones, este panorama podrá ser suficiente para tomar decisiones de mediana importancia.<sup>102</sup>*

El alcance de la investigación exploratoria permite el análisis de información a partir de fuentes internas y externas que recopilan datos de interés para el cumplimiento de los objetivos de la investigación. Para desarrollar un estudio de mercado, se debe partir del análisis exploratorio

---

<sup>102</sup> Benassini, *Introducción a la Investigación de Mercados...*, 43-64.

de los recursos de información internos y externos disponibles. Este primer acercamiento permite conocer qué aspectos existen hasta ahora que responden a los criterios de la investigación, para no redundar en la información que se desea obtener al momento de realizar un levantamiento de datos posteriormente.

Según el marco metodológico de la investigación (y los «aspectos básicos metodológicos» planteados en la tabla 7), el análisis de la información para el estudio de mercado se realiza a partir de la triangulación para la recopilación de datos:

**1. Análisis de fuentes bibliográficas Internas y Externas:**

Reclutadoras, Bolsas de empleo, Recursos Humanos, etc.

**2. Recolección de datos mixtos | Encuestas y Evaluaciones de empleadores:**

Instituciones de los diferentes sectores de la actividad económica, pertenecientes a los tres sectores sociales de la economía | Muestra: No probabilística - Discrecional/A Juicio.

**3. Recolección de datos mixtos | Encuesta y Análisis de**

**Opinión:** Estudiantes y egresados de la EDG con experiencia laboral | Muestra: No probabilística - Por cuotas.

## **Criterios de valoración para el análisis de fuentes internas y externas acerca de las condiciones laborales y salariales del diseñador gráfico sancarlista en Guatemala**

### **Análisis de fuentes internas:**

Se evalúan los resultados obtenidos por parte de la Escuela de Diseño Gráfico a partir del desarrollo del informe de Autoestudio para el proceso de acreditación internacional por la Agencia Centroamericana de Acreditación de Arquitectura e Ingeniería -ACAAI- desarrollado en el año 2018. Estudio en el que se autoevalúa el programa de Diseño Gráfico a partir de «un proceso voluntario, participativo y confiable entre autoridades, docentes, estudiantes y la Comisión de Autoevaluación», que tiene como objetivo presentar los resultados para servir como base de la operación de mecanismos de garantía y control de calidad para la EDG.<sup>103</sup> El informe de Autoestudio se compone por 12 categorías y un Plan de Mejora:

- Categoría 1: Relación con el entorno
- Categoría 2: Diseño Curricular
- Categoría 3: Proceso de enseñanza aprendizaje
- Categoría 4: Investigación y desarrollo tecnológico
- Categoría 5: Extensión y vinculación
- Categoría 6: Administración del Talento Humano
- Categoría 7: Requisitos de los estudiantes
- Categoría 8: Servicios Estudiantiles
- Categoría 9: Gestión Académica

---

<sup>103</sup> Escuela de Diseño Gráfico -USAC-, *Autoestudio: Datos generales del programa de la Licenciatura en Diseño Gráfico*, (Guatemala: FARUSAC, 2018). Edición en PDF, 5.

- Categoría 10: Infraestructura del programa
- Categoría 11: Recursos de apoyo al programa
- Categoría 12: Graduados
- Plan de Mejora

Este informe es uno de los documentos principales que favorecen al desarrollo del estudio de mercado en comparación con los resultados que pueden considerarse a partir de las categorías 1 y 12: «Categoría 1: Relación con el entorno» y «Categoría 12: Graduados»; estas categorías presentan detalles del mercado laboral, perfiles de empleadores, datos recolectados en los años 2013 al 2017 de las promociones egresadas de la Licenciatura en Diseño Gráfico y los mecanismos de la EDG para el seguimiento de los graduados a través del sistema de vinculación con la Facultad de Arquitectura.

### **Análisis de la «Categoría 1: Relación con el entorno» del Autoestudio de la EDG**

Los contenidos presentados en la Categoría 1: Relación con el entorno, del Autoestudio de la EDG, integran la evaluación de aspectos y requerimientos del mercado laboral desde la perspectiva de los empleadores y las competencias de la labor del diseñador gráfico, a partir de la información recolectada para el estudio de mercado realizado en noviembre de 2017.

**Tabla 8.** Pautas consideradas por la Comisión de Autoestudio de la EDG para el proceso de Acreditación de la Licenciatura en Diseño Gráfico, para la Categoría 1: Relación con el entorno.

<b>Informe de Autoestudio EDG 2018   Categoría 1: Relación con el entorno</b>	
<b>Pauta</b>	<b>Subdivisión</b>
<b>1. Demandas del entorno</b>	<p><b>1.1 Identificación con el entorno:</b></p> <p><i>Debe existir una identificación de los componentes del entorno. Identificación clara, imparcial y precisa de las demandas y necesidades de los interesados: Estudiantes, gremios, empleadores, sociedad en general, a través de estudios técnicos.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 1.1.1 Evidencia: Listado de ofertas de empleo para diseñadores gráficos en Guatemala</li> <li>● 1.1.2 Evidencia: Listado de diseñadores gráficos y cargos desempeñados en las empresas</li> </ul> <hr/> <p><b>1.2 Estudios de mercado laboral:</b></p> <p><i>Es importante que se incluyan estudios de mercado laboral con proyecciones futuras, cuyos resultados son tomados en cuenta para la definición de la oferta académica del programa.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 1.2.1 Evidencia: Estudio de mercado, EDG - FARUSAC.</li> <li>● 1.2.2 Evidencia: La economía naranja</li> </ul> <hr/> <p><b>1.3 Condiciones ecológicas, medioambientales y la vulnerabilidad del entorno:</b></p> <p><i>Es importante que se consideren las condiciones ecológicas, medioambientales y la vulnerabilidad del entorno. Los planes, asignaturas y actividades extracurriculares del programa incluyen temas ecológicos, del ambiente y vulnerabilidad física y social del entorno en congruencia con los objetivos educativos del programa.</i></p>

- 
- 1.3.1 Evidencia: Política ambiental de la USAC, aprobada por el CSU en sesión celebrada el 30 de julio de 2014, punto sexto, inciso 6.2 Acta 13-2014.
  - 1.3.2 Evidencia: Programas de las asignaturas de la carrera de Diseño Gráfico
  - 1.3.3 Evidencia: Proyectos desarrollados sobre la conservación y protección del ambiente y recursos naturales elaborados por estudiantes
  - 1.3.4 Evidencia: Cuadros de proyectos de grado 2014-2016

---

## **2. Objetivos educativos**

### **2.1 Justificación del programa y sus objetivos educativos:**

*Es importante la existencia de un documento que justifique el programa y sus objetivos educativos. Documento congruente con la demanda del entorno y aprobado por las autoridades máximas correspondientes.*

- 2.1.1 Evidencia: Readecuación curricular de la LDG - FARUSAC (Pensum 2011)
- 2.1.2 Evidencia: Actas y documentos de aprobación de la Readecuación curricular del programa de Diseño Gráfico 2009-2011

---

### **2.2 Objetivos educativos correspondientes a la misión de la institución:**

*Es importante que los objetivos educativos se correspondan con la misión de la institución.*

- 2.2.1 Evidencia: Misión y Visión de la USAC, Pág.5 Plan estratégico 2022
  - 2.2.2 Evidencia: Sitio web de FARUSAC con objetivos, misión y visión de la Facultad de Arquitectura
  - 2.2.3 Evidencia: Contenidos de cada asignatura a través de sus respectivos programas
-

---

**3. Divulgación y promoción del programa**

**3.1 Sistema de información y divulgación del programa:**

*Es conveniente que exista un sistema de información del programa, con divulgación responsable sobre objetivos, imagen y trayectoria.*

- 3.1.1 Evidencia: Sitio web de nuevos USAC donde se publican cada año las fechas de inscripciones y procedimientos a seguir para inscribirse en la USAC
- 3.1.2 Evidencia: Sitio web de FARUSAC donde se ubica la información necesaria para aspirantes y estudiantes de primer ingreso en la facultad
- 3.1.3 Evidencia: Informe de procedimientos para primer ingreso FARUSAC
- 3.1.4 Evidencia: Video de inauguración de INFOUSAC

---

**3.2 Promoción del programa:**

*Es conveniente que exista un sistema de información y divulgación del programa.*

- 3.2.1 Evidencia: Sitio web de aspirantes para ingreso a FARUSAC
- 3.2.2 Evidencia: Informe de procedimientos para primer ingreso FARUSAC

---

**4. Definición de perfiles**

**4.1 Perfil de ingreso y egreso:**

*Deben existir perfiles de ingreso y egreso y deben ser congruentes con la misión institucional y la especialidad del programa.*

- 4.1.1 Evidencia: Readecuación curricular de la LDG - FARUSAC (Pensum 2011)
  - 4.1.2 Evidencia: Acta 03-2010 punto primero, inciso 1.1, por Junta Directiva, aprobación de la readecuación curricular
  - 4.1.3 Evidencia: Plan de estudios, perfil de ingreso y egreso publicados en sitio web
-

---

#### **4.2 Definición del perfil de egreso en términos de conocimiento, valores y destreza:**

*El perfil de egreso debe estar definido en términos de conocimiento, valores, habilidades y destrezas, con contenidos actualizados y congruentes con las competencias profesionales de la especialidad.*

---

**Fuente:** Elaboración propia con base en la información presentada en el informe de autoestudio.

La tabla 8 presenta las pautas y aspectos considerados por la Comisión de Autoestudio de la Escuela de Diseño Gráfico -EDG- en la «Categoría 1: Relación con el entorno», para el proceso de acreditación de la Licenciatura en Diseño Gráfico -LDG- en el año 2018. Las pautas consideradas presentan los resultados de diversas evidencias en función de 4 aspectos principales: 1. Demandas del entorno, 2. Objetivos educacionales, 3. Divulgación y promoción del programa y 4. Definición de perfiles. Estas 4 pautas, con sus respectivas subdivisiones, permiten conocer la posición de la LDG ante el entorno social guatemalteco desde la perspectiva académica. Para los fines específicos de la investigación, se considera el análisis de las evidencias y resultados presentados en la pauta número 1: Demandas del entorno; ya que esta presenta los resultados del estudio de mercado conducido por el equipo de autoestudio a través de las diferentes subdivisiones que lo componen; principalmente las subdivisiones 1.1 Identificación con el entorno y 1.2 Estudios del mercado laboral.

## 1.1 Identificación con el entorno:

La subdivisión 1.1 Identificación con el entorno, de la pauta 1. Demandas del entorno, indica que «Debe existir una identificación de los componentes del entorno. Identificación, clara, imparcial y precisa de las demandas y necesidades de los interesados: estudiantes, gremios, empleadores, sociedad en general, a través de estudios técnicos»,<sup>104</sup> para ello la EDG presenta los resultados y análisis en función de 2 evidencias anexadas en el informe de autoestudio:

- 1.1.1 Evidencia: Listado de ofertas de empleo para diseñadores gráficos en Guatemala
- 1.1.2 Evidencia: Listado de diseñadores gráficos y cargos desempeñados en las empresas

Según la interpretación de los resultados obtenidos a partir del análisis de la información presentada en las evidencias de la subdivisión 1, de la pauta 1, de la categoría número 1 del informe de autoestudio, se revela que para la identificación de las demandas del entorno laboral se consideran los tres sectores sociales de la economía en función del trabajo en relación de dependencia: «En Guatemala el entorno laboral en el cual se desenvuelve el diseñador gráfico se ha diversificado en los últimos años. En la actualidad son muchos los diseñadores que desarrollan su trabajo en la iniciativa privada, siendo las agencias de publicidad, empresas editoriales y productoras de video y multimedia las que más demandan servicios profesionales de diseñadores gráficos. Por otro lado el sector gubernamental y las organizaciones no

---

<sup>104</sup> Escuela de Diseño Gráfico -USAC-, *Autoestudio: Categoría 1: Relación con el entorno*, (Guatemala: FARUSAC, 2018). Edición en PDF, 2

gubernamentales, son otra fuente importante de trabajo para los egresados de la Escuela de Diseño Gráfico de la Facultad de Arquitectura de la Universidad de San Carlos de Guatemala.»<sup>105</sup>

El estudio para conocer la realidad laboral del diseño gráfico en Guatemala para el autoestudio se condujo en los años 2016 y 2017, considerando las características del trabajo en relación de dependencia desde la perspectiva de los empleadores que pertenecen a los tres sectores sociales de la economía y la perspectiva de los egresados de la EDG. El estudio consideró varios objetivos específicos para ambos grupos.

#### **Respecto a los egresados:**

- *Determinar el perfil del Licenciado en diseño entrevistado.*
- *Caracterizar el segmento del mercado en que el diseñador gráfico es requerido y dentro de este, el porcentaje que cubre el profesional egresado de la FARUSAC.*
- *Distinguir el sector en que el diseñador gráfico labora: privado, estatal, municipal, o no lucrativo.*
- *Diferenciar el rol del diseñador gráfico como propietario y/o empleado de una empresa o profesional independiente.*
- *Establecer el nivel jerárquico ocupado en las empresas en que labora.*
- *Estimar la demanda real del trabajo del diseñador gráfico dentro de este segmento de mercado.*
- *Relacionar el nivel jerárquico ocupado en las empresas, con edad y género.*

---

<sup>105</sup> Escuela de Diseño Gráfico -USAC-, Autoestudio: Categoría 1: Relación con el entorno, 2.

- *Identificar si los egresados de la LDG cuentan con estudios de posgrado.*
- *Realizar procesos de autoevaluación de las competencias establecidas en el perfil de egreso de la LDG en el grupo de egresados de pensum 2004 y los que cerraron pensum en el 2015 y se graduaron en el 2016.*

### **Respecto a los empleadores**

- *Determinar el perfil del entrevistado (empleador).*
- *Determinar el perfil de la empresa empleadora.*
- *Conocer la incidencia en contratación de diseñadores gráficos de la Universidad de San Carlos.*
- *Conocer las principales fortalezas y debilidades percibidas de los diseñadores gráficos contratados egresados de la USAC.*
- *Evaluar las competencias de los egresados de FARUSAC.<sup>106</sup>*

De acuerdo con la información presentada en la Evidencia 1.1.1: Listado de ofertas de empleo para diseñadores gráficos en Guatemala, para el cumplimiento de los objetivos del autoestudio para responder a la subdivisión 1 de la pauta número 1, se evaluó un total de 25 ofertas laborales publicadas a través de Internet en el mes de noviembre del año 2017. Estas 25 ofertas pertenecen exclusivamente al sector privado y los 9 empleadores a quienes pertenecen estas ofertas laborales son agencias de publicidad.<sup>107</sup> Esto representa un sesgo desde la evaluación, priorizando una única perspectiva de la labor del diseñador gráfico en el mercado laboral.

---

<sup>106</sup> Escuela de Diseño Gráfico -USAC-, *Autoestudio: Categoría 1: Relación con el entorno*, 2-3

<sup>107</sup> Escuela de Diseño Gráfico -USAC-, «Evidencia 1.1.1.2 Listado de ofertas de empleo para diseñadores gráficos en Guatemala», *Autoestudio* (2018): 1-2.  
<https://docs.google.com/document/d/18wK0KJGogcqYqdNaEkaPUBaWOCdlpeX5cmsVKkYGNHw/edit>

Para el análisis de estos componentes el informe de autoestudio realiza una correlación de la información presentada como requisitos laborales en las 25 ofertas evaluadas y los componentes del modelo de educación basado en competencias de Sergio Tobón, que establece el desarrollo de competencias a través de tres saberes: Saber ser, saber hacer y saber conocer.<sup>108</sup> Este análisis establece la valoración de la información según el desempeño laboral de un grupo de diseñadores gráficos egresados de la LDG, según datos presentados en la Evidencia 1.1.2: Listado de diseñadores gráficos y cargos desempeñados en las empresas.

---

<sup>108</sup> Sergio Tobón, «Tres saberes para el desempeño idóneo», en *Formación basada en competencias* (Madrid: Ecoe, 2013), 190 - 210

**Tabla 9.** Competencias requeridas por los empleadores y valoración de los egresados según el análisis de las ofertas laborales del sector privado a través de agencias de publicidad. Frecuencia relativa de la correlación de los requisitos presentados en las ofertas laborales y los tres saberes del modelo basado en competencias.

Tabla 1-1. Competencias requeridas por los empleadores y valoración de los egresados.		
Saberes	Solicitud de saberes por empleadores	Valoración de saberes para el desempeño laboral egresados
<i>SABER SER</i>		
Pro actividad	21.42%	47%
Responsabilidad	21.42%	70%
Trabajo bajo presión	28.57%	53%
Excelentes relaciones interpersonales	7.14%	39%
Actitud Positiva	7.14%	52%
Análítico	7.11%	54%
Trabajo en equipo	21.42%	49%
<i>SABER HACER</i>		
Habilidad de escritura	7.14%	45%
Dominio 3D	14.28%	33%
Desarrollo Página Web	14.28%	-
Manejo Redes Sociales	14.28%	31%
Artes Finales	28.57%	45%
Procesos de impresión	7.14%	45%
Corrección de color	7.14%	56%
Refoque digital	7.14%	44%
Excelente ortografía	7.14%	-
Uso de Plotter	7.14%	-
Elaborar videos	7.14%	37%
Fotografía	7.14%	54%
Software diversos	Entre el 42% al 92.85%	Entre el 44% y el 62%
<i>SABER CONOCER</i>		
Planear conceptos	7.14%	59%
Desarrollo estratégico	14.28%	51%
Alta Creatividad	14.28%	59%
Marketing	28.57%	31%

**Fuente:** EDG - Informe de Autoestudio: Categoría 1: Relación con el entorno. 2018.

La información presentada en la tabla 9, establece el análisis de los requisitos presentados en las 25 ofertas laborales consultadas y su segmentación según el tipo de competencia requerida en cada uno de los tres saberes del modelo basado en competencias; estas categorías permiten una visualización concreta de la frecuencia relativa de las competencias requeridas por las agencias de publicidad como empleadoras del sector privado para los diseñadores gráficos en el mercado laboral. La tercera columna de la tabla 4, presenta la frecuencia relativa según la valoración de estas competencias para el desempeño laboral de los egresados de la LDG.

La información presentada en la Evidencia 1.1.2: Listado de diseñadores gráficos y cargos desempeñados en las empresas, establece criterios generales que evidencian las condiciones laborales de los egresados de la LDG en el ámbito laboral, sin embargo, al igual que la información presentada en la Evidencia 1.1.1, este listado evalúa en su mayoría los cargos desempeñados de los egresados del sector privado, en relación de dependencia con agencias de publicidad.<sup>109</sup> La muestra es de 39 profesionales del diseño gráfico egresados de la LDG de la cual el 82% trabaja para el sector privado en relación de dependencia (esto equivale a 32 de las 39 personas consideradas en la muestra. De estas 32 personas, 20 trabajan en agencia de publicidad). El 15.3% de la muestra (6 personas) trabaja de manera independiente, y el 2.5% (1 persona) trabaja en relación de dependencia para el sector público. Algunos de los cargos desempeñados por los egresados en las instituciones son: Diseñador/a

---

<sup>109</sup> Escuela de Diseño Gráfico -USAC-, «Evidencia 1.1.1.3 Listado de diseñadores gráficos y cargos desempeñados en las empresas», Autoestudio (2018): 1-2.  
<https://docs.google.com/document/d/1Z58A53uJlCWJk6VLwOARlf4QYg6QZ2L4LZQgMnQ8j6U/e/dit>

gráfico/a *senior*, creativo/a, ilustrador, animador, *planner*, mercadeo, coordinador, gerente, director, fundador, etc. Con base en esta información se realiza un conteo para evaluar el rol jerárquico que desempeñan los egresados en la institución en la que laboran; se establece que el 30.7% de la muestra evaluada (12 personas) desempeña labores del diseño gráfico orientadas a la dirección, coordinación y/o fundación de la institución con la que mantiene relación de dependencia; mientras que el 69.2% (27 personas) desempeña labores orientadas a la ejecución operativa del diseño gráfico.

## **1.2 Estudios del mercado laboral**

La subdivisión 1.2 Estudios del mercado laboral, de la pauta 1. Demandas del entorno, indica que «Es importante que se incluyan estudios del mercado laboral, con proyecciones futuras cuyos resultados son tomados en cuenta para la definición de la oferta académica del programa»,<sup>110</sup> para ello la EDG presenta los resultados y análisis en función de 2 evidencias anexadas en el informe de autoestudio:

- 1.2.1 Evidencia: Estudio de mercado, EDG - FARUSAC
- 1.2.2 Evidencia: La economía naranja

La evaluación de los resultados presentes en las evidencias de la pauta 1.2 Estudios del mercado laboral, indican a manera de conclusión que «... el Diseño Gráfico tiene potencial y permite una rápida inserción de los profesionales dentro del mercado laboral guatemalteco. También permite que los egresados puedan generar ingresos de manera independiente, así como establecer un emprendimiento»;<sup>111</sup> La conclusión establece también

---

<sup>110</sup> Escuela de Diseño Gráfico -USAC-, *Autoestudio: Categoría 1: Relación con el entorno*, 6

<sup>111</sup> Escuela de Diseño Gráfico -USAC-, *Autoestudio: Categoría 1: Relación con el entorno*, 13

referencias de la «Economía Naranja», para la actualización de los contenidos curriculares de la LDG según el mercado laboral. La «Economía Naranja» por su parte, según el Banco Interamericano de Desarrollo (referenciado también en el autoestudio) es el modelo económico que unifica la economía cultural y las industrias creativas, propiciando la generación de productos y servicios enfocados al arte y patrimonio, creaciones funcionales, nuevos medios y *softwares*, que convergen también con las industrias culturales convencionales como el ámbito editorial.<sup>112</sup>

Las variables consideradas para el estudio de mercado de la EDG, presentes en la evidencia 1.2.1 Estudio de mercado, EDG - FARUSAC, son:

1. El contexto socioeconómico guatemalteco
2. La nueva cara de la economía sectorial
3. Avance en cuanto a la prestación de servicios digitales y de telecomunicaciones
4. Una nueva opción de la economía nacional y regional: La economía naranja
5. Diseño Gráfico
6. La carrera profesional de Diseño Gráfico en la Universidad de San Carlos de Guatemala
7. Análisis del mercado laboral de la carrera de Diseño Gráfico
  - a. Opinión de los empleadores
    - Conocimientos

---

<sup>112</sup> Felipe Buitrago Restrepo e Iván Duque Márquez, *La economía naranja: Una oportunidad infinita* (New York: Banco Interamericano de Desarrollo, 2013), edición en PDF, Pág 40. <https://books.google.com.gt/books?id=I9N2DwAAQBAJ&pg=PA13&ots=kb9WTioVIQ&dq=economia%20naranja&lr&pg=PA6#v=onepage&q&f=false>

- Habilidades
  - Destrezas
  - Actitudes
- b. Opinión de los egresados
- Experiencia formativa
  - Experiencia laboral<sup>113</sup>

El autoestudio presenta como primer punto a través de su estudio de mercado, los aspectos principales del contexto socioeconómico guatemalteco en términos generales del año 2016; estos aspectos no hacen referencia específica a las características socioeconómicas particulares del ámbito del diseño gráfico en Guatemala. El estudio presenta la tasa de crecimiento de la economía nacional en el margen de los años 2015 y 2016, la inflación y el tipo de cambio del quetzal frente al dólar estadounidense.

En cuanto a la economía sectorial el autoestudio presenta datos concretos según el índice mensual de las actividades económicas del Banco de Guatemala de los años 2011 al 2016, a través de una tabla que presenta la tasa de variación anual por actividad económica. Gracias a este recurso, el autoestudio establece que para el año 2016 el crecimiento de la economía sectorial «fue liderado por los servicios que contribuyeron cerca de la mitad del crecimiento económico. La banca, las telecomunicaciones y el transporte impulsaron la expansión del sector terciario asociado a un aumento en el consumo interno. Este incremento del sector de servicios significa que, poco a poco, la economía guatemalteca ha empezado a

---

<sup>113</sup> Escuela de Diseño Gráfico -USAC-, «Evidencia 1.1.2.1 Estudio de mercado. Escuela de Diseño Gráfico, Facultad de Arquitectura, Universidad de San Carlos de Guatemala», Autoestudio (2018). <https://docs.google.com/document/d/1LiOzem2dSiucoYvt1hJZ5F8UU1d2avvHkjdY79ynY/edit>

dejar su perfil agrícola, un sector que representa el 14% de su PIB nacional, contra el 16% del sector de servicios.»<sup>114</sup>

El estudio de mercado conducido para el autoestudio, se realizó a partir de la recopilación y análisis de la información obtenida a través de un instrumento que evalúa 31 aspectos de una muestra de 37 empleadores y 73 estudiantes egresados de la EDG. Los resultados obtenidos establecen «aspectos de la vida laboral de un grupo de egresados de la EDG de FARUSAC, con los cuales se pretende generar nociones sobre el mercado laboral profesional a nivel local, áreas de desarrollo y herramientas útiles para el desempeño diario del diseñador gráfico, ya sean estas brindadas por la EDG o adquiridas por la experiencia.»<sup>115</sup> La información recopilada en este estudio de mercado tiene como objetivo conocer la realidad del mercado laboral del Diseño Gráfico y del diseñador, desde el punto de vista de los empleadores y de los egresados de la EDG; además de esto, esta información busca ser considerada como una guía, tanto para los que se encuentran cursando la carrera o están por terminarla, como para aquellos interesados que la consideran una opción vocacional.

Los principales resultados obtenidos del estudio de mercado, presentados a manera de conclusiones son:

---

<sup>114</sup> Escuela de Diseño Gráfico -USAC-, «Evidencia 1.1.2.1 Estudio de mercado. Escuela de Diseño Gráfico, Facultad de Arquitectura, Universidad de San Carlos de Guatemala», Autoestudio (2018). Pág. 7.

<https://docs.google.com/document/d/1LiOzem2dSiucoYvt1hJZ5F8UU1d2avwHkjdY79ynY/edit>

<sup>115</sup> Escuela de Diseño Gráfico -USAC-, «Evidencia 1.1.2.1 Estudio de mercado. Escuela de Diseño Gráfico, Facultad de Arquitectura, Universidad de San Carlos de Guatemala», Autoestudio (2018). Pág. 15.

<https://docs.google.com/document/d/1LiOzem2dSiucoYvt1hJZ5F8UU1d2avwHkjdY79ynY/edit>

- *Los empleadores encuestados tienen una visión sumamente positiva respecto a los diseñadores gráficos que tienen contratados. Respecto a los conocimientos que poseen, la opinión generalizada es que los egresados de la EDG - USAC poseen conocimiento suficiente, no solo sobre su campo de trabajo y la tecnología, sino también de la realidad nacional. Sin embargo, los empleadores consideran que el conocimiento que se tiene de la realidad regional e internacional es bajo.*
- *Los empleadores consideran que los diseñadores contratados tienen grandes habilidades para crear, para diseñar, para innovar y para usar tecnología propia del campo del diseño, lo cual les permite ser habilidosos para la realización de trabajo en equipo.*
- *El estudio dentro de los empleados evidenció que los egresados de la EDG tienen capacidad para resolver problemas, no solo de su área de trabajo, sino también problemas administrativos. De la misma forma tienen capacidades para investigar y para evaluar proyectos de diseño elaborados en su empresa.*
- *En cuanto a los empleadores encuestados, los datos obtenidos evidencian que se tiene una buena percepción respecto a la responsabilidad, identificación institucional, ética y disposición a colaborar por parte de los diseñadores gráficos contratados.*
- *Finalmente, los datos obtenidos concluyen que el Diseño Gráfico como carrera profesional tiene potencial y permite una rápida inserción de los profesionales dentro del mercado laboral guatemalteco dado que permite que los egresados puedan generar ingresos de manera independiente, además de permitir la posibilidad de establecer un emprendimiento.<sup>116</sup>*

---

<sup>116</sup> Escuela de Diseño Gráfico -USAC-, «Evidencia 1.1.2.1 Estudio de mercado. Escuela de Diseño Gráfico, Facultad de Arquitectura, Universidad de San Carlos de Guatemala», Autoestudio (2018). 36-37.

<https://docs.google.com/document/d/1LiOzem2dSiucoYvt1hJZ5F8UU1d2avwHkjdY79ynY/edit>

Estas conclusiones presentan el análisis de las principales características del mercado laboral a través de los puntos de vista de los empleadores y egresados evaluados en esta fase del autoestudio, considerando exclusivamente los aspectos orientados a la labor del diseño gráfico; las conclusiones completas presentadas en el informe del autoestudio, establecen también características del mercado académico de la Licenciatura en Diseño Gráfico de la EDG - FARUSAC.

### **Análisis de la «Categoría 12: Graduados» del Autoestudio de la EDG**

El análisis de los contenidos correspondientes de la Categoría 12: Graduados, del Autoestudio de la EDG considera los resultados obtenidos de la evaluación de las cohortes estudiantiles de graduados de los años 2013 al 2017 y su desarrollo en el mercado laboral, esto con el fin de realizar una posible correlación con los datos mixtos recabados a partir del análisis de opinión de estudiantes y egresados de la EDG con experiencia laboral en el año 2022.

**Tabla 10.** Pautas consideradas por la Comisión de Autoestudio de la EDG para el proceso de Acreditación de la Licenciatura en Diseño Gráfico, para la Categoría 12: Graduados.

<b>Informe de Autoestudio EDG 2018   Categoría 12: Graduados</b>	
<b>Pauta</b>	<b>Subdivisión</b>
<b>1. Titulados</b>	<p><b>1.1 Cantidad de promociones de graduaciones:</b></p> <p><i>Debe existir al menos una promoción de titulados con el grado académico ofrecido. Registro de profesionales graduados.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 1.1.1 Evidencia: Informe de Control Académico de graduados con la cohorte 2011 a 2016</li> <li>● 1.1.2 Evidencia: Cantidad de graduados de la EDG USAC, desde la creación de la licenciatura, hasta el 2016</li> </ul> <hr/> <p><b>1.2 Mecanismos de seguimiento a graduados:</b></p> <p><i>Debe existir mecanismos de seguimiento a graduados que permitan analizar la relación entre las competencias adquiridas con la educación superior y las adquiridas por los empleadores con el fin de comprender los procesos de transición al mercado laboral de los graduados de la educación.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 1.2.1 Evidencia: Base de datos de egresados 2010-2017 Diseño Gráfico</li> <li>● 1.2.2 Evidencia: Encuesta realizada a egresados de Diseño Gráfico en el año 2016</li> <li>● 1.2.3 Evidencia: Invitaciones a capacitaciones</li> </ul> <hr/> <p><b>1.3 Satisfacción personal y profesional de los graduados:</b></p> <p><i>Es conveniente que exista un mecanismo para identificar la satisfacción personal y profesional de los graduados. Los datos se utilizan para retroalimentar el perfil de egreso y la toma de decisiones en la revisión curricular.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 1.3.1 Evidencia: Encuesta realizada a egresados de Diseño Gráfico en el año 2016</li> </ul>

---

**2. Eficiencia  
del proceso  
formativo**

**2.1 Eficiencia del proceso formativo:**

*Es importante que existan mecanismos para identificar y medir la dirección efectiva de estudios con base en datos estadísticos anuales.*

- 2.1.1 Evidencia: Reporte estadístico de graduados de Diseño Gráfico 2016 - 2017

---

**Fuente:** Elaboración propia con base en la información presentada en el informe de autoestudio.

La tabla 10 presenta las pautas y aspectos considerados por la comisión de autoestudio de la EDG en la «Categoría 12: Graduados», para el proceso de acreditación de la Licenciatura en Diseño Gráfico en el año 2018. Las pautas consideradas presentan los resultados de diversas evidencias en función de la población titulada y la eficiencia del proceso formativo de la EDG. La muestra de la población evaluada pertenece a las cohortes egresadas de la Licenciatura en los años 2011 a 2016. El análisis de los resultados obtenidos en esta categoría del informe de autoestudio es de suma importancia, debido a que representa la evaluación del mercado laboral más actualizada hasta entonces, conducida por la EDG.

La subdivisión 1.2 Mecanismos de seguimiento a graduados, de la pauta 1. Titulados, indica que «Debe existir mecanismos de seguimiento a graduados que permitan analizar la relación entre las competencias adquiridas con la educación superior y las adquiridas por los empleadores con el fin de comprender los procesos de transición al mercado laboral de los graduados de la educación.»<sup>117</sup> para ello la EDG presenta los resultados y análisis en función de 3 evidencias anexadas en el informe de autoestudio:

---

<sup>117</sup> Escuela de Diseño Gráfico -USAC-, *Autoestudio: Categoría 12: Graduados*, (Guatemala: FARUSAC, 2018). Edición en PDF, 3

- 1.2.1 Evidencia: Base de datos de egresados 2010-2017  
Diseño Gráfico
- 1.2.2 Evidencia: Encuesta realizada a egresados de  
Diseño Gráfico  
en el año 2016
- 1.2.3 Evidencia: Invitaciones a capacitaciones

En el año 2014, la Dirección de Planificación de la Facultad de Arquitectura propone a las autoridades de la Facultad, la creación de un sistema de vinculación con egresados de FARUSAC, «con el objetivo de mantener una comunicación continua con los egresados de las escuelas de Arquitectura y Diseño Gráfico, que permita potencializar su inserción laboral, desempeño profesional y establecer necesidades de actualización y especialización. Así como obtener información para realimentar los planes de estudios. La unidad encargada del sistema depende de la Dirección de Planificación y es coordinada por un profesional del área académica. [...] Otro de los objetivos de la unidad es recabar información sobre la satisfacción del egresado y conocer las exigencias del mercado, que permitan la retroalimentación en los planes de mejora y readecuación curricular».<sup>118</sup> Según los recursos presentados, la evidencia 1.2.1 Base de datos de egresados 2010-2017 Diseño Gráfico, presenta un listado de 434 egresados de la EDG con sus respectivos datos de contacto. Las vías de comunicación entre la unidad y los egresados son principalmente a través del correo electrónico (según los datos presentados en el listado) y una *fanpage* oficial en Facebook, denominada «Vinculación Egresados Diseño Gráfico FARUSAC».

---

<sup>118</sup> Escuela de Diseño Gráfico -USAC-, *Autoestudio: Categoría 12: Graduados...*, 3

Como parte de esta vinculación efectiva con los egresados, en los años 2014 y 2016 respectivamente, se realizaron encuestas en línea para obtener información relacionada con el ámbito laboral de los egresados de la EDG: lugar donde trabajan, puesto que desempeñan, nivel de satisfacción en su formación profesional y otros temas específicos relacionados al ejercicio profesional en el mercado: «Esta última encuesta nos permite tener una visión del puesto que desempeñan en el mercado laboral, siendo en su mayoría diseñadores gráficos, diseñadores web, [especialistas en] *marketing* digital, creativos, directores de arte y director[es] creativo[s]». <sup>119</sup>

### **Características de la muestra de graduados evaluada para el estudio de mercado del Autoestudio de la EDG en el año 2016**

Según los datos presentados en la evidencia 12.1.3.2 «Encuesta realizada a egresados de Diseño Gráfico en el año 2016», del Autoestudio de la EDG, se evalúa una muestra de 73 profesionales graduados egresados de la EDG entre los años 2010 a 2016. De los 73 profesionales encuestados, 54 son del género femenino y 19 del género masculino, lo que en frecuencia relativa corresponde al 74% y el 26% de la muestra respectivamente. El 89% de la muestra (65 personas) estudiaron la carrera según la red curricular del año 2004, mientras que el 11% restante (8 personas) estudiaron la carrera según la red curricular del año 2011 (vigente hasta la fecha). <sup>120</sup>

---

<sup>119</sup> Escuela de Diseño Gráfico -USAC-, *Autoestudio: Categoría 12: Graduados...*, 4

<sup>120</sup> Escuela de Diseño Gráfico -USAC-, «Evidencia 12.1.3.2 Encuesta realizada a egresados de Diseño Gráfico en el año 2016», Autoestudio (2018): 1-5.

<https://drive.google.com/file/d/0BxCYmuC-29b2YWliVzVmckp4MGM/view?resourcekey=0-8dpmk6QJbOdJOmmZ5f8zRQ>

Según los datos presentados en la evidencia 12.1.2.1 «Base de datos de egresados Diseño Gráfico» del Autoestudio, la población total de graduados a partir del año 2010 al 2016 es de 434 personas; esto significa que la muestra de 73 profesionales evaluados corresponde a un 16.8% de la población universo. Además de esta información, el autoestudio no especifica detalles particulares del criterio de selección de la muestra.<sup>121</sup>

### **Resultados del estudio de mercado de los profesionales egresados del Autoestudio de la EDG en el año 2016**

El instrumento utilizado para recolectar los datos del estudio de mercado para los egresados de la EDG en el Autoestudio, evalúa una serie de criterios que permiten conocer las condiciones laborales y salariales elementales de los egresados de la EDG para el año 2016, en una de las secciones contempladas (identificada más adelante como «Características demográficas laborales»). Los criterios considerados en la encuesta fueron los siguientes, según el orden de preparación de la batería de preguntas y los resultados recolectados:<sup>122</sup>

- Características demográficas académicas
  - Género
  - Período de inicio de la carrera
  - Período de finalización de la carrera
  - Fecha de graduación de la carrera

---

<sup>121</sup> Escuela de Diseño Gráfico -USAC-, «Evidencia 12.1.2.1 Base de datos de egresados Diseño Gráfico», Autoestudio (2018): 1.

<https://drive.google.com/file/d/1NS1zkHF1TLk23iG9JTAD08jMu8NLLLIQ/view>

<sup>122</sup> Escuela de Diseño Gráfico -USAC-, «Evidencia 12.1.3.2 Encuesta realizada a egresados de Diseño Gráfico en el año 2016», Autoestudio (2018): 1-5.

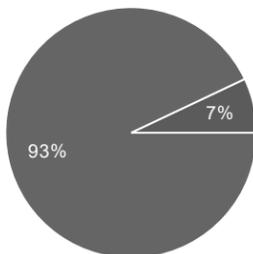
<https://drive.google.com/file/d/0BxCYmuC-29b2YWlIvZVmckp4MGM/view?resourcekey=0-8dpmk6QJbOdJOmmZ5f8zRQ>

- Pensum
- Características demográficas laborales
  - Jornada laboral
  - Labor que desempeña
  - Labor relacionada al grado académico
  - Institución para la que trabaja
  - Puesto que desempeña
  - Sector social de la economía de la empresa para la que trabaja
- Desarrollo curricular de la carrera
- Profesores y personal de apoyo en la carrera
- Recursos de FARUSAC
- Opinión estudiantil

De los criterios considerados para el levantamiento de datos en el estudio de mercado de los egresados de la EDG del Autoestudio, se analizan exclusivamente para fines de la investigación, los resultados de los criterios de «Características demográficas académicas» y «Características demográficas laborales».

Según las características demográficas laborales de los egresados de la EDG evaluadas en el Autoestudio, se consideró la recolección de datos acerca de la jornada laboral, la labor desempeñada, la relación de la labor y el grado académico obtenido, la institución para la que trabaja, el puesto que desempeña y el sector social de la economía al que pertenece la empresa para la que trabaja. Estas variables demuestran que el estudio evalúa las características de los egresados según el desempeño de su labor profesional, orientado en gran parte al trabajo en relación de dependencia.

## La labor que desempeña



Está dentro de su formación profesional	<b>66</b>	93%
Está fuera de su formación profesional	<b>5</b>	7%

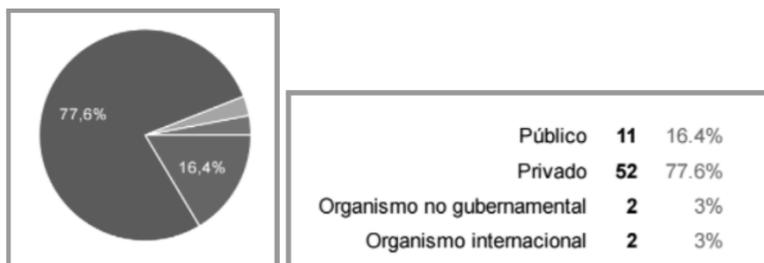
**Figura 29:** Gráfica que presenta la frecuencia relativa de la relación que existe entre la labor desempeñada y la formación profesional de los egresados de la EDG evaluados durante el proceso de Autoestudio. **Fuente:** Informe de autoestudio EDG.

La figura 29 presenta los resultados obtenidos de 71 personas, de quienes el 93% indica que la labor que desempeñan coincide con o está dentro de su formación profesional, mientras que el 7% restante indica que su formación profesional no coincide con la labor que desempeñan. Además de esta información, el instrumento recolectó información que permite conocer si la labor desempeñada en el ámbito laboral por los egresados, tiene relación con el grado académico que poseen (Licenciatura); 85.9% de la muestra indica que sí hay relación entre la labor que desempeñan y el grado académico que poseen y el 14.1% restante indica que no hay relación entre estos aspectos.

Otro aspecto evaluado, relacionado a la labor que desempeñan los

egresados es específicamente el puesto de trabajo al que pertenecen; para esta pregunta se obtuvo un total de 55 respuestas, de las cuales destacan puestos como: Diseñador gráfico, arte finalista, diseñador web, catedrático, creativo, asesor, administrador, entre otros. De todos los cargos descritos por las 55 personas que respondieron a esta pregunta, únicamente 12 personas ( 21%) desempeñan un puesto orientado a la dirección o coordinación de personal.

Cabe destacar que el informe de Autoestudio no hace referencia a la interpretación o análisis de los aspectos salariales del egresado de la EDG en el ámbito laboral de la muestra evaluada o en el mercado laboral.

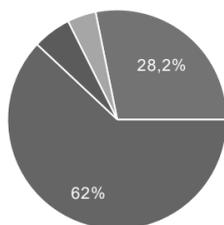


Gráfica: sector al que pertenece la institución donde trabaja

**Figura 30:** Gráfica que presenta la frecuencia relativa del sector social de la economía al que pertenece la institución donde trabajan los egresados de la EDG evaluados durante el proceso de Autoestudio. **Fuente:** Informe de autoestudio EDG.

Los resultados de la figura 30 demuestran que del total de 73 personas que conforman la muestra, 67 de ellas respondieron esta pregunta. La figura destaca que el 77.6% de la muestra tiene relación laboral con el sector privado, el 16.4% con el sector público y un 6% con el sector social: organismos no gubernamentales u organismos internacionales.

## Si actualmente está trabajando. ¿Cómo es su jornada de trabajo?



Jornada completa	44	62%
Media jornada	4	5.6%
Jornada parcial (por horas)	3	4.2%
Trabaja por su cuenta y usted hace su horario	20	28.2%

**Figura 31:** Gráfica que presenta la frecuencia relativa de las jornadas laborales que desempeñan los egresados de la EDG según la institución donde trabajan. **Fuente:** Informe de autoestudio EDG.

Según los resultados presentados en la figura 31, 71 de las 73 personas respondieron a esta pregunta; el 62% de la muestra trabaja en una jornada laboral «Completa» (el estudio no establece qué criterio fue considerado para identificar una «jornada completa» de trabajo); el 28.2% de la muestra indicó que «Trabaja por su cuenta y hace su horario», el 5.6% indicó que trabaja «Media jornada» (el estudio no establece qué criterio fue considerado para identificar una «media jornada» de trabajo), y el 4.2% restante indicó que trabaja una «Jornada parcial (por horas)» (el estudio no identifica el criterio considerado para el uso del término).

### **Análisis de fuentes externas:**

Para identificar las condiciones laborales y salariales del diseñador gráfico de la USAC, la investigación conduce un análisis de fuentes externas, en el que considera la recopilación de información con base en tres categorías de informantes: Publicaciones de ofertas laborales en motores de búsqueda digitales, encuesta para conocer las condiciones laborales y salariales del diseñador gráfico sancarlista desde la perspectiva del empleador, y otra encuesta para conocer estas condiciones desde la perspectiva del empleado.

### **Las condiciones laborales y salariales del diseñador gráfico según las ofertas laborales vigentes en Guatemala**

#### **- Publicaciones de ofertas laborales en motores de búsqueda digitales:**

Para la recopilación y análisis de información de las ofertas laborales, se verifica la presentación de aspectos como requisitos de empleo, beneficios, salarios, etc, en la publicación. Esta recopilación se lleva a cabo en los motores de búsqueda de empleo más populares del país, compañías reclutadoras, bolsas de empleo, Recursos Humanos, etc.

Para establecer un orden de los aspectos evaluados en las diferentes publicaciones de ofertas de empleo, se priorizan las publicaciones realizadas en los últimos tres meses al momento de la recopilación de los datos; correspondientes a los meses de marzo, abril y mayo de 2022, y según la delimitación geográfica del problema, se evalúan las ofertas de empleo para el departamento de Guatemala únicamente.

**Tabla 11.** Lista de cotejo para recopilación de información y análisis de datos de las ofertas laborales y bolsas de empleo de los meses de marzo, abril y mayo de 2022, considerados para la investigación del mercado laboral guatemalteco del diseñador gráfico de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

<b>Nombre de la institución:</b>	
<b>Lugar de publicación:</b>	<b>Fecha de publicación:</b>
<b>Nombre de la plaza:</b>	Nombre específico de la plaza y rama del diseño gráfico.
<b>Tipo de empresa:</b>	Aspectos demográficos del empleador y la empresa: Sector social de la economía, sector por actividad económica, cobertura, etc.
<b>Requisitos:</b>	Requisitos para aplicación.
<b>Beneficios:</b>	Beneficios publicados en la plaza a partir de la contratación.
<b>Descripción del cargo:</b>	Presenta las atribuciones específicas del puesto. Otros aspectos de contratación o detalles importantes presentados en la oferta laboral.
<b>Detalles de contratación:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipo de contratación</li> <li>- Horarios de contratación</li> <li>- Beneficios de ley y adicionales</li> <li>- Salario</li> </ul>
<b>Otros:</b>	Otros aspectos de contratación o detalles importantes presentados en la oferta laboral.

**Fuente:** Elaboración propia.

La tabla 11 establece los criterios principales para análisis a partir de una lista de cotejo como instrumento de valoración, para la recopilación de información e interpretación de datos de las ofertas laborales y bolsas de empleo de los meses de marzo, abril y mayo de 2022, considerados para la investigación del mercado laboral del diseñador gráfico sancarlista.

La búsqueda de ofertas laborales se realizó bajo criterios similares en las páginas evaluadas: [www.tecoloco.com.gt](http://www.tecoloco.com.gt), [www.gt.computrabajo.com](http://www.gt.computrabajo.com) y [www.linkedin.com/jobs](http://www.linkedin.com/jobs). Tanto Tecoloco como Computrabajo corresponden a motores de búsqueda que facilitan el acceso a la información acerca de las ofertas laborales vigentes a partir del uso de filtros inteligentes que permiten encontrar la oferta de empleo ideal para el usuario; ambos sitios tienen como objetivo principal la promoción de ofertas laborales por parte de empleadores o intermediarios como instituciones reclutadoras. LinkedIn por su parte, es una red social que permite la creación de perfiles profesionales a manera de hojas de vida, con el fin de socializar con profesionales afines o de interés para crear una red de contactos virtual; esta plataforma también propicia espacios para la promoción de ofertas laborales inteligentes, a través de filtros que permiten una búsqueda más personalizada.

Los tres sitios web poseen filtros principales para la búsqueda de ofertas laborales: Área geográfica, área o categoría del empleo y buscador libre a partir de palabras clave. Para llevar a cabo la búsqueda en los tres sitios web, se identificó el departamento de Guatemala como ubicación geográfica para filtrar el resultado de la búsqueda a ofertas laborales promocionadas únicamente en esta ubicación en cumplimiento con la delimitación geográfica de la investigación. Los sitios web cuentan con un

menú desplegable que permite identificar la categoría o área de trabajo a la que se desea aplicar (a excepción de LinkedIn que identifica este aspecto de forma automatizada de acuerdo con el perfil del candidato, según la información publicada en su página de perfil); en los tres sitios no existe una categoría exclusiva denominada «Diseño Gráfico»; las categorías afines presentadas son: «Mercadeo», «Comunicaciones» y «Publicidad».

Para garantizar una búsqueda confiable sin variaciones drásticas en los tres sitios web consultados, los filtros identificados fueron la ubicación geográfica exclusiva para el departamento de Guatemala y las palabras clave: «Diseño Gráfico»; de esta manera pueden ubicarse las ofertas laborales de manera aleatoria, orientadas al diseño gráfico para cualquier tipo de empresa y nivel jerárquico.

**Tabla 12.** Tabla comparativa de las condiciones que permiten los motores de búsqueda y bolsas de empleo digitales consultadas, para la promoción de ofertas laborales de diseño gráfico vigentes para el departamento de Guatemala, en los meses de marzo, abril y mayo de 2022.

	<b>Tecoloco</b>	<b>Computrabajo</b>	<b>LinkedIN</b>
<b>Filtros utilizados para la búsqueda:</b>	Ubicación geográfica y palabras clave: «Diseño Gráfico»	Ubicación geográfica y palabras clave: «Diseño Gráfico»	Ubicación geográfica y palabras clave: «Diseño Gráfico»
<b>Cantidad de ofertas laborales vigentes presentadas:</b>	<b>14</b>	<b>85</b>	<b>51</b>
<b>¿Permite visualizar vigencia o estado de la oferta laboral?</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>No</b>
<b>¿Permite visualizar características de los empleadores?</b>	<b>Sí.</b> <i>Nota: El nivel de detalle de la información depende de la oferta publicada.</i>	<b>Sí.</b> <i>Nota: El nivel de detalle de la información depende de la oferta publicada.</i>	<b>Sí.</b> <i>Nota: El nivel de detalle de la información depende de la oferta publicada.</i>
<b>¿Permite visualizar requisitos de los empleos?</b>	<b>Sí.</b> <i>Nota: El nivel de detalle de la información depende de la oferta publicada.</i>	<b>Sí.</b> <i>Nota: El nivel de detalle de la información depende de la oferta publicada.</i>	<b>Sí.</b> <i>Nota: El nivel de detalle de la información depende de la oferta publicada.</i>

<b>¿Permite visualizar el salario ofrecido para la plaza?</b>	<b>Sí.</b>  <i>Nota: El nivel de detalle de la información depende de la oferta publicada.</i>	<b>Sí.</b>  <i>Nota: El nivel de detalle de la información depende de la oferta publicada.</i>	<b>Sí.</b>  <i>Nota: El nivel de detalle de la información depende de la oferta publicada.</i>
<b>¿El sitio permite la aplicación directa desde la página web?</b>	<b>Sí.</b>  <i>Nota: Depende del empleador que publica la oferta.</i>	<b>No.</b>	<b>Sí.</b>  <i>Nota: Depende del empleador que publica la oferta.</i>

**Fuente:** Elaboración propia.

La tabla 12 establece una serie de aspectos específicos considerados para la búsqueda confiable de las ofertas laborales para la investigación. Según la información presentada en la tabla, los tres sitios web permiten la identificación de ofertas laborales que presentan los datos de interés más importantes para la recopilación de la información a partir del instrumento utilizado para su análisis (tabla 11).

**Tabla 13.** Sumario de la información recopilada a través de las ofertas laborales de diseño gráfico analizadas desde los motores de búsqueda y bolsas de empleo digitales consultadas en los meses de marzo, abril y mayo de 2022.

CATEGORÍA	SUMARIO
<b>Detalles generales:</b>	<p>Motores de búsqueda y bolsas de empleo consultadas: <b>3</b></p> <p><b>Cantidad de ofertas laborales recopiladas: 10</b></p> <p><i>Tecoloco: 2 ofertas   Computrabajo: 4 ofertas   LinkedIn: 4 ofertas</i></p>
<b>Nombre de la plaza:</b>	<p>Diseñador gráfico: <b>8</b></p> <p>Diseñador editorial: <b>1</b></p> <p>Líder gráfico y media: <b>1</b></p>
<b>Especialización del Diseño Gráfico:</b>	<p>Audiovisual / Animación: <b>2</b></p> <p>Publicidad / Redes sociales: <b>4</b></p> <p>Editorial / Litografía: <b>2</b></p> <p>UX/UI: <b>2</b></p>
<b>Tipo de empresa:</b>	<p>Reclutadoras: <b>3</b></p> <p><i>No especifica detalle del empleador que contrata</i></p> <p>Sector privado: <b>7</b></p> <p><i>1 Comercializadora de químicos, 2 agencias de publicidad, 1 banco, 1 litografía, 1 c-commerce y 1 mercadeo.</i></p>
<b>Requisitos de contratación:</b>	<p><b>Experiencia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 1 - 3 años: <b>8</b></li> <li>● 4 años: <b>1</b></li> <li>● No especifica: <b>1</b></li> </ul> <hr/> <p><b>Edad:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 25 - 35: <b>5</b></li> <li>● 22 - 40: <b>3</b></li> <li>● No especifica: <b>2</b></li> </ul>

	<p><b>Educación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Secundaria: <b>1</b></li> <li>● Licenciatura: <b>7</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 3er año en adelante: <b>4</b></li> <li>○ Graduado: <b>3</b></li> </ul> </li> <li>● Postgrado: <b>2</b></li> </ul>
	<p><b>Idiomas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Inglés: <b>2</b></li> <li>● Indiferente: <b>8</b></li> </ul>
	<p><b>Vehículo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Poseer vehículo: <b>3</b></li> <li>● Indiferente: <b>7</b></li> </ul>
<b>Beneficios:</b>	<p>Presenta: <b>7</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Beneficios de ley y exclusivos: <b>4</b></li> <li>● Solo beneficios exclusivos: <b>3</b></li> </ul> <p><i>(Ambiente agradable, estabilidad, crecimiento, parqueo, bonificación incentivo o por productividad, seguro de vida, seguro médico, etc.)</i></p> <p>No presenta: <b>3</b></p>
<b>Descripción del cargo:</b>	<p>Descripción específica: <b>8</b></p> <p>Descripción parcial: <b>2</b></p>
<b>Requisitos de contratación:</b>	<p><b>Tipo de contrato:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Contrato a plazo fijo: <b>4</b></li> <li>● Otro tipo de contratación (facturado): <b>2</b></li> <li>● No especifica: <b>4</b></li> </ul> <p><b>Horario laboral:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Lunes a viernes: <b>3</b></li> <li>● Lunes a sábado: <b>1</b></li> <li>● No especifica: <b>6</b></li> </ul>

---

**Horas semanales según contrato:**

- 40 horas: **2**
- 44 horas: **1**
- No especifica: **7**

---

**Salario:**

- Q4,000.00 - Q4,500.00: **3**
- Q5,000.00 - Q6,000.00: **2**
- Q10,000.00: **2**
- No presenta: **3**

---

**Salario promedio ofrecido:**

Q6,300.00

---

**Fuente:** Elaboración propia.

La tabla 13 presenta el sumario de la información recopilada en las ofertas laborales consultadas. Estos datos permiten una visualización concreta de las categorías que fueron analizadas según la lista de cotejo correspondiente; las ofertas laborales fueron consultadas en los motores de búsqueda de empleo indicados en los meses de marzo, abril y mayo de 2022; la selección de la muestra de las 10 ofertas laborales interpretadas se realizó de manera aleatoria, esto con el fin de simular una búsqueda general con criterios básicos para empleo en el ámbito del diseño gráfico en el departamento de Guatemala.

Según la información presentada en la tabla 13 el tipo de empresas según el sector social de la economía que más promocionan las plazas disponibles para diseño gráfico en motores de búsqueda digitales, son las que pertenecen al sector privado; las ofertas presentadas son activadas o publicadas directamente por la empresa interesada o por empresas reclutadoras o de recursos humanos; estas últimas no presentan datos

específicos de la empresa interesada, por lo que para la recopilación de datos de los empleadores esto resultó ser dificultoso. 3 de las 10 ofertas laborales utilizadas para la interpretación fueron publicadas por empresas reclutadoras; por su parte, las 7 empresas del sector privado que publicaron la vacante laboral pertenecen a diversos tipos de industria, entre ellos: Una comercializadora de químicos, dos agencias de publicidad, un banco, una litografía, una compañía de *c-commerce* y una institución que se dedica al mercadeo. Las oportunidades laborales que más se ofertan (en motores de búsqueda digitales, al menos), son las relacionadas a la publicidad y redes sociales (4 de 10); otras especialidades ofertadas de manera proporcional entre sí, son: Audiovisual / Animación, Editorial / Litografía y UX / UI (2 de 10 por cada categoría).

De acuerdo con los requisitos de contratación presentados en las diferentes ofertas laborales, 8 de 10 ofertas establecen como un requisito indispensable tener entre 1 y 3 años de experiencia laboral y pertenecer a un rango de edad entre los 22 y los 40 años (dentro de este rango, existe una preferencia mayoritaria entre las edades de 25 a 35 años). Con respecto al género preferible para contratación, 9 de 10 ofertas laborales no especifican de forma explícita o concreta la preferencia de un género en particular. Esto descarta la posibilidad de filtrar una búsqueda por género a partir del nombre del puesto publicado para la oferta, ya que las 9 ofertas dictaban «Diseñador gráfico», a excepción de 1 de las 10, que sí especificaba el requerimiento del género femenino.

El nivel de escolaridad requerido mayoritariamente en las ofertas laborales consultadas era el de licenciatura, ya sea cursando del tercer año de la

carrera en adelante o graduado de la misma; una menor cantidad de ofertas laborales especificaron como requerimiento indispensable que el candidato esté cursando un posgrado y que tenga dominio del idioma inglés; estos dos últimos datos garantizaron una oferta salarial de casi el doble de lo que se ofrece en posiciones que no requieren estas características.

Todas las ofertas laborales consultadas presentan la información del cargo y atribuciones del candidato para el desempeño de su labor; la mayoría de las ofertas describen a detalle estas atribuciones, mientras que una minoría lo hacen de manera parcial y ambigua. 7 de 10 ofertas laborales presentan los beneficios que la institución ofrece al candidato, ya sean los beneficios de ley establecidos en el Código de Trabajo y/o algunos beneficios adicionales exclusivos de la institución, como: Ambiente agradable, estabilidad, crecimiento, parqueo, bonificación incentivo o por productividad, seguro de vida, seguro médico, etc.

Los tipos de contrato presentados en las ofertas laborales, tal y como lo dictan las publicaciones son: «Contrato a plazo fijo» (4) y «Facturado» (2). Cuatro de las publicaciones consultadas no presentan información referente al tipo de contratación. En el tema de los horarios laborales (cantidad de días y de horas semanales) la mayoría de las publicaciones no presentan esta información al candidato; según la información recopilada, 3 ofertas establecen un contrato laboral de lunes a viernes, 2 de ellas especifican en la publicación el horario para hacer un total de 40 horas semanales, mientras que una oferta laboral indica de lunes a sábado que comprende un total de 44 horas semanales. Cabe resaltar que las ofertas laborales que no presentan el horario laboral en la

convocatoria, presentan como requisito para el candidato la capacidad de «trabajo bajo presión» y/o «disponibilidad de tiempo».

La información referente al salario ofertado en las publicaciones varía según varios factores, como la institución, el perfil del candidato, el nivel de jerarquía y las atribuciones de la plaza; para evitar estas discrepancias las ofertas laborales evaluadas cumplen con criterios generales según los filtros seleccionados en los tres motores de búsqueda, estos filtros consideran aspectos básicos, y hasta cierto punto ambiguos, del diseño gráfico: Esto con el fin de realizar una selección de recursos lo menos sesgada posible. El rango de los salarios mensuales presentados en las publicaciones consultadas al azar, es de Q4,000.00 a Q10,000.00 (ninguna publicación especifica si este es el salario mensual bruto o base). 3 de 10 publicaciones ofrecen un salario mensual de Q4,000.00 a Q4,500.00, 2 publicaciones ofrecen un salario mensual de Q5,000.00 a Q6,000.00, 2 ofrecen un salario mensual de Q10,000.00, y 3 publicaciones no presentan información de la oferta salarial. Con base en los rangos presentados, el salario mensual promedio ofrecido es de Q6,300.00.

## **Las condiciones laborales y salariales del diseñador gráfico sancarlista según la perspectiva de los empleadores en Guatemala**

### **- Criterios de evaluación para instrumentos de valoración con empleadores**

La evaluación de los documentos de carácter legal y de jurisprudencia, favorecen a la identificación de los aspectos específicos y criterios de valoración considerados para la selección y presentación de las opciones de respuesta propuestas en el instrumento de valoración para empleadores, para la correcta evaluación de las condiciones laborales y salariales de los diseñadores gráficos en Guatemala. Los criterios macro de valoración considerados en el instrumento, abordan los siguientes grupos:

- **Datos de información general de quien contesta la encuesta**
  - Cargo de quien contesta el cuestionario
  - Género
  - Rango de edad
- **Aspectos demográficos del empleador**
  - Nombre o razón social de la institución
  - Dirección / Ubicación
  - Sitio web / Redes sociales
  - Sector social de la institución
  - Cobertura / Área geográfica de la institución
  - Tipo de institución
  - Tipo de institución por actividad económica
  - Cantidad de empleados que conforman la institución
  - Diseñadores gráficos empleados

- **Aspectos demográficos de los empleados de diseño gráfico**
  - Cantidad de diseñadores gráficos empleados
  - Preferencias de género, edad, estado civil, responsabilidad familiar e institución de educación superior de formación para contratación de diseñadores gráficos
  - Cantidad de diseñadores gráficos sancarlistas empleados
  - Nivel de desempeño laboral de los diseñadores gráficos sancarlistas
  - Prácticas profesionales de diseñadores gráficos sancarlistas en la institución
- **Aspectos de contratación de los empleados de diseño gráfico**
  - Tipos de contratos existentes en la institución
  - Prestaciones o beneficios de ley para contratos a plazo fijo
  - Prestaciones o beneficios de ley para otros tipos de contrato
  - Prestaciones o beneficios exclusivos de la institución
  - Preferencia de titulación
  - Preferencia de años de experiencia
  - Preferencia de especialización
  - Preferencia de habilidades o destrezas
- **Aspectos salariales de los empleados de diseño gráfico**
  - Diseñadores gráficos en relación de dependencia:
    - Rango salarial mensual base
    - Rango salarial mensual bruto
  - Diseñadores gráficos independientes
    - Rango de pago por hora

El instrumento posee filtros específicos para avanzar entre las secciones correspondientes y evitar que los empleadores que no tienen diseñadores gráficos sancarlistas lo respondan.

- **Definición de muestra probabilística para levantamiento de datos con empleadores**

**Tabla 14.** Selección probabilística de la muestra de empleadores a partir de las metodologías, recursos y criterios de selección utilizados.

<b>MUESTRA DE EMPLEADORES:</b> Selección probabilística multietapas	
<b>PRIMERA ETAPA:</b> Selección de muestra por conglomerados	
<b>Práctica Técnica</b> - Instituciones del sector privado: <i>Empresas privadas, en su mayoría agencias de publicidad y medios.</i>	<b>Ejercicio Profesional Supervisado</b> - Instituciones del sector público: <i>Instituciones estatales y autónomas.</i> - Instituciones del sector social: <i>ONGs e instituciones sin fines de lucro.</i>
<b>78 empleadores</b>	<b>192 empleadores</b>
Total de muestra por conglomerados: <b>270 empleadores</b>	
<b>SEGUNDA ETAPA:</b> Selección de muestra aleatoria simple	
<b>Población total</b> <i>Considerada a partir del total de empleadores de la muestra por conglomerados.</i>	<b>Nivel de confianza</b> <i>Considerado a partir de los criterios de evaluación del instrumento y el total de empleadores encuestados.</i>
<b>270 empleadores</b>	<b>90%</b>
<b>Tamaño de la muestra</b> <i>Cantidad de personas que respondieron el instrumento en el tiempo establecido.</i>	<b>Margen de error</b> <i>A partir de la cantidad de personas que llenaron el instrumento y el nivel de confianza.</i>
<b>21 empleadores</b>	<b>17.32%</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

La tabla 14 establece los criterios considerados para la selección de la muestra probabilística de los empleadores que llenaron el instrumento; esta muestra se identificó a partir de una selección probabilística multietapas: primero se realiza una selección de la población de empleadores por conglomerados (también llamados «Racimos» o «Clusters»)<sup>123</sup> y posteriormente de este grupo se identifica la muestra a partir de una selección aleatoria simple (considerando un nivel de confianza adecuado para el tipo de instrumento de valoración y los criterios de evaluación presentes, y un margen de error a partir de la población considerada y la cantidad de personas que responden la encuesta).<sup>124</sup>

La población total de empleadores considerada en el conglomerado fue de 270 empleadores tomados de las bases de datos de la Unidad de Investigación y Graduación -UNIG- de la EDG. Esta base de datos enlista las instituciones con las que se ha tenido contacto y proyectos en conjunto a partir del desarrollo de la Práctica Técnica y el Ejercicio Profesional Supervisado, llevados a cabo en el tercer y quinto año respectivamente de la Licenciatura en Diseño Gráfico. La utilización de estas bases de datos permiten un filtro inmediato de las instituciones que sí han tenido a su cargo o han trabajado con estudiantes o egresados de la EDG.

La muestra del primer conglomerado, correspondiente a la base de datos de instituciones que trabajan con estudiantes sancarlistas de la EDG durante la Práctica Técnica, es de 78 empleadores; todos ellos pertenecen

---

<sup>123</sup> Roberto Hernández Sampieri, *Metodología de la investigación - 6ta edición* (Ciudad de México: McGraw Hill, 2014), 182-183.

<sup>124</sup> Sampieri, *Metodología...*, 178-179.

al sector privado (según el requerimiento específico para el desarrollo de la Práctica Técnica de la LDG). El siguiente conglomerado corresponde a un total de 192 empleadores de la base de datos de instituciones que trabajan con estudiantes sancarlistas de la EDG durante el Ejercicio Profesional Supervisado; estos empleadores pertenecen a los sectores público (Estado e instituciones autónomas) y social (ONGs); ambos conglomerados hacen un total de 270 empleadores a quienes se les contactó directamente para responder el instrumento.

Posterior a la identificación del conglomerado de 270 empleadores, se identifica una muestra aleatoria simple, con un nivel de confianza del 90% para una muestra final de 21 empleadores (quienes respondieron voluntariamente la encuesta en el margen de tiempo que estuvo disponible); esta muestra representa un margen de error del 17.32% de los resultados obtenidos.

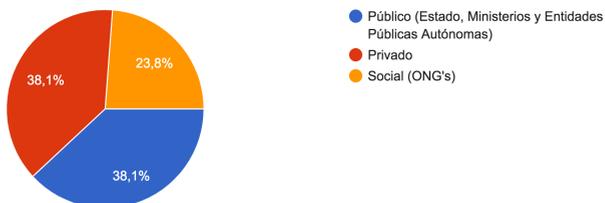
- **Resultados de los criterios de evaluación según instrumento de valoración con empleadores**

**Características generales del empleador:**

Según los datos recolectados en el instrumento de valoración, el perfil de los empleadores que respondieron el instrumento corresponde a 62% mujeres y 38% hombres, y pertenecen a rangos de edad mayoritarios comprendidos entre los 31 y 40 años de edad (47.6%), y los 41 y 50 años de edad (33.3%). El 66.6% de los individuos que respondieron el instrumento fungen como gerentes, directores o coordinadores en las instituciones que representan; el resto de los encuestados desempeñan puestos como docentes, investigadores, ejecutivos y secretarios.

4. Sector de la empresa o institución: (Seleccione una de las siguientes opciones)

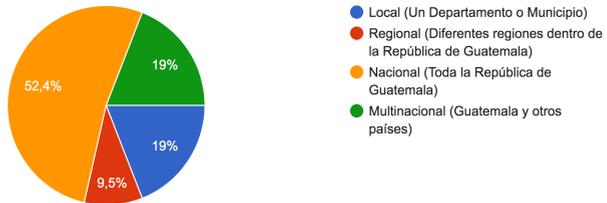
21 respuestas



**Figura 32:** Frecuencia relativa del sector social de la economía al que pertenecen las instituciones evaluadas como empleadoras en el ámbito laboral del diseño gráfico en Guatemala. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

5. Cobertura o área geográfica de la empresa o institución: (Seleccione una de las siguientes opciones)

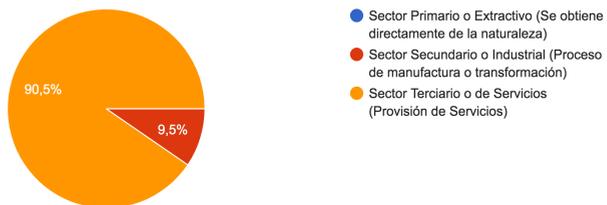
21 respuestas



**Figura 33:** Frecuencia relativa de la cobertura o área geográfica que poseen las instituciones evaluadas como empleadoras en el ámbito laboral del diseño gráfico en Guatemala. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

7. Tipo de empresa o institución por actividad económica: (Seleccione una de las siguientes opciones)

21 respuestas



**Figura 34:** Frecuencia relativa de las instituciones empleadoras evaluadas según el tipo de actividad económica que desarrollan en Guatemala. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

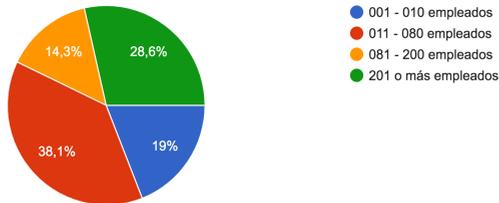
Las figuras 32 y 33 representan las características del tipo de institución según el sector social de la economía al que pertenecen y la cobertura o área geográfica que poseen. Las instituciones evaluadas pertenecen a los 3 sectores sociales de la economía; 38.1% de las instituciones evaluadas pertenecen al sector privado (instituciones privadas lucrativas), otro 38.1% pertenece al sector público (instituciones estatales y autónomas) y el 23.8% restante pertenece al sector social (ONGs e instituciones sin fines de lucro). La mayor parte de estas instituciones (el 52.4%) posee una cobertura a nivel nacional (brindan sus productos y/o servicios a toda la República de Guatemala), 19% de ellas tiene una cobertura local (cubren un departamento o municipio), otro 19% de ellas tiene una cobertura multinacional (cubren Guatemala y otros países) y el 9.5% restante tiene una cobertura regional (cubre diferentes regiones dentro de la República de Guatemala).

Estas instituciones a su vez pertenecen a diversos sectores de la economía (industrial, comercial y de servicios); el 90.5% de las instituciones pertenecen al sector de servicios (dentro de este porcentaje, el 47.3% ofrece servicios orientados a la educación), mientras que el 9.5% restante pertenece al sector industrial; cabe resaltar que ninguna de las instituciones se identificó como parte del sector comercial.

Estos últimos datos pueden corroborarse también en el instrumento, según los resultados obtenidos para el tipo de actividad económica que realiza la institución (figura 34). Para ello el 90.5% de las instituciones indicaron que pertenecen al sector terciario o de servicios, el 9.5% indicó que pertenece al sector secundario o industrial y ninguna institución indicó pertenecer al sector primario o extractivo según su tipo de actividad económica.

8. Cantidad de empleados que conforman la empresa o institución: (Seleccione una de las siguientes opciones)

21 respuestas

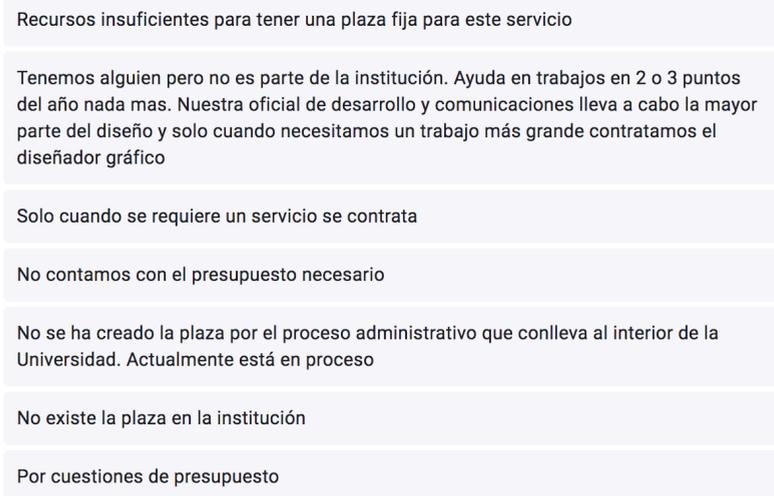


**Figura 35:** Frecuencia relativa de la cantidad de empleados que conforman la empresa o institución empleadora en Guatemala. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 35 presenta la cantidad de empleados que conforman las instituciones evaluadas; para ello, el 38.1% de las instituciones indica que está conformada por un rango entre 11 y 80 empleados: lo que equivale a una «Pequeña empresa» según la clasificación que establece el Sistema Nacional de Información MIPYME, del Ministerio de Economía en Guatemala;<sup>125</sup> el 28.6% de las instituciones evaluadas indica estar conformada por 201 o más empleados: según la clasificación oficial del MINECO para Guatemala, esto equivale a una «Empresa grande». El 19% de las instituciones indica estar conformada por un rango entre 1 y 10 empleados: lo que equivale según la clasificación oficial a una «Micro empresa»; y el 14.3% restante de las instituciones, indica que está conformado por 81 y 200 empleados: lo que equivale en la clasificación oficial a una «Mediana empresa».

<sup>125</sup> Ministerio de Economía, *Sistema Nacional de Información MIPYME Guatemala* (Guatemala: MINECO 2015), [http://www.mineco.gob.gt/sites/default/files/Comunicacion%20Social/sistema\\_nacional\\_de\\_informacion\\_mipyme\\_guatemala\\_ano\\_base\\_2015.pdf](http://www.mineco.gob.gt/sites/default/files/Comunicacion%20Social/sistema_nacional_de_informacion_mipyme_guatemala_ano_base_2015.pdf)

El 66.7% (14 instituciones) de los empleadores indicaron sí tener personal de diseño gráfico contratado en la institución, mientras que el 33.3% restante (7 instituciones) indicó que no cuentan con personal dedicado al diseño gráfico contratado dentro de la institución; para ello, estas últimas instituciones ampliaron la razón a la que se debía esto, indicando razones diversas como:



Recursos insuficientes para tener una plaza fija para este servicio
Tenemos alguien pero no es parte de la institución. Ayuda en trabajos en 2 o 3 puntos del año nada mas. Nuestra oficial de desarrollo y comunicaciones lleva a cabo la mayor parte del diseño y solo cuando necesitamos un trabajo más grande contratamos el diseñador gráfico
Solo cuando se requiere un servicio se contrata
No contamos con el presupuesto necesario
No se ha creado la plaza por el proceso administrativo que conlleva al interior de la Universidad. Actualmente está en proceso
No existe la plaza en la institución
Por cuestiones de presupuesto

**Figura 36:** Diversos motivos o razones que explican el porqué de la falta de personal dedicado al diseño gráfico contratado por parte de las instituciones empleadoras evaluadas. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

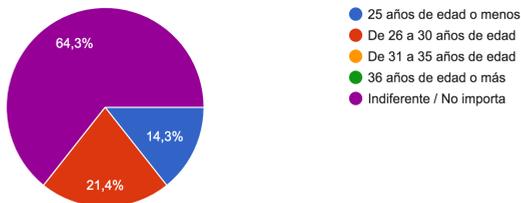
## **Características de los empleados de diseño gráfico contratados en la institución**

A partir de los datos anteriores, únicamente 14 de las 21 instituciones podían completar los aspectos de evaluación correspondientes a las características de los empleados de diseño gráfico, ya que 7 de estas instituciones indicaron no tener personal de diseño gráfico empleado.

El 57.1% de las instituciones indicó que tiene de 1 a 5 diseñadores gráficos contratados, el 21.4% indicó tener de 6 a 10 diseñadores gráficos contratados, el 14.3% indicó tener más de 11 diseñadores gráficos contratados y el 7.1% restante indicó no tener conocimiento de este dato. En cuanto a las preferencias de contratación de empleados de diseño gráfico, el 85.7% indica no tener preferencia de género para ocupar este cargo, un 7.1% indicó tener preferencia del género masculino para contratación, y otro 7.1% indicó tener preferencia del género femenino para contratación.

11. Cuando la empresa decide contratar a un diseñador gráfico, prefiere: (Seleccione una de las siguientes opciones de edad)

14 respuestas



**Figura 37:** Frecuencia relativa de la preferencia de rangos de edad para contratación de personal dedicado al diseño gráfico en las instituciones empleadoras evaluadas. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

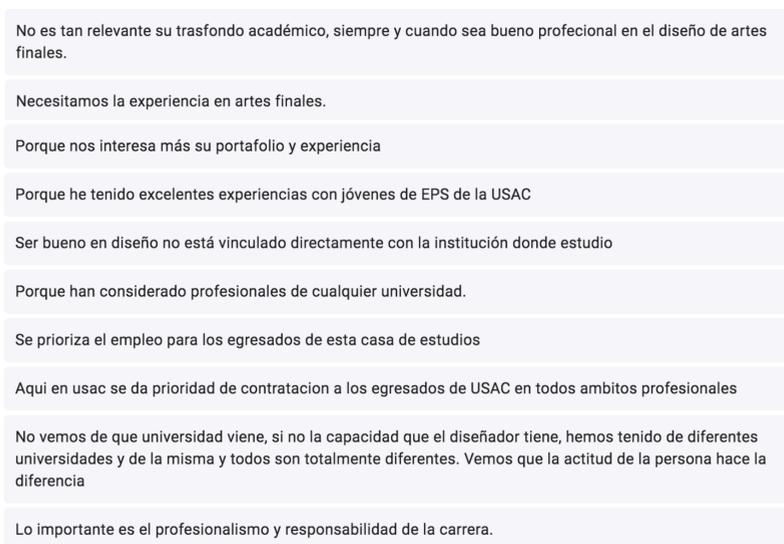
A diferencia de los requisitos y/o preferencias de contratación presentados en el análisis de las ofertas laborales, la preferencia de contratación de los empleadores según el rango de edad del personal dedicado al diseño gráfico según la figura 37, establece que el 64.3% de las instituciones empleadoras evaluadas indican no tener un criterio específico de selección y que este aspecto es indiferente; el 21.4% indica tener una mayor preferencia por un rango de edad entre los 26 y los 30 años de edad, y el 14.3% restante indica una preferencia de 25 años o menos. La información presentada en las ofertas laborales indica que el 80% de estas identifican como requisito para contratación comprender las edades entre los 22 y los 40 años de edad, mientras que el 20% restante no presenta la edad como un requisito indispensable para contratación de personal de diseño gráfico.

Otros aspectos de preferencia evaluados para la contratación de personal dedicado al diseño gráfico, fueron el estado civil (soltero o casado) y la función o responsabilidad familiar del candidato o empleado (Sin responsabilidad familiar: Sin hijos / Cónyuge, Con responsabilidad familiar: Hijos, cónyuge u otros); para ello todas las instituciones evaluadas indicaron que ambos aspectos les son indiferentes para la contratación. Entre las preferencias de contratación de los empleadores se evaluó también la importancia de la cantidad de años de experiencia profesional de los candidatos; para ello, el 100% de los empleadores indica que requieren de una experiencia profesional de 0 a 5 años. Este dato es similar con la preferencia de los años de experiencia laboral presentada como requisito en las ofertas de empleo consultadas.

El instrumento recolectó también la preferencia de los empleadores acerca del último título académico obtenido por el candidato o empleado; los resultados indican que el 83.3% de la muestra prefiere que sus candidatos o empleados tengan un título a nivel de grado (licenciatura), el 16.7% prefiere que tengan un título a nivel de posgrado (especialización, maestría, o doctorado), el 16.7% indica que la titulación académica le es indiferente y el 8.3% prefiere una titulación a nivel diversificado. Además de estos datos, se evalúa la importancia que dan los empleadores a la institución en la que se formó el candidato (el 64.28% de la muestra indicó que este aspecto sí es importante para la contratación, mientras que el 35.7% restante indicó que este dato no es importante); además de esto, se evaluó en el instrumento a través de una escala de Likert, qué tan relevante es para el empleador la contratación de un candidato estudiante o egresado de la USAC específicamente. Para ello, el 50% de la muestra

indicó que sí es un aspecto relevante a considerar y el otro 50% de la muestra indicó que este dato no es relevante.

Para conocer más detalles acerca de este último aspecto evaluado, se realiza una pregunta abierta opcional en el instrumento para que los empleadores expliquen por qué consideran relevante o no la contratación de un candidato estudiante o egresado de la EDG - USAC. La figura 38 presenta las opiniones recolectadas:



No es tan relevante su trasfondo académico, siempre y cuando sea bueno profesional en el diseño de artes finales.
Necesitamos la experiencia en artes finales.
Porque nos interesa más su portafolio y experiencia
Porque he tenido excelentes experiencias con jóvenes de EPS de la USAC
Ser bueno en diseño no está vinculado directamente con la institución donde estudio
Porque han considerado profesionales de cualquier universidad.
Se prioriza el empleo para los egresados de esta casa de estudios
Aquí en usac se da prioridad de contratación a los egresados de USAC en todos ambitos profesionales
No vemos de que universidad viene, si no la capacidad que el diseñador tiene, hemos tenido de diferentes universidades y de la misma y todos son totalmente diferentes. Vemos que la actitud de la persona hace la diferencia
Lo importante es el profesionalismo y responsabilidad de la carrera.

**Figura 38:** Opiniones recolectadas por parte de las instituciones empleadoras evaluadas, acerca de la relevancia que tiene la contratación de estudiantes o egresados de la EDG - USAC específicamente. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

El 71.4% de los empleadores evaluados indican tener estudiantes o egresados de la EDG-USAC contratados actualmente en la institución, el 21.4% indica que no tiene empleados de la EDG-USAC y el 7.1% indica que desconoce esta información en la institución que representa. De estos datos, el 50% de los empleadores indican tener de 1 a 5 diseñadores gráficos de la EDG-USAC contratados, el 7.1% indica tener de 6 a 10 diseñadores gráficos de la EDG-USAC contratados, el 7.1% tienen 11 o más diseñadores gráficos de la EDG-USAC; el 21.4% desconoce el dato específico y el 14.3% no tiene ningún diseñador gráfico de la EDG-USAC contratado.

El instrumento evalúa también de manera paralela si las instituciones han tenido estudiantes de la EDG realizando sus prácticas o ejercicios profesionales; el 61.5% de las instituciones evaluadas han tenido entre 1 y 5 estudiantes realizando sus prácticas, el 23.1% ha tenido 11 o más estudiantes y el 15.4% desconoce este dato. De esta información, el 69.2% de los empleadores está satisfecho con el desempeño de los estudiantes y considera que sí les contrataría, el 23.1% de la muestra indica que no sabe si les contrataría o no y el 7.7% restante indica que se encuentra insatisfecho y no les contrataría. Para conocer mejor los motivos de los empleadores que indican que no contratarían a estos diseñadores gráficos, o no están seguros de ello, el instrumento recolecta estas opiniones, presentadas en la figura 39:

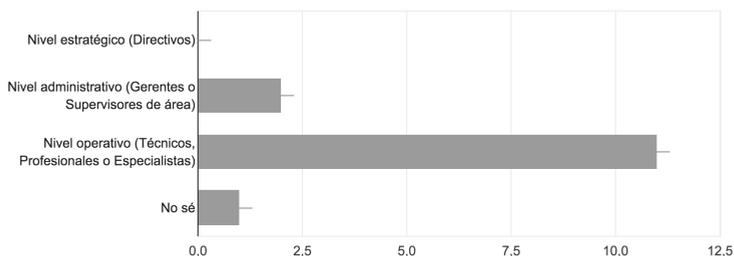
Porque dependería de la decisión de la Junta Directiva del Colegio.

reflejan mucha inseguridad, he trabajado con 5 practicantes de Diseño USAC y no se desenvuelven por si solos, es decir, necesitan aprobación para todo y a veces no se tiene tiempo para eso, lo ideal es que si es su campo ellos tomen las desiciones principales

Si contratería, pero en los dos últimos años he tenido practicantes y han sido muy malo, no tienen bases, conceptualización, no aportan, y eso es muy importante en un diseñador gráfico, la aportación esta carrera esta en constante cambio, debemos de verificar referencias de otros lugares para ir desarrollando nuevas ideas, conceptos, pero los practicantes que he tenido si han dejado mucho que desear.

**Figura 39:** Opiniones recolectadas por parte de las instituciones empleadoras evaluadas, acerca del poco o nulo interés que tienen para la contratación de estudiantes EDG - USAC que han realizado sus prácticas profesionales en la institución. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

16. ¿En qué nivel de desempeño laboral se encuentran los diseñadores gráficos de la -USAC-? (Seleccione una o más de las siguientes opciones. Si...rior fue «Ninguno», deje estas casillas en blanco)  
13 respuestas



**Figura 40:** Frecuencia relativa del nivel de desempeño laboral en el que se encuentran los empleados, estudiantes y egresados de la EDG-USAC, en las instituciones en las que laboran según los empleadores. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

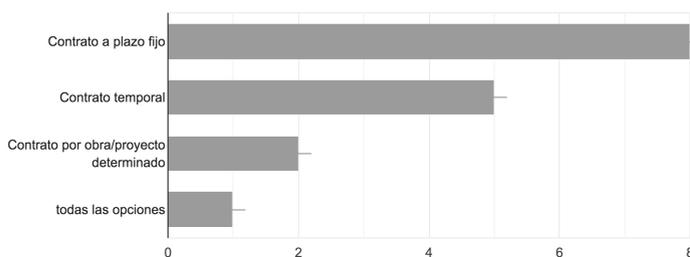
La figura 40 identifica el nivel de desempeño laboral en el que se encuentran los diseñadores gráficos de la USAC empleados en las instituciones empleadoras evaluadas; el 84.6% de los diseñadores gráficos de la USAC empleados en las instituciones desempeñan labores a nivel operativo (técnicos, profesionales o especialistas), el 15.4% desempeñan labores a nivel administrativo (gerentes o supervisores de área), el 7.7% desconoce el nivel de desempeño en el que se encuentran los diseñadores gráficos de la USAC empleados en su institución. Cabe resaltar que ninguna de las instituciones evaluadas identifica a sus empleados del diseño gráfico en un nivel estratégico (directores).

## Aspectos de contratación de los empleados de diseño gráfico en la institución

Según los filtros utilizados en la configuración del instrumento de valoración, en este apartado se evalúan únicamente a los empleadores que sí cuentan con diseñadores gráficos de la EDG-USAC empleados actualmente.

25. ¿Qué tipo de contratación existe en su empresa o institución para diseñadores gráficos?  
(Seleccione la o las opciones que considere pertinentes)

12 respuestas



**Figura 41:** Frecuencia relativa del tipo/s de contratación existente/s en las instituciones en las que laboran los empleados de diseño gráfico. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 41 presenta los datos específicos del tipo de contratación existente en las instituciones empleadoras; para ello, el 66.7% de las instituciones señala que cuenta con contratos a plazo fijo, el 41.7% cuenta con contratos temporales, el 16.7% cuenta con contratos por obra/proyecto determinado y el 8.3% cuenta con todos los tipos de contrato señalados.

Entre las condiciones laborales evaluadas, se identifican las prestaciones o beneficios de ley, basados exclusivamente en el Código de Trabajo, que

las empresas o instituciones proveen a sus empleados a partir del tipo de contratación. Según la legislación de Guatemala, estas son las prestaciones o beneficios de ley que los empleadores deben considerar para su personal:<sup>126</sup>

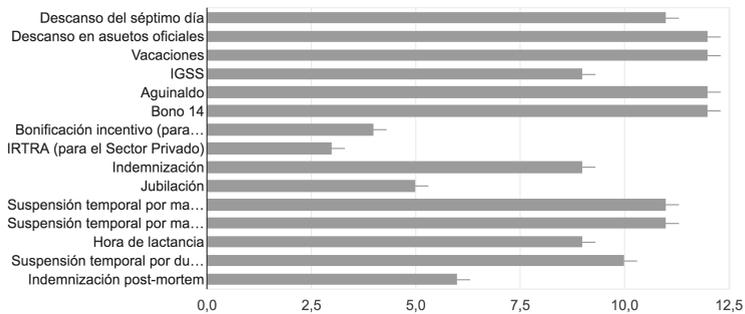
- Descanso del séptimo día
- Descanso en asuetos oficiales
- Vacaciones
- IGSS
- Aguinaldo
- Bono 14
- Bonificación incentivo (sector privado)
- IRTRA (sector privado)
- Indemnización
- Jubilación
- Suspensión temporal por matrimonio
- Suspensión temporal por maternidad
- Hora de lactancia
- Suspensión temporal por duelo (por parientes dentro de los grados de ley)
- Indemnización *post-mortem*

Algunos de estos beneficios de ley son provistos exclusivamente según el tipo de contrato del empleado, por lo que para fines de la investigación, se recopila esta información en dos vías: Prestaciones o beneficios de ley para contratos a plazo fijo, y prestaciones o beneficios de ley para otros tipos de contratación.

---

<sup>126</sup> Título primero - cuarto, *Código de Trabajo de Guatemala*, edición en PDF.

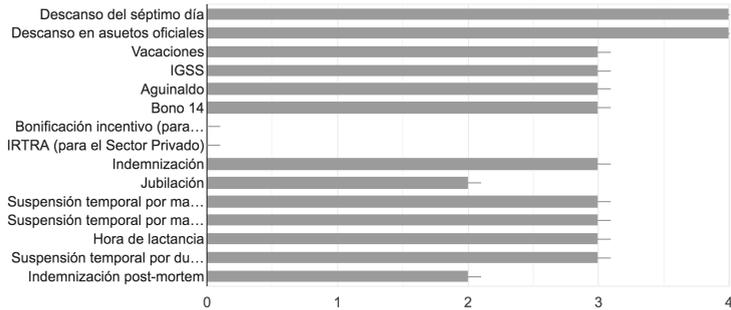
25.1 Para contratos a plazo fijo: ¿Qué prestaciones o beneficios de ley, basados exclusivamente en el Código de Trabajo, provee su empresa o institución...ontratos a plazo fijo, deje esta casilla en blanco)  
12 respuestas



**Figura 42:** Frecuencia relativa de las prestaciones o beneficios de ley, basados exclusivamente en el Código de Trabajo, que el empleador provee a sus empleados con contratos a plazo fijo. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 42 presenta las prestaciones o beneficios de ley que los empleadores proveen a los empleados que poseen un contrato a plazo fijo: el 100% de la muestra indica que provee a sus empleados descansos en asuetos oficiales, vacaciones, aguinaldo y bono 14 a sus empleados; el 91.7% de la muestra ofrece descanso del séptimo día, suspensión temporal por matrimonio y por maternidad a sus empleados; el 83.3% de los empleados ofrece suspensión temporal por duelo; el 75% ofrece IGSS, indemnización y hora de lactancia; el 50% ofrece indemnización *post-mortem*, el 41.7% ofrece jubilación, el 33.3% ofrece bonificaciones incentivo y el 25% ofrece IRTRA.

25.2 Para otros tipos de contrato en relación de dependencia: ¿Qué prestaciones o beneficios de ley, basados exclusivamente en el Código de Trabajo...os tipos de contrato, deje esta casilla en blanco)  
4 respuestas



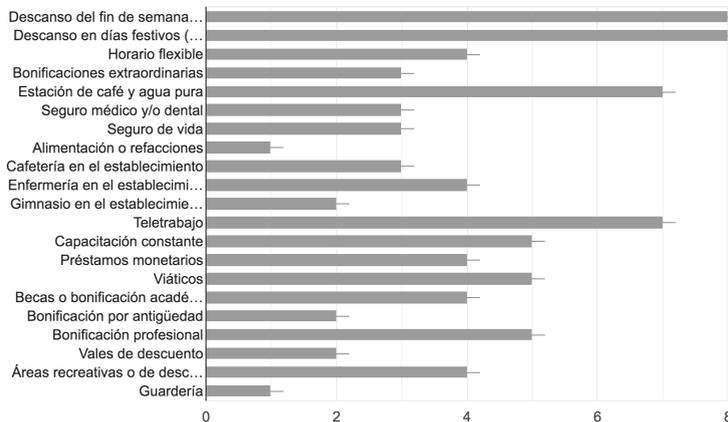
**Figura 43:** Frecuencia relativa de las prestaciones o beneficios de ley, basados exclusivamente en el Código de Trabajo, que el empleador provee a sus empleados con otros tipos de contratación. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 43 presenta las prestaciones o beneficios de ley que los empleadores proveen a los empleados que poseen un tipo de contratación diferente del contrato a plazo fijo. Para ello, la figura muestra que el 100% de las instituciones provee a sus empleados descansos del séptimo día y descansos en asuetos oficiales; el 75% de la muestra ofrece vacaciones, IGSS, aguinaldo, bono 14, indemnización, suspensión temporal por matrimonio y por maternidad, hora de lactancia y suspensión temporal por duelo a sus empleados; el 50% ofrece jubilación e indemnización *post-mortem*, y ninguna institución ofrece IRTRA o bonificación incentivo para sus empleados en otro tipo de contratación.

Además de las prestaciones y beneficios de ley, es importante identificar otro tipo de beneficios exclusivos de la institución, que esta provee a sus empleados para cualquier tipo de contratación; inicialmente se enlistan en el instrumento los beneficios adicionales más populares según las diversas ofertas laborales consultadas y se deja el espacio libre para que los empleadores identifiquen otros beneficios exclusivos de su institución. Los beneficios identificados en el instrumento son los siguientes:

- Descanso del fin de semana completo (6to y 7mo día)
- Descanso en días festivos (ajenos a los asuetos oficiales. Ejemplo: cumpleaños, día de la madre, día del padre, etc)
- Horario flexible
- Bonificaciones extraordinarias
- Estación de café y agua pura
- Seguro médico y/o dental
- Seguro de vida
- Alimentación o refacciones
- Cafetería en el establecimiento
- Enfermería en el establecimiento
- Gimnasio en el establecimiento
- Teletrabajo
- Capacitación constante
- Préstamos monetarios
- Viáticos
- Becas o bonificación académica
- Bonificación por antigüedad
- Bonificación profesional
- Vales de descuento
- Áreas recreativas o de descanso
- Guardería

25.3 Para cualquier tipo de contrato: ¿Qué prestaciones o beneficios adicionales, exclusivos de la empresa o institución, provee a los empleados diseñadores gráficos?  
9 respuestas



**Figura 44:** Frecuencia relativa de las prestaciones o beneficios exclusivos que el empleador provee a sus empleados en cualquier tipo de contratación. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

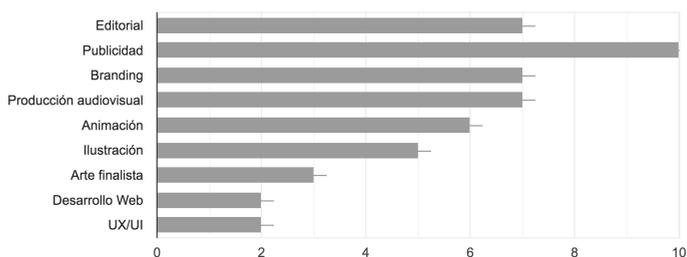
La figura 44 presenta las prestaciones o beneficios exclusivos que el empleador provee a sus empleados en cualquier tipo de contratación, la figura presenta que el 88.9% de la muestra provee descanso en el fin de semana y descanso en días festivos ajenos a los oficiales; el 77.8% ofrece estación de café y agua pura en el lugar de trabajo y la opción de modalidad laboral remota o teletrabajo; el 55.6% ofrece capacitación constante, viáticos y bonificación profesional a sus empleados; el 44.4% ofrece horario flexible, enfermería en el establecimiento, préstamos monetarios, becas o bonificaciones académicas y áreas recreativas y de descanso; el 33.3% ofrece bonificaciones extraordinarias, seguro médico y/o dental, seguro de vida y cafetería en el establecimiento; el 22.2%

ofrece gimnasio en el establecimiento, bonificación por antigüedad y vales de descuento; el 11.1% ofrece alimentación o refacciones y guardería.

### **Conocimientos, habilidades y destrezas de diseño gráfico para contratación de los empleados en la institución**

Para establecer las condiciones laborales de los empleados en relación de dependencia, es preciso identificar los conocimientos, habilidades y destrezas del diseño gráfico que las instituciones identifican como necesarias para el correcto desempeño de la labor profesional del diseñador; se recopilan datos en función de la especialización del diseño gráfico requerida por los empleadores, manejo de *hardware* y *software* específicos, sistemas operativos, habilidades del mercado, competencias, etc.

28. ¿Cuál es la preferencia de contratación del ámbito o especialización de desempeño del diseñador gráfico en su empresa o institución? (Se...ione la o las opciones que considere pertinentes)  
12 respuestas

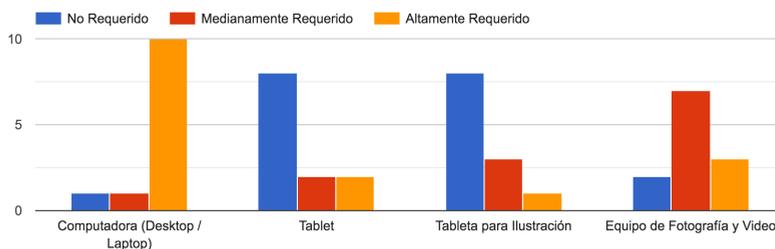


**Figura 45:** Frecuencia relativa de la preferencia de contratación del ámbito o especialización del diseño gráfico del candidato o empleado en la institución.

**Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

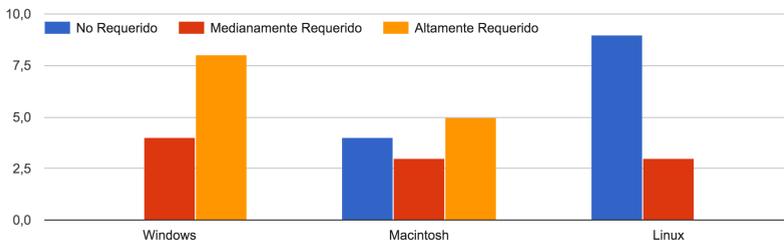
La figura 45 identifica las especializaciones del diseño gráfico más valoradas por los empleadores para la contratación de personal; el 83.3% de la muestra requiere perfiles profesionales especializados en publicidad; el 58.3% requiere perfiles especializados en diseño editorial, *branding* y producción audiovisual; el 50% requiere especialización en animación; el 41.7% requieren la ilustración como especialización; el 25% requiere especializaciones orientadas a la elaboración de artes finales, 16.7% requiere de especializaciones orientadas al desarrollo web, experiencia de usuario e interfaz de usuario, *UX/UI* por sus siglas en inglés.

29. Manejo de Hardware o Equipo: (Califique según su criterio)



**Figura 46:** Escala de valoración acerca de la importancia o requerimiento de los empleadores para el manejo de *hardware* o equipo por parte de los candidatos o empleados en la institución. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

30. Manejo de Sistemas Operativos: (Califique según su criterio)

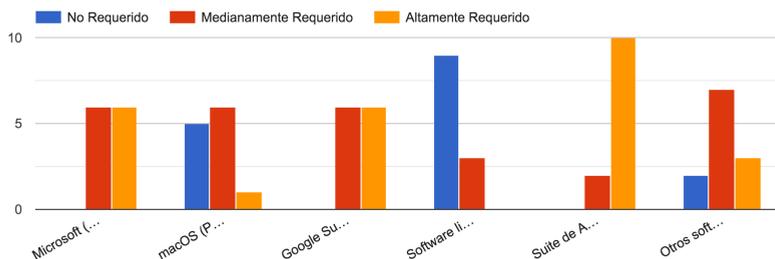


**Figura 47:** Escala de valoración acerca de la importancia o requerimiento de los empleadores para el conocimiento y manejo de sistemas operativos por parte de los candidatos o empleados en la institución. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 46 identifica a través de una escala de valoración, la importancia o requerimiento de los empleadores para el manejo de *hardware* o equipo por parte de los candidatos o empleados en la institución. Los resultados presentados en la figura establecen que el manejo de una computadora (*desktop* o *laptop*) es altamente requerido para el desempeño correcto de las labores profesionales del diseño gráfico; el uso de equipo de fotografía y video es medianamente requerido, y el uso de tabletas inteligentes o tabletas para ilustración no es requerido. Adicionalmente, la figura 47 identifica a través de una escala de valoración la importancia o requerimiento de los empleadores en cuanto al uso de sistemas operativos en los equipos tecnológicos por parte de sus empleados. Los resultados señalan que el conocimiento y manejo de Windows como sistema operativo es altamente requerido; el conocimiento y manejo de Macintosh es medianamente requerido, y el conocimiento y manejo de

Linux no es requerido (aunque es considerado como medianamente requerido por 3 empleadores).

31. Manejo de Software, Programas y Aplicaciones: (Califique según su criterio)



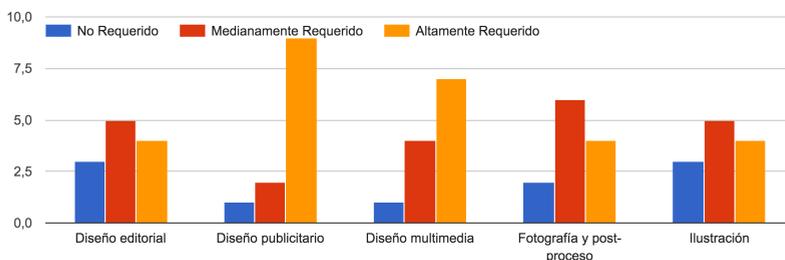
**Figura 48:** Escala de valoración acerca de la importancia o requerimiento de los empleadores para el conocimiento y manejo de programas, *softwares* y aplicaciones por parte de los candidatos o empleados en la institución. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 48 identifica a través de una escala de valoración, la importancia o requerimiento de los empleadores para el manejo de programas, *softwares* y aplicaciones por parte de los candidatos o empleados en la institución. Las categorías presentadas en el instrumento son:

- Microsoft Office (Word, PowerPoint, Excel, etc)
- macOS (Pages, Keynote, Numbers, etc)
- Google Suite (Gmail, Drive, Meet, etc)
- Software libre (Openoffice, Inkscape, Gimp, etc)
- Suite de Adobe (Photoshop, Illustrator, InDesign, etc)
- Otros *softwares*, programas y aplicaciones

Los resultados presentados en la figura establecen el conocimiento y manejo de la Suite de Adobe como «Altamente requerido»; el conocimiento y manejo de Microsoft, Google Suite, macOS y otros *softwares*, programas y aplicaciones como «Medianamente requerido» y el uso de *software* libre como «No requerido».

32. Habilidades tradicionales del mercado del Diseño Gráfico: (Califique según su criterio)



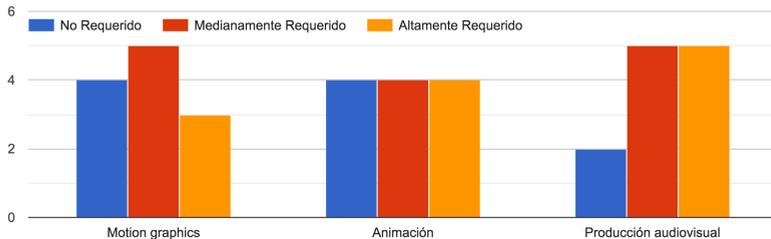
**Figura 49:** Escala de valoración acerca de la importancia o requerimiento de los empleadores acerca de las habilidades tradicionales del mercado del diseño gráfico por parte de los candidatos o empleados en la institución. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración; Los criterios de mercado identificados, fueron tomados de «*The creative skills report*» de It's nice that en colaboración con Adobe:

<https://www.itsnicethat.com/partnerships/adobe-creative-skills-report>

La figura 49 identifica a través de una escala de valoración, la importancia o requerimiento de los empleadores acerca de las habilidades tradicionales del mercado del diseño gráfico por parte de los candidatos o empleados en la institución; estas habilidades tradicionales son: diseño editorial, diseño publicitario, diseño multimedia, fotografía y post-proceso e ilustración. Los empleadores señalan el diseño publicitario altamente

requerido, seguido del diseño multimedia y luego en valores similares la ilustración, fotografía y post-proceso, y el diseño editorial.

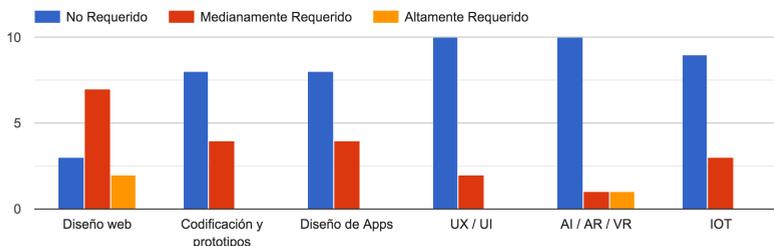
33. Habilidades audiovisuales del mercado del Diseño Gráfico: (Califique según su criterio)



**Figura 50:** Escala de valoración acerca de la importancia o requerimiento de los empleadores acerca de las habilidades audiovisuales del mercado del diseño gráfico por parte de los candidatos o empleados en la institución. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración; Los criterios de mercado identificados, fueron tomados de «*The creative skills report*» de It's nice that en colaboración con Adobe: <https://www.itsnicethat.com/partnerships/adobe-creative-skills-report>

La figura 50 identifica a través de una escala de valoración, la importancia o requerimiento de los empleadores acerca de las habilidades audiovisuales del mercado del diseño gráfico por parte de los candidatos o empleados en la institución; estas habilidades audiovisuales son: *motion graphics*, animación y producción audiovisual. Los empleadores señalan la producción audiovisual altamente requerida, seguido de la animación y por último la habilidad de *motion graphics*.

### 34. Habilidades digitales del mercado del Diseño Gráfico: (Califique según su criterio)



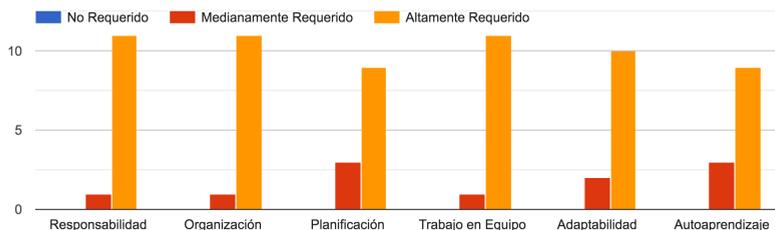
**Figura 51:** Escala de valoración acerca de la importancia o requerimiento de los empleadores acerca de las habilidades digitales del mercado del diseño gráfico por parte de los candidatos o empleados en la institución. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración; Los criterios de mercado identificados, fueron tomados de «*The creative skills report*» de It's nice that en colaboración con Adobe:

<https://www.itsnicethat.com/partnerships/adobe-creative-skills-report>

La figura 51 identifica a través de una escala de valoración, la importancia o requerimiento de los empleadores acerca de las habilidades digitales del mercado del diseño gráfico por parte de los candidatos o empleados en la institución; estas habilidades digitales son: diseño web, codificación y prototipos, diseño de apps, UX/UI (experiencia de usuario e interfaz de usuario), AI/AR/VR (inteligencia artificial, realidad aumentada y realidad virtual, por sus siglas en inglés: *artificial intelligence*, *augmented reality* y *virtual reality*) e IOT (Internet de las cosas, por sus siglas en inglés: *Internet of things*). Los empleadores señalan estas habilidades como no requeridas para sus instituciones en general: principalmente UX/UI, AI e IOT; e; diseño web, la codificación y prototipos, y el diseño de apps, y el IOT es considerado por algunos empleadores como medianamente requerido; y

el diseño web y la *AI/AR/VR* son considerados por una minoría de empleadores como altamente requeridos.

35. Actitudes y aptitudes requeridas para el Diseño Gráfico: (Califique según su criterio)



**Figura 52:** Escala de valoración acerca de la importancia o requerimiento de los empleadores acerca de las actitudes y aptitudes del diseño gráfico por parte de los candidatos o empleados en la institución. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración; Los criterios identificados fueron tomados de las actitudes y aptitudes principales que presentan los informes semestrales de las asignaturas del Área de Métodos y Proyectos del año 2020 de la red curricular vigente de la LDG.

Responsabilidad y puntualidad.

Dominio intermedio o avanzado del idioma inglés

Disciplina y proactividad

ser servicial y comprender las ideas que intentan transmitir los jefes, al final de cuentas uno trabaja para ellos. tener paciencia.

**Figura 53:** Opiniones acerca de otras actitudes y aptitudes específicas requeridas por los empleadores según la institución para los candidatos o empleados. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 52 identifica a través de una escala de valoración, la importancia o requerimiento de los empleadores acerca de las actitudes y aptitudes por parte de los candidatos o empleados en la institución; estas actitudes y aptitudes son: Responsabilidad, organización, planificación, trabajo en equipo, adaptabilidad y autoaprendizaje. La mayor cantidad de los empleadores señala que todas estas actitudes y aptitudes son altamente requeridas, principalmente la responsabilidad, organización y trabajo en equipo. La minoría de los empleadores señalan que estas actitudes y aptitudes son medianamente requeridas, principalmente el autoaprendizaje y la planificación. Existen otras actitudes y aptitudes específicas que los empleadores consideran esenciales para el correcto desempeño de sus candidatos o empleados; la figura 53 presenta algunas actitudes y aptitudes particulares requeridas por los empleadores.

### **Aspectos salariales de los empleados de diseño gráfico en relación de dependencia en la institución**

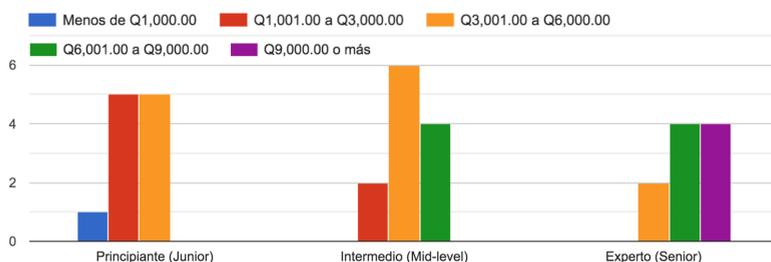
Para conocer los aspectos salariales de los empleados de diseño gráfico en la institución, es indispensable identificar algunos términos específicos considerados para el levantamiento de los datos con los empleadores.

Para la evaluación del pago del salario de los empleados en relación de dependencia, se consideran los siguientes aspectos en el instrumento:

- Intervalo temporal de pago: Mensual
- Unidad monetaria: Quetzal
- Salario base: Cuantía pactada en contrato sin bonificaciones de ninguna índole.
- Salario bruto: Cuantía total mensual incluyendo bonificaciones, sin descuentos de ninguna índole.

- Experiencia:
  - Principiante / *Junior*: 0 a 2 años
  - Intermedio / *Mid-level*: 3 a 5 años
  - Experto/*Senior*: 5 años en adelante

37. SALARIO BASE: Rango salarial mensual base (sin bonificaciones de ninguna índole) de los diseñadores gráficos empleados según su experiencia



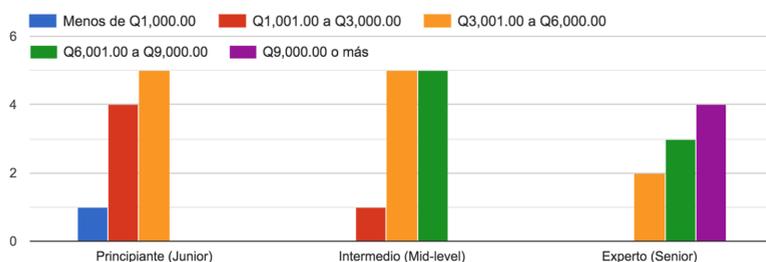
**Figura 54:** Identificación de rangos salariales mensuales base (sin bonificaciones de ninguna índole) según empleadores, de los diseñadores gráficos empleados en la institución según su nivel de experiencia. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 54 presenta el rango salarial mensual base (el salario pactado en el contrato, sin bonificaciones de ninguna índole) de los diseñadores gráficos empleados en la institución de acuerdo con su experiencia profesional según los empleadores, de la siguiente forma:

- **Salario mensual base para un diseñador gráfico principiante (*junior*):**
  - 45.5% de los empleadores: Q1,001.00 a Q3,000.00
  - 45.5% de los empleadores: Q3,001.00 a Q6,000.00
  - 9% de los empleadores: Menos de Q1,000.00

- **Salario mensual base para un diseñador gráfico intermedio (mid-level):**
  - 33.3% de los empleadores: Q6,001.00 a Q9,000.00
  - 50% de los empleadores: Q3,001.00 a Q6,000.00
  - 16.6% de los empleadores: Q1,001.00 a Q3,000.00
- **Salario mensual base para un diseñador gráfico experto (senior):**
  - 40% de los empleadores: Q9,001.00 o más
  - 40% de los empleadores: Q6,001.00 a Q9,000.00
  - 20% de los empleadores: Q3,001.00 a Q6,000.00

38. SALARIO BRUTO: Rango salarial mensual bruto (incluyendo bonificaciones y sin descuentos de ninguna índole) de los diseñadores gráficos empleados según su experiencia



**Figura 55:** Identificación de rango salarial mensual bruto (incluyendo bonificaciones y sin descuentos de ninguna índole) según empleadores, de los diseñadores gráficos empleados en la institución según su nivel de experiencia. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 55 presenta el rango salarial mensual bruto (el salario total presentado en planilla, incluyendo todas las bonificaciones y sin descuentos de ninguna índole) de los diseñadores gráficos empleados en la institución según los empleadores:

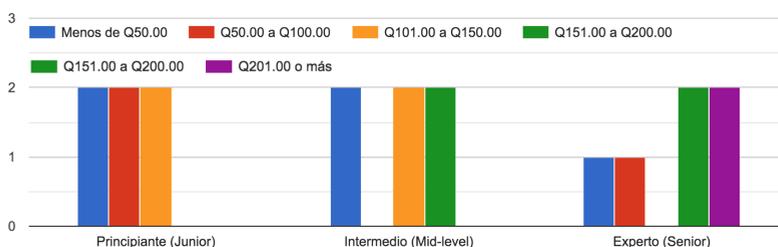
- **Salario mensual bruto para un diseñador gráfico principiante (*junior*):**
  - 50% de los empleadores: Q3,001.00 a Q6,000.00
  - 40% de los empleadores: Q3,001.00 a Q6,000.00
  - 10% de los empleadores: Menos de Q1,000.00
- **Salario mensual bruto para un diseñador gráfico intermedio (*mid-level*):**
  - 45.5% de los empleadores: Q6,001.00 a Q9,000.00
  - 45.5% de los empleadores: Q3,001.00 a Q6,000.00
  - 9% de los empleadores: Q1,001.00 a Q3,000.00
- **Salario mensual bruto para un diseñador gráfico experto (*senior*):**
  - 44.4% de los empleadores: Q9,001.00 o más
  - 33.3% de los empleadores: Q6,001.00 a Q9,000.00
  - 22.2% de los empleadores: Q3,001.00 a Q6,000.00

### **Remuneración de los trabajadores de diseño gráfico independientes en la institución**

Para conocer los aspectos de remuneración de los trabajadores independientes de diseño gráfico en la institución (o bajo el contrato por obra / proyecto terminado), es indispensable identificar algunos términos específicos considerados para el levantamiento de los datos con los empleadores. Para la evaluación del pago de la remuneración de los trabajadores independientes, se consideran los siguientes aspectos en el instrumento:

- Intervalo temporal: Pago por hora
- Unidad monetaria: Quetzal
- Experiencia:
  - Principiante / *Junior*: 0 a 2 años
  - Intermedio / *Mid-level*: 3 a 5 años
  - Experto/*Senior*: 5 años en adelante

39. Pago por hora de los diseñadores gráficos independientes/freelance según su experiencia



**Figura 56:** Identificación de costo por hora según empleadores, para remuneración de diseñadores gráficos independientes (por contrato por obra/proyecto terminado) en la institución según su nivel de experiencia. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 56 presenta el rango del costo por hora para la remuneración de los diseñadores gráficos independientes en la institución de acuerdo con su experiencia profesional según los empleadores, de la siguiente forma:

- **Costo por hora para un diseñador gráfico principiante (*junior*):**
  - 33.3% de los empleadores: Q101.00 a Q150.00
  - 33.3% de los empleadores: Q50.00 a Q100.00
  - 33.3% de los empleadores: Menos de Q50.00

- **Costo por hora para un diseñador gráfico intermedio (mid-level):**
  - 33.3% de los empleadores: Q151.00 a Q200.00
  - 33.3% de los empleadores: Q101.00 a Q150.00
  - 33.3% de los empleadores: Menos de Q50.00
- **Costo por hora para un diseñador gráfico experto (senior):**
  - 33.3% de los empleadores: Q201.00 o más
  - 33.3% de los empleadores: Q151.00 a Q200.00
  - 16.6% de los empleadores: Q50.00 a Q100.00
  - 16.6% de los empleadores: Menos de Q50.00

## **Las condiciones laborales y salariales del diseñador gráfico sancarlista según la perspectiva de los estudiantes trabajadores y egresados de la EDG en Guatemala**

### **- Criterios de evaluación para instrumentos de valoración con empleados**

Al igual que para el instrumento de valoración con empleadores, la evaluación de los documentos de carácter legal y de jurisprudencia también fueron considerados como base para la identificación de aspectos específicos y criterios de valoración en las opciones de respuesta presentes en el instrumento para el levantamiento de datos con los estudiantes trabajadores y egresados de la EDG en el ámbito laboral (identificados a partir de ahora como «empleados»).

Los criterios macro de valoración considerados en este instrumento, abordan los siguientes grupos:

- **Aspectos demográficos del empleado**
  - Género
  - Rango de edad
  - Estado civil
  - Responsabilidad familiar
  - Grado académico
  - Jornada académica en la EDG
  - Año de ingreso en la EDG
  - Condición laboral
- **Tipo de empleo de Diseño Gráfico**
  - Rango de experiencia laboral
  - Especialización del diseño gráfico
  - Relación laboral

- **Características del empleo independiente**
  - Nombre o razón social de la institución
  - Inscripción en régimen fiscal en la SAT
  - Cobertura / Área geográfica
  - Diseñadores gráficos empleados o subcontratados
  - Sitio web / Redes sociales
  - Promoción de servicios profesionales para captación de clientes
  - Días laborales
  - Horas laborales
  - Pago de honorarios
  
- **Características del empleo en relación de dependencia**
  - Nombre o razón social de la institución
  - Dirección / Ubicación
  - Página web / Redes sociales
  - Sector social de la institución
  - Cobertura o área geográfica de la institución
  - Tipo de institución
  - Tipo de institución por actividad económica
  - Cantidad de empleados que conforman la institución
  - Aspectos demográficos del empleado en la institución
    - Cantidad de diseñadores gráficos empleados
    - Preferencias de institución de educación superior de formación para contratación del empleado
    - Nivel de desempeño laboral del empleado
  - Aspectos de contratación de los empleados de diseño gráfico
    - Tipo de contrato del empleado

- Prestaciones o beneficios de ley para contrato a plazo fijo
- Prestaciones o beneficios de ley para otro tipo de contrato
- Prestaciones o beneficios exclusivos de la institución
- Cantidad de días laborables según contrato
- Cantidad de horas laborales según contrato
- Modalidad de trabajo en la institución
- Habilidades y/o destrezas requeridas en el puesto
- Aspectos salariales del empleado
  - Rango salarial base
  - Rango salarial bruto
  - Otros métodos de retribución salarial

El instrumento posee filtros específicos para avanzar entre las secciones correspondientes dependiendo el tipo de respuesta provista por los empleados, limitando en primera instancia las respuestas únicamente a los estudiantes y egresados que actualmente trabajan en diseño gráfico; además de este filtro principal, el instrumento permite avanzar en secciones específicas según el tipo de trabajo de diseño gráfico que desempeña el individuo, por ejemplo si el empleado trabaja en relación de dependencia, el filtro le permite contestar únicamente las preguntas relacionadas a ese aspecto; o bien si trabaja de manera independiente, el instrumento le dirige a la sección correspondiente. Estos filtros permiten categorizar las respuestas obtenidas de la muestra.

- **Definición de muestra probabilística para levantamiento de datos con empleados**

**Tabla 15.** Selección probabilística de la muestra de empleados: estudiantes trabajadores y egresados, a partir de las metodologías, recursos y criterios de selección utilizados.

<b>MUESTRA DE EMPLEADOS:</b> Selección probabilística multietapas	
<b>PRIMERA ETAPA:</b> Selección de muestra por conglomerados	
<p><b>Estudiantes</b>  <i>Listado de estudiantes del noveno ciclo 2022, y estudiantes con cierre de pensum de la licenciatura en Diseño Gráfico -USAC, 2015 a 2018, y 2021</i></p> <p><b>261 estudiantes</b></p>	<p><b>Egresados</b>  <i>Listado de egresados graduados de la LDG según base de datos de los años 2015 a 2019, y listado de docentes diseñadores gráficos de la EDG 2022</i></p> <p><b>412 profesionales</b></p>
Total de muestra por conglomerados: <b>673 empleados</b>	
<b>SEGUNDA ETAPA:</b> Selección de muestra aleatoria simple	
<p><b>Población total</b>  <i>Considerada a partir del total de empleados de la muestra por conglomerados</i></p> <p><b>673 empleados</b></p>	<p><b>Nivel de confianza</b>  <i>Considerado a partir de los criterios de evaluación del instrumento y el total de empleados encuestados</i></p> <p><b>95%</b></p>
<p><b>Tamaño de la muestra</b>  <i>Cantidad de personas que respondieron el instrumento en el tiempo establecido</i></p> <p><b>161 empleados</b></p>	<p><b>Margen de error</b>  <i>A partir de la cantidad de personas que llenaron el instrumento y el nivel de confianza</i></p> <p><b>6.74%</b></p>

**Fuente:** Elaboración propia.

La tabla 15 establece los criterios considerados para la selección de la muestra probabilística de los empleados que llenaron el instrumento; esta

muestra se identificó a partir de una selección probabilística multietapas: primero se realiza una selección de la población de empleados por conglomerados, «Racimos» o «Clusters»<sup>127</sup> y posteriormente de este grupo se identifica la muestra a partir de una selección aleatoria simple (considerando un nivel de confianza adecuado para el tipo de instrumento de valoración y los criterios de evaluación presentes, y un margen de error a partir de la población considerada y la cantidad de personas que responden la encuesta).<sup>128</sup>

La población total de empleados considerada en el conglomerado fue de 673 empleadores tomados de diversas bases de datos e identificados en dos conglomerados. El primer conglomerado corresponde a los estudiantes (261 estudiantes): las bases de datos consultadas para esto fueron el listado de estudiantes con cierre de pensum - no graduados, de los años 2015 a 2018 según la UNIG de la EDG, el listado de estudiantes con cierre de pensum - no graduados del año 2021 de las secciones «C» y «D» de la asignatura de Proyecto de Graduación 2 de la LDG, y el listado de estudiantes que cursaron la asignatura de Proyecto de Graduación 1 de la LDG en el año 2022 de las secciones «D» e «I»; el segundo conglomerado corresponde a los egresados (412 egresados): las bases de datos consultadas fueron el listado de docentes de la LDG, egresados de la EDG que se dedican al diseño gráfico y el listado de egresados - graduados de la UNIG de los años 2015 a 2019; ambos conglomerados hacen un total de 673 empleados a quienes se les contactó directamente para responder el instrumento.

---

<sup>127</sup> Sampieri, *Metodología...*, 182-183.

<sup>128</sup> Sampieri, *Metodología...*, 178-179.

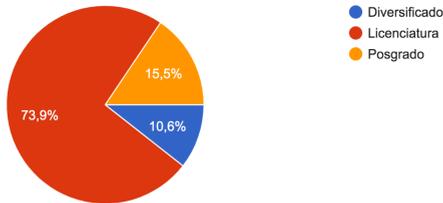
Posteriormente a la identificación del conglomerado de 673 empleados, se identifica una muestra aleatoria simple, con un nivel de confianza del 95% para una muestra final de 161 empleados, quienes respondieron voluntariamente la encuesta en el margen de tiempo que estuvo disponible; esta muestra representa un margen de error del 6.74% de los resultados obtenidos.

- **Resultados de los criterios de evaluación según instrumento de valoración con empleados**

**Características generales del empleado**

A través del instrumento de valoración utilizado (encuesta), se logró recopilar un total de 161 respuestas que corresponden a la muestra de empleados: estudiantes y egresados de la EDG. El 64% de la muestra corresponde al género femenino, el 34.8% corresponde al género masculino y un 1.2% prefirió no identificar su género en la encuesta. El 60.9% de los empleados se encuentra en un rango de edad entre los 21 y 30 años, el 30.4% en un rango de 31 a 40 años de edad, el 8.1% en un rango entre los 41 y 50 años de edad, y un 0.6% entre los 51 y 60 años de edad. Con respecto al estado civil, el 75.8% de la muestra es soltero y el 24.2% es casado; el 62.3% de la muestra no tiene función o responsabilidad familiar, considerándose como «independientes»; el 12.3% tiene una responsabilidad familiar únicamente con su cónyuge, el 10.3% comparte una responsabilidad familiar con su cónyuge e hijos, el 6.2% comparte su responsabilidad familiar únicamente con sus hijos, el 3.4% comparte una responsabilidad familiar con sus padres y el 5.5% restante comparte responsabilidad familiar con otros familiares.

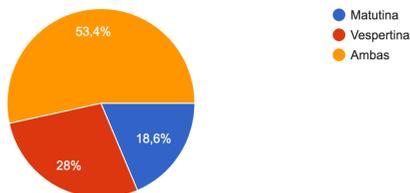
Último grado académico alcanzado:  
161 respuestas



**Figura 57:** Frecuencia relativa del último grado académico alcanzado por los empleados: estudiantes y egresados de la EDG-USAC. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 57 presenta el último grado académico alcanzado de la muestra; el criterio específico para responder a esta pregunta es identificar cuál es el último título obtenido, no el nivel académico que se encuentra cursando. El 73,9% de los empleados han alcanzado el grado de licenciatura; el 15,5% ha alcanzado el grado de posgrado y el 10,6% ha alcanzado el grado de diversificado.

Jornada académica en la que estudia / estudió en la Escuela de Diseño Gráfico USAC:  
161 respuestas

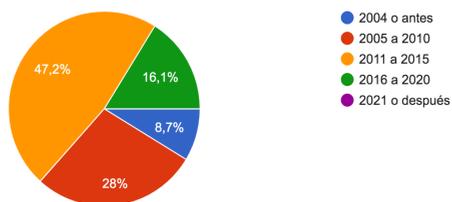


**Figura 58:** Frecuencia relativa de la jornada académica en la que estudia/estudió en la EDG, por parte de los empleados: estudiantes y egresados de la EDG-USAC.

**Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 58 establece que el 53.4% de la muestra estudia o estudió en ambas jornadas, matutina y vespertina en la EDG - USAC; el 28% de la muestra estudia o estudió únicamente en la jornada vespertina y el 18.6% restante estudia o estudió únicamente en la jornada matutina.

¿En qué año ingresó como estudiante a la Escuela de Diseño Gráfico - FARUSAC?  
161 respuestas



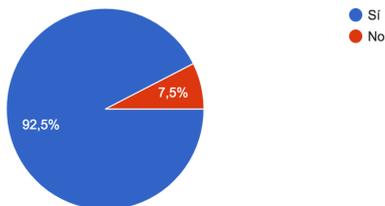
**Figura 59:** Frecuencia relativa de la jornada académica en la que estudia/estudió en la EDG, por parte de los empleados: estudiantes y egresados de la EDG-USAC.

**Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 59 presenta la información referente al año de ingreso de la muestra como estudiante en la EDG - USAC. Para ello, se evalúan las cohortes desde el 2004 o antes, hasta el 2021 y 2022. El 47.2% de la muestra ingresó como estudiante a la EDG entre el año 2011 y 2015; el 28% ingresó entre el 2005 y el 2010, el 16.1% ingresó entre el 2016 y el 2020, y el 8.7% ingresó en el 2004 o antes.

¿Trabaja actualmente?

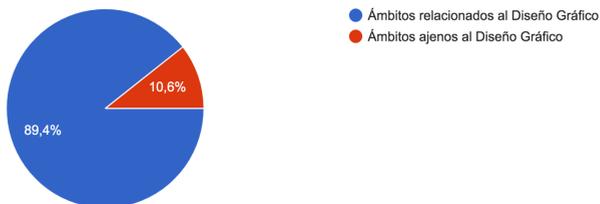
161 respuestas



**Figura 60:** Frecuencia relativa de la condición de trabajo por parte de los estudiantes y egresados de la EDG-USAC. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

Si su respuesta anterior fue «Sí», ¿En qué ámbito laboral se desempeña? (Si la respuesta anterior fue «No», deje esta casilla en blanco)

151 respuestas



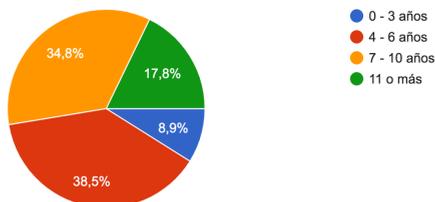
**Figura 61:** Frecuencia relativa de la condición de trabajo según el ámbito laboral desempeñado en relación al diseño gráfico por parte de los estudiantes y egresados de la EDG-USAC. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

Las figuras 60 y 61 presentan la frecuencia relativa de la condición de trabajo por parte de los estudiantes y egresados de la EDG-USAC y su

relación con el ámbito laboral del diseño gráfico. Estas preguntas representaron uno de los filtros iniciales del instrumento, ya que únicamente se desea conocer la información de quienes actualmente trabajan y se dedican exclusivamente al ámbito laboral relacionado al diseño gráfico. Para ello, la figura 60 indica que el 92.5% de la muestra sí trabaja actualmente, mientras que el 7.5% no trabaja actualmente. La figura 61 presenta los datos filtrados del grupo inicial, por lo que se puede observar cómo se redujo la muestra a 151 empleados; la figura indica, con base en la muestra actualizada, que el 89.4% de empleados se desempeñan en un ámbito laboral relacionado al diseño gráfico, mientras que el 10.6% restante, se desempeña laboralmente en ámbitos ajenos al diseño gráfico. Este último dato, permite filtrar aún más la cantidad de respuestas del instrumento, por lo que la muestra inicial se reduce en número a partir de este dato; considerando únicamente a los individuos que trabajan actualmente en ámbitos relacionados al diseño gráfico.

### Características del tipo de empleo de diseño gráfico

Seleccione su rango de años de experiencia laboral:  
135 respuestas



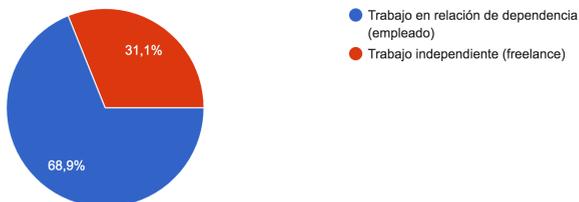
**Figura 62:** Frecuencia relativa del rango de años de experiencia laboral desempeñado en relación al diseño gráfico por parte de los estudiantes y

egresados de la EDG-USAC. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 62 presenta el rango de años de experiencia laboral al que pertenecen los estudiantes y egresados de la EDG-USAC. El 38.5% de la muestra tiene de 4 a 6 años de experiencia laboral, el 34.8% tiene de 7 a 10 años, el 17.8% tiene 11 o más años de experiencia laboral y el 8.9% tiene de 0 a 3 años. En materia de diseño gráfico, la muestra identifica también la especialización a la que se dedica en el ámbito laboral. Las categorías consideradas y sus porcentajes de mayor a menor, son las siguientes:

- 62.2% - Publicidad
- 56.3% - *Branding*
- 43.7% - Editorial
- 32.6% - Fotografía
- 28.9% - Producción audiovisual y animación
- 23.7% - Ilustración
- 20% - Arte final
- 17% - Desarrollo web
- 14.1% - UX/UI
- 4.4% - *Marketing* y redes sociales
- 7.4% - Otras especializaciones: Diseño de producto, diseño textil, diseño de empaques, diseño instruccional, diseño educativo, etc.

¿Qué tipo de relación laboral desempeña?  
135 respuestas



**Figura 63:** Frecuencia relativa del tipo de relación laboral desempeñado (trabajo en relación de dependencia o trabajo independiente) por parte de los estudiantes y egresados de la EDG-USAC. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

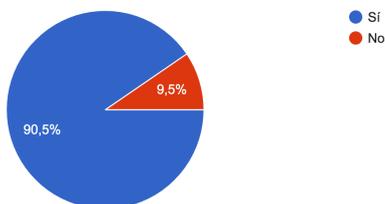
La figura 63 presenta la información referente al tipo de relación laboral que desempeñan los estudiantes y egresados, en función del trabajo en relación de dependencia o trabajo independiente; la figura indica que el 68.9% de la muestra trabaja en relación de dependencia y el 31.1% trabaja de manera independiente. Esta pregunta representa un filtro que redirige a los individuos de la muestra a la sección específica dentro del instrumento para la recolección de datos orientados al trabajo en relación de dependencia o al trabajo independiente respectivamente, en el ámbito laboral del diseño gráfico.

## **Características del empleo independiente (*freelance*) de diseño gráfico**

Para conocer las características específicas del trabajador independiente, el primer criterio de evaluación fue conocer el nombre o razón social bajo el cual operan o prestan sus servicios profesionales; este aspecto se refiere al nombre oficial inscrito en la SAT para poder facturar; la pregunta presentaba un criterio opcional de respuesta, por lo que al menos el 42.8% de la muestra de trabajadores independientes (18 de 42 individuos) indicó el nombre o razón social de la prestación de sus servicios profesionales; de esta porcentaje, el 11.11% de la muestra respondió con el nombre de los clientes a quienes ofrece sus servicios profesionales.

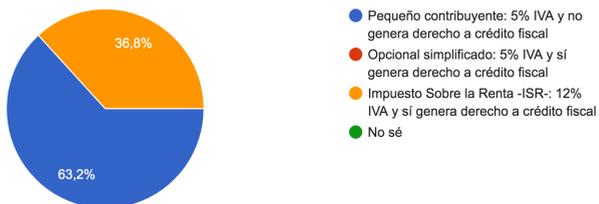
Los siguientes criterios de evaluación, de carácter obligatorio, fue identificar si el trabajador independiente se encuentra inscrito legalmente en la Superintendencia de Administración Tributaria -SAT- y bajo qué régimen fiscal se encuentran inscritos:

¿Se encuentra inscrito legalmente bajo un régimen fiscal en la SAT?  
42 respuestas



**Figura 64:** Frecuencia relativa de la inscripción legal bajo un régimen fiscal o tributario en la -SAT- por parte de los estudiantes y egresados de la EDG-USAC, que prestan sus servicios profesionales como trabajadores independientes. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

Si su respuesta anterior fue «Sí», ¿Bajo qué régimen se encuentra inscrito en la SAT según su porcentaje tributario de IVA? (Si su respuesta anterior fue «No», deje esta casilla en blanco)  
38 respuestas



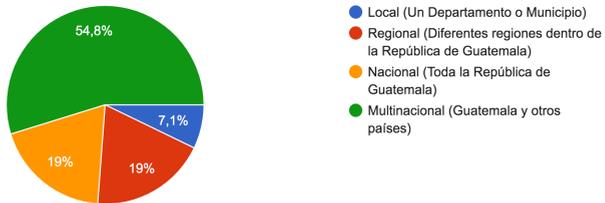
**Figura 65:** Frecuencia relativa del tipo de régimen fiscal según porcentaje tributario de IVA, bajo el cual se encuentran inscritos en la -SAT- los estudiantes y egresados de la EDG-USAC, que prestan sus servicios profesionales como trabajadores independientes. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

Las figuras 64 y 65 presentan la información referente a la inscripción y tipo de inscripción en los regímenes fiscales o tributarios disponibles en Guatemala; la figura 64 presenta que el 90.5% de los trabajadores independientes sí se encuentran inscritos legalmente en la SAT, mientras que el 9.5% de estos trabajadores indican que no están inscritos legalmente. La figura 65 establece, del porcentaje que sí se encuentra inscrito en la SAT, bajo qué régimen fiscal se encuentran inscritos según el porcentaje tributario de IVA. En Guatemala existen únicamente tres tipos de contribuyentes según el porcentaje de IVA que deben tributar: «Pequeño contribuyente: tributa el 5% de IVA y no genera derecho a crédito fiscal», «Opcional simplificado: tributa el 5% de IVA y sí genera derecho a crédito fiscal», e «Impuesto Sobre la Renta -ISR-: tributa el 12% de IVA y sí genera derecho a crédito fiscal»;<sup>129</sup> los resultados de la gráfica establecen que el 63.2% de los trabajadores independientes se encuentran inscritos legalmente bajo el régimen de «Pequeño contribuyente» con un 5% de IVA, sin generar crédito fiscal; mientras que el 36.8% de los trabajadores independientes se encuentran legalmente inscritos bajo el régimen de «Impuesto Sobre la Renta -ISR-» con un 12% de IVA, generando crédito fiscal.

---

<sup>129</sup> Portal SAT, «Requisitos de personas / empresas». Acceso el 08 de mayo de 2022. <https://portal.sat.gob.gt/portal/requisitos-de-personas-empresas/>

Cobertura o área geográfica de los servicios profesionales que presta:  
42 respuestas

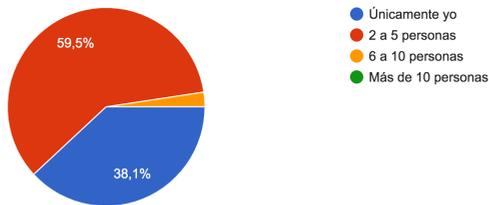


**Figura 66:** Frecuencia relativa de la cobertura o área geográfica para prestación de servicios profesionales de los estudiantes y egresados de la EDG-USAC, como trabajadores independientes. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 66 presenta la frecuencia relativa de la cobertura o área geográfica para la prestación de servicios profesionales de diseño gráfico de los trabajadores independientes. El criterio de evaluación establece tres categorías de cobertura o área geográfica: «Local: Un departamento o municipio de Guatemala», «Regional: Diferentes regiones dentro de la República de Guatemala», «Nacional: Toda la República de Guatemala» y «Multinacional: Guatemala y otros países». Según los resultados obtenidos, el 54.8% de los trabajadores independientes poseen una cobertura multinacional para sus servicios profesionales; el 19% posee una cobertura nacional; otro 19% posee una cobertura regional, y el 7.1% restante posee una cobertura local.

Para conocer a detalle la magnitud del trabajo profesional que realizan, aunado con la cobertura que ofrecen los trabajadores independientes, se evalúa si estos a su vez trabajan con más diseñadores gráficos, como pares, socios o sub-contratados:

¿Cuántos Diseñadores Gráficos trabajan con usted?  
42 respuestas

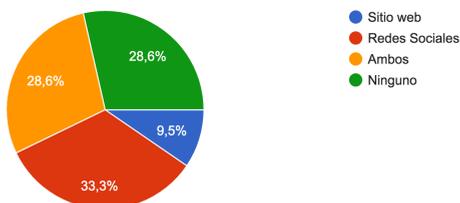


**Figura 67:** Frecuencia relativa de la cantidad de diseñadores gráficos que trabajan en conjunto con los trabajadores independientes como parte de su equipo profesional. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 67 identifica la cantidad de diseñadores gráficos que conforman el equipo de trabajo profesional de los trabajadores independientes, o que tienen a su cargo. El 59.5% de los trabajadores independientes, trabajan con 2 a 5 diseñadores más para prestar sus servicios profesionales; el 2.4% de la muestra, trabaja con 6 a 10 diseñadores más para prestar sus servicios profesionales, y el 38.1% de la muestra indica que trabaja de forma individual para prestar sus servicios profesionales.

¿Cuenta con sitio web o redes sociales promocionales?

42 respuestas



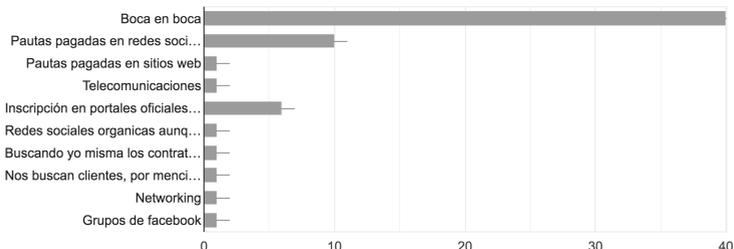
**Figura 68:** Frecuencia relativa del uso de canales digitales como sitio web y redes sociales, para la promoción de servicios profesionales de los trabajadores independientes. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 68 presenta la frecuencia relativa del uso de canales digitales como sitio web o redes sociales, para la promoción de los servicios profesionales de diseño gráfico de los trabajadores independientes; el 33.3% de la muestra indica tener redes sociales para la promoción de sus servicios profesionales; el 28.6% de la muestra indica que posee sitio web y redes sociales para la promoción de sus servicios profesionales; otro 28.6% de la muestra indica que no posee medios digitales como sitio web o redes sociales para la promoción de sus servicios; y el 9.5% de la muestra indica que cuenta únicamente con sitio web para promoción de sus servicios.

Además del uso de medios digitales para la promoción de los servicios profesionales del diseño gráfico por parte del trabajador independiente, el siguiente criterio evaluado con la muestra es la identificación de las estrategias específicas utilizadas para la captación de nuevos clientes:

¿Cómo promociona sus servicios profesionales para la captación de nuevos clientes? (Seleccione todas las opciones que considere pertinentes)

42 respuestas



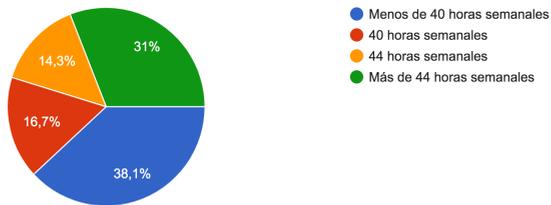
**Figura 69:** Frecuencia relativa de las estrategias de promoción de servicios profesionales de diseño gráfico para la captación de nuevos clientes, de trabajadores independientes. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 69 presenta las estrategias de promoción de servicios profesionales de diseño gráfico para la captación de nuevos clientes más utilizadas por los trabajadores independientes; el 95.2% de la muestra utiliza la estrategia de «boca en boca», el 23.8% utiliza las pautas en redes sociales, el 14.3% busca inscribirse en portales oficiales para promoción de servicios (Ej. Guatecompras), y el 16.6% utiliza diversas estrategias tales como: pautas pagadas en sitios web, telecomunicaciones, redes sociales orgánicas, la búsqueda independiente de contratos y ofertas, concursos de diseño y promoción de portafolio, *networking* y grupos de Facebook.

En cuanto al tiempo que los trabajadores independientes dedican a la prestación de sus servicios profesionales, el instrumento evalúa la cantidad de días dedicados al trabajo durante una semana, y de este dato, la cantidad de horas trabajadas. El 53.4% de la muestra indica trabajar

únicamente en días hábiles (lunes a viernes); el 31% indica que trabaja días hábiles y sábado (lunes a sábado); un 2.4% indica trabajar únicamente los fines de semana; el 9.52% indica que la cantidad de días de trabajo dependen de la carga que se tenga de este; y el 4.76% restante indica que dedica todos los días de la semana al trabajo.

¿Cuántos horas a la semana trabaja?  
42 respuestas



**Figura 70:** Frecuencia relativa de la cantidad de horas semanales dedicadas al trabajo por parte de los trabajadores independientes. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 70 presenta cuántas horas de trabajo a la semana dedican los profesionales del diseño gráfico independientes. Según los datos presentados en la figura, el 38.1% de la muestra dedica menos de 40 horas de trabajo independiente a la semana; el 31% indica que trabaja más de 44 horas a la semana; el 16.7% dedica 40 horas de trabajo a la semana, y el 14.3% dedica 44 horas de trabajo a la semana.

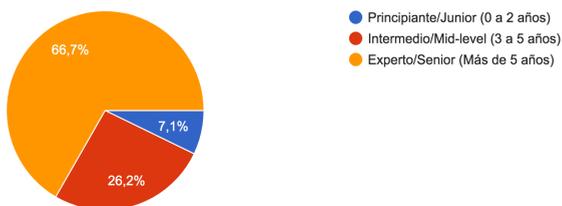
## Pago de honorarios para trabajadores de diseño gráfico independientes (*freelance*)

Al igual que con la evaluación de los empleadores, para conocer los aspectos de remuneración de los trabajadores independientes de diseño gráfico en el mercado laboral, es indispensable identificar términos específicos considerados para el levantamiento de los datos:

- Intervalo temporal: Pago por hora
- Unidad monetaria: Quetzal
- Experiencia:
  - Principiante / *Junior*: 0 a 2 años
  - Intermedio / *Mid-level*: 3 a 5 años
  - Experto/*Senior*: 5 años en adelante

Según los años de experiencia laboral que posee en el ámbito del Diseño Gráfico, ¿A qué categoría pertenece?

42 respuestas

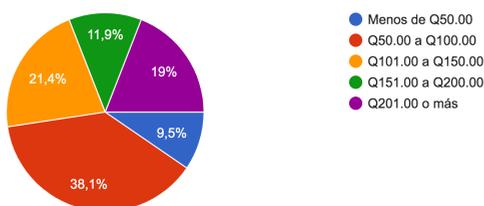


**Figura 71:** Frecuencia relativa de la experiencia laboral que poseen los trabajadores independientes en el ámbito del diseño gráfico. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

Previo a la identificación de la remuneración por hora, es importante establecer bajo qué categoría se identifica la remuneración correspondiente según los años de experiencia del trabajador

independiente. La figura 71 presenta la frecuencia relativa de los años de experiencia profesional en el ámbito del diseño gráfico por parte de los trabajadores independientes; el 66.7% de la muestra pertenece a un nivel «Experto / Senior», con más de 5 años de experiencia; el 26.2% de la muestra pertenece a un nivel «Intermedio / Mid-level», con 3 a 5 años de experiencia; finalmente el 7.1% de la muestra indica pertenecer a un nivel «Principiante / Junior», con 0 a 2 años de experiencia.

Establezca el rango monetario que percibe como honorarios por hora de trabajo:  
42 respuestas



**Figura 72:** Frecuencia relativa de los rangos monetarios de remuneración por hora percibidos por los trabajadores independientes en el ámbito del diseño gráfico.

**Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 72 presenta los rangos monetarios de remuneración por hora percibidos por los trabajadores independientes, a partir de la prestación de servicios profesionales de diseño gráfico. El 38.1% de la muestra evaluada percibe un rango de Q50.00 a Q100.00 por hora de trabajo; el 21.4% percibe un rango de Q101.00 a Q150.00 por hora de trabajo; el 19% percibe un rango de Q201.00 o más, por hora de trabajo; el 11.9% percibe un rango de Q151.00 a Q200.00 por hora de trabajo; y el 9.5% percibe menos de Q50.00 por hora de trabajo.

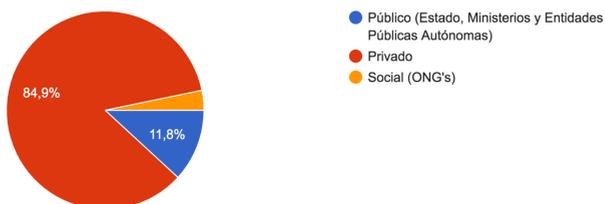
Además de la remuneración monetaria por hora de trabajo, otro criterio considerado dentro del instrumento es si el trabajador independiente percibe otro tipo de retribución por parte de sus clientes, por prestar sus servicios profesionales de diseño gráfico; pago en criptomonedas, en especie, descuentos, beneficios con proveedores, etc. Para ello, únicamente un trabajador independiente indicó recibir «membresía de gimnasio» como retribución profesional.

## Características del empleo de diseño gráfico en relación de dependencia

Según los filtros específicos del instrumento, los resultados correspondientes a esta sección fueron recolectados únicamente de la muestra que trabaja en relación de dependencia; 93 de 161 individuos de la muestra original completaron esta información.

Para conocer las características específicas del empleo (y los empleados) en relación de dependencia, los primeros criterios de evaluación están orientados a conocer detalles básicos del empleador con quien mantienen la relación de dependencia: factores como el nombre o razón social de la institución, dirección / ubicación de la institución, redes sociales o página web de la misma; esta información es recolectada con fines de registro general únicamente.

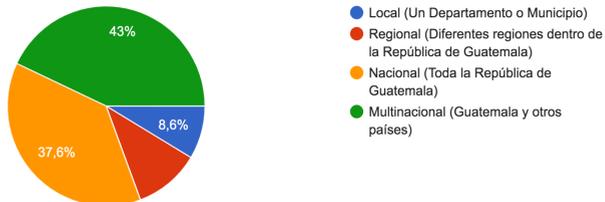
Sector de la empresa o institución: (Seleccione una de las siguientes opciones)  
93 respuestas



**Figura 73:** Frecuencia relativa del sector social de la economía al que pertenecen las instituciones en las que trabajan los diseñadores gráficos en relación de dependencia. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 73 presenta a qué sector pertenecen las instituciones en las que trabajan los diseñadores gráficos en relación de dependencia; el 84.9% de la muestra indica que la institución en la que trabaja pertenece al sector privado; el 11.8% indica que la institución para la que trabaja pertenece al sector público, y el 3.2% indica que la institución para la que trabaja pertenece al sector social.

Cobertura o área geográfica de la empresa o institución: (Seleccione una de las siguientes opciones)  
93 respuestas



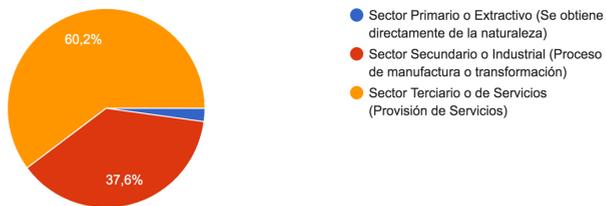
**Figura 74:** Frecuencia relativa de la cobertura o área geográfica de la empresa o institución en la que trabajan los diseñadores gráficos en relación de dependencia.

**Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 74 identifica la cobertura o área geográfica que poseen las instituciones en las que trabajan los diseñadores gráficos en relación de dependencia; el 43% de la muestra indica que la institución para la que trabaja tiene una cobertura multinacional (Guatemala y otros países); el 37.6% indica que la institución tiene una cobertura nacional (toda la República de Guatemala); el 10.8% indica que la institución tiene una cobertura regional (diferentes regiones dentro de la República de Guatemala), y el 8.6% indica que la institución tiene una cobertura local (un departamento o municipio). Además de esta información, se evaluó

también el tipo de institución según el sector de la economía al que pertenece (industrial, comercial o de servicios); el 48% de la muestra indica que la institución para la que trabaja pertenece al sector de servicios; el 40% indica que la institución pertenece al sector comercial, y el 12% restante indica que la institución pertenece al sector industrial.

Tipo de empresa o institución por actividad económica: (Seleccione una de las siguientes opciones)  
93 respuestas



**Figura 75:** Frecuencia relativa del tipo de empresa o institución por actividad económica, en la que trabajan los diseñadores gráficos en relación de dependencia.

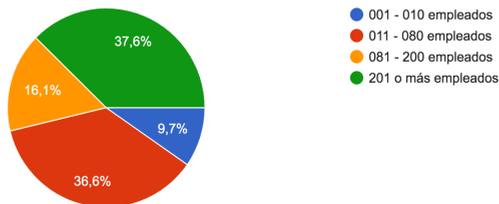
**Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 75 presenta los datos referentes al tipo de empresa o institución según la actividad económica que realiza: «Sector primario o extractivo»: Se dedica a la obtención de recursos directamente de la naturaleza. «Sector secundario o industrial»: Se dedica al proceso de manufactura o transformación de recursos. «Sector terciario o de servicios»: Se dedica a la provisión de servicios. El 60.2% de las instituciones en las que trabajan los diseñadores gráficos, pertenecen al sector terciario según su actividad económica; el 37.6% de las instituciones pertenecen al sector secundario o industrial, y el 2.2% de las instituciones pertenecen al sector primario o

extractivo, según los empleados en relación de dependencia acerca de las instituciones en las que trabajan.

Cantidad de empleados que conforman la empresa o institución: (Seleccione una de las siguientes opciones)

93 respuestas



**Figura 76:** Frecuencia relativa de la cantidad de empleados que conforman la empresa o institución en la que trabajan los diseñadores gráficos en relación de dependencia. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

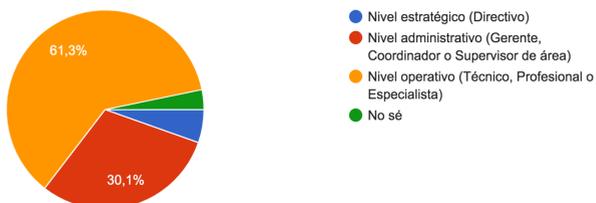
La figura 76 presenta la cantidad de empleados que conforman las instituciones en las que trabajan los diseñadores gráficos en relación de dependencia. El 37.6% de la muestra, indica que la institución para la que trabaja está conformada por 201 o más empleados: según la clasificación oficial del Ministerio de Economía en Guatemala -MINECO-, esto equivale a una «Empresa grande»; el 36.6% de la muestra indica que la institución para la que trabaja está conformada por un rango entre 11 y 80 empleados: equivalente a una «Pequeña empresa» (según clasificación del MINECO). El 16.1% de la muestra indica que la institución está conformada por 81 y 200 empleados: lo que equivale en la clasificación oficial a una «Mediana empresa», y el 9.7% restante indica que la

institución está conformada por un rango entre 1 y 10 empleados: lo que equivale según la clasificación oficial a una «Micro empresa».

### **Características demográficas del empleado de diseño gráfico en relación de dependencia en la institución**

Para conocer los aspectos demográficos del empleado dentro de la institución, se establece en primera instancia la cantidad de diseñadores gráficos contratados dentro de la institución; el 65.5% de la muestra de los empleados indicó que la institución tiene de 1 a 5 diseñadores gráficos contratados; el 21.5% indicó que la institución tiene 11 o más diseñadores gráficos contratados; el 10.8% indicó que la institución tiene de 6 a 10 diseñadores gráficos, y el 2.2% de la muestra indicó que desconoce este dato de la institución. Otro criterio evaluado es la preferencia que tiene el empleador acerca de la EDG - USAC, como institución de educación superior en la que se formó el empleado y si esto desde su perspectiva, fue un aspecto relevante para su contratación. El 49.5% de la muestra indicó que este factor sí es relevante, mientras que el 50.5% indicó que no es un factor relevante.

¿En qué nivel de desempeño laboral se encuentra en la empresa o institución?  
93 respuestas



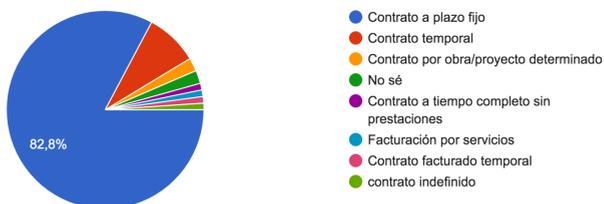
**Figura 77:** Frecuencia relativa del nivel de desempeño laboral en el que se encuentra el diseñador gráfico en relación de dependencia en la institución en la que trabaja. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 77 presenta la frecuencia relativa del nivel de desempeño laboral en el que se encuentran los diseñadores gráficos en relación de dependencia en la institución en la que trabajan; los niveles considerados para la evaluación son 3: «Nivel estratégico»: Puestos directivos y altos mandos, «Nivel administrativo»: Gerentes, coordinadores o supervisores de área, «Nivel operativo»: Técnicos, profesionales o especialistas. El 61.3% de los empleados se encuentra en un nivel operativo dentro de la institución; el 30.1% se encuentra en un nivel administrativo dentro de la institución; el 5.4% se encuentra en un nivel estratégico en la institución, y el 3.2% restante desconoce en qué nivel de desempeño laboral se encuentra dentro de la institución.

## **Aspectos de contratación de los empleados de diseño gráfico en la institución**

El primer criterio evaluado en esta categoría es el tipo de contratación bajo el cual los empleados prestan sus servicios en relación de dependencia con su empleador; según el Código de Trabajo únicamente se establecen dos tipos de contrataciones (independientemente de sus subsiguientes literales o renglones): «Contrato a plazo fijo» y «Contrato por obra / proyecto determinado»; sin embargo las opciones de respuesta identificadas en esta sección son, además de las dos anteriores: «Contrato temporal». Este último se integra gracias a que varias instituciones lo establecen como un tipo de contratación. La dinámica de las respuestas obtenidas identifica cierta confusión por parte de los empleados según el tipo de contrato que poseen en las instituciones; esto puede ocurrir por dos motivos: que la institución no identifica el tipo o nombre de la contratación según la legislación correspondiente, o que el empleado desconoce el nombre concreto del tipo de contratación que posee. Otra de las opciones de respuesta dentro de esta pregunta, fue la opción de «Otro:\_\_\_» con el espacio para rellenar la información correspondiente; el objetivo de esto es conocer con qué otros nombres identifican los empleados el tipo de contratación que poseen.

¿Qué tipo de contratación tiene actualmente en la empresa o institución en la que labora?  
93 respuestas



**Figura 78:** Frecuencia relativa del tipo de contratación que tiene actualmente el diseñador gráfico en relación de dependencia en la institución en la que trabaja.

**Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

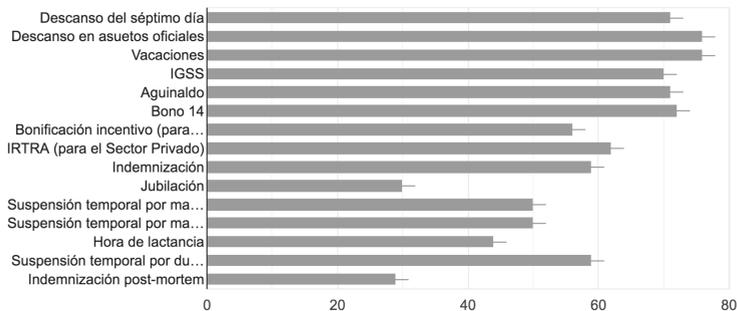
La figura 78 presenta el tipo de contratación que poseen los diseñadores gráficos en relación de dependencia en las instituciones en las que trabajan; como se indica anteriormente, las únicas respuestas correctas son «Contrato a plazo fijo», «Contrato temporal» y «Contrato por obra / proyecto determinado». Sin embargo, al menos el 4.3% de la muestra identifica su tipo de contratación como «Otro:\_\_\_» colocando términos diferentes (que de igual forma pertenecen a las categorías oficiales), como: «Contrato indefinido», «Contrato facturado temporal», «Facturación por servicios», «Contrato a tiempo completo sin prestaciones».

El 82.8% de la muestra posee un contrato a plazo fijo dentro de la institución en la que trabaja (84.9% si se integran los empleados que identificaron «Contrato indefinido» y «Contrato a tiempo completo sin prestaciones»). El 8.6% de la muestra posee un contrato temporal. El 2.2% posee un contrato por obra/proyecto determinado (4.3% si se integran los empleados que identificaron «Facturación por servicios» y

«*Contrato facturado temporal*»); el 4.3% de la muestra identifica otro tipo de contrato, y el finalmente el 2.2% indica que desconoce el tipo de contrato que tiene dentro de la institución para la que trabaja en relación de dependencia.

El siguiente criterio evaluado en el instrumento con los empleados, específicamente en la sección de los empleados en relación de dependencia, son las prestaciones o beneficios que reciben por parte de su empleador. Al igual que en el instrumento de los empleadores, acá se considera la evaluación de estos aspectos en dos vías dependiendo del tipo de contratación del empleado, ya que algunos de los beneficios de ley son provistos exclusivamente según el tipo de contrato: Prestaciones o beneficios de ley para contratos a plazo fijo, y prestaciones o beneficios de ley para otros tipos de contratación. Las categorías de las prestaciones, son exactamente las mismas que se consideraron para el instrumento de valoración con los empleadores.

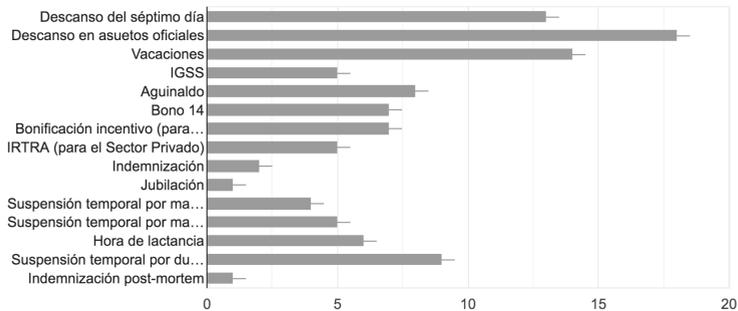
Para contratos A PLAZO FIJO: ¿Qué prestaciones o beneficios de ley, basados exclusivamente en el Código de Trabajo, obtiene de la empresa o instit...silla en blanco y continúe a la siguiente pregunta)  
78 respuestas



**Figura 79:** Frecuencia relativa de las prestaciones o beneficios de ley basados exclusivamente en el Código de Trabajo, que recibe el empleado en relación de dependencia con contratos a plazo fijo en la institución. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 79 presenta las prestaciones o beneficios de ley basados exclusivamente en el Código de Trabajo, que recibe el diseñador gráfico en relación de dependencia con contrato a plazo fijo en la institución en la que trabaja. El 97.4% de los empleados indica tener derecho a descanso en asuetos oficiales y vacaciones por parte de su empleador; el 92.3% de los empleados indica que recibe Bono 14; el 91% indica que tiene derecho a descanso el séptimo día y recibe aguinaldo. El 89.7% de la muestra tiene derecho a IGSS; el 79.5% tiene derecho a IRTRA; el 75.6% tiene indemnización y suspensión temporal por duelo (por parientes dentro de los grados de ley); el 71.8% recibe bonificación incentivo; el 64.1% recibe suspensión temporal por matrimonio y por maternidad; el 56.4% tiene derecho a hora de lactancia; el 38.5% tiene derecho a jubilación, y el 37.2% tiene derecho a indemnización *post-mortem*.

Para OTROS TIPOS DE CONTRATO en relación de dependencia: ¿Qué prestaciones o beneficios de ley, basados exclusivamente en el Código de Trabajo...illa en blanco y continúe a la siguiente pregunta)  
20 respuestas



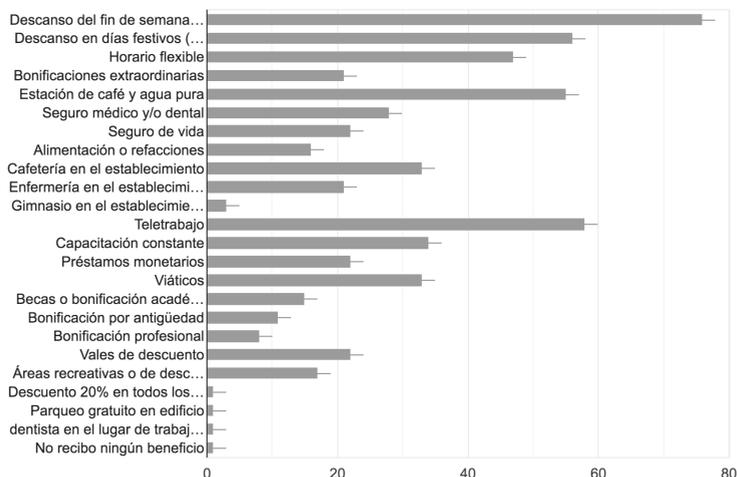
**Figura 80:** Frecuencia relativa de las prestaciones o beneficios de ley basados exclusivamente en el Código de Trabajo, que recibe el empleado en relación de dependencia con otros tipos de contratación en la institución. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 80 presenta las prestaciones o beneficios de ley basados exclusivamente en el Código de Trabajo, que recibe el diseñador gráfico en relación de dependencia con otro tipo de contratación (ajeno al contrato a plazo fijo) en la institución en la que trabaja. El 90% de la muestra indica que tiene derecho a descanso en los asuetos oficiales; el 70% de la muestra tiene derecho a vacaciones; el 65% tiene derecho a descanso del séptimo día; el 45% de la muestra tiene derecho a suspensión temporal por duelo (por parientes dentro de los grados de ley); el 40% recibe aguinaldo; el 35% recibe bono 14 y bonificación incentivo; el 30% tiene derecho a hora de lactancia; el 25% tiene derecho a IGSS, IRTRA y suspensión temporal por maternidad; el 20% tiene derecho a suspensión temporal por matrimonio; el 10% tiene derecho a

indemnización, y el 5% tiene derecho a jubilación e indemnización *post-mortem*.

Además de las prestaciones y beneficios de ley, también se evalúan otro tipo de beneficios exclusivos de la institución para cualquier tipo de contratación; al igual que en el instrumento con los empleadores, en este instrumento se enlistan los beneficios adicionales más populares según las diversas ofertas laborales consultadas y se deja espacio libre para que los empleados identifiquen otros beneficios exclusivos de la institución en la que trabajan. Los beneficios identificados dentro del instrumento son los mismos identificados en el instrumento de los empleadores.

¿Qué prestaciones o beneficios adicionales, exclusivos de la empresa o institución, obtiene?  
90 respuestas



**Figura 81:** Frecuencia relativa de las prestaciones o beneficios exclusivos que el empleador provee a sus empleados en relación de dependencia para cualquier tipo de contratación. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 81 presenta los beneficios exclusivos de la institución, que esta provee a sus empleados en relación de dependencia para cualquier tipo de contratación. Para ello, el 84.4% de la muestra indica que tiene derecho a descanso del fin de semana (6to y 7mo día); el 64.4% indica que tiene derecho a trabajo remoto o teletrabajo; el 62.2% indica que tiene derecho a descanso en días festivos, ajenos a los asuetos oficiales (por ejemplo: día de la madre, día del padre, cumpleaños, etc); el 61.1% tiene estación de café y agua pura en su lugar de trabajo; el 52.2% tiene derecho a horario flexible; el 37.8% recibe capacitación constante; el 36.7% tiene cafetería en el establecimiento y recibe viáticos; el 31.1%

tiene derecho a seguro médico y/o dental; el 24.4% tiene derecho a seguro de vida, préstamos monetarios y vales de descuento; el 23.3% tiene derecho a bonificaciones extraordinarias y tiene enfermería en el establecimiento; el 18.9% tiene áreas recreativas o de descanso en el establecimiento; el 17.8% recibe alimentación o refacciones; el 16.7% recibe becas o bonificaciones académicas; el 12.2% recibe bonificación por antigüedad; el 8.9% recibe bonificación profesional; el 3.3% tiene gimnasio en el establecimiento; un 1.1% indica que recibe otro tipo de beneficio como parqueo en el establecimiento.

De acuerdo con el tipo de contratación del empleado, se establecen aspectos del tiempo que este debe dedicarle a sus servicios profesionales en la institución; entre los criterios evaluados en el instrumento, se evalúan los días y horas laborales pactadas en el contrato.

Según su contrato, ¿cuántos días a la semana debe trabajar?

93 respuestas



**Figura 82:** Frecuencia relativa de la cantidad de días laborales del diseñador gráfico en relación de dependencia según el contrato con la institución en la que trabaja.

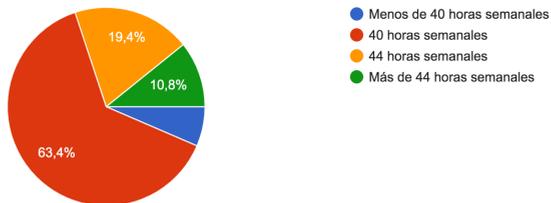
**Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 82 identifica los días laborales del empleado en relación de dependencia, pactados según el contrato laboral con la institución en la

que trabaja; el 91.4% de la muestra indica que su contrato establece que debe trabajar únicamente en días hábiles (lunes a viernes); el 6.5% de la muestra indica que su contrato establece que debe trabajar días hábiles y sábado (lunes a sábado); por último, el 2.2% de la muestra indica que su contrato laboral no establece o no indica el tiempo de trabajo.

Según su contrato, ¿cuántas horas a la semana debe trabajar?

93 respuestas

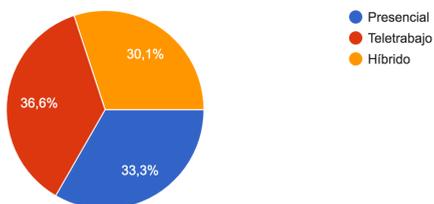


**Figura 83:** Frecuencia relativa de la cantidad semanal de horas laborales del diseñador gráfico en relación de dependencia según el contrato con la institución en la que trabaja. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 83 establece la cantidad semanal de horas laborales del diseñador gráfico en relación de dependencia según el contrato con la institución en la que trabaja: el 63.4% de la muestra indica que trabaja 40 horas a la semana según su contrato; el 19.4% indica que trabaja 44 horas semanales; el 10.8% de la muestra indica que trabaja más de 44 horas semanales, y finalmente el 6.5% indica que trabaja menos de 40 horas semanales según su contrato laboral.

¿Cuál es la modalidad de trabajo en la que se encuentra actualmente?

93 respuestas

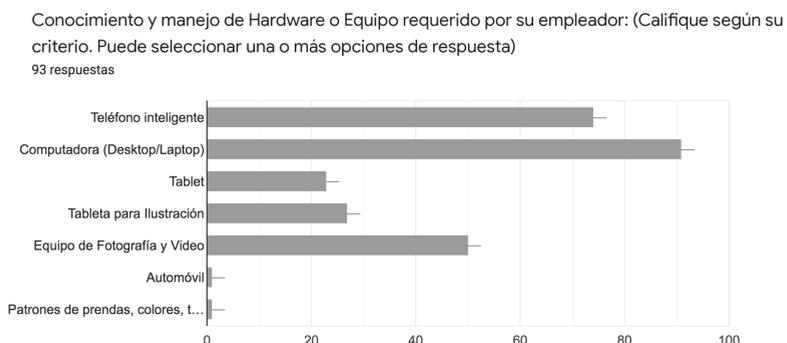


**Figura 84:** Frecuencia relativa de la modalidad de trabajo del diseñador gráfico en relación de dependencia en la institución en la que trabaja. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 84 presenta la modalidad de trabajo en la que se encuentran actualmente los diseñadores gráficos en relación de dependencia en la institución en la que trabajan; las opciones consideradas para la modalidad de trabajo son: «Presencial»: modalidad de trabajo tradicional que requiere de la presencia del empleado en la institución; «Teletrabajo»: trabajo a distancia o de forma remota, generalmente a través del uso de recursos virtuales; «Híbrido»: propicia las dinámicas de teletrabajo y trabajo presencial de forma equitativa. El 36.6% de los empleados indica que actualmente ejerce sus funciones laborales en la modalidad de teletrabajo; El 33.3% de los empleados indica que actualmente ejerce sus funciones laborales en la modalidad presencial, y el 30.1% de los empleados indica que actualmente ejerce sus funciones laborales en una modalidad híbrida.

## Conocimientos, habilidades y destrezas del empleado de diseño gráfico en la institución

A continuación se identifican aspectos de las condiciones laborales de los empleados en relación de dependencia en su lugar de trabajo, a partir de los conocimientos, habilidades y destrezas del diseño gráfico según los requerimientos de las instituciones, desde la perspectiva del empleado. En concordancia con los datos recopilados con los empleadores, se recopilan también datos en función de la especialización del diseño gráfico requerida por los empleadores, manejo de *hardware* y *software* específicos, sistemas operativos, habilidades del mercado, competencias, etc.



**Figura 85:** Frecuencia relativa del conocimiento y manejo de *hardware* o equipo del diseñador gráfico en relación de dependencia en la institución en la que trabaja.

**Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

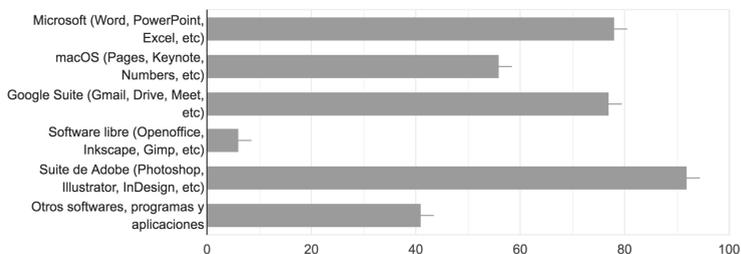
La figura 85 presenta la frecuencia relativa del conocimiento y manejo de *hardware* o equipo requerido por la institución para el diseñador gráfico en

relación de dependencia; el 97.8% de los empleados indican que el conocimiento y manejo de una computadora (*desktop / laptop*) es altamente requerido para el correcto desempeño de sus labores profesionales; el 79.6% de los empleados indica que el conocimiento y manejo de teléfono inteligente es requerido por su empleador; el 53.8% indica que el conocimiento y manejo de equipo de fotografía y video es requerido por su empleador; el 29% indica que el conocimiento y manejo de tabletas para ilustración es requerido por su empleador; el 24.7% indica que el conocimiento y manejo de tabletas inteligentes es requerido en su lugar de trabajo; el 1.1% indica que el conocimiento y manejo de vehículos es un requisito de su empleador, y otro 1.1% indica que el conocimiento y manejo de *plotter* de corte e impresión y equipo para indumentaria es requerido por su empleador.

Además del conocimiento y manejo de equipo y *hardware*, se evalúa con los empleados el conocimiento y manejo requerido para sistemas operativos en la institución; el 84.9% de los empleados indican que su empleador requiere del conocimiento y manejo del sistema operativo Macintosh; el 74.2% indica que su empleador requiere del conocimiento y manejo de Microsoft; por último, el 1.1% indica que su empleador requiere del conocimiento y manejo del sistema operativo Linux.

En cuanto al uso y manejo de programas, aplicaciones y *softwares*, se evalúan los requerimientos que los empleados deben cumplir para el correcto desempeño de sus labores profesionales. Los programas, aplicaciones y *softwares* consideradas en el instrumento, son las mismas que se evaluaron con los empleadores.

Conocimiento y manejo de Software, Programas y Aplicaciones, requerido por su empleador:  
(Califique según su criterio. Puede seleccionar una o más opciones de respuesta)  
93 respuestas

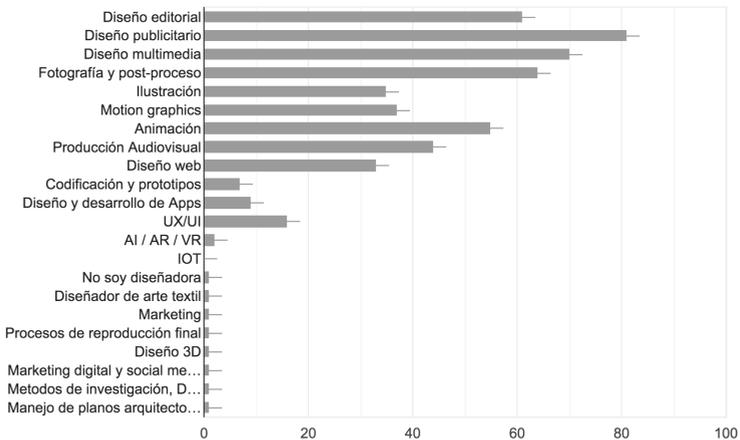


**Figura 86:** Frecuencia relativa del conocimiento y manejo de programas, aplicaciones y *softwares* del diseñador gráfico en relación de dependencia en la institución en la que trabaja. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 86 establece el conocimiento y manejo de programas, aplicaciones y *softwares* por parte de los diseñadores gráficos en relación de dependencia, requeridos para el correcto desempeño de sus labores profesionales en la institución en la que trabajan. El 89.9% de los empleados deben conocer y manejar correctamente los programas de la Suite de Adobe; el 83.9% debe conocer y manejar los programas y herramientas de Microsoft Office; el 82.8% debe conocer y manejar los programas y aplicaciones de Google Suite; el 60.2% debe conocer y manejar los programas de macOS; el 44.1% indica que debe conocer y manejar otros programas especializados según su labor en la institución, y el 6.5% de la muestra indica que debe conocer y manejar programas y aplicaciones de *software* libre.

Seleccione las habilidades del mercado del Diseño Gráfico requeridas por su empleador: (Califique según su criterio. Puede seleccionar una o más opciones de respuesta)

93 respuestas



**Figura 87:** Frecuencia relativa de las habilidades del mercado del diseño gráfico del empleado en relación de dependencia en la institución en la que trabaja. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 87 identifica las habilidades contemporáneas del mercado del diseño gráfico, que son requeridas para el correcto desempeño de las actividades profesionales del empleado en la institución en la que trabaja. Las habilidades que fueron presentadas en el instrumento son:

- Diseño editorial
- Diseño publicitario
- Diseño multimedia
- Fotografía y post-proceso
- Ilustración
- *Motion graphics*

- Animación
- Producción audiovisual
- Diseño web
- Codificación y prototipos
- Diseño y desarrollo de *apps*
- *UX/UI*
- *AI/AR/VR*
- *IOT*
- Otro: \_\_\_\_\_

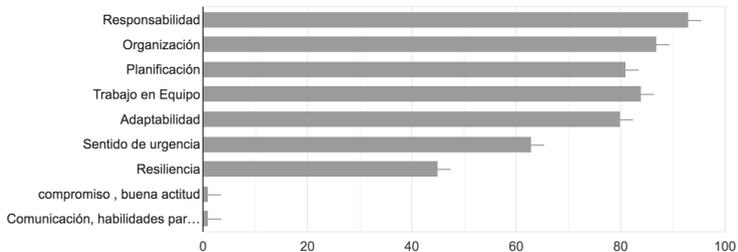
De acuerdo con los resultados presentados en la gráfica, las cinco principales habilidades del diseño gráfico requeridas en el lugar de trabajo son:

- Diseño publicitario ( 87.1%)
- Diseño multimedia (75.3%)
- Fotografía y post-proceso (68.8%)
- Diseño editorial (65.6%)
- Animación (59.1%)

El 7.5% de la muestra identifica otras habilidades además de las que fueron enlistadas en el instrumento, tales como: *Marketing* digital, *social media*, arte final, diseño y modelado 3D, métodos de investigación, *design thinking*, *business model*, ecosistemas de medios, ecosistemas digitales, etc.

Actitudes y aptitudes requeridas para el Diseño Gráfico, por parte de su empleador: (Califique según su criterio. Puede seleccionar una o más opciones de respuesta)

93 respuestas



**Figura 88:** Frecuencia relativa de las actitudes y aptitudes requeridas del empleado en relación de dependencia en la institución en la que trabaja. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 88 identifica las actitudes y aptitudes requeridas para el correcto desempeño de las labores del empleado de diseño gráfico en la institución en la que trabaja. Las opciones de respuesta identificadas en el instrumento son:

- Responsabilidad
- Organización
- Planificación
- Trabajo en equipo
- Adaptabilidad
- Sentido de Urgencia
- Resiliencia
- Otro: \_\_\_\_\_

Según los resultados presentados en la figura, las principales actitudes y aptitudes desde la perspectiva del empleado son:

- Responsabilidad (100%)
- Organización (93.5%)
- Trabajo en equipo (90.3%)
- Planificación (87.1%)
- Adaptabilidad (86%)

Un 2.2% de la muestra identifica otras actitudes y aptitudes como: Compromiso, buena actitud, comunicación, habilidad para hablar en público, análisis crítico y liderazgo.

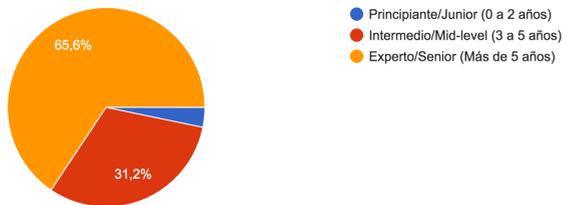
## **Aspectos salariales del empleado de diseño gráfico en relación de dependencia**

Para conocer los aspectos salariales desde la perspectiva de los empleados de diseño gráfico en relación de dependencia en la institución en la que trabajan, es indispensable identificar los términos específicos, considerados anteriormente en el instrumento de valoración con los empleadores para el levantamiento de los datos:

- Intervalo temporal de pago: Mensual
- Unidad monetaria: Quetzal
- Salario base: Cuantía pactada en contrato sin bonificaciones de ninguna índole.
- Salario bruto: Cuantía total mensual incluyendo bonificaciones, sin descuentos de ninguna índole.
- Experiencia:
  - Principiante / *Junior*: 0 a 2 años
  - Intermedio / *Mid-level*: 3 a 5 años
  - Experto/*Senior*: 5 años en adelante

Según los años de experiencia laboral que posee en el ámbito del Diseño Gráfico, ¿A qué categoría pertenece?

93 respuestas

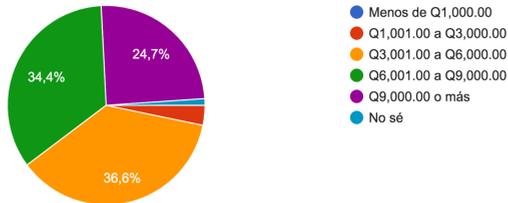


**Figura 89:** Frecuencia relativa del rango de años de experiencia laboral del empleado en relación de dependencia en la institución en la que trabaja. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 89 identifica el rango de años de experiencia laboral del empleado en relación de dependencia en la institución en la que trabaja. El 65.6% de la muestra corresponde a diseñadores gráficos expertos / *senior* con más de 5 años de experiencia laboral; el 31.2% de la muestra corresponde a diseñadores gráficos intermedios / *mid-level* con experiencia laboral de 3 a 5 años, y el 3.2% de la muestra corresponde a diseñadores gráficos principiantes / *junior* con una experiencia laboral de 0 a 2 años.

SALARIO BASE: Identifique el salario mensual base (sin bonificaciones de ninguna índole) que percibe según su contrato laboral:

93 respuestas

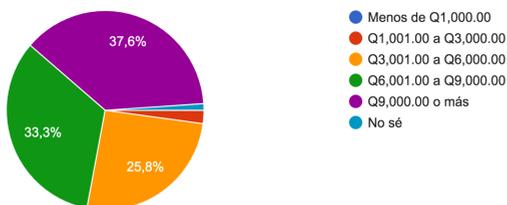


**Figura 90:** Frecuencia relativa del rango salarial mensual base, sin bonificaciones de ninguna índole, del empleado en relación de dependencia en la institución en la que trabaja. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 90 presenta los resultados del rango salarial mensual base, sin bonificaciones de ninguna índole, que percibe el diseñador gráfico en relación de dependencia en la institución en la que trabaja. El 36.6% de la muestra percibe un rango salarial mensual base de Q3,001.00 a Q6,000.00. El 34.4% de la muestra percibe un rango salarial mensual base de Q6,001.00 a Q9,000.00. El 24.7% de la muestra percibe un rango salarial mensual base de Q9,000.00 o más. El 3.2% de la muestra percibe un rango salarial mensual base de Q1,001.00 a Q3,000.00; y el 1.1% de la muestra indica que desconoce el rango salarial mensual base que percibe de su empleador.

SALARIO BRUTO: Identifique el salario mensual bruto (incluyendo bonificaciones y sin descuentos de ninguna índole) que percibe según su contrato laboral:

93 respuestas



**Figura 91:** Frecuencia relativa del rango salarial mensual bruto, incluyendo bonificaciones y sin descuentos de ninguna índole, del empleado en relación de dependencia en la institución en la que trabaja. **Fuente:** Elaboración propia, con base en los resultados del instrumento de valoración.

La figura 91 presenta el rango salarial mensual bruto (el salario total presentado en planilla, incluyendo todas las bonificaciones y sin descuentos de ninguna índole) que percibe el diseñador gráfico en relación de dependencia en la institución en la que trabaja. El 37.6% de la muestra indica que percibe un rango salarial mensual bruto de Q9,000.00 o más. El 33.3% de la muestra indica que percibe un rango salarial mensual bruto de Q6,001.00 a Q9,000.00. El 25.8% de la muestra indica que percibe un rango salarial mensual bruto de Q3,001.00 a Q6,000.00. El 2.2% de la muestra indica que percibe un rango salarial mensual bruto de Q1,001.00 a Q3,000.00; y el 1.1% de la muestra indica que desconoce el rango salarial mensual bruto que percibe de su empleador.



SEGUNDA PARTE: Estudio de mercado

---

## **CAPÍTULO 03**

**Interpretación general a partir de los principales resultados de la investigación**

## **CAPÍTULO 03**

### **Interpretación general a partir de los principales resultados de la investigación**

El análisis del mercado laboral del diseño gráfico en Guatemala, basado en la investigación socioeconómica, revela la complejidad del entorno laboral para los estudiantes y egresados de la Escuela de Diseño Gráfico -EDG- de la Universidad de San Carlos de Guatemala -USAC-. Esta investigación se llevó a cabo con el objetivo general de promover mejores condiciones de empleo para los estudiantes y egresados de la EDG, en línea con los principios del octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible -ODS-, que se enfoca en el trabajo decente y el crecimiento económico. La investigación fue dividida en dos fases clave: una fase documental y una fase de estudio de mercado, con la finalidad de abordar la magnitud del tema y maximizar los recursos disponibles.

#### **Fase 1: Investigación Documental y Análisis Bibliográfico**

La primera fase de la investigación, que consistió en un análisis documental, se centró en dos objetivos específicos: la definición de los temas prioritarios del octavo ODS en relación con el diseño gráfico y el establecimiento de los criterios microeconómicos relacionados con el ámbito laboral guatemalteco, basados en la legislación y jurisprudencia vigente.

## **Definición de los temas prioritarios del octavo ODS**

El análisis de las metas del octavo ODS reveló que cuatro de las diez metas tienen una relación directa con el diseño gráfico en Guatemala. Estas metas están vinculadas al crecimiento económico, la innovación tecnológica, la creación de empleo decente, y la igualdad en el mercado laboral. El diseño gráfico, como una actividad económica que participa en sectores como la información, la comunicación y las industrias creativas, se alinea particularmente con las metas relacionadas con la productividad, la innovación, y el apoyo al emprendimiento.

A través del análisis de estas metas, la investigación también identificó instituciones clave en Guatemala que trabajan en el desarrollo de este ODS, como la Organización Internacional del Trabajo -OIT- y entidades gubernamentales que promueven la formalización del empleo. La importancia de estos actores reside en su capacidad para influir en la creación de políticas públicas que impulsen el crecimiento del sector gráfico, un campo donde la informalidad laboral es alta.

## **Establecimiento de criterios microeconómicos**

El Código de Trabajo de Guatemala, el Código de Comercio y otras legislaciones fueron fundamentales para comprender las dinámicas del mercado laboral del diseño gráfico en el país. La ausencia de un colegio profesional de diseñadores gráficos, y la falta de datos específicos sobre las condiciones laborales de los diseñadores, hacen que este marco normativo sea esencial para identificar áreas en las que las políticas públicas pueden mejorar la formalización y las condiciones laborales de este colectivo.

## **Fase 2: Estudio de Mercado**

La segunda fase de la investigación se centró en la recopilación y análisis de datos mediante la triangulación de fuentes de información. Este enfoque permitió obtener una visión amplia de las condiciones laborales y salariales de los diseñadores gráficos en Guatemala, a partir de tres fuentes principales: empleadores, empleados (estudiantes y egresados) y fuentes documentales internas y externas. La investigación empleó una metodología mixta, predominando los aspectos cuantitativos en las encuestas y evaluaciones realizadas a empleadores y empleados.

### **Evaluación de empleadores y empleados**

El estudio de mercado reveló que las instituciones empleadoras pertenecen a los tres sectores sociales de la economía (público, privado y social), así como a diferentes sectores de la actividad económica (información y comunicación, servicios, manufactura, etc.). A través de una muestra probabilística multietapas, se evaluó cómo estas instituciones ven el papel del diseñador gráfico en sus actividades, las expectativas que tienen sobre sus competencias y habilidades, y las condiciones contractuales que ofrecen.

Los empleados, por su parte, fueron estudiantes y egresados de la EDG con experiencia laboral en el campo del diseño gráfico. Los resultados obtenidos mostraron que, si bien los estudiantes y egresados valoran su formación académica, los empleadores tienden a priorizar la experiencia empírica y la práctica profesional por encima de los títulos académicos, lo que genera una brecha entre las competencias adquiridas en la universidad y las demandas del mercado laboral.

## **Resultados sobre condiciones salariales**

Uno de los hallazgos más importantes de la investigación fue la disparidad salarial entre los sectores de la economía. Las actividades económicas relacionadas con la información y comunicación, donde se incluye el diseño gráfico, se sitúan entre las que ofrecen mejores salarios, con un promedio mensual de Q4,365.00, solo superado por las actividades inmobiliarias. Sin embargo, esta cifra varía considerablemente según el tipo de contrato, la experiencia del empleado y el tamaño de la institución empleadora. La investigación también mostró que muchos diseñadores gráficos trabajan en condiciones de informalidad laboral, lo que reduce sus beneficios laborales y les impide acceder a una protección social adecuada.

## **Formalización del empleo y acceso a servicios financieros**

La formalización del empleo es uno de los grandes retos para los diseñadores gráficos en Guatemala. Aunque el diseño gráfico es una actividad que se desarrolla en sectores formales de la economía, una gran parte de los profesionales trabaja de manera independiente o en microempresas sin acceso a los servicios financieros necesarios para mejorar sus condiciones de trabajo. Esta falta de formalización también dificulta la creación de microempresas sostenibles en el sector gráfico, lo que restringe las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

## **Correlación entre el diseño gráfico y el octavo ODS**

La investigación evidencia una correlación directa entre las metas del octavo ODS y el mercado laboral del diseño gráfico en Guatemala. En particular, la necesidad de mejorar las condiciones de empleo, promover la innovación tecnológica y fomentar el emprendimiento se alinean con los desafíos que enfrentan los diseñadores gráficos. Los esfuerzos para formalizar este sector, reducir la brecha entre empleadores y empleados en cuanto a expectativas y competencias, y garantizar condiciones laborales dignas son esenciales para cumplir con las metas de este ODS en el contexto del diseño gráfico.

## **Replanteamiento metodológico y conclusiones**

Durante el desarrollo de la investigación, se consideró necesario ajustar la estrategia metodológica para mejorar la calidad de los resultados. Se optó por una metodología de recolección de datos más estructurada, enfocada en aumentar la confianza en los resultados obtenidos y reducir el margen de error. Esto permitió una mejor comprensión de las dinámicas del mercado laboral, tanto desde la perspectiva de los empleadores como desde la de los empleados, asegurando una visión más precisa de las condiciones laborales y salariales en el campo del diseño gráfico.

La investigación logra su objetivo general de identificar las condiciones laborales y salariales de los estudiantes y egresados de la EDG-USAC, promoviendo así mejores condiciones de empleo para este colectivo. A pesar de los desafíos, como la informalidad laboral y la falta de un colegio profesional, el estudio ofrece un marco claro para implementar políticas que fomenten el trabajo decente y el crecimiento económico en el ámbito

del diseño gráfico en Guatemala. Las conclusiones de este estudio son un llamado a la acción para fortalecer la formalización del empleo en este sector y asegurar que los diseñadores gráficos puedan contribuir de manera sostenible al crecimiento económico del país.

## **Discusión según la gestión y el desarrollo de la investigación:**

La estrategia de la segmentación de la investigación en dos fases, parte de la necesidad de lograr completar los objetivos de una manera correcta, considerando la magnitud del tema propuesto y los recursos disponibles, entre ellos el recurso del tiempo que jugó gran parte en este proceso de segmentación estratégica.

Los resultados en respuesta a los objetivos específicos para la primera fase de investigación documental fueron cubiertos en primera instancia pese a la cantidad de información evaluada y el recurso temporal disponible. A continuación en la Tabla 16 se detallan las acciones llevadas a cabo para el cumplimiento de los objetivos específicos de la fase 1 de la investigación:

**Tabla 16.** Detalle de los resultados esperados y obtenidos según las actividades propuestas para el cumplimiento de los objetivos específicos de la fase 1 de la investigación en respuesta al objetivo general.

<b>Fase</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Actividades propuestas</b>	<b>Resultados esperados</b>	<b>Resultados obtenidos</b>
1	Definir los temas prioritarios del octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible y su relación con el ámbito laboral del diseño gráfico en Guatemala.	Delimitación teórica, evaluación y análisis de referentes bibliográficos del desarrollo del octavo ODS en Guatemala.	Definición de los temas prioritarios del octavo ODS relacionados con el ámbito laboral del diseño gráfico en Guatemala.	<b>Definición de los temas prioritarios del octavo ODS relacionados con el mercado laboral guatemalteco, a partir de los criterios macroeconómicos de la región y del país, orientados a grandes rasgos con el ámbito del diseño gráfico.</b>
2	Establecer los criterios microeconómicos relacionados con el ámbito laboral del diseñador gráfico guatemalteco, a partir de los códigos y reglamentos laborales vigentes según la legislación y jurisprudencia nacional.	Delimitación teórica, evaluación y análisis de los códigos y reglamentos laborales vigentes, según la legislación y jurisprudencia nacional.	Identificación de los criterios microeconómicos del ámbito laboral del D.G. en conformidad con la legislación y jurisprudencia nacional.	<b>Identificación de los criterios microeconómicos del mercado laboral nacional en conformidad con las instituciones de gobierno oficiales, encargadas del desarrollo y cumplimiento de las metas e indicadores del octavo ODS para Guatemala.</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

La tabla 16 presenta el detalle de los objetivos específicos de la investigación fase 1, que parten del objetivo general. Esta fase para la investigación documental y análisis bibliográfico, delimita el alcance de la investigación a partir de los recursos que establecen las bases de la

misma: factores macroeconómicos y microeconómicos. Los objetivos específicos planteados son:

1. Definir los temas prioritarios del octavo ODS y su relación con el ámbito laboral del diseño gráfico en Guatemala.
2. Establecer los criterios microeconómicos relacionados con el ámbito laboral guatemalteco, a partir de códigos y reglamentos laborales vigentes según la legislación y jurisprudencia nacional.

En respuesta al primer objetivo específico de la fase 1 de la investigación, se logran definir los temas prioritarios del octavo ODS relacionados con el mercado laboral guatemalteco, a partir de los criterios macroeconómicos de la región y del país, orientados a grandes rasgos con el ámbito del diseño gráfico. Para ello se identifican las acciones que ha realizado la Organización Internacional del Trabajo para el cumplimiento del octavo ODS en la región y la incidencia que tienen sus acciones en las metas específicas que componen a este objetivo. Para entrar en materia, se analizaron las 10 metas que conforman el octavo ODS y se identificaron cuáles tienen relación directa con el ejercicio profesional del diseño gráfico; se identifican 4 de las 10 metas. De estas parte la estructura que permite conocer la relación entre este ODS y el diseño gráfico en Guatemala.

A través del análisis del cumplimiento de estas metas en la región, la investigación empieza a identificar nombres de instituciones que permiten que trabajan por el desarrollo y cumplimiento del octavo ODS en el país; esto permite la identificación de más recursos bibliográficos que presentan información real de su impacto en el país.

El segundo objetivo específico de la fase 1 de la investigación, se cumple a partir de los hallazgos que se van realizando a partir de las instituciones involucradas en el cumplimiento del octavo ODS en el país y las metas concretas que se relacionan con el ámbito del diseño gráfico; esta información permite la identificación de los criterios microeconómicos del mercado laboral nacional en conformidad con las instituciones de gobierno oficiales encargadas del cumplimiento de los ODS en el país.

Los resultados en respuesta al objetivo específico para la segunda fase de investigación y estudio de mercado, fueron cumplidos según la triangulación y levantamiento de datos realizado; cabe mencionar que durante la etapa de estrategia y logística para levantamiento de datos, el criterio original para selección de las muestras de informantes fue modificado, con el fin de tener un mejor nivel de confianza y menor margen de error para la recopilación de la información según las fuentes de información de tipo personal; lo que favoreció en gran medida a la calidad de los resultados obtenidos. A continuación en la Tabla 17 se detallan las acciones llevadas a cabo para el cumplimiento del objetivo específico de la fase 2 de la investigación:

**Tabla 17.** Detalle de los resultados esperados y obtenidos según las actividades propuestas para el cumplimiento del objetivo específico de la fase 2 de la investigación en respuesta al objetivo general.

Fase	Objetivos específicos	Actividades propuestas	Resultados esperados	Resultados obtenidos
2	Identificar las condiciones laborales y salariales de los estudiantes trabajadores y egresados de la EDG, según los sectores terciario y cuaternario de la actividad económica y los sectores sociales de la economía en Guatemala: Sectores Público, Privado y Social.	Definición de aspectos de evaluación para instrumentos de valoración cuantitativos y cualitativos para muestras probabilísticas y no probabilísticas de los objetos de estudio. Levantamiento e Interpretación de datos cuantitativos y cualitativos para la identificación de los temas de estudio.	Identificación de las condiciones laborales y salariales de los estudiantes y egresados de la EDG con experiencia laboral, según los sectores terciario y cuaternario de la actividad económica de los sectores Público, Privado y Social.	<b>Identificación de las condiciones laborales y salariales de los estudiantes trabajadores y egresados de la EDG con experiencia laboral, según el trabajo independiente y en relación de dependencia para los 3 sectores sociales de la economía: sector público (entidades estatales y autónomas), sector privado y sector social, desde la perspectiva de la promoción de servicios (sectores terciario y cuaternario de la actividad económica) en el departamento de Guatemala.</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

La tabla 17 identifica los resultados obtenidos a partir del cumplimiento del objetivo específico de la fase 2 de la investigación para el estudio de mercado. Gracias al desarrollo del estudio de mercado con base en las directrices propuestas por Marcela Benassini en su libro «Introducción a la Investigación de Mercados: Un enfoque para América Latina», se identifican una serie de pasos a seguir para conducir un estudio de mercado a partir de diversas fuentes de información. Este recurso bibliográfico favoreció a la mejora de la estrategia original para la

triangulación de datos de los informantes, pero conllevó un retraso significativo en la recopilación de la información a partir del levantamiento de datos.

La técnica original planteada al inicio de la fase 2 de la investigación, para el levantamiento y recopilación de la información en el estudio de mercado consistía en la triangulación para recopilación e interpretación de datos a partir de 3 informantes principales: Estudiantes y egresados de la EDG, Instituciones de los diferentes sectores de la actividad económica, pertenecientes a los 3 sectores sociales de la economía, y el análisis de fuentes documentales internas y externas como reclutadoras, bolsas de empleo y recursos humanos.

La estrategia inicial planteaba la metodología siguiente:

1. Estudio y análisis cualitativo | Análisis de Opinión: Estudiantes y egresados de la EDG con experiencia laboral | Muestra: No probabilística - Por cuotas
2. Estudio y análisis mixto | Encuestas y Evaluaciones de empleadores: Instituciones de los diferentes sectores de la actividad económica, pertenecientes a los tres sectores sociales de la economía | Muestra: No probabilística - Discrecional/A Juicio.
3. Análisis de fuentes bibliográficas Internas y Externas: Reclutadoras, Bolsas de empleo, Recursos Humanos, etc.

A medida que el desarrollo de la investigación avanzaba, se consideró necesario replantear la estrategia metodológica para la triangulación de las fuentes de información. Para ello se buscó mantener a los informantes,

ya que el análisis de las fuentes documentales internas y externas, y el análisis de las fuentes personales, desde la perspectiva de los empleadores y los empleados (estudiantes y egresados con experiencia laboral) es un factor indispensable para conocer y corroborar desde las diversas posiciones, las condiciones laborales y salariales del mercado laboral del diseño gráfico en Guatemala para los estudiantes y egresados de la EDG-USAC; pero se modifica el método de recolección de datos, el tipo de información que se obtendrá a partir de los instrumentos de valoración seleccionados y el criterio metodológico para la selección de la muestra de informantes de tipo personal, para aumentar el nivel de confianza de los resultados y reducir el margen de error:

#### **1. Análisis de fuentes documentales Internas y Externas:**

- **Internas:** Informe de Autoestudio para acreditación de la LDG
- **Externas:** Reclutadoras, Bolsas de empleo, Recursos Humanos, etc.

#### **2. Evaluación de empleadores:**

- **Tipo de información:** Estudio y análisis mixto con prevalencia de aspectos cuantitativos.
- **Instrumento:** Encuesta digital
- **Informantes:** Instituciones de los diferentes sectores de la actividad económica, pertenecientes a los tres sectores sociales de la economía
- **Muestra:** Probabilística multietapas: Conglomerados y Aleatoria simple.

### 3. Evaluación de empleados:

- **Tipo de información:** Estudio y análisis mixto con prevalencia de aspectos cuantitativos.
- **Instrumento:** Encuesta digital
- **Informantes:** Estudiantes y egresados de la EDG con experiencia laboral
- **Muestra:** Probabilística multietapas: Conglomerados y Aleatoria simple.

A partir del levantamiento de datos, interpretación y análisis de la información según la estrategia planteada, se logran recolectar todos los datos que especifican el tema central de la investigación: las condiciones laborales y salariales del diseñador gráfico de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

## **Discusión según los retos y limitaciones en el análisis del octavo ODS en el ámbito del diseño gráfico en Guatemala**

Según los objetivos planteados, los resultados obtenidos durante la investigación permiten un acercamiento desde la perspectiva macroeconómica a la visión del desarrollo de octavo ODS en Guatemala, partiendo desde los requerimientos internacionales propuestos por la Organización de las Naciones Unidas, un análisis regional como parte de América Latina y el Caribe y puntualizando en Guatemala.

Conocer aspectos específicos del desarrollo del octavo ODS en el ámbito del Diseño Gráfico resulta ser una tarea más compleja de lo que parece, debido a que existen muchísimas premisas microeconómicas que deben considerarse y que por el limitado recurso del tiempo no lograron abordarse; además de ello, los temas de la jurisprudencia nacional son muy extensos, partiendo de un análisis que busca corroborar los aspectos legales según los diversos documentos y posteriormente filtrar los que se relacionan directamente con la labor del Diseño Gráfico en el mercado laboral nacional.

Debido a la extensión de la investigación, fue necesario segmentarla en dos partes, las cuales abordan los objetivos desde dos perspectivas según los recursos e informantes. En primera instancia, se busca la recopilación bibliográfica y el análisis documental de la mayor cantidad de información y datos posible; sin embargo los recursos son agobiantes y atenúan la información concisa requerida.

Uno de los mayores retos no solventado durante el desarrollo de la investigación, es el impacto de la pandemia en el mercado laboral y cómo esta coyuntura afectó directamente al desarrollo de las metas que

conforman el octavo ODS. Los recursos bibliográficos evaluados, principalmente los que presentan los resultados específicos nacionales por parte de las instituciones oficiales de gobierno, hasta el año 2020, según el último informe presentado por SEGEPLAN, abordan el análisis de los datos del período del 2016 al 2019, por lo que no existe hasta ahora el registro y análisis de los datos recabados en cuanto al desarrollo de los indicadores y metas del octavo ODS para el año 2020 por fuentes oficiales de gobierno: SEGEPLAN e INE, ambas como instituciones oficiales a las que se les delega la función del registro y seguimiento de los ODS en Guatemala.

Existen brechas de información importantes en los recursos bibliográficos oficiales consultados; uno de los insumos más importantes es el reporte oficial de SEGEPLAN que presenta el análisis del desarrollo de los ODS. En el caso específico del octavo ODS y su desarrollo en el país, el documento hace alusión al desarrollo de 14 metas y 44 indicadores del octavo ODS para Guatemala, sin embargo en su base de datos no se presentan referencias a los 44 indicadores específicos.

## **Discusión según los principales resultados de la investigación:**

A grandes rasgos, según lo consignado hasta ahora por SEGEPLAN en el Plan Nacional de Desarrollo, una de las principales causas para que exista situación de pobreza en el país, se relaciona con la escasez de los puestos de trabajo de calidad; lo que produce condiciones precarias de subsistencia. Además a esto se suma un crecimiento económico bajo y desigual respecto a la distribución del ingreso, lo cual garantizaría una mejora en la calidad de vida y bienestar de la población. El informe de SEGEPLAN añade que «en materia del impulso de la inversión y el empleo, el Sector Privado representa el principal socio para la ejecución de intervenciones, debido a que por medio de todas sus cámaras y organizaciones han contribuido a la creación de empleo formal y al fortalecimiento de capacidades productivas del país, es por ello que este sector registró en esta PND un 36.37% del total de intervenciones.»<sup>130</sup> Y continúa, «entre las metas abordadas sobresalen las relacionadas con el incremento del nivel de inversión en capital físico, el aumento del acceso de las pequeñas empresas industriales y otras empresas, a los servicios financieros y créditos; el aumento de la productividad económica mediante la diversificación y modernización tecnológica; el incremento de las 16 competencias en los jóvenes y adultos y el incremento del crecimiento de los ingresos de la población.»<sup>131</sup>

Esto quiere decir que existe una estrecha relación entre el crecimiento económico y el impulso del empleo, ya que al impulsar acciones para

---

<sup>130</sup> Secretaría de planificación y programación, *ODS en Guatemala: Anexos III Revisión nacional voluntaria 2021* (Guatemala: Segeplan, 2021), edición en PDF: <https://www.pnd.gt/Documentos/anexos.pdf> Páginas 483-484.

<sup>131</sup> Secretaría de planificación y programación, *ODS en Guatemala: Anexos III Revisión nacional voluntaria 2021*. 484.

incrementar las tasas de crecimiento económico, estas tendrán efecto en el incremento de la inversión y por consiguiente en la generación de empleo. «Esto incide en la inclusión económica y en el incremento de los ingresos del Estado para potenciar la inclusión social.»

La participación e intervención de la academia y los centros de investigación, conforme la información recopilada por el informe de SEGEPLAN, «se dio principalmente en actividades de carácter académico que incluyeron inclusiones en los pensum de estudio de: La enseñanzas y promoción de la productividad y el emprendimiento, énfasis en la competitividad y el desarrollo empresarial y la inclusión del eje transversal de innovación.»<sup>132</sup>

---

<sup>132</sup> Secretaría de planificación y programación, *ODS en Guatemala: Anexos III Revisión nacional voluntaria 2021*. 484.

## REFERENCIAS

Artículo 43, *Constitución Política de la República de Guatemala*, edición en PDF.

Borja-Villalba, Yulieth, Daniel Carreño-Vera y Ender Barrientos-Monsalve, «Situación del Diseñador Gráfico en el mercado laboral de la Ciudad de Cúcuta», *Revista Convicciones* 5.10 (2018): 21-26.  
ISSN: 2389-7589

Buitrago Restrepo, Felipe, e Iván Duque Márquez, *La economía naranja: Una oportunidad infinita* (New York: Banco Interamericano de Desarrollo, 2013), edición en PDF, Pág 40.  
<https://books.google.com.gt/books?id=I9N2DwAAQBAJ&lpg=PA13&ots=kb9WTioVIQ&dq=economia%20naranja&lr&pg=PA6#v=onepage&q&f=false>

Comisión de Autoevaluación, Escuela de Diseño Gráfico, *Informe de Autoestudio Licenciatura en Diseño Gráfico, para ser presentado a la Agencia Centroamericana de Acreditación de Programas de Arquitectura e Ingeniería ACAAI* (Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, 2018),  
<https://farusac.edu.gt/autoevaluacion/wp-content/uploads/sites/11/2018/06/presentaci%C3%B3n-autoestudio-Dise%C3%B1o-Gr%C3%A1fico-2018.pdf>

Del Villar Page, Sofía «Indicadores ODS: Objetivos, metas e indicadores con énfasis en los indicadores ambientales» (Curso-taller, CEPAL - La Habana, Cuba, 11-15 de febrero de 2021).

Departamento de Análisis Estadístico, *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2-2019*, (Guatemala: INE, 2019), 16. Acceso el 04 de febrero de 2022.  
<https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2020/08/13/2020081354355Y1KZ2HK3GnWnOvCP6lkZunmf8PiHYFSH.pdf>

Departamento Nacional de Planeación. 2000. «Sectoros Económicos» *Biblioteca Luis Angel Arango 2000*, acceso el 10 de noviembre de 2020.  
<http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/economia/econo53.htm>.

Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas -CIIU-* (Nueva York: Naciones Unidas, 2009), acceso el 21 de octubre de 2021, [https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm\\_4rev4s.pdf](https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm_4rev4s.pdf)

Escuela de Diseño Gráfico -USAC-, *Autoestudio: Datos generales del programa de la Licenciatura en Diseño Gráfico*, (Guatemala: FARUSAC, 2018). Edición en PDF, 5.

Escuela de Diseño Gráfico -USAC-, *Autoestudio: Categoría 12: Graduados*, (Guatemala: FARUSAC, 2018). Edición en PDF, 3

Escuela de Diseño Gráfico -USAC-, «Evidencia 1.1.1.2 Listado de ofertas de empleo para diseñadores gráficos en Guatemala», Autoestudio (2018): 1-2.

<https://docs.google.com/document/d/18wK0KJGogcqYqdNaEkaPUBaWOCdlpeX5cmsVKkYGNHw/edit>

Escuela de Diseño Gráfico -USAC-, «Evidencia 1.1.1.3 Listado de diseñadores gráficos y cargos desempeñados en las empresas», Autoestudio (2018): 1-2.

<https://docs.google.com/document/d/1Z58A53uJICWJk6VLwOARif4QYg6QZ2L4LZQgMnQ8j6U/edit>

Escuela de Diseño Gráfico -USAC-, «Evidencia 1.1.2.1 Estudio de mercado. Escuela de Diseño Gráfico, Facultad de Arquitectura, Universidad de San Carlos de Guatemala», Autoestudio (2018).

<https://docs.google.com/document/d/1LiOzem2dSiucoYvt1hIJZ5F8UU1d2avvHkjwdY79ynY/edit>

Escuela de Diseño Gráfico -USAC-, «Evidencia 12.1.3.2 Encuesta realizada a egresados de Diseño Gráfico en el año 2016», Autoestudio (2018): 1-5.

<https://drive.google.com/file/d/0BxCYmuC-29b2YWliVzVmckp4MGM/view?resourcekey=0-8dpmk6QjbOdJOmmZ5f8zRQ>

Escuela de Diseño Gráfico -USAC-, «Evidencia 12.1.2.1 Base de datos de egresados Diseño Gráfico», Autoestudio (2018): 1.

<https://drive.google.com/file/d/1NS1zkHF1TLk23iG9JTAD08jMu8NLLIQ/view>

Escuela de Diseño Gráfico -USAC-, «Evidencia 12.1.3.2 Encuesta realizada a egresados de Diseño Gráfico en el año 2016», Autoestudio (2018): 1-5.  
<https://drive.google.com/file/d/0BxCYmuC-29b2YWliVzVmckp4MGM/view?resourcekey=0-8dpmk6QjbOdJOmmZ5f8zRQ>

Guatemala.com. «Universidades para estudiar Diseño en Guatemala» acceso el 18 de noviembre de 2021.  
<https://aprende.guatemala.com/centros-educativos/universidades/universidades-e-studiar-diseno-grafico-guatemala/>

Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 1 2019: Principales Resultados* (Guatemala, 2019), acceso el 18 de noviembre de 2021,  
<https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2020/01/15/20200115173246FCRG98JyTWWAtsV4Lmtyn43QFgTufmZg.pdf>

Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 1 2019: Principales Resultados* (Guatemala, 2019), acceso el 11 de octubre de 2021,  
<https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2020/01/15/20200115173246FCRG98JyTWWAtsV4Lmtyn43QFgTufmZg.pdf>

Instituto Nacional de Estadística, *Principales Resultados del Mercado Laboral: Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2021* (Guatemala: INE, 2022), 7. Acceso el 04 de febrero de 2022,  
<https://www.ine.gob.gt/ine/wp-content/uploads/2022/02/PublicacionResultadosENEI2021.pdf>

Instituto Nacional de Estadística, «Estadísticas por tema», acceso el 04 de febrero de 2022,  
<https://www.ine.gob.gt/ine/encuesta-nacional-de-empleo-e-ingresos/>

Jones, Charles I., *Macroeconomía* (Nueva York: W.W. Norton & Company, 2008), acceso el 27 de agosto de 2021,  
<https://books.google.com.gt/books?id=UrVX6--gTR4C&lpq=PA1&ots=w-0DIOIEhN&dq=macroeconom%C3%ADa&lr&pg=PA6#v=onepage&q&f=false>, página 38.

Llanos Vásquez, Azucena del Milagro. «Representación social del diseñador gráfico frente al mercado laboral: Experiencias y necesidades para la creación del colegio profesional» (tesis de grado, Universidad Señor de Sipán, 2016), 50-54,  
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3145/INFORME%20FINAL%20DE%20INVESTIGACI%c3%93N%20-%20Azucena%20Llanos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mantilla Andrade, Lissette Estefanía. «La percepción hacia el diseñador gráfico y su función como profesional en el mercado laboral de la ciudad de Ambato» (tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato, 2018) 64.

Ministerio de Economía, *Sistema Nacional de Información MIPYME*

*Guatemala* (Guatemala: MINECO 2015),

[http://www.mineco.gob.gt/sites/default/files/Comunicacion%20Social/sistema\\_nacional\\_de\\_informacion\\_mipyme\\_guatemala\\_ano\\_base\\_2015.pdf](http://www.mineco.gob.gt/sites/default/files/Comunicacion%20Social/sistema_nacional_de_informacion_mipyme_guatemala_ano_base_2015.pdf)

Naciones Unidas. «Análisis del objetivo 8 relativo al trabajo decente para todos» acceso el 10 de noviembre de 2020.

<https://www.un.org/es/chronicle/article/objetivo-8-analisis-del-objetivo-8-relativo-al-trabajo-decente-para-todos#:~:text=El%20Objetivo%208%20tiene%20como,el%20trabajo%20decente%20para%20todos%E2%80%9D.&text=Por%20consiguiente%2C%20este%20objetivo%20refleja,poblaciones%20de%20todo%20el%20mundo.>

Naciones Unidas. «Objetivos de Desarrollo Sostenible» acceso el 27 de agosto de 2021,

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>

Naciones Unidas. «Desarrollo Sostenible» acceso el 27 de agosto de 2021,

[https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/8\\_Spanish\\_Why\\_it\\_Matters.pdf](https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/8_Spanish_Why_it_Matters.pdf)

Naciones Unidas Guatemala. «Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible» acceso el 29 de agosto de 2021

Naciones Unidas Guatemala. «Organización Internacional del Trabajo» acceso el 07 de septiembre de 2021,  
<https://onu.org.gt/onu-en-guatemala/agencias/oit/>

Naciones Unidas. «Desarrollo Sostenible» acceso el 20 de agosto de 2021,  
[https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/8\\_Spanish\\_Why\\_it\\_Matters.pdf](https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/8_Spanish_Why_it_Matters.pdf)

Naciones Unidas «Los ODS en América Latina y el Caribe: Centro de gestión del conocimiento estadístico» acceso el 30 de septiembre de 2021,  
<https://agenda2030lac.org/estadisticas/acciones-ods-pais.html?id=19&lang=es>

Naciones Unidas. «Perfiles estadísticos regionales ODS por meta: América latina y el Caribe» acceso el 23 de noviembre de 2021.  
<https://agenda2030lac.org/estadisticas/perfiles-estadisticos-regionales-ODS-por-meta.html?lang=es>

Naciones Unidas. «Banco de datos regional para el seguimiento de los ODS en América Latina y el Caribe» acceso el 23 de noviembre de 2021.  
<https://agenda2030lac.org/estadisticas/banco-datos-regional-seguimiento-ods.html?lang=es>

PNUD Guatemala. «Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico» acceso el 11 de octubre de 2021.

<https://www.gt.undp.org/content/guatemala/es/home/post-2015/sdg-overview/goal-8.html#:~:text=Objetivo%208%3A%20Trabajo%20decente%20y%20crecimiento%20econ%C3%B3mico%20%7C%20EI%20PNUD%20en%20Guatemala>

PNUD Guatemala. «Objetivo 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico - Metas» acceso el 29 de agosto de 2021.

<https://www.gt.undp.org/content/guatemala/es/home/sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-and-economic-growth.html>

Sampieri, Roberto Hernández, Carlos Fernández Collado, Pilar Baptista Lucio, *Metodología de la Investigación*, (México: McGraw Hill, 2014), 189.

Sección Octava: Artículos 101-106, *Constitución Política de la República de Guatemala*, edición en PDF.

Sección Novena: Artículos 107-117, *Constitución Política de la República de Guatemala*, edición en PDF.

Secretaría de planificación y programación, *ODS en Guatemala: III Revisión nacional voluntaria* (Guatemala: Segeplan, 2021), edición en PDF: <https://www.pnd.gt/Documentos/DIAGRAMACION.pdf>

Secretaría de planificación y programación, *ODS en Guatemala: Anexos III Revisión nacional voluntaria 2021* (Guatemala: Segeplan, 2021), edición en PDF: <https://www.pnd.gt/Documentos/anexos.pdf>

Secretaría de planificación y programación, *Revisión nacional 2021: Avanzando hacia la década de la acción - Contribución de los actores de la cooperación para el desarrollo de las PND* (Guatemala: Segeplan, 2021), edición en PDF: [https://www.pnd.gt/Documentos/CS\\_20210525\\_Revision\\_Nacional%20Fuentes\\_Cooperantes\\_Final.pdf](https://www.pnd.gt/Documentos/CS_20210525_Revision_Nacional%20Fuentes_Cooperantes_Final.pdf)

Secretaría de planificación y programación, *Revisión nacional 2021: Avanzando hacia la década de la acción - Informe sobre la contribución del Sector Privado, Academia y Centros de Investigación* (Guatemala: Segeplan, 2021), edición en PDF: [https://www.pnd.gt/Documentos/CS-%20RNV%20Sec\\_Privado\\_academia.pdf](https://www.pnd.gt/Documentos/CS-%20RNV%20Sec_Privado_academia.pdf)

Título primero - cuarto, *Código de Trabajo de Guatemala*, edición en PDF.

Tobar, Luis Antonio, «La Investigación aplicada a los Estudios de Mercado», *Revista Realidad y Reflexión* 50 (2019): 19-30, doi:10.5377/ryr.v50i50.9040.

Tobón, Sergio, «Tres saberes para el desempeño idóneo», en *Formación basada en competencias* (Madrid: Ecoe, 2013), 190 - 210

United Nations. «*Shared responsibility, global solidarity: Responding to the*

*socio-economic impacts of COVID-19*» acceso el 29 de agosto de 2021,  
[https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg\\_report\\_socio-economic\\_impact\\_of\\_covid19.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_report_socio-economic_impact_of_covid19.pdf)

Wikipedia, «Diccionario: Estadística descriptiva», Acceso el 08 de febrero de 2022.  
[https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Quintil\\_\(unidad\)&oldid=19490366](https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Quintil_(unidad)&oldid=19490366)







