

Revisión histórica del sector laboral informal en Guatemala y la carencia del pensamiento estratégico de este grupo

Historical review of the informal labor sector in Guatemala and the lack of strategic thinking of this group

DE LEÓN, Carlos H.¹
ÁBREGO, Adrián²

Resumen

El artículo desarrolla el problema histórico del bajo nivel educativo de los trabajadores del sector informal, y cómo este se convierte en una barrera que imposibilita el desarrollo personal, así como la capacidad de sostenibilidad y crecimiento en el futuro de la labor desarrollada, careciendo de pensamiento estratégico; el objetivo principal de esta investigación es identificar limitaciones que históricamente, les ha impedido a estos pensar en el largo plazo y visualizar la actividad ejecutada como una fuente digna de subsistencia.

Palabras clave: Emprendimiento de subsistencia, naboría, pensamiento estratégico, sector informal

Abstract

The article develops the historical problem of the low educational level of workers in the informal sector, and how this becomes a barrier that makes personal development impossible, as well as the capacity for sustainability and growth in the future of the work carried out, lacking of strategic thinking; The main objective of this research is to identify limitations that historically have prevented them from thinking in the long term and viewing the activity carried out as a worthy source of subsistence.

Key words: Subsistence entrepreneurship, naboría, strategic thinking, informal sector

1. Introducción

El siguiente artículo tiene como objetivo visualizar y dar a conocer la evolución histórica del trabajo informal en Guatemala y la alta correlación que este posee con el bajo nivel educativo de la población, discriminación racial y étnica, así como el bajo nivel de competitividad que se posee como país. La falta de información de calidad sobre este grupo de trabajadores en la economía nacional convierte a las investigaciones sobre esta temática, de vital importancia para el entendimiento y reducción de la problemática, que por muchos años ha venido afectando al trabajador guatemalteco. Además, las políticas gubernamentales que han tratado de reducir el problema, como se muestra en la comparación de las encuestas nacionales de empleos e ingresos ENEI (2002) y ENEI (2022), en lugar de mitigar la problemática, la misma se ha incrementado. Factores adicionales, como los

¹ Ingeniero Industrial. Consultor empresarial y catedrático universitario. Candidato a doctor en Proyectos por la Universidad Internacional Iberoamericana de México. deleoncar@gmail.com <https://orcid.org/0000-0003-0679-7439>

² Doctor en Ciencias de la Educación. Catedrático universitario. abrego.ramirez@gmail.com <https://orcid.org/0000-0002-4517-7518>

encierros obligatorios debido a la pandemia del COVID-19, han agravado aún más la situación. Por ello, esta investigación trata de sentar las bases que permitan cambiar el rumbo de la historia laboral en el país, no cometer los mismos errores, y que además tenga un impacto en el pensamiento estratégico de los trabajadores de este sector y les permita desarrollarse a largo plazo.

2. Metodología

La metodología utilizada en el artículo se cataloga como un estudio retrospectivo, donde se describe la evolución de trabajo informal en Guatemala y la falta del pensamiento estratégico por parte del trabajador para su desarrollo y mejora de condiciones sociales.

2.1. Fundamentación teórica

Según datos del Instituto Nacional de Estadística de Guatemala (INE, 2023), el 71% de la población ocupada, corresponde al sector informal; este sector, aglutina a gran parte de la población en edad laboral que trabaja en empresas de menos de 6 personas, trabajadores autónomos (excluyendo a profesionales), así como personas involucradas en el servicio doméstico. Adicionalmente, en cuanto al ingreso promedio mensual, por ocupación, se puede ver que los empleados domésticos de casas particulares tienen la media más baja, Q 1,018.

Gran parte de los trabajadores independientes e informales, con educación primaria o menos, se dedican a las tareas domésticas; según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2010, p. 5), este tipo de ocupaciones es de las más antiguas e importantes, principalmente desempeñadas por mujeres; estas actividades, se relacionan con la historia de la esclavitud y servidumbre. Existen algunas características que, en la actualidad, continúan con el patrón histórico esclavizante; por ejemplo, el aspecto racial, étnico, casta, grupos autóctonos, así como la nacionalidad..

El trabajo doméstico tiene características similares a las anteriormente mencionadas; existe una infravaloración y discriminación hacia este grupo de trabajadores, lo cual tiene sus raíces en la época prehispánica, donde la actividad era considerada una especie de esclavitud; a estos, se les conocía como tlatlacotin, que desempeñaban los trabajos más duros y ocupaban el último peldaño social. Posteriormente, en la época colonial, se convirtió en una especie de trabajo forzoso, un tipo de esclavitud conocido como naboría (Asociación de Investigación y Estudios Sociales [ASIES], 2014).

Según Sherman (1987, p. 143), el término naboría posee diferentes significados, según el lugar y el tiempo; es una palabra prehispánica conservada por los españoles, con algunas pequeñas variantes; en América Central, no eran precisamente esclavos, ya que, legalmente, eran personas libres que no podían ser comerciadas; el estatus se asemeja más a un peón por deuda; estos eran indígenas que trabajaban para los españoles, en su mayoría como empleados domésticos, aunque a veces no desempeñaban labores hogareñas.

Según Velásquez (2010), desde la época de la colonia, las trabajadoras del hogar empezaron a desarrollar la labor de nodrizas, para amamantar a los hijos del patrono, además de las labores domésticas; este sistema prevalece hasta nuestros días, en lugares donde subsiste el sistema de terratenientes. Una gran parte de estas mujeres, provenían del municipio del Chol, Baja Verapaz, por ello se les conocía como choleras; este término, en la actualidad, se considera discriminatorio.

El primero en hacer referencia al término informalidad laboral fue Hart (1973), al desarrollar un estudio sobre una tribu originaria del norte de Gana, los Frafras, y su migración a las áreas urbanas del sur de ese país. En el artículo, se describe cómo los integrantes de este grupo, en su mayoría mano de obra poco calificada, se dedicaban a actividades económicas de bajos ingresos. Problemas como la inflación, salarios inadecuados, así

como el incremento de capacidades laborales requeridas, habían arrinconado a estos a dedicarse a actividades informales, características de un subproletariado, grupo socialmente marginado.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1993), la informalidad laboral se define como unidades productivas que se dedican a la fabricación de bienes o prestación de servicios, y que tienen como características principales una organización rudimentaria, pequeños volúmenes o escalas; de existir oportunidades de empleo en estas, son de clasificación temporal o familiar, sin ningún contrato que brinde alguna garantía legal al trabajador; todos los riesgos en los que incurre la unidad, son de carácter personal, es decir, deudas y obligaciones son responsabilidad de los propietarios, no de una empresa.

Adicionalmente, estas son conocidas como empresas de hogares y deberían de diferenciarse de las actividades ocultas o economía subterránea; esto, debido a que, las unidades de producción del sector informal, no se desarrollan con el objetivo de evadir pago de impuestos, responsabilidades con la seguridad social o legislaciones laborales (OIT, 1993).

Según Paz (2008), el aumento de la informalidad en Guatemala es causado principalmente por la alta competitividad de los países asiáticos, además de lo fluctuante de la demanda de bienes por parte de Estados Unidos. Estos fenómenos obligan a una reducción o estancamiento de los costos laborales. La informalidad se nutre de mano de obra excluida del sector formal, principalmente provocado por las políticas monetarias y fiscales, y la creciente rivalidad de los mercados globales.

Entre los diversos enfoques de esta problemática del sector informal están, el dualista, basado en que los mercados internos de países subdesarrollados dependen de los mercados internacionales de los desarrollados; posteriormente, el estructuralista, que se enfoca en factores que provocan el desajuste entre la demanda y la oferta laboral (Quejada *et al.*, 2014).

El enfoque neoclásico tiene como base que las características del trabajador es lo que determina su decisión laboral individual, es decir, puede escoger entre participar o no en el mercado laboral formal o informal (Quejada *et al.*, 2014). El enfoque institucionalista relaciona a la informalidad con las barreras legales para constitución y funcionamiento de las empresas, así como la ineficiencia para proveer servicios, por parte del estado (García, 2009). Por último, el ortodoxo, que surge como una opción ante la cantidad exagerada de requisitos, reglas y obligaciones que deben de cumplir el sector formal; el sector informal, es más una flexibilización al sistema rígido (Cimoli *et al.*, 2006).

En el artículo de Quejada *et al.* (2014), se identifican los factores que tienen incidencia en que una persona pertenezca a la informalidad laboral. Para algunos autores, la globalización es de las principales causas de este fenómeno; adicionalmente, la regulación del mercado laboral, las dimensiones del sector público, el tipo de cambio real y el ciclo económico. Opuestamente a lo que se cree, según varios estudios expuestos por el autor de este artículo, la educación por sí sola, no asegura obtener un trabajo en el sector formal.

En contraposición a lo anterior, Valladares (2022), menciona que el nivel educativo puede ser uno de los criterios de exclusión para el sector laboral formal, por lo que resulta casi imposible que un trabajador con nivel educativo limitado abandone la informalidad y busque un empleo mejor remunerado.

Según Ramírez (2009), la heterogeneidad del sector informal conlleva algunos problemas, como el de la exclusión de los grupos más pobres y marginados; por ejemplo, los vendedores ambulantes, que desarrollan actividades comerciales de subsistencia y que forman el grueso del sector informal. A estos se les conoce como los microempresarios de subsistencia. Este sector, a nivel general, disminuye en el auge económico y se potencia en las crisis, es decir, la informalidad se convierte en un refugio para los desempleados.

En cuanto a la informalidad por nivel educativo, Ramírez (2009) menciona que existen mayores niveles de ocurrencia de este fenómeno en los segmentos educativos más bajos de la población; en sus estadísticas se puede observar que, para 1998, en Colombia, casi el 92% de las personas sin ninguna educación pertenecían a este sector; casi el mismo porcentaje para las personas con primaria completa o incompleta, con el 84% de informalidad; esto significa que casi ninguna persona con primaria completa o menos pasan a formar parte del sector formal de la economía. Debido a esta desventaja educacional, los conocimientos económicos y comerciales básicos se convierten en una necesidad imperiosa.

Esta informalidad es un fenómeno que posee varias dimensiones donde intervienen factores económicos, institucionales, estructurales e inclusive políticos. Existe también una incidencia de la globalización y sus subprocesos de externalización y subcontratación. Microeconómicamente hablando, también intervienen temas como la baja productividad de estas unidades productoras, que les hace imposible enfrentar los costos de la formalidad, procedimientos de registro empresarial engorrosos y sus obligaciones de pago, la percepción de flexibilidad e independencia de la informalidad versus la formalidad, así como la escasa fiscalización y sanción social (OIT, 2014).

Es bastante complicado recopilar información sobre este grupo de trabajadores en todo el mundo, ya que la mayoría no se encuentra regulado; algunos datos que se encuentran disponibles mencionan que en países en vías de desarrollo, representan entre el 4 y el 10% del total de la fuerza laboral, masculino y femenino; mientras que, en países desarrollados, se estima que está entre el 1 y 2.5% del empleo total. Las mujeres constituyen la mayor parte de esta fuerza laboral, aunque en algunos países existen muchos hombres empleados como jardineros, guardias de seguridad y choferes (OIT, 2010, p. 6).

Según Busso (2004), los vendedores ambulantes, que constituyen una gran parte de los trabajadores informales, tiene sentimientos negativos hacia estas actividades, refugio que desarrollan por estar desocupados; por ello, la expectativa hacia el futuro con estas actividades no existe, ya que únicamente se visualiza en el corto plazo. Este sentimiento contribuye a que no se identifiquen con su actividad. El escaso enfoque en el largo plazo no implica que ellos se visualicen por corto tiempo desarrollando dicha actividad, ya que, por el contrario, muchos se ven haciendo lo mismo por largo tiempo.

La mayoría de empleos de subsistencia impiden que gran número de trabajadores informales tengan una visión a mediano y largo plazo que les ayude a desarrollarse y gestionar de mejor manera sus ingresos; un evento que agudizó esta situación, fue la pandemia del COVID-19; las medidas de confinamiento que se realizaron para contener la enfermedad imposibilitaron que estos desarrollaran sus actividades normales por lo cual su actividad económica decreció abruptamente (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2021).

Para poder hablar del pensamiento estratégico, debemos definir primero lo que significa estrategia; en el libro de Magretta (2012), donde se describe la forma en que Michael Porter visualiza los temas relacionados con la ventaja competitiva, menciona que cualquiera puede nombrar un plan o programa como estrategia; pero para Porter una buena estrategia, que es aquella que dará como resultado un desempeño económico superior, es mucho más que eso; su enfoque está en el contenido, no el proceso. En otras palabras, la orientación debe enfocarse en donde se quiere estar, no en el proceso de toma de decisiones.

Sobre el término estrategia, Bolívar & Ortega (2015) mencionan que no existe convergencia entre autores para la definición y la historia; para referirse a los orígenes de esta palabra, simplemente utilizan como referencia cronológica hazañas de grandes generales en la historia, o basándose en las batallas más famosas de la historia militar universal. Etimológicamente, el vocablo deriva de estrategia, que a su vez proviene del juego de dos palabras griegas, stratos, que significa grupo de gente, y egos, que se traduce como el jefe o líder.

En el campo administrativo, la estrategia es una guía que integra las metas principales de una organización, así como sus políticas y la secuencia que deben de tener las acciones a desarrollar; cuando estas se formulan adecuadamente, ayuda a ordenar con base en las capacidades y recursos de la empresa, previendo los cambios en el entorno donde se desenvuelven, así como las acciones que desarrollan sus competidores (Mintzberg & Quinn, 1997, p. 5).

Entre los factores básicos que debe poseer una estrategia eficaz están los objetivos claros y decisivos o que aseguren la continuidad de la empresa, conservar la iniciativa, concentración, flexibilidad, liderazgo coordinado y comprometido, así como sorpresa y seguridad; una estrategia termina siendo un plan o curso determinado a seguir para enfrentar situaciones específicas. También es un patrón de flujo de acciones, como pauta de acción. Igualmente, es una posición para ubicarse en un medio ambiente donde se compite; por último, es una perspectiva de cómo visualizar el mundo. A lo anterior se le conoce como las 5 P de la estrategia (Mintzberg & Quinn, 1997, p. 14 - 19).

Anteriormente, se abordó la falta de identificación de la mayoría de integrantes de este grupo con la actividad que desarrollan. Adolecer de este enfoque sistémico, en palabras de Del Río Cortina *et al.* (2021), es el camino directo a la desaparición para una organización. Según Morrissey (1999), el pensamiento estratégico individual incorpora a la experiencia para decidir las futuras acciones a desarrollar; en cuanto al empresarial, se desarrolla por medio de la coordinación de la creatividad y perspectiva común de varias personas, siempre en búsqueda del desarrollo a futuro; ambos tipos de pensamiento estratégico buscan igualmente el desarrollo a futuro.

Es casi nula la bibliografía que disponible sobre la aplicación del pensamiento estratégico en trabajadores de la economía informal; la mayoría se ha decantado por investigar sobre grupos similares, en cuanto a la generación de empleo y la actividad económica, como las microempresas y los emprendedores por necesidad. Según Schnarch (2016), los emprendimientos empresariales se pueden categorizar como de subsistencia o autoempleo, por necesidad, por oportunidad y dinámicos; el subgrupo de interés en este artículo, son los de subsistencia, que poseen las mismas características descritas en los trabajadores del sector informal. Entre las más importantes están, la carencia de planificación, bajos niveles de ingresos, carentes de pensamiento estratégico que les permita crecer en ingresos o ventas.

Esta falta de información sobre el tema puede deberse a que la mayoría de programas que han sido desarrollados en Guatemala y Latinoamérica, van enfocados a reducir la cantidad de personas que pertenecen a este grupo; pero, si tomamos en cuenta que desde que Hart (1973) identificó el término informalidad laboral, poco o casi nada se ha reducido; este grupo, en lugar de disminuir, se ha incrementado, ya que, según datos de la Encuesta Nacional de Empleos e Ingresos (ENEI, 2002), el sector informal en el año 2002 representaba el 69.7% de personas ocupadas; mientras que, en el mismo reporte ENEI (2022), veinte años después, este grupo representó el 71.1% del total de empleos. Esto lleva a pensar que la reducción de este grupo será una tarea que tomará varias décadas. Por el momento, el enfoque debería de ser en cómo mejorar las condiciones labores y por ende, de vida, de este grupo en el corto plazo.

Para asociar el trabajo informal con las microempresas y tener un punto de partida más sólido sobre el tema de la visión estratégica en este grupo, según la OIT (2014), 60% de los trabajadores de estas pequeñas unidades laborales de menos de 10 empleados, así como el 84% de trabajos generados por independientes en América Latina y el Caribe, son considerados informales; entre ambos tipos de empresas, generan casi el 70% del empleo informal en la región; este dato es congruente con la cantidad de empresas que caen en esta clasificación en el país. Según el Ministerio de Economía de Guatemala (MINECO, 2019), para el año 2017, el 90.34% del total de empresas, corresponden a las microempresas, es decir, alrededor de 435.000 de las 481.570 organizaciones que existen en total.

En un estudio desarrollado para emprendedores, desarrollado por Chávez & Calanchez (2022), posterior a la pandemia del COVID-19, gente que tuvo que emprender por necesidad, debido a la pérdida de trabajos durante este evento, menciona que el pensamiento estratégico para el emprendedor es fundamental para desarrollar la creatividad para el cumplimiento de sus objetivos; además de poseer la adaptabilidad a los cambios en el ambiente. Esta característica ha tomado mucha mayor relevancia después de la pandemia, debido a la inestabilidad social y económica.

En el estudio desarrollado por Chang & Paredes-Chacín (2016), sobre el pensamiento estratégico para la gestión de las tiendas de barrio, mencionan como factores principales de éxito de estos negocios, según el punto de vista de los tenderos, el conocimiento de su cliente, así como el manejo interno del negocio, con actividades como el control de gastos y problemas, y el manejo eficiente de los recursos a nivel general, ambos, en la misma proporción de importancia.

Según datos del Monitor Global de Emprendimiento (GEM) de la Universidad Francisco Marroquín (UFM, 2023), en Guatemala se posee la mayor proporción en el área latinoamericana de personas que consideran a los emprendimientos como una buena fuente para generar ingresos (94.4% de los encuestados versus 69.8% de toda la región), así como la menor tasa de personas que no aprovechan las oportunidades de negocio por temor a fracasar en el intento.

En la descripción del emprendedor guatemalteco, la (UFM, 2023) menciona que la educación a nivel primario y secundario es una limitante para desarrollar esta actividad, debido al bajo conocimiento de economía de mercado, creatividad e iniciativa personal. Se destaca, igualmente, que las fuentes de financiamiento a nivel general son escasas, así como un bajo nivel de políticas de gobierno que favorezcan a este grupo. Existe la infraestructura a nivel comercial y profesional para el desarrollo, pero carecen de capacidad de pago que les permita el acceso a estos servicios fundamentales para el desarrollo.

Entre los aspectos que mayormente influyen en que ser emprendedor sea bien percibido y aceptado por los guatemaltecos para generación de ingresos, están la dificultad de encontrar un trabajo formal, así como el riesgo que existe al migrar ilegalmente a Estados Unidos. Es importante mencionar que el déficit de plazas laborales en el país ha crecido en más de un millón de puestos de trabajo en los últimos 8 años. Este dato es congruente con la estadística del estudio, donde muestra que el 89.1% de los entrevistados iniciaron el emprendimiento para sobrevivir, debido a la escasez de puestos de trabajo.

3. Resultados

La revisión histórica permite identificar factores que influyen fuertemente en acrecentar la problemática de la informalidad laboral y el alto impacto en la falta de pensamiento estratégico en el grupo objetivo; por ejemplo, factores como la falta de educación, déficit laboral formal en el país que repercute en la creación de negocios informales, poco conocimiento del entorno comercial guatemalteco, falta de competitividad a nivel país. Relacionado con el tema de la precariedad educativa de este grupo, Levy & Székely (2016), encontraron una correlación entre la tasa de informalidad de 18 países de Latinoamérica con los años de escolaridad de los habitantes; esta, la encontraron por medio de la relación entre dos variables, la ligera reducción de la informalidad y generaciones actuales de fuerza laboral con mayor escolaridad. Aunque, en países como México, el efecto del incremento educativo ha sido contrarrestado por el mercado laboral. Igualmente, en Guatemala, no se refleja ninguna mejora en la informalidad laboral, debido al incremento del nivel educativo en los habitantes; comparando datos del ENEI 2002 y 2022, versus datos del Índice de Desarrollo Humano (IDH) de los años 2002 y 2002-2019, se puede verificar esta información. Según el ENEI (2002), para ese mismo año, la tasa de informalidad laboral representó el 69.7% del total de personas ocupadas; en ese mismo año, pero en el IDH

(2002), la tasas de educación formal del guatemalteco promedio era de 4.5 años. En el ENEI (2022), menciona que la tasa de informalidad es de 71.1%, mientras que el IDH (2022), presenta una media de educación formal de 6.6 años. Lo anterior muestra una mejora de casi el 47% en los años de educación formal, pero un incremento del 2% en la informalidad. El anterior análisis nos muestra que, en nuestra realidad, es imposible pensar que la reducción de este problema se puede llevar a cabo únicamente con la mejora de una variable, si no que se involucran varias. Adicionalmente, a la anterior comparación, el dato del año 2022 se encuentra muy influenciado por la situación de las cuarentenas y problemas económicos que la pandemia provocó, ya que, según datos del ENEI (2019), la tasa de informalidad en el país había disminuido a 65.3%, lo cual significó una caída del 6% versus el año 2002; pero, para que la reducción del problema sea sostenible en el tiempo, debe de ir acompañada de planes de contingencia que mitiguen situaciones extraordinarias que tengan un impacto negativo en las condiciones laborales de los trabajadores más expuestos al fenómeno.

El factor educación es igualmente importante al momento de tratar de desarrollar el pensamiento estratégico en este grupo de trabajadores, ya que, como lo menciona Chang & Paredes-Chacín (2016), se debe poseer capacidad para resolver problemas relacionados con el control de gastos y manejo eficiente de los recursos, así como conocimiento del mercado en donde compiten y del consumidor final; este tipo de conocimientos, por lo general son adquiridos por medio de la educación.

Lavado & Yamada (2021), enfatizan que la reducción de la informalidad no únicamente depende del éxito macroeconómico; para ellos las dos causas principales son la baja productividad de estas, así como la comodidad y beneficios que les brinda trabajar bajo ese modelo. Además, señalan que para reducir los niveles de este problema, debe existir un enfoque en la población más vulnerable a la pobreza, porque poseen muchas características que les empuja a formar parte de la informalidad, tales como bajos ingresos, educación limitada y poca tenencia de activos.

Tokman (2007), hace referencia a la facilidad de ingresar al mercado por medio de la informalidad, ya que se evaden ciertos requisitos que terminan siendo complicados para el empresario; para este autor ingresar de esta forma al mercado se requiere de capital reducido, que no exista división de tareas y jerarquías empresariales, baja productividad y mano de obra desprotegida que a veces está compuesta por el jefe y sus familiares, que por lo regular carecen de contratos laborales. Guatemala, en el indicador *Doing Business*, ocupa el lugar 96 de 190 países que miden ese indicador y oocupa el número 10 en la región latinoamericana (*The World Bank. Doing Business Archive*, 2023). Lo anterior indica que se encuentra en el punto medio de la tabla, con cierto grado de dificultad al momento de abrir negocios, lo cual puede disuadir a una parte de los negocios que deciden iniciar informalmente.

La evasión tributaria es otro de los principales promotores para establecer informalmente una empresa, según lo expresa la OIT (1993); esto, además, se relaciona fuertemente con el pensamiento estratégico, como lo menciona Padrón *et al.* (2022), que al mejorar la tributación en los países, se tiene una mayor oportunidad de producir mejoras estructurales en las economías de dichos territorios, lo cual produciría una mayor competitividad a nivel nación que tendría un impacto positivo en la industria en general. Es por ello que una empresa que se adhiere a la formalidad, inconscientemente o conscientemente piensa de manera estratégica; por ello es importante trabajar para lograr una cultura de tributación que se contemple desde el punto de vista del individuo, no solamente el empresarial.

4. Conclusiones

Pocos han sido los avances en los últimos años con relación a la informalidad laboral; como se mencionó anteriormente en la comparación de ENEI (2002) y ENEI (2022). En los últimos 20 años, en lugar de reducir el

porcentaje, este se ha incrementado de 69.7% a 71.1% del total de población ocupada en edad laboral; este efecto negativo, como se expuso en los resultados, se encuentra altamente afectados por la pandemia, pero se deben desarrollar propuestas integrales que eviten el regreso de los trabajadores al sector informal, por situaciones extraordinarias.

Trabajo informal es un término que va muy de la mano con la calidad de fuentes laborales que proporcionan las microempresas al mercado guatemalteco; alrededor del 70% de todas las plazas que generan estas, se consideran informales.

Tratar de aglutinar, bajo la sombrilla de informales, a todos los trabajadores descritos en la investigación, puede parecer poco acertado, a pesar de que poseen denominadores comunes como el bajo nivel educativo y la falta de certeza en la continuidad de sus actividades laborales.

Aproximadamente el 60% de los trabajos que generan las microempresas en Latinoamérica son considerados empleos informales. Con base en este dato, se puede deducir que una buena forma para reducir dicha condición laboral debería ser la mejora de las condiciones en que se desarrollan las microempresas a nivel regional.

Bajo la visión de Schnarch (2016), que cataloga un tipo de emprendimiento como de subsistencia, y de Ramírez (2009), que clasifica a los vendedores ambulantes como microempresa de subsistencia, se puede deducir que los términos, emprendedor, microempresario y trabajo informal, tienen características similares en el contexto del mercado laboral guatemalteco.

A pesar de la importancia que posee en la economía nacional el grupo de trabajadores informales, existe poca información de calidad que permita reducir y mejorar dicha condición a nivel nacional.

El conocimiento del cliente y el control interno de procesos, son los pasos principales para la mejora del pensamiento estratégico en la gestión de las empresas, incluyendo las de los trabajadores informales.

Para los emprendedores, no importando el tipo, el pensamiento estratégico es indispensable para el cumplimiento de objetivos y sostenibilidad empresarial.

Referencias bibliográficas

- ASIES. (2014). Trabajo Doméstico en Guatemala. *Momento*, 3. <http://asies.org.gt/pdf/momento-2014-3--trabajo-dom--stico-en-guatemala.pdf>
- BANGUAT. (Noviembre de 2021). *CEPAL*. https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/guatemala-medicion-economia-informal-banco-guatemala-2021_0.pdf
- Benard, S. (2010). *La teoría Fundamentada: una metodología cualitativa*. Universidad Autónoma de Aguascalientes. <https://0310o3thd-y-https-elibro-net.itmsp.museknowledge.com/es/ereader/rafaellandivar/40720>
- Busso, M (2004). Los trabajadores informales y sus formas de organización colectiva [Tesis de Maestría, Universidad de Buenos Aires]. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2013/02/2004busso.pdf>
- Bolívar, C., & Ortega, R. (2015). Historia militar y pensamiento estratégico. *Military Review*, 9/10(15), 65-78. <https://www.armyupress.army.mil/Journals/Edicion-Hispanoamericana/Archivos/Archivos-de-2015/>
- Chang, E. & Paredes-Chacín, A. J. (2016). Pensamiento estratégico en la gestión de las tiendas de barrio. *Opción*, 32(13), 228-254. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31048483013>

- Chávez, K., & Calanchez, Á. (2022). Pensamiento estratégico para impulsar el emprendimiento en el contexto de la pandemia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(Especial 7), 572-588.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.38>
- Cimoli, M., Primi, A. & Pugno, M. (2006). Un modelo bajo crecimiento: la informalidad como restricción estructural. 88.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11105/088089107_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Comisión Económica para América Latina (CEPAL). (2021). *La protección social de los trabajadores informales ante los impactos del COVID-19*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46753-la-proteccion-social-trabajadores-informales-impactos-covid-19>
- Del-Río-Cortina, A., Martín-León, M., Díaz-Plaza, V., & Machado-Licona, J. (2021). Pensamiento estratégico: Una vista desde el rombo filosófico de Bedard. *Saber, Ciencia y Libertad*, 16(1), 168-176.
<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2021v16n1.7525>
- García, G. A. (Junio de 2009). Evolución de la informalidad laboral en Colombia: determinantes macro y efectos locales. *Documentos de Trabajo*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1810073>
- INE Guatemala. (2002). *ENEI 3-2002*. INE.
- INE Guatemala. (2019). *ENEI 2-2019*. INE.
- INE Guatemala. (2022). *ENEI 2022*. INE.
- INE Guatemala. (Febrero de 2023). *INE*. <https://www.ine.gob.gt/encuesta-nacional-de-empleo-e-ingresos/>
- Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en la Investigación Cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata, S.L.
- Lavado, P. & Yamada, G. (2021). Empleo e Informalidad laboral en la nueva normalidad. Luis Raéz.
- Levy, S. & Székely, M. (2016). ¿Más escolaridad, menos informalidad? Un análisis de cohortes para México y América Latina. *El Trimestre económico*, 83(332), 499-588.
<https://www.eltrimestreeconomico.com.mx/index.php/te/issue/view/30>
- Magretta, J. (2012). *Understanding Michael Porter: The Essential Guide to Competition and Strategy*. Massachusetts: Harvard Business Review Press. <https://hbsp.harvard.edu/product/13023-PDF-ENG?Ntt=unnderstanding%20michael%20porter>
- Ministerio de Economía Guatemala. (2019). Informe de Situación y Evolución del Sector Mipyme de Guatemala 2015 - 2017. Guatemala: MINECO Guatemala.
https://www.mineco.gob.gt/sites/default/files/MIPYMES/informedesituacion_y_evolu_delsector_mipyme_deguatemala2015-2017.pdf
- Mintzberg, H. & Quinn, J. B. (1997). *El Proceso Estratégico; conceptos, contextos y casos 2da Ed*. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Mora, L. A. (2023). Cómo validar una entrevista de preguntas abiertas: una propuesta para investigación filosófica empírica. *Saberes Educativos*, 11, 1-25. <https://doi.org/10.5354/24525014.2023.71389>
- Morrisey, G. (1999). *Pensamiento Estratégico*. Pearson Education.
- OIT. (1993). Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal, adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo.
<https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/res/infsec.pdf>

- OIT. (2014). *Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas*. OIT.
- Padrón, A. M., Méndez, J. M., & Cornejo, G. (2022). *Pensamiento estratégico y cultura tributaria. Un nuevo enfoque gerencial desde la neurotributación*. Universidad Tecnológica ECOTEC. <https://doi.org/https://doi.org/10.21855/librosecotec.80>
- Paz, M. J. (2008). Ajuste estructural e informalidad en Guatemala. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 39(155), 153-179. <https://doi.org/10.22201/ieec.20078951e.2008.155.7741>
- PNUD. (2002). Índice Nacional de desarrollo Humano. <https://indhguatemala.org/visualizacion/#>
- PNUD. (2022). Índice nacional de desarrollo Humano. <https://indhguatemala.org/visualizacion/#>
- Quejada, R., Yáñez, M., & Cano, K. (2014). Determinantes para la informalidad laboral: un análisis para Colombia. *Investigación y Desarrollo*, 22(1), 126-145. <http://dx.doi.org/10.14482/indes.22.1.3078>
- Ramírez, J. (2009). *Capacitación laboral para el sector informal en Colombia*. Organización Internacional del Trabajo. <https://0310o3bg3-y-https-elibro-net.itmsp.museknowledge.com/es/ereader/rafaellandivar/9094>
- Schnarch, A. (2016). *El Marketing como Estrategia de Emprendimiento*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. <https://elibro.url.elogim.com/es/lc/rafaellandivar/titulos/93368>
- Sherman, W. (1987). *El trabajo Forzoso en América Central -Siglo XVI-*. Tipografía Nacional.
- The World Bank. Doing Business Archive. (2023). <https://archive.doingbusiness.org/en/rankings>. <https://archive.doingbusiness.org/en/rankings>
- Tokman, V. (2007). *Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Universidad Francisco Marroquín. (2023). Monitor Global de Emprendimiento (GEM). Guatemala: Centro de Emprendimiento Kirzner. <https://gem.ufm.edu/wp-content/uploads/2023/09/Reporte-Nacional-GEM-Guatemala-2022-2023.pdf>
- Valladares, K. (2022). El pan diario de los guatemaltecos: el trabajo desde el sector informal . *Revista de Investigación. escuela de ciencias psicológicas*(5), 86-95. <https://doi.org/10.57247/riec.vi5.89>
- Velásquez, M (2010). Situación de las trabajadoras del hogar desde la investigación de ATRAHDOM. Guatemala: Asociación de trabajadoras del hogar, a domicilio y de maquila.
- Vos, P. & Frejd, P. (2020). The object-tool duality in mathematical modelling. A framework to analyze students' appropriation of Sankey diagrams to model dynamic processes. *Avances de investigación en educación matemática*, 17, 52-66. <https://0310f10b5-y-https-web-s-ebsscohost-com.itmsp.museknowledge.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=15a3d2f8-e06b-4ab0-86cc-18377e4264be%40redis>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial 4.0 Internacional