

RESUMEN EJECUTIVO

**MIGRACIÓN
TEMPORAL REGULAR
DE GUATEMALTECOS A
CANADÁ Y ESTADOS
UNIDOS: Análisis
del impacto en las
condiciones de vida,
intenciones migratorias,
barreras
y oportunidades**

JULIO 2023



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA



**ACCIÓN
CONTRA EL
HAMBRE**



OIM
ONU MIGRACIÓN



MIGRACIÓN TEMPORAL REGULAR DE GUATEMALTECOS A CANADÁ Y ESTADOS UNIDOS: Análisis del impacto en las condiciones de vida, intenciones migratorias, barreras y oportunidades

Resumen ejecutivo para autoridades y técnicos del Gobierno de Guatemala y de las embajadas de Canadá y Estados Unidos en Guatemala y empresas reclutadoras que operan en Guatemala.¹

Este estudio fue posible gracias al apoyo generoso del pueblo de los Estados Unidos de América, a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). El contenido de este informe es responsabilidad de la Fundación Acción contra el Hambre y no necesariamente refleja el punto de vista de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), ni de USAID o del gobierno de los Estados Unidos.

Autores: Fernando Landini y Arnold "Beau" Brodbeck

Foto de portada: Adobe Stock

¹ El presente resumen presenta de manera sintética resultados publicados en el informe completo titulado *Migración temporal regular de guatemaltecos a Canadá y Estados Unidos: Análisis del impacto en las condiciones de vida, intenciones migratorias, barreras y oportunidades*.

Disponible en: www.accioncontraelhambre.org.gt/migracion-circular-2023/

PRESENTACIÓN, ANTECEDENTES Y SÍNTESIS



La migración internacional es una realidad sumamente compleja, que interesa tanto a los países emisores como a los receptores. Se trata de un fenómeno que puede ser visto desde perspectivas muy diferentes, incluso contrastantes, que van desde la seguridad y el control, hasta el análisis de sus efectos en la producción, el empleo y el desarrollo. En este resumen nos ocupamos de un tipo de migración que ha generado creciente interés en los últimos tiempos: la migración temporal regular. Esta se refiere al traslado de migrantes de un país de origen a otro de destino con el objetivo de trabajar en una actividad determinada por un período limitado de tiempo (usualmente entre 3 y 10 meses) a partir de la obtención de un permiso de trabajo o una visa.

La investigación realizada tuvo por objetivos principales:



- **Evaluar el impacto de los programas de migración regular** temporal entre Guatemala y Canadá y EE.UU. en la intención migratoria y en la mejora de las condiciones de vida de los migrantes, sus familias y sus comunidades.
- **Identificar los problemas que limitan la demanda de migrantes** temporales regulares en Canadá y EE.UU., especialmente guatemaltecos.

Los resultados del estudio muestran que la migración temporal regular tiene un potencial muy importante tanto para reducir la migración irregular como para mejorar las condiciones de vida de los migrantes y sus familias. Este reporte ofrece evidencias de esta afirmación, un diagnóstico de problemas y propuestas para superarlos.

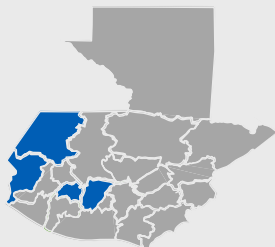
METODOLOGÍA



Estudio cualitativo y cuantitativo



Entre octubre y diciembre de 2022



4 DEPARTAMENTOS EN GUATEMALA

- Chimaltenango
- Huehuetenango
- San Marcos
- Sololá

Estos departamentos fueron seleccionados por su alto porcentaje de migración regular e irregular.



60 ENTREVISTAS



A actores clave y a miembros de comunidades seleccionadas



1.367 ENCUESTAS

- Se seleccionaron **11 comunidades** con alto porcentaje de migrantes regulares, que fueron emparejadas con igual número de comunidades semejantes en población, distancia a vías de comunicación, perfil productivo y área geográfica, pero con bajo porcentaje de migrantes regulares (1.110 encuestas aleatorias emparejadas).
- A estas se sumaron **257 encuestas** a familias de migrantes regulares por una metodología de bola de nieve.

Adicionalmente se realizaron:



25 ENTREVISTAS

a empleadores y actores clave de Canadá y EE.UU.



166 ENCUESTAS

a empleadores de trabajadores/as migrantes o con interés en contratar migrantes por medio de visas temporales



10 CANADÁ



156 EE.UU.

Para comparar entre comunidades emparejadas y entre **tipos de familias**, se las clasificó en familias de 'migrantes regulares' (uno o más integrantes migraron regularmente y ninguno irregularmente), 'migrantes irregulares' (uno o más integrantes migraron irregularmente y ninguno regularmente), 'no migrantes' (ningún integrante migró) y 'mixtas' (con al menos un migrante regular y uno irregular).

28,5%

Migrante regular

1,4%

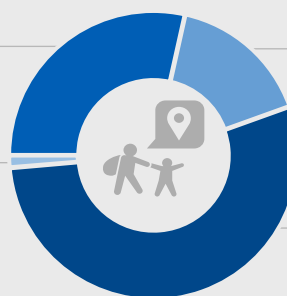
Mixta

16%

Migrante irregular

54,1%

No migrante



Los resultados de este estudio no son generalizables a toda Guatemala, ya que no se incluyeron comunidades de todo el país, ni a todos los empleadores de Canadá y EE.UU., debido a que solo se obtuvo un número limitado de encuestas. No obstante, se basan en una metodología sólida, resultan especialmente convincentes y sirven como guía para interpretar situaciones semejantes.

RESULTADOS CLAVE

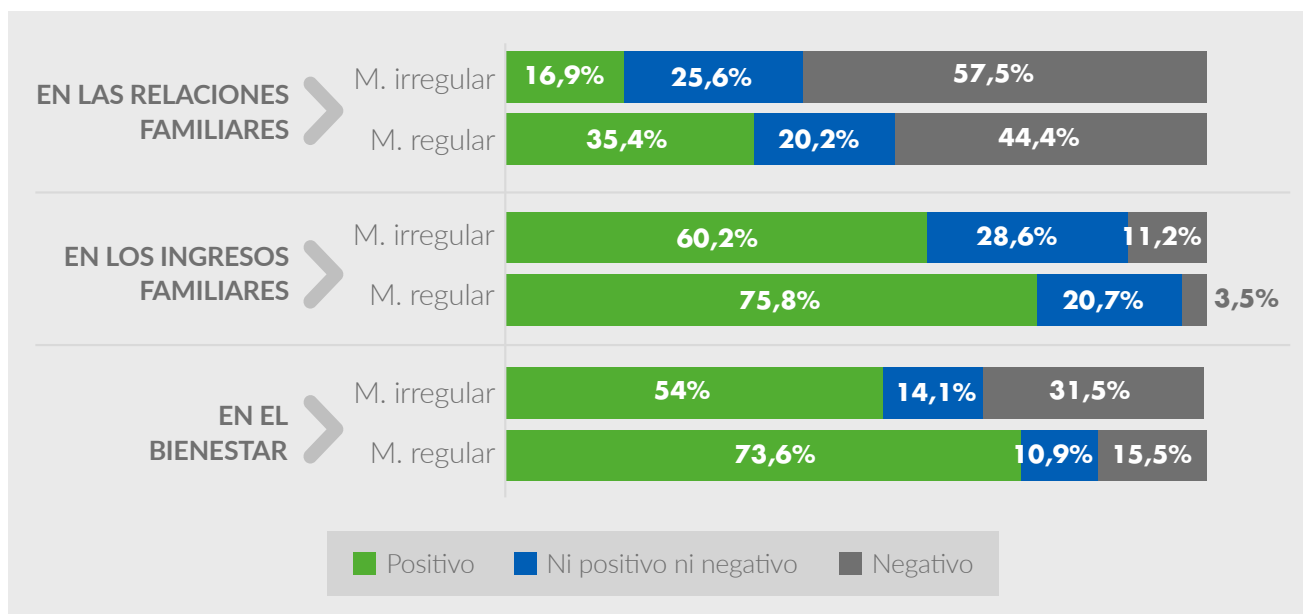


1. Comparación entre la migración irregular y la migración regular temporal desde el punto de vista de los migrantes y sus familias

¿Por qué las personas prefieren la migración regular temporal frente a la irregular?

- Requiere una inversión menor (\$ 1.000 frente \$ 15.000 dólares de EE.UU., considerando valores aproximados).
- Permite viajar en avión de manera rápida y tranquila, en lugar de tener que asumir el riesgo y el sufrimiento de hacerlo a través de México, cruzar irregularmente la frontera con EE.UU. y hacer tratos con 'coyotes' (en realidad, traficantes de personas).
- Implica que existe un trabajo seguro esperando al llegar, que ya es conocido y que permitirá ganar dinero rápidamente para enviar a la familia.
- Facilita mantener los lazos familiares y retornar luego de una temporada de trabajo en lugar de permanecer 13,6 años en EE.UU. en promedio.
- Impacta de manera más positiva en el bienestar familiar y en los ingresos, y es menos negativa para las relaciones familiares que la migración irregular.

Valoración del impacto de la migración en diferentes áreas



Percepción del trato recibido según tipo de migrante

Modo en que fue tratado	Migrantes regulares	Migrantes irregulares
Mal	6%	10,3%
Ni bien ni mal	14%	15,7%
Bien	80%	74%



2. Envío y uso de remesas: Diferencias entre migrantes temporales regulares y migrantes irregulares

Las remesas de los migrantes constituyen una fuente de recursos clave, no solo para las familias que las reciben, sino también para las comunidades y para el país en su conjunto.

Diferencias clave relativas al envío y uso de remesas entre hogares de migrantes temporales regulares y migrantes irregulares

- Un mayor porcentaje de migrantes regulares envía remesas a sus familias en comparación con los irregulares (96,5% vs. 87,5%)
- Los hogares de migrantes regulares tienen un 26% más de probabilidad de haber recibido remesas en los últimos 5 años que los de migrantes irregulares.
- El monto mensual promedio de remesas recibido es más elevado en el caso de hogares de migrantes regulares.
- Las remesas recibidas por hogares de migrantes regulares son utilizadas con mayor frecuencia para realizar inversiones y son más determinantes en su financiación.
- Las inversiones en compra de herramientas o equipamientos para la agricultura son mucho más frecuentes en los hogares de migrantes regulares.
- En general, el uso de remesas para inversiones aumenta con la cantidad de años en que se recibieron remesas. Esto es más marcado en las familias de migrantes regulares.

Uso de remesas para inversiones

Tipo de inversión	Familias de migrantes regulares	Familias de migrantes irregulares
Mejoras a la vivienda	69,8%	42,7%
Compra de tierra para agricultura	47,9%	33,8%
Compra de herramientas o equipamientos agrícolas	27,6%	7,1%
Establecimiento de comercio o negocio	9,9%	3,1%
Compra de animales o ganado	8,3%	2,3%
Adquisición de local para comercio o negocio	5,8%	3,2%

En resumen, la migración temporal regular tiene un potencial mucho más alto para mejorar la calidad de vida de las familias que la migración irregular y tiene mayor capacidad para impactar a largo plazo en las familias y las comunidades a partir de la realización de inversiones.



3. Uso de conocimientos adquiridos en el extranjero

La mayoría de los migrantes adquirieron conocimientos en el extranjero a partir de los trabajos que realizaron, aunque muchos de ellos no los utilizan al retornar. Comprender qué aprendieron y por qué no lo utilizan puede ser útil tanto para conocer sus nuevas capacidades como para elaborar estrategias de apoyo que permitan impulsar nuevos emprendimientos que generen valor y empleo en Guatemala.

Tipo de trabajo realizado en el extranjero

Tipo de trabajo	Migrantes temporales regulares	Migrantes irregulares
Actividades agrícolas	79,9%	17,4%
Construcción	3,5%	35,4%
Hostelería y restaurantes	1,3%	20,6%
Limpieza	0,4%	5,1%
Trabajos forestales	5,6%	1,6%
Otros	9,3%	19,9%
Total	100%	100%

Adquisición de conocimientos en el extranjero y su uso

¿Adquirió conocimientos en el extranjero y los utilizó?	Migrantes temporales regulares	Migrantes irregulares
No, no se adquirió ningún conocimiento	4,4%	8,4%
Sí, pero no se utilizaron	57,8%	75,9%
Sí, para iniciar o mejorar actividades agrícolas	35,9%	10,8%
Sí, para iniciar o mejorar actividades comerciales	2%	4,8%
Total	100%	100%

Razones del no uso del conocimiento adquirido en el extranjero

Razones	Migrantes regulares temporales	Migrantes irregulares
Falta de dinero para inversión	21,4%	14,5%
Falta de orientación o conocimientos para poner en funcionamiento el negocio o la producción	4,1%	1,6%
Los conocimientos no eran útiles para nosotros	51,7%	79%
Otra razón	22,8%	4,8%
Total	100%	100%



4. Impacto de la disponibilidad de visas de trabajo temporal en la intención migratoria y en los modos de migrar

Los resultados de las entrevistas muestran que la disponibilidad de visas de trabajo temporal afecta de manera compleja y no lineal la intención migratoria y los modos de migrar. En un primer momento, la presencia de oportunidades de visas (cuando son percibidas como reales y no como posibles estafas), hace que muchas personas pospongan la migración irregular a la espera de una visa. No obstante, quienes no la obtienen en un período de espera inespecífico, terminan decidiendo migrar irregularmente. Finalmente, también se informó que la presencia de visas de trabajo temporal contribuye a aumentar el empleo en las comunidades a partir de las inversiones realizadas (más frecuentes que en el caso de migrantes irregulares), lo que tendería a reducir la intención migratoria por la presencia de oportunidades en las comunidades.

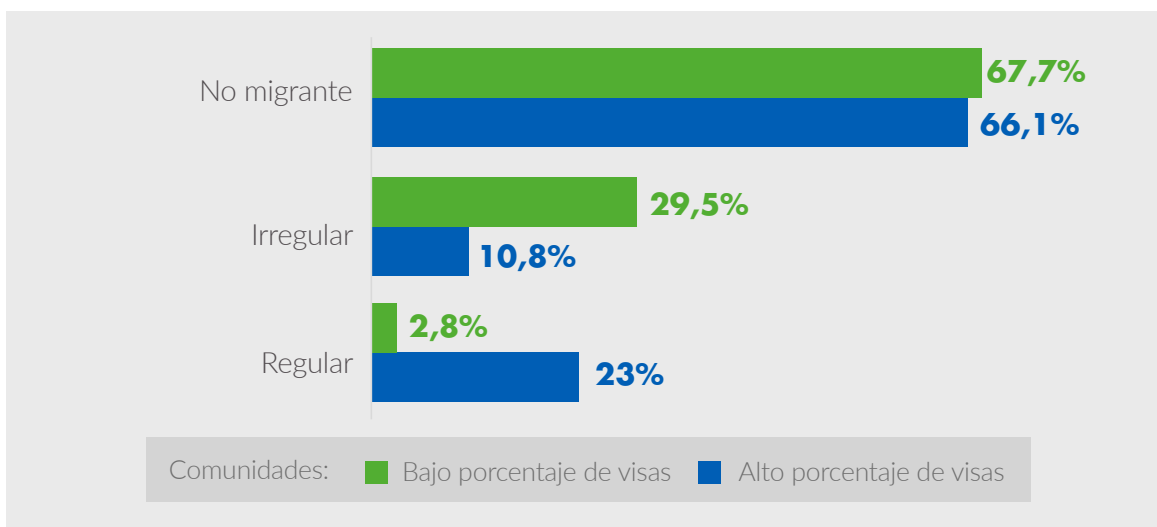
El análisis cuantitativo muestra que no hay diferencias estadísticamente significativas en la intención migratoria en comunidades con alto y con bajo porcentaje de visas. Presentando la variable de forma dicotómica:



Posiblemente, los resultados más interesantes surjan de la comparación de la distribución de las familias según su condición migratoria (regular, irregular y no migrante) en comunidades con alto y bajo porcentaje de visas de trabajo temporal. Los resultados muestran que el porcentaje de familias migrantes es similar (33,8% en comunidades con alto porcentaje de visas versus 32,3% en las de bajo porcentaje, lo que no es estadísticamente significativo). No obstante, es clave comparar el modo en que se distribuye la migración.

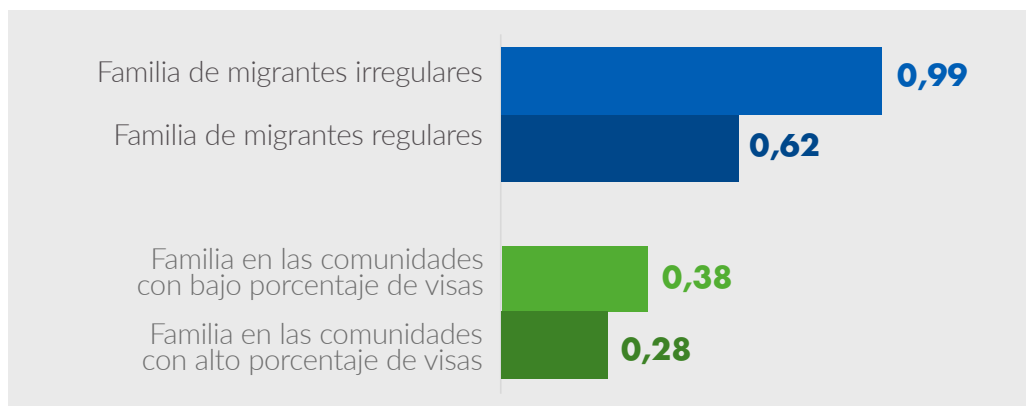
Como se observa en la figura, en las comunidades con alto porcentaje de visas de trabajo temporal, la cantidad de familias con migrantes irregulares baja drásticamente al 10,8%, si se compara con el 29,5% de las comunidades con bajo porcentaje de visas. Así, **se concluye que la disponibilidad de visas no aumenta la intención migratoria ni el porcentaje de familias con migrantes, pero sí reduce drásticamente la migración irregular** (en términos porcentuales y en las condiciones de este estudio reduce la migración irregular en un 63,4%).

Familias con diferente condición migratoria en comunidades con alto y bajo porcentaje de visas de trabajo temporal



Adicionalmente, los resultados sugieren que la disponibilidad de visas de trabajo temporal también tiene la potencialidad de reducir fuertemente la cantidad de personas que residen en el extranjero en un momento dado de tiempo. En efecto, al momento del estudio cada familia de migrantes regulares tenía, en promedio, 0,62 integrantes en el extranjero, en tanto que cada familia de migrantes irregulares tenía 0,99 integrantes. En paralelo, la media de personas en el extranjero por familia en las comunidades con alto porcentaje de visas era de 0,28 en tanto que en las de bajo porcentaje era de 0,38. Si bien estos resultados pueden ser variables según el momento del año en que se haga la encuesta, los datos sugieren que aumentar la disponibilidad de visas en comunidades con escaso acceso podría reducir un 27,4% la cantidad de migrantes.

Promedio de integrantes en el extranjero por tipo de familia





5. Impacto de las visas de trabajo temporal en las familias: comparación entre familias con diferentes condiciones migratorias

Se analizaron múltiples indicadores de bienestar para diferenciar entre familias de migrantes temporales regulares, irregulares y no migrantes. Se presentan seis variables que mostraron diferencias estadísticamente significativas. Los resultados muestran que la situación de las familias de migrantes regulares temporales es claramente mejor. Cabe destacar que estas diferencias no pudieron ser explicadas por una mejor situación de estas familias previa a la migración. De hecho, si se toma en cuenta que migrar de manera irregular requiere invertir mucho más dinero que hacerlo de manera regular, sería razonable pensar que las familias de quienes migraron irregularmente estaban en una situación inicial semejante o incluso mejor que la de quienes lo hicieron de manera regular.

Diferencias entre familias según condición migratoria

	Nivel de pobreza (Simple Poverty Scorecard)	Puntaje de Consumo de Alimentos (PCA)	Seguridad Alimentaria (escala FIES)	Percepción de la situación económica familiar	Realización de mejoras o ampliaciones en la vivienda en los últimos 12 meses	Percepción de mejora de la situación económica familiar en los últimos 12 meses
Migrantes regulares	Menor	Más alto	Mejor	Mejor	Más frecuente	Más frecuente
Migrantes irregulares	Intermedio	Más bajo	Intermedia	Peor	Menos frecuente	Menos frecuente
No migrantes	Mayor	Más bajo	Peor	Peor	Menos frecuente	Menos frecuente

■ Mejor situación ■ Situación intermedia ■ Peor situación



© Acción contra el Hambre - Guatemala • Lys Arango



6. Funcionamiento de las visas de trabajo temporal

La siguiente figura sintetiza las diferentes visas de trabajo temporal de particular interés para Guatemala, disponibles en Canadá y EE.UU.

Países	Tipos de visas	Características destacadas
 Canadá	SWAP	Refiere a acuerdos bilaterales entre Canadá y países del Caribe y México, por lo que no está disponible para Guatemala. Involucra a los gobiernos en la selección de los trabajadores y posee procedimientos migratorios más ágiles.
	TFWP Ag-Stream	Corresponde a trabajadores temporales agrícolas dentro de un listado específico de cultivos. Permite visas de hasta 2 años y no requiere trabajar con reclutadores gubernamentales.
	TFWP low-wage	Involucra actividades no permitidas por la <i>Ag-Stream</i> , incluso fuera de la agricultura. Refiere a trabajos que pagan salarios por hora menores a la media provincial (de allí viene 'low-wage' o 'bajo salario'). Permite visas de hasta 2 años y no requiere trabajar con reclutadores gubernamentales. Existen topes a la cantidad de trabajadores extranjeros que pueden contratarse (usualmente el 20%).
	TFWP high-wage	Involucra trabajadores calificados que cobran salarios por hora mayores a la media provincial y se otorgan por hasta 3 años.
 Estados Unidos	H-2A	Permite contratar trabajadores temporales extranjeros para labores agrícolas. Si bien permite contrataciones de hasta tres años, usualmente se autorizan períodos menores al año. En 2022 involucró más de 300.000 trabajadores y representó el 10% de la mano de obra de las fincas en EE.UU. Solo el 1% de ellos se originó en Guatemala.
	H-2B	Permite contratar trabajadores temporales extranjeros para labores no agrícolas, incluidos: hotelería, procesamiento de mariscos, paisajismo, restaurantes, construcción y silvicultura. Usualmente se aprueban por 10 meses o menos. Posee un tope de 66.000 trabajadores anuales, aunque el límite suele incrementarse irregularmente según el año. En el 2023 el 5% de estos trabajadores provino de Guatemala.

Notas: SWAP = Seasonal Agricultural Worker Program; TFWP = Temporary Foreign Worker Program; H-2A = H-2A Guest Worker Program; H-2B = H-2B Guest Worker Program. En 2021 el TFWP reclutó 82.150 trabajadores, de los cuales más de 13.000 eran de Guatemala.

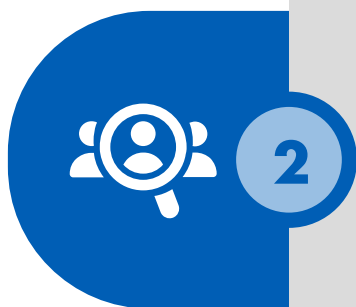
Los procedimientos administrativos para la gestión de las visas son complejos y siempre deben ser iniciados por los empleadores. En la mayor parte de los casos los empleadores contratan compañías (muchas veces denominadas 'reclutadoras') para que se encarguen de una o más partes del proceso. Muchos contratan compañías en su propio país que realizan todos los trámites, a veces con el apoyo de reclutadoras en los países de origen. Otros empleadores directamente contratan reclutadoras en el país de origen y realizan con su personal los trámites en su país. Incluso, una cantidad importante pero indeterminada de empleadores de EE.UU. prescinde de la contratación de reclutadoras y coordina de manera directa con los trabajadores a partir de contactos previos o de intermediarios locales informales.

Puede decirse que existen diferentes tipos de reclutadoras:



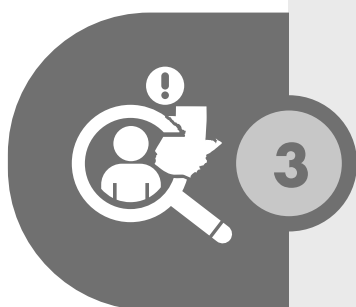
Reclutadoras formalizadas privadas

Operan de acuerdo a regulaciones guatemaltecas e internacionales. Cobran a los empleadores por sus servicios y apoyan a los trabajadores en el proceso de gestión de las visas. Constituyen la amplia mayoría de las que trabajan con Canadá, aunque existen casos de reclutadoras emergentes de este tipo que trabajan con EE.UU.



Reclutadora pública

Fue creada recientemente en el marco del Programa de Migración Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala. Ofrece servicios sin costo. En el año 2022 procesó aproximadamente un tercio de las visas de trabajo temporal a EE.UU.



Reclutadoras o intermediarios locales informales

Suelen tener vínculo con un único empleador o con unos pocos (a veces son ex-empleados). Su alcance es fundamentalmente local (comunitario o municipal) y a veces incluso no son reconocidos como intermediarios en el proceso de contratación. En estos casos el cumplimiento de las regulaciones no es siempre claro, incluso se ha señalado el cobro de tarifas ilegales a los trabajadores para conseguir las visas. Este tipo de reclutadoras, que trabaja fundamentalmente con EE.UU., genera un escenario mucho más fragmentado.



Facilitadores locales

No constituyen reclutadoras, aun cuando a veces pueden superponerse en los relatos de los entrevistados. Actúan a nivel comunitario o municipal y ayudan a los trabajadores seleccionados para que puedan completar sus trámites de visa ofreciendo asesoramiento para la obtención de documentación y gestión logística para viajes.



Si bien la mayor parte de los empleadores contrata compañías reclutadoras para la gestión de los trámites, la mayoría selecciona nuevos trabajadores a partir de recomendaciones de sus propios empleados migrantes, o de los que trabajan en fincas vecinas.

Denominamos a esto **'modelo de contratación trabajador a trabajador'**. A partir de este esquema los empleadores buscan:

- (1) Recompensar a sus trabajadores más productivos y confiables.
- (2) Conseguir mano de obra altamente productiva, con características similares a la de los trabajadores a quienes piden recomendaciones.



No obstante, este esquema parece tener dos grandes problemas:



1

Un porcentaje inespecífico, pero posiblemente bastante elevado, de los trabajadores que recomiendan a vecinos, conocidos e incluso familiares, **cobra por estas recomendaciones montos que van desde los \$250 a los \$3.000 dólares de EE.UU., incluso más.**



2



Cuando las recomendaciones se concentran en las redes de parentesco y amistad de las personas, se fortalecen económicamente ciertos grupos o redes dentro de las comunidades, mientras el resto no tiene acceso a las mismas oportunidades, lo que genera **mayor percepción de inequidad, desconfianza e incluso conflictos comunitarios.**



7. Perspectiva de los empleadores: expectativas y problemas

Conocer las expectativas, necesidades y problemas que enfrentan los empleadores es fundamental tanto para las reclutadoras, orientadas a ampliar su negocio, como para el gobierno guatemalteco, interesado en desarrollar la marca 'Guatemala' como origen de trabajadores confiables, capacitados y comprometidos y de reclutadoras eficaces y eficientes.

Características buscadas por los empleadores en los trabajadores contratados

Características	 Canadá	 Estados Unidos
Confianza en que permanecerán hasta el final del contrato	80%	41,9%
Confiabilidad personal	60%	69%
Habilidades relacionadas con el trabajo específico	50%	65,2%
Fuerza/resistencia física	50%	41,9%
Voluntad de seguir instrucciones	40%	61,3%
Experiencia laboral previa con el mismo empleador	40%	58,7%
Dominio de inglés o francés	30%	34,2%

Descripción de las características clave buscadas por los empleadores en los trabajadores



Fuerte compromiso con el trabajo

Los empleadores buscan mano de obra con un fuerte compromiso con el trabajo, asociado a la experiencia como agricultor familiar o jornalero. La fuerza física y la resistencia son características centrales.



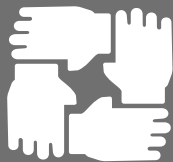
Actitud positiva

Los empleadores buscan trabajadores con una actitud positiva hacia el trabajo físico e interesados en aprender nuevas habilidades.



Confiabilidad

Los empleadores buscan personas en las que se pueda confiar, que sigan siendo productivos sin supervisión constante.



Capacidad para llevarse bien con otros

Muchos trabajadores se alojan en viviendas compartidas. La capacidad de los trabajadores para tener interacciones positivas entre sí tanto dentro como fuera del trabajo es clave, así como mantener un hogar limpio y evitar el consumo excesivo de alcohol.



Experiencia de trabajo de campo



La mayoría de los empleadores prefieren capacitar a sus trabajadores. Sin embargo, también buscan personas con amplia experiencia en agricultura, como un indicador de fuerza física, resistencia y disposición para realizar trabajos manuales duros.



Confianza en que permanecerán hasta el fin del contrato

Un porcentaje importante de empleadores, particularmente canadienses, consideran este un aspecto central, seguramente por haber vivido malas experiencias en el pasado.

Desafíos enfrentados por los empleadores

Desafíos	 Canadá	 Estados Unidos
Proceso de solicitud de visa complejo	70%	62,6%
Incertidumbre sobre si los trabajadores estarán disponibles o cuándo	60%	53,5%
Costos asociados con el proceso de solicitud de visa	40%	56,8%
Costos asociados con el proceso de reclutamiento	40%	37,4%
Costo de viaje desde el país de los trabajadores	40%	30,3%
Asegurar la permanencia de los trabajadores durante la duración del contrato	40%	1,8%
Dificultades para que los trabajadores cumplan con su tarea de manera competente	40%	14,8%
Suministro de vivienda	20%	32,3%
Conflictos entre trabajadores de diferentes nacionalidades	20%	7,1%
Pocas visas disponibles	10%	40,6%
Salarios altos	10%	37,4%
Disponibilidad de trabajadores en la época adecuada del año	10%	29,7%

Durante las entrevistas, los empleadores destacaron las siguientes expectativas sobre las reclutadoras:

- Que tengan capacidad para identificar trabajadores dispuestos a trabajar, que sean productivos y que cumplan con su contrato completo.
- Que posean una base de datos de trabajadores potenciales para responder de manera rápida a las solicitudes de empleados.
- Que operen de manera ética, no cobrando tarifas de acceso a las visas.
- Que informen a los trabajadores de manera clara y transparente las expectativas laborales y los términos de los contratos.
- Que detecten trabajadores que tienen alta probabilidad de no cumplir con sus contratos o incluso no retornar a sus países de origen cuando estos finalizan.
- Que comprendan los procesos burocráticos requeridos por cada visa y embajada, y tengan capacidad para sortear inconvenientes.

Expectativas de los empleadores sobre las reclutadoras

Expectativas	Porcentaje
Capacidad para reclutar trabajadores confiables y experimentados	86,8%
Transparencia en el proceso de reclutamiento	71,1%
Bajo costo	15,8%
Otras	2,6%

En general, se destaca que los empleadores no están buscando un servicio de bajo costo sino de alta calidad, ya que las pérdidas generadas por trabajadores que no tienen las características necesarias o que abandonan el lugar de trabajo son mucho más altas que el costo de la tarifa de la reclutadora. Incluso, en el caso canadiense, el costo del transporte y el salario de los empleados parece ser aún menos importante en que caso de los EE.UU.



8. Percepciones y experiencias relacionadas con la contratación de trabajadores guatemaltecos

La mayor parte de los empleadores encuestados de EE.UU., más uno de Canadá, nunca habían contratado trabajadores guatemaltecos. La siguiente figura muestra las razones. Esto resulta de interés para definir estrategias para superar estas limitaciones.






Razones por las cuales los empleadores encuestados nunca contrataron guatemaltecos

Razones	Porcentaje
No tengo contactos en Guatemala	60,6%
Nunca he considerado Guatemala	35,6%
Mi reclutadora no trabaja con Guatemala	26,5%
Los costos de viaje son más altos	22%
Mi reclutadora me aconsejó no contratar guatemaltecos	2,3%
Otros productores me aconsejaron no contratar guatemaltecos	2,3%



© Adobe Stock

Síntesis de desafíos enfrentados para reclutar trabajadores guatemaltecos según entrevistas

 <p>Falta de contactos con trabajadores guatemaltecos</p>	<p>Los empleadores con redes de trabajadores establecidas en otros países no tienen razones para expandirse a nuevas regiones, especialmente porque se apoyan en el sistema de selección de trabajador a trabajador.</p>
 <p>Retrasos en la contratación de trabajadores</p>	<p>La gestión de pasaportes y los tiempos de procesamiento de visas son más largos en comparación con México, como consecuencia de demoras en las embajadas. No obstante, la entrega de pasaportes y las visas de EE.UU. parece haberse agilizado en los últimos tiempos.</p>
 <p>Proceso de reclutamiento descentralizado y fragmentado (EE.UU.)</p>	<p>El reclutamiento para los programas de visas de EE.UU. se encuentra fragmentado con numerosos pequeños reclutadores que trabajan con empleadores individuales. Los nuevos empleadores y numerosas empresas de procesamiento de visas de EE.UU. carecen de contactos confiables en Guatemala para contratar mano de obra. En este contexto el Programa de Movilidad Laboral del gobierno ocupa un rol crecientemente importante.</p>
 <p>Mayores costos de reclutamiento (EE.UU.)</p>	<p>Las empresas de procesamiento de visas de EE.UU. tienen experiencia y redes de reclutamiento limitadas en Guatemala. Esto se traduce en mayor incertidumbre, lo que hace que desalientan el reclutamiento a través de tarifas más altas.</p>
 <p>Mayores costos de movilidad en Guatemala y de viaje a EE.UU.</p>	<p>Los costos de transporte de trabajadores a los EE.UU., generalmente por vía aérea, son de dos a tres veces más altos que el transporte terrestre utilizado para México. A esto también se suman mayores costos de traslados internos en Guatemala para trámites, que deben ser cubiertos por los empleadores estadounidenses. La reciente reducción de impuestos a los pasajes aéreos establecida por el gobierno guatemalteco para migrantes laborales registrados puede contribuir a abordar esta limitación.</p>



9. Costos relacionados con la obtención de visas de trabajo temporal

Existe poca claridad respecto de los costos involucrados en la migración regular temporal, los que en la práctica pueden incluir costos necesarios y legales, costos ilegítimos y un conjunto de gastos en ropa, maletas y servicios de apoyo que a veces resultan necesarios pero que suelen quedar invisibilizados.

Costos y pagos correspondientes a programas de visas regulares (en dólares de EE.UU.)

Descripción	Visa TFWP	Visa H-2A/B	Comentarios
Gastos administrativos	\$330	\$300	Podría existir cierta variabilidad para los exámenes médicos requeridos por las visas TFWP. Algunos de estos gastos son reembolsados por los empleadores estadounidenses.
Viajes dentro del país	\$65 a \$250		Los costos exactos son variables y dependen de la ubicación, se presenta un rango estimado. Son reembolsados por empleadores de EE.UU.
Ropa y maletas	Incierto		Si bien los trabajadores comentaron estos costos, se desconocen los montos.
Servicios de apoyo para completar trámites	Incierto		Algunos trabajadores utilizan servicios de apoyo administrativo y logístico. No obstante, los costos exactos son desconocidos y difíciles de diferenciar de los pagos ilegales.
Pagos ilegales por acceso a visas	\$250 a \$3.200	\$250 a \$3.800	Estos pagos, cuando se realizan, parecieran ser algo mayores para las visas estadounidenses. Los rangos informados por entrevistados son muy variables.

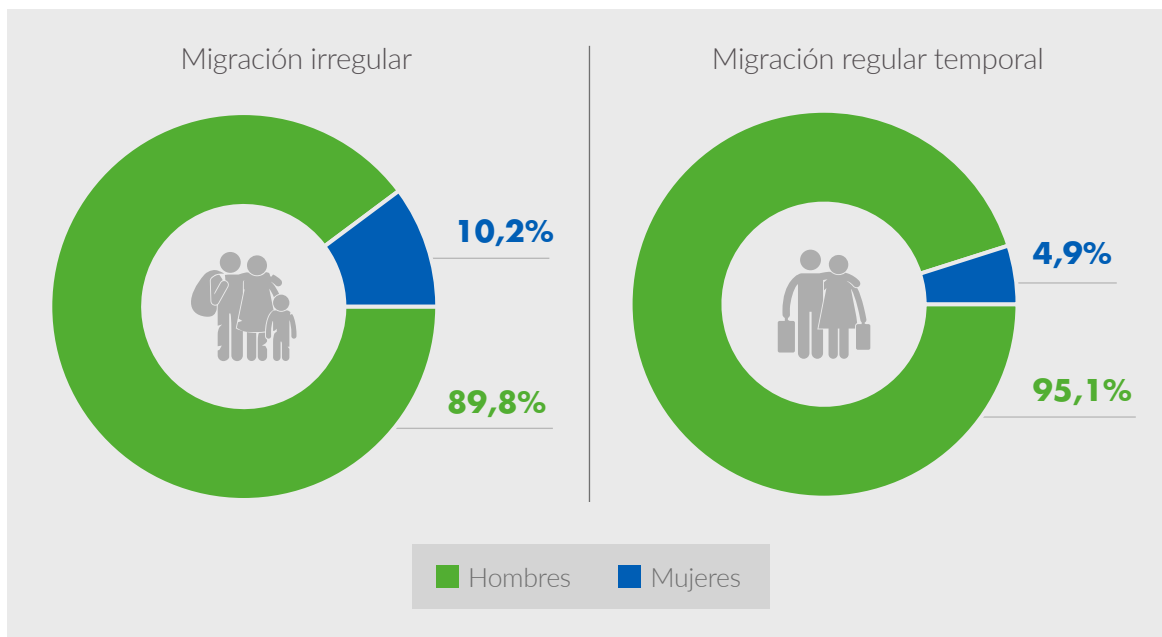
De manera general, los entrevistados suelen hacer referencia a gastos legítimos en el entorno de \$500 a \$1.000 dólares de EE.UU., mucho menores que los \$10.000 a \$20.000 informados para el pago a coyotes para el ingreso irregular a EE.UU. (que no siempre es exitoso). En cualquier caso, no debe asumirse que montos cercanos a los \$1.000 resultan fáciles de conseguir para los trabajadores, ya que es frecuente que cobren entre \$10 y \$15 el día de trabajo (Q80 a Q120 quetzales)



10. Migración temporal regular y género

Los resultados muestran que el porcentaje de mujeres que migra irregularmente es mucho menor que el de hombres, y que esto es incluso más marcado en el caso de la migración regular temporal.

Distribución de la migración por género



Suelen darse dos tipos de razones para justificar este alto predominio masculino en el caso de visas de trabajo temporal:



1) Escasa demanda de mujeres por parte de los empleadores



- La mayor parte de los trabajos requiere fortaleza física, asociada a los hombres.
- Las mujeres suelen tener menor experiencia en labores agrícolas, mayoritarias en las visas de trabajo temporal.
- La necesidad de alojar hombres y mujeres en instalaciones diferentes por regulaciones locales aumenta los costos.

2) Roles tradicionales de género en las comunidades de origen

- El rol de 'proveedores' es asociado tradicionalmente a los hombres, que se espera que realicen trabajos remunerados para el sustento familiar.

Únicamente se identificó la preferencia de mujeres en el caso de cosecha de frutas como arándanos o fresas, ya que se asocia a la mujer una mayor destreza manual.

Opinión de empleadores sobre contratación de mujeres

Opiniones	 Canadá	 Estados Unidos
Contratar mujeres requiere inversión adicional en vivienda	60%	38,7%
Las mujeres tienen menos fuerza física	60%	30,7%
Contratar mujeres puede llevar a menor productividad por embarazo y/o maternidad	10%	12%
Las mujeres no tienen las habilidades que necesitamos	10%	11,3%
Contratar mujeres trae riesgos de violencia contra las mujeres	0%	10,7%
No existen fortalezas o problemas específicos vinculados con contratar mujeres	0%	32%





11. Engaños y estafas relacionadas con las visas de trabajo temporal

En las entrevistas se escucharon múltiples narraciones de engaños y estafas relacionados con el acceso a visas de trabajo temporal, aunque en todos los casos con la misma estructura: pedido de un pago variable para tener la posibilidad de acceder a una visa de trabajo en Canadá o EE.UU. Quienes se acercan a municipios y comunidades para hacer estos ofrecimientos usualmente lo hacen, supuestamente, en representación de entidades reconocidas, como empresas reclutadoras, la Organización Internacional para las Migraciones o embajadas, o a partir de supuestos contactos directos con empleadores. En cualquier caso, siempre se trata de afirmaciones que no pueden ser corroboradas por quienes las escuchan.

La existencia de engaños y estafas vinculados con la obtención de visas de trabajo temporal es una preocupación central y transversal de los diferentes actores entrevistados. A la vez, **resulta sumamente problemático y nocivo, ya que genera desconfianza en las comunidades aún respecto de propuestas legítimas y disminuye el valor de las visas de trabajo temporal como alternativa a la migración irregular desde el punto de vista de quienes se plantean la posibilidad de migrar. Para aprovechar el potencial de estas visas es fundamental abordar esta problemática.** Lamentablemente, los funcionarios locales de los municipios no tienen suficiente conocimiento o capacidad para ayudar a los vecinos de sus comunidades y pueblos a diferenciar con claridad qué es verdadero y qué no.



© Adobe Stock



12. Permanencia de trabajadores temporales una vez finalizada su visa

La permanencia de los trabajadores migrantes en Canadá o EE.UU. una vez finalizado su período de visa constituye un tema de preocupación para los diferentes actores. A la vez, parece ser un asunto bastante opaco, tanto por la poca información que existe disponible como por la inquietud o incomodidad que genera en ciertos interlocutores hablar de él. Las entrevistas sugieren que el porcentaje de permanencia se sitúa entre el 2 y el 7%.




Bajo el paraguas de la permanencia de migrantes luego de finalizado su período de visa pueden identificarse dos situaciones diferentes:

(1) Trabajadores que no se presentan a trabajar en el país de destino o que abandonan su puesto luego de empezar.

(2) Casos en los cuales finaliza el contrato, pero los trabajadores no retornan. Si bien ambas situaciones comparten la decisión de no retorno, afectan de manera diferente a los empleadores.

No obstante, sus causas se encuentran articuladas y se superponen, por lo que se las analiza de manera integrada. Para facilitar organización de la información, se clasifican las causas de la permanencia según áreas.

Análisis de las causas de la permanencia de los trabajadores con visa en los países de destino

	Causas	Aspectos claves
 <p>Relación entre incentivos y necesidades familiares</p>	Salarios más bajos que en otras industrias. Horas de trabajo limitadas por cumplimiento de leyes laborales.	Disponibilidad de trabajos alternativos en la zona que ofrecen mejores ingresos. La cantidad de horas ofrecidas puede ser clave.
	Pago de altos costos para acceder a las visas o necesidades familiares elevadas por deudas u otras situaciones familiares, combinadas con visas de poco tiempo que no permiten obtener un <i>superávit</i> significativo.	Grado de generalización y monto de los pagos ilegales para acceder a visas. Posibilidad de control real sobre estas prácticas. Duración de las visas. Uso dado a las remesas por parte de las familias: consumo superfluo versus mejoras perceptibles.
	Creencia de que volver a obtener la visa los años subsiguientes es improbable.	Relación establecida entre el trabajador y su jefe o empleador. Cumplimiento o no de metas de productividad. Existencia de metas de productividad excesivamente elevadas. Selección de trabajadores sin las capacidades necesarias.
 <p>Características del trabajo y del trato recibido</p>	El trabajo realizado es considerado por el trabajador como excesivamente difícil o duro, incluso como un riesgo para su salud o vida.	Selección de trabajadores no adecuados para el trabajo. Falta de claridad al momento de informar sobre las condiciones del trabajo. Presiones excesivas por parte empleadores o jefes de grupo.
	Maltrato hacia los trabajadores o mala relación con empleadores o jefes.	Frecuencia de malos tratos hacia los trabajadores. Expectativas o presiones excesivas para aumentar la productividad.
 <p>Otras causas</p>	Reclutadoras o intermediarios laborales informales o falsos.	Control gubernamental sobre los reclutadoras e intermediarios laborales locales. Escasez, inexistencia o dificultad de acceso a intermediarios certificados o reconocidos. Grado de fragmentación de reclutadoras.



13. Problemas y desafíos de los programas de visas de trabajo temporal desde el punto de vista de diferentes actores involucrados

DESAFÍOS ENFRENTADOS POR EMPLEADORES Y RECLUTADORAS EN GUATEMALA



1. Tiempos de procesamiento de visa más largos en comparación con otros países (ej. México).
2. Demoras en la entrega de los pasaportes.
3. Costos de reclutamiento y transporte más altos que en México, particularmente para empleadores de EE.UU.
4. Los empleadores ya tienen redes laborales establecidas en otros países y carecen de incentivos para modificarlas.
5. Sistema de reclutamiento fragmentado, descentralizado y con mayor grado de informalidad para visas de EE.UU.
6. Las empresas de procesamiento de visas, reclutadoras y agentes con sede en los EE.UU. no promueven a Guatemala por falta de interés, contactos y percepción de mayores riesgos.

ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LOS PROGRAMAS DE VISAS TEMPORALES



7. Proceso de solicitud de visas complicado y/o largo para empleadores.
8. Aumento de las regulaciones y costos para contratar trabajadores extranjeros en los países de destino.
9. Límites de vacantes para las visas H-2B que no permiten a los empleadores estar seguros de conseguir trabajadores.
10. Temor y reticencia para informar sobre cobros ilegales. Se prioriza el castigo de los involucrados lo que lleva a no puedan brindar información sin recibir castigos.

DESAFÍOS DE LOS TRABAJADORES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE VISAS



11. Insuficiente disponibilidad de visas para cubrir la demanda.
12. Acceso a visas a partir de recomendaciones (modelo de contratación trabajador a trabajador).
13. Cobros ilegítimos e ilegales para acceder a visas de trabajo temporal.
14. Alto costo económico para ingresar al programa, aun cuando no se requiera realizar pagos ilegales.
15. Falta de información y de comprensión sobre el funcionamiento de los programas de visas por parte de los interesados.
16. Existencia de múltiples engaños y estafas vinculadas con la obtención de visas.

DINÁMICA Y CONDICIONES DE TRABAJO EN DESTINO



17. Empleadores con elevadas expectativas de producción y productividad, lo que termina incentivando el abandono de las visas.
18. Incertidumbre de los trabajadores sobre si volverán a ser contratados en el futuro.
19. Maltrato en los lugares de trabajo (aunque en un porcentaje relativamente pequeño de casos).
20. Abandono de los lugares de trabajo y permanencia en destino una vez finalizadas las visas.

IMPACTOS COMUNITARIOS NEGATIVOS DE LOS PROGRAMAS DE VISAS TEMPORALES



21. Incremento de la desigualdad a nivel comunitario a causa de la selección de trabajadores a partir de recomendaciones trabajador a trabajador, al fortalecerse ciertas redes específicas en detrimento de otras.
22. Impacto negativo de la migración temporal regular en las relaciones familiares, aunque menos marcada que en el caso de la migración irregular.
23. Uso inefectivo de remesas, asociado a un insuficiente uso de las remesas para inversiones que generen ingresos.



14. Propuestas para enfrentar los problemas identificados y fortalecer el impacto positivo de la migración temporal regular en Guatemala

Las propuestas se dividen por áreas temáticas y no tienen vínculo directo con problemas individuales específicos. Algunas propuestas apuntan a resolver uno o más problemas en tanto que otras buscan aprovechar oportunidades.



FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE RECLUTAMIENTO DE TRABAJADORES EN GUATEMALA

1

Consolidar el proceso de registro de reclutadoras en Guatemala implementado por gobierno y publicar información de utilidad para empleadores. La información publicada puede incluir información de contacto, certificaciones, tipos de visas con las que trabajaba, entre otras, a fin de ayudar a los empleadores a seleccionar a las reclutadoras más apropiadas para sus necesidades, y a los trabajadores a verificar la legitimidad de las reclutadoras y de las ofertas recibidas.

2

Apoyar la certificación externa de la calidad de las reclutadoras registradas. Esto puede incluir la certificación IRIS de la Organización Internacional para las Migraciones y la norma ISO 9001. Así, se contribuirá a incrementar la calidad de las reclutadoras y el servicio ofrecido a empleadores, fortaleciendo internacionalmente la marca 'Guatemala'.

3

Impulsar la creación de una mesa o panel de coordinación nacional compuesto por las reclutadoras registradas en Guatemala y otros actores clave. Esto servirá para realizar un diagnóstico y coordinar acciones, a fin de fortalecer tanto el sistema de reclutamiento como el impacto de la migración regular temporal en Guatemala.

4

Crear una entidad pública que se encargue de la regulación, fortalecimiento y promoción de la migración temporal laboral en Guatemala diferente del Programa de Migración Laboral. Esto permitirá diferenciar la función de control sobre el sistema nacional de reclutamiento de la reclutadora pública que participa en el mercado, evitando conflicto de roles e intereses.

5

Capacitar a las reclutadoras registradas sobre los procedimientos de todos los programas de visa disponibles.

6

Desarrollar colaborativamente estrategias para superar el modelo de contratación de trabajador a trabajador y el problema del abandono de las visas. Esto podría realizarse en el marco de la mesa de coordinación nacional y podría incluir dar información a empleadores sobre los problemas de seleccionar trabajadores por medio de recomendaciones entre pares, impulsar protocolos de reclutamiento que aumenten la satisfacción de los empleadores con los trabajadores, e identificar factores clave que permitan predecir casos de alta probabilidad de abandono del trabajo o de no retorno. En esta línea, sería conveniente generar registros de abandono unificados, lo que permitirá dar seguimiento al problema e identificar perfiles de trabajadores con mayor tasa de abandono.

7

Desarrollar y validar herramientas, procedimientos o protocolos para seleccionar trabajadores que respondan mejor a las necesidades de los empleadores y tengan menor probabilidad de no retornar luego de finalizadas las visas.



DESARROLLO DE INCENTIVOS PARA FACILITAR LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES PROVENIENTES DE GUATEMALA

8

Capacitar a quienes viajan por primera vez con visa para anticipar las condiciones de trabajo y de vida en Canadá y EE.UU. a fin de que puedan desenvolverse de manera más efectiva en el extranjero. Esto incluye particularmente habilidades interpersonales para trabajar y convivir con otros empleados, manejo de conflictos, derechos laborales y acceso a servicios de salud, con el objetivo de cualificar a los trabajadores guatemaltecos frente a los empleadores.

9

Generar herramientas e implementar acciones para reducir los costos de reclutamiento en Guatemala. Esto puede incluir reducciones de impuestos, negociación de compras al por mayor de pasajes, descentralización de la entrega de pasaportes y facilitación de trámites virtuales con las embajadas.

10

Apoyar esfuerzos orientados a reducir los tiempos de procesamiento de pasaportes y visas. Las acciones posibles son múltiples e incluyen agilizar de obtención de pasaportes, facilitar trámites virtuales, en ubicaciones descentralizadas y/o por correo postal seguro, e invitar a la embajada de Canadá a emitir visas en el país.

11

Desarrollar vínculos entre los empleadores estadounidenses y reclutadoras y trabajadores guatemaltecos. Implementar un proyecto financiado con diferentes actores interesados para acercar empleadores y reclutadoras estadounidenses a Guatemala, generando el puntapié inicial para contrataciones futuras. Esto puede incluir:

- (1) Promocionar a los trabajadores guatemaltecos con compañías de procesamiento de visas, con reclutadoras estadounidenses y con organizaciones que representen agricultores o empresarios de rubros relevantes.
- (2) Invitar a estos actores a Guatemala para que conozcan a las reclutadoras y visiten comunidades.
- (3) Subvencionar las tarifas de reclutamiento con reclutadoras certificadas.
- (4) Subvencionar parte de los gastos de viaje de los trabajadores que obtengan visa por primera vez.
- (5) Ofrecer incentivos específicos para la contratación de mujeres.

Fomentar cambios en la estructura de los programas de visas, invitando a los responsables de diseñar políticas de visas en Canadá y EE.UU. a considerar las siguientes propuestas:

12

(1) Crear exenciones a los topes de visas H-2B para los países del Triángulo Norte Centroamericano (El Salvador, Guatemala y Honduras), como se ha hecho en el pasado.

(2) Ampliar los límites de las visas H-2B mediante la aprobación de exenciones para trabajadores del Triángulo Norte que ya han obtenido la visa en el pasado y han retornado a sus países en los plazos establecidos.

(3) Permitir que los empleadores con buena reputación tengan acceso a procesos simplificados de solicitud.

(4) Permitir que los trabajadores que han demostrado confiabilidad al retornar a sus países en los plazos establecidos accedan a trámites simplificados o estadías más prolongadas.

13

Solicitar al gobierno canadiense la incorporación de Guatemala al programa SWAP, reconociendo la importancia que tiene Guatemala como origen de los trabajadores agrícolas que viajan con visas de trabajo temporal agrícola a dicho país. Esto permitirá reducir tiempos, reducirá trabas burocráticas y facilitará la contratación de trabajadores guatemaltecos.



MEJORA DEL ACCESO DE LOS TRABAJADORES A LOS PROGRAMAS DE VISAS DE TRABAJO TEMPORAL

14

Desarrollar material educativo de divulgación para formar y concientizar a los trabajadores interesados sobre los programas de visas disponibles. Esto permitiría aumentar el conocimiento sobre los programas de visas y reducir engaños y estafas.

15

Publicar y mantener una página de internet en una dirección web confiable donde se brinde información sobre visas de trabajo temporal.

16

Capacitar a personal de municipios seleccionados para que asesoren y difundan información sobre visas de trabajo temporal.

17

Desarrollar mecanismos para que los trabajadores puedan presentar denuncias anónimas o protegidas vinculadas con estafas, cobros indebidos y maltrato de empleadores, entre otros.

18

Desarrollar productos financieros específicos para trabajadores que han sido seleccionados para visas a fin de que no deban endeudarse en condiciones abusivas para pagar gastos iniciales.



FORTALECIMIENTO DEL IMPACTO DE LAS REMESAS EN LOS HOGARES DE LOS MIGRANTES REGULARES

19

Desarrollar acciones de educación financiera para facilitar inversiones más efectivas de las remesas.

20

Prestar servicios personalizados de asesoramiento agropecuario y/o empresarial para migrantes y sus familias.

21

Desarrollar programas formativos o de incubación de emprendimientos patrocinados por empleadores, particularmente en el caso de aquellos con programas de responsabilidad social empresarial o provenientes del sector cooperativo.

CONCLUSIONES

El presente estudio ha demostrado que la migración temporal regular tiene un potencial muy importante tanto para reducir la migración irregular como para mejorar las condiciones de vida de los migrantes y sus familias. En este proceso, se han identificado una serie de trabas y limitantes, a partir de lo cual se ha generado un conjunto amplio de propuestas. El análisis evidencia que implementar acciones para abordar los problemas identificados y potenciar los efectos positivos de la migración regular temporal es del interés tanto del gobierno guatemalteco como de reclutadoras privadas y de la cooperación internacional al desarrollo.

MIGRACIÓN TEMPORAL REGULAR DE GUATEMALTECOS A CANADÁ Y ESTADOS UNIDOS: Análisis del impacto en las condiciones de vida, intenciones migratorias, barreras y oportunidades

JULIO 2023



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA



**ACCIÓN
CONTRA EL
HAMBRE**



OIM
ONU MIGRACIÓN