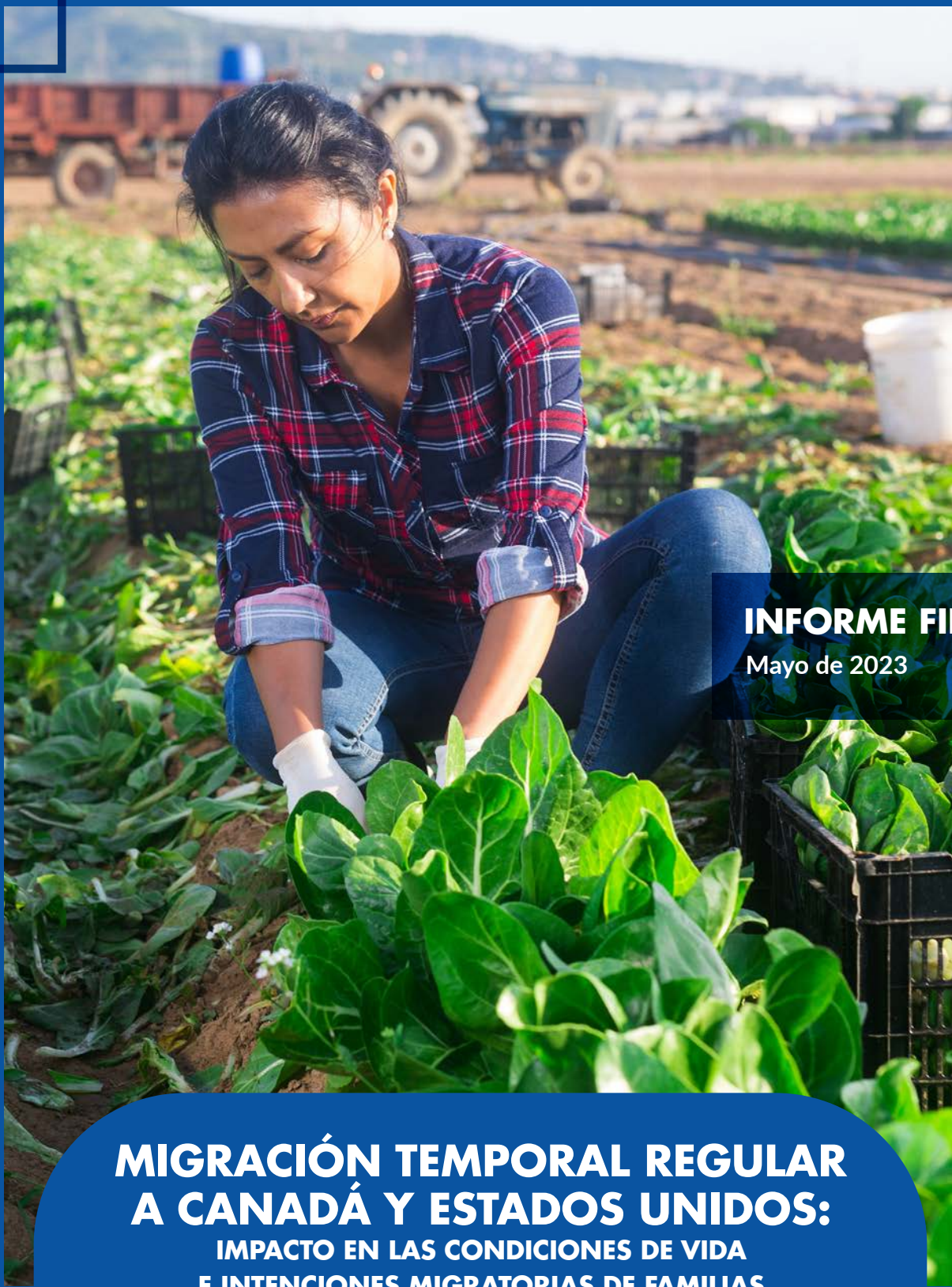




**USAID**  
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS  
UNIDOS DE AMÉRICA



**INFORME FINAL**

Mayo de 2023

## **MIGRACIÓN TEMPORAL REGULAR A CANADÁ Y ESTADOS UNIDOS:**

**IMPACTO EN LAS CONDICIONES DE VIDA  
E INTENCIONES MIGRATORIAS DE FAMILIAS  
Y COMUNIDADES EN GUATEMALA.**

Análisis de barreras y oportunidades  
para escalar la estrategia migratoria regular

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 la 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.

**Proyecto:**

Impacto de la migración temporal regular a Canadá y Estados Unidos en las condiciones de vida y las intenciones migratorias de familias y comunidades en Guatemala, y análisis de barreras y oportunidades para escalar la estrategia migratoria regular.

**Autores:**

Landini, Fernando, PhD

Brodbeck, Arnold, PhD

Vera, María, MsC

Torres-Parejo, Úrsula, PhD

González-Enríquez, Isabel, PhD

García-Arias, Miguel Ángel, PhD

Publicación de Acción contra el Hambre

Oficina Guatemala

6a. Avenida "A" 13-63, zona 9 tercer nivel, oficina 301

Ciudad de Guatemala

Teléfono: (+502) 23671234

<http://www.accioncontraelhambre.org>

**Diseño:**

Nuñez y Mansilla

**Foto de portada:** Persona migrante trabajando en el cultivo de hortalizas.  
Fotografía de banco fotográfico ©AdobeStock.

○	<b>Abreviaturas</b> .....	<b>Pág. 5</b>
○	<b>Resumen ejecutivo</b> .....	<b>Pág. 6</b>
○	<b>1. Introducción</b> .....	<b>Pág. 11</b>
○	<b>2. Objetivos y preguntas de investigación</b> .....	<b>Pág. 14</b>
○	<b>3. Revisión de antecedentes</b> .....	<b>Pág. 16</b>
	3.1. Remesas: uso e impacto	Pág. 17
	3.2. Impacto de la migración en los territorios de origen	Pág. 20
	3.3. Impacto específico de la migración temporal regular	Pág. 22
	3.4. Contratación de trabajadores temporales extranjeros en Canadá y EE.UU.	Pág. 24
○	<b>4. Metodología</b> .....	<b>Pág. 27</b>
	4.1. Encuesta a miembros de comunidades guatemaltecas seleccionadas	Pág. 28
	4.2. Entrevistas a actores clave y a miembros de comunidades guatemaltecas seleccionadas	Pág. 37
	4.3. Entrevistas a actores clave y empleadores localizados en Canadá y EE.UU.	Pág. 39
	4.4. Encuesta a empleadores y potenciales empleadores de trabajadores migrantes en el marco de programas de visas de trabajo temporal de Canadá y EE.UU.	Pág. 39
	4.5. Lineamientos éticos	Pág. 41
	4.6. Análisis de dificultades para la obtención de ciertas las muestras	Pág. 43
○	<b>5. Resultados</b> .....	<b>Pág. 45</b>
	5.1. ¿Por qué migran los integrantes de las comunidades guatemaltecas seleccionadas?	Pág. 46
	5.2. Diferencias entre la migración regular temporal y la migración irregular: percepción de los participantes	Pág. 48
	5.3. Funcionamiento de las visas de trabajo temporal	Pág. 55
	5.3.1. <i>Tipos de visas y sus características</i>	Pág. 55
	5.3.2. <i>Procedimientos administrativos en Guatemala y en los países de destino</i>	Pág. 60
	5.3.3. <i>Descripción del proceso de reclutamiento de trabajadores (en origen y destino): el rol de las recomendaciones</i>	Pág. 64
	5.4. Costos y pagos involucrados en la migración regular e irregular	Pág. 69
	5.5. Engaños, estafas y conocimiento sobre el funcionamiento de las visas de trabajo temporal	Pág. 76
	5.6. Género y etnicidad y su relación en la migración regular e irregular	Pág. 82
	5.7. Demanda de mano de obra y preferencias de los empleadores	Pág. 86
	5.8. Desafíos enfrentados por los empleadores: evidencia cuantitativa	Pág. 91

5.9. Percepción y experiencias relacionadas con la contratación de trabajadores guatemaltecos	Pág. 92
5.10. Expectativas de los empleadores sobre reclutadores e intermediarios laborales.	Pág. 98
5.11. Envío y uso de remesas	Pág. 100
5.12. Uso de conocimientos adquiridos en el extranjero	Pág. 107
5.13. El problema de la permanencia de trabajadores temporales cuando finaliza la visa	Pág. 111
5.14. Impacto de la disponibilidad de visas de trabajo temporal en la intención migratoria: evidencia cualitativa y cuantitativa	Pág. 115
5.15. Diferencias entre comunidades con alta y baja disponibilidad de visas de trabajo temporal	Pág. 123
5.16. Comparación entre hogares con diferentes condiciones: migración regular, irregular y no migrantes	Pág. 128
5.17. Problemas y desafíos de los programas de visas de trabajo temporal desde el punto de vista de diferentes actores involucrados	Pág. 135
5.17.1. <i>Desafíos enfrentados por empleadores y reclutadoras en Guatemala</i>	Pág. 136
5.17.2. <i>Estructura y funcionamiento de los programas de visas temporales</i>	Pág. 139
5.17.3. <i>Desafíos de los trabajadores para acceder a los programas de visas</i>	Pág. 142
5.17.4. <i>Dinámica y condiciones de trabajo en destino</i>	Pág. 144
5.17.5. <i>Impactos comunitarios negativos de los programas de visas temporales</i>	Pág. 145
<b>6. Síntesis de resultados y reflexión sobre los principales hallazgos</b> -----	<b>Pág. 147</b>
<b>7. Propuestas para el mejoramiento de los programas de migración regular y para el fortalecimiento de su impacto</b> -----	<b>Pág. 154</b>
7.1. Fortalecer el sistema de reclutamiento en Guatemala	Pág. 155
7.2. Desarrollar incentivos para facilitar la contratación de trabajadores provenientes de Guatemala	Pág. 157
7.3. Mejorar el acceso de los trabajadores a los programas de visas laborales temporales	Pág. 159
7.4. Fortalecer el impacto de las remesas en los hogares de los migrantes regulares	Pág. 161
<b>8. Recomendaciones para futuras investigaciones, y algunas limitaciones del estudio</b> -----	<b>Pág. 163</b>
<b>9. Conclusiones</b> -----	<b>Pág. 166</b>
<b>10. Referencias bibliográficas</b> -----	<b>Pág. 169</b>

# ABREVIATURAS

<b>ACH</b>	Fundación Acción contra el Hambre
<b>CECI</b>	Centro de Estudios y Cooperación Internacional
<b>COCODE</b>	Consejo Comunitario de Desarrollo
<b>CRS</b>	Catholic Relief Services
<b>FAO</b>	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
<b>FIES</b>	Food Insecurity Experience Scale (Escala de Experiencias de Inseguridad Alimentaria)
<b>INTECAP</b>	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad
<b>MINTRAB</b>	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
<b>NCBA-CLUSA</b>	National Cooperative Business Association - CLUSA International
<b>OIM</b>	Organización Internacional para las Migraciones
<b>TFWP</b>	Temporary Foreign Worker Program (Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales de Canadá)
<b>USAID</b>	United States Agency for International Development (Agencia Estadounidense para el Desarrollo Internacional)

# RESUMEN EJECUTIVO

---

## Presentación y tema

Los flujos y procesos migratorios constituyen realidades complejas que no pueden ser interpretadas de manera homogénea, ya que involucran experiencias y procesos dispares. La amplia mayoría de las investigaciones sobre migración centroamericana a Canadá y EE.UU. han estudiado la migración irregular. En cambio, este trabajo pone el foco en el estudio de la migración regular temporal y aborda tanto las dinámicas de migración temporal regular y su impacto en las comunidades de origen, como los procesos vinculados con la demanda de trabajadores y los pasos administrativos e institucionales que permiten la contratación de trabajadores extranjeros por medio de programas de visas temporales.

## Metodología

Para alcanzar estos objetivos se implementaron cuatro estrategias diferenciadas. En Guatemala se realizaron 60 entrevistas a actores clave y a miembros de comunidades seleccionadas. A esto se sumaron 1,367 encuestas en comunidades. El estudio focalizó en los departamentos de Chimaltenango, Huehuetenango y San Marcos. Las comunidades específicas fueron seleccionadas para poder comparar comunidades con alto y bajo porcentaje de migrantes regulares a partir de un muestreo aleatorio. A esta muestra se adicionaron encuestas de familias de migrantes regulares. En Canadá y EE.UU. se realizaron 25 entrevistas con actores clave y empleadores, junto con una encuesta a 166 empleadores.



## Resultados



### *Razones de la migración*

La amplia mayoría de las personas que migran lo hacen por razones económicas, lo que se expresa fundamentalmente como búsqueda de mejores condiciones de vida y de mejores empleos. Ante la posibilidad de una visa de trabajo temporal prefieren la migración regular, ya que es más segura, no obliga a permanecer indefinidamente en el extranjero y contribuye a mantener los vínculos familiares. En contraste, se reconoce que la migración irregular puede permitir el acceso a tareas mejor pagadas y a más horas de trabajo.



### *Tipos de visas de trabajo temporal*

Las visas de trabajo temporal de Canadá y EE.UU. poseen diferentes formatos y están sujetas a múltiples regulaciones y procedimientos administrativos. En Canadá se destaca el Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (TFWP por sus siglas en inglés), en tanto que en EE.UU. las visas de trabajo temporal pertinentes se clasifican en H-2A (trabajadores agrícolas) y H-2B (trabajadores no agrícolas). Estos programas requieren que los empleadores ofrezcan primero el trabajo a la población local y luego soliciten autorización para contratar trabajadores extranjeros. Dada la complejidad de estos procesos, los empleadores usualmente contratan profesionales o empresas que se encargan de los procedimientos burocráticos y/o del reclutamiento de trabajadores.



### *Empresas reclutadoras*

La amplia mayoría de las visas canadienses es gestionada en Guatemala con el apoyo de empresas reclutadoras consolidadas localizadas en el país, lo que contribuye a un proceso más ordenado y transparente. En el caso de EE.UU. se observa un sistema más fragmentado, con fuerte presencia de reclutadores pequeños que trabajan en comunidades específicas para un único empleador, muchos de ellos informales. En los últimos años la reclutadora del gobierno de Guatemala (Programa de Migración Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social) ha crecido, ocupando hoy un rol clave en las visas estadounidenses. Lamentablemente, los trabajadores guatemaltecos e incluso funcionarios municipales tienen poco conocimiento del funcionamiento de las visas, por lo que son frecuentes las estafas de personas que se hacen pasar por reclutadoras o representantes de empleadores extranjeros.



### *Impacto de las visas de trabajo temporal en la intención migratoria*

La disponibilidad de visas de trabajo temporal afecta de manera compleja la intención migratoria. Inicialmente algunas personas durante las entrevistas refieren que retrasan la migración irregular esperando obtener una visa, pero cuando no lo hacen continúan con su trayecto irregular. La comparación entre comunidades con alto y bajo porcentaje de migrantes regulares muestra que las visas no aumentan ni disminuyen la intención migratoria pero sí impactan de manera sustancial en el modo específico en que esta migración se produce: cuando hay visas disponibles, la mayor parte de la migración se produce por canales regulares. A la vez, dado que las personas retornan, la cantidad de personas que permanece en el extranjero en un momento determinado disminuye.



### *Impacto de las visas de trabajo temporal en el bienestar*

Los datos muestran pocas diferencias entre comunidades con alto y bajo porcentaje de visas. No obstante, sí evidencian grandes diferencias entre las familias de migrantes regulares y el resto. Las familias de migrantes regulares tienen una mejor situación económica general: menores niveles de pobreza e inseguridad alimentaria, acceso a alimentos más diversos, entre muchos otros indicadores. A la vez, también existen diferencias a favor de las familias de migrantes irregulares en comparación con las familias no migrantes, aunque no tan marcadas. La evidencia indica que las diferencias existentes entre familias de migrantes regulares e irregulares son producto haber migrado de una manera u otra y no de diferencias que existieran antes de migrar.



### *Envío de remesas*

Los migrantes regulares envían remesas con mayor frecuencia y en montos mensuales mayores que los irregulares. A la vez, realizan inversiones en rubros similares, a lo cual se agrega la compra de herramientas y equipamientos agrícolas. Por último, el uso de remesas para inversiones aumenta con el paso de los años de manera más marcada en las familias de migrantes regulares. Esto muestra de manera inequívoca que la migración regular posee mucho mayor potencial para mejorar la calidad de vida de los hogares y para llevar adelante inversiones que generen ingresos y desarrollo en las comunidades de origen, particularmente vinculadas con la agricultura.



### *¿Qué buscan los empleadores en los trabajadores extranjeros?*

Que tengan fortaleza física, sean confiables y tengan capacidad de llevarse bien con los demás. También valoran que cuenten con experiencia general vinculada con la actividad que deberán realizar, aunque suelen capacitarlos. A la vez, prefieren hombres antes que mujeres, dada la priorización de la fortaleza física y los mayores costos de alojar a ambos. Por otra parte, suelen generar lazos con los países y territorios en los que han contratado primero, ya que usualmente amplían su dotación de trabajadores a partir de recomendaciones de aquellos más confiables y productivos. Lamentablemente, esta estrategia suele llevar a que quienes recomiendan a sus amigos y vecinos frecuentemente les cobren entre Q2,000 y Q30,000 por hacerlo.



### *Experiencias de los empleadores con Guatemala*

Son variadas. Suelen destacar la calidad de los trabajadores guatemaltecos frente a otras nacionalidades. No obstante, también señalan que los trámites tienden a requerir más tiempo (por demoras en pasaportes y visas), aun cuando los plazos actualmente parecen haberse acelerado. Los empleadores de EE.UU. también destacan costos adicionales por contratar guatemaltecos, tanto por los pasajes aéreos como por primas pedidas por las reclutadoras, que no suelen tener lazos consolidados con agencias locales formalizadas. Respecto del Programa de Movilidad Laboral, si bien tiene una presencia creciente, empleadores han señalado que no siempre ha cumplido con los plazos y seleccionado trabajadores con las cualidades requeridas.





## Recomendaciones

A partir de los problemas identificados se presentan un conjunto de recomendaciones, analizadas en el texto en detalle:

- ① Consolidar el proceso de registro de reclutadoras en Guatemala y publicar información descriptiva para facilitar el contacto con empleadores.
- ② Apoyar la certificación externa de la calidad de las reclutadoras registradas.
- ③ Impulsar la creación de una mesa o panel de coordinación nacional compuesto por las reclutadoras registradas en Guatemala y actores clave.
- ④ Posicionar al Programa de Migración Laboral como promotor e impulsor del fortalecimiento del sistema de reclutadoras en el país.
- 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 visas.
- ⑦ Desarrollar y/o validar herramientas psicométricas para seleccionar trabajadores.
- ⑧ Capacitar a quienes viajan por primera vez con visa para anticipar las condiciones de trabajo y de vida en Canadá y EE.UU.
- ⑨ Generar acciones para reducir los costos de reclutamiento en Guatemala.
- ⑩ Apoyar esfuerzos para reducir los tiempos de procesamiento de pasaportes y visas.
- ⑪ Aportar al desarrollo de vínculos entre empleadores estadounidenses y reclutadoras y trabajadores guatemaltecos.
- ⑫ Fomentar cambios en la estructura de los programas de visas.
- ⑬ Desarrollar material educativo de divulgación para formar a trabajadores interesados sobre los programas de visa disponibles.
- ⑭ Crear una página web donde se brinde información sobre visas de trabajo temporal.
- ⑮ Capacitar a personal de municipios seleccionados para que asesoren y difundan información sobre visas de trabajo temporal.
- ⑯ Desarrollar mecanismos para que los trabajadores puedan presentar denuncias anónimas vinculadas con estafas, cobros indebidos y maltrato de empleadores.
- ⑰ Desarrollar productos financieros para trabajadores que han sido seleccionados para visas para que no deban endeudarse en condiciones abusivas para pagar gastos iniciales.
- ⑱ Desarrollar acciones de educación financiera para facilitar inversiones de las remesas.
- ⑲ Prestar servicios personalizados de asesoramiento agropecuario y empresarial para facilitar un uso más efectivo de las remesas.
- ⑳ Desarrollar programas de formativos o de incubación de emprendimientos.



© Carlos Zaparoli



### *Valor del estudio*

Se destaca que un mayor conocimiento del vínculo entre migración regular y desarrollo puede ser de gran interés a la hora de impulsar proyectos de apoyo a las comunidades, en tanto que una parte relevante de los recursos requeridos para la transformación socioeconómica podría ser aportada por los propios participantes en lugar de provenir íntegramente de proyectos de desarrollo convencionales.



### *Temas de investigación futuros*

Se destaca la importancia de (1) comparar la satisfacción de los empleadores contrastando reclutamiento por recomendaciones y por medio de agencias especializadas, (2) estudiar los factores que contribuyen al abandono del trabajo o al no retorno una vez en el extranjero y (3) analizar el impacto de la migración regular temporal en las relaciones familiares. Adicionalmente, también se propone (4) profundizar en el estudio del maltrato en los lugares de trabajo, (5) el funcionamiento de intermediarios y reclutadoras informales y (6) las razones profundas de la escasa contratación de mujeres con visas. Por último, a fin de comprender mejor el impacto de la disponibilidad de visas en la migración irregular, sería clave (7) llevar adelante una intervención que ofrezca visas y dar seguimiento al caso a lo largo de los años, preferentemente contrastando con un territorio en el que no se haya intervenido.



### *Limitaciones del estudio*

Si bien el tamaño de la muestra de encuestas en Guatemala es sólido, los resultados no son necesariamente representativos del país, ya que se seleccionaron comunidades y departamentos de manera no aleatoria. A la vez, tampoco se encuestó en cabeceras municipales. Así, los resultados deben tomarse con cautela, aun cuando resultan indudablemente convincentes. La segunda limitación refiere al reducido número de entrevistas y encuestas en Canadá, lo que podría implicar que los resultados de estas fuentes reflejen la realidad de EE.UU. en mayor grado.

© AdobeStock



## INTRODUCCIÓN

# INTRODUCCIÓN

Convertir a la migración y a las remesas en motores de empleo, de proyectos de vida y de procesos de desarrollo local en los territorios de origen ha sido y sigue siendo una línea de acción clave de múltiples organizaciones e instituciones. En particular, se espera que esto permita tanto mejorar las condiciones de vida de las comunidades de las que provienen las y los migrantes, como reducir los flujos migratorios irregulares hacia el exterior. Ahora bien, la idea que subyace a muchas de estas iniciativas es que el escaso nivel de desarrollo (tanto económico como institucional) sería una de las causas fundamentales de la migración internacional. No obstante, esta interpretación lineal ha sido discutida por múltiples analistas que han evidenciado que la migración tiende a aumentar cuando se incrementa el nivel de desarrollo, especialmente en los países o regiones más empobrecidas (De Haas et al., 2020; Flahaux y de Haas, 2016). Este argumento se hace más transparente cuando se observa que los procesos de desarrollo también pueden traer aparejados, especialmente en el corto y mediano plazo, aumento de la desigualdad y disminución del bienestar de personas y grupos sociales específicos, situación que los impulsa a emigrar (Clemens, 2017; De Haas, 2020).

Desde esta perspectiva, es necesario reconocer que los flujos migratorios no pueden ser entendidos como un hecho homogéneo o único, sino que se trata de un paraguas bajo el cual se engloban experiencias, travesías, proyectos y resultados enormemente dispares. En esta línea, no son pocos los estudios que han abordado las transformaciones en las condiciones de vida en los territorios de origen de los migrantes como consecuencia de la migración. No obstante, se observa que dichos estudios usualmente no distinguen entre experiencias migratorias diversas y suelen centrarse en la migración irregular, mayoritaria cuando se piensa en la migración centroamericana a los EE.UU. En efecto, son escasísimas las investigaciones que se propusieron comparar los impactos diferenciales en origen de la migración regular e irregular. En particular, se reconoce que ambos tipos de migración suelen acarrear diferencias en lo que hace al coste y los riesgos asociados al viaje, las condiciones de trabajo en destino, la transformación de las relaciones familiares y la dinámica migratoria tanto propia como de otros miembros de la familia, entre otras (Binford, 2019; Brodbeck et al., 2018; Brooks, 2018; Gesualdi-Fecteau, et al., 2017; Heidbrink, 2019; Johnson y Woodhouse, 2018; Passel y Cohn 2016).

En un contexto donde ni la cooperación internacional al desarrollo ni el reforzamiento de los controles fronterizos han modificado significativamente las condiciones de vida o las tasas de emigración en los países y comunidades de origen de los migrantes (De Haas et al., 2020; MPI, 2019) resulta imprescindible explorar vías y políticas alternativas de regulación de la migración a nivel internacional. Dentro de ellas, una de las más discutidas en la actualidad es el establecimiento de canales legales para la migración internacional, dentro de los cuales se ubican los programas de migración temporal (Ramón, 2021).

Así, cobra sentido la presente investigación, que parte de reconocer que existen tres tipos generales de experiencias vinculadas con la migración en los contextos rurales guatemaltecos: migración regular, migración irregular y ausencia de migración. A partir de esto, en este estudio se buscan comprender los impactos diferenciales de estos tres tipos de experiencias migratorias en el bienestar, las oportunidades socioeconómicas y la intención migratoria en las familias y comunidades de origen. Adicionalmente, reconociendo el rol clave que juegan las remesas en este proceso, también se apunta a estudiar su uso, explorando la posible existencia de usos diferenciales según el tipo de migración. Por otra parte, dado el interés de este trabajo por los procesos de migración regular de guatemaltecos a Canadá y Estados Unidos, también se apunta a comprender cuáles son los procesos vinculados con la obtención de las visas, cuáles son los actores involucrados, y cuál es la perspectiva de los empleadores que demandan mano de obra extranjera por medio de programas de migración temporal.

Así, se delimita un estudio complejo que busca comprender con mayor detalle tanto las dinámicas de migración temporal regular y su impacto en origen en comparación con la migración irregular, como los procesos vinculados con la demanda de trabajadores y los pasos administrativos e institucionales que permiten la contratación de trabajadores extranjeros por medio de programas de visa temporal. Finalmente, reconociendo la importancia de generar conocimientos para la acción, particularmente para el diseño de políticas y de acciones institucionales, también se pone el foco en la identificación de las trabas y los cuellos de botella que limitan participación de trabajadores guatemaltecos en programas de empleo temporal en Canadá y Estados Unidos.

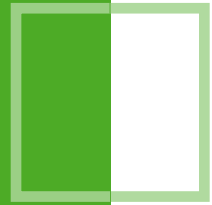


© AdobeStock



## OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

# OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN



A partir de los argumentos anteriores, se definen como objetivos generales de la investigación:

- a) Evaluar la capacidad de los programas de migración regular temporal entre Guatemala y Canadá y EE.UU. para favorecer el arraigo en las áreas de origen de los migrantes temporales, de sus familias y de sus vecinos, y promover mejoras en su bienestar y sus oportunidades socioeconómicas en Guatemala.
- b) Identificar y comprender los cuellos de botella que dificultan la demanda de trabajadores migrantes temporales regulares en Canadá y EE.UU. y la participación de los trabajadores guatemaltecos en programas de empleo temporal.

Asimismo, se establecen como preguntas de investigación:

- 1) ¿En qué medida la migración regular temporal, en contraste con la irregular, fomenta o desalienta las intenciones migratorias de los hogares y comunidades que permanecen (arraigo)?
- 2) ¿Cuál es el mecanismo para obtener una visa temporal y qué importancia tiene el capital social para acceder a los programas de empleo temporal de Canadá y EE.UU.?
- 3) ¿Cuáles son los costos que implica migrar y cuáles son los impactos de las tres diferentes experiencias migratorias (no migrante, migrante irregular y migrante temporario regular) sobre los ingresos y las condiciones de vida de los migrantes y sus familias en las comunidades de origen?
- 4) ¿Existen diferencias significativas en el uso de las remesas en hogares con distintas experiencias migratorias? ¿Cuáles son los usos más interesantes mencionados en las entrevistas como medios para reducir la pobreza?
- 5) ¿Cuáles son los cuellos de botella que dificultan la participación de los trabajadores guatemaltecos en los programas de empleo temporal, desde la perspectiva de los empleadores, los migrantes temporales, los no migrantes interesados en la migración temporal y las autoridades de Guatemala, Canadá y EE.UU.? ¿Existen diferencias relevantes entre los casos de Canadá y Estados Unidos?



## REVISIÓN DE ANTECEDENTES



# REVISIÓN DE ANTECEDENTES



El flujo migratorio de guatemaltecos hacia los países del norte, especialmente hacia los EE.UU., no ha cesado de aumentar en los últimos años (MPI, 2019; OIM, 2022). La pandemia por Covid-19, con las consiguientes restricciones a la movilidad impuestas a nivel global, no parece haber disminuido el flujo migratorio a juzgar por el importante aumento de las deportaciones de guatemaltecos registradas desde México y EE.UU. en 2021 respecto al año anterior (Instituto Guatemalteco de Migración, 2022).

Los análisis sobre los efectos que dicho flujo migratorio tiene en las comunidades emisoras de migrantes son numerosos y arrojan, a menudo, resultados no coincidentes e incluso contradictorios dependiendo del contexto local concreto que se evalúe y de las metodologías utilizadas para su evaluación, puesto que las dimensiones y variables que influyen son múltiples, complejas e interdependientes. A continuación, se presenta una revisión de antecedentes sobre temas clave de este estudio, como uso e impacto de las remesas, impacto de la migración regular temporal, migración y género (entendido como tema transversal) y empleadores de trabajadores migrantes.

## 3.1. Remesas: uso e impacto

El efecto más visible, y también el más estudiado de los flujos migratorios de guatemaltecos principalmente hacia los Estados Unidos, es la llegada de remesas. Las remesas a países de ingresos bajos y medios alcanzaron un récord de 529,000 millones de U\$D en 2018, lo que representa tres veces más que la ayuda oficial al desarrollo. En Guatemala, las remesas recibidas en 2021 superaron los 15,000 millones de U\$D, representando el 17.8% del PIB, una cuantía superior al presupuesto total del Estado guatemalteco para ese mismo año (Banco de Guatemala, 2021). En 2021 las remesas recibidas por Guatemala crecieron un 35% en relación al año anterior superando los 15,000 millones de dólares a pesar de la crisis económica y las restricciones a la movilidad provocadas por la emergencia sanitaria por Covid-19, o en parte debido a ella ya que la solidaridad de los migrantes en el exterior con sus familias y allegados en los territorios de origen tiende a aumentar en tiempos de crisis (Banco de Guatemala, 2021).

La importancia de las remesas a la hora de evitar que las familias en situación de vulnerabilidad socioeconómica sufran las consecuencias de la pobreza es innegable (Cohen, 2011). La incidencia de la pobreza entre los hogares receptores de remesas es, de hecho, significativamente inferior que entre el total de los hogares guatemaltecos (OIM, 2017). Un mayor debate existe, sin embargo, en lo relativo al potencial de dichas remesas para influir en el desarrollo socioeconómico a mediano y largo plazo, no sólo de las familias receptoras, sino de las comunidades de origen en su conjunto y del propio país.



Diversos estudios han demostrado que los hogares receptores de remesas invierten en mayor medida en vivienda y educación (es decir, capital físico y humano), lo que podría tener consecuencias positivas en el desarrollo de los territorios de origen (Adams y Cuecuecha, 2010; Housen et al., 2013).



Sin embargo, si se compara la evolución del uso de las remesas en Guatemala entre 2010 y 2016 se verá que, aunque disminuyó el porcentaje de las remesas destinado a la satisfacción de las necesidades básicas del hogar (alimento, vestuario, transporte, etc.), también lo ha hecho la inversión en salud y educación (OIM, 2017). Por otro lado, habría aumentado del 20.4% al 49.8% el porcentaje de las remesas destinado a la construcción y a la compra y mejora de viviendas, y disminuido sensiblemente el uso productivo, orientado a la puesta en marcha o la mejora de un negocio (del 8% al 7.2%).

Varios autores parecen coincidir en que las remesas en Guatemala estarían aliviando la severidad de la pobreza. Sin embargo, no estarían revirtiendo el índice de pobreza global o las relaciones de desigualdad en el país, a causa de los altos índices de pobreza general de las familias, a la deficiente y/o abusiva cobertura de los servicios financieros y, principalmente, a la ausencia de políticas públicas que promuevan, faciliten y guíen el desarrollo local en los territorios (Barre, 2011; Bornschein, 2016).

Con todo, el análisis del uso de las remesas no es suficiente para inferir, por ejemplo, que un mayor gasto en productos básicos de consumo como los gastos de alimentación tendrá necesariamente como consecuencia una mejora inmediata en las condiciones nutricionales y de salud de los miembros de la unidad doméstica. Por un lado, en el ámbito internacional, según datos de la Gallup World Poll a partir de un estudio en el que se entrevistó a 68,463 personas en más de 60 países, existiría una clara asociación entre la recepción de remesas y la seguridad alimentaria. De este modo, independientemente del contexto geográfico, la inseguridad alimentaria grave estaría relacionada con no recibir remesas (Ebadi et al., 2018; FAO, 2019), lo que confirman también algunos estudios para el caso guatemalteco (CRS, 2020) y para el caso del Corredor Seco del Triángulo Norte Centroamericano (Ruiz Soto et al., 2021).

Sin embargo, en algunos escenarios locales y situaciones migratorias concretas, dicha relación no parece ser tan evidente. Un estudio llevado a cabo por el Programa Mundial de Alimentos muestra cómo, de hecho, la inseguridad alimentaria (de moderada a severa) se habría incrementado en los hogares en los que se produjo la migración reciente de alguno de sus miembros en las regiones del Corredor Seco del Triángulo Norte Centroamericano (Banco Interamericano de Desarrollo, 2017). Este mismo estudio señala, además, que en paralelo al aumento de los productos alimentarios adquiridos en el mercado por los hogares receptores de remesas, también se habría producido un descenso significativo en la autoproducción de alimentos por parte de estos mismos hogares. De este modo, la vulnerabilidad de los hogares respecto a las fluctuaciones en los precios de la canasta básica alimentaria podría estar aumentando, especialmente entre los hogares más empobrecidos que dedican un porcentaje mayor de sus ingresos al abastecimiento alimentario, al igual que la dependencia de las remesas para el aprovisionamiento mínimo de las unidades domésticas.

En la misma línea, otra investigación centrada en Guatemala revela que la migración irregular hacia EE.UU. de alguno de los progenitores conllevaría una disminución significativa de la altura y peso considerados saludables entre los niños menores de tres años. Incluso, esta disminución aún parece darse en los casos en los cuales estas familias reciben remesas, lo cual parece indicar que los padres de niños de menor edad no conseguirían éxito económico con la suficiente celeridad como para contrarrestar los efectos negativos, en términos de salud y nutrición, provocados por su ausencia, especialmente durante el embarazo y los primeros dos años de vida (Davis y Brazil, 2016). En ambas investigaciones (Davis y Brazil, 2016; Banco Interamericano de Desarrollo, 2017) el tiempo transcurrido entre el inicio de la travesía migratoria del miembro o miembros migrantes de la unidad doméstica y la llegada de las primeras remesas sería determinante. Así, se observa que la experiencia migratoria en sí misma, así como sus tiempos y formas, estarían por tanto determinando el desarrollo de los integrantes más jóvenes de las familias.

Por otra parte, el análisis de los efectos de la migración en la nutrición, la dieta y los índices de seguridad alimentaria de las unidades domésticas debería incorporar, como muestran varias investigaciones (Banco Mundial, 2015; Deere y Alvarado, 2016; Taylor et al., 2006; Teye et al., 2017) el componente de género en los procesos de toma de decisiones tanto en el ámbito doméstico como en la esfera productiva. A pesar de que el flujo migratorio de guatemaltecos hacia los Estados Unidos en épocas recientes muestra un aumento paulatino de la participación de mujeres, el alto porcentaje de jefaturas de hogar femeninas en los hogares que permanecen en las regiones emisoras de migrantes permite hablar también de un proceso de feminización de la Guatemala rural. En efecto, el 69% de los receptores individuales de remesas son mujeres (OIM, 2017).

En este contexto, un estudio realizado por el Banco Mundial ha demostrado que la mayoría de los hogares en los que el migrante es el compañero varón de una pareja adulta nuclear, continúa realizándose agricultura, aunque sea parcialmente. En estos hogares, las decisiones sobre la gestión de la producción, así como las tareas domésticas recaen en mayor medida en las mujeres, lo cual se encuentra asociado a niveles mayores de seguridad y diversidad alimentaria. Esto parece reforzar las conclusiones de otros estudios que afirman que los recursos manejados por las mujeres se destinan más frecuentemente a la nutrición (Banco Mundial, 2015).

El efecto de las remesas en la nutrición está relacionado también con otras dimensiones de la migración, como la transformación de actitudes, conocimientos y preferencias, el efecto de la ausencia del migrante en relación con el cuidado de los hijos, la autoproducción de alimento, y las concepciones de género y generacionales relativas al control de los ingresos familiares y a la distribución intrafamiliar del alimento, entre otras. Algunas investigaciones parecen encontrar, por ejemplo, una relación entre la recepción de remesas y el consumo de alimentos menos saludables (no tradicionales) así como el empeoramiento de la dieta en zonas rurales (Thow et al., 2016). La importancia de analizar las transformaciones de las ideas, valores, preferencias, actitudes y conocimientos a la hora de evaluar los efectos de la migración en los territorios de origen se hace patente, también, en lo relativo a la gestión de la salud y la educación. Una investigación cualitativa llevada a cabo en un área rural del norte de Guatemala señaló que los migrantes retornados, sus familias y, en menor medida, la comunidad en su conjunto, otorgaban una mayor importancia a la educación como herramienta de desarrollo personal y comunitario como consecuencia de la experiencia migratoria (Barret et al., 2014).

## 3.2. Impacto de la migración en los territorios de origen



Los problemas y limitaciones estructurales son determinantes en el impacto efectivo que la migración pueda tener en los territorios de origen. Esto puede observarse, por ejemplo, en que las decisiones sobre la inversión en educación entre los hogares receptores de remesas están influenciadas por las percepciones de empleabilidad en el mercado laboral local (Chaaban y Mansour, 2012). Sin embargo, las potencialidades que tienen las remesas sociales para impulsar procesos de desarrollo, entendidas no como una transferencia unidireccional de valores, actitudes y conocimientos desde los migrantes en el extranjero hacia sus comunidades de origen sino como una circulación y transformación mutuas, podrían ser más diversas y profundas de lo que muchos estudios sugieren (Barret et al., 2014). A pesar de que la transformación de valores y prácticas socioculturales pueda llegar a ser conflictiva o contradictoria, y hasta ser percibida en ciertos casos como negativa por parte de la comunidad de origen (Levitt y Lamba-Nieves, 2010; Ortiz y Rivera, 2010), diversos estudios evidencian las posibilidades de transformación social que las remesas sociales pueden suponer.

Además del mayor compromiso con la salud y la educación especialmente de los niños, las familias transnacionales guatemaltecas y también los migrantes retornados a menudo reconfiguran los roles de género previos a la migración. En concreto, muestran una mayor preocupación por la equidad de género y un progresivo empoderamiento de las mujeres, tanto de aquellas que migraron como de aquellas que quedaron en los lugares de origen a cargo de la gestión de los ingresos familiares (Taylor et al., 2006).

Como se argumentó previamente, las familias guatemaltecas con jefatura de hogar femenina son más comunes entre los hogares con algún miembro en el exterior. Del total de personas jefes de hogar que reciben remesas en Guatemala, de hecho, el 41.4% son mujeres, mientras que las mujeres solo representan el 22.7% de las jefaturas de hogar a nivel nacional (OIM, 2017).

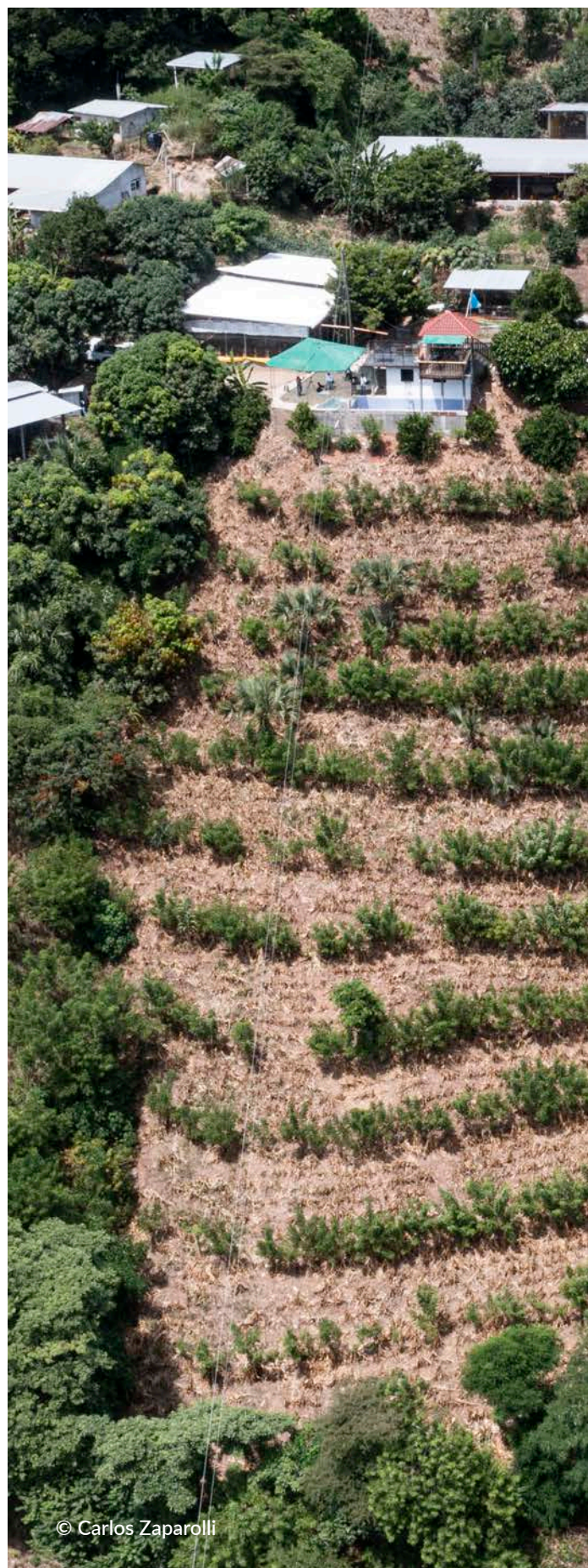
© AdobeStock

A pesar de que numerosos estudios sobre el impacto en la reconfiguración de los roles de género motivados por la migración internacional han subrayado a menudo la mayor autonomía e independencia adquirida por las mujeres (Deere y Alvarado, 2016), no se puede suponer, sin embargo, que la migración conlleve necesariamente un proceso de empoderamiento de las mujeres. Esto es así, porque dicho proceso estará fuertemente influenciado por el contexto social y normativo de la comunidad particular objeto de estudio y por la capacidad de agencia, experiencias y valores de los sujetos individuales y colectivos implicados (Teye et al., 2017). A la vez, para que dicho proceso de empoderamiento femenino pueda materializarse, redundando en mayor ejercicio efectivo de derechos y en una disminución de los índices de violencia contra las mujeres en el país, también se requiere de políticas públicas adecuadas y del compromiso de los gobiernos (Ogrodnik y Borzutzky, 2011).

La migración también puede fomentar una mayor conciencia crítica sobre el ejercicio de la ciudadanía e incrementar la capacidad para la participación social y política no sólo de los migrantes sino también de las unidades domésticas y de las comunidades de origen en su conjunto (Barret et al., 2014; Orjuela et al., 2011). En este sentido, el caso guatemalteco no es ninguna excepción, considerando que en el contexto internacional existe evidencia de la influencia de las redes sociales transnacionales en el surgimiento de diversos movimientos sociales, incluyendo protestas y peticiones de reforma y de mayor transparencia en regiones y naciones emisoras de migrantes (Lacroix et al., 2016).

Resulta importante también incorporar la dimensión ambiental en el análisis de los efectos de la migración en los territorios de origen, algo especialmente relevante en el caso de Guatemala debido a la recurrencia de eventos climáticos extremos en épocas recientes, graves pérdidas agrícolas, aumento de la inseguridad alimentaria y, como consecuencia, flujos migratorios crecientes (Banco Interamericano de Desarrollo, 2017).

La inversión en ganado por parte de los hogares receptores de remesas parece ser una tendencia creciente en Centroamérica junto con la compra de terrenos cultivables, al menos entre los hogares de mayores ingresos que tienen ya cubiertas sus necesidades básicas de consumo. (Davis y Lopez-Carr, 2014).



© Carlos Zapparoli



En Guatemala, algunos estudios también han mostrado este incremento de las actividades de ganadería y agricultura, con la consiguiente reducción del área forestal boscosa (Angelsen et al., 2020; Taylor et al., 2006). Por su parte, otros trabajos han resaltado el aumento de las tierras dedicadas a cultivos no tradicionales en las regiones montañosas occidentales con la consiguiente sobreutilización de fertilizantes y pesticidas químicos, causando contaminación de importantes cuerpos de agua (Moran-Taylor y Taylor, 2010). El estudio de las transformaciones en el uso productivo del suelo y la gestión de los recursos naturales como consecuencia de la migración es inseparable, como se ha visto, del estudio de los cambios culturales y del análisis de sus efectos socioeconómicos. En particular, se ha observado que la migración puede contribuir tanto a una distribución más equitativa de la tierra en territorios emisores (Aguilar-Støen, 2012) como a exacerbar las inequidades sociales previas a la experiencia migratoria (Cohen, 2011; Mata-Codesal, 2017).

Finalmente, podría incorporarse en el análisis la influencia que la migración tiene en la intención migratoria de los habitantes de las comunidades expulsoras de migrantes. Por un lado, suele plantearse en numerosos estudios que la cultura migratoria estaría alimentada en los territorios de origen por la llegada de remesas. Así, la migración de personas desde una localidad favorecería la migración de nuevos miembros pues el éxito social obtenido, por ejemplo, mediante la construcción o remodelación de la vivienda, funcionaría de incentivo para migrar al extranjero (Domínguez et al., 2018; Freddi et al., 2020). Por otra parte, las redes sociales transnacionales de los hogares con familiares y amigos en el extranjero han sido consideradas desde hace años como un elemento determinante en el mantenimiento de los flujos migratorios internacionales, especialmente en contextos donde la migración se produce de forma irregular. En concreto, esto se debe a su papel como facilitadoras de migraciones ulteriores de miembros de la comunidad de origen, tanto por tener familiares en destino como información sobre rutas o claves para instalarse.

### 3.3. Impacto específico de la migración temporal regular

Los análisis de los impactos de las migraciones asociadas a los programas de empleo temporal en los territorios de origen de los migrantes arrojan, también, resultados múltiples y diversos puesto que variables como el tiempo de participación en los programas de empleo parecen ser determinantes a la hora de valorar la transformación en las condiciones de vida de los participantes. Los recursos económicos movilizadas por los cerca de 13,000 guatemaltecos que participaron en 2019 en programas de empleo temporal agrícola en Canadá y EE.UU. superaron los 100 millones de U\$D. En la investigación de campo llevada a cabo por Brodbeck et al. (2018) en comunidades del departamento de Huehuetenango con trabajadores temporales desplazados un promedio de 7 meses a EE.UU. para llevar a cabo labores forestales (bajo la visa H-2B), se pudo constatar una remesa mensual promedio de 982 U\$D. Este ingreso (6,874 U\$D por año) era invertido fundamentalmente en el aumento del consumo cotidiano de la familia, mejora de viviendas, compra de tierras agrícolas, puesta en marcha de pequeños negocios y educación de hijos/as. De acuerdo con la revisión llevada a cabo por el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (Budworth et al., 2017) relativa al impacto del Seasonal Agricultural Worker Program (SAWP) de Canadá en las condiciones y medios de vida en origen de los trabajadores temporales, se encontró que las condiciones de vida mejoran de manera gradual con los años de participación en este programa de migración regular temporal. Esto se debe a que la continuidad en estos programas permitiría pasar del consumo básico a la inversión productiva en terrenos, equipos y negocios.

La participación reiterada a lo largo de los años en estos programas podría ser crucial también en lo que refiere a seguridad alimentaria. Como en el caso del estudio de las remesas en general, el análisis de los efectos de las remesas enviadas por los migrantes temporales también arroja resultados contrapuestos y de difícil análisis. Las remesas podrían estar mejorando la seguridad alimentaria solo de forma temporal sin incidir verdaderamente en la seguridad alimentaria de los migrantes y sus familias (Weiler et al., 2017), especialmente para aquellos migrantes que cuentan con menos años de participación en estos programas. Los migrantes provenientes de regiones más empobrecidas parecerían necesitar más años de participación en el programa para poder empezar a destinar una mayor parte de las remesas a inversiones productivas. En este sentido, la participación en estos programas transformaría situaciones de extrema pobreza y precariedad en formas de precariedad más moderada, aunque faltarían evidencias que permitan asegurar que estos programas permiten transformar la matriz productiva de los territorios de origen generando nuevas oportunidades de trabajo en las comunidades. En algunos contextos, sin embargo, se ha podido relacionar la participación en estos programas con el aumento de ingresos derivados de actividades agrícolas y, en menor medida, de otras actividades productivas en los territorios de origen gracias a las inversiones realizadas (Carvajal y Johnson, 2016). Mayores evidencias parecen existir a la hora de relacionar la participación en programas de visas temporales con un aumento de la escolarización de los niños y jóvenes de las familias de los migrantes (Budworth et al., 2017).

Indudablemente, la migración temporal regular evita los riesgos que conlleva migrar de manera irregular, la cual exige mayor inversión y endeudamiento, asumir un trayecto incierto sujeto a múltiples abusos, infringir las normas migratorias en destino y la imposibilidad de ver durante mucho tiempo a la familia que queda en Guatemala. Esta situación termina provocando en muchas ocasiones la ruptura o reestructuración de la unidad familiar y la pérdida o el deterioro de alguno de los vínculos afectivos previos a la migración. En promedio, de hecho, los migrantes irregulares permanecen en EE.UU. 13.6 años antes de regresar a su país de origen (Passel y Cohn, 2016).

Desde el punto de vista de la transformación de actitudes y valores en las comunidades de origen de los migrantes como consecuencia de la migración temporal también existen resultados muy variados, a pesar de las potencialidades de las remesas sociales para transformar, como ya se señaló, las comunidades emisoras. Por un lado, por ejemplo, a pesar de que algunas investigaciones encontraron que los migrantes mexicanos empleados en programas de empleo temporal agrícola en Canadá adquirían nuevas habilidades, tecnologías y conocimientos relacionados con la producción agrícola, estas tecnologías y nuevos conocimientos eran, sin embargo, difícilmente aplicables en el contexto rural de origen (Budworth et al., 2017). Resultados similares se obtuvieron en un estudio cualitativo llevado a cabo en Guatemala en 2019. En este caso, los agricultores que habían participado en programas de empleo temporal en Canadá y Estados Unidos afirmaron no poder aplicar los conocimientos agrícolas adquiridos en el extranjero en sus comunidades de origen dado que en Guatemala las técnicas utilizadas eran fundamentalmente manuales y no disponían de la maquinaria, sistemas de riego, insumos y productos necesarios (ACH, 2019).



En una investigación de tipo cualitativo llevada a cabo por Hughes (2014) en hogares donde miembros masculinos participaban en programas de empleo temporal en Canadá, se constató por ejemplo que, tanto durante la estadía en el extranjero como en la posterior etapa de retorno, los roles tradicionales de género permanecían inalterados. Aunque surgieron signos ocasionales de cambio en la forma de pensar respecto a los patrones de género y la preponderancia patriarcal, en términos generales se mantenían relaciones de género tradicionales. A la vez, mientras la pareja masculina se encontraba en Canadá, aumentaron las responsabilidades de las mujeres que permanecían administrando el hogar. Por otro lado, los hombres continuaban ejerciendo control pleno sobre el uso que debía darse a las remesas enviadas. Adicionalmente, la comunidad ejercía una mayor presión o vigilancia sobre las parejas de los migrantes varones (Hughes 2014; Robillard et al., 2018). La transformación de los roles de género y un mayor empoderamiento de las mujeres parecería ser más marcada cuando son las mujeres las que participan en los programas de trabajo temporal en el extranjero. Sin embargo, las mujeres representan, en general, un pequeño porcentaje entre los participantes en los programas de empleo temporal (ACH, 2019).

Finalmente, en relación con los efectos de la migración temporal regular en los flujos migratorios en su conjunto, hay diversas consideraciones a tener en cuenta. Por un lado, el aumento del nivel de desarrollo en territorios de bajos ingresos, como es el caso de Guatemala, podría derivar en un mayor deseo y posibilidad de abandonar el país. Sin embargo, estudios recientes parecen apuntar al potencial de los canales regulares de migración temporal para frenar los flujos de migración irregular, siempre y cuando las vías regulares para la contratación de migrantes en sectores como el agrícola, enormemente dependientes de la mano de obra extranjera en ciertos países, se combinen con políticas fuertes de control de la migración irregular (Clemens y Gough, 2018). Los controles no solo fronterizos sino también los incentivos a la contratación por vías regulares serían fundamentales en este sentido, pues como muestra una investigación cualitativa realizada con empleados de ranchos en EE.UU. que se convierte ocasionalmente en contrabandistas de migrantes mexicanos a pedido de sus empleadores, ante la disponibilidad de indocumentados y la ausencia de control gubernamental en las fincas, la preferencia de los empleadores era contratar migrantes irregulares. Según este estudio, los empleadores agrícolas contratarían trabajadores mexicanos que habían entrado a EE.UU. con visas temporales H-2A, cuando no dispusieran de suficientes jornaleros indocumentados, o bien para justificar el empleo de mano de obra irregular bajo una apariencia de legalidad (Izcara-Palacios, 2014).

### 3.4. Contratación de trabajadores temporales extranjeros en Canadá y EE.UU.

Los trabajadores extranjeros temporales han aumentado constantemente en Canadá y EE.UU. durante los últimos 20 años. En 2018 hubo casi 55,000 puestos de trabajo ocupados por trabajadores extranjeros temporales en la industria agrícola canadiense, representando el 20% del total del sector. Su procedencia principal fue México (51%), Guatemala (20%) y Jamaica (18%)<sup>1</sup>. En el caso guatemalteco fueron cerca de 10,000 personas.

En EE.UU. las visas temporales H-2A se han quintuplicado en los últimos 14 años<sup>2</sup>. A través de los programas de trabajadores invitados H-2A y H-2B los empleadores pueden contratar trabajadores extranjeros para labores temporales. El número de trabajadores agrícolas temporales empleados en 2019 con visa H-2A fue de 442,822 personas. La mayor parte fueron mexicanos, 419.052, mientras que los guatemaltecos alcanzaron 2,681 trabajadores agrícolas<sup>3</sup>.

1 Statistics Canada: COVID-19 Disruptions and Agriculture: Temporary Foreign Workers. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00002-eng.htm>.

2 Economic Research Service, U.S. Department of Agriculture: H-2A Temporary Agricultural Program. <https://www.ers.usda.gov/topics/farm-economy/farm-labor/#h2a>

3 U.S. Department of Homeland Security: Nonimmigrant Temporary Worker Admissions (I-94 Only) by Region and Country of Citizenship: Fiscal Year 2019. <https://www.dhs.gov/immigration-statistics/yearbook/2019/table32>



Estos programas de contratación temporal en los territorios de origen no son nuevos, sino que se plantearon como versiones más humanas de los programas de este tipo que se llevaron a cabo a principios del siglo XX. Estos programas fueron impulsados por la recomendación que realizó la Comisión Mundial sobre las Migraciones Internacionales en 2005, bajo el supuesto de que este tipo de contratación atendería las necesidades económicas tanto de los países de origen como de los de destino (García y Décosse, 2014).

Las organizaciones y lobbies de empleadores agrícolas y forestales de Canadá y EE.UU. han identificado las dificultades de contratación de trabajadores extranjeros temporales como uno de los mayores riesgos de su actividad (Charlton y Castillo, 2021). La Canadian Agricultural Human Resources Council calculó pérdidas de 2,900 millones de dólares canadienses en 2020 como consecuencia de la menor llegada de trabajadores temporales debido a las restricciones ocasionadas por el COVID-19<sup>4</sup>.

En la literatura académica e institucional pueden encontrarse tanto defensores como detractores de este tipo de programas. Los defensores argumentan que éstos generan impactos beneficiosos tanto para los países receptores como para los territorios de origen y los propios migrantes (triple win). Por un lado, los países receptores satisfacerían su necesidad de mano de obra en determinados sectores productivos, como el agrícola, sin tener que abordar los posibles costes, tanto económicos como políticos, relacionados con la migración permanente de población extranjera. Los países de origen de los migrantes se beneficiarían de la llegada de remesas y de la transferencia de habilidades y conocimientos llevados por los migrantes, lo que reduciría las consecuencias perniciosas relacionadas con la fuga de cerebros. Finalmente, los migrantes podrían acceder a oportunidades de empleo ausentes en sus comunidades de origen mediante vías legales, evitando los riesgos y costes de la migración irregular y contando con un marco legal de protección y con condiciones laborales más favorables que las de los migrantes irregulares empleados en los mismos sectores productivos.



4 Canadian Agricultural Human Resources Council: <https://cahrc-ccrha.ca/>

Los defensores de estas formas de contratación internacional, junto la Comisión Mundial sobre las Migraciones Internacionales, concluyen que programas bien diseñados de trabajo temporal para migrantes en países como EE.UU. suponen un escenario ventajoso para todas las partes implicadas (Ruhs, 2006). En tanto, los críticos argumentan que la puesta en práctica de estos programas deriva sistemáticamente en situaciones de vulnerabilidad social y laboral para los migrantes (Castles, 2006; Tazreiter, 2019; García y Décosse, 2014). Los costes y/o sanciones asociados a cambiar de empleador, abandonar el programa o denunciar y reivindicar derechos laborales permitirían, de facto, que los empleadores impongan condiciones laborales abusivas a los migrantes y los sometan a formas excesivas de control dentro y fuera del lugar de trabajo (Zou, 2018).

Por su parte, el Congressional Research Service de EE.UU.<sup>5</sup> señaló en el año 2020 que los empleadores consideran costosos, lentos y poco efectivos los trámites requeridos para certificar que no existen trabajadores estadounidenses disponibles para cubrir los puestos de trabajo que buscan cubrir con visas H-2A y H-2B. Cabe destacar que el control de los salarios pagados a los trabajadores acogidos a estos programas de empleo temporal también está regulado para evitar perjuicios a los trabajadores locales. Sin embargo, durante la estancia de los trabajadores se han identificado una enorme cantidad de problemas y abusos, los cuales empañan la imagen de estos programas en las sociedades de destino (Binford, 2019; Brooks, 2018; Moorefield, 2019; Wallis, 2019; Weiler, 2020; Zou, 2018). Estas investigaciones centradas tanto en el caso canadiense (habitualmente utilizado como ejemplo de respeto y control de los derechos de los trabajadores en destino) como en el estadounidense, abordan diversas problemáticas: excesivo control de los migrantes en el lugar de trabajo, trabas a su derecho de asociación y castigos para aquellos trabajadores que demandan el respeto de sus derechos, sexismo y discriminación de las mujeres en los procesos de contratación y violencia de género, incumplimiento en el pago y monto de los salarios, y deficiencias de seguridad en el lugar de trabajo, entre otros.

En este contexto, es importante destacar que la literatura académica relativa al estudio de diferentes formas de maltrato y abuso de los trabajadores migrantes en los países de destino es mucho más amplia que aquella destinada a estudiar el impacto de la migración laboral temporal en los territorios de origen, lo que resalta el valor del presente estudio.



5 Congressional Research Service: H-2A and H-2B Temporary Worker Visas: Policy and Related Issues. <https://fas.org/sgp/crs/homesecc/R44849.pdf>



## METODOLOGÍA

© OIM Guatemala/  
Jonathan Mazariegos

# METODOLOGÍA

A fin de alcanzar los objetivos propuestos se llevó adelante una investigación compleja organizada a partir de cuatro componentes diferenciados pero, a la vez, articulados. Esto permitió organizar el estudio a partir de la triangulación de metodologías (cualitativas y cuantitativas) y de fuentes de información. Siguiendo a Noble y Heale (2019), la triangulación metodológica involucra el uso de una variedad de métodos de investigación para contribuir a la explicación de conductas humanas complejas. En este caso, procesos migratorios. El supuesto que subyace a esta propuesta es que, al ver un fenómeno utilizando diferentes lentes o perspectivas (incluyendo métodos cualitativos y cuantitativos, así como diversidad de fuentes de información), será posible arribar a descripciones más complejas e integradas. Así, a diferencia de las propuestas de investigación cualitativas, orientadas exclusivamente a la comprensión, y las cuantitativas, orientadas específicamente a la cuantificación, este estudio procura articular ambas perspectivas. En términos de paradigma científico, la metodología propuesta se apoya en un enfoque pragmático, el cual asume que las herramientas de investigación deben ser seleccionadas a partir de los objetivos de investigación y no de preferencias a priori del equipo de investigación, y que el conocimiento generado tiene verdadero valor cuando permite actuar sobre la realidad para transformarla.

Los cuatro componentes en los que se organiza la investigación son:

- 1 Encuesta a miembros de comunidades guatemaltecas seleccionadas
- 2 Entrevistas a actores clave conocedores de los programas de visas temporales en Guatemala y a miembros de comunidades guatemaltecas seleccionadas
- 3 Entrevistas a actores clave y a empleadores localizados en Canadá y EE.UU. con conocimiento o interés sobre programas de visas temporales de trabajo.
- 4 Encuesta a empleadores y potenciales empleadores de trabajadores migrantes en el marco de programas de visas de trabajo temporales localizados en Canadá y EE.UU.

A continuación se analiza en detalle cada uno de estos cuatro componentes.

## 4.1. Encuesta a miembros de comunidades guatemaltecas seleccionadas

Esta encuesta resulta fundamental para obtener información amplia sobre migración regular e irregular, incluyendo países de destino, remesas y, fundamentalmente, el impacto diferencial de la migración regular en comparación con la irregular. A fin de implementar el cuestionario se seleccionaron los departamentos de Chimaltenango, Huehuetenango y San Marcos. El primero fue seleccionado por su alto número de migrantes temporales regulares y los restantes por sus altas tasas de migración irregular. Durante la implementación del estudio, como se explica más adelante, también se incorporaron dos comunidades del municipio de San Andrés Semetabaj (departamento de Sololá).

## Estrategia de muestreo inicial y emparejamiento de comunidades

Se utilizó una estrategia de muestreo por conglomerados. Buscando comparar el impacto de la migración regular con la irregular a nivel comunitario, se identificaron dos estratos:

- **Estrato 1:** comunidades en las cuales existe un alto porcentaje de hogares en los cuales al menos un miembro migró alguna vez con visa temporal a Canadá o EE.UU.
- **Estrato 2:** Comunidades con características similares a las incluidas en el estrato 1 pero con bajo porcentaje de participantes en programas de migración regular temporal a Canadá o EE.UU.

Inicialmente se seleccionaron 24 comunidades, correspondiente a 12 emparejamientos conformados por una comunidad del **estrato 1** y una comunidad del **estrato 2**. Dada la dificultad para acceder de manera efectiva a las comunidades, finalmente se alcanzaron 11 pares. Nótese que el concepto de alto y bajo porcentaje de visas de trabajo temporal es un concepto relativo y cobra sentido a través de una comparación entre comunidades, y que una comunidad con bajo porcentaje de visas en los municipios con mayor porcentaje del país podría ser una comunidad de alto porcentaje en otra región o departamento.

Para la selección de las comunidades correspondientes al estrato 1 se obtuvo información de los municipios y comunidades de origen de migrantes regulares de diferentes fuentes, incluyendo registros de una de las principales reclutadoras del país, empleadores de EE.UU. entrevistados en el marco de la investigación y conocimiento personal de integrantes del equipo basado en estudios previos. No obstante, como la información disponible casi exclusivamente se encontraba a nivel municipio y no de comunidad, se visitaron previamente los municipios más mencionados o con mayores cantidades de migrantes registrados. De esta forma, en diálogo con autoridades municipales y, en algunos casos, líderes de organizaciones locales, se identificaron comunidades que resultaban buenos candidatos a ser incorporados en el estrato 1. Seguidamente, se buscaron en las cercanías de dichas comunidades otras que fueran semejantes a ellas en cuanto a población, idioma (siendo que en muchas comunidades se hablan idiomas mayas), perfil productivo y distancia a las principales carreteras. También se consideró preferible que se ubicaran dentro del mismo municipio.

Cabe destacar que este emparejamiento no siempre fue fácil, ya que era necesario cumplir con un conjunto combinado de condiciones. A la vez, resultaba necesario tener apoyo tanto de las municipalidades como de las autoridades comunitarias respectivas, algo no siempre sencillo, ya que el presente proyecto no aportaba beneficios específicos para las comunidades participantes (como sí sucede cuando se realizan estudios de diagnóstico o de línea de base para implementar proyectos en el territorio). Como se indicó, el estudio permitió obtener datos de 22 comunidades emparejadas (también se reunieron datos de una comunidad adicional del estrato 1, pero cuyo complemento retiró el apoyo de manera imprevista los últimos días del trabajo de campo). Cabe aclarar que para construir esta muestra de comunidades emparejadas fue necesario incorporar dos comunidades del municipio de San Andrés Semetabaj (departamento de Sololá) para contrastar con comunidades del estrato 1 pertenecientes a Patzicía y Tecpán (Chimaltenango)<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Las comunidades específicas en las que se realizaron las encuestas no se informan en cumplimiento de los requerimientos del Comité de Ética que evaluó y aprobó el presente estudio. En particular, se entiende que no incluir esta información constituye una medida adicional para proteger de las comunidades que se involucraron voluntariamente en el estudio (ya que, por ejemplo, empleadores o instituciones podrían tomar decisiones que perjudicaran a comunidades específicas a partir de conocer ciertos resultados).

## Tamaño muestral de la encuesta aleatoria en comunidades emparejadas

Para el cálculo del tamaño muestral necesario para la comparación de dos proporciones se utilizó la fórmula indicada por Pita Fernández (1996):

$$n = \frac{[z_{\alpha} \sqrt{2p(1-p)} + z_{\beta} \sqrt{p_1(1-p_1) + p_2(1-p_2)}]^2}{(p_1 - p_2)^2}$$

En esta fórmula:

- ▶  $n$  es el número de hogares en cada estrato.
- ▶  $Z_{\beta}$  es el valor de la distribución normal estándar correspondiente a una determinada potencia estadística ( $1-\beta$ ) (aproximadamente 1.645 para una potencia del 95%).
- ▶  $Z_{\alpha/2}$  es el valor de la distribución normal estándar correspondiente a un determinado nivel de significación ( $\alpha$ ) (aproximadamente 1.96 para una significación del 5% o confianza del 95%).
- ▶  $p = (p^1 + p^2)/2$ , donde  $p^1$  es la proporción en la primera muestra y  $p^2$  proporción en la segunda.

Luego de aplicar la fórmula y sumar la muestra resultante de los dos estratos, fue necesario multiplicar el resultado por el efecto del diseño a causa de utilizar un muestreo por conglomerados, y luego incrementarlo por la tasa de falta de respuesta. En este sentido se establecieron los siguientes parámetros:

- **Proporción esperada de la primera muestra.** Como se compararán diversos indicadores, se considera una proporción o prevalencia del 50%, valor más desfavorable que ocasiona mayor tamaño muestral, pero asegura que la muestra es válida para la estimación de todos los indicadores.
- **Diferencia esperada entre proporciones.** Como diferencia esperada entre las proporciones se toma un 15%. Diferencias pequeñas entre las proporciones también son desfavorables en el sentido de que generan mayor tamaño muestral. En concreto, se considera como valor el 15%, al ser el valor mínimo para la diferencia encontrada en la intención de migrar al extranjero entre los grupos de migración regular e irregular, la cual oscilaba en torno al 19% en un estudio realizado previamente en un municipio de Huehuetenango (ACH, 2022).
- **Nivel de confianza.** Se toma el nivel de confianza estándar del 95%.
- **Potencia.** Se toma un nivel de potencia del 95%, considerado un nivel bastante óptimo, relacionado con un error de tipo beta igual al 5%.
- **Efecto del diseño.** Se asume un efecto del diseño igual a 1.5 al tratarse de un diseño complejo con selección aleatoria de conglomerados.
- **Falta de respuesta (NRR).** Se establece una tasa de falta de respuesta del 5% por posibles respuestas inconsistentes o erróneas.

**Tabla 1.** Cálculo del tamaño de la muestra aleatoria en comunidades seleccionadas.

Potencia (%)	Tamaño de la muestra				
	Muestra 1	Muestra 2	Suma	Efecto del diseño (n*1.5)	Más tasa de falta de respuesta (n/(1-NRR))
95	280	280	560	840	884

Así, a partir de este cálculo, se obtuvo un tamaño muestral mínimo de 884 hogares a distribuir entre los dos estratos. No obstante, la muestra fue ampliada a 1,110 hogares a fin de aumentar la potencia estadística. **Para definir la cantidad de encuestas por comunidad, se estableció una base de 25 hogares más una ponderación de acuerdo a la población de cada una de ellas.** Para esto se consideró el Censo 2002 de Población y Vivienda, ya que el Censo 2018 no contaba a la fecha del estudio con información poblacional desagregada a nivel comunitario disponible públicamente, y el Instituto Nacional de Estadísticas de Guatemala no respondió al pedido de información efectuado.

En la siguiente tabla se informa la distribución de la muestra por comunidad. Nótese que en una de las comunidades no pudo aplicarse el cuestionario ni fue posible seleccionar una comunidad alternativa por las razones indicadas anteriormente, y que en algunos casos no fue posible completar los valores objetivo en comunidades específicas por razones logísticas. Así, la cantidad total de encuestas emparejadas fue de 1,042 (521 en cada estrato). Adicionalmente, se destaca que las encuestas no emparejadas no se excluyen de todos los análisis, sino únicamente de aquellos que requieran comparar entre comunidades con alto y bajo porcentaje de migrantes regulares.

**Tabla 2.** Distribución de encuestas obtenidas por comunidad, estrato y desajustes entre comunidades emparejadas.

Estrato 1		Estrato 2		Desajuste ( Estrato 1 - Estrato 2 )
Aldea o comunidad	Cantidad	Aldea o comunidad	Cantidad	
1.A	30	1.B	31	1
2.A	56	2.B	58	2
3.A	60	3.B	60	0
4.A	47	4.B	47	0
5.A	62	5.B	56	6
6.A	46	6.B	45	1
7.A	43	7.B	42	1
8.A	43	8.B	42	1
9.A	47	9.B	47	0
10.A	61	10.B	61	0
11.A	39	11.B	35	4
12.A	52	No emparejada	0	52
<b>Total</b>	<b>586</b>		<b>524</b>	<b>68</b>



## Estrategia de muestreo complementaria de migrantes temporales regulares

Adicionalmente, el estudio también se propuso comparar hogares con diferentes experiencias migratorias: regular, irregular y no migrante. Ahora bien, sabiendo a priori que la cantidad de familias con integrantes que viajan o que viajaron a Canadá o EE.UU. con visas de trabajo temporal podría ser pequeña, se reconoció la necesidad de ampliar la muestra de hogares con migrantes regulares a partir de un muestreo por bola de nieve a partir de conglomerados (Hernández-Ávila y Escobar, 2019). **El muestreo por bola de nieve es una técnica de muestreo no probabilística que se utiliza en ciencias sociales para llegar a grupos de difícil acceso y se caracteriza por acceder a la muestra a partir de contactos o referencias facilitadas por otras personas, usualmente (aunque no siempre) aquellas que poseen la característica buscada.**

**El objetivo principal de esta estrategia fue poder describir con mayor precisión a las familias en las cuales al menos un miembro migró alguna vez con visa de trabajo temporal a Canadá o EE.UU.** Dado el tipo de muestreo, se destaca que los resultados obtenidos no son generalizables estadísticamente a otras familias o grupos fuera de las comunidades y municipios donde fueron obtenidos.

Para el cálculo del tamaño de muestra necesario para la estimación de proporciones, se utilizó la siguiente fórmula sugerida por Pita Fernández (1996):

$$n = z_{\alpha/2}^2 \cdot \frac{p(1-p)}{d^2}$$

En esta fórmula:

- ▶  $n$  es el número de muestra necesario.
- ▶  $Z_{\alpha/2}$  es el valor de la distribución normal estándar correspondiente a un determinado nivel de significación ( $\alpha$ ) (aproximadamente 1.96 para una significación del 5% o confianza del 95%).
- ▶  $p$  es la proporción esperada.
- ▶  $d$  es la precisión.



Luego de aplicar la fórmula y obtener el resultado fue necesario multiplicarlo por el efecto de diseño a causa de utilizar un muestreo por conglomerado, y luego incrementarlo por la tasa de falta de respuesta. En este sentido se establecen los siguientes parámetros:

- **Proporción esperada.** Como se compararán diversos indicadores, se toma una proporción o prevalencia del 50%, valor más desfavorable que ocasiona mayor tamaño muestral, pero asegura que la muestra es válida para la estimación de todos los indicadores.
- **Nivel de confianza.** Se toma el nivel de confianza estándar del 95%.
- **Precisión.** Se establece un valor del 6.5% para la precisión.
- **Efecto del diseño.** Se asume un efecto del diseño igual a 1.5 al tratarse de un diseño complejo.
- **Falta de respuesta (NRR).** Se establece una tasa de falta de respuesta del 3% por posibles respuestas inconsistentes o erróneas.

**Tabla 3.** Cálculo del tamaño de muestra por bola de nieve en comunidades.

Precisión (%)	Tamaño de la muestra		
	Muestra	Efecto del diseño (n*1.5)	Más tasa de falta de respuesta (n/(1-NRR))
6,5	227	341	351

A partir de esto se estableció como objetivo del muestreo por bola de nieve 351 hogares en los cuales al menos un integrante viaja o viajó con visa de trabajo temporal a Canadá o EE.UU. No obstante, como también se fueron obteniendo respuestas de hogares con migrantes regulares como parte del muestreo aleatorio, este tamaño muestral mínimo se tomó de manera flexible, considerando dentro de este número tanto las encuestas obtenidas por bola de nieve como aquellas provenientes de familias de migrantes regulares obtenidas aleatoriamente.

Como se explica posteriormente en el procedimiento, las encuestas por bola de nieve se realizaron tanto en comunidades donde se aplicaron cuestionarios de manera aleatoria, como en comunidades seleccionadas al efecto por su alto porcentaje de migrantes regulares. **En total, la estrategia permitió alcanzar 448 hogares provenientes de migrantes regulares.** Retomando el cálculo muestral, se observa que la muestra requerida para una precisión del 6% implicaba 267 casos. Sumando el efecto de diseño y la tasa de falta de respuesta se obtiene un valor de 422. Así, se concluye que la precisión de la muestra mejoró respecto de las previsiones, ubicándose debajo del 6%.

A continuación, se presenta la cantidad de entrevistas por bola de nieve obtenidas en cada departamento.

**Tabla 4.** Distribución por departamento de encuestas realizadas por bola de nieve.

Departamento	Encuestas
Chimaltenango	192
Huehuetenango	32
San Marcos	33
<b>Total</b>	<b>257</b>

## Instrumento

La información requerida para cumplir con los objetivos fue obtenida por medio de una encuesta. La misma está disponible como Anexo A y está compuesta por 9 bloques.

- **Bloque 0:**  
Corresponde a datos previos a iniciar la encuesta como fecha, lugar y nombre de la persona que encuesta, así como el consentimiento informado.
- **Bloque 1:**  
Incluye información general sobre la familia, como personas que viven en el hogar, que vivían pero han migrado, idioma hablado en el hogar e información sociodemográfica de todos los integrantes y miembros migrantes.
- **Bloque 2:**  
Refiere a información sobre la vivienda, mejoras realizadas y características de servicios y electrodomésticos disponibles.
- **Bloque 3:**  
Incluye información socioeconómica general.
- **Bloque 4:**  
Aborda la historia migratoria de cada una de las personas mencionadas como integrantes del hogar o miembros del hogar que han migrado.
- **Bloque 5:**  
Se ocupa de analizar las remesas que recibe la familia, incluyendo montos y uso que se les ha dado.
- **Bloque 6:**  
Analiza la intención migratoria de quien responde la encuesta, así como la valoración de diferentes modos de migrar.
- **Bloque 7:**  
Incluye dos escalas vinculadas con la seguridad alimentaria, la Escala Latinoamericana y Caribeña de Seguridad Alimentaria (ELCSA) (FAO, 2012) y el Puntaje de Consumo de Alimentos (PCA) (Wiesmann et al., 2009).
- **Bloque 8:**  
Corresponde a características observables de la vivienda que se registran a posteriori de la conversación.  
  
Adicionalmente, de manera transversal, el cuestionario recoge los indicadores necesarios para calcular el Simple Poverty Scorecard (Índice de Calificación de la Pobreza) (Schreiner, 2016).

## Procedimiento

Para llevar adelante las encuestas se capacitó a un equipo de siete encuestadores y a un jefe de campo responsable de supervisar al grupo. La capacitación duró dos días e incluyó una prueba piloto en una comunidad no prevista en el muestreo. Las encuestas se realizaron entre el 24 de octubre y el 5 de diciembre de 2022. El equipo fue transportado en dos vehículos con sus respectivos choferes. El jefe de campo coordinó las visitas con anticipación luego de pedir autorización a las autoridades municipales y comunitarias correspondientes. No obstante, cambios de opinión de último momento por parte de autoridades comunitarias que revocaban avales previos y bloqueos en las vías de acceso requirieron hacer ajustes constantes. El equipo de campo trabajó en todo momento con la supervisión del director del equipo de investigación.

En la mayor parte de las comunidades, luego de llegar en el horario convenido, se hacía una breve presentación frente a autoridades comunitarias y luego se pasaba al levantamiento de las encuestas. Usualmente, los encuestadores eran acompañados por uno o más integrantes de la Alcaldía Auxiliar o el COCODE. En algunas comunidades se acordó cubrir el jornal de quienes hacían el acompañamiento. Para el levantamiento de las encuestas aleatorias, los encuestadores se distribuían la comunidad por zonas. Para evitar concentrar las respuestas en sectores puntuales de las comunidades, atendiendo al número de encuestas aleatorias necesarias y al número de viviendas de una comunidad, se establecía un número de salteo. Por ejemplo, si una comunidad tenía 200 viviendas y eran necesarias 50 encuestas, se establecía 4 como número de salteo ( $200 / 50 = 4$ ). Esto significaba que había que encuestar una familia y saltar 3 y así sucesivamente. Si se cubría toda el área se repetía el procedimiento iniciando por la vivienda contigua al punto de partida. En estos casos, las personas de la comunidad que acompañaban al equipo tenían el rol de guiar a los encuestadores y generar confianza, pero no les correspondía indicar a quiénes encuestar.

En el caso de las encuestas por bola de nieve, existían dos opciones. Por un lado, en las comunidades iniciadas aleatoriamente, en las cuales se pasaba a recolección por bola de nieve cuando se alcanzaba el objetivo de muestra aleatoria. Por el otro lado, en comunidades en las cuales sólo se realizaban encuestas por bola de nieve. No obstante, en ambos casos el procedimiento era el mismo, se encuestaba a las familias que cumplían con el criterio de que uno o más de sus integrantes hubiera tenido visa de trabajo temporal en Canadá o EE.UU. Estas personas eran identificadas tanto a partir de indicaciones de los acompañantes de la propia comunidad, como de recomendaciones de los propios encuestados.

Los cuestionarios fueron administrados únicamente a un integrante de la familia que fuera mayor de edad (18 o más años) en caso de aceptar voluntariamente el contenido del consentimiento informado. La encuesta se realizaba por medio de una conversación. El idioma utilizado más frecuentemente era el español, aunque un porcentaje fue realizado en los idiomas mayas conocidos por integrantes del equipo (Kaqchikel, K'iche y Mam). Las respuestas eran registradas en una tableta utilizando Kobo y luego subidas a internet para que puedan ser revisadas por los responsables de la supervisión.



© OIM Guatemala/  
María René San José



© Jonathan Mazariegos

## Análisis de datos

Los datos de la encuesta fueron analizados utilizando el programa para análisis estadístico SPSS versión 25. Los resultados más simples se presentan como tablas de frecuencias. A esto se suma la utilización de diferentes test estadísticos para la prueba de hipótesis, fundamentalmente la comparación entre grupos.

Para este tipo de procedimientos se utilizaron pruebas paramétricas y no paramétricas de acuerdo con los niveles de medición de las variables. Dada la diversidad de análisis que se llevaron adelante, se los explicita oportunamente durante la presentación de resultados cuando resulta conveniente.

Adicionalmente, a fin de facilitar la interpretación de los resultados corresponde aclarar dos cuestiones clave. En primer lugar, a partir de los datos, se optó por clasificar a todos los hogares según el perfil migratorio de sus integrantes. Si ninguno había migrado, se consideraba a la familia 'no migrante', si uno o más habían migrado irregularmente y ninguno lo había hecho de manera regular, se lo categorizaba como 'irregular'. Si al menos uno había migrado regularmente y ninguno de manera irregular, se lo categorizaba como 'regular'. En el caso de hogares con migrantes regulares e irregulares se lo categorizaba como mixto.

La segunda aclaración refiere a las bases de datos para el análisis. Si bien se utilizó una base de datos primaria para los análisis que consideraba a cada encuesta como un caso (equivalente a un hogar), también se trabajó con una segunda base de datos, que tomaba como casos a todas y cada una de las personas referidas cuando se informa la historia migratoria tanto de los integrantes del hogar como de aquellos que migraron formando parte de éste. Esta base de datos, que también incluye a la propia persona que respondía la encuesta, cuenta con 7,014 casos, en contraste con las encuestas que son 1,373 en total (sumando emparejadas, aleatorias no emparejadas y por bola de nieve).

## 4.2. Entrevistas a actores clave y a miembros de comunidades guatemaltecas seleccionadas

Se realizaron entrevistas a actores clave y a miembros de comunidades guatemaltecas seleccionadas. El muestreo fue intencional, lo que implica que no buscó ser representativo de un universo poblacional determinado. Así, los resultados derivados de las entrevistas no pueden considerarse generalizables en un sentido tradicional a todo el país o a territorios diferentes a aquellos donde se realizó el estudio.

Los actores clave fueron seleccionados por ocupar un rol institucional clave vinculado con los objetivos de la investigación, lo que les permitía compartir información relevante sobre los temas estudiados.

Se realizaron nueve entrevistas con actores clave vinculados de manera directa con Guatemala: una académica, cuatro reclutadoras, dos actores gubernamentales (Programa de Movilidad Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Dirección de Asuntos Migratorios del Ministerio de Relaciones Exteriores) y las embajadas de Canadá y EE.UU. en Guatemala.

Las entrevistas a actores locales y comunitarios fueron realizadas fundamentalmente en los departamentos de Chimaltenango, Huehuetenango y San Marcos, en línea con los departamentos seleccionados para realizar la encuesta. No obstante, también se realizaron entrevistas puntuales en los departamentos de Sololá (Municipio de San Andrés Semetabaj) y Sacatepequez (Municipio de Santiago Sacatepéquez).

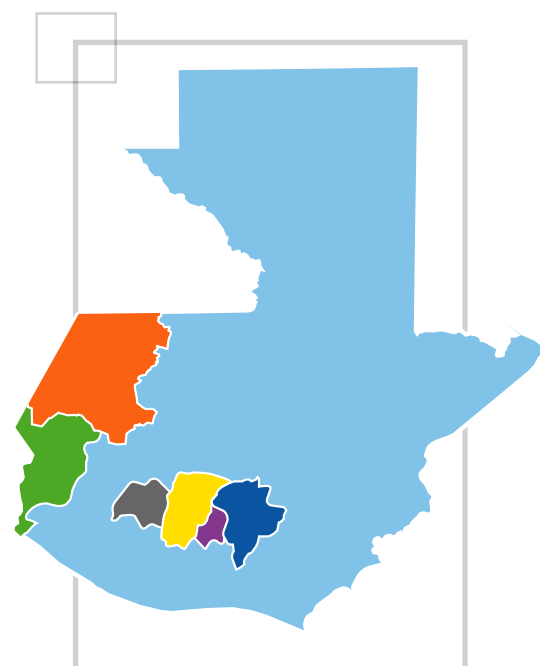
El primero se agregó a partir de la necesidad de ampliar la muestra necesaria para la encuesta en comunidades (como se explicó previamente), en tanto que el segundo aprovechando la prueba piloto de la encuesta en una comunidad del municipio. Los municipios y comunidades específicos fueron seleccionados en paralelo con aquellos previstos para la realización de las encuestas, siempre teniendo en cuenta la disponibilidad de apoyo local concreto para llegar a las comunidades. De todas formas, se destaca que, como las comunidades previstas para las encuestas se fueron ajustando durante el proceso, existen algunas diferencias en las comunidades visitadas en el marco de las entrevistas y las encuestas. **En total, se realizaron 11 entrevistas con funcionarios municipales de distinto tipo**, 11 con autoridades comunitarias (Alcaldías Auxiliares y COCODEs), 6 con autoridades o integrantes de organizaciones locales, y 24 con integrantes de comunidades. En total fueron 51 entrevistas (ya que una de ellas involucró tanto funcionarios municipales como autoridades comunitarias) y 79 personas entrevistadas. Los formatos de entrevistas se incorporan como Anexo B (entrevistas a actores clave) y Anexo C (entrevistas a miembros de comunidades). A continuación, se presentan tablas con la distribución de las entrevistas realizadas y los municipios visitados para la realización de entrevistas.

Tabla 5. Distribución de las entrevistas por tipo de actor y género.

Tipo de actor	Cantidad de entrevistas	Cantidad de personas	Hombres	Mujeres
Actores clave	9	14	5	9
Funcionarios municipales	11	14	8	6
Autoridades comunitarias	11	29	26	3
Organizaciones locales	6	9	4	5
Integrantes de comunidades	24	27	19	8
<b>Totales</b>	<b>60</b>	<b>93</b>	<b>62</b>	<b>31</b>

Tabla 6. Municipios donde se realizaron entrevistas presenciales.

Departamento	Municipio
Chimaltenango ●	Patzicía
	Patzún
	Parramos
	Tecpán
Guatemala ●	Guatemala
Huehuetenango ●	Aguacatán
	La Democracia
	La Libertad
	San Rafael Pézsal
Sacatepéquez ●	Santiago Sacatepéquez
Sololá ●	San Andrés Semetabaj
San Marcos ●	Esquipulas Palo Gordo
	Tacaná



Los investigadores tomaron notas durante las entrevistas. Si bien inicialmente algunas de ellas fueron grabadas, progresivamente se percibió que esto podría limitar las respuestas de las personas entrevistadas, por lo que solo se grabaron algunas entrevistas clave en caso que fuera necesario recurrir a los audios. Las notas fueron transcritas en procesador de texto y luego sometidas a análisis temático. Dadas las características de la investigación propuesta, los temas de análisis surgieron tanto del marco de objetivos de la investigación como de manera inductiva a partir de la lectura repetida del material. En este proceso se contó el con apoyo del software para análisis cualitativo Atlas.ti.

### 4.3. Entrevistas a actores clave y empleadores localizados en Canadá y EE.UU.

A fin de conocer los procedimientos vinculados con la obtención de visas temporales de trabajo y los cuellos de botella que dificultan la demanda de trabajadores migrantes temporales regulares en Canadá y EE.UU., se llevaron adelante entrevistas con actores clave y empleadores localizados en Canadá y EE.UU. En total se entrevistó a 8 actores clave (1 de Canadá y 7 de EE.UU.) y a 17 empleadores (4 de Canadá y 13 de EE.UU.). Las personas entrevistadas fueron 20 hombres y 5 mujeres. **Los actores clave incluyeron autoridades de reclutadoras, funcionarios públicos e integrantes de asociaciones profesionales.** Si bien inicialmente se procuró equilibrar las muestras por países, durante la implementación del estudio se hizo evidente mayor facilidad para acceder a entrevistados de los EE.UU.

En todos los casos las entrevistas fueron realizadas de manera remota (por teléfono o videoconferencia). A la vez, la amplia mayoría fue grabada, previo consentimiento informado. Durante las entrevistas se tomaron notas. La duración fue de entre 15 y 40 minutos. El protocolo de entrevista para actores clave fue flexible, a fin de ajustarse a las especificidades de cada interlocutor. Incluyó preguntas sobre el funcionamiento de los programas de visas temporales para trabajadores extranjeros, sobre los desafíos que encuentran los empleadores en el proceso, los países de origen de los trabajadores y las razones por las cuales los empleadores prefieren contratar hombres o mujeres.

Por su parte, las entrevistas a empleadores incluyeron preguntas sobre el perfil de los empleadores (sector productivo, cantidad y tipo de trabajadores contratados), el proceso de reclutamiento y los desafíos asociados, preferencias respecto del género de los trabajadores, problemas vinculados con el proceso de visado y propuestas para mejorar el funcionamiento de los programas de visas temporales para trabajadores extranjeros. El protocolo de entrevista para empleadores y actores clave se encuentra disponible como Anexo D.

#### Análisis de las entrevistas

Para el análisis, las notas de las entrevistas fueron transcritas utilizando un procesador de texto, a fin de realizar un análisis temático. Al igual que en el caso de las entrevistas a actores clave y miembros de comunidades guatemaltecas, los temas de análisis a partir de los cuales se organizó el material surgieron tanto de objetivos de la investigación como de manera inductiva a partir de la lectura repetida del material. En este proceso, el material fue organizado con el apoyo de Microsoft Excel.

### 4.4. Encuesta a empleadores y potenciales empleadores de trabajadores migrantes en el marco de programas de visas de trabajo temporal de Canadá y EE.UU.

A fin de cuantificar la información obtenida en las entrevistas a actores clave y a empleadores en Canadá y EE.UU. se diseñó una encuesta simple a partir de la información obtenida en las primeras entrevistas. En el proceso de diseño, también se contó con el apoyo del Centro de Estudios y Cooperación Internacional (CECI - Canadá) y de la National Cooperative Business Association - CLUSA International (NCBA-CLUSA), que es una federación de cooperativas localizada en los Estados Unidos.

A fin cuantificar la información obtenida en las entrevistas a actores clave y a empleadores en Canadá y EE.UU. se diseñó una encuesta simple a partir de la información obtenida en las primeras entrevistas. En el proceso de diseño, también se contó con el apoyo del Centro de Estudios y Cooperación Internacional (CECI - Canadá) y de la National Cooperative Business Association - CLUSA International (NCBA-CLUSA), que es una federación de cooperativas localizada en los Estados Unidos.

La encuesta se propuso obtener información de empleadores que contratan migrantes en el marco de programas de visas de trabajo temporal en Canadá y EE.UU. como de empleadores que podrían estar interesados en hacerlo. Si bien ambos formatos de encuesta tienen pequeñas diferencias, en general indagan el sector industrial de quien responde, perfil sociodemográfico del empleador, perfil de los trabajadores contratados y preferencias relativas a los empleados (incluyendo habilidades y género). En el caso de empleadores con experiencia con programas de visas de trabajo temporal también se indaga sobre el proceso de reclutamiento, aplicación para visas y experiencia específica en la contratación de guatemaltecos. El cuestionario completo se encuentra disponible en el Anexo E.

El cuestionario fue diseñado en la plataforma en línea Kobo (<https://www.kobotoolbox.org/>) con opciones de respuesta en inglés y francés.

Para el envío de la encuesta se solicitó apoyo a diferentes reclutadoras, actores clave y organizaciones de productores que operan en Canadá, EE.UU. y Guatemala. En el caso particular de EE.UU. el cuestionario fue enviado a las cooperativas que integran NCBA-CLUSA, a un listado de 14,462 correos electrónicos de productores y empresas agrícolas que contrataron trabajadores utilizando visas H2A y H2B entre enero de 2021 y junio de 2022 (disponible en la página web del Department of Labor de EE.UU.) y a contactos personales e institucionales del Dr. Arnold Brodbeck, investigador del equipo que se encuentra vinculado con diferentes actores e instituciones interesadas en la temática en dicho país. En total se obtuvieron 166 respuestas, 10 de Canadá y 156 de EE.UU. La amplia mayoría (94.6%) correspondían a empleadores que ya habían contratado trabajadores mediante programas de visas temporales, en tanto que el resto tenían interés en hacerlo, pero nunca lo habían hecho. Respecto de los tipos de visas utilizadas en EE.UU. se destaca el 60.2% con visas H-2A y el 42.6% con H-2B (incluyendo algunos casos de ambos tipos). En términos de género, predominan respuestas de hombres (61.4%).

Al igual que la encuesta a pobladores de comunidades guatemaltecas seleccionadas, los datos de la encuesta a empleadores fueron analizados utilizando el programa para análisis estadístico SPSS versión 25. No obstante, dado el énfasis descriptivo de este componente de la investigación, en este caso solo se realizaron análisis de frecuencias, sin el uso de estadísticos para prueba de hipótesis.





## 4.5. Lineamientos éticos

La presente investigación, así como los protocolos de entrevistas, encuestas y consentimientos informados correspondientes, fueron aprobados por el Comité de Ética de la Investigación de la Universidad San Pablo de Guatemala. Adicionalmente, los protocolos de entrevistas para empleadores de Canadá y EE.UU. y para actores guatemaltecos fueron aprobados por el Auburn University Human Research Protection Program (HRPP) (Programa de Protección de Investigación en Humanos de la Universidad de Auburn). Atendiendo a las especificidades de la investigación implementada, los aspectos más importantes tenidos en cuenta por el equipo durante el estudio fueron los siguientes: **consentimiento informado, cuidado competente del bienestar de los otros y confidencialidad.**

### Consentimiento informado

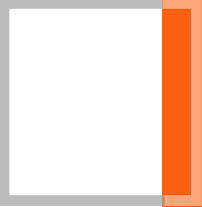
Durante la investigación se utilizaron consentimientos informados antes de la toma de entrevistas o la realización de encuestas. Siguiendo el punto 1.7.4. del Código de Ética del Colegio de Psicólogos de Guatemala (2011)<sup>7</sup>, el consentimiento informado incluyó información sobre el propósito y la naturaleza de la actividad (entrevista o encuesta) y del estudio (la investigación en su conjunto), responsabilidades mutuas, protección de la confidencialidad y limitaciones, probables beneficios y riesgos, y opción de rehusar o retractarse en cualquier momento sin perjuicio. A la vez, también se incluyó información sobre la duración prevista de la entrevista y se ofreció un teléfono o correo electrónico de contacto para realizar quejas o consultas.

En el caso de las entrevistas y encuestas con integrantes de comunidades guatemaltecas seleccionadas, el consentimiento informado fue verbal y se entregó una copia del consentimiento firmado por la persona responsable de realizar la entrevista o encuesta. Se optó por un consentimiento verbal ya que uno escrito no aumentaba la protección de las personas participantes pero sí iría en contra de las propias prácticas culturales de las comunidades (la firma de un documento con estructura formal puede ser vivido más como una violencia que como una herramienta orientada a la protección de derechos). Adicionalmente, en el caso de entrevistas a actores clave (en Guatemala, EE.UU. y Canadá) y a empleadores (Canadá y EE.UU.) el consentimiento también fue verbal, dado que se reconoció una relación de poder horizontal en el vínculo. Cuando los participantes tuvieron interés, se les compartió el formato del consentimiento (por correo electrónico o en mano). Finalmente, en el caso de las encuestas a empleadores de Canadá y EE.UU. el consentimiento informado fue escrito (incorporado como pregunta dentro de la encuesta).

### Riesgo de malestar subjetivo como resultado de entrevistas

Analizando la naturaleza del estudio, las estrategias de recolección de información utilizadas y las características de los participantes, el equipo consideró que no existían riesgos significativos relacionados con la participación en el estudio en ninguno de los casos.

<sup>7</sup> Se optó por encuadrar la propuesta dentro del Código de Ética del Colegio de Psicólogos de Guatemala dado que la psicología tiene una tradición sólida de desarrollo de lineamientos éticos para el trabajo de investigación que resulta apropiada para la investigación social y que se trata de parámetros locales, ajustados a la realidad guatemalteca.



No obstante, también se tomó conciencia que en el caso de las entrevistas y encuestas a integrantes de las comunidades seleccionadas podían llegar a despertarse sentimientos de tristeza y malestar al recordar experiencias difíciles, incluso traumáticas, vinculadas con la migración. Si bien es discutible que el surgimiento de estos sentimientos pueda considerarse en sí algo negativo en términos emocionales, es importante reconocer la responsabilidad de los investigadores de proteger y apoyar a las personas en tales circunstancias, al haber sido la causa de recordar tales experiencias.

Frente a esto, el equipo que realizó las entrevistas y encuestas en Guatemala identificó previamente servicios de referencia para ofrecer apoyo psicológico en las diversas zonas o de manera telefónica, así como canales formales para la realización de denuncias en caso que correspondiera. Adicionalmente, el protocolo de consentimiento informado para entrevistas y encuestas a miembros de comunidades advertía sobre este riesgo e informaba sobre la disponibilidad de contactos para acceder a apoyo profesional si fuera necesario. Afortunadamente, este apoyo no fue considerado necesario por ninguno de los entrevistadores y encuestadores, ni solicitado por las personas encuestadas y entrevistadas.

## Resguardo de la confidencialidad

Solo en el caso de las entrevistas a informantes calificados y a algunos empleadores se registraron los nombres completos y roles de las personas entrevistadas, para una correcta interpretación de la información. En el caso del resto de las entrevistas y de las encuestas no se registraron nombres completos ni ubicaciones que permitieran identificar a las personas individuales que respondieron. En ningún caso la información primaria obtenida (entrevistas y bases de datos) fue ni será compartida fuera de los investigadores del equipo, ni se presentarán o compartirán resultados de investigación identificando a las personas participantes. No obstante, en los casos en que los informantes calificados lo autorizaron explícitamente, sus nombres o referencias fueron incluidas en los informes cuando resultaban importantes para la contextualización de las afirmaciones.

En relación con las personas que acompañaban al equipo al momento de realizar las encuestas, se les informó de la confidencialidad de la información que podían oír de sus vecinos en el marco de las encuestas y se destacó la importancia de no compartirla. A la vez, se les entregó el texto de un compromiso de confidencialidad, firmado por los integrantes del equipo (se optó por no solicitar firma de los acompañantes ya que se estimó que esto no implicaban incrementar la protección de las personas encuestadas).

Finalmente, todas las grabaciones de audio serán borradas a más tardar un año después de que el estudio haya finalizado. Se destaca que los informes, publicaciones y presentaciones de resultados derivadas del presente estudio no indicarán los nombres de los participantes, salvo autorización expresa de las personas implicadas. A la vez, se resguardará el nombre de las comunidades visitadas en todos los informes o publicaciones orientadas a la difusión, incluyendo el cuerpo principal de este informe.

## 4.6. Análisis de dificultades para la obtención de ciertas las muestras

Resulta importante explicitar y analizar las dificultades encontradas para la obtención de diferentes muestras durante este estudio, ya que se asume que se trata de desafíos vinculados, en gran medida, con la sensibilidad y los temores que despierta el contenido del proyecto. Se abordan de manera independiente las encuestas en comunidades guatemaltecas y las encuestas para empleadores en Canadá y EE.UU.

A fin de coordinar las encuestas en comunidades guatemaltecas seleccionadas, se solicitó primero aval en las municipalidades correspondientes y luego en los COCODEs o Alcaldías Auxiliares. La primera dificultad aquí fue la falta de interés por parte de estos actores (asociada a la falta de beneficios individuales o comunitarios), ya que en línea con el consentimiento informado siempre se explicitó que el equipo no traía ni visas, ni proyectos de desarrollo comunitario ni otro tipo de beneficios apropiables. Para enfrentar esta situación, y cuando resultó conveniente, se ofreció pagar jornales equivalentes por el tiempo laboral perdido a los integrantes de las comunidades que brindaron apoyo durante los recorridos comunitarios.

No obstante, el equipo se encontró con dos dificultades adicionales no previstas. Por un lado, a partir de experiencias previas de estafas con visas de trabajo temporal en diversas zonas, en varias comunidades se observó reticencia a recibir a los investigadores por temor a que el equipo llevara adelante algún tipo de maniobra o engaño, algo que no se resolvía simplemente siendo transparentes y explicitando el sentido del trabajo a realizar. Y por el otro, también se percibió inquietud frente a la posibilidad de que la presencia del equipo en las comunidades llevara a la pérdida de visas como consecuencia de la información obtenida. Cabe señalar que esto no resultaba descabellado, ya que los vecinos tenían conciencia de que los pagos que suelen solicitarse como condición para conseguir visas son ilegales, y pueden llevar a que éstas sean rechazadas (tanto las visas individuales como las de toda la comunidad). En varios casos concretos, y luego de generar confianza, entrevistados informaron que era sabido en la comunidad que debían ocultar y negar la existencia de estos pagos para no poner en riesgo sus visas y las de su comunidad. Así, la falta de interés en participar de las encuestas, el desconocimiento y la desconfianza respecto del equipo de encuestadores y el temor a perder las visas actualmente disponibles, pareció haber llevado, en numerosas oportunidades, a que las autoridades comunitarias negaran el acceso, lo revocaran el día de las encuestas, o establecieran nuevos requisitos para acceder, como la realización de una asamblea previa o incluso el pago de un aporte a la comunidad.

La otra dificultad surgió respecto de las encuestas a empleadores. En concreto, solo 1 de las 11 empresas u organizaciones contactadas que se encargan de reclutar mano de obra extranjera decidió reenviar la encuesta a sus empleadores (en la mayor parte de los casos, incluso, el equipo no recibió respuesta a correos electrónicos o llamados telefónicos, o la respuesta fue que no deseaban involucrarse). Respecto de las organizaciones vinculadas con productores, solo NCBA-CLUSA, entidad socia en la implementación del proyecto, y una ONG canadiense con llegada a tres cooperativas agrícolas respondieron activamente al pedido de apoyo, a lo que se sumó el reenvío del cuestionario por parte de contactos institucionales del Dr. Brodbeck, uno de los investigadores responsables del estudio. Afortunadamente, el equipo contaba con un listado de casi 15 mil empleadores que solicitaron visas H-2A y H2B, lo que permitió alcanzar una cantidad suficiente de encuestas.



© Lys Arango

Se reconoce que la dificultad para obtener respuestas al cuestionario se deriva, al menos en parte, de la falta de beneficios percibidos por parte de reclutadores y de los propios encuestados, aun cuando el equipo procuró destacar el interés de acceder a los resultados del estudio y su utilidad para abordar problemas vinculados con el proceso de reclutamiento que son de su interés. No obstante, también es probable que haya tenido gran incidencia en la baja tasa de respuesta la sensibilidad del tema de la encuesta en sí mismo, asociado a debates que destacan la vulnerabilidad de los trabajadores extranjeros y la existencia de abusos por parte de los empleadores (Castles, 2006; Tazreiter, 2019; García y Décosse, 2014; Zou, 2018). En esta línea, un actor clave favorable a la ampliación de los visados temporales destacó que los grupos que defienden los derechos de los trabajadores suelen hacer, innecesariamente, “mucho ruido”. En este contexto, no resulta extraño que los empleadores adopten una posición defensiva y sean reticentes a brindar información y a compartir sus opiniones libremente, ante el temor de que las respuestas puedan ser utilizadas en su contra.

Más allá de que siempre es posible generar mejores o peores estrategias para afrontar problemas y desafíos como los mencionados, se ha optado por explicitarlos en este apartado ya que también constituyen aprendizajes e, incluso, pueden ser considerados como resultados de este estudio. En esta línea, debe reconocerse que estos desafíos no deben pensarse como ajenos a la investigación sino como elementos constitutivos de la temática abordada.



© AdobeStock



**RESULTADOS**

# RESULTADOS

## 5.1. ¿Por qué migran los integrantes de las comunidades guatemaltecas seleccionadas?

A partir del análisis de las entrevistas, se observa un claro predominio, casi absoluto, de factores de tipo económico para explicar la migración, sea propia, de familiares o de vecinos de las propias comunidades. Respecto de los factores expulsivos se observan casos en los cuales se explica que la migración se da para enfrentar situaciones de necesidad, incluso por “seguridad alimentaria”, como dijo un entrevistado. No obstante, en general, la percepción es que a partir del trabajo personal en Guatemala es posible sobrevivir, en el sentido de cubrir las necesidades alimentarias básicas y tener un lugar para vivir, pero no progresar o salir adelante, lo que podría ser conceptualizado como ingresar en un proceso de movilidad social ascendente. Así, en esta línea los entrevistados argumentan que los ingresos que pueden obtener son bajos y que no existen empleos formales con salarios dignos.

**En definitiva, se observa un consenso bastante generalizado de que es imposible progresar o ascender socialmente (por ejemplo, mejorando la vivienda, comprando tierra agrícola o educando a los hijos) a partir del propio esfuerzo si se permanece en el país.**

En paralelo, también se observaron casos puntuales en los cuales se argumentó que la migración fue impulsada también a partir de la pérdida de medios de vida, al haber muchos hermanos con los que compartir la tierra o deudas que podían llevar a perder los bienes. A la vez, también se mencionó, muy esporádicamente, que las razones profundas de la migración están en la falta de apoyo gubernamental, las malas políticas públicas y la corrupción, lo que no permite que el país se inserte en una senda de desarrollo sostenido.

En paralelo, en las entrevistas también se mencionaron factores atractores, es decir, que impulsan la migración atrayendo desde el destino. En este caso, también se observa un predominio absoluto de motivaciones de tipo económico. En particular, se describe la expectativa de obtener ingresos mucho más altos en el extranjero, lo que se convertirá en el medio para tener un futuro mejor, tanto para la propia persona que migra, como para su familia. Adicionalmente, también se identificó como factor atractor el ver el progreso económico de las familias de quienes migraron, lo que se expresa en construcciones, mejora de casas o compra de tierras para agricultura.

Finalmente, también se mencionó un único factor detractor, asociado a los riesgos que se corren durante el trayecto entre Guatemala y EE.UU. No obstante, este comentario se escuchó muy esporádicamente. Y si bien es frecuente que las personas entrevistadas hagan referencia a los riesgos del viaje, es inusual que lo hagan para explicar reticencia a migrar.

En este punto, también resulta importante analizar los datos cuantitativos obtenidos. A partir de las encuestas realizadas de manera aleatoria, se identificaron 537 personas que migraron fuera del país al menos una vez. En 536 de estos casos se obtuvo información sobre los motivos de la migración a partir de una pregunta de selección múltiple (sin límite en la cantidad de respuestas).

**Tabla 7. Motivos de la migración de las personas que han migrado (encuestas aleatorias)**

Motivo	Frecuencia	Porcentaje
Búsqueda de mejores condiciones de vida	482	89.7%
Búsqueda de empleo	190	36%
Mala situación familiar	125	23.6%
Mejor acceso a servicios básicos (educación, salud...)	122	22.8%
Oferta de empleo en destino	22	4.4%
Reunificación familiar	5	0.8%
Persecución	1	0.2%
Violencia / inseguridad en Guatemala	1	0.2%
Desastres naturales / deterioro de medios de vida	0	0%
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>100%</b>

Los resultados cuantitativos resultan plenamente consistentes con la evidencia cualitativa. En general, se observa una combinación de factores de expulsión en origen (Guatemala) y de atracción en destino (Canadá y Estados Unidos). En esta línea, se destaca un consenso generalizado de que la movilidad social ascendente no es posible por medio del trabajo en el país, y que la migración (sea regular o irregular) es la única opción de progreso dentro del propio control. En este contexto, ver el impacto de las remesas de los migrantes en las propias comunidades parece funcionar como un recordatorio permanente de lo que es posible... pero no allí, sino en otro lado.

Adicionalmente, la referencia a factores clásicos de migración como la reunificación familiar, la persecución, la inseguridad o la violencia fue escasa o nula. A la vez, en las entrevistas se observaron muy pocas referencias a factores de tipo institucional o vinculados con la gestión de lo público, como la corrupción o los malos gobiernos. De este modo, se configura una interpretación de la situación que invita a una solución individual de los problemas enfrentados (expresada en la migración) en contraste con lo que podrían ser procesos colectivos de organización social que se orienten a modificar la situación social vigente.

Los resultados obtenidos son consistentes con estudios previos. Los factores explicativos más frecuentemente utilizados para dar cuenta de la migración en los países del Triángulo Norte Centroamericano en general y en Guatemala en particular, son la pobreza y a las condiciones socioeconómicas (Abuelafía et al., 2019; OIM, 2019). Esto es razonable en un contexto caracterizado por altos niveles de pobreza (Sánchez, 2016). Como ejemplo puede mencionarse una encuesta realizada por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Guatemala (MINEX), en la cual se identificó la falta de empleo como la principal razón para la migración, seguida por la búsqueda de mejores salarios (FLACSO, 2020).

Los datos de dicha encuesta revelaron que el 91.1% de los migrantes guatemaltecos emprenden el camino por razones económicas. Finalmente, un trabajo realizado por Save the Children (2019) sobre los factores que motivan la migración en Guatemala también observó que la recepción de remesas tiene un efecto simbólico fuerte, especialmente en los jóvenes, que lleva a pensar que el 'sueño americano' constituye la única vía de realización personal.

A la vez, estos resultados contradicen estudios que argumentan que la violencia y el crimen también contribuyen a aumentar la migración de guatemaltecos a EE.UU. (Cutrona et al., en prensa; Lopez, 2019). Posiblemente estas diferencias puedan explicarse por el carácter rural de las poblaciones donde se realizaron las encuestas, caracterizadas por menores niveles de violencia.

## 5.2. Diferencias entre la migración regular temporal y la migración irregular: percepción de los participantes

La migración irregular es un fenómeno común en Guatemala, se estima que 1,3 millones de guatemaltecos actualmente viven en EE.UU., lo que representa un aumento del 44% desde el año 2013 (Selee et al., 2022).

En esta sección se discuten las percepciones de los trabajadores y las familias sobre las diferencias, los beneficios y los desafíos de la migración regular y de la migración irregular.

**La migración irregular es costosa. Ambas opciones migratorias, con visa e indocumentada, tienen costos asociados.** La migración con visa a Canadá puede costar entre Q5,000 y Q50,000, y la visa a EE.UU. entre sin costo y Q50,000, siempre dependiendo de los gastos que se consideren. Las variaciones son el resultado de una combinación de tarifas de procesamiento de visas, costos de viaje dentro del país, compra de ropa y otros artículos esenciales para viajar y cargos ilegales para obtener las visas. La visa canadiense requiere que los trabajadores cubran los costos de la solicitud y cualquier gasto de viaje relacionado dentro del país. En el caso de la visa de EE.UU., los empleadores deben reembolsar a los trabajadores todos los gastos relacionados, lo que hace que estas visas sean gratuitas para los trabajadores. Sin embargo, en ambos casos parece haber cargos frecuentes asociados con la facilitación del proceso de solicitud, dentro de los que pueden incluirse cobros para conseguir la asignación de la visa. Estas tarifas van desde cargos cuestionables hasta ilegales, pero igualmente ocurren con frecuencia. Más adelante se analizan en detalle los diferentes pagos y costos, pero se destaca que los cobros ilegales suelen ser pedidos por los propios migrantes, quienes requieren dinero a vecinos o incluso familiares para recomendarlos frente a sus empleadores para futuras visas, o por intermediarios informales que tienen contacto directo con ciertos empleadores, pero no por las reclutadoras formales que trabajan en el país.

En contraste, según las entrevistas realizadas en Guatemala, la migración irregular por medio de coyotes<sup>8</sup> tiene costos que van desde Q80,000 hasta Q160,000, según las fuentes y el año en que se pagó el servicio. Las redes para la migración ilegal son negocios altamente sofisticados que brindan a los participantes numerosas opciones que suben o bajan el costo.

<sup>8</sup> En general, en América Central y México se denomina 'coyotes' a quienes ayudan a los migrantes a cruzar la frontera de un país de manera irregular o ilegal a partir del pago de una tarifa.



Los migrantes pueden pagar por un viaje más cómodo y relativamente seguro, que incluye vehículos privados y pasajes aéreos a la frontera de EE.UU. o seleccionar opciones más económicas. Reconociendo las posibilidades de cruces fronterizos fallidos, algunos coyotes incluyen hasta tres intentos de cruce fronterizo en los precios. Algunos entrevistados también destacaron que, si finalmente no se logra cruzar, los coyotes no exigen el pago de montos pendientes.

Independientemente de la opción seleccionada, los entrevistados destacaron dificultades para reunir el capital necesario. Muchos piden dinero prestado a su familia e hipotecan casas o terrenos agrícolas para obtener los fondos necesarios para la migración irregular. A veces, los terrenos se hipotecan con intermediarios informales, incluso con los mismos coyotes, lo que implica riesgos financieros importantes. Un entrevistado del departamento de Sololá, deportado de EE.UU. hace algunos años, destacó que los coyotes pueden cobrar hasta 10% de interés mensual. Cabe señalar que la migración con visa, especialmente cuando se pagan cargos ilegales, requiere estrategias similares para obtener el capital necesario. Sin embargo, en la mayoría de los casos, los entrevistados consideran la vía legal como económicamente más asequible y con un riesgo mucho menor, tanto en un sentido financiero como por razones de seguridad personal, como se discute más adelante.

La seguridad es un problema importante cuando se trata de migración irregular. La migración indocumentada requiere contratar coyotes y participar en un negocio con estrechos vínculos con grupos criminales asociados al tráfico de personas y de drogas. Los participantes del estudio compartieron temores relacionados con secuestros y riesgos asociados con viajar por México y cruzar la frontera de los EE.UU. Entienden que están poniendo sus vidas, o las vidas de sus seres queridos, en manos de personas motivadas solo por dinero, que operan de manera ilegal sin ningún tipo de supervisión. Como resultado, muchos tuvieron experiencias de primera mano con personas que fueron secuestradas o que simplemente desaparecieron en el camino. Una entrevistada comentó que tenía un vecino que intentó cruzar por México a EE.UU. el año pasado, pero nadie supo más de él, por lo estimaba que probablemente haya muerto en el desierto. A la vez, una mujer contó que hace varios meses que no tenían noticias de una joven de su comunidad que había migrado. La última noticia que habían recibido fue un llamado a su familia informando que la habían secuestrado.



Además del riesgo asociado con la migración irregular, muchos describieron las dificultades físicas y los sufrimientos del viaje. Por ejemplo, viajar por México en la parte trasera de camiones con docenas de otros viajeros, con poca o ninguna comida y agua.

**Comentó una entrevistada que a los coyotes no les gusta dar comida ni agua porque entonces las personas tendrían que usar el baño. De esta forma, los tienen hacinados en la parte trasera de un camión casi sin aire, por lo que la gente tiene que ir al baño donde está.** Otros entrevistados destacaron **la larga caminata por el desierto, escondiéndose de la patrulla fronteriza, con poca agua y comida.** La percepción general es que migrar sin papeles es una empresa incómoda y de alto riesgo que posee resultados inciertos.

La incertidumbre del viaje se extiende incluso más allá del cruce fronterizo. Si bien las extensas redes familiares y comunitarias ayudan a que los migrantes se establezcan, aun así, existe alto grado de incertidumbre. Tanto los migrantes como sus familias no saben qué trabajos conseguirán o cuáles serán sus condiciones de vida. En algunos casos, los coyotes o algún patrocinador en los EE.UU. que presta el dinero para el viaje ofrece empleo al llegar, pero con fuertes deducciones para recuperar el préstamo. En estos casos pueden observarse, incluso, ciertas formas de servidumbre.

**En contraste, numerosos entrevistados destacan que las visas ofrecen seguridad a las personas. Al viajar, saben dónde van a trabajar, qué van a hacer, e incluso cuánto cobrarán por su trabajo.** La esposa de un trabajador que viajó con visa a Canadá comentó que, a diferencia de lo que sucede cuando se migra sin papeles, su esposo sube a un avión, y ella saber cuándo va a llegar, dónde va a estar y hasta qué trabajo tiene. A la vez, las familias también saben cuándo regresarán sus seres queridos, lo que, como se explicará más adelante, constituye uno de los mayores beneficios de los programas de visas.

La migración irregular podría ser permanente. Como resultado de la alta inversión de capital y las dificultades para realizar el viaje, la mayoría de los migrantes irregulares se quedan en destino un período prolongado. Rara vez permanecen menos de 5 años, en tanto que la mayoría de las familias hicieron referencia estancias de 10 años o más. Según Passel y Cohn (2016), los migrantes irregulares permanecen en EE.UU. 13.6 años antes de regresar a sus países de origen. Los entrevistados relatan que un migrante permanece hasta lograr un conjunto de objetivos económicos que se propone. Estos pueden incluir comprar terrenos, construir una casa, establecer un negocio y educar a los niños, entre otros. Sin embargo, estas metas toman tiempo y muchos entrevistados destacaron los impactos negativos que esto tiene en las familias.



Las ausencias prolongadas a menudo pueden derivar en situaciones en las que padres de familia que han viajado irregularmente a EE.UU. dejan de enviar dinero. Así, se observan casos en los cuales se va perdiendo contacto con las familias a medida que se establecen raíces más profundas en los lugares de destino. Para los integrantes de la familia que permanecen en Guatemala, esto es una preocupación reconocida y un riesgo asociado con la migración irregular. En efecto, las esposas entienden que existe el riesgo de que sus parejas no regresen y que establezcan una nueva vida. Los impactos en los niños también son una gran preocupación. Varios líderes comunitarios señalaron que existen desafíos con niños que sufren de depresión y que a menudo dejan sus estudios. En muchos casos, los padres están fuera tanto tiempo, que sus niños no los conocen realmente como padres. La esposa de un migrante irregular comentó que su hijo llamaba tío al padre, porque posiblemente no entendiera quién era realmente. En la literatura académica también se han identificado y descrito los complejos procesos de reorganización e incluso ruptura que enfrentan las familias transnacionales como consecuencia de la migración prolongada, incluyendo estudios de migrantes salvadoreños a EE.UU. (Molina, 2018) y de latinoamericanos a Europa (Sorensen, 2008; Parella, 2007).

En contraste, **los programas de visas temporales ofrecen una vía para que las familias permanezcan en contacto. Tanto quien viaja como quien permanece en Guatemala sabe cuándo retornará la persona que migró.** Aunque la estadía sea larga, incluso dos años en el caso de las visas canadienses, siempre hay una fecha definida para el regreso. Esta situación parece contribuir a la unidad de la familia y a asegurar un flujo regular de remesas. Las vidas de los integrantes de la familia no transcurren en dos países a la vez, sino en uno solo, Guatemala. En este contexto, existe una percepción clara de que los viajes a Canadá y EE.UU. son para ganar la mayor cantidad de dinero posible, lo que lleva a vivir gastando lo menos posible.

Según la evidencia de las entrevistas realizadas, los ingresos asociados con la migración irregular parecen ser más altos que los de los que obtienen quienes poseen visas de trabajo temporal. Muchos migrantes irregulares consiguen empleos en industrias como la construcción o la hotelería, donde los ingresos son sustancialmente más altos que en la agricultura. A la vez, los migrantes irregulares tienen la libertad de buscar los trabajos mejor pagados y pueden tomar más de un trabajo o cambiar de trabajo si los ingresos, las horas disponibles, o el empleador, no les resultan satisfactorios.

Los trabajadores que poseen visas, por el contrario, generalmente trabajan en puestos agrícolas de bajos ingresos y no tienen la oportunidad de buscar salarios más altos u otros puestos. Los contratos, establecidos por los empleadores, consideran los salarios prevalecientes dictados por el gobierno y los trabajadores están comprometidos con un único empleador. De todas formas, también es necesario destacar que quienes viajan con visa dejan Guatemala con la certeza de tener un trabajo y conocer el salario que cobrarán por hora. Como explicó un trabajador,



*“irse con visa permite salir un día y estar esa misma noche trabajando y ganando dinero... y al final de la semana, enviar remesas a casa.”*

Si bien los migrantes irregulares pueden ganar más, los trabajadores con visa generalmente envían cantidades similares o incluso mayores de dinero, y pueden empezar a hacerlo antes. Esto se debe a que éstos pueden comenzar a trabajar de inmediato, tomaron préstamos más pequeños y su costo de vida en el extranjero generalmente es más bajo. Las entrevistas sugieren que los migrantes sin papeles deben trabajar durante dos a tres años antes de enviar remesas regularmente a las familias. Este período de espera prolongado es necesario para cubrir los gastos de manutención y saldar la deuda contraída con los coyotes o prestamistas. En paralelo, si bien conseguir la visa también implica costos, las personas entrevistadas destacan que éstos pueden ser pagados casi siempre con dos o tres meses de trabajo.

Además, la mayoría de los migrantes regulares tienen vivienda gratuita o subvencionada por el empleador, y solo son responsables de los gastos relacionados con el sustento. Por ejemplo, un empleador canadiense destacó que se proporcionaba a los trabajadores casa con luz, agua, internet, TV, muebles y lavandería por solo 30 dólares por semana. En el caso de las visas estadounidenses H-2A, la vivienda está incluso completamente cubierta por los empleadores.

Por su parte, **los migrantes irregulares obtienen una ventaja en los ingresos, debido principalmente a la estadía prolongada en EE.UU. Como se ha señalado, se quedan años, mientras que los trabajadores con visa tienen períodos contractuales que van desde los 3 meses hasta los 2 años.** Períodos de visa más cortos, especialmente cuando se combinan con altos costos de visa, dan como resultado menores ingresos y generan un mayor descontento de los trabajadores. Esto parece contribuir a que los migrantes abandonen las visas y permanezcan de manera irregular.

Algunos trabajadores que obtuvieron visas, de todas formas, se sienten tentados por trabajos indocumentados mejor pagados. Al desaparecer los costos y riesgos de la migración irregular, el no retorno luego de finalizados los contratos (o incluso antes de que esto suceda) se convierte en una propuesta tentadora para algunos, especialmente para los trabajadores con contratos de visa más cortos. Como resultado, empleadores que llevaron trabajadores con visas corren el riesgo de que industrias con trabajos mejor pagados atraigan a sus trabajadores. Como explicó un empleador estadounidense, a veces hay personas que se paran fuera de supermercados y ofrecen 25 dólares la hora y todas las horas que las personas quieran trabajar, lo que puede resultar realmente tentador para muchos.

La información proveniente de las entrevistas se complementa y refuerza a partir del análisis de las encuestas. A continuación, se presentan dos tablas donde se indaga el impacto de la migración regular e irregular en el bienestar a la familia, en sus ingresos y en las relaciones familiares.

*Tabla 8. Valoración del impacto de la migración en diferentes áreas diferenciando familias de migrantes regulares e irregulares.*

Niveles de valoración del impacto	En el bienestar		En los ingresos familiares		En las relaciones familiares	
	Regulares	Irregulares	Regulares	Irregulares	Regulares	Irregulares
Muy positivo	4.8%	1%	11.4%	3.4%	3.5%	0.5%
Positivo	68.8%	53.4%	64.4%	56.8%	31.9%	16.4%
Ni negativo ni positivo	10.9%	14.1%	20.7%	28.6%	20.2%	25.6%
Negativo	13.1%	25.7%	3.5%	6.8%	32.2%	40.6%
Muy negativo	2.4%	5.8%	0%	4.4%	12.2%	16.9%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Tabla 9.** Comparación estadística del impacto percibido de la migración diferenciando familias de migrantes regulares e irregulares.

Áreas de impacto	Rango medio <sup>9</sup> regulares	Rango medio irregulares	¿Las diferencias son significativas?
Bienestar	314	259	U = 29,918, p < .001 <sup>**10</sup>
Ingresos familiares	314	251	U = 30,444, p < .001 <sup>**</sup>
Relaciones familiares	312	255	U = 31,287, p < .001 <sup>**</sup>

NOTA: mayor rango medio indica percepción de que el impacto fue positivo en mayor grado.

Los resultados cuantitativos son consistentes con la evidencia cualitativa. En general, la migración regular e irregular generan beneficios tanto a nivel de bienestar como de ingresos familiares, lo que se entiende al considerar que la migración surge como estrategia para mejorar las condiciones de vida. No obstante, en ambos casos se observa un diferencial favorable en el caso de la migración regular. En cierto sentido, esto resulta inesperado, ya que contrasta con la percepción de numerosos entrevistados de que la migración irregular permite obtener mayores ingresos, tanto por mes (por tratarse de trabajos mejor pagos y sin límites de horas) como a largo plazo (por una mayor permanencia en el extranjero). De cualquier manera, es consistente con diferentes argumentos presentados previamente que indican que, si se consideran los costos de la migración irregular y de la manutención, la migración regular permite tanto enviar remesas más rápidamente como destinar a remesas un porcentaje más elevado del ingreso.

En paralelo, el impacto indicado en las relaciones familiares también va en línea con los escuchado en las entrevistas. **En el caso de los migrantes regulares, se observa en promedio un efecto neutro, aun cuando un 44.4% destaca que en su caso fue negativo. En el caso de los migrantes irregulares este porcentaje aumenta hasta el 57.5%**, lo que está explicado por la permanencia prolongada fuera del país y la pérdida de las relaciones familiares. No obstante, lo que más llama la atención aquí es que el porcentaje de impacto negativo en las familias de trabajadores temporales con visa es realmente elevado. Posiblemente esta dificultad no haya sido destacada en las entrevistas por no ser tan aguda como en el caso de la migración irregular. No obstante, habiendo identificado la problemática, resulta recomendable analizarla con más detalle en el futuro.

En las tablas siguientes se analiza la opinión sobre la justicia del pago recibido y el modo en que el migrante fue tratado en el trabajo.

9 Para comparar variables cuantitativas entre dos grupos, como por ejemplo edad, el promedio resulta muy útil. Por ejemplo, podría pensarse que los migrantes regulares tienen un promedio de edad mayor (o menor) que los migrantes irregulares. Esto fácilmente podría verse calculando el promedio de edad de cada grupo. No obstante, esto no es correcto para las variables ordinales (por ejemplo, los niveles de impacto de la migración en el bienestar, los ingresos y las relaciones familiares), ya que en estos casos no se puede calcular un promedio. En cambio, sí se puede calcular el rango medio, que es un número que indica si un grupo (por ejemplo, migrantes regulares o irregulares) se encuentra más arriba o más abajo que otro u otros en un ordenamiento (expresado en una variable ordinal). Por ejemplo, en este caso se observa que la migración regular tuvo un impacto más positivo en el bienestar que la migración irregular, ya que el rango medio de los migrantes regulares (que es 314) es mayor que el rango medio de los migrantes irregulares (que es 259). Es decir, los migrantes regulares respondieron con mayor frecuencia niveles de impacto positivos que los migrantes irregulares

10 En este trabajo los símbolos \* y \*\* indican que una prueba es estadísticamente significativa. Siguiendo convenciones estándar, un asterisco (\*) indica que p < .05 y dos asteriscos (\*\*) que p < .01.

Tabla 10. Percepción de la justicia del pago recibido según tipo de migrante

Pago recibido	Migrantes regulares		Migrantes irregulares		¿Las diferencias son significativas?
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Muy injusto	4	1%	4	1.8%	U = 38,720, p = .002** Rango medio Regulares: 327 Irregulares: 286
Algo injusto	36	8.9%	26	11.8%	
Ni justo ni injusto	52	12.9%	38	17.3%	
Algo justo	252	62.4%	136	61.8%	
Muy justo	60	14.9%	16	7.3%	
<b>Total</b>	<b>404</b>	<b>100%</b>	<b>202</b>	<b>100%</b>	

NOTA: mayor rango medio indica percepción de pago más justo.

Tabla 11. Percepción del trato recibido según tipo de migrante

Modo en que fue tratado	Migrantes regulares		Migrantes irregulares		¿Las diferencias son significativas?
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Muy mal	9	1.4%	1	0.4%	U = 42,523, p = .013* Rango medio Regulares: 332 Irregulares: 303
Mal	19	4.5%	22	9.9%	
Ni bien ni mal	59	14%	35	15.7%	
Bien	312	74.3%	161	72.2%	
Muy bien	24	5.7%	4	1.8%	
<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>100%</b>	<b>223</b>	<b>100%</b>	

NOTA: mayor rango medio indica percepción de mejor trato.

En general, los resultados muestran que la percepción sobre la justicia del pago recibido y el modo en que el migrante es o fue tratado en su trabajo son **levemente mejores en el caso de los migrantes regulares**. Más allá de esta diferencia, los datos muestran que **el pago en general es considerado como razonablemente justo**. Por otra parte, si bien la percepción de haber sido tratado mal o muy mal es menor en el caso de los migrantes regulares, aún se observa un preocupante 5.9%.

## 5.3. Funcionamiento de las visas de trabajo temporal

Resulta importante explicitar y analizar las dificultades encontradas para la obtención de diferentes muestras durante este estudio, ya que se asume que se trata de desafíos vinculados, en gran medida, con la sensibilidad y los temores que despierta el contenido del proyecto. Se abordan de manera independiente las encuestas en comunidades guatemaltecas y las encuestas para empleadores en Canadá y EE.UU.

A fin de coordinar las encuestas en comunidades guatemaltecas seleccionadas, se solicitó primero aval en las municipalidades correspondientes y luego en los COCODEs o Alcaldías Auxiliares. La primera dificultad aquí fue la falta de interés por parte de estos actores (asociada a la falta de beneficios individuales o comunitarios), ya que en línea con el consentimiento informado siempre se explicitó que el equipo no traía ni visas, ni proyectos de desarrollo comunitario ni otro tipo de beneficios apropiables. Para enfrentar esta situación, y cuando resultó conveniente, se ofreció pagar jornales equivalentes por el tiempo laboral perdido a los integrantes de las comunidades que brindaron apoyo durante los recorridos comunitarios.

### 5.3.1. Tipos de visas y sus características

#### Visas estadounidenses

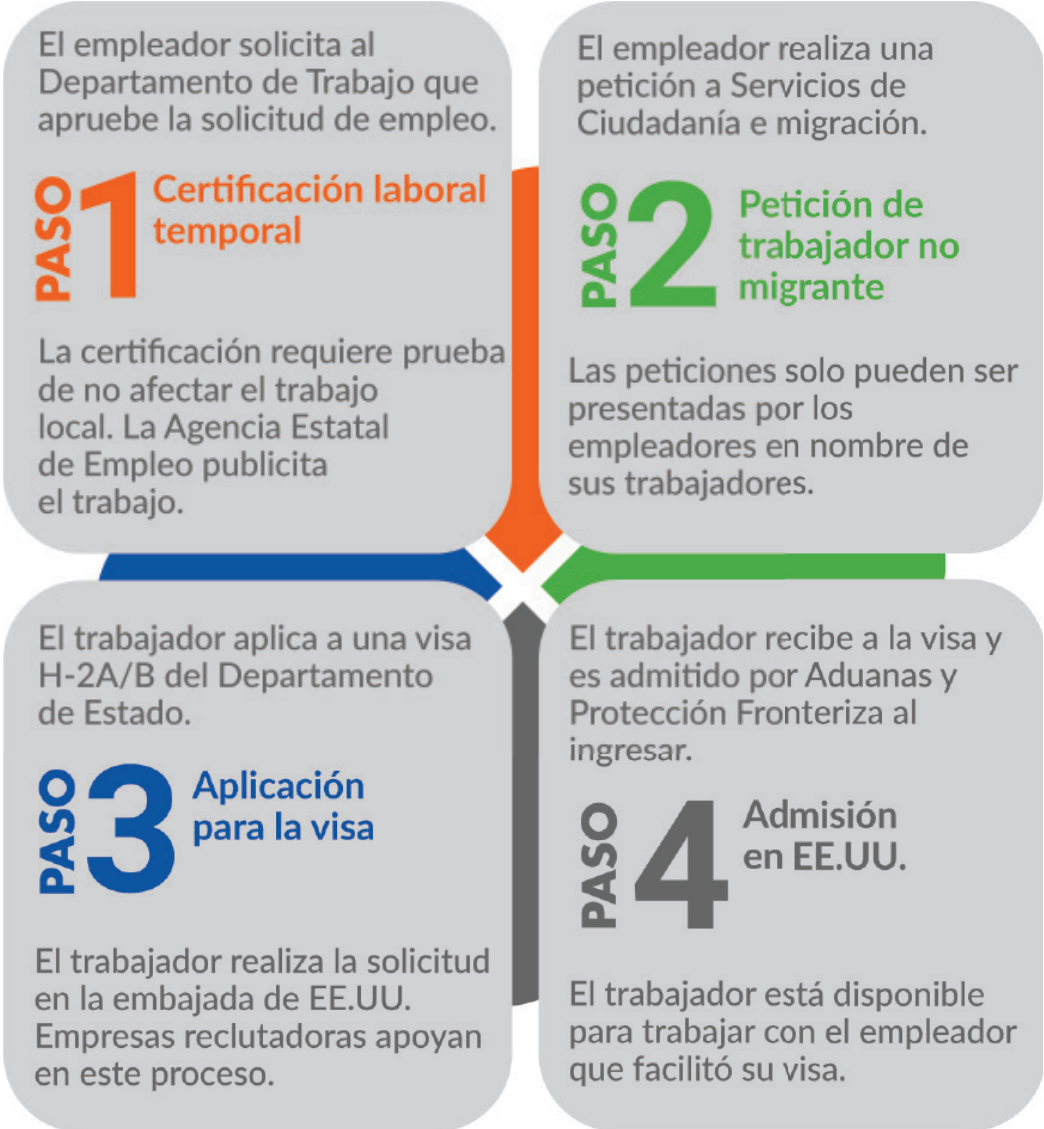
Los EE.UU. tienen dos programas de visa para trabajadores extranjeros (guest worker visa programs), el programa agrícola H-2A y el programa no agrícola H-2B. Los programas actuales de trabajadores extranjeros de EE.UU. tienen sus raíces en los programas 'Braceros' que surgieron a partir de un acuerdo bilateral entre EE.UU. y México para proporcionar trabajadores de bajos salarios (Bauer, 2007; McDaniel y Casanova, 2003; Sarathy y Casanova, 2008). El programa 'Braceros' se estableció por primera vez en 1917 y luego nuevamente durante la Segunda Guerra Mundial (Sarathy y Casanova, 2008). Si bien el programa inicialmente era pequeño, creció hasta 450,000 visas para el año 1960 (Massey et al., 2002). Cuando el programa finalizó en 1964, aproximadamente 4.5 millones de puestos de trabajo habían sido ocupados por ciudadanos mexicanos (Bauer, 2007).

Tras el desmantelamiento del programa 'Braceros', aún se podía contratar mano de obra extranjera bajo la sección H-2 de la Ley de Inmigración y Nacionalidad de 1943 (Bauer, 2007). El programa H-2 proporcionó visas temporales mayormente para trabajadores provenientes de los países del Caribe, pero fue reformado en 1986 con la Ley de Control y Reforma de la Inmigración en respuesta a situaciones de explotación laboral (Bauer, 2007; Sarathy y Cassanova, 2008).

El programa 'H-2 Guest Worker' resultante tiene dos visas separadas, el programa H-2A, que permite a los agricultores contratar trabajadores agrícolas extranjeros temporales, y el programa H-2B para trabajos no relacionados con la agricultura. Los programas H-2 reformados sirvieron como una fuente de trabajo alternativa a la contratación de trabajadores indocumentados, que eran una de las fuentes de mano de obra dominantes en la agricultura (Bauer, 2007). Los empleadores solicitan visas y reclutan trabajadores para asignar las visas aprobadas.

Ambos programas de visas tienen un proceso de solicitud similar que comienza con la solicitud por parte de los empleadores de una certificación laboral (labor certification) del Departamento de Trabajo (Department of Labor) (Figura 1). Esta certificación demuestra que (1) los trabajos son temporales o estacionales, (2) no hay suficiente mano de obra local y (3) el empleo no afectará negativamente los salarios o las condiciones laborales de los trabajadores locales empleados de manera similar. En ambos procesos de solicitud, los empleadores deben anunciar los puestos y contratar a solicitantes locales, en caso de que se presenten. Los trabajadores extranjeros bajo el programa H-2 solo pueden trabajar para su empleador de contratación y durante la duración del contrato.

Figura 1. Resumen del proceso de solicitud de visas H-2A y H-2B.



Fuente:  
Modificado de McKinzie y Bampasidou (2020) <https://www.lsuagcenter.com/profiles/lblack/articles/page1593638904306>



Las solicitudes para ambas visas demoran hasta 120 días, a veces más en el caso de las visas H-2B, e involucran la aprobación de tres agencias gubernamentales. El proceso requiere

- 1 Obtener una orden de trabajo estatal para el reclutamiento de ciudadanos estadounidenses (state job order for recruitment of U.S. citizens)
- 2 Solicitar una certificación de trabajo temporal (temporary labor certification) al Departamento de Trabajo (cumpliendo los requisitos ya mencionados)
- 3 Obtener la aprobación de una petición de trabajador no migrante (Non-Migrant Worker petition) por parte del servicio de Ciudadanía e Inmigración de EE.UU. (US Citizenship and Immigration Service)
- 4 Procesamiento de las visas para los trabajadores seleccionados en el consulado respectivo. La visa H-2B tiene un paso adicional, que es asegurar una determinación de salario predominante, antes de comenzar este proceso.



### Programa H-2A

El programa H-2A (H-2A Agricultural Guest Worker Program) está **diseñado para agricultores estadounidenses que buscan resolver la falta de trabajadores con mano de obra extranjera**. Los puestos deben ser de naturaleza estacional o temporal y, en general, no deben exceder un año. Sin embargo, se permiten extensiones de hasta tres años. El programa H-2A ha crecido de 75,000 trabajadores en 2010 a 317,000 visas certificadas en 2022, y representa el 10 por ciento del empleo en fincas (Castillo et al., 2022). Solo el 1% de estas visas (2.164) se origina en Guatemala.

Los empleadores son responsables de proporcionar los siguientes beneficios a los trabajadores H-2A:

- **Tasa de Salario de Efecto Adverso (Adverse Effect Wage Rate - AEWR).** Corresponde al pago del salario mínimo que se debe pagar a los trabajadores agrícolas, según establece el Departamento de Trabajo. Los salarios varían según el estado y oscilan entre 12 y casi 18 dólares por hora. Los empleadores también pueden pagar utilizando incentivos a la producción, pero deben ser equivalentes al AEWR.
- **Divulgación por escrito:** los trabajadores deben tener un contrato por escrito que describa el trabajo al momento de la contratación.
- **Garantía de tres cuartos:** los empleadores deben garantizar el 75% de los días de trabajo en el período del contrato.
- **Vivienda:** los empleadores deben proporcionar vivienda sin costo y pagar tres comidas por día o proporcionar vivienda con cocinas completas.
- **Transporte al lugar de trabajo:** todos los viajes al lugar de trabajo se proporcionan sin costo alguno.
- **Viajes entrantes y salientes:** los empleadores reembolsarán a los trabajadores todos los gastos relacionados con la visa dentro de la semana posterior a la llegada y todos los gastos razonables de viaje y subsistencia una vez que se haya cumplido el 50% del contrato. Los gastos de viaje y estancia de regreso se proporcionarán o reembolsarán al finalizar el contrato.

**b****Programa H-2B**

El programa H-2B (H-2B Non-Agriculture Guest Worker Program) corresponde a trabajos temporales no agrícolas, incluidos hotelería (es decir, hoteles, estaciones de esquí, parques de diversiones, etc.), procesamiento de mariscos, paisajismo, restaurantes, construcción y silvicultura (Seminara, 2010). El programa H-2B tiene una definición más estricta y limitada de trabajo temporal, incluso si el trabajo subyacente no lo es. Se define como temporales a los **trabajos estacionales, relacionados con momentos de picos de demanda o que sean intermitentes y que la población local no esté dispuesta o no pueda ocupar** (Seminara, 2010). Las visas H-2B generalmente se aprueban por 10 meses o menos, sin embargo, se pueden extender hasta por tres años. El desafío para una visa más larga es justificar que se trata de trabajos temporales o relacionados con momentos de alta demanda de trabajo.

El programa tiene un tope de 66,000 visas por año con expansiones periódicas del Congreso que elevan el número de visas disponibles al doble o al triple. Esto da como resultado un proceso incierto y altamente competitivo entre empleadores para obtener las visas disponibles. En 2021 se emitieron 95,192 visas y en 2022 el límite se incrementó temporalmente en 64,000 visas adicionales debido a la demanda de los empleadores. Los trabajadores guatemaltecos representaron aproximadamente el 3% de estas visas en 2020 (Bier, 2021).

Durante la última década, se ha requerido a los empleadores que brinden una cantidad cada vez mayor de beneficios a los trabajadores, en línea con el programa H-2A. Los empleadores deben brindar los siguientes beneficios:

- **Salario predominante:** los empleadores garantizan 35 horas por semana pagando el salario ocupacional predominante (occupational prevailing wage) establecido por el Centro Nacional de Salario Predominante (National Prevailing Wage Center). Los salarios predominantes varían según el estado y la ocupación. Los empleadores también pueden pagar utilizando incentivos a la producción, pero deben igualar o superar el salario predominante.
- **Divulgación por escrito:** los trabajadores deben tener un contrato por escrito que describa el trabajo al momento de la contratación.
- **Garantía de tres cuartos:** los empleadores deben garantizar el 75% de los días de trabajo en el período del contrato.
- **Transporte al lugar de trabajo:** todos los viajes al lugar de trabajo se proporcionan sin costo alguno.
- **Viajes entrantes y salientes:** los empleadores reembolsarán a los trabajadores todos los gastos relacionados con la visa dentro de la semana posterior a la llegada. Los gastos de viaje y estancia de llegada se abonarán una vez cumplido el 50% del contrato. Los gastos de viaje y estancia de regreso se proporcionarán o reembolsarán al finalizar el contrato.
- **Vivienda:** una diferencia significativa con el programa H-2A es que la mayoría de los empleadores H-2B no necesitan cubrir los gastos de vivienda. La excepción son los puestos en los que los trabajadores se mudan a un nuevo lugar de trabajo cada semana. En esos casos, los empleadores son responsables de los costos de vivienda.

## Visas canadienses

Canadá tiene dos programas principales de visas, el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (Seasonal Agricultural Worker Program - SWAP) de larga duración, y el Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (Temporary Foreign Worker Program - TFWP), que se compone de tres programas separados. El SAWP, al igual que su homólogo estadounidense, comenzó como un acuerdo bilateral, originalmente con Jamaica en 1966, que luego se expandió a otros países del Caribe y a México. El SWAP permite a los empleadores contratar trabajadores por un máximo de 8 meses para trabajar en agricultura. Este programa depende de los gobiernos de cada país para reclutar, seleccionar y procesar trabajadores. Para participar en el SWAP, los empleadores deben ser parte de un sector de productos básicos agrícolas aprobado (approved agricultural commodity sector).

A principios de la década de 2000, Canadá implementó el TFWP con tres líneas independientes de trabajo agrícola como proyecto piloto. Estos programas separados incluyen el Agricultural Labor Stream (Línea de Trabajo Agrícola), la Stream for Low-wage Positions (Línea para Trabajos de Salario Bajo), y la Stream for High-wage Positions (Línea para Trabajos de Salario Alto). Estos programas fueron diseñados para proporcionar una fuente de mano de obra más flexible que incluyera empleadores fuera de la industria agrícola y permitiera la contratación de trabajadores de cualquier país. A diferencia de SAWP, cada empleador es responsable de contratar a sus propios trabajadores.

El TFWP también permite períodos de visa más largos de hasta dos años, que son populares entre los empleadores con necesidades laborales durante todo el año, como invernaderos y predios ganaderos. Además, estos programas no requieren trabajar con un reclutador gubernamental en los países de origen, como requiere el SWAP. En 2021 el TFWP reclutó a 82,150 trabajadores, de los cuales más de 13,000 eran de Guatemala (Statista Research Department, 2022).

Las solicitudes para cualquiera de los TFWP comienzan con una Evaluación de Impacto en el Mercado Laboral (Labor Market Impact Assessment - LMIA) de parte del gobierno. Este documento, solicitado por los empleadores, proporciona prueba de que no tuvieron éxito en la contratación de canadienses. Al igual que el programa estadounidense equivalente, los puestos deben anunciarse primero localmente. Sin embargo, para algunas de las visas TFWP, este requisito puede omitirse de manera excepcional. Una vez que los empleadores reciben un informe LMIA positivo, envían un contrato firmado al trabajador extranjero temporal seleccionado (o a la reclutadora correspondiente) para que solicite el permiso de trabajo. Si el empleador está en Quebec, también necesita la aprobación del gobierno provincial. Existen diferencias sutiles entre los diferentes programas TFWP. A continuación se describe cada uno de ellos.

### a Ag-Stream

Para calificar para la visa Ag-Stream, los empleadores primero deben producir cultivos dentro de sectores productivos específicos definidos por el gobierno canadiense. En segundo lugar, la actividad del trabajador debe ser fundamentalmente agrícola, como operar maquinaria agrícola, plantar o mantener o cuidar cultivos y ganado. Los empleadores pueden solicitar visas que duren hasta dos años. El programa Ag-stream no tiene topes que regulen los porcentajes de trabajadores extranjeros temporales frente a los trabajadores canadienses. Este programa también tiene un proceso de solicitud más rápido y simplificado.

Los empleadores deben proporcionar los siguientes beneficios a los empleados:

- **Transporte:** los empleadores pagan por adelantado el costo del transporte de ida y vuelta a la localidad donde se ubica el lugar de trabajo.
- **Transporte en el lugar de trabajo:** si los trabajadores se encuentran alojados fuera del lugar del trabajo, los empleadores cubren todos los costos de transporte al lugar de trabajo.
- **Vivienda:** los empleadores deben proporcionar vivienda y pueden deducir un máximo de \$30 por semana.
- **Seguro médico:** los empleadores deben pagar un seguro médico privado cuando no esté disponible a través del gobierno provincial.
- **Salarios:** los empleadores pagarán los mismos salarios que a los canadienses empleados de manera similar (a menudo, el salario mínimo de la provincia). Los trabajadores también son elegibles para realizar horas extras.
- **Condiciones de trabajo:** los trabajadores poseen los mismos derechos que los trabajadores canadienses, incluidos pago, seguro en el lugar de trabajo, jubilación y beneficios.

A diferencia de los programas estadounidenses, los empleadores canadienses no cubren ningún gasto relacionado con la solicitud de visa.

**b**

### **Stream for Low-wage Positions y Stream for High-wage Positions**

Estas visas están diseñadas para ocupaciones fuera de las permitidas por el Ag-stream y buscan enfrentar problemas de escasez de mano de obra a corto plazo. En ambos programas, el empleador paga el salario predominante, según lo define el Canadian Job Bank, o el mismo salario que otros empleados canadienses cobran en la zona por la misma actividad.

La distinción principal entre los dos programas se basa en si el salario es igual o superior (salario alto - High-Wage) o inferior (salario bajo - Low-Wage) al salario por hora medio provincial. Otras pequeñas distinciones incluyen: el High-Wage no tiene un tope para la cantidad de trabajadores extranjeros, exige un plan de transición para reducir la dependencia de trabajadores extranjeros y no requiere cubrir costos como el transporte a Canadá o la vivienda. Además, las visas High-Wage pueden ser por períodos de hasta tres años, mientras que las visas Low-Wage son por dos años o menos. **La mayor parte de los trabajadores guatemaltecos contratados corresponden a los programas Ag-stream y Low-Wage.**

El programa Low-Wage Stream, a diferencia del programa Ag-Stream, tiene un límite del 20% en la proporción de trabajadores extranjeros respecto de los locales en un lugar específico. Esto tiene como objetivo garantizar que los canadienses sean considerados para estos empleos. Sin embargo, existen numerosas ocupaciones que están exentas o tienen un límite del 30%. Para el Low-Wage Stream, los empleadores deben proporcionar los mismos beneficios descritos por el programa Ag-stream.

## **5.3.2. Procedimientos administrativos en Guatemala y en los países de destino**

Como se habrá notado, los procedimientos administrativos para la gestión de las visas son complejos. Así, si bien existe la posibilidad de que los propios empleadores realicen los trámites para solicitar las visas, seleccionen los trabajadores y los apoyen con los procedimientos administrativos en sus países de

origen, **lo más frecuente es que contraten profesionales o empresas que se encarguen de una o más partes de este procedimiento.** En particular, en EE.UU. se menciona con frecuencia la contratación de abogados o firmas que se encargan de realizar los trámites requeridos por el gobierno para autorizar las visas. A la vez, en Canadá y EE.UU. existen empresas que se ocupan de ofrecer el servicio completo, incluyendo tanto la solicitud de visas al gobierno como la identificación, contratación y apoyo administrativo a los trabajadores en sus propios países.

Algunas de estas empresas localizadas en Canadá y EE.UU. subcontratan empresas en Guatemala para que se ocupen de las gestiones locales (incluyendo, cuando fuera necesario, la selección de los trabajadores). Incluso, en algunos casos, los propios empleadores realizan los trámites en sus países y contratan directamente empresas o intermediarios ubicados en el lugar de origen de sus trabajadores (por ejemplo, Guatemala), los cuales pueden estar más o menos formalizados y ofrecer un rango más o menos amplio de servicios (a estas empresas muchas veces se las denomina 'reclutadoras' aún cuando los servicios que pueden ofrecer sean mucho más amplios que simplemente reclutar trabajadores).

Finalmente, en algunos casos también se identificaron facilitadores locales, que a veces se superponen y confunden con intermediarios informales. Los facilitadores locales **trabajan a nivel comunitario o municipal ayudando a los trabajadores seleccionados para que puedan completar sus trámites de visa**, por lo cual cobran sus servicios directamente a los trabajadores y no a los empleadores como el resto de los casos. Estos servicios pueden incluir transporte a ciudad de Guatemala, reservas en hoteles, gestión de turnos médicos o concertación de citas en las embajadas, entre otros.

Las respuestas de la encuesta a empleadores muestran las prácticas más frecuentes:

*Tabla 12. Modalidad utilizada para realizar los trámites de autorización de las visas.*

	Canadá		Estados Unidos	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Contratamos una compañía externa	6	60%	125	85.6%
Lo hacemos nosotros mismos	4	40%	21	14.4%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>135</b>	<b>100%</b>

*Tabla 13. Modalidad utilizada para la identificación y contratación de empleados.*

	Canadá		Estados Unidos	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Nosotros mismos a través de contactos de empleados	5	50%	87	59.2%
Reclutadora en el país de los trabajadores	4	40%	38	25.9%
Reclutadora en nuestro país	4	40%	36	24.5%
Agencia de gobierno del país de los trabajadores	2	20%	6	4.1%
Otro	1	10%	2	1.4%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>--</b>	<b>147</b>	<b>--</b>

NOTA: esta pregunta permitía respuestas múltiples.

En general, estos resultados evidencian que lo más frecuente es que los empleadores contraten compañías externas para llevar adelante los trámites de visa, particularmente en EE.UU. (Tabla 12). No obstante, al momento de seleccionar a los trabajadores específicos en el extranjero, un porcentaje de entre el 50 y 60% los selecciona de manera directa con apoyo de contactos de sus empleados actuales. Aun así, también es frecuente la contratación de compañías para la identificación y/o contratación de los trabajadores en sus países, particularmente en Canadá. En contraste, se observa que pocos han recurrido a agencias de contratación gubernamentales.

En términos operativos, el primer paso para obtener los diferentes tipos de visas es que los empleadores canadienses y estadounidenses presenten una solicitud a las autoridades correspondientes, para luego reclutar trabajadores que llenen dichos puestos. Como se indicó, los trabajadores pueden ser seleccionados directamente por los empleadores o a través de empresas o intermediarios de distintos tipos. La mayor parte de los trabajadores provienen de comunidades rurales y tienen escasa experiencia sobre los procesos burocráticos requeridos por la solicitud. Además, deben viajar a la ciudad de Guatemala, que puede estar a horas de distancia. Por esto, los intermediarios, reclutadores o facilitadores locales suelen ocupar un rol muy importante, al ofrecer apoyo administrativo a las gestiones de visa

El primer paso para cualquier visa es solicitar el pasaporte guatemalteco. Este proceso puede demorar un mes o menos. Sin embargo, narraciones de demoras de hasta 8 meses fueron frecuentes en las entrevistas. Existe evidencia de que los funcionarios guatemaltecos responsables de entregar los pasaportes han trabajado para agilizar el proceso de solicitud en el caso de trabajadores que participan en programas de visas laborales (fundamentalmente a partir de un convenio entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social [MINTRAB] y el Instituto Guatemalteco de Migración). Sin embargo, conocer la existencia de este proceso simplificado a menudo requiere trabajar con un reclutador que tenga vínculos con actores gubernamentales. Una vez que se obtienen los pasaportes, cada país tiene su propio proceso de solicitud.

## a

### Canadá: TFWP

Los trabajadores que participan del programa canadiense generalmente lo hacen en contacto con reclutadoras formales ubicadas en Guatemala, la mayoría de las cuales posee oficina en la ciudad de Guatemala o alrededores. Con la ayuda de estas empresas, los trabajadores completan el formulario de solicitud una vez que han recibido su contrato del empleador.

Los trabajadores, con el apoyo de las reclutadoras, son responsables de los siguientes trámites:

- **Biometría:** requiere cita con la embajada de Canadá para tomar huellas dactilares y fotografías.
- **Examen de salud:** se requiere un examen de salud completo para garantizar que los trabajadores gocen de buena salud.
- **Verificación de antecedentes penales.**
- **Entrevista con el consulado:** a menudo se requieren entrevistas con el consulado canadiense.

Una vez que se envían las solicitudes, hay un período de espera de aproximadamente dos semanas. Sin embargo, suelen producirse demoras de hasta dos meses. Una vez que se aprueba la visa, el pasaporte se envía a la embajada de Canadá en Guatemala, la cual a su vez lo envía por correo a la embajada de Canadá en México para el estampado de la visa (esta es la única embajada canadiense en la región equipada para sellar pasaportes). Este proceso toma de una a dos semanas adicionales. Los costos asociados a la solicitud de la visa son asumidos por cada trabajador.

## **b** EE.UU.: H-2A y H-2B

El proceso de solicitud de trabajador invitado (U.S. Guest Worker application process) comienza con la Petición de trabajador no inmigrante, (Petition for a Nonimmigrant Worker) por parte del posible empleador. Una vez aprobado el pedido por el Servicio de Ciudadanía e Inmigración de EE.UU. (U.S. Citizenship and Immigration Service), el empleador puede contratar a un reclutador formal en los países de origen de los trabajadores para que se encargue de procesar el papeleo y programar entrevistas con la embajada.

No obstante, es frecuente que los empleadores de EE.UU. que contratan trabajadores en Guatemala utilicen intermediarios menos formalizados que sus pares canadienses, lo que generalmente va a implicar que ofrezcan un rango de servicios menor y que no necesariamente sigan los mismos estándares de calidad. Incluso, parecen existir algunos casos en los cuales los empleadores se contactan de manera directa con los trabajadores. Considerando el predominio de intermediarios no formalizados en este caso, es claro que los trabajadores tendrán mucho menor apoyo para realizar trámites locales.

En particular, la solicitud de visa consiste en un formulario en línea, que una vez aprobado por la embajada requiere de una entrevista programada con el Consulado de los Estados Unidos en Guatemala. Cada solicitante necesita los siguientes documentos:

- **Fotografía**
- **Confirmación de solicitud de visa de no inmigrante** (Nonimmigrant Visa Application confirmation)
- **Recibo de pago**
- **Número de recibo de petición de trabajador no inmigrante**

Las entrevistas de la embajada con trabajadores H-2 son comunes. Sin embargo, después de la pandemia este requisito se ha flexibilizado y solo se concreta si se considera necesario. Una vez que los trabajadores reciben una respuesta positiva, sus visas se estampan en los pasaportes. El proceso tarda de tres a cinco días. El tiempo de procesamiento ha disminuido drásticamente desde la pandemia, ya que la demanda de trabajadores migrantes ha aumentado y la administración Biden ha priorizado el reclutamiento de trabajadores provenientes del Triángulo Norte Centroamericano (El Salvador, Guatemala y Honduras). Antes de la pandemia, eran comunes tiempos de procesamiento de tres semanas o más.

Los gastos relacionados con la solicitud de visa, incluidos los costos de viaje, alojamiento y subsistencia incurridos durante el proceso de solicitud, son reembolsados por los empleadores. Esto a menudo incluye pasajes de autobús, hoteles y comidas mientras el trabajador viaja o se hospeda en la ciudad de Guatemala.

### 5.3.3. Descripción del proceso de reclutamiento de trabajadores (en origen y destino): el rol de las recomendaciones

#### Selección de trabajadores por medio recomendaciones: el sistema trabajador a trabajador

La mayoría de los empleadores, tanto en Canadá como en EE.UU., suelen contratar agencias de procesamiento de visas, empresas reclutadoras o intermediarios locales para facilitar la contratación de trabajadores extranjeros. Sin embargo, **este estudio evidencia que la mayor parte de los trabajadores no son seleccionados por estas empresas sino a través de recomendaciones de trabajador a trabajador.** Los empleadores piden a sus trabajadores actuales que recomienden familiares y amigos que estén dispuestos a participar en el programa de visas. En el caso de nuevos empleadores, el procedimiento suele ser el mismo aprovechando recomendaciones de trabajadores de fincas vecinas. A los reclutadores e intermediarios locales solo se les pide que seleccionen nuevos trabajadores si los empleadores no tienen suficientes recomendados o no están satisfechos con su fuerza laboral y buscan expandirse a otros países o regiones.

El modelo de trabajador a trabajador **permite a los empleadores tanto controlar la productividad como recompensar a sus trabajadores de mayor confianza.** Los trabajadores que exhiben un fuerte compromiso con el trabajo y son altamente productivos generan mayor valor, por lo que los empleadores tratan de seleccionar trabajadores similares. Al permitir que estos trabajadores recluten, esperan seleccionar personas similares. En algunos casos, los empleadores permiten que supervisores o líderes de equipo seleccionen a sus propias cuadrillas y, a su vez, pagan bonos de productividad a la cuadrilla. Esta estrategia de contratación incentiva a los supervisores a seleccionar a los trabajadores más productivos.

Como las visas son escasas en los países de origen, permitir que los trabajadores recomienden a familiares o amigos también es pensado como una forma de recompensar a los empleados. Esta táctica, no solo reconoce el esfuerzo de los buenos empleados, sino que anima a los trabajadores a ser productivos. La oportunidad de traer a la familia y compartir los beneficios que brindan estas visas es una motivación poderosa.

Además, existe presión interfamiliar o comunitaria para asegurar que los trabajadores recomendados completen los contratos y brinden un trabajo de calidad. Recomendar a trabajadores que se fugan o que no son productivos podría afectar su estatus dentro de la empresa e incluso su empleo futuro. Los empleadores utilizan este modelo de contratación como una forma de garantizar una mano de obra confiable y de calidad. Permitir que reclutadores externos seleccionen trabajadores altera esta dinámica social que une a empleados y empleadores.





## Perfiles de reclutadoras guatemaltecas que trabajan con Canadá y EE.UU

En Guatemala existen hoy tres grandes empresas de reclutamiento enfocadas en Canadá que se encargan de ayudar a los trabajadores con su proceso de solicitud y seleccionar y reclutar nuevos trabajadores cuando los empleadores lo solicitan. En el caso de los programas de visas de EE.UU., existe un modelo mucho más descentralizado que se basa en una gran cantidad de pequeños reclutadores, a menudo vinculados a empleadores individuales.

Dentro de las reclutadoras que trabajan predominantemente con EE.UU. pueden mencionarse la **Fundación Juan Francisco García Comparini**, que brinda servicios de reclutamiento hace seis o siete años sin costo, seleccionando trabajadores agrícolas asociados a las tres empresas y a la cooperativa que la financian como parte de sus acciones de responsabilidad social. A la vez, una empresa de reclutamiento sin fines de lucro con una importante presencia en México, denominada **Cierto Global**, se ha instalado recientemente en Guatemala. Finalmente, en los últimos años el gobierno guatemalteco ha formalizado un servicio de reclutamiento interno en un esfuerzo por crear oportunidades para los ciudadanos guatemaltecos en el norte global (Programa de Migración Laboral del MINTRAB), que actualmente tiene una presencia creciente, especialmente respecto de las visas de EE.UU.

A la fecha de este informe, las reclutadoras autorizadas por el gobierno de Guatemala eran la siguientes (se las presenta en el orden provisto por la página web del MINTRAB):

- 1 Comuguate
- 2 Servicios Amigo Laboral Guatemala (Salgusa)
- 3 Labour Recruiting Services Guatemala
- 4 Teexgua
- 5 KGO Internacional
- 6 Asesorías San Gabriel
- 7 Grupo Siembra
- 8 Operadora Laboral
- 9 Servicios Matías - Sepulveda
- 10 Asesoría Integral Migratoria
- 11 BC Consulting
- 12 Asesorías CA
- 13 Cierto Guatemala
- 14 Desarrolladora Agro-Industrial (Dainsa)
- 15 Fundación Juan Francisco García Comparini
- 16 Serttegua
- 17 Moci Guatemala
- 18 Cima
- 19 Fundación Margarita Valiente
- 20 Global Innovation Work

## Empresas o agencias de contratación basadas en Canadá

El modelo de contratación para visas canadienses en Guatemala se encuentra mucho más estructurado y nació de un proyecto piloto implementado por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y una organización de contratación de mano de obra agrícola ubicada en Quebec (Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère - FERME), con el objetivo de construir un marco de migración para guatemaltecos interesados en participar del programa TFWP de Canadá. FERME **brindó oportunidades de empleo con agricultores guatemaltecos en Canadá y la OIM creó una red de contratación mediante la identificación de trabajadores con las habilidades requeridas.** Este programa, iniciado en 2003 con 215 participantes, creció hasta emplear casi 700 en 2005 (OIM, 2006).

Al concluir el proyecto piloto de la OIM, varios de los empleados responsables de la contratación y el procesamiento del papeleo iniciaron empresas privadas de contratación. De esta manera, dos de las principales empresas de contratación de visas canadienses nacieron alrededor de 2008. Hoy en día, una de estas empresas proporciona el 90% de la mano de obra agrícola a los empleadores canadienses y la otra se ha diversificado hacia mano de obra no agrícola más calificada. Estas empresas de contratación han seguido creciendo con más de 15,000 trabajadores participando en programas canadienses en 2022. Hoy en día, estas empresas brindan los mismos servicios, ayudando a los empleadores canadienses a conectarse con los trabajadores guatemaltecos y a estos últimos a procesar la documentación requerida. Los empleadores, a su vez, generalmente envían los nombres de los trabajadores que desean recibir o solicitan la contratación de nuevos trabajadores con habilidades específicas. Las habilidades pueden incluir experiencia en ciertos cultivos, pero más a menudo se asocian con características físicas como la fuerza, la capacidad de trabajar en condiciones climáticas adversas o la altura necesaria para alcanzar fácilmente ciertos cultivos.

Una función clave de las empresas de contratación es **garantizar que los trabajadores sean elegibles para viajar a Canadá y cumplan con el contrato completo.** Por esta razón, las empresas de contratación han establecido criterios que todos los trabajadores, independientemente de si son recomendados, deben cumplir para ser elegibles. Estos incluyen nunca haber viajado ilegalmente a Canadá o a EE.UU., antecedentes penales limpios y en buen estado de salud. Hay otros criterios que eventualmente se han mencionado, como ser menores de 35 o 40 años y tener fuertes lazos familiares (estar casados o en pareja estable y tener hijos).

Como parte del proceso de reclutamiento, los trabajadores que viajan por primera vez ocasionalmente realizan exámenes de fuerza, experiencia agrícola y educación básica. Las pruebas de fuerza son comunes en las narraciones e implican levantar un saco de 100 libras con facilidad. Los exámenes de experiencia agrícola y de educación son criterios establecidos por algunos empleadores que buscan trabajadores con habilidades específicas en ciertos cultivos o ambiente de viveros. Los exámenes pueden ser escritos o, más a menudo, a través de entrevistas por videoconferencia con reclutadores o empleadores. Es importante tener en cuenta que la mayoría de los empleadores no requieren educación formal, pero pueden evaluar habilidades básicas de lectura y matemáticas o la experiencia en cultivos específicos.

**Desde la perspectiva de los trabajadores, estas empresas de contratación establecidas desde hace tiempo proporcionaron una organización confiable para registrarse para optar por empleos canadienses. A la vez, llevan adelante un proceso más transparente y seguro que el que se vio en las visas estadounidenses.**

## Empresas o agencias de contratación orientadas hacia EE.UU.

El proceso de contratación de mano de obra en Guatemala para trabajar en EE.UU. es menos estructurada y transparente que lo que se observa en el caso canadiense. El sistema estadounidense, que comenzó inicialmente con el programa de visas H-2B, se basa en gran medida en **el modelo de reclutamiento de trabajador a trabajador y el establecimiento de intermediarios o reclutadores en las comunidades de origen de la mano de obra**. En la mayoría de los casos, estos reclutadores (no necesariamente formalizados) han establecido relaciones con empleadores estadounidenses individuales y facilitan la identificación de los trabajadores y a veces los trámites administrativos asociados para gestión de las visas. Muchas de estas personas son empleados, ex empleados o contratistas de los empleadores, que debido a una relación de larga data con ellos han adoptado un rol de gestión de solicitudes o de reclutamiento.

Este modelo de reclutamiento da como resultado un sistema fragmentado y descentralizado donde cada empleador tiene su propio reclutador que solo opera en las comunidades donde se originó el modelo de reclutamiento de trabajador a trabajador. Con el tiempo, el reclutamiento se expande a las comunidades vecinas a partir de demandas laborales crecientes. Los requisitos de empleo, los requerimientos previos y los procedimientos cambian con cada reclutador y empleador. Este sistema se basa en las relaciones y parece desincentivar la formalización de los intermediarios.

Desde la perspectiva del empleado, este modelo de reclutamiento depende en gran medida de la ubicación geográfica y de a quién conoce. Generalmente resulta confuso conocer el proceso de cada reclutador, los requisitos del trabajo y la duración que va a tener. Como resultado, el reclutamiento fraudulento parece ser más frecuente entre los programas de visa estadounidenses. Debido a la gran cantidad de reclutadores, es más fácil para las personas afirmar que representan a un determinado empleador.



## Nuevas opciones emergentes de reclutamiento

En los últimos dos años, se han realizado esfuerzos en Guatemala para abordar el aumento de la migración irregular abriendo el acceso a vías de migración legal a través de programas de trabajo temporal. Estos esfuerzos, subsidiados por el gobierno de los EE.UU., incluyen la apertura de una filial de Cierto Global en Guatemala, una entidad privada sin fines de lucro con sede en los EE.UU., y el servicio de contratación ofrecido por el gobierno guatemalteco por medio del Programa de Migración Laboral.

Cierto Global, con el apoyo del gobierno de los EE.UU. y la Fundación Buffet, ha establecido un proyecto piloto en Guatemala para aumentar el reclutamiento de trabajadores para visas H-2A. El objetivo de Cierto es **establecer un reclutamiento ético y transparente desde Guatemala, en un esfuerzo por crear vías legales para que las personas migren a los Estados Unidos**. Esta organización, que trabaja con entidades comunitarias sin fines de lucro, está intentando crear un modelo de reclutamiento alternativo fuera del modelo tradicional de reclutamiento de trabajador a trabajador. Sus esfuerzos han tenido un éxito moderado y su lento crecimiento se debe en gran parte a que los empleadores de EE.UU. tienen vínculos de trabajo establecidos y confiables en otros países o regiones.

De manera similar, el gobierno guatemalteco estableció un programa de contratación de trabajadores para ayudar a canalizar mano de obra tanto a Canadá como a EE.UU. El Programa de Migración Laboral brinda un servicio de reclutamiento gratuito a empleadores canadienses y estadounidenses. Al igual que Cierto, han tenido un éxito limitado en el acceso a los empleadores que ya tienen vínculos establecidos, por lo que ambas organizaciones parecen estar poniendo su mirada en los nuevos empleadores que buscan mano de obra.

El programa de reclutamiento del gobierno, según algunos empleadores, ha tenido problemas para proporcionar la mano de obra requerida de manera oportuna. Esto ha creado incertidumbre entre los empresarios, que no solo necesitan desesperadamente la mano de obra, sino también que los trabajadores lleguen a tiempo. Parece haber una curva de aprendizaje que ha ralentizado sus esfuerzos, pero es claro que sus servicios han mejorado progresivamente. En 2022, aproximadamente un tercio de las visas a EE.UU. fueron manejadas por este programa.

Paralelamente a los esfuerzos del gobierno guatemalteco por crear una reclutadora pública sólida, existe una fuerte voluntad de atacar el problema de los reclutadores fraudulentos. **Esto ha llevado a la creación de un registro oficial de reclutadores según Acuerdo Gubernativo número 50-2022 del presidente de Guatemala**. Desafortunadamente, esto está encontrando cierta resistencia no siempre explicitada entre los reclutadores establecidos, que temen que esto socave sus negocios legítimos. Los reclutadores han notado que parte del registro requiere compartir los nombres y direcciones de los clientes. Si bien esto resulta razonable, muchos temen que esta información pueda ser utilizada por el programa de contratación del gobierno para ofrecerles servicios gratuitos.

## 5.4. Costos y pagos involucrados en la migración regular e irregular

Los costos migratorios son diferentes dependiendo si se trata de migración irregular o regular, y en este último caso hay diferencias entre los programas de Canadá y EE.UU.

### Gastos para la migración regular

Para participar en los programas de visas de trabajo temporal, existen diferentes costos que paga el trabajador. Algunos de estos costos corren a cargo del trabajador, en tanto que otros se reembolsan al llegar a destino. Estos incluyen pasaporte, costo administrativo de la solicitud de visa, expensas de viaje mientras se obtiene la documentación, pagos por apoyo para completar trámites y solicitudes, costos de maletas y ropa necesarios para viajar e incluso tarifas ilegales de acceso a visas.

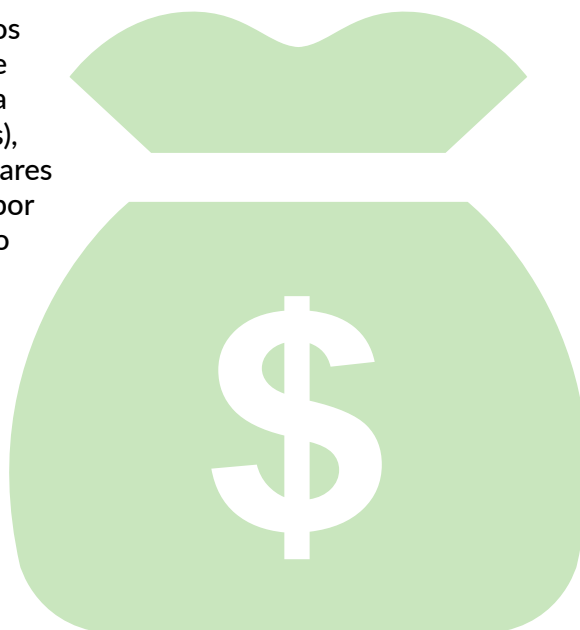
Los entrevistados informaron costos desde Q3,000 hasta más de Q60,000, dependiendo de las situaciones y los rubros incluidos. Este amplio rango se debe principalmente al pago de tarifas de acceso ilegales y la contratación de intermediarios para ayudar en las solicitudes de visa. La siguiente sección describe las diversas tarifas que pagan los trabajadores.

### a Costos administrativos de la visa

Los costos de solicitud de la visa estadounidense H-2A o H-2B corresponden a los empleadores, quienes los reembolsan los días posteriores a la llegada. Los solicitantes de visa pagan una tarifa de solicitud de visa de 190 dólares. Podría haber otros pequeños costos relacionadas con fotografías y copias de documentos, sin embargo, los costos administrativos generales son de aproximadamente Q1.500.

Para el TFWP canadiense (Ag-Stream y Low-wage), los trabajadores son responsables de todos los costos de solicitud relacionados con la visa. Estos costos incluyen la solicitud de permiso de trabajo (155 dólares canadienses), registro biométrico (huellas dactilares y fotografía) (85 dólares canadienses) y un examen médico completo realizado por un médico certificado (aproximadamente Q780). El costo administrativo total requerido por estos trámites es de aproximadamente Q2,165 por trabajador, aunque puede haber variabilidad por el costo de los exámenes médicos).

En ambos casos es necesario sumar 50 dólares para el pasaporte, en caso que los trabajadores nunca lo hayan solicitado o no se encuentre vigente (aproximadamente Q400).



## **b** Costos de viaje en Guatemala y hacia destino

Los costos de viajes internacionales a Canadá los pagan los empleadores por adelantado. En el caso de EE.UU., si bien este es el esquema más frecuente, no es obligatorio. En los casos en los que el pasaje es pagado por el trabajador, los empleadores deben reembolsarlo cuando llegan a destino. Los gastos de viaje dentro de Guatemala para solicitar visas son responsabilidad de los trabajadores en el caso del programa TFWP y son reembolsados en el caso de las visas estadounidenses al arribar al lugar de trabajo.

Estos gastos consisten en el transporte a la ciudad de Guatemala, donde se encuentran las embajadas, y los gastos de alojamiento y alimentación correspondientes. Como los trabajadores son reclutados en zonas rurales que se ubican de dos a más de ocho horas de la capital, se requiere tomar transporte público o contratar vehículos particulares. Una vez en la capital, se requieren gastos de alojamiento y comida durante al menos una noche, y probablemente varios días en caso de retrasos. Un reclutador estimó estos gastos en Q1,000 cada viaje. Si los solicitantes necesitan más de un viaje, los costos aumentan.

## **c** Gastos esenciales de viaje

Muchos solicitantes de visa por primera vez tienen gastos relacionados con la compra de ropa y equipaje para el viaje. El clima puede ser drásticamente diferente dependiendo del lugar de destino y es posible que se requiera cierta ropa por el tipo de trabajo a realizar. Algunos trabajadores compran ropa de abrigo, botas y otros elementos. Si bien algunos empleadores canadienses brindan ropa de invierno, algunos trabajadores cubren estos gastos. Además, muchos nunca han viajado y necesitan comprar maletas. Es probable que estos gastos sean pequeños. Sin embargo, considerando los bajos salarios en las comunidades de las que son reclutados, muchos cubren estos gastos con préstamos.

## **d** Servicios informales de apoyo para completar trámites y solicitudes

En muchas de las comunidades en las que se contratan trabajadores, hay intermediarios que brindan servicios de solicitud de visa. Estas personas, generalmente titulares de visas anteriores, ayudan a los trabajadores que deben afrontar el complejo proceso de solicitud de visa. Esto ocurre más frecuentemente en comunidades cuando la contratación se da sin la intermediación de una empresa reclutadora formal y establecida, es decir, cuando se utilizan métodos de reclutamiento informales, a menudo asociados con visas estadounidenses.

Estos emprendedores que brindan asesoramiento sobre visas ofrecen a los trabajadores muchos de los servicios que los grandes reclutadores normalmente cubren, incluyendo asistencia para completar la solicitud de visa, coordinación de la logística de viaje a la ciudad de Guatemala (vehículo, alojamiento, comidas, etc.) y aplicación para solicitar pasaportes guatemaltecos. Como muchos trabajadores son originarios de regiones rurales y es posible que nunca hayan viajado a ciudad de Guatemala, estos servicios son útiles para quienes no cuentan con otro apoyo.

Aunque las reclutadoras formales brindan la mayoría de estos servicios, hay casos en los que se espera que los trabajadores procesen sus propios pasaportes o viajen a la capital para reunirse con los reclutadores. En estos casos, estos intermediarios están disponibles para los trabajadores sin experiencia que necesitan asistencia. Los costos de estos servicios son muy variables y difíciles de diferenciar de las tarifas ilegales de acceso a visas o de los costos de viaje dentro del país informados por los entrevistados. Algunos solicitantes informaron costos que van desde Q300 hasta más de Q1,000.

Las tarifas ilegales de acceso a las visas parecen ser una realidad triste y bastante extendida. Gesualdi-Fecteau et al. (2017) argumentan que en Guatemala la arbitrariedad con la que se produce la selección de trabajadores da lugar a **cobros ilegales de entre 1,500 y 10,000 U\$D por parte de intermediarios** (lo que corresponde a cargos entre Q11,700 y Q78,000 al cambio actual).<sup>11</sup>

Si bien los empleadores se esfuerzan por evitar que los trabajadores paguen estas tarifas, son una consecuencia no deseada del modelo de contratación de trabajador a trabajador. En particular, estos pagos parecen más frecuentes y elevados cuando los procesos de reclutamiento son gestionados por intermediarios informales. Las tarifas de acceso a la visa, generalmente descritos como pagos por recomendaciones o inscripciones, van desde Q2,000 a Q60,000, según las entrevistas.

Como las visas son limitadas y de funcionamiento obscuro para la mayoría de los actores, algunos trabajadores a quienes los empleadores les han encargado recomendar a otros, aprovechan la oportunidad para cobrar tarifas de acceso. Estas tarifas son muy variables e incluso se cobran dentro de los grupos familiares. Estos cobros se observaron en todas las visas, pero las visas estadounidenses parecen tener cargos más altos. El método de reclutamiento informal e interno, con numerosos reclutadores pequeños vinculados a empleadores únicos, tiene una supervisión limitada, ya que los empleadores a menudo están demasiado distantes, tienen escaso control sobre el proceso o simplemente no tienen interés en involucrarse.

**Las tarifas pagadas para obtener visas estadounidenses oscilan entre Q2,000 y Q60,000.** Dentro de las familias también se informó la realización de este tipo de pagos, aunque con montos menores, que parecen incrementarse a medida que las redes se expanden fuera de los grupos familiares. Si bien la mayoría de los valores informados fueron inferiores a Q30,000, se observó un caso de Q60,000.

Las empresas de reclutamiento más grandes y formales, comunes en las visas canadienses, pero que también comienzan a surgir para las visas estadounidenses, parecen reducir la frecuencia de estos cobros. Si bien es poco probable que tengan capacidad para evitar estos pagos por completo, sí parecen contribuir a controlarlos. Por ejemplo, las reclutadoras reconocidas suelen enfatizar la importancia de no cobrar estas tarifas y advertir que su cobro podría cerrar la puerta a nuevas visas en la comunidad. A la vez, también se ha escuchado que recomiendan a los empleadores limitar la cantidad de recomendaciones que aceptan de cada trabajador. Como señaló un reclutador, “cuando vemos que un trabajador recomienda a 10 o más personas, puede apostarse a que están cobrando, y advertimos a los empleadores”. Estas empresas también alientan a los trabajadores a revelar los casos de pagos ilegales de acceso a visa. Como resultado, las tarifas en la contratación formal parecen ser algo menos frecuentes y pequeñas.

Parece que los empleadores solo se enteran de estos problemas cuando los trabajadores están descontentos e informan de los pagos. Sin embargo, estas situaciones pueden dar lugar a que los propios trabajadores, y posiblemente otros miembros de la familia, también queden excluidos de futuras visas, especialmente en el caso de los reclutadores informales. Como resultado, los casos en los cuales se informa abiertamente de estos pagos son raros ya que tanto quien pide el pago como quien lo da saben que hablar puede cerrar oportunidades para ambos. Incluso, en el caso de las reclutadoras más grandes y formales, **la divulgación puede significar que se deje de reclutar en comunidades enteras.** Las tarifas cobradas en el programa de visas canadienses oscilaron entre Q2,000 y Q25,000, aunque valores superiores a Q15,000 parecen ser infrecuentes.

11 Se toma como referencia un tipo de cambio aproximado de U\$D 1 = 7.8 quetzales

En el siguiente cuadro se sintetizan los costos para ambos tipos de visas

*Cuadro 1. Costos y pagos correspondientes a programas de visas regulares.*

Descripción	TFWP	H-2A/B	Comentarios
Gastos administrativos	Q2,565	Q2,270	Podría existir cierta variabilidad para los exámenes médicos requeridos por las visas TFWP. Algunos de estos pagos son reembolsados por los empleadores en el caso de visas estadounidenses.
Viajes dentro del país	Q500 a Q2,000		Los costos exactos para viajar dentro de Guatemala son variables dependiendo de la ubicación. Se presenta un rango estimado.
Ropa y maletas	Incierto		Si bien los trabajadores comentaron estos costos, se desconocen los montos exactos.
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	Q2,000 a Q25,000	2,000 a Q30,000	Estos pagos, cuando se realizan, parecieran ser mayores en las visas estadounidenses. Los rangos informados por entrevistados son variables y dependientes de la situación.

### Gastos de la migración irregular

La migración irregular a través coyotes tiene costos que van desde Q80,000 hasta Q160,000, según las fuentes (entre aproximadamente 10,000 y 20,000 U\$D). El rango de costos está asociado con diferentes características del viaje. Existen opciones más cómodas que incluyen pasajes de avión a ciudades fronterizas mexicanas y transporte a ubicaciones específicas en EE.UU. una vez que se cruza la frontera.

En el extremo inferior del espectro se encuentra un viaje mucho más duro por carretera a través de México y cruce hasta el otro lado de la frontera con EE.UU. Algunos coyotes ofrecen tres intentos para cruzar la frontera. Si bien el rol de los coyotes descrito en las entrevistas es consistente con la literatura académica, llama la atención que los montos pagados son más altos que los informados por otros autores, que van de 2,000 a 12,000 U\$D (Heidbrink, 2019; Sittig y González, 2016).



## Evidencia cuantitativa

En la encuesta se preguntó cuánto tuvieron que pagar quienes migraron para poder hacerlo. Sin embargo, no se presentan aquí los resultados dado que se entiende que se trata de información poco confiable. En efecto, si bien los valores relativos a la migración irregular resultan bastante transparentes, en el caso de la migración con visa se identificaron elementos que cuestionan el valor de los datos. En particular, la pregunta no diferenció entre pagos legítimos vinculados con los trámites (como pasaporte, estampado de visa y certificado médico), gastos por compra de ropa o viajes a la capital, servicios de apoyo informales para completar trámites, y pagos ilegítimos a vecinos o reclutadores informales para obtener las visas.

En esta línea, las entrevistas muestran **temor a informar los pagos irregulares realizados por miedo a perder las visas**. Así, algunos encuestados provenientes de familias con migrantes regulares pueden haber respondido pensando exclusivamente en los pagos irregulares realizados (a partir de un sesgo de focalización en aquello que suponían que se debían mantener oculto) y responder que no pagaron nada. En cambio, otros pueden haber respondido considerando únicamente los pagos legítimos (incluyendo o no gastos de viaje), en tanto que también es posible que otros hayan sumado todos los desembolsos que tuvieron que hacer. Indudablemente, conseguir esta información mediante una encuesta resulta difícil. En futuros trabajos sería conveniente diferenciar por tipo de gasto asumido para una mejor comprensión.

Ahora bien, también se preguntó a los encuestados si tenían conocimiento de la existencia de visas de trabajo temporal para viajar a Canadá y/o EE.UU. y si había que pagar para conseguirlas. Las siguientes tablas informan los resultados. En la primera se presentan los datos provenientes de las encuestas aleatorias, considerando únicamente a las personas que dijeron saber de la existencia de estas visas antes de la encuesta. En la segunda tabla se diferencia por tipo de familia (utilizando la muestra completa) y tipo de comunidad (utilizando la muestra emparejada).

*Tabla 14. Opinión respecto de si hay que pagar para conseguir visas de trabajo temporal.*

	Frecuencia	Porcentaje
No hay que pagar	71	8.7%
Hay que pagar, pero no sé cuanto	333	40.7%
Sé cuánto hay que pagar	82	10%
No sé si hay que pagar	272	33.3%
No contesta	60	7.3%
<b>Total</b>	<b>818</b>	<b>100%</b>

Tabla 15. Opinión respecto de si hay que pagar para conseguir una visa de trabajo temporal según tipo de comunidad y de familia.

	Tipo de Familia			Tipo de Comunidad	
	Regular	Irregular	No migrante	Alto % de visas	Bajo % de visas
No hay que pagar	20%	3.4%	7.1%	11.5%	5.6%
Hay que pagar, pero no sé cuanto	36.3%	33.1%	42.2%	39.8%	41.5%
Sé cuánto hay que pagar	25.2%	7.4%	6.3%	13.2%	5.6%
No sé si hay que pagar	11.9%	48%	36.5%	28.3%	39.6%
No contesta	6.7%	8.1%	7.9%	7.3%	7.8%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Los resultados muestran que **la mayor parte considera que hay que pagar para conseguir una visa de trabajo temporal para Canadá o EE.UU. (50.7%), en tanto que 33,3% indican que no saben y 7% no respondió a la pregunta. En contraste, sólo el 8.7% indicó que no había que pagar.** En cualquier caso, es importante tomar estos resultados con extremo cuidado, ya que no resulta claro si asumir que la afirmación 'debe pagarse' refiere únicamente a pagos legítimos, o si incluye el reconocimiento de la existencia de pagos ilegales.

Comparando los resultados según condición migratoria familiar y tipo de comunidad se observaron diferencias estadísticamente significativas (según tipo de familia:  $\chi^2(8) = 97.51, p < .001^{**}$ ; según tipo de comunidad:  $\chi^2(4) = 26.55, p < .001^{**}$ ). Considerando las diferencias según condición migratoria, es claro que las familias de migrantes irregulares y de no migrantes desconocen más si debe pagarse o no. En contraste, es mucho más frecuente que las familias de migrantes regulares informen que no hay que pagar para conseguir la visa, posiblemente al responder pensando en pagos ilegales. En paralelo, se observa un porcentaje elevado que indica conocer cuánto hay que pagar. Al mismo tiempo, también se observaron diferencias entre comunidades con mayor y menor porcentaje de visas, en la misma línea de lo indicado anteriormente, pero de manera menos marcada.

Un total de 75 encuestados correspondientes a la muestra aleatoria respondieron que para obtener una visa de trabajo temporal era necesario pagar e indicaron que conocían el monto. Los valores indicados fueron desde los Q800 a los Q60,000, siendo los valores más frecuentes entre Q5,000 y Q15,000. Si bien en este caso se habla de pagos necesarios para conseguir la visa, lo que podría inducir a responder focalizando en los pagos ilegales, es claro que estos valores podrían estar haciendo referencia tanto a cobros ilegales (por ejemplo, para ser recomendados) como legítimos, vinculados con los costos que los trabajadores deben asumir. En cualquier caso, pueden funcionar como una referencia.

Si bien la indagación de medias puede estar sesgada por la existencia de valores extremos no compensados, el análisis muestra que la media de valores de pago indicados en comunidades con alto porcentaje de migrantes regulares fue de Q9,352 y en las de bajo porcentaje Q13,158. Por su parte, el pago medio indicado por los encuestados de familias de migrantes regulares fue de Q7,007, por irregulares Q11,182, y por no migrantes Q14,143 quetzales. Ahora bien, para indagar si estas diferencias son significativas, teniendo en cuenta el tamaño más pequeño de la muestra y que existen casos extremos no compensados, se prefiere utilizar estadísticos no paramétricos. El análisis muestra que tanto en la comparación entre comunidades con alto y bajo porcentaje de migrantes regulares ( $U = 639.5$ ,  $p = .026^{**}$ ) como entre familias con diferentes experiencias migratorias (KW:  $\chi^2(2) = 6.49$ ,  $p = .04^*$ ) las diferencias son estadísticamente significativas. En particular, en el segundo caso, la comparación entre pares revela que las diferencias se dan específicamente entre los valores informados por los migrantes regulares y los no migrantes, pero no entre el resto de los pares.

De manera global, estos resultados indican que existen claramente costos asociados con la migración, tanto regular como irregular. No obstante, es claro que los costos resultan mucho menores en el caso de la migración regular, en línea con lo identificado previamente en la literatura (Ruiz Soto et al., 2021).

Por otra parte, también se observa que la estructura de costos y gastos reales relacionados con la obtención de las visas de trabajo temporal en Canadá y EE.UU. resulta opaca. En primer lugar, los diferentes tipos de visa no poseen los mismos esquemas de costos, algunos de los cuales luego son reembolsados por los empleadores (como en el caso de las visas H-2A y H-2B), lo que podría confundir a los propios trabajadores. A la vez, existen pagos variables, como transporte, alojamiento y ropa. A estos se suman costos aún menos transparentes, como son los pagos legales (pero oscuros) a quienes ofrecen asesoramiento para la gestión de las visas, y los pagos ilegales por recomendaciones o para ser reclutado, que no solo son oscuros, sino que existe una intencionalidad clara de ocultarlos y negarlos.

**En este contexto, resulta conveniente que los diferentes actores tengan conocimiento claro de los procedimientos involucrados en la gestión de las visas, se emprendan acciones para enfrentar el problema de los pagos ilegales, y se brinde información clara sobre la estructura de costos.**

© OIM Guatemala/  
Jonathan Mazariegos



## 5.5. Engaños, estafas y conocimiento sobre el funcionamiento de las visas de trabajo temporal

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. Esto incluye desde vecinos de comunidades y autoridades de COCODEs, pasando por funcionarios municipales, empresas reclutadoras y organizaciones locales, hasta autoridades gubernamentales nacionales y representantes de gobiernos extranjeros. Es importante destacar que estas estafas y engaños vinculadas con la obtención de visas no solo afectan a las personas individuales que son engañadas, sino que generan problemas en el funcionamiento más amplio del sistema de entrega de visas, reduciendo sus impactos positivos potenciales. En particular, se observa un aumento de la desconfianza en las comunidades respecto de estos temas, un aumento de los costos generales de transacción y una disminución del 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.

En las entrevistas se escucharon múltiples narraciones de engaños y estafas, aunque todas con la misma estructura: pedido de un pago variable para tener la posibilidad de acceder a una visa de trabajo temporal en Canadá o EE.UU. En un municipio de Chimaltenango un entrevistado informó el caso de una estafa a aproximadamente 1,000 personas pidiendo pagos para conseguir visas. En otro municipio el vecino de una comunidad comentó que hace unos años pagó 1,000 dólares para viajar a EE.UU. con visa de trabajo con su hijo, pero era mentira. En un municipio de San Marcos, una entrevistada explicó que un día llegaron unas personas que ofrecían inscribir en un listado para entregar visas. No garantizaban conseguir las visas, pero para inscribirse había que pagar entre Q250 y Q500. En cambio, en otros municipios donde los estafadores garantizaban entregar las visas, se informó de pagos de entre Q5,000 y Q25,000. Un vecino de una comunidad del departamento de Chimaltenango comentó que en una oportunidad hubo personas que vendieron sus animales para hacer estos pagos. Finalmente, un caso especialmente llamativo es el de un migrante irregular que fue deportado de EE.UU., que antes de viajar irregularmente fue estafado en tres oportunidades, por las cuales pagó Q8,000, Q3,500 y Q10,000 quetzales respectivamente.

Como elemento adicional, se destaca que quienes se acercan a municipios y comunidades para hacer estos ofrecimientos usualmente lo hacen, supuestamente, en representación de entidades reconocidas, como empresas reclutadoras, la OIM o embajadas, o a partir de supuestos contactos directos con empleadores. En cualquier caso, siempre se trata de afirmaciones que no pueden ser corroboradas fehacientemente por quienes las escuchan. En esta línea, resulta llamativo el caso de una entidad gubernamental local responsable del área de migración en un municipio, que informó que personas supuestamente representando a la OIM estaban inscribiendo interesados para entregar visas de trabajo temporal para Canadá. Lamentablemente, la persona entrevistada indicó que no sabía si la información era cierta y, peor aún, desconocía cómo o dónde buscar información para asegurarse. Afortunadamente, a partir de contactos personales el equipo de investigación pudo confirmar que se trataba de una estafa. No obstante, la falta de conocimiento sobre cómo buscar información resultó preocupante, ya que no podría explicarse por falta de formación de la persona implicada, sino más bien por la existencia de un sistema muy poco transparente donde no existe dónde acceder a información fiable<sup>12</sup>.

12 Nótese que OIM no cuenta con un teléfono de contacto donde es posible responder a dudas sobre lo que está haciendo la institución en terreno, y aun hoy figura en la página de la institución información sobre las labores de reclutamiento realizadas en el pasado (<https://www.iom.int/es/news/el-programa-de-migracion-temporal-canada-dirigido-por-la-oim-ha-ayudado-12000-personas>) lo que da verosimilitud al engaño.

Cuando se habla de engaños y estafas relacionadas con la obtención de visas de trabajo temporal **es importante diferenciarlas de pagos indebidos solicitados por empresas reclutadoras, intermediarios o para dar recomendaciones a empleadores que buscan contratar más personal.** Si bien ambas situaciones se asemejan por ser ilegales y por aprovecharse de la necesidad y vulnerabilidad de quienes buscan una visa, son diferentes en el sentido de que en el caso de los engaños y estafas lo pretendido es mentira y no existe posibilidad de obtener una visa. En cambio, en el caso de pagos a intermediarios, reclutadoras o para obtener recomendaciones, existe abuso, pero sí posibilidad real de acceder a la visa pretendida. Igualmente, existen casos matizados o difusos, en los cuales quien solicita el pago entiende que podrá conseguir visa para quien haga la entrega del dinero, pero no con la misma certeza con que lo comunica, o que sí cree que podrá conseguirla pero que finalmente no lo hace y se niega devolver el dinero entregado. De cualquier manera, es claro que todas estas situaciones terminan contribuyendo a fortalecer la desconfianza.

Otro punto de interés para este estudio es que varias personas entrevistadas destacaron que la existencia de estafas y engaños, asociadas a la desconfianza que se deriva de ellas, lleva a que las personas renuncien a buscar una visa temporal y en lugar de esto opten por migrar irregularmente. Cabe detenerse en este punto, ya que tiene implicaciones clave para esta investigación.

En concreto, se observa que si bien los entrevistados destacan como una opción preferible migrar por medio de una visa (como se hizo evidente al comparar las dos alternativas migratorias), ésta se convierte en una alternativa lejana, distante e incluso irreal, al estar teñida constantemente de la posibilidad de sufrir una estafa o un engaño. Así, la pérdida de confianza en quienes se presentan como intermediarios para obtener una visa (sean intermediarios legítimos o no), lleva a que la alternativa de visa siempre esté asociada a la posibilidad de engaño. Y así, pierda valor como alternativa.

A fin de comprender con mayor profundidad la dinámica de las estafas y de la desconfianza relacionadas con la obtención de vista de trabajo temporal, resulta fundamental analizar el grado de conocimiento que tienen las personas sobre el funcionamiento de estas visas. En este sentido, la evidencia cualitativa sugiere que el conocimiento sobre ellas es muy bajo. Algunos pobladores de comunidades que fueron entrevistados señalaron que no tienen información de cómo llevar adelante los trámites para solicitar una visa temporal. Otros destacaron que quienes consiguieron la visa no comparten información de cómo obtenerla. En particular, una autoridad comunitaria explicó que sufrió una estafa vinculada con visas por su situación de necesidad y el desconocimiento de cómo funcionan. Cabe destacar que este escaso conocimiento no solo alcanza a miembros de las comunidades, sino también autoridades de asociaciones civiles locales o incluso funcionarios municipales. Por ejemplo, la referente de una organización asumió que las personas no acceden a visas de trabajo temporal porque no saben a quién recurrir para solicitarlas, en tanto que un funcionario municipal de alto rango señaló que autoridades de un municipio vecino cobraban para tramitar visas e ingresaban los fondos a las cuentas bancarias de la administración local, aun cuando esto resulta contrario a toda lógica.

Obviamente, es claro que existe una diversidad de posiciones y situaciones. Ciertamente, no es lo mismo tener un familiar con visa o incluso haber viajado de manera regular que nunca haber emigrado. No obstante, se observa una comprensión poco precisa de cómo funcionan las visas de trabajo temporal en Canadá y EE.UU., lo que lleva a que conceptualmente se las pueda describir como una realidad opaca. Es decir, poco transparente. En paralelo, también parece observarse la expectativa, en buena medida ilusoria, de que sería posible acceder a visas de trabajo temporal si las personas tuvieran acceso a información de cómo solicitarlas. Desde esta perspectiva, la solución al problema sería sencilla (divulgar la información), pero esto no sucedería porque existen personas con intereses o privilegios que no lo facilitan (como otros migrantes que van año a año o intermediarios que cobran por el servicio). De todas formas, como se explicó anteriormente, la obtención de estas visas no depende fundamentalmente del acceso a información sino de los contactos o las redes sociales a las que se tenga acceso. Finalmente, también parece identificarse una percepción, bastante frecuente, de que **el acceso a visas de trabajo temporal depende en buena medida de la suerte o, en todo caso, que está fuera del control de la acción personal. Indudablemente, esto contrasta con la migración irregular, que en muchos sentidos parece ser mucho más transparente, pese a ser ilegal.**

Las encuestas ofrecen información complementaria sobre el grado de conocimiento sobre cómo migrar de manera regular, irregular y sobre visas de trabajo temporal. En la siguiente tabla se presenta el nivel de conocimiento de las personas sobre cómo migrar de manera regular e irregular diferenciando según comunidades con alto y bajo porcentaje de migración regular.

*Tabla 16. Conocimiento sobre migración regular e irregular en diferentes tipos de comunidades.*

Nivel de conocimiento	Sobre migración regular		Sobre migración irregular	
	Alto % regulares	Bajo % regulares	Alto % regulares	Bajo % regulares
Mucho	5.1%	3.3%	6.7%	8.2%
Bastante	6.8%	5%	3.9%	8.6%
Algo	15.8%	7.9%	10.1%	9.8%
Poco	33.6%	36.8%	37.5%	37.3%
Nada	39.1%	47.1%	41.8%	36.1%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Utilizando la prueba U de Mann-Whitney se observó que en las comunidades con alto porcentaje de migrantes regulares existe mayor conocimiento sobre esta estrategia migratoria ( $p < .001^{**}$ ), y que, a la inversa, en las comunidades con menor porcentaje de migrantes regulares existe mayor conocimiento sobre migración irregular ( $p = .014^{**}$ ).

Adicionalmente, utilizando la prueba de los rangos con signo de Wilcoxon se analizó si las personas encuestadas conocían más sobre cómo migrar regularmente o irregularmente. La prueba evidenció 400 casos donde el conocimiento sobre migración regular era mayor que el conocimiento sobre migración irregular, 308 casos en los cuales se conoce más sobre cómo migrar irregularmente que regularmente y 662 empates. En resumen, la prueba estadística muestra mayor conocimiento sobre migración regular que sobre migración irregular en las personas encuestadas ( $p = .003^{**}$ ).

En paralelo, también se estudió si el grado de conocimiento sobre cómo migrar de manera regular e irregular difería según condición migratoria de la familia (regular, irregular o no migrante). Los resultados se presentan en las siguientes tablas.

**Tabla 17.** Nivel de conocimiento sobre migración regular según condición migratoria familiar.

Conocimiento sobre migración regular	Condición migratoria familiar		
	Regular	Irregular	No migrante
Mucho	9.2%	7%	2.5%
Bastante	15.4%	9.5%	3%
Algo	26.2%	9.5%	9.6%
Poco	40%	26.4%	34.4%
Nada	9.2%	47.8%	50.4%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Tabla 18.** Nivel de conocimiento sobre migración irregular según condición migratoria.

Conocimiento sobre migración irregular	Condición migratoria familiar		
	Regular	Irregular	No migrante
Mucho	6.2%	16.4%	5.3%
Bastante	6.2%	11.9%	3.7%
Algo	13.8%	11.4%	7.6%
Poco	33.8%	37.3%	37.6%
Nada	40.0%	22.9%	45.8%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

A continuación, utilizando la prueba de **Kruskal-Wallis** se evaluó si existían diferencias en el grado de conocimiento sobre cómo migrar de manera regular e irregular según condición migratoria familiar. Los resultados muestran que existen diferencias estadísticamente significativas en ambos casos (migración regular:  $\chi^2(2) = 56.9$ ,  $p < .001^{**}$ ; migración irregular:  $\chi^2(2) = 103$ ,  $p < .001^{**}$ ). En particular, el análisis entre pares muestra que las familias que solo cuentan con migrantes regulares poseen un grado de conocimiento significativamente más alto sobre cómo migrar regularmente que el resto de condiciones migratorias, y que las familias que solo poseen migrantes irregulares tienen mayor conocimiento sobre cómo migrar irregularmente que el resto de las familias.

En la encuesta también se indagó si las personas encuestadas conocían la existencia de visas de trabajo temporal antes de responder al cuestionario y si éstas eran conocidas a nivel comunitario. Los resultados se exponen en las siguientes tablas diferenciando entre comunidades con alto y bajo porcentaje de migración regular.

**Tabla 19.** Conocimiento personal de la existencia de visas temporales de trabajo en diferentes tipos de comunidades.

¿Conocía sobre estas visas?	Comunidades con alto % de migración regular		Comunidades con bajo % de migración regular	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sí	413	77.3%	354	67.6%
No	120	22.5%	164	31.3%
No contesta	1	0.2%	6	1.1%
<b>Total</b>	<b>534</b>	<b>100%</b>	<b>524</b>	<b>100%</b>

**Tabla 20.** Conocimiento en la comunidad de la existencia de visas temporales de trabajo en diferentes tipos de comunidades.

¿Su comunidad conoce sobre estas visas?	Comunidades con alto % de migración regular		Comunidades con bajo % de migración regular	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sí	352	66.5%	253	49%
No	159	30.1%	231	44.8%
No contesta	18	3.4%	32	6.2%
<b>Total</b>	<b>529</b>	<b>100%</b>	<b>516</b>	<b>100%</b>

A la vez, también se utilizó la prueba Chi Cuadrado para analizar si las diferencias observadas en ambos casos entre comunidades con alto y bajo porcentaje de migrantes regulares eran estadísticamente significativas (para esto se excluyeron los casos donde no hubo respuesta a la pregunta). Los resultados muestran que en las comunidades con alto porcentaje de migrantes regulares tanto las personas encuestadas ( $\chi^2(1) = 11.14$ ,  $p < .001^{**}$ ) como los integrantes en general de las comunidades ( $\chi^2(1) = 28.78$ ,  $p < .001^{**}$ ) tienen mayor conocimiento sobre visas temporales de trabajo en Canadá y EE.UU.

## ¿Qué implicaciones pueden extraerse de estos resultados?

En primer lugar, se observa que el conocimiento sobre cómo migrar resulta relativamente bajo. En efecto, en comunidades con alto porcentaje de migración regular solo 11.9% indicaron conocer bastante o mucho sobre cómo migrar con visa y 10.6% sobre cómo hacerlo de manera irregular. A la vez, en las comunidades con bajo porcentaje de visas de trabajo temporal solo el 10.6% manifestaron conocer bastante o mucho sobre migración regular y 16.8% sobre cómo hacerlo sin papeles. En contraste, los que dicen conocer poco o nada van del 70% al 80% en ambos tipos comunidades.



Si bien los bajos porcentajes relativos al conocimiento de cómo migrar con visa de trabajo temporal son consistentes con la evidencia cualitativa, sí se observa un desajuste respecto de cómo migrar de manera irregular, más que la prueba de Wilcoxon indicó mayor conocimiento sobre migración regular que sobre migración irregular. Este desajuste invita a tomar este resultado puntual con cautela. En efecto, es posible que en una encuesta quienes respondieron al cuestionario prefirieran no informar conocimiento sobre una actividad ilegal en el país de destino, a diferencia de la migración con visa, que no sería problemática desde una perspectiva legal. Así, probablemente la información cualitativa pueda considerarse más ajustada.

Por otra parte, los resultados también evidencian que el conocimiento sobre cómo migrar de manera regular a irregular se encuentra distribuido de manera diferencial. Los resultados obtenidos son razonables: en comunidades con alto porcentaje de migración regular y en familias con migrantes regulares se conoce más sobre cómo migrar con visa. Y tanto, en comunidades con menor porcentaje de migración regular y en familias que cuentan con migrantes irregulares, se conoce más sobre migración irregular.

Ahora bien, más allá del nivel de conocimiento sobre cómo migrar de manera regular, también se indagó sobre el conocimiento de la existencia de visas temporales de trabajo. Como era de esperarse, estas son más conocidas en comunidades con alto porcentaje de migrantes regulares. No obstante, se observan importantes porcentajes de desconocimiento de la existencia de estas visas. Incluso, el 22.5% de las personas encuestadas de comunidades con alto porcentaje de migrantes regulares informaron no conocer de su existencia (guarismo que sube al 31.3% en aquellas con bajo porcentaje). Incluso, quienes participaron del estudio indicaron que en sus comunidades se conoce aún menos sobre ellas.



## 5.6. Género y etnicidad y su relación en la migración regular e irregular

Si bien no se planteó explícitamente como objetivo del estudio, al adoptar una perspectiva sensible a las diferencias de género y de cultura, corresponde preguntarse si las posibilidades de acceder a visas de trabajo temporal están condicionadas tanto por el género de las personas como por su condición de indígena o no indígena. A continuación, se analizan los datos disponibles a la luz de este interrogante. En particular, para analizar el carácter indígena de las personas, **se retoman dos variables, a saber: si en el hogar se habla español y si se habla alguna lengua maya** (nótese que conceptualmente se trata de dos variables diferentes ya que en algunas familias es frecuente hablar ambos idiomas).

Las entrevistas realizadas en Guatemala evidencian que la mayor parte de las personas que migran, sea con visa de trabajo temporal o de manera irregular, son hombres. En esta misma línea, también se argumenta que el porcentaje de mujeres que migra de manera irregular es más alto que el que lo hace de manera regular, al punto que varios entrevistados informaron no conocer mujeres que hubieran viajado con visa.

Esta información es plenamente consistente con la evidencia proveniente de las encuestas. En primer lugar, es claro que **los hombres migran más que las mujeres**. Considerando todos los integrantes de los hogares de la muestra aleatoria y a quienes migraron siendo parte de dichos hogares, se observa un claro predominio masculino. En efecto, mientras que el 17,6% de los hombres de estos hogares vive o vivió en el extranjero, solo lo hizo el 1,7% de las mujeres ( $\chi^2(4) = 420, p < .001^{**}$ ). Adicionalmente, se toma tanto la muestra aleatoria como la muestra por bola de nieve (que permitió ampliar la cantidad de hogares de migrantes con visa) se observa que mientras que las mujeres representan el 10.2% de los migrantes irregulares, solo son el 4.9% de quienes migraron alguna vez con visa, diferencia que es estadísticamente significativa ( $\chi^2(1) = 7.88, p = .005^{**}$ ). Esto permite afirmar que **el porcentaje de mujeres que emigran temporalmente con visa es menor que el que lo hace de manera irregular**. Por su parte, estos resultados van en línea con trabajos previos que argumentan que la mayor parte de quienes migran de Guatemala a EE.UU. son hombres (CEPAL, 2021), y que en los programas de empleo temporal de Canadá y EE.UU. existe una fuerte brecha de género (Brooks, 2018; Weiler, 2020).

En las entrevistas se identifican dos explicaciones al predominio masculino, la naturaleza de la demanda de trabajo en los países de destino y roles tradicionales de género en las comunidades de origen. Respecto de la primera cuestión, varios entrevistados argumentaron que pocas mujeres viajan con visa porque los empleadores prefieren hombres. En particular, esto parece tener tres dimensiones. Primero, que la mayor parte de estos trabajos requerirían fortaleza física (por ejemplo, levantar grandes pesos). Segundo, que se trata de trabajos tradicionalmente masculinos (en particular, la agricultura). Y tercero, que las mujeres suelen tener (por la razón anterior) menos experiencia en tales labores. Desde una reclutadora se argumentó que el predominio masculino “es una tradición”.

Adicionalmente, personal de dos reclutadoras destacó que regulaciones de los países de destino requieren alojar a hombres y mujeres en instalaciones diferentes, lo que suele implicar mayores costos. Así, ante la disyuntiva de contratar solo hombres o solo mujeres, prefieren a los primeros. Finalmente, la esposa de un trabajador que fue a Canadá con visa también comentó que hay empleadores que no quieren mujeres porque “hacen lío” y pueden traer conflictos entre los hombres. Para ejemplificarlo, citó el caso de un vecino de la comunidad que retornó con una trabajadora que conoció en el extranjero y abandonó a su esposa.



Por otra parte, también se argumenta que migran menos mujeres con visa por la división tradicional de roles por género en las comunidades de origen. En especial, se destaca que los hombres, entendidos usualmente como ‘cabezas de hogar’, tienen el deber cultural de ser proveedores de su familia, lo que los lleva a ser los primeros en buscar alternativas para aumentar los ingresos del hogar. En paralelo, también se señala que existen expectativas de que la mujer permanezca en lo doméstico y que es mal visto que deje a su familia o a sus padres, en línea con lo descrito previamente en la literatura (Gil y Torralbo, 2012; Sánchez, 2018). En cualquier caso, numerosos entrevistados destacaron que el cuello de botella más importante es la falta de demanda de trabajadoras mujeres por parte de los empleadores, y que si hubiera disponibilidad de visas muchas mujeres querrían viajar. En esta línea, algunos entrevistados destacaron que existen empleadores que prefieren contratar mujeres para trabajos de cosecha, especialmente cuando se trata de frutas delicadas como arándanos o fresas, ya que tradicionalmente se considera que poseen mayor destreza manual, un argumento identificado también en el trabajo realizado por Gesualdi-Fecteau (2014) en Canadá.

Por su parte, para explicar que las mujeres migran irregularmente menos que los hombres también se escucharon argumentos similares. En particular, varios entrevistados destacaron de manera genérica que en EE.UU. hay más trabajo para hombres que para mujeres, aunque sin que se clarifique bien por qué sería así. A la vez, en el caso de la migración irregular aparecen temores específicos asociados con las mujeres, como riesgos de embarazos no deseados, violaciones y tráfico sexual. Finalmente, también se presentaron explicaciones asociadas a la división tradicional de roles por género en las familias, que llevan a los hombres a pensarse como proveedores y a las mujeres como responsables de la familia y el hogar familiar.

Adicionalmente, algunos entrevistados también sugirieron que, si bien la migración irregular continúa siendo predominantemente masculina, el porcentaje de mujeres tiende a aumentar. Esta tendencia, que ya ha sido identificada en la literatura académica (Sánchez, 2018), indudablemente posee múltiples causas. En el marco de este trabajo, cabe preguntarse si la menor disponibilidad de visas de trabajo temporal podría tener algún grado de influencia en esta dinámica, al canalizar parcialmente la voluntad de migratoria de hombres, pero no de mujeres.

Las reflexiones anteriores pueden ser comparadas con las respuestas de los empleadores a la encuesta, sintetizadas en la siguiente tabla.

*Tabla 21. Fortalezas y debilidades de contratar mujeres según los empleadores.*

	Canadá		Estados Unidos	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Contratar mujeres requiere inversión adicional en vivienda.	6	60%	58	38.7%
Las mujeres tienen menos fuerza física.	6	60%	46	30.7%
Las mujeres tienen habilidades que los hombres no tienen.	5	50%	33	22%
Contratar mujeres puede llevar a menor productividad por embarazo y/o maternidad.	1	10%	18	12%
Las mujeres no tienen las habilidades que necesitamos.	1	10%	17	11.3%
Las mujeres tienen una actitud más positiva.	1	10%	15	10%
Contratar mujeres trae riesgos de violencia contra las mujeres.	0	0%	16	10.7%
Las mujeres son menos problemáticas.	0	0%	10	6.7%
No existen fortalezas o problemas específicos vinculados con contratar mujeres	0	0%	48	32%
Total	10	--	150	--

Los dos problemas o inconvenientes más mencionados de contratar mujeres, según la encuesta, son consistentes con las entrevistas. En particular, se observan dos preocupaciones centrales, **la necesidad de inversiones adicionales en vivienda y el hecho de que las mujeres tengan menor fuerza física**. No obstante, si bien se trata de porcentajes altos, no resultan porcentajes abrumadores, por lo que no queda claro si estos problemas, realmente, pueden explicarse por sí solos por qué únicamente el 4.9% de quienes viajan con visa son mujeres. Y esto, más cuando el 50% de los encuestados de Canadá y el 22% de los EE.UU. consideraron que las mujeres tienen habilidades que los hombres no tienen, y que el 32% de los de EE.UU. argumentaron que contratar mujeres no implica ningún problema o desafío particular.

Finalmente, el resto de los elementos valorados por la encuesta que refieren a potenciales problemas y fortalezas de contratar mujeres no parece tener gran incidencia, considerando que poseen porcentajes de acuerdo mucho menores. Así, podría hipotetizarse que, si bien pueden existir desafíos importantes para contratar mujeres desde el punto de vista de los empleadores, también existen fortalezas, por lo que es probable que una parte relevante del amplio predominio masculino en las visas temporales de trabajo se deba a una cuestión de tradición o de falta de reflexión sobre estereotipos de género en lugar de a razones intrínsecas. De cualquier manera, se trata de un tema de interés que debe profundizarse, considerando también la posibilidad de que los empleadores no se hayan permitido ser plenamente sinceros con sus preocupaciones para no ser políticamente incorrectos.

Respecto de la incidencia del carácter indígena o no indígena de los trabajadores en el acceso a visas de trabajo temporal, numerosos entrevistados destacaron que no es algo que interese a los empleadores o sobre lo que tengan alguna preferencia. De hecho, algunos señalaron que es más frecuente que las visas canadienses se otorguen a indígenas, ya que el porcentaje más alto proviene de zonas rurales del departamento de Chimaltenango, un territorio con fuerte predominio kaqchikel. Incluso, una reclutadora pequeña destacó que todos los trabajadores que envían a EE.UU. son indígenas. En paralelo, otros argumentaron que los indígenas incluso pueden ser preferidos, ya que se los reconoce como agricultores con más conocimiento y experiencia. En contraste, el único argumento potencialmente negativo para la contratación de integrantes de pueblos mayas es un eventual manejo pobre del español. No obstante, varias reclutadoras destacaron que es práctica frecuente enviar a los trabajadores en grupos, lo que hace que si alguno no tiene buen manejo del español pueda comunicarse en su lengua materna con otros integrantes.

Estos argumentos cualitativos son consistentes con las evidencias provenientes de la encuesta. Si bien en la encuesta no se preguntó por autoidentificación como indígena o como miembro de un pueblo originario, sí se indagaron los idiomas hablados en el hogar, permitiéndose seleccionar más de una opción. Los resultados muestran que el porcentaje de quienes migran con visa y provienen de hogares en los que no se habla español es mayor que el de quienes migran irregularmente y tampoco hablan español en sus hogares (18.8% versus 15.1%, respectivamente, aun cuando las diferencias no son estadísticamente significativas:  $\chi^2(1) = 1.80$ ,  $p = .179$ ). En paralelo, el porcentaje de quienes hablan en su hogar alguna lengua maya y migran regularmente también es mayor que el de quienes hablan en su hogar alguna lengua maya y migran irregularmente (52.9% versus 48.3%, respectivamente, aun cuando en este caso las diferencias tampoco son estadísticamente significativas:  $\chi^2(1) = 1.62$ ,  $p = .204$ ). De cualquier manera, estos datos indican que no hay razones para asumir ningún tipo de discriminación en el acceso a visas de trabajo temporal por ser indígena.

Finalmente, en una entrevista con una reclutadora informaron que estaban trabajando para desarrollar un protocolo de reclutamiento indígena, a fin de homologar usos y costumbres indígenas con demandas de los empleadores. En particular, destacaron dos cuestiones. La primera, que la preferencia de los empleadores por recibir todos los años a los empleados que se mostraron eficientes puede colisionar con la visión comunitaria de que no es correcto que sean siempre los mismos vecinos los que se benefician de viajar. El segundo punto refiere al deber de colaborar con la comunidad en el cuidado de los bienes comunes, como por ejemplo los caminos o en el rol de autoridad comunitaria, por ejemplo, en el COCODE o las Alcaldías Auxiliares. Respecto de este último asunto, en las entrevistas en comunidades con alto porcentaje de migrantes regulares, se observó que quienes viajan con visa, en ciertas oportunidades, pagan a vecinos que permanecen en las comunidades para que los reemplacen en sus responsabilidades comunitarias.



## 5.7. Demanda de mano de obra y preferencias de los empleadores

Las entrevistas con empleadores de Canadá y EE.UU. permitieron identificar tres elementos clave requeridos en los empleados: fuerte compromiso con el trabajo (work ethic), tener una actitud positiva y confiable, y ser capaces de llevarse bien con los demás. A la vez, la evidencia indica que las habilidades específicas a menudo son secundarias, y si bien algunos empleadores necesitaban que los trabajadores tengan experiencia general en el área en que van a desenvolverse, la mayoría brinda capacitación en el trabajo. Finalmente, también existen preferencias geográficas basadas en gran medida en las redes de contratación establecidas.

### Fuerte compromiso con el trabajo (work ethic)

Los empleadores reconocen que los territorios rurales agrícolas permiten el desarrollo de trabajadores que no solo son capaces de realizar trabajos físicos, sino que también están acostumbrados y dispuestos a ocupar estos puestos de trabajo. Un empleador estadounidense explicó que, básicamente, buscaban personas que crecieron con un machete y una azada. Muchos de los trabajadores reclutados para estos puestos han realizado trabajos agrícolas desde niños. La mayoría tiene menos de sexto grado de educación y tienen experiencia únicamente en agricultura de subsistencia y trabajo como jornaleros agrícolas.

Los empleadores señalan la necesidad de que las personas sean físicamente fuertes, tengan resistencia para largos días en el campo y sean capaces de lidiar con las inclemencias del tiempo. Un empleador que trabaja con un invernadero comentó que las cajas de tomates son pesadas, y que los trabajadores tienen que poder levantarlas y moverlas todo el día. A la vez, el dueño de un vivero explicó que los trabajadores tienen que estar moviendo plantas de un lugar a otro, y no hay sombra y puede hacer mucho calor. Por estas razones, el reclutamiento se realiza en áreas rurales con fuertes tradición agrícola, buscando personas que se identifican con el trabajo físico en agricultura. Los empleadores reconocen que esto se traduce en una fuerza laboral capaz, dispuesta y altamente productiva. Un empleador canadiense lo resumió explicando que buscaba personas que comenzaron a trabajar a los siete años en la granja de su padre.

### Actitud positiva y confiable

Si bien la mayoría de los empleadores no requieren habilidades específicas, ya que muchos prefieren brindar capacitación en el trabajo, sí buscan personas que tengan una actitud positiva, que estén abiertas al aprendizaje y que sean confiables. Como lo expresó un empleador “estoy buscando a alguien que esté dispuesto a aprender, que se pueda entrenar, que se levante por la mañana y trabaje duro todo el día, y lo vuelva a hacer al día siguiente y lo haga durante seis meses seguidos”.

Además, los empleadores buscan trabajadores que tengan la seguridad personal necesaria para migrar a un nuevo país y adaptarse a un nuevo idioma, cultura y, a veces, trabajo. Como explicó un empleador canadiense, “lo que realmente busco son personas con la actitud y la confianza correctas. Están llegando a un nuevo lugar donde no hablan el idioma. Necesito personas que tengan la confianza para manejar eso y que tengan la actitud correcta”. Los empleadores también buscan personas confiables que, una vez que aprendieron el trabajo, puedan hacerlo con una supervisión mínima. Esto requiere que los trabajadores no solo estén dispuestos a hacer su trabajo, sino que tengan el deseo y voluntad de trabajar duro y ser productivos.

Muchos empleadores señalaron que la mano de obra migrante documentada no es mano de obra barata. Los empleadores invierten cientos de miles de dólares en visas y gastos de viaje, y es importante que seleccionen a las personas adecuadas. “Al final del día, estos trabajadores me cuestan más de 20 dólares por hora una vez que se tiene en cuenta la vivienda [el salario mínimo es de 14 dólares por hora en la región]”, señaló un empleador. Cabe aclarar que las actitudes esperadas y la expectativa de confiabilidad se extienden más allá del lugar de trabajo y alcanzan a la vida personal, ya que muchos trabajadores viven en las granjas o en viviendas subsidiadas por el empleador.

### Capacidad para llevarse bien con otros

Los empleadores buscan trabajadores que no solo puedan llevar adelante su labor y tengan una actitud positiva y confiable, sino que también se lleven bien con los demás. Dado que los trabajadores viajan a Canadá y a los EE.UU. con contratos de varios meses y se espera que trabajen y vivan juntos, su capacidad para llevarse bien con otros es fundamental. La vivienda varía desde apartamentos con dos a cuatro trabajadores hasta cuarteles dormitorio más grandes.

Si bien los empleadores se esfuerzan por ubicar a los trabajadores de una familia o comunidad en las mismas casas, no es extraño que compartan la vivienda con personas que no conocen. Esto ha hecho que los empleadores se vuelvan sensibles a conflictos culturales entre trabajadores de diferentes países, orígenes étnicos o regiones. Como resultado, muchos solo reclutan de una determinada región o país. “Algunos patrones proveen comida y no puedes tener mexicanos y guatemaltecos porque comen alimentos diferentes, entonces estarían infelices, y quieres tener trabajadores felices, entonces es importante elegir un país” explicó un inspector laboral de EE.UU.

Los empleadores también evalúan a los trabajadores de forma individual. Identifican trabajadores que causan problemas, lo que incluye generar peleas, consumir alcohol en exceso o llevar a que otros trabajadores se quejen de ellos. “Hay reglas de vivienda y se espera que las respeten, que son la limpieza y llevarse bien con los demás, y seguir las reglas. Y algunas personas no pueden hacer eso”, señaló un empleador. Muchos empleadores realizan sus propias entrevistas y tienen preguntas para tratar de comprender qué trabajadores serán candidatos exitosos. Es importante recordar que muchos empleadores se apoyan en las recomendaciones de empleados a los que tienen más confianza, ya que no solo conocen sobre el trabajo sino también sobre las condiciones de vida en las que van a tener que trabajar y desenvolverse. Como explicó un reclutador: “busco personas que puedan llevarse bien con los demás. Van a vivir con otras personas. Necesitan tener una personalidad que les permita llevarse bien... honestamente, puedo enseñarles el trabajo, pero la personalidad y la actitud no se puede”.

### Experiencia y conocimientos requeridos

La mayoría de los empleadores prefiere capacitar a sus propios trabajadores. Como se señaló anteriormente, buscan personas con amplia experiencia en el campo agrícola, pero como indicador de fuerza física, resistencia y disposición para realizar trabajos manuales duros. Las tareas específicas son muy variables según el empleador y pueden ir desde podar plantas en viveros hasta cosechar productos agrícolas o manejar ganado. Algunos de estos trabajos requieren capacitación especializada en tanto que en otros lo más importante es el entrenamiento o la capacidad física para poder llevarlos adelante. Como comentó el responsable de un vivero: “nuestros requisitos son que hayan tenido al menos alguna experiencia previa en una finca, cualquier cosa relacionada con las plantas o la agricultura, únicamente para que puedan sentirse a gusto con el tipo de entorno en el que se meterán”.



Como resultado, la mayoría de los empleadores buscan mano de obra experimentada a través de trabajadores que regresan año a año. “En este momento, parece que tenemos un grupo constante que ingresa cada año, y hay algo que decir acerca de personas que ya saben cómo hacer la mitad de nuestros trabajos. Se están convirtiendo en nuestros empleados regulares”, comentó un empleador. Contar con mano de obra experimentada aumenta la productividad y requiere que los empleadores dediquen menos tiempo a capacitar a los trabajadores en todo, desde tareas laborales específicas hasta reglas relacionadas con las viviendas. Los trabajadores que regresan brindan a los empleadores una sensación de estabilidad y la mayoría se esfuerza por que un porcentaje de su fuerza laboral total se repita cada año.

Muchos empleadores fomentan un ambiente de trabajo positivo para alentar a que los trabajadores regresen. Esto fue destacado por un empleador que señaló: “nuestro mayor desafío es descubrir qué más los haría felices. La idea es que la gente quiera volver a trabajar todos los años”. Hay empleadores que brindan artículos como tarjetas SIM gratuitas, servicios de televisión pagos y vehículos sin cargo. Y a la vez, permiten que los empleados de larga data recomienden a miembros de la familia.

Sin embargo, hay empleadores que encuentran que quienes vienen hace tiempo se vuelven complacientes y la productividad cae. Destacan que se da un proceso en el que los trabajadores adquieren una mejor comprensión de las leyes laborales y dejan de participar en los programas de incentivo a la producción. Por ejemplo, programas diseñados para aumentar la productividad pagando una prima por cosechar tantas libras de productos por día. Además, algunos empleadores señalaron que los trabajadores comienzan a abusar del alcohol, lo que resulta en pérdida de productividad o disturbios domésticos. En estos casos, los empleadores se ven en la necesidad de actualizar periódicamente un porcentaje de su fuerza laboral con nuevos migrantes motivados que estén dispuestos a seguir las reglas. En este sentido, un empleador señaló que es necesario alcanzar un equilibrio: “tenemos que hacer que estos muchachos regresen año tras año, porque lo que hacemos es muy especializado [...]. Queremos que regresen para que no tengamos que volverlos a capacitar. No se puede volver a capacitar a un grupo de personas año tras año tras año”. Para la mayoría de los empleadores, este proceso se da como resultado de la evaluación periódica de los empleados. Los empleados son evaluados en todo, desde el desempeño laboral hasta su tiempo personal en la vivienda subsidiada por el empleador.



## Preferencias de los empleadores surgidas de las encuestas

En las encuestas también se preguntó cuáles eran las características que más buscaban en los trabajadores que contrataban.

Tabla 22. Características buscadas por los empleadores en los trabajadores contratados.

	Canadá		Estados Unidos	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Confianza en que permanecerán hasta el final del contrato	8	80%	65	41.9%
Confiabilidad personal	6	60%	107	69%
Habilidades relacionadas con el trabajo específico	5	50%	101	65.2%
Fuerza/resistencia física	5	50%	65	41.9%
Voluntad de seguir instrucciones	4	40%	95	61.3%
Experiencia laboral previa con nosotros	4	40%	91	58.7%
Dominio de inglés o francés	3	30%	53	34.2%
Otro	1	10%	1	0.6%
Total	10	--	155	--

Los resultados de la encuesta son consistentes con las entrevistas. En particular, destaca la importancia dada a la confiabilidad personal, mencionada incluso más frecuentemente que las habilidades relacionadas con el trabajo específico. A la vez, llama la atención el alto porcentaje de empleadores preocupados por la permanencia de los empleados durante todo el período del contrato, particularmente en Canadá, lo que indica que se trata de un tema sobre el que es necesario profundizar. Por último, se observa que el dominio del idioma local (sea francés o inglés) también tiene una importancia moderada para los empleadores. En general, salvo la confianza en que los trabajadores permanecerán hasta el final del contrato, no hay diferencias marcadas entre las respuestas de Canadá y EE.UU.

## Preferencias geográfica

La mayoría de los empleadores agrícolas contratan trabajadores de regiones con tradición agropecuaria. Al momento de seleccionar países específicos, los empleadores confían en las recomendaciones de empresas reclutadores, fincas vecinas y los propios trabajadores. Esto lleva a que los empleadores tengan fuertes lazos con países y regiones específicas. Si están contentos con sus trabajadores, la mayoría no tiene interés en reclutar de nuevas áreas. Por ejemplo, en un estudio llevado adelante por ACH (2019) se observó que más del 50% de los guatemaltecos contratados con visa temporal canadiense vivían en el departamento de Chimaltenango.

Los nuevos empleadores utilizan empresas reclutadoras o recomendaciones de fincas vecinas para seleccionar su mano de obra. Una vez que los trabajadores se establecen, la mayoría confiará en aquellos con mejor rendimiento para obtener recomendaciones de nuevos trabajadores. Esto lleva a que usualmente los empleadores solo tengan experiencia con trabajadores de una pequeña región geográfica. En algunos casos, los empleadores se sienten insatisfechos con la productividad de los trabajadores que contratan y hacen consultas con empresarios de su mismo rubro sobre experiencias con personas de diferentes países. De este modo, algunos empleadores escuchan de trabajadores de países como Guatemala y buscan establecer nuevas redes de contratación.

Para que los empleadores contraten trabajadores de nuevos países, es necesario que otros empleadores del rubro o área industrial ya tengan experiencia con trabajadores de otras regiones (para ofrecer recomendaciones), o que existan reclutadoras con experiencia y/o voluntad para contratar de nuevos territorios o países. Es importante tener en cuenta que muchas agencias de contratación parecen tener fuertes lazos con países y regiones específicos. Esto puede limitar el acceso a menos que los empleadores trabajen con nuevos reclutadores.

A partir del cuestionario a empleadores, se observa que los dos factores más importantes para contratar trabajadores de países específicos son la calidad de los trabajadores (entendida como una síntesis general de las características deseadas) y las redes establecidas con trabajadores de dichos países, factores mencionados respectivamente por el 84.7% y el 68.7% de los encuestados dentro de las tres razones más importantes.

*Cuadro 2. Características clave buscadas por los empleadores en los trabajadores.*

<b>Preferencia</b>	<b>Descripción</b>
Fuerte compromiso con el trabajo	Los empleadores buscan mano de obra con un fuerte compromiso con el trabajo, vinculado con experiencias de vida como agricultor familiar o jornalero. Esto a menudo significa contratar en regiones rurales con tradición agrícola. Aquí, 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	Como se espera que muchos trabajadores realicen tareas de forma independiente, los empleadores buscan personas en las que se pueda confiar para que sigan siendo productivos sin supervisión constante.
Capacidad para llevarse bien con otros	Muchos trabajadores se alojan en viviendas compartidas que son ofrecidas por los empleadores. 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.

## 5.8. Desafíos enfrentados por los empleadores: evidencia cuantitativa

En la siguiente tabla se presentan los desafíos enfrentados por los empleadores, identificados a partir de la encuesta.

Tabla 23. Desafíos enfrentados por los empleadores.

	Canadá		Estados Unidos	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Proceso de solicitud de visa complejo	7	70%	97	62.6%
Incertidumbre sobre si los trabajadores estarán disponibles o cuándo	6	60%	83	53.5%
Costos asociados con el proceso de solicitud de visa	4	40%	88	56.8%
Costos asociados con el proceso de reclutamiento	4	40%	58	37.4%
Costo de viaje desde el país de los trabajadores	4	40%	47	30.3%
Asegurar la permanencia de los trabajadores durante la duración del contrato	4	40%	26	16.8%
Dificultades para que los trabajadores cumplan con su tarea de manera competente	4	40%	23	14.8%
Suministro de vivienda	2	20%	50	32.3%
Conflictos entre trabajadores de diferentes nacionalidades	2	20%	11	7.1%
Pocas visas disponibles	1	10%	63	40.6%
Salarios altos	1	10%	58	37.4%
Disponibilidad de trabajadores en la época adecuada del año	1	10%	46	29.7%
Reclutamiento/búsqueda de trabajadores	1	10%	15	9.7%
Cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores	1	10%	14	9%
Otros	0	0%	9	5.8%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>--</b>	<b>155</b>	<b>--</b>

### ¿Qué muestra esta tabla?

En primer lugar, aparece como desafío en ambos países la complejidad del proceso de solicitud de las visas, lo que es consistente con todos los procedimientos descritos anteriormente que deben llevar adelante los empleadores. A la vez, esto se asocia al segundo desafío más seleccionado, referido a la incertidumbre que no permite tener certeza respecto de la llegada de los trabajadores, lo que no permite a los empleadores planificar de manera apropiada.

Luego se observan tres desafíos vinculados con los costos: de las solicitudes de visa, del reclutamiento y del viaje internacional de los trabajadores. En particular, en EE.UU. se destaca la preocupación por los costos relacionados con la solicitud de las visas. En la misma línea, se observa una importante preocupación en los empleadores de los EE.UU. por el nivel de salarios que deben pagar, una preocupación que no aparece con la misma fuerza en el caso de los empleadores canadienses.

Por otra parte, una interesante diferencia que se observa entre las respuestas de los empleadores de ambos países es la preocupación que adquiere en EE.UU. las pocas visas disponibles, lo que claramente se deriva de los límites anuales establecidos por el gobierno de dicho país para las visas H-2B. Finalmente, cabe destacar que el proceso de reclutamiento de trabajadores y el cumplimiento de los derechos laborales no han sido mencionados en ninguno de los dos países como un desafío destacado.

## 5.9. Percepción y experiencias relacionadas con la contratación de trabajadores guatemaltecos

Existen cuatro principales temas emergentes relacionados con la contratación de trabajadores de Guatemala. El primero refiere a que la mayoría de los empleadores valoran mucho el compromiso con el trabajo, la actitud y la productividad de los trabajadores guatemaltecos. El segundo incluye los desafíos del proceso de contratación interno en Guatemala, que se caracteriza por estar insuficientemente estructurado o formalizado, en particular cuando el destino es EE.UU. Esta falta de estructuración lleva a que las empresas encargadas de procesar visas o gestionar el contacto con reclutadoras en los países de origen de los migrantes no recomienden a Guatemala (por la mayor incertidumbre) y a que exista un escaso control sobre el pago de tarifas ilegales relacionadas con las visas. El tercer tema refiere a que Guatemala posee costos más altos. Esto se debe a un proceso más lento en las embajadas de Canadá y EE.UU. y a la necesidad pagar pasajes de avión, siempre en comparación con países como México (especialmente problemático para los empleadores de EE.UU.). Finalmente, el cuarto tema aborda los Retrasos en la contratación de trabajadores guatemaltecos.

### Mano de obra comprometida con el trabajo

Casi sin excepción, los empleadores que contrataron guatemaltecos describieron una fuerza laboral que tiene una actitud positiva y es altamente productiva. Como señaló un empleador, vienen listos para trabajar. Como la mayoría de los guatemaltecos reclutados provienen de regiones rurales con tradición agrícola, no sorprende que puedan adaptarse a las demandas físicas del trabajo de campo. Muchos han trabajado en agricultura desde que eran niños. Los empleadores reconocen y reclutan activamente a trabajadores con estas características, ya que constituyen una fuerza laboral altamente productiva.

Dado que los empleadores son responsables de gestionar la mano de obra tanto en el ámbito laboral como en las viviendas subsidiadas o de propiedad del empleador que ofrecen, son sensibles a la conducta personal de los trabajadores. Algunos empleadores entrevistados inicialmente reclutaron trabajadores mexicanos, pero cambiaron a guatemaltecos debido a la percepción de que era más fácil trabajar con ellos. Los empleadores señalaron que los guatemaltecos tienen menos problemas relacionados con el consumo de alcohol y generan menos disturbios domésticos o pérdidas de productividad.

Algunos empleadores decidieron cambiar a Guatemala debido a las crecientes tasas de ausencia de trabajadores mexicanos. Un empleador que utiliza visas H-2B señaló que “los mexicanos tienen cada vez más contactos con amigos y familiares [en EE.UU.], y luego vimos que la tasa de fuga comenzó a

aumentar”. La mayoría de los empleadores de EE.UU. pagan los gastos de visa y viaje, por lo que cuando los trabajadores dejan su trabajo, los empleadores pierden esa inversión. Un empleador señaló: “nuestro costo por persona que ingresa está entre 500 y 600 dólares por empleado, por lo que, si pierdo a 100 personas, eso me ha costado 50,000 dólares, por lo que tengo un gran interés en encontrar a los mejores trabajadores, aquellos que están comprometidos con el proceso y el trabajo”.

Es importante señalar que **algunos empleadores comentan que están comenzando a ver aumentos en las tasas de abandono de los guatemaltecos y están considerando cambiar el reclutamiento a países como Honduras**. La migración indocumentada a los EE.UU. ha aumentado dramáticamente durante la última década y muchas de las redes ilegales que facilitan el viaje de migrantes mexicanos también están disponibles para los guatemaltecos.

En general, un empleador describió a los guatemaltecos como dispuestos a trabajar y a meterse menos en problemas. Los trabajadores guatemaltecos parecen recibir bien indicaciones y ser receptivos a las demandas de los empleadores. En las entrevistas con los trabajadores, éstos comentaron su afán por demostrar su valor, para garantizar seguir participando del programa de visas. Los empleadores parecen reconocer estos atributos y son cada vez más receptivos a la contratación de mano de obra guatemalteca, aún con los diversos desafíos que dificultan la contratación en el país.

### Proceso de reclutamiento menos estructurado en el caso de visas para EE.UU

Las entrevistas realizadas evidencian que **el proceso de reclutamiento de guatemaltecos para trabajar en Canadá se encuentra mucho más organizado y estructurado que el que tiene como destino EE.UU.** En el caso de visas canadienses existe en Guatemala un conjunto de empresas de contratación consolidadas que actúan como intermediarios entre los empleadores y los trabajadores. En cambio, en el caso de las visas estadounidenses se observó un escenario mucho más descentralizado que se caracteriza por relaciones más directas entre los empleadores y los trabajadores. En general, las empresas canadienses dedicadas a la contratación de trabajadores extranjeros tienen vínculos fluidos con reclutadoras locales que cuentan con bases de datos de trabajadores que permiten satisfacer las demandas de los empleadores. Estas reclutadoras han establecido procedimientos ordenados para seleccionar y procesar a los trabajadores, lo que hace que los empleadores describan este proceso como fluido y transparente. Esto reduce la incertidumbre y los desafíos, mucho más comunes en las visas estadounidenses.

Para los empleadores estadounidenses el reclutamiento suele depender, en buena medida, de **relaciones directas entre los empleadores y sus empleados guatemaltecos, quienes con el tiempo se convierten en reclutadores de alcance comunitario o local**. Este proceso de reclutamiento parece funcionar bien para los empleadores establecidos, pero es difícil para los nuevos que podrían interesarse en Guatemala. En efecto, para empleadores estadounidenses que no tienen relaciones establecidas, la dificultad para encontrar reclutadores confiables y establecidos es una barrera. Muchas empresas de procesamiento de visas en los EE.UU., en las que confían la mayoría de los empleadores, dudan en trabajar en Guatemala por la misma razón, especialmente porque ya tienen relaciones establecidas con reclutadores y mano de obra en México.

Diferentes intermediarios laborales y empresas de procesamiento de visas de EE.UU. parecen tener dudas de incursionar en Guatemala, particularmente porque carecen de redes en el país o éstas no han sido suficientemente testeadas. El resultado de esto es que muchas de ellas alejan a los empleadores de Guatemala, ya sea cobrando primas, expresando preocupaciones o no ofreciendo servicios, lo que hace que la mayoría de los empleadores opten por otros países.

Como señaló un especialista en visas temporales de EE.UU.: “[los empleadores] dependen de estos agentes para hacer todo el papeleo... Lo principal es convencer a estos agentes y abogados, cuando consiguen nuevos clientes, para que los orienten al Triángulo Norte [El Salvador, Honduras y Guatemala]”. Señaló además que “cuando ella [la empresa intermediaria] registra a un nuevo cliente, un nuevo hotel, dice [debe decir] ‘Honduras es tu opción, ve a Honduras’, y ellos dicen ‘está bien’ y confían en ella [la empresa intermediaria]”.

Los esquemas de reclutamiento de trabajador a trabajador tienen algunas consecuencias no deseadas que están causando grandes desafíos, tanto para los empleadores como para los propios trabajadores. En efecto, este esquema ha permitido que algunos trabajadores comiencen a cobrar por la recomendación para acceder a las visas, a pesar de que los empleadores les advierten que no lo hagan. Esto parece ser muy frecuente tanto en las visas de EE.UU. como en las de Canadá, aun cuando no sea posible cuantificar la frecuencia.

Los empleadores luchan con este problema e implementan diferentes estrategias para reducir su ocurrencia. Estas estrategias incluyen hacer que los empleados firmen documentos donde afirman que no pagaron ningún cargo para obtener la visa y despedir a quienes hayan cobrado a otros, lo que se complementa con el reembolso del dinero a quienes efectuaron los pagos. Un empleador explicó: “estoy preocupado por los muchachos que les piden a sus amigos que vengan a trabajar. Si te enteras que alguien está diciendo ‘oye, págame 500 dólares y te conseguiré un trabajo en X’, inmediatamente son enviados a casa”. El tema se discute regularmente con los empleados en cada paso de su proceso de solicitud, junto con los impactos que pueden tener estos pagos en la capacidad de los empleadores para continuar contratando trabajadores.

### Costos más altos para contratar guatemaltecos

Varios empleadores estadounidenses comentaron repetidamente que es más costoso contratar personal en Guatemala que en México. Las preocupaciones relacionadas con el costo de la contratación generalmente provienen de empleadores que trabajan en industrias vinculadas a los precios de las materias primas, que poseen márgenes de ganancia más ajustados. En general, se trata de empleadores agrícolas que trabajan con cultivos como tomates, fresas o viveros, que son sensibles al aumento de los costos laborales. Empleadores de otras industrias, como la jardinería o la hospitalidad, donde los costos laborales pueden trasladarse a los clientes, estaban menos preocupados por los costos de contratación. Por su parte, los empleadores canadienses expresaron aún menos preocupación, ya que la mayor parte de los costos se relacionan con el pasaje aéreo, que no puede evitarse.



Existen numerosos problemas que encarecen la contratación de trabajadores guatemaltecos. Primero, EE.UU. comparte frontera con México, lo que hace que viajar sea menos costoso que la tarifa aérea requerida desde Guatemala. En segundo lugar, muchos reclutadores cobran tarifas adicionales por trabajar en Guatemala, donde poseen redes de contratación menos desarrolladas. Finalmente, los tiempos de procesamiento de visas son más largos, y como los empleadores estadounidenses deben reembolsar los gastos relacionados con el procesamiento de visas, esto genera costos adicionales.

Los empleadores que contratan en México dependen del transporte terrestre para transportar a los trabajadores desde sus hogares hasta su lugar de trabajo. El propietario de un vivero comentó:

**“ellos [los trabajadores] viajan en autobuses y tenemos que cubrir los gastos de viaje. Va a ser menos costoso que tratar de conseguir a alguien de Guatemala, podría costar 150 dólares por persona, más comida y alojamiento”.** Los empleadores que contratan en Guatemala compran boletos de avión que van desde 500 hasta más de 800 dólares por boleto. Para algunos empleadores, el costo adicional es difícil de manejar, como señaló un especialista en visas temporales de EE.UU.: **“algunos empleadores son un poco más sensibles a los precios. Simplemente no tienen la capacidad de fijar los precios. Están compitiendo con alimentos importados de México y otros lugares, por lo que simplemente no pueden [...] no tienen los márgenes”.**

Las tarifas más altas de procesamiento de visas para reclutar en Guatemala constituyen otro desafío. Muchas empresas que procesan visas para empleadores no se sienten cómodas con Guatemala y no reclutan o cobran tarifas más altas para trabajar allí. Si bien las tarifas adicionales mencionadas oscilaron entre 100 y 300 dólares por trabajador, los empleadores comentaron que su mayor preocupación no eran las tarifas sino las dudas que les compartían sobre trabajar con Guatemala. El problema parece estar relacionado con la incertidumbre y con tiempos de procesamiento más largos, y los empleadores, sin preferencia, toman la opción más fácil y menos costosa.

Dado que los empleadores estadounidenses reembolsan a los trabajadores los gastos relacionados con la gestión de las visas, un proceso más largo puede traducirse en costos más altos. Los empleadores cubren los gastos de viaje, alojamiento y comidas cuando los trabajadores presentan solicitudes de visa y esperan entrevistas en la embajada. No está claro cuánto reembolsan los empleadores, ya que los tiempos de procesamiento de visas son variables y la embajada de EE.UU. no siempre requiere entrevistas. Sin embargo, los empleadores que contratan tanto en México como en Guatemala indican que los costos de trabajar con Guatemala son indudablemente más altos.

Los empleadores canadienses rara vez señalaron los costos adicionales de contratar personal en Guatemala. Como Canadá no comparte frontera con México, viajar con pasaje aéreo es la única opción. En cambio, un empleador canadiense sí destacó la existencia de tiempos de procesamiento de visas más lentos y demoras en la recepción de los trabajadores. Sin embargo, como no reembolsan los gastos de procesamiento de visas, esto no tiene implicancias a nivel de costos.

**En general, tanto los empleadores estadounidenses como los canadienses están menos preocupados por los costos de viaje y contratación que por la incertidumbre y los retrasos en la recepción de trabajadores.** Como comentó una empresa de procesamiento de visas, “hace cinco años, los empleadores se quejaban un poco [sobre los costos]. Siempre estaban buscando la ruta más barata, lo que podría significar que ese trabajador estuvo en un autobús durante dieciocho horas en lugar de subirse a un avión. Pero los últimos dos años, los empleadores necesitan a esos trabajadores, quieren a esos trabajadores y se dan cuenta de los gastos para llevarlos allí... [prefieren entonces] lo que sería menos traumático para el trabajador y lo llevaría allí de manera segura”.

## Retrasos en la contratación de trabajadores

Como se discutió anteriormente, los tiempos de procesamiento de visas en Guatemala son más largos para las visas de Canadá y EE.UU. en comparación con México. Hay dos razones principales para estos retrasos, primero los retrasos en la obtención del pasaporte guatemalteco, y segundo tiempos más lentos de procesamiento de visas por parte de las respectivas embajadas. Es importante señalar que los retrasos en ambos procesos han mejorado drásticamente durante el último año. Sin embargo, estos retrasos aún resuenan entre los empleadores que han tenido experiencias negativas o que están siendo asesorados por empresas de procesamiento de visas en sus países.

La demora en la entrega de pasaportes guatemaltecos ha contribuido a retrasos en el procesamiento de visas. Durante la pandemia, los pasaportes no estaban disponibles y en los últimos dos años, los pasaportes pueden tardar hasta un año en procesarse. Los solicitantes de visa por primera vez o aquellos con pasaportes vencidos tuvieron dificultades para obtener visas. **En el último año, el gobierno guatemalteco ha hecho esfuerzos para acelerar los pasaportes para los solicitantes de visa.** En algunos casos, las instalaciones móviles de procesamiento de pasaportes han viajado a áreas rurales con un gran número de visados temporales de trabajo. En Vancouver, Canadá, el consulado de Guatemala está renovando pasaportes para trabajadores del programa TFWP.

Hoy en día, según varios reclutadores y empleadores, existe la posibilidad de gestionar de manera acelerada los pasaportes en un mes. De todas formas, no está claro cómo acceder a esta opción, ya que no todos los reclutadores parecían estar al tanto o tener acceso. Es probable que esto sea consecuencia de un problema de comunicación, pero contribuye a las demoras para que los empleadores contraten trabajadores. En cualquier caso, un entrevistado indicó que los procedimientos para la entrega de pasaportes se han acelerado mucho, por lo que este procedimiento ya no resultaba tan necesario.

Un segundo retraso refiere a tiempos de procesamiento de visas más lentos por parte de las embajadas de Canadá y EE.UU. Los empleadores señalaron que la embajada de EE.UU. tarda más en procesar solicitudes y programar entrevistas que sus contrapartes mexicanas. La visa tarda entre 2 y 4 semanas en procesarse en Guatemala, que es de 2 a 3 veces más que en México. Durante el año pasado, hay indicios de que este plazo se ha reducido a 3 a 5 días, sin embargo, todavía existe la percepción de que el proceso demora más en Guatemala.

En el caso de Canadá, las demoras en la embajada son el resultado de que los pasaportes de los trabajadores deben enviarse por correo a la embajada de Canadá en México para el sellado de la visa. Las visas canadienses se aprueban regionalmente y México fue seleccionado para procesar visas para la mayor parte de Centroamérica. El resultado es un retraso de una a dos semanas en el envío y recepción de pasaportes. Tanto en los casos de EE.UU. como de Canadá, un proceso prolongado da como resultado que los empleadores experimenten retrasos en la recepción de los trabajadores. Además, los empleadores esperan para comprar boletos de avión hasta que los trabajadores tengan las visas en mano, lo que genera costos adicionales. Mientras que algunos empleadores intentan anticipar estos retrasos y programar a partir de ellos, otros pierden días de trabajo en sus negocios. Como señaló un productor de vivero: “los necesito trabajando aquí, no esperando sus visas allá”.

Durante el año pasado, se han realizado esfuerzos para superar muchos de los desafíos en la contratación de trabajadores guatemaltecos. La mayoría de los empleadores reconocen que los trabajadores guatemaltecos son una fuerza laboral altamente productiva y deseable. Sin embargo, las empresas de procesamiento de visas y las redes de reclutamiento en Guatemala aún se están desarrollando, y es necesario superar las narrativas de experiencias negativas anteriores. Un especialista en visas



temporales de EE.UU. lo expresó mejor al decir que “no queremos empujar a todos nuestros miembros por este camino... lo peor que podría pasar es que todos estén molestos porque el procesamiento lleva una eternidad, y luego siempre hay una mala cara y la reputación se extiende, y luego nadie va a ir [a buscar trabajadores a Guatemala]. Estos números [de contrataciones] están aumentando y espero que lleguemos a un punto en el que podamos ir a toda máquina y el ‘boca en boca’ comience a difundirse y todos comiencen a subirse a bordo”.

### Evidencia cuantitativa

En las encuestas a empleadores también se analizaron las razones para la contratación (o no) de guatemaltecos. De los encuestados, 23 lo habían hecho (9 de Canadá y 14 de EE.UU.), en tanto que el resto no. En la siguiente tabla se analizan las razones por las cuales el resto de encuestados no había contratado guatemaltecos.

Tabla 24. Razones por las cuales no se contrató a guatemaltecos.

Razones	Frecuencia	Porcentaje
No tengo contactos en Guatemala	80	60.6%
Nunca he considerado Guatemala	47	35.6%
Mi reclutadora no trabaja con Guatemala	35	26.5%
Los costos de viaje son más altos	29	22%
Mi reclutadora me aconsejó no contratar guatemaltecos	3	2.3%
Otros productores me aconsejaron no contratar guatemaltecos	3	2.3%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>--</b>

Los resultados cuantitativos muestran que la principal razón para no contratar guatemaltecos es **la falta de conexión con Guatemala, lo que tiene dos alternativas, falta de contactos directos de los propios empleadores con guatemaltecos y trabajar con reclutadoras que no tienen vínculos con el país**. A esto se suma nunca haber pensado la posibilidad de contratar trabajadores de Guatemala, recomendación que eventualmente podría dar una reclutadora o una empresa de procesamiento de visas si tuviera contactos y vínculos fluidos con trabajadores o reclutadoras locales. Así, se observa que, en este momento, la principal restricción para la contratación de guatemaltecos tiene que ver con la falta de contactos y relaciones de los empleadores (directas o por medio de reclutadoras) con Guatemala. De esto deriva la importancia de promocionar Guatemala entre los empleadores y reclutadoras extranjeras, y generar acciones para desarrollar vínculos entre reclutadoras locales y reclutadoras o empresas extranjeras. A la vez, y esto es positivo, los resultados muestran que son muy pocos los casos en los cuales las reclutadoras u otros productores aconsejaron no contratar trabajadores de Guatemala.

Por otra parte, también cabe señalar que **el 22% de los encuestados indicaron no haber contratado guatemaltecos porque los costos de viaje eran más altos**, porcentaje que podría aumentar en caso de que los empleadores se planteen seriamente trabajar con Guatemala, ya que actualmente podrían no saber que efectivamente los costos de viaje son más elevados. Así, la relevancia de este porcentaje debe ser tomada con cuidado, ya que seguramente será más alta entre aquellos que se planteen realmente la posibilidad y obtengan información de costos.

Respecto de los encuestados que indicaron haber contratado guatemaltecos, se les preguntó si planeaban seguir haciéndolo. En total 19 indicaron que sí, 2 que no, en tanto que el resto no respondió a la pregunta. Los que respondieron que sí argumentaron que los guatemaltecos eran trabajadores (95%), tenían las habilidades necesarias (53%), eran más confiables que otras nacionalidades (47%) y ellos, como empleadores, tenían contactos en Guatemala (47%). En contraste, uno de los casos que informó que no volvería a contratar guatemaltecos señaló que sus empleados no habían completado su contrato, y el otro que había decidido no tener trabajadores de nacionalidades mezcladas. **Estos resultados sugieren que los guatemaltecos son trabajadores valiosos para los empleadores cuando los conocen, y que el abandono de los contratos es algo a lo que debe prestarse profunda atención**, ya que puede impactar negativamente incluso a nivel del prestigio de Guatemala como origen de trabajadores confiables.

*Cuadro 3. Síntesis de desafíos enfrentados al reclutar trabajadores guatemaltecos.*

Desafío	Descripción
Falta de contactos y de experiencia con trabajadores guatemaltecos	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 a partir de recomendaciones
Proceso de reclutamiento descentralizado y fragmentado (EE.UU.)	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 MINTRAB ocupa un rol crecientemente importante.
Mayores costos de reclutamiento	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.
Mayores costos de movilidad en Guatemala y de viaje a EE.UU.	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 los trabajadores mexicanos. A esto también se suman mayores costos de traslados internos en Guatemala para trámites, que deben ser cubiertos por los empleadores estadounidenses.
Retrasos en la contratación de trabajadores	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. parecen haberse agilizado.

## 5.10. Expectativas de los empleadores sobre reclutadores e intermediarios laborales

La mayoría de los empleadores en Canadá y EE.UU. parecen tener poco o ningún contacto con reclutadoras en los países de origen de sus trabajadores. En cambio, suelen contratar empresas especializadas en el reclutamiento de trabajadores y la gestión de los procesos de visado. Usualmente, los empleadores entregan a estas empresas información sobre la cantidad de trabajadores necesarios, período de empleo, habilidades requeridas y, si tienen, listado de los trabajadores que desean contratar (sean migrantes que ya han trabajado con ellos o que han sido recomendados por quienes sí lo hicieron). A su vez, estas empresas suelen contratar reclutadores en cada país para identificar y contratar a los trabajadores en sus países de origen.

En el caso de las visas estadounidenses en Guatemala, el vínculo directo con los trabajadores o con intermediarios locales no formalizados parece ser mucho más frecuente en comparación con otros países como México, en el cual la llegada de los empleadores de EE.UU. a los trabajadores se encuentra mucho más institucionalizada.

**En general, se espera que las reclutadoras contraten mano de obra dispuesta a trabajar, productiva y que cumpla con el contrato completo.** Dado que algunos empleadores requieren trabajadores con habilidades o experiencia específica, se espera que tengan un amplio conocimiento del país, su gente y los antecedentes laborales de las diferentes regiones. Además, que tengan la capacidad de desarrollar relaciones con las comunidades para proporcionar mano de obra con las habilidades requeridas y con compromiso con el trabajo que deben realizar (work ethic). Esto facilita la contratación de nuevos trabajadores cuando los empleadores no proporcionan nombres. Las reclutadoras deben mantener una base de datos de trabajadores, con diversas habilidades, que puedan ser contratados según sea necesario. Una de las principales quejas de empleadores respecto de la agencia de contratación del gobierno guatemalteco (Programa de Movilidad Laboral del MINTRAB) es que posee una base de datos de trabajadores limitada y no tiene la capacidad para responder rápidamente a las solicitudes de los empleadores.

**También se espera que los reclutadores operen de manera ética no cobrando tarifas de acceso a las visas o reclutando trabajadores dando información inexacta sobre el tipo de trabajo y las condiciones laborales que les esperan.** El cobro de tarifas ilegales es un problema importante en muchos de los programas de visas. Los empleadores consideran que podrían tener diferentes grados de responsabilidad legal en caso que los trabajadores paguen tarifas ilegales para la obtención de visas, por lo que buscan reducir riesgos contratando buenas empresas reclutadoras. A la vez, los empleadores esperan que los reclutadores no solo actúen ellos mismos de manera ética y responsable, sino que también contribuyan a reducir o evitar pagos entre trabajadores por recomendaciones.

Adicionalmente, los empleadores destacan que **es fundamental que las empresas o actores que reclutan a los trabajadores informen de manera clara y transparente las expectativas laborales y los términos de los contratos.** Muchos empleadores tienen expectativas específicas relativas a la producción, productividad, demandas físicas y horas de trabajo esperadas, así como condiciones de alojamiento y salarios preestablecidos. En este contexto, se entiende que los reclutadores deben no solo asegurarse de que los trabajadores entiendan las expectativas contractuales, sino que también tengan la capacidad física para hacer el trabajo. De este modo, es claro que los reclutadores no solo deben buscar trabajadores en regiones donde existan las cualidades apropiadas, sino también contar con procesos de selección que permitan identificar a los trabajadores con las habilidades, conocimiento y fuerza que requiera cada empleador. Indudablemente, los empleadores esperan evitar trabajadores improductivos o que no completen sus contratos debido expectativas incorrectas.

La detección de trabajadores que tienen alta probabilidad de no cumplir con sus contratos o incluso no retornar a sus países de origen cuando éstos finalizan también es una labor asignada a las reclutadoras. Éstas, además de garantizar una comprensión clara de los contratos, suelen implementar diferentes estrategias para evitar que quienes obtienen las visas abandonen sus trabajos. Considerando el costo económico de la migración irregular para el propio migrante, las visas son indudablemente una opción tentadora. Como resultado, muchos reclutadores suelen considerar factores que pueden contribuir a reducir las tasas abandono del trabajo o de no retorno. Estos incluyen la selección de trabajadores sin problemas legales, que nunca intentaron migrar ilegalmente y que tienen dependientes en el hogar. Incluso, algunas reclutadoras llegan a evitar trabajadores con tatuajes o solteros.

Adicionalmente, los empleadores esperan que las reclutadoras comprendan los procesos burocráticos requeridos por cada visa y embajada y tengan capacidad para sortear inconvenientes. Esto a menudo significa construir relaciones tanto con el gobierno guatemalteco como con los funcionarios de las embajadas para superar o anticipar desafíos en el proceso de solicitud. Las reclutadoras también deben evitar seleccionar trabajadores que probablemente sean rechazados al momento de solicitar visas a causa de contar con antecedentes penales o haber sido deportados.

A partir de la encuesta a empleadores, se observó que el 87% de aquellos que utilizaron reclutadoras considera clave que seleccionen trabajadores confiables y con las capacidades adecuadas y el 71% que aseguren un proceso de reclutamiento transparente. Estos resultados son plenamente consistentes con la evidencia cualitativa. No obstante, llama la atención que solo el 16% considera clave que ofrezcan sus servicios a bajo costo, lo que evidencia que quienes optan por contratar reclutadoras priorizan la calidad del servicio por sobre el costo. Pensando en el rol del Programa de Migración Laboral del MINTRAB, es claro que ofrecer el servicio sin costo es una ventaja, pero es indudable que la calidad es el atributo más importante.

## 5.11. Envío y uso de remesas

Las remesas constituyen una fuente de recursos clave, no solo para las familias que las reciben, sino para el país en su conjunto. Como se indicó anteriormente, **en el año 2021 las remesas recibidas en Guatemala superaron los 15,000 millones dólares** (Banco de Guatemala, 2021). A la vez, contribuyen a que las familias vulnerables mejoren su situación socioeconómica (Cohen, 2011; OIM, 2017).

En este apartado se pone el foco en comparar la recepción y el uso de remesas entre migrantes regulares e irregulares. Tomando la muestra de encuestas aleatorias, se observa que el 87.4% de las personas que migran, envían o traen remesas, en tanto que en el 8,8% no lo hace. A la vez, en el 3.8% de los casos las personas encuestadas no sabían o no deseaban responder. En general, el esquema más frecuente es el envío periódico, correspondiente a un 96.5% de los casos. En cambio, traerlas al retornar, usar un esquema mixto u otras alternativas representan solamente el 3.5%. A partir de esto, se analizó con la muestra completa de encuestas si los migrantes regulares o irregulares tenían más probabilidad de enviar o traer remesas.

Tabla 25. Envío de remesas según tipo de migración.

¿Envía remesas?	Migrantes regulares	Migrantes irregulares	Total
Sí	434 (96.4%)	237 (87.5%)	450 (100%)
No	16 (3.6%)	34 (12.5%)	271 (100%)
Total	450	271	721

Los resultados muestran que enviar o traer remesas es más frecuente en el caso de los migrantes regulares que en el de los irregulares ( $\chi^2(1) = 21.18, p < .001^{**}$ ). De hecho, la probabilidad de que los migrantes irregulares no envíen remesas es 253% más alta (es decir, 2.53 veces mayor) que la de los migrantes regulares.

Desde el punto de vista de los hogares, el 30.5% de los hogares encuestados aleatoriamente informaron haber recibido remesas actualmente o en los últimos 5 años. Comparando hogares de migrantes regulares e irregulares, el 88.8% de los primeros informa haber recibido remesas en los últimos 5 años, contra el 70.5% de los segundos ( $\chi^2(1) = 30.921, p < .001^{**}$ ). Esto significa que los hogares de migrantes regulares tienen un 26% más de probabilidad de recibir o de haber recibido remesas en los últimos 5 años.

Esta información es consistente con la evidencia cualitativa. En efecto, en las entrevistas realizadas en Guatemala se informó que, a veces, los migrantes irregulares se ‘olvidan’ de sus familias y dejan de enviar remesas, en dos casos. En primer lugar, cuando las personas que migran son jóvenes sin hijos o carecen de compromisos familiares, no es extraño que con el tiempo dejen de enviar remesas. En segundo lugar, cuando los lazos entre la persona que migró y la que permaneció en Guatemala con los hijos se resienten. Por otra parte, también debe reconocerse que los migrantes irregulares, en un primer momento, necesitan establecerse y conseguir trabajo, por lo que es más probable que el envío inicial de remesas se demore o sea pequeño. En esta línea, autores como Davis y Brazil (2016) destacan a partir de un estudio realizado en Guatemala que los migrantes irregulares muchas veces no logran tener éxito económico suficientemente rápido como para evitar los efectos negativos de su ausencia en la salud y nutrición de sus hijos de hasta 2 años de vida.

Ahora bien, que una familia reciba o haya recibido remesas en los últimos 5 años no significa haberlas recibido todos y cada uno de ellos. Quienes afirmaron haberlas recibido lo hicieron, en promedio, 3.04 de los 5 últimos años. Desagregando entre diferentes tipos de migración, se observa que los hogares de migrantes regulares han recibido remesas un promedio de 2.87 años contra 3.18 de los hogares de migrantes irregulares, sin que estas diferencias lleguen a ser estadísticamente significativas ( $t(468) = -1.862, p = .063$ ).

La siguiente tabla presenta la periodicidad con la que se reciben las remesas tanto en la muestra aleatoria como cuando se compara entre familias con diferentes condiciones migratorias.

*Tabla 26. Periodicidad de recepción de remesas en hogares aleatorios y comparando hogares de migrantes regulares e irregulares.*

Periodicidad remesas	Muestra aleatoria completa		Hogares de migrantes regulares		Hogares de migrantes irregulares	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Semanalmente	6	1.8%	4	1.2%	5	3.4%
Quincenalmente	89	26.5%	173	52.3%	21	14.2%
Mensualmente	185	55.1%	141	42.6%	95	64.2%
Trimestralmente	38	11.3%	10	3%	23	15.5%
Alguna vez al año	18	5.4%	3	0.9%	4	2.7%
<b>Total</b>	<b>336</b>	<b>100%</b>	<b>331</b>	<b>100%</b>	<b>148</b>	<b>100%</b>

Las diferencias observadas entre hogares de migrantes regulares e irregulares son estadísticamente significativas ( $U = 14,818, p < .001^{**}$ ). El rango medio de los hogares de migrantes regulares es 269 en tanto que el de los hogares de migrantes irregulares es 174. **Siendo que valores más altos indican remesas más frecuentes, se concluye que los hogares de migrantes regulares reciben remesas más frecuentemente.** La evidencia cualitativa no niega ni confirma esta información. Las entrevistas indican que la periodicidad de envío de remesas más frecuente es quincenal o mensual, pero que en el caso de los migrantes irregulares la periodicidad no siempre es la misma y puede cambiar según la situación. En cualquier caso, **sí es más frecuente que en las entrevistas con migrantes regulares o sus familias se mencionen envíos quincenales, en línea con los datos cuantitativos.**

El monto mensual promedio de las remesas recibidas se informó a partir de rangos y no de una pregunta abierta. Los resultados se presentan a continuación.

*Tabla 27. Monto mensual de las remesas recibidas en hogares aleatorios que informaron recibir remesas y comparando hogares de migrantes regulares e irregulares.*

Monto promedio mensual de la remesa recibida	Muestra aleatoria completa		Hogares de migrantes regulares		Hogares de migrantes irregulares	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Menos de Q250	3	1.1%	2	0.7%	0	0%
Entre Q250 y Q1,000	34	12%	11	3.7%	14	11.8%
Entre Q1,000 y Q2,000	52	18.3%	13	4.4%	32	26.9%
Entre Q2,000 y Q4,000	51	18	52	17.7%	26	21.8%
Entre Q4,000 y Q7,000	81	28.5%	126	42.9%	22	18.5%
Entre Q7,000 y Q10,000	50	17.6%	72	24.5%	18	15.1%
Más de Q10,000	13	4.6%	18	6.1%	7	5.9%
<b>Total</b>	<b>284</b>	<b>100%</b>	<b>294</b>	<b>100%</b>	<b>119</b>	<b>100%</b>

Se evaluó la existencia de diferencias estadísticamente significativas en el monto promedio mensual de las remesas recibidas por hogares con diferentes condiciones migratorias. El rango medio fue de 227 para hogares de migrantes regulares y 157 para hogares de migrantes irregulares. Siendo que mayor rango medio indica mayor monto, se concluye que los hogares de migrantes regulares tienden a recibir remesas mensuales más elevadas en promedio ( $U = 11,498$ ,  $p < .001^{**}$ ). Esto también resulta claro al observar que los montos promedio de Q2,000 o más son sistemáticamente más frecuentes en el caso de familias de migrantes regulares. Por su parte, los entrevistados no parecen tener una opinión formada respecto de si los migrantes regulares o irregulares envían más dinero.

Adicionalmente, de manera aproximada y sólo a título orientativo, realizó una estimación del monto mensual de remesas. Para esto se consideró que el valor 'menos de Q250' era 250, y que el de 'más de Q10,000' era 10,000. Respecto del resto de los valores, se tomó un promedio para cada rango (por ejemplo, si el rango era entre Q2,000 y Q4,000, se tomó como valor Q3,000). Así, se obtuvo una media de Q4,414 para la muestra aleatoria, Q5,673 para los hogares de migrantes regulares y Q4,023 para los de migrantes irregulares. Haciendo este cálculo, también se observa que el monto promedio mensual de las familias de migrantes regulares es más elevado. Por su parte, la información proveniente de las entrevistas también recupera la diversidad de montos informada en la tabla. En el caso de los migrantes regulares, los montos mensuales informados más frecuentemente son entre Q6,000 y Q15,000, algo más altos que el monto estimado en el cálculo previo. En cualquier caso, es claro que estos valores deben ser tomados únicamente de manera indicativa y con extrema cautela.

En las entrevistas se indagó el uso dado a los ingresos por remesas. Las respuestas son variadas, pero en general se observa que las remesas son utilizadas primeramente para cubrir necesidades familiares inmediatas como la alimentación, la vestimenta y la salud, a lo que se agrega la educación de los hijos. Por su parte, la mejora de la vivienda familiar aparece como uno de los usos más frecuentes dado a las remesas. En lo que respecta a gastos o inversiones orientados a la producción o a la generación de ingresos, algunos mencionan que las remesas pueden ser utilizadas para la compra de insumos agrícolas para la producción, como por ejemplo fertilizantes. No obstante, la compra de terreno agrícola constituye la inversión productiva más frecuente. En paralelo, también aparecen inversiones para poner en funcionamiento pequeños negocios como tiendas, ferreterías o zapaterías. En un caso puntual también se mencionó la compra de una máquina para hacer estampados. En general, estos usos de las remesas han sido mencionados en la literatura previa (Adams y Cuecuecha, 2010; Brodbeck et al. 2018; Housen et al., 2013; OIM, 2017).

Por otra parte, cabe destacar el caso de migrantes regulares que se dedican a la actividad agrícola, se encuentran integrados a mercados dinámicos y forman parte de cooperativas o se encuentran asociados con empresas consolidadas. En tales casos, se observa que los migrantes suelen utilizar las remesas con gran frecuencia para capitalizar y tecnificar su propia producción, por ejemplo, instalando sistemas de riego. En estos casos, pareciera existir un contexto que favorece el uso productivo de las remesas, ya que los migrantes no tienen que generar un nuevo negocio al retornar, sino que pueden potenciar lo que ya hacen, sabiendo que tienen un mercado asegurado unido a apoyo de parte de las organizaciones de las que forman parte.

Adicionalmente, también cabe señalar que los entrevistados suelen destacar que los usos dados a las remesas suelen cambiar a lo largo del tiempo. En particular, en un primer momento suelen ser utilizados para cubrir necesidades de subsistencia inmediata y para pagar deudas relacionadas con el proceso migratorio, en tanto que es más frecuente que luego se utilicen para mejorar las viviendas y, eventualmente, realizar inversiones.

Como parte de la encuesta, también se analizó el uso dado a las remesas. Las tablas siguientes diferencian entre gastos cotidianos e inversiones y comparan familias de migrantes regulares e irregulares.

**Tabla 28.** Gastos cubiertos en su mayor parte por remesas en hogares aleatorios y diferenciando hogares de migrantes regulares e irregulares en la muestra completa (casos en los cuales se recibieron remesas en los últimos 5 años).

Tipo de gasto	Muestra aleatoria general	Familias de migrantes regulares	Familias de migrantes irregulares	¿Existen diferencias entre regulares e irregulares?
Compra de alimentos	91.1%	96.4%	90.5%	$\chi^2(1) = 6.871, p = .009^{**}$
Gastos en salud	65.3%	70.9%	56.8%	$\chi^2(1) = 9.166, p = .002^{**}$
Gastos en educación	30%	41.1%	25%	$\chi^2(1) = 11.562, p = .001^{**}$
Pago de servicios (agua, luz...)	39.8%	52.3%	43.9%	$\chi^2(1) = 2.846, p = .092$
Alquiler o cuota compra de vivienda	5.9%	7.5%	4.7%	$\chi^2(1) = 1.273, p = .259$
Pago de deuda de emigrado	32.9%	33%	39.9%	$\chi^2(1) = 2.098, p = .147$
Insumos agrarios: semillas, fertilizantes, otros	8.3%	19.8%	8.1%	$\chi^2(1) = 10.344, p = .001^{**}$
<b>Promedio</b>	<b>39%</b>	<b>45.9%</b>	<b>38.4%</b>	

**Tabla 29.** Inversiones cubiertas con remesas en hogares aleatorios y diferenciando hogares de migrantes regulares e irregulares en la muestra completa (casos en los cuales se recibieron remesas en los últimos 5 años).

Tipo de inversión	Relevancia de las remesas en la inversión	Muestra aleatoria general	Familias de migrantes regulares	Familias de migrantes irregulares	¿Existen diferencias entre regulares e irregulares?
Tierra para agricultura	Primaria	27.1%	32.4%	24.8%	$\chi^2(1) = 7.908, p = .019^*$
	Secundaria	9%	15.5%	9%	
Herramientas o equipamientos agrícolas	Primaria	3.1%	9.8%	0.8%	$\chi^2(1) = 22.12, p < .001^{**}$
	Secundaria	8%	17.8%	6.3%	
Animales o ganado	Primaria	2.4%	3.8%	0.8%	$\chi^2(1) = 5.42, p = .02^*$
	Secundaria	3.1%	4.5%	1.5%	
Local para comercio o negocio	Primaria	1.1%	2.2%	1.6%	$\chi^2(1) = 1.24, p = .26$
	Secundaria	2.5%	3.6%	1.6%	
Establecimiento de comercio o negocio	Primaria	1.7%	3.5%	0.8%	$\chi^2(1) = 5.75, p = .017^*$
	Secundaria	4.2%	6.4%	2.3%	
Mejoras a la vivienda	Primaria	12.9%	49.5%	32.6%	$\chi^2(1) = 28.40, p < .001^{**}$
	Secundaria	37.8%	20.3%	10.1%	

**NOTA:** para el cálculo de las diferencias estadísticas entre familias de migrantes regulares e irregulares se dicotomizó la variable entre quienes utilizaban remesas y quienes no lo hacían para solventar la inversión.

Estas tablas ofrecen muchísima información valiosa. En primer lugar, se observa que **las remesas recibidas por hogares de migrantes regulares son utilizadas con mayor frecuencia tanto para cubrir gastos corrientes como para realizar inversiones en comparación con las de migrantes irregulares**. Esto se observa tanto en el promedio del uso corriente de las remesas (45.9% versus 38.4%, respectivamente) como de la lectura de los porcentajes de la tabla correspondiente a inversiones. En la práctica, esto parece indicar que las remesas son mucho más significativas en los hogares de migrantes regulares que en los de irregulares, lo cual es plenamente consistente con la mayor periodicidad y el mayor monto promedio identificado en el caso de hogares de migrantes regulares. Desde el lado negativo, esto también podría estar indicando mayor dependencia de las remesas. No obstante, análisis posteriores relativos a indicadores de bienestar no parece apoyar esta hipótesis.

Por otra parte, los resultados también muestran que **no existen diferencias estadísticamente significativas entre ambos tipos de hogares en lo que respecta al uso de remesas para el pago de la deuda contraída para emigrar**, lo que sugiere que también constituye un gasto relevante para los hogares de migrantes regulares. Esto parece contradecir los resultados de un estudio llevado a cabo en los países del Triángulo Norte Centroamericano que encontró que los migrantes regulares tendían a comprometer en menor medida los bienes y ahorros de sus familiares y amigos para migrar, pues podían utilizar en mayor proporción sus propios ahorros para financiar el viaje (Ruiz Soto et al. 2021).



Respecto de las inversiones, se observa que los hogares de migrantes regulares utilizan las remesas para hacer inversiones productivas con mayor frecuencia que los hogares de migrantes irregulares. Esto es muy interesante, ya que muestra el potencial de la migración regular para impulsar el desarrollo de actividades que generen ingresos a futuro (este argumento se mantiene aun cuando se excluye del análisis la realización de mejoras en las viviendas). Adicionalmente, el análisis de la tabla completa también permite observar que los dos rubros de inversión más frecuentes son la mejora de las viviendas y la compra de tierra agrícola. No obstante, en el caso de los hogares de migrantes regulares cobra relevancia la compra de herramientas o equipamientos para la agricultura, algo poco mencionado por los hogares de migrantes irregulares. Tal vez, esto se relacione con el hecho de que los migrantes regulares son contratados para labores agrícolas con mucha mayor frecuencia que los irregulares o que ellos trabajaban en agricultura antes de migrar. En cualquier caso, evidencia oportunidades específicas de apoyo a los migrantes regulares al momento del retorno.

Adicionalmente, la siguiente tabla analiza si la probabilidad de utilizar el dinero para diferentes inversiones aumenta si lo hace la cantidad de años (dentro de los últimos cinco) en que las familias recibieron remesas.

**Tabla 30.** Correlación entre la frecuencia de diferentes inversiones y los años en que se recibieron remesas en los últimos 5, diferenciando según condición migratoria familiar.

Tipo de inversión	Familias que recibieron remesas	Familias de migrantes regulares	Familias de migrantes irregulares
Tierra para agricultura	r(495) = 0.19 , p < .001**	r(292) = 0.21 , p < .001**	r(130) = 0.21 , p = .014*
Herramientas o equipamientos agrícolas	r(476) = 0.16 , p < .001**	r(281) = 0.21 , p < .001**	r(124) = 0.10 , p = .25.
Animales o ganado	r(478) = 0.051 , p = .26	r(281) = 0.048 , p = .42	r(127) = 0.050 , p = .57
Local para comercio o negocio	r(465) = 0.036 , p = .43	r(272) = 0.065 , p = .28.	r(123) = -0.053 , p = .56
Establecimiento de comercio o negocio	r(473) = 0.11 , p = .018*	r(277) = 0.11 , p = .009**	r(126) = 0.056 , p = .53
Mejoras a la vivienda	r(497) = 0.21 , p < .001**	r(299) = 0.21 , p < .001**	r(125) = 0.36 , p < .001**

**NOTA:** Las variables referidas a los tipos de inversión consideraron tres niveles, incluyendo ausencia de gasto en el rubro respectivo (0), uso de las remesas sin ser la fuente principal (1) y las remesas como fuente principal (2).

Los resultados referidos a todas las familias que recibieron remesas en los últimos cinco años evidencian que cuatro de los seis rubros de inversión analizados se hacen más frecuentes a medida que aumentan los años recibiendo remesas: compra de tierra para agricultura, de herramientas y equipamientos agrícolas, establecimiento de un comercio o negocio y mejoras en las viviendas. Esto confirma el hecho de que el uso de las remesas se va modificando a lo largo del tiempo. A la vez, resulta importante señalar que en el caso específico de las migrantes irregulares el aumento de la frecuencia de las inversiones con el paso de los años solo se observa en el caso de la compra de tierras agrícolas y las mejoras a la vivienda. Esto hace pensar que en el caso de la migración regular hay un incremento más marcado del uso de las remesas para inversiones con el paso de los años en comparación con las familias de migrantes regulares.

En general, no se observan diferencias relevantes entre los hallazgos cualitativos y los cuantitativos. No obstante, es claro que la evidencia cuantitativa permite analizar con mayor detalle las diferencias en el uso de remesas entre hogares de migrantes regulares e irregulares. Así, se observa que en los hogares de migrantes regulares el porcentaje de gastos corrientes cubiertos con remesas es mayor y la realización de inversiones es claramente más frecuente.

Adicionalmente, las entrevistas permitieron abordar temas no considerados en las encuestas. En primer lugar, interesa presentar la diferencia que muchos entrevistados hacen entre un buen y un mal uso de las remesas. En general, esta diferenciación asume que existen usos de las remesas que no contribuyen al bienestar de largo plazo de la familia, por lo que se consideran inapropiados, en tanto que otros usos sí lo hacen, por lo que se consideran más deseables. Entre estos dos usos puede ubicarse una tercera categoría, que refiere a los gastos cotidianos vinculados con la alimentación o la subsistencia, que se consideran necesarios, aun cuando no generen un impacto persistente en el bienestar. Así, se argumenta que existen personas y familias que saben usar las remesas, lo que les permite beneficiarse realmente, en tanto que otras no saben hacerlo, y las malgastan en consumos efímeros. En esta línea, numerosos entrevistados argumentaron que los integrantes de las comunidades suelen carecer de habilidades, experiencia y conocimientos necesarios para aprovechar e invertir bien los ingresos.

En particular, dentro de los gastos considerados negativos se menciona el consumo excesivo de alcohol, a lo que se agrega la compra de teléfonos celulares caros, ropa que no es indispensable, motocicleta o incluso carro o camioneta. En este caso, se los considera gastos innecesarios o superfluos porque no son indispensables para la vida, se deprecian rápidamente y no generan ingresos. Incluso, un entrevistado indicó que la mejora y construcción de viviendas más allá de las verdaderas necesidades familiares es una forma de tirar dinero a la basura. En contraste, los usos más valorados de las remesas son la compra de terrenos agrícolas, la puesta en funcionamiento de algún negocio o emprendimiento, y la construcción de casas. A partir de esta diferenciación, varios entrevistados destacaron la necesidad de generar acciones de educación financiera o de orientación para una mejor inversión de las remesas, con el fin de favorecer un uso perdurable de los ingresos derivados de la migración.

Otro aspecto también abordado en las entrevistas fue quién toma las decisiones relativas al uso de las remesas. En este caso tampoco se identificaron diferencias entre migrantes regulares e irregulares. En general, numerosos entrevistados argumentan que es la pareja la que decide cómo usar el dinero, a partir de un acuerdo. Un entrevistado de Chimaltenango comentó específicamente que el dinero se guardaba en el banco mes a mes y juntos, con su esposa, decidían qué hacer a su regreso. No obstante, se entiende que esta organización es solo posible en el caso de migrantes regulares. Por otra parte, en otros casos se argumentó que en realidad quien envía el dinero decide cómo usarlo. Así, se comentó que a veces los maridos envían dinero y piden a las esposas que compartan fotos de las cosas compradas, para estar seguros del uso dado a las remesas.

Adicionalmente, varias personas entrevistadas señalaron que quienes reciben el dinero suelen tener margen de maniobra para tomar decisiones, incluso a escondidas de quien lo envía, como ha sido mencionado en diferentes trabajos (Banco Mundial, 2015; Molina, 2005). En esta línea, en varias entrevistas se destacó la importancia de que las mujeres hagan un buen uso del dinero, evitando usarlo en consumo superfluo. A la vez, también se comentó que hacer un buen uso del dinero significa no vivir solo de remesas, sino trabajar en el campo y producir alimentos, para reducir los gastos. En cualquier caso, la comunicación en la pareja se mencionó con un facilitador importante para una toma de decisión compartida.

A continuación, se sintetizan las diferencias entre hogares de migrantes regulares e irregulares relativas al uso de remesas.

*Cuadro 4. Síntesis de hallazgos relativos el envío y uso de remesas comparando hogares de migrantes regulares e irregulares*

Un mayor porcentaje de migrantes regulares envían remesas a sus familias en comparación con los irregulares (la probabilidad de no enviar remesas es 253% más alta en el caso de los migrantes irregulares)

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.

Los hogares de migrantes regulares reciben remesas con mayor frecuencia que los de migrantes irregulares

El monto mensual promedio de remesas recibido por el hogar 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 gastos corrientes, llevan a mayor cantidad de 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.

En breve, a partir de la lectura del cuadro precedente, se observa que la migración regular tiene un potencial mucho más alto para mejorar la calidad de vida de las familias que la migración irregular. En particular, se observa que las remesas llegan antes, son más frecuentes y sus montos son mayores. Adicionalmente, llevan a más inversiones, lo que sugiere mayor capacidad para impactar a largo plazo en las familias y las comunidades.

## 5.12. Uso de conocimientos adquiridos en el extranjero

Las entrevistas realizadas en Guatemala evidencian que quienes migran usualmente adquieren nuevos conocimientos y capacidades a partir de los trabajos que desempeñan. Dentro de ellos pueden mencionarse conocimientos sobre trabajo en el campo, riego, uso de bombas, trabajo con herramientas eléctricas, manejo de nuevos cultivos y aplicaciones veterinarias e inseminación, entre otros. En esta línea, el Departamento de Movilidad Laboral del MINTRAB informó que está trabajando para poder certificar competencias adquiridas en el extranjero con apoyo del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP).

Algunos entrevistados comentaron que pudieron aprovechar los conocimientos adquiridos, por ejemplo, instalando riego con cinta, mejorando el manejo del ganado o incorporando nuevos productos agrícolas que aprendieron a cultivar en el exterior. Un caso paradigmático de esto es un agricultor que aprendió en Canadá a utilizar productos veterinarios y ahora es consultado por sus vecinos en caso de necesidad.

No obstante, numerosos entrevistados destacaron que el uso de estos conocimientos fue escaso o incluso imposible, ya que las prácticas productivas eran muy diferentes, particularmente por tener un elevado grado de mecanización o por corresponder a un clima diferente. Un migrante regular de Chimaltenango contó concretamente que había aprendido a utilizar herramientas eléctricas, pero que no existían en Guatemala. Aun así, se las ingenió para implementar algunas ideas vinculadas con el uso riego. Por su parte, otro destacó que las máquinas que se usan en Canadá son diferentes a las que se utilizan en Guatemala. Otro entrevistado resumió la dificultad para utilizar conocimientos adquiridos en el extranjero diciendo que “allá no es igual como acá”. Estos resultados son consistentes con los hallazgos de Budworth et al. (2017), quienes observaron que trabajadores mexicanos que migraron a Canadá por medio de programas de empleo temporal tenían dificultad para aplicar los conocimientos adquiridos en sus contextos rurales de origen. A la vez, también van en línea con los resultados de un trabajo previo de ACH (2019), en el cual agricultores que viajaron a Canadá y EE.UU. con visas explicaron que no podían utilizar los conocimientos adquiridos en el extranjero porque no disponían de las maquinarias, instalaciones e insumos utilizados allí. En este contexto, la experiencia de la Fundación Juan Francisco García Comparini (reclutadora certificada con base en Santiago Sacatepéquez) puede ser de interés. La Fundación es una expresión del área de responsabilidad social de cuatro empresas guatemaltecas del sector agroexportador. Actualmente, selecciona agricultores vinculados con dichas empresas para participar de programas de visas de trabajo temporal agrícola en EE.UU. en respuesta a requerimientos de mano de obra de socios extranjeros. Cabe destacar que los agricultores que viajan ya se encuentran integrados en cadenas comerciales dinámicas antes de viajar. A la vez, según informan desde la Fundación, los trabajadores suelen ser muy valorados por los empleadores de EE.UU. ya que tienen buen conocimiento en áreas relevantes.

**En particular, lo que interesa destacar aquí es que muchos de los agricultores que retornan parecen hacer un buen uso de los conocimientos adquiridos. Incluso, algunos regresan con una interesante voluntad de ampliar su actividad productiva, en comparación con actitudes previas más conformistas.** Analizando el caso, posiblemente puedan identificarse algunos factores que pueden resultar clave para un buen aprovechamiento de los conocimientos adquiridos en el extranjero. Primero, se observa una relativa coincidencia entre la actividad productiva realizada en Guatemala y aquella realizada en el extranjero (actividad agrícola vinculada con cierto sector productivo). Segundo, es necesario reconocer que se trata de productores ya integrados en cadenas comerciales organizadas o incluso dinámicas, por lo que a su retorno no tienen que generar una nueva alternativa productiva, sino simplemente invertir en la línea de producción con la que vienen trabajando. Finalmente, la vinculación en Guatemala con las empresas que compran su producción puede funcionar también como un marco de apoyo al momento de realizar inversiones. Así, si bien es probable que estas características no estén presentes en la mayor parte de los casos de migrantes regulares, sí sería conveniente que sean tomadas en cuenta a la hora de generar acciones orientadas a potenciar el uso de dichos conocimientos.

En la encuesta realizada en Guatemala se recabó información sobre las áreas de experiencia laboral en el extranjero, el uso del conocimiento adquirido y las razones por las cuales no había sido posible poner en uso los nuevos conocimientos. En la siguiente tabla se presenta la distribución por áreas del tipo de trabajo realizado en el extranjero por los integrantes de las familias encuestadas (nótese que se trata de la información correspondiente tanto a las personas encuestadas como a las personas referidas por ellas en los cuestionarios).



**Tabla 31.** Tipo de trabajo realizado en el extranjero comparando migrantes regulares e irregulares.

Tipo de trabajo	¿Viajó alguna vez con visa?		Total
	No	Sí	
Actividades agrícolas	54 (17.4%)	370 (79.9%)	424
Construcción	110 (35.4%)	16 (3.5%)	126
Cuidado de personas ancianas o niños	0 (0%)	1 (0.2%)	1
Hostelería, restaurantes	64 (20.6%)	6 (1.3%)	70
Limpieza	16 (5.1%)	2 (0.4%)	18
Trabajos forestales	5 (1.6%)	26 (5.6%)	31
Otro	62 (19.9%)	42 (9.1%)	104
<b>Total</b>	<b>311 (100%)</b>	<b>463 (100%)</b>	<b>774</b>

Como resulta evidente de la lectura de la tabla, se observa que existen diferencias estadísticamente significativas en la distribución del tipo de trabajo realizado dependiendo de si la persona viajó alguna vez con visa de trabajo temporal o no ( $\chi^2(6) = 368, p < .001^{**}$ ). En general, se observa que la amplia mayoría de los migrantes regulares temporales realiza actividades agrícolas. En cambio, en el caso de los migrantes irregulares se observa un predominio de labores vinculadas con la construcción, seguidas por el rubro hotelería y restaurantes, y luego por actividades agrícolas. Estos datos resultan interesantes, ya que muestran las áreas en las cuales los migrantes desarrollan conocimientos y competencias como resultado de su práctica laboral. La siguiente tabla analiza el uso dado a los conocimientos adquiridos en el extranjero.

**Tabla 32.** Uso del conocimiento adquirido en el extranjero comparando migrantes regulares e irregulares.

¿Adquirió conocimientos en el extranjero y los utilizó?	¿Viajó alguna vez con visa?		Total
	No	Sí	
No, no se adquirió ningún conocimiento	7 (8.4%)	11 (4.4%)	18
Sí, pero no se utilizaron	63 (75.9%)	145 (57.8%)	208
Sí para iniciar o mejorar actividades agrícolas	9 (10.8%)	90 (35.9%)	99
Sí, para iniciar o mejorar actividades comerciales	4 (4.8%)	5 (2%)	9
<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>251</b>	<b>334</b>

En primer lugar, se observa que el 95.6% de los casos de quienes viajaron alguna vez con visa de trabajo temporal y el 91.6% de quienes lo hicieron sin visa adquirieron conocimientos como resultado de las actividades laborales realizadas. Estos porcentajes son muy altos y hasta cierto punto inesperados. Es cierto que deben

tomarse con cautela, ya que son reportados por quien responde a la encuesta (que no es siempre quien migró), pero sin dudas constituyen un indicador positivo. Ahora bien, el dato más preocupante corresponde al altísimo porcentaje de migrantes que no han utilizado los conocimientos generados, que es aún más alto en el caso de migrantes irregulares. Posiblemente, esta diferencia porcentual pueda explicarse porque la realización de mejoras o emprendimientos agrícolas es el uso más frecuente que se da a los conocimientos adquiridos, y los migrantes regulares realizan labores agrícolas con mucha mayor frecuencia que los irregulares. En cualquier caso, esta información también refuerza la importancia de poder generar acciones de apoyo orientadas al uso de los conocimientos adquiridos, reconociendo que la agricultura será el área prioritaria. En contraste, parecen ser muy pocos los que usan los conocimientos adquiridos para iniciar o mejorar actividades comerciales. Adicionalmente, **el análisis estadístico confirma que existen diferencias estadísticamente significativas en los usos dados al conocimiento adquirido durante el trabajo en el extranjero según se trate de migrantes que alguna vez viajaron con visa de trabajo temporal o no** (Razón de Verosimilitud = 22.67,  $p < .001^{**}$ ).

La siguiente tabla explora las razones del no uso de los conocimientos adquiridos en el extranjero.

*Tabla 33. Razones del no uso del conocimiento adquirido en el extranjero comparando migrantes regulares e irregulares*

¿Por qué no utilizó el conocimiento adquirido?	¿Viajó alguna vez con visa?		Total
	No	Sí	
Falta de dinero para inversión	9 (14.5%)	31 (21.4%)	40
Falta de orientación o conocimientos para poner en funcionamiento el negocio o la producción	1 (1.6%)	6 (4.1%)	7
Los conocimientos no eran útiles para nosotros	49 (79%)	75 (51.7%)	124
Otro	3 (4.8%)	33 (22.8%)	36
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>141</b>	<b>207</b>

Los resultados muestran que las razones que explican el no uso del conocimiento adquirido en el extranjero se distribuyen de manera diferente entre ambos grupos ( $\chi^2(3) = 15.3, p = .002^{**}$ ). La principal razón es que los conocimientos no eran útiles, lo cual es plenamente consistente con los relatos de las entrevistas, donde se destacaba que la mecanización de la producción y los cultivos no son compatibles con la realidad guatemalteca. No obstante, aparece un porcentaje relevante de casos donde la razón fue la falta de dinero para inversión. Posiblemente, sobre situaciones como esa sí sería posible actuar generando oportunidades para acceder a recursos, sean créditos o subsidios. Resulta importante notar que actualmente el acceso a créditos formales resulta particularmente bajo en el medio rural guatemalteco, según un estudio realizado recientemente en el norte y noroccidente de Guatemala por FAO (2020).

Por otra parte, se observa que el porcentaje de casos donde el problema fue la falta de asistencia técnica son pocos, aunque esto debería tomarse con cautela, ya que la existencia de orientación u apoyo técnico especializado podría contribuir tanto a aumentar la efectividad del uso de los conocimientos adquiridos como ampliar las posibilidades de uso. Finalmente, en el caso de aquellos que migraron alguna vez con visa de trabajo temporal, se observa que un 22.8% de los casos no pudieron poner en uso sus conocimientos por otras razones. Sería conveniente en el futuro explorar con mayor profundidad cuáles pueden ser estas razones, más allá de las respuestas estándar del cuestionario.

## 5.13. El problema de la permanencia de trabajadores temporales cuando finaliza la visa

La permanencia de los trabajadores migrantes en Canadá o EE.UU. una vez que ha finalizado su período de visa constituye un tema de preocupación para los diferentes actores, incluyendo desde gobiernos hasta empleadores, reclutadoras e, inclusive, integrantes de organizaciones de base y líderes comunitarios. Nótese que el Migration Policy Institute (MPI) de EE.UU. argumentó que poner en marcha mecanismos para evitar la permanencia de trabajadores una vez finalizadas las visas resulta crucial (Ramón, 2021). A la vez, también parece ser un tema bastante opaco tanto por la poca información que existe disponible como por la inquietud o incomodidad que genera en ciertos interlocutores hablar de él. Como si se tratara de algo que debe permanecer oculto por las posibles consecuencias de traerlo a la luz. Por ejemplo, el líder de una de las comunidades con mayor porcentaje de visas en Guatemala indicó que solo conoce dos personas que no retornaron en su comunidad en los últimos 18 años. Es verdad que puede que no se haya interesado por preguntar sobre el tema. No obstante, lo más probable es que haya procurado minimizar el asunto.

En general, bajo el paraguas de la permanencia de migrantes luego de finalizado el período de visa pueden identificarse dos situaciones diferentes. Por un lado, trabajadores que no se presentan a trabajar en el país de destino o que abandonan su puesto luego de empezar. Y por el otro, aquellos que terminan su contrato, pero no retornan. Si bien ambas situaciones comparten la decisión de no retorno, también poseen elementos diferenciales que justifican evitar considerarlas un mismo fenómeno. De hecho, es probable que tengan causas y consecuencias diferentes. Por ejemplo, si se tiene en cuenta que la preocupación principal de los empleadores es contar con la mano de obra de los migrantes, que éstos decidan no regresar luego de terminar sus contratos no resultará tan preocupante como que no se presenten a trabajar. Y de manera derivada, es probable que esto no impacte de manera tan marcada en la credibilidad de la reclutadora como responsable de ofrecer trabajadores comprometidos y confiables.

En términos descriptivos, el porcentaje de migrantes regulares que permanece una vez finalizada su visa es un dato difícil de obtener, incluso no es claro que realmente alguien tenga información confiable. Probablemente, las reclutadoras grandes son las que tienen más probabilidad de contar con esta información. Una reclutadora informó que en otros países un 2% de permanencia debería ser considerado un porcentaje bajo. Incluso, una reclutadora mediana que opera en Guatemala indicó que en su caso el porcentaje era menor al 1%, a partir de un trabajo muy sólido de selección de personas consideradas confiables y la firma de un contrato que imponía consecuencias económicas en caso de no retornar. En contraste, en base a datos potencialmente exagerados pero válidos para una estimación, un funcionario público indicó que pensaba que existía un 7% de no retorno. Así, posiblemente el valor global se encuentre entre el 2 y 7%, aunque es claro que se necesita mayor indagación sobre el tema. Como dato adicional, una reclutadora que informó un bajo porcentaje de migrantes que permanecen, indicó que había experimentado un aumento inexplicable de casos luego de que pasara la parte más dura de la pandemia.

En general, para comprender la dinámica del fenómeno, es importante reconocer que, si bien la mayor parte de la migración regular desde Guatemala tiene como destino Canadá, cuando estos migrantes deciden quedarse, casi siempre optan por irse a los EE.UU., ya que allí entienden que encontrarán mejores empleos, salarios más altos y es donde tienen más redes de apoyo. Un entrevistado destacó que ingresar a EE.UU. por la frontera norte no es problemático. Otro señaló que el costo es de Q10,000. No obstante, otro entrevistado, que había hecho él mismo el trayecto, indicó que durante el período de visa la frontera puede cruzarse sin inconvenientes porque es legal hacerlo.

Las causas de la permanencia en los países de destino asociadas con la ecuación entre incentivos y necesidades familiares son varias.

**1 En primer lugar, ya se estableció que los salarios que pueden obtener los trabajadores en empleos no agrícolas son considerablemente más altos, incluso 50% o más.** A la vez, en algunos lugares es más fácil que los trabajadores reciban ofertas para realizar otros empleos mejor pagos (ya se mencionó el caso de un empleador que informó que es frecuente que ciertas personas ofrezcan trabajo con mejores salarios en las intermediaciones de supermercados). Así, la diferencia en el salario pagado por hora y entre la cantidad de horas ofrecidas por el empleador que gestionó la visa y el nuevo empleador potencial va a funcionar como un incentivo a abandonar el puesto de trabajo.

**2 A la vez, la existencia de deudas o necesidades económicas en la familia que no puedan cubrirse con los ingresos del trabajo actual van a impulsar la decisión de no retornar** (aunque no necesariamente la de abandonar el trabajo). Un caso particular, identificado en varias oportunidades, refiere a periodos de visa cortos (de dos a cuatro meses), cuando el monto que se pagó para recibir la recomendación fue elevado. Así, los trabajadores toman conciencia de que no podrán obtener una ganancia importante si retornan cuando tienen que hacerlo, lo que los lleva a quedarse. En consecuencia, mientras los pagos ilegales para conseguir la visa sean más altos y el periodo de visa más corto, aumentará probabilidad de permanencia.

En paralelo, la misma situación aplica cuando la familia tiene deudas previas que debe pagar, o si surge un problema que requerirá de una importante inversión de dinero, como la enfermedad grave de un hijo. El alcalde auxiliar de una comunidad del departamento de Chimaltenango explicó esto señalando que los costos para obtener las visas son altos, y que hay personas que deciden quedarse porque no ganaron lo suficiente. De manera más clara, un vecino de una comunidad de Huehuetenango explicó que unas personas que conocía se quedaron porque su visa de 3 o 4 meses no les alcanzó para pagar las deudas que tenían. Como factor adicional, un entrevistado también indicó que al momento de decidir permanecer puede incidir el modo en que se ha utilizado el dinero enviado como remesa, si el dinero fue utilizado mayormente en consumo superfluo y no hay perspectiva de realizar ninguna mejora significativa, existe mayor posibilidad de no retornar.

**3 Otro elemento clave refiere al grado de confianza que tiene el trabajador de que será convocado en años subsiguientes.** Esto es clave, ya que no es lo mismo retornar creyendo que uno volverá el año entrante que pensando que no va a hacerlo. Analizando en términos económicos, si uno espera volver los años entrantes, la diferencia entre las ganancias esperadas y las que puede obtener permaneciendo sin papeles no son tan grandes. No obstante, cuando se asume que la posibilidad de regresar en el futuro es baja, la diferencia a favor de permanecer irregularmente es mucho más alta. Esta situación se observa cuando los trabajadores tienen mala relación con los empleadores o con jefes de grupo que participan en la toma de decisiones, cuando no se cumplen metas de producción establecidas en contratos o por los jefes, o cuando los migrantes perciben que los empleadores tienen problemas económicos que pueden implicar la quiebra del negocio.

En esta línea, un entrevistado que viajó a Canadá varias temporadas, explicó que nunca se quedó porque a su empleador le gustaba como trabajaba, y por eso siempre lo volvía a llevar. Adicionalmente, un caso particular relacionado con la baja expectativa de retornar años subsiguientes es cuando quienes reclutaron a los trabajadores no seleccionaron a personas con las habilidades o capacidades necesarias para realizar el trabajo. Así, los propios trabajadores toman conciencia que no tienen lo necesario para llevar adelante el trabajo, por lo que fácilmente asumen que no serán convocados nuevamente.



Dentro de las razones relacionadas con las características del trabajo y el trato recibido pueden mencionarse dos fundamentales.

4

**A veces, el trabajo realizado es considerado excesivamente duro o difícil. Usualmente, esto puede darse cuando la selección de trabajadores no fue la adecuada o cuando no se comunicaron con suficiente claridad las características del trabajo a realizar.** En este caso, existe posibilidad de que los empleados terminen abandonando sus labores no por una evaluación costo-beneficio, sino fundamentalmente porque consideran que la dureza del trabajo se encuentra más allá de sus posibilidades. Por ejemplo, un entrevistado destacó que algunos trabajadores renuncian porque las condiciones de trabajo son muy exigentes y llegan a tener miedo por su salud. En la misma línea, resulta interesante mencionar que algunos empleadores organizan el trabajo a partir de líderes de grupo, a los cuáles suelen pagar un plus por productividad. En este marco, no resulta inverosímil que a veces puedan presionar de más a sus subordinados para obtener este adicional, contribuyendo así a la experiencia de que la demanda de trabajo va más allá de las posibilidades personales.

5

**Por otra parte, como se mencionó en este trabajo y como indica la literatura, existen casos de maltrato por parte de los empleadores** (Binford, 2019; Weiler, 2020). A la vez, sin llegar a este extremo, es posible que la relación de los migrantes con los empleadores o con sus jefes directos sea mala. Indudablemente, estas situaciones constituyen un incentivo para abandonar el trabajo y buscar alternativas fuera de la relación en el empleador o empresa que gestionó su visa. En esta línea, una fuente bien informada indicó que si bien las embajadas que otorgan las visas no hacen un análisis individual de quién retorna y quién no lo hace, cuando se detecta que un porcentaje alto de trabajadores abandona a un empleador en particular, fácilmente se hipotetiza que puede deberse a situaciones de maltrato o abuso.

Finalmente, también pueden mencionarse dos causas adicionales que contribuyen a que los trabajadores que viajan con visa no retornen.

6

**Anteriormente se ha mencionado la importancia de que las reclutadoras o intermediarios laborales locales actúen con seriedad y se ajusten a las normativas vigentes**, lo que incluye no realizar cobros indebidos a los trabajadores. No obstante, se ha escuchado el caso de reclutadoras falsas, que cobran a los trabajadores supuestamente seleccionados altos montos para acceder a las visas, bajo el supuesto de que luego no se presentarán a trabajar en el país de destino. En estos casos, el pago para acceder a las visas reemplaza al tradicional pago realizado a los coyotes.

7

**Por último, también se han mencionados casos en los cuales los trabajadores no retornan a Guatemala** al finalizar su contrato porque tienen problemas familiares o legales en Guatemala (por ejemplo, situaciones de maltrato familiar), que los hacen desistir de retornar.

**Cuadro 5.** Análisis de las causas de la permanencia de los trabajadores con visa en los países de destino.

<b>Relación entre incentivos y necesidades familiares</b>	
Causa: Salarios más bajos que en otras industrias. Horas de trabajo generalmente limitadas	Aspectos clave: Disponibilidad de trabajos alternativos en la zona que ofrecen mejores ingresos y visibilidad de estos trabajos. La cantidad de horas ofrecidas puede ser clave.
Causa: 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	Aspectos clave: 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: consumo superfluo versus mejoras perceptibles.
Causa: Creencia de que volver a obtener la visa los años subsiguientes es improbable.	Aspectos clave: Relación establecida entre el trabajador y su jefe o empleador. Cumplimiento o no de metas de productividad. Existencia de metas irreales o excesivamente elevadas. Selección de trabajadores sin las capacidades necesarias.
<b>Características del trabajo y del trato recibido</b>	
Causa: El trabajo realizado es considerado como excesivamente difícil o duro, incluso como un riesgo para la salud o la vida.	Aspectos clave: 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.
Causa: Maltrato hacia los trabajadores o mala relación con empleadores o jefes.	Aspectos clave: Frecuencia de malos tratos hacia los trabajadores. Expectativas o presiones excesivas para aumentar la productividad.
<b>Otras causas</b>	
Causa: Reclutadoras o intermediarios laborales falsos	Aspectos clave: 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.
Causa: Problemas legales o familiares de los migrantes regulares.	Aspectos clave: Grado de evaluación de la situación legal de los migrantes antes de entregar visas.

Ante estos problemas, entrevistados que trabajan en reclutadoras mencionaron la implementación de diferentes estrategias para prevenir o reducir el riesgo de abandono de los puestos de trabajo o de permanencia de los trabajadores en destino una vez finalizados sus contratos. Es claro que esta es y debe ser una preocupación central de las reclutadoras, ya que se relaciona con su capacidad para ofrecer trabajadores confiables a los empleadores, expresada en el prestigio que tienen (y pueden perder) como empresas.

Dentro de las estrategias mencionadas destacan las siguientes. La primera refiere a la selección de personas confiables. Para esto se mencionan casos donde se realizan consultas a vecinos de la comunidad o a líderes locales, para ver si confirman que se trata de personas de confianza. En otras oportunidades se ha señalado el rol que organizaciones locales puede jugar seleccionando a los trabajadores dentro de sus miembros. Esto parte de asumir que la organización seleccionará trabajadores confiables y capacitados para mantener la posibilidad de enviar nuevos trabajadores en el futuro, y que los trabajadores que viajan tendrán un compromiso con la organización que los disuadirá de incumplir su contrato. En el caso específico de la Fundación Juan Francisco García Comparini, en su rol de reclutadora certificada, solo selecciona trabajadores vinculados con las cuatro empresas agroindustriales (una de ellas una cooperativa) que financian sus actividades de promoción social.

También se mencionó la importancia de seleccionar personas con perfiles menos propensos a permanecer en el extranjero, particularmente personas casadas o en unión permanente que tengan hijos. Subyace a esto el supuesto de que los lazos existentes en Guatemala reducirán el riesgo no retorno. Por su parte, varias reclutadoras enfatizaron la importancia de sensibilizar y educar a los trabajadores antes de viajar, invitándolos a reflexionar sobre su plan de vida y sobre los beneficios de retornar. Adicionalmente, una reclutadora informó que exhorta a los empleadores a no aceptar trabajadores recomendados por los propios migrantes y que no se responsabiliza ni de sus capacidades ni de su confiabilidad en tales casos. Otra reclutadora indicó que sugiere a los empleadores poner un límite a las recomendaciones que reciben de cada trabajador, para reducir el riesgo de pagos ilegales. Finalmente, la Fundación Juan Francisco García Comparini informó que antes de iniciar el viaje firma un contrato con los trabajadores que envía (que en todos los casos trabajan con las empresas agropecuarias que la financian) que implicará la pérdida del equivalente a 10,000 U\$ de beneficios si no retornan.

Por último, resulta de interés mencionar las razones que esgrimen los trabajadores que viajaron y decidieron retornar, aun cuando recibieron recomendaciones para permanecer sin papeles. En general, las explicaciones se vinculan con tres razones. Primero, existe **el deseo de retornar para ver a la familia y a los hijos**, algo que contrasta directamente con la realidad de migración irregular. En segundo lugar, se menciona **la expectativa de volver a viajar y se reconoce que para poder hacerlo es necesario retornar**. Finalmente, varios entrevistados también informaron que **volvieron porque quedarse es ilegal, y quieren ser personas honestas**. Interesante este último punto, en tanto incorpora una dimensión ética a la decisión de retornar a origen.

## 5.14. Impacto de la disponibilidad de visas de trabajo temporal en la intención migratoria: evidencia cualitativa y cuantitativa

En esta investigación se evaluó la capacidad de los programas de visas temporales para favorecer el arraigo de quienes permanecen en las comunidades de origen y para incentivar alternativas legales de migración. En este apartado se pone el foco en el nivel comunitario y se parte de las siguientes preguntas ¿la intención migratoria es diferente en comunidades con alto y con bajo porcentaje de migrantes regulares? ¿La migración regular e irregular son valoradas de la misma manera en ambos tipos de comunidades? Finalmente, ¿la forma que adquiere la intención migratoria, es diferente si existe un alto porcentaje de migrantes regulares en la comunidad? Para responder a estas preguntas se retoman resultados tanto de las entrevistas realizadas en Guatemala como de la encuesta realizada con el fin de comparar entre comunidades con alto y bajo porcentaje de migrantes regulares.

El análisis de las entrevistas evidencia que la disponibilidad de visas temporales para trabajar en Canadá y EE.UU. afecta de manera compleja y no lineal tanto la intención migratoria de las personas que permanecen como el modo en que se concreta la voluntad de migrar. La primera conclusión es que la disponibilidad de visas de trabajo temporal parece reducir la voluntad de migrar de manera irregular.



© AdobeStock

Ciertamente, **los análisis realizados previamente muestran con claridad las razones por las cuales los integrantes de las comunidades visitadas prefieren la migración regular por sobre la irregular.** Así, pareciera que la disponibilidad de visas redujera inicialmente la migración irregular ante la expectativa de una alternativa migratoria más valorada. En esta línea, el Alcalde auxiliar de una comunidad del departamento de Chimaltenango comentó que en el momento en que llegaron a reclutar a la comunidad para viajar con visa se produjo una baja marcada de la migración sin papeles. Por su parte, una autoridad municipal del departamento de San Marcos resaltó que la disponibilidad de visas “frena drásticamente” la migración irregular.

Ahora bien, para comprender acabadamente esta reducción inicial de la migración irregular a partir de la disponibilidad de visas es necesario clarificar el rol mediador de la desconfianza y la expectativa de fraude. En efecto, esta disminución inicial de la migración irregular acontece en tanto las personas de la comunidad creen que la oportunidad de acceder a una visa es real y no un engaño. En caso que teman esto último, no considerarán la alternativa de esperar una visa. Una reclutadora destacó que el primer año que se llega a una comunidad suele haber mucha desconfianza, pero que el segundo año el interés aumenta exponencialmente ya que han podido ver que algunos de sus vecinos efectivamente viajaron y retornaron.

En un segundo momento, se observa que un porcentaje de quienes tenían intención de migrar encontró posibilidad de hacerlo por medio de una visa. No obstante, como las visas disponibles no llegan a cubrir toda la demanda, algunas personas que habían decidido posponer la migración sin papeles deciden emigrar irregularmente. En este sentido, varios entrevistados señalaron que las personas se terminan frustrando de tanta espera y optan por irse sin papeles. Así, podría argumentarse que la disponibilidad de visas de trabajo temporal no impacta en la intención migratoria de largo plazo, pero sí la canaliza de manera respetuosa de las normas.

Ahora bien, luego de haber presentado las líneas generales del fenómeno analizado, resulta conveniente incorporar elementos adicionales para generar una interpretación más compleja. Por un lado, un entrevistado de una reclutadora destacó que las visas permiten que las personas no pierdan vínculo con su comunidad. De hecho, al ver los beneficios de su trabajo en el extranjero, en su opinión, los vínculos familiares y la identificación con su comunidad se fortalecen. Incluso, un funcionario de un municipio con presencia muy fuerte de visas destacó que la migración lleva a que aumente la disponibilidad de empleo en las comunidades, fundamentalmente en el área de la construcción, lo que termina disminuyendo la necesidad de migrar por la falta de empleo. Así, se observan dos argumentos que harían pensar que la disponibilidad de visas podría reducir la intención migratoria

No obstante, también existen dos argumentos que sugieren que la disponibilidad de visas podría aumentar la intención migratoria. En primer lugar, algunos entrevistados destacaron que existen personas que no están dispuestas a irse de manera irregular, por todos los sufrimientos y riesgos que esto implica. No obstante, sí tendrían voluntad de hacerlo con visa. En este caso, la disponibilidad de visas contribuiría a la voluntad de migrar regularmente. A la vez, existe un segundo argumento que señala que cuando numerosas personas de una comunidad empiezan a viajar en un momento determinado, en este caso regularmente, se hacen visibles para los vecinos los beneficios económicos que obtienen. Así, esa voluntad de conseguir lo que otros consiguen fortalecería la intención migratoria, tanto regular como irregular.

Finalmente, algunos entrevistados también señalaron que las personas mayores de 35 años usualmente no suelen ser seleccionadas para viajar con visa. De esta forma, sería posible pensar que el impacto en la intención migratoria podría ser diferente según la edad. Y aunque no fue mencionado, también es probable que impacte de manera diferencial según género, ya que el bajo porcentaje de visas obtenidas por mujeres posiblemente limite la percepción de que migrar regularmente es una alternativa para ellas.

Ahora bien, ¿qué dice la evidencia cuantitativa sobre estas cuestiones? En primer lugar, los resultados evidencian que no existen diferencias estadísticamente significativas en la intención migratoria cuando se comparan comunidades con alto y bajo porcentaje de visas, tanto cuando se toma la variable de manera ordinal ( $U = 136,060$ ,  $p = .713$ ) como cuando se la trabaja de manera dicotómica ( $\chi^2(1) = 2.097$ ,  $p = .148$ ). En concreto, estos datos sugieren que la disponibilidad de visas no modifica la intención migratoria de las personas que permanecen, aun cuando se observa una tendencia (no significativa estadísticamente) a que en las comunidades con bajo porcentaje de migrantes regulares la intención migratoria sea mayor.

*Tabla 34. Intención migratoria en comunidades con alto y bajo porcentaje de migrantes regulares.*

Intención migratoria	Comunidades con alto porcentaje		Comunidades con bajo porcentaje		Total
	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	
No, descarto totalmente la posibilidad de emigrar de Guatemala en el futuro	80	15.4%	95	18.3%	175
No, prefiero quedarme en mi comunidad	162	31.2%	127	24.5%	289
No, creo que no emigraré en el futuro	13	2.5%	8	1.5%	21
Estoy indeciso/a con la idea de emigrar. No sé qué haré en el futuro	7	1.3%	10	1.9%	17
Sí, creo que emigraré en algún momento futuro	242	46.6%	272	52.5%	514
Sí, planifico emigrar antes de que pase un año	11	2.1%	5	1.0%	16
Sí, ya he realizado preparativos para emigrar antes de que pase un año	4	0.8%	1	0.2%	5
<b>Total</b>	<b>519</b>	<b>100%</b>	<b>518</b>	<b>100%</b>	<b>1037</b>

**Tabla 35.** Intención migratoria dicotómica en comunidades con alto y bajo porcentaje de migrantes regulares.

Intención migratoria	Comunidades con alto porcentaje		Comunidades con bajo porcentaje		Total
	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	
No, no pienso migrar	255	49.8%	230	45.3%	485
Sí, pienso migrar	257	50.2%	278	54.7%	535
<b>Total</b>	<b>512</b>	<b>100%</b>	<b>508</b>	<b>100%</b>	<b>1020</b>

NOTA: para construir la variable dicotómica se agruparon las tres alternativas que indican presencia de intención de migrar y las tres que indican ausencia, excluyéndose la opción intermedia o indefinida.

Ante la posibilidad de que la disponibilidad de visas tuviera un impacto diferencial en la intención migratoria de diferentes grupos, se analizó si ciertos segmentos de población presentaban diferente intención migratoria dependiendo de si estaban en comunidades con alta o baja disponibilidad de visas. Así, se evaluó si la disponibilidad de visas impactaba en la intención migratoria de hombres y mujeres, de personas mayores y menores de 35 años y en hogares donde se hablaba o no algún idioma maya, o se hablaba o no español. El único grupo donde se observaron diferencias fue en quienes no hablaban español en sus hogares ( $U = 3,810$ ,  $p = .044^*$ ).

**Tabla 36.** Intención migratoria de quienes no hablan español en sus hogares comparando comunidades con alto y bajo porcentaje de migrantes regulares

Intención migratoria	Comunidades con alto porcentaje		Comunidades con bajo porcentaje		Total
	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	
No, descarto totalmente la posibilidad de emigrar de Guatemala en el futuro	24	27.0%	16	21.9%	40
No, prefiero quedarme en mi comunidad	30	33.7%	16	21.9%	46
No, creo que no emigraré en el futuro	4	4.5%	2	2.7%	6
Estoy indeciso/a con la idea de emigrar. No sé qué haré en el futuro	0	0%	0	0%	0
Sí, creo que emigraré en algún momento futuro	31	34.8%	38	52.1%	69
Sí, planifico emigrar antes de que pase un año	0	0%	1	1.4%	1
Sí, ya he realizado preparativos para emigrar antes de que pase un año	0	0%	0	0%	0
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>	<b>162</b>

El análisis realizado mostró que el rango medio de intención migratoria en las comunidades con alto porcentaje de visas es 75.2 y en las de bajo porcentaje es 89.2. Siendo que valores más altos indican mayor intención migratoria, se observa que la disponibilidad de visas parecería reducir la intención migratoria de quienes no hablan español en sus hogares. Si bien las razones de esto no son claras, indudablemente se trata de un tema que requiere mayor reflexión y análisis. Por otra parte, a fin de facilitar la lectura de los resultados, a continuación, se presenta la tabla recategorizando la intención migratoria como variable dicotómica. Los resultados también resultan estadísticamente significativos ( $\chi^2(1) = 5.65, p = .017^*$ ).

*Tabla 37. Intención migratoria de quienes no hablan español en sus hogares comparando comunidades con alto y bajo porcentaje de migrantes regulares (variable dicotomizada).*

Intención migratoria	Comunidades con alto porcentaje		Comunidades con bajo porcentaje		Total
	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	
No, no pienso migrar	58	62.2%	34	46.6%	92
Sí, pienso migrar	31	34.8%	39	53.4%	70
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>	

*NOTA:* para construir la variable dicotómica se agruparon las tres alternativas que indican presencia de intención de migrar y los tres que indican ausencia, excluyéndose la opción intermedia.

Ahora bien, habiendo concluido que la disponibilidad de visas no tiene un efecto general en la intención migratoria, a continuación, se analiza si tiene algún impacto en el modo en que se canaliza dicha migración. Para esto se analiza de qué manera migraron y migran las personas provenientes de comunidades con alto y bajo porcentaje de visas, y cómo se distribuyen las familias con diferente condición migratoria. Para el análisis se incluyen tanto a aquellos que han migrado y retornado como aquellos que migraron siendo parte de los hogares encuestados.

*Tabla 38. Distribución de migrantes con y sin visa en comunidades con alto y bajo porcentaje de migrantes regulares*

¿La persona migró alguna vez con visa?	Comunidades con alto porcentaje		Comunidades con bajo porcentaje		Total
	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	
Sí	144	64.9%	15	6.7%	159
No	78	35.1%	210	93.3%	288
<b>Total</b>	<b>222</b>	<b>100%</b>	<b>225</b>	<b>100%</b>	<b>447</b>

**Tabla 39.** Familias con diferente condición migratoria en comunidades con alto y bajo porcentaje de migrantes regulares

Condición migratoria	Comunidades con alto porcentaje		Comunidades con bajo porcentaje		Total
	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	
Regular	115	23%	14	2.8%	129
Irregular	54	10,8%	145	29.5%	199
No migrante	330	66,1%	333	67.7%	663
<b>Total</b>	<b>499</b>	<b>100%</b>	<b>492</b>	<b>100%</b>	

NOTA: se excluyeron 10 familias categorizadas como mixtas.

Los resultados obtenidos muestran que, como era de esperarse, el porcentaje de migrantes que viajó alguna vez con visa es mucho más elevado en las comunidades con alto porcentaje de migrantes regulares ( $\chi^2(1) = 165, p < .001^{**}$ ). Viendo estas tablas, podría pensarse que no ofrecen información adicional o un aporte significativo a la interpretación del fenómeno. No obstante, es clave tomar en cuenta que estos resultados surgen de muestras estrictamente emparejadas. A partir de esto, se toma conciencia que en ambos grupos la cantidad de personas migrantes es muy similar (222 en el caso de las comunidades con alto porcentaje de visas y 225 en el caso de comunidades con bajo porcentaje). Esto sugiere que la intención migratoria es semejante. A la vez, observando la tabla precedente, también se reconoce que el porcentaje de familias que cuentan con al menos un migrante es muy similar (33.8% en las de alto porcentaje y 32.3% en las de bajo porcentaje).

Esto resulta interesante, porque reconfirma que la disponibilidad de visas no afecta la intención migratoria global en las comunidades. No obstante, observando en detalle, donde sí parece impactar de manera radical la disponibilidad de visas es en el modo en que esta intención migratoria se canaliza. En efecto, mientras que en las comunidades con alto porcentaje de visas el 64.9% de la migración se ha canalizado regularmente, solo lo ha hecho el 6.7% en las de bajo porcentaje. De la misma forma, mientras que el 23% de los hogares puede ser caracterizado como de migrantes regulares en las comunidades con alto porcentaje de visas, esto solo es posible en el 2.8% de los hogares pertenecientes a comunidades con bajo porcentaje de visas. En consecuencia, es posible concluir que, si bien la disponibilidad de visas temporales no afecta la intención migratoria, sí impacta de manera decisiva y sustancial en el modo específico en que esta migración se produce (es decir, regular o irregular).

Ahora bien, en el análisis anterior se consideraron como equivalentes personas que hubieran migrado al menos una vez, sin considerar el tiempo específico de permanencia en el extranjero, siendo que la migración irregular puede ser muy prolongada. A la vez, también se compararon familias a partir de su condición migratoria, sin tener en cuenta la cantidad específica de migrantes actuales y pasados. Para incluir esta dimensión en el análisis, se comparó la cantidad de personas que habían migrado siendo integrantes del hogar y se encontraban al momento de la encuesta en el extranjero. Los resultados muestran que la media por familia de personas en el extranjero en las comunidades con alto porcentaje de migrantes regulares es 0.276 y en las de bajo porcentaje es de 0.38, siendo estas diferencias estadísticamente significativas ( $t(1040) = -2.44, p = .015^*$ ). Nótese que la cantidad de personas en el extranjero provenientes de comunidades con bajo porcentaje de migrantes regulares es 37.7% mayor.



En paralelo, también se comparó la media de trabajadores actualmente en el extranjero provenientes de hogares de migrantes regulares e irregulares. En promedio, cada hogar de migrantes regulares tiene 0.62 integrantes viviendo en el extranjero, en tanto que este guarismo sube a 0.99 en el caso de hogares de migrantes irregulares, siendo estas diferencias estadísticamente significativas ( $t(590) = -5.50, p < .001^{**}$ ).

Sin bien estos resultados deben interpretarse con cautela ya que es probable que la cantidad de migrantes regulares en el extranjero varíe según el momento del año, los hallazgos parecerían indicar que los hogares de migrantes regulares tienen en promedio menor cantidad de integrantes en el extranjero en comparación con las familias de migrantes irregulares. Posiblemente, esto se derive del hecho de que los migrantes sin papeles suelen permanecer en el extranjero mucho más tiempo que aquellos que migran con visa temporal, aun sumando los períodos de tiempo correspondientes a todos sus viajes. Asumiendo esta conclusión, podría afirmarse que, dado que la intención migratoria no se modifica a partir de la disponibilidad de visas en una comunidad, pero sí se modifica el modo en que se da la migración, y que cada familia de migrantes temporales tiene en promedio menos integrantes en el extranjero, entonces la disponibilidad de visas sí reduce la cantidad total de migrantes que se encuentran en los países de destino.

Adicionalmente, en el cuestionario también se indagó la opinión de los encuestados sobre la migración y sobre la relación entre las visas de trabajo temporal y la intención migratoria. Las siguientes tablas abordan estos temas.

*Tabla 40. Valoración de la migración regular e irregular en comunidades con alto y bajo porcentaje de visas de trabajo temporal*

Valoración de la migración	Comunidades con alto porcentaje		Comunidades con bajo porcentaje	
	Regular	Irregular	Regular	Irregular
Bueno	94.4%	13%	92.9%	16.2%
Ni bueno ni malo	4.1%	32.2%	6%	38.7%
Malo	0.6%	54.8%	1.2%	42.2%
<b>Total</b>	<b>519</b>	<b>100%</b>	<b>518</b>	<b>100%</b>

Los resultados muestran que la migración con visa es valorada de manera inequívocamente positiva, sin que existan diferencias estadísticamente significativas entre ambos tipos de comunidades ( $U = 137,761, p = .089$ ). Por su parte, la migración irregular tiende a ser percibida negativamente, aunque sin que se observe una opinión tan homogénea. En este caso, el análisis estadístico muestra que las diferencias entre ambos tipos de comunidades son estadísticamente significativas ( $U = 120,854, p = .003^{**}$ ), y que los encuestados provenientes de comunidades con alto porcentaje de migrantes regulares valoran un poco más negativamente la migración sin papeles (rango medio de comunidades con alto porcentaje 543, rango medio de comunidades con bajo porcentaje 493, puntajes más altos indican mayor grado de rechazo).

En línea con lo esperado los encuestados valoran de manera positiva a la migración regular, a la vez que aquellos provenientes de comunidades con alto porcentaje de migrantes regulares tienen una consideración algo más negativa de la migración sin papeles que los de comunidades con bajo porcentaje de visas. No obstante, lo que resulta llamativo es el alto porcentaje de valoraciones negativas en ambos grupos sobre la migración irregular, tal vez derivado de la tendencia de quienes respondían a dar respuestas políticamente correctas o a evitar manifestar aprobación o incluso tibieza con una práctica ilegal.

La siguiente tabla recoge opiniones sobre la relación entre visas de trabajo temporal e intención migratoria.

**Tabla 41.** Opiniones sobre la relación entre visas temporales y migración irregular, en comunidades con alto y bajo porcentaje de migrantes irregulares.

Valoración de la migración		Comunidades con alto porcentaje	Comunidades con bajo porcentaje	¿Existen diferencias estadísticas?
Las visas son una mejor forma de migrar que la migración sin papeles	Totalmente en desacuerdo	0.6%	0.4%	U = 132,191, p = .211
	Algo en desacuerdo	0.2%	0%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3.5%	4%	
	Algo de acuerdo	2.1%	4%	
	Totalmente de acuerdo	<b>93.7%</b>	<b>91.5%</b>	
Pienso que hay personas de la comunidad que no quieren migrar sin papeles, pero que seguramente querrían migrar si consiguieran una visa	Totalmente en desacuerdo	0.6%	0.4%	U = 129,599, p = .124
	Algo en desacuerdo	0.4%	0%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5.6%	7.2%	
	Algo de acuerdo	3.1%	5.2%	
	Totalmente de acuerdo	<b>90.4%</b>	<b>87.2%</b>	
Cuando las personas conocen que existen visas, su deseo de migrar sin papeles disminuye, porque se dan cuenta que hay opciones más convenientes	Totalmente en desacuerdo	0.8%	0.6%	U = 130,321, p = .167
	Algo en desacuerdo	0.6%	0.2%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6%	8.3%	
	Algo de acuerdo	3.9%	5%	
	Totalmente de acuerdo	<b>88.8%</b>	<b>85.9%</b>	

La tabla precedente confirma tres resultados clave de la indagación cualitativa. En primer lugar, evidencia que la migración regular temporal es considerada preferible a la migración irregular de manera muy marcada. A la vez, también apoya el argumento de que la disponibilidad de visas podría aumentar la intención migratoria regular, en el caso de personas que no están dispuestas a asumir los sufrimientos y riesgos asociados a la migración sin papeles, pero tendrían interés en caso de que existiera una opción segura que permitiera retornar con la familia. Finalmente, los resultados también soportan la idea de que la disponibilidad de visas puede disminuir la intención migratoria irregular.

Por último, la siguiente tabla muestra de qué manera pensarían en migrar las personas que manifestaron interés en hacerlo cuando se indagó su nivel de intención migratoria. El análisis estadístico no evidencia la existencia de diferencias entre comunidades con alto y bajo porcentaje de migrantes regulares ( $\chi^2(3) = 2.136, p = .545$ ).

**Tabla 42.** Modalidad de migración de quienes desean migrar, comparando comunidades con alto y bajo porcentaje de migrantes regulares.

Modalidad de migración	Comunidades con alto porcentaje		Comunidades con bajo porcentaje		Total
	Regular	Irregular	Regular	Irregular	
Emigraría sin papeles	5	1.9%	5	1.8%	10
No lo sé todavía	3	1.2%	6	2.2%	9
Sólo emigraría legalmente, con visa	241	93.8%	252	91%	493
Ya sea con o sin papeles, migraré	8	3.1%	14	5.1%	22
<b>Total</b>	<b>257</b>	<b>100%</b>	<b>277</b>	<b>100%</b>	<b>534</b>

Los resultados obtenidos resultan inesperados, ya que una mayoría muy amplia de encuestados manifiesta que solo emigraría de manera regular, incluso en comunidades en las cuales el acceso a visas es muy reducido o incluso inexistente. En paralelo, no parece razonable que solo un porcentaje muy pequeño, entre el 5% y el 6.9%, esté dispuesto a migrar de manera irregular, teniendo en cuenta los altos porcentajes de migración irregular observados, aun en las comunidades con una importante cantidad de visas. Así, resulta razonable pensar que las respuestas no refieren a los modos de migración que imaginan que usarían o podrían usar quienes responden, sino a aquello que desearían hacer. Esto es muy interesante, ya que refuerza los resultados más importantes obtenidos en este apartado: la intención migratoria en las comunidades es elevada, pero si las personas tuvieran la oportunidad de elegir, indudablemente preferirían hacerlo con visa en lugar que de manera irregular, evitando riesgos y pudiendo volver con sus familias, sin tener que permanecer tanto tiempo en el extranjero.

### 5.15. Diferencias entre comunidades con alta y baja disponibilidad de visas de trabajo temporal

En esta investigación se propuso analizar, junto a otros objetivos, si los programas de migración regular temporal entre Guatemala y Canadá y EE.UU. contribuyen a aumentar el bienestar no solo de los migrantes y sus familias, sino también de sus vecinos y comunidades. En general, numerosos entrevistados destacan que las visas de trabajo temporal han sido un gran beneficio para las comunidades, porque han aumentado el envío de remesas, han mejorado las viviendas de las familias de los migrantes y hay mayor disponibilidad de trabajo para los que permanecieron (ya que las remesas dinamizan la economía comunitaria). No obstante, en tales argumentos resulta muy difícil diferenciar entre impactos vinculados con la migración en sí y aquellos vinculados con la migración regular temporal en particular.

Así, se trabajó en base a las encuestas y se identificó un conjunto de variables que podrían indicar diferentes formas de bienestar, a fin de comparar comunidades con alto y bajo porcentaje de migrantes regulares. En la siguiente tabla se indican las variables analizadas y los valores del estadístico de prueba utilizado. Luego se presenta la información detallada de aquellos casos donde se observaron diferencias estadísticamente significativas.

**Tabla 43.** Análisis de diferencias entre comunidades con alto y bajo porcentaje de migrantes regulares.

<b>Variables analizadas</b>	<b>¿Existen diferencias entre comunidades con alto y bajo porcentaje de migrantes regulares?</b>
Nivel de pobreza del hogar (Simple Poverty Scorecard)	$t(1040) = 0.7654, p = .44$
Nivel de escolaridad de la persona encuestada	$U = 134,123, p = .73$
Realización de mejoras o ampliaciones en la vivienda en los últimos 12 meses	$\chi^2(1) = 3.996, p = .028^*$
Al menos un integrante del hogar tuvo un trabajo que generó ingresos para la familia en los últimos 12 meses	$\chi^2(1) = 5.335, p = .013^*$
Percepción de la situación económica familiar	$U = 133,538, p = .565$
Cambios en la situación económica familiar en los últimos 12 meses	$U = 130,965, p = .285$
Participación de algún miembro de la familia en grupos, organizaciones o asociaciones	$\chi^2(1) = 0.59, p = .442$
Grado de confianza en las personas de la comunidad	$U = 123,219, p = .006^{**}$
Hogar que recibe o recibió remesas en los últimos 5 años	$\chi^2(1) = 0.000, p = .984$
Monto mensual de las remesas recibidas	$U = 7,570, p = .019^*$
Valoración de la propia vida	$U = 126,610, p = .025^*$
Puntaje de Consumo de Alimentos (PCA)	$t(1039) = 1.451, p = .147$
Escala FIES (ordenado según severidad del ítem)	$U = 137,302, p = .34$

**Tabla 44.** Mejoras y ampliaciones en la vivienda en comunidades con alto y bajo porcentaje de visas de trabajo temporal

<b>¿Realizó arreglos o modificaciones?</b>	<b>Tipo de comunidad</b>	
	<b>Alto porcentaje</b>	<b>Bajo porcentaje</b>
Sí	82 (15.8%)	60 (11.5%)
No	438 (84.2%)	461 (88.5%)
<b>Total</b>	<b>520</b>	<b>521</b>

Los datos muestran que los hogares de comunidades con alto porcentaje de migrantes temporales poseen más probabilidades de haber mejorado o ampliado su vivienda en el último año. En concreto, se observa que los hogares de las comunidades con alto porcentaje de migrantes regulares tienen un 50% más de probabilidad de haber realizado mejoras en la vivienda en los últimos 12 meses en comparación con los hogares de comunidades con bajo porcentaje de migrantes regulares.

**Tabla 45.** Hogares en los cuales al menos un integrante generó ingresos en los últimos 30 días en comunidades con alto y bajo porcentaje de visas de trabajo temporal

¿Algún integrante generó ingresos?	Tipo de comunidad	
	Alto porcentaje	Bajo porcentaje
Sí	394 (75.6%)	423 (81.5%)
No	127 (24.4%)	96 (18.5%)
<b>Total</b>	<b>520</b>	<b>521</b>

Los resultados presentados evidencian que en las comunidades con bajo porcentaje de visas de trabajo temporal es más probable que al menos un integrante del hogar haya generado ingresos en los últimos 30 días. En concreto, se observa que los hogares de comunidades con bajo porcentaje de migrantes regulares tienen 7.8% más de probabilidad de que al menos un integrante haya generado ingresos para la familia en los últimos 30 días en comparación con los hogares de comunidades con alto porcentaje de migrantes regulares.

**Tabla 46.** Diferencias en el grado de confianza en las personas de la comunidad en comunidades con alto y bajo porcentaje de visas de trabajo temporal.

Grado de confianza en las personas de la comunidad	Tipo de comunidad	
	Alto porcentaje	Bajo porcentaje
Total desconfianza	1 (0.2%)	0 (0%)
Desconfianza	20 (3.9%)	18 (3.5%)
Ni confianza ni desconfianza	96 (18.5%)	73 (14%)
Confianza	300 (57.8%)	295 (56.6%)
Total confianza	102 (19.7%)	135 (25.9%)
<b>Total</b>	<b>519 (100%)</b>	<b>521 (100%)</b>

Siendo 1 'total desconfianza' y 5 'total confianza', el Rango medio de las comunidades con alto porcentaje de migrantes regulares es 497 en tanto que el de las comunidades con bajo porcentaje es de 543, lo que indica que en las comunidades con bajo porcentaje de migrantes regulares existe mayor confianza en la comunidad que en aquellas con alto porcentaje.

**Tabla 47.** Monto de las remesas recibidas al mes en comunidades con alto y bajo porcentaje de visas de trabajo temporal

Monto de remesas recibidas	Tipo de comunidad	
	Alto porcentaje	Bajo porcentaje
Menos de 250Q	0 (0%)	3 (2.2%)
Entre 250 y 1,000Q	13 (9.7%)	20 (14.8%)
Entre 1,000Q y 2,000Q	19 (14.2%)	31 (23%)
Entre 2,000Q y 4,000Q	24 (17.9%)	25 (18.5)
Entre 4,000Q y 7,000Q	50 (37.3%)	27 (20%)
Entre 7,000Q y 10,000Q	21 (15.7%)	23 (17%)
Más de 10,000Q	7 (5.2%)	6 (4.4%)
<b>Total</b>	<b>134 (100%)</b>	<b>135 (100%)</b>

Siendo 1 la remesa mensual de menor monto y 7 la de mayor monto, los resultados indican que el rango promedio de las comunidades con alto porcentaje de migrantes regulares es 146 y el de las de bajo porcentaje es 124, lo que indica que en las de alto porcentaje el monto recibido mensualmente por remesas tiende a ser mayor.

**Tabla 48.** Valoración de la propia vida en comunidades con alto y bajo porcentaje de visas de trabajo temporal.

Valoración de la propia vida	Tipo de comunidad	
	Alto porcentaje	Bajo porcentaje
Muy mala	0 (0%)	1 (0.2%)
Mala	9 (1.7%)	8 (1.5%)
Ni buena ni mala	116 (22.3%)	88 (17%)
Buena	363 (69.7%)	379 (73%)
Muy buena	33 (6.3%)	43 (8.3%)
<b>Total</b>	<b>521 (100%)</b>	<b>519 (100%)</b>

Siendo 1 una vida 'muy mala' y 5 una vida 'muy buena', los resultados muestran que el rango promedio en las comunidades con alto porcentaje de migrantes regulares es de 504 y el de aquellas con bajo porcentaje es de 537, lo que indica que las personas que viven con comunidades con bajo porcentaje de migrantes regulares valoran mejor a su vida.

En la siguiente tabla se sintetizan las diferencias encontradas entre ambos tipos de comunidades en relación a diferentes indicadores de bienestar seleccionados.

**Tabla 43.** Análisis de diferencias entre comunidades con alto y bajo porcentaje de migrantes regulares.

<b>Variables analizadas</b>	<b>¿Existen diferencias entre comunidades con alto y bajo porcentaje de migrantes regulares?</b>
Nivel de pobreza del hogar (Simple Poverty Scorecard)	No existen diferencias
Nivel de escolaridad de la persona encuestada	No existen diferencias
Realización de mejoras o ampliaciones en la vivienda en los últimos 12 meses	Más frecuentes en comunidades con alto porcentaje de migrantes regulares
Al menos un integrante del hogar tuvo un trabajo que generó ingresos para la familia en los últimos 12 meses	Más frecuente en comunidades con bajo porcentaje de migrantes regulares
Percepción de la situación económica familiar	<b>No existen diferencias</b>
Cambios en la situación económica familiar en los últimos 12 meses	No existen diferencias
Participación de algún miembro de la familia en grupos, organizaciones o asociaciones	No existen diferencias
Grado de confianza en las personas de la comunidad	Grado de confianza más alto en comunidades con bajo porcentaje de migrantes regulares
Hogar que recibe o recibió remesas en los últimos 5 años	No existen diferencias
Monto mensual de las remesas recibidas	Montos mensuales más altos en comunidades con alto porcentaje de migrantes regulares
Valoración de la propia vida	Vida mejor valorada en comunidades con bajo porcentaje de migrantes regulares
Puntaje de Consumo de Alimentos (PCA)	No existen diferencias
Escala FIES (seguridad alimentaria)	No existen diferencias

En la tabla precedente se observa que existen diferencias en varios de los indicadores analizados. Sin embargo, no se percibe una tendencia clara. Por un lado, la realización más frecuente de mejoras o ampliaciones en las viviendas y la recepción de remesas en promedio más altas sugiere mayor acceso a recursos económicos canalizados a la mejora de la infraestructura del hogar en las comunidades con alto porcentaje de visas. Posiblemente en este mismo contexto pueda interpretarse el hecho de que en las comunidades con un porcentaje más bajo de migrantes regulares más familias tengan integrantes que hayan teniendo un trabajo que generó ingresos. En efecto, si bien una interpretación directa haría pensar que a más familias con integrantes que tienen trabajos que generan ingresos, el ingreso medio y el acceso a recursos debería ser mayor, también es posible pensar que los hogares que tienen mayor acceso a recursos (por ejemplo, a partir de remesas o de ingresos por producción agrícola en tierra propia) tendrán menor necesidad de comercializar su mano de obra (sea de manera permanente o eventual). Nótese, por ejemplo, en que economías campesinas tradicionales, la mercantilización de la mano de obra a partir del trabajo como jornalero agrícola, es una expresión de la pérdida de los medios de vida tradicionales.

En contraste con las evidencias anteriores, también se observan dos indicadores subjetivos que parecerían revelar mayor bienestar en comunidades con bajo porcentaje de migrantes regulares. En efecto, los resultados muestran que el grado de confianza en las personas de las comunidades y la valoración de la propia vida, que sugieren respectivamente mayor integración comunitaria y mayor grado de satisfacción global, son mayores en comunidades con bajo porcentaje de migrantes regulares. Estos indicadores podrían relacionarse con un posible aumento de la desigualdad en las comunidades con alto porcentaje de migrantes regulares a partir de la conformación de conglomerados o grupos de migrantes relacionados por vínculos familiares, que accedieron a viajar a partir de recomendaciones de parientes directos. De esta forma, ciertos grupos asociados por vínculos de familia aumentarían sus ingresos globales, fortaleciéndose redes específicas de apoyo, en tanto que otros grupos, que no accedieron a visas, permanecerían en una situación económica más delicada. Así, ciertos grupos mejorarían su acceso a recursos y otros permanecerían igual, pero aumentarían las diferencias entre unos grupos y otros. De esta forma, la desigualdad aumentaría, por lo que quienes no han mejorado su posición social tendrían mayor conciencia de las diferencias, tenderían a percibir mayor injusticia y a sentir mayor malestar con sus vecinos migrantes regulares (por ejemplo, porque no los recomiendan, les piden dinero para hacerlo o simplemente mantienen 'oculta' información que los podría ayudar a conseguir visas).

En resumen, los datos no evidencian un impacto claro de la mayor disponibilidad de visas de trabajo temporal en el bienestar de las comunidades. No obstante, esto no significa que no existan tales diferencias. De hecho, los resultados sugieren que el acceso a visas de trabajo temporal podría estar mejorando la situación económica de las comunidades, a la vez que generando impactos negativos en términos de desigualdad, asociada a cierta pérdida de unidad o integración a nivel comunitario. Indudablemente, sería de interés realizar futuros estudios en esta línea.

## 5.16. Comparación entre hogares con diferentes condiciones: migración regular, irregular y no migrantes

Como parte del estudio se encuestó a 1,373 hogares, de ellos 379 fueron categorizados como migrantes regulares, 213 como migrantes irregulares, 18 como mixtos y 719 como no migrantes. En 44 casos no fue posible realizar una categorización efectiva. En este apartado se analizan las diferencias entre hogares de migrantes regulares, irregulares y no migrantes a partir de un conjunto de variables seleccionadas. En la siguiente tabla se indican las variables analizadas y los resultados de las pruebas estadísticas utilizadas. Posteriormente, se presenta información detallada en el caso de las variables estadísticamente significativas que requieren información adicional para una correcta interpretación.



© Carlos Zapparoli



Tabla 50. Análisis de diferencias entre familias según condición migratoria a partir de variables seleccionadas 1.

Modalidad de migración	Migrantes regulares	Migrantes irregulares	No migrantes	¿Existen diferencias entre familias con diferentes condiciones migratorias?
Personas que viven actualmente en el hogar	4.67	4.78	4.87	$F(2, 1,310) = 1.244, p = .29$
Género del jefe de hogar	23.3% mujeres	28.8% mujeres	29.9% mujeres	$\chi^2(2) = 5.49, p = .064$
¿Se habla español en el hogar?	80.2%	86.9%	79.7%	$\chi^2(2) = 5.69, p = .058$
Nivel de pobreza (Simple Poverty Scorecard) (mayor puntaje = menor pobreza)	<sup>a</sup> 41.9	<sup>b</sup> 38.4	<sup>c</sup> 35.4	$F(2, 1,308) = 30.34, p < .001^{**}$
Realización de mejoras o ampliaciones en la vivienda en los últimos 12 meses	<sup>a</sup> 31.4%	<sup>b</sup> 8.5%	<sup>b</sup> 12.2%	$\chi^2(2) = 71.45, p < .001^{**}$
Al menos un integrante del hogar tuvo un trabajo que generó ingresos para la familia en los últimos 12 meses	75.5%	77.5%	80.1%	$\chi^2(2) = 3.19, p = .203$
Participación de algún miembro de la familia en grupos, organizaciones o asociaciones	Sí: 13.5%	Sí: 18.8%	Sí: 12.3%	$\chi^2(2) = 5.80, p = .055$
Puntaje de Consumo de Alimentos (PCA)	<sup>a</sup> 59.3	<sup>b</sup> 53.4	<sup>b</sup> 53.6	$F(2, 1,307) = 15.87, p < .001^{**}$
Escala FIES (ordenado según severidad del ítem)	<sup>a</sup> RM: 544	<sup>b</sup> RM: 636	<sup>c</sup> RM: 710	KW: $\chi^2(2) = 51.6, p < .001^{**}$

NOTA: Superíndices diferentes indican subgrupos que son estadísticamente diferentes entre sí utilizando  $p < .05$  sin ajustar. RM = Rango Medio



**Tabla 51.** Análisis de diferencias entre familias según condición migratoria a partir de variables seleccionadas 2.

Variables analizadas		Migrantes regulares	Migrantes irregulares	No migrantes	¿Existen diferencias entre familias con diferentes condiciones migratorias?
Máxima escolaridad del jefe de hogar (mayor RM implica mayor nivel educativo)	Rango medio (RM)	<sup>a</sup> 734	<sup>b</sup> 625	<sup>b</sup> 618	KW: $\chi^2(2) = 26.66$ , $p = .007^{**}$
	Ninguno	9.1%	19.7%	26.0%	
	Primaria incompleta (sabe leer y escribir)	42.0%	43.7%	34.8%	
	Primaria completa	30.5%	24.4%	24.9%	
	Medio (básico)	13.1%	8.5%	8.2%	
	Superior	5.3%	3.8%	6.0%	
Percepción de la situación económica familiar (mayor RM indica mejor situación)	Rango medio	<sup>a</sup> 696	<sup>b</sup> 637	<sup>b</sup> 641	KW: $\chi^2(2) = 9.96$ , $p = .007^{**}$
	Muy Mala	1.3%	2.3%	1.5%	
	Mala	8.7%	18.3%	15.0%	
	Regular	77.3%	66.2%	74.0%	
	Buena	12.4%	12.7%	9.0%	
	Muy buena	0.3%	0.5%	0.4%	
Cambios en la situación económica familiar en los últimos 12 meses (mayor RM indica mejoría)	Rango medio	<sup>a</sup> 764	<sup>b</sup> 642	<sup>b</sup> 603	KW: $\chi^2(2) = 9,96$ , $p < .001^{**}$
	Ha empeorado mucho	4.5%	6.6%	4.0%	
	Ha empeorado un poco	20.1%	28.6%	33.8%	
	Sigue igual	43.5%	47.4%	51.9%	
	Ha mejorado un poco	30.9%	16.9%	10.2%	
	Ha mejorado mucho	1.1%	0.5%	0.1%	
Grado de confianza en las personas de la comunidad (mayor RM indica mayor confianza)	Rango medio	<sup>a</sup> 623	<sup>b</sup> 746	<sup>a</sup> 645	KW: $\chi^2(2) = 18.83$ , $p < .001^{**}$
	Total desconfianza	1.6%	0%	0.6%	
	Desconfianza	2.9%	2.8%	3.9%	

Variables analizadas		Migrantes regulares	Migrantes irregulares	No migrantes	¿Existen diferencias entre familias con diferentes condiciones migratorias?
	Ni confianza ni desconfianza	22.4%	11.7%	20.6%	
	Confianza	53.8%	54%	53.1%	
	Total confianza	19.3%	31.5%	21.8%	
Percepción de la migración irregular (mayor RM indica peor percepción)	Rango medio	<sup>a</sup> 696	<sup>b</sup> 595	<sup>b</sup> 646	KW: $\chi^2(2) = 12.82, p = .002^{**}$
	Bueno	10.0%	16.4%	12.8%	
	Ni bueno ni malo	29.6%	37.6%	34.1%	
	Malo	60.4%	46.0%	53.1%	
Percepción de la migración regular (mayor RP indica peor percepción)	Rango medio	<sup>a</sup> 630	<sup>ab</sup> 644	<sup>b</sup> 668	KW: $\chi^2(2) = 18.11, p < .001^{**}$
	Bueno	98.4%	96.2%	92.6%	
	Ni bueno ni malo	0.8%	3.3%	6.3%	
	Malo	0.8%	0.5%	1.1%	
¿Las visas temporales regulares son una mejor forma de migrar que la migración irregular? (mayor RM indica mayor acuerdo)	Rango medio	<sup>a</sup> 682	<sup>b</sup> 635	<sup>b</sup> 645	KW: $\chi^2(2) = 15.45, p < .001^{**}$
	Totalmente en desacuerdo	0.5%	0.0%	0.8%	
	Algo en desacuerdo	0.5%	0.0%	0.1%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0.5%	4.7%	4.2%	
	Algo de acuerdo	1.1%	5.2%	3.1%	
	Totalmente de acuerdo	97.4%	90.1%	91.8%	
Pienso que hay personas de la comunidad que no quieren migrar irregularmente pero que seguramente querrían migrar si consiguieran una visa (mayor RM indica mayor acuerdo)	Rango medio	<sup>a</sup> 676	<sup>b</sup> 622	<sup>b</sup> 646	KW: $\chi^2(2) = 12.81, p = .005^{**}$
	Totalmente en desacuerdo	0.5%	0.0%	0.8%	
	Algo en desacuerdo	0.0%	0.0%	0.3%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2.4%	10.5%	6.2%	
	Algo de acuerdo	4.2%	4.8%	4.3%	
	Totalmente de acuerdo	92.9%	84.8%	88.4%	

Variables analizadas		Migrantes regulares	Migrantes irregulares	No migrantes	¿Existen diferencias entre familias con diferentes condiciones migratorias?
Cuando las personas conocen que existen visas temporales regulares, su deseo de migrar irregularmente disminuye, porque se dan cuenta que hay opciones más convenientes (mayor RM indica mayor acuerdo)	Rango medio	<sup>a</sup> 672	<sup>b</sup> 619	<sup>ab</sup> 652	KW: $\chi^2(2) = 15.45$ , $p = .016^*$
	Totalmente en desacuerdo	0.5%	0.5%	1.0%	
	Algo en desacuerdo	0.5%	0.0%	0.6%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3.4%	12.3%	7.0%	
	Algo de acuerdo	5.5%	5.2%	4.3%	
	Totalmente de acuerdo	90.0%	82.0%	87.1%	
Valoración de la propia vida (mayor RM indica mayor valoración)	Rango medio	685	642	642	KW: $\chi^2(2) = 5.49$ , $p = .064$
	Muy mala	0.0%	0.5%	0.0%	
	Mala	0.3%	2.3%	1.8%	
	Ni mala ni buena	17.5%	22.1%	19.7%	
	Buena	71.4%	63.8%	71.4%	
	Muy buena	10.8%	11.3%	7.1%	

NOTA: superíndices diferentes indican subgrupos que son estadísticamente diferentes entre sí utilizando  $p < .05$ , sin ajustar. KW: Kruskal-Wallis.

Tabla 52. Síntesis de diferencias entre hogares con diferentes condiciones migratorias.

Variables analizadas	¿Existen diferencias entre hogares con diferentes condiciones migratorias?
Personas que viven actualmente en el hogar	No existen diferencias
Género del jefe de hogar	No existen diferencias
¿Se habla español en el hogar?	No existen diferencias
Nivel de pobreza (Simple Poverty Scorecard)	Los no migrantes presentan mayor nivel de pobreza, seguidos por los migrantes irregulares. Los migrantes regulares son menos pobres.
Realización de mejoras o ampliaciones en la vivienda en los últimos 12 meses	Los hogares de migrantes regulares realizan ampliaciones y mejoras con mucha mayor frecuencia que los de irregulares y no migrantes

<b>Variables analizadas</b>	<b>¿Existen diferencias entre hogares con diferentes condiciones migratorias?</b>
Al menos un integrante del hogar tuvo un trabajo que generó ingresos para la familia en los últimos 12 meses	No existen diferencias
Participación de algún miembro de la familia en grupos, organizaciones o asociaciones	No existen diferencias
Puntaje de Consumo de Alimentos (PCA)	Los hogares de migrantes regulares tienen acceso a alimentos más diversos que los hogares de migrantes irregulares y no migrantes
Escala FIES	Existe mayor seguridad alimentaria en los hogares de migrantes regulares, seguido por los de migrantes irregulares y finalmente los hogares sin migrantes
Máxima escolaridad del jefe de hogar	La escolaridad de los jefes de hogar tiende a ser levemente mayor en los hogares de migrantes regulares en comparación con los de irregulares y no migrantes
Percepción de la situación económica familiar	En los hogares de migrantes regulares la situación económica familiar es percibida levemente mejor que en los hogares de migrantes irregulares y no migrantes
Cambios en la situación económica familiar en los últimos 12 meses	En los hogares de migrantes regulares la situación económica mejoró con mayor frecuencia en el último año en comparación con hogares de migrantes irregulares y de no migrantes
Grado de confianza en las personas de la comunidad	No existen diferencias
Percepción de la migración irregular	Si bien en general la migración irregular tiende a ser descrita negativamente, esto es más marcado en hogares de migrantes regulares en comparación con aquellos de irregulares y no migrantes
Percepción de la migración regular	Si bien la migración regular es en general valorada muy positivamente, las familias de migrantes regulares tienden a hacerlo un poco más que las de no migrantes (no hay diferencias con hogares de migrantes irregulares)
¿Las visas temporales regulares son una mejor forma de migrar que la migración irregular?	Si bien existe acuerdo generalizado sobre este punto, los hogares de migrantes regulares acuerdan con mayor frecuencia que los hogares de migrantes irregulares y no migrantes.
Pienso que hay personas de la comunidad que no quieren migrar irregularmente pero que seguramente querrían migrar si consiguieran una visa	Si bien aquí el acuerdo es bastante claro, es más fuerte en hogares de migrantes regulares en comparación con aquellos de irregulares y no migrantes
Cuando las personas conocen que existen visas temporales regulares, su deseo de migrar irregularmente disminuye, porque se dan cuenta que hay opciones más convenientes	La mayor parte de los encuestados acuerdan con la idea. No obstante, el acuerdo en hogares de migrantes regulares es mayor en comparación con hogares de migrantes irregulares.
Valoración de la propia vida	No existen diferencias

## Ahora bien, ¿qué muestran estos resultados?

En primer lugar, se observan evidencias muy sólidas de que la situación económica de los hogares de migrantes regulares es mejor. En efecto, sus niveles de pobreza son menores, han realizado mejoras o ampliaciones en sus viviendas con mucha mayor frecuencia, tienen acceso a alimentos más diversos, su inseguridad alimentaria es menor, perciben su situación económica familiar como mejor e indican haber mejorado su situación con mayor frecuencia en los últimos 12 meses. En paralelo, se observan pocas diferencias estadísticamente significativas entre hogares de migrantes irregulares y hogares no migrantes respecto de las variables mencionadas, con la excepción los niveles de pobreza y de inseguridad alimentaria. En efecto, el nivel de pobreza medido por el Simple Poverty Scorecard y el de inseguridad alimentaria medido por la escala FIES es menor en los hogares de migrantes irregulares en comparación con los hogares sin migrantes. Estos resultados son muy interesantes, ya que muestran que existen diferencias muy marcadas en términos de situación económica entre los hogares de migrantes regulares, por un lado, y los de migrantes irregulares y no migrantes, por el otro, pero no tanto entre hogares de migrantes irregulares y no migrantes. Esto parecería indicar que el carácter regular de la migración tiene mucha mayor potencialidad para mejorar la situación económica familiar que la migración irregular.

Otro grupo de variables que diferencian entre hogares con condiciones migratorias disímiles refiere a la valoración de la migración y de las visas de trabajo temporal. Esta vez, nuevamente, las diferencias fueron observadas entre hogares de migrantes regulares, por un lado, y de hogares de migrantes irregulares y no migrantes, por el otro, sin que se observen diferencias estadísticamente significativas entre estos dos últimos. En primer lugar, esta diferenciación vuelve a reforzar la conclusión de que las diferencias más grandes parecen observarse a partir del carácter regular de la migración frente a otras opciones (migrar irregularmente y no migrar), en lugar de entre aquellas familias donde hay o hubo migrantes en comparación con familias no migrantes.

Ahora bien, en lo que respecta a las opiniones específicas de los integrantes de los distintos grupos, los resultados van en línea con lo esperado, en tanto que los hogares de migrantes regulares tienden a valorar más a la migración regular y a la irregular menos en comparación con los hogares de migrantes irregulares y no migrantes. En efecto, esto era esperable, ya que al tener mayor cercanía con la migración regular y con sus efectos positivos se esperaría que la valoren de mejor manera, en tanto que no tienen dificultad para valorar de manera más negativa a la migración irregular ya que ningún miembro del hogar ha tomado la decisión de seguir ese camino. A la vez, igual argumento podría utilizarse para explicar que los hogares de migrantes regulares valoren de manera más positiva la migración regular en contraste con la irregular, así como su potencial para reducir la migración irregular.

Finalmente, también se observó que el nivel educativo del jefe de hogar tiende a ser mayor en los hogares de migrantes regulares en comparación con aquellos de migrantes irregulares y no migrantes. Este hallazgo resulta interesante, en tanto puede tener dos interpretaciones. En primer lugar, podría ser una evidencia indirecta de que la migración regular contribuye a la mejora del nivel educativo de los integrantes del hogar. Esta interpretación sería consistente con el hecho de que el nivel educativo medio de los integrantes de los hogares de migrantes regulares es mayor que el de los hogares de migrantes irregulares y de no migrantes (KW:  $\chi^2(2) = 54.1$ ,  $p < .001^{**}$ ).

**Tabla 53.** Nivel educativo de los integrantes de hogares con diferentes condiciones migratorias.

Nivel educativo	Migrantes regulares	Migrantes irregulares	No migrantes
Ninguno	8.1%	12.5%	17.5%
Primaria incompleta (sabe leer y escribir)	37.2%	40.2%	36.4%
Primaria completa	28.8%	25.0%	25.4%
Medio (básico)	18.4%	14.0%	14.0%
Superior	7.4%	8.3%	6.7%
Rango medio (mayor puntaje indica mayor nivel educativo)	<sup>a</sup> 3050	<sup>b</sup> 2817	<sup>c</sup> 2697

NOTA: Superíndices diferentes indican subgrupos que son estadísticamente diferentes entre sí utilizando  $p < 0.05$ , sin ajustar.

No obstante, también existe una interpretación alternativa del mayor nivel educativo del jefe de hogar y de los integrantes de la familia en hogares de migrantes regulares, en comparación con irregulares y no migrantes. En efecto, podría argumentarse que el mayor nivel educativo es una condición previa que permite a los hogares acceder a visas o, en su defecto, llevar adelante estrategias efectivas de migración irregular. O incluso, también podría sostenerse que ese mayor nivel educativo es un indicador indirecto de mayor acceso a recursos económicos que a la postre posibilitarían acceder tanto a visas de trabajo temporal como alternativas irregulares.

No obstante, existen evidencias cualitativas que parecen discutir estas interpretaciones alternativas. En primer lugar, el costo de acceso a visas de trabajo temporal, aun cuando se pague por conseguir una recomendación, es menor que el costo del pago al coyote, por lo que es claro que se necesita menos dinero para migrar regularmente que para hacerlo de manera irregular. Adicionalmente, las entrevistas evidencian que los empleadores no requieren trabajadores con un nivel educativo mínimo, y solo necesitan conocimiento general de agricultura. Así, si bien sería conveniente realizar investigaciones futuras para analizar este punto con mayor detalle, es probable que el mayor nivel educativo medio en los hogares de migrantes regulares esté indicando un impacto de la migración regular y no una causa que permitió acceder a la visa. En la misma línea, también resulta la interpretación más consistente con el conjunto de los datos considerar que las mejores condiciones económicas observadas en los hogares de migrantes regulares son una consecuencia de la migración regular y no un factor previo que permitió que ésta fuera posible.

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

En este trabajo se han identificado una serie de problemas y desafíos vinculados con el acceso de guatemaltecos a los programas de visas temporales de Canadá y EE.UU. En este apartado se los sintetiza. A fin de ordenarlos, se los diferencia por áreas o ejes temáticos.

### 5.17.1. Desafíos enfrentados por empleadores y reclutadoras en Guatemala

Existen una serie de desafíos que enfrentan los empleadores y las reclutadoras al contratar mano de obra en Guatemala. Estos desafíos limitan el interés y la capacidad de los empleadores para considerar la mano de obra migrante del país. Algunos de los desafíos se están abordando actualmente, mientras que otros necesitan una mayor consideración si se aspira a que el reclutamiento de trabajadores guatemaltecos aumente y pueda competir con países como México, que tienen una larga historia y tradición de proporcionar mano de obra a Canadá y EE.UU.

#### 1 Guatemala tiene tiempos de procesamiento de visa más largos

Las visas tardan más en procesarse en Guatemala que en países como México. En Guatemala, la mayoría señaló que las visas estadounidenses tardan de dos a cuatro semanas. Esto puede ser el doble o el triple de lo que tardan en México. Para las visas canadienses, hay un retraso de una o dos semanas mientras los pasaportes se envían por correo a la embajada en México, que es la única embajada equipada para sellar pasaportes en la región.

Estos tiempos de procesamiento más largos retrasan la llegada de los trabajadores y pueden generar pérdidas a los empleadores. Es importante señalar que, en el último año, la embajada de EE.UU. ha hecho esfuerzos para acelerar este proceso, reduciendo el tiempo de espera a entre tres y cinco días, y que recientemente la Dirección de Asuntos Migratorios del Ministerio de Relaciones Exteriores de Guatemala generó un vínculo directo con la embajada de Canadá en México para facilitar los trámites. No obstante, la percepción entre las empresas de reclutamiento y procesamiento de visas sigue siendo que las visas guatemaltecas toman más tiempo.

#### 2 Demoras en la entrega de los pasaportes

Además del tiempo de procesamiento de la visa, existen demoras para que los trabajadores obtengan pasaportes guatemaltecos. Los trabajadores que no reciben pasaportes a tiempo no pueden solicitar visas. En los últimos dos años, la expedición o renovación de pasaportes llegó a demorar un año. Si bien el gobierno guatemalteco se ha esforzado por simplificar este proceso y reducirlo a un mes para los solicitantes de visa, no todos los reclutadores parecen conocer o tener acceso a este beneficio.

#### 3 Guatemala tiene costos de reclutamiento más altos que México, particularmente para empleadores de EE.UU

Los costos de contratación de mano de obra son más altos en Guatemala que en México, especialmente para los empleadores de EE.UU. Esto se debe a que muchas empresas de procesamiento de visas cobran primas para traer trabajadores de Guatemala, los costos de viaje dentro del país son más altos debido a tiempos más largos de procesamiento de visas y los boletos aéreos son más costosos que los viajes en ómnibus que suele requerir el transporte de México a EE.UU.



En concreto, las empresas de procesamiento de visas cobran primas de entre 150 y 300 dólares por trabajador a reclutar en Guatemala. Como se señaló anteriormente, esto se debe a desafíos de reclutamiento percibidos o reales en Guatemala. A la vez, como México comparte frontera con EE.UU., la mayoría de los trabajadores de México llegan a través de transporte terrestre, que es menos costoso. En Guatemala, la mayoría de los empleadores compran boletos de avión, que pueden costar de dos a tres veces más por trabajador. Finalmente, dado que los empleadores estadounidenses reembolsan a los trabajadores los costos vinculados con la gestión del visado, incluidos los gastos de viaje, alojamiento y comida dentro del país, un proceso de visa prolongado puede resultar en mayores gastos de alojamiento y comida. En esta línea, la existencia de retrasos y de un proceso prolongado de gestión de visa puede requerir múltiples viajes a la embajada y noches de hotel. Cabe señalar que no todos los empleadores están preocupados por estos costos, pero sí aquellos que compiten en mercados internacionales o altamente competitivos.

4

#### **Los empleadores ya tienen redes laborales establecidas en otros países y carecen de incentivos para modificarlas**

México ha participado de programas de trabajadores extranjeros con Canadá y EE.UU. durante décadas. Esto ha dado como resultado que los empleadores y las empresas de procesamiento de visas establezcan relaciones con la mano de obra en ese país. Hay un grado de familiaridad y certeza cuando se trabaja con reclutadores y redes laborales establecidas. Además, muchos empleadores han generado relaciones con trabajadores o comunidades específicas y utilizan estas redes para ampliar su mano de obra a través de esquemas de contratación de trabajador a trabajador cuando lo necesitan. Los trabajadores de larga data están capacitados en los trabajos y pueden capacitar a las nuevas generaciones, a quienes recomiendan.

En consecuencia, muchos empleadores no están interesados en establecer nuevas redes laborales y capacitar a nuevos trabajadores. Las excepciones son los empleadores insatisfechos con sus trabajadores actuales y los que tienen una rotación significativa en su plantel, lo que no les permite establecer relaciones duraderas con su personal. Así, es más probable que los nuevos empleadores estén abiertos a nuevas fuentes laborales. No obstante, muchos se comunican con otros empleadores de su zona que tienen producciones similares y aprovechan sus redes de contactos.

5

#### **Desconfianza y dudas de empleadores con la agencia de contratación gubernamental**

(Programa de Migración Laboral del MINTRAB). En 2019, el gobierno de Guatemala, con financiamiento de USAID, estableció una agencia pública de contratación para facilitar la inclusión laboral de guatemaltecos en el extranjero. Esta agencia brinda servicios gratuitos de reclutamiento a empleadores interesados en contratar guatemaltecos a través de alguno de los programas de visas temporales existentes. El programa ha crecido de 15 trabajadores en 2019 a más de 3,446 en 2022, la mayoría con destino a EE.UU.

Sin embargo, el programa ha enfrentado desafíos para reclutar trabajadores calificados y construir una base de datos de trabajadores potenciales legítimos. El gobierno afirma tener

una base de datos de más 34,000 trabajadores listos para ser contratados. Sin embargo, cuando algunos empleadores solicitaron trabajadores, su experiencia es que la respuesta fue lenta o incluso no pudo completarse. Esto provocó que algunos empleadores desconfíen de la agencia, ya que no conseguían trabajadores o los trabajadores no estaban calificados para los puestos. Desde entonces, la agencia está reconstruyendo sus bases de datos de trabajadores y estableciendo protocolos para calificar a los trabajadores potenciales. El programa parece tener un éxito creciente con las visas estadounidenses, ya que actualmente gestiona un tercio de las que tienen como destino EE.UU. En contraste, no parecen tener tanto éxito con los empleadores canadienses, posiblemente el sistema de reclutamiento orientado a Canadá se encuentra mucho más organizado y estructurado.

6

### **Desconfianza y reticencia de agencias reclutadoras guatemaltecas respecto del registro obligatorio de reclutadores establecido por el gobierno**

En 2022 se aprobó una nueva regulación (Acuerdo Gubernativo número 50-2022) que requiere que todas las reclutadoras que operan en el país se registren con el gobierno guatemalteco. Para enero de 2023 todas las reclutadoras deben estar registradas. Esta regulación es un esfuerzo por registrar a todas las reclutadoras legítimas y ayudar a controlar el reclutamiento fraudulento, lo que constituye un desafío importante tanto para los empleadores como para los trabajadores. Como parte de este registro, los reclutadores deben incluir los nombres y la información de contacto de todos sus clientes.

Algunos reclutadores establecidos están preocupados por este requisito y sienten que es una extralimitación gubernamental. Como el gobierno tiene una agencia de contratación propia, algunas reclutadoras temen que el gobierno use estos registros para quitarles clientes. Como el Programa de Migración Laboral ofrece servicios gratuitos, existe preocupación por la competencia desleal. Ha habido al menos un empleador que dejó a la reclutadora con la que venía trabajando y pasó a trabajar con el Programa de Migración Laboral. No obstante, volvió a cambiar al año siguiente debido a un desempeño deficiente. El sentimiento general es de desconfianza de que el registro sea un esfuerzo que afecte su negocio. Si la información recabada se utiliza apropiadamente, es probable que esta desconfianza se vaya disipando lentamente.

7

### **Sistema de reclutamiento informal/fragmentado/descentralizado para visas de EE.UU.**

El reclutamiento para los programas de visas de EE.UU. en Guatemala está muy fragmentado con numerosos pequeños reclutadores que trabajan con empleadores individuales. Este sistema da como resultado un modo de trabajo donde cada empleador establecido tiene sus propios reclutadores. En contraste, hay pocas firmas consolidadas y abiertas a nuevos empleadores o a agentes estadounidenses de procesamiento de visas, lo que aumenta la incertidumbre y lleva a que muchos eviten contratar en Guatemala. En este marco, el Programa de Migración Laboral del MINTRAB y Cierzo Internacional, que comenzaron recientemente sus actividades, pueden jugar un rol destacado.

**8**

### **Las empresas de procesamiento de visas y los agentes con sede en los EE.UU. no promueven a Guatemala.**

La mayoría de los empleadores en los EE.UU. contratan firmas de procesamiento de visas, abogados o agentes para procesar visas y contratar mano de obra. Estas empresas, a su vez, contratan reclutadores en cada país. En Guatemala, como resultado del sistema de reclutamiento informal y descentralizado que caracteriza a las visas de EE.UU., muchas empresas tienen dificultades para encontrar reclutadores confiables. Esto hace que numerosas empresas de gestión de mano de obra extranjera de EE.UU. no trabajen con el país, desalienten activamente la contratación de guatemaltecos y/o cobren cargos adicionales. Muchas de estas empresas y agentes comparten sus preocupaciones con sus clientes, informan de retrasos en la llegada de los trabajadores, tarifas de visas ilegales y costos de contratación más altos. Las empresas de procesamiento de visas de EE.UU. necesitan sentirse cómodas y tener reclutadores en los que puedan confiar a fin de que sea posible un incremento de la demanda de trabajadores.

## **5.17.2. Estructura y funcionamiento de los programas de visas temporales**

Los programas de visas canadienses y estadounidenses han evolucionado en las últimas décadas para cubrir la escasez de mano de obra en la producción agrícola y otras industrias que necesitan trabajadores para ocupar puestos poco calificados. No obstante, también han generado múltiples controversias y han sido objeto de discusión entre expertos en inmigración, grupos de derechos laborales, defensores de la agroindustria y legisladores. Esto ha generado que estos programas tengan procesos de solicitud cada vez más complejos para garantizar que no afecten negativamente a la mano de obra local, protejan los derechos de trabajadores extranjeros vulnerables y se ajusten a las leyes y procedimientos de inmigración. Para los empleadores que contratan mano de obra extranjera estas regulaciones crecientes han causado una serie de desafíos que limitan la capacidad de algunos para participar o beneficiarse de estos programas.

**9**

### **Proceso de solicitud complicado y/o largo para los empleadores**

Los empleadores tanto en Canadá como en EE.UU. señalaron que las solicitudes de visa son demasiado complicadas y requieren períodos de tiempo cada vez más largos. Las solicitudes para estos programas demoran hasta 150 días para las visas H-2B, 75 días para las H-2A y 240 días para las visas Ag-stream de Canadá. Los trámites requieren trabajar con múltiples agencias gubernamentales y distintos errores en el proceso llevan a la denegación de la visa. Por esto, la mayoría de los empleadores contratan empresas de solicitud de visas, lo que se suma a los costos laborales.

**10**

### **Aumento de las regulaciones y costos para contratar trabajadores extranjeros**

Si bien la mayoría de los empleadores están más preocupados por los desafíos relacionados con las solicitudes y los retrasos en la disponibilidad de los trabajadores, algunos señalaron que los costos de reclutar y contratar mano de obra extranjera están aumentando. Tanto en el programa de visas de Canadá como en el de EE.UU., los empleadores tienen costos laborales asociados con el reclutamiento, los viajes y el alojamiento de los trabajadores extranjeros. Además, los empleadores, especialmente los de los EE.UU., pagan tarifas por hora, establecidas por el gobierno, que están muy por encima de los salarios mínimos en sus regiones.

Los programas H-2A y H-2B tienen 200 y 175 reglas burocráticas respectivamente que elevan los costos laborales (Bier, 2020, 2021), lo que constituye un desafío importante especialmente para los productores pequeños y medianos (Minkoff-Zern et al., 2022). De hecho, contratar trabajadores migrantes tiene un costo más alto que contratar mano de obra local si se tiene en cuenta el pago por hora, el reclutamiento, el transporte y el alojamiento (Kubickova y Neal, 2021; Minkoff-Zern et al., 2022; Roka and Guan 2018; Roka et al., 2017). Por ejemplo, los productores de citrus de Florida que contratan trabajadores H-2A pagan bastante más que los salarios mínimos, además de tener un costo de reclutamiento de 2,000 dólares por trabajador antes de cosechar la primera fruta (Roka et al., 2017). Los empleadores canadienses también enfrentan altos costos similares. Esto, según muchos, afecta su capacidad para competir con otros productores a escala mundial. Así, la mayoría de los empleadores utilizan los programas de visas de trabajadores extranjeros como último recurso.

11

### **Límites de visas H-2B que llevan a incertidumbre sobre la disponibilidad de personal**

Las visas TFWP canadienses y H-2A de EE.UU. no tienen límites en la cantidad de trabajadores contratados por los empleadores. La visa H-2B de EE.UU. correspondiente a trabajos no agrícolas, incluidos paisajismo, silvicultura, procesamiento de mariscos, construcción, hotelería y restaurantes, y otras ocupaciones, tiene un límite de 66,000 visas por año. Este límite se implementó en 1992, poco después de que se creara el programa H-2B en 1986 (Ley de Inmigración de 1990). Desde 2010, la demanda de visas H-2B ha aumentado constantemente, con requerimientos de nuevas industrias, lo que hace que el límite se agote relativamente rápido (Nepal, 2021).

Como resultado, los empleadores compiten cada vez más por un número limitado de visas disponibles. Las solicitudes se revisan por orden de llegada, lo que hace que la mayoría de los empleadores envíen las solicitudes inmediatamente cuando se abre el programa cada año. La mayoría de los años, los límites de visas se amplían hasta duplicar el tamaño inicial del programa y, aun así, generalmente hay más solicitudes que visas. En estos casos, las visas se otorgan mediante un sistema de lotería. Lamentablemente, el momento en el que se aprueban o rechazan las visas da poco tiempo a los empleadores para considerar otras alternativas.

Para los empleadores, el programa H-2B es un proceso cada vez más incierto, ya que no saben si recibirán los trabajadores o cuándo lo harán. Existen numerosos factores que pueden hacer que algunos empleadores reciban los trabajadores y que otros queden excluidos del programa. Los nuevos empleadores luchan por comprender el sistema y es más probable que no logren conseguir los trabajadores que necesitan debido a una serie de errores relacionados con el tiempo o el proceso de solicitud.

Además, las ampliaciones de visas son inciertas y, si ocurren, llegan tarde, lo que hace que algunos empleadores sufran retrasos en la recepción de los trabajadores. La percepción de numerosos empleadores, especialmente los más nuevos, es que se trata de un proceso altamente incierto. Esto lleva a que los empleadores no puedan anticipar el volumen de trabajo que pueden comprometer, ya que no saben si los trabajadores llegarán o cuándo lo harán. Algunos años, se les niegan las visas y deben renunciar a contratos o contratar otros trabajadores, que a menudo son indocumentados. Esta incertidumbre lleva a que muchos empleadores potenciales no estén dispuestos a expandir sus negocios o considerar a los trabajadores extranjeros.

**12**

## **Desafíos relacionados con la extensión del límite de visa H-2B a países del Triángulo Norte (El Salvador, Guatemala y Honduras)**

A lo largo de los años, ha habido varias estrategias aprobadas por el Congreso de EE.UU. para superar los límites de visas H-2B. Estas han incluido exenciones para trabajadores H-2B que regresan, exenciones para ciertos territorios de EE.UU. y la expansión del número de visas una vez que se alcanza el límite. Más recientemente, las expansiones han incluido un porcentaje de visas adicionales asignadas a los países del Triángulo Norte Centroamericano y Haití, en un esfuerzo por brindar alternativas a la migración indocumentada.

Los empleadores mencionan dos desafíos importantes relacionados con las extensiones del límite de visas y las asignaciones al Triángulo Norte. Primero, la extensión generalmente ocurre en algún momento una vez que se ha alcanzado el tope y requiere la aprobación del Congreso. Esta demora les da a los empleadores un tiempo limitado para contratar mano de obra y, a menudo, hace que los trabajadores lleguen más tarde de lo que necesitan. Así, los empleadores se quejan de contratos perdidos o incompletos cuando los trabajadores llegan con semanas o meses de retraso. Nuevamente, esto alimenta la incertidumbre asociada a este programa.

En segundo lugar, algunos empleadores se ven obligados a utilizar las asignaciones al Triángulo Norte cuando se agotan las visas para otros países. Los empleadores que procuran esta alternativa, no solo tienen que superar los retrasos en la recepción de trabajadores, sino que también necesitan reclutar de países desconocidos e integrar nueva mano de obra que no está familiarizada con el trabajo. En 2021, el primer año de las asignaciones al Triángulo Norte, hubo quejas por largas demoras en la contratación o por trabajadores que nunca llegaban, lo que provocó que los empleadores cancelaran los contratos. Es importante recordar que Guatemala no tiene muchos reclutadores formales no vinculados a empleadores específicos, aparte del Programa de Migración Laboral del gobierno y, más recientemente, Certo. A medida que estos dos servicios de contratación mejoren, este desafío podría disminuir.

Los desafíos asociados con la incorporación de trabajadores que no están capacitados o familiarizados con los empleadores, será un problema constante. No obstante, esto se podría superar si los empleadores construyen redes de trabajadores en Guatemala antes de enfrentar estos problemas. Guatemala debería ver esto como una oportunidad.

**13**

## **Temor y reticencia para informar sobre cobros ilegales relacionados con la obtención de visas**

Como se indicó anteriormente y como se profundiza a continuación, los cobros ilegales para acceder a visas son muy frecuentes. Esto incluye fundamentalmente pagos a migrantes con visa por recomendaciones con sus empleadores o tarifas para acceder cuando las visas son gestionadas por intermediarios informales con pocos escrúpulos. En este marco, sería deseable que quienes se ven forzados a realizar estos pagos pudieran transparentar esta información y denunciar a los responsables. No obstante, existen un conjunto de incentivos para ocultar estos pagos en lugar de comunicarlos. En general, se han informado casos en los cuales cuando una persona indicó haber pagado para obtener la visa en una entrevista en la embajada se negaron las visas de todo el grupo. En otra oportunidad, cuando un empleador se enteró de lo sucedido, dejó de trabajar con un reclutador informal local, lo que implicó que ninguna persona de la comunidad volviera a viajar. Así, existen incentivos incorrectos que llevan a negar y ocultar los pagos ilegales, lo que reduce la posibilidad de generar acciones para enfrentarlos.

### 5.17.3. Desafíos de los trabajadores para acceder a los programas de visas

Si bien los trabajadores tienen gran interés en acceder a visas de trabajo temporal en Canadá y EE.UU., usualmente no logran hacerlo. En este proceso, enfrentan diferentes problemas y limitantes. A continuación, se los describe.

#### 14 Insuficiente disponibilidad de visas para cubrir la demanda

Una gran cantidad de trabajadores guatemaltecos desea migrar para mejorar sus condiciones de vida. En este contexto, las visas de trabajo temporal a Canadá y EE.UU. aparecen como una gran oportunidad. No obstante, dadas las limitaciones en la disponibilidad y oferta de visas, no todos los que desean pueden acceder a ellas. Si bien esto tiene de base restricciones o limitantes de tipo estructural, no por ello deja de ser problemático para muchos guatemaltecos, que al no poder acceder a visas terminan migrando de manera irregular, con los problemas, sufrimientos y consecuencias negativas que esto trae aparejado.

#### 15 Acceso a visas a partir de recomendaciones (modelo de contratación trabajador a trabajador)

En la actualidad, la mayor parte de los nuevos trabajadores que acceden a los programas de visas vigentes lo hacen a partir de recomendaciones de aquellos que ya viajaron. Incluso, no es que todos los que viajaron tienen la posibilidad de recomendar a vecinos, amigos y familiares, sino aquellos que demostraron un alto rendimiento o tienen una buena relación con los empleadores. Así, las recomendaciones, cuando no se intercambian por un pago, tienden a quedar dentro de las mismas familias. De esta forma, el acceso a las visas se termina dando a partir de relaciones y contactos personales y no a partir de las capacidades o la experiencia personal. De esto se derivan dos grandes consecuencias. Por un lado, los beneficios de las visas terminan quedando concentrados en familias o grupos específicos dentro de las comunidades, en lugar de distribuirse de manera más equitativa. Y por el otro, las personas seleccionadas no pasan por un proceso independiente de evaluación de su capacidad para llevar adelante el trabajo que deben realizar. Finalmente, en los casos en los cuales las personas recomendadas tuvieron que realizar pagos para obtener las visas, probablemente no se sientan tan comprometidas a cuidar la imagen de quien los recomendó frente al empleador, lo que podría contribuir a incrementar el abandono del trabajo una vez en destino, y el no retorno una vez finalizado el período de visa.

#### 16 Cobros ilegítimos e ilegales para acceder a visas de trabajo temporal

Esta investigación ha demostrado que el requerimiento de pagos ilegales para acceder a visas de trabajo temporal se encuentra extendido. Estos pueden incluir tanto pagos reclamados por vecinos como contrapartida por recomendaciones con empleadores, como por intermediarios locales o informales que aprovechan su posición para obtener beneficios extra indebidos. El cualquier caso, es importante notar el efecto nocivo de estos pagos.

## 17 Alto costo para ingresar al programa, aun cuando no se requiera realizar pagos ilegales

Los montos que deben pagar las personas una vez que les han asignado las visas, si bien son menores que los necesarios para migrar irregularmente, representan montos importantes si se tiene en cuenta el escaso poder adquisitivo de las familias de los migrantes. Considerando gastos administrativos, viajes dentro del país, ropa, maletas e incluso pago por servicios de apoyo para completar trámites de visa, los trabajadores posiblemente tengan que pagar entre Q5,000 y Q10,000, o incluso más. Si se considera que un jornal agrícola promedio no supera los Q100 en las comunidades de origen, entonces un trabajador agrícola necesitará entre dos y cinco meses para cubrir solamente estos costos, sin aportar todo ese tiempo a los ingresos familiares, y eso en caso de que no haya tenido que realizar pagos ilegales. De esta forma, es muy frecuente que los trabajadores que obtienen visas, al menos la primera vez, tengan que endeudarse para poder viajar.

## 18 Falta de información y de comprensión sobre el funcionamiento de los programas de visas por parte de trabajadores y funcionarios públicos

El funcionamiento de los programas de visa temporal es altamente complejo. Por un lado, existen múltiples regulaciones administrativas, relacionadas con la propia estructura del programa, pero también con los procesos de obtención de pasaporte y visado. A la vez, también existen complejidades relacionadas con el funcionamiento de la gestión de estas visas a nivel práctico. ¿Quiénes ofrecen estas visas y cómo se puede aplicar a ellas? ¿Hay que solicitarlas en la embajada? ¿Qué empresas se ocupan de reclutar personal, dónde se encuentran ubicadas, cómo se puede acceder a ellas? Estas son preguntas comunes que se hacen quienes viven en las comunidades donde se realizaron las entrevistas y para las cuáles las personas no tienen respuestas claras.

En este contexto, existe cierta ilusión de que la dificultad para acceder a estas visas se basa en la falta de información adecuada para saber a dónde ir a solicitarlas. Al mismo tiempo, una vez que obtienen las visas, muchos entrevistados saben que deben hacer ciertos pagos para acceder a ellas (pasaporte, visado...). No obstante, no tienen certezas sobre la legitimidad de esos pagos, qué les corresponde a ellos y qué a los empleadores, e incluso si en esos pagos algo queda para las empresas reclutadoras. En el marco de esta complejidad, las entrevistas realizadas en las comunidades muestran, sin lugar a dudas, que las personas desconocen cómo funcionan los programas de visas temporales, dificultad que incluso llega a los funcionarios municipales que se interesan por el tema. Es llamativo, pero para buena parte de los entrevistados, la migración regular resulta mucho más opaca que la migración irregular por medio de coyotes.

## 19 Existencia de engaños y estafas vinculadas con la obtención de visas

En el marco del fuerte interés por obtener visas de trabajo temporal y el desconocimiento de cómo éstas funcionan realmente, todos los actores entrevistados han destacado la existencia de numerosos engaños y estafas que tienen por blanco a quienes desean migrar. Estas estafas son múltiples y pueden adoptar diferentes formas, según se ha descrito en apartados previos. No obstante, en todos los casos implican aprovecharse de las ilusiones y la necesidad de las

personas y terminan llevando a la pérdida de confianza en todo lo relacionado con las visas. Lamentablemente, esto no solo daña a las personas que son estafadas, sino que también afecta los vínculos y genera desconfianza en todos los actores, aun en agencias y empresas respetables que trabajan con altos estándares de calidad y compromiso. A nivel conceptual, esto también lleva a reducir la capacidad de la migración regular para disuadir la migración irregular. En efecto, si la posibilidad de migrar con visa no se concibe como real o posible, por ejemplo, a causa de la pérdida de confianza en los actores que hablan de ella, entonces las personas optarán por migrar irregularmente.

#### 5.17.4. Dinámica y condiciones de trabajo en destino

Otra de las áreas en las cuales se han identificados problemas se vincula con la dinámica de trabajo en destino y las condiciones en las cuales se llevan adelante las tareas. A continuación, se analizan diferentes dificultades y desafíos.

##### 20 Empleadores con elevadas expectativas de producción y productividad que incentivan el abandono de las visas

Muchos contratos laborales firmados por los trabajadores migrantes incluyen la expectativa de niveles de producción y productividad elevados. Incluso, algunos contratos explicitan una expectativa de producción mínima, como la cantidad de árboles plantados por día, en tanto que otros pueden tener incentivos a la producción, como tarifas por pieza, para incentivar la productividad. Los trabajadores que luchan por cumplir con las demandas del empleador o no pueden seguir el paso de otros trabajadores, suelen ser evaluados con dureza. En estos casos, los trabajadores se agotan, se desmoralizan y se dan cuenta de que es posible que no los contrate los años siguientes. Por cualquiera de estas razones, es probable que algunos abandonen el trabajo y permanezcan de manera irregular, especialmente si tienen deudas pendientes, incluidos los pagos realizados para obtener la visa.

##### 21 Incertidumbre de los trabajadores sobre si volverán a ser contratados en el futuro

Una parte importante de los beneficios económicos de participar en programas de visas proviene de participar varios años. Los trabajadores tienen objetivos personales que incluyen la compra de terrenos y la construcción de viviendas, lo que requiere años de participación. Sin embargo, acceder a los programas de visas es difícil, ya que hay pocas disponibles y muchos interesados. Como resultado, los trabajadores esperan establecer relaciones con ciertos empleadores o reclutadores para asegurar una participación continua. Los trabajadores que reconocen que es poco probable que se les invite de regreso por motivos que van desde un desempeño deficiente hasta la quiebra de los empleadores pueden abandonar su trabajo y permanecer de manera irregular. Esto es especialmente cierto si solo han participado durante un número limitado de años.



## 22 Maltrato en los lugares de trabajo

El maltrato en los lugares de trabajo en el marco de estas visas es un problema que ha sido estudiado ampliamente en la literatura científica (Castles, 2006; Tazreiter, 2019; García y Décosse, 2014; Zou, 2018). Si bien es claro que este problema se presenta con menor frecuencia en la migración regular, los resultados indican que el 5.9% de los migrantes regulares fue tratado mal o muy mal. Si bien es un porcentaje pequeño, esto no quita que sea un problema relevante que requiere atención, más cuando las relaciones de poder son claramente favorables a los empleadores. A la vez, en términos de funcionamiento del sistema en su conjunto, los maltratos en el lugar de trabajo pueden resultar claves, ya que pueden contribuir de manera decisiva a que los trabajadores abandonen su trabajo y permanezcan de manera irregular en el país de destino.

## 23 Abandono de los lugares de trabajo y permanencia en destino una vez finalizadas las visas

El abandono de los lugares de trabajo antes de que finalice el período de visa constituye una preocupación importante para los empleadores, ya que tuvieron que realizar una fuerte inversión para traer a los trabajadores. A la vez, el no retorno también genera problemas a nivel del sistema mismo, ya que hace perder credibilidad en la reclutadora e incluso en el país, a la vez que ofrece un argumento para limitar la disponibilidad de visas. Indudablemente, se trata de un problema muy complejo, razón por la cual ha sido tratado en detalle en un apartado específico. Cabe destacar aquí que no se trata de un problema independiente del resto, sino que pareciera ser el emergente de varios de los problemas enumerados, como los altos costos de las visas, los cobros ilegales, las altas expectativas de productividad de los empleadores, la falta de un proceso de reclutamiento efectivo y eventuales malos tratos de los empleadores.

### 5.17.5. Impactos comunitarios negativos de los programas de visas temporales

Si bien es claro que los programas de visas temporales poseen impactos muy positivos tanto para las familias de migrantes como para sus comunidades, también han sido identificados emergentes negativos que deberían ser considerados.

## 24 Incremento de la desigualdad a nivel comunitario

Es evidente que las visas temporales contribuyen a la mejora de los ingresos y al bienestar de las familias migrantes. No obstante, también hay evidencia para afirmar que contribuyen a aumentar las desigualdades a nivel comunitario. En efecto, se ha observado que las recomendaciones para obtener visas temporales suelen darse con más facilidad dentro de las propias familias. Así, es frecuente que grupos familiares o personas conectadas por lazos fuertes se recomienden entre sí, lo que va a generar que ciertas familias o redes dentro de las comunidades mejoren su situación socioeconómica. En contraste, el resto de las familias tendrá menor acceso a oportunidades, o tendrá que pagar por ellas. De esta forma, se incrementan las diferencias entre las familias que tienen acceso a visas, con varios integrantes que migran frecuentemente, y el resto de familias, que no lo hace. Esta situación, si bien no afecta negativamente a las familias que no tienen acceso a visas, sí lleva a tomar conciencia de las crecientes diferencias que existen entre ellas. De este modo, es probable que se genere cierto malestar a nivel comunitario, con reclamos a aquellos que viajan por no favorecer oportunidades para aquellos que no pueden hacerlo, y peor aún si reclaman un pago para darles la oportunidad.

25

## Impacto negativo de la migración en las relaciones familiares

Es sabido que la migración irregular afecta negativamente las relaciones familiares. No obstante, el presente estudio evidenció que la migración regular también afectó negativamente las relaciones familiares de un 44.4% de las familias. Si bien este porcentaje es menor que lo observado en los casos de migración irregular, aun así, es muy elevado y necesita ser tomado en consideración. Ciertamente, la migración regular no es neutra en términos de relaciones familiares.

26

## Uso inefectivo de remesas

El modo en que las familias utilizan las remesas tiene fuertes impactos en su bienestar actual y futuro. La evidencia muestra que las familias de migrantes regulares reciben remesas en mayor porcentaje, con mayor frecuencia y con valores medios mensuales más altos cuando se compara con familias de migrantes irregulares. A la vez, las familias de migrantes regulares usan las remesas más frecuentemente para realizar inversiones. No obstante, numerosos entrevistados destacaron que muchas veces las remesas se destinan excesivamente a consumo, por lo que no llegan a contribuir tanto como podrían a una mejora de largo plazo del bienestar y los ingresos de las familias.



© Lys Arango



## SÍNTESIS

# SÍNTESIS

## DE RESULTADOS Y REFLEXIÓN SOBRE LOS PRINCIPALES HALLAZGOS

Este estudio se propuso evaluar la capacidad de los programas de migración regular temporal entre Guatemala y Canadá y EE.UU. para favorecer el arraigo en las áreas de origen de los migrantes y promover dinámicas de desarrollo en Guatemala. A la vez, se buscó comprender las dificultades enfrentadas tanto por los guatemaltecos interesados en participar de dichos programas de visas como de los empleadores para contratar guatemaltecos. A continuación se presenta una síntesis de los principales resultados junto con comentarios y reflexiones sobre los más destacados.

### *Razones de la migración y diferencias entre la migración regular e irregular*

Los datos muestran pocas diferencias entre comunidades con alto y bajo porcentaje. Los entrevistados explican las altas tasas de migración haciendo referencia a factores casi exclusivamente económicos, lo que resulta consistente con estudios previos realizados en Guatemala y en el Triángulo Norte Centroamericano (Abuelafia et al., 2019; OIM, 2019). En particular, existe una percepción marcada de que en Guatemala se puede sobrevivir, pero no progresar o salir adelante, es decir, ascender socialmente. Ahora bien, ante la opción de migrar, encuentran preferible hacerlo con visa, ya que la migración irregular implica riesgos (incluso para la vida), requiere de una inversión económica mayor y contribuye a la desintegración familiar por la necesidad de permanecer por años en el extranjero. Como único aspecto a favor de la migración irregular los entrevistados destacaron que permite obtener mayores ingresos que la regular, aun cuando no siempre toman conciencia que también implica mayores costos de vivienda y alimentación.

Los datos cuantitativos evidencian que ambos tipos de migración tienden a afectar negativamente las relaciones familiares, aunque de manera más marcada en el caso de migración irregular. Visibilizar el impacto negativo de la migración temporal regular es una contribución propia de este trabajo. Finalmente, también existe un porcentaje de migrantes que informan haber sido maltratados en sus lugares de trabajo, que es menor en el caso de los migrantes regulares (5.9% versus 10.3%) pero que aun así resulta preocupante.

### *Funcionamiento de las visas de trabajo temporal*

Canadá y EE.UU. poseen diferentes programas de visas temporales para trabajadores extranjeros con bajo nivel de calificación. En Canadá se trata del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (SAWP) (que no aplica a Guatemala) y el Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (TFWP). Este último posee una línea de trabajo agrícola, una de trabajos de bajo salario y una línea de trabajos de alto salario. En EE.UU. son las visas H-2A (trabajadores agrícolas) y H-2B (trabajadores no agrícolas). Cada programa tiene características específicas. No obstante, en general requieren que los empleadores ofrezcan primero el trabajo a la población local y luego soliciten autorización a sus gobiernos a partir de procesos burocráticos altamente complejos.

Para esto, usualmente contratan profesionales o empresas que se encargan de una o más partes del proceso, incluyendo desde trámites para la autorización de las visas hasta el reclutamiento y apoyo a los trabajadores en sus países de origen. Los resultados muestran que la amplia mayoría de las visas canadienses es gestionada en Guatemala con el apoyo de empresas reclutadoras consolidadas localizadas en el país, lo que contribuye a un proceso más ordenado y transparente. En cambio, en el caso de EE.UU. se observa un sistema mucho más fragmentado, con fuerte presencia de reclutadores pequeños que trabajan en comunidades específicas para un único empleador, muchos de ellos informales. Esta situación, además de dificultar los problemas de control y supervisión por parte del Estado guatemalteco, también limita el ingreso de empleadores que no encuentran reclutadores formalizados y serios con quienes trabajar. En este contexto, en los últimos años la reclutadora del gobierno de Guatemala (Programa de Migración Laboral del MINTRAB) ha crecido hasta intermediar un tercio de las visas que tienen como destino EE.UU.

Finalmente, si bien la idea de 'empresas reclutadoras' haría pensar que se encargan de seleccionar a los trabajadores más apropiados, usualmente son los empleadores los que envían los listados de las personas que desean contratar. Estos listados generalmente incluyen a trabajadores que ya viajaron y han respondido a las expectativas, y nuevos trabajadores recomendados por aquellos que demostraron ser confiables y productivos.

### *Costos y pagos involucrados en la migración regular e irregular*

Migrar de manera irregular requiere entre Q80,000 y Q160,000 según las fuentes. Los cálculos relativos a la migración regular dependen del tipo de visa y de los rubros considerados en el análisis. Los gastos administrativos involucran pasaporte, certificado de antecedentes penales estampado de visa y certificado médico (este último solo en el caso canadiense) (Q1,900 - Q2,565). A esto se suman viajes a ciudad de Guatemala para trámites (costo variable entre Q500 y Q2,000). Los empleadores estadounidenses deben reembolsar el estampado de visa y gastos razonables de viaje en Guatemala. Muchos trabajadores también adquieren ropa y maletas para el viaje, y algunos contratan servicios de apoyo para organizar la logística y los trámites administrativos de sus visas. Finalmente, un porcentaje significativo realiza pagos ilegales de entre Q2,000 y Q30,000 a vecinos o conocidos para ser recomendado frente a los empleadores y recibir la visa la primera vez. Para afrontar los costos de migrar (tanto regular como irregularmente) una amplia mayoría de los trabajadores solicita créditos, muchas veces entregando títulos de propiedad como garantía. No obstante, es claro que la migración irregular es mucho más costosa para el trabajador que la regular.

### *Impacto de la disponibilidad de visas de trabajo temporal en la intención migratoria*

La disponibilidad de visas para trabajar en Canadá y EE.UU. afecta de manera compleja y no lineal la intención migratoria de las personas. Inicialmente, la disponibilidad de visas reduce la intención migratoria irregular a la espera de tener oportunidad de acceder a una visa. No obstante, quienes no obtienen la visa parten irregularmente de todas maneras. En general, los datos cuantitativos muestran que la disponibilidad de visas temporales no afecta la intención migratoria pero sí impacta de manera sustancial en el modo específico en que esta migración se produce: cuando hay visas disponibles, la mayor parte de la migración se produce por canales regulares. Por último, como el promedio de migrantes en el extranjero por familia es menor en el caso de los migrantes regulares, lo que sí disminuye cuando hay visas disponibles es la cantidad de migrantes que permanecen en el extranjero en un momento dado. Estos resultados son clave, ya que evidencian que ofrecer visas no reduce ni aumenta la cantidad de personas que migran o que desean migrar, pero sí disminuye la cantidad de migrantes irregulares y la cantidad de migrantes que permanecen en el extranjero.

## *Diferencias entre comunidades con alta y baja disponibilidad de visas y entre familias con diferentes condiciones migratorias*

La mayor disponibilidad de visas de trabajo temporal no parece impactar de manera clara en el bienestar de las comunidades. Los datos sugieren que, en las comunidades con mayor porcentaje de visas, las remesas recibidas son en promedio más altas y se realizan mejoras más frecuentes en las viviendas. No obstante, no se observan diferencias en los niveles de pobreza, de seguridad alimentaria o de nivel educativo. En contraste, el grado de confianza en los integrantes de la comunidad y la satisfacción con la vida son más altos en comunidades con bajo porcentaje de visas. Estos resultados sugieren que las visas podrían estar mejorando la situación económica en las comunidades, pero sin impactar en indicadores sustantivos a nivel comunitario. El impacto negativo en la satisfacción con la vida y en la confianza en los integrantes de la comunidad podría ser consecuencia del aumento de la desigualdad comunitaria, producto de grupos familiares o de afinidad cerrados que se benefician de las visas a partir de recomendaciones cruzadas, en tanto que otros grupos no tiene acceso a estas redes.

En contraste, si bien no se observaron grandes diferencias entre comunidades con alto y bajo porcentaje de visas, sí se identificaron diferencias muy marcadas en la situación económica según la condición migratoria. Los datos muestran que la situación económica de las familias de migrantes regulares es consistentemente mejor que la de migrantes irregulares y de no migrantes: las familias de migrantes regulares tienen menores niveles de pobreza, menor inseguridad alimentaria, acceso a alimentos más diversos y perciben con más frecuencia que su situación económica es mejor y ha mejorado recientemente. En cambio, existen pocas diferencias entre las familias de migrantes irregulares y no migrantes, lo que evidencia muy claramente que la migración regular tiene mucha mayor potencialidad para mejorar la situación económica familiar que la migración irregular, y que la migración irregular no necesariamente lleva a mejoras marcadas en comparación con la opción de no migrar.

Si bien podría argumentarse que estas diferencias no son consecuencia de la experiencia migratoria sino de desigualdades que ya estaban antes de migrar, la evidencia muestra que los empleadores no se preocupan por el nivel educativo a la hora de seleccionar migrantes y que la migración irregular requiere de mayor inversión económica que la regular. Esto sugiere que sería más probable que los hogares de migrantes irregulares estuviera en una mejor situación económica antes de migrar y no a la inversa.

## *Visas, remesas y uso de conocimientos adquiridos en el extranjero*

Este estudio muestra de manera concluyente que el envío de remesas es diferente en los migrantes regulares y los irregulares. Los migrantes regulares tienen mayor probabilidad de enviar remesas, lo hacen con mayor frecuencia y los montos mensuales son, en promedio, más altos. Si bien la compra de tierras agrícolas y la mejora de las viviendas son las inversiones más comunes financiadas con remesas, en el caso de los migrantes regulares se destaca especialmente la compra de herramientas y equipamientos agrícolas. A la vez, el uso de remesas para realizar inversiones aumenta con el paso de los años de manera más marcada en los hogares de migrantes regulares. Estos resultados muestran de manera inequívoca que la migración regular posee mucho mayor potencial para mejorar la calidad de vida de los hogares y para llevar adelante inversiones que generen ingresos y desarrollo en las comunidades de origen, particularmente vinculadas con la agricultura.

Por otra parte, la amplia mayoría de los migrantes adquirieron conocimientos en el extranjero. Si bien, la mayor parte no pudo utilizarlos porque no les resultaban útiles, los migrantes regulares tienen mayor probabilidad de utilizarlos, particularmente para actividades agrícolas. Esto puede relacionarse con que un porcentaje más alto de migrantes regulares trabajan en agricultura en

el extranjero. De aquí se sigue que los conocimientos adquiridos por los migrantes regulares resultan potencialmente más útiles para sostener emprendimientos e inversiones futuras.

### *Engaños, estafas y conocimiento sobre el funcionamiento de las visas de trabajo temporal*

Los resultados de las entrevistas y encuestas evidencian un marcado desconocimiento del funcionamiento de las visas de trabajo temporal. De hecho, existe un supuesto compartido entre los integrantes de numerosas comunidades de que las dificultades para acceder a estas visas se deben fundamentalmente a la falta de información relativa a dónde y cómo solicitarlas, y no a la escasa oferta de visas. Esta situación resulta aún más preocupante cuando se reconoce que esta falta de comprensión se extiende también a funcionarios municipales responsables de trabajar con asuntos migratorios. En general, debe reconocerse que la información disponible es escasa y no parece existir una referencia institucional clara que pueda resolver consultas.

Así, ante el gran interés generado por las visas, la escasa información disponible y la falta de conocimiento sobre su funcionamiento, se observa la existencia de múltiples estafas relacionadas con la obtención de visas. En particular, reclamos de pagos para inscribirse en listados para la selección trabajadores o directamente para recibir una visa, generalmente en nombre de reclutadoras reconocidas o de supuestos 'empleadores' de Canadá o EE.UU. Lamentablemente, la extensión de estas estafas parece generar desconfianza respecto de todos aquellos que trabajan de manera legítima con la selección de trabajadores y que las visas pierdan valor como alternativa migratoria al quedar teñidas de la posibilidad de engaños.

### *El problema de la permanencia de trabajadores temporales cuando finaliza su visa*

Un porcentaje bajo pero relevante de trabajadores que viajan con visa no retorna al finalizar su contrato. Algunos, incluso, no completan el tiempo de trabajo previsto con sus empleadores. Esta situación preocupa a múltiples actores, desde los empleadores, las reclutadoras, embajadas y líderes comunitarios. Las razones que llevan a no retornar son múltiples.

Entre ellas pueden destacarse la posibilidad de ganar más dinero trabajando con otros empleadores o de trabajar más horas al día, y el pago de altos costos (legales e ilegales) para acceder a las visas en combinación con estadías cortas que no permiten obtener un excedente significativo. A la vez, la percepción del trabajador de que posiblemente no sea contratado el año siguiente muchas veces juega un rol fundamental. Por otra parte, también se ha escuchado de casos en los cuales se abandona el trabajo porque se percibe que está más allá de las posibilidades físicas personales, o cuando se experimenta maltrato en el lugar de trabajo. En respuesta a esto, las reclutadoras procuran seleccionar personas confiables que tengan vínculos con su familia y comunidades (preferentemente personas en pareja y con hijos). Incluso, hay casos puntuales en los que se busca que los migrantes tengan avales de miembros de sus comunidades o de organizaciones de las que forman parte. En particular, una reclutadora informó la firma de un compromiso de retorno que involucra penalidades económicas.

### *Demanda de mano de obra y preferencias de los empleadores de Canadá y EE.UU*

Cuando contratan guatemaltecos, los empleadores de Canadá y EE.UU. buscan personas que tengan capacidad para llevar adelante trabajos duros que requieren fortaleza física, por esto es frecuente que recluten trabajadores de regiones rurales donde es común realizar labores agrícolas desde pequeños. En general no se considera requisito contar con conocimientos específicos en la labor que se llevará adelante (ya que usualmente los empleadores se encargarán de la capacitación) pero sí experiencia general de trabajo de campo agrícola que evidencie que

podrán llevar adelante el trabajo. Por último, como los empleadores frecuentemente contratan grupos de personas y debe ofrecerles alojamiento, esperan que los trabajadores tengan capacidad de llevarse bien con los demás, evitar conflictos y no tomar alcohol en exceso.

Por otra parte, los empleadores no tienen preferencia respecto de la condición indígena o no indígena de los trabajadores, pero sí suelen preferir hombres para la mayoría de los trabajos, dado que su interés está enfocado en la fortaleza y la resistencia física. A la vez, como deben alojar hombres y mujeres separados, contratar a ambos suele incrementar los costos. En contraste, los empleadores prefieren mujeres solo en los casos donde la habilidad buscada es la destreza manual, especialmente para la cosecha de frutas delicadas. De todas formas, es probable que el alto predominio de hombres también se deba en una porción relevante a la repetición de prácticas tradicionales y a la escasa reflexión de los empleadores sobre el tema.

Si bien los empleadores no suelen tener preferencias geográficas a priori, suelen aceptar las recomendaciones que les dan empresas reclutadoras, dueños de fincas vecinas o incluso empleados que trabajan en ellas. Así, como la forma predominante de reclutamiento a partir de esta elección inicial es la recomendación de trabajador a trabajador, se observa que los empleadores suelen generar lazos con países, regiones e incluso comunidades específicas. De esta forma, suelen repetir a los trabajadores con los que se sintieron satisfechos y ampliar por medio de recomendaciones. Para que haya contrataciones de nuevas regiones o países y se altere el statu quo, parece necesario que el empleador no esté satisfecho con sus trabajadores y decida hacer un cambio.

Respecto de las reclutadoras, los empleadores esperan que tengan capacidad para gestionar los pedidos que les hacen de manera ágil, conocimiento sobre las regulaciones referidas a las distintas visas, no cobren tarifas ilegales a los trabajadores y seleccionen o detecten trabajadores con alta probabilidad de completar el período por el que se los contrata. En esta línea, claramente priorizan la calidad del servicio de la reclutadora por sobre el costo.

### *Experiencias de empleadores relacionadas con la contratación de guatemaltecos*

Varios empleadores destacaron el compromiso, la actitud, el menor consumo de alcohol y la productividad de los guatemaltecos en comparación con otras nacionalidades. También señalaron que la contratación de guatemaltecos suele requerir más tiempo que la de mexicanos, debido a demoras en la expedición de pasaportes y tiempos más largos en las embajadas para el estampado de visas (incluso en el caso de Canadá los pasaportes deben ir a México para este trámite). Si bien varias de estas demoras parecen haber sido superadas actualmente, aún falta que esto sea conocido por los empleadores. Los empleadores estadounidenses también informaron de mayores costos al contratar guatemaltecos, tanto por la necesidad de pasaje de avión para llegar al país (a diferencia de mexicanos) como por el cobro de primas por parte de las empresas de reclutamiento o procesamiento de visas de EE.UU. que no tienen contactos con reclutadoras guatemaltecas sólidas (esto se deriva de la fragmentación y descentralización de las reclutadoras que trabajan con visas estadounidenses).

Finalmente, si bien el Programa de Movilidad Laboral del MINTRAB tiene cada vez más presencia en la gestión de visas para EE.UU., en varias entrevistas se escucharon quejas por su dificultad para cumplir con los plazos y enviar trabajadores con las cualidades requeridas.

### *Problemas y desafíos de los programas de visas de trabajo temporal*

Como parte del estudio se identificaron 26 problemas y desafíos vinculados con las visas de trabajo temporal desde el punto de vista de diferentes actores. En el siguiente cuadro se los sintetiza



*Cuadro 6. Problemas y desafíos de los programas de visas de trabajo temporal.*

<b>Desafíos enfrentados por empleadores y reclutadoras en Guatemala</b>
1. Tiempos de procesamiento de visa más largos.
2. Demoras en la entrega de los pasaportes.
3. Costos de reclutamiento más altos que 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. Desconfianza y dudas de empleadores con la agencia de contratación gubernamental (Programa de Migración Laboral).
6. Desconfianza y reticencia de reclutadoras guatemaltecas respecto del registro obligatorio de reclutadores establecido por el gobierno.
7. Sistema de reclutamiento fragmentado, descentralizado y con mayor grado de informalidad para visas de EE.UU.
8. Las empresas de procesamiento de visas, los abogados y los agentes con sede en los EE.UU. no promueven a Guatemala.
<b>Estructura y funcionamiento de los programas de visas temporales</b>
9. Proceso de solicitud de visas complicado y/o largo para empleadores
10. Aumento de las regulaciones y costos para contratar trabajadores extranjeros.
11. Límites de visas H-2B que llevan a incertidumbre laboral.
12. Desafíos relacionados con la extensión del límite de visas H-2B a países del Triángulo Norte Centroamericano (El Salvador, Guatemala y Honduras).
13. Temor y reticencia para informar sobre cobros ilegales.
<b>Desafíos de los trabajadores para acceder a los programas de visas</b>
14. Insuficiente disponibilidad de visas para cubrir la demanda.
15. Acceso a visas a partir de recomendaciones (modelo de contratación trabajador a trabajador).
16. Cobros ilegítimos e ilegales para acceder a visas de trabajo temporal.
17. Alto costo para ingresar al programa, aun cuando no se requiera realizar pagos ilegales.
18. Falta de información y de comprensión sobre el funcionamiento de los programas de visas.
19. Existencia de engaños y estafas vinculadas con la obtención de visas.
<b>Dinámica y condiciones de trabajo en destino</b>
20. Empleadores con elevadas expectativas de producción y productividad que incentivan el abandono de las visas.
21. Incertidumbre de los trabajadores sobre si volverán a ser contratados en el futuro.
22. Maltrato en los lugares de trabajo.
23. Abandono de los lugares de trabajo y permanencia en destino una vez finalizadas las visas.
<b>Impactos comunitarios negativos de los programas de visas temporales</b>
24. Incremento de la desigualdad a nivel comunitario a causa de las visas de trabajo temporal.
25. Impacto negativo de la migración regular en las relaciones familiares.
26. Uso inefectivo de remesas.



## PROPUUESTAS

# PROPUESTAS

## PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS PROGRAMAS DE MIGRACIÓN REGULAR Y PARA EL FORTALECIMIENTO DE SU IMPACTO

En este apartado se presentan un conjunto de propuestas orientadas al mejoramiento de los programas de migración regular y al fortalecimiento de su impacto en base a los resultados del presente estudio, poniendo el foco en Guatemala. Para facilitar la organización, las propuestas se dividen por áreas.

### 7.1. Fortalecer el sistema de reclutamiento en Guatemala

El sistema de reclutamiento en Guatemala se encuentra menos organizado y consolidado que en otros países como México, que posee una larga historia de participación en programas de trabajadores extranjeros. Así, resulta necesario implementar acciones para fortalecer el sistema de contratación, poniendo el foco en las empresas reclutadoras locales. A continuación se presentan recomendaciones clave:

#### 1 Consolidar el proceso de registro de empresas o entidades reclutadoras en Guatemala y publicar información descriptiva para facilitar el contacto con empleadores

El registro de reclutadoras llevado adelante por el MINTRAB resulta fundamental para fortalecer el sistema. Este proceso contribuye a que tanto empleadores como trabajadores puedan identificar y contactar reclutadoras registradas y validadas por el gobierno guatemalteco. En esta línea, es clave que el MINTRAB publique una lista de las reclutadoras registradas incluyendo información sobre certificaciones que posee cada una, experiencia con diferentes tipos visas e industrias, capacidad de reclutamiento e información de contacto, entre otras. Esta lista ayudará a los empleadores a seleccionar a las reclutadoras más apropiadas para sus necesidades y a los trabajadores a verificar la legitimidad de las reclutadoras.

#### 2 Apoyar la certificación externa de la calidad de las reclutadoras registradas

Las certificaciones contribuirán a que las reclutadoras se ajusten a parámetros de calidad superiores y a que los empleadores puedan recurrir a ellas con mayor confianza. En particular, se destaca la importancia de la certificación IRIS de la Organización Internacional para las Migraciones, aunque también pueden considerarse otras como las normas ISO 9000, aunque no son específicas para reclutadoras, sí son ampliamente conocidas en el mundo empresarial.

**3**

### **Impulsar la creación de una mesa o panel de coordinación nacional compuesto por las reclutadoras registradas en Guatemala y otros actores clave**

La mesa de coordinación nacional estará compuesta por las reclutadoras registradas, actores clave como la OIM y el Programa de Migración Laboral del MINTRAB. Será liderada por el Programa de Migración Laboral, la OIM, una entidad creada al efecto o quien se establezca oportunamente. Su objetivo será realizar un diagnóstico y diseñar acciones consensuadas orientadas al fortalecimiento del sistema de reclutamiento de trabajadores extranjeros en Guatemala, lo que beneficiará tanto al país como a las propias reclutadoras participantes. En este sentido, la mesa de reclutadoras se encargará de promover la mano de obra guatemalteca a nivel internacional mientras supera colectivamente los desafíos nacionales, incluyendo la existencia de reclutadores ilegítimos, los cobros ilegales y las demoras en los tiempos de procesamiento de visas y pasaportes, entre otros.

**4**

### **Crear una entidad pública que se encargue de la regulación, fortalecimiento y promoción de la migración temporal laboral en Guatemala**

(Más allá del Programa de Migración Laboral). Actualmente, el Programa de Migración Laboral del MINTRAB funciona fundamentalmente como una agencia reclutadora pública que compite con las reclutadoras privadas en el mercado. A la vez, realiza acciones de regulación, vinculadas con el registro de reclutadoras privadas, lo que ha generado desconfianza por el doble rol. En este marco, se necesita que exista una entidad o sector responsable de promover el valor de los trabajadores guatemaltecos en el extranjero, difundir información sobre los servicios de las reclutadoras aprobadas (incluida la reclutadora pública) e impulsar acciones de coordinación entre actores para superar los desafíos enfrentados por el sector, como por ejemplo retrasos en los pasaportes. La mesa de coordinación nacional de reclutadoras podría ser una actividad clave de esta entidad. Si bien este rol podría cumplirlo el Programa de Migración Laboral, al hacerlo surgirían conflictos con su propio rol como reclutadora que busca aumentar su cuota de mercado. Este conflicto hoy puede verse en que no se considera necesario que el Programa de Migración Laboral transparente información como sí se exige a las reclutadoras privadas.

**5**

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

La mayoría de las reclutadoras trabajan con un único programa de visas o con un único país y tienen poco o ningún conocimiento sobre el resto. Una forma rápida de fortalecer a las reclutadoras y mejorar los servicios ofrecidos a los empleadores es capacitar a las reclutadoras existentes sobre los diferentes programas de visas. Esta capacitación debe incluir aspectos legales, proceso de solicitud de visa, procedimientos y reglamentaciones, así como información sobre organizaciones clave que contratan trabajadores migrantes.

**6**

### **Desarrollar colaborativamente estrategias para superar el modelo de contratación de trabajador a trabajador y el problema del abandono de las visas**

Estas acciones podrían realizarse en el marco de la mesa de coordinación nacional de reclutadoras y ser lideradas por la OIM, el Programa de Migración Laboral, o la entidad que eventualmente se cree para coordinar el fortalecimiento del sistema de migración laboral. Las estrategias propuestas podrían incluir generar protocolos para abordar con los empleadores los problemas de la selección de 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 para considerarlos al momento de la selección. En esta línea, sería conveniente generar registros de abandono unificados a cargo del Programa de Migración Laboral o de la entidad encargada de fortalecimiento del sistema que eventualmente se cree. Esto permitiría identificar perfiles de trabajadores con mayor tasa de abandono, características de empleadores, sectores económicos y zonas geográficas con mayor incidencia, entre otros, y a partir de ello elaborar recomendaciones periódicas destinadas especialmente a reclutadoras.

**7**

### **Desarrollar y/o validar herramientas psicométricas para seleccionar trabajadores que respondan mejor a las necesidades de los empleadores**

Esta propuesta apunta a desarrollar herramientas que fortalezcan el trabajo de las reclutadoras. Siendo que fueron identificadas características de personalidad y habilidades sociales que resultan clave para los empleadores (por ejemplo, confiabilidad y capacidad de relacionarse con otros) y problemas como el abandono del trabajo o el no retorno luego de finalizadas las visas, podrían identificarse, desarrollarse y/o validarse herramientas psicométricas que permitan evaluar la presencia de las características de personalidad necesarias e identificar predictores de no retorno. Esto permitiría profesionalizar a las reclutadoras, seleccionar trabajadores más adecuados para las labores a realizar y evitar malas experiencias a los empleadores que terminan afectando la imagen tanto de reclutadoras como del país en el extranjero.

## **7.2. Desarrollar incentivos para facilitar la contratación de trabajadores provenientes de Guatemala**

Resulta necesario desarrollar incentivos para alentar a los empleadores y a las agencias de reclutamiento extranjeras a superar su falta de experiencia y de vínculos en Guatemala y a considerar al país pese a los mayores costos (especialmente en el caso de empleadores de EE.UU.). A continuación se presentan algunas ideas que podrían incentivar la contratación de guatemaltecos y reducir algunas de las barreras existentes.

**8**

### **Capacitar a quienes viajan por primera vez con visa para anticipar las condiciones de trabajo y de vida en Canadá y EE.UU. para que puedan desenvolverse de manera más efectiva**

Resulta clave desarrollar programas de capacitación siguiendo recomendaciones de empleadores, reclutadoras y trabajadores con años de experiencia, a fin de ayudar a los nuevos a prepararse

para las condiciones laborales y de vida en los países de destino. La capacitación puede ayudar a desarrollar habilidades sociales e interpersonales específicas que demandan algunos empleadores, generando una ventaja comparativa frente a otras nacionalidades. El currículo formativo puede incluir información sobre las condiciones de vida y las expectativas de los empleadores relacionadas con la conducta, la limpieza, la cocina y la resolución de conflictos con compañeros de trabajo. También debería ayudar a los trabajadores a comprender sus derechos laborales, las responsabilidades del empleador, los costos potenciales, los impuestos, el seguro médico y a quién contactar si surgen problemas. El INTECAP podría ser un socio clave, como entidad de referencia en la capacitación de la fuerza laboral guatemalteca, aunque su finalidad y mandato hasta el momento se enfoque en las necesidades del mercado laboral local.

## **9 Generar herramientas e implementar acciones para reducir los costos de reclutamiento en Guatemala**

Estas acciones pueden incluir reducir los impuestos sobre los boletos de avión (una iniciativa actualmente en consideración por parte del MINTRAB) o negociar compras de boletos de avión al por mayor. Los costos de viaje dentro del país podrían reducirse ofreciendo servicios de pasaporte móvil en áreas rurales y trabajando con reclutadoras y embajadas para desarrollar entrevistas virtuales y/o servicios de procesamiento de visas y entrevistas en ubicaciones descentralizadas.

## **10 Apoyar esfuerzos orientados a reducir los tiempos de procesamiento de pasaportes y visas**

Esto puede incluir difundir el acuerdo entre el MINTRAB y el Instituto Guatemalteco de Migración para acelerar la entrega de pasaportes en casos de necesidad, explorar alternativas para tramitar y entregar pasaportes utilizando unidades móviles o abriendo oficinas descentralizadas en ubicaciones clave, coordinar con las embajadas de Canadá y EE.UU. para reducir los tiempos de procesamiento de visas mediante la exención de entrevistas o la realización de entrevistas virtuales, e invitar a la embajada de Canadá a emitir visas en el país, a solicitud del Ministerio de Relaciones Exteriores.

## **11 Desarrollar vínculos entre los empleadores estadounidenses y reclutadoras y trabajadores guatemaltecos**

Reconociendo el éxito del proyecto de la OIM que estableció relaciones entre empleadores canadienses y trabajadores guatemaltecos, se propone repetir el mismo procedimiento (aprovechando los aprendizajes previos) para establecer conexiones similares con empleadores estadounidenses. Esto implicaría llevar adelante un proyecto que pueda invertir recursos para acercar empleadores y reclutadoras estadounidenses a Guatemala, generando el puntapié inicial para contrataciones futuras. En particular, dado que el sistema de reclutadoras guatemaltecas se encuentra mucho más desarrollado que cuando el proyecto inicial de OIM se implementó, en esta oportunidad sería fundamental que éstas tengan un rol relevante en el proceso. Las acciones a implementar podrían incluir:

- 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.
- Invitar a estos actores a Guatemala para que conozcan a las reclutadoras, visiten comunidades y adquieran conocimiento de primera mano sobre las condiciones del sistema de reclutamiento en Guatemala.
- Subvencionar las tarifas de reclutamiento con reclutadoras seleccionadas.
- Subvencionar parte de los gastos de viaje de los trabajadores que obtienen visa por primera vez.
- Ofrecer incentivos específicos para la contratación de mujeres.

12

### Fomentar cambios en la estructura de los programas de visas

Esto incluye invitar a los responsables de diseñar políticas de visas en Canadá y EE.UU. a considerar las siguientes propuestas:

- Crear exenciones a los toques de visas H-2B para los países del Triángulo Norte Centroamericano (El Salvador, Guatemala y Honduras), como se ha hecho en el pasado. Las exenciones también podrían priorizar la contratación de mujeres.
- 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.
- Permitir que los empleadores con buena reputación tengan acceso a procesos simplificados de solicitud de visas (eliminando procedimientos prolongados y costosos).
- Permitir que los trabajadores que han demostrado confiabilidad al retornar a sus países en los plazos establecidos puedan acceder a períodos de visa más largos. Las visas de varios años pueden reducir la necesidad de procedimientos de solicitud lentos y costosos todos los años. Los programas aún podrían requerir que los trabajadores regresen a casa para garantizar que las visas mantengan su propósito de abordar necesidades laborales temporales o máximas.

## 7.3. Mejorar el acceso de los trabajadores a los programas de visas laborales temporales

Los trabajadores poseen información limitada sobre los programas de visas y los procedimientos de solicitud, lo que contribuye a la desinformación, los cargos ilegales, el abuso de los trabajadores y el abandono de los trabajos o la permanencia cuando las visas finalizaron. La siguiente sección proporciona recomendaciones para estos desafíos.

**13** **Desarrollar material educativo de divulgación para formar a los trabajadores interesados sobre los programas de visas disponibles**

Resulta importante desarrollar y distribuir materiales educativos de divulgación en comunidades con interés de migrar de manera regular. Este material debe incluir información sobre las visas disponibles, los procedimientos de solicitud, los costos relacionados, la duración de las visas, los tipos de empleo, las condiciones de vida y cómo identificar y evitar estafas. Los materiales educativos deben publicarse en los idiomas apropiados. Se sugiere considerar diferentes tipos de medios, incluidas campañas en redes sociales, periódicos, radio y páginas web.

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

La página debe albergar la información sugerida anteriormente, así como listas de reclutadoras y referentes de la OIM y del Programa de Migración Laboral con información oficial de contacto para chequear ante posibles estafas. También se recomienda incluir listados de búsquedas activas de trabajadores, si las hubiera. Este esfuerzo busca reducir las estafas.

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

Ante el desconocimiento de numerosos funcionarios municipales encargados del tema migratorio sobre el funcionamiento de las visas de trabajo temporal, se recomienda formar a personal seleccionado para que se conviertan en referentes y puedan ofrecer información correcta y actualizada sobre visas en sus municipios o su área de influencia. La formación deberá incluir información sobre los programas de visas, procedimientos de solicitud, reclutadoras registradas y tipos de empleo. Las personas capacitadas compartirán información con otros integrantes de los gobiernos locales y asesorarán a trabajadores interesados, especialmente para detectar estafas y fraudes.

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

Dado que los trabajadores dependen de otros miembros de sus comunidades o de los empleadores para acceder a las visas, rara vez presentan quejas, lo que contribuye a que los cobros ilegales por visas o las condiciones de trabajo abusivas se reproduzcan y mantengan sin ser detectadas. Así, existe necesidad de implementar un mecanismo que permita a los trabajadores que han sufrido una injusticia, ya sea a manos de un reclutador, un vecino de comunidad o un empleador, brinden información o realicen una denuncia sin temor a perder su visa o ser excluidos en el futuro. Incluso podría recompensarse a los trabajadores que realicen denuncias válidas sobre temas como tarifas ilegales dándoles prioridad en futuras convocatorias (en lugar de retirarles su visa como parece suceder actualmente).



**17** **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**

Esto implica desarrollar un mecanismo financiero que permita a los trabajadores tomar un préstamo con un interés justo para cubrir los costos esenciales de tramitación de la visa y otros gastos razonables, garantizados por las remesas futuras. Este producto podría desarrollarse en diálogo con MICOPE (Federación de Cooperativas de Ahorro y Crédito de Guatemala). Estos préstamos buscan evitar que los trabajadores tomen créditos abusivos con prestamistas informales que terminan reduciendo las remesas que efectivamente reciben las familias.

## **7.4. Fortalecer el impacto de las remesas en los hogares de los migrantes regulares**

Desde la perspectiva del desarrollo, es fundamental que la migración y las remesas fomenten cambios económicos de largo plazo y contribuyan a una movilidad social ascendente en los países de origen. A continuación se presentan propuestas en esta línea.

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

Atendiendo a la escasa experiencia de las familias de los migrantes para manejar el dinero recibido y para utilizarlo de manera efectiva, se recomienda desarrollar acciones de educación financiera. En un primer nivel, esto incluye difundir información básica y capacitar sobre funcionamiento bancario, diferencia entre consumo e inversión, formas de ahorro, reducción de tarifas de remesas y comprensión de estrategias básicas de inversión (tierra, nuevos negocios o viviendas). En un segundo nivel, estas acciones iniciales podrían ampliarse a programas educativos que ayuden a los trabajadores y a sus familias a evaluar críticamente alternativas de inversión y a administrar pequeñas microempresas, incluida la producción agropecuaria.

**19** **Prestar servicios personalizados de asesoramiento agropecuario y empresarial**

Esto incluye desarrollar y ofrecer servicios de asesoría para ayudar en el proceso de inversión de las remesas, tanto en el ámbito agropecuario como no agropecuario. Este asesoramiento puede incluir educación agrícola para impulsar la productividad y/o evaluación personalizada y dialogada de alternativas de inversión. En este proceso el aprovechamiento de los conocimientos adquiridos durante el trabajo en el extranjero puede ocupar un rol central. Una forma eficiente y efectiva de ofrecer estos servicios sería a través de cooperativas agrícolas o empresas que, en el marco del papel que desempeñan en cadenas de valor agroalimentario ya consolidadas en Guatemala, puedan proporcionar asesoramiento a largo plazo junto con condiciones de compra satisfactorias para aquellos trabajadores migrantes que al regresar impulsan y tecnifican su actividad agropecuaria previa.

## Desarrollar programas de formativos o de incubación de emprendimientos patrocinados por empleadores

Se propone desarrollar programas educativos y actividades de incubación de emprendimientos en colaboración con las cooperativas agrícolas, empresas o empleadores que hayan contratado a los migrantes. Esto puede incluir actividades de formación específicas en los países de destino más allá de las requeridas por el trabajo actual, información sobre el funcionamiento del emprendimiento o empresa para la que trabajan, intercambio de conocimientos con el objetivo de implementar o mejorar prácticas agrícolas en Guatemala o incluso asesoramiento para el desarrollo de una inversión o emprendimiento al retornar. La idea es explorar alternativas para que los empleadores contribuyan al desarrollo de negocios y emprendimientos de sus trabajadores en sus países de origen, considerando que existen organizaciones como cooperativas que pueden asociar esta propuesta a sus propios valores y principios y otras que pueden obtener reconocimiento por sus esfuerzos de reducción de la pobreza. Esta recomendación, como la anterior, tiene una clara utilidad para orientar proyectos de ayuda internacional al desarrollado promovidos por agencias como USAID, Global Affairs Canadá y ONGs locales e internacionales.





© Lys Arango

**RECOMENDACIONES PARA FUTURAS  
INVESTIGACIONES, Y ALGUNAS  
LIMITACIONES DEL ESTUDIO**

# RECOMENDACIONES

## PARA FUTURAS INVESTIGACIONES Y ALGUNAS LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Los resultados de la presente investigación constituyen un aporte relevante para la comprensión de la migración regular de guatemaltecos a Canadá y EE.UU. No obstante, es importante explicitar y reconocer las limitaciones del estudio. En primer lugar, si bien el tamaño muestral de las encuestas realizadas en Guatemala es sólido, en un sentido estricto, los resultados obtenidos solo aplican a las comunidades específicas que fueron seleccionadas y no son representativos de Guatemala en su conjunto o incluso de los departamentos de donde fueron obtenidas las muestras. En la misma línea, es posible que las dinámicas estudiadas no sean las mismas en las cabeceras municipales (no consideradas en el estudio) o en otros departamentos. De todas formas, no existen razones que inviten a esperar resultados muy diferentes en otros departamentos o regiones del país. Por tanto, **si bien resulta recomendable tomar con cautela los resultados de las encuestas realizadas en comunidades guatemaltecas seleccionadas, los hallazgos resultan sólidos para describir las dinámicas e impacto de las visas de trabajo temporal de Canadá y EE.UU. en comunidades y aldeas rurales guatemaltecas.**

La segunda limitación a destacar refiere al reducido tamaño de las muestras de empleadores canadienses, tanto entrevistas como encuestas. Por un lado, las múltiples entrevistas realizadas con actores vinculados con las visas canadienses han permitido desarrollar un conocimiento sólido sobre dicho programa (entrevistas con reclutadoras guatemaltecas que trabajan con Canadá, embajada de Canadá en Guatemala, Programa de Movilidad Laboral del Ministerio de Trabajo, Dirección de Asuntos Migratorios del Ministerio de Relaciones Exteriores y numerosos trabajadores que participaron del programa). No obstante, es claro que la investigación no pudo desarrollar la perspectiva específica de los empleadores canadienses y contrastarla con la de los empleadores radicados en EE.UU. **En tal sentido, se recomienda tomar con cuidado los resultados relativos a los empleadores cuando se quiera pensar específicamente en la experiencia de los empresarios canadienses. En el futuro, sería recomendable trabajar para ampliar las muestras de empleadores canadienses y superar los escollos encontrados durante este estudio para alcanzar este fin.**

Los resultados del estudio también permitieron identificar temas de investigación de gran interés que podrían ser abordados en el futuro. En primer lugar, atendiendo a la discusión relativa a las estrategias de reclutamiento más adecuadas, sería de interés analizar las diferencias en la satisfacción de los empleadores y en el porcentaje de permanencia en los países de destino comparando la selección de trabajadores por medio de recomendaciones o luego de procesos de evaluación llevados adelante por reclutadoras. En la misma línea, **se propone estudiar con mayor detalle los factores que contribuyen a que los trabajadores abandonen sus trabajos o no retornen a Guatemala una vez finalizados sus contratos, a fin de poder identificar y seleccionar a aquellos con mayor probabilidad de retorno.**

Por otra parte, luego de reconocer el rol clave del modo en que se utilizan las remesas para impulsar procesos de desarrollo en las comunidades de origen, **se recomienda estudiar casos 'exitosos' en los cuales las remesas hayan contribuido a generar emprendimientos perdurables, a fin de identificar los factores que contribuyen a dicho resultado.** A la vez, el presente estudio también permitió identificar que aún en el caso de la migración laboral temporal, un alto porcentaje de familias perciben que las relaciones familiares se resienten. A partir de esto, se reconoce el interés de profundizar en los modos en que la migración afecta las relaciones familiares y de identificar estrategias y factores protectores que permitan minimizar estos impactos.

Otro tema sobre el que resulta conveniente realizar nuevos estudios es el maltrato en los lugares de trabajo de los migrantes regulares. En efecto, el presente estudio evidenció que el 5.9% de los trabajadores son maltratados en sus lugares de trabajo. Si bien se trata de un porcentaje bajo, no por esto deja de ser preocupante. Así, **se recomienda estudiar los modos en los que se da este maltrato, a fin de ofrecer herramientas a los trabajadores para responder a estas situaciones y de realizar recomendaciones a los tomadores de decisiones.** Por otra parte, un asunto que tampoco pudo ser resuelto por en esta investigación fueron los costos reales que involucra la migración regular. No obstante, sí fue posible identificar con suficiente detalle los rubros de gastos. Así, en futuros estudios será posible elaborar un cuestionario que permita generar datos confiables y precisos tomando los resultados de este trabajo como base.

Otro tema que tampoco pudo ser abordado en detalle fue el funcionamiento real de los reclutadores e intermediarios informales que trabajan y se desenvuelven a nivel comunitario, generalmente en vínculo con empleadores de EE.UU. Esto, incluso, estuvo condicionado por aspectos vinculados con la seguridad del equipo de investigación. En futuros estudios resultará de interés focalizar en la temática. A la vez, otro tema que necesita ser profundizado por su importancia es la contratación de mujeres por medio de visas de trabajo temporal. ¿Para qué trabajos son seleccionadas? ¿En qué sentidos son más y menos valoradas por los empleadores? ¿Cuál es el margen para aumentar la contratación de mujeres? ¿Qué acciones afirmativas podrían ser impulsadas para que la distribución por género fuera más equilibrada?

Finalmente, es importante recordar que el presente estudio comparó familias y comunidades con diferente perfil migratorio, a fin de identificar diferencias. No obstante, se trató de un estudio transversal que no contaba con una línea de base con información previa a la introducción de las visas de trabajo temporal. En contraste, se destaca la importancia de implementar estudios en el futuro que partan de una línea de base y se organicen a partir de la introducción de visas en territorios y comunidades en los que antes no existían, a fin de comprender los cambios que se dan a lo largo del tiempo, particularmente cambios en la cantidad de migrantes irregulares, en la intención migratoria y en los indicadores de bienestar de las familias. Como aspecto negativo, una investigación de estas características tendría que trabajar con un horizonte por lo menos de cinco años.

© Carlos Zaparoli



CONCLUSIONES

# CONCLUSIONES

El presente trabajo se propuso evaluar el potencial de los programas de visas de trabajo temporal de Canadá y EE.UU. para favorecer el arraigo en las áreas de origen de los migrantes e identificar los problemas que dificultan el buen funcionamiento de estos programas, tanto desde la perspectiva de los trabajadores como de los empleadores. Para esto se utilizó un diseño metodológico complejo, que incorporó entrevistas con pobladores de comunidades guatemaltecas, con empleadores de Canadá y EE.UU. y con actores clave de ambos territorios, así como una encuesta que comparó comunidades con alto y bajo porcentaje de migrantes regulares y otra destinada a empleadores.

La propuesta involucró estrategias poco frecuentes en la literatura que aborda estas temáticas, lo que le da un valor adicional al trabajo. En particular, cabe destacar la articulación entre herramientas cualitativas (destinadas a comprender los fenómenos estudiados desde la perspectiva de los participantes) y cuantitativas (orientadas a cuantificar variables y probar hipótesis). A esto se sumó la utilización de múltiples fuentes de información, particularmente trabajadores y empleadores, lo que contribuyó a desarrollar una mirada integral del tema de estudio. Finalmente, la encuesta realizada en comunidades guatemaltecas se organizó a partir de la comparación entre comunidades con alto y bajo porcentaje de migrantes regulares, lo que permitió explorar hipótesis y obtener resultados que no podrían haber sido alcanzados utilizando un muestreo aleatorio estándar. A la vez, cabe destacar que la investigación se pensó como una propuesta aplicada, cuya finalidad no era solo generar conocimiento científico sino también idear estrategias que permitan impulsar procesos de desarrollo.

Los resultados obtenidos son múltiples y han sido sintetizados en apartados previos. En particular, se analizaron las razones de la migración, las diferencias percibidas entre migración regular e irregular, el funcionamiento de las visas de trabajo temporal, los costos involucrados, y el impacto de las visas en la intención y la dinámica migratoria, así como en el bienestar de familias y comunidades. A la vez, se analizó el funcionamiento de las agencias reclutadoras, las expectativas y demandas de los empleadores, las experiencias de los empleadores con Guatemala y los diferentes problemas y desafíos vinculados con los programas de visas de trabajo temporal.

Cabe destacar que la disponibilidad de visas no disminuye la intención migratoria de los que permanecen, pero sí modifica radicalmente el modo en que las personas migran, reduciendo drásticamente la migración irregular. A la vez, las remesas enviadas por los migrantes regulares son más elevadas y frecuentes, lo que explica que estas familias presenten de manera muy clara mejores indicadores de bienestar en comparación con las familias de migrantes irregulares y las familias no migrantes. Por otra parte, se observa que el sistema de reclutamiento de trabajadores extranjeros en Guatemala requiere fortalecimiento, particularmente en lo relacionado con las visas de EE.UU. Si bien los trabajadores guatemaltecos son valorados por los empleadores, Guatemala posee dificultades como costos más elevados, tiempos de procesamiento de pasaportes y visas más largos, e insuficientes contactos consolidados con empleadores y agencias de procesamiento de visas extranjeros (particularmente de EE.UU.).

Frente a estos desafíos, se presentaron una serie de propuestas. En concreto, se recomendó trabajar para fortalecer el sistema de reclutamiento en Guatemala, desarrollar incentivos para facilitar la contratación de guatemaltecos, mejorar el acceso de los trabajadores a los programas de visas laborales temporales y fortalecer el impacto de las remesas en los hogares de los migrantes regulares. A la vez, también se propuso llevar adelante investigaciones complementarias, que podrían ampliar estos resultados en temas específicos de particular valor.

Es probable que no todas las propuestas desarrolladas puedan ser implementadas e, incluso, que no todos los actores involucrados las consideren prioritarias o incluso convenientes. No obstante, constituyen un aporte relevante y señalan una dirección a seguir, especialmente porque gran parte de ellas se encuentran claramente dentro del margen de acción de diferentes actores que tienen interés genuino en afrontar los desafíos identificados, contribuir a la mejora de las condiciones de vidas de los guatemaltecos y reducir la migración irregular.

Finalmente, también se destaca que un mayor conocimiento del vínculo entre migración regular y desarrollo de los hogares y comunidades de origen en diferentes ámbitos (arraigo, reducción de la pobreza, empoderamiento de la mujer y fortalecimiento del capital social, entre otros) puede ser de gran interés a la hora de impulsar proyectos de ayuda al desarrollo que focalicen en cuellos de botella concretos. Esta investigación sugiere que articular la dinámica de las remesas con proyectos de desarrollo podría ser altamente eficiente, en la medida en que una parte relevante de los recursos requeridos para la transformación socioeconómica de los hogares y las comunidades podría ser aportada por los propios participantes de programas de empleo temporal, en lugar de provenir íntegramente de proyectos de desarrollo convencionales.

Indudablemente, los resultados de esta investigación han abierto múltiples líneas de acción. El paso siguiente es ponerlas en práctica.





© AdobeStock



## REFERENCIAS

- Abuelafia, E., Ruiz-Arranz, M. y Del Carmen, G. (2019). *Tras los pasos del migrante. Perspectivas y experiencias de la migración de El Salvador, Guatemala y Honduras en Estados Unidos*. BID-USAID.
- Acción Contra el Hambre [ACH] (2019). *Migración temporal agrícola de guatemaltecos/as en Norteamérica*. Acción contra el Hambre.
- Acción Contra el Hambre [ACH] (2022). *Different ways to get to the North, different ways to live in the South. Circular migration and its potential to promote development and belonging in Western Guatemala*. Acción contra el Hambre.
- Adams, R. y Cuecuecha, A. (2010). Remittances, household expenditure and investment in Guatemala. *World Development*, 38(11), 1626-1641.
- Aguilar-Støen, M. (2012). 'Con nuestro propio esfuerzo': Understanding the relationships between international migration and the environment in Guatemala. *European Review of Latin American and Caribbean Studies*, 93, 25-40.
- Angelsen, A., Aguilar-Støen, M., Ainembabazi, J., Castellanos, E. y Taylor, M. (2020). Migration, remittances, and forest cover change in rural Guatemala and Chiapas, Mexico". *Land*, 9(3), 88. <https://www.mdpi.com/2073-445X/9/3/88>
- Banco Interamericano de Desarrollo (2017). *Food security and emigration. Why people flee and the impact on family members left behind in El Salvador, Guatemala and Honduras*. Banco Interamericano de Desarrollo. [https://docs.wfp.org/api/documents/WFP-0000019629/download/?\\_ga=2.224133787.1445287931.1673919014-1397161038.1673919014](https://docs.wfp.org/api/documents/WFP-0000019629/download/?_ga=2.224133787.1445287931.1673919014-1397161038.1673919014)
- Banco de Guatemala (2021). *Departamento de Estadísticas Macroeconómicas, Sección de Estadísticas de Balanza de Pagos*. Banco de Guatemala.
- Banco Mundial (2015). *Women in agriculture. The impact of male out-migration on women's agency, household welfare, and agricultural productivity*. Reporte AUS9147. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/22386/final0study0paper.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Barre, C. (2011). El impacto de las remesas en Guatemala. ¿Alivio a la pobreza o factor de desarrollo? *Transpasando Fronteras*, 1, 77-88.
- Barrett, A., Gibbons, J. y Peláez Ponce, A. (2014). 'Now I can help someone': Social remittances among returned migrants in highland Guatemala. *International Perspectives in Psychology: Research, Practice, Consultation*, 3(1), 1-18.
- Bauer, M. (2007). *Close to slavery: Guestworker programs in the United States*. Southern Poverty Law Center. [https://www.splcenter.org/sites/default/files/d6\\_legacy\\_files/downloads/Close\\_to\\_Slavery.pdf](https://www.splcenter.org/sites/default/files/d6_legacy_files/downloads/Close_to_Slavery.pdf)
- Bier, D. (2020). H-2A visas for agriculture: The complex process for farmers to hire guest workers. Policy Analysis 17. Cato Institute. <https://www.cato.org/sites/cato.org/files/2020-03/IRPB-17-update-4.pdf>
- Bier, D. (2021). H-2B visas: *The complex process for nonagricultural employers to*

hire guest workers. Policy Analysis 910. Cato Institute. <https://doi.org/10.36009/PA.910>

- Binford, A. (2019). Assessing temporary foreign worker programs through the prism of Canada's Seasonal Agricultural Worker Program: can they be reformed or should they be eliminated? *Dialectical Anthropology*, 43(4), 347-366.
- Bornschein, D. (2016). *El desarrollo postergado: Políticas sobre Migraciones entre intereses sectoriales y debilidades del Estado*. FLACSO.
- Brodbeck, A., Bailey, C. y Morse, W. (2018). Seasonal migrant labor in the forest industry of the Southeastern United States: The impact of H-2B Employment on Guatemalan livelihoods. *Society & Natural Resources*, 31(9), 1012-1029.
- Brooks, T., (2018). Sexism and gender stereotyping in international guest worker programs: An analysis of two 2016 petitions filed under the North American Agreement on Labour Cooperation. *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 22, 97-123.
- Budworth, M., Rose, A. y Mann, S. (2017). Report on the Seasonal Agricultural Worker Program". Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura.
- Carvajal, L. y Johnson, T. (2016). The impact of remittances from Canada's seasonal workers programme on Mexican farms". *International Labour Review*, 155(2), 297-314.
- Castillo, M., Martin. F. y Rutledge, Z. (2022). *The H-2A Temporary Agricultural Worker Program in 2020*. Economic Information Bulletin Number 238. U.S. Department of Agriculture, Economic Research Service.
- Castles, S. (2006). Guestworkers in Europe: A resurrection? *The International Migration Review*, 40(4), 741-766.
- Catholic Relief Services [CRS] (2020). *Entre el arraigo y la decisión de migrar. Un estudio sobre los principales factores que influyen en la intención de permanecer en el país de origen o migrar*. Catholic Relief Services. [https://www.crsespanol.org/wp-content/uploads/2020/10/1\\_Entre-el-arraigo-y-la-decisi%C3%B3n-de-migrar\\_CRS-GT\\_2020\\_estudio-completo.pdf](https://www.crsespanol.org/wp-content/uploads/2020/10/1_Entre-el-arraigo-y-la-decisi%C3%B3n-de-migrar_CRS-GT_2020_estudio-completo.pdf)
- CEPAL (2021). Hacia un nuevo estilo de desarrollo. Plan integral para El Salvador, Guatemala, Honduras y el sur-sureste de México. CEPAL. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47248/1/S2100199\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47248/1/S2100199_es.pdf)
- Chaaban, J. y Mansour, W. (2012). *The impact of remittances on education in Jordan, Syria and Lebanon*. Economic Research Forum Working Papers, 684. Economic Research Forum. <https://ideas.repec.org/p/erg/wpaper/684.html>
- Charlton, D. y Castillo, M. (2021). Potential impacts of a pandemic on the US farm labor market. *Applied Economic Perspectives and Policy*, 43(1), 39-57.
- Clemens, M. (2017). *Migration is a form of development: The need for innovation to regulate migration for mutual benefit*. Technical Paper No. 2017/8. United Nations Department of Economic and Social Affairs.

- Clemens, M. y Gough, K. (2018). *Can regular migration channels reduce irregular migration? Lessons for Europe from the United States*. Center for Global Development.
- Cohen, J. (2011). Migration, remittances, and household strategies. *Annual Review of Anthropology*, 40, 103-114.
- Colegio de Psicólogos de Guatemala (2011). *Código de ética*. Guatemala: Colegio de Psicólogos de Guatemala. <https://www.colegiodepsicologos.org.gt/wp-content/uploads/2018/06/C%C3%B3digo-de-Etica-en-PDF.pdf>
- Cutrona, S., Rosen, J. y Lindquist, K. (en prensa). Not just money. How organised crime, violence, and insecurity are shaping emigration in Mexico, El Salvador, and Guatemala. *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice*. <https://doi.org/10.1080/01924036.2022.2052125>
- Davis, J. y Brazil, N. (2016). Migration, remittances and nutrition outcomes of left-behind children: A national-level quantitative assessment of Guatemala. *PloS one*, 11(3). e0152089.
- Davis, J. y Lopez-Carr, D. (2014). Migration, remittances and smallholder decision-making: implications for land use and livelihood change in Central America. *Land use Policy*, 36, 319-329.
- De Haas, H. (2020). Paradoxes of migration and development. In *Routledge Handbook of Migration and Development* (pp. 17-31). Routledge.
- De Haas, H., Castles, S. y Miller, M. (2020). *The age of migration: International population movements in the modern world*. Bloomsbury Publishing.
- Deere, C. y Alvarado, G. (2016). Asset accumulation through international migration: Gender, remittances, and decision making in Ecuador. *Latin American Research Review*, 51(4), 249-270.
- Domínguez, A., Olmedo, E. y Rayo, M. (2018). *Migración y remesas. Incidencia en las condiciones de vida en 4 departamentos: San Marcos, Huehuetenango, Quetzaltenango y Zacapa*. Asociación de Investigación y Estudios Sociales.
- Ebadi, N., Ahmadi, D., Sirkeci, I. y Melgar-Quiñonez, H. (2018). The impact of remittances on food security status in the Global South. *Remittances Review*, 3(2), 135-150.
- FAO (2012). *Escala latinoamericana y caribeña de seguridad alimentaria (ELCSA): Manual de uso y aplicaciones*. FAO.
- FAO (2019). *FAO Migration Framework – Migration as a choice and an opportunity for rural development*. FAO. <https://www.fao.org/3/ca3984en/CA3984EN.pdf>
- FAO (2020). *La inclusión financiera de los jóvenes rurales en Guatemala Barreras, desafíos y oportunidades*. FAO. <https://www.fao.org/3/cb2598es/cb2598es.pdf>

- Pita Fernández S. (1996). Determinación del tamaño muestral. *Cadernos de Atención Primaria*, 3(3), 138-142.
- FLACSO (2020). *Presentación del Ministerio de Relaciones Exteriores en el evento "Retos y desafíos de la política pública en materia migratoria"*, 19 de febrero 2020.
- Flahaux, M. y De Haas, H. (2016). African migration: Trends, patterns, drivers. *Comparative Migration Studies*, 4, artículo 1.
- Freddi, A., Carreño, A. y Martínez-Merida, L. (2020). Concretos deseos de (in) movilidad. Migraciones indígenas y arquitectura de remesas entre lo comunal y lo transnacional. *Revista de Estudios Sociales*, 72, 18-32.
- García, M. y Décosse, F. (2014). Agricultura intensiva y políticas de migración laboral: jornaleros centroamericanos en México y marroquíes en Francia. *Migración y Desarrollo*, 23, 41-67.
- Gesualdi-Fecteau, D. (2014). The recruitment of Guatemalan agricultural workers by Canadian employers: Mapping the web of a transnational network. *International Journal of Migration and Border Studies*, 1(3), 291-302.
- Gesualdi-Fecteau, D., Thibault, A., Schivone, N., Dufour, C., Gouin, S., Monjean, N. y Moses, É. (2017). Who, how and how much? Recruitment of Guatemalan migrant workers to Quebec". On the move partnership. <https://www.onthemovepartnership.ca/wp-content/uploads/2017/06/who-how-howmuch-Report-sm.pdf>
- Gil, C. y Torralbo, H. (2012). Las articulaciones entre género y parentesco en el contexto migratorio: más allá de la maternidad transnacional. *Ankulegi: Revista de Antropología Social*, 16, 43-58
- Heidbrink, L. (2019). The coercive power of debt: Migration and deportation of Guatemalan indigenous youth. *The Journal of Latin American and Caribbean Anthropology*, 24(1), 263-281.
- Hernández-Ávila, C. y Escobar, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75-79.
- Housen, T., Hopkins, S. y Earnest, J. (2013). A systematic review on the impact of internal remittances on poverty and consumption in developing countries: Implications for policy. *Population, Space and Place*, 19(5), 610-632.
- Hughes, C. (2014). *At home and across borders: Gender in Guatemalan households and labour migration to Canada*. Tesis doctoral, Carleton University.
- Instituto Guatemalteco de Migración (2022). *Informe General 2021*. <https://igm.gob.gt/wp-content/uploads/2022/01/INFORME-GENERAL-CUANTITATIVO-ENERO-A-DICIEMBRE-2021.pdf>
- Izcara-Palacios, S. (2014). La demanda de trabajadores huéspedes en la agricultura estadounidense. *Cuadernos de Desarrollo Rural*, 11(73), 149-169.

- Johnson, L. y Woodhouse, M. (2018). Securing the return: How enhanced US border enforcement fuels cycles of debt migration. *Antipode*, 50(4), 976-996.
- Kubickova, M. y Neal, R. (2020). Challenges and opportunities with H-2B visas: Can luxury resorts survive without them? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(1), 145-165.
- Lacroix, T., Levitt, P. y Vari-Lavoisier, I. (2016). Social remittances and the changing transnational political landscape. *Comparative Migration Studies*, 4, artículo 16.
- Levitt, P. y Lamba-Nieves, D. (2010). 'It's not just about the economy, stupid' - Social Remittances Revisited. Migration Policy Institute. <https://www.migrationpolicy.org/article/its-not-just-about-economy-stupid-social-remittances-revisited>
- Lopez, J. (2019). Correlation between violence and forced migration. En C. Alonso y J. Hernández (Eds.), *Latin American Geopolitics* (pp. 219-234). Palgrave Macmillan. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-99552-6\\_9](https://doi.org/10.1007/978-3-319-99552-6_9)
- Massey, D., Durand, J. y Malone, N. (2002). *Beyond smoke and mirrors: Mexican immigration in an era of economic integration*. Russell Sage Foundation.
- Mata-Codesal, D. (2017). Trickle down or brimming over gains from remittances? Local processes of economic levelling in rural highland Ecuador. *Migration and Development*, 7(1), 26-39.
- McDaniel, J. y Casanova, V. (2003). Pines in lines: Tree planting, H-2B guest workers, and rural poverty in Alabama. *Southern Rural Sociology*, 19(1), 73-96.
- McKinzie, W. y Bampasidou, M. (2020). *The H-2A Program: A brief introduction*. [www.lsuagcenter.com/profiles/lblack/articles/page1593638904306](http://www.lsuagcenter.com/profiles/lblack/articles/page1593638904306)
- Migration Policy Institute [MPI] (2019). *Largest U.S. immigrant groups over time, 1960-Present*. <https://www.migrationpolicy.org/programs/data-hub/charts/largest-immigrant-groups-over-time>
- Minkoff-Zern, L. & Dudley, M., Zoodsma, A., Walia, B. y Welsh, R. (2022). Protracted dependence and unstable relations: Agrarian questions in the H-2A visa program. *Journal of Rural Studies*, 93, 43-54.
- Molina, R. (2005). *Mandar a traer: antropología, migraciones y transnacionalismo*. Editorial Universitas.
- Molina, R. (2018). *Cruzar fronteras en tiempos de globalización: estudios migratorios en antropología*. Alianza editorial.
- Moorefield, B. (2019). Challenging employer control within the H-2A and H-2B visa programs. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 684(1), 241-254.
- Moran-Taylor, M. y Taylor, M. (2010). Land and leña: Linking transnational migration, natural resources, and the environment in Guatemala. *Population and Environment*, 32(2-3), 198-215.

- Nepal, S. (2021). *The H-2B cap-related concerns are like apples, the solution are like oranges*. Bipartisan Policy Center. <https://bipartisanpolicy.org/blog/the-h-2b-caps/>
- Noble, H. y Heale, R. (2019). Triangulation in research, with examples. *Evidence-Based Nursing*, 22(3), 67-68.
- Ogrodnik, C. y Borzutzky, S. (2011). Women under attack: Violence and poverty in Guatemala. *Journal of International Women's Studies*, 12(1), artículo 4.
- Organización Internacional para las Migraciones [OIM] (2006). *Project evaluation temporary agricultural workers to Canada*. Working Notebooks on Migration 22. Organización Internacional para las Migraciones.
- Organización Internacional para las Migraciones [OIM] (2017). *Encuesta sobre migración internacional de personas de Guatemala y remesas 2016*. Organización Internacional para las Migraciones.
- Organización Internacional para las Migraciones [OIM] (2019). *World migration report, 2020*. Organización Internacional para las Migraciones. [https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr\\_2020.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020.pdf)
- Organización Internacional para las Migraciones [OIM] (2022). *Tendencias migratorias en Centroamérica, Norteamérica y el Caribe*. Organización Internacional para las Migraciones. [https://rosanjose.iom.int/sites/g/files/tmzbdl1446/files/documents/Sitrep%20SEPTIEMBRE%202022\\_SP.pdf](https://rosanjose.iom.int/sites/g/files/tmzbdl1446/files/documents/Sitrep%20SEPTIEMBRE%202022_SP.pdf)
- Orjuela, N., González, F. y Miguel, A. (2011). *Migración internacional y desarrollo local. Experiencias recientes en Centroamérica y México*. Cara Parens - Universidad Rafael Landívar.
- Ortiz, V. y Rivera, M. (2010). *Migraciones: Mirando al sur: entrecruzamientos culturales en las migraciones centroamericanas*. Centro Cultural de España en México. <http://www.rtmg.org/documents/336/download>
- Parella, S. (2007). Los vínculos afectivos y de cuidado en las familias transnacionales: Migrantes ecuatorianos y peruanos en España. *Migraciones Internacionales*, 4(13), 151-188.
- Passel, J. y Cohn, D. (2016). *Overall number of US unauthorized immigrants holds steady since 2009*. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/hispanic/2016/09/20/overall-number-of-u-s-unauthorized-immigrants-holds-steady-since-2009/>
- Ramón, C. (2021). *Investing in alternatives to irregular migration from Central America options to expand U.S. employment pathways*. MPI Policy Brief. November 2021. Migration Policy Institute. [https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/labor-pathways-central-america\\_eng\\_final.pdf](https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/labor-pathways-central-america_eng_final.pdf)
- Robillard, C., McLaughlin, J., Cole, D., Vasilevska, B. y Gendron, R. (2018). "Caught in the same webs" - Service providers' insights on gender-based and structural violence among female temporary foreign workers in Canada. *Journal of International Migration and Integration*, 19(3), 583-606.

- Roka, F. y Guan, Z. (2018). Farm labor management trends in Florida, USA – challenges and opportunities. *International Journal of Agricultural Management*, 7(1), 79-87.
- Roka, F., Simnitt, S. y Farnsworth, D. (2017). Pre-employment costs associated with H- 2A agricultural workers and the effects of the '60-minute rule'. *International Food and Agribusiness Management Review*, 20(3), 335-346.
- Ruhs, M. (2006). The potential of temporary migration programmes in future international migration policy. *International Labour Review*, 145(1-2), 7-36.
- Ruiz Soto, Bottone, R., Waters, J., Williams, S., Louie, A. y Wang, Y. (2021). *Charting a new regional course of action. The complex motivations and costs of Central American migration*. Banco Interamericano de Desarrollo. [https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/mpi-wfp-mit\\_migration-motivations-costs\\_final.pdf](https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/mpi-wfp-mit_migration-motivations-costs_final.pdf)
- Sánchez, R. (2018). *Cruzar fronteras en tiempos de globalización. Estudios Migratorios en Antropología*. Alianza Editorial.
- Sanchez, S. (2016). Guatemala. Closing gaps to generate more inclusive growth. Banco Mundial.
- Sarathy, B. y Casanova C. (2008). Guest workers or unauthorized immigrants? The case of forest workers in the United States. *Policy Science*, 41, 95-114.
- Save the Children (2019). *Estudio sobre factores que motivan la migración en Guatemala*. Save the Children.
- Schreiner, M. (2016). La Herramienta del Índice de Calificación de la Pobreza: Guatemala. [https://www.simplepovertyscorecard.com/GTM\\_2014\\_SPA.pdf](https://www.simplepovertyscorecard.com/GTM_2014_SPA.pdf)
- Selee, A., Argueta, L. y and Hurtado Paz, J. (2022). *Migration from Huehuetenango in Guatemala's Western Highlands: Policy and development responses*. Migration Policy Institute.
- Seminara, D. (2010). Dirty work: In-sources American jobs with H-2B guestworkers. Center for Immigration Studies. <https://cis.org/Dirty-Work-InSourcing-American-Jobs-H2B-Guestworkers>
- Sittig, A. y González, M. (2016) *The Mayans among US: Migrant women and meatpacking on the Great Plains*. University of Nebraska Press.
- Sorensen, N. (2008). La familia transnacional de latinoamericanos/as en Europa. En G. Herrera y J. Ramírez (Eds.), *América Latina migrante: Estado, familias, identidades* (pp. 259-279). FLACSO sede Ecuador. [https://www.flacsoandes.edu.ec/sites/default/files/agora/files/1216936873.la\\_familia\\_transnacional\\_por\\_ninna\\_nyberg\\_2.pdf](https://www.flacsoandes.edu.ec/sites/default/files/agora/files/1216936873.la_familia_transnacional_por_ninna_nyberg_2.pdf)
- Statista Research Department (2022). *Temporary foreign worker program work permit holders in Canada from 2000 to 2021*. Statista Research Department.



- Taylor, M., Moran-Taylor, M. y Ruiz, D. (2006). Land, ethnic, and gender change: Transnational migration and its effects on Guatemalan lives and landscapes. *Geoforum*, 37(1), 41-61.
- Taylor, M., Aguilar-Støen, M., Castellanos, E., Moran-Taylor, M. y Gerkin, K. (2016). International migration, land use change and the environment in Ixcán, Guatemala. *Land Use Policy*, 54, 290-301.
- Tazreiter, C. (2019). Temporary migrants as an uneasy presence in immigrant societies: Reflections on ambivalence in Australia. *International Journal of Comparative Sociology*, 60(1-2) 91-109.
- Teye, J., Awumbila, M. y Darkwah, A. (2017). *Gendered dynamics of remitting and remittance use in Northern Ghana*. Migrating out of poverty: Research Programme Consortium. <http://www.migratingoutofpoverty.org/files/file.php?name=wp48-teye-et-al-2017-gendered-dynamics-of-remitting-and-remittance-use-in-northern-ghana.pdf&site=354>
- Thow, A., Fanzo, J. y Negin, J. (2016). A systematic review of the effect of remittances on diet and nutrition. *Food and Nutrition Bulletin*, 37(1), 42-64.
- Wallis, E. (2019). *Immigrant female farmworkers in California need greater protection against sexual harassment*. Center for the Study of Women (CSW) Policy Briefs 26. [https://escholarship.org/content/qt52j4p6g3/qt52j4p6g3\\_noSplash\\_facc471e12c54c9e42ef2ecc58459b19.pdf](https://escholarship.org/content/qt52j4p6g3/qt52j4p6g3_noSplash_facc471e12c54c9e42ef2ecc58459b19.pdf)
- Weiler, A. (2020). Parallel precarity: A comparison of US and Canadian agricultural guestworker programs. *The International Journal of Sociology of Agriculture and Food*, 26(2).
- Weiler, A., McLaughlin, J. y Cole, D. (2017). Food security at whose expense? A critique of the Canadian temporary farm labour migration regime and proposals for change. *International Migration*, 55(4), 48-63.
- Wiesmann, D., Bassett, L., Benson, T. y Hoddinott, J. (2009). *Validation of the world food programme's food consumption score and alternative indicators of household food security*. International Food Policy Research Institute.
- Zou, M. (2018). Towards exit and voice: Redesigning temporary migrant workers' programmes". *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 4, 18-29.



**USAID**  
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS  
UNIDOS DE AMÉRICA



**MIGRACIÓN TEMPORAL REGULAR  
A CANADÁ Y ESTADOS UNIDOS:  
IMPACTO EN LAS CONDICIONES DE VIDA E INTENCIONES MIGRATORIAS DE  
FAMILIAS Y COMUNIDADES EN GUATEMALA.**  
Análisis de barreras y oportunidades para escalar la estrategia migratoria regular