



**DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO – DEPARTAMENTO DE MOVILIDAD LABORAL**

# **ESTRATEGIA NACIONAL PARA LA REINSERCIÓN LABORAL DE LOS MIGRANTES GUATEMALTECOS RETORNADOS**

**Guatemala, Mayo de 2017.**

**CONTENIDOS**

PRESENTACIÓN	3
1. EL EMPLEO EN GUATEMALA	5
1.1. Situación del mercado de trabajo	5
1.2. Problemas estructurales del empleo	5
1.3. Gestión del empleo en Guatemala	9
2. LAS MIGRACIONES DE GUATEMALA	12
3. ESTRATEGIA NACIONAL PARA LA REINSERCIÓN LABORAL DE LOS MIGRANTES GUATEMALTECOS	17
3.1. Marco general	17
3.1.1. Objetivos	17
3.1.2. Resultados	17
3.1.3. Grupo objetivo	17
3.1.4. Ámbito de acción y alcances	18
3.2. Institucionalidad involucrada	18
3.3. Proceso general de la estrategia	19
3.4. Programa de ejecución (anual)	28
ANEXO 1: MESA TÉCNICA INTERINSTITUCIONAL PARA EL EMPLEO DE LOS GUATEMALTECOS RETORNADOS (MTER) - Propuesta	29
ANEXO 2: ENCUESTA PARA MIGRANTES RETORNADOS	33
ANEXO 3: CONSTITUCIÓN Y OPERACIÓN DEL OBSERVATORIO DE LA MIGRACIÓN LABORAL (OMLA) - PROPUESTA	35
ANEXO 4: PROTOCOLO INSTITUCIONAL PARA LA ATENCIÓN DE MIGRANTES	40
ANEXO 5: ORGANIZACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE MOVILIDAD LABORAL	45

### PRESENTACIÓN

A continuación se presenta la Estrategia Nacional para la Reinserción Laboral de los Migrantes Guatemaltecos Retornados. Esta Estrategia se ha formulado en el marco de un previsible empeoramiento de la situación de los guatemaltecos residentes en Estados Unidos a partir de los más recientes anuncios de la nueva administración estadounidense en torno a su política de migraciones. Como se verá más adelante, el número de guatemaltecos en riesgo de deportación en EE. UU., principal destino de nuestra población emigrante al extranjero, es bastante alto dada su condición de ilegalidad con respecto a su residencia.

La preocupación del Estado guatemalteco en torno a los migrantes retornados –y la emigración de guatemaltecos, en general- es de la mayor relevancia, por esto, desde el inicio del año 2017 ha empezado a tomar medidas orientadas a atender a los migrantes retornados de distintas maneras, con el propósito final de lograr su reinstalación en el país en las mejores condiciones. En este sentido, por ejemplo, el reciente marzo, el Presidente de la República de Guatemala, Lic. Jimmy Morales Cabrera junto a la Licda. Aura Leticia Teleguario, Ministra de Trabajo y Previsión Social, presentó la “Estrategia Nacional para la prevención de la migración irregular y atención a los migrantes y sus familias” y designó a la Sra. Patricia Marroquín de Morales, Primera Dama de Guatemala, como Coordinadora de dicha Estrategia. Uno de los componentes de la mencionada Estrategia “es fortalecer las capacidades y experiencias de los migrantes, a través de la oferta de formación técnica, acreditación y equiparación de competencias, certificación de habilidades, y por supuesto su colocación en el mercado laboral.”

De otra parte, instituciones como el Consejo Nacional de Atención al Migrante de Guatemala (Conamigua), la Dirección General de Migración (DGM), el Ministerio de Economía (Mineco), el Ministerio de Relaciones Exteriores (Minex) y el propio Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Mintrab), desde hace algún tiempo vienen tomando acciones orientadas hacia el mismo propósito; y en el último tiempo, se han acentuado las coordinaciones tendentes a mejorar la articulación institucional pública con el mismo objetivo.

En este marco, cabe al Mintrab la responsabilidad directa de generar las condiciones que faciliten la reinserción laboral de los migrantes retornados en suelo guatemalteco. Esta Estrategia busca responder a dicha responsabilidad. Para ello, con el apoyo del “Programa de Generación de Empleo y Educación Vocacional para Jóvenes en Guatemala” (PEJ) que ejecuta el Ministerio de Economía (Mineco) con la cooperación de la Unión Europea (Convenio de Financiación N° DCIALA/2011/023-514), la empresa Recursos SAC en el marco de la asistencia que brinda a favor del Mintrab ha desarrollado un estudio que ha permitido componer el perfil del migrante retornado a partir del cual ha sido posible el diseño y desarrollo de la Estrategia que se describe a continuación.

Las migraciones humanas son inherentes a la naturaleza de libertad de las personas ya que –en la práctica- es un derecho humano que hace que muchas personas, en el ejercicio de su libertad, adopten la decisión de dejar su país de origen debido a los imperativos de la sobrevivencia y motivados por la necesidad de establecer una vida digna, con desarrollo y con posibilidades de vivir con lo necesario para poder realizarse. Por esto, en muchas oportunidades, la población se ve obligada a salir de su lugar de origen con el fin de buscar mejores y mayores oportunidades de desarrollo.

La aceleración de la globalización económica ha generado más trabajadores migrantes que lo ocurrido en cualquier otro tiempo. El desempleo y la creciente pobreza han determinado que muchos trabajadores de los países en desarrollo busquen trabajo en el extranjero. Los países desarrollados han aumentado su

demanda de trabajadores, especialmente de trabajadores no calificados. Como consecuencia de ello, son millones los trabajadores y sus familias que viajan a otros países para encontrar trabajo. Se estima que actualmente existen en el mundo 175 millones de migrantes, de los que aproximadamente la mitad son trabajadores (alrededor de un 15 por ciento de éstos se encuentra en situación irregular). Las mujeres representan casi la mitad de los migrantes.

Los trabajadores migrantes, como es el caso de los guatemaltecos, contribuyen decididamente a la economía de sus países de acogida y las remesas de dinero que envían a sus hogares ayudan a desarrollar las economías de sus países de origen.

Esta Estrategia comprende tres partes centrales: (a) una rápida descripción de la situación del empleo en Guatemala, a los fines de entender el problema central que origina la salida de guatemaltecos para trabajar en el extranjero; (b) la descripción del perfil de los migrantes guatemaltecos retornados; y (c) la estrategia propiamente, con los respectivos instrumentos para su implementación.

## 1. EL EMPLEO EN GUATEMALA

### 1.1. Situación del mercado de trabajo<sup>1</sup>

En Guatemala la medición de los principales indicadores de mercado laboral se realiza por medio de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI) del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Según la ENEI, la población económicamente activa (PEA) en Guatemala, para el tercer cuatrimestre del año 2016, es de 6.8 millones de personas, de las cuales, 6.6 millones se encuentran ocupadas (97.6%) y 163 mil en situación de desocupación (2.4%). Dentro del grupo de personas ocupadas hallamos que solo 2.1 millones (32.2%) se encuentran formalmente empleadas (en su mayoría con contrato de trabajo o con seguridad social); mientras que el resto, 4.5 millones son trabajadores de la economía informal (cuentapropistas y conductores y trabajadores de micro y pequeñas empresas que no están formalizadas y trabajadores no asalariados de los primeros, por lo general familiares), en situación laboral precaria y extremadamente precaria. 637 mil son personas en situación de subempleo visible.

La participación masculina en la PEA ocupada sigue siendo mayor a la femenina: el 65% son hombres y 35% son mujeres. En términos etáreos, la población ocupada está compuesta en poco más del 50% por personas adultas, con más de 30 años. La participación de los jóvenes de entre 15 y 29 años es del 39%. En este punto resulta indispensable indicar que es este grupo, los jóvenes, el que mayores problemas de empleo padece y en magnitud que supera a casi el doble a los de mayor edad.

Resulta muy claro que el verdadero problema del empleo en Guatemala no es el desempleo sino el empleo precario y extremadamente precario compuesto por los trabajadores de la economía informal y los subempleados. En conjunto, las personas con problemas de empleo (y, por lo tanto, de ingresos) suman 4.7 millones de personas. Esta es la verdadera cara del gravísimo problema de empleo en Guatemala y lo que explica sus altos niveles de pobreza: 59.30% de pobreza y 23.40% de pobreza extrema, al año 2014.

### 1.2. Problemas estructurales del empleo

#### a. Tamaño de la producción

Los problemas de empleo de los países, son esencialmente, problemas de la economía y, dentro de ésta, de la producción. Sin lugar a dudas, puede afirmarse que el desarrollo de un país –en gran medida– depende del tamaño de su producción o de su desarrollo productivo; esto es, a una mayor base productiva suele corresponder un mayor nivel de empleo y, en consecuencia, mayores y mejores ingresos para la población cuyo consumo retroalimenta el circuito productivo asegurando un nivel adecuado de oferta de productos; esto, independientemente del modelo en el que se desenvuelve la economía. En este sentido, la pobreza se encuentra directamente relacionada con el tamaño de la base productiva de un país: a menor producción más pobreza y viceversa. En particular Guatemala, no escapa a esta situación. En este sentido, puede afirmarse que su desarrollo y, sobre todo, la reducción de la pobreza –en medida decisiva– dependerá del crecimiento de su producción, de su desarrollo productivo. Por esto, las políticas económicas deben orientarse, en primer lugar, a la ampliación sostenible de la base productiva local, regional y nacional; solo de esta manera se generará empleo efectivo. De lo contrario, se mantiene y perpetúa lo que puede denominarse el “círculo vicioso de la pobreza”.

---

<sup>1</sup> Extraído de “Caracterización del Mercado de Trabajo 2015 – 2016”. Observatorio del Mercado Laboral (OML) - Mintrab. 2016.

### CÍRCULO VICIOSO DE LA POBREZA



En clara demostración de lo anterior, el mapa de la pobreza de Guatemala muestra que allí donde ésta predomina es donde no existen niveles de producción importantes o, simplemente, se produce para el autoconsumo, como ocurre en el ámbito rural.

Históricamente, el desarrollo productivo en Guatemala, se ha caracterizado por su concentración sectorial -principalmente en actividades primarias- y por su concentración geográfica, teniendo en cuenta que la ciudad capital siempre ha sido, sustantivamente, el mayor centro del desarrollo productivo, por esto, los enormes desniveles existentes entre esta ciudad y el resto de ciudades. Las razones de la concentración sectorial han sido diversas, entre otras, el predominio de políticas económicas de corto plazo, carentes de una visión de desarrollo de largo plazo. La concentración geográfica, responde más bien al centralismo político, económico, institucional y cultural característico del desarrollo desigual del país; éstas han sido, entre otras, la razón de la pobreza y de las enormes inequidades económicas y sociales que caracterizan a la sociedad guatemalteca. Como es evidente, dicha pobreza y desigualdad ocurre con mayor fuerza en las localidades y regiones en las que no existe una base productiva propiamente o en la que ésta es escasa e insuficiente o es tecnológicamente limitada o atrasada. También, el reducido tamaño de la producción (formal) en esencia explica la sobredimensión de las actividades informales: a falta de fuentes de empleo dentro de la economía formal, las personas que buscan trabajo se ven obligadas a generar las suyas propias con el principal (y a veces el único) capital con el que cuentan: su mano de obra.

En los últimos años, Guatemala ha avanzado manteniendo un moderado crecimiento de su economía (3.6% promedio anual durante los últimos 14 años) lo que ha contribuido a la reducción de la pobreza, aunque limitadamente. Este crecimiento, principalmente ha estado marcado por el fortalecimiento y modernización de algunos sectores ya desarrollados, procurándose una diversificación básica de la estructura productiva y mejorándose -de alguna manera- la mezcla de productos. Esta limitada diversificación ha permitido, no obstante, mejorar algunos encadenamientos internos, mejorándose ligeramente el impacto del crecimiento económico sobre la productividad agregada. Todo esto, sin embargo es aún insuficiente para generar el empleo necesario y, especialmente, para reducir drásticamente la pobreza y la extrema pobreza. Este crecimiento de la economía se halla muy lejos de

atender la oferta de empleo existente y, ni siquiera, de atender la oferta que aparece año a año. Por ello, los desafíos que persisten son aún muy grandes.

En términos macroeconómicos, la situación descrita presenta las siguientes cifras:

- Crecimiento del PIB: 3.6% promedio anual durante los últimos 14 años; con un máximo de 6.3% el año 2007.
- Meta de crecimiento para el quinquenio 2015 - 2020 (SEGEPLÁN/CONADUR): entre 3.4% y 5.4%. Cálculos muy conservadores indican que para atender efectiva y realmente los problemas de empleo del país debería apuntarse a un crecimiento sostenido de 8% anual durante los próximos 20 años.
- Crecimiento del PIB per cápita real registró un incremento promedio de 0.9% anual entre 2000 y 2014, lo que significa (para el Banco Mundial) casi un punto porcentual menos que el resto de países de América Latina y el Caribe.
- También, según el Banco Mundial, entre los años 2011 - 2013, la mayor contribución al crecimiento, entre los factores de la producción, provino de la fuerza laboral, con un modesto y reducido aporte de la formación de capital.
- Los sectores con mayor crecimiento promedio entre 2002 y 2015 fueron la intermediación financiera y los seguros (9.7%) y el transporte y las comunicaciones (8.6%). Estas actividades económicas, lamentablemente, se encuentran entre las que menos empleo aportan a diferencia de la agricultura, el comercio o la industria que tuvieron un desempeño menor (al promedio ya señalado de 3.6%) habiendo sido la construcción la más baja, con 1.1%.
- La baja productividad, que también se correlaciona con la precariedad laboral y la pobreza, igualmente, es una característica de la economía del país: entre 2006 y 2014. La agricultura (actividad económica que más empleo genera) redujo su productividad en 3.3%. Sin embargo, la industria (incluyendo la explotación de minas y canteras) la incrementó en 21.1%, y el comercio, en 6.8%.

Con relación a los ingresos que perciben los trabajadores guatemaltecos la situación es más dramática ya que expresa -en concreto- las consecuencias de las cifras anteriores. Tomando en cuenta lo que indica el OML (a partir de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2-2014), clasificando a la población ocupada según su categoría ocupacional, se obtiene que el 62% de los ocupados lo hacen como asalariados donde la suma del sueldo o salario de la primera ocupación y la ganancia agrícola o no agrícola de la segunda ocupación representan un ingreso laboral promedio (ILP) mensual de Q2,330.29 cifra que está por debajo del salario mínimo nacional fijado para el año 2014 y que es insuficiente para que un solo asalariado pueda cubrir el costo mensual de la Canasta Básica Vital (CBV). Un hogar necesita el ingreso de 2.4 asalariados para cubrir el costo mensual de la CBV.<sup>2</sup>

Para la población ocupada como cuenta propia el ingreso mensual es aún más bajo, para este segmento que representa 26% de los ocupados, el monto no supera los dos mil quetzales al mes. Con el ILP mensual para los ocupados en esta categoría, se necesita que al menos 2.8 integrantes del hogar se empleen para poder cubrir el costo mensual de la CBV.

Por otro lado la población ocupada en la categoría de patrón, empleador o socio, que tan solo representan un 3% del total de ocupados, son los únicos que podrían costear una CBV al mes con un solo ingreso

---

<sup>2</sup> Todo el texto sobre ingresos ha sido extraído de “Caracterización del Mercado de Trabajo 2015 – 2016”. Observatorio del Mercado Laboral (OML) - Mintrab. 2016.

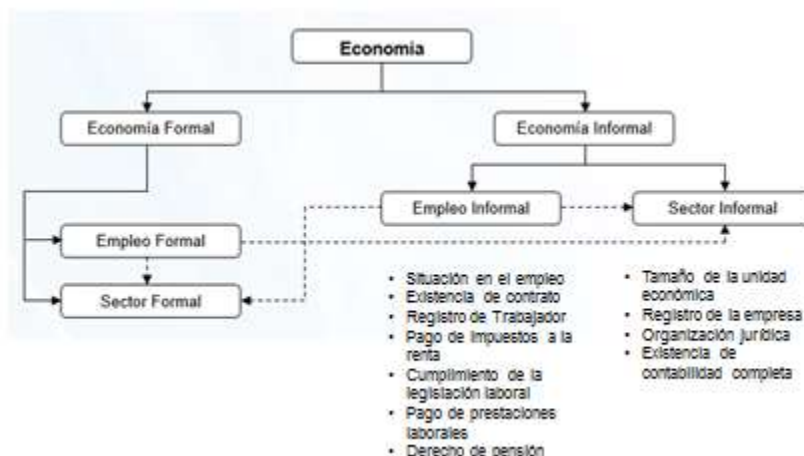
mensual, debido a que su ILP supera el costo mensual de la CBV y de igual manera el monto fijado como salario mínimo nacional. Teniendo en cuenta que el ILP de los ocupados en esta categoría, está compuesto principalmente por su ganancia tanto agrícola como no agrícola y no de un sueldo o salario.

Teniendo en cuenta que la tasa de crecimiento mensual promedio del CBV es similar a la tasa de crecimiento de los distintos tipos de salario mínimo, es de esperarse que su diferencia sea exponencial, e incremente año con año.

En promedio, la diferencia entre el costo mensual promedio de la CBV y el salario mínimo mensual agrícola es de un 49.2%, con el salario mínimo mensual no agrícola es de un 47.1% y con el salario mínimo mensual de exportación y maquila es de un 48.5%. Esto indica que cualquiera de los salarios mínimos no cubriría más de la mitad del costo mensual promedio de la CBV.

### b. Presencia de una importante economía informal

Una economía con predominio de actividades informales, necesariamente, es una economía con serias limitaciones para el desarrollo, especialmente de las personas. La economía informal es una consecuencia, como ya se mencionó, del reducido crecimiento de la base productiva en términos formales y modernos. El gráfico del OML que sigue presenta una clara diferenciación entre las economías formal e informal, en términos del empleo.



Fuente: Presentación sobre el mercado de trabajo en Guatemala del OML. 2017.

Como ya se dijo, los trabajadores de la economía informal representan a 4.5 millones de personas. Esto incluye a cuentapropistas y conductores y trabajadores de micro y pequeñas empresas (MYPE) que –en general- no están formalizadas y a los trabajadores no asalariados de los primeros, por lo general sus familiares. Este conjunto de personas padecen las peores condiciones laborales de Guatemala: muy bajos ingresos, pobres condiciones de trabajo, ausencia de seguros de salud y accidentes, falta de programas de jubilación, etc. En este conjunto MYPE, el autoempleo es predominante, representando el 57% del empleo total entre las MYPE.

La característica principal de la MYPE, en términos económicos, es su baja productividad y –por lo tanto- su limitada posibilidad de insertarse competitivamente en los mercados y en la economía. Por esto, en la práctica latinoamericana se viene probando que los programas de apoyo que efectivamente son útiles a las



MYPE y a su mejora y desarrollo son aquellos que apuntan a mejorar su competitividad para que, como consecuencia de esto, se formalicen, no al revés.

### **c. Divorcio entre las necesidades de la producción y los niveles de calificación profesional**

Otro problema estructural de importancia en términos del empleo es el nivel educativo de la población. La educación, en todos sus niveles, ha probado ser uno de los factores esenciales en el desarrollo económico y social de los países; más, considerando los notables avances de la ciencia y tecnología de los últimos años. En general, el mayor nivel de educación favorece la inserción laboral y la competitividad en el mercado laboral. En Guatemala, la tasa bruta de cobertura educativa se redujo entre los años 2014 y 2015, al pasar de 38% a 37.7%.

De otra parte, para agravar esta situación, históricamente se padece un grave divorcio entre las necesidades de la producción y la oferta educativa de nivel técnico y profesional. Esto explica la brecha entre la demanda por parte de las empresas y la oferta de empleo en especialidades técnicas y profesionales. Por ejemplo, el año 2015, el Servicio Nacional de Empleo (SNE) del Mintrab registró a 38,004 personas que buscaban emplearse. Paralelamente, se ofertaron 87,484 puestos de trabajo y solo se logró una inserción laboral efectiva de 11,878 personas, lo que representa apenas 31% de efectividad en la colocación. Esto básicamente puede atribuirse a deficiencias formativas al nivel de la fuerza de trabajo.

El problema de la formación para el empleo también refiere el déficit de una oferta capaz de facilitar las competencias laborales que comprenden al conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio adecuado de una actividad profesional conforme a las necesidades y exigencias de la producción y el empleo. En este sentido, la formación para el empleo con capacidad de responder a las exigencias de la producción implica un sistema de formación con dos elementos centrales: (a) la formación laboral básica orientada a facilitar las competencias para que las personas puedan acceder a un puesto de trabajo, y (b) la formación continua dirigida a los trabajadores activos que deben mejorar sus competencias; que en el caso de Guatemala existe muy limitadamente y sin una dirección estratégica que permita que se superen los problemas planteados.

### **1.3. Gestión del empleo en Guatemala**

Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Mintrab) la responsabilidad sobre la gestión del empleo en Guatemala, desde el lado del Estado. En este sentido, sus normas constitutivas mandan que se haga cargo de cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; para tales objetivos se le establecen las siguientes obligaciones:

- Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores.
- Prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.
- Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de

negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.

- Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
- Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

En este marco el Mintrab ha venido definiendo y a la fecha ha logrado la “Política Nacional de Empleo Digno 2017 – 2032” en concordancia con la Agenda Global de Desarrollo (ODS), el Plan Nacional de Desarrollo K’atun 2032, la Política General de Gobierno y las prioridades identificadas en los diálogos sectoriales y territoriales. Esta Política se ha propuesto alcanzar un objetivo general incluyente, integrado con otras políticas, apuntando a reducir la pobreza y la desigualdad con énfasis en los pueblos indígenas, las mujeres y los jóvenes. Comprende los cuatro ejes estratégicos siguientes:

- Generación de empleo.
- Desarrollo del capital humano.
- Entorno propicio para el desarrollo de empresas.
- Tránsito a la formalidad.

Para la puesta en marcha de estos ejes, la Política está vinculada con las siguientes políticas del Estado guatemalteco entre las que destacan las relacionadas al desarrollo productivo:

- Acuerdos de Paz Firme y Duradera.
- Plan Nacional de Desarrollo K’atun 2032.
- Política General de Gobierno 2016 - 2020.
- Política Económica 2016 - 2021.
- Agenda Nacional de Competitividad.
- Política Nacional para el Desarrollo de las MIPYME.
- Política Nacional de Desarrollo Rural Integral.
- Política Nacional en Discapacidad.
- Política Nacional de Emprendimiento.
- Política Nacional de Juventud.
- Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres.

Para la puesta en marcha de la Política de Empleo Digno el Mintrab propiciará la participación de todos los sectores en el proceso para su implementación. También, buscará la articulación interinstitucional de la Política para lo cual la Comisión Nacional de Empleo Digno (Coned) cumplirá un rol fundamental. La Coned tiene el propósito central de promover el empleo digno y decente en el país, y está encaminada a reducir el déficit de empleo, la informalidad, aumentar la productividad y la competitividad; promover el desarrollo económico, en general, contribuyendo a superar la pobreza y elevar los niveles de inclusión social; con visión holística y efectiva participación social. Para ello, está integrada por los sectores públicos con responsabilidades en los temas del empleo, a saber:

- Ministro de Trabajo y Previsión Social (Mintrab), quien lo preside.
- Ministro de Educación (Mineduc).
- Ministro de Economía (Mineco).
- Ministro de Desarrollo Social (Mides).

La Coned también puede invitar a funcionarios de otras instituciones del Estado, representantes de Organizaciones de Trabajadores, Organizaciones de Empleadores, de la academia y de la sociedad civil organizada a participar en las reuniones que celebren, cuando la especificidad de los temas lo amerite.

Dentro del Mintrab la responsabilidad directa de la gestión del empleo recae en el Viceministerio de Previsión Social y Empleo que para ello cuenta con la Dirección General de Empleo (DGE). De manera específica, la DGE asume la responsabilidad de la gestión del empleo a nivel del Estado en Guatemala a través de los siguientes Departamentos: (a) Observatorio del Mercado Laboral (OML), (b) Servicio Nacional de Empleo (SNE), (c) Movilidad Laboral (DML) y (d) Permisos a Extranjeros (DPE). La responsabilidad directa en la atención de los temas vinculados a las migraciones laborales es del Departamento de Movilidad Laboral.

## 2. LAS MIGRACIONES DE GUATEMALA

Las migraciones en Guatemala esencialmente se pueden explicar por la precariedad de su mercado laboral, especialmente en los últimos cuarenta años. Las migraciones -en un primer lugar- fueron de carácter nacional, del campo a las ciudades y de las ciudades intermedias y pequeñas a las ciudades más grandes, en especial, a la capital del país. Posteriormente, de manera considerable en los últimos treinta años, se produjeron hacia Los Estados Unidos a través del territorio mexicano y últimamente con efectos hacia el propio México.

Según la “Encuesta sobre Migración Internacional de las personas guatemaltecas y remesas 2016” del Organismo de las Naciones Unidas para la Migración (OIM), al año 2016, viven fuera de Guatemala 2.301.175 guatemaltecos. De estos, 2.234.441 (97.1%) viven en Estados Unidos. De este conjunto de guatemaltecos, 1.860.287 envían remesas a sus familiares residentes en Guatemala. Estos datos son muy cercanos a los de la Red Consular de Guatemala en los Estados Unidos de América que indican que en EE. UU. viven 2.178.219 guatemaltecos. Por otro lado, se estima que poco más de 700 mil guatemaltecos residentes en EE. UU. (31%) no cuentan con el permiso de residencia correspondiente (indocumentados), encontrándose -por tanto- en situación de riesgo de deportación. En prueba de ello se puede mencionar que, en los últimos tres años, han retornado de EE. UU. y México alrededor de 250.000 personas en calidad de deportadas. Los datos de la OIM refieren que el 52.7 por ciento de las personas que emigraron fueron mujeres y el 36.6 por ciento, menores de 15 años.

Por otro lado, afirmando contundentemente la importancia de la población guatemalteca residente en el exterior, según la misma fuente de la OIM, alrededor de 11% del Producto Interno Bruto (PIB) del país es aportado por las remesas que envían los emigrantes, beneficiando a unas 6.2 millones personas. En el año 2016 las remesas sumaron US\$ 7,159 millones según el CONAMIGUA y el Banco de Guatemala; representando un valor cercano al total de las exportaciones desde enero a noviembre de 2016 (Banco de Guatemala).

El segundo destino más requerido por los migrantes guatemaltecos es México, seguido de Centroamérica en su conjunto, aunque de acuerdo con el Banco Central de Guatemala, prácticamente la totalidad del ingreso por remesas, proviene de Estados Unidos.

De otra parte, de acuerdo a las investigaciones realizadas por la Fundación AVINA, el corredor migratorio México – Estados Unidos (EE. UU.) es el más grande del mundo. Éste incluye a los países de Centroamérica como lugares de origen, tránsito, destino y retorno de personas que buscan alternativas para subsistir o mejorar la calidad de vida de ellos y sus familias.

El perfil que se presenta a continuación, y que sirve de base al desarrollo de esta estrategia, corresponde al del migrante retornado de EE. UU. a través de la vía aérea. En todos los casos, se trata de migrantes forzados al retorno con más de un año de vida efectiva en EE. UU. Se trata, en consecuencia, de migrantes retornados que de alguna u otra manera lograron instalarse -aunque sea momentáneamente- en el país norteamericano.

Según los registros estadísticos de migrantes retornados forzados de la Dirección General de Migración (DGM), en el año 2015 retornaron a Guatemala 91,990 personas, con un promedio mensual de 7,666; de este conjunto, 66% entraron por vía terrestre. En el año 2016, los retornados forzados sumaron 79,015 personas con un promedio mensual de 6,585; de estos, 55% llegaron por vía terrestre. En lo que va del

año 2017 (enero y febrero), habían retornado 9,481 guatemaltecos, con un promedio mensual de 4,741 personas; 58% lo hicieron por vía aérea y 39% por vía terrestre.<sup>3</sup>

Debe señalarse que las migraciones de retorno forzado provienen de EE.UU. por la vía aérea; y de México, por la vía terrestre. Quienes retornan por la vía terrestre, en general, fueron sorprendidos en México (en tránsito hacia EE. UU. o en la frontera de dicho país) y fueron capturados para ser posteriormente deportados a Guatemala. En el caso de los retornados por la vía aérea, por lo general, fueron sorprendidos en territorio estadounidense, al ingresar, o fueron detectados inmediatamente en la “ciudad de destino”.

**GUATEMALA: MIGRANTES RETORNADOS, AÑOS 2015, 2016 Y 2017 (2 MESES)**

Año	2015			2016			2017			
	Sexo/Vía	Aérea	Terrestre	Total	Aérea	Terrestre	Total	Aérea	Terrestre	Total
Hombres		27.639	48.263	75.902	31.443	33.976	65.419	4.930	2.950	7.880
Mujeres		3.655	12.433	16.088	3.720	9.876	13.596	592	1.009	1.601
<b>Total</b>		<b>31.294</b>	<b>60.696</b>	<b>91.990</b>	<b>35.163</b>	<b>43.852</b>	<b>79.015</b>	<b>5.522</b>	<b>3.959</b>	<b>9.481</b>
Promedio mensual		2.608	5.058	7.666	2.930	3.654	6.585	2.761	1.980	4.741

Fuente: Dirección General de Migración [www.migracion.gob.gt](http://www.migracion.gob.gt) años 2015, 2016 y dos meses del año 2017.

Es importante indicar que también ocurren migraciones de retorno forzado de otros países de Centroamérica de pero no son relevantes en número.

En general, los migrantes retornados pueden clasificarse en dos grupos: (a) los migrantes retornados voluntariamente, y (b) los migrantes retornados forzadamente.

Los primeros son aquellos migrantes que permanecieron –por lo general- plazos largos (de más de 5 años) en el extranjero, trabajando con permiso oficial o sin él, y que decidieron regresar voluntariamente –por su propia conveniencia- e incorporarse a la vida regular en el país. De este grupo de migrantes se tiene poca información ya que retornan como cualquier viajero y no existen registros especiales sobre ellos.

Los segundos son aquellas personas que se instalaron en el país de destino (EE. UU.) y lograron insertarse laboralmente sin lograr los permisos de trabajo correspondientes, en la mayoría de los casos. En algunas pocas situaciones, se trata de personas que habiendo logrado los permisos de trabajo cometieron algún delito que les llevó a perder el permiso y, en consecuencia, a ser deportados. Este grupo padece condiciones lamentables en el trato que reciben y la forma en que son conducidos, previamente y durante su retorno.

Existe un importante grupo de migrantes que no se ha comprendido en el perfil indicado: se trata de los emigrantes guatemaltecos que trabajan temporalmente en México y Canadá. Según la Secretaría de Trabajo de México, al año 2014, ingresaron con permiso de Trabajo a México 16,543 trabajadores guatemaltecos. De este conjunto, 36% provenía de Huehuetenango, 28% de San Marcos y 24% de Alta Verapaz (88% del total de los tres departamentos fronterizos). Según datos del OML, con información del Departamento de Movilidad Laboral (DML) de la DGE, durante el primer semestre del año 2016, fueron a trabajar temporalmente a México 6,196 personas y al Canadá 3,306. Anualizando esta cifra, en total 19,000

<sup>3</sup> [www.migracion.gob.gt](http://www.migracion.gob.gt)

guatemaltecos trabajan temporalmente en México 12,390<sup>4</sup>; y en Canadá, 6,610. Información proporcionada por el Consulado de Guatemala en Hidalgo, ciudad mexicana fronteriza en las cercanías de Tecún Umán y El Carmen (principales puestos fronterizos de salida de los guatemaltecos a México) y ratificada por la responsable del Departamento de Movilidad Laboral asentada en Tecún Umán, la cifra indicada apenas refiere al 30% de población migrante guatemalteca que va a trabajar temporalmente a México ya que habría un 70% que lo hace informalmente, sin ningún tipo de permiso ni registro de ninguno de los países comprometidos. Esto indicaría que habrían alrededor de 41,300 guatemaltecos que van a trabajar temporalmente a México cada año de los cuales 28,910 lo hacen informalmente.

Una caracterización general del conjunto de migrantes retornados a la fuerza, permite concluir lo siguiente:

### PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LOS MIGRANTES RETORNADOS

VARIABLES DE ANÁLISIS	CARACTERÍSTICAS DE LOS MIGRANTES RETORNADOS				
<b>Edad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 27%, tiene menos de 25 años.</li> <li>– 44% tiene entre 26 y 35 años.</li> <li>– 21% tiene entre 36 y 45.</li> <li>– 5.5% tiene más de 46 años.</li> </ul>				
<b>Sexo<sup>5</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 82.65% son hombres.</li> <li>– 17.35% son mujeres.</li> </ul>				
<b>Etnia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 53% pertenece a la etnia Maya.</li> <li>– 46.5% se considera mestizo.</li> </ul>				
<b>Escolaridad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 7.3% carece de educación primaria.</li> <li>– 52% tiene estudios de primaria.</li> <li>– 27% tiene educación media.</li> <li>– 12% tiene estudios de diversificado: bachilleres, perito contador, maestro.</li> <li>– 1.5% tiene estudios universitarios.</li> </ul>				
<b>Migrantes sin DPI<sup>6</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 23%.</li> </ul>				
<b>Actividad económica/ ocupación desarrollada</b>	Agricultura: agrícola, ganadería, silvicultura.	Comercio: atender almacenes, venta ambulante.	Construcción: ayudante de albañil, albañil, atención de almacén.	Servicios: restaurante, cocina, jardinería, guardianía, servicios domésticos.	Otras: jornaleros, peones, operarios, ninguna actividad, estudios, etc.
<b>Antes de emigrar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 32% se dedicaba a la agricultura.</li> <li>– 11% al comercio, así como a la construcción y los servicios.</li> <li>– 8% a la industria</li> <li>– 28% no trabajaba.</li> </ul>				
<b>Durante su permanencia en EE. UU.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 7% trabajó en agricultura.</li> <li>– 1% en comercio.</li> <li>– 20% en construcción.</li> <li>– 9% en industria.</li> <li>– 30% en servicios.</li> <li>– 32% no trabajó.</li> </ul>				

<sup>4</sup> Esta cifra es menor a la citada por la Secretaría de Trabajo de México para el año 2014 ya que existe un número importante de guatemaltecos que, una vez lograda la credencial para su ingreso a México, no registran más su salida con el DML del Mintrab.

<sup>5</sup> Este dato se ha tomado de la DGM, sobre el número de personas retornadas a la fuerza, de 2015 y 2016.

<sup>6</sup> Incluye a los migrantes retornados que necesitan apoyo para actualizar su documento de identidad en Guatemala.

VARIABLES DE ANÁLISIS	CARACTERÍSTICAS DE LOS MIGRANTES RETORNADOS
<b>Al retorno a Guatemala</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 8% volverá a trabajar en agricultura.</li> <li>– 4% en el comercio.</li> <li>– 20% en la construcción.</li> <li>– 5% en la industria.</li> <li>– 22% en servicios.</li> <li>– 41% no sabe.</li> </ul>
<b>Intención de retornar al extranjero</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 56% indicó tener intenciones de volver al extranjero, aduciendo razones vinculadas a la permanencia de su familia en EE. UU.</li> <li>– 44% indicó que no volvería al extranjero, por lo difícil de permanecer allá, lo difícil de la travesía o por ya no tener edad para “aventurarse”.</li> </ul>

Fuente: Estudio de Recursos SAC. 2017.<sup>7</sup>

La principal causa por la cual emigraron los guatemaltecos retornados forzados fue económica: 50% de los migrantes retornados, indicó que la principal causa de su emigración obedeció a la pobreza extrema que los estaba agobiando, 25% mencionó a la falta de oportunidades de trabajo como la causa de su salida y 3% a la necesidad de mejores ingresos. Es decir, las causas indicadas, que podrían considerarse como “condición de pobreza” representan 78% del total de migrantes retornados para quienes fueron decisivas para su salida.

En síntesis, y de manera general, puede afirmarse sobre los migrantes guatemaltecos retornados de manera forzada lo siguiente:

- Los retornos forzados no son eventos nuevos; sin embargo, se han incrementado en los últimos años y todas las señales indican que no se detendrán.
- Entre el año 2014 y el 2016, casi 250,000 migrantes fueron retornados forzadamente desde EE.UU. y México.
- Aunque los migrantes son oriundos de distintos departamentos, la mayoría de los que son deportados por vía aérea, deciden retornar a EE. UU. o quedarse en Ciudad de Guatemala porque, a pesar de las limitadas oportunidades que pueden encontrar la ciudad capital, estas son mayores que las que encontrarían en sus propios lugares de origen.
- El migrante de retorno forzado se ha enfrentado a una decisión administrativa o judicial en el lugar de destino (EE. UU.) que lo regresa a su país de origen.
- Este tipo de retorno genera una nueva configuración de la migración en los lugares de origen, ya que también se convierten en países de retorno forzado.
- La deportación es un proceso doloroso para los migrantes y puede serlo aún más según las condiciones a las que hayan estado expuestos: violencia, discriminación, estigmatización, desintegración familiar, pérdida de bienes y entorno de vida, entre otros.
- Esta situación plantea que no solo se requerirá de generación de oportunidades laborales dignas y de calidad, sino de acompañamiento psicosocial con el fin de facilitar su inclusión social y laboral.
- Esta movilidad humana forzada por la deportación, requiere de servicios básicos y oportunidades laborales dignas que –lamentablemente- el país no está preparado para proveer completamente, lo que provoca el incremento de asentamientos humanos con precarias condiciones de vida que se agudizan al no tener una fuente de ingreso económico. Por esto, este documento busca aportar la

<sup>7</sup> En este y los siguientes cuadros y gráficas se hace referencia al estudio ya mencionado, realizado por Recursos SAC para definir el perfil de este informe, entre febrero y marzo de 2017.



información necesaria para la definición y ejecución de una Estrategia Nacional para la Reinserción Laboral de los Migrantes Guatemaltecos Retornados y sus correspondientes programas.

Esta situación hace indispensable que el Estado guatemalteco tome las medidas necesarias para atender de la mejor manera a los guatemaltecos retornados al país, especialmente en términos laborales. Por esto, la Dirección General de Empleo (DGE) del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Mintrab) ha considerado de la mayor pertinencia que se desarrolle esta Estrategia Nacional para la Reinserción Laboral de los Migrantes Guatemaltecos Retornados.

De otra parte, como se podrá apreciar en el cuadro anterior, sólo 44% de los migrantes retornados a la fuerza tiene la intención de reinstalarse en Guatemala. Los demás quieren regresar a EE. UU. Y de hecho, oficiosamente se sabe que lo intentan. En este contexto, el grupo objetivo delineado para esta estrategia ubica a los migrantes con las siguientes características:

- 44% que desea reinstalarse en Guatemala.
- 92% entre 18 y 45 años; siendo el grueso de entre 26 y 35 años (44%).
- 30% con algún nivel de calificación adquirido en EE. UU. (20% en construcción y 10% en servicios (sólo se toma en cuenta el tercio del total que trabajó en algún tipo de servicio calificado).
- 12.14% total de migrantes retornados con algún potencial para reinsertarse laboralmente, con mejores condiciones que el conjunto de personas desocupadas o con problemas de empleo en Guatemala. Esta cifra se corresponde completamente con lo que indica 89% de los migrantes retornados en el sentido de que no aprendieron destrezas o habilidades particulares en su permanencia en EE. UU. (91% hombres y 71% mujeres).
- 6.4% de los migrantes retornados tienen interés en montar algún emprendimiento.



### **3. ESTRATEGIA NACIONAL PARA LA REINSERCIÓN LABORAL DE LOS MIGRANTES GUATEMALTECOS**

#### **3.1. Marco general**

##### **3.1.1. Objetivos**

###### **a. Objetivo general**

El objetivo general de esta estrategia es la generación de condiciones que faciliten la reinserción laboral de los migrantes guatemaltecos retornados.

###### **b. Objetivos específicos**

- b.1. Instalar dentro de la Dirección General de Empleo (DGE) del Mintrab, con sus respectivos instrumentos operacionales, la responsabilidad de atender las necesidades de empleo de los migrantes retornados a través del Departamento de Movilidad Laboral (DML), el Servicio Nacional de Empleo (SNE) y el Observatorio del Mercado Laboral (OML).
- b.2. Habilitar las condiciones dentro del DML, el SNE y el OML para la atención de los migrantes retornados a los fines de procurar su reinserción laboral.
- b.3. Generar los mecanismos e instrumentos técnico – operativos necesarios para la reinserción laboral de los migrantes retornados a los fines de procurar su adecuada reinstalación en el país.

##### **3.1.2. Resultados**

- b.1. El Departamento de Movilidad Laboral (DML), el Servicio Nacional de Empleo (SNE) y el Observatorio del Mercado Laboral (OML) se han fortalecido en su capacidad de atender las necesidades de empleo de los migrantes retornados y, en consecuencia, la Dirección General de Empleo (DGE) del Mintrab cumple adecuadamente con sus responsabilidades en la materia.
- b.2. El DML, el SNE y el OML disponen de las condiciones necesarias: competencias, equipo técnico y recursos financieros para la adecuada atención de los migrantes retornados a los fines de procurar su reinserción laboral.
- b.3. Se aplican los mecanismos e instrumentos técnico – operativos necesarios para la reinserción laboral de –al menos- 10% del conjunto de los migrantes retornados, anualmente, facilitando su adecuada reinstalación en el país.

##### **3.1.3. Grupo objetivo**

El grupo objetivo de esta Estrategia Nacional son los migrantes guatemaltecos retornados de manera forzada. De manera especial se dará atención prioritaria a aquellos migrantes retornados con particular interés en reinsertarse laboralmente y que hayan tenido oportunidad de laborar efectivamente en EE. UU. adquiriendo alguna competencia habilitante para su reinserción laboral de forma adecuada.

De manera indirecta, también serán atendidos los familiares de los migrantes retornados.

### 3.1.4. **Ámbito de acción y alcances**

El ámbito geográfico de esta Estrategia es nacional, por lo tanto, cubre todos los departamentos del país donde haya presencia de migrantes retornados.

Temáticamente, esta Estrategia se centra en los aspectos vinculados al empleo y la empleabilidad de los migrantes retornados. En este sentido, está orientada a la reinserción laboral de los migrantes retornados y a la generación de condiciones que hagan posible dicha reinserción.

### 3.2. **Institucionalidad involucrada**

La responsabilidad de los asuntos del empleo y la empleabilidad desde el Estado guatemalteco es del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Mintrab), como ya se indicó; por este motivo, ésta es la institución rectora en materia de atención laboral de los migrantes retornados. Sin embargo, la atención laboral de los migrantes retornados exige también la presencia de otros sectores del Estado, como son el Ministerio de Economía (Mineco), Ministerio de Relaciones Exteriores (Minex), Ministerio de Educación (Mineduc), Consejo Nacional de Atención al Migrante de Guatemala (Conamigua), Dirección General de Migración (DGM) e Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (Intecap), instancias con las que el Mintrab deberá desarrollar altos niveles de articulación a los fines de lograr la integración permanente de esfuerzos y recursos de forma que se atienda a los migrantes retornados con el más alto nivel de eficacia y eficiencia. En este sentido, la Estrategia propone la constitución de una Mesa Técnica Interinstitucional para el Empleo de los Guatemaltecos Retornados (MTER) que se describe en el Anexo 1.

La participación de las empresas del sector privado resulta esencial para la ejecución de la Estrategia; por esto, más adelante se propone trabajar con los gremios empresariales de manera que se logre su involucramiento activo. También será indispensable que participen las entidades de cooperación internacional y las organizaciones de desarrollo (ONG) con responsabilidades en los temas del empleo, facilitando soporte a las acciones del Estado y contribuyendo a la reinserción laboral de los migrantes retornados. Igualmente, resulta esencial el involucramiento decidido de las propias organizaciones de los migrantes, por esto, uno de los elementos del proceso propuesto las involucra.

La ejecución operativa de esta Estrategia es responsabilidad del Departamento de Movilidad Laboral (DML) de la DGE con el soporte efectivo del SNE y el OML<sup>8</sup>. A la fecha, este Departamento cuenta con cuatro profesionales y técnicos: dos en la unidad central del Mintrab (Coordinadora y Especialista), una Técnico - Profesional en Tecún Umán (Ayutla) y otra Técnica en El Carmen (Malacatán); ambas localidades de frontera se encuentran en el departamento de San Marcos. En la propuesta de organización anexa, se propone que este número de especialistas se incremente, especialmente para dar cabida a especialistas profesionales para la ejecución de esta Estrategia.

---

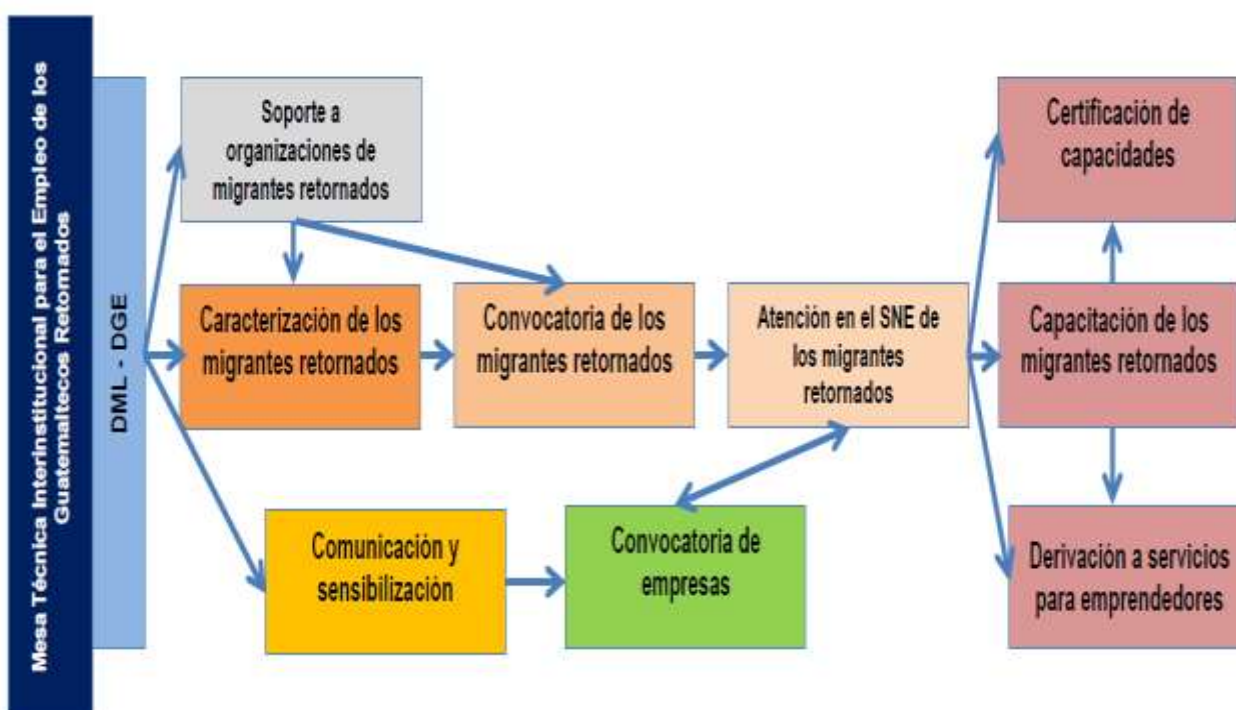
<sup>8</sup> Queda pendiente resolver la situación orgánica del área de capacitación de la DGE (DECAFOR), actualmente dependiente del SNE. En caso se instalara como un Departamento de Formación Laboral, habría que comprenderlo como parte del soporte que se debe dar al DML.

### 3.3. Proceso general de la estrategia

La estrategia de atención laboral a los migrantes retornados comprende el siguiente proceso:

- Caracterización permanente de los migrantes guatemaltecos retornados.
- Convocatoria a los migrantes retornados.
- Atención de los migrantes retornados a través del Servicio Nacional de Empleo (SNE).
- Capacitación de los migrantes retornados a través del Departamento de Capacitación y Formación Laboral.<sup>9</sup>
- Certificación de capacidades laborales.
- Derivación de los migrantes a servicios para emprendedores.
- Comunicación y sensibilización de la población y en particular de las empresas.
- Convocatoria de empresas para la atención de los migrantes retornados.
- Soporte a las organizaciones de los migrantes retornados.

Secuencialmente, se representa de la siguiente manera:



#### a. Caracterización permanente de los migrantes guatemaltecos retornados

Comprende el conocimiento analítico sobre las características de los migrantes retornados a la fuerza, vinculadas a los temas de empleo, logrado a partir de un estudio hecho con base en la aplicación de una encuesta a su arribo al aeropuerto de Guatemala (área de la Fuerza Aérea). Sus objetivos son:

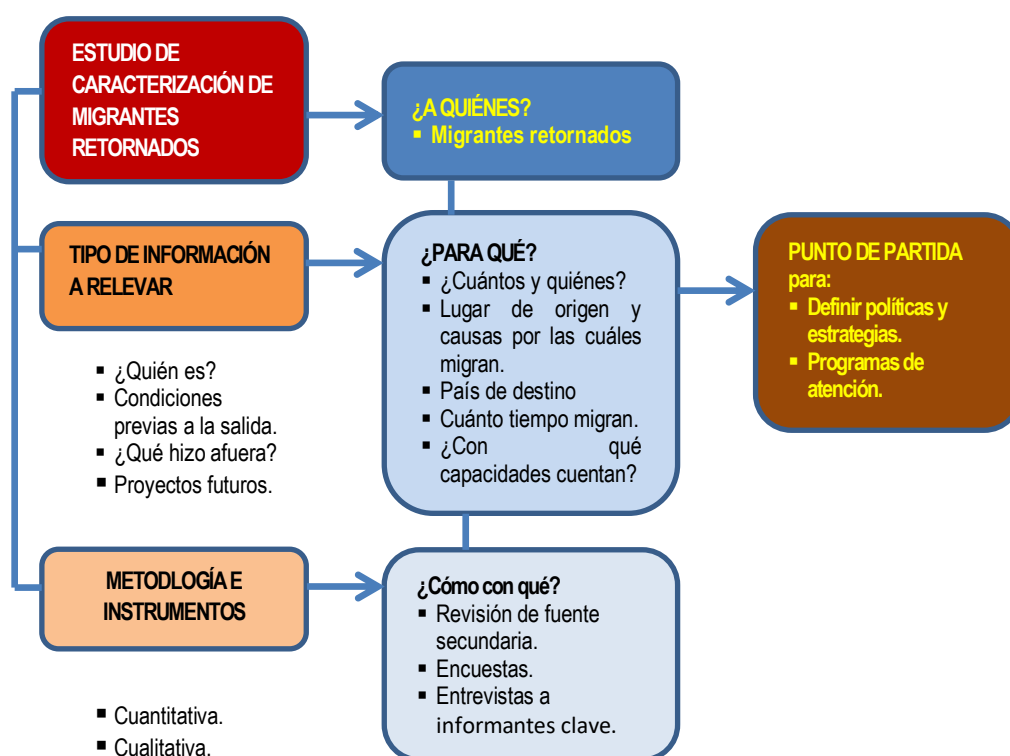
<sup>9</sup> Cuando se cree y empiece a operar.

- Permitir la composición del perfil del migrante retornado de EE. UU. a los fines de definir un conjunto de recomendaciones para el ajuste y mejora permanente de esta Estrategia Nacional para la Reinserción Laboral de los Migrantes Guatemaltecos Retornados y la implementación de programas de apoyo para su adecuada reinstalación en Guatemala.
- Facilitar información actualizada para la adecuada toma de decisiones con respecto a medidas de políticas y acciones estratégicas a realizarse especialmente para el diseño y desarrollo de programas para la reinserción laboral de los migrantes retornados.

El proceso metodológico para el desarrollo del estudio es el siguiente:

### ESTUDIO DE CARACTERIZACIÓN DE MIGRANTES RETORNADOS

#### PROCESO METODOLÓGICO



Elaboración: Recursos SAC. 2017.

El estudio debe estar a cargo del OML bajo la dirección del DML; y básicamente comprende las fases típicas de un estudio exploratorio: (a) diseño y desarrollo de instrumentos (la encuesta), (b) recopilación de información, de fuente secundaria y de fuente primaria (a través de la aplicación de la encuesta), (c) procesamiento y análisis de la información y (d) elaboración de este informe.

Este estudio esencialmente debe tratar de responder a las siguientes preguntas<sup>10</sup>:

- ¿Cuántas personas migran?

<sup>10</sup> Aportadas por la Propuesta de Observatorio de las Migraciones Laborales del Observatorio del Mercado Laboral (OML) – Mintrab el año 2014.

- ¿Cuál es el lugar de origen y las causas por las cuáles migran?
- ¿Cuál es el país de destino?
- ¿Por cuánto tiempo migran?
- ¿Cuáles han sido las principales ocupaciones que han tenido en el país de destino?

A estas preguntas esenciales, en la encuesta que aparece en el Anexo 2 de este documento, se han agregado algunas otras específicas relacionadas con los asuntos laborales de los migrantes. La encuesta comprende las tres partes siguientes:

- (1) Para determinar las condiciones del retornado - entrevistado, antes de migrar, tales como su lugar de origen y la actividad a la que se dedicaba; así como su nivel de escolaridad, y las razones que lo motivaron a migrar. Se incluye el tiempo de permanencia en el extranjero.
- (2) Se pide al entrevistado que informe sobre las actividades que realizó en el extranjero: en qué actividad se ocupó y si realizó algún tipo de estudio o recibió alguna capacitación; así como el nivel de inglés que pudo haber logrado. Se le requiere para que informe también acerca de cuántas veces ha sido deportado y si deja alguna relación en el extranjero (familia, trabajo o amigos).
- (3) Se indaga sobre las intenciones del migrante de retornar a los Estados Unidos y sobre sus planes futuros en Guatemala, tales como a qué actividad se dedicará, si buscará empleo o si tiene alguna idea de establecer un negocio. También se le pregunta si necesitará algún tipo de ayuda para ello, tales como información de empleos, asesoría empresarial, etc.; y finalmente, en caso de tener interés, se le requiere su nombre y alguna referencia para ser contactado.

El trabajo de campo (elemento fundamental del estudio) para la aplicación de la encuesta debe comprender cuatro semanas o doce incursiones en el aeropuerto (área de la FAG) en la que arriban los migrantes. En todo caso, se recomienda se encueste a no menos de 250 retornados, seleccionados aleatoriamente y siempre que haya vivido más de un año en EE. UU.

La aplicación y el procesamiento de las encuestas se puede realizar con el “Sistema de Información para el Migrante Retornado” (SIMR)<sup>11</sup> que permite el recojo de la información, su procesamiento y su almacenamiento permanente.

Esta parte del trabajo debe hacerse en permanente coordinación con la Dirección General de Migración (DGM) la misma que, además de autorizar el acceso de los encuestadores (pueden ser dos y un supervisor), debe facilitar la información de su base de datos con los datos básicos sobre los retornados.

Esta parte del proceso debería enmarcarse en la propuesta del OML por que se instale, al interior suyo, un “Observatorio de la Migración Laboral” (OMLA). Ver Anexo 3.

### **b. Convocatoria a los migrantes retornados**

La convocatoria de los migrantes retornados, para ser atendidos por el Servicio Nacional de Empleo, implica los siguientes pasos:

---

<sup>11</sup> Este Sistema ha sido desarrollado por Recursos SAC y debe instalarse en los servidores del Mintrab; aunque, opera libremente en Internet.

- (1) Establecimiento de relaciones y suscripción de alianzas con entidades directamente concernidas con los migrantes retornados para que informen sobre los servicios del SNE:
  - Consejo Nacional de Atención al Migrante de Guatemala (Conamigua).
  - Dirección General de Migración (DGM) de Guatemala.
  - Casa del Migrante.
  - Organizaciones de Migrantes Retornados.
  - Otras.

Estas alianzas deben incluir a los medios de comunicación masiva y a las organizaciones de la sociedad civil. Será de la mayor utilidad que en esta parte de la Estrategia intervengan decididamente las organizaciones de los propios migrantes.

- (2) La idea es que estas entidades informen a los migrantes sobre el SNE y realicen la vinculación/derivación correspondiente. Esto significa que el SNE pueda disponer de materiales de sensibilización y promoción de sus servicios para ser entregados a los migrantes retornados.
- (3) Informar a través de los medios masivos de comunicación y las redes sociales de los servicios del SNE y cómo acceder a ellos.
- (4) Una vez logrado el interés de parte de los migrantes retornados y establecido el contacto con el SNE éste debería proceder con su registro en la Plataforma Informática y de allí en adelante proceder con el procedimiento habitual<sup>12</sup>.

### **c. Atención de los migrantes retornados a través del Servicio Nacional de Empleo (SNE)**

La atención de los migrantes retornados a través del Servicio Nacional de Empleo básicamente sigue el procedimiento habitual exceptuando porque el trabajo a realizarse con ellos una vez registrados deberá tener características especiales que se describen, en cada fase de los servicios de empleo, a continuación:

- Orientación laboral.
- Intermediación laboral.
- Derivaciones.

**Orientación laboral** significa facilitar apoyo y asistencia a los migrantes que buscan empleo, dependiente o independiente. Esencialmente comprende asesoramiento, facilitación de información y capacitación específica para habilitar a las personas en buscar empleo en las mejores condiciones posibles de manera que se facilite su reinserción laboral.

Implica acciones orientadas a apoyar la definición de un proyecto laboral<sup>13</sup> del migrante a partir de la identificación de un objetivo ocupacional que con sentido de realidad responda adecuadamente a sus características (perfil) y a las demandas del mercado de trabajo. Comprende también el apoyo para la búsqueda misma de empleo. En medida importante, la orientación laboral pretende la mejora de la empleabilidad de los migrantes dándoles las herramientas para la búsqueda de empleo: formulación de su

---

<sup>12</sup> Esta Estrategia recomienda la designación de –al menos- un Gestor de Empleo en el SNE especialmente para la atención de los migrantes retornados.

<sup>13</sup> Un proyecto laboral, llamado también proyecto de vida laboral o proyecto de vida, es un plan para organizar la búsqueda laboral a partir del reconocimiento de las capacidades personales (actitudes y aptitudes) y el conocimiento de las demandas del mercado de trabajo, estableciendo metas que orienten el quehacer de cada persona orientado a insertarse laboralmente y, en el mejor de los casos, a realizarse laboral y profesionalmente. En gran medida, prevé cómo las personas pueden emplear y optimizar sus energías y capacidades para la búsqueda e inserción laboral.

CV, preparación para atender una entrevista laboral o de selección de personal, análisis de las ofertas de empleo. Igualmente, y de manera muy importante, supone al apoyo para que los migrantes desarrollen y mejoren sus actitudes y capacidades personales (habilidades blandas) permitiéndoles desarrollar aquellos aspectos personales que los ayuden en el proceso de su inserción laboral. Por ejemplo, facilita el autoconocimiento y la mejora de la autoestima motivando para la búsqueda activa de empleo.

A la orientación laboral sigue la intermediación laboral y las derivaciones que se explican más adelante; sin embargo, en caso aquella detecte alguna potencialidad emprendedora en el migrante retornado, será importante, antes de la derivación, evaluar dicha potencialidad y, en caso necesario, facilitar una capacitación básica que refuerce sus capacidades emprendedoras y lo ubique en el contexto. La orientación laboral comprende:

<b>Descripción</b>	<b>Contenidos/alcances</b>	<b>Modalidad</b>
1. Evaluación laboral del migrante	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Motivación.</li> <li>▪ Identificación de habilidades de acuerdo con exigencias del mercado laboral, incluidas las habilidades blandas y las técnico - profesionales.</li> <li>▪ Orientación de habilidades (poniendo a disposición la información sobre habilidades).</li> <li>▪ Valoración laboral, incluyendo validación de CV.</li> <li>▪ Aptitudes y actitudes: cultura de trabajo.</li> <li>▪ Verificación de habilidades para el trabajo independiente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En línea o personal.</li> </ul>
2. Asistencia para que el migrante conozca los instrumentos para la inserción y adquieran técnicas y habilidades que le faciliten su búsqueda activa de empleo, de forma organizada y planificada: sistemática.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proyecto laboral.</li> <li>▪ ¿Dónde buscar trabajo? Perfiles de empleo</li> <li>▪ Desarrollo de habilidades blandas.</li> <li>▪ El currículum.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Directa y personal.</li> <li>▪ En línea y personal.</li> <li>▪ En línea.</li> <li>▪ En talleres.</li> <li>▪ Con campañas generales y estudiantiles.</li> </ul>
3. Asistencia en la búsqueda de empleo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificación de demandas.</li> <li>▪ Preparación:</li> <li>▪ Carta de presentación.</li> <li>▪ La entrevista.</li> <li>▪ Pruebas psicotécnicas.<sup>14</sup></li> <li>▪ Adecuación de habilidades.</li> <li>▪ Contacto con demanda.</li> <li>▪ Apoyo específico ante contingencias<sup>15</sup>.</li> <li>▪ Seguimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Directa y personal.</li> <li>▪ En línea y personal.</li> <li>▪ En línea.</li> </ul>
4. Información sobre trabajo independiente y emprendedurismo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificación de potencialidades.</li> <li>▪ Identificación de opciones.</li> <li>▪ Información sobre opciones.</li> <li>▪ Desarrollo de habilidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Directa y personal.</li> <li>▪ En línea y personal.</li> <li>▪ En línea.</li> <li>▪ En talleres.</li> <li>▪ Con campañas generales y estudiantiles.</li> </ul>

<sup>14</sup> Como parte de la orientación laboral, el SNE debería tener la posibilidad de aplicar pruebas psicotécnicas básicas, sólo para contribuir al autoconocimiento del usuario del servicio de empleo en lo que respecta a sus aptitudes: aptitudes verbales; aptitudes numéricas, lo que incluye el razonamiento verbal, abstracto, lógico, numérico, espacial y mecánico; y la memoria.

<sup>15</sup> Las contingencias refieren situaciones especiales, de conflicto o tensión para el usuario, que reduzcan sus posibilidades de empleabilidad. Por ejemplo, que no tenga DPI o documentos personales, que sólo pueda trabajar temporalmente, que viva demasiado lejos del lugar donde busca trabajo, etc.



La **intermediación laboral** comprende el conjunto de acciones que vinculan a los migrantes (que buscan empleo) con los demandantes de empleo (los empleadores) a los fines de insertar laboralmente a los primeros satisfaciendo las necesidades de ocupación y calificación de los segundos. La intermediación laboral es lo que sigue a la orientación laboral y básicamente supone la derivación del migrante hacia las empresas que demandan fuerza de trabajo, con las acreditaciones correspondientes.

Esta parte del proceso esencialmente comprende el cruce de datos de la oferta (los migrantes y sus perfiles) y la demanda para seleccionar a las personas más idóneas para cada puesto de trabajo ofertado.

Las **derivaciones**, también llamadas encaminamientos o referenciamientos, comprenden las acciones informativas, y en algunos casos documentales, a favor de los migrantes buscadores de empleo. Implican, luego de la orientación laboral y dependiendo de los resultados de ésta, el encaminamiento de los usuarios a servicios sociales cuando sus posibilidades de inserción laboral son extremadamente limitadas o a servicios educativos o formativos cuando requieren ampliar, complementar o iniciarse en la adquisición de capacidades laborales; esto incluye la fase de la capacitación de este proceso. Para el caso, será fundamental que el SNE cuente con una Guías de Recursos o base de datos con la información sobre la institucionalidad, pública o privada, a la cual se pueda derivar a los usuarios.

**d. Capacitación de los migrantes retornados a través del Departamento de Capacitación y Formación Laboral<sup>16</sup>**

Esta fase, que sigue a la orientación laboral y que, dependiendo de ésta, comprende el soporte inicial para que los migrantes con potencial emprendedor puedan dar los primeros pasos hacia el montaje y operación de algún emprendimiento. Supone lo siguiente:

Descripción	Modalidad
1. Evaluación de capacidades emprendedoras.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Directa y personal.</li> </ul>
2. Taller sobre emprendedurismo, considerando los siguientes temas mercados, gestión empresarial y productiva y gestión de fondos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En línea y personal.</li> <li>▪ En línea.</li> </ul>
3. Derivación a servicios especializados para emprendedores.	

El taller que se propone en esta Estrategia (basado en la metodología IMESUN de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-)<sup>17</sup> es un programa de capacitación para personas con potencial emprendedor interesadas en el montaje de algún emprendimiento. Comprende siete que pueden desarrollarse completamente o pueden darse parcialmente, dependiendo de la información del Orientador Laboral que haya atendido previamente al migrante retornado.

Los principales elementos que caracterizan el presente esta capacitación son los siguientes:

<sup>16</sup> El área de capacitación de la DGE (exDecafor), cuya función central se prevé sea “proponer las políticas, normas, estrategias y programas para orientar la formación laboral de manera que responda adecuadamente a las necesidades del desarrollo productivo del país”, sólo tendría a su cargo esta responsabilidad de capacitación directa, más la de las Escuelas Taller. La capacitación técnica de los migrantes retornados y la de los usuarios del SNE, en general, tiene que continuar a cargo de la institucionalidad de formación, pública y privada, tal cual viene ocurriendo hasta ahora.

<sup>17</sup> Se recomienda que el programa de capacitación tome como base el Manual “Inicie su Negocio” de la OIT ya que éste proporciona la información necesaria para iniciar una empresa, negocio o emprendimiento. Este Manual es de uso público y está disponible en la Web de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)). También, puede contactarse al Comité Nacional de la Microempresa de Guatemala (Conmiguat) que ha sido acreditada por la OIT para desarrollar esta capacitación en Guatemala.



- Está diseñada para cubrir con la mayor eficacia y el menor costo posible, las necesidades de información mínimas requeridas para el montaje y operación inicial de una empresa, micro o pequeña.
- Es muy flexible para ser adaptado a las necesidades de un auditorio específico. Especialmente, es adaptable a situaciones locales y a trabajadores sin experiencia previa.
- Implica una acción orientada al cambio, en tal sentido es muy proactiva.
- Es muy participativa y su metodología se basa en el “aprender haciendo”.
- Fomenta el apoyo mutuo entre los participantes de la capacitación, quienes pueden compartir activamente sus experiencias, lo que enriquece el contenido del programa.
- Desarrolla habilidades de manera progresiva.

Los módulos de esta capacitación proporcionan información sobre métodos, técnicas y habilidades necesarios para iniciar un emprendimiento. Además, orientan en torno a la información necesaria para planificar el montaje y operación misma de un negocio nuevo. Los módulos son:

- Módulo 1: Autoevaluación como empresario.
- Módulo 2: Desarrollar la idea de negocio.
- Módulo 3: El mercado y su plan de mercadeo.
- Módulo 4: Costeo de productos o servicios.
- Módulo 5: Inversión.
- Módulo 6: Control de las finanzas en la empresa.
- Módulo 7: Evaluación de la información para elaborar un plan de negocios..

El conjunto de los módulos puede tomar un total de 24 horas; sin embargo, es posible desarrollar la capacitación en tres partes cada una de las cuales puede comprender 8 horas.

El punto de partida de la capacitación es la selección de una idea de negocio o emprendimiento. Ésta será la base sobre la cual se desarrollarán todas las lecciones. El módulo final tiene el propósito de ayudar a los emprendedores a decidir si es posible llevar a la realidad su emprendimiento y cómo hacerlo.

Como en todo programa de capacitación, será necesario buscar información adicional acerca de un conjunto amplio de elementos requeridos según cada tipo de empresa. En algunos casos, será recomendable se cuente con el asesoramiento y la asistencia de especialistas; por ejemplo, asesores técnicos de alguna organización dedicada a la promoción de la MYPE.

### **e. Derivación de los migrantes a servicios para emprendedores**

Implica la referenciación a servicios de desarrollo empresarial o para emprendedores cuando se trata de migrantes con capacidades emprendedoras y que hayan o no tomado la capacitación descrita anteriormente. Herramienta central en el trabajo de derivación es una base de datos lo más completa posible conteniendo información sobre servicios empresariales o para emprendedores. Éste es el mayor esfuerzo a realizar en esta etapa: elaborar la base de datos.

La derivación debería hacerla el SNE una vez que se haya terminado la orientación laboral o el Departamento responsable de haber desarrollado la capacitación del paso previo. En este caso, también,

será fundamental que el SNE cuente con una Guías de Recursos o base de datos con la información sobre la institucionalidad, pública o privada, que desarrolla programas para emprendedores o de promoción de la micro y pequeña empresa (MYPE) a la cual se pueda derivar a los usuarios.

### **f. Certificación de capacidades laborales**

La certificación de Capacidades Laborales que se propone en esta Estrategia para los migrantes retornados, busca simplificar sustantivamente los procesos de certificación de competencias usuales (por esto el nombre de certificación de capacidades) para hacerlo de la mayor accesibilidad y el menor costo posibles. La certificación es el reconocimiento que hace una entidad certificadora, debidamente acreditada en la Dirección General de Empleo (DGE) del Mintrab, de ciertas capacidades técnico – operativas para la realización de alguna ocupación específica de los trabajadores migrantes adquiridas extra-educativamente, por lo general a partir de la experiencia laboral.

Esta certificación le permitirá al trabajador migrante:

- Que se reconozca social y laboralmente su capacidad adquirida en el ejercicio laboral.
- Adquirir y desarrollar habilidades complementarias a la capacidad adquirida de manera que pueda adaptarse a los cambios tecnológicos y organizacionales para desempeñarse laboralmente de mejor manera y con las destrezas esperadas.
- Mejorar y ampliar sus condiciones de empleabilidad.
- Mayores posibilidades de inserción laboral o de mejora laboral.

La certificación que se plantea en esta Estrategia parte del reconocimiento de la existencia de entidades con capacidad de certificar, real o potencial, y que pueden ser acreditadas como Certificadora de Capacidades Laborales por la DGE. Para el caso, la DGE debe desarrollar un modelo de certificación de capacidades consistente en:

- Definición de una normativa o reglamento para la acreditación de entidades de certificación.<sup>18</sup>
- Designación del área responsable de las acreditaciones. Esta Estrategia propone que sea el Departamento de Formación Laboral (a crearse) de la DGE.
- Diseño y desarrollo de una plataforma informática para dar cabida a las entidades certificadas y acreditadas.
- Definición de las normas de capacidades laborales como unidades mínimas de certificación: identificación de las ocupaciones certificables, definición de los criterios y exigencias para la certificación (dominio de la ocupación), definición del proceso de certificación con sus respectivos instrumentos de evaluación o medición de las capacidades a ser certificadas, identificación y capacitación de los evaluadores o certificadores, requisitos para obtener la certificación.

Las entidades certificadoras deben poseer capacidades técnicas, estructura institucional y personal competente para realizar los procesos de certificación de capacidades. Deben ser personas jurídicas públicas o privadas dedicadas a la consultoría empresarial o al desarrollo educativo profesional.

### **g. Comunicación y sensibilización de la población y en particular de las empresas**

Esta fase de la Estrategia busca, de manera general: Informar sobre la situación de los migrantes retornados y las acciones del Estado guatemalteco a su favor a fin de sensibilizar a las distintas audiencias:

---

<sup>18</sup> Esta debería ser la acción previa para que el Mintrab cuente con una norma que le permita la rectoría sobre el sistema nacional de certificación que actualmente no existe.

instituciones del Estado, medios de comunicación, ciudadanía, empleadores, sociedad civil organizada e instituciones educativas acerca de la problemática de dichos migrantes (principalmente los deportados de EE. UU.) a los fines de lograr una actitud favorable a su reinserción laboral.

De manera específica, pretende:

- Sensibilizar a las autoridades de las instituciones del Estado sobre la necesidad de coordinar y articular acciones para implementar políticas y programas de reinserción laboral especialmente dirigidas a los migrantes retornados.
- Comprometer a los comunicadores sociales y a los propietarios de los medios de comunicación masiva para lograr la mayor difusión de la situación de los migrantes retornados, a través de publicaciones, entrevistas, notas de prensa y demás estrategias comunicacionales.
- Lograr una corriente de opinión ciudadana favorable a los migrantes retornados y su reinserción laboral, entre otros a través del desmontaje de mitos en torno a los migrantes retornados; y dar a conocer a la ciudadanía en su conjunto el impacto de las políticas y programas de reinserción laboral a su favor y su importancia para el país.
- Contribuir a “descriminalizar” la imagen de los migrantes retornados e incentivar la participación activa de los empleadores en el otorgamiento de oportunidades de reinserción laboral para este colectivo, mostrando beneficios para las empresas y la sociedad como forma de mejorar la calidad de vida de la ciudadanía y facilitar la cohesión social.

Esta parte de la Estrategia se dirige específicamente a los siguientes actores:

- Instituciones del Estado, especialmente las involucradas con la problemática de los migrantes retornados, y, más específicamente, con su reinserción laboral.
- Medios de comunicación masiva.
- Ciudadanía en general.
- Empleadores.
- Sociedad civil organizada: organizaciones ciudadanas, gremios, ONG, etc.
- Instituciones educativas: Universidades, Centros de Formación Laboral, etc.

Y se prevé que su desarrollo se enmarque en los alcances del Plan de Promoción y Sensibilización para la Reinserción Laboral de los Migrantes Retornados elaborado por Recursos SAC. La responsabilidad de su ejecución debe recaer en la Dirección de Comunicación Social del Mintrab, conjuntamente con el Departamento de Movilidad Laboral que es la instancia responsable de toda la Estrategia. Ambas instancias deberían constituir una mesa de coordinación intrainstitucional para el monitoreo y seguimiento del Plan. Sin embargo, la ejecución del Plan compromete, de acuerdo con sus competencias, a todas las instituciones involucradas en esta Estrategia.

### **h. Convocatoria de empresas para atención de los migrantes retornados**

Comprende un conjunto de acciones de parte del SNE, con el apoyo del DML, por lograr la mayor participación de empleadores en el esfuerzo de procurar la reinserción de los migrantes retornados.

La tarea central de esta parte de la Estrategia consiste en convocar, visitar y reunirse con empleadores a los fines de presentarles la necesidad, conveniencia y facilidades para la incorporación de trabajadores migrantes en sus unidades económicas. Esta tarea debería tener las siguientes características:

- Focalizarse en empleadores con necesidad intensiva de fuerza de trabajo. Por ejemplo, servicios en general y, en particular, los gastronómicos, construcción, servicios financieros, turismo, call centers.
- Apelar a la conciencia social de los empleadores.
- Realizarse a través de los gremios empresarios: CACIF, Cámaras Empresarias, etc.
- Quien realice esta tarea debe ser un técnico profesional especializado en las relaciones con empresas.

**i. Soporte a las organizaciones de los migrantes retornados**

El Departamento de Movilidad Laboral deberá vincularse muy activamente con las organizaciones de migrantes retornados a los fines de contribuir con su fortalecimiento institucional y generar un vínculo permanente entre ellas y los migrantes retornados a los fines de lograr su involucramiento activo en la ejecución de esta Estrategia y otras acciones a favor de los migrantes. Para el caso, será importante tomar en cuenta las siguientes acciones:

- Habilitación de un registro de organizaciones de migrantes (no solo retornados) para la difusión de esta Estrategia y de los programas y acciones para su reinserción laboral.
- Capacitación de cuadros directivos y técnicos en aspectos vinculados a la gestión de organizaciones y ejecución de programas y proyectos.
- Promoción de la importancia de la organización con fines de ayuda mutua y soporte entre los afiliados, inclusive para el desarrollo de sus actividades productivas, si fuese el caso.
- Apoyo a la formación y capacitación de líderes dentro de las organizaciones de los migrantes.
- Fortalecimiento institucional de las organizaciones de los migrantes en lo que significa facilitarles relaciones y vínculos con entidades de apoyo.
- Fomento a la mejora de la capacidad de interlocución y negociación de las organizaciones de migrantes.

**3.4. Programa de ejecución (anual)**

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	CRONOGRAMA (EN MESES)											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
(1) Caracterización permanente de los migrantes guatemaltecos retornados.												
(2) Convocatoria a los migrantes retornados.												
(3) Atención de los migrantes retornados a través del Servicio Nacional de Empleo (SNE).												
(4) Capacitación de los migrantes retornados a través del Departamento de Capacitación y Formación Laboral. <sup>19</sup>												
(5) Certificación de capacidades laborales.												
(6) Derivación de los migrantes a servicios para emprendedores.												
(7) Comunicación y sensibilización de la población y en particular de las empresas.												
(8) Convocatoria de empresas para la atención de los migrantes retornados.												
(9) Soporte a las organizaciones de los migrantes retornados.												

<sup>19</sup> Cuando se cree y empiece a operar.

## ANEXO 1: MESA TÉCNICA INTERINSTITUCIONAL PARA EL EMPLEO DE LOS GUATEMALTECOS RETORNADOS (MTER)

### Propuesta

Una Mesa Técnica (MT) es una plataforma para el intercambio, la coordinación y la toma de decisiones con enfoque multisectorial, que busca crear sinergias para focalizar y atender determinadas necesidades y requerimientos de la población, según sea el caso, principalmente los factores y causas que generan los problemas en los cuales se asientan las indicadas necesidades.

Una Mesa Técnica se integra con los representantes de las instancias involucradas en los temas que se busca atender. Su quehacer es definido por una agenda de trabajo consensuada y, por lo tanto, construida en forma conjunta entre sus miembros. Esta agenda debe establecerse en función de las necesidades y prioridades existentes.

Un factor esencial para asegurar el éxito de una Mesa Técnica es la decidida y efectiva incorporación de sus integrantes lo que es posible siempre que estos se apropien realmente del o de los procesos que se desarrollarán. Las MT pueden integrarse por actores públicos o privados, aunque también pueden integrarse de manera mixta.

A continuación se propone la creación y operación de una Mesa Técnica para el Empleo de los Guatemaltecos Retornados (MTER), de carácter público, para la atención de los migrantes guatemaltecos que retornan<sup>20</sup> al país a los fines de procurar su reinserción laboral.

### 1. Objetivos

#### 1.1. Objetivo general

Integrar y articular los esfuerzos del Estado guatemalteco y sus instancias con responsabilidades en la protección y atención de los migrantes guatemaltecos que retornan al país a los fines de procurar su reinserción laboral en las mejores condiciones de trabajo digno posibles a partir de constituirse en una instancia interinstitucional de consulta, coordinación, formulación, ejecución e impulso de políticas, programas y acciones orientadas a lograr las sinergias que permitan mejorar su empleabilidad.

#### 1.2. Objetivos específicos

- a. Coordinar los esfuerzos de las distintas instancias del Estado guatemalteco para la creación de condiciones que permitan la reinserción laboral y la mejora de la empleabilidad de los migrantes guatemaltecos que retornan al país.
- b. Generar sinergias y potenciar los esfuerzos desplegados por las instancias del Estado guatemalteco en la formulación y ejecución de las políticas, programas y acciones orientadas a la protección y atención de los migrantes guatemaltecos que retornan al país.

---

<sup>20</sup> Se refiere a quienes retornan forzada y voluntariamente. Posteriormente, esta MT podrá ampliar sus alcances hacia el conjunto de los guatemaltecos que han emigrado por razones laborales.

- c. Definir, desarrollar y ejecutar un Plan de Acción u Hoja de Ruta<sup>21</sup> para la protección y atención de los migrantes guatemaltecos que retornan al país a los fines de procurar su reinserción laboral en las mejores condiciones de trabajo digno posibles a partir de las sinergias que permitan mejorar su empleabilidad.

### 2. Alcances

A nivel nacional, las instituciones públicas con responsabilidades en la protección y atención de los migrantes guatemaltecos que retornan al país.

### 3. Composición

La Mesa Técnica para el empleo de los guatemaltecos retornados está integrada por:

- MINTRAB: Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- MINECO: Ministerio de Economía.
- MINEDUC: Ministerio de Educación.
- MINEX: Dirección General de Asuntos Consulares y Migratorios del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- MIDES: Ministerio de Desarrollo Social.
- CONAMIGUA: Consejo Nacional de Atención al Migrante de Guatemala.
- MIGRACIÓN: Dirección General de Migración.
- RENAP: Registro Nacional de las Personas.
- INTECAP: Instituto Técnico de Capacitación y Productividad.

Esta MTER será coordinada por el Mintrab a través del Viceministerio de Previsión Social y Empleo el que podrá delegar en la Dirección General de Empleo (DGE) la conducción de la misma, con el apoyo del Ministerio de Relaciones Exteriores.

La MTER podrá invitar a representantes de actores del sector privado, los organismos internacionales, la sociedad civil y la academia, según sea necesario a los objetivos de la misma.

El funcionamiento de esta MT debe integrarse a los esfuerzos que el Estado guatemalteco viene desarrollando a través de la Comisión Nacional de Empleo Digno (CONED) y las Mesas Interinstitucional de Empleo (MIE) y Técnica Interinstitucional (MTI) para atender los problemas de empleo del país.

### 4. Principios de actuación de la MTER

- Integración y articulación de esfuerzos y recursos públicos: compatibilidad y coordinación permanentes.
- Fomento del mayor empleo posible y de las condiciones que lo hagan posible para los migrantes retornados.
- Transparencia en el funcionamiento del mercado de trabajo.

---

<sup>21</sup> La Hoja de Ruta es un instrumento de gestión, a manera de una estrategia y plan nacionales (como existe para la Conapeti).

## 5. Instrumentos

- Política general de Gobierno 2016 – 2020.
- Acuerdos de Paz Firme y Duradera.
- Plan Nacional de Desarrollo K'atun 2032.
- Política General de Gobierno 2016 - 2020.
- Política Nacional de Empleo de Digno 2017 – 2032.
- Política Económica 2016 - 2021.
- Agenda Nacional de Competitividad.
- Política Nacional para el Desarrollo de las MIPYME.
- Política Nacional de Desarrollo Rural Integral.
- Política Nacional en Discapacidad.
- Política Nacional de Emprendimiento.
- Política Nacional de Juventud.
- Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres.

## 6. Funciones

- a. Analizar, discutir, dar seguimiento, evaluar y acompañar la implementación del Plan de Acción u Hoja de Ruta para la protección y atención de los migrantes guatemaltecos que retornan al país.
- b. Fortalecer la concertación y coordinación interinstitucional a nivel público y privado, nacional e internacional, a fin de definir alternativas y estrategias que faciliten la protección y atención de los migrantes guatemaltecos que retornan al país.
- c. Recomendar las medidas que dentro de sus competencias puedan tomar las entidades integrantes de esta MT para hacer efectivas las disposiciones legales nacionales e internacionales en materia de migración laboral para atender de forma efectiva a los trabajadores migrantes.
- d. Facilitar las normas, orientaciones y criterios necesarios para la realización de actividades dirigidas a la protección y atención de los migrantes guatemaltecos que retornan al país.
- e. Coordinar el diseño e impulso de la política pública sobre migración laboral y de protección a personas trabajadoras migrantes y en la elaboración de los planes nacionales sobre migración laboral; en este sentido, proponer anteproyectos de leyes y normas, para trasladar a la Presidencia de la República, que permitan cumplir con las obligaciones nacionales e internacionales en materia de migración laboral.
- f. Procurar que se realicen los aportes del Estado y gestionar aportes de otras fuentes para asegurar el cumplimiento de los fines de la MT, realizando el seguimiento regular y permanente que corresponda.
- g. Asesorar en la selección de áreas prioritarias para el desarrollo de actividades en apoyo del Plan de Acción u Hoja de Ruta para la protección y atención de los migrantes guatemaltecos que retornan al país.
- h. Fomentar a nivel municipal la constitución y operación de instancias de concertación, con actores públicos y privados locales, para la protección y atención de los migrantes guatemaltecos que retornan al país.
- i. Promover la creación, implementación y funcionamiento de los registros necesarios para actualizar la información relacionada con la migración laboral
- j. Monitorear y dar seguimiento, evaluando y acompañando periódicamente al Plan Nacional u Hoja de Ruta para la protección y atención de los migrantes guatemaltecos que retornan al país velando por el adecuado cumplimiento de los objetivos y metas establecidos.

- k. Divulgar en forma concertada, preferentemente consensuada, ante la opinión pública nacional e internacional sobre las medidas y estrategias utilizadas para la protección y atención de los migrantes guatemaltecos que retornan al país.
- l. Resolver sobre las propuestas de programas de acción en materia de la protección y atención de los migrantes guatemaltecos que retornan al país, presentados por entidades públicas y privadas, nacionales e internacionales, de conformidad con las políticas nacionales.



ANEXO 2: ENCUESTA PARA MIGRANTES RETORNADOS

PARTE I										
1.	Género:	Masculino		Femenino		Etnia:				
2.	Fecha de nacimiento:									
3.	Departamento de origen:			Municipio de origen:						
4.	Lugar de residencia antes de emigrar:									
5.	Escolaridad: Último grado, año aprobado									
5.1	Ninguno									
5.2	Primaria									
5.3	Media:									
5.4	Diversificado:			Tipo:						
5.5	Universidad:			Título:						
6.	Ocupación según actividad									
Actividad o trabajo que realizó (o en qué se ocupó) en Guatemala, antes de emigrar										
6.1	Agricultura:		Comercio:		Servicios:		Enseñanza:		Transporte:	
	Administración Pública:		Industria:		Construcción:		Profesional:		Electricidad: agua, gas	
	Otra:		¿Cuál?:		Ninguna:					
7.	Causas por las cuales emigró al extranjero									
7.1	Falta de oportunidades laborales:		Pobreza:		Cultura:					
	Para tener mayores ingresos:		Razones familiares:		Otra:		¿Cuál?:			
8.	Lugar que permaneció en el extranjero:		Tiempo:		Años:		Meses:			

PARTE II										
9.	Ocupación según actividad									
En qué actividad trabajó (u en qué se ocupó) durante su estadía en el extranjero										
9.1	Agricultura:		Comercio:		Servicios:		Enseñanza:		Transporte:	
	Administración Pública:		Industria:		Construcción:		Profesional:		Electricidad, agua, gas	
	Otra:		¿Cuál?:		Ninguna:					
10.	¿Realizó algún tipo de estudios?:	Sí		No		Tipo				
10.1.	Recibió algún tipo de capacitación para el trabajo:	Sí		No						
11.	Nivel del idioma inglés									
		Habla	Escribe	Lee						
	Básico:									
	Intermedio:									
	Avanzado:									

**ESTRATEGIA NACIONAL PARA LA REINSERCIÓN LABORAL DE LOS MIGRANTES GUATEMALTECOS RETORNADOS**

PARTE II										
12.	¿Cuántas veces ha sido deportado incluyendo ésta vez?:	1		2		3 o más	Veces			
13.	En el extranjero dejó	Familia		Amigos		Negocio				
PARTE III										
14.	Planes de ahora en adelante:									
14.1	Intentar regresar a Estados Unidos/extranjero:	Sí	<input type="text"/>	No	<input type="text"/>	Ocupación según actividad				
	¿En cual actividad se ocupará a su retorno a Guatemala?									
14.2	Agricultura:	<input type="text"/>	Comercio:	<input type="text"/>	Servicios:	<input type="text"/>	Enseñanza:	<input type="text"/>	Transporte:	<input type="text"/>
	Administración Pública:	<input type="text"/>	Industria:	<input type="text"/>	Construcción:	<input type="text"/>	Profesional:	<input type="text"/>	Electricidad, agua, gas:	<input type="text"/>
	Otra:	<input type="text"/>	¿Cuál?:	<input type="text"/>	Ninguna:	<input type="text"/>				
14.3	¿Buscará empleo?:	Sí	<input type="text"/>	No	<input type="text"/>					
15.	¿En qué ocupaciones tiene experiencia de trabajo, principalmente?:						Principal:			
15.1	¿Cuántos años de experiencia?:	<input type="text"/>								
15.2	¿Posee otros conocimientos o habilidades?:	<input type="text"/>								
16.	¿Desea Información de trabajo, empleo?:	Sí	<input type="text"/>	No	<input type="text"/>					
16.1	¿Cómo se llama?:	Nombre:				Apellidos:				
16.2	¿Dónde puede ser localizado?:	Correo-E:				Teléfono:				
		Dirección:				Ciudad/municipio:				
16.3	En caso de que hubiese tenido algún negocio en Guatemala, ¿lo retomará?:	Sí	<input type="text"/>	No	<input type="text"/>					
17.	¿Piensa establecer negocio propio?:	Sí	<input type="text"/>	No	<input type="text"/>					
18.	¿Tiene pensado iniciar algún negocio?:	Sí	<input type="text"/>	No	<input type="text"/>					
19.	¿Otra idea de lo que hará o podrá hacer?:	Sí	<input type="text"/>	No	<input type="text"/>	Tipo de negocio: <input type="text"/>				
20.	¿Necesitará algún tipo de apoyo?:	Sí	<input type="text"/>	No	<input type="text"/>	¿Qué?: <input type="text"/>				
21.	Asesoría empresarial:	Sí	<input type="text"/>	No	<input type="text"/>					
22.	Asistencia técnica:	Sí	<input type="text"/>	No	<input type="text"/>					
23.	Capacitación:	Sí	<input type="text"/>	No	<input type="text"/>					
24.	Financiamiento:	Sí	<input type="text"/>	No	<input type="text"/>					
25.	Trámites administrativos (DPI y otros):	Sí	<input type="text"/>	No	<input type="text"/>					

## ANEXO 3: CONSTITUCIÓN Y OPERACIÓN DEL OBSERVATORIO DE LA MIGRACIÓN LABORAL (OMLA)<sup>22</sup>

### PROPUESTA

#### 1. MARCO CONCEPTUAL Y ALCANCES DEL OMLA

a. *Definición:*

El Observatorio de la Migración Laboral será la unidad técnica articuladora de información, al interior del OML, que los informantes claves refieran o a través de investigaciones en el tema de flujos migratorios laborales. Analizará la realidad del migrante laboral y desarrollara propuestas de intervención.

b. *Visión:*

Ser el referente institucional en información relacionada con la situación, condiciones y tendencias de la migración laboral.

c. *Misión:*

Recopilar, analizar y proporcionar información procesada actual, para orientar el diseño y seguimiento de las políticas públicas en materia de flujos migratorios laborales, así como para mejorar el monitoreo, cuantificación y articulación de información migratoria laboral.

d. *Valores:*

1. Veracidad.
2. Perseverancia.
3. Eficacia.
4. Responsabilidad.
5. Determinación.

e. *Principios y actitudes:*

1. Mística de trabajo, compromiso.
2. Orientación a resultados.
3. Orientación al cliente, disposición de servicio.
4. Proporcionar valor agregado a la información.
5. Colaboración institucional, sinergia, trabajo en equipo.

---

<sup>22</sup> Propuesta elaborada por el OML.

## 2. OBJETIVOS

### a. Objetivo general

Recabar, procesar y analizar información del fenómeno de la migración laboral, a través de la consolidación de la información obtenida de la red de informantes claves, búsqueda de otras fuentes de información, desarrollo de investigaciones y estudios que brinden los componentes y realidades de los flujos migratorios, para la construcción y diseño adecuado de políticas laborales activas.

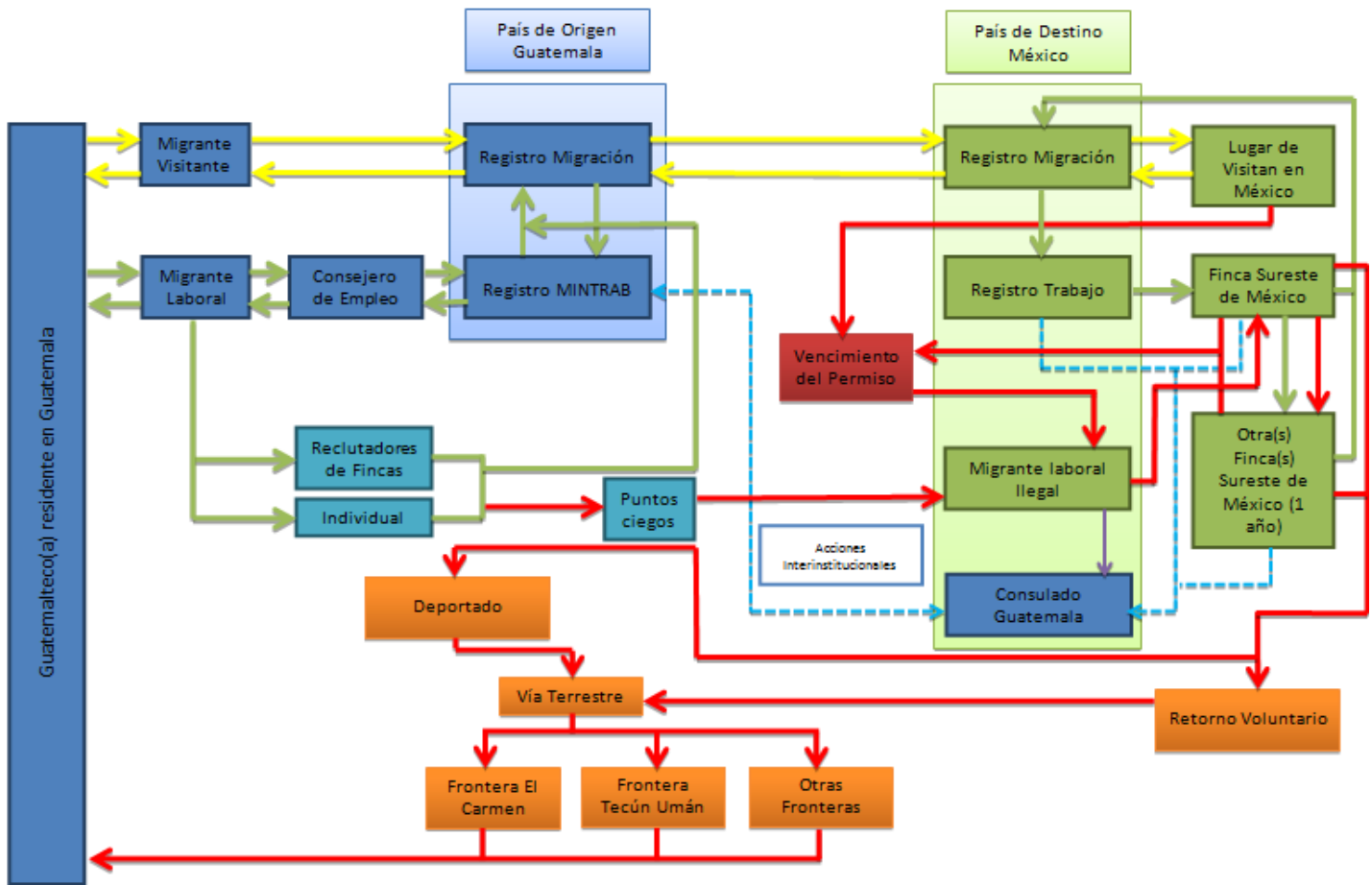
### b. Objetivos específicos

- a. Centralizar los flujos de información que brindan la red de informantes claves en relación a la migración laboral, para su procesamiento y estudio.
- b. Analizar la información obtenida, para la realización de propuestas de políticas laborales activas, que puedan beneficiar a la población laboral migrante.
- c. Realizar investigaciones y diagnósticos sectoriales para caracterizar el fenómeno de la migración laboral.

## 3. INSUMOS BÁSICOS PARA EL SUMINISTRO DE INFORMACIÓN DEL OMLA

El Observatorio de la Migración Laboral, en su carácter de recopilador y generador de información relacionada al tema, debe analizar como es el flujo de la migración laboral, para poder comprender como intervienen sus diversos actores, y la información que pueden brindar desde sus diferentes ámbitos de competencia.

Diagrama: Dinámica de la Migración del Trabajador Guatemalteco Agrícola a México



Fuente: Elaborado por el Observatorio del Mercado Laboral, 2014.

Desde esa perspectiva, una de las principales fuentes de información para el OMLA, la constituye los datos que se obtendrán de la red de informantes claves de la migración laboral, toda la información que se genere en la Red a través de sus colaboradores, será de utilidad para caracterizar el flujo migratorio laboral. La información obtenida y procesada será compartida a través de bases de datos, estadísticas e informes con el Observatorio del Mercado Laboral, para su integración en las estadísticas del mercado de trabajo a nivel nacional.

4. PLATAFORMA INFORMATIVA DEL OMLA

ÁMBITO DE INFORMACIÓN	INDICADORES PROPUESTOS	FUENTES DE INFORMACIÓN
Oferta y demanda de empleo migrante	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ofertas de puestos de trabajo de las empresas de México según ocupación, sexo, edad, escolaridad y experiencia laboral.</li> <li>Contratos registrados para trabajar en las empresas de México según sexo y edad, niveles educativos, ocupación tipo de contrato, actividad económica de la empresa y salario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registros del Departamento de Movilidad Laboral - Mintrab</li> <li>Registros de ofertas y contratos obtenidos por las gremiales de consejeros de empleo migrante</li> <li>Registros de Migración México</li> </ul>
Trabajadores Migrantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Población guatemalteca desempleada en Guatemala que se ocupada en México según actividad económica, tamaño de la empresa y profesiones u ocupaciones, sexo, edad, grupo étnico, niveles educativos y experiencia laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registros del Departamento de Movilidad Laboral - Mintrab</li> <li>Registros de ofertas y contratos obtenidos por las gremiales de consejeros de empleo migrante.</li> <li>Registros de Migración México.</li> </ul>
Empresas mexicanas que contratan trabajadores temporales guatemaltecos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Empresas mexicanas según actividad económica, tamaño y ubicación geográfica.</li> <li>Condiciones laborales que ofrecen las empresas mexicanas que contratan personal guatemalteco, evaluando el trabajo digno, decente y de calidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registros de Migración México.</li> <li>Registros del Departamento de Movilidad Laboral - Mintrab</li> </ul>
Estadísticas demográficas y poblacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Principales características demográficas de la población de los departamentos expulsores de trabajadores migrantes según niveles educativos, capacitación, sexo, grupo étnico, área geográfica, grupos poblacionales por rango de edad, expectativa de vida.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Censos de población y vivienda y Proyecciones de población. (INE)</li> <li>Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI 2011).</li> </ul>
Formación profesional de los trabajadores migrantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oferta formativa por tipo de carreras y niveles de ocupación o especialidad de capacitación</li> <li>Detección de Necesidades de Capacitación (DNC): por sectores de actividad económica; ocupaciones; dimensión territorial; etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registros y estadísticas del INTECAP y otras entidades de capacitación.</li> <li>Registros del Departamento de Movilidad Laboral - Mintrab</li> </ul>
Condiciones de vida y desarrollo social	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estadísticas de Desarrollo Humano, por regiones y departamentos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI). INE</li> <li>Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia (SEGEPLAN)</li> <li>Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).</li> </ul>

## 5. ASPECTOS ORGANIZATIVOS

### a. Desconcentración del OML

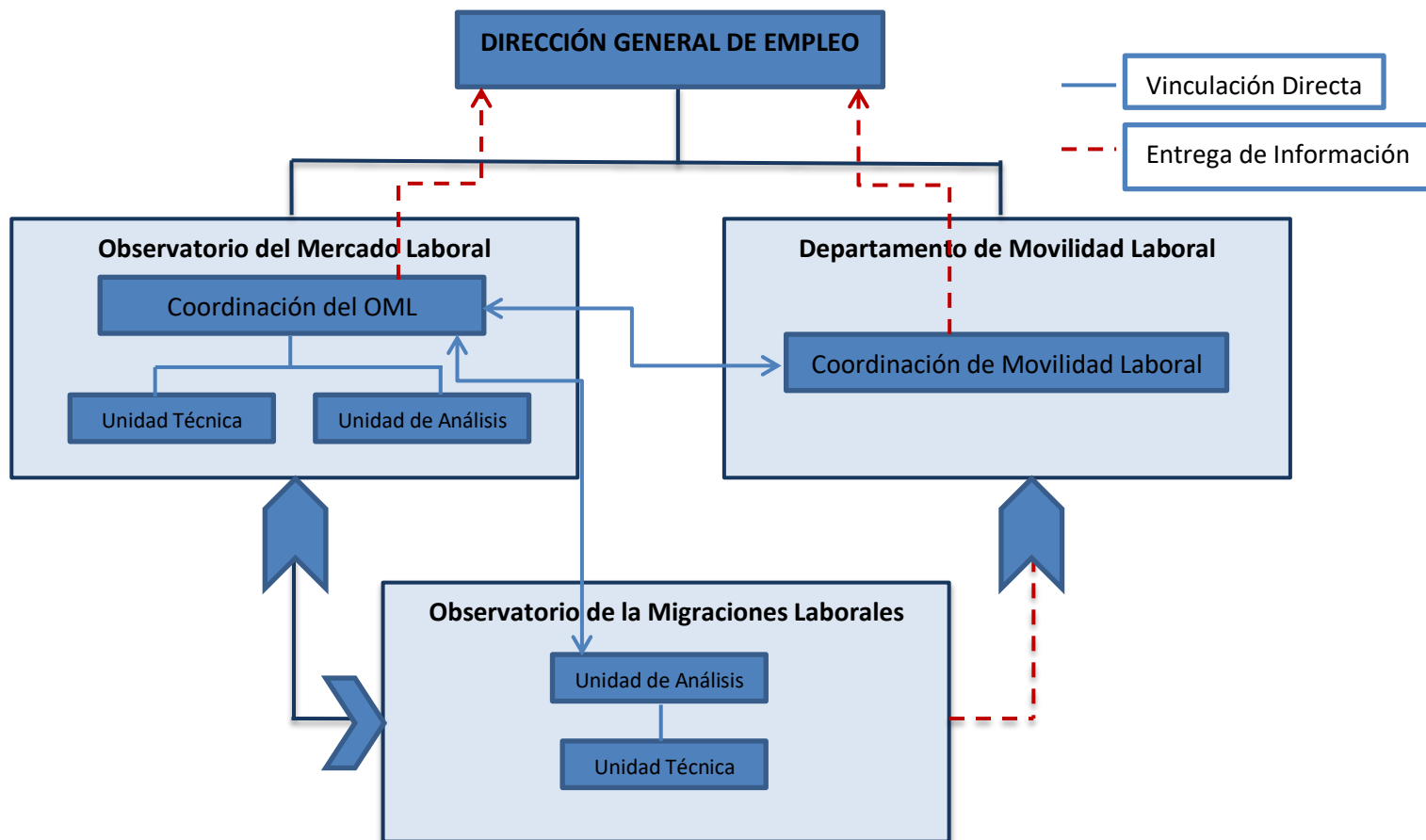
El Observatorio del Mercado Laboral (OML) es una unidad técnica que tiene a su cargo la recopilación, actualización y procesamiento de información estadística y documental sobre el comportamiento del mercado laboral. El OML en su carácter de unidad técnica, como generador de información, recaba, gestiona y procesa datos de encuestas y registros administrativos a nivel nacional, desarrolla estudios e investigaciones sobre las características de la demanda y la oferta de empleo, prospección laboral y todo lo relacionado con la dinámica laboral.

Es por esto que se hace necesario ampliar la cobertura de estudio del fenómeno de la dinámica laboral, en temas específicos para dar atención a las prioridades y objetivos nacionales, es aquí donde nace la necesidad de contar con un Observatorio de la Migración Laboral en respuesta del acuerdo firmado entre Guatemala y México de colaboración, con el fin de brindar información oportuna que ayude a formular políticas activas que protejan, informen y brinden nuevas oportunidades a la población trabajadora migrante.

### b. Estructura Orgánica del OMLA

Dentro de la estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se deben establecer las líneas jerárquicas para el funcionamiento y ubicación del Observatorio de la Migración Laboral.

El Observatorio de la Migración Laboral dependería del Observatorio del Mercado Laboral por caracterizarse como productor de datos estadísticos, pero tendrá vinculación también con el departamento de Movilidad Laboral por la especificidad de su temática, siendo parte de la Dirección General de Empleo.



## ANEXO 4: PROTOCOLO INSTITUCIONAL PARA LA ATENCIÓN DE MIGRANTES GUATEMALTECOS RETORNADOS – DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO – MINTRAB

A continuación se presenta el protocolo que deben seguir las instancias de la Dirección General de Empleo (DGE) del Mintrab concernidas con la atención laboral de los migrantes retornados forzados.

En este protocolo se presentan los procesos y las responsabilidades que cabe a cada instancia de la DGE en la atención de los migrantes.

Este protocolo comprende tres partes: El procedimiento general con la definición de lo que significa cada etapa; la definición de los niveles de responsabilidad que cabe a cada instancia involucrada de la DGE; y la determinación de las funciones que competen en cada caso.

### 1. Procedimiento general

El procedimiento general que describe este protocolo consta de las nueve etapas siguientes:

ETAPA DEL PROCESO	DESCRIPCIÓN
(1) Caracterización permanente de los migrantes guatemaltecos retornados.	Comprende el conocimiento analítico sobre las características, vinculadas a los temas de empleo, de los migrantes retornados a la fuerza a partir de un estudio hecho con base en la aplicación de una encuesta a su arribo al aeropuerto de Guatemala (área de la Fuerza Aérea).
(2) Convocatoria a los migrantes retornados.	Comprende el acercamiento del SNE hacia los migrantes retornados para que empleen sus servicios.
(3) Atención de los migrantes retornados a través del Servicio Nacional de Empleo (SNE).	Básicamente implica la aplicación del procedimiento habitual del servicio de empleo exceptuando porque el trabajo a realizarse con los migrantes, una vez registrados, deberá tener características especiales descritos en la Estrategia para cada fase de los servicios de empleo.
(4) Capacitación de los migrantes retornados a través del Departamento de Capacitación y Formación Laboral.	Esta fase, que sigue a la orientación laboral y que, dependiendo de ésta, comprende el soporte inicial para que los migrantes con potencial emprendedor puedan dar los primeros pasos hacia el montaje y operación de algún emprendimiento.
(5) Certificación de capacidades laborales.	Implica el reconocimiento que hace una entidad certificadora, debidamente acreditada en la Dirección General de Empleo (DGE) del Mintrab, de ciertas capacidades técnico – operativas para la realización de alguna ocupación específica de los trabajadores migrantes adquiridas extra-educativamente, por lo general a partir de la experiencia laboral.
(6) Derivación de los migrantes a servicios para emprendedores.	Implica la referenciación a servicios de desarrollo empresarial o para emprendedores cuando se trata de migrantes con capacidades emprendedoras y que hayan o no tomado la capacitación descrita anteriormente.
(7) Comunicación y sensibilización de la población y en particular de las empresas.	Esta fase busca, de manera general: Informar sobre la situación de los migrantes retornados y las acciones del Estado guatemalteco a su favor a fin de sensibilizar a las distintas audiencias: instituciones del Estado, medios de comunicación, ciudadanía, empleadores, sociedad civil organizada e instituciones educativas acerca de la problemática de dichos migrantes (principalmente los deportados de EE. UU.) a los fines de lograr una actitud favorable a su reinserción laboral.
(8) Convocatoria de empresas para la atención de los migrantes retornados.	Comprende un conjunto de acciones de parte del SNE, con el apoyo del DML, por lograr la mayor participación de empleadores en el esfuerzo de procurar la reinserción de los migrantes retornados.
(9) Soporte a las organizaciones de los migrantes retornados.	Implica el fortalecimiento institucional de las organizaciones de migrantes a fin de generar un vínculo permanente entre ellas y los migrantes retornados con el propósito de lograr su involucramiento activo en la ejecución de la Estrategia y otras acciones a favor de los migrantes.



## 2. Niveles de responsabilidad que cabe a cada instancia involucrada de la DGE

El nivel de las responsabilidades institucionales es el siguiente:

PROCESO INSTANCIAS	CARACTERIZACIÓN	CONVOCATORIA	ATENCIÓN SNE	CAPACITACIÓN DFL	CERTIFICACIÓN	DERIVACIÓN	COMUNICACIÓN	EMPRESAS	ORGANIZACIONES
	DML	XX	XX	X	X	X	X	XXX	XX
SNE	X	XXX	XXX	XX	X	XXX	XX	XXX	X
OML	XXX	--	--	--	--	--	XX	X	--
DFL	X	X	XX	XXX	XXX	XXX	X	X	X
DGE	X	X	X	X	X	X	X	X	X

En donde: **XXX**: Alta responsabilidad. **XX**: Mediana responsabilidad. **X**: Baja responsabilidad.

## 3. Funciones de las áreas concernidas

FASES DEL PROCESO	RESPONSABILIDADES		FUNCIONES
	DIRECTA	DE APOYO	
(1) Caracterización permanente de los migrantes guatemaltecos retornados.	DML	OML	a. Planificación del estudio. b. Diseño y desarrollo de instrumentos (la encuesta). c. Recopilación de información, de fuente secundaria y de fuente primaria (a través de la aplicación de la encuesta). d. Procesamiento y análisis de la información. e. Elaboración de este informe.
(2) Convocatoria a los migrantes retornados.	SNE	DML	a. Establecimiento de relaciones y suscripción de alianzas con entidades directamente concernidas con los migrantes retornados para que informen sobre los servicios del SNE. b. Información a los migrantes a través las entidades aliadas sobre los servicios del SNE y vinculación/derivación correspondiente. c. Informar a través de los medios masivos de comunicación y las redes sociales de los servicios del SNE y cómo acceder a ellos. d. Una vez logrado el interés de parte de los migrantes retornados y establecido el contacto con el SNE éste debería proceder con su registro en la Plataforma Informática y de allí en adelante proceder con el procedimiento habitual.
(3) Atención de los migrantes retornados a través del Servicio Nacional de Empleo (SNE).	SNE	DML, DFL	a. Orientación laboral. b. Intermediación laboral. c. Derivaciones.
(4) Capacitación de los migrantes retornados a través del Departamento de Capacitación y Formación Laboral.	DFL	SNE, DML	a. Evaluación de capacidades emprendedoras. b. Realización de talleres sobre emprendedurismo. c. Derivación a servicios especializados para emprendedores.
(5) Certificación de capacidades laborales.	DFL	DML, SNE	a. Definición de una normativa o reglamento para la acreditación de entidades de certificación. b. Designación del área responsable de las acreditaciones. Esta Estrategia propone que sea el Departamento de Formación Laboral (a crearse) de la DGE. c. Diseño y desarrollo de una plataforma informática para dar cabida a las entidades certificadas y acreditadas.

**ESTRATEGIA NACIONAL PARA LA REINSERCIÓN LABORAL DE LOS MIGRANTES GUATEMALTECOS RETORNADOS**

FASES DEL PROCESO	RESPONSABILIDADES		FUNCIONES
	DIRECTA	DE APOYO	
			d. Definición de las normas de capacidades laborales como unidades mínimas de certificación.
(6) Derivación de los migrantes a servicios para emprendedores.	<b>DFL</b>	<b>SNE</b>	a. Identificación de la entidad para la derivación. b. Coordinación con la entidad para la derivación. c. Orientación sobre la derivación al usuario migrante. d. Derivación propiamente. e. Seguimiento.
(7) Comunicación y sensibilización de la población y en particular de las empresas.	<b>DML, Dirección de Comuni- cación Social</b>	<b>SNE, DFL</b>	<p><b>Con las entidades del Estado:</b></p> a. Conformar mesas o comités técnicos interinstitucionales, involucrando al menos- a las entidades estatales concernidas con la reinserción laboral de los migrantes retornados, para debatir, acordar y ejecutar políticas, programas y acciones conjuntas. b. Involucrar decididamente a las mesas o comités técnicos interinstitucionales en la ejecución de la estrategia para la reinserción laboral del migrante retornado del Mintrab. c. Lograr la participación activa de todos los actores concernidos en la ejecución de los servicios “ad hoc” para la reinserción laboral del migrante retornado que se propongan en la estrategia indicada. d. Facilitar un intercambio activo y reflexivo sobre la situación de los migrantes retornados y sus necesidades de reinserción laboral al interior de las entidades públicas concernidas a través de las mesas o comités técnicos interinstitucionales. e. Implementar reuniones y debates públicos sobre la situación de los migrantes retornados desde las entidades públicas concernidas a través de las mesas o comités técnicos interinstitucionales. <p><b>Con Medios de Comunicación:</b></p> f. Lograr alianzas de cooperación con los principales medios de comunicación escrita, televisiva, radial y digital de Guatemala a los fines de involucrarlos activamente en la ejecución de este Plan. g. Convocar regularmente a reuniones informativas a los periodistas/comunicadores para discutir la problemática de los migrantes retornados: conferencias de prensa, talleres, charlas. h. Realizar desayunos/almuerzos de trabajo en fechas especiales con los periodistas/comunicadores, para ofrecer información sobre las políticas, programas y acciones a favor de los migrantes retornados. i. Implementar una red de información y difusión a través de las redes sociales (Twitter, Facebook, etc.) para informar a los periodistas/comunicadores y a la ciudadanía en general sobre la problemática de los migrantes retornados y sobre los esfuerzos que realizan las instituciones del Estado concernidas. j. Envío regular de comunicados y notas de prensa sobre la problemática de los migrantes retornados y sobre los esfuerzos que realizan las instituciones del Estado concernidas. k. Participación activa de los miembros de las mesas o comités técnicos interinstitucionales y autoridades políticas de las entidades concernidas en programas de radio y TV. l. Elaborar y publicar artículos de opinión que posicionen mensajes enfocados en los derechos humanos de los migrantes retornados y sobre los beneficios de las políticas y acciones estatales de reinserción laboral y su impacto en la calidad de vida de los ciudadanos. m. Instalar la figura de embajadores de la causa del migrante retornado involucrando a figuras públicas y líderes de opinión. n. Realizar eventos de presentación pública de retornados exitosos en su reinserción laboral invitando a los medios a que participen y hagan

FASES DEL PROCESO	RESPONSABILIDADES		FUNCIONES
	DIRECTA	DE APOYO	
			<p>coberturas periodísticas.</p> <p><b>Con la ciudadanía:</b></p> <p>o. Diseñar, desarrollar y ejecutar una campaña de comunicación que utilice “historias con rostro humano”; creación de videos, spots radiales y reportajes en prensa, redes sociales y webs institucionales. Hacer énfasis en mensajes clave y datos para desmontar mitos.</p> <p>p. Facilitar la realización de entrevistas individuales y colectivas a migrantes retornados de manera que se visibilice su situación como sujetos de derecho y capaces de realizar un trabajo que aporte a su vida y a la sociedad.</p> <p>q. Dar a conocer, a través de los medios de comunicación, casos de migrantes retornados exitosos (hombres, mujeres, jóvenes), que han logrado reinsertarse laboralmente de una manera exitosa y que puedan dar su testimonio de superación.</p> <p>r. Presentar públicamente a los “embajadores de la causa del migrante retornado” designados a los fines de mostrar su apoyo a la causa del migrante retornado.</p> <p>s. Diseñar, desarrollar campañas permanentes de sensibilización a través de las redes sociales (menor inversión y llegada a mayor audiencia) en concordancia con todo lo anterior.</p> <p><b>Con Sociedad civil organizada, ONG:</b></p> <p>t. Incorporar como instancias de soporte a las organizaciones de la sociedad civil en las mesas o comités técnicos interinstitucionales para atender laboralmente a los migrantes retornados.</p> <p>u. Realizar convenios de cooperación con las organizaciones de la sociedad civil para articular e integrar esfuerzos y recursos a favor de la reinserción laboral de los migrantes retornados.</p> <p>v. Establecer canales de comunicación permanentes para facilitar la intervención de las organizaciones de la sociedad civil y las ONG en el acompañamiento de los programas y acciones a favor de la reinserción laboral de los migrantes retornados.</p> <p>w. Desarrollar un programa continuo de revisión y reflexión en torno a la situación laboral de los migrantes retornados y su reinserción en el trabajo.</p> <p><b>Con Universidades e instituciones educativas</b></p> <p>x. Incorporar como instancias de soporte a los centros educativos y universidades en las mesas o comités técnicos interinstitucionales para atender laboralmente a los migrantes retornados.</p> <p>y. Realizar convenios de cooperación con los centros educativos y universidades para articular e integrar esfuerzos y recursos a favor de la reinserción laboral de los migrantes retornados.</p> <p>z. Establecer canales de comunicación permanentes para facilitar la intervención de los centros educativos y universidades en el acompañamiento de los programas y acciones a favor de la reinserción laboral de los migrantes retornados, especialmente en los ámbitos del conocimiento y la formación y capacitación.</p> <p>aa. Incorporar a los centros educativos y universidades al programa continuo de revisión y reflexión en torno a la situación laboral de los migrantes retornados y su reinserción en el trabajo.</p>
(8) Convocatoria de empresas para la atención de los	SNE	DML	a. Diseñar, desarrollar, elaborar y distribuir brochures, manuales, guías, simples y funcionales con información sobre los migrantes retornados y la forma de facilitar su reinserción laboral.

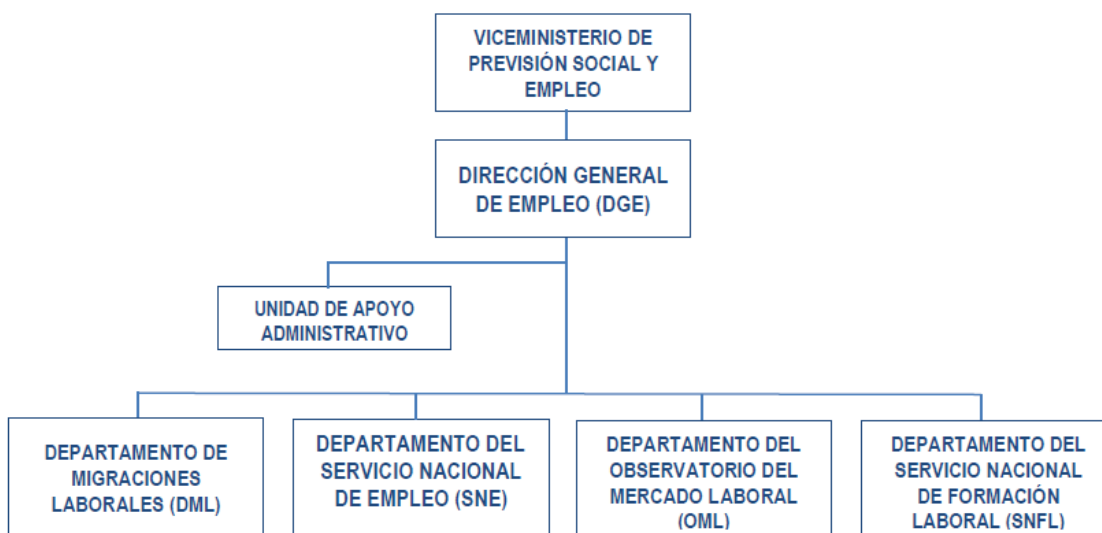
## ESTRATEGIA NACIONAL PARA LA REINSERCIÓN LABORAL DE LOS MIGRANTES GUATEMALTECOS RETORNADOS

FASES DEL PROCESO	RESPONSABILIDADES		FUNCIONES
	DIRECTA	DE APOYO	
migrantes retornados.			<ul style="list-style-type: none"> <li>b. Realizar convenios de cooperación con los gremios de empleadores a los fines de facilitarles información y ofrecerles los servicios de intermediación laboral del Servicio Nacional de Empleo sobre migrantes retornados y sus potencialidades para ser incorporados en sus planillas.</li> <li>c. Introducir en los foros de responsabilidad social corporativa el valor de las políticas y acciones a favor de la reinserción laboral de los migrantes retornados para la mejora en la calidad de vida de los ciudadanos.</li> <li>d. Diseñar y desarrollar materiales de comunicación que posicionen los mensajes indicados con un enfoque empresarial y de branding (afiches, catálogos de servicios, videos, webs institucionales).</li> </ul>
(9) Soporte a las organizaciones de los migrantes retornados.	<b>DML</b>	<b>DFL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Habilitación de un registro de organizaciones de migrantes (no solo retornados) para la difusión de esta Estrategia y de los programas y acciones para su reinserción laboral.</li> <li>b. Capacitación de cuadros directivos y técnicos en aspectos vinculados a la gestión de organizaciones y ejecución de programas y proyectos.</li> <li>c. Promoción de la importancia de la organización con fines de ayuda mutua y soporte entre los afiliados, inclusive para el desarrollo de sus actividades productivas, si fuese el caso.</li> <li>d. Apoyo a la formación y capacitación de líderes dentro de las organizaciones de los migrantes.</li> <li>e. Fortalecimiento institucional de las organizaciones de los migrantes en lo que significa facilitarles relaciones y vínculos con entidades de apoyo.</li> <li>f. Fomento a la mejora de la capacidad de interlocución y negociación de las organizaciones de migrantes.</li> </ul>

## ANEXO 5: ORGANIZACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE MOVILIDAD LABORAL

Es importante referir la necesidad de ubicar al Departamento de Movilidad Laboral, responsable de la atención laboral de los migrantes retornados, en el marco de la estructura orgánica de la Dirección General de Empleo. En este sentido, se presenta a continuación la propuesta que se incluye en la Estrategia. Según esta propuesta, se plantea que Movilidad Laboral se integre con el Departamento de Permisos a Extranjeros constituyendo un solo Departamento, el de Migraciones Laborales. Como se presenta a continuación:

### ORGANIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO (DGE) – MINTRAB



#### 1. Objetivos del Departamento de Movilidad Laboral<sup>23</sup>

- a. Elaborar y proponer las políticas, normas, estrategias y programas para:
  - Proteger los derechos laborales de los emigrantes guatemaltecos.
  - Facilitar la adecuada reinserción de los migrantes retornados.
- b. Ejecutar, una vez aprobadas por las autoridades correspondientes, las políticas, normas, estrategias y programas antes definidos.

#### 2. Funciones básicas

- a. Proponer y ejecutar las políticas y estrategias nacionales y sectoriales en materia de migración laboral, en coordinación con los otros niveles del Estado y con los sectores concernidos.
- b. Proponer las normas nacionales y sectoriales, lineamientos técnicos, directivas, mecanismos y procedimientos en materia de migración laboral (incluyendo la intermediación laboral extranjera, la formación en origen o aquellas normas que permitan o promuevan capacitación y experiencia laboral

<sup>23</sup> Aquí y en el conjunto de la Estrategia se ha considerado la denominación Movilidad Laboral en tanto que se mantiene la estructura actual con este nombre.

- en el extranjero, entre otras), con el fin de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los migrantes laborales, incluyendo sus familiares.
- c. Diseñar, proponer, promover, mejorar e implementar los marcos de cooperación en materia migratoria laboral, especialmente al nivel de América Central, con sus respectivos mecanismos de coordinación, convenios internacionales de migración calificada o seguridad social, así como acuerdos bi y multilaterales para la administración pública de la migración laboral, en coordinación con los otros sectores concernidos.
  - d. Proponer y apoyar la ejecución del cumplimiento de los planes, programas y proyectos nacionales y sectoriales en materia de migración laboral.
  - e. Implementar los mecanismos y fortalecer las alianzas interinstitucionales, así como formular y coordinar convenios y alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas para velar por el cumplimiento de los derechos laborales y la seguridad de los migrantes guatemaltecos en el extranjero.
  - f. Coadyuvar técnicamente a la implementación, desarrollo y control de las políticas, planes, programas, proyectos y normas nacionales y sectoriales en materia de su competencia, en coordinación con la institucionalidad del Estado guatemalteco concernida: CONAMIGUA, Dirección General de Migraciones, Cancillería, Registro de las Personas, etc.
  - g. Apoyar al desarrollo de mecanismos de coordinación, articulación, cooperación y otros para la implementación y control de políticas, programas, planes, proyectos y normas nacionales y sectoriales en materia de migración laboral.
  - d. Regular y supervisar las agencias de empleo y reclutadores para el extranjero que intervienen en el mercado laboral a efectos de vincular la oferta nacional y la demanda de empleo en el extranjero en condiciones de trabajo digno.
  - e. Diseñar, proponer e implementar mecanismos de información –vinculados al OML- sobre trabajadores guatemaltecos en el extranjero: migrantes y retornados.
  - f. Diseñar, proponer e implementar mecanismos de orientación y apoyo dirigidos a los migrantes a fin de brindarles los medios adecuados para una migración laboral regular con empleo digno.
  - g. Sistematizar y promover la difusión de la información existente acerca de la demanda por trabajo sectorial y ocupacional en el extranjero, así como de experiencias de buenas prácticas laborales de empresas con trabajadores guatemaltecos migrantes en países de destino.
  - h. Diseñar, proponer y promover mecanismos de acompañamiento y seguimiento del retornado, especialmente del retornado forzado, en su proceso de reinserción laboral o autoempleo, en coordinación con el Servicio Nacional de Empleo.
  - i. Facilitar al OML la información sobre migración laboral.
  - j. Coordinar y proponer la firma de convenios nacionales e internacionales, con instituciones públicas y privadas, en el marco de sus competencias, en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores y con aquellos sectores concernidos.
  - k. Establecer, conducir y supervisar los sistemas de registro de carácter administrativo en materias de su competencia.
  - l. Coadyuvar en el monitoreo y evaluación del cumplimiento de las políticas, normas, lineamientos técnicos, directivas, mecanismos planes, programas y proyectos nacionales y sectoriales así como todos los procesos en materia de migración laboral.
  - m. Emitir opinión técnica especializada en materia de su competencia.
  - n. Cumplir otras funciones que asigne el Director General de Empleo.

### 3. Cuadro de personal y perfiles básicos requeridos

Para el adecuado cumplimiento de las funciones indicadas, se propone se trabaje como una unidad, en equipo de manera que no sea necesaria una estructura fija.

PUESTOS REQUERIDOS	PERSONAS	FORMACIÓN PROFESIONAL BÁSICA	EXPERIENCIA NECESARIA
<b>Jefe/a</b>	1	Estudios universitarios de nivel de licenciatura (no inferior a 5 años), correspondientes a carreras de Ciencias Sociales tales como Ciencias Políticas, Sociología, Antropología, Recursos Humanos, Psicología, o a carreras vinculadas con las Ciencias Económicas tales como Economía, Administración, Contabilidad Pública Nacional o carreras vinculadas con las Ciencias de la Educación o Jurídicas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Trabajos en organismos públicos vinculados a áreas sociales o de desarrollo económico; de preferencia en la promoción del empleo; no menor de 5 años.</li> <li>– Experiencia en actividades de planificación, ejecución y supervisión de gestión, no menor de 3 años.</li> <li>– Experiencia en coordinación de equipos de trabajo, no menor a 4 años.</li> <li>– Experiencia en formulación de informes técnicos especialmente en el campo del empleo, no menor a 3 años.</li> <li>– Conocimiento amplio de la situación productiva nacional y del mercado de trabajo especialmente en el campo de las migraciones laborales.</li> </ul>
<b>Especialista Profesional en Migraciones</b>	2	Estudios universitarios de nivel de licenciatura o técnico universitario (no menor de 3 años), en ciencias sociales o humanidades: Ciencias Políticas, Recursos Humanos, Psicología, Relaciones del Trabajo, Sociología, Educación, Comunicación, Ciencias Económicas o Administración, o equivalentes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Trabajos en organismos públicos o privados vinculados a áreas sociales o de desarrollo económico; con experiencia en la prestación de servicios sociales o de promoción del empleo; al menos de 2 años.</li> <li>– Experiencia en confección de informes técnicos, al menos de 1 año.</li> <li>– Conocimiento de la situación migratoria y del mercado de trabajo, especialmente en migraciones laborales.</li> </ul>
<b>Especialista Profesional en Coordinación Institucional</b>	1	Estudios universitarios de nivel de licenciatura o técnico universitario (no menor de 3 años) en ciencias sociales o humanidades: Ciencias Políticas, Recursos Humanos, Psicología, Relaciones del Trabajo, Sociología, Educación, Comunicación, Ciencias Económicas o Administración, Relaciones Públicas, o equivalentes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Trabajo en organismos públicos o privados vinculados a áreas de relaciones interinstitucionales en el campo del desarrollo económico; con experiencia en la coordinación con instituciones; al menos de 3 años.</li> <li>– Experiencia en confección de informes técnicos, al menos de 2 años.</li> <li>– Conocimiento de la situación productiva, empresarial y del mercado de trabajo, especialmente el de las migraciones laborales.</li> </ul>
<b>Técnico/a de registro</b>	2	Título a nivel diversificado y con estudios universitarios de –al menos- 2 años, en carreras vinculadas a la Administración o Ciencias Sociales o Humanidades, Recursos Humanos, Ciencias Económicas, Administración, Relaciones del Trabajo o equivalentes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Experiencia desempeñándose en áreas de administración de bases de datos, de al menos 2 años.</li> <li>– Experiencia en elaboración de informes técnicos.</li> <li>– Experiencia comprobada en:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de utilitarios informáticos básicos: procesador de textos, planillas de cálculo, correo electrónico e Internet.</li> <li>• Manejo de software para la carga de datos.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Técnico/a de soporte en Regiones</b>	4	Título a nivel diversificado y con estudios universitarios de –al menos- 2 años, en carreras vinculadas a la Administración o Ciencias Sociales o Humanidades, Recursos Humanos,	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Experiencia desempeñándose en áreas de servicios sociales o similares, de al menos 2 años.</li> <li>– Experiencia en elaboración de informes técnicos.</li> </ul>

## ESTRATEGIA NACIONAL PARA LA REINSERCIÓN LABORAL DE LOS MIGRANTES GUATEMALTECOS RETORNADOS

---

PUESTOS REQUERIDOS	PERSONAS	FORMACIÓN PROFESIONAL BÁSICA	EXPERIENCIA NECESARIA
		Ciencias Económicas, Administración, Relaciones del Trabajo o equivalentes.	
<b>Total requerido:</b>	<b>10</b>		