



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**

Dirección de
**Estadísticas
Laborales**

**DIAGNÓSTICO DE LA INCLUSIÓN LABORAL
DE PERSONAS MIGRANTES RETORNADAS
EN LOS MUNICIPIOS DE QUETZALTENANGO,
SIBILIA, SAN JUAN OLINTEPEQUE,
SAN MIGUEL SIGÜILÁ Y SAN JUAN OSTUNCALCO
DEL DEPARTAMENTO DE QUETZALTENANGO**



Autoridades

Miriam Catarina Roquel Chávez

Ministra de Trabajo y Previsión Social

Maria Victoria Claudia Nineth Peneleu

Viceministra de Previsión Social y Empleo

Juan Carlos Batres Granados

Viceministro Administrativo Financiero

Damarys Nohemí Oliva García

Viceministra de Administración del Trabajo

Elaborado por:

Dirección de Estadísticas Laborales

Julio César Hernández Rodríguez

Director de Estadísticas Laborales

Diagramación y Edición:

Unidad de Comunicación Social

Esly Odette Melgarejo Vásquez

Jefa de Unidad de Comunicación Social

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

**7ª avenida 3-33, zona 9, Edificio Torre Empresarial,
Guatemala, Centro América**

PBX: 2422-2500

<https://www.mintrabajo.gob.gt>

Este estudio contó con el apoyo de Fundación Avina en el marco del Proyecto Voces Migrantes, implementado por Conexión.



2024

INDICE

PÁG. 1	INTRODUCCIÓN
PÁG. 3	MARCO METODOLÓGICO
	1.1 Objetivo general
	1.2 Objetivos específicos
	1.3 Metodología de investigación
	1.4 Unidades de análisis y recolección de datos
PÁG. 5	CONTEXTO SOCIOECONÓMICO
	2.1 Dinámica económica de los municipios
PÁG. 8	2.2 Principales indicadores del mercado laboral
PÁG. 9	2.3 Tejido empresarial formal
PÁG. 10	2.4 Índice de Competitividad Local
PÁG. 11	2.5 Índice de urbanización
PÁG. 12	RESULTADOS
PÁG. 13	3.1 Características de las empresas
PÁG. 14	3.2 Características de los trabajadores
PÁG. 15	3.2.1 Trabajadores por rama de actividad económica
PÁG. 16	3.2.2 Trabajadores por sexo
PÁG. 17	3.2.3 Trabajadores migrantes retornados
PÁG. 18	3.3 Expectativas de las contrataciones para los últimos dos trimestres de 2024
	3.3.2 Contrataciones por municipio
PÁG. 19	3.3.2 Contrataciones por ocupación
PÁG. 20	3.3.3 Contrataciones por tipo de actividad económica
PÁG. 21	3.3.4 Perfil académico requerido para las contrataciones
PÁG. 22	3.3.5 Edad requerida para las contrataciones
PÁG. 23	3.4 Dificultades en las contrataciones
	3.5 Inclusión laboral de personas migrantes retornados
PÁG. 25	3.5.1 Contratación de personas migrantes retornadas por tipo de ocupación
	3.6 Formación y capacitación para el trabajo
PÁG. 26	3.6.1 Habilidades requeridas para el personal a contratar
	Habilidades técnicas
	Habilidades blandas
	Habilidades técnicas por ocupación
PÁG. 27	Habilidades blandas por ocupación
PÁG. 29	3.6.4 Conocimiento e interés en los servicios públicos de empleo y en proyectos de Conexión Guatemala en Quetzaltenango
PÁG. 30	CONCLUSIONES
PÁG. 32	RECOMENDACIONES

INTRODUCCIÓN

El presente informe tiene como propósito analizar las condiciones de la demanda laboral en los municipios de Quetzaltenango, Sibilia, San Juan Olintepeque, San Miguel Sigüilá y San Juan Ostuncalco, con un enfoque particular en la inclusión de migrantes retornados, con el objetivo de proporcionar información para la toma de decisiones en materia de proyectos de inclusión laboral de este grupo de población. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Mintrab) busca fortalecer las oportunidades de empleo, especialmente para los migrantes retornados, promoviendo su integración en el mercado laboral de manera efectiva y digna.

Este estudio, resultado de la colaboración entre el Mintrab, Conexión Guatemala y la Fundación Avina en el marco del proyecto Voces Migrantes, se basa en encuestas a empleadores y entrevistas a personal de recursos humanos en municipios seleccionados. Los resultados muestran un panorama general de las dinámicas económicas locales, las características de la fuerza laboral y las expectativas de contratación, destacando las habilidades demandadas y las barreras para la reintegración de migrantes retornados.

El diagnóstico también aborda el contexto socioeconómico de los municipios, examinando la estructura económica y las principales actividades que generan empleo en la región. Además, se presentan los resultados obtenidos de las encuestas, que incluyen datos sobre las características de las empresas y los trabajadores, así como las perspectivas de contratación para los próximos trimestres de 2024.

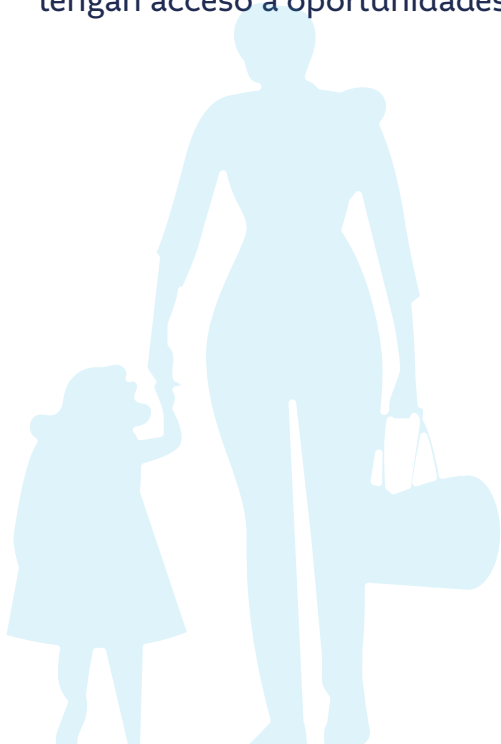
Los principales hallazgos indican que el comercio al por menor, la industria manufacturera y la agricultura son los sectores económicos más relevantes en estos municipios. En particular, se identificó que Quetzaltenango es el municipio con mayor dinamismo económico, donde el comercio representa el 25.2% de la actividad económica, seguido por la industria manufacturera y la construcción. Por otro lado, San Miguel Sigüilá y Sibilia enfrentan desafíos significativos relacionados con la falta de diversificación económica y la carencia de infraestructura adecuada para fomentar el turismo y otras actividades productivas.

En cuanto a las expectativas de contratación, más de la mitad de las empresas encuestadas en Quetzaltenango planean contratar personal durante los últimos trimestres de 2024, principalmente en los sectores de comercio y servicios de comidas.

Sin embargo, persisten barreras para la inclusión de migrantes retornados, como la falta de competencias técnicas y blandas, y las diferencias en las expectativas salariales entre empleadores y candidatos. Estos resultados subrayan la necesidad de desarrollar programas de capacitación específicos que respondan a las demandas del mercado laboral en cada municipio, así como de implementar políticas que promuevan la inclusión efectiva de los migrantes retornados en las economías locales.

Finalmente, el informe concluye con recomendaciones estratégicas para mejorar la inserción laboral de los migrantes retornados, adaptando las iniciativas a las particularidades de cada municipio y abordando las discrepancias entre la oferta y la demanda laboral. Estas recomendaciones están dirigidas tanto a las autoridades locales como a los actores privados, con el objetivo de promover un desarrollo económico inclusivo y sostenible en la región.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social se compromete a trabajar de manera coordinada con actores del sector público y privado, asegurando que las estrategias de inserción laboral y los programas de capacitación sean adaptados a las necesidades locales. Con este enfoque, se busca no solo mejorar las condiciones de vida de la población, sino también contribuir al desarrollo económico y social de los municipios involucrados. Este esfuerzo conjunto es fundamental para construir un futuro en el que todas las personas, independientemente de su lugar de origen o su situación migratoria, tengan acceso a oportunidades laborales justas y equitativas.



MARCO METODOLÓGICO

1.1 Objetivo general

Identificar la demanda laboral de los sectores económicos con mayor potencial en la generación de empleos en los municipios de Quetzaltenango, Sibilia, San Juan Olintepeque, San Miguel Sigüilá y San Juan Ostuncalco en el departamento de Quetzaltenango, con énfasis en la inserción laboral de migrantes retornados.

1.2 Objetivos específicos

- Caracterizar la demanda laboral actual y futura de los distintos sectores económicos de los municipios seleccionados.
- Identificar las necesidades de capacitación en habilidades técnicas y blandas requeridas para las ocupaciones con mayor demanda de los distintos sectores económicos.
- Determinar el grado disponibilidad de contratación de trabajadores migrantes retornados por parte del sector productivo.

1.3 Metodología de investigación

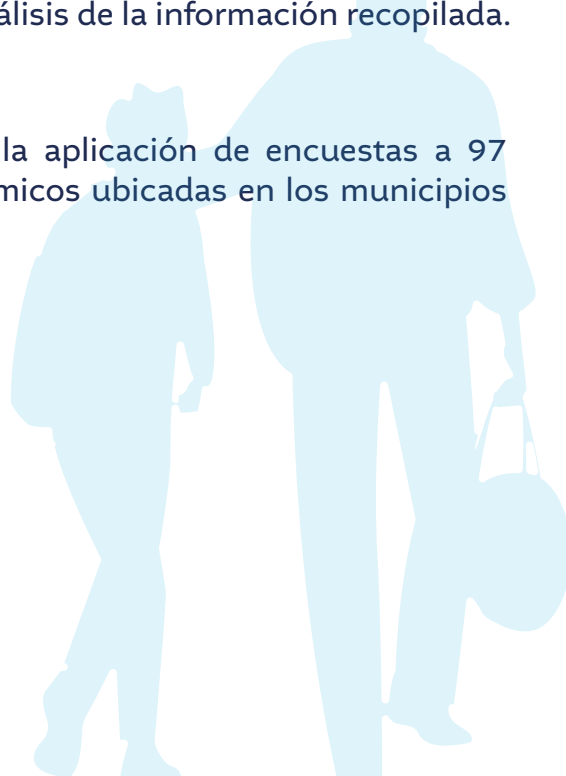
El estudio adoptó un enfoque mixto, recolectando información tanto cuantitativa como cualitativa, con un alcance descriptivo y un diseño no experimental. La recopilación de datos e información se realizó mediante encuestas y entrevistas dirigidas a los propietarios o personal de recursos humanos de las empresas formales ubicadas en los municipios seleccionados.

El trabajo de campo se realizó en dos fases, la primera fase se realizó del 22 al 26 de abril y la segunda fase del 07 al 10 de mayo. Finalizado el trabajo de campo, se procedió a la sistematización, procesamiento y análisis de la información recopilada.

1.4 Unidades de análisis y recolección de datos

Los datos cuantitativos se recabaron mediante la aplicación de encuestas a 97 empresas de distintos tamaños y sectores económicos ubicadas en los municipios de:

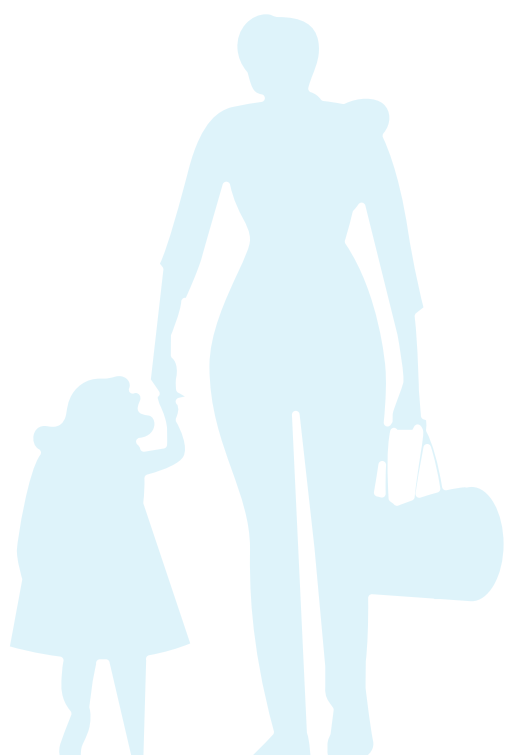
- Quetzaltenango
- San Juan Ostuncalco
- San Juan Olintepeque
- San Miguel Sigüilá
- Sibilia



La información cualitativa se obtuvo mediante entrevistas abiertas a grupos focales de representantes del área de recursos humanos de los empleadores.

Los municipios seleccionados fueron Quetzaltenango, San Juan Ostuncalco, San Juan Olintepeque, Sibilia y San Miguel Sigüilá, los criterios de selección fueron:

- Investigaciones actuales en los territorios
- Concentración de servicios
- Acceso a fuentes de empleo
- Inclinationes empresariales o emprendedoras
- Tipos de migración actual



CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

2.1 DINÁMICA ECONÓMICA DE LOS MUNICIPIOS

El análisis de la dinámica económica de los municipios de Quetzaltenango, San Juan Ostuncalco, San Juan Olinstepeque, San Miguel Sigüilá y Sibilia revela varios aspectos importantes sobre su estructura y funcionamiento. A continuación, se presentan los puntos más relevantes de acuerdo con los Planes de Desarrollo Municipal y el XII Censo Nacional de Población (2018) del INE.

2.1.1 Municipio de Quetzaltenango

El comercio es el principal motor económico del municipio esta actividad reúne 25.2% de trabajadores, principalmente el comercio al por menor seguido por las actividades comerciales al por mayor. La industria manufacturera, la construcción y la enseñanza son los motores secundarios de la economía local y estas actividades se concentran principalmente en el casco urbano.

Existe una carencia de mano de obra calificada, lo cual es un reto importante para todos los actores del municipio. La mejora en la capacitación de la fuerza laboral es necesaria para el desarrollo económico sostenible. La falta de empleo promueve la migración hacia otras regiones del país y hacia el extranjero, principalmente a Estados Unidos, lo que trae consigo consecuencias como la desintegración familiar y deterioro del tejido social.

En resumen, Quetzaltenango tiene una economía relativamente diversificada, pero con predominio de empresas comerciales y la insuficiencia de mano de obra cualificada es una de las dificultades para las contrataciones.

2.1.2 Olinstepeque

Las principales ramas de actividad económica incluyen el comercio específicamente al por menor, las empresas comerciales reúnen 33.1% de trabajadores, le siguen la construcción, la manufactura y la agricultura. Olinstepeque se encuentra en un punto estratégico en la región occidental de Guatemala, lo que facilita la conectividad y el comercio con comunidades vecinas.

Aunque existen pocas investigaciones sobre las dinámicas y potencialidades de los sistemas productivos locales, resalta la importancia de desarrollar programas de capacitación técnica y administrativa para fomentar la creación de pequeñas y medianas empresas.

Se identifican factores externos como el fomento al turismo (ecoturismo) y la certificación de productos artesanales, frutales y agrícolas, que podrían potenciar el desarrollo económico del municipio. La promoción de la inversión pública en infraestructura, generación de empleo y la facilitación de la comercialización también son fundamentales para el desarrollo.

2.1.3 San Juan Ostuncalco

La economía del municipio se enfoca en la agricultura, el comercio (principalmente al por menor) y la construcción, entre otras. La agricultura sigue siendo la principal actividad económica, aunque con poca implementación de buenas prácticas agrícolas y técnicas tradicionales.

Destacan la producción de muebles de mimbre, marimbas reconocidas a nivel nacional. La migración, tanto interna como internacional, está motivada por la búsqueda de mejores oportunidades económicas. Las remesas provenientes del extranjero constituyen una fuente significativa de ingresos para las familias del municipio.

En resumen, San Juan Ostuncalco mantiene retos relacionados con la sobreutilización del suelo y la falta de modernización en las prácticas agrícolas. La migración y las remesas juegan un rol notorio en la economía del municipio, reflejando la necesidad de mejorar las oportunidades laborales y fomentar el desarrollo económico sostenible.

2.1.4 San Miguel Sigüilá

La agricultura es la actividad productiva que más trabajo genera en el municipio, representando 43% de trabajadores. La producción agrícola se centra en cultivos como maíz, frijol, habas y cucurbitáceas, esta actividad es fundamental para el autoconsumo y la venta de excedentes, otra actividad relevante, aunque en menor grado es la construcción. Una gran parte de la población se dedica a actividades temporales o subempleo, incluyendo cultivos agrícolas, crianza de ganado menor, albañilería, transportes, elaboración de prendas de vestir, extracción de arena de río y mantenimiento vial. Estas actividades no proporcionan estabilidad económica y dependen de condiciones estacionales y de mercado. La mayoría de los habitantes son pequeños productores que destinan su cosecha principalmente al autoconsumo, con un pequeño excedente para la venta.

Aunque el turismo en San Miguel Sigüilá aún es incipiente, existe un potencial significativo para el desarrollo del ecoturismo, aprovechando la riqueza cultural y los atractivos naturales del municipio. Sin embargo, la falta de infraestructura hotelera y de servicios para turistas es un obstáculo que debe superarse para aprovechar plenamente este recurso.

La economía de San Miguel Sigüilá está dominada por la agricultura y la construcción, con una gran parte de la población ocupada en actividades temporales y subempleo. La falta de diversificación económica y de apoyo financiero son los principales obstáculos que enfrenta el municipio.

2.1.5 Sibilia

Sibilia es un municipio predominantemente agrícola, esta actividad concentra 53.9% de trabajadores del municipio, seguida en menor proporción por la enseñanza y el comercio al por menor. La producción agrícola se centra en cultivos como maíz blanco y amarillo, frijol, hortalizas (haba, papa, zanahoria) y productos derivados de la ganadería como queso y crema.

La mayoría de los hogares en Sibilia tienen una capacidad baja para generar ingresos adecuados, lo que resulta en un alto índice de precariedad ocupacional debido al bajo nivel educativo y la consecuente baja empleabilidad de los jefes de hogar. La economía genera empleos insuficientes e ingresos limitados para apoyar y desarrollar a los pequeños y medianos productores agrícolas, manteniendo niveles de pobreza altos. Las microempresas rurales, enfocadas principalmente en la producción agropecuaria, enfrentan dificultades para comercializar sus productos más allá del consumo local y algunos mercados específicos. El comercio incluye actividades como tiendas de granos, abarrotes, farmacias, papelerías, cafeterías y comedores.

La falta de oportunidades económicas es la principal causa de migración en Sibilia. Muchos habitantes emigran en busca de empleo y mejores condiciones de vida, especialmente hacia Estados Unidos y, en menor medida, México. Aunque la migración involucra a ambos géneros, la participación de las mujeres es menor en comparación con los hombres. Las remesas enviadas por los migrantes son un factor para la economía del municipio, proporcionando una fuente importante de ingresos para muchas familias.

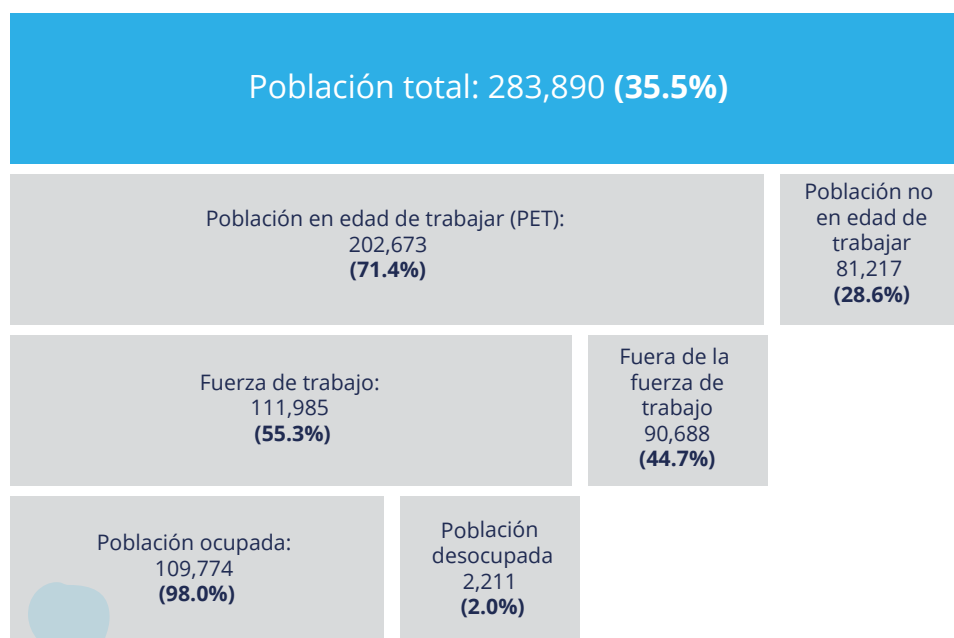


2.2 PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO LABORAL

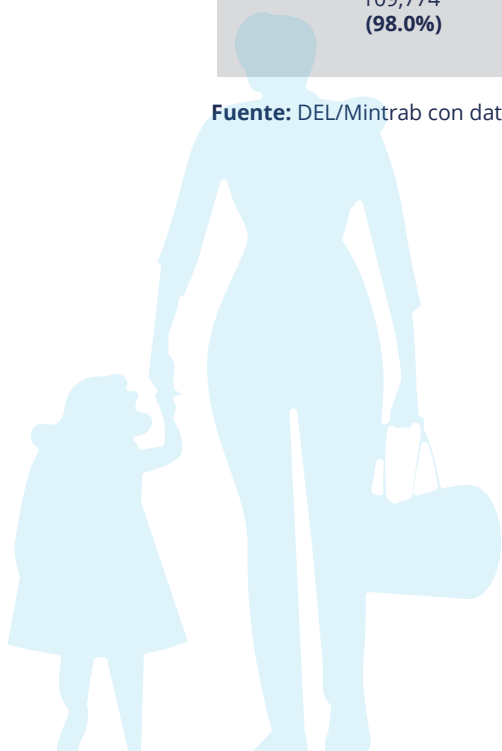
Según los resultados del XII Censo Nacional de Población y VII de Vivienda 2018 , en los municipios de Quetzaltenango, San Juan Olintepeque, Sibilia, San Miguel Sigüilá y San Juan Ostuncalco existía una población de 283,890 habitantes, de los cuales 71.4% (202,673) se encontraba en edad de trabajar (15 años o más), de esta población la mitad (55.3%) formaba parte de la fuerza de trabajo o Población Económicamente Activa. De estos últimos, se determinó que 98.0% (109,774) de la fuerza de trabajo se encontraba ocupada y 2.0% (2,211) estaba desempleada.

Ilustración 1

Principales indicadores del mercado laboral de los cinco municipios seleccionados del departamento de Quetzaltenango



Fuente: DEL/Mintrab con datos del XII Censo Nacional de Población y VII de Vivienda 2018 del INE



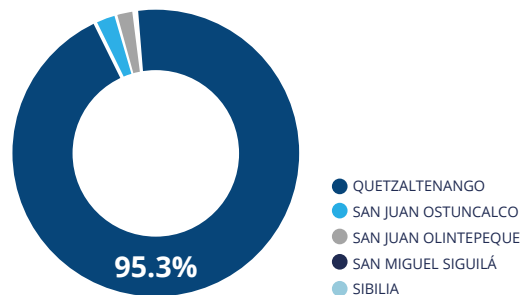
2.3 TEJIDO EMPRESARIAL FORMAL

De acuerdo con el Informe del Empleador 2023, en los cinco municipios incluidos en este estudio, se reportaron 2,991 centros de trabajo, de esta cifra 95.3% se ubicó en el municipio de Quetzaltenango, 2.5% en San Juan Ostuncalco, 2.1% en San Juan Olintepeque, 0.1% en San Miguel Sigüilá y 0.1% en Sibilia.

La actividad económica predominante en los cinco municipios es el Comercio al por mayor y al por menor, seguido, con un porcentaje mucho más bajo, por Servicios de alojamiento y comidas, Industrias manufactureras y Actividades de atención de la salud humana.

Gráfica 1:

Distribución de los empleadores
según municipio del estudio



Fuente: DEL/Mintrab con datos propios



2.4 ÍNDICE DE COMPETITIVIDAD LOCAL

El Índice de Competitividad Local (ICL) es una herramienta elaborada por la Fundación para el Desarrollo de Guatemala (Fundesa), la cual ayuda a valorar y comparar la competitividad que existe en los diferentes municipios del país, brinda información relacionada a los factores que contribuyen directamente a incrementar la productividad a nivel local.

Ilustración 2

Índice de competitividad local y posición a nivel nacional de municipios seleccionados, 2023



EL ICL 2023 MOSTRÓ QUE:

- El municipio de Quetzaltenango ocupó la posición 26 de 340 municipios y a nivel departamental tuvo la posición 1 de 24. Su ICL fue de 61.55 sobre 100 puntos.
- San Juan Olintepeque ocupó la posición 49 de 340 y a nivel departamental tuvo la posición 3 de 24. Su ICL fue de 56.66 sobre 100 puntos.
- Sibilia ocupó la posición 89 de 340 y a nivel departamental tuvo la posición 6 de 24. Su ICL fue de 53.78 sobre 100 puntos.
- San Juan Ostuncalco ocupó la posición 171 de 340 y a nivel departamental tuvo la posición 14 de 24. Su ICL fue de 48.74 sobre 100 puntos.
- San Miguel Sigüilá ocupó la posición 185 de 340 municipios y a nivel departamental tuvo la posición 15 de 24. Su ICL fue de 47.9 sobre 100 puntos.

Fuente: DEL/Mintrab con datos de Fundesa



2.5 ÍNDICE DE URBANIZACIÓN

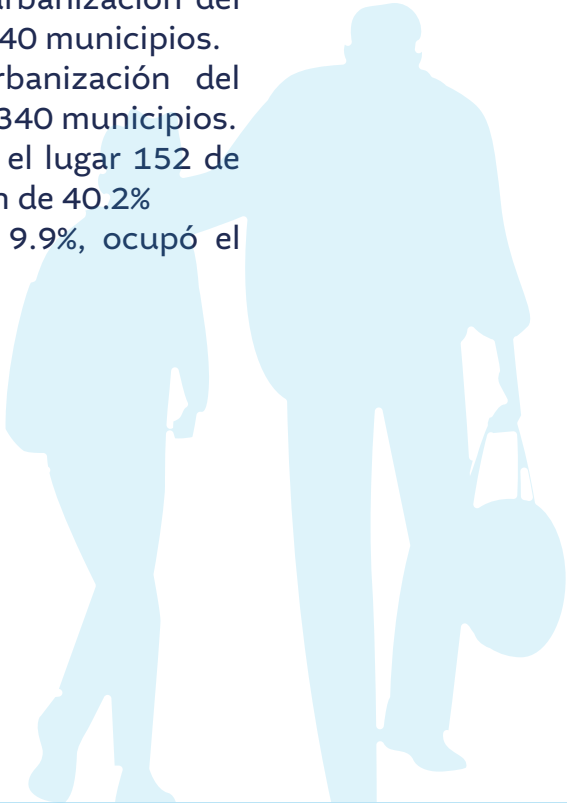
El Índice de urbanización es uno de los indicadores que forma parte del ICL, para 2022 —último año disponible—, de acuerdo con este índice el 100% del municipio de Quetzaltenango se considera urbano, mientras que los municipios incluidos en este estudio se encontraron así:

Ilustración 3
Índice urbanización 2022



Fuente: DEL/Mintrab con datos de Fundesa

- Quetzaltenango con urbanización del 100%, compartió el primer lugar con otros 27 municipios.
- San Juan Olinstepeque con urbanización del 90.2%, ocupó el lugar 40 de 340 municipios.
- San Miguel Sigüilá con urbanización del 59.4% y ocupó el lugar 94 de 340 municipios.
- San Juan Ostuncalco ocupó el lugar 152 de 340 municipios, urbanización de 40.2%
- Sibilia con urbanización de 9.9%, ocupó el lugar 302 de 340 municipios.



RESULTADOS

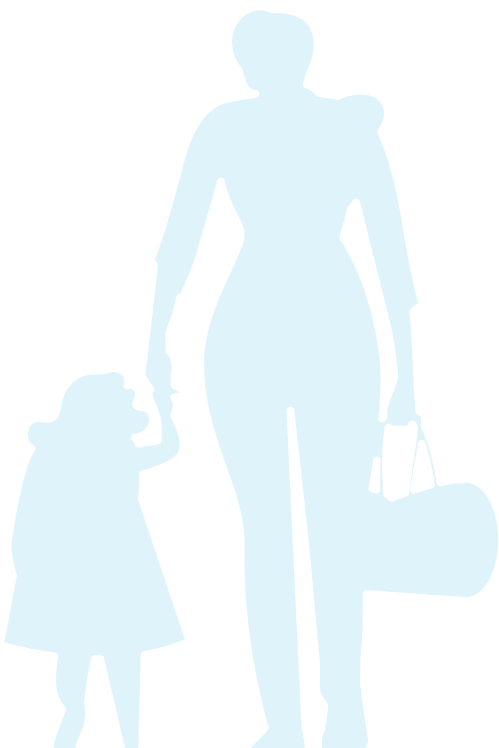
El trabajo de campo para las encuestas se llevó a cabo en los cinco municipios, sin embargo, la cantidad de empresas formales en San Miguel Sigüilá y Sibilia fue extremadamente baja debido a que la actividad económica en estos municipios es predominantemente informal dando como resultado un mercado laboral y condiciones socioeconómicas precarias. En ese sentido, los resultados estadísticos son representativos principalmente del municipio de Quetzaltenango y, en menor medida, de San Juan Ostuncalco y San Juan Olinstepeque, por lo cual, los resultados presentados en esta sección corresponden únicamente a las 97 empresas encuestadas en estos tres municipios.

Ilustración 4
Cantidad de empresas encuestadas



Fuente: DEL/Mintrab y Conexión Guatemala con datos propios

- QUETZALTENANGO
- SAN JUAN OSTUNCALCO
- SAN JUAN OLINTEPEQUE
- SAN MIGUEL SIGÜILÁ
- SIBILIA

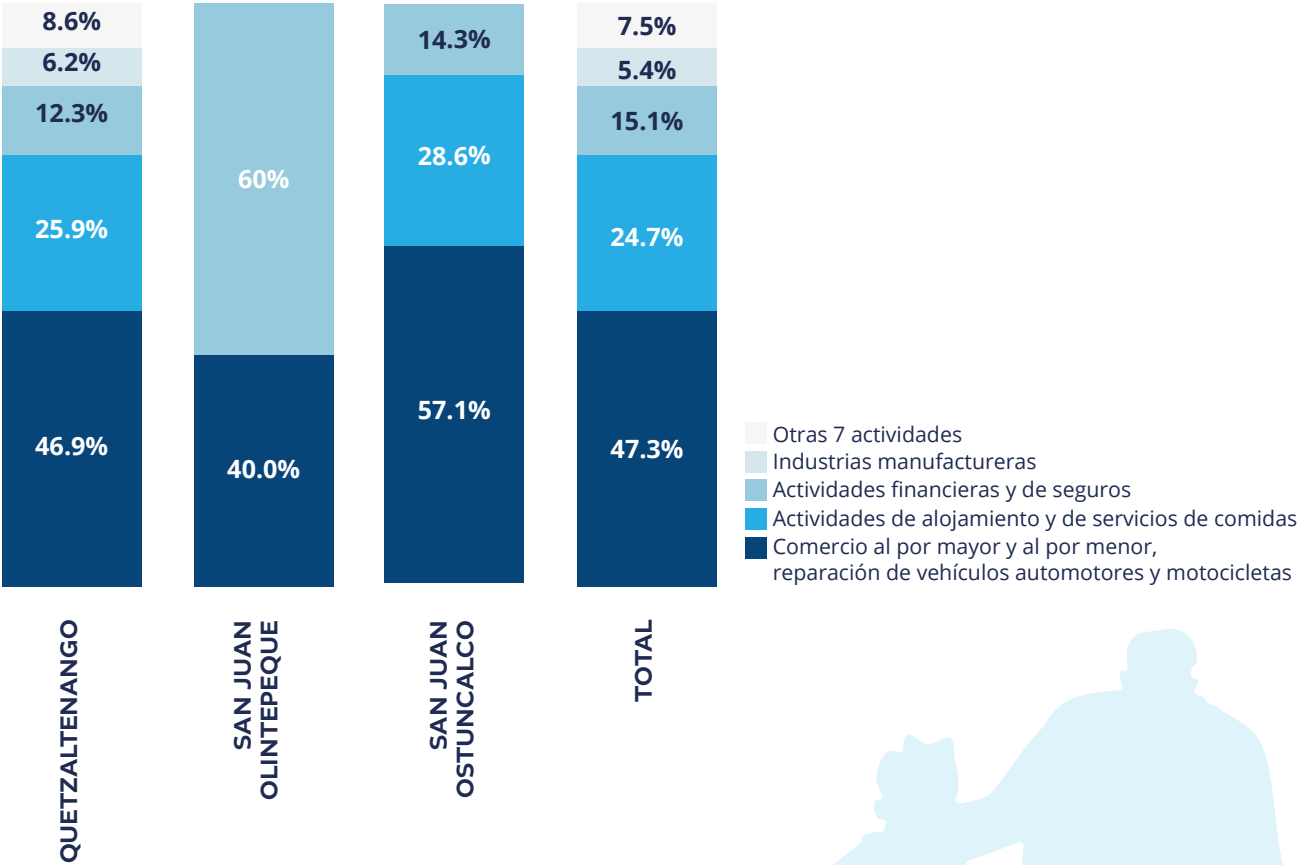


3.1 CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS

En los tres municipios en los que se logró realizar encuestas, se observó que el comercio fue la actividad económica con mayor presencia en las empresas encuestadas (47.3%). En San Juan Ostuncalco las empresas dedicadas al Comercio representaron 57.1% del total, en Quetzaltenango 46.9% y en San Juan Olintepeque 40.0%.

Gráfica 2

Distribución de empresas por rama de actividad económica y municipio



Fuente: DEL/Mintrab y Conexión Guatemala con datos propios

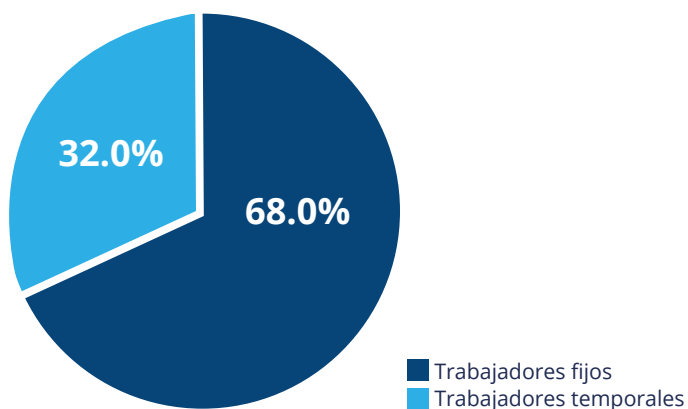
La segunda actividad económica con mayor presencia en las empresas encuestadas fue la de Alojamiento y servicio de comidas, representó 24.7% del total, en San Juan Ostuncalco este porcentaje fue 28.6% y en Quetzaltenango 25.9%. Las actividades financieras y de seguros ocuparon el tercer lugar, con 15.1%, destacando en San Juan Olintepeque, donde representaron 60%. Comparativamente, en Quetzaltenango y San Juan Ostuncalco, este sector tuvo una representación del 12.3% y 14.3%, respectivamente, lo que lleva a un promedio total del 15.1%.

3.2 CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES

Las 97 empresas encuestadas reportaron un total de 3,134 trabajadores. Alrededor de 7 de cada 10 trabajadores fueron empleados fijos y 3 de cada 10 temporales.

Gráfica 3

Distribución de trabajadores según modalidad del trabajo

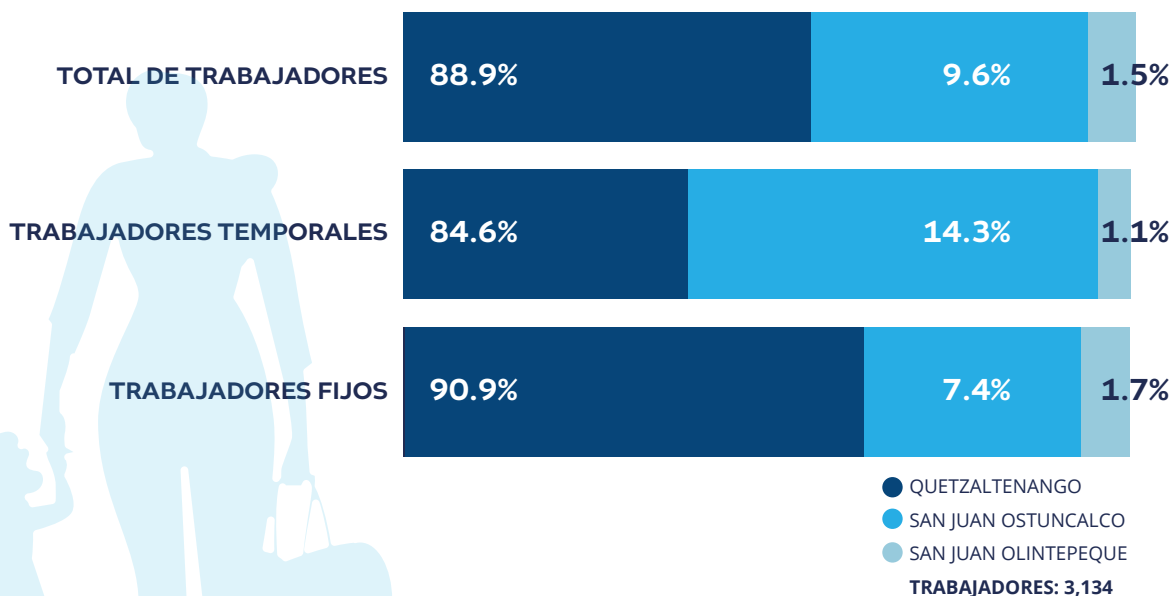


Fuente: DEL/Mintrab y Conexión Guatemala con datos propios

El municipio de Quetzaltenango concentró a la mayoría de los trabajadores (88.9%), seguido por San Juan Olintepeque (9.6%) y San Juan Ostuncalco (1.5%).

Gráfica 4

Distribución de trabajadores por municipio y modalidad del trabajo



Fuente: DEL/Mintrab y Conexión Guatemala con datos propios



San Juan Olintepeque reportó un porcentaje relativamente bajo de empresas (5.2%), pero un porcentaje más alto de trabajadores temporales (14.3%) en comparación con trabajadores fijos (7.4%). Esto sugiere que, aunque hay menos empresas, estas pueden estar empleando a más trabajadores temporales.

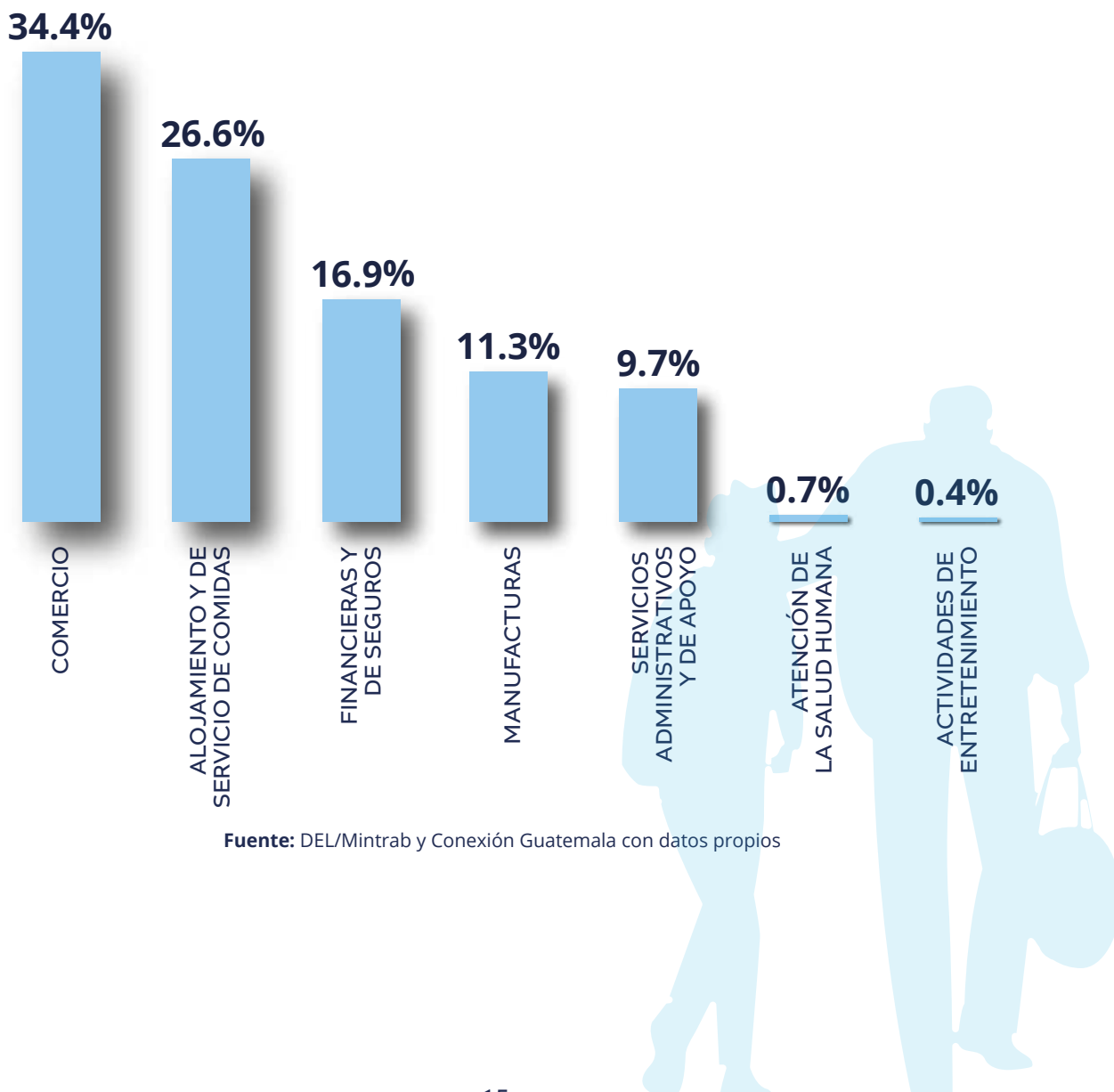
San Juan Ostuncalco tiene un porcentaje pequeño de empresas (7.2%) y una proporción muy baja de trabajadores (1.5%) al igual que San Juan Olintepeque. Tanto los trabajadores fijos como los temporales tienen representaciones mínimas, con una ligera mayor proporción de trabajadores fijos (1.7%) comparado con temporales (1.1%).

3.2.1 Trabajadores por rama de actividad económica

El sector del comercio emplea al mayor porcentaje de trabajadores de los tres municipios, con 34.4%. Esto indica que más de un tercio de la fuerza laboral trabaja en empresas relacionadas con la venta de bienes y servicios.

Gráfica 5

Distribución de trabajadores por actividad económica

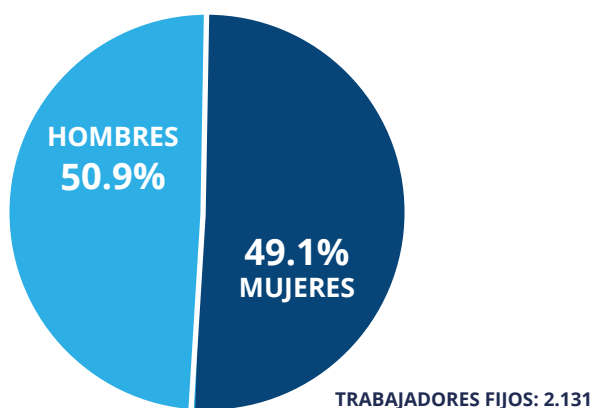


El comercio es claramente el sector dominante, seguido por alojamiento y servicios de comidas con 26.6%. Juntos, estos dos sectores representan más de la mitad del empleo total. No obstante, aunque el comercio y el alojamiento son los más grandes, se observa una relativa diversificación en la economía con participación de los sectores financieros y manufacturero.

3.2.2 Trabajadores por sexo

En los tres municipios la cifra total de trabajadores fijos asciende a 2,131 y están distribuidos aproximadamente en partes iguales entre hombres y mujeres.

Gráfica 6
Distribución de trabajadores con plazas fijas según sexo



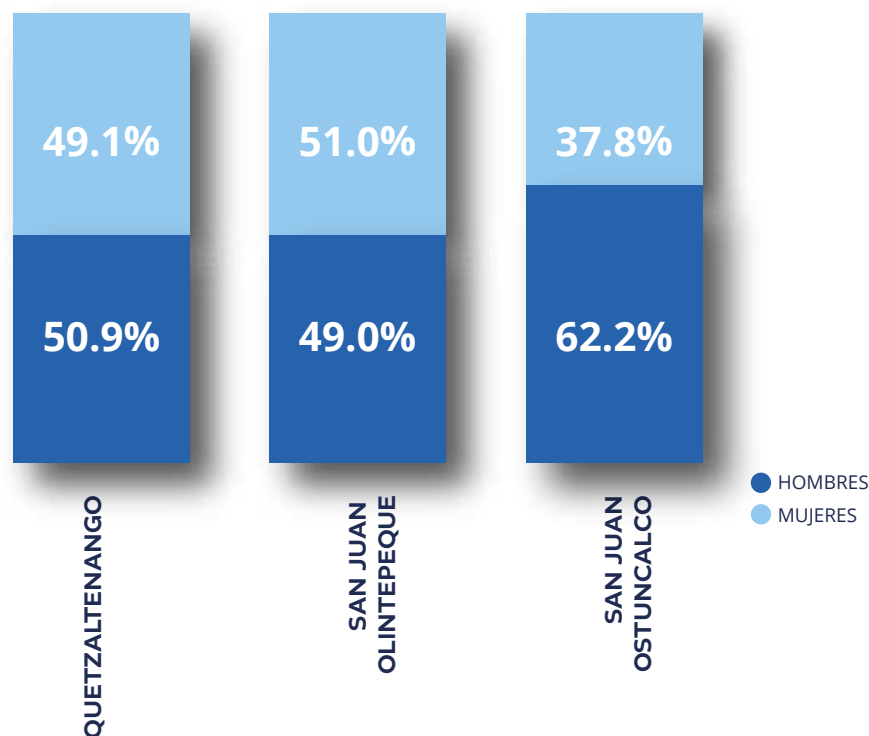
Fuente: DEL/Mintrab y Conexión Guatemala con datos propios

En el municipio de Quetzaltenango, la cantidad de hombres y mujeres es bastante equilibrada, con una ligera mayoría de hombres (50.9%) sobre mujeres (49.1%). Esto indica una distribución casi equitativa entre ambos sexos en la fuerza laboral de este municipio. En San Juan Olinstepeque, hay una ligera mayoría de mujeres (51.0%) comparada con hombres (49.0%). Esto muestra una tendencia hacia una mayor participación femenina en la fuerza laboral de este municipio, aunque la diferencia es mínima. Finalmente, en San Juan Ostuncalco, los hombres (62.2%) superan en número a las mujeres (37.8%) en la fuerza laboral. La diferencia es más pronunciada en comparación con los otros municipios, sugiriendo una menor participación femenina en esta área.



Gráfica 7

Distribución de trabajadores según sexo y municipio



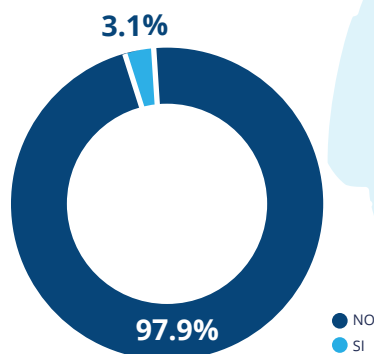
Fuente: DEL/Mintrab y Conexión Guatemala con datos propios

3.2.3 Trabajadores migrantes retornados

Un porcentaje muy bajo de empresas indicó tener trabajadores que son migrantes retornados del extranjero, siendo estas las ubicadas en el municipio de Quetzaltenango. En contraste, los municipios de San Juan Olinitepeque y San Juan Ostuncalco, que se dedican principalmente en actividades de comercio informal al por menor, agricultura y construcción residencial, tienen menor potencial de empleos para este grupo de población.

Gráfica 8

Participación de migrantes retornados en el mercado laboral



Fuente: DEL/Mintrab y Conexión Guatemala con datos propios

3.3 EXPECTATIVAS DE LAS CONTRATACIONES PARA LOS ÚLTIMOS DOS TRIMESTRES DE 2024

Más de la mitad (56.7%) de las empresas encuestadas realizará contrataciones de personal y 80% de estos empleadores contratará de julio a agosto, es decir en el corto plazo. Por otro lado, 43.3% de las empresas indicó que no contratarán más personal, debido a:

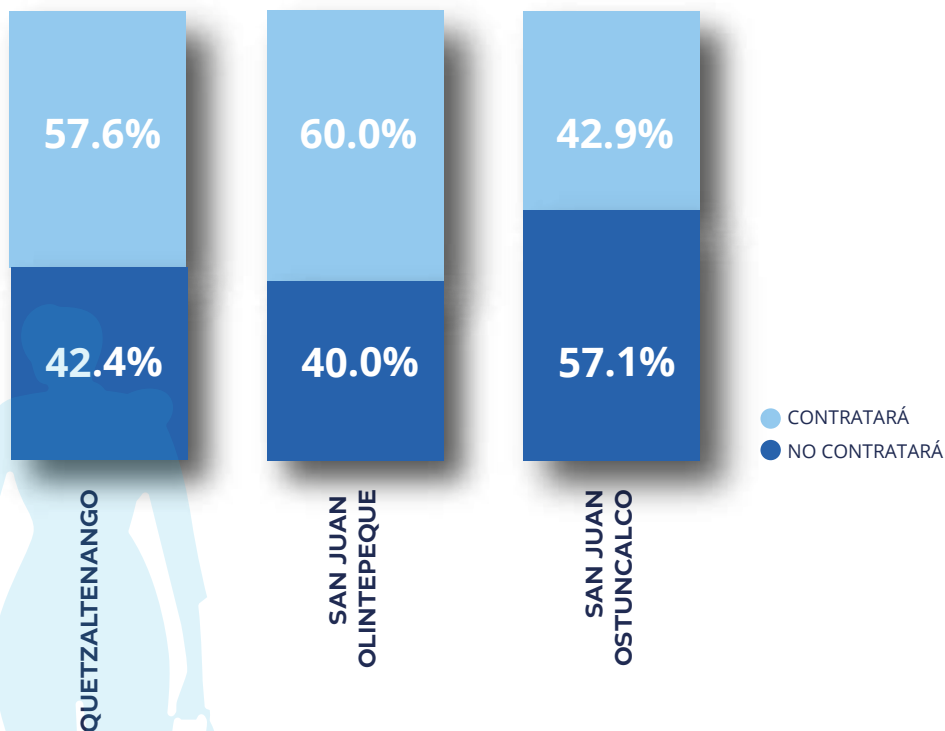
- Discrepancia entre los salarios y horarios solicitados por los candidatos y los ofrecidos por las empresas.
- Falta de habilidades o competencias laborales para el puesto de trabajo.
- Desaceleración de la actividad económica.
- Caída en la confianza sobre el clima de los negocios.

3.3.2 Contrataciones por municipio

Se observan tendencias de contratación variadas en diferentes municipios. Sin embargo, la información se generó con datos principalmente de empresas del municipio de Quetzaltenango. Por lo tanto, los resultados más representativos y confiables corresponden a este, donde el 57.6% de las empresas planean contratar personal.

Gráfica 9

Prospección laboral por municipio de junio a diciembre 2024



Fuente: DEL/Mintrab y Conexión Guatemala con datos propios

3.3.2 Contrataciones por ocupación

Esta información es útil para entender las necesidades de contratación de las empresas y puede ser utilizada para orientar políticas, programas o proyectos de empleo, así como programas de capacitación y desarrollo de recursos humanos en las áreas más demandadas.



Fuente: DEL/Mintrab y Conexión Guatemala con datos propios

Los puestos de Trabajadores de servicios y vendedores son los mayoritariamente requeridos, con una representatividad de más de la mitad de los casos, seguidos por los Técnicos y profesionales de nivel medio. Estas son las ocupaciones prioritarias por contratar durante la segunda mitad de 2024.

Cabe indicar que ambos tipos de ocupaciones serán contratados principalmente por empresas comerciales, así como en hoteles y restaurantes, debido a que esta es la rama de actividad económica con mayor cantidad de unidades productivas.

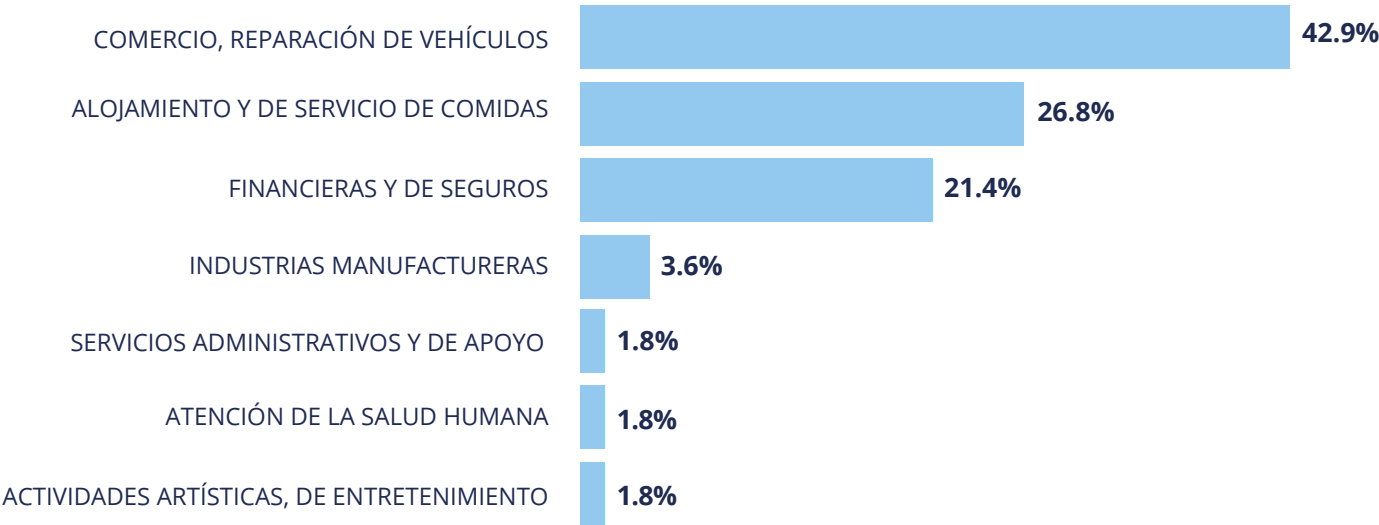


3.3.3 Contrataciones por tipo de actividad económica

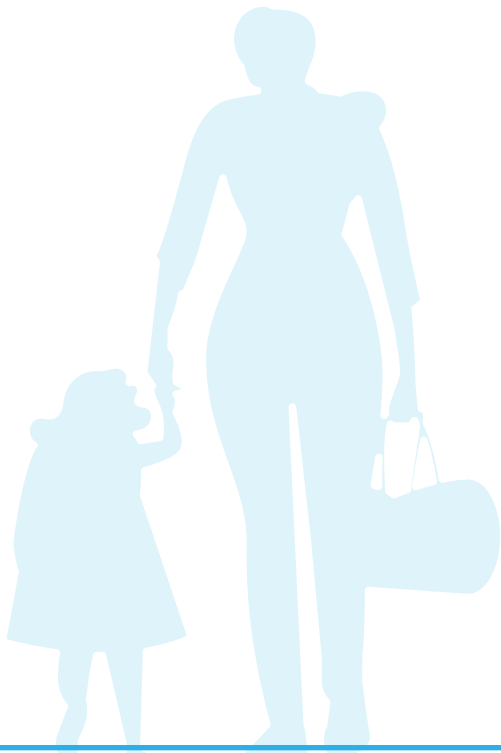
De cada 10 empresas que planean contratar trabajadores durante el segundo semestre del 2024, cuatro llevan a cabo sus actividades productivas en el comercio, la proporción más grande de empresas pertenece a esta categoría, en segundo lugar, encontramos a los hoteles y restaurantes y en tercer lugar a agencias bancarias y de créditos.

Gráfica 11

Prospección laboral por rama de actividad económica de junio a diciembre 2024



Fuente: DEL/Mintrab y Conexión Guatemala con datos propios

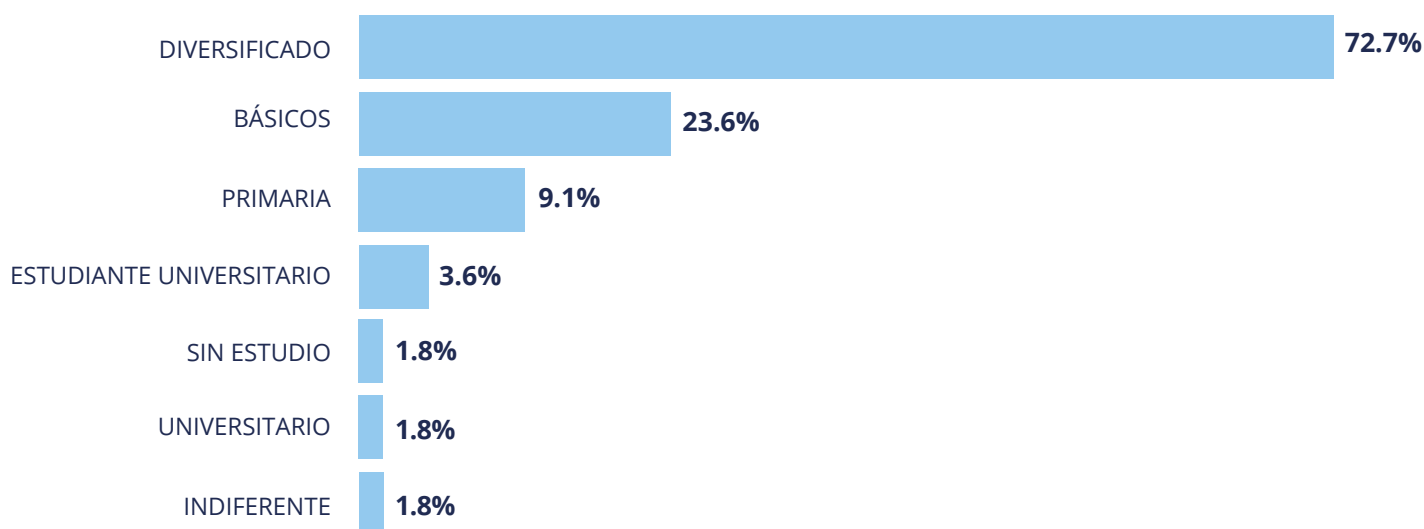


3.3.4 Perfil académico requerido para las contrataciones

Los trabajadores con nivel académico diversificado son los más demandados por las empresas, representando 72.7% de las preferencias. Sin embargo, los trabajadores con un nivel académico menor, como el nivel básico, también son requeridos por 23.6% de las empresas. Es importante destacar que el empleo es de menor calidad para la fuerza laboral con menor formación académica.

Gráfica 12

Prospección laboral por nivel académico de junio a diciembre 2024

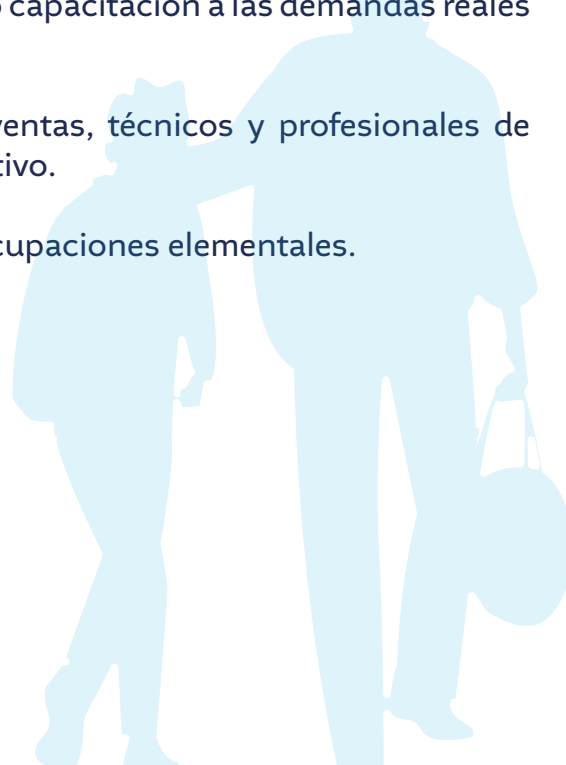


Fuente: DEL/Mintrab y Conexión Guatemala con datos propios

Un aspecto importante para considerar sobre la dimensión educativa es la necesidad de realizar investigaciones específicas para comprender mejor las necesidades de las empresas y cómo estas pueden variar según el tipo de ocupación y rama de actividad. Lo anterior permitiría adaptar los proyectos de empleo o capacitación a las demandas reales del mercado laboral en los municipios.

Ocupaciones con nivel diversificado: Servicios y ventas, técnicos y profesionales de nivel medio, así como personal de apoyo administrativo.

Ocupaciones con nivel básico: Servicios y ventas, ocupaciones elementales.



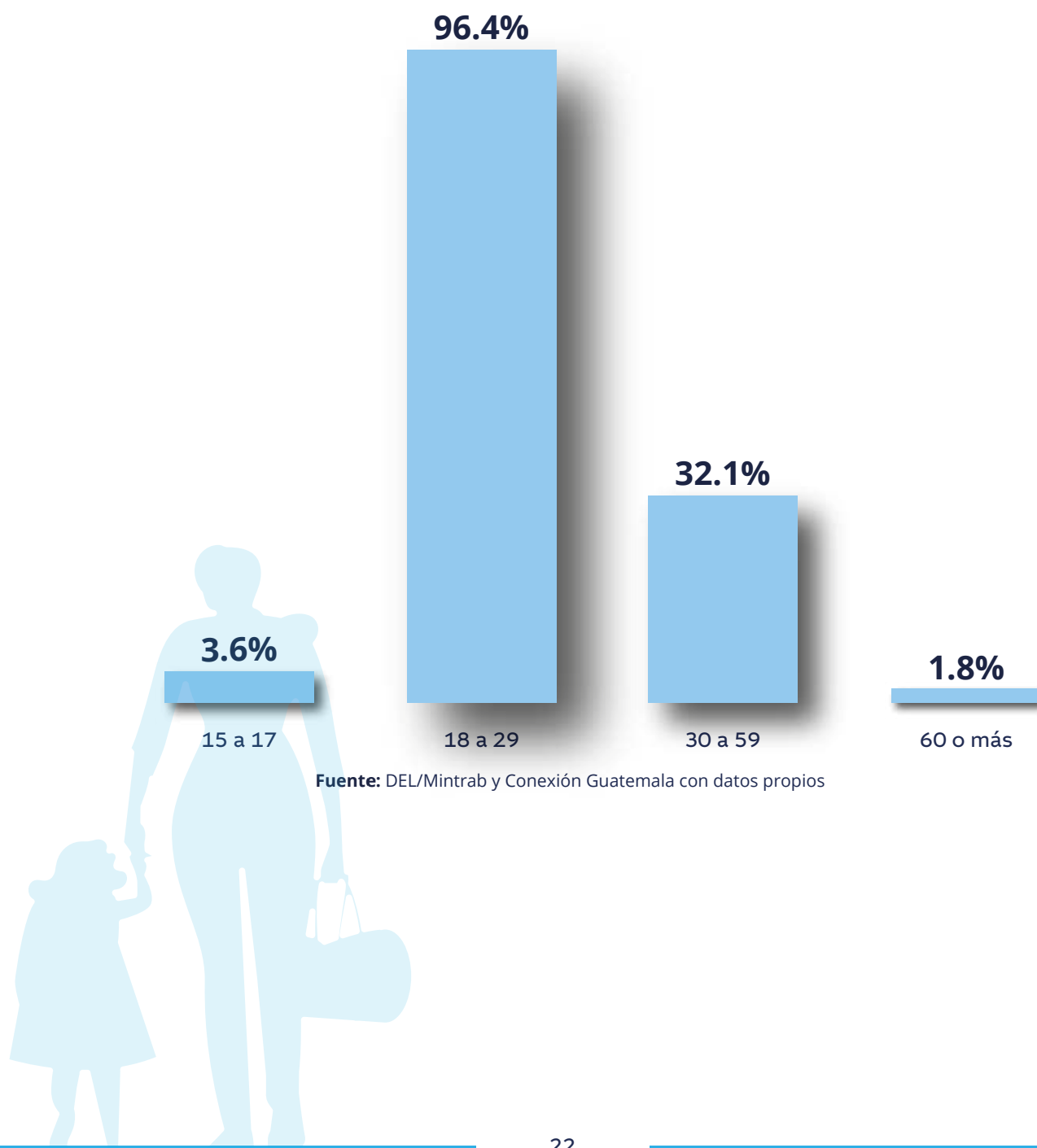
3.3.5 Edad requerida para las contrataciones

La tendencia clara es la preferencia por personas jóvenes (18 a 29 años), lo que se debe según algunos encuestados a varios factores, entre ellos la adaptabilidad, la capacidad de aprendizaje, y las expectativas salariales, entre otros.

La mayoría de las empresas prefieren contratar personas jóvenes, en su mayoría menores de 30 años, por su parte aunque la preferencia por trabajadores entre 30 a 59 años no es tan alta, esta sigue siendo relevante.

Gráfica 13

Prospección laboral por grupo etario de junio a diciembre 2024



3.4 DIFICULTADES EN LAS CONTRATACIONES

A continuación, se presenta los principales resultados del grupo focal con representantes de las áreas de recursos humanos o selección de personal.

Las principales dificultades y barreras que enfrentan las personas en los procesos de selección de personal incluyen limitaciones educativas o de formación académica, falta de compromiso, y desconocimiento sobre cómo redactar un currículum vitae efectivo.

Además, algunos candidatos abandonan los procesos debido a los costos asociados, tienen dependencias familiares o encuentran difícil conciliar estudios con los horarios laborales establecidos por las empresas.

Dificultades en el proceso de contratación: la población aspirante enfrenta mayores dificultades en las etapas de superar las pruebas de selección, especialmente las entrevistas, y competir con otros candidatos con perfiles similares o mejores.

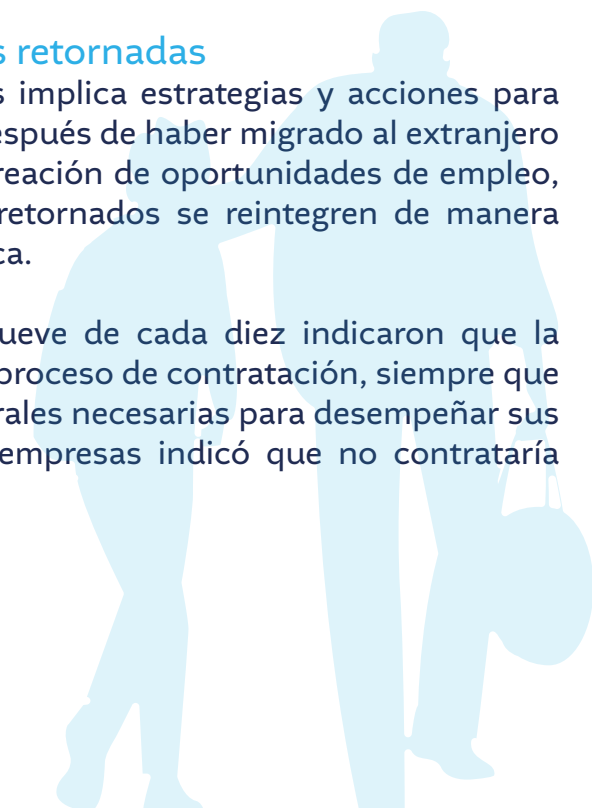
Además, algunos candidatos abandonan el proceso por temor a no superar el periodo de capacitación.

Las razones principales por las que se descarta a un candidato durante la entrevista de trabajo incluyen inconsistencias entre la información proporcionada en el currículum y lo expresado en la entrevista, actitud poco profesional o falta de motivación, y la incapacidad para comunicarse de manera efectiva. También se consideran la falta de conocimiento sobre la empresa y el puesto, la falta de habilidades técnicas o experiencia necesarias, y la reticencia a dejar su área de confort en términos de horarios, salarios y distancia.

3.5 Inclusión laboral de personas migrantes retornadas

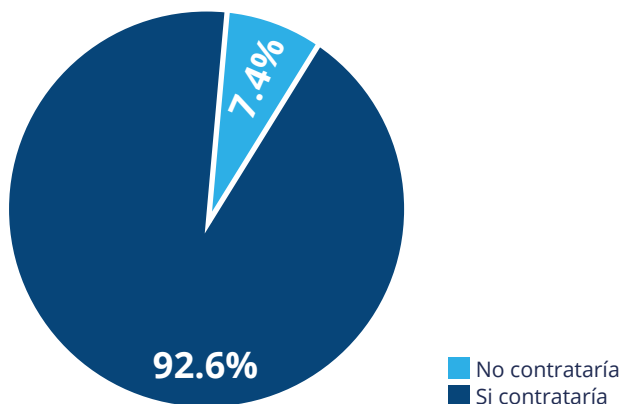
La inclusión laboral de migrantes retornadas implica estrategias y acciones para integrar a las personas que regresan al país después de haber migrado al extranjero en el mercado laboral local. Esto incluye la creación de oportunidades de empleo, capacitación y apoyo, asegurando que los retornados se reintegren de manera productiva y digna en la sociedad guatemalteca.

En la encuesta realizada a las empresas, nueve de cada diez indicaron que la condición de migrante retornada no afecta el proceso de contratación, siempre que los candidatos posean las competencias laborales necesarias para desempeñar sus funciones. Mientras que una de cada diez empresas indicó que no contrataría migrantes retornados.



Gráfica 14

Porcentaje de empresas dispuestas a contratar migrantes retornados

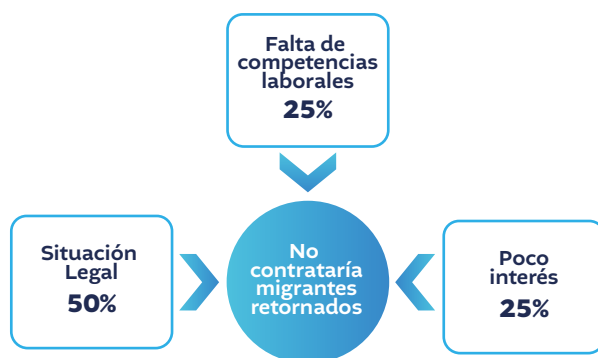


Fuente: DEL/Mintrab y Conexión Guatemala con datos propios

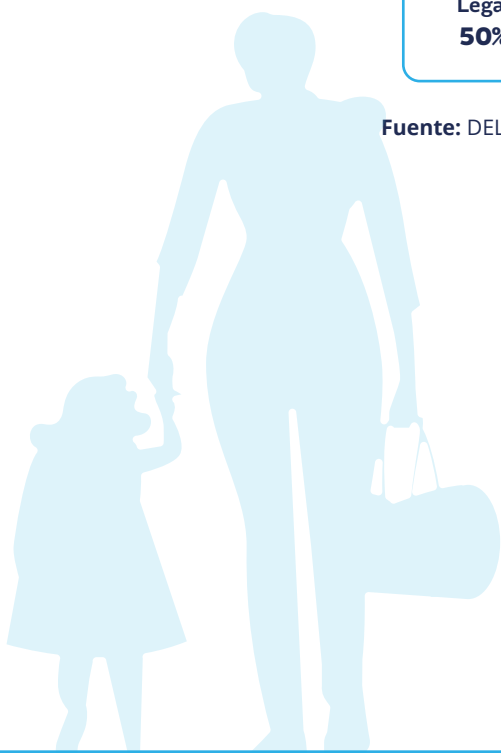
Dentro de las razones que las empresas señalaron para no contratar migrantes retornados está la situación legal, la falta de competencias laborales y el poco interés en completar los procesos de contratación. En los grupos focales se mencionó que algunos migrantes retornados abandonan el trabajo cuando reúnen cierta cantidad de dinero para regresar a Estados Unidos.

Ilustración 5

Motivos de los empleadores para no contratar migrantes retornados



Fuente: DEL/Mintrab y Conexión Guatemala con datos propios

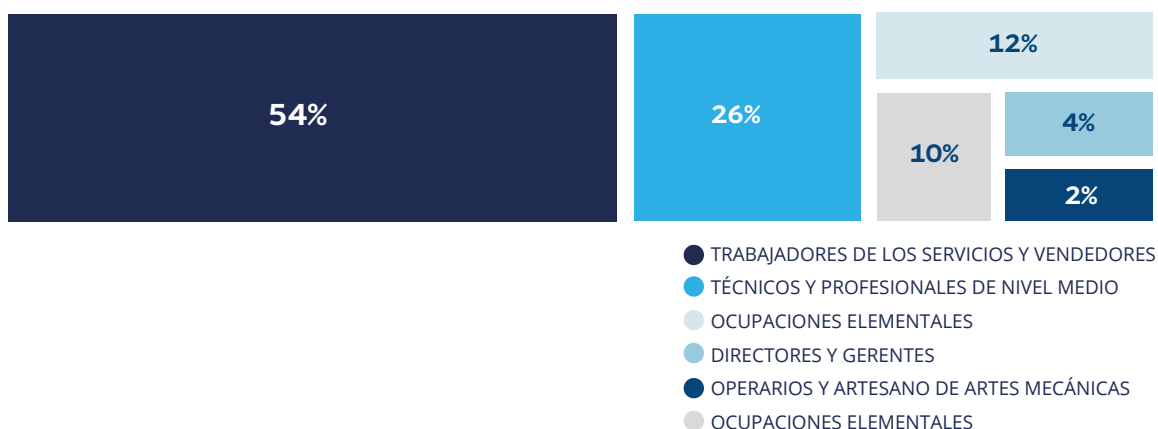


3.5.1 Contratación de personas migrantes retornadas por tipo de ocupación

Los puestos de trabajo potenciales para los migrantes retornados se encuentran principalmente en ocupaciones de servicio y ventas, especialmente en empresas del sector comercial, seguidas por hoteles y restaurantes.

Gráfica 15

Expectativas de contratación para migrantes retornados por tipo de ocupación



Fuente: DEL/Mintrab y Conexión Guatemala con datos propios

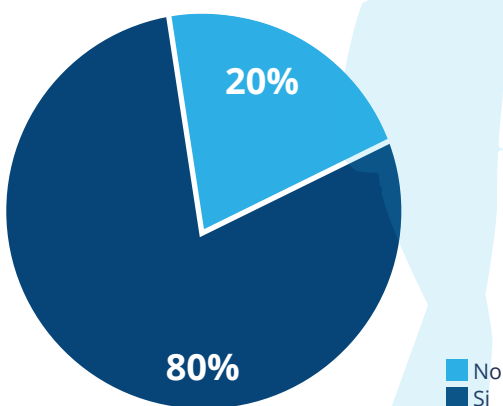
3.6 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

La constante capacitación y desarrollo del capital humano es importante para aumentar la productividad de los trabajadores dando como resultado un incremento en la producción de bienes y servicios optimizando la utilización de los recursos disponibles, así como para aumentar las posibilidades de optar a puestos de trabajo que representen mayores beneficios al trabajador.

En promedio, en los municipios de Quetzaltenango, San Juan Olintepeque y San Juan Ostuncalco, 80% de las empresas indican que cuentan con programas de capacitación. No obstante, es importante señalar que los datos son más representativos de Quetzaltenango. Además, una alta proporción de empresas con programas de formación no garantiza la calidad o eficacia de estos programas.

Gráfica 16

Porcentaje de empresas con programas de capacitación



Fuente: DEL/Mintrab y Conexión Guatemala con datos propios

3.6.1 Habilidades requeridas para el personal a contratar

Habilidades técnicas: se refieren a competencias específicas y prácticas requeridas para desempeñar tareas y funciones particulares en un empleo. Incluyen conocimientos y capacidades en áreas como tecnologías de la información, gestión financiera, cocina, entre otras, que son esenciales para cumplir con las exigencias de un puesto de trabajo.

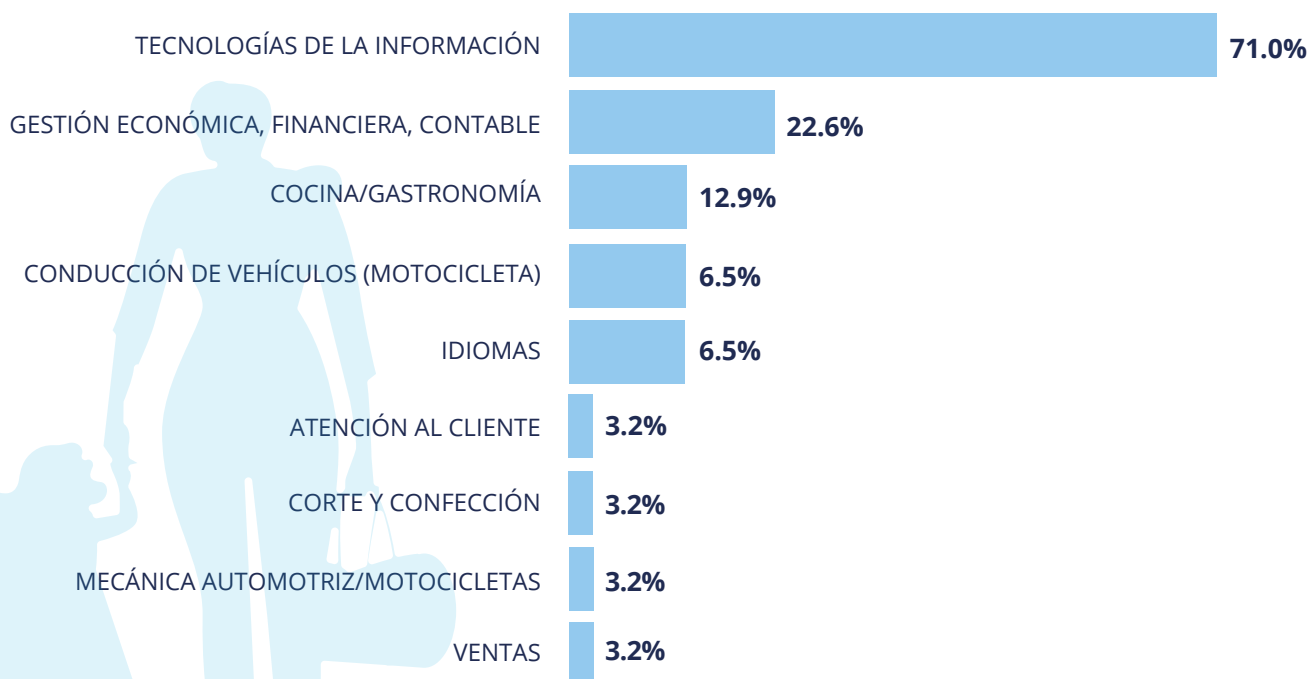
Habilidades blandas: son competencias personales y sociales que facilitan la interacción efectiva y armoniosa con los demás. Incluyen habilidades como la comunicación, el trabajo en equipo, la adaptabilidad, la resolución de problemas y la gestión del tiempo, siendo fundamentales para el éxito profesional y la integración en el entorno laboral.

Habilidades técnicas por ocupación: de acuerdo con los empleadores, una de las habilidades más requeridas al momento de contratar personal es el conocimiento en tecnologías de la información para la mayoría de los tipos de puestos de trabajo a contratar, incluyendo paquetes informáticos básicos como Microsoft Office, especialmente para ocupaciones con niveles medios de cualificación.

En segundo lugar, se valoran los conocimientos de carácter económico-financiero, particularmente para ocupaciones como cajeros o personal de apoyo administrativo en empresas comerciales o bancarias. En tercer lugar, se destacan las destrezas en cocina y gastronomía, demandadas por unidades productivas en la industria de hospedaje y servicios de comidas.

Gráfica 17

Habilidades técnicas requeridas por los empleadores en las contrataciones de trabajadores



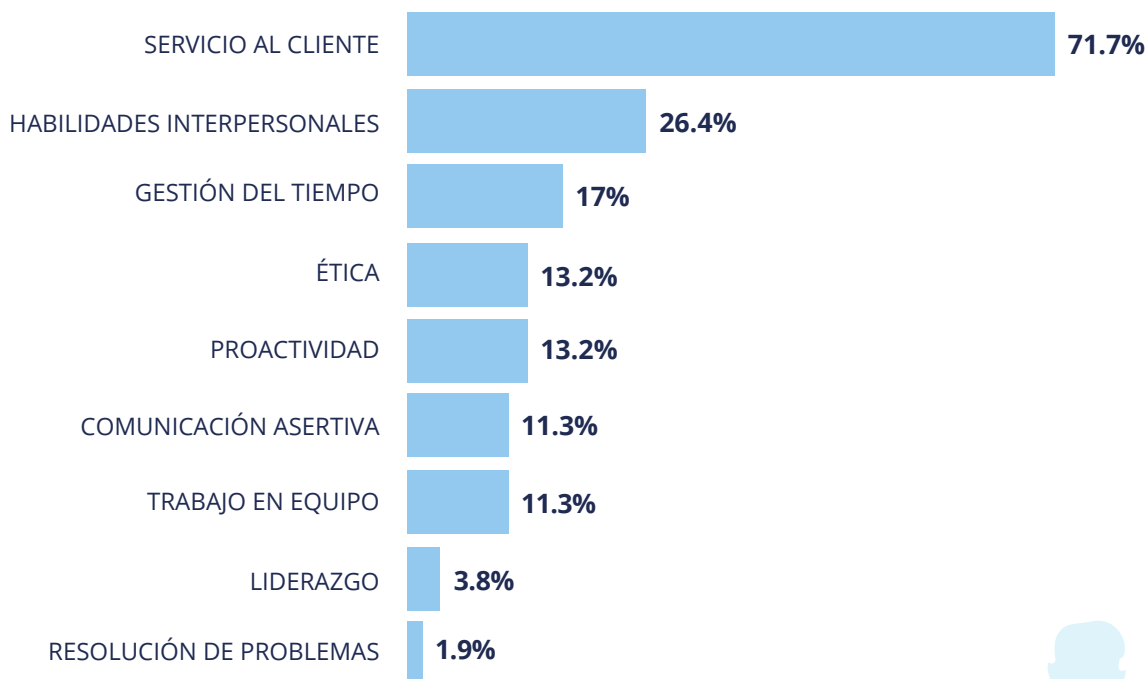
Fuente: DEL/Mintrab y Conexión Guatemala con datos propios

Habilidades blandas por ocupación:

Un alto porcentaje de empleadores indica que busca habilidades como el servicio al cliente, las habilidades interpersonales y la gestión del tiempo en los candidatos a un puesto de trabajo. Estas competencias son especialmente requeridas para personal de servicio, ventas, técnicos y profesionales de nivel medio en empresas como hoteles, restaurantes, comercios y bancos. Cabe resaltar que, según los encuestados, la demanda de trabajadores se centra en “Trabajadores de los servicios y vendedores”, “Técnicos y profesionales de nivel medio” y “Personal de apoyo administrativo”.

Gráfica 18

Habilidades blandas requeridas por los empleadores en las contrataciones de trabajadores



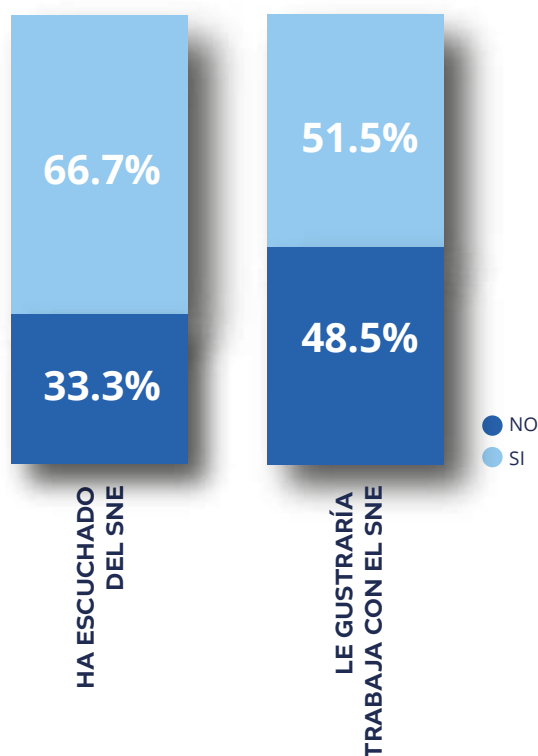
Fuente: DEL/Mintrab y Conexión Guatemala con datos propios



3.6.4 Conocimiento e interés en los servicios públicos de empleo y en proyectos de Conexión Guatemala en Quetzaltenango

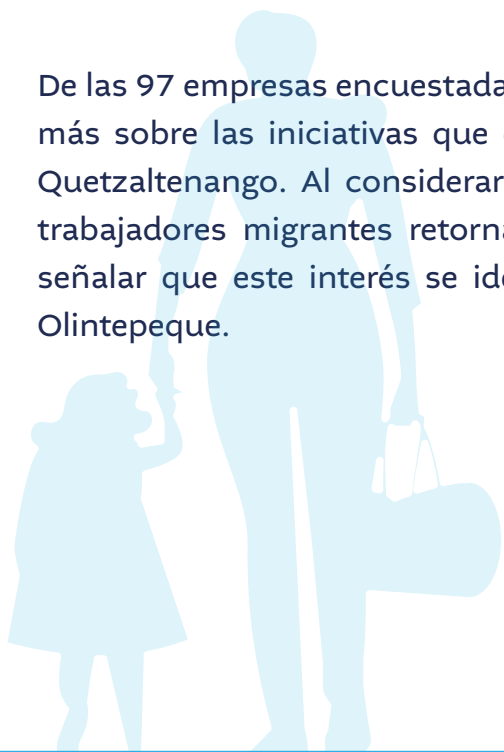
El 66.7% de las empresas indicaron que conocen el Servicio Nacional de Empleo (SNE) del Mintrab. Mientras que 51.5% indicó que le gustaría trabajar con el SNE.

Gráfica 19
Empresas que conocen y desean trabajar con el SNE



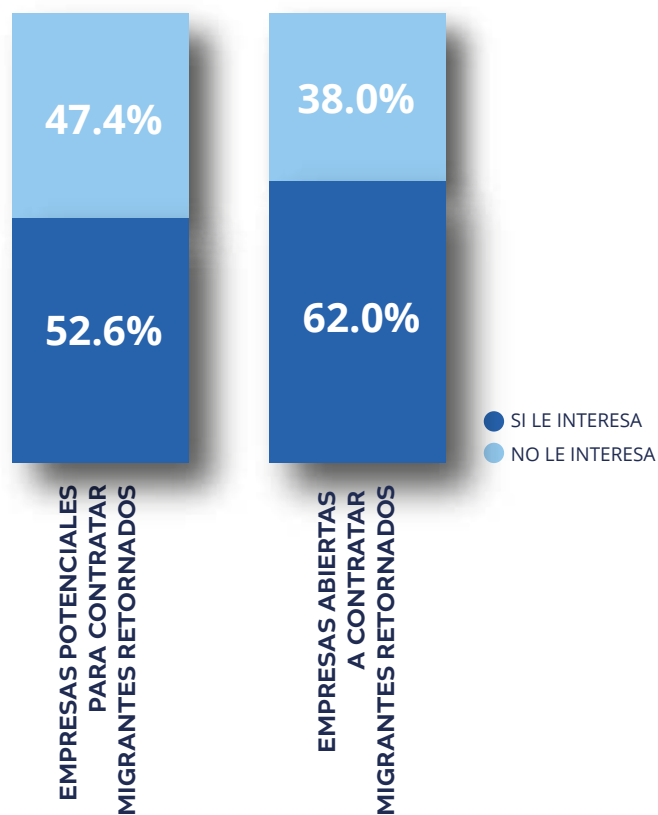
Fuente: DEL/Mintrab y Conexión Guatemala con datos propios

De las 97 empresas encuestadas, aproximadamente la mitad expresó interés en conocer más sobre las iniciativas que desarrolla Conexión Guatemala en el departamento de Quetzaltenango. Al considerar únicamente a los empleadores dispuestos a contratar trabajadores migrantes retornados, esta proporción asciende al 62%. Es importante señalar que este interés se identificó principalmente en Quetzaltenango y San Juan Olinstepeque.



Gráfica 20

Porcentaje de empresas con interés sobre los proyectos de Conexión Guatemala



Fuente: DEL/Mintrab y Conexión Guatemala con datos propios

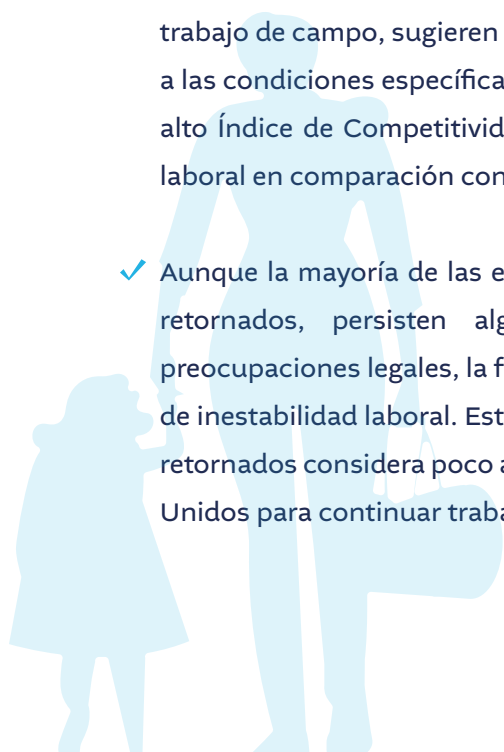


CONCLUSIONES

- ✓ El análisis documental y el trabajo de campo confirman que los municipios de San Miguel Sigüilá y Sibilía presentan un desarrollo económico limitado, con un mercado laboral que gira principalmente en torno a la agricultura y la construcción. Estos municipios enfrentan desafíos significativos relacionados con la falta de diversificación económica y la insuficiencia de infraestructura para fomentar el desarrollo de nuevas actividades productivas, como el turismo.

Por otro lado, Quetzaltenango se destaca por su mayor dinamismo económico, siendo el comercio al por menor y la industria manufacturera los sectores más relevantes, lo que lo convierte en el principal motor económico de la región, seguido por Olinstepeque y San Juan Ostuncalco, donde también predominan el comercio y los servicios de alojamiento y comidas.

- ✓ A pesar de la existencia de oportunidades laborales en sectores como el comercio y los servicios, la integración de migrantes retornados en el mercado laboral sigue siendo limitada. Las encuestas revelan que este fenómeno se debe, en parte, a la falta de habilidades técnicas y blandas necesarias, lo que dificulta su empleabilidad en estos municipios.
- ✓ Las diferencias en los índices de competitividad y en los niveles de urbanización entre los municipios, así como las condiciones socioeconómicas observadas durante el trabajo de campo, sugieren la necesidad de adaptar las estrategias de inserción laboral a las condiciones específicas de cada municipio. Quetzaltenango, por ejemplo, con un alto Índice de Competitividad Local, presenta mejores condiciones para la inserción laboral en comparación con municipios como San Miguel Sigüilá y Sibilía.
- ✓ Aunque la mayoría de las empresas no tienen objeciones para contratar a migrantes retornados, persisten algunas reticencias entre los empleadores debido a preocupaciones legales, la falta de competencias laborales específicas, y la percepción de inestabilidad laboral. Este último punto se vincula a que una parte de los migrantes retornados considera poco atractivos los salarios ofrecidos o planea regresar a Estados Unidos para continuar trabajando.

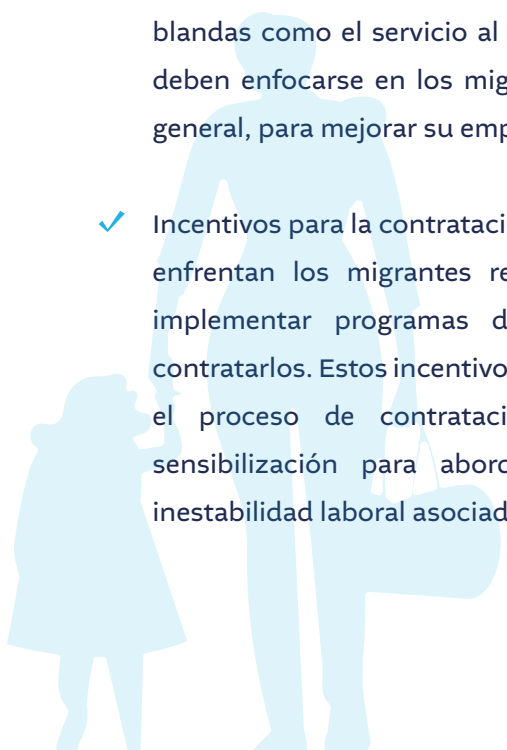


- ✓ Las diferencias entre las expectativas salariales de los candidatos y las condiciones ofrecidas por las empresas representan una barrera significativa para la contratación. Además, las empresas indican dificultades para encontrar personal que cumpla con los requisitos de habilidades y competencias laborales, lo que limita aún más las posibilidades de contratación.
- ✓ Existe una necesidad clara de programas de capacitación que se ajusten a las demandas del mercado laboral en cada municipio. Las empresas encuestadas destacan la importancia de contar con personal capacitado en habilidades técnicas, como conocimientos en tecnologías de la información y gestión financiera, y en habilidades blandas, como servicio al cliente y gestión del tiempo. Estos programas podrían ser clave para mejorar la empleabilidad de los migrantes retornados.
- ✓ Un porcentaje significativo de las empresas en Quetzaltenango y San Juan Olintepeque manifestó conocer el Servicio Nacional de Empleo y mostró interés en participar en iniciativas de Conexión Guatemala. Esto resalta la importancia de fortalecer la colaboración entre los sectores público y privado para desarrollar programas que promuevan la inclusión laboral y el desarrollo económico en la región.



RECOMENDACIONES

- ✓ Adecuar programas y proyectos a las potencialidades locales: en municipios como San Miguel Sigüilá y Sibilia, donde el desarrollo económico es limitado y el mercado laboral está centrado en la agricultura y la construcción, se recomienda evaluar la viabilidad de proyectos que se adapten a las condiciones socioeconómicas locales. Estos proyectos podrían incluir la promoción del ecoturismo y la certificación de productos agrícolas y artesanales, que han sido identificados como potenciales motores de desarrollo en estas áreas.
- ✓ Adaptar estrategias de inserción laboral: Las estrategias para la inserción laboral de migrantes retornados deben ser adaptadas a las condiciones específicas de cada municipio. En Quetzaltenango, con un mayor dinamismo económico, los programas de inserción podrían enfocarse en fortalecer las habilidades técnicas y blandas requeridas por los sectores predominantes, como el comercio y la industria manufacturera. En contraste, en municipios con menores índices de competitividad, se debería priorizar la capacitación y el desarrollo de habilidades que permitan diversificar la economía local.
- ✓ Fortalecer programas de capacitación: Es crucial desarrollar programas de capacitación específicos que respondan a las demandas del mercado laboral en cada municipio. Las empresas han identificado la necesidad de mejorar las competencias técnicas en áreas como tecnologías de la información, gestión financiera, y habilidades blandas como el servicio al cliente y la gestión del tiempo. Estos programas no solo deben enfocarse en los migrantes retornados, sino también en la fuerza laboral en general, para mejorar su empleabilidad y adaptabilidad a las necesidades del mercado.
- ✓ Incentivos para la contratación de migrantes retornados: Para reducir las barreras que enfrentan los migrantes retornados en su reintegración laboral, se recomienda implementar programas de incentivos para los empleadores que opten por contratarlos. Estos incentivos podrían incluir subsidios para la capacitación y apoyo en el proceso de contratación. Además, se podrían desarrollar campañas de sensibilización para abordar las preocupaciones legales y la percepción de inestabilidad laboral asociadas a este grupo.



- ✓ **Mejorar las condiciones laborales y salariales:** Es fundamental diseñar estrategias que aborden las discrepancias entre las expectativas salariales de los candidatos y las condiciones laborales ofrecidas por las empresas. Estas estrategias podrían incluir la promoción de buenas prácticas laborales y la creación de mecanismos de negociación que permitan ajustar las expectativas de ambas partes, facilitando así una mayor concordancia entre oferta y demanda laboral.
- ✓ **Fomentar la colaboración público-privada:** Dado el interés expresado por las empresas en Quetzaltenango y San Juan Olintepeque en trabajar con el Servicio Nacional de Empleo y participar en proyectos de Conexión Guatemala, se recomienda fortalecer la colaboración entre el sector público y el privado. Esta colaboración puede ser clave para el desarrollo de programas de empleo efectivos que respondan a las necesidades del mercado y promuevan la inclusión laboral de los migrantes retornados y otros grupos vulnerables.

