

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

**"PERCEPCIÓN DE UN GRUPO DE TRABAJADORES EXTRANJEROS DE DISTINTOS NIVELES  
JERÁRQUICOS RESPECTO A LAS CONDICIONES LEGALES LABORALES QUE LOS AMPARA  
EN GUATEMALA."**

TESIS DE GRADO

**DENISSE DE LA PEÑA GONZALEZ**  
CARNET 10473-10

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, MAYO DE 2018  
CAMPUS CENTRAL

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

**"PERCEPCIÓN DE UN GRUPO DE TRABAJADORES EXTRANJEROS DE DISTINTOS NIVELES  
JERÁRQUICOS RESPECTO A LAS CONDICIONES LEGALES LABORALES QUE LOS AMPARA  
EN GUATEMALA."**

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE  
HUMANIDADES

POR  
**DENISSE DE LA PEÑA GONZALEZ**

PREVIO A CONFERÍRSELE  
EL TÍTULO DE PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE  
LICENCIADA

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, MAYO DE 2018  
CAMPUS CENTRAL

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.  
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO  
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO  
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.  
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS  
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES**

DECANO: MGTR. HÉCTOR ANTONIO ESTRELLA LÓPEZ, S. J.  
VICEDECANO: DR. JUAN PABLO ESCOBAR GALO  
SECRETARIA: LIC. ANA ISABEL LUCAS CORADO DE MARTÍNEZ  
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. ANA ROCIO ESCOBAR CHEW DE GORDILLO

## **NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN**

MGTR. MELISSA ANGÉLICA LEMUS GARCÍA

## **REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN**

MGTR. JULIO ANTONIO CARTAGENA WILHELM

Guatemala 10 de enero de 2018.

Señores  
Consejo  
Departamento de Educación  
Facultad de Humanidades  
Universidad Rafael Landívar

Estimados Señores del Consejo:

Deseándole éxitos en cada una de sus actividades. Por este medio hago de su conocimiento que he asesorado la tesis de la estudiante **Denisse De la Peña González**, quien se identifica con carné No. **10473-10**, de la **Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional**, cuyo título es **“PERCEPCIÓN DE UN GRUPO DE TRABAJADORES EXTRANJEROS DE DISTINTOS NIVELES JERÁRQUICOS RESPECTO A LAS CONDICIONES LEGALES LABORALES QUE LOS AMPARAN EN GUATEMALA”**.

Por lo que solicito de la manera más atenta, pueda asignársele fecha para la revisión de tesis, y con ello completar el proceso del trabajo de graduación de su licenciatura.

Me suscribo atentamente,



Mgtr. Melissa Angélica Lemus García.

Código 12258



**Orden de Impresión**

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante DENISSE DE LA PEÑA GONZALEZ, Carnet 10473-10 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL, del Campus Central, que consta en el Acta No. 051824-2018 de fecha 27 de abril de 2018, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

**"PERCEPCIÓN DE UN GRUPO DE TRABAJADORES EXTRANJEROS DE DISTINTOS NIVELES JERÁRQUICOS RESPECTO A LAS CONDICIONES LEGALES LABORALES QUE LOS AMPARAN EN GUATEMALA."**

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 29 días del mes de mayo del año 2018.

**LIC. ANA ISABEL LUCAS CORADO DE MARTÍNEZ, SECRETARIA  
HUMANIDADES  
Universidad Rafael Landívar**



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradición Jesuita en Guatemala  
Facultad de Humanidades  
Secretaría de Facultad

## **Agradecimientos**

**A Dios y a mis padres** Eva y Daniel quienes fueron mi guía durante la carrera. Este logro es por ellos y para ellos. Gracias por siempre estar conmigo y luchar por mi educación.

**A mi esposo Julian** por ser mi compañero de vida, quien me ayuda a seguir adelante. Muchas gracias por siempre luchar conmigo por nuestras metas lo amo muchísimo.

**A mi asesora de tesis** Licenciada Melissa Lemus, por su apoyo incondicional y seguimiento para que lograra terminar el proyecto en tiempo.

## ÍNDICE

I.INTRODUCCIÓN .....	3
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	24
2.1 Objetivos .....	24
2.1.1 Objetivo General .....	24
2.1.2    Objetivos Específicos .....	24
2.2 Unidad De Análisis .....	25
2.3 Definición De Unidad De Análisis .....	25
2.3.1 Definición Conceptual .....	25
2.3.2 Definición Operacional .....	25
2.4 Alcances y Límites.....	26
2.5. Aporte.....	26
III. MÉTODO .....	27
3.1 Sujetos .....	27
3.2 Instrumento.....	1
3.3 Procedimiento .....	1
3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística .....	1
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	51
Anexos .....	54

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación, de modalidad cualitativa, tuvo como objetivo principal establecer la percepción por parte de un grupo de trabajadores extranjeros de diferente nivel ocupacional con respecto a las condiciones legales laborales que los amparan en Guatemala. Para realizar el estudio se abordó a un grupo de manera aleatoria de ocho extranjeros que contarán con permiso laboral para trabajar en Guatemala.

En este estudio, para recabar la información necesaria, se utilizó una entrevista semi-estructurada, elaborada por el investigador, que se aplicó de forma individual a los sujetos. El instrumento fue conformado por una serie de preguntas abiertas, que abarcaron seis categorías a evaluar, basadas en las condiciones mínimas y beneficios con las que un extranjero debía contar. Las categorías a evaluar fueron: permiso laboral, condiciones de contratación, jornada laboral, salario, beneficios y prestaciones de ley.

Se concluyó que la percepción de los extranjeros sobre las condiciones legales laborales que los amparan en el país no es consistente, ya que esta depende de la forma en que ingresan al país, es decir si ellos vienen por sus medios o son traídos por alguna empresa.

En base a los resultados obtenidos se recomienda a las empresas informar sobre el proceso que se llevará a cabo para poder tramitar su permiso laboral en Guatemala y sensibilizar a los colaboradores tanto nacionales como extranjeros de las diferencias que existen en cuanto a las condiciones legales que los amparan, así como reforzar los beneficios que tendrán estos cuando desempeñen su puesto a las empresas diseñar paquetes para extranjeros en el cual se incluya a la familia.

# I.INTRODUCCIÓN

Dentro de Guatemala existe una diversidad de culturas, en las cuales se puede observar gente de nacionalidad guatemalteca en la parte productiva, también se encuentran laborando extranjeros o extranjeros. Es muy común que en la actualidad las organizaciones cuenten con un porcentaje alto de extranjeros en puestos estratégicos u operativos.

La globalización de la economía está involucrando a las empresas en una dimensión internacional, que plantea retos en el plano operativo y obliga a cambios importantes en la gestión de los recursos humanos. Uno de estos retos es la movilidad internacional de la plantilla, que se conoce generalmente como expatriación (González y Giménez, 2011).

El desarrollo profesional y comercial, hace que las personas tomen decisión de salir o reubicarse en otro país, ya sea por decisión propia o por decisión de la organización donde labore.

Al hablar de esto se puede entender que una persona al laborar en un país distinto al de su procedencia se le conoce como extranjero, según Soto (2011), es el trabajador que deba prestar sus servicios fuera de su país de origen durante un período determinado de tiempo sin tener la consideración de ser desplazado o trasladado.

Por las razones anteriormente presentadas surge esta investigación, ya que se debe realizar un análisis por parte de las personas que han atravesado la expatriación para poder tener un enfoque de la percepción sobre las condiciones con las que el país los recibe. Abarcando los derechos, obligaciones, jornadas, horarios y la percepción general que tienen los extranjeros sobre las condiciones laborales que tienen en el país.

Por medio de la presente investigación, se logrará ofrecer a las empresas guatemaltecas una aproximación sobre la percepción que tienen los extranjeros sobre las condiciones que los amparan al ubicarse en el país, así como adecuarlas necesidades, intereses y aspiraciones de las personas.

Actualmente no existe un gran número de investigaciones en las cuales se tomen en cuenta las condiciones legales de una contratación para un extranjero, por lo que se exponen los siguientes estudios nacionales sobre el tema.

Uno de los estudios fue elaborado por Campos (2004) quien realizó una investigación enfoque cualitativo de tipo descriptivo, la cual tuvo como objetivo comprobar que el permiso de trabajo de extranjeros, es la autorización que el Ministerio de Trabajo extiende para que éstos puedan trabajar en relación de dependencia con empleadores del sector privado, para lo cual se describe el funcionamiento de los mecanismos jurídicos y administrativos para realizar un trámite eficaz en la obtención del permiso respectivo. Además abarca lo relativo a las modalidades de contratación de extranjeros y se indica toda la legislación que regula la contratación y permiso de trabajo para los mismos. El estudio de campo incluye entrevistas, análisis de expedientes, doctrina y discusión de resultados no se especificó la cantidad de participantes. En los resultados obtenidos se determinó que los problemas que enfrentan los extranjeros para trabajar en Guatemala son especialmente los relativos a la situación migratoria legal del extranjero, ya que el rechazo de la misma implica la no obtención del permiso de trabajo. Se concluyó que existen diversas categorías de trabajadores cuyo régimen jurídico laboral es especial a los demás, debido a sus condiciones o circunstancias personales. Las condiciones personales del extranjero son las razones subjetivas que lo colocan en una situación laboral especial, por la que adquieren así relevancia jurídica en el ordenamiento laboral guatemalteco. Se recomienda que es imperativo incluir dentro de la legislación guatemalteca, que regula el permiso de trabajo de los extranjeros y su contratación a empleadores del sector privado, mecanismos viables y ecuanimes que faciliten a los extranjeros solicitar su permiso para trabajar legalmente en Guatemala facilitándoles la obtención de la autorización que corresponda por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión.

Asimismo, Arrecis (2006) realizó un estudio con el objetivo de diagnosticar la situación actual del personal extranjero desde los ámbitos organizacional, migratorio, legal/laboral, tributario y social, específicamente de empresas farmacéuticas

multinacionales con operaciones en Guatemala, ya que este tipo de empresas representan un buen ejemplo de cualquier multinacional con operaciones en el país. Este diagnóstico se realizó a través de determinar la forma en que el departamento de Recursos Humanos administra los factores organizacionales relacionados con este tema y describiendo la situación actual desde el punto de vista de la empresa y de los extranjeros. Los sujetos de investigación fueron once Gerentes de Recursos Humanos y/o Gerentes Generales de las empresas farmacéuticas multinacionales que operan en Guatemala miembros de la Federación Centroamericana de Laboratorios y Farmacéuticas (FEDEFARMA). Debido a la naturaleza de este trabajo también se consultó y analizó la legislación vigente acerca del tema. Como resultado de la investigación realizada, se concluyó que en general tanto las empresas como los extranjeros se encuentran satisfechos con la manera de manejar este tipo de asignaciones, tomando en cuenta las ventajas y desventajas que éstas representan. Además, la mayor parte de empresas participantes cumple en un buen porcentaje con los requerimientos legales de la legislación guatemalteca. En lo que se refiere al ámbito social a pesar que el mismo no ha generado resultados excelentes, existe mucho potencial para que sea éste una herramienta de motivación para los extranjeros. Por último, las empresas consideran que la elaboración de un material guía para este tipo de asignaciones sería de gran utilidad para los encargados de estas gestiones. Por lo tanto se recomienda que las empresas deben esforzarse por cumplir con estas obligaciones en su totalidad. Así mismo en los casos en los que si se cumplan es de vital importancia dar seguimiento a las fechas de vencimiento tanto de las residencias como de los permisos de trabajo para evitar contingencias posteriores.

Por su parte, Soto (2011) realizó una investigación de carácter cualitativo, la cual tuvo como objetivo principal conocer el significado de la experiencia personal de extranjeros que laboran en Guatemala en una Institución de Salud Pública. Se tomó como sujetos de estudio a 5 médicos oftalmólogos de ambos géneros con distintas características entre las edades de 25 a 30 años, la autora no indica el tipo de muestreo utilizado, a quienes se les aplicó una entrevista individual semi-estructurada la cual fue diseñada

para medir la experiencia personal y laboral de extranjeros en Guatemala. Se concluyó que la experiencia personal y laboral que viven los médicos extranjeros en Guatemala es bastante complicada y difícil ya que intervienen varios factores como la separación, la lejanía y la ausencia de la familia; la adaptación a una cultura diferente, y la adaptación a un nuevo trabajo. Entre las recomendaciones es de vital importancia diseñar una política de extranjeros donde las organizaciones puedan alinear los beneficios y necesidades tanto del trabajador extranjero como del negocio, para que la experiencia personal y laboral del trabajador pueda ser positiva.

Por otro lado, García (2013) realizó una investigación de tipo cuantitativo descriptivo, la cual tuvo como objetivo conocer las motivaciones que conlleva a los profesionales extranjeros a realizar el traslado profesional a otro país, las dificultades que estos pueden presentar en la adaptación y las ventajas y desventajas que este proceso sobrelleva. Se tomó una muestra de 25 personas tanto de sexo femenino como del masculino que ocupan un nivel alto jerárquicamente en distintos tipos de entidades. Los sujetos se localizan entre las edades de 25 a 60 años, y actualmente se encuentran extranjeros de sus países natales y laborando en Guatemala. Para la recopilación de información de este estudio se utilizó un cuestionario elaborado por el investigador que mide 5 factores de motivación laboral; el cuestionario cuenta con un total de 23 preguntas cerradas las cuales indagan sobre los factores motivacionales que impulsan a los extranjeros a laborar en Guatemala. Se concluyó que los factores motivaciones más importantes para considerar la expatriación son en orden de prioridad: el desarrollo profesional, el desarrollo económico y el factor familiar. Se recomendó a las empresas fomentar e informar más a los extranjeros sobre los cambios sociales que se enfrentaran al aceptar el cambio e implementar un programa de adaptación para facilitar la estadía del profesional y se recomendó a los profesionales permanecer con la búsqueda continua de su desarrollo profesional aceptando nuevos retos y adaptándose a nuevos cambios para su desarrollo personal y el de la compañía.

Por su parte, Ramírez (2010) a través de la investigación realizada y basada en los objetivos planteados, se determinó la necesidad que el Estado, estudiantes, trabajadores y patronos, deban conocer los derechos y obligaciones laborales que surgen con la ocasión de la relación subordinada del trabajo e implementar políticas laborales para extranjeros, mejores oportunidades, salarios, estabilidad y oportunidad laboral. El objetivo principal de la investigación fue identificar cuáles son los principales problemas que surgen cuando tramitan su permiso para laboral en territorio guatemalteco. Se necesita comprobar sobre el planteamiento de la hipótesis que todo trabajador tenga conocimiento específico sobre el procedimiento general y específico para tramitar el permiso para poder trabajar en Guatemala contemplados dentro del derecho laboral, y establecer las diferencias y los efectos que puedan producir dentro de la relación laboral existente, apegado a la legislación Guatemalteca. Por lo que concluyo que ante la escasez de la oferta laboral que han encontrado los trabajadores extranjeros en el territorio Guatemalteco, se encuentran con restricciones como la utilización de mano de obra nacional, o por ser migrantes, son razones suficientes para colocarlos en una situación laboral inferior con derechos y obligaciones ajustados a su situación.

Se puede tomar en cuenta a Salazar (2013), quien realizó una investigación de carácter cualitativo, cuyo objetivo era conocer la percepción de un grupo de trabajadores extranjeros que laboran en Guatemala con respecto a las características de la cultura de trabajo en el país. Para la cual se tomó de muestra a un grupo de 6 sujetos que laboran en organizaciones de tipo farmacéuticas, colegios, universidades y medios de comunicación como maestros, visitantes médicos, catedráticos universitarios y comunicadores sociales de los cuales 5 fueron hombres y 1 mujer los cuales se seleccionaron aleatoriamente. Dicho estudio consistió en la realización de entrevistas semi-estructuradas en la cual se buscaba conocer los factores que determinan la cultura de trabajo en Guatemala, según la percepción de los sujetos de estudio. Los resultados muestran que la cultura de trabajo en Guatemala se ve influenciada por diferentes aspectos los cuales se ven reflejados dentro de la presente investigación

entre los que se puede mencionar la comunicación, trabajo en equipo e identificación con el puesto. Como principal conclusión se logró identificar que la cultura de trabajo en Guatemala cuenta con varios aspectos como: comunicación, trabajo en equipo, identificación con la empresa, identificación con el puesto de trabajo, valores, motivación y superación personal, que son observados por parte de los trabajadores extranjeros que laboran en empresas en la ciudad. Por último se recomendó a las organizaciones identificar los aspectos que refuerzan lo afectan la cultura de trabajo para poder reforzar los aspectos positivos con los trabajadores y los negativos buscar maneras de eliminarlos o reducirlos dentro del personal.

En países extranjeros se ha encontrado una diversidad de documentos en los cuales se toca la expatriación y la importancia del tema dentro de las organizaciones entre los cuales se puede encontrar:

Galindo (2005) en México llevó a cabo una investigación de tipo cualitativo cuyo objetivo fundamental fue diseñar una propuesta de “Plan de Carrera” que contemple acciones concretas relativas a la administración de recursos humanos, en un contexto internacional, cuya implementación permita hacer más eficientes los procesos de expatriación y repatriación. Endicho estudio se utilizó un grupo de 13 extranjeros de nacionalidades alemana, argentina y mexicana entre 29 y 45 años. Se les realizaron entrevistas semiestructuradas. Como resultado se obtuvo que existe un mayor número de extranjeros de género masculino. Se concluyó que los principales problemas que enfrentan los recursos humanos internacionales en la adaptación al nuevo ambiente de trabajo son de carácter personal: la familia, carencia de experiencia internacional previa, el idioma, seguridad y choque cultural, y profesionales: mayor carga de trabajo, mayor responsabilidad, carencia de programas de inducción previos, diferencia cultura organizacional y falta de contacto con la empresa que lo envió a su asignación internacional. Se recomienda que el administrador de recursos humanos tome en cuenta el orden de importancia concedido a cada variable de acuerdo a la nacionalidad del candidato potencial para una acertada asignación internacional.

Pérez, Concha y Jara (2005) en Chile llevan a cabo una investigación la cual tienen como objetivo convertirse en un complemento del área de recursos humanos en lo que a gestión de extranjeros se refiere, alcanzando una cartera de clientes al final del 5° año de 7 grupos económico globales y gestionando 120 profesionales al año. Se tomó una muestra aleatoria de 137 grupos económicos globales, que operan en Chile a través de aproximadamente 900 empresas. El equipo gestor estuvo formado por tres ingenieros comerciales, MBA de la Universidad de Chile y un abogado de la Pontificia Universidad Católica. Los tres primeros poseen una red de contactos en empresas multinacionales de primer nivel, lo que sumado a la experiencia en legislación laboral y extranjería del socio abogado, constituyen una ventaja competitiva en la comercialización del servicio ofrecido. La inversión máxima requerida alcanza a MM\$ 29,7 los que se recuperan al cabo de 24 meses de operación. De ésta cifra MM\$ 7 corresponden a inversión en activos fijos y gastos de puesta en marcha. Los MM\$ 22,7 corresponden al financiamiento del capital de trabajo que permite cubrir los costos fijos y de operación para el primer año. El punto muerto en el mes 9 de operación con la gestión de 5 tramites básicos (15 acumulados). La inversión requerida será aportada en partes iguales por los socios fundadores de la empresa, no contemplándose el uso de deuda durante todo el período de evaluación del negocio. Se ofrece participar en un negocio con proyecciones financieras que entregan un Valor Presente Neto (VPN), descontado a una tasa de 40% anual, de MM\$ 27,9 y una TIR de 93% en 5 años de evaluación.

A su vez ERES Consulting e IESE (2009), realizó un estudio sobre Los retos de la expatriación en las multinacionales españolas y extranjeras donde se analizaron los aspectos y hábitos a desarrollar y mejorar de las multinacionales españolas y extranjeras, se utilizó una muestra aleatoria de 30 empresas, de las cuales 16 son multinacionales extranjeras y 14 nacionales. Entre los resultados destaca que la gran mayoría de las multinacionales foráneas ofrecen gestión de pagos, el diseño de políticas de expatriación, apoyo en la búsqueda de trabajo para el cónyuge o la formación intercultural, entre otros beneficios, mientras que en el caso de las 14 compañías españolas, tan solo una lo hace. También se concluyó que la escasa dedicación a la formación intercultural del empleado que va a ser destinado a otro país

puede ser la base de uno de los datos más relevantes del estudio: el 41.7 % de los casos de retorno anticipado en las multinacionales españolas se deben a problemas de adaptación del extranjero a su destino. Es el segundo motivo más importante, después del que se recoge bajo el apartado “necesidades de la empresa” que alcanza un 58.3%. En el caso de las multinacionales extranjeras, los problemas de adaptación apenas llegan al 23% de los casos de retornos prematuros, siendo las necesidades de la empresa la causa principal en el 92% de las situaciones.

De igual manera, Cortez, López y López (2011), en Venezuela realizaron una investigación descriptiva documental en la modalidad de monografía, a través del uso de material bibliográfico con el cual se recabó la información necesaria que luego de ser estudiada, permitió realizar una síntesis donde se reflejan los aportes de la investigación, resaltando que las corporaciones multinacionales establecen en su país de origen una sede matriz y también tienen sucursales en otros países. Los empleados que estas corporaciones transfieren, de su país de origen hacia otro distinto para desarrollar su actividad profesional por un lapso de tiempo determinado son llamados extranjeros. En el proceso de expatriación deben considerarse una serie de etapas y de factores económicos, profesionales, psicológicos, socioculturales y familiares que son fundamentales para que el objetivo por el cual se trabaja sea alcanzado satisfactoriamente. Es necesario tener un enfoque integral que contemple cada una de las dimensiones que van a tomar parte a lo largo del proceso, realizar una planificación previa tomando en consideración cada una de las fases que lo compone y los elementos fundamentales que influirán en su ejecución es una clave importante el éxito de estas comisiones internacionales.

Por su parte “International Journal of Productivity & Performance Management” (2013), realizó un estudio de tipo descriptivo en Malasia, cuyo objetivo fue examinar los efectos o ajustes de extranjeros entre lo individual y el desempeño laboral. Para la cual se tomó un grupo de 201 sujetos de distintos países y continentes que laboraban en Malaysia, utilizando una ecuación estructurada. La investigación obtuvo como resultado que los

extranjeros se ajustan al entorno laboral mediante relaciones interpersonales y existen diferencias entre la industria educacional y negocios puros en organizaciones, en cuanto al ambiente laboral, el proceso de selección y el soporte de control. Se concluyó que debido a que Malasia es un país multicultural es fácil adaptarse y encontrarse siendo extranjero de cualquier parte del mundo y que recursos humanos es quien debe brindar a los extranjeros apoyo directo e indirecto tanto al extranjero como a la familia que llega con él en términos de lenguaje y cultura, desarrollo de carrera, asistencia lógica, tutoría familiar y psicológica y actividades sociales. Se recomienda que se tome en cuenta estos factores antes de contratar a un trabajador extranjero para que tenga una mejor adaptación en el país.

Por otro lado, Tovar (2013) en Chile realizó una investigación de tipo experimental el cual consistió en un plan piloto de transporte privado para los extranjeros que tuvo como objetivo evaluar la viabilidad financiera del proyecto de relocalización de extranjeros enfocado a la gestión de transporte privado y la asesoría inmobiliaria en la Ciudad de México, determinando los factores relevantes para su implementación. La investigación plantea la gestión e implementación de un plan de negocios, en la industria de servicios, es una modalidad del modelo de negocio comercialmente conocido como: "Relocalización", MEXPAT ofrece específicamente gestión de transporte privado de personas y asesoría inmobiliaria de vivienda (amueblada y sin amueblar), operando en la Ciudad de México y relacionado nacional e internacionalmente. Se utilizó un plan estratégico basado en la metodología de Thomas Wheelen. Se concluyó que la apertura comercial y el avance tecnológico entre otros muchos factores han sido catalizadores para el desarrollo de la globalización. En la actualidad es muy probable vivir en una sociedad multicultural en donde no sólo se intercambian materiales, sino servicios e información en diversos lenguajes y canales de comunicación e intercambio. Se recomienda que se implementen procesos y procedimientos operacionales, lo cuales produzcan ofertas masivas y competitivas de acuerdo al tipo de cliente.

Las investigaciones a nivel nacional e internacional muestran que las condiciones bajo las cuales se contrata a un extranjero son importantes. Actualmente las investigaciones exponen que la reubicación ha incrementado y son más los extranjeros que forman parte de la fuerza laboral por lo que a continuación se extiende el tema con autores han investigado y sintetizado dentro de sus libros la relevancia. A continuación se desarrolla el marco teórico de la investigación.

### **Extranjero definición**

Para poder comprender el significado de un extranjero se debe abarcar el concepto desde los tres ámbitos que se consideran más relevantes en relación a los aspectos más afectados de un extranjero: el personal, el profesional y el familiar.

Según Pin (1999) los extranjeros son

...aquellas personas que teniendo sus relaciones personales, familiares y profesionales básicas en un país, se desplazan para realizar su actividad profesional en otro país en el que deben desarrollar su vida personal, familiar y social, para después regresar a su país de origen (p.8).

Los extranjeros “son empleados que las empresas multinacionales destinan, generalmente en muy buenas condiciones a vivir y trabajar en el extranjero por un tiempo determinado” (Bonache y Cabrera, 2002, p. 248).

### **Calificación de extranjeros según calidades migratorias:**

Existen distintos aspectos migratorios para calificar a extranjeros en Guatemala.

<b>Calidades migratorias</b>		
<b>No inmigrante:</b> es el extranjero que con permiso de la Secretaría de Gobernación se interna en el país temporalmente	<b>Inmigrante:</b> es el extranjero que se interna en el país con el propósito de radicarse en él, en tanto adquiere la calidad de inmigrado.	<b>Inmigrado:</b> es el extranjero que adquiere derechos de residencia definitiva en el país.

Fuente: Bonache y Cabrera, 2002, p. 248

Al calificar a un colaborador como extranjero en cualidad migratoria se debe tomar en cuenta que ser un extranjero, según las el decreto 44-2016 publicado en el diario de Centroamérica se debe obtener un tipo de visa para permanecer en el país. Esta vía debe ser tomada según el tipo de permanencia que el extranjero tendría en el país.

Existen diversos tipos de permanencia en el país de Guatemala, los cuales se denominan de la siguiente manera:

**Tipos de Permanencia:**

**Permanencia temporal:** se considera que son residentes temporales a los que se les autoriza un permiso de dos años, con el fin de dedicarse a cualquier actividad lícita en forma temporal. Los extranjeros que se mantengan de forma temporal pueden realizar un trabajo remunerado o inversión con capital producto de actividades lícitas en el país.

**Permanencia Permanente:** son los extranjeros que cumplen con los requisitos que solicita la ley, que luego de tener esta autorización constituyan su domicilio en el país. Se pierde este permiso permanente si la persona se retira del país por más de un año sin haber solicitado un permiso con la Sub-Dirección de Operaciones de Extranjería de la Dirección General de Migración.

**Visa de negocios:** este tipo de visa es extendida por los consulados guatemaltecos debidamente acreditados en el extranjero y por la Dirección General de Migración. Se extiende a los extranjeros que de forma individual o representada lícitamente de entidades extranjeras de carácter lucrativo, que viajan por motivo de negocios lícitos.

Tiene una vigencia únicamente de un ciento ochenta días, prorrogable por un mismo período una única vez.

**Visa oficial:** esta visa se extiende a trabajadores de embajadas e instituciones oficiales del país del cual son originarios, Ministerio de Relaciones Exteriores y los Agentes Diplomáticos y los Diplomáticos y Consulares guatemaltecos; se le otorga visa oficial a extranjeros titulares de pasaporte oficial que viaje en misión oficial.

Es importante mencionar que si el periodo en el que el extranjero laborará es menor a 90 días, no se necesita ningún tipo de permiso o solicitar visas para poder ejercer su labor.

Fuente: Congreso de la República de Guatemala (Acuerdo 44-2016)

### **Tipos de extranjeros:**

Novoa (2007), postula cuatro tipos de extranjeros: el extranjero aventurero, el gerente ambicioso, el trabajador especializado y el ejecutivo experimentado. Así, de acuerdo a su perfil sus expectativas serían:

- Extranjero aventurero: adquirir conocimientos y experiencia y un impacto en la carrera a largo plazo.
- Gerente ambicioso: una carrera acelerada y una recompensa al regreso.
- Trabajador especializado: relacionar sus conocimientos con su puesto y un impacto en su vida personal.
- Ejecutivo experimentado: desafío del puesto y un status al reintegrarse.

Al momento que un extranjero desee incorporarse en Guatemala en el sector laboral debe tomar en cuenta que las condiciones legales laborales cambiarán en comparación con su país de origen.

Estas condiciones legales laborales que tiene un extranjero en Guatemala son distintas, sin embargo igualmente proporcionales a las condiciones de un guatemalteco. Por lo que es importante que la persona que decida laborar en Guatemala esté enterada antes de tomar la decisión de hacerlo. Si un país o una organización acepten extranjeros en su fuerza laboral debe siempre regirse bajo la Organización Internacional del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), es la principal organización que vela por los derechos de los colaboradores a nivel internacional, por lo que es necesario tomar en cuenta los tratados o actualizaciones que esta realice.

...La creciente movilidad de las personas en busca de oportunidades, trabajo decente y seguridad humana ha venido captando la atención de los responsables de la formulación de políticas y ha fomentado el diálogo con las miras a la cooperación multilateral prácticamente en todas las regiones y partes del mundo... (Conferencia Internacional del Trabajo, 2004).

Al evaluar el panorama que la OIT brinda es importante tomar en cuenta los aspectos legales del país para evaluar la igualdad entre ellos. Por lo mismo la ley fundamental del trabajo en Guatemala es el Código de Trabajo de Guatemala.

Es importante que las organizaciones tomen en cuenta los mandatos de la OIT en las distintas conferencias o pláticas que ellos realizan. El mandato de la OIT en el mundo del trabajo, así como sus competencias y su respecto de los trabajadores migrantes. La Organización Internacional del Trabajo puede desempeñar una función central en la promoción de políticas destinadas a elevar al máximo los beneficios y reducir al mínimo los riesgos de la migración basada en el trabajo.

Al evaluar el panorama que la OIT brinda es importante tomar en cuenta los aspectos legales del país para evaluar la igualdad entre ellos. Por lo mismo la ley fundamental del trabajo en Guatemala es el Código de Trabajo de Guatemala.

Según el Código de Trabajo de Guatemala, (2013) se deben otorgar al empleado las condiciones mínimas laborales en caso de desplazamiento al estado de destino.

Es decir, se deben tomar en cuenta las condiciones mínimas encontradas de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985) al momento de desplazar a una persona a su país de origen.

Como primer punto se debe tomar en cuenta los siguientes artículos:

**Artículo 101.- Derecho al trabajo.** “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

**Artículo 102 – Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo:** “son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades...”

Fuente: Constitución de la República de Guatemala (1985, p.96)

Dentro de los cuales se encuentra la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias. Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley, contará con una igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

Según artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala la organización que contrate sus servicios tiene la obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo se debe establecer una jornada laboral la cual en trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

Al momento que un extranjero se ubique en el país debe tomar en cuenta las condiciones legales laborales que debe cumplir son con distintas instituciones y mantener relación activa con las siguientes entidades:

- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)
- Ministerio de Trabajo de Guatemala
- Ministerio de Gobernación
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Migración

Los extranjeros deben de mantener una relación permanente lícita para mantener actualizado el estado o la situación en la que se encuentran laboralmente en el país.

Es muy importante que un extranjero tenga una percepción amplia sobre las condiciones legales laborales que lo amparan en Guatemala. Tanto al momento de desempeñar su trabajo como los derechos que adquirirá.

Al estar una persona fuera del país natal existe una percepción distinta sobre las condiciones que lo amparan, por lo que se deben establecer de manera clara las condiciones sobre las que se le contratarán y cualquier situación que pueda enfrentar en el país.

Los extranjeros deben de mantener una relación permanente lícita para mantener actualizado el estado o la situación en la que se encuentran laboralmente en el país.

Los extranjeros cuentan con beneficios de atención médica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para poder tener asistencia en el IGSS deben completar el siguiente trámite:

El Patrono llena, firma y sella el Formulario Unico de Registro de Afiliados DRPT-59

- El Trabajador presenta el Formulario y fotocopia de Documento de Identificación (Cédula de Vecindad, Certificado de Nacimiento para menores de edad. Pasaporte para extranjeros o Documento de identificación personal)
- Personal del IGSS revisa los documentos presentados por el Afiliado, y confirma el tipo de servicio que se le otorgará (Inscripción, Actualización de Datos o Reposición de carné. En caso de reposición, de carné deberá realizar el pago respectivo )
- Captura en sistema de la información requerida conforme al tipo de operación
- Impresión de Constancia de Validación de Información, la cual será firmada por el Afiliado, al verificar que los datos estén correctos
- Captura de datos biométricos del Afiliado(huella, firma y fotografía)
- Se proporciona constancia para que el Afiliado solicite posteriormente su Carné de Afiliación.
- Los beneficios que el extranjero adquiere al tener afiliación al IGSS son diversos apoyos en la atención médica.

Fuente: Instituto Guatemalteco de Seguridad Social(s.f)

**Tabla 1.1 Servicios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**

SERVICIOS	Cónyuge Beneficiario	Hijos Beneficiarios	Hijos Beneficiarios PRECAPI	Pensionado IGSS	Jubilado Estado
Subsidio por enfermedad	—	—	—	—	—
Subsidio por maternidad	—	—	—	—	—
Subsidio por accidente	—	—	—	—	—
Atención médica por enfermedad	—**	sí *	—	sí	sí
Atención médica por maternidad	sí +	—	—	—	—
Atención médica por accidente	sí	sí *	—	sí	sí
Hospitalización por enfermedad	—**	sí *	—	sí	sí
Hospitalización por maternidad	sí +	—	—	—	—
Hospitalización por accidente	sí	sí *	—	sí	sí
Atención médica por emergencia	sí	sí	—	sí	sí
Atención de Niño Sano	—	sí *	sí ***	—	—
Rehabilitación	sí +	sí **	—	sí +	sí +
Aparatos ortopédicos y protésicos	sí +	sí **	—	sí +	—
Medicamentos	sí	sí *	—	sí	sí
Asistencia odontológica	sí	sí *	—	sí	sí
Exámenes radiológicos, de laboratorio y demás complementarios que sean necesarios	sí	sí *	—	sí	sí
Pensión por Invalidez	—	—	—	sí +	—
Pensión por Vejez	—	—	—	sí +	—
Pensión por Supervivencia	sí +	sí +	—	sí +	—
Cuota Mortuoria	sí +	sí +	—	sí +	—

**+** Siempre que se cumpla con las condiciones descritas en el Reglamento correspondiente.

**\*** Hasta cumplir 7 años.

**\*\*** En el Departamento de Guatemala.

**\*\*\*** Hasta los 5 años.

Fuente: Instituto Guatemalteco de Seguridad Social(s.f)

Se puede inferir que los seres humanos perciben el ambiente que los rodea de una manera única. Esto no aleja a los extranjeros en un lugar distinto al de origen. Concebirán de alguna manera las leyes que el país que les está dando autorización de residencia los ampara en el ámbito legal laboral.

Según aspectos legales de inmigración que solicita el ministerio de gobernación, el colaborador debe cumplir con los siguientes datos solicitados:

Debe de llenar cada uno de los formularios requeridos para el trámite, estos formularios se ingresan a la subgerencia de atención al cliente de la Dirección General de Migración de Guatemala, perteneciente al Ministerio de Gobierno.

Esta resolución lleva un proceso de validación. Se deben redactar y autorizar las resoluciones en la Subdirección de Operaciones de Extranjería, y luego reintegrar el expediente a la unidad.

Se deben presentar los siguientes documentos para poder tramitar el permiso:

- Fotografía Reciente
- Pasaporte original y copia legalizada
- Certificación de validez y vigencia del pasaporte emitido por la embajada o consulado de su país de origen, está acreditada ante el gobierno de Guatemala.
- Constancia de carencia de antecedentes penales del país donde ha residido los últimos cinco años a esta solicitud.
- Acta Notarial de Declaración Jurada de constitución garante guatemalteco, persona individual y acreditar solvencia económica del mismo.

Fuente: Ministerio de Gobernación (s.f)

Según el Código de trabajo de Guatemala (2013), en el área de considerandos organizaciones pueden contar con un 10% de trabajadores extranjeros de manera lícita con los permisos y el 90% restante debe de ser de nacionalidad guatemalteca.

### **Adaptación de extranjeros**

Según Sebben (2008) la globalización de la economía está colocando las empresas en una dimensión internacional nunca vista y eso obliga a esperar cambios comportamentales importantes. Uno de los retos de estos cambios es la implementación de nuevas miradas hacia la Gestión de los Recursos Humanos.

En este proceso de expansión sin retorno, nuevos conceptos se presentan y afectan no solamente nuestra concepción de empresa, pero también la dirección que las personas

toman en el desarrollo de sus competencias. La expatriación es un proceso que requiere una sofisticada gestión porque debe tener en cuenta los factores que configuran distintas realidades: económicas, legales, políticas (migratorias y laborales), psicológicas, familiares y socio-culturales de las personas involucradas y de sus respectivos países anfitriones.

### **El impacto en la familia**

Sartoni (2005) señala que la familia del extranjero cumple un rol crítico para su estabilidad emocional y, por ende, para su rendimiento laboral. Por lo tanto, es un elemento clave a tener en cuenta al seleccionar a quienes serán extranjeros, ya que toda la familia enfrenta este desafío que implica una pérdida. De acuerdo a la etapa del ciclo vital en que se encuentren, el traslado puede afectar de diferentes maneras a los miembros de la familia: los niños pequeños tienen más facilidad para asimilar los cambios, aunque su adaptación depende en gran medida de la vivencia de sus padres. Las mujeres, por lo general, son quienes acompañan a sus maridos en esta misión y a quienes les resulta más difícil adaptarse y encontrar nuevas actividades y relaciones en el nuevo destino. Al trasladarse a otro país es esperable que cada integrante de la familia sufra un impacto cultural.

### **Integración Cultural de Extranjeros**

Según Iceberg (2014) toda expatriación conlleva una serie de desafíos que afectan el normal funcionamiento del individuo y de su familia. Estos desafíos implican un proceso de múltiples pérdidas y cambios: reconocer los viejos códigos culturales y adaptarlos a los códigos culturales del país de destino. Esto puede significar una carga física, emocional y psicológica.

Iceberg (2004) menciona que a través de una correcta preparación para la adaptación cultural, la compañía promueve la integración efectiva del extranjero y su familia, una mayor productividad laboral y la reducción de costos por asignaciones fallidas. Revisaremos en detalle la experiencia del extranjero y describiremos el impacto que tiene este cambio en sus vidas.

- Generar conciencia sobre los desafíos que implica un proceso de expatriación

- Desarrollar un marco conceptual que permita comprender a la cultura y ofrezca un modelo para poder aprenderla
- Generar conocimientos generales sobre el país de destino en cuestiones políticas, históricas y sociales
- Lograr una adaptación eficiente al país de destino a nivel social, de valores y actitudes

Se puede inferir que los seres humanos perciben el ambiente que los rodea de una manera única. Esto no aleja a los extranjeros en un lugar distinto al de origen. Concebirán de alguna manera las leyes que el país que les está dando autorización de residencia los ampara en el ámbito legal laboral.

Cuando se cuenta con un extranjero decida buscar empleo dentro de una compañía debe tener de manera lícita su estadía dentro del país; asimismo solicitar un permiso de trabajo de la siguiente manera:

#### **Desarrollo de una política de extranjeros:**

Hunt (2008) indica que las empresas se ven obligadas en dos direcciones en el momento de desarrollar una política para los extranjeros. Se debe buscar un equilibrio entre la necesidad de retener el control central y la necesidad de una política que sea flexible para abordar las necesidades de los extranjeros.

De acuerdo con Hunt (2008) Las organizaciones deben considerar diversos factores en el proceso de revisar y alinear los beneficios con las necesidades del trabajador extranjero y las del negocio:

- Necesidad del negocio y antigüedad del empleado
- Necesidad del empleado.
- Flexibilidad regional

Para Hunt (2008), las organizaciones necesitan asegurarse de que los programas organizacionales sean rentables y bien valorados por los extranjeros. Para finalizar, los extranjeros están formando una gran cantidad de porcentaje de colaboradores activos en el país y es muy común que se cuente con uno o más compañeros de trabajo de

distinta nacionalidad. Son en gran parte los extranjeros quienes actualmente ayudan significativamente al desarrollo del país y es importante conocer cómo se sienten dentro del país y principalmente cómo perciben ellos las leyes que actualmente los amparan en el país.

Se puede inferir que los extranjeros realizan un extenso proceso en Guatemala para obtener su permiso de trabajo y existen distintas calidades bajo las cuales ellos son considerados para permanecer en el país. Por lo cual se realizará un análisis sobre la percepción que tienen los extranjeros sobre las leyes que los amparan en el país.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Dentro de Guatemala existe una diversidad de culturas conformadas tanto por guatemaltecos como por extranjeros. Estas personas se ubican y cuentan con experiencia laboral en diversas organizaciones y puestos de trabajo, sin embargo para poder contar con un trabajo formal se deben cumplir con ciertos requisitos legales laborales.

Las condiciones legales laborales son establecidas por el Código de Trabajo de Guatemala y es este junto con el Ministerio de Trabajo quien da la autorización y permiso laboral a personas extranjeras.

Es importante que un colaborador extranjero conozca las condiciones legales laborales que lo amparan en el país para poder desarrollar su trabajo de la mejor manera posible y adaptarse a las mismas.

Las condiciones que estas personas tienen en el país son distintas a las de su país de origen por lo que surge la interrogante ¿Cuál es la percepción respecto a las condiciones legales laborales que amparan en Guatemala a un grupo de trabajadores extranjeros de diferentes niveles jerárquicos ?

### 2.1 Objetivos

#### 2.1.1 Objetivo General

Conocer la percepción sobre las condiciones legales laborales amparan en Guatemala a un grupo de trabajadores extranjeros de diferente nivel jerárquico.

#### 2.1.2 Objetivos Específicos

- Identificar la percepción de los extranjeros respecto a tipo de permiso laboral.
- Conocer la percepción de los extranjeros sobre las condiciones por las que son.

- Determinar la percepción de los trabajadores extranjeros en base a jornada laboral asignada.
- Describir la percepción sobre los salarios y beneficios otorgados en su puesto de trabajo.
- Detallar la percepción de los extranjeros sobre las prestaciones de ley con las que cuentan.

## **2.2 Elemento de estudio**

Condiciones legales laborales

## **2.3 Definición de elemento de estudio**

### **2.3.1 Definición Conceptual**

Condiciones legales laborales: según el Código de trabajo de Guatemala (2013), son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público.

### **2.3.2 Definición Operacional**

Se midió a través de seis indicadores:

1. Permiso laboral: tipo de permiso que se le otorga a un extranjero para laborar dentro del país.
2. Condiciones de contratación: tipo de contrato y bajo que regímenes se establece al momento de contratar.
3. Jornada laboral: horarios de trabajo y días que se laborarán a la semana.
4. Salario: la cantidad que se fijará para cancelarle a un trabajador extranjero por sus servicios.
5. Beneficios: remuneración extraordinaria o beneficios que obtendrá el trabajador en las organizaciones.
6. Prestaciones de ley: condiciones mínimas bajo las cuales se puede contratar a una persona.

## **2.4 Alcances y Límites**

La presente investigación identificó la percepción por parte de un grupo de trabajadores extranjeros de diferente nivel ocupacional con respecto a las condiciones legales laborales que los amparan en Guatemala.

El grupo consto de 8 personas los cuales participaron de manera voluntaria. El principal límite que se encontró fue que la persona participante constara con un permiso laboral, ya que en su gran mayoría los extranjeros se encontraban facturando.

Algunas personas que iniciaron la entrevista no quisieron terminarla, por cuestiones de tiempo, interés y demás.

Se trabajó con personal de distintas áreas y organizaciones por lo cual los resultados no pueden ser generalizados.

## **2.5. Aporte**

Esta investigación será útil para las organizaciones dentro del país que contratan personal extranjero para conocer la percepción de los trabajadores ubicados en Guatemala. Asimismo, se les podrá plantear mejores oportunidades de empleo y establecer criterios para la contratación.

La investigación también apoyará a futuros estudiantes de tesis por tratarse de un tema con pocos antecedentes de la perspectiva de la Psicología Industrial.

Por otra parte, contribuye con la Psicología Industrial y para los departamentos de recursos humanos a obtener información sobre los colaboradores extranjeros, ya que es un tema poco tratado en el área de relaciones laborales.

### III. MÉTODO

#### 3.1 Sujetos

La presente investigación se realizó con sujetos de nacionalidad extranjera que se encuentran laborando en organizaciones de distinto fin nacionales o transnacionales, y que ocupan puestos de diferentes niveles jerárquicos. Para efectos de la misma, se tomó en cuenta que los sujetos cumplieran con las siguientes características:

- Nacionalidad extranjera
- Edades distintas
- Nivel Jerárquico indiferente
- Personas de ambos géneros
- Escolaridad variada
- Indistinto estado civil
- Que estén laborando actualmente en una entidad en Guatemala con su respectivo permiso laboral

Se seleccionó un grupo de análisis que participó de manera voluntaria. Los participantes poseen características o rasgos similares, con el propósito de resaltar situaciones específicas en un grupo determinado.

Para seleccionar los participantes se preguntó a extranjeros que quisieran participar voluntariamente en el proceso de investigación, de los cuales se seleccionó aleatoriamente a 8 sujetos.

**Tabla 3.1 Características del grupo de análisis**

No	Estado civil	Edad	Género	Tiempo de laborar en la organización	Giro de la organización donde labora	Escolaridad	Nacionalidad	Tiempo de laborar en Guatemala
1	Casado	33	M	1 año 4 meses	Productos de higiene personal, cuidado del hogar y nutrición para mascota.	Master Marketing & Publicidad	Francesa	1 año 4 meses
2	Casado	62	M	10 años	Elaboración de bebidas no carbonatadas	Maestría en Alimentos	Mexicano	Más de 30 años
3	Soltera	21	F	2 años	Transporte y Logística	Lic. Psicología Industrial	Cubana	2 años
4	Casada	29	F	8 años	Call Center	Diversificado	Estadounidense	8 años
5	Casado	55	M	5 años	Consumo de producto masivo	MBA	Chilena	15 años
6	Soltera	25	F	1 año	Restaurante de comida rápida	Estudios universitarios iniciados	Nicaragüense	1 año
7	Soltero	48	M	3 años	Área Textil	Ingeniero Industrial	Salvadoreña	3 años
8	Casado	44	M	5 años	Desarrollo de software	Ing. En Sistemas	Salvadoreña	5 años

### **3.2 Instrumento**

El instrumento que se utilizó es una entrevista semi-estructurada, según Denzin y Lincoln (2005, p. 643, tomado de Vargas, 2012) una entrevista semi estructurada es cuando el investigador antes de la entrevista se prepara un guión temático sobre lo que quiere que se hable con el informante.

La entrevista consta de 6 categorías con 20 preguntas creada específicamente para ésta investigación, cada pregunta es de respuesta abierta para que los participantes puedan dar una opinión libre sobre los puntos que se pretenden investigar.

Las categorías son:

1. Permiso laboral ítem
2. Condiciones de contratación
3. Jornada laboral
4. Salario
5. Beneficios
6. Prestaciones de ley

La validación del instrumento se realizó a través de cuatro expertos. (anexo 2)

### **3.3 Procedimiento**

- Se inicia el trabajo de campo, en el cual se recolectará la información necesaria para la investigación a través de entrevistas semi-estructuradas.
- Se transcribirán todas las entrevistas para hacer el análisis de los indicadores propuestos
- Se traslada la información obtenida a matrices para presentar los resultados obtenidos, analizarlos y discutirlos.
- Se elaborarán conclusiones y recomendaciones
- Se elaborará el documento final para concluir la investigación.

### **3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística**

La presente investigación es de tipo cualitativa, ya que según sostienen (Hernández et al., 2014) es un proceso inductivo en donde se explora y se describe para luego

generar perspectivas teóricas de los datos obtenidos, sin necesidad de realizar algún método estadístico.

El diseño a utilizar será un diseño fenomenológico el cual se concentra en las experiencias individuales de las personas con el fin de reconocer las percepciones de las mismas. (Hernández et al., 2014)

El presente trabajo, por su naturaleza cualitativa no requiere ningún tratamiento estadístico por lo que toda la información que proporcionen los sujetos será presentada por medio de matrices, contexto y contenido.

## IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos en las entrevistas que se realizaron a extranjeros que ocupan distintas posiciones jerárquicas en varias organizaciones del país. Se presentará una matriz por entrevistado diferenciando las respuestas por indicador.

Código	S1
Estado Civil	Casado
Edad	33 años
Género	Masculino
Tiempo de laborar en la organización	1 año 4 meses
Nacionalidad	Francesa
Permiso laboral	<p>“no invertí tiempo, porque empresa donde trabajo ahora hizo permiso laboral” S1.1.1</p> <p>“...oh ninguna dificultad” S1.1.2</p> <p>“... yo creo que el motivo por el que uno se expatria...” S1.1.3</p> <p>“...yo me case y mi esposa es de este país...” S1.1.4</p>
Condiciones de contratación	<p>“...yo estaba acostumbrado a tener euros, aun no comprendo por qué pagan tan poco dinero en Guatemala...” S1.2.1</p> <p>“...principalmente la diferencia en el pago, tiempo excesivo que se trabaja...” S1.2.2</p> <p>“...me siento adaptado y si creo que son adecuadas.” S1.2.3</p> <p>“...el auto que me dieron...oh y el seguro.” S1.2.4</p>
Jornada laboral	<p>“... es mucho tiempo y todos trabajamos igual, no tiene sentido, las posiciones no deberían trabajar el mismo tiempo.” S1.3.1</p> <p>“...puedo terminar el trabajo que me asignen y tengo libertad para salir del trabajo.” S1.3.2</p> <p>“...quitaría el día sábado, nos quitan tiempo con mi esposa.” S1.3.3</p>
Salario	<p>“...si este cumple con mis necesidades y mi presupuesto, debe ser mayor lo que yo tenía en España o Francia.” S1.4.1</p> <p>“...nos ofrecen más beneficios y nos apoyan con la vivienda, pero es muy difícil encontrar un trabajo.” S1.4.2</p>
Beneficios adicionales a los que otorga la ley	<p>“...me ayudan con el auto, apoyo para vivienda...no recuerdo pero si son varios.” S1.5.1</p> <p>“...creo que ellos quieren que nos quedemos ayudándonos en Guatemala.” S1.5.2</p> <p>“...en Guatemala son menos los bonos que dan, no son sustentables...” S1.5.3</p>
Prestaciones de Ley	<p>“...el aguinaldo creo que es el que se paga en Diciembre y un bono que se paga en junio o julio, también conozco el IGSS pero no lo usaría.” S1.6.1</p>

	“...el seguro de asistencia social debería ser más efectivo.”S1.6.2
--	---

Código	S2
Estado Civil	Casado
Edad	62 años
Género	Masculino
Tiempo de laborar en la organización	10 años
Nacionalidad	Mexicana
Permiso laboral	“...fíjate que me costó 3 años conseguir el permiso, el cual no utilice debido a que al casarme opte por nacionalizarme” S2.1.1 “...muchísimas, empezando por la rivalidad absurda que existe de los guatemaltecos hacia los mexicanos” S2.1.2 “... mi percepción es que el estado no tiene interés en los extranjeros.”S2.1.3 “...principalmente la decisión que tomamos junto con mi esposa, fue muy complicado decidir dónde íbamos a vivir.”S2.1.4
Condiciones de contratación	“...actualmente me encuentro muy contento con mi trabajo, pero déjame decirte que al inicio no me valoraban por mi nacionalidad...” S2.2.1 “...las condiciones son similares, considero que la forma en que las llaman o las realizan es lo que cambia.”S2.2.2 “...de mi trabajo actual claro que son las que merezco.”S2.2.3 “...el bono 14, solamente que en México no se entrega ni llama de la misma manera.”S2.2.4
Jornada laboral	“... es muy flexible, suele trabajar solamente el tiempo necesario.”S2.3.1 “...el no estar atado a un horario.”S2.3.2 “...debo asistir a la empresa todos los días por la mañana, el tiempo lo decido yo.”S2.3.3 “...no cambiaría nada, porque el trabajo me ha permitido desempeñar otras actividades o incluso incorporarme en proyectos en otras compañías.” S2.3.4
Salario	“...en el presupuesto familiar, si se adapta lo tomas, si no se adapta buscas otro empleo.”S2.4.1 “...podría decirte que no he encontrado ningún aspecto en común.”S2.4.2
Beneficios adicionales a los que otorga la ley	“...yo considero un beneficio a libertad de horario que me dan.” “...en mi caso, las escasas personas que conocen la rama de alimentos.”S2.5.1 “...en mi país era muy joven, creo que he desarrollado mejor y he tenido mejores beneficios en Guatemala.”S2.5.2 “...los beneficios son algo que no determina para mí en lo personal si debo o no tomar un trabajo.”S2.5.3

Prestaciones de Ley	<p>“...creo que conozco bien todas las prestaciones, aguinaldo, bono 14, IGSS, IRTRA.”S2.6.1</p> <p>“...realmente las empresas deben cumplir con todas las prestaciones.”S2.6.2</p>
---------------------	---

Código	S3
Estado civil	<b>Soltera</b>
Edad	<b>21 años</b>
Género	<b>Femenino</b>
Tiempo de laborar en la organización	<b>2 años</b>
Nacionalidad	<b>Cubana</b>
Permiso laboral	<p>“...no tuve la oportunidad de tramitar el permiso, ya que mi mamá se casó con un guatemalteco” S3.1.1</p> <p>“...por el momento ninguna, Guatemala es un país que ha sido lindo y conmigo” S3.1.2</p> <p>“... el estado no se involucra para nada...”S3.1.4</p> <p>“...podría decirte que no tengo nada en mente.”S3.1.5</p>
Condiciones de contratación	<p>“...hay el horario, no me da tiempo de nada, corro para la oficina, corro para la universidad, corro si quiero salir...” S3.2.1</p> <p>“...como te imaginas Cuba es un país con muchas restricciones y gracias a Dios en Guatemala tengo mejores oportunidades...”S3.2.2</p> <p>“...muy bajo el salario, pero considero que es lo que hay en el mercado”S3.2.3</p> <p>“...no encuentro similitudes, más que puede llegar a ser injustas las condiciones.”S3.2.4</p>
Jornada laboral	<p>“... es muy exigente, pero me dan permiso para ir a la universidad con tiempo.”S3.3.1</p> <p>“...el permiso que me dan de ir a la universidad.”S3.3.2</p> <p>“...lunes a viernes jornada ordinaria.”S3.3.3</p> <p>“...si pudiera, primero el salario, por supuesto me aumento y un horario más relajado.”S3.3.4</p>
Salario	<p>“...mientras no tenga responsabilidades grandes en mi vida, mi salario es justo.”S3.4.1</p> <p>“...no tuve la oportunidad de trabajar en Cuba, no podría decirte.”S3.4.2</p>

Código	S4
Estado civil	<b>Casada</b>
Edad	<b>29 años</b>
Género	<b>Femenino</b>
Tiempo de laborar en la organización	<b>8 años</b>
Nacionalidad	<b>Estadounidense</b>
Permiso laboral	<p>“...me nacionalice guatemalteca, tengo doble nacionalidad” S4.1.1</p> <p>“...ninguna” S4.1.2</p> <p>“... los procesos son muy lento...”S4.1.3</p> <p>“...en mi país me preguntaron y me hicieron tomar la decisión, dónde iba a quedarme trabajando.”S4.1.4</p>
Condiciones de contratación	<p>“...con pocos estudios las oportunidades son bajas...” S4.2.1</p> <p>“...tengo un salario bastante comprensible, pero si siento que en cantidad es mayor en Estados Unidos...”S4.2.2</p> <p>“...la gente se va buscando el sueño americano, y si logran ganar muchísimo más con solo lavar platos”S4.2.3</p> <p>“...de verdad que no veo parecido en este momento.”S4.2.4</p>
Jornada laboral	<p>“... no tengo una jornada, es decir si la tengo pero no se respetan.”S4.3.1</p> <p>“...a veces tengo weekends off.”S4.3.2</p> <p>“...lunes a viernes jornada ordinaria y apoyo en mi cuenta.”S4.3.3</p> <p>“...el salario, puede ser más comprensible.”S4.3.4</p>
Salario	<p>“...es muy poco, incluso con mi esposo nos fuimos un tiempo a mi país a trabajar para poder pagar las deudas.”S4.4.1</p> <p>“...con decirte que siendo niñera de 2 niñas ganaba más de lo que gano aquí siendo coach.”S4.4.2</p>

Código	S5
Estado civil	<b>Casado</b>
Edad	<b>55 años</b>
Género	<b>Masculino</b>
Tiempo de laborar en la organización	<b>5 años</b>
Nacionalidad	<b>Chilena</b>
Permiso laboral	<p>“...conocí a mi esposa en Chile, luego nos venimos para Guatemala y decidimos iniciar a tramitar el permiso y finalice optando por nacionalizarme...” S5.1.1</p> <p>“...es difícil empezar a buscar y a gestionar trámites, principalmente si es un país que no conoces.” S5.1.2</p> <p>“... lentitud y poco información...”S4.1.3</p> <p>“...decidí trabajar en Guatemala, principalmente porque quise formar y tener unida a mi esposa con su familia y la nuestra.”S5.1.4</p>
Condiciones de contratación	<p>“...mi salario es adecuado para vivir en condiciones adecuadas tanto yo como mi familia...”S5.2.1</p> <p>“...Me dieron vivienda y transporte como otros beneficios”S5.2.2</p> <p>“...la vida es más cara en Chile, pero los salarios son más dignos.”S5.2.3</p>
Jornada laboral	“... mi jornada es de lunes a viernes, ingreso a las 8:00 pero no tengo horario de salida.”S5.3.1
Salario	<p>“...el salario me satisface por eso seguimos en Guatemala con mi familia, ya me siento “chapin.””S5.4.1</p> <p>“...Creo que el salario se complementa con los beneficios que me dan.”S5.4.2</p>

Código	S6
Estado civil	<b>Casada</b>
Edad	<b>25</b>
Género	<b>Femenino</b>
Tiempo de laborar en la organización	<b>1 año</b>
Nacionalidad	<b>Nicaragüense</b>
Permiso laboral	<p>“ Me llevo 2 años tramitarlo.” S6.1.1</p> <p>“ principalmente monetarias”S6.1.2</p> <p>“creo que económicos” S6.1.3</p> <p>“Mi familia”S6.1.4</p>
Condiciones de contratación	<p>“ ninguno me siento a gusto como estoy” S6.2.1</p> <p>“ en Guatemala hay más oportunidad y flexibilidad”S6.2.2</p> <p>“ claro que sí” S6.2.3</p> <p>“ las formas de trabajo y los empleos a los que puedo optar se parecen bastante en comparación a Nicaragua”S6.2.4</p>
Jornada laboral	<p>“perfecto me permite compartir con mis hijos” S6.3.1</p> <p>“flexibilidad de horarios” S6.3.2</p> <p>“tengo horarios rotativos de lunes a domingo casi de medio turno”S6.3.3</p> <p>“poder descansar más los fines de semana” S6.3.4</p>
Salario	<p>“depende de la necesidad que tenga del empleo” S6.4.1</p> <p>“casi solo ofrecen el salario mínimo” S6.4.2</p>
Beneficios	<p>“tarjeta de descuentos con empresas afiliadas, préstamos accesibles, bonos”S6.5.1</p> <p>“los resultados y ventas” S6.5.2</p> <p>“he encontrado beneficios más sólidos”S6.5.3</p> <p>“si estos benefician a mi familia y mi situación personal” S6.5.4</p>

Código	S7
Estado Civil	Soltero
Edad	48 años
Género	Masculino
Tiempo de laborar en la organización	3 años
Nacionalidad	Salvadoreña
Permiso laboral	<p>“...cuando vine a Guatemala ya tenía una oferta laboral” S7.1.1</p> <p>“...no encontré ninguna, porque ya vine con una oferta laboral” S7.1.2</p> <p>“... Guatemala ya no quiere más extranjeros”S7.1.3</p> <p>“realmente mi patrono lo tramito por mí”S7.1.4</p>
Condiciones de contratación	<p>“...me gusta mucho mi trabajo porque he podido crecer...” S7.2.1</p> <p>“...creo que me ofrecen mejores condiciones en Guatemala”S7.2.2</p> <p>“...Si me permiten vivir comodamente”S7.2.3</p> <p>“...no se me ocurre alguna”S7.2.4</p>
Jornada laboral	<p>“... es buenísima me permite estar con mis hijos”S7.3.1</p> <p>“...poder estar cerca de mi familia”S7.3.2</p> <p>“...soy responsable de realizar proyectos para la organización”S7.3.3</p> <p>“...considero que nada”S7.3.4</p>
Salario	<p>“...me permite tener una vida digna”S7.4.1</p> <p>“...Los salarios son muy atractivos”S7.4.2</p>
Beneficios adicionales a los que otorga la ley	<p>“...seguro médico.”S7.5.1</p> <p>“...en donde trabajo creo que son muy justos.”S7.5.2</p> <p>“...el salario en Guatemala es muy cómodo.”S7.5.3</p> <p>“...dependiendo que ofrecen.”S7.5.4</p>
Prestaciones de Ley	<p>“...prestaciones de le les dicen aca”S7.6.1</p> <p>“todas”S7.6.2</p>

Código	S8
Estado Civil	Casado
Edad	44 años
Género	Masculino
Tiempo de laborar en la organización	5 años
Nacionalidad	Salvadoreña
Permiso laboral	<p>“...la compañía tramitó mi permiso” S8.1.1</p> <p>“...realmente no encontré dificultades”S8.1.2</p> <p>“... no lo se.”S8.1.13</p> <p>“...que tendríamos un mejor estilo de vida.”S8.1.4</p>
Condiciones de contratación	<p>“...son excelentes...”S8.2.1</p> <p>“...son mucho mejores aquí.”S8.2.2</p> <p>“...Sí.”S8.2.3”</p> <p>“...creo que no se parecen.”S8.2.4</p>
Jornada laboral	<p>“... horario regular.” S8.3.1</p> <p>“...creo que es un trabajo decente.”S8.3.2</p> <p>“...es muy dinámica cambia mi jornada según lo que tenga que realizar” S8.3.3</p> <p>“...poder descansar un poco más.”S8.3.4</p>
Salario	<p>“...el salario permite que mi esposa no trabaje.”S8.4.1</p> <p>“...no creo que existan cosas en común”S8.4.2</p>
Beneficios adicionales a los que otorga la ley	<p>“...bono para renta, beneficios de alimentación, teléfono....”S8.5.1</p> <p>“...es la primera vez que trabajo en un área como esta.”S8.5.2</p> <p>“...la mayor diferencia es que aquí tengo vivienda.”S8.5.3</p> <p>“...siempre me interesan los beneficios para poder estar más contento en donde estoy.”S8.5.4</p>
Prestaciones de Ley	<p>“...el bono 14 y aguinaldo.”S8.6.1</p> <p>“...todas son importantes.”S8.6.2</p>

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Por medio de la siguiente investigación se pudo detectar la percepción de los extranjeros sobre las leyes que los amparan en el país, esto se logró a través de la opinión de un grupo de trabajadores extranjeros de distintos niveles jerárquicos en Guatemala.

Tal como lo indica Bonache y Cabrera (2002) los extranjeros son empleados que las empresas multinacionales destinan, generalmente en muy buenas condiciones a vivir y trabajar en el extranjero por un tiempo determinado.

Las siguientes citas ejemplifican este punto: “no invertí tiempo, porque empresa donde trabajo ahora hizo permiso laboral” (S1.1.1) y también “...cuando vine a Guatemala ya tenía una oferta laboral” (S7.1.1), se puede observar que la organización para la cual ellos trabajan se encargó del permiso laboral y todos los trámites migratorios, por lo que para estos sujetos fue más sencillo el proceso. “...decidí trabajar en Guatemala, principalmente porque quise formar y tener unida a mi esposa con su familia y la nuestra.”(S5.1.4)

La investigación de Campos (2004) la cual tuvo como objetivo comprobar que el permiso de trabajo de extranjeros, es la autorización que el Ministerio de Trabajo extiende para que éstos puedan trabajar en relación de dependencia con empleadores del sector privado, para lo cual se describe el funcionamiento de los mecanismos jurídicos y administrativos para realizar un trámite eficaz en la obtención del permiso respectivo. Al igual que la presente investigación que busca el permiso laboral como un factor determinante para trabajar en el país siendo extranjero. Esto implica que cada sujeto debe contar con un permiso laboral en Guatemala para poderse desempeñar en su puesto de trabajo.

El siguiente fragmento evidencia este aspecto “...ffijate que me costó 3 años conseguir el permiso, el cual no utilice debido a que al casarme opte por nacionalizarme” (S2.1.1) “...conocí a mi esposa en Chile, luego nos venimos para Guatemala y decidimos iniciar

a tramitar el permiso y finalice optando por nacionalizarme...” (S5.1.1) “ Me llevo 2 años tramitarlo.” (S6.1.1) “...la compañía tramitó mi permiso” S8.1.1  
“...realmente no encontré dificultades”S8.1.2

Según los beneficios del IGSS un extranjero cuenta con el mismo servicio de atención médica y prestaciones sin embargo los evaluados consideran que no llenan sus expectativas. El siguiente fragmento se relaciona con este aspecto. “...el seguro de asistencia social debería ser más efectivo.”(S1.6.2) “...creo que conozco bien todas las prestaciones, aguinaldo, bono 14, IGSS, IRTRA.”(S2.6.1) “...realmente las empresas deben cumplir con todas las prestaciones.”(S2.6.2)

En un estudio realizado por García (2013) cuyo objetivo fue conocer las motivaciones que conlleva a los profesionales extranjeros a realizar el traslado profesional a otro país, las dificultades que estos pueden presentar en la adaptación y las ventajas y desventajas que este proceso sobrelleva. Este estudio se relaciona con la presente investigación, ya que se mencionan los beneficios que un extranjero tiene en Guatemala, estos beneficios llevan al extranjero a ubicarse en el país, lo cual puede considerarse ventajas.

La siguiente cita ejemplifica este aspecto “tarjeta de descuentos con empresas afiliadas, préstamos accesibles, bonos”(S6.5.1) “los resultados y ventas” (S6.5.2) “he encontrado beneficios más sólidos”(S6.5.3) “...bono para renta, beneficios de alimentación, teléfono....”(S8.5.1) “...es la primera vez que trabajo en un área como esta.”(S8.5.2) “...la mayor diferencia es que aquí tengo vivienda.”(S8.5.3)

Según la constitución política de la república de Guatemala en el artículo número 102 son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.

Esto se ve reflejado en las opiniones de los extranjeros relacionados con las prestaciones laborales: “...creo que conozco bien todas las prestaciones, aguinaldo, bono 14, IGSS, IRTRA.” (S2.6.1) “...realmente las empresas deben cumplir con todas las prestaciones.” (S2.6.2)

Por otra parte, en un estudio realizado por Soto (2011) realizó una investigación de carácter cualitativo, la cual tuvo como objetivo principal conocer el significado de la experiencia personal de extranjeros que laboran en Guatemala en una Institución de Salud Pública.

Este estudio se relaciona con la presente investigación, ya que abarca la percepción sobre un grupo de extranjeros al estar en Guatemala y tener leyes que los amparen como colaboradores, los extranjeros nos comparten su experiencia desempeñando diversos puestos. Las siguientes citas ejemplifican este aspecto, "...me ayudan con el auto, apoyo para vivienda...no recuerdo pero si son varios."(S1.5.1) "...principalmente la decisión que tomamos junto con mi esposa, fue muy complicado decidir dónde íbamos a vivir."(S2.1.4) "...vine a Guatemala con la idea que tendríamos un mejor estilo de vida."(S8.1.4)

A su vez ERES Consulting e IESE (2009), realizó un estudio sobre Los retos de la expatriación en las multinacionales españolas y extranjeras donde se analizaron los aspectos y hábitos a desarrollar y mejorar de las multinacionales españolas y extranjeras, se utilizó una muestra aleatoria de 30 empresas, de las cuales 16 son multinacionales extranjeras y 14 nacionales. Entre los resultados destaca que la gran mayoría de las multinacionales foráneas ofrecen gestión de pagos, el diseño de políticas de expatriación, apoyo en la búsqueda de trabajo para el cónyuge o la formación intercultural, entre otros beneficios, mientras que en el caso de las 14 compañías españolas, tan solo una lo hace.

Se puede evidenciar la similitud con los siguientes comentarios: "...la compañía tramitó mi permiso" (S8.1.1) "...realmente no encontré dificultades"(S8.1.2) "...conocí a mi esposa en Chile, luego nos venimos para Guatemala y decidimos iniciar a tramitar el permiso y finalice optando por nacionalizarme..." (S5.1.1)...decidí trabajar en Guatemala, principalmente porque quise formar y tener unida a mi esposa con su familia y la nuestra."(S5.1.4)

Por último, en un estudio realizado por Ramírez (2010) se determinó la necesidad que el Estado, estudiantes, trabajadores y patronos, deban conocer los derechos y obligaciones laborales que surgen con la ocasión de la relación subordinada del trabajo e implementar políticas laborales para extranjeros, mejores oportunidades, salarios, estabilidad y oportunidad laboral. Esta investigación se relaciona, ya que menciona la importancia y los requisitos que un extranjero debe cumplir para poder desempeñar un puesto en Guatemala.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que la percepción de los extranjeros sobre las condiciones legales laborales que los amparan en el país no es consistente, ya que depende de la jerarquía que tengan en la organización que el proceso de expatriación se les facilite. Esto hace que su percepción cambie o se modifique según como reciban apoyo o no del patrono.
2. En base a las entrevistas se evidenció que a los extranjeros que vienen de parte de una organización se les facilita el proceso de permiso laboral, ya que la empresa que los trae a Guatemala se encarga de las gestiones necesarias. Esto hace que ellos puedan contar con un permiso seguro.
3. Se concluyó que los extranjeros cuando vienen encuentran diversas complicaciones para tramitar un permiso laboral, por la cual algunos optan por tramitarlos por parentesco. Es decir por matrimonio o nacimiento de hijo.
4. Se concluyó que la jornada laboral de un extranjero tiene relación con el puesto que desempeñe y la empresa para la cual trabaje. Los extranjeros opinan que si el puesto es administrativo, la jornada que les otorgan es flexible y cómoda a diferencia de los puestos operativos que cuentan con horarios extensos.
5. Se puede inferir que los extranjeros que laboran en el país buscan tener mejores beneficios y condiciones salariales a las que contaban en su país de origen.
6. Se concluye que los beneficios otorgados a los colaboradores extranjeros son vistos como un factor clave para que ellos tomen la decisión de laborar en el Guatemala.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los extranjeros que se ubican en el país asesorarse y comparar pros y contras de las condiciones que tendrán.
2. Es recomendable que los extranjeros evalúen las diferencias que existen en cuanto a las condiciones legales que los amparan, así como reforzar los beneficios que tendrán estos cuando desempeñen su puesto.
3. Se sugiere a las empresas nacionales que contratan personal extranjero, implementar un programa de integración de extranjeros, el cual puede contener temas generales del proceso de expatriación y condiciones bajo los cuales serán contratados.
4. Se recomienda a los profesionales de Recursos Humanos informarse sobre la cómo se debe realizar una contratación de un extranjero, la clasificación de permisos laborales, prestaciones y beneficios que un colaborador extranjero pueda tener para así poder trasladar la información puntual al momento de que se ejecute una contratación de un extranjero en la empresa donde laboran.
5. Se sugiere a los profesionales de Recursos Humanos apoyar a los extranjeros en su adaptación y proceso de solicitud de permiso laboral en el país. Ofrecer apertura a consultas o interrogantes que los extranjeros tengan sobre su condición en el país.
6. Es importante que los patronos que cuentan con colaboradores extranjeros en su empresa conozcan los procesos y requisitos que deben cumplir para poder contratar a una persona de distinta nacionalidad.

## VIII. REFERENCIAS

- Arrecis, D. (2006). Diagnóstico de la situación actual de la administración del personal extranjero de empresas farmacéuticas con operaciones en Guatemala. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Bonache, J. y Cabrera, A. (2002). *Dirección estratégica de personas: evidencias y perspectivas para el siglo XXI*. España, Madrid: Prentice Hall.
- Campos Avalos, R. (2004). *Problemática que enfrentan los extranjeros para trabajar en Guatemala: Permiso de trabajo y trámite para su solicitud*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Guatemala. Recuperado de: <http://bibliod.url.edu.gt>
- Constitución Política de la República de Guatemala. (2002). Editorial Serviprensa, SA, Guatemala, 75.
- Cortez, A., Carolina, L., Peñalver López, A., & Peñalver, V. (2011). *Principales aspectos a considerar para la ejecución de un proceso de expatriación exitoso en una corporación multinacional*. Recuperado de <http://ri.biblioteca.udo.edu.ve>
- Cox, R., Issa, R., & Ahrens, D. (2003). *Management's perception of key performance indicators for construction*. *Journal of construction engineering and management*, 129(2), 142-151.
- ERES Consulting e IESE (2009). *Los retos de la expatriación en las multinacionales españolas y extranjeras*. Recuperado de <http://www.iese.edu/aplicaciones/news/view.asp?id=1922&clang=es&cs>
- García Carranza, M. (2013). *Motivaciones que tienen los profesionales extranjeros para laborar en Guatemala* Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Guatemala. Recuperado de <http://biblio2.url.edu.gt/>.
- González, J. y Giménez, A. (2011). *Gestión de trabajadores extranjeros*. Creaciones Copyright, España.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Fundamentos de metodología de la investigación*. 5ta edición México: McGraw-Hill.
- Herrera, A. (2005). *Principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala: Teoría y práctica*. Gaceta Laboral, 11(1), 74-94. Recuperado de: <http://www.ilo.org>
- Hunt, M. (2008). *Los beneficios de los extranjeros: ¿Cómo lograr paridad en una arena global?* Recuperado de <http://www.mercer.es/referencecontent.html?idContent=1330845>.
- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (s.f.) *Requisitos de Afiliación*. Recuperado de: [www.igssgt.com/afiliados.php](http://www.igssgt.com/afiliados.php)
- \_\_\_\_\_(s.f.) *Derechos*. Recuperado de: [www.igssgt.com/afiliados.php](http://www.igssgt.com/afiliados.php)
- \_\_\_\_\_(s.f.) *Beneficios*. Recuperado de: [www.igssgt.com/afiliados.php](http://www.igssgt.com/afiliados.php)
- Ministerio de Trabajo (s.f) *Formularios de Permisos de Trabajo a Extranjeros*. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios-al-ciudadano/direccion-general-de-empleo/permisos-a-extranjeros/142-formularios-de-permisos-de-trabajo-a-extranjeros.html>
- Novoa, C. (2007). *Expatriación de profesionales: ¿un gasto o una inversión?* Recuperado de <http://www.iprofesional.com/notas/51879-Expatriacion-de-profesionales-un-gasto-o-una-inversion.html>.
- Pérez B., M., Concha G., J. y Jara Z., J. (2005). Global Solutions S.A.: gestión de profesionales extranjeros. Disponible en <http://www.repositorio.uchile.cl/handle/2250/113711>
- Salazar, J. (2013). *Percepción de un grupo de trabajadores extranjeros en cuanto a la cultura de trabajo en Guatemala*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Guatemala. Recuperado de <http://biblio2.url.edu.gt/>.

- Universidad de Navarra (s.f) *Políticas de expatriación y repatriación en multinacionales: visión de las empresas y de las personas*. Recuperado de [http://www.iese.edu/es/files\\_html/5\\_16929.pdf](http://www.iese.edu/es/files_html/5_16929.pdf)
- Sin Autor (2008). *La adaptación del ejecutivo extranjero en el exterior*. Recuperado de <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/2339-la-adaptacion-del-ejecutivo-extranjero-en-el-externo.html>.
- Sin Autor (2014) *Integración Cultural de Extranjeros*. Recuperado de: <http://www.icebergci.com/index.php/integracion-cultural-de-extranjeros>.
- Soto, I. (2011). *Significado de la experiencia de vida personal y laboral de extranjeros médicos, con especialidad en oftalmología que laboran en la ciudad de Guatemala en una institución de salud pública*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Guatemala. Recuperado de <http://biblio2.url.edu.gt/>.
- Tovar Núñez, H. (2013). *Plan de negocio MEXPAT: servicios de relocalización para extranjeros*. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/114132>

## Anexos

### Guía de entrevista

<b>Nombre:</b>			
<b>Edad:</b>		<b>Género:</b>	
<b>Tiempo de laborar en la organización:</b>			
<b>Giro de la empresa</b>			
<b>Puesto:</b>		<b>Estado civil:</b>	
<b>Nacionalidad:</b>			
<b>Tiempo de laborar en Guatemala:</b>			
<b>Escolaridad:</b>			

#### 1. Permiso laboral

- 1.1. ¿Cuánto tiempo le llevó tramitar su permiso de trabajo?
- 1.2. ¿Qué tipo de dificultades se le presentaron al momento de tramitarlo?
- 1.3. ¿Cuáles aspectos considera que el estado toma en cuenta para otorgar un permiso de trabajo?
- 1.4. ¿Qué factores influyeron para que usted decidiera tramitar un permiso laboral?

#### 2. Condiciones de contratación

- 2.1. ¿Qué aspectos modificaría sobre las condiciones bajo las cuales se encuentra contratado?
- 2.2. ¿Qué diferencias podría nombrar de las condiciones de contratación de trabajo en Guatemala y su país?
- 2.3. ¿Considera que las condiciones bajo las cuales lo contratan son las apropiadas?

- 2.4. ¿Qué similitudes podría indicar sobre las condiciones de contratación de Guatemala y su país?
3. Jornada laboral
  - 3.1. ¿Cómo percibe usted el tiempo asignado u horario que le asignaron en su actual empleo?
  - 3.2. ¿Qué aspectos ha encontrado positivos en base a su jornada laboral?
  - 3.3. ¿Cuáles son las características de la jornada laboral bajo la cual está contratado?
  - 3.4. ¿Qué cambiaría de la jornada laboral que le asignaron, si no cambiaría nada, por qué?
4. Salario
  - 4.1. ¿En qué circunstancias considera que el salario pueda ser un factor para aceptar o no un empleo?
  - 4.2. ¿Qué características tienen las organizaciones en común en base al salario que ofrecen a personas expatriadas?
5. Beneficios
  - 5.1. ¿Qué tipo de beneficios le otorgan en la organización donde labora?
  - 5.2. ¿Cuáles son los aspectos que considera toman en cuenta las organizaciones para otorgar beneficios?
  - 5.3. ¿Qué diferencia podría indicar en base a los beneficios que le ofrecen en Guatemala y los que le ofrecen en su país?
  - 5.4. ¿En qué circunstancia tomaría usted en cuenta los beneficios para aceptar una oportunidad laboral?
6. Prestaciones de ley
  - 6.1. ¿Cuáles son las prestaciones que usted conoce que la organización debe otorgarle por ley?
  - 6.2. ¿Qué prestaciones considera que es importantes tener?

El instrumento fue validado por los siguientes expertos:

- Lic. Manuel de Jesús Arias
  - mjariasg@gmail.com
- Licda. María de la Luz de León Guevara
  - mddeleon@correo.url.edu.gt
- Roberto López Plaza
  - rlopezplaza@gmail.com
- Claudia Gabriela Liquidano
  - cgliquidano@url.edu.gt