

center for
inclusive growth

Mejorando la salud financiera de las y los trabajadores en el sector de vestimenta y calzado en Guatemala:

beneficios para trabajadores y fábricas

Marzo 2026



La industria textil en Guatemala emplea a alrededor de 180.000 trabajadores,¹ de los cuales el 46% son mujeres.² La industria es crucial para la economía, representando casi el 10% del PIB y continua creciendo. La proximidad a Estados Unidos convierte a Guatemala en un mercado atractivo para el nearshoring de marcas y compradores globales que buscan reducir los costos de la cadena de suministro y los plazos de entrega:³ el 71% de las exportaciones de ropa son para el mercado estadounidense.⁴ La mayoría de las fábricas del sector de confección en Guatemala son propiedad surcoreana, lo que refleja una inversión considerable de empresas coreanas desde los años 90.⁵

Las y los trabajadores de bajos ingresos en Guatemala son financieramente vulnerables, con ahorros limitados y muchos cuentan con préstamos. Aunque los empleos en el sector de confección ofrecen un ingreso regular, están dentro del salario mínimo (Q 3,279.00 al mes – aproximadamente USD \$420.00).⁶ Las y los trabajadores tienen derecho a prestaciones del seguro social, incluyendo días de baja remunerados en caso de enfermedad o lesión, salud y pensión,⁷ aunque en realidad les resulta difícil acceder a ellos.⁸ El Global Findex del Banco Mundial informa que solo el 34% de los adultos en Guatemala declara haber ahorrado, mientras que el 41% de los adultos tiene préstamos,⁹ y su incumplimiento puede tener graves repercusiones.¹⁰ Además, el 40% de los adultos declaró que podía cubrir sus gastos durante menos de dos meses tras perder su principal fuente de ingresos.¹¹

El acceso a servicios financieros es un desafío para las y los trabajadores de bajos ingresos en Guatemala. Mientras que los salarios de las y los trabajadores se pagan en cuentas, el ecosistema financiero local se basa en gran medida en efectivo. En Guatemala, solo el 38% de los adultos tiene una cuenta financiera y solo el 17% realiza pagos digitales.¹² Solo el 9% de los adultos reporta ahorrar en una cuenta formal.

El Gobierno de Guatemala impulsa la transformación digital,¹³ lo que está conduciendo a un ecosistema financiero digital en crecimiento, y por lo cual lanzó la Estrategia Nacional de Inclusión Financiera¹⁴ en 2024 para ampliar el acceso a la educación y servicios financieros.

Las mujeres enfrentan barreras desproporcionadas y dificultades para acceder a productos y servicios financieros,¹⁵ lo que resulta en brechas de género significativas; por ejemplo, solo el 32% de las mujeres, frente al 43% de los hombres, poseen cuentas financieras y solo el 16% de las mujeres han realizado pagos digitales frente al 27% de los hombres.¹⁶ Estas brechas se deben a normas sociales que limitan las habilidades y la confianza de las mujeres para utilizar los servicios financieros, así como el control sobre cómo se gastan y ahorran los salarios.¹⁷ La violencia dentro y alrededor de fábricas textiles socava la seguridad económica de las mujeres: el 49% de las mujeres declaró haber experimentado violencia de género de cualquier tipo en algún momento de sus vidas en Guatemala.¹⁸ Las mujeres indígenas experimentan tasas más altas de pobreza y un acceso más limitado a la educación y al empleo formal, lo que afecta aún más su salud financiera.¹⁹



Resumen del programa

RISE y Mastercard Center for Inclusive Growth han estado trabajando juntos desde el 2018 para promover la salud financiera en las cadenas de suministro globales.

Desde el 2025, los socios han trabajado estrechamente en **Guatemala** con marcas globales, compradores, proveedores y proveedores de servicios financieros, junto con el socio local Fundated, para implementar el programa RISE Salud Financiera y fortalecer el bienestar financiero de las y los trabajadores.

A través del programa, **los empleadores** reciben apoyo y orientación para promover la salud financiera en toda su plantilla, incluyendo la colaboración con proveedores de servicios financieros para identificar productos y servicios adecuados que puedan promocionarse en el lugar de trabajo. **Las y los trabajadores** recibieron formación con perspectiva de género que abarca tanto el uso técnico de sus cuentas de nóminas y los servicios financieros relacionados, como habilidades prácticas en planificación financiera, presupuestos, ahorro y cómo tener una conversación sobre finanzas con sus familias, con el fin de fortalecer su salud y resiliencia financiera. **Los proveedores de servicios financieros** reciben información sobre este segmento de mercado.²⁰

Este informe presenta los resultados de 4 fábricas²¹ en los departamentos de Escuintla y Sacatepéquez en Guatemala, con más de 2,385 trabajadores (51% mujeres), para promover la salud financiera en el lugar de trabajo.

Los beneficios son claros:



Mayor uso de una variedad de productos y servicios financieros adecuados - El 73% de las y los trabajadores realiza transacciones desde su dispositivo móvil, frente al 34% previo al programa



Mayor confianza para gestionar los gastos diarios - El 82% de las mujeres reporta confianza para gestionar los gastos esperados, frente al 73% previo al programa



Mayor resiliencia financiera - El 53% de las y los trabajadores (igual para mujeres y hombres) declara ahorrar cada mes, o casi todos los meses, frente al 37% de las mujeres y el 43% de los hombres que lo hacían anteriormente



Mayor capacidad para tomar decisiones económicas y actuar en consecuencia - El 15% de las mujeres y el 18% de los hombres informaron que han hablado sobre cómo gestionar su salario con otros, frente al 2% y 13%, respectivamente



Mejora en la comunicación entre supervisores y trabajadores - Aumento del 9% en mujeres que valoran su relación con la gerencia como positiva

Este informe incluye recomendaciones para las marcas y compradores globales, proveedores de servicios financieros y otros actores clave para apoyar esta expansión de manera que pueda conducir a una mejor salud financiera para mujeres y hombres trabajadores en todo el sector.



La Salud Financiera es la capacidad de gestionar los gastos cotidianos y los imprevistos, de tener confianza en el futuro y de tomar decisiones económicas y actuar en consecuencia.

Servicios financieros

Mayor uso de una variedad de productos y servicios financieros adecuados

Las y los trabajadores aumentaron su confianza y habilidades para utilizar una variedad de productos y servicios financieros, lo que les permitió beneficiarse de sus cuentas de nóminas y realizar pagos digitales.



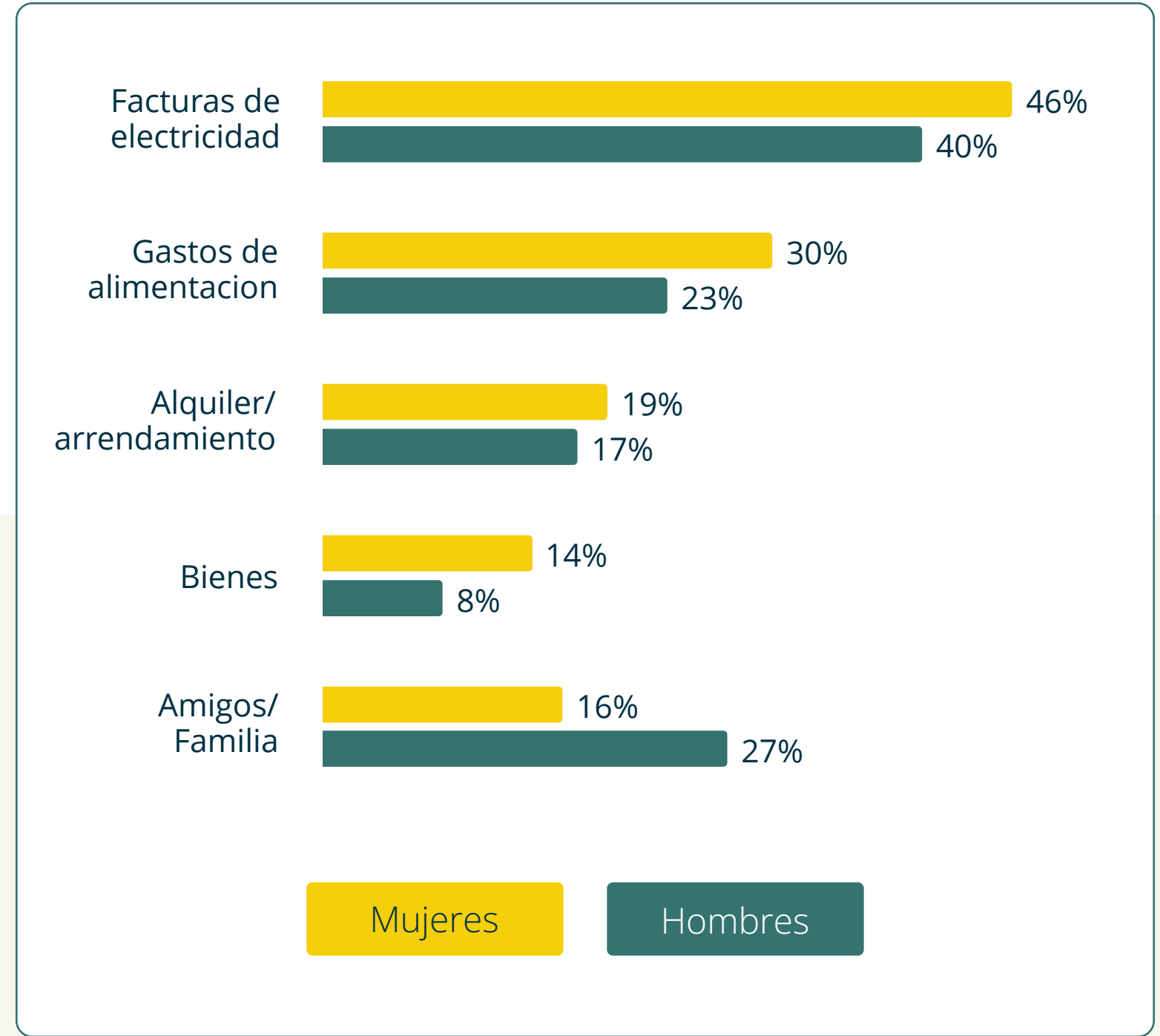
En Guatemala el 86% de los y las trabajadores han recibido su salario quincenalmente en sus cuentas bancarias desde el 2016, sin embargo, solo el 61% dice preferir este método. 14% recibe pagos por medio de cheque durante sus primeros tres meses de empleo.



El 89% de las mujeres y el 87% de los hombres utilizan aplicaciones bancarias, frente al 49% y 56% previo al programa. La revisión del saldo en la cuenta bancaria es una función popular, utilizada por el 54% de los hombres y el 32% de las mujeres.



El 76% de las mujeres y el 68% de los hombres reportaron realizar transacciones en sus dispositivos móviles, frente al 33% y 35% respectivamente. Las y los trabajadores suelen comenzar pagando las facturas de electricidad de forma digital, seguido de transferir dinero a amigos y familiares.



Tipos de transacciones de pago digital realizadas por trabajadores en Guatemala tras su participación en el programa RISE

Punto de vista del trabajador

"Ahora uso servicios financieros digitales, guardo todo mi dinero en el banco y no llevo efectivo. Hago todo en línea y ahora cumplo mis objetivos solo con mis ahorros. No malgasto mi dinero, lo uso bien y siempre estoy cubierto para cualquier emergencia. Hoy en día, gestiono mejor mi dinero y tengo suficiente para lo que realmente necesito usarlo."

**TRABAJADOR DEL SECTOR DE LA CONFECCIÓN,
28 AÑOS**

"Recibo mi salario a través de una cuenta de nóminas, pero prefiero usar efectivo. Uso la banca en línea para pagar la electricidad, el agua o el teléfono. También reviso mi estado de cuenta en la aplicación digital del banco. Tengo una cuenta de ahorros, pero también ahorro a través de Cuchubales (grupo de ahorros) y tengo una alcancía en casa para objetivos específicos."

**TRABAJADORA DEL SECTOR DE LA CONFECCIÓN,
26 AÑOS**



Mayor confianza para gestionar los gastos diarios

El acceso a herramientas de presupuesto y a prioridades financieras más claras ha aumentado la confianza en la administración de los gastos cotidianos.



El 85% de las mujeres y el 88% de los hombres informaron que estaban dándole seguimiento a sus gastos mensuales, subiendo desde el 72% y el 83% respectivamente. Aunque muchos trabajadores ya estaban siguiendo sus gastos, el programa fortaleció esta práctica, trasladando a las y los trabajadores desde una conciencia básica de su gasto a un seguimiento más completo y una elaboración de presupuestos más eficaz.



La confianza en la administración de los gastos esperados para los próximos dos años aumentó al 82% de las mujeres y al 78% de los hombres, frente al 73% y 70%, respectivamente. Aunque este aumento de confianza es positivo, parece alto en relación con el comportamiento financiero de las y los trabajadores: solo el 20% de las mujeres y el 18% de los hombres declaran ahorrar para los gastos esperados, y el 5% de las mujeres y el 11% de los hombres siguen solicitando préstamos para cubrirlos.

Consecuencias de usar préstamos para administrar los gastos

El endeudamiento es alto en Guatemala, con un 59% de las y los trabajadores que declaran tener préstamos y alrededor del 12% de sus salarios destinados a los pagos.²³ El 7% de las y los trabajadores dicen que están atrasados en los pagos, mientras que el 9% o no lo sabían o decidieron no responder. Las principales razones de los préstamos eran emergencias financieras (27% de las y los trabajadores) y la compra de una casa, propiedad o terreno (26% de las y los trabajadores). El 93% de mujeres y hombres tienen préstamos formales en bancos o instituciones de interés mutuo, el 14% de las mujeres y el 27% de los hombres piden prestado a amigos o familiares.

La falta de pago puede tener graves consecuencias para las y los trabajadores debido al congelamiento o embargo de sus cuentas bancarias y la intervención de cobradores, que pueden contactar a los empleadores y amenazar con multas por incumplimiento. Esta presión puede obligar a las y los trabajadores a dejar sus empleos y buscar empleos alternativos, dificultando aún más el pago de sus deudas.

Las y los trabajadores suelen recurrir a prestamistas informales que ofrecen préstamos rápidos, con pocos requisitos, atrayendo a quienes necesitan dinero urgentemente y no pueden acceder al crédito bancario tradicional debido a su historial. Sin embargo, estos préstamos suelen tener tasas de interés altas y condiciones de acuerdo poco claras, y algunos prestamistas emplean tácticas ilegales y extremas, como confiscar las tarjetas de débito de las y los trabajadores para retirar inmediatamente sus salarios cuando llega el día de pago.²⁴



Perspectiva del trabajador

"Es la primera vez que formo parte de un programa de salud financiera y considero que mi tiempo en el programa RISE fue una experiencia maravillosa porque he aprendido mucho. Me gustaron los temas de ahorro y presupuesto porque era algo en lo que no estaba formada y ahora tengo ideas sobre cómo puedo ahorrar para mi futuro. Ahora planifico cómo cubrir mis gastos para tener un margen de ahorro constante y poder diferenciar entre mis deseos y mis necesidades.

Hoy tengo ganas de alcanzar los objetivos que me he marcado durante el programa, siendo el más importante poder ahorrar para comprar mi propio terreno dentro de 4 años."

**TRABAJADORA DEL SECTOR DE LA CONFECCIÓN,
24 AÑOS**

Resiliencia financiera

Mayor ahorro y capacidad para enfrentar las emergencias financieras

Las mejores habilidades para la elaboración de presupuestos han permitido a las y los trabajadores aumentar sus ahorros y sentirse más seguros para gestionar emergencias financieras.



El 82% de las mujeres y el 78% de los hombres dijeron que se sentían seguros para gestionar emergencias financieras en los próximos dos años, pasando del 73% y 70% respectivamente. Aunque este aumento de confianza es positivo, parece alto en comparación con el comportamiento financiero de las y los trabajadores, con un 63% de mujeres y un 51% de hombres ahorrando para emergencias.



El 53% de las y los trabajadores reporta ahorrar cada mes o la mayoría de ellos, frente al 37% de las mujeres y el 43% de los hombres. Están ahorrando alrededor de 20 dólares estadounidenses al mes, lo que supone aproximadamente el 5% de su salario.²⁵ Las y los trabajadores informaron que en su mayoría ahorraban para emergencias, gastos previstos y la compra de una casa, propiedad o terreno. El 40% de las mujeres y el 32% de los hombres declaran ahorrar en una cuenta bancaria o en una institución financiera formal. Las y los trabajadores que tienen una cuenta de ahorros tienen más probabilidades de ahorrar cada mes o la mayoría de ellos.

Los hábitos de ahorro varían según la etapa de la vida

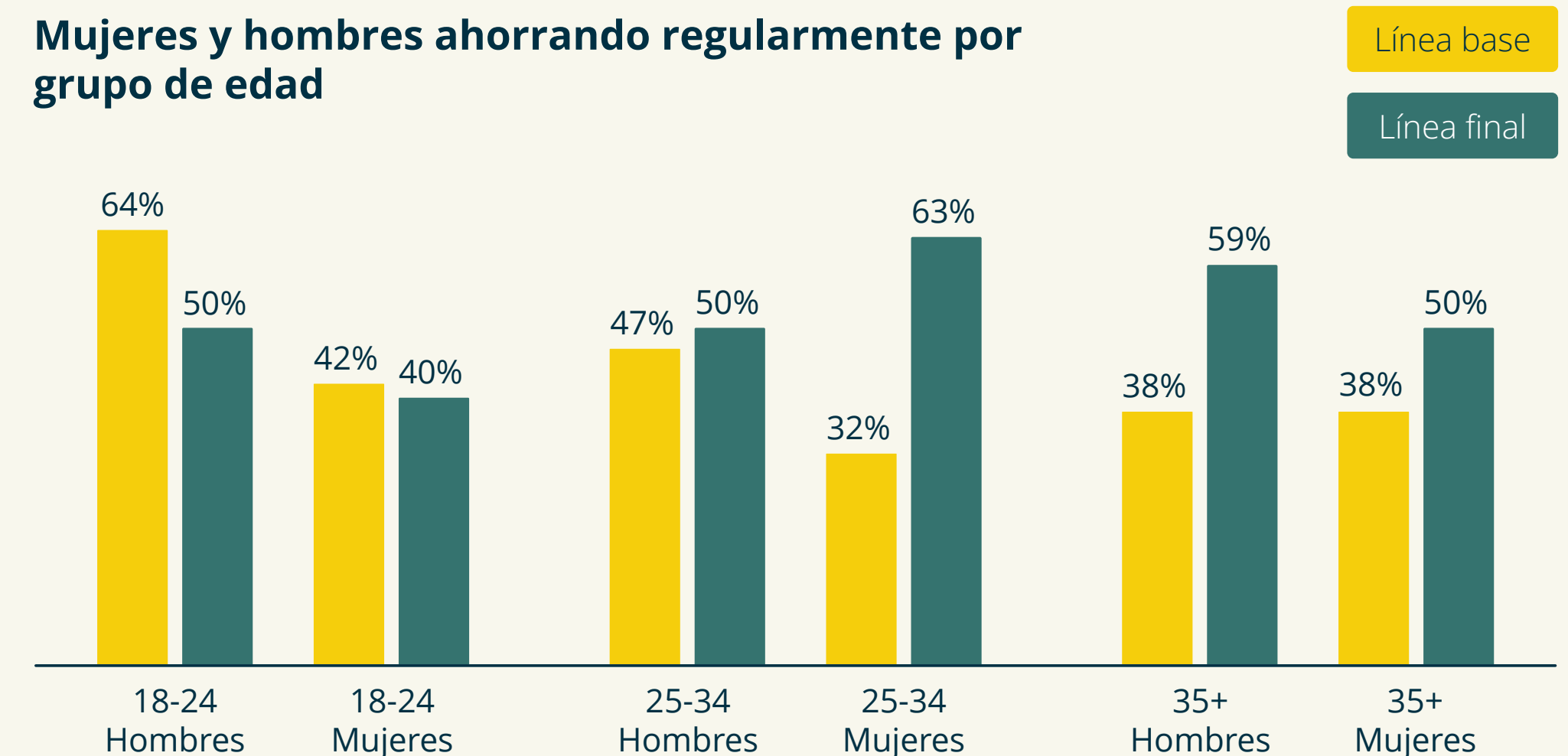
Las y los trabajadores son conscientes de la importancia de ahorrar dinero para el futuro y han aumentado su comportamiento de ahorro. Existen variaciones en los patrones de ahorro según los grupos de edad.

El cambio más significativo en el comportamiento de ahorro se observa entre mujeres de 25 a 34 años, cuyos ahorros aumentaron notablemente del 32% al 63%. Esto sugiere que, aunque este grupo inicialmente enfrentó las mayores limitaciones para ahorrar, con el apoyo adecuado pudieron priorizar la construcción de seguridad financiera para sus familias y asumir las responsabilidades con seriedad.

El segundo mayor cambio se da entre los hombres de 35+, seguidos por las mujeres de 35+. Estos patrones sugieren que el programa tuvo un impacto positivo entre los participantes mayores, que tienen más probabilidades de tener roles establecidos en el hogar, permitiéndoles traducir el conocimiento financiero en comportamientos prácticos de ahorro.

En cambio, el ahorro disminuyó entre jóvenes de 18 a 24 años, especialmente entre los hombres jóvenes. Esto puede reflejar menos responsabilidades financieras inmediatas y una perspectiva financiera a corto plazo típica de los grupos más jóvenes, lo que puede dificultar el ahorro constante a pesar de la mayor conciencia.

Mujeres y hombres ahorrando regularmente por grupo de edad



Perspectiva del trabajador

"Tengo una cuenta de ahorros en un banco, pero no fui constante con mis depósitos ni con la cantidad que deposité. El programa RISE me ayudó a darme cuenta de lo importante que es ser constante con la cantidad que se ahorra, especialmente porque soy viuda y mi vejez dependerá de lo que pueda ahorrar a partir de ahora.

Ahora, antes de hacer un gasto, analizo si quiero hacerlo porque es un deseo o una necesidad. Por eso, ahora soy más consciente de mis gastos.

También he podido compartir con mis compañeros lo que he aprendido y enseñarles cómo podrían beneficiarse si lo ponen en práctica."

**TRABAJADORA DEL SECTOR DE LA CONFECCIÓN,
42 AÑOS**



Toma de decisiones financieras

Mayor capacidad para tomar decisiones financieras y actuar en consecuencia

Mujeres y hombres han aumentado su participación en la toma de decisiones financieras del hogar, lo que ha llevado a una responsabilidad compartida en el gasto y el ahorro.



Aumento del
13%
en mujeres que toman **decisiones financieras junto con otras personas**

El 15% de las mujeres y el 18% de los hombres informaron haber discutido cómo gestionar su salario con otros, frente al 2% y 13%, respectivamente. El aumento es aún más pronunciado entre las y los trabajadores casadas: el 56% de las mujeres casadas y el 27% de los hombres casados dijeron tomar decisiones financieras conjuntamente, frente al 4% y 11%, respectivamente.



Aumento del
7%
en hombres **que no están de acuerdo con que las grandes decisiones financieras deban ser tomadas por hombres**

El 71% de los hombres no estaba de acuerdo en que las grandes decisiones financieras debían ser tomadas por hombres, frente al 64%, reflejando un cambio significativo hacia una toma de decisiones más equitativa.

Por qué es importante considerar las diferentes necesidades de mujeres y hombres

Comprender las necesidades, roles y limitaciones específicas de mujeres y hombres en el sector de vestimenta y de calzado de Guatemala es fundamental para diseñar servicios financieros inclusivos.

Normas sociales profundamente arraigadas moldean las decisiones financieras de los hogares,²⁶ influyendo en quién controla los ingresos, administra los gastos y utiliza herramientas financieras formales.

Las normas sociales a menudo refuerzan suposiciones inexactas sobre las capacidades y prioridades financieras de mujeres y hombres, limitando el acceso a productos y oportunidades adecuadas.²⁷ Las mujeres informan de forma constante menor confianza en el uso de servicios financieros, delegando con frecuencia pagos mayores a padres o parejas y dependiendo de los familiares para gestionar los servicios o los gastos del hogar. Los hombres suelen ejercer mayor autonomía y están más dispuestos a usar pagos en línea o las tarjetas de débito. Las divisiones tradicionales del trabajo asignan a las mujeres responsabilidades diarias de presupuesto, mientras que los hombres se encargan de las compras y las inversiones más grandes.²⁸

Aproximadamente el 25% de los hogares están encabezados por mujeres,²⁹ a menudo debido a la migración económica de hombres. Estas mujeres pueden convertirse en las principales proveedoras de niños, padres y familia extensa, especialmente cuando las remesas son irregulares.³⁰ Sin embargo, las normas patriarcales a menudo persisten, permitiendo a los hombres mantener el papel de tomadores de decisiones finales, limitando la autonomía financiera de las mujeres incluso en su ausencia.³¹

La dependencia económica también puede aumentar la exposición de las mujeres a la violencia y el acoso de género. En un sector donde muchas mujeres ganan bajos salarios y asumen responsabilidades no remuneradas, la dependencia de parejas o familiares refuerza dinámicas de poder desiguales y puede desalentar a las mujeres a desafiar la violencia o la coacción.

Reconocer estos patrones y cómo están cambiando es esencial para crear productos financieros, formación e iniciativas laborales que respondan a las realidades vividas tanto de mujeres como de hombres en el sector de vestimenta y calzado.



Perspectiva del trabajador

"Gracias a esta formación, hemos podido organizar mejor nuestro presupuesto, hacer un seguimiento de ingresos y gastos, y mejorar nuestros hábitos de ahorro. Incluso hemos empezado a ahorrar con nuestras familias y hemos mejorado nuestra comunicación en este ámbito para ayudarnos a planificar proyectos a corto, medio y largo plazo."

**TRABAJADOR DEL SECTOR DE LA CONFECCIÓN,
49 AÑOS**

"Ahora pienso en ahorrar para el futuro, y es incluso un tema que he hablado con mi marido, porque ambos solo estábamos centrados en gastos innecesarios como maquillaje y cremas para el cuidado de la piel, ahora pienso en la prioridad de cada uno de mis gastos y hago planes futuros con los ahorros que planeo acumular."

**TRABAJADORA DEL SECTOR DE LA CONFECCIÓN,
42 AÑOS**

Eficiencia empresarial

Mejora de la comunicación entre trabajadores y gerencia

La comunicación entre trabajadores y la gerencia ha aumentado, con los supervisores comprendiendo mejor los retos financieros de las y los trabajadores y ayudando a identificar soluciones adecuadas. Esto ha reforzado la confianza de las y los trabajadores para plantear los problemas a la gerencia.

Aumento del
9%
en mujeres que
valoran su **relación
con la gerencia
como positiva**



El 89% de las mujeres calificó su relación con la gerencia como positiva o muy positiva, en comparación con el 80% antes del programa.





"Las y los trabajadores reciben su salario de forma digital en cuentas personales, y trabajamos de cerca con nuestro proveedor de nómina para asegurar que el proceso funcione de manera fluida. Ellos brindan apoyo continuo, orientando a nuevos trabajadores, ayudándoles a usar cajeros automáticos y apoyándoles en la descarga y navegación de la aplicación bancaria. Hasta ahora, los resultados han sido muy positivos. Si surge algún inconveniente, hay dos agentes bancarios disponibles dentro de la fábrica, y las y los trabajadores también pueden acceder a soporte a través del call center o en una agencia fuera de la fábrica."

LETICIA ESTRADA, FINANCE MANAGER, DENIMVILLE

Soporte a trabajadores con productos y servicios financieros en el lugar de trabajo

En Guatemala, aunque la mayoría de las y los trabajadores reciben pagos en cuentas bancarias, muchos siguen ganando confianza en el uso de cajeros automáticos, descargan aplicaciones bancarias y realizan transacciones financieras. RISE trabaja con las gerencias para ayudarles a comprender las necesidades y desafíos financieros de las y los trabajadores, e identificar soluciones adecuadas que puedan promoverse en el lugar de trabajo.

Esto ha llevado a la gestión de la fábrica:

-  Organizar **visitas regulares del personal bancario** que ofrece apoyo de inducción a nuevos empleados y ayuda con el uso de servicios como cajeros automáticos, cuentas y la aplicación bancaria, entre otros
-  Revisar el proveedor de nóminas y cambiar a **uno con mejor cobertura de cajeros** automáticos para las y los trabajadores
-  Identificar la necesidad de **servicios adicionales para el retiro de efectivo** cerca de la fábrica y trabajar con un proveedor de nóminas para organizar un cajero móvil durante varios días alrededor del día de pago
-  **Campañas de concientización** sobre el uso seguro de tarjetas de débito y cajeros automáticos

Perspectiva de la fábrica

"Se puede ver claramente el impacto en la fábrica. Después de la capacitación de educadores pares, los compañeros comienzan de inmediato a preguntarles: '¿A dónde fueron? ¿Qué les dijeron? ¿Qué aprendieron?' Como decimos en Guatemala, la información se esparce como chisme en el piso de la fábrica, y en este caso, se difunde como conocimiento útil. También pusimos un fuerte énfasis en habilidades prácticas como el uso de una tarjeta de débito y cómo retirar dinero de forma segura en un cajero automático, para que las y los trabajadores se sintieran con confianza de poner en práctica lo aprendido."

LUIS ORTIZ
CUMPLIMIENTO SOCIAL, STAR APPAREL

"Mejorar la salud financiera de las y los trabajadores a lo largo de nuestra cadena de suministro es clave dentro de nuestra estrategia para fortalecer el bienestar de las y los trabajadores, el desempeño de las fábricas y la confiabilidad de la cadena de suministro. Creemos que cuando las y los trabajadores se sienten seguros, saludables y financieramente estables, la productividad y los resultados a largo plazo mejoran. Hemos visto en Guatemala cómo fortalecer las habilidades de planificación financiera, presupuestación y ahorro ha generado resultados positivos, y ahora buscamos ampliar este trabajo en Centroamérica."

SAMUEL DIAZ
GERENTE DE OPERACIONES DE ABASTECIMIENTO
RESPONSABLE, REGIÓN DE LAS AMÉRICAS, VF CORPORATION



Perspectivas para iniciativas exitosas de salud financiera en cadenas de suministro globales

RISE ha demostrado que el acceso a productos y servicios financieros, junto con una formación en capacidad financiera que tenga en cuenta las necesidades de las mujeres, conduce a beneficios para las empresas y trabajadores.

Perspectivas clave para ampliar esto incluyen:

Aunque la mayoría de trabajadores reciben pagos en cuentas bancarias, muchos retiran el 100% de sus salarios en efectivo



Mientras el ecosistema financiero de Guatemala se expande, el miedo a cometer errores en las transacciones digitales y la incertidumbre sobre las comisiones bancarias llevan a las y los trabajadores a seguir dependiendo del efectivo. Por ello, es importante proporcionar formación sobre el uso técnico de productos y servicios financieros y sus beneficios, para construir habilidades, seguridad y confianza.

Las y los trabajadores suelen depender de la familia, amigos y prestamistas informales para préstamos a corto plazo, lo que aumenta la deuda y el estrés financiero y puede generar graves consecuencias en caso de no pago.



Para reducir la dependencia del endeudamiento informal, especialmente para gastos predecibles, es necesario desarrollar y promover productos de préstamo asequibles a corto plazo y bajo interés, así como opciones de acceso al salario ganado, al tiempo que se promueve un enfoque de ahorro y se proporciona educación financiera sobre presupuestos.

Trabajadores demuestran comportamientos positivos de ahorro pero siguen siendo vulnerables a impactos financieros



Los gastos inesperados de salud, los ingresos fluctuantes y las responsabilidades del hogar suelen interrumpir su capacidad para ahorrar de forma constante. Fortalecer la resiliencia financiera requiere promover la planificación financiera, prácticas de presupuestación y herramientas de ahorro accesibles.

Las normas sociales influyen en la toma de decisiones financieras con las mujeres administrando normalmente los presupuestos familiares y los hombres tomando decisiones financieras más importantes



Las iniciativas de salud financiera deberían tener en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres al desarrollar materiales formativos, incluyendo abordar la dinámica de toma de decisiones en el hogar y cómo la inseguridad económica aumenta la exposición a la violencia y sus consecuencias.

La comunicación entre trabajadores y supervisores mejora cuando los empleadores invierten en la salud financiera de la plantilla



Las iniciativas de salud financiera deberían equipar a los gerentes para apoyar a las y los trabajadores a mejorar su salud financiera, incluyendo la promoción de productos y servicios financieros adecuados en el lugar de trabajo, junto con formación en salud financiera para las y los trabajadores sobre cómo utilizarlos y beneficiarse de ellos de forma segura.

Recomendaciones para los principales actores para apoyar la escala de las iniciativas de salud financiera

RISE ha demostrado que el sector de vestimenta y calzado, en colaboración con la industria de servicios financieros y otros actores clave, puede ser un catalizador para mejorar la salud financiera de las mujeres y hombres trabajadores de bajos ingresos. Los beneficios y recomendaciones para los principales actores para escalar esto incluyen:

Actores clave y beneficios



Sector de vestimenta y Calzado

Mayor eficiencia, cumplimiento y gestión de riesgos



Sector Financiero

Un nuevo sector de mercado activo que cumple con los objetivos de inclusión financiera



Gobierno

Mejora de la salud financiera de la población



ONGs

Mayor resiliencia de las y los trabajadores de bajos ingresos

Recomendaciones

- Invertir en la salud financiera de las y los trabajadores a largo plazo como parte de un modelo de negocio integral
- Identificar productos y servicios financieros adecuados para promocionar a las y los trabajadores, en colaboración con los proveedores de nóminas
- Supervisar el progreso para identificar dónde se requiere apoyo adicional

- Adoptar un enfoque a largo plazo: asegurar que las y los trabajadores puedan seguir accediendo al efectivo a través de cajeros automáticos locales mientras construyen su confianza, habilidades y destreza para utilizar servicios financieros digitales
- Desarrollar casos de uso para hombres y mujeres de bajos ingresos, incluyendo ahorros a largo plazo y productos de acceso a salarios ganados responsables, y agrupar con productos de nóminas
- Utilizar el diseño basado ciencias del el comportamiento para promover productos de ahorro durante el día de pago

- Fomentar las estrategias de inclusión financiera de los proveedores de servicios financieros para incluir a hombres y mujeres trabajadores de bajos ingresos
- Facilitar la inscripción de las y los trabajadores y el acceso a la seguridad social mediante la introducción de mecanismos más rápidos y eficientes que simplifiquen y agilicen el proceso
- Desarrollar campañas de concientización sobre cómo los clientes pueden realizar pagos digitales seguros y protegerse del fraude

- Realizar y compartir investigaciones sobre las necesidades y barreras financieras de las y los trabajadores, considerando etapas de vida, normas sociales y dinámicas de poder para apoyar mejor a las agencias financieras
- Integrar la salud financiera en la formación existente, incluyendo el abordaje de la violencia y acoso basados en género, la reducción del riesgo climático y la mejora de la salud mental

Los siguientes recursos desarrollados por RISE en colaboración con Mastercard Center for Inclusive Growth están fácilmente disponibles en línea:

Carteles de RISE Salud Financiera

Un conjunto de seis carteles en español con información sobre servicios financieros y gerencia.



Vídeos de RISE salud financiera

Un conjunto de 11 animaciones en español desarrolladas con QuizRR pueden usarse durante la formación o mostrarse por separado, por ejemplo, en pantallas dentro de la fábrica.



Mensajes de audio de RISE

Un mensaje de audio sobre servicios financieros y administración de dinero en español.



Una guía práctica para proveedores de servicios financieros desarrollada con Mastercard

Esta guía ofrece a los proveedores de servicios financieros consejos prácticos para desarrollar el segmento de salarios digitales, incluyendo la adquisición, el impulso del uso de servicios financieros y la retención de nuevos clientes. Disponible en inglés y español.



Referencias

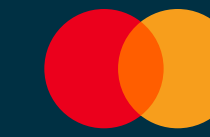
1. [Guatemala's apparel and textile industry, far beyond the maquila industry](#), Vestex, 2025.
2. [Benchmarking the Apparel and Textile Sector - Guatemala, Honduras, El Salvador, Nicaragua, and Haiti](#) USAID, 2022.
3. [The case for investing in workers in Central America](#) RISE, 2025.
4. Véase la referencia 1.
5. [Around the World: Guatemala: Interview with Carla Caballeros](#), University of Delaware.
6. [Minimum wage in Guatemala 2025: Increase and new guidelines](#) Chambers and Partners, 2025.
7. [Guatemalan Social Security Institute](#).
8. [Women's Situation in the Garment, Footwear, and Textile Sector in Guatemala, El Salvador, and Honduras Report](#), CARE International and RISE, 2024.
9. [The Global Index Database](#), The World Bank, 2025.
10. Véase la referencia 8.
11. Véase la referencia 9.
12. Véase la referencia 11.
13. [Digital Government Plan 2021-2026](#) Government of Guatemala, 2023.
14. [Estrategia Nacional de Inclusión Financiera para Guatemala, ENIF 2024-2027](#) tiene como objetivo mejorar el acceso a productos y servicios financieros para la población guatemalteca, especialmente para aquellos tradicionalmente excluidos del sistema financiero regulado. Esta estrategia está liderada por el Ministerio de Economía, la Superintendencia de Bancos y el Banco de Guatemala, y coordinada por la Comisión de Inclusión Financiera (COMIF).
15. [Guatemala: the importance of the gender perspective in financial Inclusion](#) UN Women, 2025.
16. Véase la referencia 11.
17. [Women, Remittances and Financial-Inclusion in Guatemala - A Pathway to Financial Independence](#) The Dialogue, 2024.
18. [2023 National Survey on the Quality and Wellbeing of Households \(Informe Encuesta Nacional de Calidad y Bienestar de los Hogares; ENCABIH\)](#) Instituto Nacional de Estadística, 2023.
19. [Gender-based violence in Guatemala](#) ODI Global, 2025.
20. [Advancing Financial Inclusion and Resilience in Global Supply Chains](#) RISE, 2024.
21. RISE realizó encuestas en 4 fábricas, con 200 trabajadores al inicio del programa (62% mujeres) y 200 trabajadores al final (62% mujeres) en 2025. Siempre que fue posible, las muestras de referencia y de línea final fueron las mismas participantes. El 18% de las y los trabajadores tienen entre 18 y 24 años, el 30% entre 25 y 34 y el 52% 35+. El 51% de las y los trabajadores están casados o tienen pareja y el 47% son solteros, separados o viudos. El 2% no respondió.
22. Datos de digitalización salarial reportados a RISE por la dirección de la fábrica en 2025.
23. [Day in the life research with 12 workers in 3 factories](#), RISE and Fundated, 2025.
24. Véase la referencia 8.
25. This is based on minimum wage of US \$ 426 per month. This is also aligned with in depth feedback from 12 workers interviewed on their financial spending and saving behaviors.
26. Véase la referencia 8.
27. Véase la referencia 17.
28. [Guatemala Análisis de Género](#) USAID, 2018.
29. [Hogares encabezados por mujeres - Datos](#) del Grupo del Banco Mundial de Guatemala, 2024.
30. [Análisis de igualdad de género, discapacidad e inclusión social en América Latina: Guatemala 2025](#) ODI Global, 2025.
31. Véase la referencia 30.

Agradecimientos

Gracias a nuestros socios, Fundated, Ralph Lauren, Target, VF, y nuestro financiador Mastercard Impact Fund, con el apoyo de Mastercard Center for Inclusive Growth, así como a los gerentes y trabajadores del sector textil que compartieron sus experiencias y comentarios con nosotros.

Este informe fue desarrollado por Charlotte Pallangyo, Lucia Bethancourt y Ella Moffat en RISE, con la colaboración de Mariela Reneau en FUNDATED.

Créditos de la imagen: RISE



center for
inclusive growth



El Mastercard Center for Inclusive Growth impulsa un crecimiento económico equitativo y sostenible y la inclusión financiera en todo el mundo. The Center aprovecha los activos y competencias clave de la empresa, incluyendo conocimientos de datos, experiencia y tecnología, mientras administra el Mastercard Impact Fund, para producir investigación independiente, escalar programas globales y empoderar a una comunidad de pensadores, líderes y personas que hacen acción en primera línea del crecimiento inclusivo. Para más información y recibir sus últimas novedades, sigue The Center en [LinkedIn](#), [Instagram](#) y [suscríbete a su boletín](#).

www.mastercardcenter.org



RISE: Reimagining Industry to Support Equality acelera la igualdad para las y los trabajadores en todas las cadenas de suministro globales mediante la colaboración con empresas, representantes laborales, organizaciones de mujeres y asociaciones comerciales. Basada en las experiencias y prioridades reales de las y los trabajadores, RISE crea valor en múltiples niveles. A nivel de fábrica, nuestros programas basados en datos logran resultados que cambian la vida de mujeres y hombres trabajadores. Para las empresas que navegan por un entorno global en rápida evolución, nuestro trabajo conduce a una mayor resiliencia y sostenibilidad. Colaboramos con la industria y los responsables de políticas públicas para promover lugares de trabajo dignos e igualitarios y economías locales y comunidades inclusivas. Con nuestros socios, logramos un impacto medible que transforma la vida de las y los trabajadores, fortalece el negocio y sienta las bases para sociedades prósperas. Sigue a RISE en [LinkedIn](#) y [suscríbete a nuestro boletín](#).

riseequal.org