

Capítulo 3

Integración de la migración y el desarrollo en las políticas del mercado laboral

El buen funcionamiento de los mercados de trabajo es esencial para el desarrollo económico y social de los países. En este capítulo se analizan las interrelaciones entre las políticas de migración y las políticas del mercado laboral. Se explora cómo la emigración afecta diferentes sectores y grupos de competencias, si la emigración y las remesas tienen repercusiones en las decisiones de los hogares relativas a la oferta de mano de obra y cómo se relacionan las remesas y la migración de retorno con el trabajo por cuenta propia. También cuestiona cómo la inmigración afecta los mercados de trabajo en los países de acogida. A continuación, el capítulo estudia cómo las políticas del mercado laboral afectan la decisión de migrar y la (re) integración de los inmigrantes y los migrantes de retorno mediante la mejora de la eficiencia del mercado por medio de las agencias públicas de empleo y el refuerzo de la oferta de mano de obra con programas de capacitación profesional.

Un mercado laboral eficaz es fundamental para el desarrollo. Un buen funcionamiento del mercado laboral asegura que los empleadores encuentren trabajadores con las competencias adecuadas para desarrollar sus actividades y que todos los trabajadores reciben una remuneración que corresponde a sus competencias. Más allá de la eficiencia económica, el acceso generalizado de la población a empleos formales y en condiciones dignas mejora la cohesión social. En este contexto, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS 8.5) reiteró la importancia de “lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos [...], y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” (ONU, 2015).

Sin embargo, las condiciones de empleo en muchos países todavía distan de este escenario ideal. Muchos países en desarrollo se enfrentan a una fuerte presión demográfica, una demanda de trabajo insuficiente y de baja calidad y altas tasas de empleo informal y vulnerable. La competencia entre los trabajadores –especialmente los menos calificados– en países caracterizados por un sistema educativo inadecuado para satisfacer las necesidades del mercado laboral y la falta de información adecuada a menudo empuja a las personas a buscar mejores oportunidades laborales en el extranjero. La existencia de diferencias salariales a nivel internacional también anima a las personas a trasladarse a países con mejores perspectivas de empleo, que incluyen salarios más altos y, en algunos casos, mejores condiciones de empleo.

Si bien los mercados de trabajo disfuncionales podrían estimular la movilidad laboral internacional, la migración, a su vez, tiene repercusiones en los mercados de trabajo, tanto del país de origen como en el de destino, especialmente en relación con los salarios y los resultados laborales. Al mismo tiempo, las políticas activas del mercado laboral¹ (PAML) pueden afectar de manera positiva o negativa la decisión de migrar y de regresar y desempeñan una función importante en la (re)integración de los inmigrantes y los migrantes de retorno.

Por dichos motivos, en este capítulo se analizan las interrelaciones entre las políticas de migración y las políticas del mercado laboral. Comienza con un panorama general de las características del mercado laboral de los diez países socios que participan en el proyecto *Interacciones entre Políticas Públicas, Migración y Desarrollo* (IPPM). La segunda sección explora cómo las diferentes dimensiones migratorias afectan los mercados de trabajo en los países de origen y de destino, mientras que la tercera sección aclara cómo pueden influir las políticas del mercado laboral en los resultados en materia de migración. Sobre la base de los resultados del proyecto y las prácticas políticas de los diez países, el capítulo concluye con una serie de recomendaciones de políticas.

Cuadro 3.1. La migración y el mercado laboral: Hallazgos fundamentales

¿Qué efectos tiene la migración en los mercados laborales?	¿Qué efectos tienen las políticas del mercado laboral en la migración?
<ul style="list-style-type: none"> ● La emigración puede generar escasez de mano de obra en determinados sectores y grupos con distintas habilidades, pero también puede aliviar la presión en el mercado laboral. ● La emigración y las remesas tienden a reducir la oferta de mano de obra de los hogares. ● Las remesas y la migración de retorno estimulan el trabajo por cuenta propia. ● La migración de retorno ayuda a enriquecer las aptitudes profesionales en el país de origen. ● La inmigración abastece a la economía con una amplia oferta de mano de obra y puede cubrir la escasez de trabajadores en algunos sectores. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Al proporcionar una mejor información sobre las ofertas de trabajo en el país de origen, las agencias gubernamentales de empleo tienden a frenar los flujos de emigración. ● Cuando los programas de capacitación profesional no se ajustan a las necesidades de los mercados de trabajo nacionales, fomentan la emigración. ● La cobertura de la mayoría de los programas públicos de empleo es demasiado pequeña como para tener una repercusión significativa en la emigración.

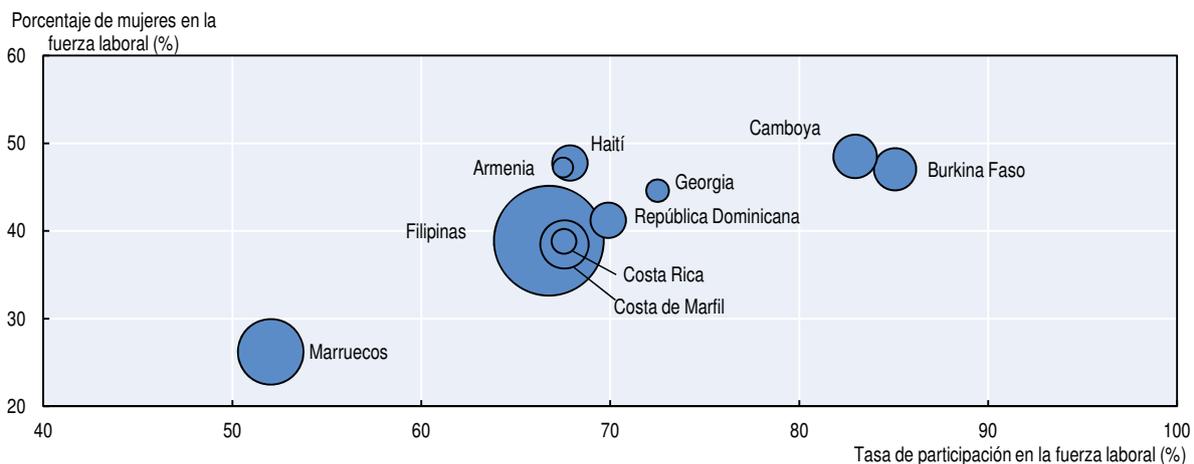
Nota: Estos hallazgos no se aplican a todos los países. Los resultados específicos de cada país se pueden consultar en los informes por países de IPPMD.

Descripción general del mercado laboral en los diez países socios

Las situaciones del mercado laboral de los diez países son muy diferentes (Figura 3.1), y presentan una amplia variación en el tamaño de la población en edad activa. En 2015 Filipinas tenía la mayor población en edad activa, con 64 millones de personas, mientras que Armenia tenía la más pequeña, con 2 millones de personas. Las tasas de participación en la fuerza de trabajo también varían significativamente entre los países. Las tasas son más elevadas en Burkina Faso y Camboya, donde pocas personas pueden permitirse el lujo de no trabajar y los niveles de las redes de seguridad social son bajos. La tasa más baja es la de Marruecos, en gran parte debido a la baja tasa de participación de las mujeres. Hay una mayor proporción de mujeres activas en la fuerza de trabajo (45-48 %) en Burkina Faso, Camboya y Haití, que son los países más pobres del proyecto y donde un alto porcentaje de la población obtiene sus ingresos del trabajo. Armenia y Georgia, que comparten las características comunes de los países de la antigua Unión Soviética, también tienen mayores tasas de participación laboral de las mujeres.

Figura 3.1. Las situaciones del mercado laboral varían enormemente entre los diez países socios, 2015

El tamaño de la población activa, la tasa de participación en la fuerza laboral y el porcentaje de mujeres en la fuerza laboral



Nota: El tamaño del círculo refleja el tamaño de la población activa.

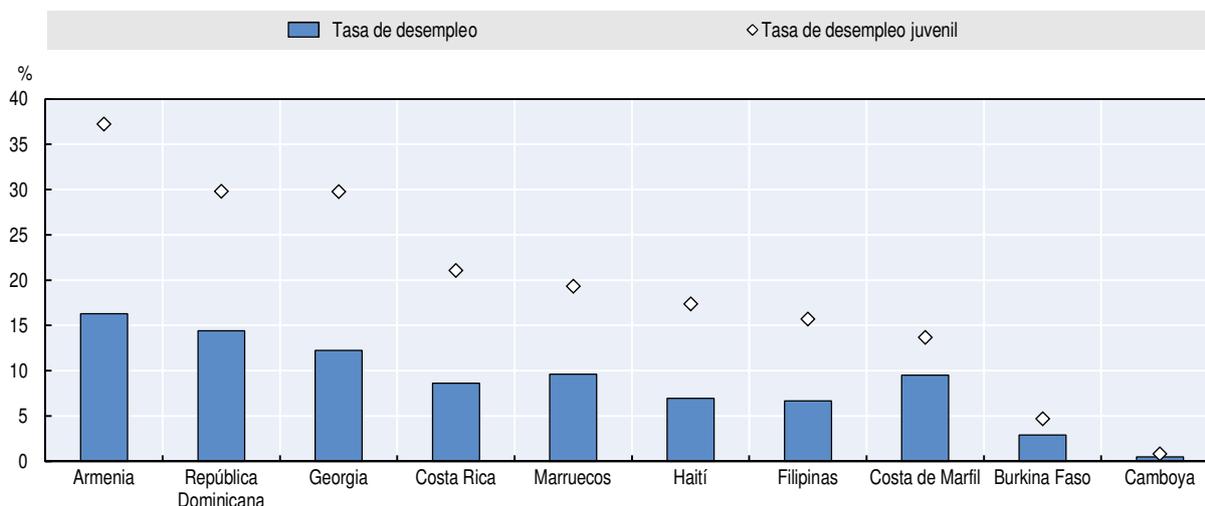
Fuente: Indicadores Clave del Mercado de Trabajo de la OIT (KILM en inglés), <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang--en/index.htm>.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933417538>

La tasa de desempleo también difiere entre los distintos países (Figura 3.2). Armenia tiene la tasa de desempleo más alta, seguido por República Dominicana y Georgia. El desempleo en Camboya y Burkina Faso es muy bajo debido a la alta proporción de trabajadores por cuenta propia y el bajo nivel de las redes de seguridad social. Las personas entre 15 y 24 años de edad son el grupo más afectado por el desempleo en la mayoría de los países. La tasa de desempleo juvenil es superior a 30 % en los tres países con mayor tasa de desempleo. El desempleo, sin embargo, podría no revelar el cuadro completo. La prevalencia del subempleo y el empleo informal es otra característica común en muchos países en desarrollo. Esto, en concreto, puede exacerbarse en los países donde la agricultura de subsistencia es mayor (OCDE, 2009).

Figura 3.2. **El desempleo es más acusado entre los jóvenes, 2015**

Tasa de desempleo por país, juvenil y total (%)



Nota: El término “juvenil” engloba a las personas con edades comprendidas entre los 15 y los 24 años.

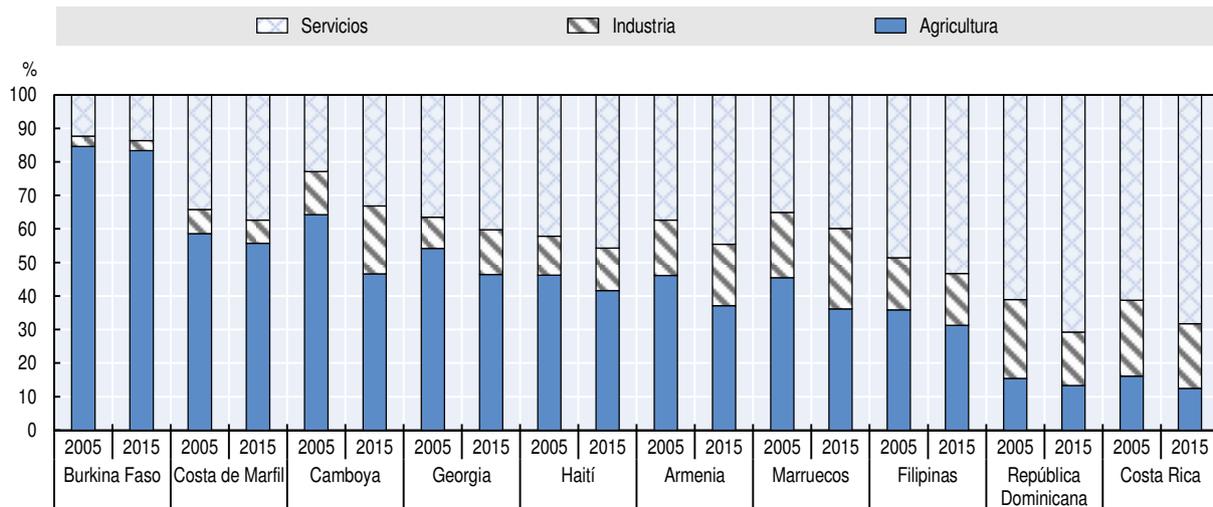
Fuente: Indicadores Clave del Mercado de Trabajo de la OIT (KILM en inglés), <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang--en/index.htm>.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933417543>

La agricultura representa el mayor porcentaje de empleo en Burkina Faso, Camboya, Costa de Marfil y Georgia (Figura 3.3). Es la fuente de empleo más importante en Burkina Faso (84 %), aunque muchas personas se dedican a la agricultura de subsistencia, lo que indica que existen oportunidades limitadas para una mejor calidad del empleo asalariado. En Armenia, Haití, Filipinas y Marruecos la proporción del empleo en el sector agrícola sigue siendo significativa, aunque el sector servicios es el mayor empleador. Los países con el porcentaje más bajo de empleo en la agricultura son Costa Rica y República Dominicana, donde el sector servicios representa alrededor del 70 % del empleo. La Figura 3.3 ilustra también la manera en que los diez países se encuentran en diferentes puntos de la transición desde economías dominadas por la agricultura hasta las basadas en servicios. En general, la proporción del empleo en el sector agrícola ha disminuido en la última década, mientras que la proporción del empleo en los servicios ha aumentado.

Figura 3.3. **La agricultura representa una proporción decreciente del empleo, 2005-2015**

Proporción de la fuerza laboral (%), comparación de tres sectores



Nota: Los datos para 2015 son una proyección.

Fuente: Tendencias Mundiales del Empleo de la OIT. Conjuntos de datos de soporte, <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015/lang--en/index.htm>.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933417556>

¿Qué efectos tiene la migración en los mercados laborales?

La migración puede afectar el mercado laboral en cuatro dimensiones diferentes:

- La **emigración** puede afectar los niveles salariales y el desempleo mediante la reducción de la oferta de mano de obra. También significa una reducción de mano de obra, tanto a nivel nacional como de los hogares, que puede limitar la productividad y el desarrollo.
- Las **remesas** pueden afectar las decisiones laborales de los miembros del hogar restantes al aumentar el umbral salarial más bajo que estarían dispuestos a aceptar (el denominado salario de reserva), lo que les permite abandonar el empleo asalariado o crear un pequeño negocio.
- Los **migrantes de retorno** traen a su país el capital financiero, humano y social acumulado en el extranjero. Ellos también pueden crear nuevos negocios y generar nuevos puestos de trabajo en su país de origen.
- La **inmigración** puede afectar los salarios y la empleabilidad de la población autóctona, mientras que cubren carencias de mano de obra en determinados sectores.

Los sectores y los grupos de competencias afectados por la emigración varían entre los distintos países

La emigración significa una reducción de la población total de un país. También implica una reducción en la oferta de mano de obra si los migrantes estaban participando en el mercado de trabajo antes de emigrar. En teoría, una caída significativa en la oferta de mano de obra puede relajar la competencia en el mercado de trabajo, lo que a su vez aumenta los niveles salariales y disminuye el desempleo. Sin embargo, su efecto puede variar dependiendo de las características de los trabajadores que ocupan los puestos que quedaron vacantes a causa de los emigrantes. Los salarios serán superiores para aquellos cuyas competencias sustituyen las competencias de los que se fueron, pero serán inferiores

para las personas cuyas habilidades complementan las de los demás trabajadores. El efecto de la caída de la oferta puede acentuarse en los sectores que requieren de mucha mano de obra, como la agricultura.

Es posible que ciertos sectores se vean más afectados por la emigración que otros. La investigación IPPMD ha explorado este aspecto en los cuatro sectores clave para la economía: la agricultura, la construcción, la educación y la salud. El número de emigrantes que abandonaron cada sector se comparó con el número de trabajadores restante (Cuadro 3.2). Los emigrantes son más propensos a venir del sector agrícola en Armenia, Burkina Faso, Camboya, Costa Rica y Haití. El sector de la salud se ve afectado por la emigración de forma significativa en Filipinas, lo que refleja la tendencia general en el país (OMS et al., 2012). De hecho, las partes interesadas en Manila señalaron que el sector de la salud sufre una escasez considerable, especialmente en las zonas rurales. La mayoría de las personas con competencias relevantes deciden marcharse en busca de mejores oportunidades de trabajo en lugar de permanecer en el mercado nacional.

Cuadro 3.2. El sector agrícola es uno de los más afectados por la emigración

	Agricultura	Construcción	Educación	Salud
Armenia	13	12	1	6
Burkina Faso	13	2	1	0
Camboya	29	20	7	0
Costa Rica	8	4	3	6
Filipinas	6	22	21	69
Georgia	6	9	11	16
Haití	17	6	11	6
República Dominicana	10	11	10	14

Nota: Los números de la tabla muestran la proporción de emigrantes que abandonaron cada sector en relación con los trabajadores que permanecen en dicho sector. Los números deben compararse a través de los sectores y los países. Costa de Marfil y Marruecos quedan excluidos por falta de datos.

Fuente: Obra de los autores basada en datos del estudio IPPMD.

La emigración de trabajadores altamente calificados tiene un impacto directo en el mercado laboral. Cuando la pérdida es grande, puede dañar la economía por la reducción de la productividad. El análisis de IPPMD estudió los patrones de emigración entre los grupos ocupacionales y los niveles de calificación. La Figura 3.4 compara la relación entre el número de emigrantes que abandonaron cada grupo y los trabajadores restantes en ese grupo. Esto revela que los emigrantes de Filipinas, Georgia y Haití proceden en su mayoría de los grupos ocupacionales más calificados. Este no es el caso en los demás países. Armenia y Camboya, por ejemplo, están perdiendo para la emigración principalmente trabajadores de baja calificación.

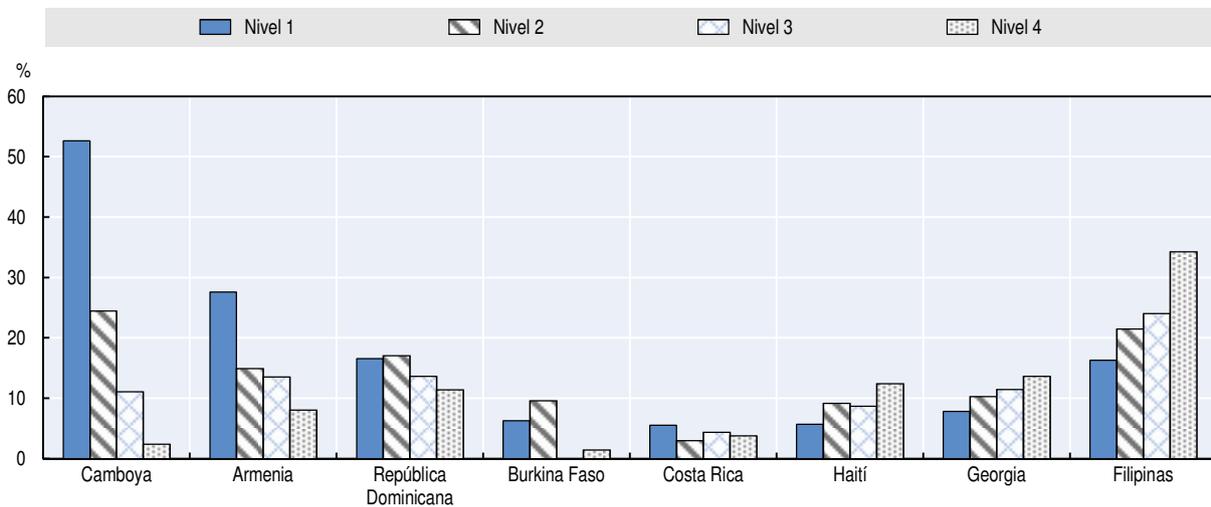
La emigración y las remesas reducen la oferta de mano de obra de los hogares

La emigración de un miembro del hogar afecta las opciones laborales de los miembros que permanecen en el lugar de origen. En este aspecto entran en juego dos canales diferentes. En primer lugar, si los hogares pierden a su trabajador principal, otros miembros tal vez tengan que trabajar para compensarlo. El denominado efecto de mano de obra perdida puede acentuarse en las zonas rurales, donde hay más hogares que trabajan en la agricultura, más que en las zonas urbanas. El consumo en los hogares agrícolas, en particular en el nivel de subsistencia, a menudo está directamente vinculado con la producción, lo que hace que sea más necesario reemplazar la mano de obra perdida. Por otra parte, a menudo los migrantes

envían remesas a sus familiares. Estos ingresos pueden aumentar la renta total del hogar, reduciendo así su necesidad de trabajar. La bibliografía especializada sugiere, por lo general, que este efecto de aumento de ingresos por remesas en la reducción de la oferta de mano de obra es significativo. En otras palabras, los miembros de hogares receptores de remesas tienden a participar menos en el mercado de trabajo (Kim, 2007; Acosta, 2006; Hanson, 2007).

Figura 3.4. Los niveles de competencias afectados por la emigración difieren entre los distintos países

Proporción de los emigrantes actuales respecto del número total de trabajadores restantes en cada grupo de competencias



Nota: La figura muestra la proporción de emigrantes que abandonaron cada grupo de competencias en relación con los trabajadores que permanecen en dicho grupo. El nivel de competencias de las ocupaciones se ha clasificado siguiendo la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) de la OIT (OIT, 2012). Nivel de competencias 1: ocupaciones consistentes en tareas sencillas y rutinarias de naturaleza física o manual (incluye las ocupaciones elementales y algunas ocupaciones militares). Nivel de competencias 2: empleados auxiliares administrativos; empleados en servicios y ventas; trabajadores agrícolas, forestales y pesqueros con capacitación profesional; trabajadores de artes y oficios; operarios de maquinaria, de fábrica y de ensamblaje. Nivel de competencias 3: técnicos y profesionales relacionados y supervisores de los servicios de restauración, comerciales y otros servicios. Nivel de competencias 4: Otros tipos de directivos y profesionales. Costa de Marfil y Marruecos quedan excluidos por falta de datos

Fuente: Obra de los autores basada en datos del estudio IPPMD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933417567>

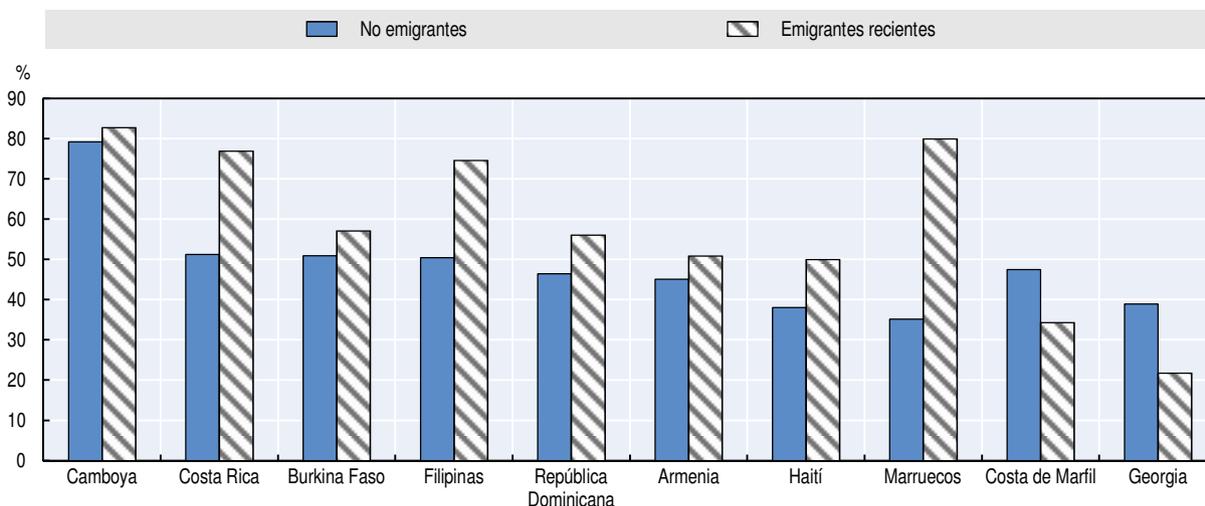
El efecto en mano de obra perdida está impulsado por el hecho de que los emigrantes a menudo se marchan cuando son jóvenes y productivos. Los datos de IPPMD confirman que, en la mayoría de los países para los que hay datos disponibles, más de la mitad de los emigrantes que se marcharon durante el año anterior a la encuesta pertenecían al grupo de edad de 15 a 34 años. La mayoría de los emigrantes también habían estado trabajando antes de irse. La Figura 3.5 compara la proporción de personas empleadas entre los no migrantes y los emigrantes recientes. En todos los países, excepto Costa de Marfil y Georgia, la tasa de empleo entre los migrantes recientes fue mayor que entre los no emigrantes. En Georgia, por ejemplo, el 67 % de los emigrantes estaban en paro antes de su partida, y la mayoría de ellos estaban en el grupo de edad de trabajo productivo.

¿En qué medida las remesas están compensando las pérdidas en mano de obra en la muestra de IPPMD? Aunque es difícil de diferenciar los efectos puros de la mano de obra perdida y la recepción de remesas, los datos de IPPMD dan algunas pistas. La Figura 3.6 compara el porcentaje medio de miembros empleados en los hogares no migrantes, en los hogares de emigrantes que no reciben remesas y en los que sí reciben remesas. En la mayoría de países, los hogares receptores de remesas procedentes de antiguos miembros emigrados tienen la

menor proporción de adultos empleados En Burkina Faso y Haití los hogares de emigrantes que no reciben remesas tienen la menor proporción de adultos empleados. En Camboya y Costa de Marfil la diferencia entre los dos grupos de hogares de emigrantes es mínima. Estos cuatro países (excepto Haití) tienen la mayor proporción de hogares agrícolas de la muestra (Capítulo 4); puede ser que tengan más dificultades en sustituir al miembro ausente.

Figura 3.5. Los emigrantes tienen una mayor probabilidad de haber estado empleados que los no emigrantes

Porcentaje de personas empleadas entre los no migrantes y los emigrantes recientes (%)



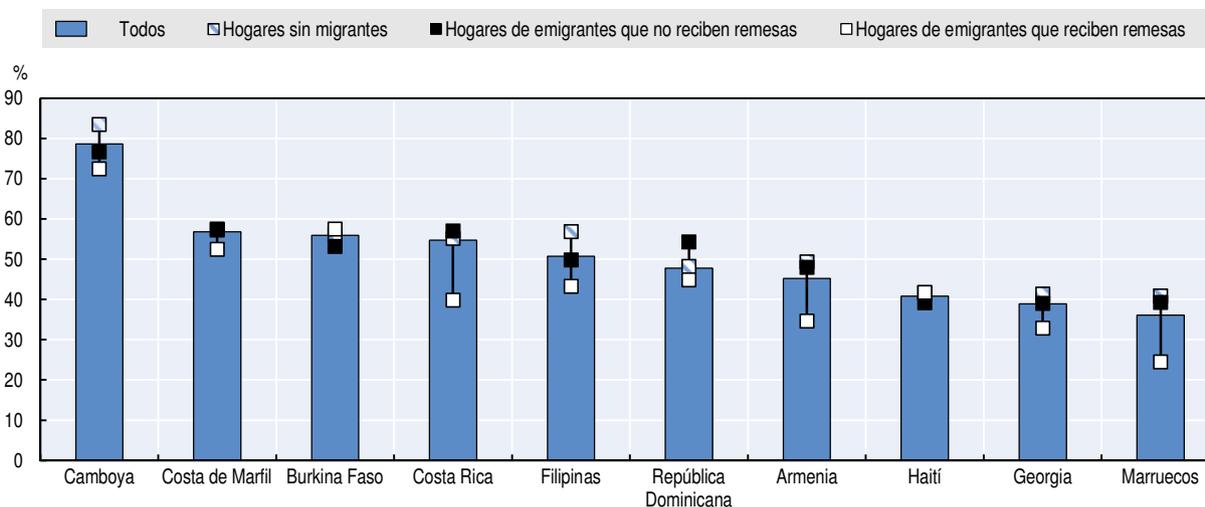
Nota: La muestra se limita a la población en edad activa y excluye a los inmigrantes. Los emigrantes recientes son aquellos que se han marchado hace menos de un año.

Fuente: Obra de los autores basada en datos del estudio IPPMD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933417577>

Figura 3.6. En la mayoría de países, los hogares receptores de remesas procedentes de sus miembros emigrados tienen la menor proporción de miembros empleados

Porcentaje de miembros del hogar entre los 15-64 años que están empleados (%)



Nota: La muestra excluye a los hogares que tienen exclusivamente migrantes de retorno e inmigrantes.

Fuente: Obra de los autores basada en datos del estudio IPPMD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933417589>

Hay muchos factores que desempeñan un papel en las decisiones de los hogares acerca de la mano de obra. Estos incluyen el tamaño del hogar, el nivel educativo de los miembros del hogar y su patrimonio. Se utilizó un marco de regresión para separar los efectos de estos factores en las decisiones de los hogares relativas a la mano de obra.² Los resultados del Cuadro 3.3 sugieren que los hogares tienen una mayor probabilidad de reducir la oferta de mano de obra cuando tienen miembros ausentes y/o cuando reciben remesas. La recepción de remesas parece desempeñar un papel más importante en las decisiones laborales de los hogares que la emigración de un miembro del hogar. Aunque no se muestra en el cuadro, la cantidad de remesas recibidas también influye en la oferta de mano de obra cuando se limita la muestra a los que reciben remesas de emigrantes actuales.

Cuadro 3.3. Tanto la emigración como las remesas tienden a reducir la disponibilidad de mano de obra

Variable dependiente: Proporción de los ocupados entre los miembros del hogar de 15-64 años
Principales variables de interés: El hogar tiene un emigrante y el hogar recibe remesas
Tipo de modelo: Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO)
Muestra: Todos los hogares con al menos un miembro que trabaja

Variables de interés: ↓ Hogar tiene un emigrante
 ↓ Hogar recibe remesas

Variable dependiente:	Proporción de los miembros empleados del hogar entre:		
Muestra:	Todos	Hombres	Mujeres
Armenia	↓	↓	↓
Burkina Faso			
Camboya	↓ ↓	↓	↓ ↓
Costa de Marfil			
Costa Rica			
Filipinas	↓ ↓	↓	
Georgia	↓	↓	↓
Haití	↓		
Marruecos	↓ ↓	↓	↓
República Dominicana	↓		↓

Nota: Las flechas indican una relación positiva (hacia arriba) o negativa (hacia abajo) estadísticamente significativa entre la variable dependiente y la principal variable independiente de interés. La oferta de mano de obra del hogar se mide como la proporción de los miembros del hogar de 15 a 64 años que están trabajando. La muestra excluye a los hogares que tienen exclusivamente migrantes de retorno y los que tienen inmigrantes.

Sin embargo, el efecto de tener miembros ausentes puede diferir dependiendo de la actividad económica de los hogares. Existe cierta evidencia en la bibliografía especializada de que los hogares rurales cuyos principales ingresos provienen de la agricultura sufren más de la pérdida de mano de obra en favor de la migración (Demurger y Li, 2012; Lacroix, 2011). Para explorar este aspecto en relación con la muestra, se realizaron varias regresiones para los hogares agrícolas³ y los hogares no agrícolas (Cuadro 3.4). Estas sugieren que los hogares agrícolas son más propensos que los hogares no agrícolas a quedar afectados por el hecho de tener un emigrante. En Burkina Faso, por ejemplo, se ha visto que los hogares agrícolas reducen su oferta de mano de obra al tener un miembro migrante ausente, mientras que los hogares no agrícolas no lo hacen. La respuesta también varía para los hombres y las mujeres: el porcentaje de hombres que trabajan en los hogares agrícolas disminuye, mientras que el de las mujeres aumenta. Puesto que más del 80 % de los migrantes actuales de Burkina Faso son hombres en la muestra de IPPMD, probablemente es difícil encontrar mano de obra masculina de reemplazo en el hogar. Esto significa que las mujeres que quedan solas tienen que compensar con su propio trabajo. Si carecen de los recursos económicos para contratar

mano de obra, los hogares agrícolas pueden tener dificultades para mantener sus niveles de producción. Las remesas pueden permitir a los hogares contratar más mano de obra, pero al mismo tiempo un mercado laboral ineficiente puede estar impidiéndolo.

Cuadro 3.4. Las actividades agrícolas de los hogares desempeñan un papel en las decisiones acerca de la mano de obra como respuesta a la emigración y las remesas

Variable dependiente: Proporción de los ocupados entre los miembros del hogar (hombres, mujeres, todos) de 15-64 años
Principales variables de interés: El hogar tiene un emigrante y el hogar recibe remesas
Tipo de modelo: OLS
Muestra: Todos los hogares con al menos un miembro que trabaja

Variables de interés: ↓ Hogar tiene un emigrante
 ↓ Hogar recibe remesas

Muestra:	Hogares agrícolas			Hogares no agrícolas		
	Todos	Hombres	Mujeres	Todos	Mujeres	Mujeres
Armenia	↓	↓	↓	↓	↓	↓
Burkina Faso		↓	↑			
Camboya	↓ ↓	↓	↓	↓		↓
Costa de Marfil						
Costa Rica						
Filipinas	↓		↓	↓ ↓	↓	↓
Georgia	↓	↓	↓	↓	↓	↓
Haití				↓		↓
Marruecos	↓			↓ ↓	↓	↓
República Dominicana				↓	↓	↓

Nota: Las flechas indican una relación positiva o negativa estadísticamente significativa entre la variable dependiente y la principal variable independiente de interés. La oferta de mano de obra del hogar se mide como la proporción de los miembros del hogar de 15 a 64 años de edad que están trabajando. La muestra excluye a los hogares que tienen exclusivamente migrantes de retorno y los que tienen inmigrantes.

Las remesas pueden utilizarse para estimular más el trabajo por cuenta propia

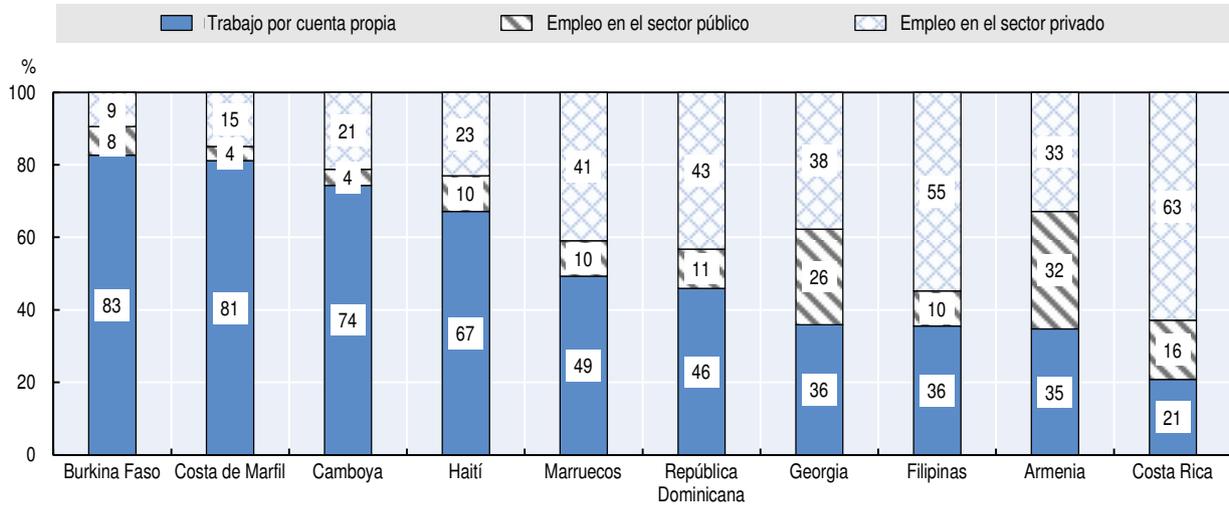
El trabajo por cuenta propia es una característica común en los países en desarrollo, especialmente allí donde la agricultura tiene un papel importante en el mercado de trabajo. El trabajo por cuenta propia puede considerarse empleo vulnerable porque los ingresos son generalmente más bajos que en el empleo asalariado y el acceso a la protección social suele ser limitada. Sin embargo, puede ser un medio para superar la pobreza y en muchos casos es la única opción para obtener ingresos (Fields, 2014). De los países de la encuesta de IPPMD, Burkina Faso tenía la mayor proporción de empleo por cuenta propia, seguido de Costa de Marfil, Camboya y Haití (Figura 3.7). Una mirada más atenta a los sectores de la actividad económica para los que se dispone de datos revela que en Camboya y Burkina Faso el trabajo por cuenta propia agrícola representa el 76 % y el 61 % del total de trabajadores por cuenta propia, respectivamente. En Haití, sin embargo, solo el 10 % de los autónomos tenía ocupaciones agrícolas. Parece que las microempresas, tales como los puestos de venta ambulante y los comerciantes de los mercados, representan más del 50 % del trabajo por cuenta propia en Haití.

Las remesas aumentan los ingresos del hogar. No solo pueden ayudar a satisfacer las necesidades básicas de consumo y reducir la pobreza (Acosta et al., 2008; Adams y Page, 2005), sino que también pueden proporcionar a los miembros que permanecen el capital necesario para poner en marcha un negocio e impulsar el trabajo por cuenta propia (Mesnard, 2004; Dustmann y Kirchkamp, 2002; Woodruff y Zenteno, 2007; Yang, 2008). Si bien el Capítulo 6

explora con más detalle cómo las remesas afectan los negocios, esta sección se centra en el vínculo entre las remesas y el trabajo por cuenta propia. En la mayoría de los países, la proporción de personas que trabajan por cuenta propia es mayor entre los hogares receptores de remesas que entre los que no reciben remesas (Figura 3.8). La diferencia es estadísticamente significativa en Armenia, Burkina Faso, Camboya, Filipinas y Marruecos.

Figura 3.7. El trabajo por cuenta propia supone una gran proporción del empleo total en la mayoría de los países

Tipos de empleo entre las personas empleadas, población en edad activa (%)

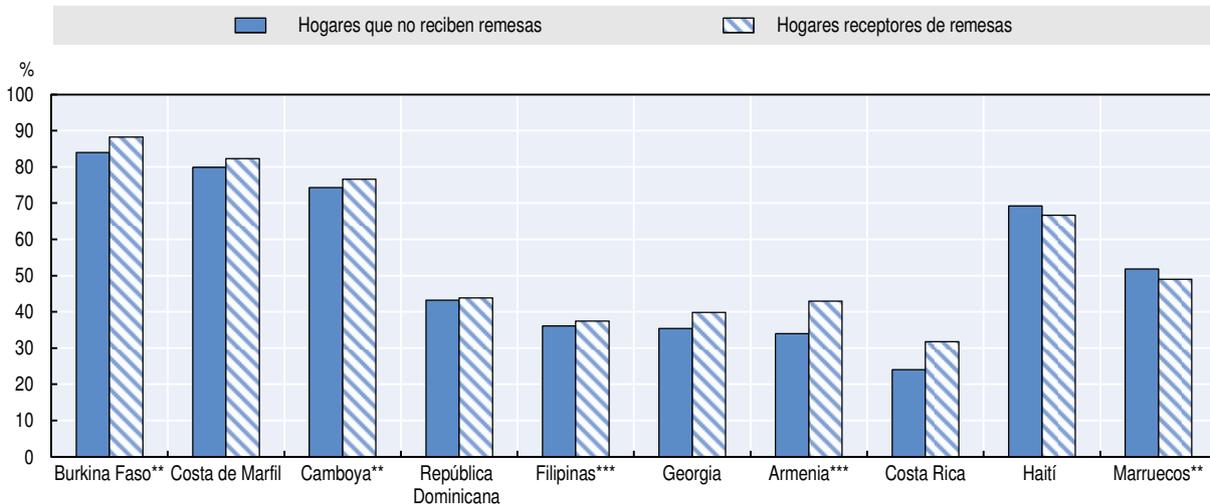


Fuente: Obra de los autores basada en datos de IPPMD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933417599>

Figura 3.8. La proporción de trabajadores por cuenta propia es mayor entre los hogares receptores de remesas

Porcentaje de trabajadores por cuenta propia entre los empleados (%)



Nota: La muestra excluye a los hogares con inmigrantes solamente. La significación estadística se ha calculado utilizando una prueba de chi-cuadrado tal como se indica a continuación: ***: 99 %, **: 95 %, *: 90 %.

Fuente: Obra de los autores basada en datos del estudio IPPMD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933417606>

El vínculo entre las remesas y los trabajadores por cuenta propia se analiza detalladamente en un marco de regresión. Las estimaciones Probit se llevaron a cabo controlando las características individuales y del hogar.⁴ Los resultados, que se muestran en el Cuadro 3.5, implican que en Armenia, Costa Rica, Costa de Marfil, Georgia y Haití la gente tiene mayor tendencia a trabajar por cuenta propia cuando pertenecen a hogares receptores remesas. No obstante, los países del Cáucaso difieren al desagregar la muestra por sexo y por ubicación del hogar. En Georgia, los hombres de las zonas rurales tienen una mayor probabilidad de ser autónomos que las mujeres en los hogares receptores de remesas. En Armenia, por otra parte, las mujeres de las zonas rurales tienen una mayor probabilidad de ser autónomas. Esto se explica en gran parte por el perfil de los emigrantes, ya que en los hogares rurales en Armenia cuatro de cada cinco emigrantes son hombres, lo que deja a las mujeres como principal sostén económico en las zonas rurales.

Cuadro 3.5. Los vínculos entre el trabajo por cuenta propia y las remesas

Variable dependiente: El individuo es trabajador por cuenta propia
Principales variables de interés: El individuo pertenece a un hogar receptor de remesas
Tipo de modelo: Probit
Muestra: Personas empleadas

Muestra:	Todos los individuos	Hombres		Mujeres	
		Rurales	Urbanos	Rurales	Urbanos
Armenia	↑			↑	
Burkina Faso				↓	
Camboya					
Costa de Marfil	↑	↑	↑		
Costa Rica	↑				
Filipinas					
Georgia	↑	↑			
Haití	↑		↑		↑
Marruecos	↑		↓		
República Dominicana				↓	

Nota: Las flechas indican una relación positiva o negativa estadísticamente significativa entre la variable dependiente y la principal variable independiente de interés. La muestra excluye a los hogares que tienen exclusivamente migrantes de retorno y los que tienen inmigrantes.

Los datos de los demás países no confirman esta hipótesis, pero tampoco confirman lo contrario. No hay evidencia de que las remesas estén vinculadas a tasas más bajas de trabajo por cuenta propia. La única excepción son las mujeres en las zonas rurales de República Dominicana, que parecen tener menor tendencia a trabajar por cuenta propia en los hogares receptores de remesas. La proporción de mujeres que trabajan por cuenta propia en las zonas rurales de República Dominicana es considerablemente inferior a la de los hombres de las zonas rurales en general. Esto sugiere que existe una tendencia general de las mujeres a no participar en el trabajo por cuenta propia y con las remesas de la necesidad de realizar una actividad que genere ingresos adicionales puede ser incluso inferior. Otros estudios han encontrado una disminución pronunciada de los ingresos entre las mujeres trabajadoras por cuenta propia en República Dominicana (Abdullaev y Estevão, 2013), que puede haber empujado a las mujeres a abandonar el trabajo por cuenta propia una vez que el hogar recibe remesas.

En general, existe una probabilidad más alta de que las personas se conviertan en trabajadores por cuenta propia cuando sus hogares reciben remesas. Cabe señalar, sin embargo, que el trabajo por cuenta propia no implica automáticamente emprendimiento y creación de empleo asalariado o de nuevos puestos de trabajo. En muchos casos, el trabajo

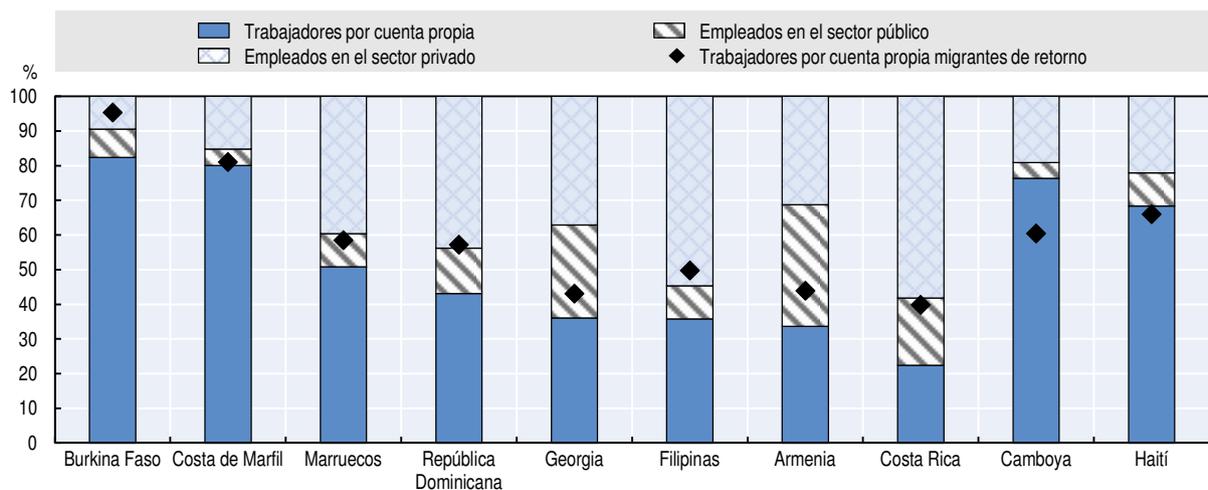
por cuenta propia afecta solamente a un miembro del hogar o a sus familiares cercanos, y por tanto tiene un impacto limitado en el mercado laboral.

La migración de retorno puede impulsar el trabajo por cuenta propia

Los migrantes de retorno a menudo vuelven a casa con un capital económico y humano acumulado. Los ahorros acumulados durante la migración pueden ayudarles a financiar actividades empresariales y el trabajo por cuenta propia. Existe una creciente evidencia en la bibliografía especializada que sostiene la tendencia de los migrantes de retorno a trabajar por cuenta propia y a crear negocios (De Vreyer et al., 2010; Ammassari, 2004). Los datos de IPPMD confirman que los migrantes de retorno son más propensos que los no migrantes a trabajar por cuenta propia en todos los países encuestados excepto Camboya y Haití (Figura 3.9). De hecho, en Armenia, Costa Rica y Filipinas la probabilidad de ser trabajadores por cuenta propia para los migrantes de retorno es superior en un 7 %-10 %. En Camboya, sin embargo, los migrantes de retorno tienen una menor probabilidad de ser autónomos.

Figura 3.9. Los migrantes de retorno tienen mayor tendencia al trabajo por cuenta propia que los no migrantes

Situación laboral entre los no migrantes y proporción de trabajadores por cuenta propia entre los migrantes de retorno



Fuente: Obra de los autores basada en datos del estudio IPPMD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933417613>

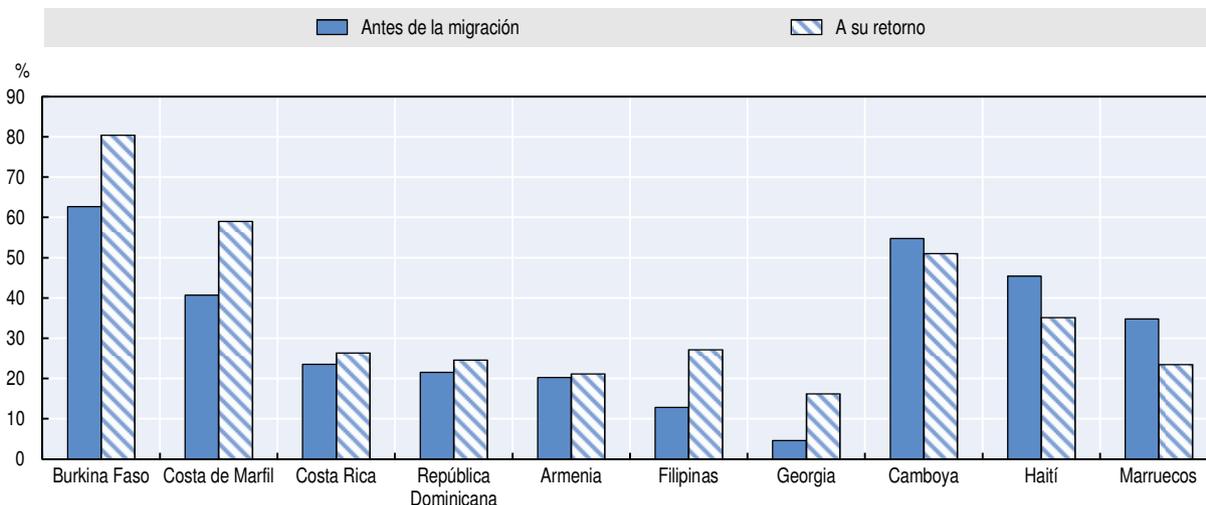
Puede darse el caso de que los migrantes de retorno ya fuesen autónomos antes de su migración o de que decidieran migrar como una estrategia para crear un negocio o para convertirse en autónomos. De hecho, las condiciones premigratorias y las características individuales, incluidas sus competencias y su situación laboral antes de salir, aumentan la probabilidad de que el migrante de retorno se convierta en emprendedor (Hamdouch y Wahba, 2012). Los datos de IPPMD confirman que la proporción de migrantes de retorno que trabajan por cuenta propia es más alta que antes de su emigración, con la excepción de Camboya, Haití y Marruecos (Figura 3.10).

La bibliografía especializada concluye que los no migrantes que viven en hogares con migrantes de retorno son también más propensos a trabajar por cuenta propia, ayudando así a crear oportunidades de empleo en el mercado laboral (Giulietti et al., 2013; Démurger y Xu, 2011; Piracha y Vadean, 2009). La Figura 3.11 muestra la relación entre la proporción de hogares con trabajadores por cuenta propia para los hogares con migrantes de retorno

y los hogares sin migrantes de retorno Los hogares con migrantes de retorno tienen una mayor proporción de personas que trabajan por cuenta propia en todos los países excepto Camboya, Costa de Marfil y Haití. Las regresiones Probit que realizan un control de otras características individuales y de los hogares muestran que tener un migrante de retorno se correlaciona con tener miembros trabajadores por cuenta propia en los hogares de Armenia y Costa Rica. Sin embargo, el vínculo resultó negativo en Camboya.⁵

Figura 3.10. El trabajo por cuenta propia entre los migrantes de retorno es más elevado que antes de que abandonaran sus lugares de origen

Porcentaje de trabajadores por cuenta propia entre los migrantes de retorno (%)

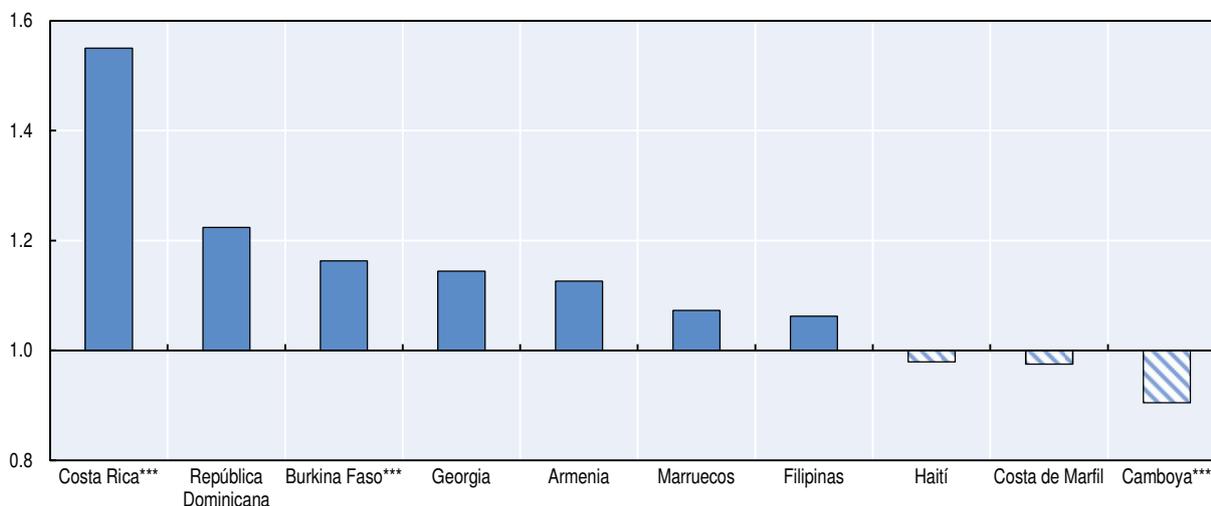


Fuente: Obra de los autores basada en datos del estudio IPPMD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933417621>

Figura 3.11. Los hogares con migrantes de retorno son más propensos a tener un miembro trabajador por cuenta propia

Relación entre la proporción de hogares con trabajadores por cuenta propia para los hogares con migrantes de retorno y los hogares sin migrantes de retorno



Nota: Si la relación es superior a 1, la proporción de miembros trabajadores por cuenta propia en los hogares con migrantes de retorno es mayor que en los hogares sin migrantes de retorno; una relación inferior a 1 indica la situación opuesta.

Fuente: Obra de los autores basada en datos del estudio IPPMD.

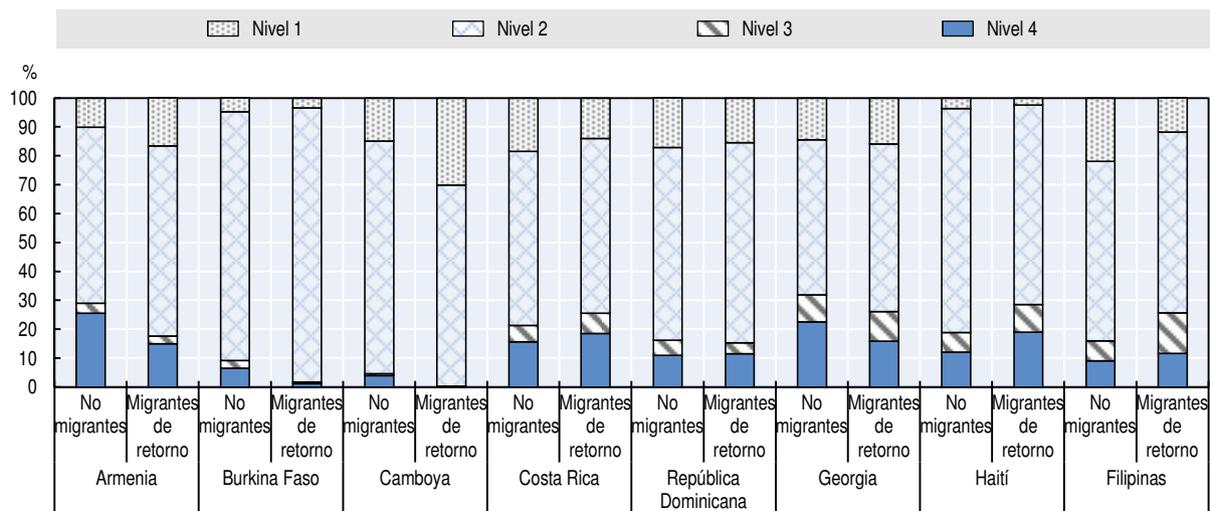
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933417633>

Los migrantes de retorno tienen competencias profesionales distintas

Las competencias que los migrantes de retorno han adquirido de su experiencia migratoria pueden mejorar el conjunto de competencias de la mano de obra en sus países de origen. La Figura 3.12 compara la composición de las competencias profesionales de los migrantes de retorno y de los no migrantes utilizando la clasificación de la OIT que se describe en la Figura 3.4 anterior (OIT, 2012). La Figura 3.12 muestra que la composición de las competencias varía entre los dos grupos en cada país; sin embargo, no se encontraron unas pautas generales para todos los países.

Figura 3.12. **La conformación de las competencias profesionales de los no migrantes y los migrantes de retorno difieren**

Proporción de personas empleadas en cada grupo de competencias entre los no migrantes y los migrantes de retorno (%)



Nota: El nivel de competencias de las ocupaciones se ha clasificado siguiendo la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) de la OIT (OIT, 2012). Cuanto mayor es el nivel, más complejas son las competencias y las tareas exigidas. Costa de Marfil y Marruecos quedan excluidos por falta de datos.

Fuente: Obra de los autores basada en datos de IPPMD

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933417641>

En Armenia, Burkina Faso, Camboya y Georgia una mayor proporción de migrantes de retorno tienen ocupaciones menos calificadas que los no migrantes. Esto puede explicarse en parte por el hecho de que la mayoría de los migrantes de estos países eran trabajadores poco calificados antes de su salida (excepto Georgia, como se muestra en la Figura 3.4). Sus empleos en los países de destino fueron a menudo del mismo nivel de competencias o incluso por debajo de las que tenían en sus lugares de origen. Su falta de competencias antes de migrar hace que sea difícil para ellos acceder a empleos más calificados en los países de destino. Además, muy pocos de los migrantes de la muestra obtuvieron ningún tipo de formación o participaron en programas de capacitación profesional mientras estaban en el extranjero. Menos del 10 % de los migrantes de retorno de la encuesta en estos países señalaron que habían adquirido formación en los países de destino (1 % en Camboya) (Capítulo 5).

Por otra parte, en Costa Rica, Filipinas y Haití la proporción de migrantes de retorno con ocupaciones mejor calificadas es mayor que la de los no migrantes. En estos casos es posible que estas personas dejaran unos empleos más calificados cuando emigraron, especialmente las de Filipinas y Haití (Figura 3.4). Los datos de IPPMD también confirman que la proporción de los migrantes de retorno que recibió formación y capacitación en los países de destino fue

mayor en Costa Rica (24 %), República Dominicana (28 %) y Haití (19 %). El que las competencias adquiridas por los migrantes de retorno sean aprovechadas de manera productiva depende de varios factores, que incluyen su experiencia durante la migración, así como la posibilidad de transferir las competencias adquiridas al mercado de trabajo del país de origen.

La inmigración constituye una fuente importante de mano de obra y puede cubrir la escasez en ciertos sectores

Los inmigrantes son una fuente importante de mano de obra en un número creciente de países en desarrollo. La inmigración se ve a menudo como un factor negativo entre las poblaciones autóctonas, que temen que podría reducir los salarios o reducir las oportunidades de trabajo. Sin embargo, la bibliografía especializada confirma por lo general que la inmigración tiene poco impacto sobre los salarios de los trabajadores autóctonos o sobre las tasas de empleo (Altonji y Card, 1991; Dustmann et al., 2013; Longhi et al., 2005). Algunos estudios empíricos han encontrado un impacto ligeramente negativo sobre los niveles salariales de los trabajadores autóctonos poco calificados (Camarota, 1998; Orrenius y Zavodny, 2003). La mayoría de los estudios, sin embargo, se basan en la investigación de los países de la OCDE (Facchini et al., 2013; Gindling, 2008). La repercusión de la inmigración en los países en desarrollo puede variar debido a las diferencias estructurales, así como a las diferentes composiciones de las poblaciones inmigrantes.

De los países de IPPMD, Burkina Faso, Costa de Marfil, Costa Rica y República Dominicana proporcionan datos suficientes para analizar cómo la inmigración afecta sus mercados de trabajo (Capítulo 2). Los inmigrantes constituyen el 4 % de la fuerza laboral total en Burkina Faso, el 20 % en Costa de Marfil, el 28 % en Costa Rica y el 21 % en República Dominicana en los datos de IPPMD. La mayoría de los inmigrantes se encuentran en sus años productivos y aportan mano de obra a sus economías de adopción. La mayoría de ellos emigraron en busca de mejores oportunidades de trabajo. Los inmigrantes en el grupo de edad de 15 a 44 años representan alrededor del 74 % de todos los inmigrantes adultos en Burkina Faso, el 40 % en Costa de Marfil, el 47 % en Costa Rica y el 64 % en República Dominicana. La proporción de personas empleadas en la población inmigrante total es superior a la de la población autóctona en todos estos países, excepto en Burkina Faso (Figura 3.13). Los inmigrantes en Burkina Faso tienen características más parecidas a las de los migrantes de retorno que a las de los inmigrantes de otros países, porque la mayoría de ellos son hijos de padres burkineses (Capítulo 11).

Los inmigrantes son más propensos a concentrarse en determinados sectores e industrias (Patel y Vella, 2007; Kerr y Mandorff, 2015). El Cuadro 3.6 muestra, a partir de los datos de IPPMD para Burkina Faso, Costa Rica y República Dominicana, la participación de los inmigrantes en el número total de trabajadores en los cuatro sectores: agricultura, construcción, educación y salud. En Burkina Faso, los sectores de educación y salud tienen una mayor proporción de mano de obra inmigrante que los sectores de la agricultura y la construcción. Esto se explica principalmente por los diferentes perfiles educativos y de competencias de los inmigrantes en Burkina Faso. En Costa Rica y República Dominicana, sin embargo, los sectores de la agricultura y de la construcción dependen en gran medida de los trabajadores inmigrantes. Sin los trabajadores inmigrantes, estos sectores pueden enfrentarse a una escasez de mano de obra. Las entrevistas con las partes interesadas revelaron una preocupación relacionada con la construcción del Canal de Nicaragua: si esos trabajos ofrecen buenos salarios y buenas condiciones, muchos de los trabajadores nicaragüenses del sector de la construcción en Costa Rica podrían marcharse para trabajar en ese proyecto, creando una escasez de mano de obra.

Figura 3.13. La proporción de adultos empleados es más elevada entre los inmigrantes que entre la población autóctona

Proporción de adultos con las distintas situaciones laborales (%), entre la población autóctona y la inmigrante



Nota: El círculo exterior muestra la proporción de la situación laboral entre los trabajadores autóctonos; el círculo interior muestra la proporción para los inmigrantes. La muestra incluye a los adultos mayores de 15 años.

Fuente: Obra de los autores basada en datos del estudio IPPMD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933417658>

Cuadro 3.6. Los sectores de la agricultura y de la construcción dependen en gran medida de trabajadores inmigrantes en Costa Rica y República Dominicana

Proporción de inmigrantes en el número total de trabajadores en el sector correspondiente en los países de destino (%)

	Agricultura	Construcción	Educación	Salud
Burkina Faso	2	3	9	6
Costa Rica	42	55	13	11
República Dominicana	48	32	3	2

Nota: Los números de la tabla muestran la proporción de inmigrantes en relación con la suma de los trabajadores autóctonos e inmigrantes en los cuatro sectores. Los números deben compararse entre los sectores y los países. Costa de Marfil queda excluido por falta de datos.

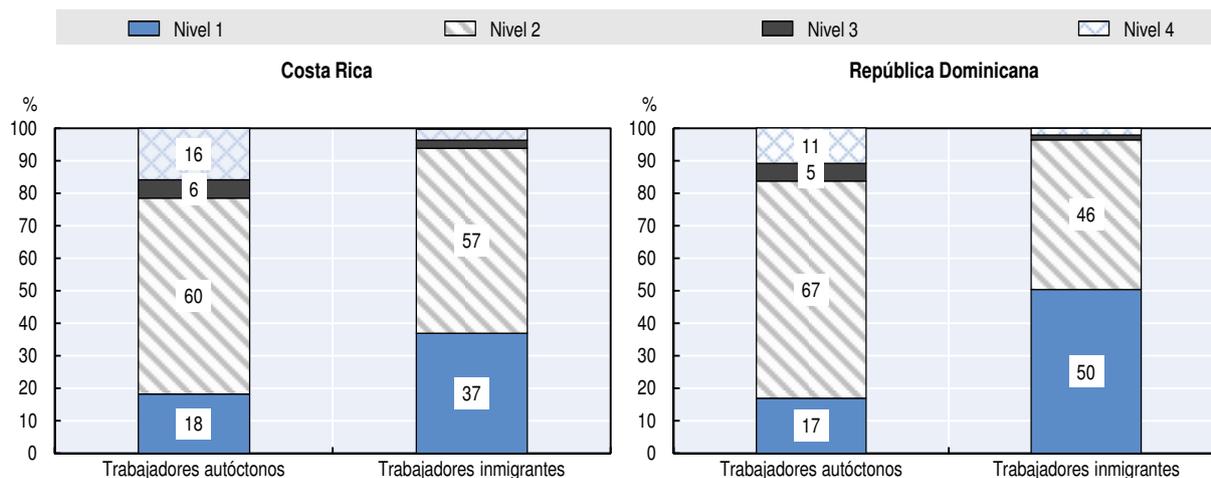
Fuente: Obra de los autores basada en datos de IPPMD

Una mirada más atenta a las competencias profesionales de los inmigrantes en Costa Rica y República Dominicana muestra que la mayoría están empleados en trabajos que requieren niveles de calificación inferiores (Figura 3.14). Los inmigrantes pueden verse obligados a aceptar empleos de baja calificación y salarios más bajos que los trabajadores autóctonos a causa

de su acceso limitado al mercado laboral. Las personas en situación migratoria irregular, en particular, son más propensas a aceptar peores condiciones laborales y esto puede afectar negativamente a las oportunidades de empleo y a los salarios de los trabajadores autóctonos.

Figura 3.14. Los trabajadores inmigrantes de Costa Rica y de República Dominicana se concentran más en los empleos menos calificados

Proporción de personas empleadas en cada grupo de competencias (%), entre los trabajadores autóctonos y los inmigrantes



Nota: El nivel de competencias de las ocupaciones se ha clasificado siguiendo la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) de la OIT (OIT, 2012). Cuanto mayor es el nivel, más complejas son las competencias y las tareas exigidas.

Fuente: Obra de los autores basada en datos del estudio IPPMD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933417664>

¿Qué efectos tienen las políticas del mercado laboral en la migración?

La sección anterior muestra que la migración afecta el mercado de trabajo a través de diversos canales. Al mismo tiempo, la migración también puede verse afectada por las políticas del mercado de trabajo aplicadas en cada uno de los países. Las políticas del mercado laboral tratan de equilibrar el grado adecuado de flexibilidad al tiempo que proporcionan la protección necesaria para los trabajadores. Varios instrumentos de políticas, como la fijación de los salarios, las leyes que protejan a los empleadores, el seguro de desempleo y otras prestaciones y las diversas políticas activas del mercado laboral (PAML) destinadas a los trabajadores desempleados se suelen utilizar para mejorar los resultados del mercado laboral. Estas políticas se centran principalmente en el sector formal, lo que significa que la manera en que interactúan con el sector informal está menos clara.

Las políticas del mercado laboral efectivas pueden tener un impacto indirecto sobre las decisiones de los hogares acerca de la migración al mejorar los resultados laborales. Los datos de IPPMD confirman que la mayoría de los emigrantes actuales decidieron migrar por razones relacionadas con el trabajo. Los instrumentos de políticas que mejoran el mercado laboral nacional, por tanto, pueden reducir el incentivo para migrar. Las políticas del mercado de trabajo estudiadas en el proyecto IPPMD pueden aplicarse mediante varios instrumentos y con diferentes objetivos:

- Las **agencias públicas de empleo** pueden ayudar a mejorar la eficiencia del mercado laboral.
- Muchos países están ampliando el ámbito de la **capacitación profesional** con el fin de reforzar su oferta de mano de obra.
- Por último, los **programas públicos de empleo** se introducen a menudo para aumentar la demanda de mano de obra.

Hasta la fecha, el impacto de estas políticas del mercado laboral sobre la migración queda sin explorar en la investigación. En esta sección se intenta desentrañar los vínculos entre las políticas y la decisión de emigrar, la reinserción de los migrantes de retorno y la integración de los inmigrantes en el mercado laboral.

Recuadro 3.1. Políticas y programas del mercado laboral incluidos en el proyecto IPPMD

La encuesta de hogares de IPPMD preguntaba a los miembros adultos del hogar si se habían beneficiado de ciertas políticas del mercado laboral y programas de empleo (enumerados en la Figura 3.15).

La encuesta a la comunidad recolecta información sobre si las comunidades disponen centros de capacitación profesional y oficinas de empleo. También preguntaba si se habían llevado a cabo ciertos tipos de programas de capacitación en las comunidades y si se habían ofrecido programas públicos de empleo.

Figura 3.15. Políticas del mercado laboral exploradas en las encuestas de IPPMD

Agencias públicas de empleo	Capacitación profesional	Programa público de empleo	Programas incluidos en la encuesta a la comunidad
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo encontró usted su empleo? 	<ul style="list-style-type: none"> ¿Ha participado en algún programa de capacitación profesional en los últimos cinco años? ¿Qué tipo de programa de capacitación profesional? 	<ul style="list-style-type: none"> ¿Ha participado en algún programa público de empleo en los últimos cinco años? 	<ul style="list-style-type: none"> Programas y centros de capacitación profesional Oficinas de colocación Programas públicos de empleo

Nota: La encuesta de IPPMD también preguntaba a las personas si habían recibido prestaciones por desempleo; no obstante, ningún país ofrecía prestaciones por desempleo en el momento del estudio⁶.

Las agencias públicas de empleo tienden a frenar los flujos de emigración

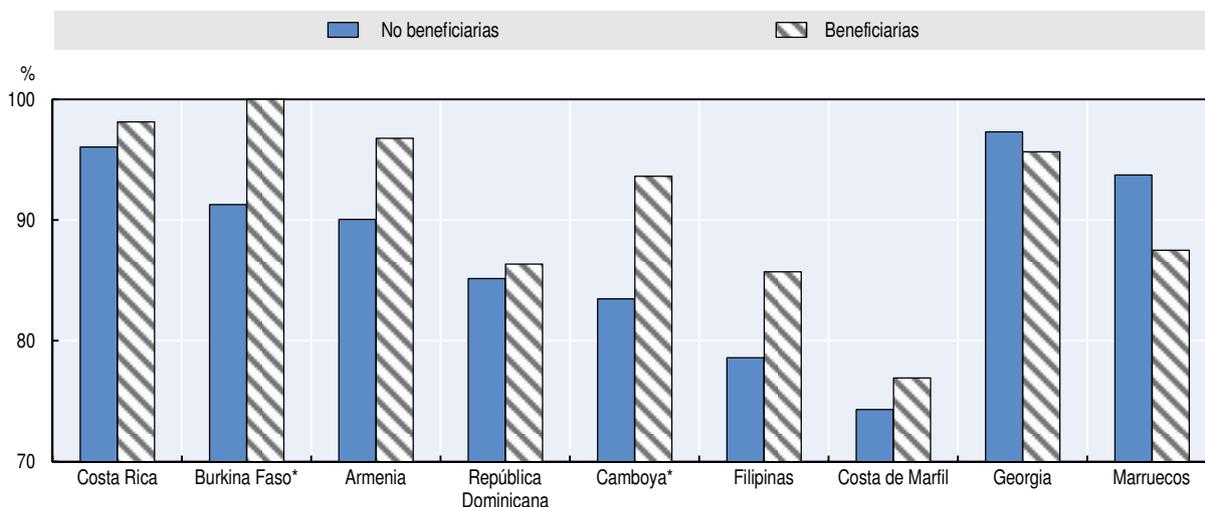
Los servicios de empleo eficaces deben ayudar a los solicitantes de empleo a encontrar puestos de trabajo adecuados y garantizar que los empleadores logran cubrir sus necesidades. Las agencias públicas de empleo tienen por objeto mejorar el funcionamiento del mercado laboral, proporcionando información sobre el mercado de trabajo y la economía locales, incluidas las ofertas de empleo. Existen agencias públicas de empleo en todos los países de IPPMD excepto Haití. Se diferencian en cuanto al tamaño de las instituciones que están a su cargo, el área geográfica cubierta, las plataformas utilizadas para el intercambio de la información, su eficacia y el conocimiento público acerca de ellas. La tasa de uso por parte de los encuestados en IPPMD parece ser baja, en general, en un rango que va desde el 1 % en Marruecos al 5 % en Georgia.

Si la gente puede encontrar trabajo en el mercado laboral local mediante las agencias públicas de empleo, pueden optar por quedarse en lugar de trasladarse al extranjero en busca de trabajo. La encuesta muestra que, en la mayoría de los países, excepto en Georgia y Marruecos, la proporción de personas que no tienen planes de emigrar es mayor entre quienes encontraron trabajo por medio de agencias públicas de empleo en comparación con quienes no lo hicieron (Figura 3.16). Por supuesto, las características individuales de los encuestados tienen su importancia. Muchos de ellos poseen un alto nivel educativo (excepto en Camboya) y tienen trabajos en el sector público, que son considerados un tipo de trabajo seguro. En promedio, el 77 % de ellos están empleados en el sector público; en Burkina Faso el 90 % de las personas que encontraron trabajo por medio de dichas agencias son empleados públicos. También tienen una mayor probabilidad de pertenecer a hogares sin emigrantes actuales. Una proporción considerablemente mayor de ellos está viviendo en hogares sin emigrantes en todos los países (aunque la diferencia es marginal en Filipinas).

Cabe señalar, sin embargo, que, para poder establecer una relación causal entre las agencias públicas de empleo y las decisiones acerca de la emigración de los hogares, es necesario disponer de más información, por ejemplo, cuándo se beneficiaron de las agencias de empleo.

Figura 3.16. La proporción de personas beneficiarias de las agencias públicas de empleo que no tienen intención de emigrar es mayor que la de las personas no beneficiarias

Proporción de personas sin intención de emigrar entre las no beneficiarias y las beneficiarias de las agencias públicas de empleo (%)



Nota: Haití no se muestra porque no existen agencias públicas de empleo. La significación estadística se ha calculado utilizando una prueba de chi-cuadrado tal como se indica a continuación: ***: 99 %; **: 95 %; *: 90 %.

Fuente: Obra de los autores basada en datos del estudio IPPMD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933417670>

La tasa de uso de las agencias públicas de empleo de los migrantes de retorno es casi cero en todos los países. La mayoría de los migrantes de retorno (con la excepción de los de Costa Rica) o bien no participan en el mercado laboral o trabajan por cuenta propia. El hecho de que los migrantes de retorno no pasen por las agencias públicas de empleo podría explicarse en parte por su propensión al trabajo por cuenta propia. En este caso, pueden haber optado por trabajar por cuenta propia como último recurso.

Casi ningún inmigrante (con la excepción de los de Burkina Faso) ha utilizado las agencias públicas de empleo en los países de destino, a pesar de que tienen acceso a los servicios en casi todos los países. La mayoría de los inmigrantes tienden a confiar más en sus propias redes que las poblaciones autóctonas para la búsqueda de empleo. Las agencias públicas de empleo pueden desempeñar un papel en mejorar la integración de los inmigrantes en el mercado laboral y aumentar su aportación potencial a la economía.

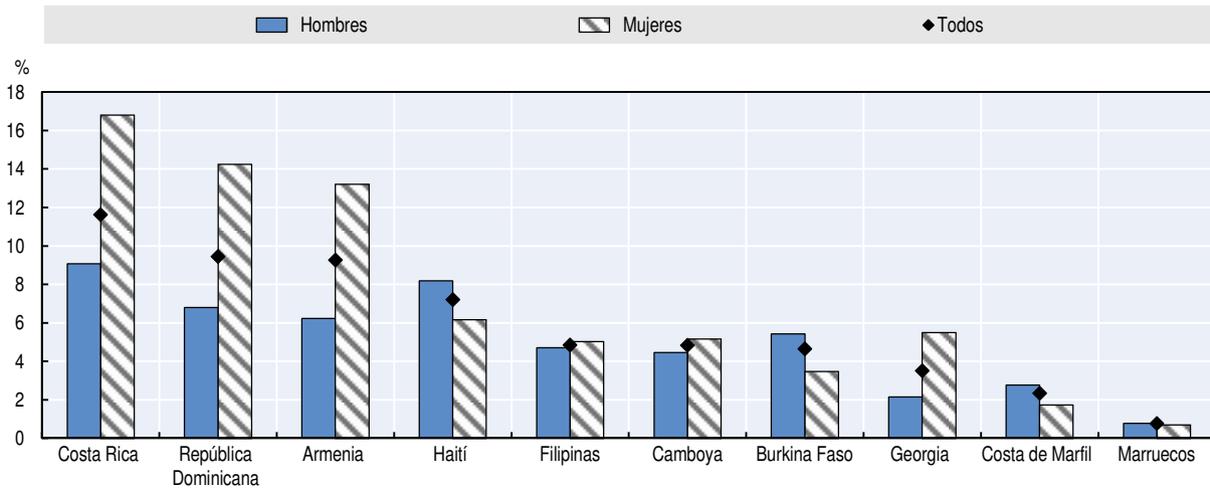
La capacitación profesional puede aumentar la emigración

La capacitación profesional se ha convertido en una estrategia clave de empleo en muchos países en desarrollo. Con la creciente integración económica mundial y los rápidos cambios tecnológicos, la adquisición de nuevas competencias en todos los sectores es importante para adaptarse a las demandas del mercado. La tasa de participación en los programas de capacitación profesional en los últimos cinco años varía entre los países de IPPMD (Figura 3.17). Costa Rica tiene el porcentaje más alto (12 % de la población activa

encuestada), mientras que Marruecos tiene el más bajo (1 %). En Armenia, Costa Rica, Haití y República Dominicana una proporción considerablemente mayor de mujeres que la de hombres ha participado en programas de capacitación profesional.

Figura 3.17. La tasa de participación en los programas de capacitación profesional varía entre los países de IPPMD

Proporción de la fuerza laboral que ha participado en programas de capacitación profesional en los últimos cinco años (%), por género



Fuente: Obra de los autores basada en datos del estudio IPPMD.

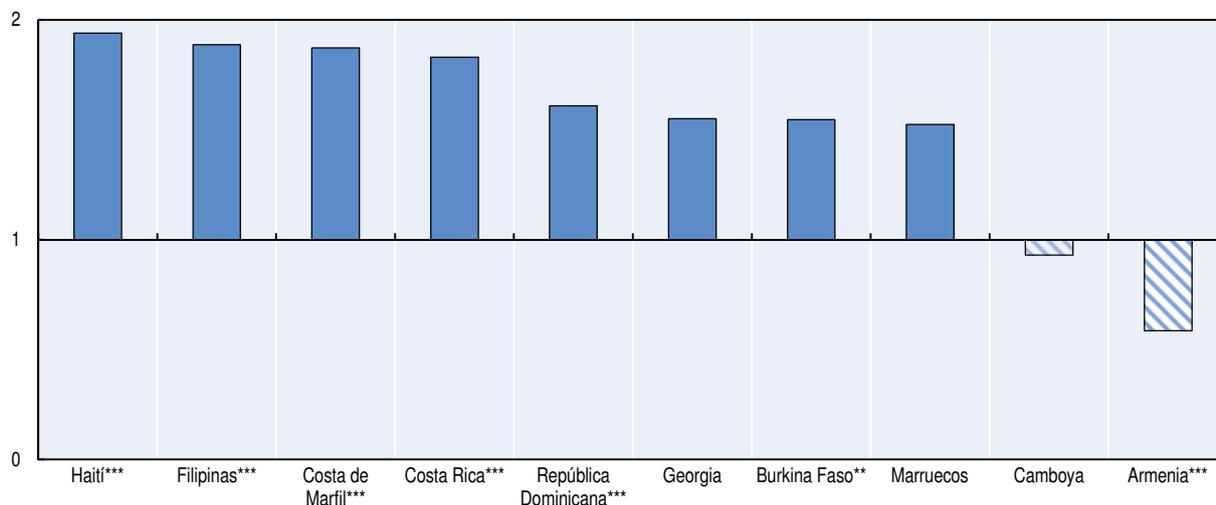
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933417680>

Los programas de capacitación profesional pueden afectar diferentes resultados en materia de migración. Mediante la mejora de sus competencias, las personas pueden encontrar mejores puestos de trabajo en el mercado laboral nacional, lo que reduce el incentivo para emigrar. Por otro lado, la capacitación profesional puede ser un medio para que los posibles migrantes adquieran una mejor empleabilidad en el extranjero. La Figura 3.18 compara las intenciones de migración de personas empleadas y desempleadas que han participado en programas de capacitación profesional frente a las de aquellos que no lo han hecho. En la mayoría de los países, la proporción de personas que planean migrar parece ser mayor entre las personas que habían cursado un programa de capacitación profesional que entre aquellos que no. Las excepciones son Armenia y Camboya. Como se ha visto anteriormente en la Figura 3.4, la propensión a emigrar entre los grupos ocupacionales poco calificados es mayor que entre los grupos altamente calificados en estos países. En este contexto, la capacitación profesional puede contribuir a la movilidad laboral vertical y reducir los incentivos para buscar otros empleos en el extranjero.

El análisis de regresión sugiere que es posible que las personas estén participando en programas de capacitación profesional con el objetivo de encontrar trabajo en el extranjero. Las estimaciones Probit exploraron este vínculo controlando las características individuales y del hogar.⁷ Hallaron una relación positiva y estadísticamente significativa en Filipinas, Haití, y República Dominicana (Cuadro 3.7). El grado en que la capacitación profesional afecta las decisiones acerca de la migración puede depender de los resultados del mercado laboral. Si la formación no conduce al empleo adecuado a unos ingresos más elevados, esto puede incentivar la intención de retirarse del mercado de trabajo nacional y buscar trabajo en el extranjero.

Figura 3.18. Los planes para migrar se correlacionan con la participación en programas de capacitación profesional

Relación de personas con intención de emigrar entre los participantes en programas de capacitación profesional respecto de las personas no participantes



Nota: Si la relación es superior a 1, la proporción de personas con intención de emigrar es mayor en el grupo que participó en programas de capacitación profesional que en el grupo que no lo hizo; lo contrario es cierto para una relación inferior a 1. La significación estadística se ha calculado utilizando una prueba de chi-cuadrado tal como se indica a continuación: ***: 99 %, **: 95 %, *: 90 %.

Fuente: Obra de los autores basada en datos del estudio IPPMD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933417697>

Si el impacto de la capacitación profesional en los ingresos de los participantes es positivo, la diferencia de ingresos podría utilizarse para ayudar a otro miembro del hogar a migrar. El Cuadro 3.7 muestra también que en Burkina Faso, Costa Rica, Filipinas, Haití, Marruecos y República Dominicana los hogares con un miembro que ha participado en programas de capacitación profesional son también propensos a tener un miembro que tiene previsto migrar en el futuro.

Cuadro 3.7. Los vínculos entre la participación en programas de capacitación profesional y la intención de emigrar

Muestra:	Nivel individual	Nivel de hogares
Armenia		↑
Burkina Faso		
Camboya		
Costa de Marfil		
Costa Rica		↑
Filipinas	↑	↑
Georgia		
Haití	↑	↑
Marruecos		↑
República Dominicana	↑	↑

Nota: Las flechas indican una relación positiva o negativa estadísticamente significativa entre la variable dependiente y la principal variable independiente de interés. La muestra excluye a los hogares que tienen exclusivamente migrantes de retorno y los que tienen inmigrantes.

Los programas de capacitación profesional pueden servir como un canal de (re)integración para los migrantes de retorno y los trabajadores inmigrantes. Puesto que el reingreso al mercado laboral del país de origen puede requerir que ciertos migrantes de retorno adquieran nuevas competencias, los programas de capacitación pueden ayudar a los migrantes de retorno a desarrollar estas competencias y encontrar empleo. En los países de destino, la mayoría de los inmigrantes tienen empleos de baja calificación, como se ha mostrado anteriormente (Figura 3.14). En este sentido, ayudar a los migrantes de retorno y los inmigrantes a reforzar sus competencias mediante programas de capacitación profesional puede facilitarles encontrar empleos que correspondan mejor a su nivel educativo y sus competencias, lo que aumenta su contribución potencial a la economía tanto en los países de origen como de destino.

Los programas públicos de empleo tienen un impacto limitado sobre la migración

Los programas públicos de empleo (PPE) existen en todos los países, con objetivos múltiples y diferentes prioridades. Algunos gobiernos introducen los PPE para aumentar la demanda de mano de obra total y para complementar la creación de empleos en el sector privado. En otros contextos, estos programas actúan como una red de seguridad social, especialmente para los pobres y los más vulnerables. Por ejemplo, los programas de dinero por trabajo o de alimentos por trabajo a menudo están dirigidos a los hogares al borde del umbral de la pobreza para proporcionar unos ingresos mínimos a cambio de trabajo temporal. En algunos casos, los gobiernos utilizan los PPE después de un desastre o como mecanismos de emergencia.

La proporción de utilización de los PPE en la encuesta de IPPMD parece ser muy limitada. La tasa de participación fue de alrededor del 1 % o incluso menos en la mayoría de los países, excepto Haití y Camboya. Haití tiene la mayor proporción (4 %) de su fuerza de trabajo participante en esos programas, seguido de Camboya (3 %). Los PPE en Haití se introdujeron en el contexto posterior a un desastre tras el terremoto de 2010 y sobre todo consistieron en dinero por trabajo e iniciativas de eliminación de escombros. En el momento de la encuesta, estas iniciativas estaban en sus etapas finales. En Camboya, los PPE se han aplicado para mejorar la integración de los pobres y los más vulnerables en los mercados de trabajo locales. La mayoría de ellos han sido aprovechados por personas de las zonas rurales.

¿Cómo los PPE pueden afectar las decisiones de los hogares acerca de la migración? Puede aumentar o disminuir los incentivos para migrar dependiendo de la respuesta de los hogares a los ingresos extra recibidos. Cuando estos programas mejoran las oportunidades de empleo en el ámbito local, pueden existir menos incentivos para migrar puesto que el costo de oportunidad de la migración aumenta. En las zonas rurales en particular, los programas de obras públicas para apoyar a los trabajadores agrícolas durante la temporada baja agrícola pueden proporcionar una alternativa a la migración estacional. Por otro lado, el aumento de los ingresos recibidos puede fomentar la migración. En general, es probable que el impacto de los PPE sobre la migración dependa de tres factores esenciales:

- **Duración:** Los PPE normalmente solo proporcionan empleo a corto plazo. En la mayoría de los países, los empleos probablemente ni siquiera duren unos meses, sino unas semanas. Esto no debería alterar demasiado la decisión de migrar de los beneficiarios. Al mismo tiempo, su corta duración limita los efectos que podrían tener los PPE en la provisión de los recursos que los aspirantes a migrantes necesitan para marcharse.
- **Cobertura:** Muy pocos PPE ofrecen una garantía de trabajo a las personas seleccionadas, y en todo caso los programas se limitan a la temporada baja cada año.⁸ Debido a que la población destinataria de este tipo de programas es muy numerosa, y la mayoría de

gobiernos carecen de los recursos para aplicarlos en todas partes donde son necesarios, su capacidad para disminuir los incentivos para emigrar sigue siendo baja.

- **Nivel de ingresos:** Puesto que la decisión de migrar a menudo está determinada por el nivel de ingresos más que por la disponibilidad de trabajo, los PPE tienen pocas probabilidades de tener una repercusión importante en la migración. En el mejor de los casos, estos programas ofrecen un salario equivalente al salario predominante para los empleos no calificados (típicamente agrícolas) en el área que cubren. Más a menudo, incluso, el salario se fija todavía más bajo, ya sea como una manera para extender la cobertura, para limitar distorsiones en el mercado laboral local o como un mecanismo de autoselección que asegura que solo los solicitan los más necesitados.

Un análisis más detallado se llevó a cabo en el marco de regresión para Haití y Camboya para explorar la relación entre la participación en los PPE y las decisiones sobre migración de los hogares. Los resultados para Haití mostraron que los hogares beneficiarios de estos programas eran más propensos a tener un miembro con intenciones de emigrar. Sin embargo, no se encontró ninguna evidencia que sugiera que esta intención daba lugar a la migración efectiva. Los datos descriptivos de la encuesta a la comunidad en Camboya sugieren que los PPE pueden estar asociados positivamente con la emigración porque la proporción de hogares con emigrantes es mayor en las comunidades con este tipo de programas respecto de aquellas que no disponen de ellos.

Recomendaciones de políticas

El buen funcionamiento de los mercados de trabajo es esencial para el desarrollo económico y social de los países. Si bien las características del mercado de trabajo varían entre los diferentes países de IPPMD, parecen estar estrechamente ligados a la migración en todos los casos. En este capítulo se hace un llamamiento a los gobiernos a que tengan en cuenta la migración a la hora de diseñar políticas del mercado laboral con vistas al desarrollo del país.

En función de la medida en que los sectores y grupos de competencias están perdiendo mano de obra en favor de la emigración, se puede producir una escasez de mano de obra a la vez que los trabajadores pueden beneficiarse de una menor competencia por los empleos. Los hogares también responden a la emigración y las remesas trabajando menos. Sin embargo, se ha hallado que la migración contribuye al mercado de trabajo mediante la estimulación de más trabajo por cuenta propia. Esto es apoyado por las remesas y el capital económico que traen los migrantes de retorno. Las competencias profesionales que los migrantes de retorno han adquirido sus países de residencia también pueden contribuir al conjunto de competencias del mercado laboral del país de origen. Del mismo modo, los inmigrantes constituyen una importante fuente de mano de obra para ciertos sectores de la economía.

La migración está, a su vez, afectada por las políticas del mercado laboral. En este capítulo se ha explorado cómo las diferentes políticas activas del mercado laboral pueden influir en la decisión de emigrar y en la (re)integración de los migrantes de retorno, así como de los inmigrantes. El análisis ha demostrado la existencia de un vínculo entre las políticas del mercado laboral y la decisión de emigrar. Mediante la mejora de la eficiencia del mercado de trabajo y al facilitar a las personas el acceso al mercado laboral nacional, las agencias públicas de empleo pueden ayudar a las personas a quedarse, en lugar de marcharse al extranjero en busca de trabajo. Por otra parte, los programas de capacitación profesional pueden animar a la gente a emigrar al dotarles de competencias más empleables en el extranjero. Este es el caso cuando los programas de capacitación profesional no se ajustan a

las necesidades del mercado laboral. La cuestión de si los PPE afectan la migración depende de varios factores tales como la duración, la cobertura y el nivel de ingresos de los programas.

Se necesitan políticas para hacer frente a los posibles efectos negativos y para aprovechar los efectos positivos que la migración puede aportar al mercado laboral. Al mismo tiempo, las políticas del mercado laboral deberían incorporar la migración en su diseño.

Cuadro 3.8. Integración de la migración y el desarrollo en las políticas del mercado laboral

Recomendaciones de políticas	
Emigración	<ul style="list-style-type: none"> ● Ajustar los programas de capacitación profesional para reflejar la demanda en el mercado laboral local y mejorar la adecuación de la demanda con la oferta. ● Ampliar la cobertura territorial y el conocimiento de las agencias públicas de empleo, especialmente en las zonas rurales, al mismo tiempo que se trabaja más estrechamente con el sector privado, para satisfacer las necesidades de mano de obra y garantizar que los hogares que han perdido mano de obra a causa de la emigración puedan reemplazarla fácilmente si es necesario.
Migración de retorno	<ul style="list-style-type: none"> ● Ampliar las actividades de las agencias públicas de empleo para llegar a los emigrantes en el extranjero. También deberían dirigirse a los migrantes de retorno para que tengan una mayor probabilidad de encontrar un empleo formal. ● Garantizar que los programas de capacitación profesional satisfacen las necesidades del mercado laboral nacional para fomentar la inclusión en él de los migrantes de retorno.
Inmigración	<ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollar mejores sistemas de información, a través de una extensa red de agencias de empleo, para ayudar a los inmigrantes, así como los trabajadores autóctonos, a encontrar los empleos que mejor correspondan a sus competencias. ● Aumentar las oportunidades de formación para mejorar los niveles generales de competencias profesionales y asegurarse de que los solicitantes de empleo inmigrantes no tienen barreras legales para acceder al mercado laboral.

Notas

1. Las políticas activas del mercado laboral (PAML) definidas por la OCDE incluyen todos los gastos sociales (distintos de la educación) que tienen por objeto la mejora de las perspectivas de encontrar un empleo remunerado o de aumentar su capacidad de ingresos de algún otro modo para los beneficiarios. En esta categoría se incluye el gasto en administraciones y servicios públicos de empleo, capacitación laboral, programas especiales para los jóvenes en su transición de la escuela al trabajo, programas de mercado de trabajo para ofrecer o promover el empleo de los desempleados y otros tipos de personas (con exclusión de las personas jóvenes y las personas con discapacidad) y programas especiales para personas con discapacidad. <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=28>
2. El análisis controla el tamaño del hogar, la relación de dependencia, la relación hombre-mujer, el nivel educativo medio, el patrimonio del hogar y su ubicación geográfica (rural/urbana). Se aplicaron efectos fijos para las diferentes regiones.
3. La encuesta de IPPMD define a los hogares como agrícolas cuando estos cultivan la tierra y/o crían ganado (Capítulo 4).
4. El análisis controla la edad, el sexo y el nivel educativo de los individuos. En el nivel de los hogares, el conjunto de controles incluye el tamaño del hogar, la relación de dependencia, el patrimonio del hogar y su ubicación geográfica (rural o urbana). Se aplicaron efectos fijos para las diferentes regiones.
5. Un análisis más detallado se puede encontrar en los informes de cada país.
6. Armenia abolió las prestaciones por desempleo en 2013 con el propósito de fortalecer los programas de capacitación profesional.
7. El análisis controla la edad, el sexo y el nivel educativo y situación laboral de los individuos. En el nivel de los hogares, el conjunto de controles incluye el tamaño del hogar, la relación de dependencia, el patrimonio del hogar y su ubicación geográfica (rural o urbana) y si el hogar tiene un emigrante o no. Se aplicaron efectos fijos para las diferentes regiones.
8. Este es el caso del Sistema Nacional de Garantía de Empleo Rural Mahatma Ghandi en India y del Programa Red de Seguridad Productiva en Etiopía.

Referencias

- Abdullaev, U. y M. Estevão (2013), "Growth and Employment in the Dominican Republic: Options for a Job-Rich Growth", Fondo Monetario Internacional, Washington, DC.
- Acosta, P. (2006), "Labor Supply, School Attendance, and Remittances from International Migration: The case of El Salvador", *World Bank Policy Research Working Paper* 3903, Washington, DC.
- Acosta, P., C. Calderón, P. Fajnzylber y H. López (2008), "What is the Impact of International Remittances on Poverty and Inequality in Latin America", *World Development*, vol. 36, núm. 1, pp. 89-114.
- Adams, Jr. R.H. y J. Page (2005), "Do International Migration and Remittances Reduce Poverty in Developing Countries?", *World Development*, vol. 33, núm. 10, pp. 1645-1669.
- Altonji, J.G. y D. Card (1991), "The Effects of Immigration on the Labour Market Outcomes of Less-Skilled Natives", en *Immigration, Trade and the Labor Market*, University of Chicago Press.
- Ammassari, S. (2004), "From nation-building to entrepreneurship: the impact of élite return migrants in Côte d'Ivoire and Ghana", *Population Space Place*, 10: 133-154.
- Camarota, S.A. (1998), "The Wages of Immigration: The Effect on Low-Skilled Labor Markets", Center Paper 12, Center for Immigration Studies.
- De Vreyer, P., F. Gubert y A.S. Robilliard (2010), "Are There Returns to Migration Experience? An Empirical Analysis Using Data on Return Migrants and Non-migrants in West Africa", *Annals of Economics and Statistics*, vol. 97/98, pp. 307-28, www.jstor.org/stable/41219120.
- Démurger, S. y S. Li (2012), "Migration, Remittances and Rural Employment Patterns: Evidence from China", Working Paper núm. 1230, Groupe d'Analyse et de Théorie Économique Lyon-St-Étienne.
- Démurger, S. y H. Xu (2011), "Left-Behind Children and Return Decisions of Rural Migrants in China", Working Paper núm. 1122, Groupe d'Analyse et de Théorie Économique Lyon-St-Étienne.
- Dustmann, C., T. Frattini e I.P. Preston (2013), "The Effect of Immigration along the Distribution of Wages", *Review of Economic Studies*, vol. 80, pp. 145-173.
- Dustmann, C. y O. Kirchkamp (2002), "The Optimal Migration Duration and Activity Choice after Re-migration", *Journal of Development Economics*, vol. 67, pp. 351-372.
- Facchini G., A.M. Mayda y M. Mendola (2013), "South-South Migration and the Labor Market: Evidence from South Africa", *IZA Discussion Paper* núm. 7362, Institute for the Study of Labor.
- Fields, G.S. (2014), "Self-employment and Poverty in Developing Countries", *IZA World of Labour*, Artículo número 60, Bonn, Alemania.
- Gindling, T.H. (2008), "South-South Migration: the Impact of Nicaraguan Immigrants on Earnings, Inequality and Poverty in Costa Rica", *IZA Discussion Paper* núm. 3279, Institute for the Study of Labor.
- Giulietti, C., J.Wahba y K.F. Zimmermann (2013), "Entrepreneurship of the Left-Behind", *IZA Discussion Paper* núm. 7270, Institute for the Study of Labor.
- Hamdouch, B. y J. Wahba (2012), "Return Migration and Entrepreneurship in Morocco", *Economic Research Forum, Working Paper* núm. 666.
- Hanson, G.H. (2007), "Emigration, Remittances and Labor Force Participation in Mexico", *INTAL - ITD Working Paper* 28, Banco Interamericano de Desarrollo.
- Kerr, R.W. y M. Mandorff (2015), "Social Networks, Ethnicity, and Entrepreneurship", *National Bureau of Economic Research Working Paper* núm. 21597, Cambridge, MA.
- Kim, N. (2007), "The Impact of Remittances on Labor Supply: The Case of Jamaica", *Policy Research Working Paper Series* núm. 4120, Banco Mundial, Washington, DC.
- Lacroix, T. (2011), "Migration, Rural Development, Poverty and Food Security: A Comparative Perspective", International Migration Institute, University of Oxford, Oxford.
- Longhi, S., P. Nijkamp y J. Poot (2005), "A Meta-Analytic Assessment of the Effect of Immigration on Wages", *Journal of Economic Surveys*, vol. 19/3, pp. 451-477.
- Mesnard, A. (2004), "Temporary migration and capital market imperfections", *Oxford Economic Papers*, vol. 56/2, pp. 242-262.
- OCDE (2009), *Is Informal Normal? Towards More and Better Jobs in Developing Countries*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264059245-en>.

- OIT (2012), Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones: CIUO-08, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- OMS, OIT, Departamento de Sanidad y Departamento de Trabajo y Empleo de Filipinas (2012), "Monitoring of the WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel: the Philippines multi-stakeholders approach", Manila. www.wpro.who.int/philippines/publications/phil_multistakeholders_approach/en/index.html.
- ONU (2015), Resolución 70/1 de la Asamblea General, *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, Organización de las Naciones Unidas, Nueva York.
- Orrenius, P.M. y M. Zavodny (2003), "Does immigration affect wages? A look at occupation-level evidence", *FRB Atlanta Working Paper 2003-2*, Federal Reserve Bank of Atlanta.
- Patel, K. y F. Vella (2007), "Immigrant Networks and Their Implications for Occupational Choice and Wages", *IZA Discussion Paper* núm. 3217, Institute for the Study of Labor.
- Piracha, M. y F. Vadean (2009), "Return Migration and Occupational Choice", *IZA Discussion Paper* núm. 3922, IZA, Bonn, <https://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp3922.html>.
- Woodruff, C. y R. Zenteno (2007), "Migration Networks and Microenterprises in Mexico", *Journal of Development Economics*, vol. 82/2, Elsevier, Ámsterdam, pp. 509-528.
- Yang, D. (2008), "International migration, remittances and household investment: Evidence from Philippine migrants' exchange rate shocks", *The Economic Journal*, 118 (abril), pp. 591-630.



From:
Interrelations between Public Policies, Migration and Development

Access the complete publication at:
<https://doi.org/10.1787/9789264265615-en>

Please cite this chapter as:

OECD (2017), "Integración de la migración y el desarrollo en las políticas del mercado laboral", in *Interrelations between Public Policies, Migration and Development*, OECD Publishing, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264276710-5-es>

El presente trabajo se publica bajo la responsabilidad del Secretario General de la OCDE. Las opiniones expresadas y los argumentos utilizados en el mismo no reflejan necesariamente el punto de vista oficial de los países miembros de la OCDE.

This document and any map included herein are without prejudice to the status of or sovereignty over any territory, to the delimitation of international frontiers and boundaries and to the name of any territory, city or area.

You can copy, download or print OECD content for your own use, and you can include excerpts from OECD publications, databases and multimedia products in your own documents, presentations, blogs, websites and teaching materials, provided that suitable acknowledgment of OECD as source and copyright owner is given. All requests for public or commercial use and translation rights should be submitted to rights@oecd.org. Requests for permission to photocopy portions of this material for public or commercial use shall be addressed directly to the Copyright Clearance Center (CCC) at info@copyright.com or the Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) at contact@cfcopies.com.