

Regulación de la migración de la mano de obra para beneficio mutuo

Explicación del modelo
Global Skill Partnership
(Alianza mundial de
competencias)



País de origen

Características clave

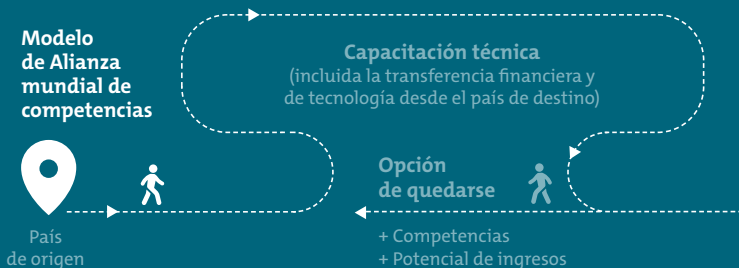
La fuerza laboral crece rápidamente

Hay presión para satisfacer la demanda de mano de obra

Escasez de competencias
(en común con el país de destino)

Se necesitan capacitación y tecnología

Preocupación por la fuga de cerebros



País de destino

Características clave

La fuerza laboral se reduce

Se necesita mano de obra calificada de migrantes

Escasez de competencias
(en común con el país de origen)

Financia el abasto de tecnología y capacitación

Preocupados por la migración irregular y la integración



Opción de migrar

- + Competencias + Potencial de ingresos
- + Se puede migrar de manera legal y segura

Capacitación
sobre integración
(idioma, conocimiento
de la cultura)



País
de destino

¿Qué es una Alianza mundial de competencias?

Una Alianza mundial de competencias es un acuerdo bilateral de migración de la mano de obra entre un país de origen y un país de destino.



Es una forma de regular cómo se produce la migración en un contexto en el que las fuerzas laborales se reducen en los países de destino...



...pero están creciendo rápidamente en los países de origen, lo que produce más presión en el mercado laboral. El modelo puede abordar inquietudes legítimas sobre el impacto de la migración en ambas partes.



El país de origen acuerda capacitar a personas en competencias específicas necesarias de manera inmediata tanto en el país de origen como el de destino.



Algunos de esos aprendices optan por quedarse y aumentar el capital humano en el país de origen (la ruta a “casa”); otros migran hacia el país de destino (la ruta al “exterior”).



El país de destino proporciona tecnología y financia la capacitación, y recibe a los migrantes con las competencias necesarias para contribuir en la máxima medida e integrarlas rápidamente.



¿Qué competencias se necesitan?

Los programas de migración son más provechosos cuando satisfacen la demanda de mano de obra inmediata y muy específica.

En una Alianza mundial de competencias, los empleadores del sector privado en el país de origen y el de destino identifican las competencias específicas necesarias para desempeñar funciones a corto y mediano plazo, y qué tipos de capacitación se necesitan. Luego trabajan con agencias públicas de empleo para identificar esas competencias en la mano de obra local disponible. Cuando surgen déficits, los trabajadores migrantes los cubren y se crean empleos complementarios para la población local.

Los aprendices en ambas rutas reciben capacitación técnica. Los que planean migrar también reciben capacitación para la integración, tal vez en aspectos culturales, idiomas en el país de destino e información práctica sobre el acceso a servicios. Así, tienen todas las herramientas que necesitan cuando llegan.

¿Cómo contribuye el modelo al desarrollo en el país de origen?

La Alianza mundial de competencias mejora la tecnología, los centros de capacitación y el capital humano en el país de origen.

Aporta al país de origen trabajadores calificados con las competencias necesarias para participar en los mercados laborales locales y, al hacerlo, contribuye al crecimiento económico. A su vez, los migrantes reciben mayores ingresos y se amplían sus oportunidades para el futuro.

La agencia de desarrollo aplica mejor el modelo en el país de destino. El sector privado cuenta con fuertes incentivos para contratar trabajadores una vez que han recibido capacitación, pero con menos incentivos para invertir en la capacidad a largo plazo de los países de origen. Sólo los gobiernos nacionales (y sus agencias de desarrollo) tienen un interés directo en formar a quienes se mueven y cómo, en sus relaciones exteriores y en “vender” el concepto a sus gobernados.



¿Cómo sabemos que el modelo puede funcionar?

Actualmente se están implementando tres Alianzas mundiales de competencias. Otros programas han puesto en marcha con éxito algunos elementos, demostrando que el concepto puede funcionar.

 **Origen: Pacífico**  **Destino: Australia**
Competencia: Técnica (varias)

La Australia Pacific Training Coalition se creó en 2007 para vincular la creación de competencias y la movilidad laboral en el Pacífico. Se financió y gestionó con ayuda para el desarrollo australiana. Gracias a las reseñas del programa que hizo CGD, la Fase 3 incluye una ruta a “casa” y otra al “exterior”, diseñadas para facilitar la movilidad laboral en un enfoque más afin a nuestro modelo.

 **Origen: Marruecos**  **Destino: Bélgica**
Competencia: TIC

Bélgica está probando el modelo con Marruecos, dentro del sector de las tecnologías de información y comunicaciones (TIC). Los trabajadores de TIC recibirán capacitación en Marruecos y podrán optar por la ruta a “casa” (donde serán absorbidos por el mercado laboral local) o al “exterior” (donde serán contratados por empresas de TIC con sede en Flandes).

 **Origen: Kosovo**  **Destino: Alemania**
Competencia: Construcción

Como parte de una serie de proyectos de movilidad y desarrollo laboral, Alemania está implementando una Alianza mundial de competencias con Kosovo. Después de concluir la capacitación en construcción en Kosovo, un grupo de estudiantes viajará a Alemania y el resto se reintegrará a los mercados laborales locales.

Para obtener más información...

Lea nuestra investigación en cgdev.org/gsp

Póngase en contacto con hdempster@cgdev.org

Center for Global Development

2055 L Street, NW, 5th Floor, Washington, DC, 20036

Center for Global Development en Europa

1 Great College St, Westminster, Londres SW1P 3SE

 twitter.com/CGDev

 facebook.com/CGDev/

 linkedin.com/company/center-for-global-development/

 youtube.com/channel/UCWC4mmS_a-0K6jX6QX0hL8w