



NOTA TÉCNICA N° IDB-TN-2825

# UNA OPORTUNIDAD PARA LA POBLACIÓN MIGRANTE EN EL MERCADO DE TRABAJO

David Kaplan  
Alejandra Rivera  
Cynthia van der Werf

Banco Interamericano de Desarrollo  
Unidad de Migración y División de Mercados Laborales

Octubre 2023



# UNA OPORTUNIDAD PARA LA POBLACIÓN MIGRANTE EN EL MERCADO DE TRABAJO

David Kaplan  
Alejandra Rivera  
Cynthia van der Werf

Banco Interamericano de Desarrollo  
Unidad de Migración y División de Mercados Laborales

Octubre 2023

# UNA OPORTUNIDAD PARA LA POBLACIÓN MIGRANTE EN EL MERCADO DE TRABAJO



**Catalogación en la fuente proporcionada por la  
Biblioteca Felipe Herrera del  
Banco Interamericano de Desarrollo**

Kaplan, David Scott.

Una oportunidad para la población migrante en el mercado de trabajo / David Kaplan, Alejandra Rivera, Cynthia van der Werf.

p. cm. — (Nota técnica del BID ; 2825)

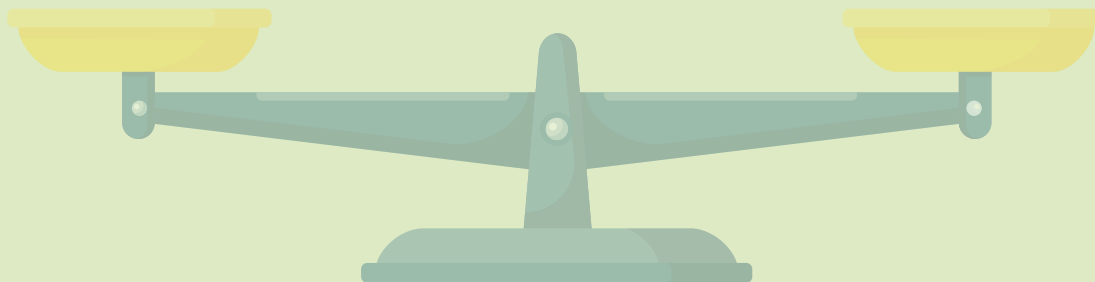
Incluye referencias bibliográficas.

1. Foreign workers-Latin America. 2. Foreign workers-Caribbean Area. 3. Labor market-Latin America. 4. Labor market-Caribbean Area. I. Rivera Rivera, Alejandra. II. Werf, Cynthia van der. III. Banco Interamericano de Desarrollo. Unidad de Migración. IV. Banco Interamericano de Desarrollo. División de Mercados Laborales. V. Título. VI. Serie.

IDB-TN-2825

Códigos JEL: F22; F63; F66

Palabras Clave: migración laboral, inmigrantes, integración socioeconómica, integración laboral



<http://www.iadb.org>

Copyright © 2023 Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons CC BY 3.0 IGO (<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/legalcode>). Se deberá cumplir los términos y condiciones señalados en el enlace URL y otorgar el respectivo reconocimiento al BID.

En alcance a la sección 8 de la licencia indicada, cualquier mediación relacionada con disputas que surjan bajo esta licencia será llevada a cabo de conformidad con el Reglamento de Mediación de la OMPI. Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil (CNUDMI). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones que forman parte integral de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta obra son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.

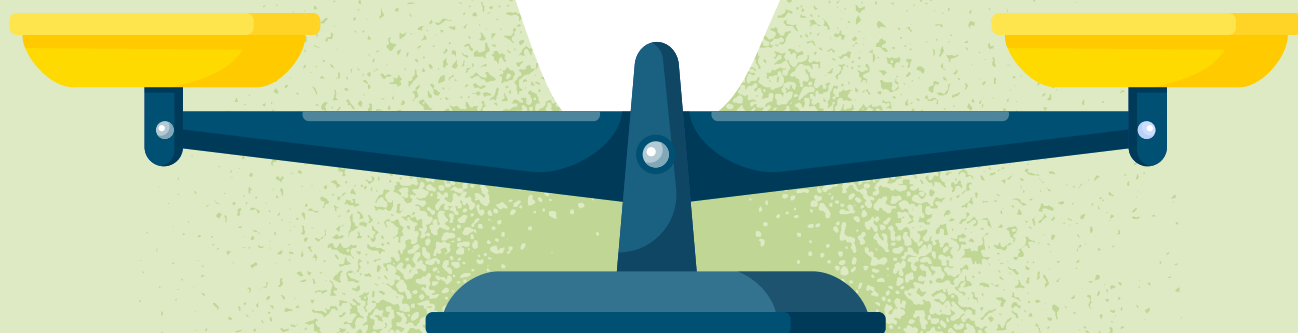
# UNA OPORTUNIDAD PARA LA POBLACIÓN MIGRANTE EN EL MERCADO DE TRABAJO

David Kaplan  
Alejandra Rivera  
Cynthia van der Werf



# CONTENIDO

<b>PRÓLOGO</b> . . . . .	<b>5</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b> . . . . .	<b>7</b>
<b>2. INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS MIGRANTES</b> . . . . .	<b>9</b>
<b>3. INDICADORES DEL MERCADO LABORAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE</b> . . . . .	<b>.21</b>
<b>4. RETOS DE INTEGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL</b> . . . . .	<b>.31</b>
<b>5. POLÍTICAS DE FOMENTO DE LA INTEGRACIÓN LABORAL</b> . . . . .	<b>35</b>
<b>6. ¿CÓMO APOYA EL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS MIGRANTES?</b> . . . . .	<b>43</b>
<b>7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> . . .	<b>49</b>
<b>REFERENCIAS</b> . . . . .	<b>52</b>





# PRÓLOGO

---

Cuando una persona emigra, lleva consigo poco más que la ropa que lleva puesta, dejando atrás familia, amigos y una vida anterior. Sin embargo, incluso frente a la mayor adversidad, los migrantes disponen de su mayor activo: conocimientos, talento y la firme voluntad de comenzar de cero.

Bajo las condiciones adecuadas, dichas destrezas permiten a millones de migrantes en todo el mundo empezar de nuevo, enriqueciendo a sus comunidades de acogida, tanto social como económicamente, gracias a su cultura y su trabajo.

En América Latina y el Caribe el empleo formal presenta un obstáculo en sí mismo, y, en consecuencia, la inclusión laboral de la población migrante es un desafío complejo. Además de las dificultades que la inclusión laboral entraña para los trabajadores nativos, los migrantes también deben superar obstáculos administrativos, legales, sociales y culturales que, a menudo, impiden la plena integración socioeconómica, que les permitiría contribuir al máximo de sus habilidades.

El presente análisis esbozado por la Unidad de Migración y la División de Mercados Laborales del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) ofrece pautas a los gobiernos regionales que permitan la integración de los migrantes laborales en un modo que beneficie a todas las partes.

La tarea es ingente. Tal y como se desprende del presente documento, los indicadores laborales en toda la región presentan grandes desafíos. Habida cuenta de los actuales flujos migratorios, en los que las crisis humanitarias propician la migración en distintos países de la región, el objetivo de la integración laboral parece lejano.

Sin embargo, el potencial de inclusión laboral de los migrantes en los mercados de trabajo de sus países de acogida puede favorecer su plena integración socioeconómica, al tiempo que se contribuye al desarrollo económico y social de los países receptores.

Con estrategias y recursos adecuados, la migración puede contribuir al crecimiento regional. Como demuestran algunas iniciativas apoyadas por el BID y diferentes experiencias regionales, es posible lograr una integración de la población migrante que beneficie a todos, enriqueciendo el desarrollo de nuestra región.

**Laura Ripani**

Jefe de la División de Mercados Laborales

**Felipe Muñoz**

Jefe de la Unidad de Migración

**Banco Interamericano de Desarrollo**







# 1. INTRODUCCIÓN



# 1. INTRODUCCIÓN

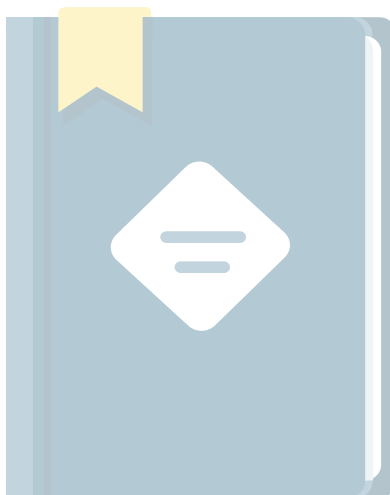


La migración intrarregional en América Latina y el Caribe (ALC) ha crecido exponencialmente en los últimos ocho años, creando efectos dominó en la región. Más de 7,7 millones de venezolanos han abandonado el país, y alrededor de 6,5 millones residen en otros lugares de ALC (R4V, 2023). La migración hacia y desde América Central también está aumentando. En 2022, casi 87.000 migrantes solicitaron asilo en Costa Rica y 198.000 migrantes regresaron al norte de Centroamérica desde Estados Unidos y México (BID, 2023). Además, hasta agosto de 2023, más de 330.000 migrantes cruzaron el Paso del Darién en 2023, y se produjeron más de 2 millones de encuentros con el Control Fronterizo de EE.UU. en la frontera entre EE.UU. y México durante 2022.

En un inicio, los flujos migratorios generaban presión a las finanzas públicas de los países receptores, planteando retos en el plano político y normativo. Desde 2018, gracias a los programas extraordinarios de regularización que otorgaban a los migrantes un estatus regular, las poblaciones migrantes pasaron a tener derecho, entre otros, a los servicios de salud y educación, lo que pudo además imponer una presión para los gobiernos nacionales y locales.<sup>1</sup> Sin embargo, se prevé que los déficits fiscales que aumentaron debido a la

gran afluencia de migrantes se vayan reduciendo a medida que las crisis de inmigración pasen de ser crisis urgentes a situaciones permanentes que aporten oportunidades económicas y sociales positivas a medio y largo plazo para los países receptores.

Muchos de los migrantes interregionales tienen la intención de establecerse en sus países de acogida. La mayoría de los migrantes venezolanos planean establecerse en sus países receptores (Ibáñez *et al.*, 2022; Bandiera *et al.*, 2023; Cruces *et al.*, 2023). Dada la riqueza que aportan los migrantes, establecerse en sus países de destino puede ser una oportunidad para promover el crecimiento económico de la región. Por ejemplo, los migrantes venezolanos son más jóvenes y tienen niveles educativos y tasas de participación laboral más elevados que sus homólogos nativos (BID, OCDE, PNUD, 2023). Del mismo modo, los migrantes y refugiados haitianos y nicaragüenses pueden suplir la escasez de mano de obra en la agricultura y el cuidado de personas en Chile y Costa Rica. Sin embargo, el máximo de los beneficios económicos y sociales de la inmigración sólo podrá alcanzarse si se refuerza la integración de los migrantes en el mercado laboral (Blyde *et al.*, 2020; OIT, 2018).



<sup>1</sup> Los programas de regularización extraordinaria son procesos que se aplican durante un tiempo limitado y normalmente se adoptan mediante decretos u órdenes administrativas. Como otras regularizaciones, las extraordinarias son una herramienta utilizada por los países para conceder permisos de residencia temporales a migrantes sin situación migratoria regular.

## 2. INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS MIGRANTES



## 2. INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS MIGRANTES



### I. ¿Cómo medimos la integración laboral?

En vista del aumento de la migración intrarregional en ALC, medir la integración del mercado laboral es crucial para comprender la dinámica económica y social. Una medición exhaustiva de la integración laboral requiere tener en cuenta varias dimensiones y cada una de las métricas para los nacidos en el extranjero debe medirse en relación con los nacidos en el país de origen. La tasa de actividad de la población migrante, es decir, la proporción de migrantes de entre 15 y 64 años que forman parte de la población económicamente activa proporciona información sobre la disposición de los migrantes a trabajar. Del mismo modo, la tasa de desempleo de la población migrante permite tener un mayor entendimiento de las dificultades con las que se topan a la hora de encontrar trabajo y a qué obedecen éstas. Además, dada la prevalencia del empleo informal a nivel regional, es esencial medir el grado de participación de los migrantes en el mercado laboral informal, dado que no cotizan a la seguridad social, en aras a medir el grado de integración de la población migrante. Esto reviste especial importancia para garantizar que los migrantes tengan acceso a empleos que ofrezcan prestaciones de seguridad social. Analizar las bandas salariales y la distribución de los ingresos de cada grupo puede arrojar luz sobre las posibles disparidades entre los trabajadores nativos y los migrantes, ofreciendo perspectivas muy valiosas sobre el proceso de asimilación económica. Sin embargo, la integración laboral no debe limitarse a encontrar cualquier empleo, ni siquiera tratándose de un empleo formal. Para que se produzca una integración laboral adecuada, es fundamental asegurarse un empleo en funciones que se correspondan con las cualificaciones de los migrantes en sectores que permitan medrar laboralmente. Una estrategia de integración laboral adecuada supone la contratación de un trabajador

que ejercía en su país de origen funciones ejecutivas en un complejo industrial para ejercer funciones directivas dentro de una planta de producción, en lugar de contratarlo como operario; o la contratación de alguien que ejercía de médico en su país de origen en un hospital, en lugar de contratarlo como enfermero o personal técnico.

En base a lo anteriormente descrito, definimos un empleo adecuado como aquel situado dentro del sector formal que genera ingresos suficientes, proporciona protección social tanto a los trabajadores como a sus familias, ofrece perspectivas de desarrollo personal y concede a los trabajadores migrantes los mismos derechos que a los trabajadores nativos. Nuestra definición de un empleo adecuado está, por tanto, estrechamente relacionada con la definición de trabajo decente utilizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).<sup>2</sup> Sin embargo, una integración adecuada en el mercado laboral del país de destino exige también eficiencia en la asignación de recursos humanos: requiere que los trabajadores migrantes estén empleados en los puestos de trabajo en los que puedan ser más productivos, a saber: en trabajos que hagan el mejor uso de su capital humano, emparejando su formación con sus destrezas. Al ubicar a los trabajadores migrantes en puestos de trabajo óptimos, se fomenta una integración laboral adecuada que aumenta la producción económica total del país, redundando en beneficio de la población nativa y de la migrante.<sup>3</sup>

Las [secciones II](#) y [III](#) profundizan en los innumerables beneficios de la integración laboral para los migrantes y los países receptores. Analizando las ventajas desde diversos ángulos, pretendemos ofrecer una visión global de cómo el fomento de la inclusión de los migrantes en empleos productivos en los mercados laborales formales de ALC puede repercutir positivamente en el bienestar de los migrantes y de las comunidades receptoras. Para los migrantes, esta integración les permite

<sup>2</sup> Según la OIT, un trabajo se considera decente cuando cumple seis condiciones. En primer lugar, paga unos ingresos justos. Segundo, garantiza una forma segura de empleo y condiciones de trabajo seguras. Tercero, garantiza la igualdad de oportunidades y de trato para todos. Cuarto, incorpora mecanismos de protección social para los trabajadores y sus familias. Quinto, ofrece perspectivas de desarrollo personal y fomenta la integración social. Sexto, los trabajadores son libres de expresar sus preocupaciones y organizarse colectivamente.

<sup>3</sup> Cuando las poblaciones migrantes trabajan en sus empleos óptimos, el excedente total de la economía o el bienestar total es mayor que cuando los trabajadores migrantes trabajan en empleos subóptimos que no se ajustan a sus capacidades.

acceder a salarios más elevados que, a su vez, les proporcionan una mayor estabilidad económica y un mejor nivel de vida. La integración laboral también garantiza a los migrantes el acceso a seguros médicos y planes de pensiones, ofreciéndoles así la perspectiva de una mejor asistencia sanitaria y seguridad financiera para su futuro. Para los países receptores, los migrantes que trabajan en empleos formales contribuyen a los ingresos fiscales del país. Además, sus cotizaciones a la seguridad social refuerzan la sostenibilidad del sistema de la seguridad social. Por otro lado, los migrantes que trabajan en empleos que se ajustan a sus cualificaciones son más productivos, lo que aumenta el crecimiento económico y el desarrollo del país receptor. En consecuencia, la integración adecuada de los migrantes mejora su bienestar y fomenta una relación mutuamente beneficiosa en la que el país puede aprovechar el talento y el potencial de su diversa mano de obra, lo que conduce a una sociedad más próspera e integradora.



## II. Los beneficios de la integración laboral para los migrantes

El siguiente análisis divide los beneficios de la integración laboral de los migrantes en dos partes: tangibles e intangibles. Los beneficios tangibles incluyen ventajas concretas como salarios más altos, mejor acceso a servicios de salud, planes de pensiones y mayor estabilidad económica. Los beneficios intangibles describen aspectos como el valor psicosocial del empleo y las mejoras asociadas en materia de salud mental, autoestima, conexiones sociales, cohesión social y calidad de vida en general. Al examinar estas dos categorías de beneficios por separado, pretendemos comprender de forma exhaustiva las múltiples ventajas que obtienen los migrantes al integrarse mejor en la población económicamente activa del país receptor.

### Beneficios pecuniarios

Obtener un empleo adecuado permite acceder a salarios más elevados y un mejor acceso a diversas protecciones y prestaciones sociales. Estas pueden incluir acceso a servicios de salud, la posibilidad de contribuir a un plan de jubilación, prestaciones por desempleo y otros derechos laborales. Los empleos formales suelen ir acompañados de flujos de ingresos más predecibles, lo que proporciona estabilidad y seguridad financiera a

los migrantes. Además, con unos ingresos estables, los migrantes pueden invertir en educación y ahorrar para circunstancias imprevistas. Más allá de los efectos positivos más inmediatos, la obtención de un empleo adecuado sitúa a los migrantes en una trayectoria laboral diferente. Por este motivo, es crucial que los migrantes se ocupen rápidamente en puestos de trabajo adecuados, ya que el no hacerlo puede resultar en un impacto negativo persistente conocido como el “efecto cicatriz”, que puede afectar significativamente la trayectoria profesional del trabajador migrante (OIT, 2018).

Aunque acceder a un empleo adecuado permite el acceso a una amplia gama de protecciones y prestaciones sociales, también genera obligaciones. Entre ellas, aceptar un empleo formal requiere que los migrantes paguen impuestos sobre la nómina y contribuyan a cubrir gastos de salud y jubilación. Estos impuestos sobre la nómina oscilan entre el 10,7% y el 44,5% en ALC, según Alaimo *et al.* (2017). Es posible que el pago de esas contribuciones no proporcione a los migrantes beneficios reales, ya que no podrán recibir pensiones ni en el país receptor ni en su país de origen. Por lo tanto, es posible que el mero acceso a un empleo adecuado no sea suficiente aliciente que motive a los migrantes a aceptar dichos empleos, especialmente si desconocen la magnitud de las diferencias en el sueldo de un empleo formal contra un empleo informal.

Para comprender correctamente los costes y beneficios de aceptar una oferta de empleo en el sector formal para los trabajadores migrantes, es importante tener en cuenta que muchos de los beneficios del trabajo formal sólo se obtienen después de que el trabajador haya cotizado el tiempo suficiente al sistema de seguridad social. Por ejemplo, un trabajador normalmente sólo puede jubilarse con una pensión tras haber cotizado diez años o más (dependiendo del país). En algunos países, cuando un trabajador cotiza a un sistema de pensiones sin alcanzar el requisito para percibir una pensión, recibe sus cotizaciones en un pago único, a menudo con una rentabilidad real nula o negativa. En otros países, el trabajador no recibe absolutamente nada a cambio de sus cotizaciones. Dado que los trabajadores migrantes suelen pasar sólo una parte de su vida laboral en el país de destino, son especialmente susceptibles de sufrir situaciones en las que sus cotizaciones a la seguridad social no se traducen en beneficios tangibles. Dado que los migrantes suelen estar lejos de la edad de jubilación, podría parecer que estas preocupaciones son más aplicables al futuro que al presente. Sin embargo, el hecho de que los

migrantes prevean que sus cotizaciones no darán sus frutos podría afectar a sus decisiones laborales en el presente.

La subregión del Caribe ha avanzado sustancialmente en la portabilidad de las prestaciones de la seguridad social. El Acuerdo de Seguridad Social de la Comunidad del Caribe (CARICOM) tiene por objeto armonizar la legislación de los Estados miembros en materia de seguridad social. Los trabajadores y las personas a su cargo inscritos en

uno de los Estados miembros que lo han ratificado tienen derecho a las prestaciones abonadas por los regímenes de seguridad social de los países en los que han cotizado, aunque con algunas limitaciones. Las prestaciones cubiertas por el Acuerdo incluyen pensiones contributivas de invalidez, discapacidad, vejez y prestaciones por defunción y supervivencia (Caricom, 2010). La región de ALC en su conjunto puede plantearse avanzar en esta línea para garantizar un trato equitativo a los migrantes en sus sistemas de seguridad social.

### RECUADRO 1. Las normas flexibles sobre seguridad social y pensiones benefician a los trabajadores migrantes y a los países de destino (1 de 2)

Los elevados porcentajes de trabajo informal en ALC, junto con un modelo de regulación laboral restrictivo en los países de destino, pueden desalentar a los trabajadores migrantes a buscar empleo formal. La informalidad también se ve propiciada por redes de migrantes que dan oportunidades de empleo en este sector. Trabajar en el mercado laboral informal permite a los trabajadores migrantes satisfacer sus necesidades básicas y, en ocasiones, incluso enviar remesas a sus países de origen sin incurrir en los costes y procesos burocráticos al formar parte del mercado laboral formal (Levinson, 2005).

A la hora de valorar si se trabaja en el mercado laboral formal se analizan numerosas variables, entre las que se encuentran: las condiciones salariales, el régimen fiscal de cotizaciones y la posibilidad de disfrutar de los mismos derechos que los trabajadores nativos, como el acceso a las pensiones de jubilación. Por lo tanto, un componente importante en la decisión de aceptar un empleo en el sector formal son las limitaciones existentes en el acceso a las prestaciones de la seguridad social, como las pensiones. Esto pone de relieve la importancia de abordar el acceso a las pensiones de los trabajadores migrantes, ya que permite comprender mejor los incentivos para elegir entre el empleo formal y el informal.

Las normas y condiciones de acceso a las pensiones y a la seguridad social dependen de los acuerdos internacionales ratificados

por los Estados y de sus marcos jurídicos nacionales. En general, los derechos de seguridad social, en particular en lo que respecta a la flexibilidad de las pensiones en la región de ALC, son muy variables y dependen de las normas de acceso establecidas en función de las distintas nacionalidades. Aunque se dispone de pocos datos comparativos sobre los sistemas de seguridad social en la región de ALC, la principal conclusión es la gran diversidad de marcos jurídicos.

- » En varios casos, los países han ratificado tanto los acuerdos internacionales multilaterales como los bilaterales en la materia y han aplicado las condiciones establecidas en sus marcos nacionales. Estas normativas son ventajosas para los trabajadores migrantes, ya que pueden jubilarse o transferir sus pensiones a sus países de origen en las mismas condiciones (o incluso mejores) que los nativos. Por desgracia, estas normas no están necesariamente normalizadas en todos los países ni se dirigen a las mismas nacionalidades.
- » En otros países, la posibilidad de jubilarse o transferir pensiones depende únicamente de su legislación de seguridad social y de los titulares de derechos específicos que incluyan. Por ejemplo, hay disposiciones abiertas para “todos” o con una referencia explícita a los “extranjeros”, que ofrecen vías para salvaguardar los derechos

## RECUADRO 1. Las normas flexibles sobre seguridad social y pensiones benefician a los trabajadores migrantes y a los países de destino (2 de 2)

de seguridad social de los trabajadores migrantes de forma similar a los nativos.

- » Por último, hay algunos países que no han firmado ningún tipo de acuerdo internacional ni tienen disposiciones nacionales que integren a los migrantes en el sistema de seguridad social. Esta falta de compromiso aumenta la vulnerabilidad de los migrantes y socava la importancia de garantizar un acceso justo y equitativo a las prestaciones de la seguridad social.

En conclusión, garantizar los derechos de seguridad social y un acceso generoso a las pensiones con independencia de la nacionalidad es un paso crucial para integrar con éxito a los trabajadores migrantes en el mercado laboral. Desde un enfoque ascendente,

beneficiará a los trabajadores migrantes al darles una sensación de seguridad y protección financiera, mejorando su calidad de vida en los países de destino y su bienestar psicosocial (Betts y Sterck, 2022). Contar con el ejercicio material de estos derechos puede mejorar su rendimiento laboral, lo que se traduce en contribuciones en múltiples sectores que impulsan el crecimiento económico. Desde un enfoque descendente, los Estados también pueden encontrar incentivos para reformar su marco jurídico y hacerlo más adaptable, ya que constituye un potente instrumento para garantizar la seguridad de los ingresos, la reducción de la pobreza y la desigualdad, y el fomento de la inclusión social y la dignidad (Hirose, Nikac̃ y Tamagno, 2011), especialmente en el contexto de ALC, donde la migración intrarregional ha aumentado y se ha vuelto más dinámica.

### Beneficios no pecuniarios

Además de constituir una fuente de ingresos necesaria, el empleo es fundamental para el bienestar de las personas, no sólo para los trabajadores nacidos en el extranjero, también aplica a los nativos, ya que obtienen importantes beneficios psicosociales del empleo. Sin embargo, el valor psicosocial del empleo es especialmente notable en el contexto de los migrantes forzosos y los refugiados, que a menudo huyeron de sus países de origen en circunstancias traumáticas y poseen recursos financieros y sociales limitados en sus países de destino. Para este grupo demográfico, el empleo formal puede adquirir una importancia especial, ya que sirve como medio fundamental para establecer una base en el país receptor.

Tener un empleo, y por tanto una fuente estable de ingresos, reduce la pobreza, un factor condicionante de la salud mental y emocional necesaria para pensar en decisiones consecuentes (Banerjee y Mullainathan, 2008; Mullainathan y Shafir, 2013). Tener un empleo también determina las creencias de un individuo sobre lo que puede lograr, influyendo en sus esperanzas, aspiraciones, confianza y percepciones de autosuficiencia (Banerjee

Niehaus y Suri, 2019; Banerjee y Duflo, 2012). Los refugiados empleados también tienen menos aversión al riesgo Hussam (2022) y, aunque una mayor tolerancia al riesgo por parte de los refugiados no es necesariamente positiva, es probable que sea un reflejo de buenas condiciones subyacentes como el optimismo, la confianza y el sentimiento de control del individuo o su sentimiento de autocontrol de los acontecimientos y resultados de su vida (Cobb-Clark *et al.* 2022). Por lo tanto, la integración de los migrantes en los mercados laborales locales puede ser decisiva para su integración en la comunidad del país receptor.

El empleo también tiene el potencial de reducir la incidencia de la depresión y, por tanto, beneficiar aún más a las personas migrantes. En Bangladesh, las oportunidades de empleo aumentaron la función cognitiva, medida a través de un índice de memoria y pruebas aritméticas básicas, de los refugiados que vivían en campamentos (Hussam 2022). Como explica Hussam, es poco probable que las mejoras en la función cognitiva obedezcan a niveles más altos de empleo, pero, estar empleado sí que se ha relacionado con niveles más bajos de depresión, lo que conduce a mejoras en la función cognitiva (Semkovska *et al.*, 2019).



Este efecto es significativo en el contexto latinoamericano, ya que las tasas de depresión son altas entre los migrantes y refugiados venezolanos. Por ejemplo, el 23,5% de los venezolanos en la República Dominicana padecen ansiedad moderada, y el 21,6% padece depresión leve, lo que representa entre cuatro y seis veces la prevalencia entre los dominicanos (Bandiera *et al.*, 2023). Asimismo, el 7,1% de los migrantes venezolanos en Colombia sin estatus regular reportaron experimentar síntomas de ansiedad o depresión severa (Ibáñez *et al.*, 2022). Esto no se limita a los migrantes venezolanos, ya que ASIES y KAS (2022) explican que una mala salud mental es uno de los principales desafíos que lastran la reintegración social entre los retornados en América Central.

Por último, más allá del valor psicosocial del empleo, trabajar en un empleo formal —y ganar un salario más alto— también beneficia a los hijos de los migrantes y a la sociedad. Haber crecido en un entorno con menos recursos económicos conlleva mayores niveles de delincuencia y peores resultados escolares entre los descendientes de población migrante (Andersen *et al.*, 2019).



### III. Beneficios para los países receptores de una integración adecuada de los migrantes en el mercado laboral

En muchos países de ALC, segmentos de la población nativa cuestionan los beneficios de la integración laboral de los migrantes. Particularmente entre los países de la región que recibieron los mayores flujos migratorios en los últimos cinco años, menos del 45 por ciento de la población está de acuerdo con una política de recepción de migrantes (Encuesta Mundial de Valores 2005-2020; Latinobarómetro 2020). De forma similar al sentimiento en Estados Unidos y Europa, el 59 por ciento de los latinoamericanos cree que los trabajadores migrantes competirán por sus puestos de trabajo (Latinobarómetro 2020). El discurso político en torno al impacto de los migrantes en los mercados laborales y la idea de que los migrantes desplazan a los trabajadores nativos es una constante en toda la región.<sup>4</sup>

A pesar de las preocupaciones mencionadas anteriormente, las fuentes que estudian el impacto de los migrantes en los resultados del mercado laboral

de los nativos muestran efectos nulos o insignificantes en el salario medio y el nivel de empleo de los nativos (Blau y Mackie, eds, 2016; Blyde, 2020; Clemens y Hunt, 2017; Kerr y Kerr, 2011). Sin embargo, se pueden dar diferencias en el impacto de la inmigración sobre los salarios y los niveles de empleo de los nativos en función de las cualificaciones iniciales de estos (y de los migrantes). Por ejemplo, en el Reino Unido, entre 1997 y 2005, cuando los migrantes tenían un nivel educativo medio superior al de los nativos, Dustmann *et al.* (2023a) constatan que el efecto salarial global de la inmigración es ligeramente positivo, pero existen diferencias a lo largo de la distribución de la renta. En concreto, la inmigración redujo los salarios en la parte inferior de la distribución de la renta (por debajo del percentil 20), pero los salarios aumentaron en la parte superior (por encima del percentil 40).

Entre otros factores, el efecto de la inmigración en la situación de los ciudadanos del país de destino en el mercado laboral varía en función del grado de complementariedad, o sustitución, de las destrezas de migrantes y nativos (Blyde, 2020a). En el caso extremo en el que los migrantes tengan exactamente las mismas destrezas que los nativos, su llegada producirá un aumento de la mano de obra disponible y su consecuente impacto negativo sobre las tasas de empleo y los salarios globales de los nativos. Por el contrario, cuando migrantes y nativos son complementarios (o sustitutos imperfectos), los recién llegados tienen capacidades que complementan a los trabajadores nativos o poseen habilidades de las que carecen los nativos. En este caso, la entrada de los migrantes en el mercado laboral aumenta la demanda de cualificaciones de los nativos, lo que puede favorecer su contratación y aumentar sus salarios. Ahora bien, es importante tener en cuenta la posible degradación de las competencias, ya que este efecto podría tener una incidencia sobre la tasa de sustitución entre los trabajadores nativos y los nacidos en el extranjero en determinadas categorías de competencias y puede hacer que algunos grupos se vuelvan particularmente vulnerables ante los choques migratorios (Lebow, 2023).

En América Latina, algunos datos sugieren que los trabajadores nativos poco cualificados pueden verse especialmente afectados por la inmigración. En Chile, entre 2011 y 2017, los migrantes habían cursado, en promedio, un curso académico más con respecto a sus homólogos nacidos en el país. Ahora bien, los trabajadores migrantes suelen

<sup>4</sup> Para más información sobre las percepciones hacia los migrantes en América Latina y el Caribe, consulte el Laboratorio de Percepción Ciudadana y Migración de la Unidad de Migración del BID en: <https://laboratoriomigracion.iadb.org>.



trabajar en sectores con empleos caracterizados, en su mayoría, por la baja cualificación.<sup>5</sup> Además, ciertos estudios apuntan a que los migrantes suelen rebajar sus cualificaciones o aceptan rápidamente empleos incluso a pesar de estar sobrecualificados para dichas funciones (Blyde *et al.*, 2020). En este contexto, no resulta sorprendente que Contreras y Gallardo (2020) constaten que la inmigración supusiera una bajada de los sueldos de la población masculina poco cualificada, no habiendo constatación de un efecto negativo sobre los trabajadores nativos altamente cualificados. Sin embargo, dado que existe evidencia de que la degradación de las cualificaciones disminuye con el tiempo (Dustmann *et al.*, 2016), es razonable esperar que la presión sobre los nativos poco cualificados disminuya y que el efecto negativo sobre las condiciones de empleo de grupos particulares de nativos desaparezcan con el tiempo.

Del mismo modo, en Ecuador, Olivieri *et al.* (2020) concluyen que, hasta 2019, la llegada de 0,4 millones de venezolanos no tuvo un impacto negativo perceptible en la contratación de población autóctona en el mercado laboral o su participación en el mismo. Sin embargo, los autores sí constataron que, en el corto plazo, las perspectivas de empleo de los nativos jóvenes o población autóctona con un menor nivel académico se vieron afectadas como consecuencia de la afluencia migratoria. Esta evidencia sugiere que, al igual que ocurrió en Chile, el mayor efecto lo padecen los nativos que trabajaban en sectores y empleos donde se produjo una mayor presencia de migrantes.

En una línea similar, Santamaría investiga el impacto de la llegada de venezolanos a Colombia y encuentra que dicha afluencia tuvo una incidencia

insignificante sobre los salarios promedios, tanto en el sector formal como en el informal. Además, Santamaría (2020) no encontró ningún impacto perceptible en los niveles de contratación de trabajadores nativos. Sin embargo, el estudio sí que reveló un ligero efecto negativo entre los trabajadores nativos en ocupaciones en las que se produjo una llegada desproporcionada de inmigrantes.

En general, en consonancia con la literatura existente, los datos de América Latina sugieren que la inmigración no afecta al nivel medio de contratación o a los salarios de los nativos. La bibliografía también sugiere que algunos grupos —aquellos con cualificaciones muy similares a las de los migrantes o los que trabajan en sectores y ocupaciones en los que los migrantes encuentran empleo de forma desproporcionada— pueden verse afectados negativamente. Por ejemplo, Tribin-Uribe *et al.*, (2020) constatan que los primeros migrantes venezolanos en Colombia, que emigraron al país antes de la crisis migratoria, soportaron la peor parte del impacto causado por la posterior afluencia de migrantes venezolanos.

El grado de afectación de los trabajadores migrantes sobre la población autóctona también varía en función de su sexo. Por ejemplo, Blyde (2020) ha constatado un efecto heterogéneo en Costa Rica. Utilizando datos entre 2010 y 2018, cuando la inmigración nicaragüense aumentó del 6,13% al 7,0%, el autor concluye que la inmigración redujo el grado de contratación de trabajadores nativos poco cualificados. Sin embargo, la afluencia de nicaragüenses tuvo un impacto positivo en la contratación y rango salarial de las mujeres altamente cualificadas. Analizamos esta relación con más detalle en el [recuadro 2](#).

---

<sup>5</sup> Contreras y Gallardo (2020) señalan que la mitad de los migrantes en Chile trabajan en cuatro sectores: comercio minorista y al por mayor, hostelería y restauración, sector inmobiliario y trabajo doméstico en casas particulares.

## RECUADRO 2. Migración femenina y oferta de mano de obra de las mujeres nativas

La integración del trabajo doméstico remunerado por los migrantes en el panorama económico puede ser una faceta infravalorada, aunque transformadora, de la migración. La evidencia internacional subraya que los trabajadores domésticos asumen las responsabilidades del trabajo de cuidados y las tareas domésticas que, de otro modo, quedarían sin remunerar (GDLab, 2023). La migración laboral, en particular de trabajadores “poco cualificados”, tiende a estar muy condicionada por el género, ya que los hombres migrantes se dirigen principalmente a los sectores de la construcción, la agricultura y la industria manufacturera, mientras que las mujeres migrantes se concentran en ocupaciones de servicios como el trabajo doméstico (OIT, 2016). En Colombia, por ejemplo, el 20% de las mujeres migrantes empleadas trabajan en tareas relacionadas con la limpieza o los servicios asistenciales. Los hombres migrantes, sin embargo, son mucho menos propensos a trabajar en tareas relacionadas. Sólo el 6% de los varones nacidos en el extranjero trabajan en este tipo de tareas (GEIH, 2021). En Argentina, la brecha es aún mayor. Mientras que el 33% de las mujeres migrantes ocupadas trabajan en servicios de limpieza y cuidados, esta proporción es de sólo el 0,8% para los hombres migrantes (CASEN, 2020).

El trabajo doméstico remunerado lleva a sustituir el trabajo no remunerado y, a su vez, a ampliar la oferta de trabajo de los nativos. Este mecanismo suele denominarse, entre

los estudios académicos, *canal de servicios domésticos y personales*. El mecanismo funciona a través de dos fases. En primer lugar, al cambiar el panorama del trabajo doméstico, las tareas domésticas y de cuidado que antes no eran remuneradas se convierten en trabajo remunerado. En segundo lugar, al descargar las responsabilidades domésticas en trabajadores domésticos remunerados, las mujeres altamente cualificadas pueden reorientar su tiempo hacia oportunidades de empleo, aumentando así la oferta de trabajo altamente cualificado. Este canal puede permitir que las mujeres que antes trabajaban a tiempo parcial dediquen más horas al empleo remunerado al tiempo que frenan su implicación en las tareas de cuidado no remuneradas y permiten que las mujeres que estaban fuera del mercado laboral formen parte de la población activa.

Los trabajadores domésticos, debido a la naturaleza distintiva de su trabajo realizado dentro de hogares privados, son vulnerables a la explotación laboral. Los trabajadores domésticos migrantes pueden ser, además, vulnerables debido a su falta de estatus migratorio regular. Por lo tanto, los responsables políticos deben reconocer el papel del trabajo doméstico remunerado y aplicar la legislación laboral a los servicios domésticos para promover el crecimiento económico inclusivo y la equidad de género. Se pueden encontrar ejemplos de normas laborales que pueden ayudar a lograr el trabajo decente para los trabajadores domésticos en el *Trabajo decente para los trabajadores domésticos* redactado por la OIT en 2011.



Aunque la inmigración tiene un efecto directo inmediato en la oferta de mano de obra del país receptor, también genera ajustes secundarios en el mercado laboral. Por ejemplo, Foged y Peri (2016) resaltaron que la afluencia de refugiados en Dinamarca desplazó de sus puestos de trabajo a un pequeño grupo de nativos poco cualificados. Estos trabajadores nativos desplazados pasaron luego a ocupaciones que exigían mayores conocimientos de comunicación, lo que afectó positivamente a los salarios, el empleo y la movilidad ocupacional de los nativos no cualificados. Cuantificar el impacto de la inmigración sobre la mano de obra de ACL va más allá del alcance de esta nota técnica. Sin embargo, resaltamos la importancia de investigar si los nativos de ALC también hicieron transiciones a ocupaciones que requerían habilidades en las que eran particularmente fuertes, incidiendo así positivamente sobre la demanda de mano de obra no cualificada y aumentando los salarios y el nivel de empleo a medio y largo plazo.

Hasta aquí, el debate se ha centrado en la especialización de tareas y el grado de complementariedad entre la mano de obra del país y migrante, y cómo estos dos factores inciden sobre la inmigración en términos generales. Sin embargo, **la inmigración tiene otros efectos sobre la economía y el mercado laboral del país de destino, a saber, incidiendo en al menos siete áreas que se detallan a continuación:**

1. **Demanda de bienes y servicios:** La presencia de migrantes estimula la demanda de bienes y servicios, ya que la población que se encuentra en un crecimiento constante, demanda, como es lógico, productos y servicios esenciales. Por ejemplo, cuando llega a una región un número considerable de migrantes, estos requieren vivienda, alimentos, transporte o servicios sanitarios, con el consecuente repunte de la demanda de estos bienes y servicios.
2. **Servicios domésticos y personales:** Los trabajadores nacidos en el extranjero, en particular las mujeres, suelen desempeñar sus funciones proporcionando servicios domésticos y de cuidados personales, bajando el coste de estos servicios para la población en general. Como señala Cortes (2008), esto podría favorecer una mayor participación de las trabajadoras nativas altamente cualificadas en el mercado de trabajo o un aumento del número de horas que trabajan.

Sus conclusiones han sido replicadas por otros estudios como Cortes y Tessada (2011) y East y Velazquez (2023) en Estados Unidos, y Hiller y Rodriguez Chatruc (2023) en la República Dominicana.

3. **Cubrir vacantes:** Los migrantes pueden acudir a ofertas de empleo no cubiertas en ALC, ya que los migrantes y refugiados en la región se caracterizan por tener niveles educativos más altos con respecto a la población autóctona, en un contexto en el que las empresas afirman tener problemas a la hora de contratar mano de obra calificada, tal y como se desprende de los informes del Foro Económico Mundial (FEM, 2019) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020).
4. **Inversión:** El mercado laboral también experimenta transformaciones como consecuencia de la constitución de nuevas compañías o la expansión de las ya existentes, dando cabida a toda esa fuerza de trabajo adicional. El crecimiento de dichas compañías se ve favorecido por la disposición de (algunos) migrantes a aceptar salarios más bajos que sus homólogos nativos, lo que influye en la dinámica de la inversión (Ottaviano y Peri, 2008; Mahajan, 2021; Lee y Peri, 2022; Bahar *et al.* 2023).
5. **Especialización de la mano de obra:** Un impacto notable se observa en la especialización de los trabajadores nativos, que tienden a centrarse en tareas en las que poseen ventajas comparativas sobre sus homólogos nacidos en el extranjero. Por ejemplo, en Estados Unidos y Europa, los trabajadores migrantes suelen destacar en trabajos que requieren habilidades manuales, mientras que los trabajadores nativos pueden mejorar sus funciones laborales en profesiones que tienen un mayor peso en habilidades de comunicación y que suelen ofrecer salarios más altos, como se destaca en las investigaciones de Peri y Sparber (2009) y Foged y Peri (2016).
6. **Transferencia de conocimientos:** Los migrantes internacionales favorecen la transferencia de conocimientos, o “know-how”, entre países, fomentando de este modo el crecimiento económico

del país. Como explica Hausman (2018), las economías se expanden mediante la diversificación de su cartera de producción añadiendo nuevos productos y servicios, en lugar de limitarse a aumentar la producción de los ya existentes. La clave para lograr dicha diversificación a menudo radica en tener acceso al conocimiento y la experiencia. El desplazamiento de personas cualificadas a nuevos países favorece transferencia de conocimientos especializados a que enriquecen las competencias existentes en los países receptores. Por ejemplo, Bahar *et al.* (2018, 2020 y 2022) muestran que la transferencia de conocimientos de los migrantes puede contribuir a explotar las ventajas comparativas, aumentar la innovación tecnológica y mejorar la productividad de los exportadores.

- 7. Investigación y patentes:** Los migrantes con un alto nivel educativo, especialmente los que trabajan en el ámbito de las ciencias y la tecnología, pueden impulsar la productividad a través de innovaciones científicas, contribuyendo a la investigación y al desarrollo de patentes que benefician a la economía receptora. Este fenómeno está bien documentado, como se observa en la investigación de Peri (2012), y ejemplificado por las contribuciones de científicos e investigadores migrantes a los avances en diversos campos.

En resumen, aunque la inmigración aumenta la oferta total de mano de obra del país receptor, no implica necesariamente una caída de los salarios y la contratación de trabajadores nativos. Al contrario, los migrantes pueden generar importantes beneficios económicos en los países receptores que logren compensar los costes fiscales iniciales de acoger población nacida en el extranjero.<sup>6</sup> La llegada de migrantes impulsa inmediatamente la demanda interna de bienes y servicios, aumenta la mano de obra y, a la larga, puede aumentar la productividad y propiciar el crecimiento económico (FMI, 2022). Cabe esperar que los migrantes altamente cualificados, conocidos por su capacidad

de innovación y generación de patentes, impulsen el crecimiento del PIB per cápita. Además, los migrantes cualificados fomentan el espíritu empresarial. Por otra parte, los migrantes poco cualificados pueden reducir los precios de los servicios de cuidados, incluido el cuidado de los niños, lo que beneficia tanto a los consumidores nativos como a los migrantes (Blau y Mackie, 2017).

Sin embargo, si los migrantes ven mermadas sus oportunidades de participar en el mercado laboral formal y no se les brinda la oportunidad de trabajar en los sectores y puestos que mejor se ajusten a sus competencias, su contribución a la economía receptora será limitada. Como se detallará en la [sección 3](#), los migrantes en la región de ALC tienen, por término medio, niveles educativos superiores con respecto a sus homólogos nativos. Sus conocimientos y aptitudes los convierten en candidatos idóneos para satisfacer las demandas de las empresas que necesitan trabajadores cualificados. Supongamos, sin embargo, que estos migrantes bien formados acaban aceptando empleos informales poco cualificados. En ese caso, los beneficios obtenidos de una asignación más eficiente de la mano de obra, de la especialización de las cualificaciones y de la complementariedad de las tareas serán limitados, lo que reducirá los beneficios económicos globales de la migración.

Una adecuada integración de los migrantes en el mercado laboral incide positivamente sobre la productividad de un país. Si las capacidades de los trabajadores migrantes no se centran en su actividad más productiva —incluso si el migrante tiene un empleo formal con prestaciones laborales básicas—, no se conseguirá contribuir al crecimiento del PIB del país. Aunque en el corto plazo ciertos grupos de población autóctona pueden verse afectados en el plano laboral por la llegada de migrantes, cabe resaltar que, cuando los trabajadores migrantes constituyen un gran porcentaje de la mano de obra total, la relegación de los trabajadores migrantes a trabajos para los que no están bien preparados (es decir, trabajos para los cuales están sobrecualificados), genera una ineficiencia que puede afectar potencialmente a toda la economía. Sería inconcebible obligar a una autoridad portuaria puntera recibir únicamente cargamentos de petroleros más pequeños; del mismo modo, debería ser inconcebible impedir que

---

<sup>6</sup> Entre otros, los costes fiscales de los migrantes incluyen los costes adicionales de garantizarles el acceso a la educación y a los servicios sanitarios.

los trabajadores altamente cualificados aprovechen plenamente sus capacidades en el mercado laboral.<sup>7</sup>

En definitiva, el reto para los países receptores de ALC consiste en diseñar estrategias para integrar adecuadamente la mano de obra migrante. Para lograr este objetivo, los migrantes necesitan tener acceso a oportunidades de empleo adecuadas: empleos estables y formales que se ajusten a sus

capacidades y les permitan medrar profesionalmente. El diseño de la estrategia también debe tener en cuenta los atributos tanto de los recién llegados como de la población nativa. Un enfoque global que tenga en cuenta estos factores y promueva una integración fluida de los migrantes en el mercado laboral puede producir resultados positivos, como el crecimiento económico, una menor escasez de cualificaciones y una mano de obra caracterizada por la diversidad.



---

<sup>7</sup> Para medir la diferencia, el Fondo Monetario Internacional estimó que, en promedio, los flujos migratorios podrían representar un crecimiento anual del PIB en las mayores economías receptoras de ALC de entre el 0,01 y el 0,25 por ciento a partir de 2030 en un escenario con fricciones. En cambio, en un escenario sin fricciones (en el que los migrantes se integran perfectamente en la economía), el crecimiento anual del PIB aumentaría entre un 0,01 y un 0,30 por ciento a partir de 2030.



# 3. INDICADORES DEL MERCADO LABORAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE



# 3. INDICADORES DEL MERCADO LABORAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE



En esta sección, profundizamos en las principales tendencias del mercado laboral en ALC. La información presentada se basa en datos extraídos del capítulo Integración laboral del informe (BID OCDE PNUD, 2023) titulado *¿En qué situación están los migrantes en América Latina y el Caribe?: Mapeo de la integración socioeconómica*. Animamos a los lectores a profundizar en las métricas integrales de integración detalladas a lo largo del documento para una mejor comprensión de la integración en ALC. Para garantizar resultados fiables y representativos, este capítulo se centra en 11 países con una población migrante considerable en sus encuestas de hogares o censos de los últimos cinco años (Perdomo Rico, 2022).<sup>8</sup> La información proviene de datos que abarcan desde 2019 hasta 2022, alineados con los datos disponibles en cada país. Por lo tanto, estas tasas reflejan las dificultades vividas durante la pandemia de la COVID-19, teñida de recesiones económicas. Con todo, los patrones fueron muy similares en todos los países en los que se disponía de datos recientes.

Comenzamos resumiendo diversas características de la población migrante, como su nivel educativo,

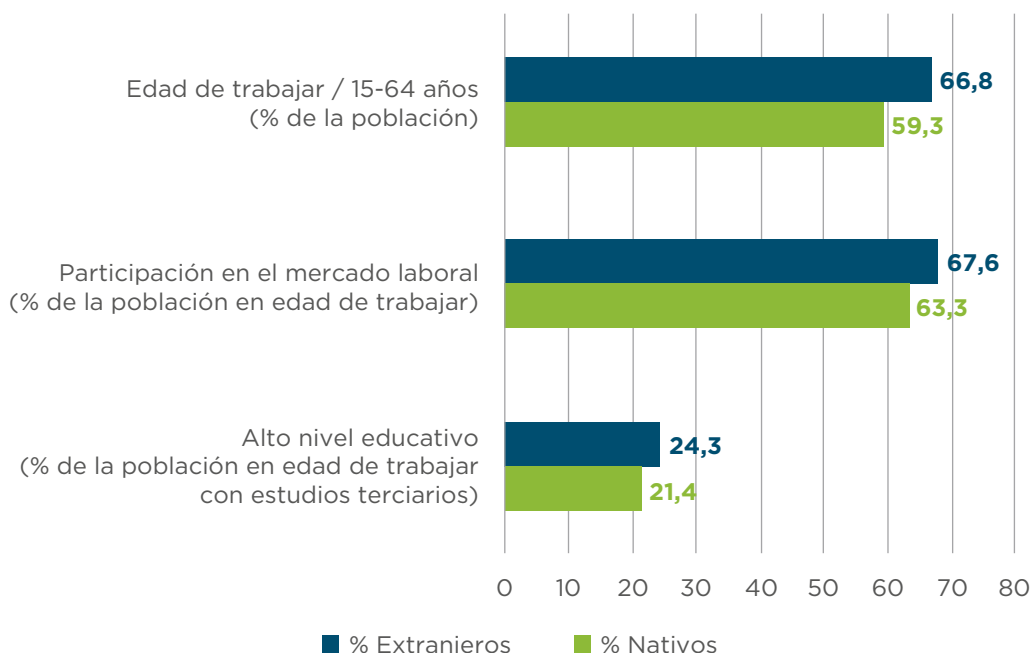
la proporción de la población en edad de trabajar, el porcentaje de población económicamente activa, el segmento de trabajadores del sector informal y los tipos de contratos laborales. Posteriormente, comparamos los resultados de los nativos y los nacidos en el extranjero para poner de relieve las disparidades entre estos grupos, que subrayan las barreras existentes para una adecuada integración económica de los migrantes. En general, los indicadores del mercado laboral muestran que, aunque los migrantes están, por término medio, mejor preparados que los trabajadores nativos, existe una brecha con respecto a éstos en cuanto a la calidad del empleo.

El [Figura 1](#) resume los indicadores medios del mercado laboral de los trabajadores nativos y nacidos en el extranjero en ALC. En promedio, el 59,3% de los nativos tienen entre 15 y 64 años y, en general, entre el 60% y el 70% de los nativos de los países incluidos están en edad de trabajar. Aunque, en comparación con Europa y Estados Unidos, las poblaciones de ALC son relativamente jóvenes, los nacidos en el extranjero en la región son más jóvenes, y una fracción más alta de ellos, el 66,8%, se encuentra en edad de trabajar.

<sup>8</sup> Estos 11 países son México (Censo 2020), Chile (encuesta de hogares 2020), Colombia (encuesta de hogares 2021), Costa Rica (encuesta de hogares 2021), Argentina (encuesta de hogares 2021), Ecuador (encuesta de hogares 2022), República Dominicana (encuesta de hogares 2021), Panamá (encuesta de hogares 2019), Perú (encuesta de hogares 2021), Paraguay (encuesta de hogares 2020) y Uruguay (encuesta de hogares 2019). Cabe mencionar que los promedios para ALC son ligeramente diferentes, ya que excluimos la información de la encuesta de hogares de 2015 de Trinidad y Tobago porque nos basamos en los datos de los últimos cinco años.



**FIGURA 1. Indicadores laborales para nativos y personas nacidas en el extranjero, promedio de América Latina y el Caribe (LAC)**



**Fuente:** Cálculos realizados por los autores basados en encuestas nacionales de los siguientes países: Argentina (EPH, 2021), Chile (ENE, 2020), Colombia (GEIH, 2021), Costa Rica (ECE, 2021), Ecuador (ENEMDU, 2022), República Dominicana (ENCFT, 2021), México (ENOE, 2020), Panamá (EHPM, 2019), Paraguay (EPHC, 2020), Perú (ENAHO, 2021) y Uruguay (ECH, 2019). Los números mostrados son promedios simples de los porcentajes nacionales.

Del mismo modo, aunque los trabajadores de ALC participan en gran medida en el mercado laboral, la proporción de trabajadores nacidos en el extranjero que participan en la población económicamente activa es, de media, 4,3 puntos porcentuales superior. Curiosamente, aunque existen variaciones regionales en la tasa de participación en la población activa, salvo algunas excepciones (a saber, Paraguay y México), las tasas de participación laboral de los nacidos en el extranjero son siempre superiores a las de los nacidos en el país.<sup>9</sup> Por ejemplo, en Uruguay, donde el 74% de los nacidos en el país están activos en el mercado de trabajo, la proporción de nacidos en el extranjero es aún mayor, del 82%..

En cuanto a los logros educativos de los trabajadores de la región de ALC, clasificamos a los individuos con un alto nivel académicos si poseen un título terciario de ciclo corto o superior, correspondiente a los niveles 5-8 de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE).<sup>10</sup>

Según esta clasificación, aproximadamente el 17% de los trabajadores nacidos en el país pertenecen a la categoría de individuos con un alto nivel académico, mientras que el 23,9% de los trabajadores nacidos en el extranjero cumplen este criterio. Como en el caso de los indicadores anteriores, estos indicadores varían considerablemente de un país a otro, y la proporción de trabajadores nacidos en el extranjero con estudios superiores oscila entre el 10% y el 34%.

Los trabajadores nacidos en el extranjero en Uruguay, Paraguay y Panamá, donde la mayoría de los migrantes proceden de oleadas migratorias anteriores, muestran una mayor proporción de personas con educación terciaria en comparación con sus homólogos nacidos en el país. Un patrón similar se da en Perú y Ecuador, donde los migrantes venezolanos, conocidos por su nivel educativo relativamente alto, forman una importante comunidad migrante. La situación difiere en Colombia, donde los migrantes venezolanos representan el

<sup>9</sup> Como se explica de forma pormenorizada por parte del BID, la OCDE, PNUD en 2023, muchos migrantes en México nacieron en Estados Unidos y regresaron a México cuando eran muy jóvenes. Por lo tanto, sus resultados en el mercado laboral suelen diferir de los de otros migrantes de la región.

<sup>10</sup> Los niveles 5-8 del CINE incluyen institutos de formación técnica y escuelas de formación profesional, así como licenciaturas, maestrías y doctorados.

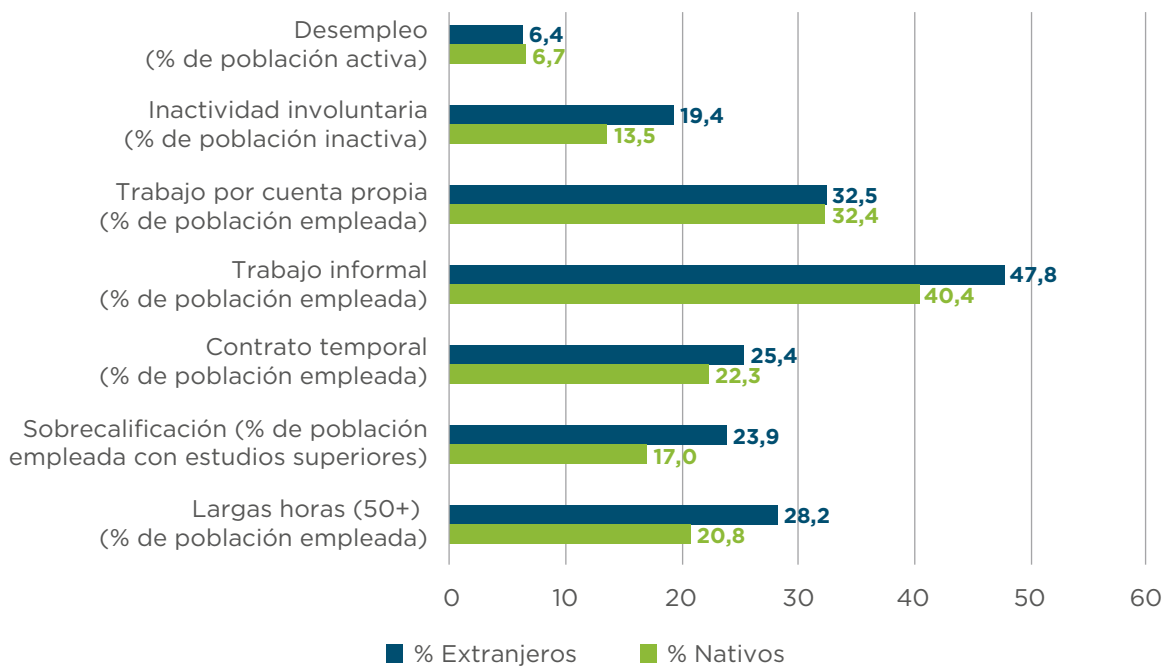
grupo migrante más numeroso. Aquí, la proporción de trabajadores nacidos en el extranjero con estudios superiores es comparativamente menor, posiblemente porque los migrantes con estudios superiores recorrieron distancias más largas y se establecieron en países más alejados de Venezuela. Por el contrario, en Chile, la República Dominicana y Costa Rica, que han absorbido un número significativo de migrantes haitianos y nicaragüenses, el porcentaje de trabajadores nacidos en el extranjero con estudios superiores es menor.

En resumen, los migrantes intrarregionales de ALC son, por término medio, jóvenes, muy activos en el mercado laboral y, salvo contadas excepciones, mejor formados que sus homólogos nativos. Los tres primeros indicadores clave ponen de manifiesto el importante potencial de los trabajadores migrantes para contribuir de forma sustancial al crecimiento económico de sus países de destino.

Sin embargo, el siguiente conjunto de indicadores del mercado laboral, que se muestra en la Figura 2, revela una preocupante infrautilización del capital humano de los migrantes.

La tasa media de desempleo de la región, calculada como el porcentaje de individuos que buscan activamente empleo dentro de la población económicamente activa, suele oscilar entre el 6% y el 7%, tanto para los nativos como para los nacidos en el extranjero.<sup>11</sup> Aunque la tasa de desempleo varía considerablemente de un país a otro, hay pocas diferencias entre los nacidos en el país y los nacidos en el extranjero. Dicho esto, las tasas de desempleo ocultan importantes disparidades en las tasas de exclusión del mercado laboral. Como muestra el siguiente indicador, las personas nacidas en el extranjero en la región tienen 6,1 puntos porcentuales más de probabilidades de quedarse, involuntariamente, fuera de la población económicamente activa frente a sus homólogos nativos.

**FIGURA 2. Indicadores laborales para nativos y personas nacidas en el extranjero, promedio de América Latina y el Caribe (LAC)**



**Fuente:** Cálculos realizados por los autores basados en encuestas nacionales de los siguientes países: Argentina (EPH, 2021), Chile (ENE, 2020), Colombia (GEIH, 2021), Costa Rica (ECE, 2021), Ecuador (ENEMDU, 2022), República Dominicana (ENCFT, 2021), México (ENOE, 2020), Panamá (EHPM, 2019), Paraguay (EPHC, 2020), Perú (ENAHQ, 2021) y Uruguay (ECH, 2019).

**Nota:** Los números mostrados son promedios simples de los porcentajes nacionales. La población empleada excluye a las personas que no están en edad de trabajar. Los indicadores de largas jornadas laborales y contratos temporales excluyen a los trabajadores cuenta propia y estudiantes. El indicador de sobre cualificación excluye a la población que se encuentra estudiando.

<sup>11</sup> Nos adherimos a la definición de desempleo de la OIT, que exige que los individuos hayan buscado activamente un empleo durante la semana anterior para ser clasificados como desempleados.

En la región, los países pueden clasificarse, a grandes rasgos, en dos grupos en función de sus condiciones de empleo: trabajadores empleados en firmas u otras entidades en Argentina, Chile, Costa Rica y Uruguay superior al 70%, frente al 47%, 48% y 50%, respectivamente en Colombia, Perú y Ecuador. En estos últimos países, los trabajadores por cuenta propia representan una parte importante de la mano de obra: 44%, 38% y 34%, respectivamente. Del mismo modo, al medir las tasas de empleo informal, que miden el porcentaje de trabajadores sin un empleo que les proporcione prestaciones de la seguridad social, observamos que Argentina, Uruguay, Chile y Costa Rica tienen tasas de empleo informal inferiores al 30%. En cambio, Perú, Paraguay, Colombia y la República Dominicana tienen tasas de empleo informal superiores al 50% de la población económicamente activa total. En ambos grupos de países, sólo el 4% de los trabajadores son dueños de su propia empresa o dan trabajo a terceros.

A pesar de la diferencia en las condiciones de empleo dentro de la región, la [Figura 2](#) muestra que, de media, la tasa de empleo informal entre la población nacida en el extranjero es 7,4 puntos porcentuales superior a la misma tasa entre la población nacida en el país. Este patrón se mantiene en todos los países de la región, excepto en Paraguay y Uruguay, donde las diferencias no son estadísticamente significativas. Los nacidos en el extranjero también son más propensos a tener contratos temporales; en promedio, la tasa de trabajadores con este tipo de contrato entre los nacidos en el extranjero es 3,1 puntos porcentuales más alta que entre los nacidos en el país. También es más probable que los trabajadores nacidos en el extranjero trabajen durante jornadas muy largas. Por término medio, el 28,2% de los trabajadores nacidos en el extranjero trabajan más de 50 horas semanales, mientras que la cifra desciende al 20,8% de sus homólogos nativos.

La [Figura 2](#) también muestra que los trabajadores migrantes tienen más probabilidades de ocupar puestos de trabajo en los que están sobrecualificados en comparación con los trabajadores nativos. Este indicador sigue la metodología de la OCDE, el PNUD y el BID, 2023, que clasifica a un trabajador como sobrecualificado si tiene algún

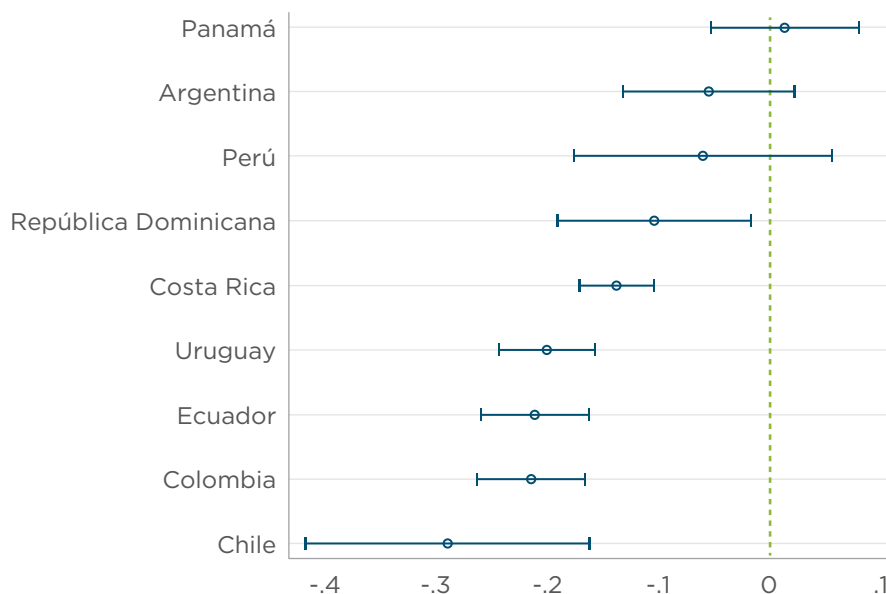
nivel de educación terciaria o más (correspondiente a los niveles CINE 5-8) y trabaja en un empleo de cualificación baja o media (clasificación CIUO en los niveles 4-9).<sup>12</sup> Por término medio, el 23,9% de los trabajadores nacidos en el extranjero con estudios superiores están sobrecualificados, frente al 17% de los nacidos en el país. Como en el caso de los indicadores anteriores, aunque las diferencias varían de una región a otra, los trabajadores nacidos en el extranjero tienen más probabilidades de estar sobrecualificados con respecto a los trabajadores nativos comparables, excepto en la República Dominicana, Paraguay y México. Además, por término medio, los trabajadores nacidos en el extranjero tienen ingresos mensuales por hogar más elevados (926 \$) que los trabajadores nativos (903 \$). Sin embargo, esta comparación bruta de sus ingresos oculta diferencias en el número de horas que trabajan, así como en su nivel educativo.

Para tener una idea más clara de las diferencias entre los trabajadores nacidos en el extranjero y sus homólogos nativos, en la [Figura 3](#) comparamos los salarios por hora de los trabajadores nacidos en el extranjero teniendo en cuenta sus cualificaciones y experiencia. Para ello, calculamos los salarios por hora dividiendo sus ingresos mensuales por el número de horas que declararon haber trabajado el mes anterior. A continuación, realizamos una regresión de sus salarios por hora en función de su nivel educativo, su edad y un indicador binario que denota su condición de extranjeros. Con este tipo de análisis estadístico, medimos la diferencia salarial entre nativos y extranjeros con la misma edad y el mismo nivel educativo. Los puntos de la [Figura 3](#) corresponden a los coeficientes del indicador binario de la condición de extranjero. Las líneas horizontales representan los intervalos de confianza. Un coeficiente y su intervalo de confianza que caen a la izquierda de la línea cero indican la existencia de una brecha salarial significativa, lo que implica que los trabajadores nacidos en el extranjero ganan menos que sus homólogos nativos. Los coeficientes muestran que en al menos 6 de los 10 países indicados, los trabajadores nacidos en el extranjero ganan significativamente menos que sus homólogos nativos con cualificaciones similares.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Los niveles CINE 5-8 incluyen los institutos de formación técnica y las escuelas de formación profesional, así como las licenciaturas, maestrías y doctorados. La CIUO clasificada en los niveles 4-9 incluye a los empleados administrativos, de servicios y comerciales, los trabajadores cualificados de la agricultura y el comercio, los operadores de instalaciones y maquinaria, los ensambladores y las ocupaciones elementales.

<sup>13</sup> México no está incluido en el análisis por falta de datos.

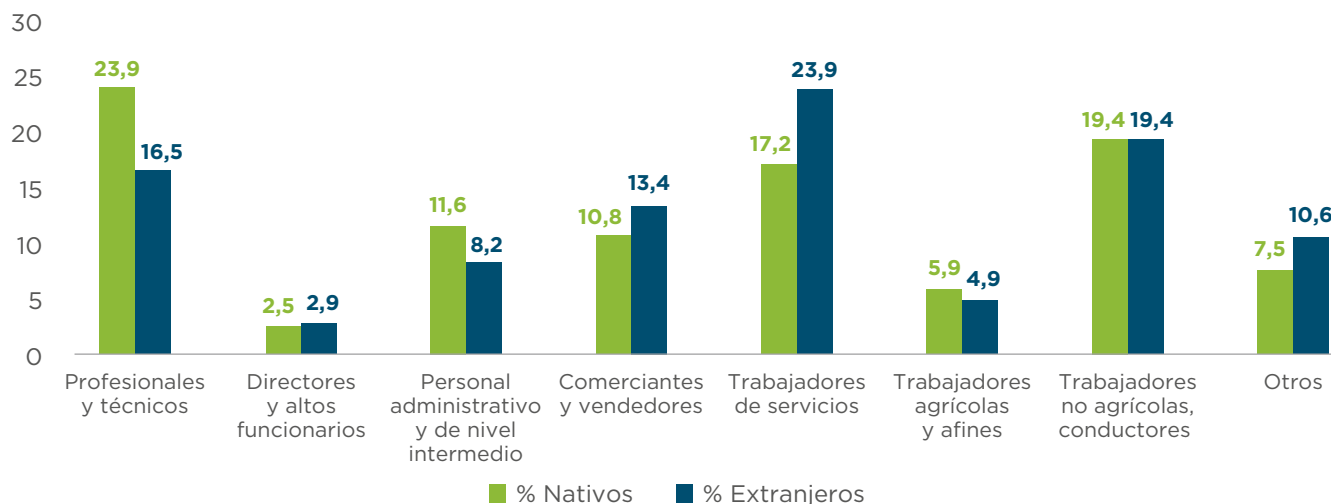
**FIGURA 3. Disparidades entre los salarios de migrantes y nativos de la misma edad y nivel educativo**



**Fuente:** Cálculos realizados por los autores basados en encuestas nacionales de los siguientes países: Argentina (EPH, 2021), Chile (ENE, 2020), Colombia (GEIH, 2021), Costa Rica (ECE, 2021), Ecuador (ENEMDU, 2022), República Dominicana (ENCFT, 2021), Panamá (EHPM, 2019), Perú (ENAH, 2021) y Uruguay (ECH, 2019).

**Nota:** El gráfico muestra los coeficientes estimados de un análisis de regresión que correlaciona los salarios por hora con un indicador binario del estatus de nacido en el extranjero. El análisis también considera controles para la edad y el nivel de educación. Las líneas horizontales en el gráfico representan un intervalo de confianza del 95%.

**FIGURA 4. Empleados nativos y personas nacidas en el extranjero por ocupaciones, promedio de América Latina y el Caribe (LAC)**



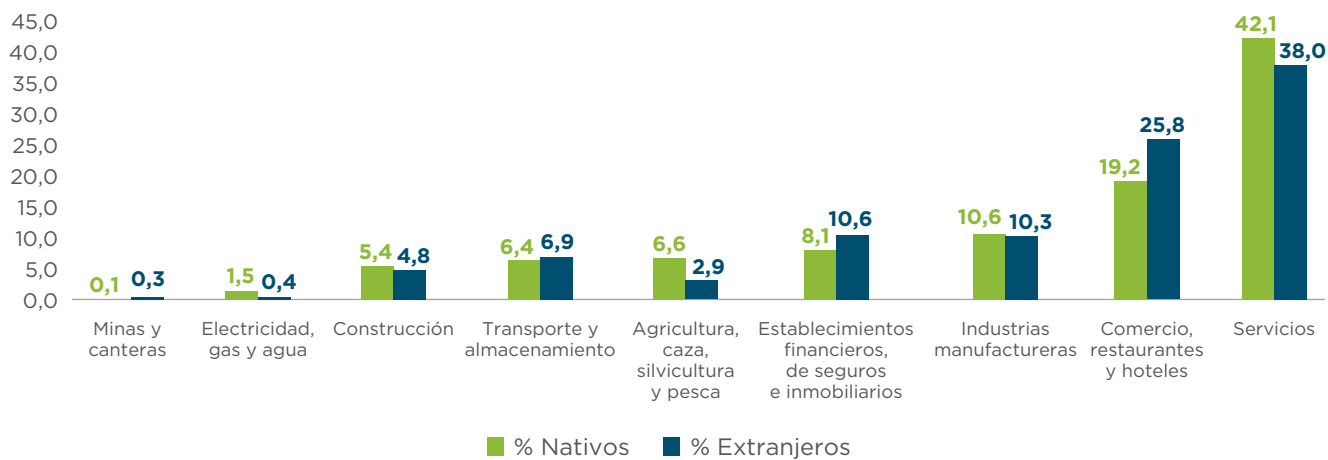
**Fuente:** Cálculos realizados por los autores basados en encuestas nacionales de los siguientes países: Argentina (EPH, 2021), Chile (ENE, 2020), Colombia (GEIH, 2021), Costa Rica (ECE, 2021), República Dominicana (ENCFT, 2021), Ecuador (ENEMDU, 2022), Panamá (EHPM, 2019), Perú (ENAH, 2021) y Uruguay (ECH, 2019).

**Nota:** Los números mostrados son promedios simples de los porcentajes nacionales.

La [Figura 4](#) resume las principales categorías profesionales. Cabe destacar que las ocupaciones se refieren al tipo de trabajo que realiza una persona dentro de un sector, y los trabajadores se clasifican en función de las tareas, obligaciones o responsabilidades específicas asociadas a una determinada función laboral o profesión. Por ejemplo, un cocinero o un mesero se consideran dos trabajos diferentes dentro de la industria de restaurantes. La figura muestra que los migrantes tienen menos probabilidades que los nativos de trabajar en ocupaciones altamente cualificadas y más probabilidades que los nativos de trabajar en el sector servicios, donde los trabajadores suelen tener empleos poco cualificados. Por ejemplo, una mayor proporción de la población nativa trabaja como profesional (36%) o personal administrativo en comparación con los migrantes (25%), que tienen más probabilidades de trabajar como empleados del sector servicios, de establecimientos comerciales o dependientes de comercios.

La Figura 5 resume las principales áreas de contratación. En términos generales, los sectores se refieren a categorías amplias de la economía, como la sanidad, las finanzas o la industria manufacturera. La figura muestra que los migrantes presentan pautas similares a las de los nativos en relación con los sectores de trabajo. Ambos grupos trabajan principalmente en los servicios, el comercio, la industria manufacturera y la agricultura. Sin embargo, los trabajadores nacidos en el extranjero están relativamente más concentrados en el comercio que los nativos (26% frente al 19% de los nativos) y están menos concentrados en los servicios que los nativos (38% frente al 42% de los nativos). Dicho esto, el [Recuadro 3](#) muestra que algunos sectores tienen una importancia desproporcionada para los trabajadores migrantes, como el trabajo en plataformas, que forma parte de la economía del trabajo por encargo (gig en inglés).

**FIGURA 5. Empleados nativos y personas nacidas en el extranjero por sector, promedio de América Latina y el Caribe (LAC)**



**Fuente:** Cálculos realizados por los autores basados en encuestas nacionales de los siguientes países: Argentina (EPH, 2021), Chile (ENE, 2020), Colombia (GEIH, 2021), Costa Rica (ECE, 2021), República Dominicana (ENCFT, 2021), Ecuador (ENEMDU, 2022), México (Censo, 2020), Panamá (EHPM, 2019), Perú (ENAH0, 2021) y Uruguay (ECH, 2019).

**Nota:** Los números mostrados son promedios simples de los porcentajes nacionales.

### RECUADRO 3. Migrantes y trabajo en plataformas (1 de 2)

Existe una percepción generalizada de que los trabajadores migrantes a menudo recurren al trabajo en plataformas como una opción de empleo viable, dados los numerosos retos a los que se enfrentan los migrantes en el mercado laboral. El hecho de que en ALC, al menos hasta la fecha, los trabajadores de plataformas se hayan clasificado normalmente como trabajadores independientes permite a las plataformas y a los trabajadores de plataformas operar en gran medida sin las restricciones de la normativa laboral, lo que puede resultar especialmente difícil para los migrantes.

Aunque no se dispone de muchos datos, hay indicios de que la percepción de la importancia del trabajo de plataforma para los trabajadores migrantes es correcta. Un estudio realizado en Chile, por ejemplo, concluye que el 15% de los trabajadores de plataformas son migrantes, frente a sólo el 10% en la economía tradicional. Sin embargo, cuando se consideran las plataformas de reparto, el porcentaje de trabajadores migrantes aumenta hasta el 25%. Sin embargo, la presencia mayoritaria de trabajadores migrantes se manifiesta realmente en las plataformas de entrega, con un porcentaje de trabajadores migrantes que asciende al 60%. Al menos algunos sectores del trabajo en plataformas tienen una importancia desproporcionada para los trabajadores migrantes.

La importancia del trabajo de plataforma para los migrantes implica que el debate político sobre la regulación del trabajo de plataforma será de especial importancia para los migrantes. A pesar de la complejidad del debate político, la cuestión básica que debe abordarse puede resumirse de forma bastante sencilla. La cuestión básica es si un trabajador de plataforma debe clasificarse como empleado de la plataforma o como trabajador autónomo con una relación comercial con la plataforma. Lamentablemente, sin embargo, no existe una forma simple y directa de realizar esta determinación, lo que genera la posibilidad de desacuerdos significativos.

La recomendación 198 de la OIT ofrece orientación sobre los factores que deben tenerse en cuenta a la hora de decidir si un trabajador es asalariado o autónomo. Una lista parcial de factores que podrían sugerir que un trabajador de plataforma es un empleado de la plataforma sería: (i) el trabajo se realiza según las instrucciones y bajo el control de la plataforma; (ii) se realiza dentro de un horario de trabajo específico; y (iii) la remuneración constituye la única o principal fuente de ingresos del trabajador. En la práctica, puede resultar difícil determinar la clasificación correcta de un trabajador de plataforma. También es probable que un enfoque único, en el que la legislación clasifique a todos los trabajadores de plataformas (o a todos los trabajadores de plataformas de un sector concreto) como empleados o trabajadores independientes, no dé en el blanco.

Pueden darse situaciones en las que una relación tenga la apariencia de ser la tradicional entre empleador y empleado y, al mismo tiempo, presente otras características normalmente asociadas a relaciones no laborales. Por esta razón, Gruber (2022) recomienda que se exija a las plataformas que extiendan a los trabajadores algunos de los beneficios asociados a una relación empleador-empleado tradicional, pero de una forma que no elimine la flexibilidad del trabajo, que es claramente valorada por los propios trabajadores. Azuara y otros (2022) también constatan que los trabajadores de plataformas en México valoran mucho la flexibilidad que ofrece el trabajo de plataforma.

A pesar de la compleja naturaleza de la regulación del trabajo de plataforma, **podemos enunciar dos principios rectores claros para la regulación del trabajo de plataforma, que a menudo serán de especial importancia para los migrantes:**

- » Los gobiernos deberían evitar la clasificación de los trabajadores de plataformas como empleados en situaciones en las que la plataforma no actúa en la práctica como empleador.

### RECUADRO 3. Migrantes y trabajo en plataformas (2 de 2)

La imposición de normativas laborales diseñadas para las relaciones tradicionales entre empleador y empleado a relaciones comerciales en las que los trabajadores disfrutan de hecho de una autonomía considerable puede eliminar importantes oportunidades económicas para determinados grupos, incluidos los migrantes.

- » Sin embargo, los gobiernos no deben permitir que se abuse del trabajo en plataformas como forma de que los

empleadores de facto puedan eludir la normativa laboral y negar las protecciones estándar que se conceden a los empleados. La contratación de un trabajador a través de una plataforma no debe constituir un resquicio por el que las empresas puedan ejercer simultáneamente un control sobre los trabajadores (a menudo migrantes) como si fueran empleados, pero negándoles sus derechos laborales.

Aunque la distribución por sectores es similar entre migrantes y nativos, el sector laboral puede ser clave a la hora de determinar la situación laboral de los migrantes ya que, dependiendo de la estructura económica del país, algunos sectores pueden ofrecer mejores oportunidades de trabajo. Para explorar esta posibilidad, a partir de los datos de las encuestas de hogares, realizamos una regresión de los salarios de los empleados nativos frente a los efectos fijos del sector económico primario y controlamos por el nivel educativo y la edad del nativo. A continuación, comparamos los coeficientes del sector económico con el porcentaje de migrantes que trabajan en cada sector en cada país. Los resultados, mostrados en la [Figura 6](#), muestran la relación entre los sectores económicos en los que suelen trabajar los migrantes y

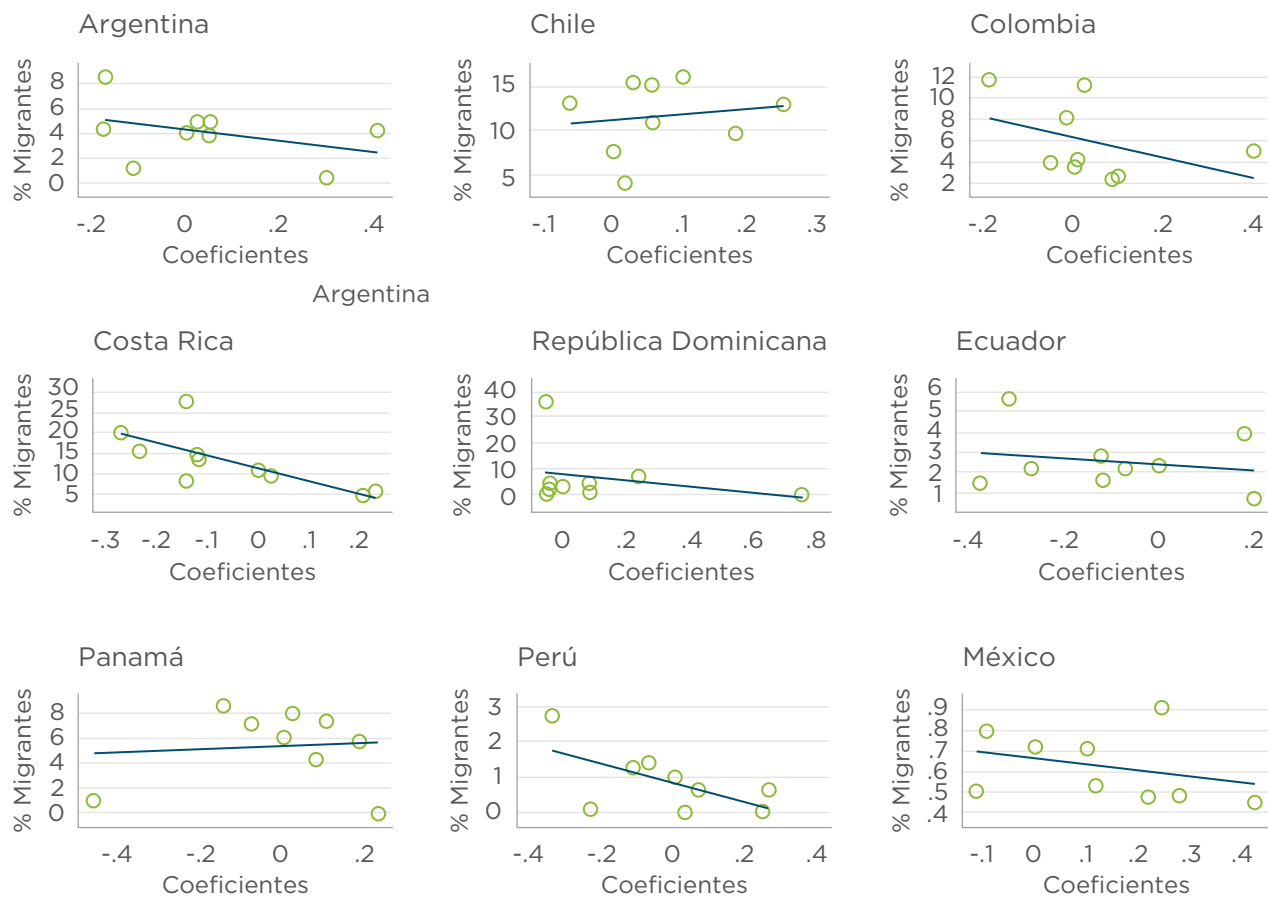
si ofrecen buenos salarios. En casi todos los países, las relaciones son negativas, lo que indica que es más probable que los migrantes se centren en sectores con sueldos más bajos. En Panamá también parece haber una correlación negativa, una vez excluido el sector agrícola, que es un caso atípico.

En conjunto, las brechas existentes en los indicadores del mercado laboral entre los trabajadores nativos y los nacidos en el extranjero, unido al hecho de la sobrecualificación de los primeros, muestran que los migrantes en ALC tienen potencial para contribuir a las economías de sus países de destino. Sin embargo, existen barreras que les impiden integrarse plenamente en los mercados laborales de los países receptores.





**FIGURA 6. Correlación entre la asignación de migrantes y los salarios por sector**



**Fuente:** Cálculos realizados por los autores basados en encuestas nacionales de los siguientes países: Argentina (EPH, 2021), Chile (ENE, 2020), Colombia (GEIH, 2021), Costa Rica (ECE, 2021), República Dominicana (ENCFT, 2021), Ecuador (ENEMDU, 2022), Panamá (EHPM, 2019), Perú (ENAHO, 2021) y México (Censo, 2020).

**Nota:** El eje X representa los coeficientes estimados obtenidos a partir de una regresión entre los salarios de los empleados nativos y los sectores económicos principales, incluye controles de nivel de educación y edad. El eje Y representa el porcentaje de migrantes trabajando en cada sector.



# 4. RETOS DE INTEGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL



# 4. RETOS DE INTEGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL



Puede resultar difícil para cualquier persona encontrar un empleo que se adapte a su perfil y a sus preferencias. Más allá de las circunstancias individuales de cada persona, en ALC los empleos de calidad escasean en términos generales. Por ejemplo, en la región prevalece una elevada tasa de informalidad: trabajadores que no cotizan a la seguridad social. La escasez de empleo formal en los mercados de trabajo de ALC obedece a múltiples factores, sin embargo, la normativa laboral, el régimen fiscal y el sistema de seguridad social, tal y como están concebidos, no favorecen la creación de empleos formales y productivos.<sup>14</sup> En este sentido, un trabajador migrante que llega a un país caracterizado por una elevada informalidad y una baja productividad tendrá menos opciones en el mercado laboral. Incluso aun entrando con buen pie en el mercado laboral, si éste está muy distorsionado, la situación puede complicarse mucho a la población migrante.

La entrada exitosa en el mercado laboral es, en muchas ocasiones, extremadamente difícil para la mayoría de los trabajadores migrantes. Incluso en el caso de que el trabajador migrante encuentre una oportunidad laboral que se ajuste perfectamente a su perfil y preferencias, las restricciones legales o las cargas administrativas pueden dificultar su contratación. Si el trabajador migrante carece de la documentación necesaria, por ejemplo, es probable que el empresario no pueda ofrecerle un empleo formal. Aunque el empresario pudiera ayudar al solicitante de empleo a obtener la documentación necesaria, esto representaría una carga administrativa que podría resultar excesiva a ojos del empresario. Además, incluso migrantes con toda la documentación en regla en un país, pueden quedar excluidos de determinadas ocupaciones o la empresa puede enfrentarse a requisitos de información adicionales al contratar a un trabajador migrante. La falta de conocimiento por parte de los empresarios también puede ser un factor limitante. Si la empresa desconoce sus obligaciones administrativas en relación con los

trabajadores migrantes, es posible que opte por no contratar a un trabajador migrante que, de otro modo, sería un buen candidato. Por este motivo, los países podrían plantearse adaptar su normativa laboral para diferenciar lo menos posible entre migrantes y nativos.

La plena integración de un trabajador migrante puede verse mermada por otro tipo de factores, a saber: puede darse el caso de que los migrantes no tengan acceso a su historial académico y profesional. Sería difícil para un empleador contratar a un trabajador migrante cualificado si no puede aportar pruebas de que cumple los requisitos académicos o profesionales del puesto de trabajo. Incluso cuando el migrante tiene acceso a su expediente, al empresario puede resultar difícil interpretarlo. Es posible que el empresario no esté familiarizado con el sistema educativo del país de origen del migrante y, por tanto, tenga dificultades a la hora de interpretar las cualificaciones. En este sentido, la creación de un centro de intercambio de información académica que ayude a los migrantes a obtener expedientes académicos de forma que ofrezca una concordancia entre la trayectoria educativa de la persona y las instituciones del país de destino podría ayudar no sólo a los propios migrantes, sino también a los empleadores en su búsqueda de candidatos cualificados.

Los esfuerzos encaminados a ayudar a los migrantes a dar una mayor visibilidad de sus capacidades y cualificaciones serán insuficientes en el caso de que los migrantes carezcan de las capacidades y cualificaciones adecuadas. Quizá el ejemplo más obvio sea la barrera lingüística. Si el migrante tiene dificultades con el idioma del país receptor, sus oportunidades en el mercado laboral estarán muy limitadas. Arendt *et al.* (2023), por ejemplo, concluyen que los programas para ayudar a los refugiados a aprender danés tienen importantes efectos positivos a largo plazo en el éxito del refugiado en el mercado laboral. Sin embargo, es probable que las habilidades lingüísticas no sean las

<sup>14</sup> La Unidad de Migración del BID está desarrollando un estudio sobre el marco regulatorio de la migración laboral internacional en América Latina y el Caribe con el objetivo de identificar las condiciones bajo las cuales los trabajadores migrantes pueden acceder y desempeñarse en el mercado laboral. El informe se basa en diversas fuentes normativas que incluyen constituciones, leyes, códigos laborales, tratados, reglamentos y precedentes administrativos.

únicas que los refugiados y los migrantes necesitan adquirir. Aunque las barreras lingüísticas son menos importantes para los migrantes venezolanos en los países andinos, las clases de idiomas son importantes para otros grupos de migrantes. Por ejemplo, los migrantes venezolanos de habla hispana en Trinidad y Tobago de habla inglesa o los migrantes haitianos de habla francesa en la República Dominicana, Chile o Brasil. Del mismo modo, los migrantes de Guatemala, El Salvador y Honduras de habla hispana se enfrentan a importantes barreras lingüísticas en el Belice de habla inglesa. Que los trabajadores carezcan de las cualificaciones adecuadas para las necesidades de un sector es un problema que afecta tanto a los migrantes como a los nativos. El que los trabajadores migrantes carecen de las cualificaciones adecuadas, supone un serio problema por múltiples razones. En muchos casos, las mismas dificultades que han llevado a alguien a abandonar su país de origen están ligadas a carencia de destrezas. Además, el propio proceso migratorio puede haber interrumpido la trayectoria educativa o profesional de los migrantes, erosionando aún más su capital humano. En este sentido, es probable que los migrantes tengan una necesidad especialmente importante de reforzar sus capacidades tras su llegada al país receptor. Una vez más, la recomendación de política obvia sería garantizar que los migrantes tengan acceso al sistema de formación de competencias que pueda analizar el perfil de la persona, comparar sus capacidades con las necesidades del sector productivo y diseñar y aplicar un plan que resulte más eficaz para hacer al migrante más atractivo de cara a los empleadores.

Lamentablemente, los sistemas de formación laboral de ALC adolecen de importantes deficiencias. A pesar de estas falencias, no es claro que la mejor política para integrar a los trabajadores migrantes consista en poner en marcha programas especiales de mejora de las cualificaciones de los migrantes. Si se llegaran a implementar dichos programas, sería importante que no existieran de forma aislada, sino conectados lo más estrechamente posible con el sistema de formación de competencias en su conjunto. En la medida en que los migrantes puedan beneficiarse de los programas existentes de formación de habilidades, es posible que no sea necesario crear un programa separado para migrantes. Si estos programas de formación de competencia independientes llegaran a diseñarse, es clave tener en cuenta que los

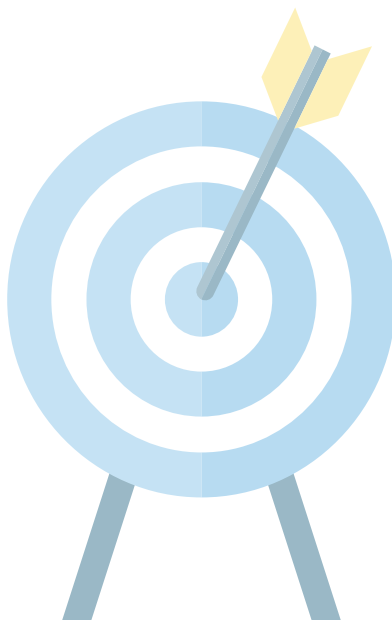
programas serían completamente infructuosos si no tienen en cuenta las competencias que demandan los empleadores o las políticas económicas que implicarían cambios en la demanda de competencias a lo largo del tiempo. A modo de ejemplo, sería recomendable que la política industrial de un país informase sobre las cualificaciones que podrían ser necesarias en un futuro próximo.

También puede suceder que los migrantes carezcan de la información suficiente para encontrar aquellos empleos para los que son más aptos. Esto perjudica tanto a los propios migrantes, que no encuentran los mejores empleos posibles, como a las empresas, que no pueden encontrar a los trabajadores más productivos. Muchas personas encuentran trabajo gracias a redes personales o familiares, conexiones que los migrantes pueden no tener en sus países de destino. Por este motivo, los servicios públicos de empleo pueden desempeñar un papel fundamental en casos de migrantes. Las políticas públicas deben tratar de garantizar que los trabajadores migrantes puedan recibir estos servicios. Entre otras cuestiones, es crucial que los migrantes puedan obtener la documentación necesaria a la hora de recibir las ayudas de los servicios públicos de empleo. Además, las instituciones gubernamentales encargadas de las cuestiones de migración deberían mantener un estrecho contacto con el servicio público de empleo para garantizar que los migrantes conozcan las posibles ayudas y para que el servicio público de empleo esté al tanto de los cambios en la política de migración que puedan afectar al número de personas a las que tendrían que otorgar apoyo en el futuro.

La discriminación y los posibles prejuicios por parte de los empleadores, compañeros de trabajo y funcionarios públicos de empleo, entre otros, puede empeorar el acceso de los migrantes a las oportunidades del mercado laboral. Por lo tanto, es importante hacer todo lo posible para reducir la hostilidad hacia los trabajadores migrantes. En un clima en el que los migrantes son vistos como intrusos no deseados, incluso un empresario que en otras circunstancias podría ver a los migrantes de forma positiva podría ser reacio a contratar a un trabajador migrante para atender a los clientes. Incluso las mejores políticas laborales pueden resultar ineficaces en un entorno hostil hacia los migrantes.

No obstante, no hay que ignorar que algunos ciudadanos del país de destino pueden tener preocupaciones legítimas sobre los efectos de la migración en su propia situación. Aunque la mayoría de los estudios muestran que la migración suele tener efectos positivos en los mercados laborales de los países receptores, ciertos grupos podrían ver con preocupación que la afluencia de migrantes con capacidades similares aumentase la oferta de dichas capacidades, produciendo una caída de los salarios pagados a individuos con estas capacidades

(al menos a corto plazo). En muchos casos, el rechazo de los trabajadores migrantes obedece a cuestiones de xenofobia, pero, en algunos casos, es posible que los trabajadores tengan una preocupación legítima sobre su bienestar. En este sentido, el fortalecimiento general de las instituciones del mercado laboral que apoyan a todos los trabajadores, tanto a los migrantes como a sus comunidades de acogida, es un elemento importante para favorecer la integración plena de los migrantes en el mercado laboral.



# 5. POLÍTICAS DE FOMENTO DE LA INTEGRACIÓN LABORAL



# 5. POLÍTICAS DE FOMENTO DE LA INTEGRACIÓN LABORAL



## I. ¿Qué políticas de fomento de la integración laboral se suelen aplicar?

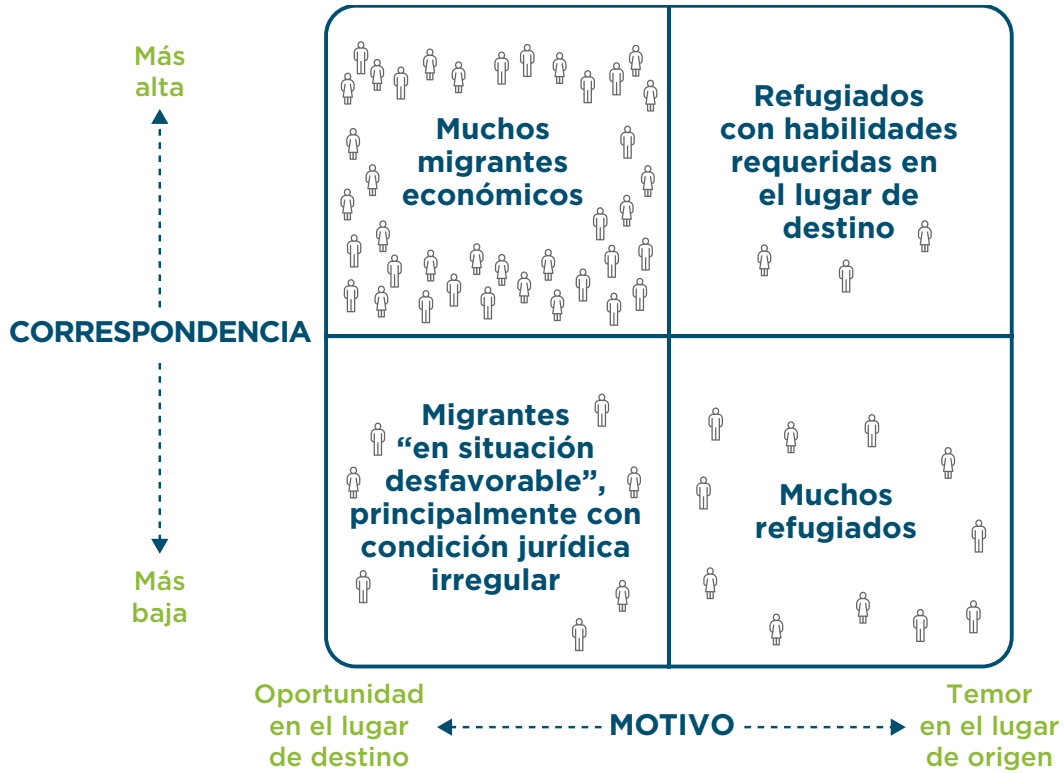
Los migrantes no son un grupo uniforme, por lo que no siempre necesitan el mismo tipo de servicios. Existen importantes diferencias en los beneficios y costes que los distintos grupos de migrantes aportan a sus países de destino. En el Informe sobre el Desarrollo Mundial más reciente, el Banco Mundial caracteriza a los migrantes en cuatro grupos utilizando la Matriz de Correspondencia y Motivo (Banco Mundial, 2023). La matriz de correspondencia se refiere a los intentos por emparejar las cualificaciones y características de los migrantes con las necesidades del país de destino. Cuanto mejor sea la correspondencia entre las cualificaciones y las necesidades, mayores serán los beneficios para los migrantes y el país de destino. El motivo hace referencia a las necesidades individuales de protección, ya que, según el Derecho internacional, el motivo por el cual los migrantes abandonan su país de origen determina las obligaciones por parte del país receptor. En un extremo, los refugiados tienen derecho a la protección internacional en virtud de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 y no se les puede devolver a su país de origen. Al otro lado, están los migrantes económicos que abandonan su país en busca de mejores

oportunidades económicas (aunque algunos de ellos también pueden tener necesidades de protección). La combinación de estas dos dimensiones da como resultado los cuatro grupos que se muestran en la [Figura 7](#).

Las políticas de apoyo a los migrantes varían considerablemente en función de la adecuación de sus capacidades a las demandas de los países receptores y de su derecho a la protección internacional. Los migrantes cuyas cualificaciones se ajustan más a las que se necesitan en los países receptores necesitan menos ayuda pública para integrarse eficazmente en los mercados laborales locales, aunque pueden necesitar ayuda para certificar las capacidades que poseen y encontrar las oportunidades disponibles. En los casos en los que el migrante no domina el idioma del país receptor, hay un retorno sustancial de la inversión (medido en términos de integración socioeconómica) cuando se proporciona a los migrantes económicos acceso a clases de idiomas e incentivos para ello, aunque el migrante tenga que costear parte del gasto.

Dada las necesidades diferenciales de apoyo público para integrarse de manera adecuada, el resto de la sección se centra en las políticas de apoyo a los migrantes en situación desfavorable y refugiados.

**FIGURA 7. Coincidencia y Motivo: Dos perspectivas sobre la migración transfronteriza**



**Fuente:** Informe Económico Mundial del Banco Mundial 2023.

**Nota:** "Coincidencia" se refiere al grado en que las habilidades y atributos relacionados de un migrante satisfacen la demanda en el país de destino. "Motivo" se refiere a las circunstancias bajo las cuales una persona se mueve, ya sea en busca de oportunidades o debido a un "temor fundamentado" de persecución, conflicto armado o violencia en su país de origen. La "coincidencia" determina las ganancias netas de los migrantes receptores; el "motivo" determina sus necesidades de protección internacional.

## RECUADRO 4. Tendencias migratorias en el norte de Centroamérica

### Visión general

Desde 2018, la afluencia de migrantes retornados a los países del norte de Centroamérica (NCA) ha experimentado un aumento constante, con una media anual de 160.000 migrantes retornados. En 2020, debido a las restricciones de la COVID-19, el número de retornados disminuyó significativamente, pero repuntó en 2021. En 2022, un total de 197.216 personas retornaron a Honduras, Guatemala y El Salvador (OIM, 2023). Actualmente, la principal fuente de estos retornados es México, principalmente con individuos que intentan entrar en Estados Unidos. Los datos de 2019 a 2022 indican que el 57% regresó desde México, mientras que el 42% lo hizo desde Estados Unidos (OIM, 2023).

### Retos de los retornados

Al regresar a sus países de origen, los migrantes retornados se enfrentan a diversos retos, como la acumulación de deudas para financiar los gastos de migración, la separación familiar y la falta de empleo y vivienda. Además, se enfrentan a la discriminación social, pues a menudo se les considera fracasados o se les asocia con actividades delictivas. También puede faltar el reconocimiento de la educación adquirida en el extranjero y las redes sociales locales. Además, los retornados forzados suelen necesitar apoyo psicosocial para hacer frente a los traumas o adaptarse a las diferencias culturales y lingüísticas, sobre todo los retornados de segunda generación que no están familiarizados con Centroamérica.

### Tendencias por países

#### Guatemala

En 2020, Guatemala se ha convertido en el punto de origen de aproximadamente 1,4 millones de migrantes, casi el doble de los 700.000 registrados en 2005. En particular, Guatemala experimentó el retorno de más de 260.000 personas en los tres años anteriores a la pandemia, lo que constituye aproximadamente el 1,5% de la población del

país (OIM, 2023). Esta tendencia continuó en 2022, con más de 90.000 personas que regresaron a Guatemala.

#### Honduras

Entre 2020 y 2022, se estima que más de 212.000 migrantes fueron repatriados a Honduras, principalmente desde México (59%) y Estados Unidos (33%) (INM, 2023). Un análisis de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México 2018 (EMIF Sur) revela que la mayoría de los repatriados adultos son hombres jóvenes (edad promedio de 27 años) con educación limitada (más del 70% no completó la secundaria). La mayoría interrumpió su educación para emigrar, y muchos necesitan experiencia laboral adicional para compensar su aprendizaje perdido. Aproximadamente el 21% de los retornados permanecieron fuera más de un año, trabajando principalmente en los sectores agrícola, manufacturero y de la construcción.

#### El Salvador

Entre 2017 y 2019, en los tres años anteriores a la pandemia, más de 90.000 salvadoreños fueron repatriados desde Estados Unidos y México, lo que equivale al 1,4% de la población del país (OIM, 2023). En los últimos años, los retornos se han ralentizado, en parte debido a la pandemia y a los controles más estrictos en la frontera sur de Estados Unidos, que dificultan la migración irregular. No obstante, en 2022 se registraron más de 14.000 retornos, y casi 6.000 en el primer semestre de 2023 (DGME, 2023).

### Retos de la reintegración

El proceso de retorno, ya sea voluntario o forzoso, plantea retos a los países de origen. En la actualidad, Honduras, Guatemala y El Salvador se enfrentan a la tarea de crear condiciones propicias para la reintegración sostenible en los mercados laborales locales y, al mismo tiempo, disuadir de la re-emigración.





## Apoyo público a los migrantes en situación desfavorable y refugiados

Los migrantes cuyas habilidades no coinciden con las necesidades del mercado laboral necesitan apoyo adicional para integrarse adecuadamente en los mercados laborales locales. La mayoría de las intervenciones encaminadas a favorecer la integración laboral de los migrantes en situación desfavorable y refugiados en el norte global se centran en los obstáculos relacionados con la oferta. Entre ellas, la atención se centra en las Políticas o Programas Activos del Mercado de Trabajo (PAMT) cuyo objetivo consiste en ayudarles a encontrar y conservar su empleo. Estos programas suelen dividirse en políticas que dan prioridad al trabajo y políticas de capital humano, que inciden sobre las tasas de empleo mediante la activación de distintos mecanismos. Los programas que dan prioridad al trabajo ofrecen incentivos para incorporarse rápidamente al mercado laboral intensificando los esfuerzos de búsqueda de empleo o aliviando los obstáculos a los que se enfrentan al buscar nuevas oportunidades de empleo. En cambio, los programas de capital humano pretenden aumentar las competencias de los trabajadores o proporcionarles capital humano específico para cada país. Dados los mecanismos a través de los cuales operan, elegir entre las políticas que dan prioridad al trabajo y las de capital humano implica una disyuntiva entre acortar el tiempo que se tarda en encontrar empleo y maximizar los ingresos a lo largo de la vida de los trabajadores.

La bibliografía actual es consistente con este abordaje. Por ejemplo, Arendt (2022) calcula el efecto de una política de prioridad al trabajo destinada a acelerar la incorporación de los refugiados a puestos de trabajo en Dinamarca. Esta política requería que los refugiados buscaran trabajo activamente y a participaran en cursos de formación en el puesto de trabajo inmediatamente después de su llegada. Los resultados muestran que, aunque la política acortó el tiempo de entrada en el mercado laboral para los hombres, éstos solían encontrar trabajos precarios y sólo trabajaban unas pocas horas a la semana.<sup>15</sup> En cambio, Arendt *et al.* (2023) analizaron una política de capital humano centrada en habilidades específica del país de destino que aumentó los recursos e incentivos para que los refugiados asistieran a cursos de danés. Sus resultados muestran que la política aumentó los ingresos de forma significativa y permanente.

Basándose en la vasta información de estudios longitudinales en Dinamarca, Foged, Hasanger y Peri (2023) comparan el impacto de varias políticas públicas destinadas a mejorar la asimilación de los refugiados en el país. Su análisis sugiere que, si se combina formación lingüística con la colocación, totalmente fortuita, en ciudades con mercados laborales fuertes se mejoran significativamente las perspectivas de los refugiados a largo plazo. Además, los autores concluyen que reducir los desembolsos iniciales en concepto de asistencia social —una estrategia encaminada a reforzar los incentivos de autosuficiencia económica— no parece acelerar el proceso de asimilación. Del mismo modo, en 2018, el Consejo Nórdico de Ministros encontró que la formación profesional con formación lingüística integrada en el lugar de trabajo es la que produce los mejores resultados en el menor tiempo posible. En un esquema de este tipo, las habilidades profesionales y lingüísticas de un migrante se desarrollan en parte en función de su nivel de interés y en base a las necesidades del mercado laboral local, teniendo muy en cuenta la demanda en el mercado laboral.

Hay evidencia limitada sobre por qué los obstáculos a la demanda que impiden a las empresas contratar a migrantes, y aún menos sobre el efecto de las medidas existentes destinadas a reducirlos. En la siguiente sección se resume la bibliografía existente y se analizan las soluciones que pueden aplicarse para reducir las barreras a las que se enfrentan las empresas a la hora de contratar y retener a trabajadores migrantes.

## Políticas para incentivar a las empresas a contratar trabajadores migrantes

Las iniciativas que apoyan a los empresarios en la contratación de refugiados y migrantes en situaciones desfavorables deben ayudar a las empresas a sortear los obstáculos señalados en la sección anterior. Para empezar, los trabajadores que han emigrado en una situación desfavorable necesitan contar con una forma válida de identificación y un permiso de trabajo en el país. Aunque las empresas de la región pueden solicitar permisos de trabajo para los trabajadores migrantes, la gran cantidad de flujos migratorios irregulares requiere políticas a gran escala que proporcionen un acceso global, en lugar de soluciones individuales

<sup>15</sup> La política no aceleró el ingreso de las mujeres al mercado laboral.

en función de los casos. Como se describe en la [sección II](#), la estrategia más común han sido los procesos extraordinarios de regularización. De hecho, entre 2015 y 2021 se produjeron 41 procesos extraordinarios de regularización (Acosta y Harris, 2022).

Como se describe en la sección anterior, la falta de conocimiento sobre las restricciones legales y todo el proceso burocrático que está detrás de la contratación de trabajadores migrantes puede disuadir a los empleadores. Una solución inmediata a este problema puede ser proporcionar a los empleadores información de fácil acceso, como guías que detallen los distintos pasos del proceso o números de teléfono directos sugeridos por la OCDE y ACNUR (2018). Otras posibles soluciones incluyen el apoyo personalizado a través de bots de WhatsApp u otros tipos de apoyo de inteligencia artificial. Sin embargo, como sugiere Hernández (2023), una solución a largo plazo requiere simplificar la carga administrativa a la hora de contratar a trabajadores extranjeros y garantizar que las autoridades locales apliquen la normativa de manera uniforme en todo el país. Dicho esto, el proceso actual puede agilizarse mediante la constitución de una oficina pública que procese las solicitudes de empleo de las empresas de forma individual o como parte de las ventanillas únicas para favorecer la integración de los migrantes en Perú y la República Dominicana.<sup>16</sup> Alternativamente, se puede apoyar el proceso incentivando a las oficinas intermediarias privadas que tramitan las solicitudes de empleo de las empresas a cambio de un pequeño pago.

La contratación de trabajadores migrantes conlleva riesgos adicionales para los empresarios. Puede resultar difícil invertir en la formación o mejora de las cualificaciones de los trabajadores migrantes debido a la incertidumbre sobre la duración prevista de su estancia en el país receptor y su capacidad para obtener un permiso de trabajo permanente. Esta incertidumbre se debe tanto a restricciones legales como a preferencias personales (OIT y USAID, 2021). En consecuencia, las empresas pueden dudar a la hora de contratar migrantes, especialmente en sectores en los que los trabajadores carecen de las competencias específicas del país y necesitan formación adicional, como los empleos que requieren funciones de apoyo jurídico o contable. Para aliviar esta

preocupación, los países pueden ampliar la duración de los permisos de trabajo concedidos a través de procesos extraordinarios de regularización o establecer vías prácticas para que los migrantes en situaciones desfavorables obtengan permisos regulares de residencia permanente una vez vencidos sus permisos temporales iniciales. Otro enfoque viable, propuesto por la OCDE y ACNUR en 2018, consiste en conceder permisos de residencia temporales a los migrantes, permitiéndoles la estancia, siempre y cuando se matriculen en formación profesional. Alemania, por ejemplo, ha aplicado con éxito esta estrategia, permitiendo a los solicitantes de asilo activos o fallidos permanecer en el país mientras completan la formación profesional, que suele durar hasta tres años (OCDE y ACNUR, 2018).

La contratación de trabajadores migrantes también conlleva riesgos, ya que la falta de redes profesionales de los migrantes hace que a las empresas les resulte más difícil evaluar la fiabilidad de los trabajadores. Aumentar el contacto entre migrantes y empresas puede reducir la reticencia de las empresas a contratar migrantes y, a largo plazo, crear redes profesionales en las que los futuros migrantes puedan confiar. Pocas acciones han ido encaminadas a solventar esta problemática hasta la fecha, pero cabe destacar una en concreto: en Uganda se ha estudiado el efecto del empleo subvencionado. En concreto, Loiacono y Silva-Varga (2023) concluyen que subvencionar el empleo de los refugiados durante una semana cambiaba las creencias de los directivos sobre las aptitudes de los refugiados. Además, cuando se emparejaba (aleatoriamente) a refugiados con actitudes positivas hacia la población local y a empresas con actitudes positivas hacia los refugiados, se aumentaba la disposición de las empresas a contratar refugiados. Sin embargo, sus resultados proceden de un entorno experimental a pequeña escala, por lo que su validez externa es limitada.

Otros mecanismos de sustitución de las redes profesionales para migrantes son las ferias de empleo o las plataformas en línea. En todo el mundo se han desarrollado redes profesionales específicas para apoyar a los migrantes (o a los refugiados en particular). Por ejemplo, Science4refugees en Europa o el Programa Welcome Talent para refugiados de LinkedIn (OCDE y ACNUR, 2018). En América Latina, las oficinas públicas de empleo tienen

---

<sup>16</sup> Between 2019 and 2022, as part of an initiative focused on strengthening the region's capacity for integration and social inclusion of migrant populations, the IDB developed ALÍA, a toolkit for designing one-stop-shop models through which social services are provided to migrants. The toolkit is available at <https://www.kit-alia.org/>. Some examples of newly developed one-stops are the *Ventanillas Únicas de Atención* in the Dominican Republic or the *Migracentros* in Peru.

el potencial de prestar este tipo de servicios. No obstante, es necesario ampliar el acceso a estos servicios, ya que actualmente casi ningún migrante —si es que hay alguno— puede acceder a ellos.

Por último, es importante reducir la hostilidad y la discriminación hacia los migrantes. Los datos del Laboratorio de Percepción Ciudadana y Migración de la Unidad de Migraciones del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) indican que existe una percepción generalizada de que los trabajadores migrantes empeoran las condiciones laborales de los nativos. Por ejemplo, el 60% de los encuestados en la *Encuesta Mundial de Valores* en ALC cree que los migrantes contribuyen al aumento del desempleo. En la misma línea, el 68% de los migrantes cree que [las empresas] deberían dar prioridad a la contratación de nacionales frente a la de migrantes. Asimismo, los datos de Latinobarómetro indican que el 60% de los encuestados opina que los migrantes vienen a competir por sus puestos de trabajo. Sin embargo, el 43% de la población cree que los migrantes hacen trabajos útiles. Aunque la Unidad de Migraciones del BID no ha trabajado directamente en la reducción de la xenofobia en el lugar de trabajo, nuestra unidad (y sus colaboradores) probaron recientemente la eficacia de una intervención de bajo coste en la que los nativos veían un breve vídeo emocional o uno informativo y comprobaron que ambos vídeos mejoraban la percepción de los nativos sobre los migrantes a corto plazo (Cruces *et al*, 2023).



## II. ¿Quién suele lanzar políticas de fomento de la integración laboral?

Aunque existe un amplio consenso sobre la importancia de promover la integración en el mercado laboral y la autosuficiencia económica entre los refugiados y los migrantes forzosos, hay un menor consenso sobre cómo alcanzar dicho resultado de forma eficaz. En el mundo se han aplicado una disparidad de políticas. En Estados Unidos, por ejemplo, se espera que los migrantes sobrevivan y prosperen en el mercado laboral por mérito propio. Es decir, se espera que los migrantes utilicen sus propios recursos económicos y sociales para integrarse en los mercados laborales locales, y no existe una política federal de apoyo a su integración (Bloemraad y de Graaw 2012), aunque algunos estados tienen políticas de integración. En algunos casos, los migrantes reciben apoyo de las comunidades locales; sin embargo, este apoyo no

es sistemático ni homogéneo y depende en gran medida de organizaciones locales como iglesias y organizaciones benéficas privadas. En consecuencia, el apoyo a la integración de los migrantes puede ser muy diferente en las distintas jurisdicciones políticas de EE.UU. (Bloemraad y de Graaw, 2012).

En cambio, la mayoría de los gobiernos europeos cuentan con políticas nacionales de integración para apoyar la integración de los migrantes. Por ejemplo, Alemania, Francia, Países Bajos y Dinamarca ofrecen formación lingüística y cívica a todos los migrantes o, como mínimo, a los refugiados (Hubschmann, 2015; Martin *et al*, 2016; Lochmann, Rapoport y Speciale, 2019; Joppke, 2007; De Vries, 2013). Dicho esto, dada la falta de consenso sobre la eficacia de este tipo de políticas para promover la integración socioeconómica, en algunos países las políticas se están alejando de los programas de formación lingüística hacia políticas que promueven la incorporación temprana al mercado laboral (Arendt *et al.*, 2013). Aun así, los programas existentes se determinan a nivel nacional y se aplican de forma homogénea en todos los países por parte de las autoridades locales.

Las políticas migratorias contemporáneas en América Latina han evolucionado en respuesta a los patrones migratorios intrarregionales observados en la última década, originados principalmente en Venezuela y Haití. Si bien la respuesta inicial al éxodo venezolano se caracterizó por medidas de emergencia para hacer frente a la crisis inmediata, la intención continuada por parte de los migrantes de establecer su residencia a largo plazo en los países receptores ha provocado un cambio en la orientación de las políticas. Este cambio se aleja de las respuestas centradas en la emergencia y se orienta hacia el desarrollo y la aplicación de políticas que faciliten la integración económica y social de los migrantes.

La respuesta más común en la región han sido los procesos extraordinarios de regularización que conceden a los migrantes el derecho a trabajar durante un periodo temporal (Acosta y Harris, 2022). Dichos permisos han ido desde períodos cortos, seis meses en Trinidad y Tobago, hasta permisos extendidos, como el último permiso de diez años emitido por Colombia. Este tipo de respuesta coincide en líneas generales con las políticas de corte estadounidense, en las que los migrantes y refugiados dependen de sus propios recursos sociales y económicos para prosperar. Sin embargo, cada vez hay más interés por incluir a los migrantes en las políticas nacionales de empleo.



Además, numerosos esfuerzos nacionales y regionales han ido encaminados a traducir y certificar las credenciales educativas de los migrantes.

Actualmente existe un interés creciente por integrar a los migrantes en las políticas nacionales de empleo, lo que refleja el carácter evolutivo de esta perspectiva. Por ejemplo, se están realizando

importantes esfuerzos para reforzar su capital humano nacional mediante el acceso a programas de formación técnica de corta duración o a exámenes diseñados para certificar sus cualificaciones. Además, se están llevando a cabo iniciativas nacionales y regionales para agilizar la certificación de las credenciales educativas de los migrantes.



**6. ¿CÓMO APOYA  
EL BANCO  
INTERAMERICANO  
DE DESARROLLO  
LA INTEGRACIÓN  
LABORAL DE  
LOS MIGRANTES?**



# 6. ¿CÓMO APOYA EL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS MIGRANTES?



Para reducir las disparidades en el empleo, disminuir la discriminación laboral y reducir la informalidad del mercado de trabajo, el BID ha tomado medidas proactivas. A través de un enfoque de colaboración entre la Unidad de Migración y la División de Mercados Laborales del BID, el banco ha desarrollado una amplia cartera de iniciativas financieras y no financieras. Estos esfuerzos abarcan una amplia gama de actividades, como inversiones estratégicas, la prestación de asistencia técnica no reembolsable, el apoyo a la aplicación de políticas públicas y el fomento de un banco regional de conocimientos especializados.<sup>17</sup>

El BID pretende generar datos estadísticos para entender mejor la dinámica del mercado laboral en la región. Por un lado, analizando los mecanismos a través de los cuales las políticas públicas moldean la oferta y la demanda de trabajo y el número de emparejamientos laborales exitosos. Por otro lado, anticipando las necesidades y demandas laborales futuras de los distintos sectores económicos.

Estos programas están apoyando a los Servicios Públicos de Empleo a través de planes específicos de capacitación institucional y modernización para promover la eficacia, la interoperabilidad y la evolución positiva de las entidades gubernamentales. Por ejemplo, algunas de las iniciativas planean aumentar la cobertura y la eficacia de los servicios de intermediación laboral, ampliando el número de empleadores que publican vacantes y el número de solicitantes de empleo nativos y extranjeros que utilizan los servicios de intermediación laboral. Además, estos programas pretenden reducir los costes de búsqueda y aumentar el número de resultados positivos.

El impacto previsto de estas iniciativas del BID puede ser sustancial. Por ejemplo, se espera que sus recursos sirvan para certificar las competencias de 100.000 personas y la participación de

unas 150.000 personas en programas de capacitación laboral, incluidos migrantes y comunidades de acogida. Estos esfuerzos benefician a personas de Chile, Colombia y Ecuador. Sin embargo, el banco no se limita a medir el número de beneficiarios, sino que busca promover un uso más eficiente de los recursos. Para ello, el banco está llevando a cabo evaluaciones de impacto de (algunas de) sus operaciones para medir la eficacia de las políticas que apoya. Al recopilar esta información, el BID también está contribuyendo a cerrar brechas relativas a la falta de conocimiento sobre las mejores estrategias para apoyar la integración de los migrantes en el mercado laboral local.

La siguiente sección ofrece una revisión de algunas experiencias e iniciativas en la región de América Latina y el Caribe (ALC) orientadas a fomentar la integración de los trabajadores migrantes en los mercados laborales formales.



## I. Fortalecimiento de las políticas de inclusión económica de la población migrante en Colombia: regularización, certificación y servicios sociales

En consonancia con el objetivo del Gobierno colombiano de fomentar la integración económica de los migrantes, el BID formuló una estrategia operativa global. Este enfoque abordó tres barreras que dificultan significativamente la integración de los migrantes económicos: situación migratoria irregular de los migrantes, falta de reconocimiento oficial de sus competencias y cualificaciones profesionales; y acceso limitado a servicios sociales y de protección.

Uno de los principales componentes del proyecto consistía en la promoción de la integración

<sup>17</sup> <https://publications.iadb.org/es/publicaciones?f%5B0%5D=unit%3A7343>.



económica de la población migrante, centrándose en el reconocimiento de las competencias profesionales de los migrantes venezolanos. Esta iniciativa iba encaminada a agilizar su integración en el mercado laboral colombiano. Para lograr este objetivo, el BID brindó apoyo al Programa “Saber Hacer Vale”, auspiciado por el Ministerio de Trabajo. Este programa conecta a la población migrante con programas de certificación de competencias laborales ofrecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

Otra iniciativa iba encaminada al fortalecimiento de la capacidad institucional para ampliar el alcance de los procesos extraordinarios de regularización y mejorar la competencia en la gestión de la información pertinente mediante la aplicación del Estatuto de Protección Temporal para los Migrantes Venezolanos. Además de estos esfuerzos, el marco operativo apoyó la coordinación institucional, tratando de aumentar el acceso de los migrantes a una serie de servicios sociales indispensables, al tiempo que se reforzaban las medidas contra la trata de seres humanos.



## II. Mejora de las perspectivas de empleo: fortalecimiento institucional y digitalización de los servicios para migrantes en Colombia

En Colombia, los migrantes se encuentran con importantes obstáculos a la hora de conseguir un empleo formal. Estos retos surgen de limitaciones clave de empleabilidad que afectan a una parte sustancial de la población. Algunas de ellas son la falta de información sobre los puestos de trabajo disponibles, las deficiencias en las competencias de los solicitantes de empleo y el reconocimiento inadecuado de las cualificaciones y la validación de las competencias.

El BID ha lanzado una iniciativa encaminada a mejorar las perspectivas de empleo de la mano de obra colombiana y de la migrante. Este objetivo se persiguió mediante: (i) la ampliación del alcance y la eficacia de las políticas de empleo y (ii) el fortalecimiento del sistema responsable de garantizar la calidad y la adecuación de la formación laboral, ampliando el alcance de la certificación de competencias.

Para hacer frente a estos retos, en primer lugar, se centra en financiar las mejoras tecnológicas dentro del Servicio Público de Empleo (SPE). Esto implica perfeccionar los servicios para los solicitantes

de empleo, en particular los pertenecientes a grupos vulnerables como los migrantes, los colombianos retornados y las personas con discapacidad. El segundo componente se centra en varios aspectos clave. Incluye el desarrollo de un modelo para garantizar la calidad y la pertinencia de la formación para el empleo. Además, pretende establecer una plataforma de información sobre credenciales y formación para el empleo.



## III. Fomentando soluciones inclusivas para la migración y la integración en Perú: iniciativa Migracentros

Con la contribución de Global Affairs Canada, la Unidad de Migraciones del BID implementó un proyecto de apoyo técnico para mejorar la capacidad operativa del gobierno peruano para prestar servicios sociales y de protección y promover la integración de las personas en situación de movilidad humana. Este proyecto agrupa la regularización, las rutas de protección social, la intermediación laboral y los servicios de atención social como medidas para lograr la integración socioeconómica de los migrantes.

El Gobierno de Perú introdujo el proyecto MIGRACENTROS para apoyar la protección, integración y participación de los migrantes y la comunidad de acogida, centrándose en los grupos vulnerables, especialmente las mujeres y los niños. El proyecto adopta un enfoque multisectorial y multinivel, que implica la coordinación entre diversas partes interesadas. El objetivo de estos centros es crear una vía de inclusión y cohesión social para las poblaciones migrantes, en particular los venezolanos, con especial atención a los grupos vulnerables, sobre todo las mujeres.

Los objetivos de la cooperación técnica abarcan la adecuación de los espacios físicos para el funcionamiento de los Migracentros, así como el fortalecimiento de las capacidades de los equipos técnicos responsables de la prestación de servicios en estos centros. Además, el programa promueve la inclusión económica y financiera de las personas en movilidad humana, en particular de las mujeres. Para ello, se diseña y pone en marcha un itinerario de empleo y emprendimiento, se crea una bolsa de trabajo en colaboración con empresas privadas para adecuar las necesidades laborales a los profesionales migrantes y nacionales, y se negocia con instituciones financieras la creación de productos y servicios adaptados a las necesidades de la población migrante.





#### **IV. Mejorando la integración laboral de los migrantes en Chile: un enfoque de género**

En Chile, muchos migrantes se encuentran empleados en puestos que no corresponden a sus cualificaciones, lo que indica una falta de inclusión productiva en el mercado laboral. La convalidación de títulos académicos, formación profesional y experiencia laboral es un proceso engorroso y lento para los migrantes, y sólo un bajo porcentaje logra convalidar sus títulos, debido a la falta de reconocimiento, las barreras culturales y la discriminación en el mercado laboral.

El BID está desarrollando una Cooperación Técnica con el objetivo de apoyar al Gobierno de Chile en el fomento de la integración laboral efectiva de los migrantes, con especial énfasis en las mujeres. El programa, desarrollado con la contribución de Global Affairs Canadá, contempla dos componentes. En primer lugar, un estudio integral para analizar los perfiles laborales de los migrantes, con un enfoque específico en los grupos vulnerables y las mujeres. El programa busca diseñar e implementar pilotos para mejorar la integración de los migrantes en sectores específicos identificados a través de un proceso de emparejamiento que los alinee con las oportunidades laborales disponibles, todo ello considerando una perspectiva de género.

El segundo componente se centra en el desarrollo de una vía multicanal para la inclusión laboral de los migrantes, centrándose específicamente en las mujeres. Este componente busca evaluar los procesos actuales de certificación de títulos educativos internacionales y proponer una estrategia multicanal que combine canales tradicionales presenciales y digitales para mejorar la eficiencia de la certificación de competencias educativas y profesionales. Además, para mejorar los servicios a la población migrante, también prevé ofrecer programas de formación para aquellos implicados en el proceso de certificación.



#### **V. Apoyando la eficacia de las políticas laborales para la población migrante en Ecuador: reduciendo las disparidades en el empleo**

En Ecuador, la mano de obra se enfrenta a continuas dificultades para conseguir un empleo de calidad; este reto es especialmente duro para los grupos marginados, como los migrantes. La pandemia ha agravado esta problemática, provocando un aumento de las barreras a la integración laboral. En Ecuador, se ha producido un desajuste entre las cualificaciones ofrecidas y las demandadas, a menudo atribuido a una cualificación laboral insuficiente. Además, el actual Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP), que gestiona la formación para el empleo y los servicios de certificación de competencias laborales, se enfrenta a varias limitaciones, como perfiles de cualificación obsoletos y una plataforma desconectada.

Actualmente el BID está desarrollando una iniciativa destinada a mejorar la colocación de las personas en puestos de trabajo de calidad en Ecuador, con especial atención a aquellos que se enfrentan a importantes barreras para la integración laboral. Los objetivos generales del programa abarcan la ampliación de la cobertura de los programas de formación para el empleo y certificación de competencias laborales tanto a los ecuatorianos como a las personas con movilidad humana. Más específicamente, se busca aumentar las herramientas y mecanismos utilizados para identificar las brechas en el mercado laboral y fortalecer los servicios de información y orientación. También pretende promover la coordinación y las oportunidades entre empleadores y demandantes de empleo. Además, pretende ampliar el alcance de las iniciativas de formación para el empleo y de certificación de competencias laborales adaptadas a las demandas del mercado laboral y a las carencias de los grupos de baja empleabilidad.

Además, se esfuerza por ampliar la utilización del servicio público de empleo (SPE), haciendo hincapié en la inclusividad mediante mejoras tecnológicas y optimización de los procesos. Esto implica fomentar un mayor compromiso entre los demandantes de empleo y los empleadores para facilitar un emparejamiento de empleo más eficaz.







## VI. Identificando los retos de la integración de los migrantes en el mercado laboral: una perspectiva desde la demanda

Numerosos estudios han analizado los obstáculos a los que se enfrentan los migrantes y refugiados para acceder al mercado laboral. Estos retos se refieren a los impedimentos a los que se enfrentan por el lado de la *oferta* en la integración de los migrantes en el mercado laboral. Sin embargo, existe una creciente necesidad de dilucidar los desafíos desde la perspectiva de los empleadores —denominados *barreras del lado de la demanda*— en el contexto de la integración laboral de los migrantes en ALC. Si bien es indudable que abordar los retos a los que se enfrentan los migrantes reviste una enorme importancia para promover su integración en el mercado laboral, las políticas dirigidas a comprender las exigencias y los retos a los que se enfrentan los empleadores contribuyen al objetivo general.

Para abordar esta necesidad de conocimiento, la Unidad de Migración del BID, en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), está elaborando un estudio para dilucidar cuáles son los principales impedimentos que disuaden a las empresas a contratar y retener a los trabajadores migrantes. Esta iniciativa incluye un estudio exhaustivo llevado a cabo en Ecuador, diseñado para evaluar la prevalencia de las barreras del lado de la demanda. El objetivo es discernir los factores limitantes que requieren intervenciones específicas para superar dichas barreras. El estudio se limita a las empresas que operan en los dos centros urbanos más poblados de Ecuador: Guayaquil y Quito. El estudio hace uso de metodologías cualitativas y cuantitativas a fin de comprender la problemática en cuestión.





# 7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



# 7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



La migración intrarregional en América Latina y el Caribe (ALC) ha crecido exponencialmente en los últimos ocho años. Aunque los venezolanos representan la mayoría de los flujos, no son el único flujo migratorio de la región. Si bien el aumento de los flujos migratorios requiere gastos públicos iniciales para proporcionar a los migrantes servicios que apoyen su integración, dadas las características ventajosas de los migrantes, su asentamiento en los países receptores puede brindar una oportunidad para promover el crecimiento económico de la región.

Es crucial medir la integración en el mercado laboral para comprender las dinámicas económicas y sociales. La integración laboral no debe limitarse a encontrar cualquier tipo de empleo informal o incluso cualquier empleo formal. Por el contrario, una integración laboral adecuada requiere eficiencia en la asignación de los recursos humanos. Es decir, requiere asegurar el empleo en ocupaciones que se ajusten a las más altas cualificaciones de los migrantes en industrias donde su productividad sea la más alta y que ofrezcan oportunidades de movilidad laboral ascendente. Al exigir que los trabajadores migrantes ocupen puestos de trabajo óptimos, una integración laboral adecuada aumenta el bienestar de los migrantes y la producción económica total del país, beneficiando a las poblaciones nativa y migrante.

En términos generales, en ALC escasean los empleos de calidad. La mayoría de los empleos de la región son informales, es decir, los trabajadores no cotizan a la seguridad social. Sin embargo, la escasez de oportunidades en el sector formal no es óbice para renunciar a una integración adecuada. Por el contrario, hay que reconocer que las políticas dirigidas a promover la plena integración de los migrantes en el mercado laboral serán más eficaces si se combinan con reformas que eliminen las distorsiones del mercado laboral.

Para la mayoría de los trabajadores migrantes es complejo entrar con buen pie en el mercado de trabajo. Además de los obstáculos a los que se enfrentan los trabajadores nativos, los migrantes se enfrentarán a restricciones legales y los empresarios pueden tener que hacer frente a cargas administrativas que aumenten la dificultad de con-

tratar migrantes. El desconocimiento por parte de los empresarios de las obligaciones administrativas que conlleva la contratación de trabajadores migrantes también constituye otro obstáculo a la hora de contratar a un trabajador migrante que, de otro modo, sería un buen candidato.

Para promover una integración adecuada en el mercado laboral, los países receptores deberían de incluir disposiciones legislativas que concedan a los trabajadores migrantes unos derechos laborales lo más similares posibles a los de los trabajadores nativos. Restringir la empleabilidad de los migrantes no sólo afectará a los propios migrantes, sino que también limitará la eficiencia económica del país receptor. En este sentido, la contratación de trabajadores migrantes no debería suponer una carga administrativa gravosa para el empresariado.

Los trabajadores migrantes también tendrán dificultades derivadas de la falta de acceso a sus expedientes académicos y profesionales. Además, incluso cuando los migrantes tienen acceso a sus expedientes, puede resultar difícil para los empleadores interpretarlos. En este sentido, la creación de un centro de intercambio de información académica para ayudar a los migrantes a obtener expedientes académicos de forma que ofrezcan una concordancia entre la trayectoria educativa de la persona y las instituciones del país receptor podría ayudar no sólo a los propios migrantes, sino también a los empleadores en su búsqueda de candidatos cualificados.

Al igual que los trabajadores nativos, los trabajadores migrantes pueden carecer de las cualificaciones requeridas por los sectores económicos. En tales casos, los esfuerzos para ayudar a los migrantes a hacer más transparentes sus capacidades y cualificaciones serán insuficientes. En algunos casos, los déficits de cualificación de los migrantes pueden ser mayores, ya que estos déficits de cualificación pueden formar parte de las razones que los motivaron a abandonar su país de origen. Además, el propio proceso migratorio puede haber interrumpido la trayectoria educativa o profesional de los migrantes, erosionando aún más su capital humano. Esto perjudica tanto a los propios migrantes, que no encuentran los

mejores empleos posibles, como a las empresas que no pueden encontrar a los trabajadores más productivos.

Para fomentar una integración laboral adecuada, los países receptores pueden promover el uso de los servicios públicos de empleo y las oportunidades de formación profesional entre los trabajadores migrantes, garantizando, como mínimo, que los migrantes puedan beneficiarse de estas instituciones. Esta tarea requerirá la coordinación entre distintos organismos gubernamentales, incluidos los de trabajo, educación y, por supuesto, los encargados del proceso migratorio. En lugar de crear programas especiales para ayudar a los migrantes a encontrar empleo, debería darse prioridad a conectar a los migrantes con políticas activas del mercado laboral que analicen el perfil del solicitante de empleo y comparen sus cualificaciones con las demandas del sector económico con el fin de identificar las mejores ofertas de empleo y/o las oportunidades de formación de cualificaciones que serían más eficaces para ayudar al migrante a reducir sus carencias de cualificaciones.

Los migrantes que buscan trabajo también pueden carecer de la información necesaria para encontrar los empleos para los que son más aptos. Muchas personas encuentran trabajo gracias a redes personales o familiares, conexiones que los migrantes pueden no tener en sus países de destino. Por este motivo, reforzar la conexión con los servicios públicos de empleo puede desempeñar un papel especialmente importante en el caso de los demandantes de empleo migrantes, y las políticas públicas deben tratar de garantizar que los trabajadores migrantes puedan recibir estos servicios.

También es importante incentivar a los trabajadores migrantes para que acepten ofertas en el sector formal. Para ello, es necesario reconocer que muchos de los beneficios del trabajo formal sólo se obtienen después de que el trabajador haya cotizado el tiempo suficiente al sistema de seguridad social. Dado que los migrantes suelen estar lejos de la edad de jubilación, podría parecer que

estas preocupaciones son más aplicables al futuro que al presente. Sin embargo, el hecho de que los migrantes prevean que sus cotizaciones no tendrán buen recaudo, especialmente si empiezan demasiado tarde para cumplir el periodo de carencia del sistema de pensiones, podría afectar a sus decisiones laborales en el presente. Por lo tanto, para promover la integración laboral, los países de ALC deberían firmar acuerdos para asegurar la portabilidad de los beneficios de la seguridad social, garantizando que los trabajadores que cotizan a los sistemas de seguridad social en múltiples países reciban pensiones y otros beneficios de la seguridad social.

Enfrentarse a la discriminación y los prejuicios de empleadores, colegas y funcionarios públicos de empleo, entre otros, también puede empeorar el acceso de los migrantes a las oportunidades del mercado laboral. Por lo tanto, es importante hacer todo lo posible para reducir la hostilidad hacia los trabajadores migrantes y fomentar un entorno en el que sean bien recibidos y se reconozca su contribución a la sociedad.

En conjunto, el reto para los países receptores de ALC consiste en diseñar estrategias para integrar adecuadamente la mano de obra migrante. Los migrantes y los países receptores no son uniformes, y sus necesidades pueden requerir respuestas diferenciadas. Las políticas de apoyo a los migrantes en el mundo se han implementado a través de políticas nacionales, regionales o locales, y no existe una estrategia que funcione en todos los contextos. Por el contrario, las políticas públicas en ALC deben ser diseñadas de acuerdo con los requerimientos y la experiencia de cada país receptor. Creemos que las políticas que incluyan la implementación de las recomendaciones descritas en el informe ayudarán a los trabajadores migrantes a integrarse plenamente en los mercados laborales de sus países receptores. Esta integración beneficiará a los propios migrantes —muchos de los cuales se encuentran en situaciones de extrema vulnerabilidad y necesitan ayuda con urgencia—, pero también beneficiará a la economía general del país receptor.

# REFERENCIAS



- Acosta, D. and Harris, J. (2022), 'Migration Policy Regimes in Latin America and the Caribbean Immigration, Regional Free Movement, Refuge, and Nationality'. Publisher: Inter-American Development Bank. <https://publications.iadb.org/en/migration-policy-regimes-latin-america-and-caribbean-immigration-regional-free-movement-refuge-and>.
- Alaimo, V., Bosch, M., Gualavisi, M. and Villa, J. M. (2017), 'Medición del costo del trabajo asalariado en América Latina y el Caribe'. Publisher: Inter-American Development Bank. <https://publications.iadb.org/es/publicacion/17272/medicion-del-costo-del-trabajo-asalariado-en-america-latina-y-el-caribe>.
- Álvarez, J. A., Arena, M., Brousseau, A., Faruquee, H., Corugedo, E. W. F., Guajardo, J., Peraza, G. and Yopez, J. (2022), 'Regional Spillovers from the Venezuelan Crisis: Migration Flows and Their Impact on Latin America and the Caribbean', Departmental Papers 2022(019). ISBN: 9798400224478 Publisher: International Monetary Fund Section: Departmental Papers. <https://www.elibrary.imf.org/view/journals/087/2022/019/article-A001-en.xml>.
- Andersen, L. H., Dustmann, C. and Landersø, R. (2019), 'Lowering Welfare Benefits: Intended and Unintended Consequences for Migrants and their Families'.
- Arendt, J. N. (2022), 'Labor market effects of a work-first policy for refugees', *Journal of Population Economics* 35(1), 169–196. <https://link.springer.com/10.1007/s00148-020-00808-z>.
- ASIES and KAS (2022), 'Revista de Actualidad Política No.19 - ASIES'. <http://www.asies.org.gt/revista-de-actualidad-politica-no-19/>.
- Bahar, D., Choudhury, P. and Rapoport, H. (2020), 'Migrant inventors and the technological advantage of nations', *Research Policy* 49(9), 103947. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733320300275>.
- Bahar, D., Cowgill, B. and Guzman, J. (2023), 'Refugee Entrepreneurship: The Case of Venezuelans in Colombia', *AEA Papers and Proceedings* 113, 352–356. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/pandp.20231020>.
- Bahar, D., Hauptmann, A., Özgüzel, C. and Rapoport, H. (2022), 'Migration and Knowledge Diffusion: The Effect of Returning Refugees on Export Performance in the Former Yugoslavia', *The Review of Economics and Statistics* pp. 1–50. URL: [https://doi.org/10.1162/rest\\_a\\_01165](https://doi.org/10.1162/rest_a_01165).
- Bahar, D. and Rapoport, H. (2018), 'Migration, Knowledge Diffusion and the Comparative Advantage of Nations - Bahar - 2018 - The Economic Journal - Wiley Online Library'. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ecoj.12450>.
- Bandiera, A., Loschmann, C., Luzes, M., Rivera-Rivera, A. and Van der Werf, C. (2023), 'Profiling Venezuelan Refugees and Migrants in the Dominican Republic'. Publisher: Inter-American Development Bank. <https://publications.iadb.org/en/profiling-venezuelan-refugees-and-migrants-dominican-republic>.
- Banerjee, A. and Duflo, E. (2012), *Poor Economics*.
- Banerjee, A., Niehaus, P. and Suri, T. (2019), 'Universal Basic Income in the Developing World', *Annual Review of Economics* 11(1), 959–983. eprint: <https://doi.org/10.1146/annurev-economics-080218-030229>.
- Bank, W. (2023), 'World Development Report 2023: Migrants, Refugees, and Societies'. <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2023>.
- Blau, F. D. and Mackie, C., eds (2017), *The Economic and Fiscal Consequences of Immigration*, National Academies Press, Washington, D.C. <https://www.nap.edu/catalog/23550>.
- Bloemraad, I. and de Grauw, E. (2011), 'Immigrant Integration and Policy in the United States: A Loosely Stitched Patchwork'. <https://escholarship.org/uc/item/2nc0m8bm>.

- Blyde, J. S. (2020), 'Heterogeneous Labor Impacts of Migration Across Skill Groups: The Case of Costa Rica'. Publisher: Inter-American Development Bank. <https://publications.iadb.org/en/heterogeneous-labor-impacts-of-migration-across-skill-groups-the-case-of-costa-rica>.
- Blyde, J. S., Busso, M. and Ibáñez, A. M. (2020a), 'El impacto de la migración en América Latina y el Caribe: Un análisis de la evidencia reciente'. Publisher: Inter-American Development Bank. <https://publications.iadb.org/es/el-impacto-de-la-migracion-en-america-latina-y-el-caribe-un-analisis-de-la-evidencia-reciente>.
- Blyde, J. S., Busso, M. and Ibáñez, A. M. (2020b), 'The Impact of Migration in Latin America and the Caribbean: A Review of Recent Evidence'. Publisher: Inter-American Development Bank. <https://publications.iadb.org/en/impact-migration-latin-america-and-caribbean-review-recent-evidence>.
- CARICOM (2010), 'Annual Report 2010'. <https://caricom.org/documents/annual-report-2010/>.
- Clemens, M. A. and Hunt, J. (2017), 'The Labor Market Effects of Refugee Waves: Reconciling Conflicting Results'. <https://www.nber.org/papers/w23433>.
- Cobb-Clark, D. A., Dahmann, S. C. and Kettlewell, N. (2022), 'Depression, Risk Preferences, and Risk-Taking Behavior'.
- Contreras, D. and Gallardo, S. (2020), 'The Effects of Mass Migration on Natives' Wages: Evidence from Chile'. Publisher: Inter-American Development Bank. <https://publications.iadb.org/en/effects-mass-migration-natives-wages-evidence-chile>.
- Cortes, P. and Tessada, J. (2011), 'Low-Skilled Immigration and the Labor Supply of Highly Skilled Women', American Economic Journal: Applied Economics 3(3), 88-123. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/app.3.3.88>.
- Cruces, G., Fajardo, J., Hernández, P., Ibáñez, A. M., Luzes, M., Meléndez, M., Muñoz, F., Guillen, L. R. and Tenjo, L. (2023), Un mundo mejor para la población migrante en América Latina y el Caribe, Inter-American Development Bank. <https://publications.iadb.org/es/un-mundo-mejor-para-la-poblacion-migrante-en-america-latina-y-el-caribe>.
- DGME (2023), 'Portal de Transparencia - El Salvador'. <https://www.transparencia.gob.sv/instituciones/dgme/documents/estadisticas>.
- Dustmann, C., Frattini, T. and Preston, I. P. (2013), 'The Effect of Immigration along the Distribution of Wages', The Review of Economic Studies 80(1), 145-173. <https://academic.oup.com/restud/article-lookup/doi/10.1093/restud/rds019>.
- East, C. N., Hines, A. L., Luck, P., Mansour, H. and Velasquez, A. (2022), 'The Labor Market Effects of Immigration Enforcement', Journal of Labor Economics pp. 000-000. Publisher: The University of Chicago Press. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/721152>.
- Foged, M., Hasager, L., Peri, G., Arendt, J. N. and Bolvig, I. (2023), 'Intergenerational spillover effects of language training for refugees', Journal of Public Economics 220, 104840. <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0047272723000221>.
- Foged, M. and Peri, G. (2016), 'Immigrants' Effect on Native Workers: New Analysis on Longitudinal Data', American Economic Journal: Applied Economics 8(2), 1-34. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/app.20150114>.
- Gruber, J. (2022), 'Designing Benefits for Platform Workers'. <https://www.nber.org/papers/w29736>.
- Herrera, O. A., Keller, L. and González, S. (2019), '¿Quiénes son los conductores que utilizan las plataformas de transporte en América Latina?: Perfil de los conductores de Uber en Brasil, Chile, Colombia y México'. Publisher: Inter-American Development Bank. <https://publications.iadb.org/es/quienes-son-los-conductores-que-utilizan-las-plataformas-de-transporte-en-america-latina-perfil-de>.
- Hiller, T. and Chatruc, M. R. (2020), 'South-South Migration and Female Labor Supply in the Dominican Republic'. Publisher: Inter-American Development Bank. <https://publications.iadb.org/en/south-south-migration-and-female-labor-supply-in-the-dominican-republic>.
- Hirose, K., Nikac̆, M. and Tamagno, E. (2011), 'Social Security for Migrant Workers'.



- Hussam, R., Kelley, E. M., Lane, G. and Zahra, F. (2022), 'The Psychosocial Value of Employment: Evidence from a Refugee Camp', *American Economic Review* 112(11), 3694-3724. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.20211616>.
- Hubschmann, Z., ed. (2015), *Migrant integration programs: the case of Germany*, Global Migration Research Paper ; No. 11, The Graduate Institute of International and Development Studies, Global Migration Centre, Geneva.
- Ibáñez, A. M., Moya, A., Ortega, M. A., Rozo, S. V. and Urbina, M. J. (2022), 'Life Out of the Shadows: The Impacts of Regularization Programs on the Lives of Forced Migrants'. Publisher: World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/36967>.
- IDB, UNDP and OECD (2023), 'How Do Migrants Fare in Latin America and the Caribbean?: Mapping Socio-Economic Integration'. Publisher: Inter-American Development Bank. <https://publications.iadb.org/en/how-do-migrants-fare-latin-america-and-caribbean-mapping-socio-economic-integration>.
- ILO (2011), 'Convention 189 & Recommendation 201 on Decent Work for Domestic Workers'. ISBN: 9789221252719. [https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS\\_168266/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_168266/lang-en/index.htm).
- ILO (2016a), 'Gender sensitivity in labour migration agreements and MOUs'. [https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/gap/publications/WCMS\\_467721/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/gap/publications/WCMS_467721/lang-en/index.htm).
- ILO (2016b), 'Skills development and recognition for domestic workers across borders'. [https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/gap/publications/WCMS\\_533536/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/gap/publications/WCMS_533536/lang-en/index.htm).
- ILO (2018), *Labour market integration of immigrants*, Technical Report 11. [https://www.ilo.org/global/research/publications/what-works/WCMS\\_644828/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/publications/what-works/WCMS_644828/lang-en/index.htm).
- ILO (2020), 'Promoción de Medios de Vida para Personas Venezolanas en República Dominicana'. [https://www.ilo.org/empent/areas/value-chain-development-vcd/WCMS\\_760085/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/value-chain-development-vcd/WCMS_760085/lang-es/index.htm).
- INM (2023), 'Retornados/Instituto Nacional de Migración'. <https://inm.gob.hn/retornados.html>.
- Joppke, C. (2007), 'Beyond national models: Civic integration policies for immigrants in Western Europe', *West European Politics* 30(1), 1-22. Publisher: Routledge eprint: <https://doi.org/10.1080/01402380601019613>.
- Kerr, S. P. and Kerr, W. R. (2011), 'Economic Impacts of Immigration: A Survey'. <https://www.nber.org/papers/w16736>.
- Kim, H., Lee, J. and Peri, G. (2022), 'Do Low-skilled Immigrants Improve Native Productivity but Worsen Local Amenities? Learning from the South Korean Experience'. <https://www.nber.org/papers/w30464>.
- Knight, B. and Tribin, A. (2023), 'Immigration and violent crime: Evidence from the Colombia-Venezuela Border', *Journal of Development Economics* 162(C). Publisher: Elsevier. <https://ideas.repec.org/a/eee/deveco/v162y-2023ics030438782200181x.html>.
- Lebow, J. (2024), 'Immigration and occupational downgrading in Colombia', *Journal of Development Economics* 166, 103164. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0304387823001207>.
- Levinson, A. (2005), 'Why Countries Continue to Consider Regularization'. <https://www.migrationpolicy.org/article/why-countries-continue-consider-regularization>.
- Lochmann, A., Rapoport, H. and Speciale, B. (2019), 'The effect of language training on immigrants' economic integration: Empirical evidence from France', *European Economic Review* 113(C), 265-296. Publisher: Elsevier. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2019.01.008>.
- Loiacono, F. and Vargas, M. S. (2019), 'Improving Access To Labour Markets for Refugees: Evidence from Uganda'.
- Mahajan, P. (2021), 'Immigration and Local Business Dynamics: Evidence from U.S. Firms'.



- Martin, I., arcarons, A., Aumuller, J., Bevelander, P., Emilsson, H., Kalantaryan, S., Maclver, A., Mara, I., Scalettari, G., Venturini, A., Vidoc, H., van der Welle, I., Windish, M., Wolffber, R. and Zorlu, A. (n.d.), 'From Refugees to Workers. Mapping Labour-Market Integration Support Measures for Asylum Seekers and Refugees in EU Member States | European Website on Integration'. [https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/refugees-workers-mapping-labour-market-integration-support-measures-asylum-seekers\\_en](https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/refugees-workers-mapping-labour-market-integration-support-measures-asylum-seekers_en).
- Mullainathan, S. and Banerjee, A. (2008), 'Limited Attention and Income Distribution', *American Economic Review* 98, 489-93.
- Mullainathan, S. and Shafir, E. (2013), *Scarcity: Why Having Too Little Means So Much*, Macmillan. Google-Books-ID: xUCqAAAQBAJ.
- OCDE, U. (2018), 'Engaging with employers in the hiring of refugees: a 10- point multi-stakeholder actionplanforemployers,refugees,governments and civil society - World | ReliefWeb'. <https://reliefweb.int/report/world/engaging-employers-hiring-refugees-10-point-multi-stakeholder-action-plan-employers>.
- Olivieri, S., Ortega, F., Carranza, E. and Rivadeneira, A. (2020), 'The Labor Market Effects of Venezuelan Migration in Ecuador'. Publisher: World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/34254>.
- Ottaviano, G. I. P. and Peri, G. (2012), 'Rethinking the Effect of Immigration on Wages', *Journal of the European Economic Association* 10(1), 152-197. Publisher: Oxford University Press. <https://www.jstor.org/stable/41426727>.
- Perdomo, J. C. (2022), 'Making migrants visible: a review of information on migrants in censuses and households surveys in Latin America and the Caribbean'. Publisher: Inter-American Development Bank. <https://publications.iadb.org/en/making-migrants-visible-review-information-migrants-censuses-and-households-surveys-latin-america>.
- Peri, G. and Sparber, C. (2009), 'Task Specialization, Immigration, and Wages', *American Economic Journal: Applied Economics* 1(3), 135-169. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/app.1.3.135>.
- Santamaria, J. (2022), "When a Stranger Shall Sojourn with Thee": The Impact of the Venezuelan Exodus on Colombian Labor Markets', *Documentos de trabajo - Alianza EFI*. Number: 20046 Publisher: Alianza EFI. <https://ideas.repec.org/p/col/000561/020046.html>.
- Schwab, K. (2019), 'The Global Competitiveness Report 2019'.
- Semkovska, M., Quinlivan, L., O'Grady, T., Johnson, R., Collins, A., O'Connor, J., Knittle, H., Ahern, E. and Gload, T. (2019), 'Cognitive function following a major depressive episode: a systematic review and meta-analysis', *The Lancet Psychiatry* 6(10), 851-861. <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S2215036619302913>.
- Vries, K. d. (2013), *Integration at the border: the Dutch Act on Integration Abroad and international immigration law, number v. 44 in 'Studies in international law'*, Hart Publishing, Oxford; Portland, Oregon.





