

Global Skill Partnerships for Migration

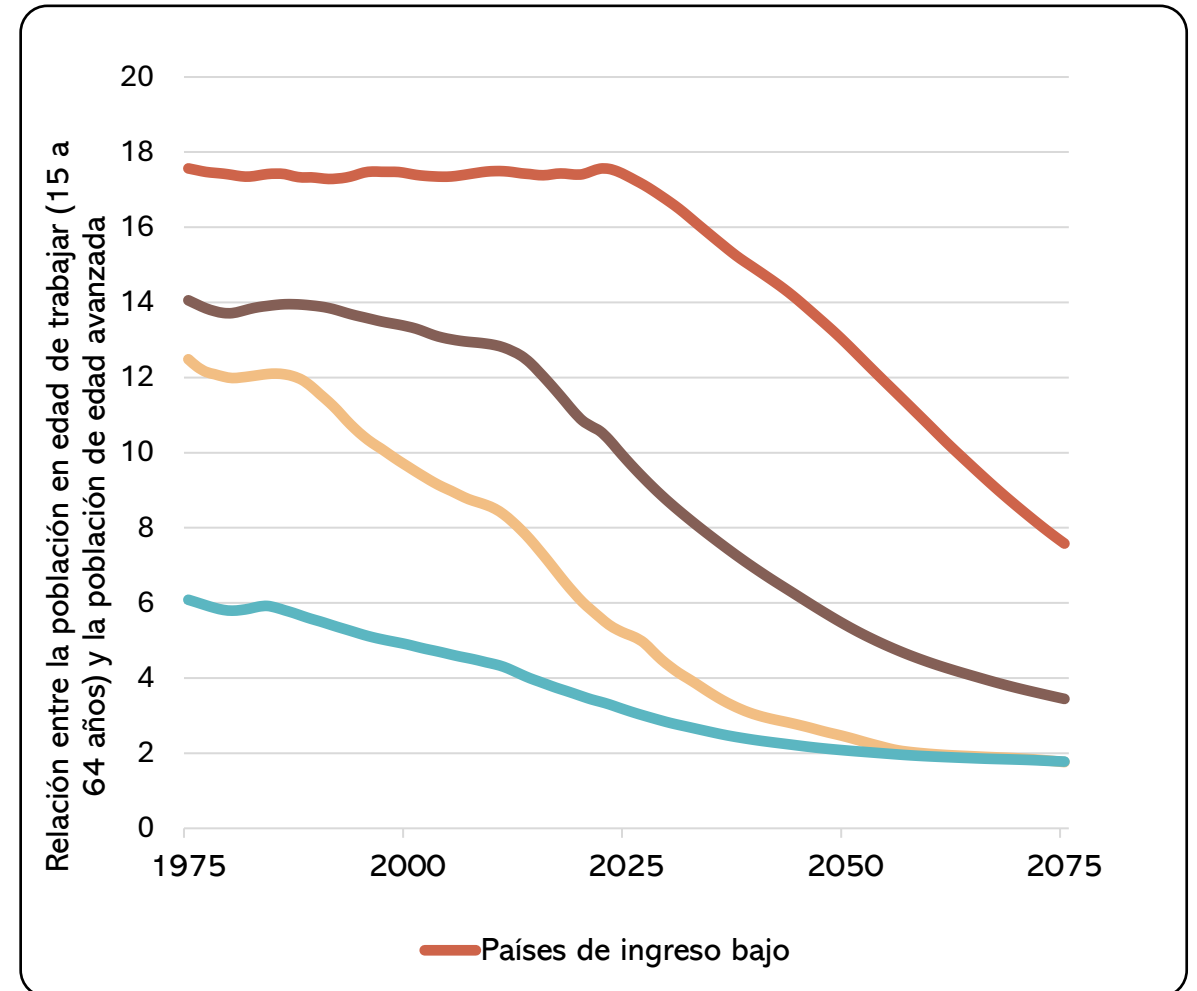
**PREPARING TOMORROW'S
WORKERS FOR
HOME AND ABROAD**



WORLD BANK GROUP

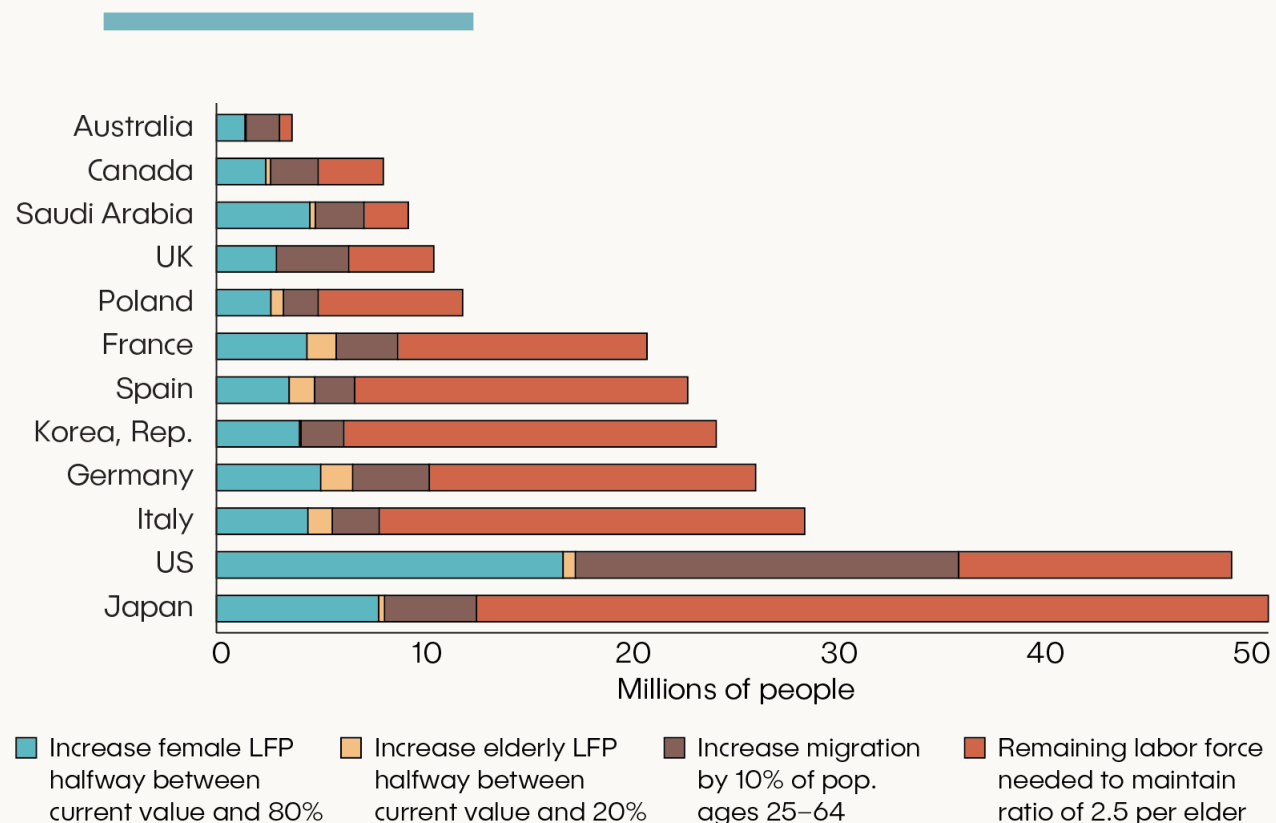
El mundo se encuentra en un *punto de inflexión demográfica*

Los países de todos los niveles ingresos están envejeciendo, pero los de ingresos altos y medios-altos están envejeciendo mucho más rápido



Fuente: Cálculos de los autores basados en las proyecciones de la mediana de la División de Población de las Naciones Unidas (2022). Consultado el 28 de marzo de 2024.

Fuerza laboral (millones) necesaria para mantener la relación 2.5 trabajadores por adulto mayor para 2050



Fuente: Cálculos de los autores basados en las proyecciones de la mediana de la División de Población de las Naciones Unidas y las tasas de participación en la fuerza laboral de la OIT.

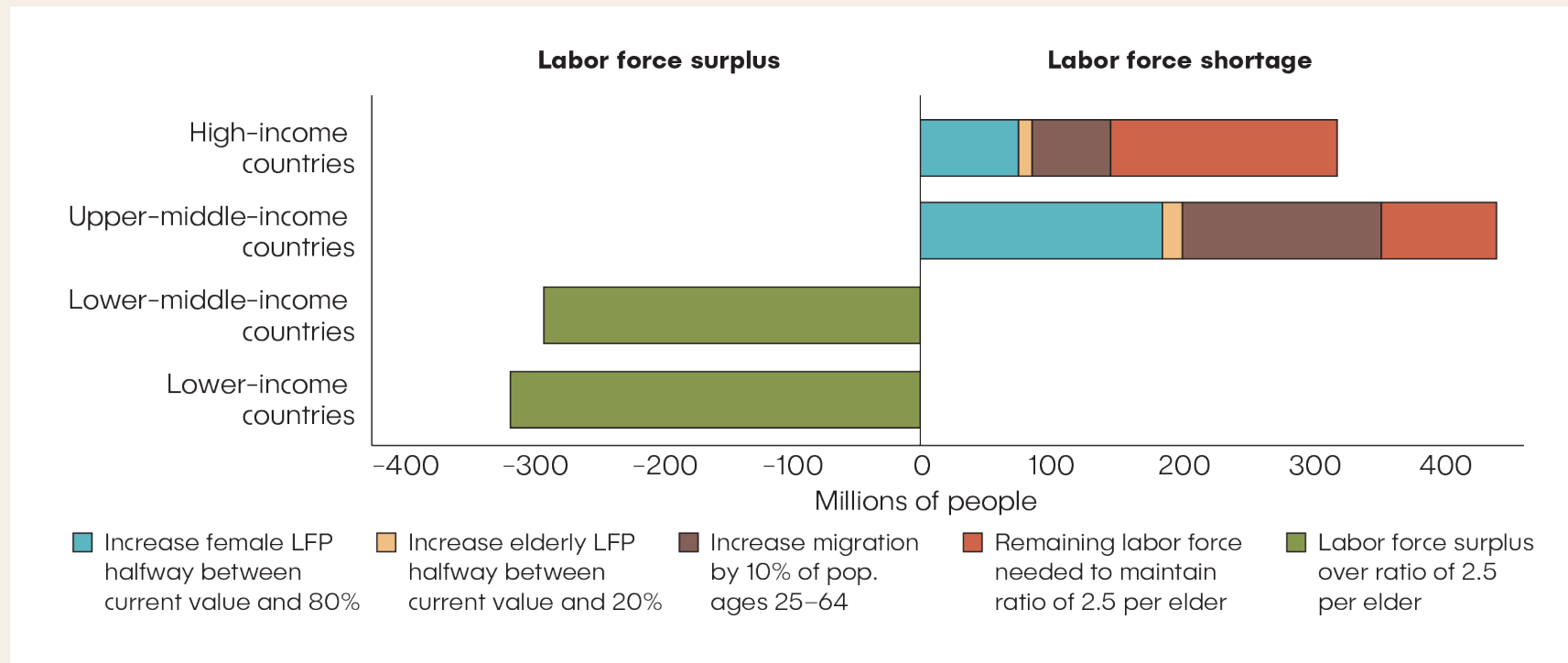
En los países de ingresos altos *se necesitaran millones de trabajadores* para mantener una cantidad adecuada de trabajadores en la economía y sostener los sistemas de pensiones.

Es necesaria una combinación de políticas, entre ellas:

- Aumento de la participación femenina en la fuerza laboral
- Aumento de la edad de jubilación
- **Pero sobre todo... Aumento de la movilidad laboral internacional**

En conjunto, los países de ingresos altos y medios-altos se enfrentarán a una escasez de **750 millones de trabajadores** para 2050

Mientras tanto, los países de ingresos bajos y medios-bajos pueden **perder hasta 600 millones de trabajadores** sin de sufrir de escasez de trabajadores



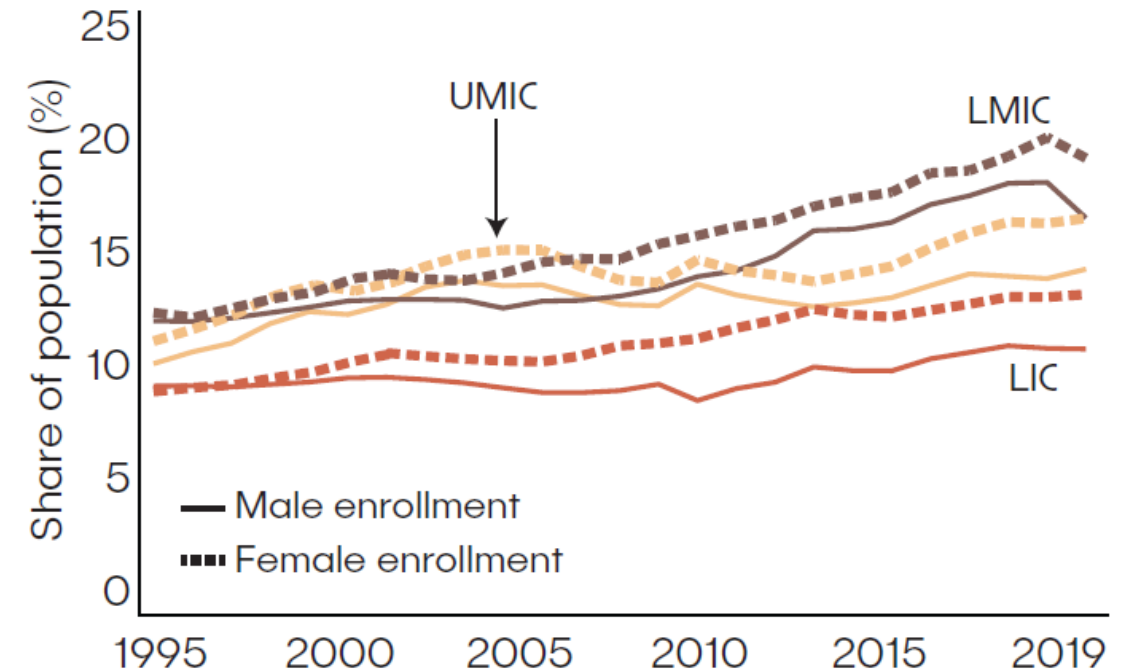
China representa el 80 % de la escasez en los países de ingresos medios-altos

Fuente: Cálculos de los autores basados en proyecciones de la variante media de la División de Población de las Naciones Unidas y las tasas de participación en la fuerza laboral de la OIT.

Nota: HIC = high-income country; LIC = low-income country; LMIC = lower-middle-income country; UMIC = upper-middle-income country.

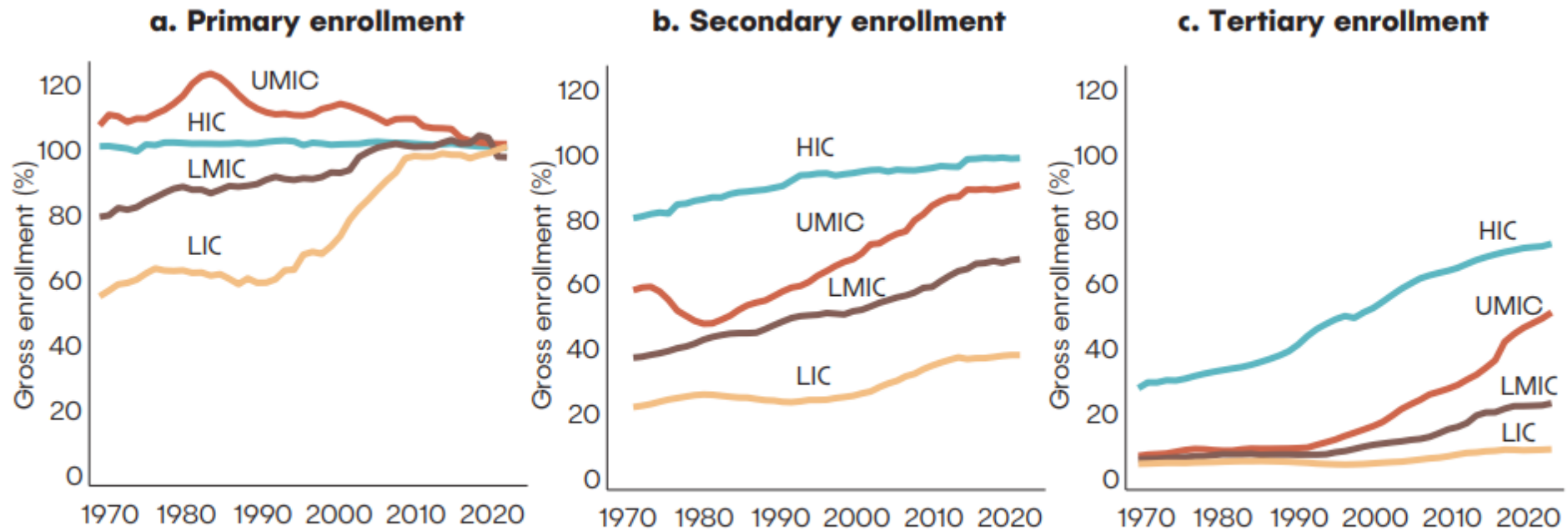
El desempleo juvenil es uno de los mayores desafíos para el desarrollo de los países y refleja tanto la *falta de empleos de calidad* como la *falta de habilidades requeridas*

El desempleo juvenil ha aumentado constantemente en los países de ingresos bajos y medios



Fuente: Cálculos de los autores basados en el banco de datos de los Indicadores del Desarrollo Mundial (estimaciones modeladas de la OIT).

Nota: HIC = high-income country; LIC = low-income country; LMIC = lower-middle-income country; UMIC = upper-middle-income country.

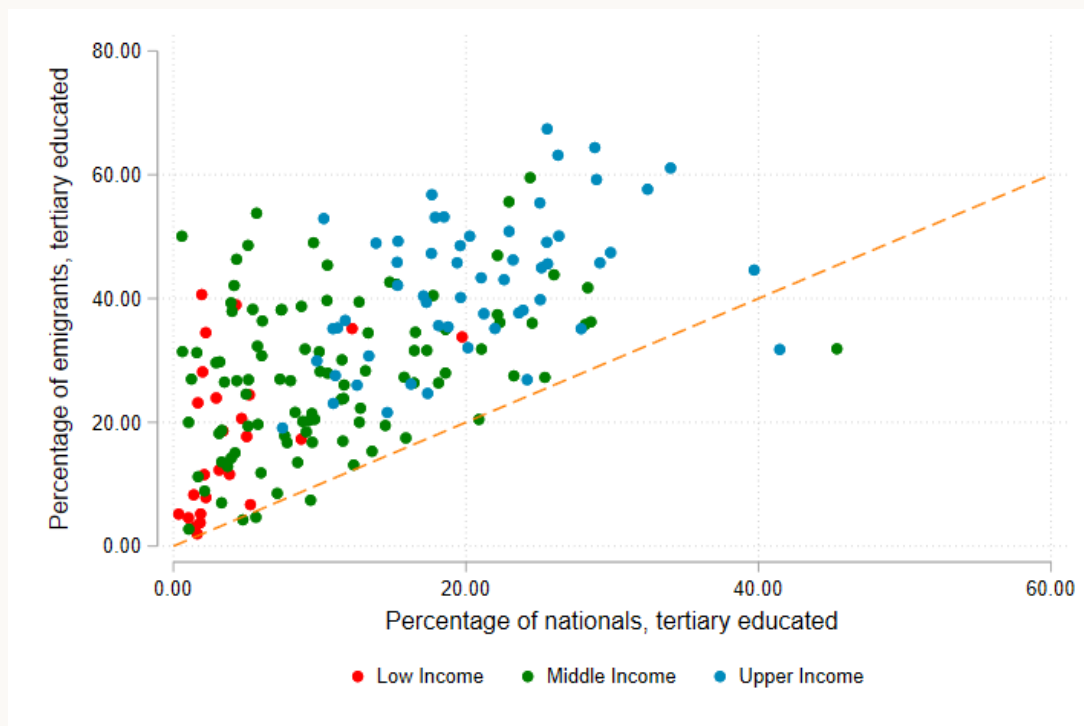


Source: Author calculations based on World Development Indicators. Country-level education enrollment rates weighted by population.

Pero en los países en desarrollo no hay escasez de trabajadores, sino carencia de muchas competencias necesarias en el mundo laboral

Si bien las tasas de matrícula en educación primaria están *convergiendo*, en la educación secundaria y terciaria observamos *divergencia entre países*.

Una preocupación: los migrantes suelen tener *un nivel educativo más alto* que sus compatriotas en el país de origen



Fuente: Cálculos de los autores basados en datos del Informe sobre el desarrollo mundial 2023.

Aunque la migración de alta calificación puede también traer beneficios:

- Ingresos altos y remesas
- Mayores incentivos para invertir en educación
- Transferencia de conocimientos
- Redes empresariales y comerciales
- Inversión extranjera

La escasez predomina en *las ocupaciones de cualificación media* en muchos sectores



Manufacturas



Mecánicos y Técnicos



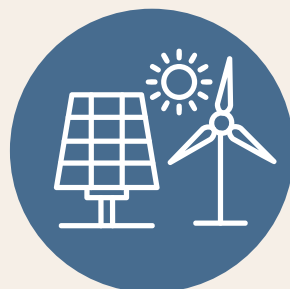
Construcción



Sanidad y cuidado de
personas mayores



Hospitalidad y servicios



Energía renovable



TIC

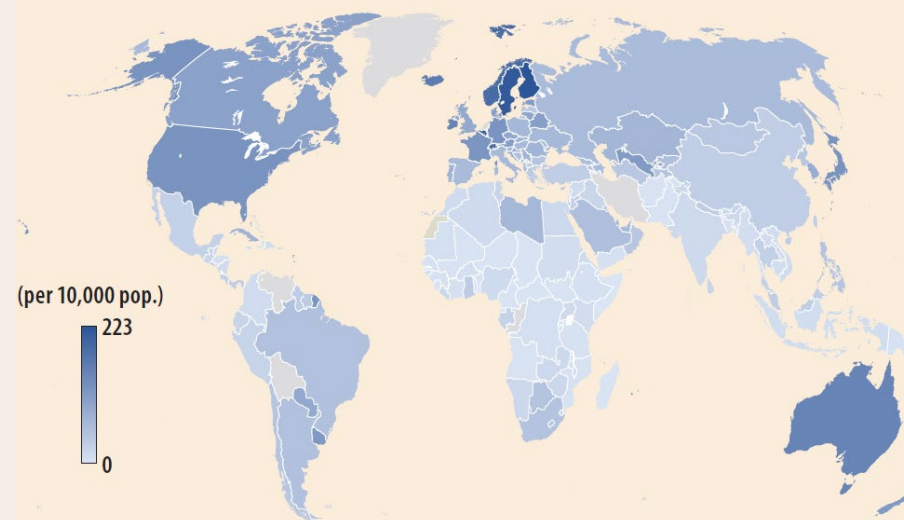
La escasez en los sectores *de la salud* y el *cuidado de las personas mayores* es particularmente preocupante

A medida que la población envejece, se prevé que la escasez mundial de profesionales de la salud alcanzará los **15 millones para 2030**

Los países en desarrollo también se enfrentan a una escasez de trabajadores sanitarios cualificados, lo que pone de relieve la necesidad de **invertir en capacitación a nivel global**.

Otros sectores, como **el de la enseñanza**, hacen frente a desafíos similares.

La densidad de enfermero/as per cápita es muy desigual



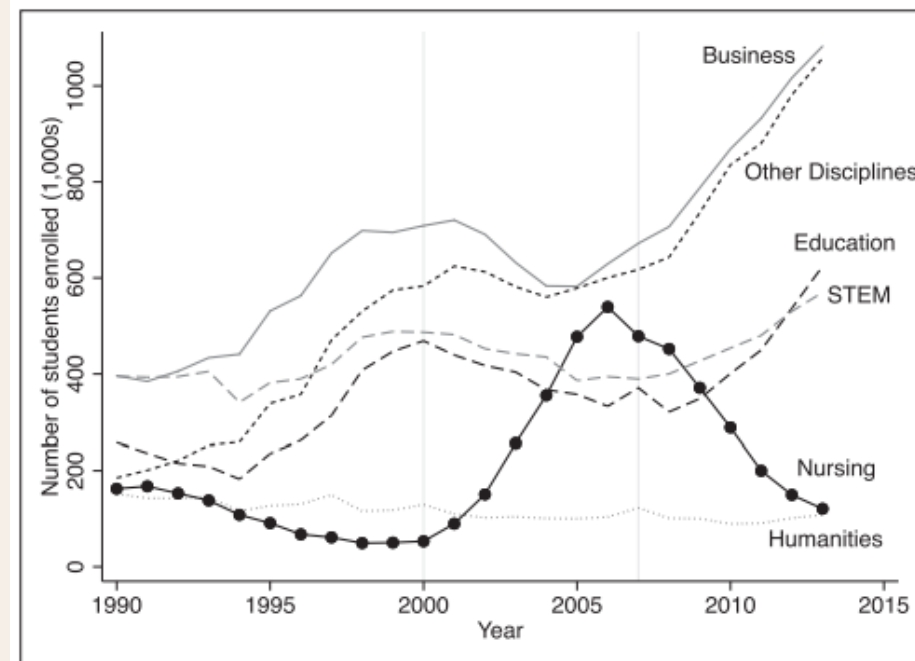
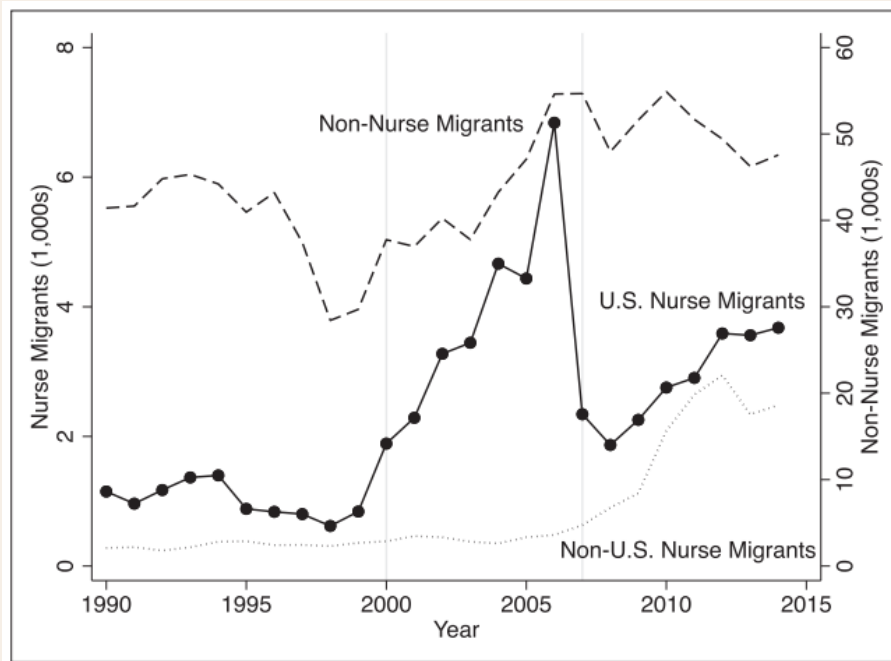
Fuente: Cálculos de los autores basados en datos de la Organización Mundial de la Salud para 2018-19.

La educación y la formación profesional aumentan los beneficios de la migración en términos de desarrollo

Ejemplo: La migración de enfermeras filipinas a los EE. UU. aumentó el número de estudiantes de enfermería

Desde el 2000, las visas estadounidenses para enfermeras filipinas aumentaron drásticamente

Aumentó la matrícula en las carreras de enfermería en Filipinas



Por cada enfermera migrante a Estados Unidos, **otras nueve se licenciaban en Filipinas.**

La clave de este éxito fue la **capacidad de las escuelas de enfermería filipinas para aumentar la matrícula.**

Las alianzas globales para el desarrollo de habilidades laborales (GSPs): son acuerdos bilaterales de formación y migración que son *mutuamente beneficiosos*.

Estructura
Formación en origen con vía **nacional** ("local track") e **internacional** ("away track")



Tres componentes esenciales de un GSP



El desarrollo de habilidades está determinado por **la demanda tanto en los países de origen como en los** de destino



El financiamiento es una **responsabilidad compartida** de todas las partes interesadas (empresas, trabajadores, gobiernos) de ambos países.

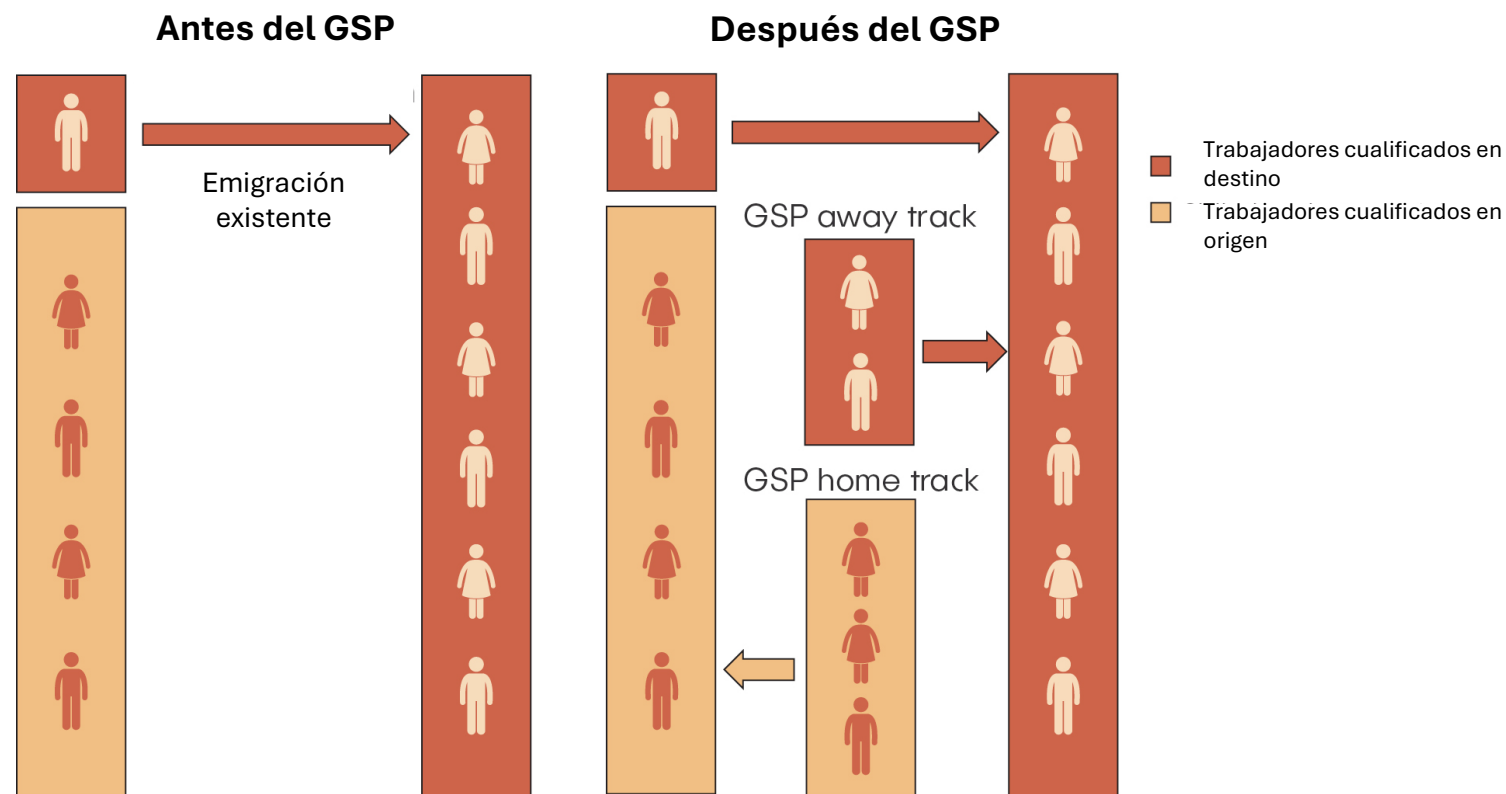


La movilidad laboral se facilita a través de **vías ágiles y legales**

Los GSPs aumentan la oferta total de trabajadores cualificados tanto para los países de origen como para los países de destino

Una parte emigra al país de destino

El resto se queda en origen y se incorpora al mercado laboral nacional



En comparación con otros esquemas de migración, los GSPs funcionan mejor en *sectores de capacitación intermedia* con requisitos moderados de capacitación

Trabajadores poco cualificados

Ejemplo: Agricultura
Migración circular



Trabajadores con cualificaciones intermedias

Ejemplo: Construcción
GSPs



Trabajadores altamente cualificados

Ejemplos: Profesionales de IT
Visas de trabajo



Employment Pass

Australia Pacific Training Coalition (APTC)



Duración	2007 en adelante
Países	Australia y diez países insulares del Pacífico
Donante	Departamento de Asuntos Exteriores y Comercio de Australia (DFAT)
Sectores	Hostelería y turismo, ingeniería, entorno construido, servicios comunitarios, cuidado de mayores, educación, agricultura, negocios
Resultado	Más de 20.000 graduados con calificaciones completas desde 2007

Lecciones importantes en la evolución de APTC

1

Aumentó la migración de graduados de <1 % en 2014 a 8 % en la actualidad, gracias a la armonización de la formación con las vías jurídicas y la interacción con el sector privado.

2

Paso del "modelo de enclave" al fortalecimiento de la **Educación y Formación Técnica y Profesional** mediante asociaciones con instituciones locales, lo que aumenta la rentabilidad y el impacto en el desarrollo.

3

Aumentó la sostenibilidad financiera a través de i) economías de escala, ii) el aumento de las contribuciones de los empleadores y iii) la integración de instructores locales en la EFTP local.

→ El costo anual por graduado se redujo de más de AUD 25.000 en 2011 a alrededor de AUD 15.000 en 2022.

Pilot Project Addressing Labor Shortages through Innovative Labor Migration (PALIM)



Duración

2018 - 2021

Países

Bélgica y Marruecos

**Principal
financiador**

Unión Europea (UE), dirigida por la agencia de desarrollo belga Enabel.

Sectores

Tecnología de la información y las comunicaciones (TIC)

Lecciones importantes de PALIM

1

Comenzo con una evaluación de la demanda de habilidades en ambos países → PALIM identificó que el sector TICs se enfrenta a una demanda creciente de trabajadores cualificados tanto en Marruecos como en Bélgica

2

Coordino el diseño del programa con las principales partes interesadas de ambos países, incluidas empresas, asociaciones sectoriales y servicios públicos de empleo.

3

Aumento de la capacidad de intermediación laboral internacional de los servicios publicos de empleo de Marruecos.

GSP en Enfermería entre Alemania y Filipinas

Universidades alemanas se asocian con universidades de Filipinas para fortalecer el plan de estudios de formación de enfermeros



| BertelsmannStiftung

2 años de formación común en enfermería

2 años de "home track", con acceso a módulos especializados y equipos de laboratorio cuando corresponda

2 años de "away track" especializado para Alemania, con nuevos módulos como el cuidado de personas mayores y formación lingüística

Ingresar al mercado laboral nacional

Emigración a Alemania con un sistema acelerado de reconocimiento de habilidades

Resultados: Programa en desarrollo con las primeras cohortes comenzando a graduarse. Se está exapndiendo a Kerala (India) y Uzbekistán.

Las academias de fútbol de África son un ejemplo de inversión privada extranjera en talento para los mercados nacionales e internacionales

Ejemplo: la Academia de Fútbol de África Occidental (WAFA) en Ghana



20%

Se transfiere a clubes internacionales, el resto sigue carreras a nivel local



1000

Graduados de WAFA desde 1998

- Sostenibilidad financiera a través de transferencias internacionales.
- Los costos de entrenamiento son más de un 50% más bajos que en Europa
- Funcionan como internados para adolescentes que también reciben educación secundaria de alta calidad.

Las facultades de medicina internacionales desempeñan un papel clave en la capacitación y movilización de los profesionales de la salud a nivel mundial con la estandarización de habilidades

Ejemplo: Escuela de Medicina de la Universidad de St. George (SGU) en Granada



EL 89 %

De los graduados de SGU aprobaron el examen médico de EE. UU. en el primer intento



22.000

Los graduados de la SGU han ingresado al sistema sanitario mundial



75

Hospitales y clínicas afiliadas en Estados Unidos, Reino Unido, Canadá y Granada

- Se financia con los derechos de matrícula y ofrece becas
- Armoniza los planes de estudio con los estándares extranjeros
- Seguimiento de formación clínica en hospitales afiliados de EE. UU., Reino Unido, Canadá y Granada
- Identifica las vías legales adecuadas, como la exención de visa J-1 en los EE. UU.

Componentes básicos de las alianzas globales para el desarrollo de habilidades *escalables*



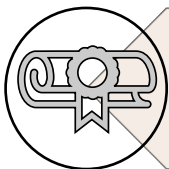
Coordinación de las partes interesadas. Coordinación entre organismos gubernamentales, los proveedores de formación y el sector privado



Marcos jurídicos y regulatorios. La migración requiere vías de entrada legales y visas de empleo. Es esencial contar con el apoyo político



Sostenibilidad financiera. El financiamiento del gobierno y las empresas de destino contribuye a garantizar la sostenibilidad financiera.



Reconocimiento de habilidades. La certificación de las habilidades debe ser reconocida tanto por los países de origen como por los de destino

El diseño de los GSPs debe comenzar por *identificar a las partes interesadas* para involucrar a los actores adecuados en origen y en destino.

Los organismos gubernamentales: finanzas, migración, trabajo, educación, sectoriales (salud, etc.)



Los empleadores deben participar en las decisiones clave de diseño, tales como:

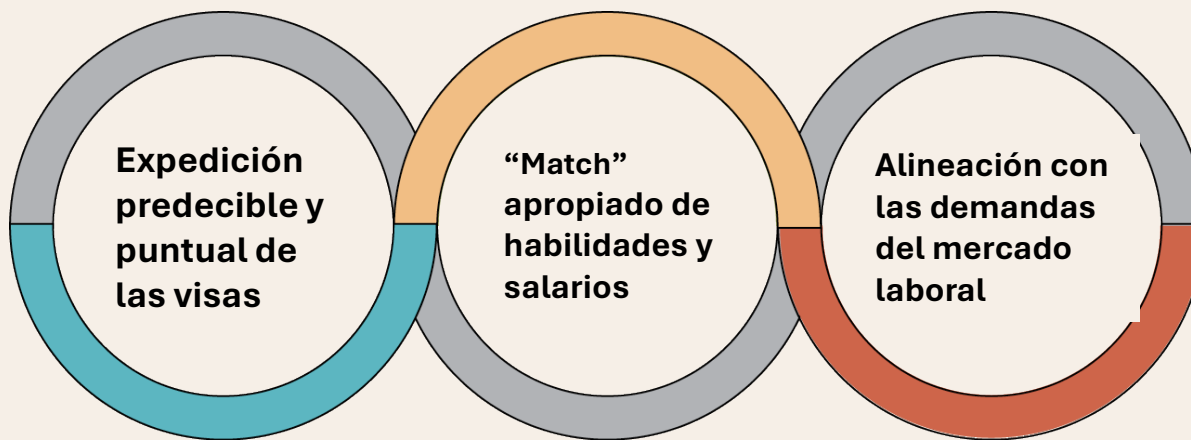
- Selección de candidatos
- Diseño de la formación
- Identificación de las vías legales

Los empleadores deben confiar en la calidad de los candidatos y en la fiabilidad del proceso migratorio.

Las empresas más grandes suelen ser los socios ideales, ya que pueden servir como la prueba de concepto para las empresas más pequeñas

Los GSPs deben alinearse con los marcos existentes en lo que respecta *a las vías legales y al reconocimiento de competencias*

Los proveedores de servicios públicos deben **aprovechar las vías legales existentes** y garantizar **tres características clave:**



Otras consideraciones son la duración de la **visa**, la **transferibilidad de los permisos de trabajo**, la **reunificación familiar** y la **protección social**

Los GSPs también deben **alinear los estándares de formación con los requisitos de cualificación** para garantizar que los graduados puedan obtener la certificación rápidamente y obtener permisos de trabajo y, eventualmente, radicación

El análisis de la demanda de habilidades, tanto en origen como en destino , garantiza que haya una alta demanda para los graduados de los GSPs

Las evaluaciones de la demanda de mano de obra deben servir de base para el contenido la formación:

- **Análisis cuantitativo** utilizando diversas fuentes de datos (por ejemplo, empleo, salarios, vacantes).
- **Análisis cualitativas** con empresas, organismos sectoriales y proveedores de capacitación

Identificar habilidades específicas, y no ocupaciones, para las que existe demanda

Adaptarse a los requisitos de reconocimiento de habilidades y cualificación de cada país

Incluir competencias básicas en el mapeo de habilidades (socioemocionales, digitales, etc.)

Trabajar a través de los sistemas de capacitación públicos existentes contribuye a alcanzar la escalabilidad de los GSPs y aumentar su impacto en el desarrollo

Cómo se benefician los GSPs de los sistemas de capacitación públicos

- Aprovechamiento de los marcos existentes de infraestructura y gobernanza
- Escalabilidad y rentabilidad
- Coordinación y vínculos con otros servicios públicos
- Mayor equidad y acceso

Cómo benefician los GSPs a los sistemas de capacitación públicos

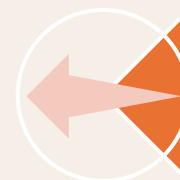
- Financiamiento extranjero, transferencia de conocimientos especializados y tecnología.
- Fortalecimiento de la calidad y la reputación según los estándares internacionales de la industria
- Fortalecimiento de la participación del sector privado

Los GSPs requieren un *modelo sostenible de distribución de los costos* en el que los actores contribuyan según su beneficio

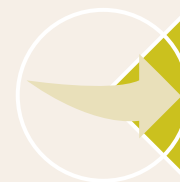
Costos fijos y variables

Categoría	Artículos detallados	Costo
Preparación	Diseño del programa; Participación y compromiso de las partes interesadas; Fortalecimiento de la capacidad institucional	Medio
Capacitación e intermediación	Diseño de planes de estudio; Difusión y selección de candidatos; Instalaciones, formadores y equipos; Certificación; Facilitación de las entrevistas y la colocación en la empresa	Alto
Migración	Costos de viaje; Tasas de pasaporte y visado; Chequeo médico; Capacitación previa a la partida, reubicación y apoyo a la integración	Medio
Seguimiento y evaluación	Seguimiento de los participantes; Encuestas; Grupos de discusión	Bajo

Actores



Empresas y gobiernos en el país de destino



Empresas y gobiernos en el país de origen



Aprendices



Instituciones para el desarrollo

Posible rol

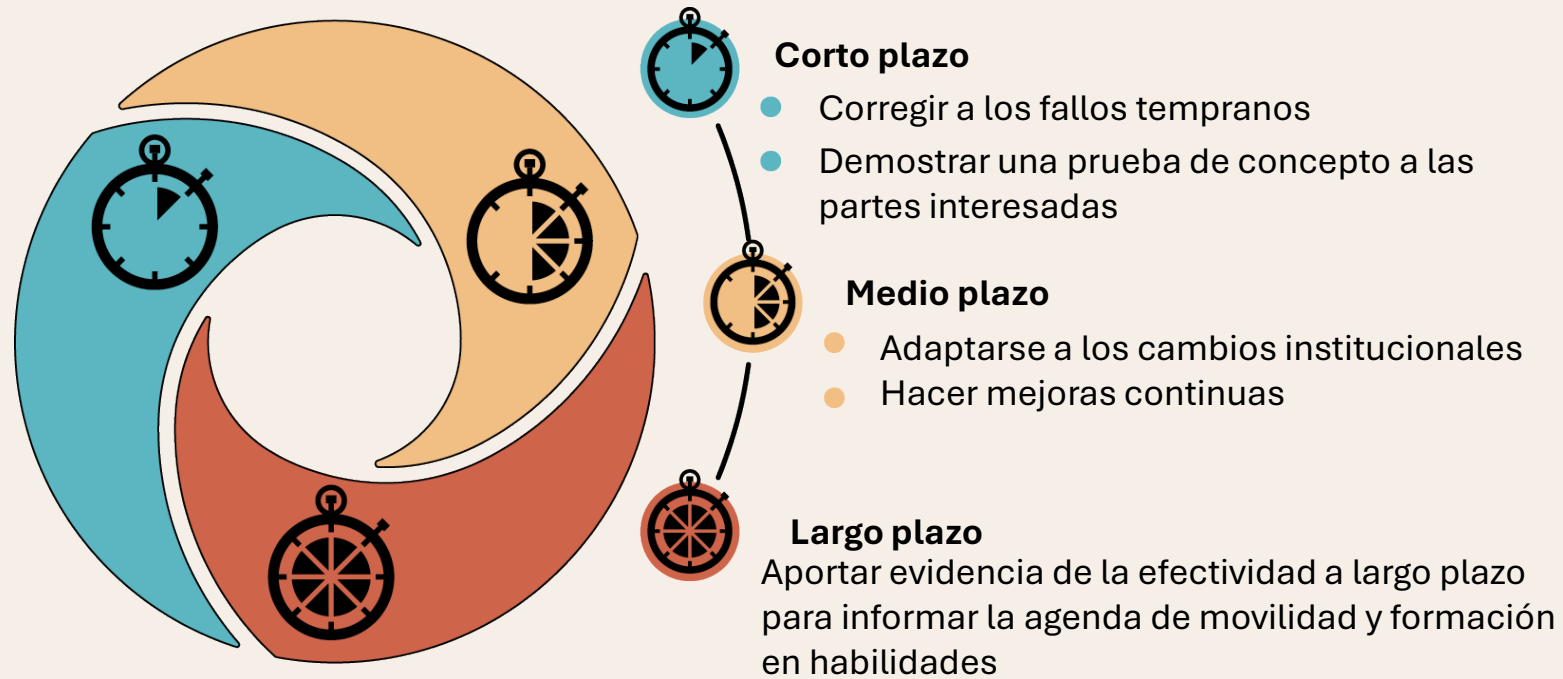
Formación para el “away track” y la migración

Formación para el “home track”

Tasas de formación y migración

Diseño, fortalecimiento institucional y evaluación

El seguimiento y la evaluación desempeñan un papel fundamental en todas las etapas de la ejecución de los proyectos



¿Qué se debe monitorear?

Resultados de aprendizaje y empleo en ambos países

Resultados de la migración y la integración

Satisfacción de los participantes, las empresas, los proveedores de capacitación y otros actores

Las instituciones multilaterales de desarrollo pueden ayudar a los países de origen a *maximizar los beneficios* de la migración



Reunir a todas las partes interesadas para evitar fallos de coordinación



Financiar programas de formación y del mercado laboral



Apoyar la creación de sistemas integrales y la integración en los sistemas nacionales

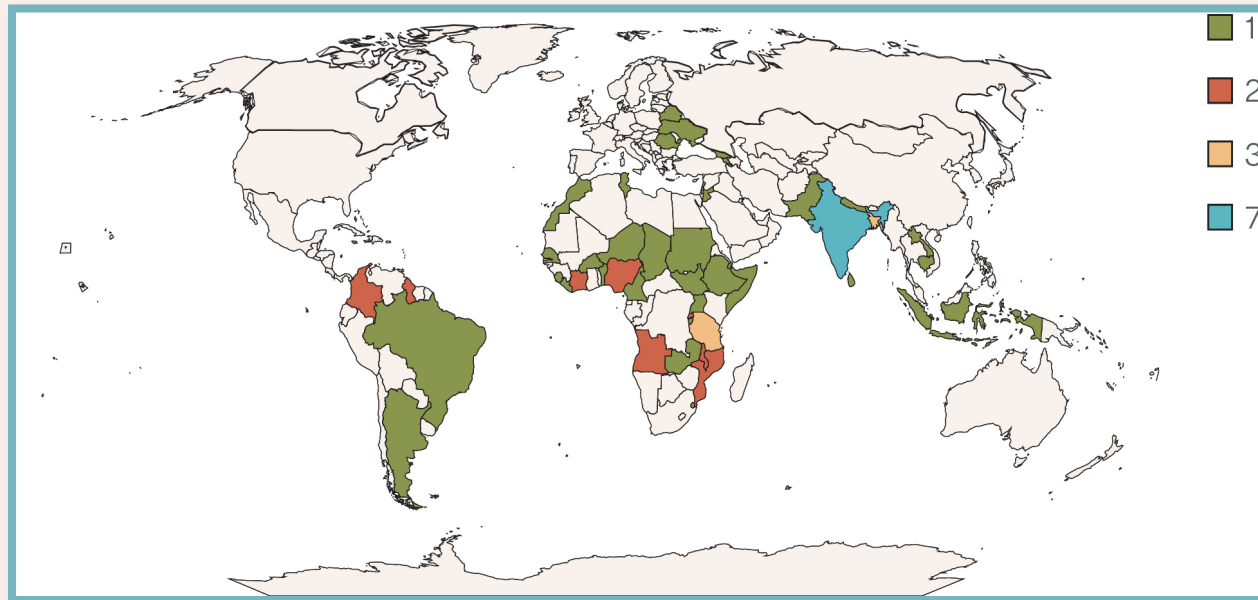


Fortalecer la capacidad y crear sistemas sólidos de seguimiento y evaluación



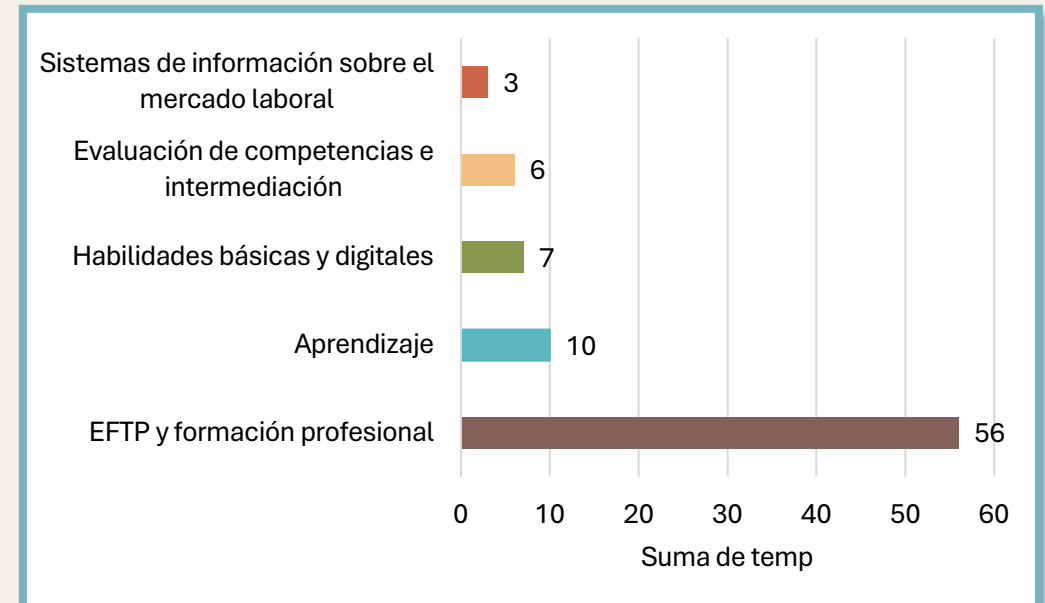
Las instituciones multilaterales de desarrollo pueden aprovechar sus operaciones en empleo juvenil, educación, formación técnica y profesional, e intermediación laboral

Operaciones de capacitación e de intermediación laboral del Banco Mundial



Fuente: Base de datos de la cartera de educación del Banco Mundial (2023). Nota: El cálculo se basa en el número de proyectos activos de capacitación y relacionados con el empleo financiados por el Banco Mundial a 2023.

Operaciones activas relacionadas con el desarrollo de habilidades (educación y protección social y empleo)



Fuente: Revisión de la cartera del Banco Mundial (2023). Incluye todos los proyectos con una etiqueta de "desarrollo de habilidades" o una etiqueta de "mercado laboral" y que se identifican con un componente de habilidades.

Asistencia técnica para el desarrollo de GSPs entre Italia y Túnez, y España y 3 países de América Latina



Identificar sectores y brechas de habilidades en origen y destino.

Reunir a las partes interesadas de todos los organismos y países

Evaluar las instituciones migratorias y la capacidad de las vías legales existentes

Apoyar el diseño de GSPs y de herramientas de “match” de habilidades

Fortalecer las instituciones mediante la capacitación

Mejorar la capacidad estadística para monitorear los datos



Ejemplo: Proyecto de empleo juvenil para apoyar un GSP entre Kenya y Canadá

Plataforma para el GSP: El Proyecto Nacional de Oportunidades para el Avance de los Jóvenes (NYOTA)

- NYOTA es un proyecto de empleo juvenil del Banco Mundial en Kenya dirigido a 100 000 jóvenes vulnerables, incluidos 10.000 refugiados.

Características principales del programa piloto

- Se seleccionarán 100 beneficiarios, incluidos entre aprox. 10 y 20 refugiados.
- Los sectores preliminares incluyen construcción, transporte, prestación de cuidados, hostelería y mecánica
- Memorando de entendimiento (en curso) entre el Gobierno de Kenya y el Gobierno provincial de Canadá (diálogo dirigido por el equipo del Ministerio de Trabajo de NYOTA)

Capacitación y reconocimiento de habilidades

- El reconocimiento de los aprendizajes previos puede ir seguido de una formación adicional
- “Match” con empleadores canadienses para migrantes seleccionados que cumplan con los estándares ocupacionales canadienses

Proyectos para apoyar en forma general los sistemas de migración y capacitación



Papua Nueva Guinea



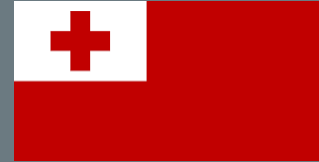
Desarrollar un sistema de migración que permita a Papua Nueva Guinea enviar a 8000 trabajadores al año para 2025



Aumentar la equidad en el acceso a las oportunidades de movilidad laboral



Mejorar la preparación de los trabajadores y aumentar las prestaciones familiares derivadas del empleo en el extranjero



Tonga



Mejorar la oferta de EFTP para que los graduados sean más competitivos en el país y en el extranjero.



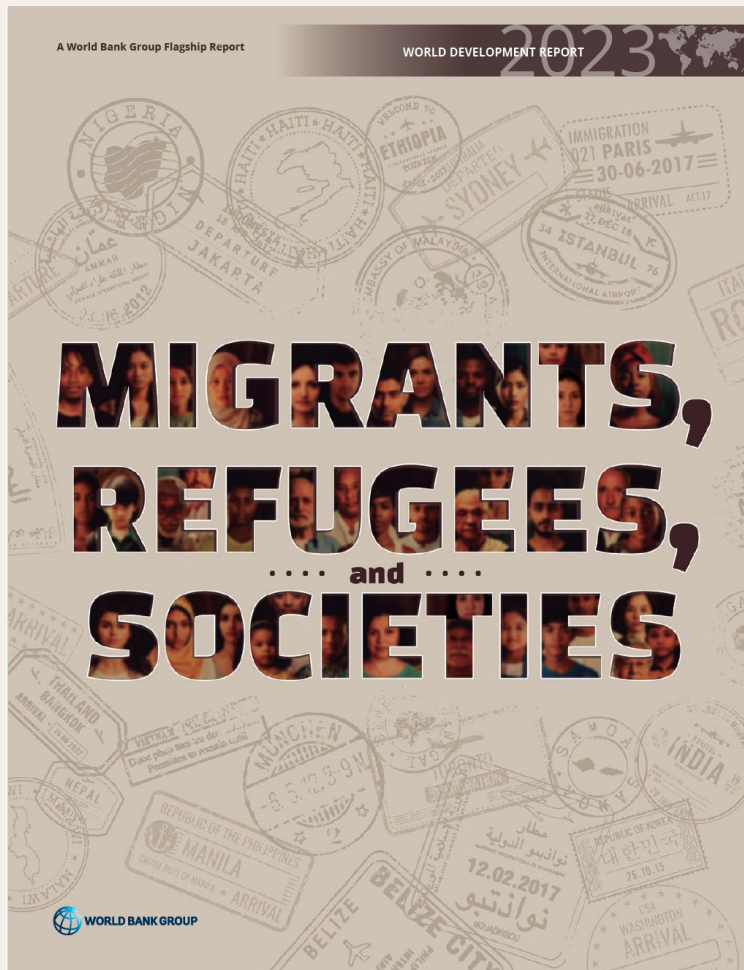
Apoyar el aprendizaje de inglés y la formación previa a la salida de los trabajadores migrantes



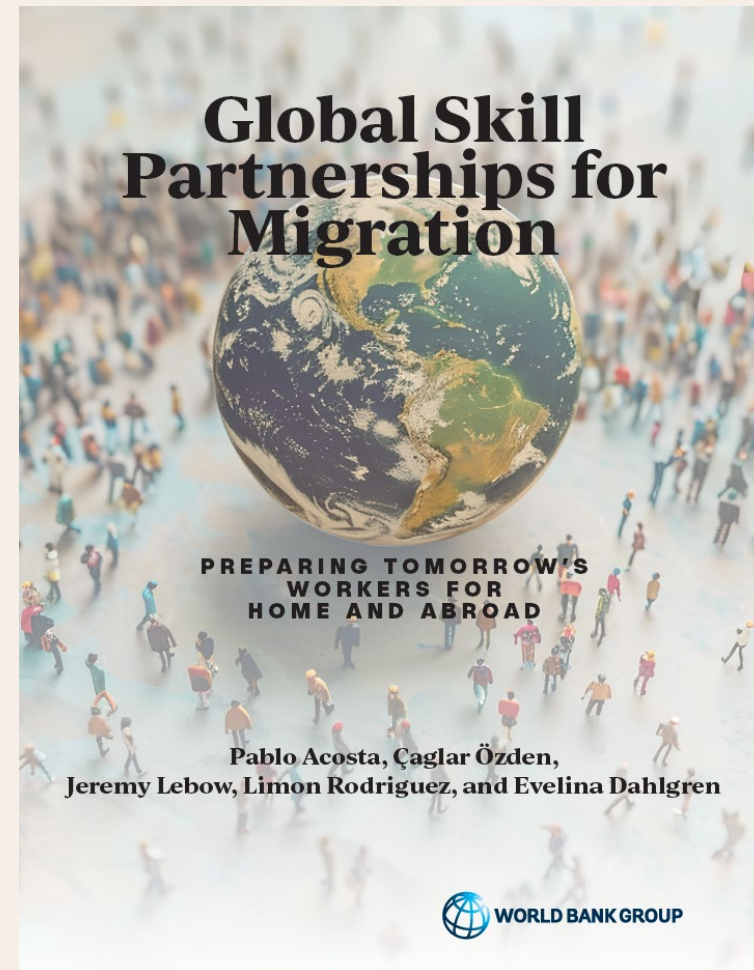
Trabajar con empresas extranjeras para mejorar la capacitación y la certificación de los migrantes

Lecturas sugeridas

<https://www.worldbank.org/en/topic/migration>



<https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2023>



<https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/ec7bae47-3efe-459f-b566-e236a7ddd32a>

**Muchas
Gracias**