

El impacto de la migración laboral en el desarrollo del capital humano

The Impact of Labor Migration on Human Capital Development

Aleksandr Grebeniyk,¹ Ivan Aleshkovski² y Anastasiya Maksimova³

RESUMEN

El papel creciente de la migración laboral es una de las tendencias más notables en los flujos migratorios internacionales. Esta migración se ha convertido en un factor importante para el desarrollo económico y es fuente de una creciente interdependencia entre países y regiones en el mundo global actual. Su impacto se siente tanto en los países de origen de los migrantes como en los de destino, afectando principalmente al capital humano de ambos países. Este artículo sistematiza los efectos positivos y negativos de la migración laboral con respecto al capital humano, al mismo tiempo que propone un sistema de indicadores que caracterizan tales efectos. Se presta especial atención al análisis de las políticas relacionadas con este tipo de migración. Esta investigación argumenta que tanto los países de origen como los de destino deben llevar a cabo una gestión eficaz y justa de la migración laboral para aprovechar al máximo de sus beneficios a nivel internacional.

Palabras clave: 1. migración laboral, 2. capital humano, 3. desarrollo, 4. políticas migratorias, 5. Europa.

ABSTRACT

The growing role of labor migration is one of the most notable trends in international migration flows. This migration has become an important factor in economic development and a source of the increasing interdependence of countries and regions in today's globalized world. It impacts migrants' country of origin as well as the destination country, chiefly affecting human capital in both groups of nations. This article systematizes the positive and negative effects of labor migration focusing on human capital while suggesting a system of indicators characterizing such effects. Special attention is paid to the analysis of policies related to such migration. This study explains how countries of origin and destination must carry out effective and fair management of labor migration to make the most of its benefits at an international level.

Keywords: 1. labor migration, 2. human capital, 3. development, 4. migration policies, 5. Europe.

Fecha de recepción: 21 de septiembre de 2019

Fecha de aceptación: 3 de abril de 2020

Fecha de publicación web: 15 de julio de 2021

¹ Universidad Estatal de Moscú, Rusia, gaa-mma@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9003-4551>

² Universidad Estatal de Moscú, Rusia, aleshkovski@fgp.msu.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9276-3133>

³ Universidad Estatal de Moscú, Rusia, lubijzn@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0003-3847-1791>



INTRODUCCIÓN⁴

Las crecientes diferencias sociales y económicas entre países han hecho que cientos de millones de personas migren internacionalmente. Dado que la emigración se ha convertido en una forma de elevar el nivel de vida en las naciones menos desarrolladas, la mano de obra extranjera está actualmente más disponible en los países más desarrollados.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) calculan que en la actualidad hay más de 258 millones de migrantes en el mundo. Se estima que los trabajadores migrantes suman más de 150 millones (ONU, 2017). Según el Banco Mundial, en el año 2016 los migrantes enviaron más de 429 mil millones de USD a sus países de origen, tres veces la cantidad de ayuda oficial para el desarrollo proporcionada a esos países en desarrollo durante el mismo año. El monto total de las remesas superó los 600 mil millones de dólares (Banco Mundial, 2018). Estas estadísticas confirman que los procesos sociales globales de hoy en día difícilmente pueden imaginarse sin la migración internacional. Independientemente de su tipo, las migraciones son uno de los procesos sociales globales más antiguos que impactan tanto al país de origen como a los países de llegada.

Los países desarrollados tienden a adoptar un enfoque selectivo al abordar la inmigración como factor social, económico y de capital humano. El mejor ejemplo es Estados Unidos, donde el gobierno intenta aprovechar al máximo todas las formas de inmigración. Los migrantes altamente calificados han hecho una contribución sustancial al mayor desarrollo de la ciencia, la tecnología y la medicina de los EE. UU. La migración educativa permite a las universidades obtener financiación adicional, mientras que los trabajadores extranjeros poco cualificados son una fuente de mano de obra barata para las pequeñas y medianas empresas.

No obstante, la migración no es un fenómeno puramente positivo. La mala gestión gubernamental de la migración ha dado lugar a crecientes tensiones étnicas, delitos étnicos, economías sumergidas y no supervisadas, empleo ilegal y tráfico de drogas.

La migración es un *catalizador* social, por así decirlo. Por ejemplo, en países con un gobierno eficiente y bajos niveles de corrupción, funge como un factor de desarrollo. Proporciona capital humano a las industrias en crecimiento, estimulando la inversión y la competencia. Mientras que lo contrario ocurre en países que tienen problemas sistémicos de gobierno y no toman las medidas adecuadas contra la corrupción. Al convertirse en parte de un sistema defectuoso, la migración da un impulso al mercado laboral ilegal, alimenta una economía sumergida y es una fuente de varios entramados ilícitos (Grebenyuk, 2017). Esto puede desencadenar desarrollos aún más destructivos, como conflictos étnicos o tensiones políticas internas.

La migración también tiene efectos sociales y económicos en los países de origen. Algunos sociólogos y economistas consideraron las exportaciones de trabajo como un fenómeno puramente positivo, argumentando que beneficiaban a los mercados laborales, tenían efectos sociales favorables en los sistemas financieros y eran un factor de estabilidad política (Taran,

⁴ Esta investigación es respaldada por los *Métodos matemáticos para el análisis de sistemas complejos*, de la Escuela Interdisciplinaria Científica y Educativa de la Universidad Estatal de Moscú.

Ivakhnyuk, Conceição Pereira Ramo y Tanner, 2009; Zagulyaev, 2010). Aun así, en los países de origen las entradas de dinero a través de las remesas elevaron el nivel de vida y el poder adquisitivo de la población. Como resultado, las élites gubernamentales no intentaron llevar a cabo reformas estructurales ni optimizar su gobernanza. Además, en 2011, aunque la emigración aumentó, el gobierno de los países de origen no adoptó políticas para reducir sus niveles de emigración (ONU, 2013). Esto resultó en el arraigo de adversidades sociales, económicas y políticas en los países de origen, y estimuló la emigración.

Actualmente, los efectos negativos de la emigración laboral que solían ser ignorados en los países de origen están comenzando a manifestarse, a pesar de que esos países continúan beneficiándose de las exportaciones de mano de obra en formas como las transferencias de dinero y la prevención de tensiones en el mercado laboral. Si bien es una fuente de dinero y frena el desempleo, la emigración erosiona el capital humano, conduce al estancamiento económico y crisis estructurales y mentalidades de dependencia.

METODOLOGÍA

En la investigación sociológica y económica moderna, la teoría del capital humano, desarrollada por economistas como Becker (1962), Schultz (1961) y Denison (1968), juega un papel significativo. Los aspectos sociológicos de la teoría del capital humano se desarrollaron como una rama de la sociología económica (Bourdieu, 2002; Granovetter, 1985; Coleman, 2001). Esta teoría considera la migración laboral como una inversión en capital humano y permite modelar y predecir los beneficios de la migración en términos de los costos de reubicación (Carling, 1996; Sjaastad, 1962; Chiswick, 1978; Yang, 2008; Rothgang y Schmidt, 2003). ; Kolosnitsyna y Suvorova, 2005; Dinkelman y Mariotti, 2014). La teoría del capital humano se utiliza para estudiar tanto los motivos y fuerzas impulsoras de la migración como las consecuencias del movimiento migratorio.

Este artículo analiza el impacto de los efectos positivos y negativos en el capital humano debido a la migración laboral legal e indocumentada en los países emisores y receptores. También sugiere un sistema de indicadores estadísticos de tales efectos que pueden ayudar a identificar rápidamente las tendencias actuales.

La elección de los métodos de evaluación es clave para construir un sistema de indicadores para analizar procesos sociales como la migración laboral. Alcanzar o superar umbrales específicos es una indicación de tendencias negativas. Por tanto, el uso de indicadores críticos parece ser el método más apropiado.

Sin embargo, en lo que respecta a la migración laboral, no está suficientemente claro cuáles deberían ser esos umbrales. Por ejemplo, aumentar la exportación de mano de obra poco calificada con emigrantes poco calificados que constituyen una proporción cada vez mayor de la población económicamente activa del país de origen significaría que ingresara más dinero al país desde el exterior, menores tensiones en su mercado laboral y menores presiones en sus servicios de asistencia social.

Por otro lado, incluso un leve aumento en la emigración de profesionales, como científicos y mano de obra altamente calificada, causaría un daño directo y significativo al capital humano

del país de origen. A pesar de esto, diferentes países pueden permitirse perder diferentes cantidades de mano de obra poco calificada –consecuentemente, diferentes proporciones de la población económicamente activa– a través de la emigración. Estos son umbrales que se basarían en factores como la condición del mercado laboral del país de origen, la dinámica de las inversiones y la dinámica de desarrollo de las pequeñas y medianas empresas.

La aplicación de conjuntos de indicadores absolutos, promedio y relativos sería el método más preciso para analizar la migración laboral. La dinámica de tales indicadores revelaría tendencias positivas o negativas. Evaluar los cambios que experimentan varios indicadores en el tiempo es fundamental para comprender los procesos de la migración, y los procesos en los que esta impacta.

Los métodos utilizados en este estudio para evaluar los efectos de la migración laboral en el capital humano de una nación constituyen un algoritmo de tres etapas. La primera etapa implica la identificación de los efectos positivos y negativos específicos de la migración laboral internacional sobre el capital humano de los países receptores y emisores. La segunda etapa implica el desarrollo de un sistema de indicadores y una metodología para utilizar este sistema en la evaluación de estos efectos. Por último, la tercera etapa implica el desarrollo de métodos para recopilar información estadística.

Cabe señalar que la migración laboral lleva a cambios en el capital humano, independientemente de la categoría de países emisores y receptores (desarrollados o en desarrollo). Por ejemplo, la emigración laboral disminuye las características cuantitativas del capital humano nacional para todo tipo de estados (Popescu, Diaconu y Maxim, 2014). Asimismo, los indicadores de calidad del capital humano se reducen notablemente, debido a la emigración de especialistas altamente calificados, tanto en países desarrollados como en desarrollo. Por tanto, la metodología propuesta por los autores es universal y adecuada para la migración sur a norte y sur-sur.

CAPITAL HUMANO Y MIGRACIÓN LABORAL

El capital humano es un recurso renovable y acumulable. Theodore Schultz (1981), quien estudió la inversión en capital humano y conocimiento, afirma que “la inversión implica el compromiso de recursos para adquirir ingresos y satisfacción futuros” (1981, p. 141). El cálculo del valor del capital humano debe considerar invertir en capacitación laboral, educación profesional, gastos e ingresos de la migración, y atención médica y educación.

La inversión en capital humano también debería examinarse en el contexto de la migración laboral. La primera persona que prestó atención a esto fue Larry Sjaastad (1962). Más fue Barry Chiswick (1978) el primero en utilizar un modelo de capital humano para analizar la migración laboral. La lógica de su modelo es la siguiente: si la migración laboral se percibe como una forma de inversión, un migrante inicialmente incurre en costos que eventualmente se convertirán en ingresos o en una mejora de su nivel de vida. Por lo tanto, uno calcularía el valor neto de la reubicación y en razón de ello consideraría mudarse a otro país.

El análisis de este modelo (Kolosnitsyna y Suvorova, 2005) muestra que la decisión de mudarse, ya sea a otro país o no, se basa en tres factores principales: condiciones de empleo

tanto en el país de origen como en el país receptor, la edad y los costos de reubicación. Analicemos cada factor.

Las condiciones de empleo en ambos países están representadas en el modelo por el ingreso. Es un hecho bien conocido que aunque los inmigrantes comparten ocupación, edad y experiencia laboral con los nacionales del país receptor, ganan menos (Organización Internacional del Trabajo, 2015), principalmente debido a la transferencia incompleta de capital humano y a la información asimétrica en el mercado laboral. Posteriormente, en contraste, los ingresos de los migrantes aumentan más rápido que los de los locales (Kommersant, 2017).

La edad es un factor de restricción importante para todos los migrantes potenciales. Siendo una característica natural, no es ajustable. La edad del migrante representa el período durante el cual este podría beneficiarse de la migración como una inversión en su capital humano. Queriendo esto decir que la edad es la principal fuerza disuasiva para los movimientos laborales tanto nacionales como internacionales.

Los costos son parte de cualquier reubicación. Las consultas, el transporte, la vivienda, la búsqueda de trabajo, el aprendizaje de un idioma extranjero o la mejora del conocimiento de este, y la integración a una nueva cultura, todo esto cuesta dinero. Larry Sjaastad (1962) dividió los costos de la migración en dos categorías: monetarios y no monetarios. Los costos no monetarios anticipados, aunque no directamente cuantificables, a menudo son más importantes para el que considera la migración que los monetarios potenciales. El principal costo no monetario es el problema psicológico de la separación de la familia.

Los costos de la migración varían según la distancia entre los países, la edad y la disponibilidad de las redes de migración. Existe una correlación directa entre los tres factores. Por ejemplo, cuanto más lejos está el país de destino del país de origen, más costoso es obtener información sobre las oportunidades de empleo, y más costosa es la reubicación (Artal-Tur, Peri y Requena-Silvente, 2014). A la vez, las redes migratorias ayudan a facilitar la obtención de la información que los migrantes necesitan, lo que reduce considerablemente sus costos.

Los costos psicológicos de la reubicación también dependen de la distancia entre los dos países: por ejemplo, cuanto mayor es esta distancia, más caro es para un migrante visitar o llamar a su familia, y más difícil es para aquel recibir noticias y paquetería de su país de origen. La existencia de redes migratorias también ayuda a reducir los costos psicológicos y ayuda a comunicarse con los compatriotas para ejercer prácticas religiosas.

En lo que respecta a la edad del migrante, el migrante de mediana edad generalmente tendrá familia. Por tanto, los costos de reubicación aumentarán en proporción al tamaño de la familia. Por otro lado, los costos psicológicos son menores para los jóvenes (Becker, 1962): tienden a buscar la independencia de sus familias, es posible que no tengan tantos amigos como los migrantes de mediana edad, y para ellos, perder los lazos con los amigos no significa perder “contactos útiles” con tanta frecuencia como lo es para los migrantes mayores (Bodvarsson y Hou, 2010). Los migrantes mayores están menos dispuestos a separarse de todo aquello a lo que están apegados y habituados.

Otro costo de la migración es el dominio del idioma. Por lo tanto, mudarse a otro país hablando ya su idioma o uno similar puede resolver problemas de reubicación. Algunos

investigadores (Chiswick y Miller, 2014) creen que la popularidad del inglés como idioma “internacional”, pues se enseña en todo el mundo, explica la gran escala migratoria a Estados Unidos, Canadá y Australia. En cualquier caso, el idioma es más un problema para los mayores que para los jóvenes.

Una característica adicional de la migración es la evaluación del futuro en el país receptor. Cualquier migrante tiene sus expectativas, pero los dispuestos a esperar a recibir prestaciones son más propensos a reubicarse. Estar en malas condiciones de inicio a menudo resulta en una eventual solvencia.

De este modelo se pueden obtener algunas conclusiones. Primero, la mayoría de los migrantes laborales son relativamente jóvenes. Numerosos estudios sugieren que la edad promedio de los migrantes es menor que la de la población de los países receptores (ONU, 2017). La rentabilidad de cualquier inversión es proporcional al tiempo que toma en generar retorno.

En segundo lugar, la migración se hace evidente cuando existe una gran diferencia de ingresos entre el país de origen y el país de destino del migrante. Esto explica la típica dinámica mundial de recursos humanos que buscan los ciudadanos de los países menos desarrollados con bajos ingresos per cápita al trasladarse a países con ingresos per cápita más altos.

Más no es tan simple: el ingreso disponible depende no solo de cuánto se trabaja y gana, sino también de los impuestos y gravámenes que se pagan. Esto queriendo decir que los profesionales y trabajadores altamente calificados estarán interesados en mudarse de un país con un sistema de distribución de ingresos uniforme a un país donde la igualdad económica de la población no es la prioridad del gobierno. Por ejemplo, un dentista privado en Suecia, debiendo pagar un impuesto sobre la renta de más de la mitad de su salario, buscaría mudarse a los Estados Unidos y pagar una tasa de impuestos de 30 por ciento. Por contraste, los trabajadores poco calificados se benefician más al mudarse a países con sistemas de distribución de ingresos relativamente equitativos, países en los que el Estado aumenta el salario mínimo y la presión de los sindicatos obliga a los empleadores a pagar salarios más altos a sus trabajadores.

Por último, los costos de reubicación son un factor importante en la migración laboral. En consecuencia, el resto de las condiciones siendo iguales, los posibles migrantes optarán por ir a un país que se encuentre relativamente cerca de su país de origen.

EFECTOS DE LA MIGRACIÓN LABORAL EN EL CAPITAL HUMANO

Los estudios sociales y económicos sugieren que la migración laboral ejerce algunos efectos específicos en el capital humano de los países de origen (Cuadro 1).

Cuadro 1. Efectos de la migración laboral en el capital humano de los países de origen

Efectos positivos	Efectos negativos
Menor presión en el mercado laboral.	Pérdida de mano de obra calificada, fuga de cerebros, menor aportación de los que se quedan.
Formación avanzada o adquisición de nuevas habilidades.	Bajos estándares educativos de los migrantes y sus hijos.
Utilización de transferencias de dinero desde el exterior para la creación de microempresas o pequeñas empresas.	El desarrollo de mentalidades de dependencia, disminución de la iniciativa privada.
Reducción de pobreza.	--
Mayor inversión en educación en respuesta a estrategias de emigración personal.	--

Fuente: Elaborada por los autores.

Analicemos estos efectos. Debe prestarse especial atención a la fuga de cerebros como efecto tanto de la emigración temporal como permanente. Cuán perjudicial es la pérdida de mano de obra calificada y profesional para un país de origen dependerá del nivel de desarrollo general de este último y del estado de su economía. Por ejemplo, la reubicación de científicos de Estados Unidos a otros países no tiene un efecto significativo en la ciencia estadounidense. Los vacíos que aquella crea son rápidamente llenados por científicos que vienen a los Estados Unidos de países de todo el mundo cada año, lo que resulta en una rotación de investigadores y no en una mera fuga de cerebros (Cervantes y Guellec, 2002).

Contrariamente, las migraciones masivas de científicos e ingenieros rusos a principios de la década de los noventa devastaron sectores enteros de la economía y campos de la ciencia. En general, en este artículo, la emigración laboral es considerada como perjudicial para el capital humano de los países de origen, a pesar de algunos efectos económicos positivos. Esto siendo aplicable no solo a la migración profesional y altamente calificada, sino también a la mano de obra poco calificada.

Mediante el estímulo a la emigración laboral, ayudando así a reducir la presión sobre sus mercados laborales, los países hacen que su capital humano sufra pérdidas significativas. Asia Central, una región que comprende Kazajistán, Kirguistán, Tayikistán, Turkmenistán y Uzbekistán, es un buen ejemplo.

En la década de los noventa, debido a la pérdida de grandes proporciones de sus élites administrativas, educativas, militares, científicas y médicas, los países de Asia Central se privaron ellos mismos de los recursos humanos esenciales para un desarrollo sostenible (Ryazantsev y Grebenyuk, 2008). Casi todos los sectores en esos países carecen de personal calificado, y algunos sectores están prácticamente muertos debido a esto.

Las tendencias económicas negativas en Rusia a principios de la década de los dos mil desencadenaron una nueva ola de migración laboral, misma que continúa afectando el capital humano del país.

Una gran proporción de trabajadores migrantes terminan viviendo permanentemente en los países receptores. Las pérdidas de capital humano en los países de origen son en su mayoría

insustituibles. La migración educativa es parte de este fenómeno: algunos de los jóvenes más talentosos, ambiciosos y trabajadores viajan al extranjero para estudiar, a menudo permaneciendo allí para siempre.

Los investigadores han prestado mucha atención a los efectos que el regreso de los migrantes a su país de origen tiene sobre su capital humano. La Organización Internacional para las Migraciones (2003) afirmó que “la prospectiva de trabajar en el extranjero ha aumentado la expectativa de regreso a años adicionales de educación y han llevado a muchas personas a invertir en más educación, especialmente en ocupaciones de alta demanda en el extranjero” (2003, p. 212).

Sin embargo, la repatriación de migrantes poco calificados no tiene los mismos efectos que la de los migrantes altamente calificados. La repatriación o la rotación de migrantes altamente calificados beneficia al país de origen. El regreso de científicos, médicos, maestros, gerentes y empresarios que encontraron trabajo en el extranjero, adquirieron nuevas competencias y habilidades y absorbieron una nueva cultura laboral, es una contribución significativa al capital humano del país de origen. Esta categoría de migrantes a menudo domina y lleva a casa tecnologías que solo se pueden comprar en el extranjero. También traen consigo nuevos métodos de gestión, estrategias comerciales y formas de organización del trabajo.

La repatriación de mano de obra poco calificada es una historia diferente. Si un migrante poco calificado planea regresar después de un tiempo, es poco probable que las habilidades y competencias que aprendidas en el extranjero tengan gran demanda en su país de origen. Los migrantes retornados difícilmente esperarán algo mejor que un *McJob* (un trabajo mal pagado con perspectivas limitadas, generalmente en un restaurante de comida rápida), o un *trabajo 3D* (por la primera letra de las palabras en inglés para sucio, peligroso y degradante (*dirty, dangerous and demeaning*)): un trabajo poco calificado, a menudo de alta intensidad, por ejemplo, en una línea de montaje o en la construcción, la minería o el procesamiento de alimentos. En esta categoría de trabajo uno no aprende habilidades únicas que puedan contribuir significativamente al capital humano propio. Por lo tanto, las habilidades que un migrante pueda haber adquirido antes de regresar serán generalmente de poco valor en el mercado laboral de su país de origen.

Con frecuencia, los repatriados poco calificados no logran encontrar trabajo en su campo y aceptan un trabajo menos productivo y remunerado. Esto se debe a que los sectores en que los migrantes encuentran trabajo o adquieren nuevas habilidades en los países receptores no tienen contrapartes en sus países de origen. Por ejemplo, los países en desarrollo generalmente tienen más servicios de cuidado de niños y ancianos deficientes que los países desarrollados. Los migrantes que han adquirido experiencia laboral en dichos servicios en países desarrollados pueden correr el riesgo de quedarse desempleados si regresan a sus hogares. De lo contrario, es posible que tengan que aceptar un trabajo en un sector diferente, que requiera menos o ningún insumo de capital humano, como suele ser el caso en los países receptores de migración durante las crisis económicas, cuando la demanda de mano de obra se desploma en casi todos los sectores. Esto es un obstáculo para la inversión directa, pues en la actualidad prácticamente todas las industrias de los países desarrollados son sectores de alta tecnología y necesitan personal altamente calificado.

Las transferencias de dinero de los migrantes a sus países de origen tienen un efecto *directo* significativo en la reducción de la pobreza y un efecto *indirecto* en el capital humano en esos países. La familia de un migrante gasta parte del dinero recibido no en el consumo inmediato, sino en educación y atención médica. Por ejemplo, permite que los hijos de los migrantes permanezcan en la escuela en lugar de acortar sus estudios para trabajar (Edwards y Ureta, 2003; Yang, 2008).

Sin embargo, esta no es siempre la forma en que funciona la migración laboral. Los estudios del mercado laboral de Malawi llevados a cabo en la década de los setenta encontraron que las vacantes en la agricultura dejadas por los emigrantes fueron ocupadas rápidamente por sus hijos (Dinkelman y Mariotti, 2014), quienes abandonaban la escuela para sumar a los ingresos de sus familias. Los ingresos de los niños se sumaron a las remesas de sus padres desde el exterior.

Además, las transferencias de dinero brindan a las familias de los migrantes acceso a mejores servicios médicos, también mejorando su higiene y nutrición. Todo esto tiene efectos beneficiosos para la salud pública, incluida una menor mortalidad infantil y un mayor peso al nacer (Hildebrandt y McKenzie, 2005). La salud pública es un factor esencial del capital humano (Klugman, 2009).

Por otro lado, en los países receptores, los migrantes suelen vivir en apartamentos atestados (Vargas-Silva y Fernández-Reino, 2019). Ahorran en alimentos y atención médica, y trabajan en malas condiciones que pueden poner en peligro su salud. Los migrantes con regularidad contraen tuberculosis y neumoconiosis, y con frecuencia su alta movilidad facilita la propagación de enfermedades infecciosas como la sífilis y el VIH. Un estudio de Kahn *et al.* (2003) mostró que 27 por ciento de los hombres migrantes senegaleses eran VIH-seropositivos, mientras que alrededor de 1 por ciento de la población restante en las regiones senegalesas eran VIH-seropositivos. Los migrantes infectados con enfermedades infecciosas pueden transmitirlos a personas en sus países de origen, lo que afectaría el capital humano de estos.

Algunos estudios (Popescu, Diaconu y Maxim, 2014) sugieren que la migración laboral de retorno puede compensar las pérdidas de capital humano. Los retornados pueden aportar habilidades valiosas y la experiencia que han adquirido en el extranjero. Pueden usar los ahorros que obtuvieron mientras trabajaban allí para iniciar un negocio en su lugar de origen, y podrían usar las habilidades gerenciales que aprendieron en el extranjero para administrarlo.

Se encontró que 51 por ciento de los migrantes turcos que regresaron a Turquía desde Alemania establecieron su propio negocio; a finales de 2018, los ciudadanos turcos representaban 1.7 por ciento de la población alemana (Statistisches Bundesamt, 2019; Dustmann y Kirchkamp, 2002).

Por ejemplo, en China, los principales accionistas en más de 60 por ciento de las empresas con capital extranjero son de etnia china (Strovsky y Jiang, 2008), resultando en la paradoja de que son ellos mismos los principales inversores extranjeros. Mientras que en Taiwán aproximadamente la mitad de las empresas de energía con sede en el Parque Industrial de Hsinchu han sido creadas por repatriados de Estados Unidos.

La migración de retorno desde América del Norte y Europa ha sido de relativa gran escala. Según Guillermina Jasso y Mark Rosenzweig (1982), alrededor de 50 por ciento de los migrantes que llegaron a los Estados Unidos en la década de los setenta regresaron a sus países de origen en 1980. El Ministerio del Interior alemán estimó que, entre 1993 y 1997, un promedio de 45 000 turcos regresaba de Alemania a Turquía anualmente (Kirdar, 2007). Aunque a principios de la década de los dos miles, el flujo de repatriados disminuyó, alrededor de 35 000 turcos regresaron a su país de origen durante el 2002. Según Kirdar (2007), la mayoría de los turcos que migraron a Europa estaban entre las edades de 45 y 54 años, mientras que la mayoría de los repatriados eran menores de 35 y mayores de 55 años.

La fuga de cerebros es una amenaza mucho menor para los países desarrollados que para las naciones en desarrollo, pero sí representa un riesgo para el mundo desarrollado. Por ejemplo, profesionales y trabajadores canadienses altamente calificados se mudan a los Estados Unidos, y Canadá importa mano de obra de esta categoría desde otros países para cerrar la brecha. Sin embargo, la calidad de los trabajadores salientes es difícil de comparar con la de los trabajadores entrantes. La pérdida de un genetista puede pesar más que la inmigración de cientos de especialistas en tecnología de la información.

Más los movimientos de profesionales y personal calificado entre países desarrollados suelen ser temporales y pueden ser beneficiosos, ya que los repatriados pueden traer consigo nuevas habilidades y competencias. Por otro lado, las inmigraciones de países en desarrollo son un proceso constante independiente de las migraciones entre países desarrollados.

La posibilidad real de migración y mayores ingresos en el extranjero puede estimular el deseo de educarse. La adquisición de calificaciones profesionales significa oportunidades de empleo más amplias en el país de origen, aunque pueden haber sido los planes de migración los que estimularon la adquisición de esas calificaciones. Por la misma razón, los planes de migración de las personas pueden dar lugar a inversiones sustanciales en educación. La posibilidad de una migración de personas mayores puede estimular la inversión personal en educación en un país de origen. Esto puede conducir a un exceso de mano de obra calificada, y en tal situación la emigración de mano de obra calificada no tendría efectos negativos significativos (Rothgang y Schmidt, 2003). Por ejemplo, India capacita a más especialistas en tecnología de la información (TI) de los que necesita, y en Filipinas las instituciones de capacitación médica también producen demasiados graduados (Calenda, 2016).

La investigación sobre la economía de Tayikistán muestra que la emigración laboral de ese país tiene un fuerte efecto en su capital humano. Las nuevas tecnologías que la migración laboral ayuda a traer a Tayikistán contribuyen a la calidad de su capital humano. La capacidad de las familias de los migrantes para invertir más en educación debido a las remesas es el principal efecto positivo y beneficioso de la migración tayika (Olimova, 2010).

Las transferencias de dinero de los migrantes tayikos a su país de origen, que son sustanciales, también tienen un efecto indirecto pero negativo en el capital humano del país: estimulan las mentalidades de dependencia y desalientan la empresa privada. Según un informe de Mirzobo Yormirzoyev y Ron Mittelhammer (2015), las remesas a los países de la ex Unión Soviética se multiplicaron por diez, pasando de 1 700 millones de dólares en 2002 a 16 000 millones de dólares en 2010. Sin embargo, estas transferencias no se invirtieron en las

economías de los países de origen de los migrantes, por el contrario resultando en detrimento del emprendimiento en ellos. Hicieron que la mentalidad de dependencia escalara y limitaron la oferta en el mercado laboral. Las familias de los migrantes se ven desalentadas a trabajar en su propio país, lo que se ha demostrado estadísticamente. Por lo tanto la empresa privada, un factor económico importante, ha ido en declive (Yormirzoyev y Mittelhammer, 2015).

Los estándares educativos como uno de los principales factores de capital humano son también un factor importante en la migración. Los estándares educativos juegan un papel importante en varios aspectos del empleo, por ejemplo en el tiempo dedicado a buscar trabajo, los ingresos y la calidad del lugar de trabajo, el número de remesas enviadas, y la rapidez y profundidad de su integración a la sociedad del país receptor, algo que es extremadamente importante en la era actual de creciente migración.

Como muestra el cuadro 2, se pueden identificar los siguientes efectos sociales y económicos de la migración laboral sobre el capital humano en los países receptores:

Cuadro 2. Efectos de la migración laboral en el capital humano de los países receptores

Efectos positivos	Efectos negativos
Mejora de la calidad de la fuerza laboral mediante la afluencia de trabajadores calificados y relativamente jóvenes.	Disminución en los estándares generales de capital humano debido al predominio de trabajadores poco calificados y a tendencias residuales.
Reducción de los costos para las empresas debido a la provisión de trabajadores necesarios y altamente motivados.	Aumento de pobreza como consecuencia de la pérdida de puestos de trabajo de los migrantes.

Fuente: Elaborada por los autores.

Un análisis más detallado podría resultar de interés. Los inmigrantes laborales se convierten en parte del capital humano del país receptor en función de sus habilidades, niveles de educación, edad y salud. Los inmigrantes pueden hacer que el capital humano del país receptor mejore o se deteriore.

En una economía del conocimiento basada en tecnologías de quinta y sexta estructura,⁵ el capital humano se convierte en un recurso estratégico crítico para el desarrollo sostenible, la competitividad nacional y el bienestar público. Los países más desarrollados intentan mejorar la calidad de la inmigración laboral seleccionando trabajadores más jóvenes y calificados. Actualmente, existe competencia intraindustrial, interindustrial, interregional e internacional a nivel mundial.

⁵Estructura tecnológica: conjunto de tecnologías característico de un cierto nivel de desarrollo de procesos productivos y económicos. El término fue propuesto en la década de los ochenta por los economistas soviéticos Dmitry Lvov y Sergei Glazyev (Glazyev y Lvov, 1985). De acuerdo a este concepto, las estructuras son seis. El concepto de sexta estructura se corresponde más estrechamente al de Cuarta Revolución Industrial (Schwab, 2016).

A través de los canales de empleo y educación, países como los Estados Unidos contratan personal calificado para sectores en rápido desarrollo como la informática, que se benefician de algunos de los mejores especialistas de India, China, Corea del Sur y Rusia.

El predominio de la mano de obra poco calificada hace que disminuya el nivel general de capital humano nacional. Aún así suele haber una demanda considerable de mano de obra poco cualificada. Y sin embargo, los flujos de mano de obra poco calificada, acompañados de importantes salidas de trabajadores calificados, son particularmente dañinos para el capital humano de un país.

Los bajos salarios pagados a los migrantes y su consecuente pobreza en el segmento de mano de obra barata pueden también causar el deterioro de su capital humano. Esto hace que los trabajadores extranjeros ahorren en alimentos y atención médica, y hace que eviten capacitarse para mejorar sus habilidades. A su vez, la erosión gradual del capital humano de los migrantes hace que contribuyan menos a la economía del país receptor debido a su peor desempeño laboral y la reducción de sus compras de bienes y servicios.

CAPITAL HUMANO Y POLÍTICA MIGRATORIA

Los cambios en los procesos migratorios actuales producen diferentes efectos en el capital humano, que contrastan en los países emisores y receptores. En consecuencia, las políticas migratorias de los países de origen difieren significativamente de las de los países que reciben a los migrantes.

La emigración laboral ejerce una amplia gama de efectos sociales y económicos positivos en los países de origen: transferencias de dinero de los migrantes, disminución del desempleo, mejores niveles de vida y mucho más. Pero causa un daño cuantitativo y cualitativo al capital humano nacional en formas tales como el desaliento a la empresa privada y el freno a las mejoras en habilidades y competencias.

Desde la perspectiva de estos autores, la teoría de que la migración de retorno compensa las pérdidas de capital humano es sólo parcialmente cierta. Los ejemplos dados en la sección anterior se refieren a países con relaciones de mercado desarrolladas y condiciones favorables a la inversión extranjera, como Turquía, India o China. La migración de retorno no ha producido ningún efecto compensatorio significativo que se haya registrado en países como Rusia, Armenia, Tayikistán, Uzbekistán o Kirguistán.

Desde el punto de vista del capital humano, los países de origen deben basar su política migratoria en tres principios.

En primer lugar, deberían estimular la salida de mano de obra no calificada y poco calificada, lo que ayudaría a reducir la presión sobre el mercado laboral nacional y recortaría el gasto público gracias a las remesas de dinero de los migrantes. En lo general, esto tendría un efecto crítico sobre el capital humano nacional. Esta política debería complementarse con inversiones en industrias orientadas a la exportación, que requieran grandes cantidades de mano de obra no calificada o poco calificada.

El Estado también debe tomar medidas para elevar los estándares educativos. Más todas estas políticas necesitan tiempo, competencias e insumos de capital que los países de origen no

siempre poseen. Si bien estimular la emigración laboral es la forma más fácil de elevar el nivel de vida y reducir el desempleo, el Estado debe hacer los máximos esfuerzos para desarrollar y consolidar una fuerza laboral calificada; debería sustituir el modelo económico basado en la emigración laboral por uno enfocado en la exportación de bienes y servicios. Rusia ha llevado a cabo con éxito esta forma de remodelación en su sector de TI.

En segundo lugar, los países de origen deberían estimular a sus emigrantes altamente calificados para que regresen a su país de origen creando puestos de trabajo. En tercer lugar, los países de origen deberían alentar a los repatriados a invertir en su economía y establecer pequeñas o medianas empresas.

Para los países receptores, la migración laboral es un factor de capital humano tanto en términos cuantitativos como cualitativos. La mano de obra extranjera poco calificada juega un papel cuantitativo, mientras que la fuerza laboral extranjera calificada es un factor tanto cuantitativo como cualitativo. Es por estas razones que los países de acogida debieran poner los siguientes principios como fundamento de su política migratoria:

Primeramente, los países de destino deberían recibir tantos migrantes poco calificados como requiera su mercado laboral; de lo contrario, puede generar tensiones este, así como otras adversidades que afecten principalmente a los propios migrantes.

En segundo lugar, deberían estimular principalmente la afluencia de fuerza laboral altamente calificada. Esto beneficiaría significativamente al capital humano nacional. La inmigración debería ser selectiva con programas para categorías específicas de trabajadores entrantes, como ingenieros, programadores, científicos y profesores. Centrarse en la inmigración profesional y altamente calificada que pueda impulsar los sectores de investigación, impulsaría a su vez la producción de alta tecnología.

La práctica ha mostrado que los países de origen y los receptores tienen objetivos diferentes, a veces diametralmente opuestos, que perseguir al estimular la migración. En el cuadro 3 se comparan los objetivos perseguidos por los países de origen y los receptores, basándose en los estudios de Stephen Adler (1977) y Jorgen Carling (1996).

Cuadro 3. Comparación de los objetivos de la política migratoria de los países de origen y los receptores

Objetivos	Países de origen	Países receptores
Número de migrantes	Relativamente alto	Dependiente de las necesidades del mercado laboral nacional
Estatus migratorio	Legal	“Flexible”
Edad	Jóvenes	Mediana edad
Nivel de calificación/educación	Bajo	Bajo y alto
Sueldos/salarios	Altos	Bajos
Movilidad	Alta	Baja
Niveles tecnológicos de los sectores de empleo (potenciales) de los migrantes	Medios	Bajos y altos
Ulterior educación/formación	Avanzada	Baja

Fuente: Elaborada por los autores a partir de Adler (1977) y Carling (1996).

Como muestra el cuadro 3, los países de origen buscan minimizar las pérdidas de capital humano nacional causadas por la migración. Por lo tanto, deben fomentar la emigración legal, organizada y humana de jóvenes trabajadores poco calificados que podrían acceder a una formación avanzada y adquirir nuevas competencias en el extranjero. Además, los países de origen necesitan que sus emigrantes tengan trabajos en el extranjero que impliquen el uso de sofisticación tecnológica de nivel medio. Esto permitiría a esos migrantes adquirir competencias que traerían consigo al regresar a sus países de origen.

Los países receptores necesitan el capital humano inmigrante de más alto nivel. Al mismo tiempo, tienen una demanda de mano de obra poco calificada que los recursos internos no pueden satisfacer. Intentarían minimizar la competencia entre inmigrantes y nativos que busquen trabajo en sectores que utilizan tecnologías de sofisticación media. Hay situaciones en los países receptores en las que la escasez de recursos humanos nacionales requiere la contratación de trabajadores del extranjero. En este caso, el país receptor normalmente elabora una lista de vacantes. Un ciudadano extranjero que tenga las calificaciones necesarias y solicite el ingreso, de acuerdo con esta lista puede ingresar al país bajo un procedimiento de ingreso simplificado. Por ejemplo, el Comité Asesor de Migraciones en el Reino Unido brinda asesoramiento independiente al gobierno, proporcionándole una lista de actividades con escasez de ocupantes (Comité Asesor de Migraciones, 2020). Los empleadores británicos tienen restricciones más flexibles para la contratación de trabajadores en el extranjero, incluso de fuera de la Unión Europea, para los trabajos incluidos en estas listas.

SISTEMA DE INDICADORES

Basándose en el análisis de los efectos de la migración laboral en el capital humano de los países de origen y los receptores, fueron desarrollados sistemas analíticos de indicadores. Estos sistemas operan a partir de series de dinámicas que proporcionan una imagen realista de los efectos positivos y negativos de la migración en el capital humano. El cuadro 4 muestra el sistema para los países de origen.

Cuadro 4. Sistema de indicadores para los países de origen

Indicador	Variables	Interpretación
$\frac{LeM_{sse}}{LeM} \div \frac{EAP_{sse}}{EAP}$	<p>LeM_{sse}– número de migrantes con educación secundaria especializada.</p> <p>LeM– número total de migrantes laborales.</p> <p>EAP_{sse}– volumen de la población económicamente activa con educación secundaria especializada.</p> <p>EAP– volumen de la población económicamente activa total.</p>	<p>Aquellos que cuentan con educación secundaria especializada califican como una proporción del total de migrantes y como una proporción de la población económicamente activa con educación secundaria especializada.</p>
$\frac{LeM_{he}}{LeM} \div \frac{EAP_{he}}{EAP}$	<p>LeM_{he}– número de migrantes con educación superior.</p> <p>EAP_{he}– proporción del volumen de población económicamente activa con educación superior.</p>	<p>Aquellos que cuentan con educación superior como una proporción del total de migrantes y como una proporción de la población</p>

$\frac{LeM_{pge}}{LeM} \div \frac{EAP_{pge}}{EAP}$	LeM_{pge} – número de migrantes con estudios de posgrado. EAP_{pge} – volumen de población económicamente activa con estudios de posgrado.	económicamente activa con educación superior. Aquellos que cuentan con posgrados como una proporción del total de migrantes y como una proporción de la población económicamente activa con posgrados.
$\frac{\bar{A}_{lem}}{\bar{A}_{eap}}$	\bar{A}_{lm} – edad promedio de los migrantes. \bar{A}_{eap} – edad promedio de la población económicamente activa.	Relación entre la edad promedio de los migrantes y la edad promedio de la población económicamente activa.
$\frac{R_{e\&m}}{R}$	$R_{e\&m}$ – número de remesas gastadas en educación y salud. R – volumen total de transferencias de dinero al país de origen.	Remesas gastadas por los hogares de los migrantes en educación y atención médica como una proporción del total de transferencias de dinero a su país de origen.
$\frac{LM_{wp}}{LeM}$	LM_{wp} – migrantes que utilizan sus calificaciones en el trabajo.	Proporción de migrantes que utilizan sus calificaciones en el trabajo.
$\frac{ELM_{WL-SJ}}{LM}$	ELM_{WL-SJ} – emigrantes laborales con calificaciones de educación superior (posgrado, titulado, pretitulado) o secundaria especializada empleados en trabajos poco calificados.	Aquellos que cuentan con calificaciones de educación superior (posgrado, titulado, pretitulado) o secundaria especializada empleados en trabajos poco calificados como una proporción del total de migrantes.

Fuente: Elaborada por los autores.

Estos indicadores son difíciles de aplicar a algunos países debido al gran volumen de la migración indocumentada.

Como ya se mencionó, las exportaciones de mano de obra a gran escala infligen pérdidas al capital humano en los países de origen. Cuanto mayores sean las habilidades de los migrantes, mayores serán las pérdidas. De manera similar, si existe un excedente de fuerza laboral, este puede integrarse al sistema económico a través de, por ejemplo, empresas unipersonales. Los repatriados ayudan a compensar esas pérdidas, más solamente si aquellos que retornan traen consigo nuevas habilidades laborales.

El gobierno de los países de origen debe investigar las características de los migrantes laborales salientes, particularmente en lo tocante a sus habilidades y estándares educativos. En primer lugar, es necesario comprender en qué se diferencian los estándares educativos de los inmigrantes de los de la población económicamente activa del país que los recibe. Se da una tendencia negativa cuando, por ejemplo, más migrantes tienen educación superior que la población económicamente activa del país receptor. Este tipo de inmigración daña el capital humano del país.

Particular atención deberá prestarse a las disparidades de habilidades al emplearse a migrantes en trabajos por debajo de su nivel de calificación, pues esto frena el progreso profesional del migrante y puede hacer que pierda sus habilidades. Si regresan a casa, estos migrantes normalmente no podrían buscar el tipo de trabajo que tenían antes de ir al extranjero.

Al gestionar la migración es fundamental tener en cuenta la edad de los migrantes. Esto requiere calcular la dinámica de la relación entre la edad promedio de los emigrantes y la edad promedio de la población económicamente activa del país de origen. Sin embargo, no se deben interpretar estos indicadores de forma aislada. Por un lado, un aumento constante de la edad promedio de los migrantes puede ser un indicio de mejoras en sus calificaciones. Mientras que, por el otro, evidencia la pérdida de capital humano a medida que los migrantes ascienden en las jerarquías gerenciales de las empresas.

La emigración puede tener efectos indirectos en los países de origen, especialmente en su capital humano, a través de las transferencias de dinero realizadas por los migrantes a sus familias. Beneficia al capital humano nacional si el dinero que las familias gastan en educación y atención médica constituye una proporción cada vez mayor del monto total de remesas enviadas por los migrantes.

Sin embargo, estudiar la estructura del gasto en remesas de las familias de los migrantes es una tarea metodológica especial. Se puede realizar a través de una serie de preguntas sobre gastos de remesas en las observaciones estadísticas nacionales periódicas de los presupuestos de los hogares. Las evaluaciones aisladas no pueden proporcionar información actualizada, pues los gastos de los hogares tienen una estructura dinámica. También es difícil determinar qué proporción de las remesas y qué proporción de otros ingresos se gastan en educación y atención médica.

En consecuencia, hemos propuesto un sistema de indicadores que reflejan los efectos positivos y negativos de la migración en el capital humano de los países receptores. El cuadro 5 muestra el sistema de indicadores para los países receptores.

Cuadro 5. Sistema de indicadores para los países receptores

	Indicador	VARIABLES	Interpretación
1.	$\frac{LiM_{he}}{LiM}$	LiM_{he} – inmigrantes laborales con educación superior. LiM – número total de inmigrantes.	Aquellos que cuentan con calificaciones de educación superior como una proporción del total de inmigrantes.
2.	\bar{A}_{lim}	\bar{A}_{lim} – edad promedio de los inmigrantes.	La edad promedio de los inmigrantes.
3.	$\frac{LiM_{he}}{LeM_{he}}$	LiM_{he} – número de inmigrantes laborales con educación superior. LeM_{he} – número de emigrantes laborales con educación superior.	La relación entre el número de inmigrantes con educación superior y el número de emigrantes con educación superior.
4.	$\frac{LiM_{>3}}{LiM}$	$LiM_{>3}$ – número de migrantes que han vivido en el país receptor durante más de tres años.	Personas que han vivido en el país receptor durante más de tres años como una

proporción del número total
de inmigrantes en él.

Fuente: Elaborada por los autores.

La calidad de los recursos laborales se convierte en un factor significativo en todos los ámbitos de la sociedad, especialmente en el contexto del sexto orden tecnológico y la construcción de una economía digital. Los países que son líderes mundiales se esfuerzan en la obtención de recursos intelectuales. Las élites intelectuales se trasladan de países menos desarrollados a países más desarrollados con puntos de atracción, como universidades, centros de investigación y grandes corporaciones.

La información sobre la calidad de la fuerza laboral entrante permite imaginar sus efectos en las actividades económicas y los productos del país receptor. Las vacantes laborales de bajo prestigio crean una demanda de trabajadores extranjeros con bajos niveles de educación. Sin embargo, en estos días la alta tecnología ha penetrado sectores como el comercio minorista, el inmobiliario, los servicios públicos, la agricultura y la construcción. Los requisitos de calificación para la fuerza laboral extranjera aumentan a medida que los trabajadores altamente calificados son más rápidos en adoptar las nuevas tecnologías y las utilizan en sus trabajos, lo que ayuda a popularizar estas tecnologías y, a su vez, crea una demanda de personal calificado.

La edad también es una característica esencial de la fuerza laboral extranjera a considerarse. Al convertirse en residentes del país receptor, los jóvenes inmigrantes tienen un efecto positivo en la estructura de edad de este. Así también, cuanto menor sea la edad promedio de los inmigrantes, menos tiempo habrán dedicado a su educación. La duración de la estancia de un migrante en el país receptor es también un factor importante. Por tanto, estancias más largas se traducen en una mayor adaptabilidad a las exigencias de su mercado laboral y de la sociedad.

No obstante, la migración indocumentada a gran escala, que no se registra en las estadísticas oficiales, complica la aplicación de este sistema de indicadores. Este problema es especialmente grave para los corredores migratorios que atraviesan fronteras terrestres. Por ejemplo, en Rusia, más de 50 por ciento de todos los trabajadores migrantes son irregulares (Aleshkovskii, Grebenyuk, Kravets y Maksimova, 2019). La mayoría de los migrantes indocumentados son trabajadores no calificados y poco calificados. A este respecto, en caso de haber estimaciones sobre el número de migrantes indocumentados, será posible ajustar los datos sobre el número de migrantes no calificados para así calcular los indicadores propuestos.

El reemplazo poblacional también es un tema importante, particularmente relevante para los países que a la vez que inmigración laboral tienen una emigración significativa (por ejemplo, Rusia) (Grebenyuk, 2017). La comparación de estas corrientes migratorias en términos de calidad mostraría sus efectos en el capital humano nacional.

CÁLCULO

Es una ventaja del método propuesto poder calcular un sistema de indicadores que, además de ser un medio de análisis, ayuda a detectar puntos débiles en las estadísticas. Por lo tanto, implementar este método para calcular un sistema de indicadores de efectos de la migración laboral en los países receptores puede servir de ilustración, como se muestra en el cuadro 6,

que se sirve de las estadísticas oficiales rusas como datos primarios (Servicio Federal de Estadísticas del Estado, 2019).

Cuadro 6. Cálculo del sistema de indicadores para los países receptores

Parámetro de cálculo	Año				
	2014	2015	2016	2017	2018
Indicador 1	Aquellos que cuentan con calificaciones de educación superior como una proporción del total de inmigrantes				
Valor del indicador (%)	0.80	0.99	1.46	1.76	1.75
Tasa de crecimiento (%)	100	124.5	146.6	120.9	99.5
Indicador 2	Edad promedio de los inmigrantes				
Valor del indicador, edad en años	34.1	38.8	39.7	39.6	39.4
Tasa de crecimiento (%)	101.2	113.6	102.3	99.8	99.5
Indicador 3	La relación entre el número de inmigrantes con educación superior y el número de emigrantes con educación superior				
Valor del indicador (%)	99.3	121.2	136.5	154.7	146.0
Tasa de crecimiento (%)	259.7	122.0	112.6	113.3	94.4

Fuente: Elaborada por los autores a partir de datos de Rosstat (2019).⁶

Rosstat no compila estadísticas sobre los niveles de educación de los migrantes laborales y, por esta razón, nuestros cálculos del Indicador 1 se basan en las estadísticas de Rosstat sobre migrantes altamente calificados que tenían permisos de trabajo en lugar de graduados de instituciones de educación superior. Este reemplazo supone algunas deficiencias, pero es aceptable en el marco de este método. Los valores del indicador 4, “Personas que han vivido en el país receptor durante más de tres años como una proporción del número total de inmigrantes en él”, son imposibles de calcular ya que no existen estadísticas oficiales sobre esta categoría de inmigrantes.

Los cálculos del indicador 1 muestran que los migrantes laborales representan un nivel extremadamente bajo de capital humano. Los migrantes altamente calificados han representado un máximo de 1.76 por ciento del total. Al mismo tiempo, los inmigrantes altamente calificados son lo suficientemente numerosos como para reemplazar completamente a los rusos con calificaciones de educación superior que van al extranjero a trabajar.

⁶ Rosstat, acrónimo en ruso de Servicio Federal de Estadísticas del Estado de la Federación de Rusia.

Mientras tanto, la edad promedio de los trabajadores migrantes aumentó entre 2014 y 2016, y se mantuvo en 39 años en el periodo 2017-2018, lo que sugiere que el capital humano entrante ha aumentado en los últimos cinco años.

Los ciudadanos extranjeros contratados en Rusia para trabajos poco calificados representan un nivel relativamente bajo de capital humano. Al mismo tiempo, la edad promedio de los migrantes sugiere que existen algunas tendencias positivas. Sugerimos que Rosstat debiera hacer que su sistema de informes estadísticos sea más preciso, indicando el número o la proporción de migrantes con calificaciones de educación superior y clasificando a los migrantes de acuerdo con la duración de su estadía en Rusia.

CONCLUSIÓN

Los procesos migratorios actuales, por su intensa dinámica, tienen poderosos efectos sociales y económicos. Afectan a casi todas las esferas de la sociedad, también impactando tanto a los países de origen como a los receptores, especialmente en su capital humano.

Este artículo sistematiza los efectos positivos y negativos de la migración laboral internacional en el capital humano tanto en los países de origen como en los receptores. Por ejemplo, en los países de origen, la migración laboral tiende a tener efectos negativos más fuertes en el capital humano, mientras que los efectos positivos de la circulación de fuerza laboral no resultan observables.

La migración es un factor tanto cuantitativo como cualitativo del capital humano de los países receptores. Estos países tienen objetivos diferentes y a menudo diametralmente opuestos que perseguir en sus políticas migratorias, manifestándose esto principalmente en sus políticas relativas a la migración altamente calificada y a los estándares de edad, educación y formación de los migrantes.

La naturaleza multidimensional social y económica de la migración laboral requiere la implementación de métodos estadísticos para evaluar sus efectos positivos y negativos en el capital humano. Se considera que las series de dinámicas de métodos absolutos (incluido el promedio) e indicadores relativos es el método más preciso para analizar la migración laboral. Dichas dinámicas mostrarán efectos tanto positivos como negativos. Recomendamos utilizar este método de dinámicas para estudiar los procesos de la migración, y los procesos en los que esta impacta.

Así, los indicadores descritos en este artículo permiten monitorear los procesos migratorios e identificar tendencias en ellos. Ayudan también a desarrollar un sistema de gestión que garantice que la migración laboral aporta los máximos beneficios tanto a los países de origen como a los receptores.

Traducción: Fernando Llanas.

REFERENCIAS

- Adler, S. (1977). *International migration and dependence*. Inglaterra: Saxon House.
- Aleshkovskii, I. A., Grebenyuk, A. A., Kravets, V. A. y Maksimova, A. S. (2019). Foreign Migrants in the Russian Labor Market: Assessment of the Total Number and Contribution to Russia's GDP. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecasts*, 12(6), 197-208.
- Artal-Tur, A., Peri, G. y Requena-Silvente, F. (Eds.). (2014). *The Socio-Economic Impact of Migration Flows*. Suiza: Springer International Publishing.
- Becker, G. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5 Part 2), 9-49.
- Bodvarsson, Ö. B. y Hou, J. W. (2010). *The Effects of Aging on Migration in a Transition Economy: The Case of China* (Discussion Paper No. 5070). Recuperado de <http://ftp.iza.org/dp5070.pdf>
- Bourdieu, P. (2002). Forms of capital. *Economic Sociology*, 3(5), 60-74.
- Calenda, D. (Ed.). (2016). *Case studies in the international recruitment of nurses : promising practices in recruitment among agencies in the United Kingdom, India, and the Philippines*. Bangkok, TH: International Labour Organization. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_459869.pdf
- Carling, J. (1996). *International Labour Migration: Consequences for Countries of Origin*. (Occasional Paper No. 21). Recuperado de https://www.academia.edu/2961115/International_labour_migration_Consequences_for_countries_of_origin
- Cervantes, M. y Guellec, D. (2002). The brain drain: Old myths, new realities. *OECD Observer*, 230(1), 40-42. Recuperado de https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-observer/volume-2002/issue-1_observer-v2002-1-en
- Chiswick, B. (1978). The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-born Men. *The Journal of Political Economy*, 86(5), 897-921.
- Chiswick, B. R. y Miller, P. W. (2014). *International Migration and the Economics of language* (IZA Discussion Papers No. 7880). Recuperado de <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/90104/1/dp7880.pdf>
- Coleman, J. (2001). Social and Human Capital. *Social Sciences and Contemporary World*, 3, 122-139.
- Comité Asesor de Migraciones. (2020). *Review of the Shortage Occupation List 2020*. Recuperado de https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/927352/SOL_2020_Report_Final.pdf
- Denison, E. (1968). *Contribution of Knowledge to Economic Growth: An Inter-Country Analysis*. Rusia: Progress.

- Dinkelman, T. y Mariotti, M. (2014). *What are the Long Run Effects of Labor Migration on Human Capital? Evidence from Malawi* (NBER Working Paper Series No. 22049). Retrieved from <https://www.parisschoolofeconomics.eu/docs/ydepot/semin/texte1314/WHA2014TAR.pdf>
- Dustmann, C. y Kirchkamp, O. (2002). The Optimal Migration Duration and Activity Choice After Re-migration. *Journal of Development Economics*, 67(2), 351-372.
- Edwards, A. C y Ureta, M. (2003). International Migration, Remittances, and Schooling: Evidence from El Salvador. *Journal of Development Economics*, 72(2), 429-461.
- Federal State Statistics Service (Rosstat). (2019). *Labor and employment in Russia*. Moscú: Rosstat. Retrieved from https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2019.pdf
- Glazev, S. U. y Lvov, D. S. (1985). Theoretical and applied aspects of scientific and technological progress management. *Economics and mathematical methods*, (1), 793- 804.
- Granovetter, M. (1985). Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91(3), 481-510. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/2780199?seq=1>
- Grebenyuk, A. (2017). *Labour migration and economic development: consequence and system of indicators*. Moscú: Creative Economy.
- Hildebrandt, N. y McKenzie, D. (2005). *The Effects of Migration on Child Health in Mexico*. (World Bank Policy Research Paper No. 3573). <https://doi.org/10.1596/1813-9450-3573>
- Jasso, G. y Rosenzweig, M. (1982). Estimating the Emigration Rates of Legal Immigrants Using Administrative and Survey Data: The 1971 Cohort of Immigrants to the United States. *Demography*, 19(3), 279-290.
- Kahn, K., Collison, M., Tollman, S., Wolff, B., Garenne, M. y Clark, S. (2003, junio 4-7). Health Consequences of Migration: Evidence from South Africa's Rural Northeast (Agincourt). Presentado en *Conference on African Migration in Comparative Perspective*, (pp. 1-26). Sudáfrica.
- Kirdar, M. (2007). *Labor Market Outcomes, Capital Accumulation and Return Migration: Evidence from Immigrants in Germany*. Recuperado de <http://mpira.ub.unimuenchen.de/2028>
- Klugman, J. (2009). *Human Development Report 2009. Overcoming Barriers: Human Mobility and Development*. UNDP-HDRO Human Development Reports. Recuperado de http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/269/hdr_2009_en_complete.pdf
- Kolosnitsyna, M. y Suvorova, I. (2005). International Labor Migration: Theoretical Bases and Policy of Regulation. *Economic Journal*, (4), 548-553.
- Kommersant. (12 de agosto 2017). A migrant from nature. Who is going to work in Russia now. Autor. Recuperado de <https://www.kommersant.ru/doc/3380376>
- Olimova, S. (2010). The Impact of Labour Migration on Human Capital: The Case of Tajikistan. *Revue européenne des migrations internationales*, 26(3), 181-197.

- Organización Internacional para las Migraciones (OIM). (2003). *Migration in a Globalized World*. Ginebra: Autor. Recuperado de <https://www.iom.int/migration-globalized-world-2003>
- Organización de las Naciones (ONU). (2013). *International Migration Policies: Government Views and Priorities*. Nueva York: Autor. Recuperado de https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/policy/InternationalMigrationPolicies2013/Report%20PDFs/z_International%20Migration%20Policies%20Full%20Report.pdf
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2017). *International Migration Report 2017. Highlights*. Nueva York: Autor. Recuperado de <https://www.un.org/development/desa/publications/international-migration-report-2017.html>
- Popescu, C., Diaconu, L. y Maxim, A. (2014). The Impact of Migration on Human Capital and Economic Development. *The Proceedings of the International Conference Communication, Context, Interdisciplinary*, 3, 32-41.
- Rothgang, M. y Schmidt, C. (2003). *The New Economy, the Impact of Immigration, and the Brain Drain*. Amsterdam: Elsevier Science.
- Ryazantsev, S. V. y Grebenyuk, A. A. (2008). Potential of the return migration to Russia from the CIS and Baltic countries. *Population*, 2(40), 104-112.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Schultz, T. W. (1981). *Investing in People: the Economics of Population Quality*. Berkeley: University of California Press.
- Schwab, K. (2016). *Die Vierte Industrielle Revolution*. World Economic Forum. Múnich: Pantheon Verlag.
- Sjaastad, L. (1962). The Costs and Returns of Human Migration. *Journal of Political Economy*, 70(5 Part 2), 80-93.
- Statistisches Bundesamt. (2019). Population [Base de datos]. Recuperado de https://www.destatis.de/EN/Themes/Society-Environment/Population/_node.html
- Strovsky, L. y Jiang, J. (2008). Role of Overseas Chinese in China's economic development. *Bulletin USTU-UPI. Series: Economics and Management*, 2, 64-72.
- Taran, P., Ivakhnyuk, I., Pereira Ramos, M. d. C. y Tanner, A. (2009). *Economic migration, social cohesion and development: Towards an integrated approach*. Estrasburgo: Council of Europe Publishing.
- Vargas-Silva, C. y Fernández-Reino, M. (2019). *Migrants and Housing in the UK: Experiences and Impacts* (Migration Observatory Briefing). Reino Unido: University of Oxford. Recuperado de <https://migrationobservatory.ox.ac.uk/wp-content/uploads/2016/04/Briefing-Migrants-and-Housing-in-the-UK-Experiences-and-Impacts.pdf>

- World Bank. (2018). *Migration and Remittances: Recent Developments and Outlook*. Recuperado de <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30280>
- Yang, D. (2008). International migration, Human Capital and Entrepreneurship: Evidence from Philippine Migrant's Exchange Rate Shocks. *The Economic Journal*, 118(528), 591-630.
- Yormirzoyev, M. y Mittelhammer, R. (2015). Migration, Remittances and Economic Growth: An Empirical Study in the case of Former Soviet Republics. *Proceedings of the XVI April International Academic Conference*. Moscú, Rusia.
- Zagulyaev, D. G. (2010). The Concept of regulation of the international labor market of employees. *Bulletin of SUSU*, (7), 4-10.