

FACTORES DE FORTALECIMIENTO DEL RECURSO HUMANO DE LAS EMPRESAS EXTRANJERAS A PARTIR DE LOS PROGRAMAS DE MIGRACION OCUPACIONAL EN HONDURAS

RESUMEN

A través de este trabajo se pretende identificar como se benefician las empresas extranjeras y el capital humano beneficiado a través de la creación de los Programas de Migración Laboral ordenada.

Objetivo

- Identificar los factores de fortalecimiento del Recurso Humano de las empresas extranjeras a través de los proyectos de Migración laboral creados para promover la mano de obra Hondureña, así como los beneficios obtenidos por los hondureños beneficiados.

Alcance

El alcance de Investigación es correlacional debido a que mide el impacto cuantitativo y cualitativo de los Programas de Migración Laboral en la gestión de oportunidades de empleo para hondureños en el extranjero. Así mismo, a través de esta investigación se comprobará cómo estos programas han apoyado al Gobierno de Honduras a disminuir el desempleo en el país.

Resultados

A través de la aplicación de la encuesta a 233 beneficiarios se comprueba que los principales factores que motivan a hondureños a aplicar para estos programas son la inseguridad en el país y la estabilidad laboral que los mismos ofrecen como beneficio. Así mismo a través de entrevistas realizadas a expertos en la gestión de estos programas se comprueba que las empresas extranjeras buscan mano de obra calificada en países Centroamericano debido a la poca oferta laboral para ocupar estos puestos en sus países de origen, además de que en los países centroamericanos esta actividad es más común por lo que se aseguran de contratar a personal que fortalecerá al recurso humano existente.

Palabras clave: Migración, Laboral, Beneficios, Fortalecimiento

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años Centroamérica ha experimentado dinámicos flujos migratorios impulsados por políticas de libre movilidad establecidos mediante la conformación de alianzas entre países de origen y destino. Estos procesos se han dinamizado por la conformación de mercados económicos caracterizados por dinámicas laborales en las que la participación de la fuerza de trabajo extranjera proveniente de otros países es una característica fundamental.

Con el objetivo de analizar las características y los factores de fortalecimiento para países de origen y destino de mano de obra gestionada a través de los programas de Migración Laboral se ha realizado esta investigación ya que debido a la escasez de mano de obra para ocupar ciertos puestos de trabajo, algunas empresas han decidido contratar mano de obra extranjera para cubrir estas posiciones. Por lo tanto a partir del año 2008 países como Canadá y España suscribieron acuerdos bilaterales de migración de mano de obra, específicamente con Honduras y El Salvador como un mecanismo para la contratación de trabajadores extranjeros en respuesta a las necesidades de sus mercados de trabajo considerando admisiones permanentes basándose en las características del candidato: edad, nivel de educación, calificaciones, experiencia profesional (OIT).

Así mismo, el desempleo, la ausencia de oportunidades educativas y laborales para los jóvenes, la pobreza extrema y la creciente inseguridad ha obligado a los hondureños a migrar de forma irregular, ilegal y desordenada para buscar un futuro mejor. La mayor parte de ellos son hombres y mujeres entre 15 y 30 años que migran al extranjero buscando empleos que les provean un mayor nivel socioeconómico para sus familias, por lo que ha sido necesario desarrollar proyectos que promuevan la Migración Laboral Ordenada de Hondureños hacia el extranjero.

Por lo anterior, es importante para los gobiernos conocer su capacidad de Recursos Humanos, y el nivel de exigencia por sector de ocupación y la posibilidad de que la migración laboral se convierta en una estrategia para el desarrollo y especialización del mismo.

II. MARCO TEORICO / CONCEPTUAL / REFERENCIAL

En esta sección se proporciona información sobre estudios realizados por especialistas de instituciones que trabajan en temas relacionados a la Migración laboral de hondureños hacia el extranjero y el beneficio para las empresas contratantes en los países de destino en relación al fortalecimiento del recurso humano.

Debido a que la proporción de personas en edad de trabajar ha incrementado desde el año 1970, alcanzando casi 60% de la población total, sin embargo el porcentaje de jóvenes que no estudian ni trabajan (ninis) en nuestro país es la más alta de Latinoamérica. (Lineamientos del Plan de Alianza para la prosperidad del triangulo Norte, 2014). En Honduras constituyen más de la mitad de los desempleados. La falta de acceso a empleos formales, estables y bien remunerados ha derivado en altas tasas de subempleo, afectando a un buen porcentaje de la población en edad de trabajar.

Para mayo del año 2013 se estimó que la población económicamente activa es de 3, 628,733 personas, de los cuales 2, 303,155 son hombres y 1,325, 577 son mujeres. Así mismo se determinó que de los 3, 628,733 hondureños en edad de trabajar 141,724 se encuentran desempleados, representando un 9.3% de la PEA. La legitimidad se ha descrito como "una percepción o suposición generalizada de que las acciones de una entidad son deseables, propia o apropiada dentro de un sistema socialmente estructurado de normas, valores, creencias y definiciones" (Suchman, 1995).

Adicionalmente, el mayor problema del empleo en Honduras es la población sub empleada, la cual es resultado de una anomalía del mercado de trabajo. (www.ine.gob.hn, s.f.).

La población subempleada se divide en:

Los Subempleados Visibles: Son las personas que en la semana trabajaron menos de 36 horas, sin embargo desean haber podido trabajar más tiempo, pero no lo hacen porque no encontraron más trabajo.

Los Subempleados Invisibles son las personas que habiendo trabajado 36 horas semanales o más, tienen ingresos mensuales inferiores al salario mínimo promedio mensual por Rama de Actividad Económica y área geográfica.

Se entiende por **Migración Laboral** a la movilidad de personas con el propósito explícito de trabajar, ya sea que se trate de migrantes regulares o irregulares, así mismo es considerado un fenómeno transnacional y por lo tanto no puede gestionarse ni abordarse exclusivamente en el ámbito nacional (Migraciones O. I., 2010) (OIM, Módulo A, 2010).

La Migración Laboral pretende crear nuevos mercados para (OIM, Modulo F, 2010):

- **Atenuar desempleo:**
Ya que un mercado externo aprovecha la Mano obra de Nacional, proporcionando oportunidades laborales a hondureños y a su vez disminuyendo esta responsabilidad al Gobierno de Honduras.
- **Generar divisas a través de la percepción de remesas:**
Debido a que los hondureños que viajan al extranjero trabajan legalmente, esto les permite trabajar 8 horas diarias, 40 horas a la semana devengando un salario promedio por hora de \$ 12.00, de los cuales un porcentaje es enviado a sus familiares en Honduras.
- **Promover la adquisición y transferencia de competencias:**
A través de la contratación de la Mano de Obra Calificada, quienes desarrollaran nuevas competencias técnicas en las áreas que la Empresa contrata.

Se considera que existen varios tipos de Migración Laboral (OIM, Modulo H, 2010):

- Permanente: Trabajadores llegan para quedarse en el país de destino.
- Temporal: Trabajadores no modifican su residencia habitual, regresan a su país de origen. después de un periodo afuera.
- Circular: Trabajadores van y vienen en repetidas ocasiones entre el país de origen y destino

- Fronteriza: Trabajadores viven en su residencia habitual y cruzan la frontera todos los días para trabajar en el país vecino.

III. METODOLOGÍA

La metodología de una investigación está formado por un conjunto de procedimientos y técnicas específicas consideradas como adecuadas para la recolección y análisis de la información requerida para realizar el estudio.

El tipo de investigación es cuantitativa, ya que se pretende medir en términos estadísticos las razones que motivan al recurso humano hondureño a aplicar a los programas de Migración Laboral para trabajar en empresas en el extranjero, quienes buscan fortalecer su capital humano a través de los mismos.

El diseño de la investigación será no experimental, ya que no se puede manipular la variable Oportunidades Laborales debido a que las mismas son proporcionadas por otros países para Hondureños hacia el extranjero, sin embargo se puede establecer el impacto de estas oportunidades en la economía nacional, a través de las remesas enviadas por los hondureños beneficiados con estos proyectos y en los beneficios percibidos por los familiares de los mismos.

Por lo tanto la muestra la componen 223 hondureños que aún viven y trabajan en el extranjero.

a. Componentes y recolección de datos

Para la recolección de información se realizarán entrevistas de profundidad realizadas a expertos conocedores de las variables. Como actores clave a entrevistar se consideran: Coordinadores de programas de Migración Laboral, personal de la Secretaría de trabajo, personal de la Secretaría de Finanzas y expertos en la temática de migración. Así mismo se utilizarán cuestionarios, los cuales se aplicarán a los beneficiarios de los programas de Migración Laboral.

La unidad de análisis serán los hondureños que han sido beneficiados con los programas de Migración Laboral. A la fecha se contabilizan 533 hondureños.

Los instrumentos que se utilizarán en esta investigación serán los siguientes:

- Entrevistas de profundidad a expertos.
- Cuestionario a beneficiarios.

Al obtener la información a través de entrevistas y cuestionarios, los resultados se analizarán de manera cualitativa (entrevistas) y de forma cuantitativa los resultados de los cuestionarios aplicados.

Las entrevistas con expertos deberán de realizarse en sus oficinas de trabajo y los cuestionarios deberán de enviarse a través de correo electrónico a los hondureños beneficiados con los programas.

IV. ANÁLISIS DE DATOS

Para los hondureños que han sido beneficiados, la razón principal que los motivo a aplicar a este programa para trabajar en el extranjero es la falta de empleo, factor que se encuentra directamente relacionado con el ingreso económico y que en su momento los beneficiarios no percibían ya que en el país existe poca o una nula oferta laboral, otra razón que motivo a hondureños a aplicar a este programa es la inseguridad que predomina en el país desde hace algunos años y que se va en incremento.

Gráfico no. 1: Pregunta no. 1 de Encuesta a Beneficiarios



Fuente: Entrevista a beneficiarios

V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Como se observa en la tabla hay una asociación significativa entre los beneficios obtenidos en la familia con respecto al envío de remesas ya que el p. Valor es inferior a 0.05 (0.00) lo cual significa que se rechaza la hipótesis nula.

TABLA 2. Resultados de la prueba

Cuánto envía a su familia en Honduras mensualmente?	Remesas Enviadas			Total
	1 De \$ 100 a \$ 200	2 De \$ 200 a \$300	3 De \$ 300 a \$ 400	
Beneficios	143	50	30	223
				223

VI. CONCLUSIONES E IMPLICACIONES

Los programas de Migración Laboral benefician tanto a las empresas contratantes como a los países que ejecutan los mismos, por tal razón estos programas deberían ejecutarse con más frecuencia sobre todo porque los convenios para ejecutar los mismos ya existen.

REFERENCIAS

Estadísticas, Instituto Nacional de. (mayo de 2013). XLIV Encuesta Permanente de Hogares de propósitos múltiples.

OIM. (2010). Módulo A. En OIM, *Modulo de Capacitación sobre la gestión de la Migración en América Latina* (pág. 25).

OIM. (2010). Modulo F. En OIM, *Desarrollo de Estrategias dirigidas al Mercado Laboral*.

OIM. (2010). Modulo H. En OIM, *Evaluar la Necesidad de la Mano de Obra Extranjera*.

OIT. (s.f.). *Estudios Sobre Migraciones Internacionales*. Ginebra.

Trabajo-OIT, O. I. (s.f.).

www.ine.gob.hn. (s.f.).

AUTORIZACIÓN Y RENUNCIA

El siguiente texto deberá aparecer en la sección; "Los (a) autores facultan a CEAT para publicar el escrito en los procedimientos de la conferencia. CEAT o los editores no son responsables por el contenido y las implicaciones de lo que esta expresado en el escrito."