



Organización
Internacional
del Trabajo

► El papel de los interlocutores sociales en el desarrollo, el reconocimiento y la adecuación de las competencias de las personas trabajadoras migrantes

Una contribución a la Alianza Mundial para las Competencias

Resumen ejecutivo

► 1. El rol de los interlocutores sociales en el desarrollo de competencias

1.1. Los interlocutores sociales en la política de migración laboral

Las políticas de migración laboral se diseñan, aplican, supervisan y evalúan de diversas maneras. Esta complejidad depende del panorama de las políticas públicas del país, del papel de las instituciones del mercado laboral, de la presencia del diálogo social y del respeto de las obligaciones internacionales (por ejemplo, la aplicación de los convenios pertinentes ratificados de las Naciones Unidas y la OIT, incluidos los instrumentos sobre las personas trabajadoras migrantes, y otros acuerdos sobre migración laboral). Todos estos factores condicionan la participación de los interlocutores sociales en la política de migración laboral.

Las políticas migratorias, incluidas las políticas relacionadas con la migración laboral, han tendido a diseñarse desde una perspectiva de seguridad en lugar de basarse en la evidencia de las necesidades o los impactos del mercado laboral (OIT 2017a). En muchos países, los ministerios de trabajo y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a menudo no tienen un papel para participar en los procesos de diálogo sobre la migración, incluso en el caso específico de la migración laboral. Sin embargo, la participación de estas partes interesadas es fundamental para dotar de legitimidad y eficacia a este ámbito político mediante un enfoque tripartito.



En muchos países, los ministerios de trabajo y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a menudo no tienen un papel para participar en los procesos de diálogo sobre la migración, incluso en el caso específico de la migración laboral.



1.2. Interlocutores sociales en materia de política de competencias y aprendizaje permanente



La participación de los interlocutores sociales en la gobernanza, el diseño, la planificación, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las políticas y los sistemas de capacidades es de vital importancia para **garantizar su eficacia, pertinencia y calidad**.

Los ámbitos en los que los interlocutores sociales pueden participar en la formulación, aplicación y revisión de las políticas nacionales de desarrollo de los recursos humanos, educación, formación y aprendizaje a lo largo de toda la vida se detallan en la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195). Entre ellos figura **la contribución al desarrollo de los marcos nacionales de cualificaciones (MNC)**, que a menudo se utilizan para iniciar reformas de las políticas de competencias en una serie de ámbitos políticos clave.

Un marco de cualificaciones es un instrumento para el desarrollo, la clasificación y el reconocimiento de habilidades, conocimientos y competencias a lo largo de un continuo de niveles acordados (Tuck 2007).

Los países pueden aplicar un MNC por varias razones:



Dar coherencia a un sistema de cualificaciones fragmentado



Corregir el desajuste entre las cualificaciones y las capacidades reales necesarias en el mercado laboral



Aumentar la credibilidad y la calidad de las cualificaciones y los programas de formación existentes



Reconocer **aprendizajes previos**, facilitando así la integración en el sistema educativo formal

Cada país posee un MNC, dentro del cual se posicionan todas las cualificaciones formales y los niveles de aprendizaje en un sistema de educación y formación. En esencia, se trata de un marco de cualificaciones y, por lo general, no hay ninguna razón de peso para que un país inicie un proceso de reforma para introducir un nuevo MNC.

En cualquier caso, si bien puede haber diferentes enfoques en los distintos países y regiones, tanto el sistema educativo como el mercado laboral deben contar con cualificaciones basadas en los resultados del aprendizaje y la evaluación de la calidad, lo que, de facto, implica la creación de sistemas nacionales o de cualificaciones sectoriales.

Los MNC son conceptos complejos y las experiencias nacionales varían en función de los entornos institucionales, las capacidades de las partes interesadas implicadas y los recursos disponibles. Para que la adecuación y el reconocimiento de las competencias tengan lugar en la migración laboral, no es necesario que existan MNC en cada uno de los países a lo largo de la migración

En los últimos años, los MNC se han introducido por una amplia gama de razones, a menudo consideradas como un instrumento para armonizar sistemas de desarrollo de capacidades muy heterogéneos, así como una herramienta para facilitar la movilidad educativa en todo el sistema de educación y formación. Al igual que otros enfoques en el ámbito del desarrollo de capacidades, el modelo del MNC se ha difundido a un ritmo vertiginoso en todo el mundo, especialmente entre los países en transición y en desarrollo, donde actualmente más de 150 países están considerando modelos de MNC (CEDEFOP et al. 2017). Sin embargo, las experiencias de implementación han sido variadas.

Otro mecanismo clave para que los interlocutores sociales se impliquen en las políticas de competencias y aprendizaje permanente es **la participación a nivel sectorial**. Muchas veces, esto se ve facilitado por comités o consejos sectoriales que se establecen para proporcionar un mecanismo de coordinación para el desarrollo de competencias en sectores económicos.

La cobertura de la industria de estos diferentes organismos varía según el país. Los consejos transversales se consideran similares a los consejos sectoriales, pero abarcan tendencias y desarrollos en dos o más sectores (ECORYS 2010). El papel de los organismos o consejos sectoriales de cualificaciones suele consistir en aumentar la pertinencia de la formación para satisfacer las necesidades del mercado de trabajo, contribuyendo al análisis de las necesidades de cualificaciones y al desarrollo de normas o perfiles profesionales o de cualificación. No existe un modelo único: en algunos casos son bipartitos; en otros, tripartitos o multipartitos.

 El papel de los organismos o consejos sectoriales de cualificaciones suele consistir en aumentar la pertinencia de la formación para satisfacer las necesidades del mercado de trabajo.

► 2. El rol en el reconocimiento de competencias y cualificaciones

La adecuación de los puestos de trabajo y las competencias es un factor importante que determina los resultados del mercado laboral, y el análisis de la inadecuación de las competencias es fundamental para la elaboración de políticas del mercado laboral, incluidas las políticas de migración e integración laboral. Por ejemplo, el nivel de inadecuación de las competencias es considerable en Europa: de 2002 a 2014, la incidencia media de la sobreeducación basada en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) aumentó del 7,6 por ciento al 11 por ciento de los ocupados, mientras que la incidencia media de la subeducación —basada en la CIUO— disminuyó del 35,9 por ciento al 25,9 por ciento de los ocupados (Sparreboom y Tarvid 2017).

Además, en consonancia con el aumento de las poblaciones de migrantes y refugiados, y la posible escasez de mano de obra y de cualificaciones en algunos países de destino de Europa, Américas, Asia y África, se están buscando mecanismos y opciones de política para el reconocimiento efectivo de las competencias en el contexto de la contratación de personas trabajadoras migrantes en todos los niveles de cualificación.

Para el reconocimiento de las cualificaciones y competencias extranjeras, se necesitan conocimientos detallados sobre los sistemas de educación y formación, tanto en los países de origen como en los de destino, incluidos los niveles, el contenido y la calidad; mientras que las herramientas para la transparencia y el reconocimiento de once cualificaciones se están convirtiendo en una importante cuestión política tanto para los países de origen como para los de destino. Lo anterior, con el fin de facilitar el reconocimiento del aprendizaje previo y la validación, la evaluación y el reconocimiento de las competencias adquiridas de manera informal y no formal.



Definiciones básicas para el reconocimiento de cualificaciones y competencias

El reconocimiento de cualificaciones y competencias abarca dos ámbitos principales: el académico y el profesional.

Reconocimiento académico: permite continuar los estudios en el nivel adecuado, además de facilitar el acceso a un puesto de trabajo adecuado.

Reconocimiento profesional: brinda la oportunidad de practicar las competencias profesionales adquiridas en el extranjero. Abarca tanto las profesiones reguladas como las no reguladas. Las profesiones reguladas suelen regirse por actos jurídicos que exigen el registro, la certificación o la concesión de licencias. Las profesiones no reguladas no implican ningún proceso específico, ya que el trabajador evalúa las cualificaciones y la competencia profesional.

Reconocimiento del aprendizaje previo: abarca tanto el aprendizaje no formal como el informal.

- ▶ El aprendizaje no formal: suele tener lugar fuera de las instituciones educativas formales (escuelas, colegios, centros de formación y universidades) y no da lugar a ningún certificado reconocido a nivel nacional.
- ▶ El aprendizaje informal: es parte de la vida cotidiana, ocurre en el lugar de trabajo, en la familia o en la comunidad, y no es necesariamente intencional.
- ▶ Las competencias adquiridas de manera informal o no formal pueden ser muy valiosas para la competencia profesional. Este tipo de aprendizaje podría ser especialmente útil para las personas trabajadoras migrantes que han adquirido nuevas competencias en el extranjero pero que no tienen un certificado que facilite su reinserción en el mercado laboral cuando regresen a su país de origen.



Factores clave para implementar un reconocimiento efectivo de competencias

El reconocimiento de competencias puede llevarse a cabo de varias maneras, por lo general midiéndolas en relación con las normas profesionales acordadas. Los siguientes factores son clave para implementar un reconocimiento efectivo de habilidades (Hofmann y Kirsch 2020):



Evaluación de las necesidades



Disposiciones institucionales, funciones, responsabilidades y capacidades de las instituciones participantes



Marco normativo (presencia de cualificaciones con respecto a las cuales puedan evaluarse las competencias de las personas trabajadoras migrantes, y se pueda expedir un certificado de aptitud)



Aseguramiento de la calidad



Financiación (normalmente a través de la responsabilidad compartida)



Participación de los interlocutores sociales en todas las fases del proceso



Mecanismos de cooperación bilateral y multilateral

El reconocimiento de competencias a nivel nacional puede facilitarse mediante instrumentos disponibles a nivel internacional o negociarse a nivel bilateral, regional o multilateral.

Instrumentos internacionales

A nivel internacional existen los siguientes instrumentos:

- ▶ **Convenio sobre los trabajadores migrantes** (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143). El artículo 14, letra b), se refiere específicamente al reconocimiento de las cualificaciones profesionales adquiridas en el extranjero, incluidos los certificados y diplomas.
- ▶ **Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos**, 1975 (núm. 142). Promueve la adopción y el desarrollo de «políticas y programas globales y coordinados de orientación y formación profesionales, estrechamente vinculados con el empleo, en particular a través de los servicios públicos de empleo».
- ▶ **Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos**, 2004 (núm. 195). En el párrafo 12 de la Parte VI se indica que «deberían concebirse disposiciones especiales para garantizar el reconocimiento y la certificación de las aptitudes y calificaciones de los trabajadores migratorios».
- ▶ **Convenciones de la UNESCO**. Bajo los auspicios de la UNESCO, se han aprobado cinco convenciones regionales y una convención interregional para el reconocimiento de los estudios y cualificaciones de la educación superior.
- ▶ En el marco del **Convenio del Consejo de Europa** y la UNESCO, sobre el **Reconocimiento de las Cualificaciones relativas a la Educación Superior en la Región Europea**, se crearon 1 997 centros nacionales de información como parte de la Red Europea de Centros de Información sobre movilidad académica y reconocimiento. Hasta la fecha, la UNESCO está trabajando en el establecimiento de una Convención Mundial sobre el Reconocimiento de las Cualificaciones de la Educación Superior.
- ▶ **El Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (AGCS)** de la Organización Mundial del Comercio (OMC) abarca, entre otros temas, el movimiento temporal de proveedores de servicios. Esto implica la capacidad de acceder a los mercados laborales de otros países, lo que requiere el reconocimiento de las cualificaciones. El AGCS fomenta la celebración de acuerdos bilaterales o multilaterales sobre el reconocimiento de cualificaciones. Cualquier nuevo acuerdo de reconocimiento debe notificarse al Consejo del Comercio de Servicios de la OMC, para que otros Estados miembros puedan negociar acuerdos similares.

Procesos tripartitos subregionales

Los interlocutores sociales también participan en procesos tripartitos a nivel subregional, como la SADC o la CEDEAO, lo que puede ofrecer oportunidades para entablar un diálogo en torno a las competencias. Las comunidades económicas regionales también han establecido marcos jurídicos que pueden facilitar la portabilidad de las competencias entre los países participantes, ya sea reconociendo las cualificaciones o armonizándolas con las normas internacionales acordadas, por ejemplo, la Unión Europea (UE), la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN), etc.

Acuerdos de reconocimiento mutuo

Un acuerdo de reconocimiento mutuo (ARM) es un acuerdo entre dos o más países para considerar que las cualificaciones expedidas por un país son válidas en otro(s). En los países de la ASEAN existe un ARM para ocho categorías profesionales: ingenieros, enfermeros, proveedores de servicios de topografía, arquitectos, proveedores de servicios de contabilidad, médicos, odontólogos y profesionales del turismo. Los siete primeros se refieren a profesiones que están reguladas en la mayoría de los países.

La implementación de los acuerdos de reconocimiento mutuo no ha estado exenta de desafíos, principalmente debido a los diferentes requisitos de educación y pruebas en toda la región (BAD y OIT 2014). Además, en el contexto de la ASEAN, el principal problema para el reconocimiento de las cualificaciones en la fase de adecuación al empleo sigue siendo la separación

entre las políticas de cualificaciones y las políticas de admisión (y las prácticas de contratación); por ejemplo, los acuerdos de reconocimiento mutuo no están respaldados por sistemas de movilidad, y las políticas de admisión a menudo no cubren todos los perfiles de competencias, sino solo a los poco cualificados (trabajadores generales y trabajadores domésticos) y a los altamente cualificados (expatriados).

La Directiva 2005/36/CE de la UE relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales abarca todas las profesiones reguladas, excepto aquellas para las que el reconocimiento de cualificaciones profesionales se rige por disposiciones legales específicas (por ejemplo, la gente de mar, los auditores legales, los intermediarios de seguros, los controladores de tránsito aéreo, etc.). La lista de profesiones reguladas en cada país de la UE está incluida en el sitio web del mercado único de la UE. En el marco de los procedimientos de la UE para el diseño de nuevas directivas o la actualización de las existentes, se consulta a los interlocutores sociales.

De conformidad con la Directiva sobre cualificaciones profesionales, la Comisión Europea adoptó el 24 de junio de 2015 el Reglamento de Ejecución (UE) 2015/983 sobre el procedimiento de expedición de la tarjeta profesional europea. Este procedimiento electrónico permite a las enfermeras responsables de cuidados generales, farmacéuticos, fisioterapeutas, agentes inmobiliarios y guías de montaña solicitar en línea el reconocimiento de sus cualificaciones en otros países de la UE. En el futuro, este sistema podrá extenderse a otras profesiones.



Acuerdos bilaterales sobre migración laboral (ABML)

Los ABML se utilizan cada vez más para regular el proceso de migración laboral, proteger los derechos de las personas trabajadoras migrantes, garantizar las competencias adecuadas y la adaptación al puesto de trabajo.

Los ABML requieren una gestión cuidadosa para garantizar su implementación efectiva, incluida la contratación, las pruebas y la certificación de las personas trabajadoras migrantes, y el intercambio oportuno de datos e información entre los países de origen y destino. Para muchos de estos acuerdos, los mecanismos de aplicación y supervisión tienden a ser ineficaces, y frecuentemente se centran más en los procedimientos de contratación y menos en el bienestar y la protección.

No es necesario que el ABML sea demasiado detallado o excesivamente prescriptivo cuando se trata de cuestiones de reconocimiento de competencias; depende del nivel de desarrollo de los sistemas nacionales de cualificaciones. Basta con establecer un vínculo con los acuerdos existentes en materia de cualificaciones. Esto debería aplicarse también al acceso de las personas trabajadoras migrantes a oportunidades de formación que aborden las carencias de cualificaciones detectadas en el proceso de reconocimiento, de acuerdo con los requisitos del país de destino.

Estudios de la OIT demuestran que el diálogo social no suele estar presente durante las fases de diseño de un ABML (Wickramasekara 2015; Popova y Panzica 2019). Las fases preparatorias por lo general no incluyen consultas exhaustivas con las principales partes interesadas, en particular los interlocutores sociales, ni análisis preliminares de las posibles necesidades e implicaciones del mercado laboral. En segundo lugar, si bien la voluntad política suele estar presente, la fase de negociación ilustra una falta de atención a las características importantes de un ABML, como el contenido, los procedimientos de contratación, las medidas específicas para la protección de las personas trabajadoras migrantes, la igualdad de género, los mecanismos de reconocimiento de competencias y la adecuación, entre otros.

Pasaportes de habilidades

Los pasaportes de habilidades han sido un fenómeno creciente. Cabe señalar que son útiles para comunicar las capacidades que se poseen en un contexto de sistemas de educación y formación muy homogéneos.

Ejemplos:

- ▶ Pasaporte de habilidades de la UE: explica a qué nivel del Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) corresponden las competencias, independientemente de cómo se hayan adquirido y dónde.
- ▶ Pasaporte de habilidades de Ontario
- ▶ Pasaporte de habilidades de la industria de suministro de electricidad de Australia
- ▶ Pasaporte de cualificaciones de la UNESCO: diseñado específicamente para apoyar a las personas refugiadas y migrantes vulnerables que solicitan educación superior. Se trata de un documento normalizado en el que se describen las cualificaciones más elevadas alcanzadas, el campo temático, otras cualificaciones pertinentes, así como la experiencia laboral pertinente y el dominio del idioma (en los casos en que sea posible justificarlo y pueda tener relevancia).

Tiene una validez de cinco años a partir de la fecha de emisión. El objetivo principal del pasaporte es proporcionar acceso y oportunidades para mejorar sus conocimientos lingüísticos y realizar estudios complementarios, lo que podría facilitar su entrada en el mercado laboral o permitirles acceder al reconocimiento formal de cualificaciones o competencias.

Financiación

El reconocimiento de las cualificaciones extranjeras, la validación del aprendizaje previo y el desarrollo de competencias son fundamentales para la integración de las personas trabajadoras migrantes en el mercado laboral, pero usualmente se pasan por alto sus implicaciones en materia de costes o no se tienen en cuenta en absoluto. Para hacer frente a esta deficiencia, podría haber diferentes escenarios:

- ▶ La anticipación del proceso de reconocimiento: puede llevarse a cabo a través de mecanismos como la formación previa a la partida, organizada en los países de origen, sobre los perfiles profesionales demandados en los países de destino.
- ▶ El diseño de planes de estudio que conduzcan a la certificación: válidos tanto en los países de origen como en los de destino.

Ejemplos:

- ▶ Centro de Formación «Don Bosco» de El Cairo: expide certificados de competencia válidos tanto en Egipto como en Italia.
- ▶ Asociación educativa germano-marroquí: creada en 2011 en el marco de la «Asociación Deauville». Este proyecto tiene como objetivo integrar las competencias de los jóvenes marroquíes formados en los sectores de hostelería, restauración y servicios alimentarios (HORECA, por sus siglas en inglés), con experiencia laboral en Alemania. El aprendizaje profesional realizado en las empresas alemanas garantiza que las competencias de los trabajadores sean plenamente reconocidas tanto en los países de origen como en los de destino. La agencia

marroquí de empleo ANAPEC (*Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Competences*) es la encargada de preseleccionar a los candidatos, en cooperación con la Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GIZ).

- De manera similar, el gobierno italiano prevé la organización de cursos de formación en los países de origen de potenciales migrantes. Los cursos incluyen el idioma italiano, información sobre el mercado de trabajo en Italia y formación profesional específica sobre las competencias para las que se podría contratar migrantes. Asimismo, los cursos están destinados a alinear las competencias de las personas trabajadoras migrantes con las necesidades del mercado laboral italiano a través de una experiencia de formación específica en las empresas italianas. Los ciudadanos extranjeros que han comenzado su formación en su país de origen pueden participar en esas iniciativas en Italia, adquiriendo así experiencia práctica. En este caso, el visado para fines relacionados con los estudios ofrece al migrante la oportunidad de trabajar durante el período de formación práctica. Los patrocinadores son las autoridades locales (regiones y provincias), que son responsables de proporcionar un plan de formación detallado para cada individuo. El aprendizaje debe durar entre tres y doce meses.

Las competencias en las que se capacitará a los potenciales migrantes son identificadas por los principales promotores, que son: organizaciones de empleadores y de trabajadores, instituciones públicas e internacionales y ONG que han estado operando durante al menos tres años en el área de protección de migrantes. Los países elegibles son aquellos que tienen ABML con Italia (por ejemplo, Albania, República de Moldavia, Sri Lanka) o un acuerdo de readmisión (por ejemplo, Argelia, Bosnia y Herzegovina, Egipto, Gambia, Ghana, Nigeria, Filipinas, Senegal, Túnez).

Al anticipar el reconocimiento y la formación en el país de origen, con el apoyo financiero del país de destino o la participación en los costes con él, las cuestiones relacionadas con las competencias se abordan y pagan antes de la salida. Por lo tanto, no se requieren recursos financieros adicionales a su llegada y las personas trabajadoras migrantes están listas para comenzar sus nuevos trabajos, utilizando las habilidades o calificaciones adquiridas.

▶▶ Al anticipar el reconocimiento y la formación en el país de origen, con el apoyo financiero del país de destino o la participación en los costes con él, las cuestiones relacionadas con las competencias se abordan y pagan antes de la salida.

► 3. El rol en la adecuación de las personas trabajadoras migrantes

Aunque los servicios públicos de empleo (SPE) no participan directamente en el reconocimiento de competencias, pueden desempeñar un papel activo en el apoyo a las personas trabajadoras migrantes, por ejemplo, mediante la autoevaluación de sus competencias, la identificación de brechas y la sugerencia de cursos de formación necesarios para colmar estas carencias, así como con asesoramiento sobre los procedimientos para las pruebas y la expedición de certificación.

En general, estos servicios deben diseñarse para todas las personas trabajadoras, pero podrían incluir a las personas trabajadoras migrantes, si son elegibles para tales medidas, especialmente si esto se ha negociado a través de una ABML.

Los SPE también podrían encargarse de apoyar a las personas trabajadoras migrantes de retorno en su reinserción en el mercado laboral, haciendo uso de las nuevas capacidades adquiridas en el extranjero (reconocimiento de cualificaciones extranjeras o de aprendizajes previos) o, en su caso, ofreciéndoles actualización profesional o mejora de sus capacidades.

La decisión de facilitar el acceso a las políticas activas del mercado laboral a las personas trabajadoras migrantes debe formar parte de las obligaciones internacionales (bilaterales o multilaterales) o de una decisión política a nivel nacional de invertir en la integración en el mercado laboral. Este enfoque podría ser especialmente ventajoso para las personas trabajadoras migrantes cualificadas que regresan, por ejemplo, las y los trabajadores sanitarios, con el fin de apoyar su reinserción laboral y la reintegración de sus cualificaciones en los servicios públicos de salud.

Las empresas de los países de destino podrían disponer de fondos especiales para el desarrollo de aptitudes y otros servicios para las personas trabajadoras migrantes. En algunos casos, estos fondos se crean a través de la negociación colectiva y los recursos son administrados conjuntamente por personas trabajadoras y empleadores.

Los empleadores también suelen contribuir a la financiación de las competencias y el aprendizaje permanente en un país. Esto se lleva a cabo a través de contribuciones fiscales y/o fondos de capacitación, generalmente basados en gravámenes sobre la nómina. La gestión de estos fondos también suele ser tripartita (Ziderman 2018). Los diferentes tipos de asociaciones público-privadas facilitan el reparto de las inversiones en formación a nivel local, por ejemplo, mediante contribuciones a los proveedores de formación existentes, o la creación de nuevos proveedores de formación, y la oferta de formación en el lugar de trabajo.



► 4. Algunas buenas prácticas/ejemplos de mecanismos

Proceso de Bolonia

En junio de 1999 se firmó la Declaración de Bolonia, cuyo objetivo era armonizar las estructuras de titulación y los procedimientos de garantía de calidad en todos los sistemas de educación superior, formando el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). En la actualidad, el número de miembros ha crecido más allá de las fronteras geográficas de Europa hasta incluir un total de 46 naciones.

Aunque es poco probable que el EEES se amplíe en un futuro próximo, la cooperación más allá de las fronteras forma parte ahora de la agenda de Bolonia. Uno de los ejemplos del impacto que Bolonia está teniendo más allá de las fronteras del EEES es en los países francófonos del Magreb (Argelia, Marruecos y Túnez). Con la educación superior siguiendo el modelo del sistema francés, los tres países están adaptando sus sistemas de educación superior al marco de cualificaciones francés inspirado en Bolonia.

Proceso de Copenhague

La Declaración de Copenhague se firmó en 2002 para mejorar la cooperación en la educación y formación profesional europeas. En virtud de la Declaración, los Estados miembros, los países del Espacio Económico Europeo (EEE), los interlocutores sociales y la Comisión Europea han estado cooperando en varios instrumentos específicos, incluidos los acuerdos sobre normas, orientación y validación, los mecanismos de garantía de calidad y el desarrollo de un Sistema Europeo de Créditos para la Formación Profesional, Educación y Capacitación (ECVET, por sus siglas en inglés), un sistema de acumulación y transferencia de créditos diseñado para la educación y formación profesional en Europa. La cobertura geográfica del Proceso de Copenhague incluye a los países candidatos a la adhesión a la UE (la Antigua República Yugoslava de Macedonia y Turquía).

Marco Europeo de Cualificaciones (MEC)

El MEC es un marco de referencia europeo común que vincula los sistemas de cualificaciones de los países, actuando como una herramienta de traducción para hacer que las cualificaciones sean más transparentes. Tiene dos objetivos principales: promover la movilidad entre países y facilitar el aprendizaje permanente. El MEC describe los resultados esperados del aprendizaje como «resultados de aprendizaje», es decir, lo que una persona sabe, comprende y es capaz de hacer, en lugar del tiempo dedicado al estudio.

El MEC tiene por objeto facilitar la comparación de cualificaciones y niveles de cualificación entre los países europeos (certificados de cursos, certificados profesionales, entre otros) con el fin de promover la movilidad geográfica y del mercado laboral, así como el aprendizaje permanente. Se divide en ocho niveles de referencia, donde el nivel uno corresponde a la finalización de la escuela obligatoria y el nivel ocho a un título de doctorado. Como tal, también contribuirá a reducir las barreras entre los diferentes sistemas educativos, de formación y de aprendizaje a nivel nacional o sectorial.

El MEC es un marco de cualificaciones y no de competencias. Por lo tanto, no está destinado a ser utilizado en la clasificación de competencias individuales. Existen otras herramientas para las competencias, como las incluidas en el Pasaporte Europeo de Capacidades (también conocido como *Europass*), el cual se diseñó para ayudar a los ciudadanos a comunicar sus capacidades y cualificaciones de manera efectiva; a los empleadores a comprender las capacidades y cualificaciones de la mano de obra; y a las autoridades encargadas de la educación y la formación para que definan el contenido de los planes de estudio.

Cualificaciones Vocacionales del Caribe

La Comunidad del Caribe (CARICOM) fue establecida por el Tratado de Chaguaramas el 1 de agosto de 1973. Actualmente cuenta con quince Estados Miembros y cinco Miembros Asociados. La creación en 2008 del Mercado y la Economía Únicos de CARICOM puso de manifiesto la necesidad de facilitar la movilidad laboral y la adecuación de las cualificaciones. Se priorizó el desarrollo de sistemas coordinados de educación y formación técnica y profesional (EFTP) mediante la adopción de mecanismos específicos de coordinación y referencia. CARICOM confió la elaboración de dichos instrumentos a la Asociación de Organismos Nacionales de Capacitación del Caribe.

Desde su creación, el objetivo principal de la Asociación ha sido implementar y gestionar un sistema regional de formación y certificación, denominado Cualificación Profesional del Caribe (CVQ, por sus siglas en inglés) para garantizar una impartición estándar de la EFTP, basada en competencias dentro del Mercado y la Economía Únicos. El sistema CVQ sigue el enfoque de educación y formación basado en competencias, el cual consiste en módulos o unidades de competencia orientados al lugar de trabajo y basados en el rendimiento, que pueden acumularse para obtener una cualificación profesional.

► 5. Conclusiones



Los ministerios de trabajo, en colaboración con otros organismos gubernamentales pertinentes y las organizaciones de trabajadores y de empleadores, pueden y deben desempeñar un papel más activo en las reformas de las políticas de migración laboral, competencias y aprendizaje permanente.



Los interlocutores sociales son cruciales no solo para identificar las necesidades y tendencias del mercado laboral, sino también para garantizar la productividad, el crecimiento económico inclusivo y la mejora de las condiciones de trabajo.



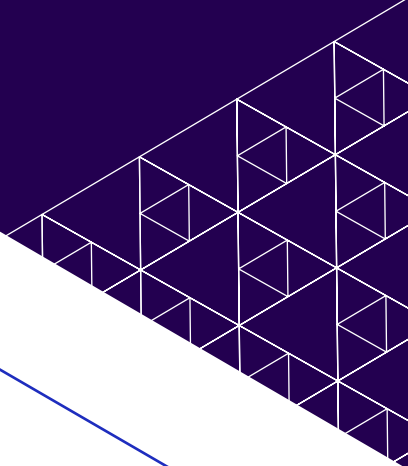
Los interlocutores sociales deben ser incluidos en el diálogo sobre políticas de migración laboral desde el principio, y apoyarlos para que mejoren su capacidad de participar activamente en él. Esto permitirá un diseño de políticas más eficaz y duradero, legitimidad y sostenibilidad, así como un conjunto más amplio de posibles soluciones políticas. Su participación también puede ayudar a aliviar las tensiones públicas relacionadas con la migración laboral.



Las alianzas estratégicas en materia de competencias deben abarcar los mercados de trabajo nacionales e internacionales, y ser equilibradas y mutuamente beneficiosas tanto para los países de origen como para los de destino, así como para las propias personas trabajadoras migrantes.



Garantizar la sostenibilidad y la equidad en los recursos humanos para todos los países, en todos los sectores involucrados, debe ser una prioridad para la Alianza para las Competencias.



Para más información,
acceda a la versión completa
del documento [aquí](#)
(disponible solo en inglés).

Organización Internacional del Trabajo

Route des Morillons 4
1211 Ginebra 22
Suiza
ilo.org