



Organización
Internacional
del Trabajo



Relatoría Encuentro Regional Tripartito

Talento en Movimiento

Hacia el reconocimiento mutuo de certificación de competencias laborales para una migración segura, ordenada y regular en América Latina y el Caribe

Lima, 29 al 31 de octubre de 2024



Con el apoyo de:



Suecia
Sverige



Government
of Canada

Gouvernement
du Canada

Índice

1. Resumen ejecutivo	3
2. Desarrollo de las sesiones del Encuentro.....	6
2.1 Día 1: martes 29 de octubre de 2024	6
2.1.1. Sesión Inaugural	6
2.1.2. Sesión 1: El valor de la coherencia de políticas migratorias y de empleo para una migración laboral segura y una integración socioeconómica sostenible de personas refugiadas y migrantes en América Latina y el Caribe.....	7
2.1.3. Sesión 2: En la misma página: Realidades y perspectivas de la certificación de competencias laborales en América Latina y el Caribe como factor que contribuye a mejorar la empleabilidad de personas refugiadas y migrantes.....	10
2.1.4. Sesión 3: Recorrido de experiencias: Los caminos hacia el reconocimiento mutuo - Iniciativas y procesos que facilitan el reconocimiento mutuo de certificación de competencias en América Latina y el Caribe	13
2.1.5. Sesión 3 - Trabajo en grupos por País: ¿Con qué nos quedamos de las experiencias visitadas para dinamizar nuestro proceso de reconocimiento mutuo de certificación de competencias laborales?	17
2.2. Día 2. miércoles 30 de octubre de 2024.....	20
2.2.1. Resumen: ¿Qué logramos en nuestro primer día?.....	20
2.2.2. Sesión 4: Elementos clave para impulsar un proceso de reconocimiento mutuo de certificación de competencias laborales en América Latina y el Caribe	21
2.2.3. Sesión 5.1 y Sesión 5.2: Trabajo de co-creación. Construyendo Lineamientos concertados para promover rutas que dinamicen procesos de reconocimiento mutuo de la certificación de competencias laborales en América Latina y el Caribe.....	24
2.3. Día 3: jueves 31 de octubre de 2024	26
2.3.1. Sesión 6: Plenaria de consenso sobre los lineamientos para promover hojas de ruta que impulsen procesos de reconocimiento mutuo de la certificación de competencias laborales.....	26
2.3.2. Sesión 7: Conformación del Grupo Tripartito Promotor de reconocimiento mutuo de la certificación de competencias laborales para América Latina y el Caribe	29
2.3.3. Clausura del taller.....	29

1. Resumen ejecutivo

El Encuentro Regional "Talento en Movimiento", realizado por la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe en coordinación con el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Cinterfor), reunió a Institutos de Formación Profesional (IFP), representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de 14 países de la región, integrantes de la Red Regional de Formación de la Confederación Sindical de las Américas (CSA), representantes de espacios de integración y procesos consultivos regionales y a socios para el desarrollo aliados de la OIT en materia de migración laboral e integración socioeconómica. Para acceder a la lista de participantes [Ver Anexo 1: Listado de participantes](#)

El evento, realizado en Lima entre el 29 y el 31 de octubre de 2024 logró tres productos clave:

Producto 1: Panorama regional sobre los procesos de reconocimiento mutuo de la certificación de competencias laborales implementados en América Latina y el Caribe.

Producto 2: Hoja de Ruta consensuada para impulsar el reconocimiento mutuo de la certificación de competencias laborales, facilitando la movilidad laboral segura y promoviendo la integración socioeconómica sostenible de personas refugiadas y migrantes en países de América Latina y el Caribe.

Producto 3: Conformación del Grupo Tripartito Promotor de reconocimiento mutuo de la certificación de competencias laborales para América Latina y el Caribe, incluyendo el modelo de gobernanza y de gestión para impulsar la cooperación sur-sur tripartita en la temática.

Para detalles de la agenda y nota conceptual del evento [Ver Anexo 2: Agenda detallada](#)

Con respecto al **Producto 1**, se tuvo **consenso sobre la dinámica migratoria regional y el rol de la certificación de competencias laborales en la integración socioeconómica de las personas refugiadas y migrantes** se destaca que:

1. La migración debe ser vista como una oportunidad para el desarrollo y crecimiento regional.
2. La coherencia de las políticas es esencial para maximizar estas oportunidades, apoyándose en experiencias previas y datos de calidad.
3. Los foros de discusión y los marcos de cualificación regionales son clave para construir soluciones sostenibles, con un enfoque inclusivo que integre a diversos actores.
4. La certificación de competencias laborales es fundamental para mejorar la empleabilidad de trabajadores locales y migrantes, reconociendo habilidades adquiridas en entornos formales e informales.

5. Los desarrollos tecnológicos pueden facilitar la transparencia y efectividad de los sistemas de certificación, mientras que la participación de empleadores asegura la relevancia de las certificaciones.
6. Los principales desafíos incluyen la diversidad de marcos regulatorios, la alta informalidad laboral y la necesidad de recertificación en sectores de rápida evolución.
7. Los participantes subrayaron la utilidad de aprender de experiencias prácticas de la región como la Alianza del Pacífico, y los acuerdos binacionales como el de Colombia (SENA) -Ecuador (SECAP), y reconocieron la importancia del tripartismo y el diálogo social para construir soluciones inclusivas y sostenibles.

Sobre el **Producto 2** referente al **establecimiento de una hoja de ruta mínima que permita a los países de la región avanzar en el reconocimiento mutuo de la certificación de competencias laborales**, se consolidó una propuesta con los aportes de todas las personas participantes que sirvió como base para la discusión y planificación. Esta matriz incluye los siguientes resultados esperados:

1. Estructura tripartita de gobernanza:

- ▶ Constituir y formalizar un Grupo Promotor Tripartito (GPT).
- ▶ Elaborar un plan de trabajo y un documento marco con protocolo de adhesión.
- ▶ Plazo: corto (3 meses).

2. Mecanismo de reconocimiento mutuo:

- ▶ Diseño participativo del mecanismo.
- ▶ Análisis de compatibilidad entre sistemas nacionales de certificación.
- ▶ Definición de sectores y perfiles prioritarios, validación mediante piloto.
- ▶ Implementación de un sistema de seguimiento y evaluación.
- ▶ Plazo: mediano (24 meses).

3. Fortalecimiento de capacidades institucionales:

- ▶ Enfoque inclusivo y no discriminatorio en procesos nacionales.
- ▶ Mejor difusión y posicionamiento de la certificación de competencias laborales entre actores tripartitos y usuarios finales.
- ▶ Sistematización e intercambio de buenas prácticas.
- ▶ Plazo: Proceso continuo.

En relación con el **Producto 3** referido a la creación del Grupo Promotor Tripartito (GPT), se acordó que:

1. La estructura tripartita de gobernanza es clave para liderar y coordinar el reconocimiento mutuo de certificación de competencias laborales. Esto incluye formalizar un Grupo Promotor Tripartito (GPT) y establecer bases claras para la participación de nuevos actores, entre ellos los ministerios de trabajo en tanto instituciones competentes en la materia.

2. La colaboración activa de actores tripartitos es esencial para diseñar y validar mecanismos efectivos de reconocimiento mutuo, asegurando la compatibilidad entre sistemas nacionales.
3. El fortalecimiento de capacidades institucionales debe incluir un enfoque inclusivo, sensibilización de actores clave y promoción del intercambio de buenas prácticas.

La propuesta de integrantes para la creación del Grupo Promotor Tripartito quedó de la siguiente manera con base en las expresiones de interés y los acuerdos logrados durante la plenaria del Encuentro Regional. Esta conformación será formalizada una vez finalizado el evento, mediante comunicación de la Dirección Regional de la OIT a las instituciones participantes.

Organizaciones de Empleadores	Organizaciones de Trabajadores	Instituciones de Formación Profesional (IFP)
María del Mar Murguía, UCCAEP (Costa Rica)	Rosane Bertotti, CUT (Brasil)	Mario Rincón, SENA (Colombia)
Laura Segura, UIA (Argentina)	Gustavo Gándara, CGT (Argentina)	Ramona Mejía, INFOTEP (Rep. Dom.) – en tanto Red Centroamericana
Juan Arturo Gonzalez, ANDI (Colombia)	Sarahí Molina, CATS (El Salvador)	Ximena Rivillo, ChileValora (Chile)
Luis Rodrigo Morales, OIE (Suiza)	Cícero Pereira, CSA - Asesor	Elenieth Alfaro, INA (Costa Rica)
Alternos: Waldo Jiménez (El Salvador), Héctor Sandoval (Chile), Elvin Torres (Honduras) y Stéphanie Winet (OIE)	Alternos: John Jairo (CTC, Colombia). Otros representantes en proceso de designación	Alternos: En proceso de designación

Se dispone de un archivo fotográfico y de videos accesible en los siguientes vínculos:

- Archivo fotográfico
<https://www.flickr.com/photos/oitamericas/albums/72177720322064834/>
- Videos publicados en RRSS <https://drive.google.com/drive/folders/1-EB7zzj30xFTZa4sbHVMwch-CRYsc4VH>
- Videos recuento de día 1 y día 2
https://drive.google.com/drive/folders/1qwJBn3VhFPQPmmCOHeSgemKb_5G9EQff
- Video Resumen <https://youtu.be/0q6EYnTjgag>

2. Desarrollo de las sesiones del Encuentro

2.1 Día 1: martes 29 de octubre de 2024

2.1.1. Sesión Inaugural

- ✓ Laura Mariel Segura, Gerenta de Ruta X, Unión Industrial Argentina (UIA)
- ✓ Cícero Pereira Da Silva, secretario de Formación Sindical y Educación de la Confederación Sindical de las Américas (CSA)
- ✓ Ramona Lorenza Mejía Calderón, directora de acreditación y certificación de títulos. Instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP)
- ✓ Claudia Coenjaerts, directora Regional Adjunta de la OIT para América Latina y el Caribe.

Laura Mariel Segura destacó el valor de la certificación de competencias laborales como una estrategia clave para la cohesión social y la integración laboral formal de las personas trabajadoras, superando barreras normativas y burocráticas. Propuso avanzar hacia un modelo regional para optimizar recursos y fortalecer la capacitación continua, facilitando la integración y trazabilidad laboral en las empresas. Subrayó la necesidad de una hoja de ruta clara para alcanzar los objetivos propuestos.

Cícero Pereira da Silva enfatizó las dificultades enfrentadas por las personas migrantes, como la xenofobia, la informalidad y la trata de personas, con impactos particulares en mujeres y jóvenes. Resaltó la importancia de garantizar el pleno reconocimiento de sus derechos, su acceso a servicios y la certificación de competencias laborales como herramienta para promover su inserción laboral digna y formal.

Ramona Lorenza Mejía Calderón resaltó que las personas migrantes llevan consigo conocimientos y habilidades valiosas que, al ser reconocidos formalmente, se convierten en un “pasaporte al futuro” para ellos y sus familias. Abogó por mecanismos flexibles de certificación para validar aprendizajes previos y destacó la importancia de las instituciones de formación profesional como aliadas estratégicas en la integración de los migrantes al mercado laboral.

Claudia Coenjaerts planteó la certificación de competencias como una prioridad para aprovechar mejor los mercados laborales regionales. Resaltó que algunos sectores como energías renovables, cuidados y economía colaborativa, ofrecen oportunidades para las personas migrantes. Propuso articular soluciones innovadoras para responder a estas necesidades, posicionando la integración regional como un medio esencial para el reconocimiento y certificación de competencias laborales.

Al final de la sesión inaugural se tuvo un espacio para la presentación de las delegaciones país y de las personas representantes de espacios regionales, mecanismos de integración y procesos consultivos, quienes dieron mensajes clave sobre la temática. Los mensajes se encuentran en el [Anexo.3. Presentación de las delegaciones país y sus mensajes clave](#)

2.1.2. Sesión 1: El valor de la coherencia de políticas migratorias y de empleo para una migración laboral segura y una integración socioeconómica sostenible de personas refugiadas y migrantes en América Latina y el Caribe

- ✓ Francesco Carella, Especialista Regional de Migración Laboral y Movilidad Humana, OIT
- ✓ Elena Montobbio, directora CINTERFOR

Panel de comentaristas:

- ✓ Cynthia van der Werf, especialista de la Unidad de Migración del Banco Interamericano de Desarrollo (BID)
- ✓ Sergio Bueno, consultor especializado del Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (CAF)
- ✓ Zulma Sosa, Asesora Regional en Población y Desarrollo, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL-CELADE)
- ✓ Sarah Meneses, Especialista del Departamento de Inclusión Social, Organización de Estados Americanos (OEA)

Moderación: Adriana Sierra, Coordinadora Regional OIT - Proyecto Integración Socioeconómica en los Países Andinos

Francesco Carella – OIT

La OIT, con su enfoque tripartito y compromiso histórico desde 1919, ha promovido la justicia social, los derechos laborales y las políticas migratorias justas. En materia de reconocimiento de competencias laborales, la OIT cuenta con un marco normativo y técnico, así como con la iniciativa [Global Skills Partnership on Migration](#). En América Latina y el Caribe la OIT cuenta con la [Estrategia Regional de Migración Laboral y Movilidad Humana \(2023-2030\)](#), adoptada por 37 países. En este instrumento se proponen 9 ejes estratégicos, divididos en 5 áreas temáticas y 4 enfoques transversales. Precisamente el área temática 4 es referida a Movilidad laboral, formación, certificación y reconocimiento de títulos y aprendizajes previos. Este instrumento guía la acción de la OIT para promover la integración de las personas migrantes en empleos formales y la movilidad laboral segura, ordenada y regular que fomente el desarrollo socioeconómico regional.

Grafica N°. 1
Movilidad humana en las Américas



Fuente: Nota de Políticas: [Movilidad humana y migración laboral en América Latina y el Caribe Movimientos, tendencias y desafíos de gobernanza](#) (OIT, 2024)

Elena Montobbio – Cinterfor

[OIT/CINTERFOR](#) lidera una red de 60 instituciones nacionales de formación profesional, promoviendo cooperación, investigación y aprendizaje permanente para fomentar la equidad y la competitividad laboral. Su Plan 2024-2025 prioriza la integración laboral de personas migrantes mediante iniciativas como el Proceso de Quito, el Proyecto LAZOS y el reconocimiento binacional de certificaciones entre Ecuador y Colombia. Además, impulsa el uso de marcos de cualificaciones, certificados digitales y perfiles internacionales, apoyados por tecnología y cooperación internacional, fortaleciendo oportunidades laborales para personas migrantes y promoviendo su integración productiva en la región.

[Ver anexo 5: Presentación de la Sesión 1](#)

Resumen de comentarios:

Cynthia van der Werf – BID: El BID considera la Certificación de Competencias Laborales (CCL) como una herramienta clave para integrar a los migrantes en los mercados laborales, destacando experiencias exitosas en países como Colombia y Chile. Evalúa estos servicios para replicar sus beneficios en otras regiones de América Latina, respondiendo a la creciente demanda de mano de obra debido a factores demográficos y económicos. En un reciente diálogo en Ecuador, el BID enfatizó la importancia de coordinar esfuerzos para facilitar la migración laboral formal, utilizando la certificación como un puente hacia la empleabilidad y promoviendo una migración ordenada y productiva.

Sergio Bueno – CAF: CAF destaca la migración como un motor clave para el crecimiento económico, enfocándose en la feminización del fenómeno migratorio, donde más mujeres migran con fines laborales. La institución apoya proyectos a nivel subnacional para mejorar el

acceso de migrantes a bienes y servicios, con énfasis en empleo y emprendimiento, financiados por el BID y otras entidades. Además, fomenta la coordinación regional a través de mecanismos de integración y diálogo social, destacando la certificación de competencias como esencial para la inclusión laboral, con el objetivo de crear comunidades de acogida que ofrezcan oportunidades tanto para migrantes como para nacionales, promoviendo una integración socioeconómica sostenible.

Zulma Sosa – CEPAL: La CEPAL considera la migración un motor clave para el crecimiento económico y social, destacando la contribución de los migrantes al PIB en países como Chile, Costa Rica y República Dominicana. A pesar de sus altas tasas de actividad económica, los migrantes enfrentan barreras como discriminación y falta de acceso a empleos acordes con su cualificación. La CEPAL aboga por políticas inclusivas y flexibles que faciliten la regularización migratoria e integración laboral, especialmente para mujeres y jóvenes migrantes. Además, promueve el fortalecimiento de mecanismos multilaterales y bilaterales para superar obstáculos en la certificación de competencias y garantizar la inclusión laboral formal.

Sarah Meneses – OEA: La OEA promueve una gobernanza migratoria regional vinculada al reconocimiento de competencias laborales a través de mecanismos como la [Declaración de Los Ángeles](#) y el Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones ([MIRPS](#)), fomentando el diálogo multilateral para proteger los derechos y mejorar la empleabilidad de los migrantes. Su Estrategia Regional para Centroamérica y México facilita la movilidad laboral mediante la colaboración con instituciones de formación profesional locales. La OEA busca evitar duplicidades y desarrollar políticas inclusivas que aprovechen el talento migrante, articulando su estrategia con otros foros regionales, con un compromiso en promover una migración segura, ordenada y regular, fortaleciendo la integración laboral como motor de desarrollo económico para migrantes y comunidades receptoras.

Retos identificados:

- ✓ Es necesario articular políticas migratorias y laborales para asegurar una integración socioeconómica eficiente y justa para las personas migrantes.
- ✓ Los sistemas de certificación y reconocimiento de competencias enfrentan dificultades para adaptarse a las necesidades de los migrantes, especialmente en cuanto al reconocimiento de su experiencia.
- ✓ Persiste la discriminación y explotación laboral hacia los migrantes, lo que les impide acceder a trabajos acorde a sus cualificaciones y obtener salarios justos. Además, la feminización de la migración plantea nuevos retos para garantizar la protección y los derechos laborales de las mujeres migrantes.

Oportunidades mencionadas:

- ✓ Existen plataformas regionales para la cooperación en la migración laboral, y es crucial coordinar estos mecanismos para generar políticas efectivas e integradas.
- ✓ La Certificación de Competencias Laborales (CCL) facilita la integración de los migrantes al mercado laboral, y es necesario fortalecer los sistemas de certificación y estandarizar los procesos regionalmente.

- ✓ Los migrantes contribuyen al crecimiento económico, especialmente en contextos de envejecimiento poblacional, por lo que las políticas de integración deben atraer y retener su talento para impulsar el desarrollo y la productividad.

2.1.3. Sesión 2: En la misma página: Realidades y perspectivas de la certificación de competencias laborales en América Latina y el Caribe como factor que contribuye a mejorar la empleabilidad de personas refugiadas y migrantes.

- ✓ Fernando Vargas, Especialista Senior de la OIT-CINTERFOR en Formación Profesional

Panel de comentaristas:

- ✓ Elenieth Alfaro, jefa de la Unidad de Certificación del Instituto Nacional de Aprendizaje -INA, Costa Rica
- ✓ Juan Ignacio López Calderón, representante del Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras – CACIF, Guatemala
- ✓ Gustavo Gándara, director ejecutivo de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina -UOCRA, Argentina

Moderación: Mariana Pineda, Oficial de Proyecto IRCC en Centroamérica (OIT)

Fernando Vargas – CINTERFOR

La certificación de competencias laborales es un proceso para reconocer y formalizar las habilidades adquiridas en diferentes entornos, tanto formales como informales. Existen dos formas principales de certificación: la formación seguida de una evaluación y la evaluación directa de competencias para quienes ya poseen conocimientos. Es crucial para personas en mercados informales o migrantes, donde las habilidades suelen adquirirse sin certificación formal. La OIT promueve métodos accesibles y objetivos para certificar estas competencias y reconoce la importancia de la recertificación periódica. Esto facilita la integración de los migrantes al mercado laboral, garantizando oportunidades laborales justas y mejores condiciones para los trabajadores.

Gráfico N°. 2
Perfil de un sistema de formación y certificación



Fuente: Presentación Especialista de Cinterfor.

Sin embargo, uno de los mayores retos es la diversidad de marcos regulatorios entre países, lo que dificulta el reconocimiento mutuo de certificaciones. La falta de un sistema unificado para la evaluación y certificación complica la acreditación de las habilidades de las personas migrantes en los países de destino. Además, la implementación en mercados informales enfrenta barreras como el acceso limitado a instituciones certificadoras. Iniciativas como marcos regionales de cualificaciones, micro certificaciones y el uso de tecnologías como el *blockchain* ofrecen soluciones para crear un sistema de certificación más inclusivo y transparente, promoviendo la movilidad de los trabajadores y una integración laboral más efectiva.

[Ver anexo 6: Presentación de la Sesión 2](#)

Resumen de comentarios:

Elenieth Alfaro – INA Costa Rica: El rol de los empleadores es fundamental en el diseño de los procesos de certificación de competencias, ya que son los encargados de identificar las necesidades específicas de cualificación que deben cubrir los trabajadores. En Costa Rica, el sistema de certificación se organiza en varios niveles, adaptados a las demandas de los sectores productivos, y establece períodos de vigencia para garantizar la aplicabilidad de las certificaciones. Sin embargo, en áreas de rápido cambio, como el cuidado de personas, se requiere una recertificación frecuente. El reto radica en la adaptación de los estándares y evaluaciones a las necesidades cambiantes del mercado, y en la implementación de sistemas sostenibles para asegurar la validez y actualización de las certificaciones, lo que mejora la competitividad y sostenibilidad del mercado laboral.

Juan Ignacio Lopez Calderón - CACIF de Guatemala: La certificación de competencias es esencial para mejorar la empleabilidad, especialmente en el contexto de la migración laboral, y beneficia tanto a trabajadores como empleadores. En América Latina, un desafío importante es la migración de talento hacia países como Estados Unidos, donde las diferencias salariales son grandes, como en el caso de Guatemala. Esto genera una fuga de trabajadores capacitados

que afecta la productividad y aumenta la dependencia de las remesas. La certificación de competencias ayuda a cerrar las brechas entre las habilidades disponibles y las demandas del mercado laboral, mejorando la calificación de los trabajadores y aumentando su competitividad. Sin embargo, para reducir la migración, es necesario crear condiciones laborales y de vida más atractivas en los países de origen, superando obstáculos como salarios bajos y acceso limitado a servicios. Invertir en programas de certificación flexibles y adaptables podría fortalecer el arraigo y permitir que los trabajadores desarrollen habilidades competitivas, beneficiando tanto a los empleados como a las empresas.

Gustavo Gándara – UOCRA Argentina: La certificación de competencias se percibe como una herramienta clave para mejorar la empleabilidad, enfocándose en el reconocimiento de habilidades específicas aplicables al empleo, más que en la homologación de títulos académicos. América Latina, enfrenta desafíos como la alta informalidad laboral y tres brechas principales de cualificación, educación y la tecnológica. Un sistema de certificación efectivo debe adaptarse a la realidad del sector informal, donde muchos trabajadores adquieren habilidades sin formación formal, y debe incluir la participación de trabajadores, empleadores y representantes del sector. La implementación de procesos de certificación sectoriales y la inclusión de todas las partes interesadas son esenciales para crear un sistema inclusivo, equitativo y representativo, lo que puede mejorar la cohesión y la equidad en el mercado laboral.

Retos identificados:

- ✓ La diversidad de marcos regulatorios y contextos económicos dificulta el reconocimiento mutuo de certificaciones, especialmente para los trabajadores migrantes.
- ✓ La alta informalidad laboral y la falta de formación formal de muchos trabajadores dificultan la evaluación y certificación de competencias adquiridas en entornos informales.
- ✓ Las brechas de cualificación, educativas y tecnológicas dificultan la creación de un sistema de certificación eficaz que se ajuste a las necesidades de un mercado laboral cambiante.

Oportunidades identificadas:

- ✓ La certificación de competencias mejora la empleabilidad de los trabajadores, permitiendo el reconocimiento de habilidades adquiridas en contextos formales e informales, especialmente para migrantes.
- ✓ La creación de marcos de cualificación regionales, como los propuestos por CINTERFOR, facilita el reconocimiento de competencias a nivel regional.
- ✓ El uso de tecnología *blockchain* para registrar certificaciones en línea mejora la transparencia, accesibilidad y eficacia del sistema de certificación.

2.1.4. Sesión 3: Recorrido de experiencias: Los caminos hacia el reconocimiento mutuo - Iniciativas y procesos que facilitan el reconocimiento mutuo de certificación de competencias en América Latina y el Caribe

- **Experiencia 1:** Modelo para reconocimiento y homologación de certificaciones de competencias laborales en la Alianza del Pacífico.
- ✓ Igor Dedic Morales, Coordinador de la Red de expertos en certificación Grupo Técnico Laboral de la Alianza del

[Ver Anexo 7: Presentación de la experiencia](#)

Descripción:

La Alianza del Pacífico trabaja en la homologación de certificaciones laborales entre Chile, Colombia, México y Perú para facilitar la movilidad laboral en la región. Para ello, se identifican perfiles profesionales comunes y se desarrollan estándares de competencias adaptados a los marcos nacionales de cualificación. A través de una metodología común, los perfiles son descritos de manera estandarizada, lo que permite la creación de un sistema de certificación que refleje habilidades transferibles entre los países miembros. Además, se construye una base de datos compartida para registrar y acceder a las certificaciones homologadas, asegurando la transparencia y actualización continua del sistema.

Además de la homologación de certificaciones, la Alianza del Pacífico prioriza el desarrollo de empleos verdes, impulsando la certificación de competencias en sectores relacionados con la transición ecológica, energética y climática. Sin embargo, los desafíos jurídicos derivados de las regulaciones nacionales y marcos de cualificación distintos entre los países complican la creación de un estándar regional. Para superar estas barreras, es necesario establecer una estructura de gobernanza conjunta que supervise los estándares de certificación y facilite el reconocimiento mutuo de competencias, fortaleciendo la integración económica y la movilidad laboral en la región.

Preguntas y respuestas acorde a los grandes temas abordados

- **Sobre los estándares y metodología en la Certificación de Competencias Laborales (CCL):**

En cuanto a los estándares de certificación, se han identificado aquellos existentes en perfiles comunes como los de ayudante de cocina y cuidadores. Actualmente, se continúa recopilando datos para ampliar estos perfiles y cubrir nuevas ocupaciones demandadas. Los perfiles se alinean con los marcos nacionales de cualificación de cada país, aunque existen diferencias en el desarrollo de estos marcos. Además, se ha detectado una creciente demanda por habilidades blandas y actitudes dentro de los perfiles. En relación con los empleadores, se observa una brecha entre las competencias ofrecidas por las Instituciones de Formación Profesional (IFP) y las necesidades del sector productivo, lo

que subraya la necesidad de una mayor alineación. Respecto al sistema de CCL, no es necesario que sea completamente centralizado; cada país puede gestionar su propia información, aunque los perfiles con alta demanda pueden ser reconocidos de manera conjunta para facilitar la movilidad laboral.

- **Sobre los catálogos, diseño y valor de la CCL:** Las diferencias en los catálogos de competencias entre países presentan una oportunidad para establecer un sistema operativo compartido que facilite el reconocimiento mutuo de competencias. Para avanzar en la homologación, es crucial alcanzar acuerdos para estandarizar y coordinar las competencias reconocidas, lo que requiere una estructura de gobernanza regional. Los perfiles se agrupan por categorías profesionales y, en algunos casos, por país, lo cual facilita el reconocimiento y la homologación de las certificaciones. El valor de la certificación de competencias laborales (CCL) debe ser incrementado tanto para el sector productivo como para los trabajadores, favoreciendo la empleabilidad y promoviendo la movilidad laboral en la región.
 - **Sobre el empleo y la formalización laboral a través de la CCL:** La CCL contribuye al proceso de creación de empleo, pero no puede ser considerada de forma aislada. Las IFP necesitan apoyo para ser efectivas en la creación de empleo, y esto implica compartir responsabilidades y riesgos. El diálogo social tripartito juega un papel fundamental para asegurar que los perfiles de CCL respondan a las necesidades de los empleadores, promoviendo la formalidad laboral y respetando los derechos laborales. La CCL también tiene beneficios claros en la formalización del empleo; en Colombia, por ejemplo, se ha observado un aumento del 9% en la formalidad laboral entre los trabajadores certificados, lo que demuestra su impacto positivo en el mercado laboral.
- **Experiencia 2:** Proceso de reconocimiento mutuo de competencias laborales entre Colombia y Ecuador.
- ✓ Mario Rincón, Coordinador Nacional de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales -SENA
 - ✓ John De Mora Moncayo, director ejecutivo -SECAP

Descripción:

La integración socioeconómica de personas migrantes en Colombia y Ecuador ha cobrado relevancia debido a la reciente migración proveniente de Venezuela. En este contexto, ambos países han impulsado la certificación de competencias laborales como herramienta para mejorar su empleabilidad. Con la asistencia técnica de la OIT y de CINTERFOR, se está avanzando en un plan conjunto para establecer un sistema de reconocimiento mutuo de la certificación de competencias laborales entre ambos países. Este proceso incluye identificar los sectores con mayor potencial para la inserción laboral de las personas migrantes, tales como construcción, agricultura, servicios, comercio y ventas, y evaluar los perfiles más

demandados, como los de gestión administrativa, turismo, formación de formadores y prevención de riesgos.

El proceso se divide en tres etapas: i) la preparación, donde se conforma una comisión técnica binacional y se diseña un marco normativo; ii) el desarrollo y evaluación del piloto, que no requiere gran cantidad de personas ni sectores, pero sí un análisis de los aprendizajes y la sistematización del proceso; y iii) el análisis e implementación institucional, que busca incorporar las recomendaciones en cada IFP. Este plan se formaliza con un memorando de entendimiento entre los ministerios de trabajo y los institutos de formación de ambos países, con el objetivo de realizar el piloto en 2025 y generar recomendaciones para su implementación a nivel nacional.

[Ver Anexo 7: Presentación de la experiencia](#)

Preguntas y respuestas acorde a los grandes temas abordados

- **Sobre la participación de actores y priorización de sectores:**

El proceso de certificación de competencias laborales se desarrolla a través de un diálogo social tripartito, involucrando a trabajadores, empleadores, gobierno y academia en la evaluación de los estándares. Se priorizaron las áreas con mayor presencia de personas migrantes, enfocándose más en pilotear el proceso y sistematizar los resultados que en certificar a un número específico de personas. Además, no se requiere un costo adicional, ya que el proceso se integra en la oferta regular de los países.

- **Sobre los aspectos técnicos y normativos de la certificación de competencias:**

La certificación de competencias laborales no se centra en carreras profesionales, ya que estas requieren un proceso distinto, como el reconocimiento de títulos. Se considera relevante revisar la experiencia del convenio latinoamericano de seguridad social para su posible aplicación en la certificación de competencias. Además, para adaptarse a los avances tecnológicos, los perfiles y competencias se actualizan de manera constante, garantizando que la certificación se mantenga alineada con las necesidades del mercado laboral.

- **Sobre la gobernanza, calidad y cooperación internacional:**

La comisión técnica binacional está formada por el SENA y el SECAP, que juegan un papel clave en la definición de los perfiles y la gobernanza del proceso de certificación, participan también los Ministerios de Trabajo de los dos países. Se busca crear un reconocimiento binacional y luego regional de la certificación de competencias, que podría implementarse gradualmente, similar al modelo del Andrés Bello. El proceso de certificación se considera altamente objetivo y de calidad, complementando la formación profesional y ofreciendo una solución para aquellos que buscan mejorar su cualificación laboral.

- **Experiencia 3:** Experiencia centroamericana en el marco del Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones (MIRPS).
- ✓ Elenieth Alfaro, jefa de la Unidad de Certificación del Instituto Nacional de Aprendizaje -INA, Costa Rica

Descripción:

La experiencia centroamericana en el marco del MIRPS destacó la importancia de establecer un estándar regional para facilitar la colocación de personas migrantes entre los países miembros. Además, se destacó la importancia de contar con recursos humanos, asistencia técnica de la OIT y la plataforma MIRPS para la coordinación. Países como Costa Rica, El Salvador, Guatemala y Honduras, que ya trabajaban en la REDIFP, podrían articular sus esfuerzos con esta red para generar un modelo de intercambio metodológico y avanzar hacia una homologación regional. Entre los retos identificados, se mencionaron la necesidad de sensibilizar sobre la migración y fortalecer la participación tripartita para garantizar la sostenibilidad del proceso.

[Ver Anexo 8: Presentación de la experiencia](#)

Preguntas y respuestas acorde a los grandes temas abordados

- **Sobre los obstáculos y la gobernanza:**

El proceso del MIRPS comenzó con un diagnóstico que incluyó formularios en línea y barrido de información para identificar áreas de oportunidad, pero enfrentó el obstáculo inicial de trabajar solo con los Ministerios de Trabajo. Posteriormente, se comprendió la necesidad de integrar a los Institutos de Formación Profesional (IFP) y las instituciones de migración para lograr un enfoque integral. En cuanto a las IFP sin gobernanza tripartita, el cambio en El Salvador, que dejó de contar con este modelo, representó un reto que requiere ser evaluado y ajustado mediante un enfoque gradual, iniciando con un piloto entre dos países. Además, en el diagnóstico se destacó que tanto migrantes como retornados han tenido experiencias exitosas en su colocación laboral, con países como Chile y Colombia generando datos para evaluar el impacto de estas experiencias.

- **Sobre la certificación de competencias laborales y la plataforma virtual:**

Los nacionales retornados, como los costarricenses, pueden acceder a los programas de certificación de competencias. Sin embargo, el programa de certificación aún está en fase de diseño, con criterios normativos establecidos en los países, pero falta el paso político para implementar las 20 normas regionales creadas. Además, se ha propuesto la creación de una plataforma virtual para cargar documentos y establecer criterios comunes, con el BID trabajando en una propuesta junto a Colombia, Perú, Chile y Ecuador. Se espera que esta plataforma esté lista en diciembre, con la posibilidad de que otros países se integren en el futuro.

- **Sobre la implementación y la representación tripartita:**

El proceso de implementación de las etapas se espera que comience en el corto plazo, con un piloto que podría iniciarse en seis meses y completarse en un par de años. Un objetivo clave es desarrollar un marco regional de certificación, lo que incluye levantar estándares y avanzar hacia un sistema de cualificación común. Durante la consulta de estándares, se garantizará la representación tripartita de empleadores y trabajadores, siguiendo el modelo de las Instituciones de Formación Profesional (IFP), como en el caso de Costa Rica, para asegurar un enfoque adecuado en el levantamiento de los estándares.

2.1.5. Sesión 3 - Trabajo en grupos por País: ¿Con qué nos quedamos de las experiencias visitadas para dinamizar nuestro proceso de reconocimiento mutuo de certificación de competencias laborales?

En esta sesión, los participantes se reunieron por país para completar un formulario en Google con preguntas reflexivas sobre la viabilidad de implementar proyectos similares en su contexto nacional, considerando las experiencias visitadas. Posteriormente, cada país expuso los puntos más relevantes en plenaria, lo que permitió identificar retos comunes, así como posibilidades e intereses mutuos en el proceso de certificación de competencias laborales.

La síntesis de las respuestas brindadas se presenta a continuación. Para las conclusiones por país Ver [Anexo 9. ¿Con qué nos quedamos de las experiencias visitadas?](#)

Para la pregunta 1: **¿Qué elementos específicos de las experiencias compartidas consideran más relevantes para que su país pueda avanzar hacia el reconocimiento mutuo de la certificación de competencias?** los países expresaron la importancia de los siguientes aspectos:

- ✓ La voluntad política de los gobiernos y el respaldo técnico son clave para avanzar en el reconocimiento mutuo de competencias.
- ✓ La colaboración entre trabajadores, empleadores y gobiernos, a través del diálogo social, es fundamental para el éxito de los acuerdos.
- ✓ Es crucial crear políticas públicas claras que apoyen la certificación de competencias laborales y faciliten la movilidad laboral.
- ✓ Avanzar hacia la estandarización de competencias y perfiles alineados con las necesidades del mercado laboral entre países es necesario.
- ✓ Simplificar procesos y reducir la burocracia en el reconocimiento de certificaciones es esencial para agilizar la movilidad laboral.

Para la pregunta 2: **¿Cuáles son las principales barreras que identifican a nivel nacional para que su país pueda avanzar hacia el reconocimiento mutuo de la certificación de competencias?** los países identificaron los siguientes aspectos:

- ✓ La falta de políticas migratorias claras y de empleo sostenibles que afectan la formalización de los mecanismos de reconocimiento de competencias laborales para migrantes.
- ✓ La ausencia de voluntad política y la falta de decisiones administrativas coherentes dificultan el impulso al reconocimiento mutuo de competencias laborales.
- ✓ Las barreras burocráticas y la falta de estandarización en los procesos de cualificación complican el reconocimiento de competencias laborales.
- ✓ La escasez de recursos humanos y económicos amenaza la sostenibilidad de los programas de certificación y reconocimiento.
- ✓ Es necesario involucrar al sector productivo y a los trabajadores en los procesos de certificación y sistemas de reconocimiento de competencias laborales.

Para la pregunta 3: **¿Cuáles son las principales oportunidades que identifican a nivel nacional para que su país pueda avanzar hacia el reconocimiento mutuo de la certificación de competencias?** los países destacaron la importancia de los siguientes aspectos:

- ✓ El reconocimiento mutuo de competencias laborales entre países facilita la movilidad laboral y mejora la empleabilidad, especialmente para las personas migrantes.
- ✓ El apoyo de organismos internacionales (OIT, CINTERFOR, CAF, BID) y los consejos tripartitos nacionales con empleadores, trabajadores y gobiernos son esenciales.
- ✓ La certificación de competencias laborales, para nacionales y extranjeros, es una herramienta clave para mejorar la empleabilidad, productividad y las condiciones laborales.
- ✓ Avanzar en la creación de un marco de cualificaciones alineado con estándares nacionales e internacionales es crucial para la certificación de competencias laborales.
- ✓ La participación del sector productivo, los trabajadores y la construcción de confianza en las instituciones son fundamentales para la integración de migrantes y el éxito de los procesos de certificación.

Para la pregunta 4: **¿Qué mecanismos de cooperación podrían facilitar que su país pueda avanzar hacia el reconocimiento mutuo de la certificación de competencias laborales?** los países expresaron la importancia de los siguientes aspectos:

- ✓ El apoyo político y el diálogo social internacional son esenciales para avanzar en el reconocimiento mutuo de competencias laborales en la región.
- ✓ La participación en redes regionales, como la REDIFP, y la asistencia técnica de organismos internacionales (OIT, CINTERFOR) fortalecen los sistemas de certificación y promueven el intercambio de buenas prácticas.
- ✓ La cooperación internacional, en términos de financiamiento y asistencia técnica, es clave para consolidar procesos de reconocimiento mutuo.
- ✓ La integración de institutos de formación profesional, empleadores y trabajadores en los procesos garantiza una implementación inclusiva y efectiva.
- ✓ La creación de equipos técnicos especializados y de un grupo tripartito regional asegura la calidad, armonización y sostenibilidad de los esfuerzos en certificación.

Para la pregunta 5: **Si su país se encuentra en el estado de avance presentado en las experiencias que visitó ¿Qué ventajas podría tener su país para garantizar su participación/liderazgo en un mecanismo regional?** los países expresaron la importancia de los siguientes aspectos:

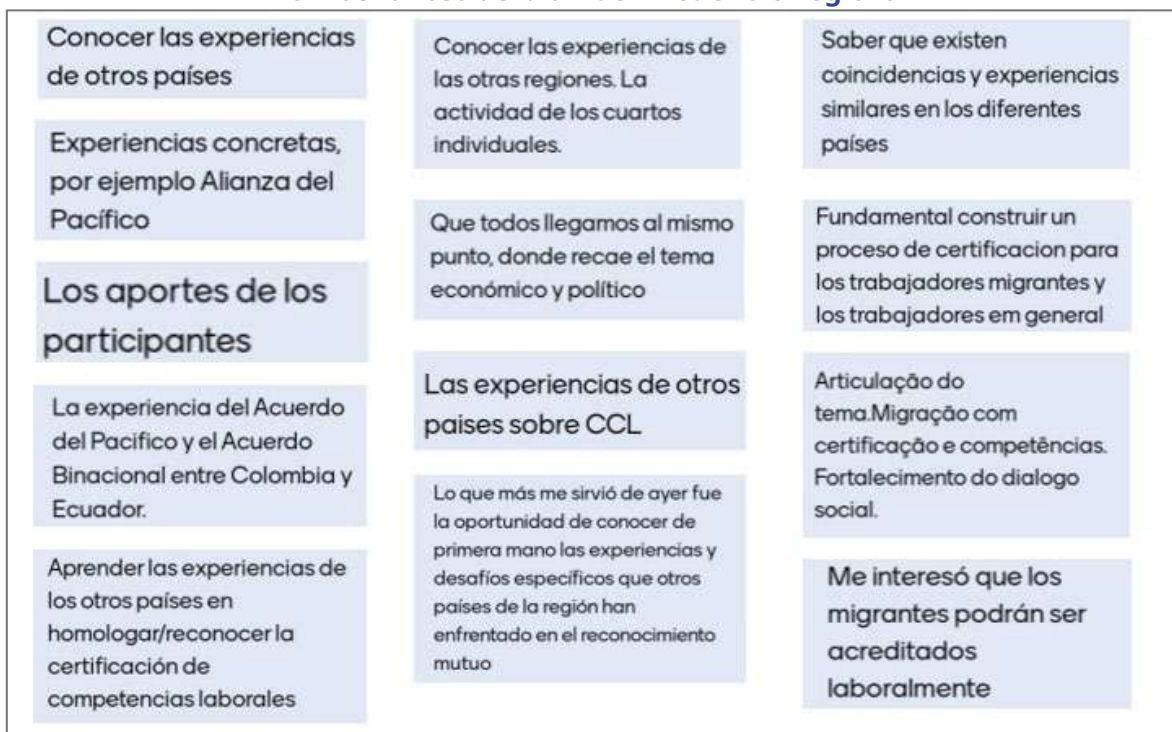
- ✓ La cooperación entre países es esencial para desarrollar procesos de reconocimiento mutuo de competencias laborales en la región.
- ✓ La participación coordinada de gobiernos, empleadores y trabajadores asegura un proceso de certificación laboral inclusivo y efectivo.
- ✓ El reconocimiento de competencias contribuye a reducir la informalidad laboral, mejorar la productividad y elevar la calidad de vida de refugiados y migrantes.
- ✓ Aprovechar las experiencias de instituciones consolidadas como INFOTEP (República Dominicana) y SENA (Colombia) es clave para guiar a otros países en el fortalecimiento de sus sistemas de certificación.
- ✓ Un esquema de reconocimiento regional, liderado por países como Colombia y Panamá, facilitaría la movilidad laboral formal hacia mercados como Estados Unidos y Canadá.

2.2. Día 2. miércoles 30 de octubre de 2024

2.2.1. Resumen: ¿Qué logramos en nuestro primer día?

Esta sesión se buscó identificar los aportes que fueron más valiosos para las personas durante el primer día del Encuentro. Para la pregunta **¿Qué es lo que más te sirvió de lo que vimos ayer en el Encuentro?** A continuación, se muestran las respuestas dadas en mentimeter.com

Gráfico N°. 3
Lo más valioso del día 1 del Encuentro Regional



Fuente: Resultados Mentimeter

Las principales respuestas destacan lo siguiente:

- ✓ Analizar casos prácticos como los de la Alianza del Pacífico, el acuerdo Colombia-Ecuador y la experiencia de Costa Rica.
- ✓ Reconocer la importancia de la voluntad política, marcos normativos adecuados y el apoyo técnico y financiero para iniciar procesos comunes.
- ✓ Aprender de los desafíos y soluciones planteadas en otros países y proyectos.
- ✓ Destacar el papel del tripartismo y el diálogo social en la construcción de sistemas inclusivos y sostenibles de certificación laboral.

- ✓ Valorar la certificación de competencias como una oportunidad clave para los trabajadores migrantes en la región, avanzando a través de acuerdos bilaterales y pruebas piloto.

2.2.2. Sesión 4: Elementos clave para impulsar un proceso de reconocimiento mutuo de certificación de competencias laborales en América Latina y el Caribe

- ✓ Fernando Vargas, Especialista Regional en Formación Profesional, CINTERFOR
- ✓ Alejandra Páez, Equipo técnico migración laboral y movilidad, OIT

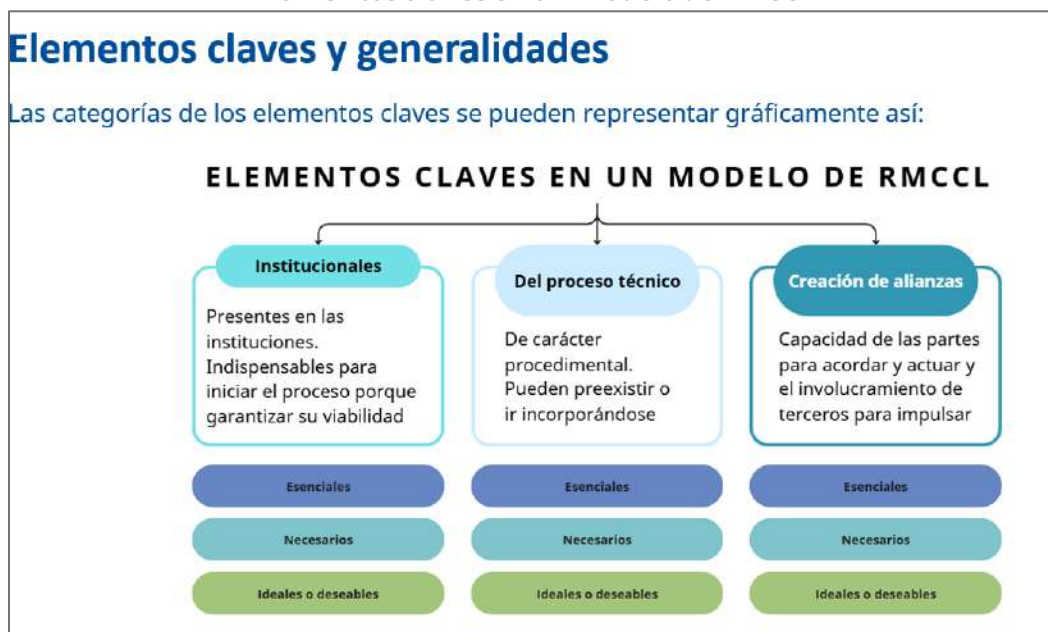
Panel de comentaristas:

- ✓ Igor Dedic, Coordinador de la Red de expertos en certificación. Grupo Técnico Laboral de la Alianza del Pacífico
- ✓ Waldo Jiménez, director de Asuntos Económicos y Sociales. Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP). El Salvador
- ✓ María Angélica Ibáñez, Representante de la Central Unitaria de Trabajadores y Trabajadoras de Chile (CUT). Chile

Fernando Vargas y Alejandra Páez – CINTERFOR y OIT

Para planificar y concretar un modelo de Reconocimiento Mutuo de Certificación de Competencias Laborales (RMCCCL), se propone organizar los elementos clave en tres categorías: institucionales, del proceso técnico y creación de alianzas.

Gráfico N.º 4
Elementos claves en un modelo de RMCCCL



Fuente: Elaboración equipo OIT/Cinterfor

Cada una de estas categorías se clasifica según el nivel de inmediatez con que se requiere cada elemento:

- Elementos Esenciales: Sin estos, no es posible iniciar el proceso de certificación.
- Elementos Necesarios: Pueden integrarse gradualmente en el transcurso del proceso.
- Elementos Ideales o Deseables: No son imprescindibles, pero enriquecen y fortalecen el modelo.

Sobre los **Elementos relativos a la institucionalidad** se encuentran los siguientes:

Esenciales	Necesarios	Ideales
* Marco de políticas nacional que promueva la atención PRyM * Alineación entre las autoridades nacionales competentes * Institución nacional y pública de certificación * Conformación de un equipo coordinador	No identificados	* Marco nacional de cualificaciones * Sistema nacional de cualificaciones * Sistemas de aseguramiento de la calidad de los procedimientos y servicios

Sobre los **Elementos asociados con el proceso técnico de certificación** se encuentran los siguientes:

Esenciales	Necesarios	Ideales
* Referenciación cruzada (análisis de comparabilidad y compatibilidad) * Catálogo de perfiles de competencia * Institución nacional y pública de certificación * Conformación de un equipo coordinador	No identificados	* Marco nacional de cualificaciones * Sistema nacional de cualificaciones * Sistemas de aseguramiento de la calidad de los procedimientos y servicios

Sobre los **Elementos orientados a la creación de alianzas específicas** se encuentran los siguientes:

Esenciales	Necesarios	Ideales
* Capacidad de las IFP de celebrar acuerdos internacionales * Acuerdo Internacional entre dos o más IFP * Participación de empleadores y trabajadores	* Involucramiento de otros actores para acompañar el modelo * Estrategias de comunicaciones para posicionar el modelo entre empleadores y PRyM	* Marco nacional de cualificaciones * Sistema nacional de cualificaciones * Sistemas de aseguramiento de la calidad de los procedimientos y servicios

Este enfoque asegura una estructura ordenada y adaptable, que facilita la implementación de un modelo de certificación y reconocimiento de competencias laborales para diversos grupos, incluyendo personas migrantes y refugiadas.

[Ver Anexo 10: Elementos clave para impulsar un proceso de reconocimiento mutuo](#)

Resumen de comentarios:

Igor Dedic – Coordinador de la Red de expertos en certificación. Grupo Técnico Laboral de la Alianza del Pacífico: El proceso de reconocimiento de competencias no debe entenderse como un fin en sí mismo, sino como una herramienta transformadora que se incorpora al quehacer institucional, beneficiando a una amplia gama de personas. Para las instituciones, este enfoque no solo fortalece el valor de los sistemas de certificación, sino que también crea una base de talento más sólida y adaptable, ya que se reconoce el potencial y la experiencia de un grupo diverso de trabajadores. Avanzar en la construcción de un esquema de certificación mutua permite a las empresas y empleadores acceder a una mano de obra calificada de manera más eficiente, alineando las habilidades de los trabajadores con las necesidades específicas del mercado. Es por esto por lo que se destaca el interés de contribuir en la consolidación del esquema y participar en su puesta en práctica.

Existen retos en el acercamiento de las personas a los procesos de certificación de competencias, ya que no se conocen los beneficios que puede traer a la práctica laboral de los y las trabajadoras. Es pertinente que desde el sector de los trabajadores se participe en el proceso de diseño, de difusión y de evaluación del proceso garantizando mecanismos más útiles y cercanos a las necesidades del contexto en el que se participa.

Waldo Jiménez, director de Asuntos Económicos y Sociales. Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP). El Salvador

El proceso de certificación de competencias beneficia tanto a las personas como al sector empresarial, al reconocer el potencial y la experiencia de las personas. Para las empresas, este enfoque fortalece el acceso a una mano de obra calificada y adaptable, alineando las habilidades de los empleados con las demandas específicas del mercado. Avanzar en la consolidación de esquemas de certificación mutua no solo fomenta la eficiencia en la selección de talento, sino que también promueve un entorno competitivo y dinámico. El compromiso institucional y la participación del sector laboral son claves para garantizar que los sistemas de certificación sean efectivos, útiles y contextualizados a las realidades del mercado.

María Angélica Ibáñez, Representante de la Central Unitaria de Trabajadores y Trabajadoras de Chile (CUT). Chile

La certificación de competencias representa una herramienta clave para fortalecer los derechos laborales y promover un diálogo social efectivo en beneficio de las y los trabajadores. Las organizaciones de trabajadores promueven que este proceso no solo garantice el reconocimiento del talento y la experiencia, sino también salvaguarde los derechos laborales en cada etapa de su implementación. La participación de los sindicatos en el diseño, difusión y evaluación de los sistemas de certificación es fundamental para asegurar que estos respondan a las necesidades del contexto laboral y promuevan condiciones justas y dignas. Además, el diálogo social se presenta como un eje central para alinear las expectativas de

trabajadores, empleadores e instituciones, logrando que la certificación de competencias no sea solo un recurso para mejorar la empleabilidad, sino un mecanismo transformador que fortalezca la cohesión y equidad en el mercado laboral.

2.2.3. Sesión 5.1 y Sesión 5.2: Trabajo de co-creación. Construyendo Lineamientos concertados para promover rutas que dinamicen procesos de reconocimiento mutuo de la certificación de competencias laborales en América Latina y el Caribe

En estas sesiones se organizaron tres grupos de trabajo:

Grupo 1: Centroamérica, México y República Dominicana

Grupo 2: Países andinos

Grupo 3: Cono Sur

Cada grupo, utilizando una guía de trabajo orientada a la co-creación, propuso lineamientos para impulsar rutas que faciliten el reconocimiento mutuo de la certificación de competencias laborales en América Latina y el Caribe. Las actividades incluyeron identificar políticas nacionales, homologar estándares, agilizar procesos de reconocimiento y proponer herramientas digitales para el intercambio de información, estableciendo resultados y acciones a corto, mediano y largo plazo, con un enfoque bilateral, subregional o regional.

Además, se abordaron mecanismos de coordinación interinstitucional, definiendo roles, procedimientos, protocolos y el uso de herramientas digitales. El objetivo general fue avanzar en la construcción de un marco común para fortalecer la movilidad laboral en la región mediante la certificación de competencias.

[Ver anexo N.11: Guía de trabajo](#)

En el [Anexo N.12](#) se pueden encontrar los resultados del trabajo de cada uno de los tres grupos.

Tabla N.º 1
Síntesis del trabajo de co-creación

Resultado esperado	Actividades estratégicas	Plazo	Roles y responsabilidades
1. Establecida una estructura tripartita de gobernanza para el proceso de reconocimiento mutuo de certificación de competencias laborales	1.1. Constituir y formalizar el Grupo Promotor Tripartito (GPT) 1.2. Elaborar un plan de trabajo del GPT 1.3. Elaborar un documento marco y protocolo de adhesión	Corto plazo (3 meses)	Integrantes del GPT Secretaría Técnica: Equipos CINTERFOR + Migración OIT
2. Mecanismo de reconocimiento mutuo de certificación de competencias laborales en funcionamiento.	2.1. Diseñar participativamente y aprobar el mecanismo. 2.2. Realizar un análisis de comparabilidad y compatibilidad entre sistemas nacionales de CCL. 2.3. Definir los sectores y perfiles en los que se realiza el reconocimiento mutuo. 2.4. Desarrollar y validar con un piloto el funcionamiento del mecanismo. 2.5. Diseñar un sistema de seguimiento y evaluación de impacto del reconocimiento mutuo otorgado.	Mediano plazo (24 meses)	Equipos técnicos país. Integrantes del GPT. Secretaría Técnica: Equipos CINTERFOR + Migración OIT. Cooperación Internacional. Espacios y mecanismos de integración regional.
3. Fortalecidas las capacidades institucionales	3.1. Fortalecer los procesos nacionales de certificación de competencias laborales con enfoque de inclusión y no discriminación (género, migración, entre otros). 3.2. Mejorar la difusión, el conocimiento y el posicionamiento de los procesos de certificación entre los actores tripartitos. 3.3. Sensibilizar y posicionar entre las personas usuarias finales los servicios de certificación de competencias y de reconocimiento mutuo. 3.4. Identificar, sistematizar, y promover el intercambio de buenas prácticas sobre certificación de competencias laborales.	Proceso continuo	Equipos técnicos país. Integrantes del GPT. Secretaría Técnica: Equipos CINTERFOR + Migración OIT. Cooperación Internacional. Organizaciones de la diáspora.

2.3. Día 3: jueves 31 de octubre de 2024

2.3.1. Sesión 6: Plenaria de consenso sobre los lineamientos para promover hojas de ruta que impulsen procesos de reconocimiento mutuo de la certificación de competencias laborales

- ✓ A partir del trabajo de grupos del día anterior, se presenta una propuesta integrada de lineamientos para discusión y complementación de la plenaria

Moderación: Elena Montobbio, directora de Cinterfor y María Olave, Coordinadora Regional Proyecto Lazos

Elena Montobbio y María Olave, Cinterfor y OIT

Tras el análisis de las tres propuestas existentes, se identificaron tendencias comunes que permitieron formular una propuesta integral orientada a establecer un mecanismo efectivo para la certificación de competencias laborales. Esta iniciativa presenta una ruta para acelerar el reconocimiento mutuo de certificaciones, promoviendo una movilidad laboral segura, ordenada y regular. Como paso inicial, se propone la creación de un Grupo Promotor Tripartito (GPT) con representación de gobiernos, empleadores y trabajadores, encargado de liderar el proceso mediante la elaboración de un plan de trabajo, un documento marco y un protocolo de adhesión que facilite la incorporación de otros actores.

La implementación del mecanismo requiere un diseño participativo que contemple análisis de compatibilidad entre sistemas nacionales, definición de sectores prioritarios y la ejecución de un piloto para validar su funcionamiento. También se busca fortalecer las capacidades institucionales y sensibilizar a los actores involucrados sobre los beneficios del reconocimiento mutuo. Finalmente, se plantea promover el intercambio de buenas prácticas, asegurar un enfoque inclusivo que considere aspectos como género y migración, y establecer un sistema de evaluación que garantice la eficacia del mecanismo y permita ajustes según las necesidades detectadas.

La presentación síntesis se resume en el siguiente diagrama:



Fuente: Elaboración equipo OIT, a partir de la síntesis de los trabajos de grupo en co-creación

Luego de la presentación, los asistentes compartieron los siguientes comentarios:

Igor Dedic – ChileValora: El equipo promotor debe asumir un rol estratégico, incluyendo la creación de una secretaría ejecutiva, posiblemente coordinada por CINTERFOR, para gestionar recursos. Además, es esencial difundir el proceso entre entidades relacionadas con la política migratoria y considerar mecanismos como una "visa de oportunidades" para personas con competencias especializadas.

Juan Arturo Gonzalez – ANDI Colombia: Es crucial aprovechar espacios y experiencias previas, como el Acuerdo Andrés Bello y el Convenio Iberoamericano, para simplificar la implementación regional. Se sugiere realizar un análisis breve de los instrumentos normativos existentes que puedan servir de marco para esta iniciativa.

Mario Rincón – SENA Colombia: Se debe fomentar el desarrollo de actividades mediante una gestión eficiente, posiblemente liderada por CINTERFOR, y consultorías breves. El piloto debe alinearse con la operatividad y funcionalidad del proceso para garantizar su integración efectiva.

Rosane Bertotti – CUT Brasil: La articulación entre formación y migración es una propuesta valiosa. Es importante sistematizar las ideas planteadas, reflexionar sobre la reformulación de actividades y evaluar su impacto en las políticas de empleo y migración.

Ramona Lorenza Mejía - INFOTEP República Dominicana: CINTERFOR debe liderar el proceso como eje tripartito y facilitador del diálogo social. La certificación de competencias es clave para el futuro, pero se deben abordar las complejidades del Convenio Andrés Bello.

Ximena Rivillo Oróstica - Chile Valora: Es fundamental una agenda compartida que responda a distintos problemas con soluciones específicas, integrando inclusión social, competitividad y el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP). Se debe conectar a las entidades nacionales e internacionales, asegurando claridad y difusión para afrontar los desafíos del mundo laboral.

Gustavo Gándara - UOCRA Argentina: La gobernanza tripartita debe ser un proceso de co-creación con responsabilidades técnicas claras. Las pruebas piloto existentes ofrecen una base para diseñar un modelo que complemente y amplíe la participación de nuevos actores.

Jhon de Mora - SECAP Ecuador: El proceso debe enfocarse en soluciones prácticas para apoyar a quienes más lo necesitan, especialmente migrantes en otros países. Es esencial la colaboración de la OIT y CINTERFOR, y garantizar la participación de todos los actores relevantes.

2.3.2. Sesión 7: Conformación del Grupo Tripartito Promotor de reconocimiento mutuo de la certificación de competencias laborales para América Latina y el Caribe

La constitución del grupo tripartito promotor es un primer paso para avanzar en el trabajo conjunto que abordará los retos y oportunidades identificados durante los días del Taller. Tras la coordinación entre los grupos participantes, se propuso la siguiente conformación del Grupo y se acordó que la Dirección Regional de la OIT enviará una comunicación a las instituciones para formalizar esta designación.

Organizaciones de Empleadores	Organizaciones de Trabajadores	Instituciones de Formación Profesional (IFP)
María del Mar Murguía, UCCAEP (Costa Rica)	Rosane Bertotti, CUT (Brasil)	Mario Rincón, SENA (Colombia)
Laura Segura, UIA (Argentina)	Gustavo Gándara, CGT (Argentina)	Ramona Mejía, INFOTEP (Rep. Dom.) – en tanto Red Centroamericana
Juan Arturo Gonzalez, ANDI (Colombia)	Sarahí Molina, CATS (El Salvador)	Ximena Rivillo, ChileValora (Chile)
Luis Rodrigo Morales, OIE (Suiza)	Cícero Pereira, CSA - Asesor	Elenieth Alfaro, INA (Costa Rica)
Alternos: Waldo Jiménez (El Salvador), Héctor Sandoval (Chile), Elvin Torres (Honduras) y Stéphanie Winet (OIE)	Alternos: John Jairo (CTC, Colombia). Otros representantes en proceso de designación	Alternos: En proceso de designación

2.3.3. Clausura del taller

- ✓ Ximena Rivillo Oróstica, directora Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. ChileValora
- ✓ Héctor Sandoval, Representante de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC). Chile
- ✓ Rosane Bertotti, secretaria nacional de Formación de la Central Única dos Trabalhadores (CUT). Brasil
- ✓ Claudia Coenjaerts, directora Regional Adjunta de la OIT para América Latina y el Caribe.

Ximena Rivillo Oróstica, directora Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. ChileValora: El trabajo conjunto entre países ha destacado la importancia de diseñar y difundir procesos efectivos de certificación de competencias laborales (CCL) para ampliar su alcance e impacto. Este mecanismo facilita la inclusión laboral de personas con experiencia previa, especialmente aquellas que han perdido sus empleos,

enfrentando los desafíos del mercado actual con dignidad y reconocimiento de capacidades. Además, la certificación ofrece soluciones adaptadas a problemas específicos, subrayando la necesidad de un enfoque flexible y contextualizado.

Héctor Sandoval, Representante de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC). Chile: Chile ha sido nominado para liderar los esfuerzos de certificación de competencias, asegurando la inclusión inmediata de opiniones tripartitas para evitar decisiones unilaterales. Es esencial valorar las particularidades de cada país y el aprendizaje acumulado de las personas, destacando la importancia de la gobernanza tripartita. Dado que las industrias regionales presentan diversas realidades, los logros deben ser ampliamente difundidos. El modelo debe mejorar la empleabilidad y facilitar la reconversión laboral, con el desafío de definir la responsabilidad de los costos bajo un esquema de beneficios mutuos para trabajadores y empleadores.

Rosane Bertotti, secretaria nacional de Formación de la Central Única dos Trabalhadores (CUT). Brasil: Es crucial reconocer la diversidad e incluir a los trabajadores migrantes como sujetos de derechos, promoviendo un entorno laboral inclusivo y justo que garantice el trabajo decente y el reconocimiento continuo de la formación a lo largo de la vida, sin discriminación. Aunque la certificación de competencias no soluciona todos los problemas migratorios, es un paso significativo, respaldado por el Estado como garante de derechos. Este proceso debe ser tripartito, contar con financiamiento y políticas estatales, y tener un impacto tangible en la vida de los trabajadores. Además, el Congreso de la CSA en 2025 tratará este tema como prioridad, subrayando que la esperanza, aunque esencial, debe ir acompañada de acciones concretas.

Claudia Coenjaerts, directora Regional Adjunta de la OIT para América Latina y el Caribe: El trabajo conjunto de CINTERFOR y el equipo de migración laboral resalta la relevancia del tema migratorio en la agenda regional, abordándolo mediante un enfoque tripartito basado en el diálogo y la valoración de conocimientos y competencias. La certificación de competencias busca ser reconocida regionalmente, integrándose en iniciativas como las Estrategias Regionales y el Proceso de Quito, fortaleciendo la movilidad laboral y los lazos entre países. Subrayó la importancia de la colaboración tripartita, la inclusión y la adaptabilidad del sistema de certificación de competencias, con el fin de que funcione como una herramienta efectiva para mejorar la empleabilidad y dignificar el trabajo en toda la región, incluidas a personas refugiadas y migrantes.