



► Nota técnica

Mayo de 2025

Competencias laborales sin fronteras: oportunidades para el reconocimiento mutuo de certificaciones y la integración de personas migrantes y refugiadas en América Latina y el Caribe¹



Puntos clave

- América Latina y el Caribe enfrenta desafíos crecientes en migración laboral y movilidad humana. La falta de reconocimiento de las competencias laborales de personas migrantes y refugiadas obstaculiza su inserción laboral con trabajo decente y desaprovecha su potencial productivo en las economías de acogida.
- El desarrollo de mecanismos transparentes y accesibles de evaluación y certificación de competencias se vuelve una necesidad urgente para fomentar empleos decentes y fortalecer la cohesión social.
- Las competencias laborales pueden desarrollarse en contextos formales, no formales e informales. Reconocer y certificar estos aprendizajes es clave para mejorar la empleabilidad de las personas en movimiento, en particular de las mujeres, los jóvenes y las personas adultas mayores. Los sistemas de certificación deben ser inclusivos, basados en estándares ocupacionales consensuados, e involucrar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores desde su diseño hasta la evaluación.
- Los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales benefician a personas, empresas y países. Son particularmente útiles para quienes no poseen títulos formales, ya que permiten validar conocimientos adquiridos a lo largo de la vida. En su implementación, se deben considerar criterios de accesibilidad para fortalecer un enfoque inclusivo, tales como: idioma, género, transporte y servicios de apoyo.
- Existen múltiples niveles de acción para el reconocimiento de certificaciones: acuerdos internacionales, herramientas de comparabilidad (como marcos de cualificaciones y suplementos al título) y políticas nacionales. La articulación efectiva de estos niveles mejora la transparencia y facilita trayectorias formativo-laborales para personas refugiadas y migrantes.
- Las experiencias internacionales muestran que los acuerdos exitosos se apoyan en documentos marco breves, gobernanza clara, conceptos homologados y herramientas comunes. La Unión Europea y la Alianza del Pacífico ofrecen modelos que resaltan la importancia del diálogo político, la cooperación técnica y la digitalización de la información.
- La implementación efectiva requiere sistemas de gobernanza nacional y regional robustos, y el interés de los Estados. Las estructuras como comités técnicos, redes de información y ventanillas únicas son esenciales para garantizar procesos ágiles, equitativos y de calidad.
- Las recomendaciones de organismos como la OCDE y la UNESCO coinciden en la importancia de establecer el derecho al reconocimiento, acelerar procesos, ofrecer rutas de formación complementaria y fortalecer el reconocimiento de aprendizajes previos. Estas medidas deben adaptarse a los contextos de América Latina y el Caribe para lograr un sistema funcional, inclusivo y sostenible.

¹ Esta nota técnica ha sido elaborada por Carla Rojas Benavides, consultora para la OIT. Contó con la revisión técnica del equipo de CINTERFOR, en particular de Elena Montobbio, Fernando Casanova, Rodrigo Filgueira, Anaclara Matosas, Gonzalo Graña y Sebastián Parrilla, y del equipo regional de la OIT de Migración Laboral y Movilidad Humana, en particular de María Olave, Alejandra Páez y Mariana Pineda.

► Introducción

El mercado laboral actual se caracteriza por una creciente complejidad e incertidumbre, derivada de varios factores interrelacionados. La acelerada transformación digital y la persistente informalidad afectan tanto la estabilidad laboral como las condiciones de trabajo. A ello se suma el aumento de la desigualdad social y la escalada de conflictos sociopolíticos, que han generado un entorno más volátil. Además, los cambios en la dirección política de algunos gobiernos de la región, la crisis medioambiental global y las recesiones fiscales y económicas, junto con las consecuencias de la pandemia de COVID-19, configuran un escenario de grandes desafíos para las políticas de empleo y los procesos migratorios o de solicitud de refugio (OIT, 2024c).

En este contexto, las personas migrantes, refugiadas, retornadas y desplazadas enfrentan vulnerabilidades particulares. A menudo trabajan en la economía informal, sin acceso a la protección social, con menos reservas financieras y un acceso limitado a los programas oficiales de apoyo.

El reconocimiento de las competencias laborales adquiridas a través del aprendizaje en contextos formales, no formales e informales se convierte en una herramienta esencial para la inclusión sociolaboral de estas poblaciones, facilitando su acceso a empleos dignos, su integración en las economías locales y el aprovechamiento de sus aportes a los mercados y comunidades de acogida. Sin embargo, para lograrlo se requieren servicios de educación y formación técnico-profesional de calidad, que sean sistémicos, transparentes, flexibles, adaptados a las necesidades del mercado y, sobre todo, inclusivos.

La Organización Internacional del Trabajo, a través de la Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos, insta a los países a establecer mecanismos transparentes para la evaluación, certificación y reconocimiento de competencias (OIT, 2004). Asimismo, el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular (ONU, 2018a) y el Pacto Mundial sobre los Refugiados (ONU, 2018b) reconocen la importancia del reconocimiento de competencias y cualificaciones para la integración de personas migrantes y refugiadas.

En respuesta a esta necesidad, alrededor del mundo se están impulsando diversos mecanismos e instrumentos, como convenios multilaterales, acuerdos bilaterales y marcos regionales o subregionales de cualificaciones, que permiten comparar y reconocer las competencias de las personas. Este tipo de medidas contribuye a impulsar procesos de migración e inserción laboral más ordenados y basados en las competencias laborales, reduciendo los desajustes entre la oferta y la demanda de competencias en los mercados laborales y promoviendo una mayor integración regional.

El propósito de esta nota técnica es realizar un análisis comparativo de diversas experiencias de reconocimiento mutuo de cualificaciones o certificaciones de competencias, con el objetivo de identificar buenas prácticas y lecciones aprendidas que puedan contribuir al diseño e implementación de estrategias en América Latina y el Caribe. Estas estrategias buscan facilitar la integración sociolaboral de la población migrante y refugiada, así como atender las brechas de competencias en los mercados laborales. Para ello, se guiará por los siguientes objetivos:

- Analizar los mecanismos, políticas e instrumentos para el reconocimiento de certificaciones de competencias laborales, con énfasis en la educación y formación técnico-profesional (EFTP), aplicados a la población migrante y refugiada en diversos contextos, incluyendo ejemplos de América Latina y el Caribe (ALC), la Unión Europea (UE) y otras regiones relevantes.
- Identificar los retos y las oportunidades para implementar un sistema regional de reconocimiento de certificaciones de competencias laborales en ALC, considerando tanto las barreras como los facilitadores para la inserción sociolaboral de la población migrante y refugiada.
- Proponer elementos clave para el diseño e implementación de acciones regionales y nacionales que faciliten el reconocimiento de certificaciones de competencias laborales en ALC, impulsando la movilidad laboral, promoviendo la integración socioeconómica de la población migrante y refugiada, y contribuyendo a reducir las brechas de competencias en los mercados laborales.
- El documento está organizado en cinco secciones: i) contexto y justificación de la nota técnica, ii) introducción de los principales conceptos relacionados con el reconocimiento de certificaciones de competencias laborales, iii) análisis comparativo de esquemas regionales para el reconocimiento de cualificaciones, iv) aprendizajes de países y regiones avanzadas en estos procesos, y v) conclusiones con retos, oportunidades y propuestas para la región.

► Nota técnica

Competencias laborales sin fronteras: oportunidades para el reconocimiento mutuo de certificaciones y la integración de personas migrantes y refugiadas en América Latina y el Caribe.

La información contenida en este documento se basa en:

- Informes de organizaciones especializadas (UNESCO, OCDE, OIT, OIM).
- Documentos marco para el reconocimiento de certificaciones (acuerdos, convenios, directivas, decretos).
- Sitios web de las instancias vinculadas al reconocimiento de certificaciones.
- Aportes de especialistas de la OIT y Cinterfor.

► Contexto y justificación

La migración internacional es un fenómeno global, con 281 millones de personas (48% mujeres) viviendo fuera de su país de origen (OIM, 2022). América Latina y el Caribe (ALC) es una región de alta movilidad humana, con 30.9 millones de personas que migran a otras regiones y 11.2 millones en movimiento dentro de la propia región (OIT, 2023).

Según datos de la OIT para 2021, las personas trabajadoras migrantes constituyen el 4.9% de la fuerza de trabajo mundial, lo que equivale a 169 millones de personas. De este total, ALC alberga el 3.5% de las personas trabajadoras migrantes del mundo, especialmente vinculadas a los sectores de servicios, construcción y agricultura, que suelen presentar altos niveles de informalidad, bajos niveles de protección social y salarios bajos (OIT, 2024c, p.1).

El crecimiento de la migración intrarregional, que aumentó un 83.2% entre 2010 y 2020 (CEPAL, 2021), refleja la complejidad de este fenómeno, influenciado por factores como la crisis política y económica en Venezuela, la violencia y la inseguridad en el norte de Centroamérica, los desastres vinculados al cambio climático, y la búsqueda de mejores oportunidades laborales y educativas.

No obstante, el acceso a estas oportunidades se ve obstaculizado, entre otros factores, por la falta o insuficiencia de medidas para el reconocimiento de las competencias de las personas migrantes y refugiadas, muchas de las cuales poseen títulos y/o conocimientos previos que no son fácilmente validados en los países de tránsito y destino. Por lo tanto, el desarrollo, evaluación,

certificación y reconocimiento de competencias laborales son esenciales para su acceso a empleos decentes, adecuados a sus conocimientos y habilidades.

Para avanzar en una respuesta coordinada a los desafíos planteados por este contexto, en octubre de 2024 se llevó a cabo en Lima el evento “Talento en movimiento - Primer Encuentro regional sobre reconocimiento mutuo de competencias laborales en América Latina y el Caribe”, con la asistencia técnica de la OIT y Cinterfor. La actividad reunió a representantes tripartitos de 14 países de la región², así como a representantes de instancias de integración y procesos consultivos³, y especialistas de organismos internacionales⁴.

Como resultado del encuentro, se definió una ruta inicial para avanzar hacia el reconocimiento mutuo de certificaciones de competencias en la región, y se estableció un Grupo Promotor Tripartito, que contará con la asistencia técnica de la OIT/Cinterfor. Esta nota técnica busca proporcionar a este Grupo y a los distintos países e instituciones participantes información clave y lecciones aprendidas de experiencias internacionales, con el fin de orientar sus acciones y maximizar su impacto⁵.

Esta iniciativa se alinea con la Estrategia Regional de la Organización Internacional del Trabajo sobre migración laboral y movilidad humana en América Latina y el Caribe 2023-2030 (OIT, 2023), y con el objetivo 18 del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular, que promueve la inversión en el desarrollo de aptitudes y el reconocimiento mutuo de cualificaciones y competencias (UN, 2018a).

² Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

³ La Conferencia Sudamericana de Migraciones (CSM), el Marco Integral Regional para la Protección y las Soluciones (MIRPS), la Alianza del Pacífico (AP) y el Proceso de Quito (PDQ).

⁴ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Organización de los Estados Americanos (OEA) y la Corporación Andina de Fomento (CAF).

⁵ Memoria del encuentro disponible en: Memoria del encuentro: <https://www.ilo.org/es/publications/relatoria-encuentro-regional-tripartito-talento-en-movimiento>

► Entendiendo las competencias laborales y su reconocimiento

Para analizar y avanzar hacia la implementación de acciones efectivas, es fundamental comenzar explicando qué son las competencias laborales, cómo se desarrollan y cómo se reconocen, tanto a nivel nacional como internacional. En esta

sección, se ofrece una breve explicación sobre el enfoque de competencias laborales y las diversas acciones que se pueden impulsar para fomentar su reconocimiento, con el objetivo de promover una inserción sociolaboral digna.

1. El enfoque de competencias laborales

El enfoque de competencias laborales se centra en identificar, desarrollar y evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes (denominados en su conjunto “competencias”) necesarias para un desempeño exitoso en un puesto de trabajo o rol específico. Estas competencias se definen con base en estándares previamente consensuados con los actores del mundo del trabajo y se utilizan, por ejemplo, para alinear

la educación y la formación con las necesidades del mercado laboral, implementar sistemas de mejora continua y facilitar la adaptación a los rápidos cambios tecnológicos (OIT, 2021, pp. 39-41).

Este conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes puede desarrollarse a lo largo de la vida en tres contextos de aprendizaje:

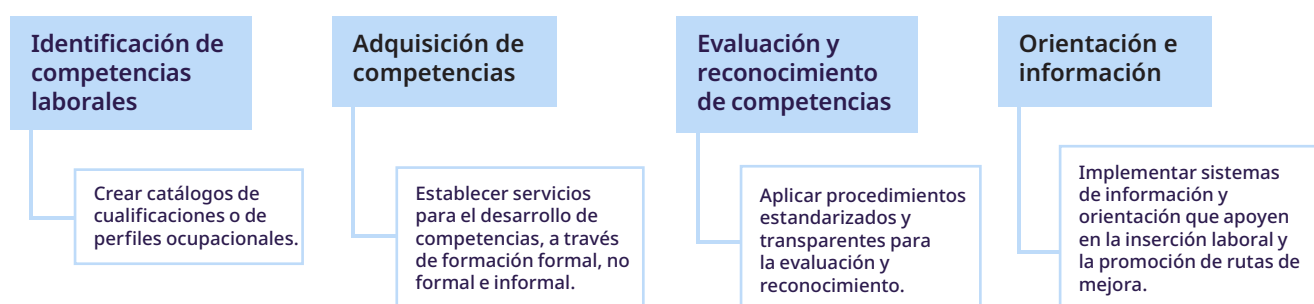
- **Formal:** Es la educación institucionalizada, planificada y reconocida oficialmente, que abarca desde la educación primaria hasta la superior. Incluye, por ejemplo, la educación vocacional y para adultos. La edad de los participantes suele corresponder al nivel educativo.
- **No formal:** Comprende actividades de aprendizaje organizadas y sistemáticas fuera del sistema formal, dirigidas a diversos grupos y temas. Generalmente, conduce a la obtención de certificaciones o diplomas, aunque no siempre
- **Informal:** Incluye el aprendizaje continuo a lo largo de la vida, que no está institucionalizado ni estructurado, y que se adquiere a través de experiencias diarias e interacciones con el entorno (por ejemplo, en el ámbito laboral). No otorga certificaciones (UIS-UNESCO, 2022, pp. 25-27).

2. Sistemas para el desarrollo y reconocimiento de competencias

Como se observa en la figura 1, los componentes básicos de un sistema para la implementación del enfoque de competencias laborales son cuatro: a) identificar y estandarizar las competencias laborales; b) permitir el desarrollo de las competencias laborales;

c) brindar servicios de evaluación y reconocimiento de las competencias; y, finalmente, d) proporcionar orientación e información para que las personas logren una adecuada inserción laboral y continúen con el aprendizaje a lo largo de la vida.

Ilustración 1. Componentes de los sistemas de competencias laborales



Fuente: Elaboración propia, a partir Eurosocial (2015).

Desde el inicio, es necesario trabajar con los sectores empleador y trabajador para definir y actualizar los estándares o perfiles ocupacionales demandados por el mercado laboral. Estos serán la base para el desarrollo de programas formativos y también servirán de referente para evaluar y certificar si una persona posee las competencias laborales requeridas para su adecuado desempeño. Además, constituirán la base para la comparación con los certificados emitidos por instancias de otros países.

Un sistema de información adecuado es vital para garantizar la transparencia de los procesos e implementar mecanismos de seguimiento y mejora continua, que permitan el reconocimiento de las competencias y apoyen el desarrollo de trayectorias formativas y profesionales.

3. Evaluación y certificación de competencias

Los procesos centrados en la evaluación de competencias y su certificación son de especial importancia para las personas en situación de movilidad, especialmente cuando

no cuentan con certificados que acrediten su formación o carecen de documentación que respalde su experiencia laboral previa.

Recuadro 1. Definición e importancia de la certificación de competencias laborales

El certificado de competencia laboral (en ocasiones también denominado “certificación de competencias”) es un documento oficial que acredita los conocimientos, habilidades y aptitudes de una persona en función de las competencias especificadas en un

- **Personas:** mejora la empleabilidad, la movilidad laboral y educativa, la autoestima y la visibilidad social.
- **Empresas:** optimiza la gestión del talento humano e incrementa la productividad.

estándar de desempeño ocupacional normalizado. Se obtiene tras un proceso riguroso de evaluación que compara las competencias de la persona con un estándar previamente definido. Esta certificación beneficia a distintos actores:

- **Países:** facilita la identificación y estandarización de las necesidades de capital humano, evalúa las brechas de competencias y orienta sobre cómo cubrir las.

Fuente: Elaboración propia, a partir de (Concha, Arredondo, & Salinas, 2022, pág. 25)

Es importante recordar que la formación, la capacitación, la evaluación y la certificación de competencias son parte de un mismo ciclo y persiguen un mismo objetivo: habilitar para el empleo. En este sentido, la evaluación de competencias permite determinar si una persona es competente en el momento de ser examinada y puede recibir la certificación, o si, por el contrario, se encuentra “pendiente de cumplimiento” y debe continuar con el aprendizaje informal o por la vía formativa o de capacitación para lograr obtener su reconocimiento oficial.

Si bien los términos formación y capacitación suelen usarse como sinónimos, existen diferencias que merecen la pena considerar. La formación es importante para quienes deseen o deban desarrollar de manera integral las competencias laborales en una ocupación, mientras

que la capacitación es fundamental para la mejora continua o para apoyar a las personas que requieren fortalecer determinadas competencias para culminar un proceso de evaluación y certificación con éxito.

Desde esta óptica, la evaluación es una manera de detectar competencias adquiridas, pero también las necesidades formativas de manera específica. Por ello, diversos mecanismos desarrollados a nivel internacional y nacional reconocen la necesidad de contar con cursos puente o una oferta formativa flexible y modular, que permitan obtener el reconocimiento requerido para la continuidad educativa o la inserción laboral inmediata, pero también para permitir el aprendizaje a lo largo de la vida y la mejora de la productividad de las empresas.

Competencias laborales sin fronteras: oportunidades para el reconocimiento mutuo de certificaciones y la integración de personas migrantes y refugiadas en América Latina y el Caribe.

Es fundamental que los servicios de formación y certificación en los países sean de calidad, pertinentes, transparentes y operen con una lógica inclusiva, permitiendo la participación efectiva de diversas poblaciones, como las personas migrantes y refugiadas. En este contexto, y en el marco del “Proceso de Quito”⁶,

con la asistencia técnica de OIT/Cinterfor, se han identificado cuatro etapas que deben cumplirse en todos los procesos de certificación de calidad, así como los puntos clave para su implementación (ver resumen en el recuadro 2).

Recuadro 2. Proceso de Quito: elementos del esquema de certificación de competencias

A continuación, las etapas y principales acciones para implementar servicios de certificación de competencias inclusivos:

I. Preparación y previsión de insumos: Establecer mecanismos para identificar las necesidades de certificación, definir los perfiles de competencias relevantes para las personas migrantes, alineados con estándares internacionales; comunicar claramente los beneficios de la certificación; definir requisitos y costos accesibles; y abordar las barreras existentes, como el idioma, el transporte, el cuidado, entre otras.

II. Acceso y elegibilidad: Implementar procesos de inscripción ágiles; incluir mecanismos de autodiagnóstico; promover la regularización migratoria; ofrecer servicios gratuitos o subsidiados; y difundir el servicio a través de organizaciones especializadas.

III. Evaluación de competencias: Formar personas evaluadoras con sensibilidad hacia las necesidades de las personas migrantes; adaptar los instrumentos de evaluación; flexibilizar el proceso; y garantizar la calidad.

IV. Cierre del proceso: Brindar retroalimentación y apoyo para la inserción laboral; ofrecer capacitación para el cierre de brechas y materiales para autoformación; realizar talleres de orientación laboral; difundir las competencias de las personas certificadas; y facilitar la inserción laboral mediante servicios de intermediación con seguimiento.

Fuente: Elaboración propia a partir de OIT/Cinterfor (2021).

⁶ El Proceso de Quito es un espacio de trabajo técnico regional de 13 países de América Latina y el Caribe, que nació en 2018 por iniciativa de Ecuador, con el apoyo del ACNUR y la OIM. En este marco, los Estados (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guyana, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay) desarrollan respuestas coordinadas a los desafíos institucionales producidos por los movimientos de personas refugiadas y migrantes procedentes de Venezuela.

4. Reconocimiento de certificaciones de competencias

En términos generales, el reconocimiento de certificaciones de competencias laborales se define como una resolución oficial adoptada por una autoridad competente que valida la equivalencia de una certificación o cualificación obtenida en el extranjero,

con el fin de permitir que una persona acceda a procesos formativos o actividades laborales (ver otras definiciones en la tabla 1). Este proceso requiere procedimientos claros, transparentes y oportunos.

Tabla 1. Definición del reconocimiento mutuo de cualificaciones, titulaciones, competencias y herramientas de apoyo en diferentes acuerdos internacionales.

Instrumento	Año/Región	Definición de reconocimiento	Herramientas de apoyo
Convenio Andrés Bello	1970 (revisado en 1990) América del Sur, ampliado después	No se define explícitamente. Se orienta a unificar criterios para reconocer niveles educativos formales, de conocimiento y/o habilidades en oficios adquiridos.	Marcos Comunes de Criterios de Calidad (MCCC). Tabla de Equivalencias
Convención de Lisboa	1997 (Europa) Abierto a la firma de otros países	Resolución oficial sobre el valor de una cualificación obtenida en el extranjero para acceder a la educación y/o a actividades laborales. Resultado de un proceso de evaluación de cualificaciones.	Suplemento al Título
Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) / Declaración de Bolonia	1999 (Europa)	No se define explícitamente. Se propone la armonización de sistemas de educación superior para facilitar la movilidad y el reconocimiento de cualificaciones.	Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos (ECTS). Marco Europeo de Cualificaciones (MEC). Suplemento al Título. Herramientas para la transparencia
Directiva 2005/36/CE, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales	2005 (Unión Europea)	Reconocimiento formal de la equivalencia de cualificaciones profesionales para ejercer una profesión regulada en otro Estado miembro.	-
Recomendación del Consejo Europeo relativa a la promoción del reconocimiento mutuo automático de las cualificaciones de educación superior y de educación secundaria postobligatoria, y de los resultados de los períodos de aprendizaje en el extranjero	2019 (América Latina y el Caribe)	Acto administrativo que corrobora el carácter oficial, el nivel y el valor académico de un título extranjero, otorgando derechos académicos similares a los nacionales.	Sistema de Créditos. Suplemento al Título. Marcos Nacionales de Cualificación. Clasificador Internacional Normalizado de la Educación (CINE)

Para garantizar el reconocimiento de distintos tipos de cualificaciones (profesionales o técnicas) a nivel internacional, se han implementado acciones en tres niveles complementarios: acuerdos internacionales

centrados en el reconocimiento, herramientas para facilitar la comparabilidad y políticas nacionales de implementación. A continuación, se explican brevemente y se citan algunos ejemplos.

Nivel 1: Acuerdos internacionales para el reconocimiento.

El reconocimiento de competencias a nivel internacional se impulsa a través de diversos instrumentos, que van desde acuerdos formales con fuerza jurídica vinculante (Convenios Internacionales) hasta declaraciones de intenciones y de cooperación. Los Convenios Internacionales, como instrumentos normativos que expresan la concordancia de voluntades entre dos o más sujetos de Derecho Internacional, crean derechos y obligaciones entre las partes. Otros instrumentos, aunque no constituyen acuerdos vinculantes en el mismo

sentido, establecen objetivos comunes y promueven la cooperación para facilitar el reconocimiento. El alcance de estos instrumentos puede variar: desde acuerdos regionales que armonizan sistemas educativos hasta convenios bilaterales para promover acciones concretas o acuerdos sectoriales para profesiones específicas. En todos los casos, la efectividad de las disposiciones depende de la implementación a nivel nacional. A continuación, se detalla más información:

- **Acuerdos multilaterales:** Convenios suscritos por varios países que establecen un marco común para el reconocimiento de cualificaciones. Ejemplos: Convenio Regional de Reconocimiento de Estudios, Títulos y Diplomas de Educación Superior en América Latina y el Caribe (CONAREC), Convenio Andrés Bello (CAB), Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), Alianza del Pacífico (AP). Mayor detalle en la sección III de la nota técnica.
- **Acuerdos bilaterales:** Arreglos entre dos países que regulan el reconocimiento mutuo de cualificaciones específicas. Ejemplos: Acuerdos bilaterales entre Alemania y España para la homologación de títulos universitarios, acuerdos de homologación de competencias laborales entre Chile y Perú.
- **Acuerdos sectoriales o profesionales:** Arreglos que facilitan el reconocimiento de cualificaciones en un sector profesional específico. Ejemplos: Código de Prácticas Mundial de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre Contratación Internacional de Personal de Salud, Acuerdos de Reconocimiento Mutuo en Ingeniería de la World Federation of Engineering Organizations (WFEO), estándares internacionales para la aviación de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI).

Nivel 2: Herramientas para la comparabilidad

Complementando los acuerdos internacionales, existen instrumentos que, sin ser acuerdos de reconocimiento en sí mismos, facilitan el proceso. Se trata de herramientas para describir, evaluar y comparar competencias,

aumentando la transparencia y la comprensión mutua entre sistemas educativos y profesionales. Algunos ejemplos son:

- **Marcos de cualificaciones:** Sistemas que organizan las cualificaciones de un país, región o sector según niveles de aprendizaje y resultados de aprendizaje, facilitando su comparación y reconocimiento. El diseño del marco suele prever las formas en que una persona se moviliza dentro de él en trayectorias formativo laborales, así como

⁷ En 2021, OIT/Cinterfor, en conjunto con la OEA y la UNESCO, propuso una estructura básica para un Marco Regional de Cualificaciones en América Latina, donde plantea como uno de sus objetivos facilitar el reconocimiento de las cualificaciones a las poblaciones migrantes y reconoce a las personas migrantes como parte interesadas en su desarrollo.

- **Suplemento al Título:** Documento que acompaña al título, proporcionando información detallada sobre el programa de estudios, las competencias adquiridas y el sistema educativo del país de origen. Ejemplos: Diploma Supplement o Suplemento al Diploma (modelo desarrollado por la Comisión Europea, el Consejo de Europa y la UNESCO, que sirve de referencia para el desarrollo de suplementos al título en otras regiones del mundo) y el Suplemento Europeo al Título (SET), que es la variante regional.
- **Clasificaciones de Ocupaciones y Competencias:** Sistemas que clasifican las ocupaciones y las competencias requeridas para desempeñarlas. Ejemplos: Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) de la OIT; Clasificación Europea de Competencias, Habilidades, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO).
- **Pasaportes de cualificaciones:** Herramientas que facilitan la comprensión de las cualificaciones de profesionales de otros países. Proporcionan una descripción clara y transparente de las cualificaciones para que las autoridades del país de destino puedan evaluarlas. No conceden reconocimiento automático ni derechos laborales. Ejemplo: el Pasaporte Europeo de Cualificaciones para las Profesiones (EQP) se emite para algunas profesiones reguladas y suele basarse en el Suplemento al Título.

Nivel 3: Marcos nacionales de implementación

Este nivel se refiere a las políticas, normativas y mecanismos establecidos a nivel nacional para implementar los acuerdos de reconocimiento y utilizar los marcos de referencia (ver ejemplo en el recuadro 3). Incluye elementos como:

- **Marco legal y regulatorio:** Leyes y reglamentos que establecen el derecho al reconocimiento, los procedimientos para el análisis de equivalencias, los plazos y las instancias responsables (ver un ejemplo en el recuadro 3).
- **Mecanismos de información y orientación:** Ventanillas únicas o portales web que proporcionan información sobre los procedimientos de reconocimiento y ofrecen asesoramiento.
- **Procesos de Reconocimiento del Aprendizaje Previo (RAP) y cursos puente:** Mecanismos que permiten validar las competencias adquiridas por las personas en diferentes áreas, entornos y momentos de su trayectoria de aprendizaje a lo largo de la vida, y complementar las cualificaciones extranjeras para facilitar su reconocimiento y la adecuada inserción laboral.
- **Políticas de integración:** Medidas que facilitan el acceso de personas migrantes y refugiadas al mercado laboral, como programas de regularización, cursos de idiomas, programas de formación, servicios de empleo y expedición de permisos de trabajo.

Competencias laborales sin fronteras: oportunidades para el reconocimiento mutuo de certificaciones y la integración de personas migrantes y refugiadas en América Latina y el Caribe.

Recuadro 3. Marco legal y político para el reconocimiento de cualificaciones extranjeras en Alemania

El marco legal y político alemán para el reconocimiento de cualificaciones extranjeras se centra en la Ley Federal de Reconocimiento (Anerkennungsgesetz) de 2012. Antes de esta ley, el proceso era complejo, ineficiente y opaco, con plazos inciertos y altos costos. Esta ley introdujo tres cambios principales:

- 1. Derecho a la evaluación para determinar la equivalencia entre certificados extranjeros y alemanes:** Se estableció legalmente el derecho a la evaluación de cualificaciones profesionales para todos los inmigrantes, independientemente de su país de origen.
- 2. Estandarización y simplificación:** Los procedimientos de evaluación para la equivalencia se estandarizaron y simplificaron mediante un formulario de solicitud único, criterios de evaluación claros y plazos de tramitación definidos (aproximadamente tres meses). Se incorporó la consideración de la experiencia laboral en el país de origen.
- 3. Transparencia y acceso a la información:** Se mejoró el acceso a la información a través de sitios web multilingües, aplicaciones móviles y líneas de atención telefónica. También se ofrecieron subvenciones para cubrir los costos de las solicitudes.

Los efectos positivos de la reforma se evidencian en:

- **Aumento de solicitudes:** Las solicitudes aumentaron de aproximadamente 15,000 a más de 60,000 anuales.
- **Mayor tasa de reconocimiento:** La tasa de éxito aumentó considerablemente.
- **Incremento del empleo en ocupaciones reguladas:** El empleo de inmigrantes extracomunitarios en ocupaciones reguladas aumentó un 18.6%. Este aumento fue mayor (25.1%) en las ocupaciones con el mayor número de solicitudes.
- **Mejora salarial:** Las personas inmigrantes que lograron la transición a ocupaciones reguladas experimentaron un aumento salarial del 2% en relación con otras personas inmigrantes de la UE.
- **Efectos estables en el tiempo:** Los efectos positivos persistieron hasta cinco años después de la reforma.

Estos datos provienen de un estudio que utilizó un diseño de diferencias en diferencias para controlar los factores externos, reforzando la conclusión de que la reforma tuvo un impacto positivo en la integración laboral de las personas inmigrantes extracomunitarias. La mejora no se debe a una disminución de los estándares de calidad, puesto que los salarios en ocupaciones

reguladas se mantuvieron estables. El éxito en la implementación se explica por la combinación de una necesidad previamente identificada, un amplio consenso político, un enfoque en la estandarización y simplificación, acceso a la información, apoyo financiero y seguimiento y evaluación.

Fuente: Elaboración propia, a partir de Anger, Bassetto & Sandner (2022).

► **Análisis de experiencias regionales**

Este capítulo analiza experiencias de diferentes regiones en el reconocimiento de certificaciones profesionales y técnicas, basándose principalmente en un análisis de acuerdos internacionales relevantes y publicaciones especializadas. El objetivo es hacer énfasis en los aspectos comunes que se consideran fundamentales para avanzar en esta tarea.

Se utilizan como referencia los acuerdos o espacios de reconocimiento de cualificaciones y competencias indicados en el recuadro 4, seleccionados por su relevancia regional y los resultados alcanzados.

Competencias laborales sin fronteras: oportunidades para el reconocimiento mutuo de certificaciones y la integración de personas migrantes y refugiadas en América Latina y el Caribe.

Recuadro 4. Acuerdos regionales seleccionados para analizar esquemas de reconocimiento de cualificaciones

Diversos instrumentos buscan facilitar el reconocimiento de cualificaciones, aunque su efectividad depende de la implementación nacional. Destacan:

- **Convenio Andrés Bello (1969/1990):** Promueve la integración educativa entre países miembros. Reconoce estudios primarios, secundarios y títulos superiores con fines académicos, sin habilitación profesional. Ha producido mecanismos como las Tablas de Equivalencias.
- **Convenios Regionales CONAREC I (1974) y II (2019):** Impulsados por la UNESCO, armonizan el reconocimiento de títulos de educación superior y apoyan la movilidad académica, especialmente de migrantes y refugiados.
- **Alianza del Pacífico (2012):** Chile, Colombia, México y Perú trabajan en movilidad laboral mediante estándares comunes, certificación de competencias y modelos piloto de reconocimiento.
- **Convención de Lisboa (1997):** Establece un marco legal europeo para reconocer cualificaciones de educación superior, facilitando el acceso y movilidad académica.
- **Espacio Europeo de Educación Superior (1999):** Basado en la Declaración de Bolonia, armoniza sistemas educativos europeos para fomentar movilidad y empleabilidad, con medidas como los créditos ECTS y el Marco Europeo de Cualificaciones. Entre las principales medidas promovidas están la estructuración de estudios en dos ciclos (grado y doctorado), la implementación del Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos (ECTS) y el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC), así como la eliminación de obstáculos para la circulación de estudiantes, investigadores y personal académico.
- **Directiva 2005/36/CE:** Regula el reconocimiento de cualificaciones profesionales en la UE, con reconocimiento automático en sectores específicos como medicina y odontología. Su objetivo principal es la libre circulación de profesionales cualificados entre los Estados miembros.
- **Recomendación del Consejo Europeo (2018):** Promueve el reconocimiento automático de cualificaciones y aprendizajes, para reforzar la cohesión del EEES.

Fuente: Elaboración propia, a partir de la consulta de cada mecanismo.

1. Características principales de los acuerdos

A continuación, se resaltan algunos aspectos comunes que resultan de utilidad para el trabajo en torno al reconocimiento de competencias laborales en ALC.

• **Énfasis en homologación de conceptos**

La homologación o acuerdo sobre conceptos base es un aspecto crucial para el éxito de los acuerdos de reconocimiento de cualificaciones, ya que la falta de claridad puede obstaculizar la implementación y generar discrepancias entre los países. Por esta razón, la mayoría de los instrumentos marco analizados incluyen una sección dedicada a definir los términos clave.

La Convención de Lisboa, la Directiva 2005/36/CE, la Recomendación del Consejo Europeo (2018) y el Nuevo Convenio Regional dedican especial atención a la definición de conceptos como “reconocimiento”, “evaluación”, “cualificación”, “acceso”, entre otros. Si bien el CAB y la Declaración de Bolonia no son tan explícitos en este aspecto, su enfoque en la armonización de sistemas educativos implica, necesariamente, el establecimiento de un lenguaje común.

En el caso de la Alianza del Pacífico, el trabajo conjunto para el desarrollo de su modelo de reconocimiento y homologación se fundamentó en conceptos clave como “certificación de competencias”, “homologación” y “reconocimiento de certificaciones de competencias”, lo que facilita la comprensión mutua, la comparabilidad y la aplicación coherente de los acuerdos a nivel nacional.

Tabla 3. Análisis comparativo sobre definiciones conceptuales en los acuerdos internacionales de referencia

Instrumento	Conceptos	Observaciones
1. Convenio Andrés Bello	Reconocimiento: Implícito, se enfoca en el reconocimiento de estudios primarios, secundarios y acceso a postgrado, pero no define el concepto con precisión. Equivalencia: Se utiliza para la comparación de estudios mediante tablas.	Bajo énfasis en la homologación conceptual.
2. Convención de Lisboa	Acceso, admisión, evaluación de instituciones y programas, autoridad competente, educación superior, cualificación, reconocimiento, requisitos.	Alto énfasis en la homologación conceptual. Define con precisión los términos clave, estableciendo un lenguaje común para facilitar la interpretación y aplicación del convenio.
3. Declaración de Bolonia	Armonización, movilidad, ciclos de estudio, créditos, cualificación, competencias, aprendizaje permanente.	Énfasis en armonización de sistemas educativos y promoción de la movilidad, lo que demanda de un lenguaje compartido, aunque no se expliciten todas las definiciones.
4. Directiva 2005/36/CE (UE)	Reconocimiento, equivalencia, profesión regulada, cualificaciones profesionales, título de formación, autoridad competente, formación regulada, experiencia profesional, periodo de prácticas, prueba de aptitud, directivo de empresa.	Alto énfasis en la homologación de conceptos clave para el reconocimiento de cualificaciones profesionales en la UE.
5. Recomendación del Consejo Europeo (2018)	Término central: reconocimiento mutuo automático. Incluye glosario detallado como anexo: catálogos de oferta, marcos de cualificaciones, sistemas de créditos, suplementos al título, etc.	Alto énfasis en la homologación de conceptos, incluyendo la modalidad de reconocimiento mutuo automático y el aprendizaje a lo largo de la vida.
6. Nuevo Convenio Regional (ALC)	Acceso, acreditación, acceso, aprendizaje permanente, aprendizaje anterior, aseguramiento de la calidad, evaluación de instituciones, evaluación de certificaciones, reconocimiento, sistema de créditos, suplemento al título.	Alto énfasis en la homologación de conceptos, especialmente relevantes para el contexto latinoamericano. Se incorporan definiciones de los diferentes tipos de aprendizaje y del sistema de créditos.
7. Alianza del Pacífico (AP)	Certificación de competencias laborales, equivalencia de estándares y de procesos, homologación, reconocimiento.	Énfasis en los conceptos relacionados con la gestión de las competencias laborales.

Fuente: Elaboración propia, a partir de la consulta de los documentos indicados en la columna 1.

- **Inclusión de herramientas de apoyo para la comparabilidad**

La mayoría de los acuerdos estudiados reconocen la importancia de implementar mecanismos que faciliten la comparabilidad de cualificaciones y competencias, y, por ende, el reconocimiento. Los más citados son el Suplemento al Título (presente en la Convención de Lisboa, el EEES y el Nuevo Convenio Regional) y los Marcos de Cualificaciones (referenciados en el EEES, la Recomendación del Consejo Europeo y el Nuevo Convenio Regional). Estas herramientas proporcionan un lenguaje común y un marco de referencia para la interpretación de cualificaciones provenientes de diferentes sistemas educativos.

Aunque con menor frecuencia, también se mencionan las clasificaciones de ocupaciones y competencias, como la ESCO y la CIUO, que contribuyen a la comparabilidad de perfiles profesionales. De igual manera, se destacan los pasaportes de cualificaciones como herramientas clave para sistematizar y presentar la información sobre las cualificaciones de una persona, facilitando su comprensión en distintos países.

Finalmente, algunos instrumentos mencionan la necesidad de desarrollar plataformas digitales que permitan el acceso a la información sobre cualificaciones. En el caso de la Alianza del Pacífico, aunque no cuenta con un documento marco específico sobre el reconocimiento, sí contempla análisis comparativos que resaltan la importancia de contar con Marcos Nacionales de Cualificaciones de referencia y calidad, así como el desarrollo de un “Catálogo compartido de perfiles homologables”.

- **Estructuras para la gobernanza, mecanismos de acción y alcance de resultados**

La creación de instancias regionales y nacionales robustas es fundamental para la implementación efectiva de los acuerdos de reconocimiento de cualificaciones. La mayoría de los instrumentos analizados establecen mecanismos de gobernanza a nivel regional, encargados de supervisar la aplicación del acuerdo y promover la cooperación entre los países miembros.

Por ejemplo, la Convención de Lisboa crea un Comité de la Convención y la Red Europea de Centros de Información (ENIC Network), mientras que el nuevo Convenio Regional establece un Comité del Convenio y una red de estructuras nacionales de aplicación. El CAB cuenta con una Reunión de Ministros, una Secretaría Ejecutiva y Comisiones Técnicas. Estos órganos regionales facilitan el diálogo, el intercambio de información y la resolución de controversias entre los países.

Además de las instancias regionales, los acuerdos suelen prever mecanismos de implementación a nivel nacional, como Secretarías Nacionales o puntos de contacto designados por cada país.

Estos mecanismos son los encargados de aplicar el acuerdo en el ámbito nacional y de colaborar con las instancias regionales. Algunos acuerdos van más allá y establecen organizaciones complementarias para apoyar la implementación. El CAB, por ejemplo, cuenta con entidades especializadas como el Instituto Iberoamericano de Patrimonio Natural y Cultural y la Cátedra Andrés Bello, que promueven la reflexión y la investigación en temas de educación e integración.

En contraste, instrumentos como la Directiva 2005/36/CE, al ser una norma de la Unión Europea, no requieren la creación de una instancia regional específica, ya que su implementación se enmarca en las estructuras de la UE (ver mayor detalle en el recuadro 5).

Competencias laborales sin fronteras: oportunidades para el reconocimiento mutuo de certificaciones y la integración de personas migrantes y refugiadas en América Latina y el Caribe.

Recuadro 5. Ejemplos de gobernanza para el reconocimiento de cualificaciones en Europa

Convención de Lisboa

La gobernanza se basa en una estructura multinivel y la colaboración entre diferentes entidades. Se destacan los siguientes componentes:

1. **Comité del Convenio (LRCC):** Supervisión general, elaboración de recomendaciones y buenas prácticas. Formado por un representante por Estado parte; sesiona al menos cada tres años (creado en 1999).
2. **Mesa del Comité (LRCC Bureau):** Asiste al LRCC en la implementación y monitoreo del convenio. Representantes de Estados parte (actualmente Italia, Dinamarca y Letonia); se reúne al menos cuatro veces entre sesiones plenarias.
3. **Centros Nacionales de Información (ENIC o ENIC-NARIC):** Proveen información autorizada sobre cualificaciones y sistemas educativos propios y de otros países. También asesoran o evalúan solicitudes de reconocimiento.
4. **Red ENIC:** Creada por UNESCO y Consejo de Europa (1994), fomenta la cooperación técnica, el intercambio de información y el cumplimiento práctico del convenio. Cuenta con una mesa directiva (ENIC Bureau).
5. **Red NARIC:** Similar a ENIC, pero enfocada en la movilidad académica dentro de la UE. Está coordinada por la Comisión Europea.
6. **Redes ENIC-NARIC:** Cooperan estrechamente, gestionan información conjunta y participan en procesos consultivos sobre políticas y normas de reconocimiento.
7. **Sitio web enic-naric.net:** Plataforma creada por la Comisión Europea, UNESCO y Consejo de Europa para facilitar el acceso a la información sobre cualificaciones y movilidad académica.

Directiva 2005/36/CE

Norma de la UE para el reconocimiento profesional automático. Su implementación incluye:

- **Comité de Reconocimiento de Cualificaciones Profesionales:** Asiste a la Comisión Europea y promueve la participación de los Estados miembros.
- **Coordinadores nacionales:** Designados por cada país para garantizar aplicación uniforme y cooperación intergubernamental.
- **Puntos de contacto:** Brindan información y asistencia a ciudadanos sobre procedimientos de reconocimiento
- **Plazos de implementación:** Los Estados miembros debieron incorporar la directiva en su legislación antes del 20 de octubre de 2007. Además, cada tres años deben informar sobre avances, buenas prácticas, acuerdos regionales y progresos hacia el reconocimiento mutuo automático.

Convenio Andrés Bello

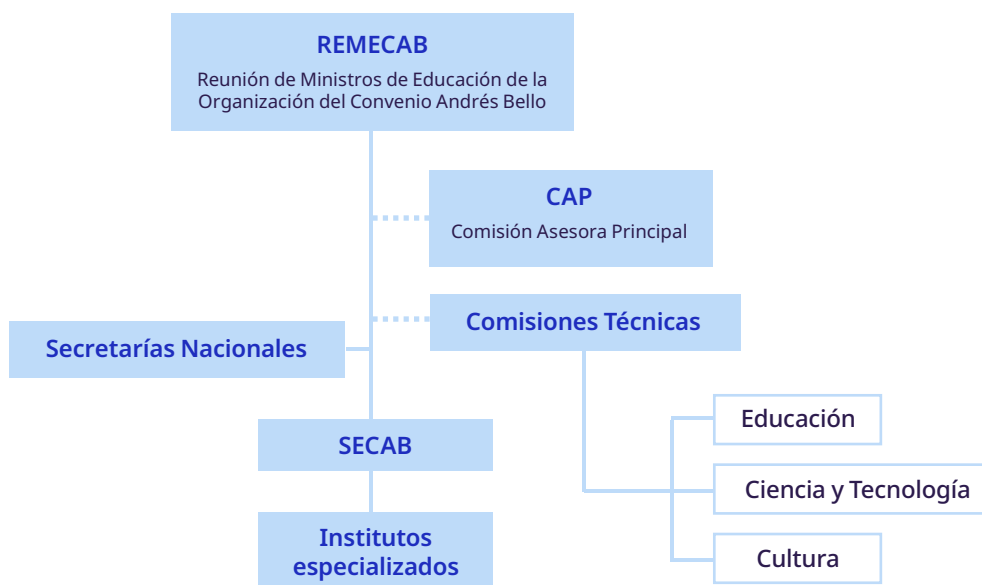
El CAB es un organismo intergubernamental que promueve la integración educativa, científica y cultural en la región andina, con posterior expansión a otros países de América Latina y Europa. Su estructura de gobernanza es la siguiente:

Nivel regional:

- **Reunión de Ministras y Ministros de Educación (REMECAB):** Máxima autoridad, integrada por titulares de Ministerio de Educación. Define políticas, elige a la Secretaría Ejecutiva y su presidencia rota cada dos años.
- **Comisión Asesora Principal (CAP):** Conformada por Secretarías Nacionales. Asesora a la REMECAB.
- **Comisiones Técnicas:** Brindan asesorías en temas de educación, ciencia, tecnología y cultura.
- **Secretaría Ejecutiva (SECAB):** Órgano que ejecuta las políticas de la REMECAB y coordinar sus actividades.
- **Institutos Internacionales Especializados:** Entidades con personería jurídica de derecho internacional que ejecutan programas y proyectos del CAB. Actualmente, son tres:
 - **Instituto Internacional de Integración (III-CAB):** Investigación educativa, alfabetización e interculturalidad.
 - **Instituto Iberoamericano de Patrimonio Natural y Cultural (IPANC):** Fomento del patrimonio y los derechos culturales.
 - **Instituto de Transferencia de Tecnologías Apropriadas para Sectores Marginales (ITACAB):** Apoyo al desarrollo sostenible mediante transferencia de tecnologías.

Nivel nacional:

- **Secretarías Nacionales:** En cada Estado miembro, la SENCAB coordina y se vincula con el organismo y la SECAB. Está presidida por la persona ministra de Educación e integrada por una persona secretaria nacional.
- Puede constituir Comités de Apoyo con representantes de otros ministerios.

Ilustración 2. Organización del Convenio Andrés Bello. Estructura orgánica

Fuente: Elaboración propia, a partir de la consulta de los acuerdos regionales y de los sitios web de la Red ENIC del Convenio Andrés Bello y del Consejo de Europa.

Los plazos para el establecimiento de los mecanismos de gestión y el logro de resultados varían considerablemente, dado que algunos se inscriben en marcos previamente establecidos y con carácter vinculante, como es el caso de la Directiva 2005/36/CE, que se introduce en el marco del ordenamiento jurídico y las instituciones de la UE, lo que le permite alcanzar resultados concretos dentro de plazos definidos (se brinda mayor detalle en la sección 4 de esta nota). Otros mecanismos se desarrollan de manera paulatina y con resultados modestos en el ámbito del reconocimiento de estudios, como ocurre con CAB (ver recuadro 6).

En el caso del CAB, Ramírez (2003) indica que, durante el periodo comprendido entre los años setenta y noventa, aunque la institución creció en magnitud, fue poco productiva en términos de logros concretos. Entre los aspectos que explican esta lentitud en el alcance de resultados destaca la presencia limitada del Convenio en los países (centrándose en los departamentos de relaciones internacionales de los ministerios de educación) y la falta de continuidad en las políticas de largo plazo, entre otros.

Recuadro 6. Principales hitos del Convenio Andrés Bello

1970

- 27 de enero: Se suscribe el Convenio Andrés Bello en Bogotá, Colombia. Se establecen los órganos principales: Reunión de Ministros, Secretaría Ejecutiva, Comisión Asesora Principal y Comisiones Técnicas.
- 24 de noviembre: El Convenio Andrés Bello entra en vigor.

1977

- Se crea el Instituto Internacional de Integración (III-CAB) como órgano especializado.
- Se crea el Instituto Andino de Artes Populares (IADAP) como órgano especializado.

1990

- Se firma un nuevo tratado en Madrid, actualizando el Convenio y convirtiéndolo en una organización internacional e intergubernamental. Se reafirma la estructura de gobernanza, se definen las funciones de cada órgano y se establece la creación de Secretarías Nacionales (SENCAB) en cada Estado miembro.

1994

- Los países miembros amplían el alcance geográfico del CAB a Iberoamérica.

1997

- Se inicia la cooperación con el sector educativo del MERCOSUR.

De manera complementaria, cuenta con información detallada sobre los sistemas educativos de los Estados parte (que incluye indicaciones para realizar procesos de reconocimiento o convalidación) y un aplicativo web para realizar comparaciones

1998

- Se crean las “Cátedras Andrés Bello” en universidades.
- Se firma un acuerdo de cooperación con la Comunidad Andina (CAN).

2006

- El IADAP se transforma en el Instituto Iberoamericano de Patrimonio Natural y Cultural (IPANC).

2009

- En París, se inicia un período de reestructuración del CAB. Se suspenden las actividades regulares de la SECAB y las Áreas Misionales.

2010

- Se inicia un proceso de reflexión con expertos para revitalizar el Convenio.

2012

- En Cartagena de Indias, finaliza el proceso de reestructuración. Se retoman las actividades ordinarias. Se elige una nueva Secretaria Ejecutiva para relanzar la SECAB.

2021

- Tabla de Equivalencias CAB de la educación primaria o básica y media o secundaria de los países de la Organización del Convenio Andrés Bello.

personalizadas de la equivalencia de cursos o grados realizados en un país de origen con uno y hasta cuatro posibles países de destino.

Fuente: Elaboración propia, a partir del sitio web del Convenio Andrés Bello.

Competencias laborales sin fronteras: oportunidades para el reconocimiento mutuo de certificaciones y la integración de personas migrantes y refugiadas en América Latina y el Caribe.

La Alianza del Pacífico, por su parte, cuenta con un mecanismo particular de organización, sustentado principalmente en un Grupo Técnico Laboral y una Red de Expertos en Certificación de Competencias.

El avance ha sido continuo desde 2016, y se han logrado resultados importantes que merecen ser tomados como referentes regionales (ver recuadro 7).

Recuadro 7. Gobernanza y avances en el reconocimiento de competencias laborales en la Alianza del Pacífico

La Alianza del Pacífico nace en 2011 como una iniciativa de integración regional conformada por cuatro países: Chile, Colombia, México y Perú. Su propósito es establecer un área de integración profunda que impulse un mayor crecimiento, desarrollo y competitividad de las economías que la integran, mediante la búsqueda progresiva de la libre circulación de bienes, servicios, capitales y personas.

En el ámbito laboral, el Grupo Técnico Laboral, establecido en 2016, lidera los esfuerzos para la homologación y el reconocimiento de competencias, promoviendo el diálogo social con los actores clave (empleadores, trabajadores y gobiernos).

La Red de Expertos, conformada por representantes de las instituciones encargadas de la certificación en cada país, desempeña un papel fundamental en el diseño e implementación del modelo operativo. La Presidencia Pro Tempore de la AP coordina y otorga el impulso político necesario al proceso. A diferencia de otros mecanismos, la AP no cuenta con un documento marco específico para el reconocimiento, sino que opera bajo mandatos políticos, apoyados por instancias técnicas y la cooperación internacional.

Este enfoque, si bien presenta desafíos, ha permitido avances significativos, entre los que destacan:

- **2019:** Presentación del informe comparativo que estableció la legitimidad y equivalencia de los sistemas de certificación de los cuatro países, junto con un catálogo compartido de perfiles homologables.
- **2022:** Aprobación de un modelo operativo para el reconocimiento y la homologación, puesta en marcha de un plan piloto en sectores prioritarios con un enfoque en migración, género, inclusión y personas adultas mayores (construcción, turismo, mercadeo, hotelería, gastronomía y cuidado de personas), y diseño del Marco Regional de Cualificaciones de la AP.
- **2023:** El plan piloto concretó 43 reconocimientos de certificaciones y se avanzó en un formato de norma/ estándar compartido para la homologación.

Son tres los principales factores que explican el avance logrado:

- **Mandato político:** La iniciativa cuenta con respaldo de alto nivel, lo que ha sido fundamental para su desarrollo a lo largo del tiempo.
- **Cooperación internacional:** La asistencia técnica de Eurosocietal, OIT/Cinterfor y el gobierno de Canadá (Affaires Mondiales Canada) ha sido crucial para el avance del proceso.
- **Enfoque técnico:** Se ha basado en un análisis riguroso de los sistemas de certificación y en el trabajo de equipos técnicos de las organizaciones competentes en cada país.

Fuente: Elaboración propia, a partir de la Alianza Pacífico (2023), Alianza del Pacífico (2024) y Programa EPE; OIT/Cinterfor (2023).

La efectividad de cualquier acuerdo de reconocimiento depende, en gran medida, de la fortaleza y la coordinación

entre las instancias regionales y, sobre todo, de las nacionales encargadas de su implementación.

• **Clara definición del alcance y propósito**

Cada acuerdo delimita su alcance en términos de los tipos de cualificaciones que se reconocen —ya sean básicas, superiores, profesionales o basadas en competencias—, así como del propósito del reconocimiento, ya sea para la continuidad de estudios o para la inserción laboral. Se observa una tendencia creciente hacia el reconocimiento de cualificaciones de educación superior y de ocupaciones reguladas. En estos casos, contar con un título o certificado reconocido tiene un impacto directo en la empleabilidad y en el acceso a oportunidades laborales de mayor calidad. El énfasis en las ocupaciones reguladas responde a que, en determinadas profesiones,

se requieren cualificaciones específicas para garantizar la calidad y la seguridad de los servicios prestados (por ejemplo, medicina, ingeniería o derecho).

Si bien en los primeros acuerdos de reconocimiento se daba mayor importancia a la continuidad educativa, se ha sumado el impulso hacia la inserción laboral. Esto se refleja en instrumentos como la Directiva 2005/36/CE, que busca la libre circulación de profesionales cualificados en la UE, y en el Nuevo Convenio Regional, que promueve el reconocimiento de cualificaciones tanto para fines laborales como académicos.

• **Impulso de la calidad y transparencia entre sistemas educativos y formativos**

La calidad y la transparencia de los sistemas educativos y formativos son cruciales para el reconocimiento de cualificaciones. La confianza entre los países y la validez de las certificaciones dependen en gran medida de la

solidez y confiabilidad de los sistemas que las emiten. Los acuerdos analizados abordan este tema de diferentes maneras:

- **Promoción de estándares y criterios de calidad:** Algunos acuerdos buscan activamente la armonización de estándares educativos y el desarrollo de criterios de calidad comparables. El EEES, por ejemplo, promueve la cooperación en materia de garantía de la calidad y el desarrollo de criterios y metodologías comparables. El CAB también promueve el mejoramiento de la calidad de la educación y el desarrollo de MCCC.
- **Confianza mutua y transparencia:** Otros acuerdos, como la Convención de Lisboa y el Nuevo Convenio Regional (CONAREC II), promueven que los procedimientos de evaluación sean transparentes, coherentes y fiables.
- **Herramientas para la transparencia y la comparabilidad:** El uso de herramientas como el Suplemento al Título, los marcos de cualificaciones y las clasificaciones de ocupaciones contribuye a la transparencia y facilita la evaluación de la calidad de las cualificaciones.
- **Redes de información:** El intercambio de información sobre los sistemas educativos es esencial para la confianza y el reconocimiento. La Convención de Lisboa y el CONAREC II promueven la creación de centros nacionales de información y redes para facilitar el acceso a información confiable y actualizada sobre las cualificaciones y los sistemas educativos.
- **Evaluación de la calidad:** La Directiva 2005/36/CE, al centrarse en el reconocimiento de cualificaciones profesionales, permite que los Estados miembros evalúen la calidad de la formación recibida en otros países y exijan requisitos adicionales (por ejemplo, prueba de aptitud, período de prácticas) si consideran que no cumple con sus estándares.
- **Acreditación:** Algunos acuerdos, como el Nuevo Convenio Regional, promueven el fortalecimiento de los sistemas de acreditación como mecanismo para asegurar la calidad de la educación superior.

• **Reconocen el derecho al reconocimiento e impulsan plazos razonables**

Todos los acuerdos internacionales analizados, ya sea de forma explícita o implícita, se basan en el derecho a la evaluación, la certificación y el reconocimiento de competencias y cualificaciones, considerándolos pilares fundamentales para la movilidad académica y profesional. Reconocen que las personas, independientemente de su origen, tienen derecho a que sus competencias y cualificaciones sean evaluadas y reconocidas de manera

justa y transparente. Instrumentos como la Directiva 2005/36/CE establecen explícitamente el derecho a la evaluación, mientras que otros, como la Convención de Lisboa y el Nuevo Convenio Regional, lo hacen de forma implícita al garantizar el acceso a procedimientos de evaluación y reconocimiento.

En cuanto a los plazos, existe una clara diferencia entre los acuerdos que establecen periodos específicos y aquellos que se limitan a exigir que el proceso se realice en un “plazo razonable”. La Directiva 2005/36/CE se destaca por establecer plazos concretos tanto para la implementación del acuerdo como para los procesos de reconocimiento, lo cual contribuye a la eficacia y la seguridad jurídica del sistema.

En contraste, instrumentos como la Convención de Lisboa y el Nuevo Convenio Regional dejan la definición del plazo razonable a cada país. Es importante destacar que, en su mayoría, no establecen el procedimiento para el reconocimiento, sino que dejan la implementación a los países miembros.

2. Sobre la experiencia comparada

Como se ha mostrado en este apartado, existe una importante diversidad de instrumentos internacionales que buscan facilitar el reconocimiento de cualificaciones para promover la movilidad académica y profesional. Estos instrumentos, si bien comparten ese objetivo, presentan diferencias que responden a su naturaleza jurídica (vinculantes o no vinculantes), su alcance (educación básica, superior o competencias), sus mecanismos de gobernanza y su realidad regional.

Aunque los países de ALC han avanzado en este ámbito, aún existen desafíos para la creación de un sistema regional efectivo. Aprovechar las experiencias internacionales, como la europea, y fortalecer los mecanismos existentes, con un enfoque integral que articule los acuerdos internacionales con la calidad y la transparencia de los sistemas educativos nacionales, es crucial para avanzar hacia el reconocimiento mutuo de cualificaciones y facilitar la integración laboral.

► Aprendizajes de experiencias en desarrollo

En esta sección se identifican los retos y oportunidades para la implementación de mecanismos de reconocimiento de certificaciones de competencias laborales en distintas regiones y países del mundo,

con el objetivo de extraer aprendizajes que puedan guiar la acción en América Latina y el Caribe. Se recogen los aprendizajes identificados a partir de la implementación del CONAREC I y del análisis comparado realizado en el marco de la OCDE.

1. Convenios regionales liderados por la UNESCO

La UNESCO ha liderado la creación de convenios regionales para el reconocimiento de estudios, títulos y diplomas de educación superior en distintas regiones del mundo. Estos convenios pueden clasificarse en dos generaciones, diferenciadas por sus enfoques y mecanismos, reflejando los aprendizajes adquiridos en fases anteriores.

Durante las décadas de 1970 y 1980, se promovió la elaboración de seis instrumentos normativos para regular la convalidación a nivel regional, los cuales abarcan las siguientes zonas geográficas: América Latina y el Caribe (1974); los Estados árabes y los Estados europeos ribereños del Mediterráneo (1976); los Estados árabes (1978); Europa (1979); África (1981); y Asia y el Pacífico (1983). Sin embargo, estas iniciativas —que teóricamente tendrían un efecto de armonización de los sistemas de reconocimiento de estudios y diplomas— encontraron grandes resistencias en la región.

Esto derivó en la creación y el fortalecimiento de acuerdos bilaterales, intergubernamentales o interuniversitarios, así como en dinámicas diferenciadas en el marco de procesos de integración regional como el Mercosur, la Unasur, la CELAC, entre otros (UNESCO, 2023, p. 11).

El Convenio Regional para el Reconocimiento de Estudios, Títulos y Diplomas de Educación Superior en América Latina y el Caribe (CONAREC I), adoptado en 1974, forma parte de esta primera generación. Las dificultades enfrentadas en su implementación, discutidas en reuniones del Comité Intergubernamental (París, 1998) y en encuentros de alto nivel (Brasil, 2015), condujeron a su revisión y posterior actualización. Los principales desafíos identificados se concentran en cuatro ámbitos:

- Información y transparencia: Falta de información clara y actualizada sobre los sistemas educativos, las normas y los mecanismos de reconocimiento, así como una ausencia de transparencia en los procesos.
- Armonización: Diversidad legislativa, carencia de criterios comunes, inexistencia de tablas de equivalencia y ausencia de mecanismos confiables de acreditación.
- Participación y coordinación: Escasa participación de las instituciones de educación superior y falta de coordinación entre las instancias responsables.
- Calidad y confianza: Proliferación de instituciones sin reconocimiento oficial, baja calidad educativa y falta de confianza entre países respecto a la validez de los títulos, lo que dificulta definir procesos de reconocimiento y determinar la legitimidad de las cualificaciones de las personas en movilidad.

El Nuevo Convenio Regional (CONAREC II, 2019) se enmarca en el proceso de modernización de los convenios regionales de reconocimiento, como el de Lisboa (1997) y el de Addis Abeba (2017), los cuales constituyen la segunda generación.

Los cambios, inclusiones y avances introducidos por CONAREC II pueden resumirse en las siguientes temáticas (UNESCO, 2023, p. 14):

- Mayor claridad conceptual: Se proporciona un marco más comprensivo para su aplicación.
- Ampliación del alcance del reconocimiento: Se extiende más allá de títulos y diplomas formales, abarcando también el reconocimiento de competencias, conocimientos, habilidades y experiencias previas
- Fortalecimiento de los derechos: Se incorpora el derecho de apelación y se reconoce explícitamente el derecho al reconocimiento para personas refugiadas y desplazadas.
- Transparencia y no discriminación: Se establecen obligaciones para que las autoridades nacionales apliquen procesos justos y transparentes, y se promueven procedimientos específicos para el reconocimiento de cualificaciones de personas refugiadas y desplazadas.
- Información y movilidad: Los Estados deben proporcionar información sobre sus sistemas educativos y fomentar la movilidad académica.
- Red de aplicación: Se impulsa la creación de una red de estructuras nacionales encargadas de la aplicación y supervisión del convenio.
- Aseguramiento de la calidad: Se fomenta el fortalecimiento y la convergencia de los sistemas de evaluación y acreditación.

Es importante destacar que estos avances se enmarcan en un contexto en el que han ocurrido cambios positivos en relación con el reconocimiento de cualificaciones (SINAES, 2024):

- La mayoría de los países de la región cuentan con mecanismos confiables para la acreditación de sus programas académicos.⁹ En 2023 se creó la Red Iberoamericana para el Aseguramiento de la Calidad en la Educación Superior (RIACES).
- Se ha pasado de una postura de resistencia al reconocimiento de títulos extranjeros —motivada por el temor a una “inundación” del mercado laboral— a la adopción de políticas orientadas a la retención del talento humano. Por ejemplo, en Canadá se permite a las personas recién graduadas salir del país y regresar a buscar empleo dentro de un plazo de entre 8 meses y 3 años.
- También se han flexibilizado algunas políticas migratorias con el fin de atraer talento humano. Un ejemplo de ello es la Política Migratoria 2024–2034 del gobierno de Costa Rica, que promueve el desarrollo económico mediante la atracción de profesionales calificados, nómadas digitales, inversionistas y costarricenses residentes en el exterior.
- Ha mejorado el acceso a información para verificar la legitimidad de titulaciones extranjeras sujetas a reconocimiento, gracias al uso de tecnologías. Un ejemplo es el registro público de graduados universitarios en Argentina.¹⁰

⁹ Salvo Uruguay, que se encuentra próximo a su creación.

¹⁰ Disponible en: <https://registrograduados.siu.edu.ar/>

2. Lecciones clave en el marco de la OCDE

El documento de la OCDE Making Integration Work: Assessment and Recognition of Foreign Qualifications (2017) presenta diez lecciones clave para mejorar las políticas de reconocimiento de cualificaciones extranjeras, con el objetivo de facilitar la integración laboral de las personas inmigrantes. Estas lecciones, basadas en evidencia y buenas prácticas internacionales,

buscan agilizar los procesos, mejorar la transparencia y maximizar los beneficios del reconocimiento tanto para las personas inmigrantes como para los empleadores y los países de origen. A continuación, se presenta un resumen de cada lección, junto con algunos ejemplos de su implementación:

- 1. Establecer un derecho al reconocimiento.** El derecho a la evaluación o análisis para determinar la equivalencia de las cualificaciones extranjeras con las nacionales debería integrarse en una legislación integral sobre reconocimiento. Esto garantizaría que todas las personas inmigrantes tengan acceso al proceso, que los procedimientos y criterios de evaluación sean transparentes, que las responsabilidades entre las distintas autoridades competentes estén bien coordinadas y que los tiempos de tramitación de las solicitudes sean razonables y predecibles.

La “Ley de Reconocimiento” en Alemania estableció el derecho a la evaluación de equivalencia para aproximadamente 350 cualificaciones, tanto en profesiones reguladas como no reguladas, abriendo el acceso al proceso a todas las personas inmigrantes, independientemente de su nacionalidad. El monitoreo anual de la ley ha demostrado un aumento en el acceso y una mayor equidad en los procesos de evaluación.

En Dinamarca, la Ley de Evaluación de Cualificaciones Extranjeras otorga a todas las personas con cualificaciones obtenidas en el extranjero el derecho a una evaluación para su convalidación, a través de la agencia central de reconocimiento.

Incluso se alienta a los inmigrantes que no requieren formalmente el reconocimiento (por ejemplo, quienes desean trabajar en profesiones no reguladas) a hacer uso de este servicio.

Canadá cuenta con un Marco Pancanadiense, a través del cual el gobierno federal y los gobiernos provinciales y territoriales, junto con los organismos reguladores, trabajan de forma coordinada para mejorar la equidad, la transparencia y la rapidez de los procesos de reconocimiento en ocupaciones reguladas. Además, algunas provincias han creado figuras como los “Comisionados de Equidad”, encargados de velar por un acceso justo a las profesiones reguladas para las personas calificadas.

(OCDE, 2017, pp. 13)

- 2. Procesos de reconocimiento rápidos y eficientes.** Cuanto antes las personas logren que sus cualificaciones extranjeras sean evaluadas y reconocidas, más pronto podrán acceder a los segmentos del mercado laboral donde sus competencias son más necesarias. Se recomienda establecer plazos legales para la tramitación de las solicitudes de reconocimiento, incluyendo la posibilidad de realizar evaluaciones o análisis de cualificaciones antes de la llegada al país. Si bien la mayoría de los procesos de reconocimiento tardan entre uno y tres meses, algunos pueden prolongarse hasta un año, especialmente en profesiones reguladas, que a menudo requieren pruebas de competencia o formación complementaria.

Australia y Canadá utilizan evaluaciones previas a la llegada para personas trabajadoras calificadas, lo que facilita su integración en el mercado laboral.

Noruega, por su parte, estableció en 2014 un procedimiento acelerado denominado “turboevaluación” dirigido a empleadores, con el objetivo de apoyarles en la evaluación de solicitantes de empleo con credenciales de educación superior extranjeras en profesiones no reguladas.

Los empleadores interesados completan un formulario en línea que incluye las credenciales educativas de la persona solicitante, su currículum y una autorización escrita. Este procedimiento es gratuito y, en un plazo de cinco días hábiles, verifica la disciplina de la cualificación, si la formación está acreditada en el país de origen y si es equivalente a un título noruego. La evaluación es válida únicamente para el puesto de trabajo específico.

(OCDE, 2017, pp. 20—21)

- 3. Facilitar la información y la solicitud a través de ventanillas únicas.** La centralización de la información y los servicios ha demostrado ser muy eficaz, ya que simplifica la navegación por sistemas complejos de reconocimiento y mejora significativamente los resultados.

Existen centros con este formato en países como Austria, Canadá, Islandia y en la región belga de Valonia.

Dinamarca, a través de su Agencia Danesa de Educación Superior, ofrece un portal en línea con información detallada y un proceso paso a paso, que remite a las autoridades competentes.

Alemania emplea una estructura multicanal que combina un portal web, una aplicación móvil y centros de asesoramiento presencial, lo que garantiza la accesibilidad para una amplia gama de solicitantes.

(OCDE, 2017, pp. 27—28)

- 4. Fortalecer los sistemas de Reconocimiento del Aprendizaje Previo (RAP).** El RAP es fundamental para certificar las competencias adquiridas fuera del sistema de educación formal, especialmente en el caso de personas que no poseen cualificaciones académicas tradicionales. Para que este mecanismo sea eficaz, los criterios de evaluación deben ser claros, transparentes y coherentes, y estar basados en un marco de cualificaciones que relacione conocimientos, habilidades y actitudes con estándares ocupacionales. Idealmente, el RAP debería conducir a la obtención de una cualificación o título profesional —una opción ya disponible en 16 países de la OCDE—. Sin embargo, cuando esto no sea posible, el RAP puede al menos generar un “mapa” de competencias que las personas migrantes puedan presentar a posibles empleadores.

Noruega cuenta con un sólido marco legal para el Reconocimiento del Aprendizaje Previo (RAP), que garantiza el derecho a la evaluación de competencias adquiridas previamente en todos los niveles educativos.

Canadá, por su parte, facilita el RAP mediante una combinación de apoyo gubernamental, evaluación de credenciales y asistencia para la adaptación al mercado laboral.

(OCDE, 2017, pp. 38–39)

- 5. Vinculación del reconocimiento parcial con cursos de formación puente.** Cuando el reconocimiento de competencias es solo parcial, deben existir vías claras para que las personas migrantes completen su cualificación. Las formaciones puente representan una solución eficaz, ya que integran capacitación profesional adaptada, enseñanza del idioma, experiencia laboral y programas de mentoría. Esta combinación permite a las personas migrantes adaptar y aplicar sus habilidades al contexto del mercado laboral del país receptor.

Suecia ha implementado un sistema de “vía rápida” para ocupaciones con alta demanda, que combina el reconocimiento de credenciales con cursos puente destinados a cubrir brechas de competencias.

En Alemania, un programa piloto denominado Intervención Temprana apoya a personas solicitantes de asilo con alta probabilidad de obtener un permiso de residencia. El programa les ayuda a identificar sus competencias, evaluar su relevancia para distintas ocupaciones y aprender cómo aplicarlas en el mercado laboral, incluso durante el proceso de asilo.

Las personas migrantes pueden así comenzar a trabajar en empleos que requieren un nivel de cualificación inferior al de su formación formal (por ejemplo, en funciones de auxiliar en el ámbito de la enfermería en lugar de ejercer como profesionales plenamente cualificadas), con el objetivo de acceder posteriormente a puestos más especializados una vez que dominen el idioma alemán y adquieran experiencia en el sector.

(OCDE, 2017, pp. 52-53)

- 6. Trato justo por parte de los organismos reguladores.** La equidad en los procesos de evaluación y reconocimiento requiere prevenir cualquier forma de discriminación hacia las personas migrantes. Una forma de lograrlo es mediante la creación de mecanismos como comisionados de equidad u organismos equivalentes, que supervisen la transparencia y la imparcialidad en las decisiones de los entes reguladores.

En Ontario, Canadá, un comisionado de equidad defiende desde 2006 los derechos de las personas migrantes que buscan el reconocimiento de cualificaciones profesionales. La Ley de Acceso Justo (Fair Access to Regulated Professions and Compulsory Trades Act) otorga a quienes solicitan acceso a profesiones reguladas una serie de derechos, entre ellos: recibir información clara sobre requisitos, criterios de evaluación, procesos y plazos; obtener decisiones en tiempos razonables; acceder a una evaluación justa; contar con mecanismos de revisión o apelación; y consultar los registros relacionados con sus solicitudes.

En Bélgica, la Federación Valonia-Bruselas y la región de Valonia han creado una oficina del defensor del pueblo que aborda —aunque no exclusivamente— cuestiones relacionadas con el reconocimiento de credenciales extranjeras. Esta oficina recibe quejas sobre la accesibilidad de los servicios, los plazos de tramitación y la falta de claridad en las decisiones. Todos los servicios son gratuitos.

(OCDE, 2017, pp. 57-58)

- 7. Involucrar a los empleadores y otros actores no gubernamentales relevantes.** La participación de los empleadores, así como de otras partes interesadas —como asociaciones profesionales y organismos de formación—, es clave en los procesos de reconocimiento de cualificaciones. Su conocimiento especializado sobre las necesidades del mercado laboral y los perfiles de competencias requeridos para distintos puestos contribuye a que los sistemas de reconocimiento sean más pertinentes y alineados con la realidad del empleo. Esta colaboración aumenta las probabilidades de que las personas migrantes accedan a trabajos acordes con sus capacidades y experiencia.¹¹

Australia y Alemania han desarrollado bases de datos públicas completas sobre los sistemas educativos de países relevantes para las personas migrantes. Estas bases incluyen información sobre la estructura educativa, marcos de cualificaciones, gobernanza, procedimientos de garantía de calidad, tendencias en los sectores público y privado, y el estatus institucional. Además, pueden actualizarse con facilidad y compartirse con empleadores para apoyar los procesos de evaluación.

La Oficina Nacional Australiana de Cualificaciones Extranjeras (NOOSR) publica en línea Perfiles de Educación por país, que permiten situar las cualificaciones extranjeras dentro del Marco Australiano de Cualificaciones.

Su objetivo es orientar a empleadores y a instituciones de educación superior en la toma de decisiones sobre la admisión de personas migrantes para empleo o estudios. Cada perfil de país incluye pautas de evaluación, una lista de instituciones reconocidas, una descripción del sistema educativo y otra información relevante, como estándares de calificación, idioma de instrucción y requisitos de admisión. Además, ofrece recomendaciones sobre cómo interpretar diplomas extranjeros. Actualmente, existen perfiles disponibles para 127 países. El acceso está reservado a usuarios registrados mediante una suscripción con tarifas flexibles.

(OCDE, 2017, pp. 66)

¹¹ Sin embargo, en la mayoría de los países de la OCDE, los empleadores (especialmente en las profesiones no reguladas) desempeñan sólo un papel pequeño, si es que tienen alguno, en los mecanismos formales de evaluación y reconocimiento.

- 8. Garantizar que los costos no sean una barrera para el acceso al reconocimiento.** Es importante evitar que los costos asociados limiten el acceso de las personas migrantes al reconocimiento de sus cualificaciones. Para ello, se recomienda eliminar o subvencionar las tasas correspondientes, así como ofrecer apoyo financiero para cubrir otros obstáculos, como los gastos de transporte u otros costos relacionados con el proceso.

Varios países de la OCDE —como Dinamarca, Islandia, Israel, los Países Bajos, Noruega, Polonia, Portugal y Suecia— ofrecen la mayoría de los procedimientos de evaluación, incluidos los de Reconocimiento del Aprendizaje Previo (RAP), de forma gratuita o sin coste para ciertos tipos de evaluaciones.

En aquellos países donde las evaluaciones implican el pago de una tarifa, existen subvenciones disponibles, como es el caso de Austria, Bélgica, Dinamarca, Alemania, Hungría y Eslovenia.

Sin embargo, la elegibilidad para estas ayudas suele estar restringida a determinados grupos, como personas desempleadas en Alemania y Suecia, o personas con estatus de refugiado en Nueva Zelanda y México.

La formación lingüística con fines profesionales se ofrece de manera gratuita en los países nórdicos, así como en Israel, Portugal y Turquía.

(OCDE, 2017, pp. 77-78)

- 9. Intercambio de experiencias y mejores prácticas a nivel internacional.** El intercambio de información y experiencias entre países enriquece los enfoques nacionales y contribuye a mejorar los sistemas de reconocimiento. Para ello, conviene promover la cooperación a través de alianzas estratégicas y redes internacionales que faciliten la difusión de buenas prácticas y aprendizajes compartidos.

La OCDE promueve activamente el intercambio de información y buenas prácticas entre sus países miembros. Algunas naciones, como Canadá y Australia, colaboran estrechamente en materia de reconocimiento de cualificaciones, aprovechando la similitud de sus sistemas federales.

Por su parte, la Unión Europea ha desarrollado normas e instrumentos que pueden servir de referencia para otras regiones. Por ejemplo, el Manual Europeo de Reconocimiento ofrece estándares y directrices comúnmente acordados para que las personas encargadas de evaluar credenciales, así como las instituciones de educación superior en los países europeos, apliquen metodologías coherentes en el reconocimiento de cualificaciones.

Se han elaborado manuales específicos tanto para la educación superior como para el reconocimiento profesional, incluyendo orientaciones sobre cómo manejar casos de cualificaciones no documentadas. Recientemente, este recurso se ha complementado con un foro en línea que facilita la formación y el intercambio entre profesionales dedicados al reconocimiento.

(OCDE, 2017, pp. 72)

10. Expandir los acuerdos bilaterales y multilaterales sobre reconocimiento. Los acuerdos de reconocimiento de cualificaciones entre países, tanto bilaterales como multilaterales, pueden agilizar significativamente los procesos, especialmente en el caso de las profesiones reguladas, donde el reconocimiento formal es un requisito para ejercer. En contraste, tienen menor relevancia en las profesiones no reguladas, donde la decisión de contratación depende directamente del empleador. Además, estos acuerdos pueden facilitar el acceso a la educación superior y suelen ser más eficaces entre países con sistemas educativos de calidad comparable. Para que la cooperación internacional sea verdaderamente efectiva, es fundamental contar con sistemas sólidos de garantía de calidad y con mecanismos de acreditación reconocidos internacionalmente.

Algunos ejemplos:

- El Convenio de Lisboa sobre el Reconocimiento de Cualificaciones Relativas a la Educación Superior en la Región Europea es un acuerdo multilateral clave que busca armonizar el reconocimiento de cualificaciones académicas en Europa.
- La Directiva 2005/36/CE de la Unión Europea sobre el reconocimiento de cualificaciones profesionales establece mecanismos de reconocimiento automático para ciertas profesiones reguladas dentro de los Estados miembros.
- El Convenio de Washington es un acuerdo multilateral centrado en el reconocimiento mutuo de cualificaciones en el ámbito de la ingeniería, facilitando la movilidad internacional de profesionales del sector.
- El Acuerdo de Reconocimiento Mutuo entre Australia y Nueva Zelanda (1996) constituye un ejemplo exitoso de cooperación bilateral, que permite a los profesionales de ambos países ejercer en igualdad de condiciones.

(OCDE, 2017, pp. 73-74)

3. Aprendizajes para ALC

El análisis de las experiencias recogidas por la OCDE, junto con los estudios realizados por la UNESCO sobre la implementación del CONAREC I, pone de relieve la relevancia de adoptar medidas nacionales que garanticen un reconocimiento justo y oportuno de las cualificaciones extranjeras, respaldadas por sistemas de calidad transparentes que generen confianza. Aunque los marcos internacionales resultan útiles, su efectividad es mayor en profesiones reguladas y entre países con sistemas educativos comparables.

Para América Latina y el Caribe, la experiencia de la Unión Europea —que combina acuerdos multilaterales, herramientas técnicas y marcos nacionales sólidos— ofrece enseñanzas valiosas. Entre ellas destacan la importancia de armonizar estándares, desarrollar redes de información eficaces y mantener la flexibilidad necesaria para adaptarse a las particularidades de cada contexto.

► Retos, oportunidades y recomendaciones

El análisis de las experiencias internacionales revela avances significativos en el reconocimiento de cualificaciones, mediante la implementación de diversos instrumentos destinados a facilitar la movilidad académica y profesional. Sin embargo, en América Latina y el Caribe, la consolidación de un sistema regional de reconocimiento mutuo de certificaciones de competencias laborales aún enfrenta desafíos relevantes. Es necesario identificar estos retos, aprovechar las oportunidades disponibles y avanzar hacia acciones concretas con objetivos definidos.

Entre los principales desafíos se encuentran la ausencia de mecanismos transparentes y actualizados de información sobre los sistemas educativos que faciliten la comparación y validación; la falta de claridad en los requisitos y procedimientos; la proliferación de instituciones sin reconocimiento oficial; la baja calidad educativa en algunos contextos; la escasa participación institucional en mecanismos regionales, y la limitada coordinación interinstitucional entre los organismos responsables (UNESCO, 2023).

En el ámbito específico de la educación y formación técnico-profesional (EFTP), se evidencia una carencia de políticas sólidas de aseguramiento de la calidad (Valdebenito, 2025). Asimismo, las herramientas de comparabilidad son limitadas, restringiéndose principalmente al uso de clasificadores internacionales (CINE y CIUO) y a marcos nacionales de cualificaciones, muchos de los cuales tienen niveles de implementación reducidos, lo que dificulta su alineación con marcos regionales. En este sentido, el desarrollo de un formato de norma/estándar compartido en el marco de la Alianza del Pacífico constituye un avance relevante.

Adicionalmente, iniciativas como el Esquema de certificación de competencias para los países del Proceso de Quito (OIT/Cinterfor, 2021) y la Rúbrica para Instituciones de Formación Profesional en América Latina y el Caribe: ¿Cómo integramos el enfoque migrante? (OIT, 2024d), reconocen la necesidad de adaptar los servicios de formación y certificación para hacerlos más inclusivos hacia las personas migrantes y refugiadas. No obstante, la participación tripartita de los actores del mundo del trabajo en estos mecanismos regionales sigue siendo limitada.

En cuanto a las oportunidades, la existencia de instituciones sólidas de formación y certificación de competencias en la región —muchas de ellas con estructuras tripartitas, un enfoque en competencias laborales en implementación, y experiencia en evaluación y certificación— constituye una base estratégica para avanzar hacia un sistema regional de reconocimiento. Este capital institucional puede liderar el proceso, promover estándares comunes y articular los sistemas nacionales. Además, permite abordar desafíos como la homologación de criterios de calidad, el desarrollo de plataformas de información eficaces y el uso de tecnologías emergentes —como la inteligencia artificial— para facilitar la comparabilidad de titulaciones, así como su integración con los servicios públicos de empleo e inmigración.

La AP, por su parte, ha demostrado que la combinación de voluntad política y capacidad técnica puede generar avances concretos en materia de homologación y reconocimiento de competencias laborales. La oportunidad actual radica en ampliar su alcance, incorporar a más países, fortalecer las herramientas de comparabilidad y consolidar redes de información tanto a nivel nacional como regional.

Finalmente, el creciente interés de los Estados de la región en el reconocimiento de competencias, el fomento del diálogo social impulsado por organizaciones como la OIT, y el apoyo técnico de organismos internacionales, configuran un entorno propicio para avanzar hacia la construcción de un mecanismo regional. Este respaldo puede resultar clave para superar las barreras existentes, adoptar buenas prácticas y fomentar la innovación en el reconocimiento mutuo de certificaciones, contribuyendo a una mayor movilidad laboral y a la integración efectiva de personas migrantes y refugiadas.

Lineamientos para la acción

Tal como se desprende del análisis de los espacios regionales para el reconocimiento de certificaciones, es necesario establecer un mecanismo de gobernanza que no solo brinde orientaciones, sino que también impulse y dé seguimiento a la implementación de acciones regionales con impacto a nivel nacional.

Para definir una línea de acción regional, resulta pertinente evaluar la posibilidad de fortalecer un nuevo acuerdo o de canalizar iniciativas a través de espacios ya existentes, como la AP, aprovechando los aprendizajes acumulados y estableciendo mecanismos efectivos de cooperación y coordinación. En el marco de trabajo propuesto, se podrían abordar los retos más inmediatos:

1. Priorizar el fortalecimiento de los sistemas nacionales: Mejorar la calidad, la transparencia y la coherencia de los sistemas de formación y certificación de competencias en cada país, como base para el reconocimiento mutuo.
2. Fortalecer las herramientas de comparabilidad: Promover el uso de herramientas como el Suplemento al Título, impulsar una mayor implementación de los marcos de cualificaciones, desarrollar clasificaciones regionales de ocupaciones y competencias, y crear plataformas de información accesibles y actualizadas.
3. Incorporar la perspectiva de migración y refugio: Asegurar que el sistema regional considere las necesidades específicas de la población migrante y refugiada, promoviendo su inclusión y facilitando el reconocimiento de su aprendizaje previo.
4. Promover la igualdad de género: Garantizar la igualdad de oportunidades, evitando la reproducción de desigualdades y promoviendo la participación de las mujeres en todos los niveles del sistema de reconocimiento.
5. Fomentar la participación tripartita y el diálogo social: Involucrar activamente a gobiernos, empleadores y trabajadores en el diseño, la implementación y el seguimiento del sistema regional.
6. Asegurar la sostenibilidad del sistema: Gestionar recursos y establecer mecanismos de financiamiento que garanticen la sostenibilidad a largo plazo del sistema regional.

Además, se deben promover los elementos que se han identificado como fundamentales a partir de las prácticas internacionales:

1. Definiciones claras y comunes: Promover definiciones precisas y consensuadas para los términos clave, utilizando marcos de referencia internacionales.
2. Derecho al reconocimiento: Promover el derecho de todas las personas con cualificaciones de EFTP a solicitar el reconocimiento de sus competencias certificadas.
3. Transparencia y equidad: Velar por que los procesos de reconocimiento sean transparentes, justos, equitativos y no discriminatorios, con criterios de evaluación claros, objetivos y accesibles.
4. Mecanismos de evaluación ágiles: Promover el desarrollo de mecanismos nacionales para evaluar la equivalencia entre certificaciones, con plazos razonables.
5. Sistemas de información: Desarrollar un sistema regional de información accesible y multilingüe, basado en centros nacionales de información sobre EFTP.
6. Cooperación interinstitucional: Fortalecer la cooperación entre instituciones de EFTP, autoridades nacionales, organizaciones de empleadores y de trabajadores.

7. Reconocimiento del aprendizaje previo:
Establecer mecanismos estandarizados para el reconocimiento de la experiencia, definiendo criterios claros para su evaluación y su equivalencia con las cualificaciones nacionales.
8. Reconocimiento parcial: Implementar el reconocimiento parcial de competencias, vinculado a cursos puente adaptados a las necesidades.
9. Implementar mecanismos de seguimiento:
Crear un sistema de monitoreo y evaluación para identificar áreas de mejora y adaptar las acciones y acuerdos a las necesidades cambiantes.

Si bien la definición de la agenda de trabajo requiere un proceso de diálogo y consenso entre las partes, es estratégico priorizar, en el corto plazo, aquellas acciones que sienten las bases para la construcción de confianza entre países e instituciones. Este proceso debe comenzar desde el primer día y constituirse en un eje transversal a todas las acciones que se implementen (como anexo 1 se incluye un ejemplo de hoja de ruta).

► Referencias bibliográficas

- Alianza del Pacífico. (2023). *Informe de sistematización de avances en reconocimiento y homologación de certificaciones de competencias laborales en la Alianza del Pacífico: Documento de trabajo de la Red de Expertos en Certificación del Grupo Técnico Laboral*.
- Alianza del Pacífico. (2024). *Grupo Técnico de Movimiento de Personas y Facilitación del Tránsito Migratorio*. <https://alianzapacifico.net/grupotecnico-de-movimiento-de-personas/>
- Anger, S., Bassetto, J., & Sandner, M. (2022). *Making integration work? Facilitating access to occupational recognition and immigrants' labor market performance* (IAB-Discussion Paper No. 11/2022). IAB – Institute for Employment Research. <https://doku.iab.de/discussionpapers/2022/dp1122.pdf>
- Concha, X., Arredondo, G., & Salinas, P. (2022). *Modelo operativo para el reconocimiento y la homologación de certificaciones de competencias laborales en la Alianza del Pacífico* (Herramientas EUROSOCIAL, No. 98). EUROSOCIAL. <https://eurosocial.eu/biblioteca/doc/modelo-operativo-para-el-reconocimiento-y-la-homologacion-de-certificaciones-de-competencias-laborales-en-la-alianza-del-pacifico/>
- Consejo de Europa. (1997). *Convention on the recognition of qualifications concerning higher education in the European Region: Lisbon Convention*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000111238.page=2>
- EUROSOCIAL. (2015). *Sistemas y marcos nacionales de cualificaciones: en qué se diferencian y cómo se relacionan*. <https://www.sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1432800978-SISTEMAS%20MARCOS%20%28articulo%29.pdf>
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill.
- Ministros Europeos de Educación. (1999). *Declaración de Bolonia: Declaración conjunta de los ministros europeos de educación*. https://ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/1999_Bologna_Declaration_English_553028.pdf
- NU. (2018a). *Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular. Resolución aprobada por la Asamblea General el 19 de diciembre de 2018*. https://rosanjose.iom.int/sites/g/files/tmzbd11446/files/res_pacto-mundial_0.pdf
- NU. (2018b). *Pacto Mundial sobre los refugiados*. <https://www.acnur.org/media/pacto-mundial-sobre-los-refugiados-cuadernillo-nota-introductoria-de-la-oficina-del-alto>
- OIM. (2022). *Informe sobre migraciones en el mundo 2022*. Naciones Unidas. <https://publications.iom.int/books/informe-sobre-las-migraciones-en-el-mundo-2022>
- OIT. (2019). *Panorama laboral temático 5: Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*. OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@rolima/documents/publication/wcms_715183.pdf
- OIT. (2020). *How to facilitate the recognition of skills of migrant workers* (2.^a ed.). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms_748721.pdf
- OIT. (2021). *Configurar las competencias y el aprendizaje permanente para el futuro del trabajo: Conferencia Internacional del Trabajo, 109.a reunión, 2021*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_814251.pdf
- OIT. (2023). *Estrategia regional de la OIT de migración laboral y movilidad humana en América Latina y el Caribe 2023–2030*. <https://www.ilo.org/es/publications/estrategia-regional-oit-migracion-laboralmovilidad-humana-america-latina-caribe-resumen>
- OIT. (2024a). *Migración laboral y movilidad humana: OIT impulsa el reconocimiento mutuo de la certificación de competencias laborales para migrantes en América Latina y el Caribe*. <https://www.ilo.org/es/resource/news/reconocimiento-mutuo-certificacion-competencias-laboralesmigrantes-america-latina-caribe-ccl>
- OIT. (2024b). *Nota técnica: La formación profesional y la certificación de competencias laborales como herramientas para lograr una migración laboral segura, ordenada y regular, así como una integración socioeconómica sostenible*. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Nota%20tecnica_migracion%20y%20CCL.pdf
- OIT. (2024c). *Movilidad humana y migración laboral en América Latina y el Caribe: Movimientos, tendencias y desafíos de gobernanza. Nota de políticas*. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-08/oit_tendencias_movilidad_humana_y_migraci%C3%B3n_laboral_america_latina_caribe_2024.pdf
- OIT. (2024d). *Rúbrica para Instituciones de Formación Profesional en América Latina y el Caribe: ¿Cómo integramos el enfoque migrante?* <https://www.ilo.org/es/publications/rubrica-enfoque-migrante-IFP-instituciones-formacion-profesional-america-latina-y-el-caribe>
- OIT/Cinterfor. (2021). *Esquema de certificación de competencias para los países del Proceso de Quito*. Documento de trabajo, OIT.
- OCDE. (2017). *Making integration work: Assessment and recognition of foreign qualifications*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264278271-en>

Competencias laborales sin fronteras: oportunidades para el reconocimiento mutuo de certificaciones y la integración de personas migrantes y refugiadas en América Latina y el Caribe.

OCDE & EMN. (2022). *Skills mobility partnerships: Exploring innovative approaches to labour migration*. <https://www.oecd.org/migration/mig/2022-March-Joint-EMN-OECD-Inform-Skills-Mobility-Partnerships.pdf>

Organización del Convenio Andrés Bello de Integración Educativa, Científica, Tecnológica y Cultural. (1990). *Tratado de la Organización del Convenio Andrés Bello: Resolución No. 05/90 del 27 de noviembre de 1990*. <https://www.refworld.org/es/leg/trat/oig/1990/es/130231>

Programa EPE & OIT/Cinterfor. (2023). *Marco regional de cualificaciones de la Alianza del Pacífico: Estructura básica, procesos claves y hoja de ruta para su implementación* <https://acrobat.adobe.com/link/review?uri=urn%3Aaaid%3Aascds%3AUS%3A01023202-d57d-3997-95ef-d93efecbbc42#pageNum=1>

Ramírez, J. C. (2003). El Convenio Andrés Bello: Reseña histórica de un organismo de integración cultural, científica y educativa en el área andina. *Cuadernos del CENDES*, 54(54). https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082003000300009

SINAES. (2024). *Noveno Encuentro Académico Virtual del 2024 para analizar el Nuevo Convenio Regional para el Reconocimiento de Estudios, Títulos y Diplomas de la Educación Superior de la UNESCO*. Presentación de José Antonio Quinteiro Goris. <https://www.sinaes.ac.cr/nuevo-convenioregional-para-el-reconocimiento-de-estudios-titulos-y-diplomas-de-educacion-superior-cr-2019-de-launesco/>

Unión Europea. (2005). *Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de septiembre de 2005, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales*. <https://www.boe.es/doue/2005/255/L00022-00142.pdf>

Unión Europea. (2018). *Recomendación 2018/C 444/01 del Consejo de 26 de noviembre de 2018, relativa a la promoción del reconocimiento mutuo automático de las cualificaciones de educación superior y de educación secundaria postobligatoria, y de los resultados de los períodos de aprendizaje en el extranjero*. [https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H1210\(01\)&from=ES](https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H1210(01)&from=ES)

UNESCO. (2019). *Convenio Regional de Reconocimiento de Estudios, Títulos y Diplomas de Educación Superior en América Latina y el Caribe*. <https://www.unesco.org/es/legal-affairs/regional-conventionrecognition-studies-diplomas-and-degrees-higher-education-latin-america-and>

UNESCO. (2023). *El nuevo Convenio Regional para el Reconocimiento de Estudios, Títulos y Diplomas en América Latina y el Caribe (2019): Una aproximación comparativa a los procesos de reconocimiento en la región*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000385069_spa

UNESCO. (2024). *Orientaciones básicas para el reconocimiento de títulos y diplomas académicos venezolanos* (Documento de trabajo No. 5). <https://www.unesco.org/es/articles/orientaciones-basicaspara-el-reconocimiento-de-titulos-y-diplomas-academicos-venezolanos>

UIS-UNESCO. (2022). *Clasificación Internacional Normalizada de Programas de Formación de Docentes: CINE-T 2021*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000383032>

Valdebenito, M. (2025). *Educación y formación técnico profesional*. IIEP UNESCO. https://siteal.iiep.unesco.org/eje/educacion_y_formacion_tecnica_y_profesional

Anexo 1. Hoja de ruta para el reconocimiento mutuo de certificaciones de competencias laborales en ALC

I. Corto plazo (1-2 años): Sentando las bases para la confianza

- **Estudio de sistemas nacionales:** Para sentar las bases de un sistema regional, se debe realizar un estudio comparativo de los sistemas de formación y certificación de competencias laborales y de los mecanismos de reconocimiento de certificaciones existentes en los países de ALC. Este estudio debe identificar buenas prácticas, brechas y oportunidades de armonización, y servir como insumo para el desarrollo de planes de mejora nacionales y una hoja de ruta específica a nivel regional.
- **Difusión y sensibilización:** Implementar una estrategia de comunicación dirigida a gobiernos, empleadores, trabajadores, instituciones de formación y certificación, entidades públicas y organizaciones de la sociedad civil, para sensibilizar sobre la importancia del reconocimiento de cualificaciones y la certificación de competencias para la integración laboral de la población migrante. Se deben destacar los beneficios de la movilidad laboral y las oportunidades que ofrecen los distintos mecanismos de reconocimiento, así como las ventajas para las comunidades de acogida, como el cierre de brechas de competencias y el aporte a la productividad.
- **Mecanismo de gobernanza regional:** Establecer un mecanismo de gobernanza regional con contrapartes nacionales, que sea representativo, transparente, eficiente y sostenible, para supervisar la implementación de los planes de acción, promover la cooperación entre países y resolver diferencias en el proceso. Este mecanismo debería considerar los siguientes aspectos.
- **Composición:** Representantes de los países miembros, organismos internacionales y especialistas en reconocimiento de cualificaciones y competencias.
- **Funciones:** Definición de políticas y estrategias, monitoreo de la implementación de acuerdos, resolución de controversias, promoción de cooperación técnica y difusión de buenas prácticas.
- **Estructura:** Un consejo o comité regional, con un secretariado técnico y puntos focales en cada país. Podrían establecerse subcomités temáticos o grupos de trabajo especializados.
- **Recursos:** Asegurar la disponibilidad de recursos humanos y financieros. Explorar fuentes de financiamiento.
- **Sostenibilidad:** Diseñar mecanismos que aseguren su continuidad a largo plazo.

II. Mediano plazo (3-5 años): Fortaleciendo la cooperación y la armonización

- **Marco regional de cualificaciones:** Impulsar la consolidación de un marco regional de cualificaciones para la EFTP, basado en resultados de aprendizaje y referenciado a clasificaciones internacionales como la CIUO y la CINE, que facilite la comparabilidad de las cualificaciones, el reconocimiento de competencias y la movilidad laboral en la región.
- **Herramientas de comparabilidad:** Promover el uso de herramientas complementarias como el Suplemento al Título, desarrollar clasificaciones regionales de ocupaciones y competencias para la EFTP, y crear plataformas de información accesibles y actualizadas en los países.
- **Mecanismo de intercambio y aprendizaje:** Crear un mecanismo regional de intercambio de información, buenas prácticas y lecciones aprendidas entre los países de ALC, inspirándose en la Red ENIC de Europa. Este mecanismo facilitaría la cooperación técnica, la resolución de problemas y la armonización de los sistemas nacionales.

- **Formación y capacitación:** Desarrollar e implementar programas de formación dirigidos a funcionarios/as de gobierno, personal de instituciones de formación y certificación, empleadores y trabajadores, sobre los distintos aspectos del reconocimiento de cualificaciones y la certificación de competencias, con énfasis en la atención a personas migrantes y refugiadas, y en la promoción de la igualdad de género.
- **Implementación y seguimiento de las rutas nacionales:** Apoyar la ejecución de los planes nacionales de mejora y realizar un seguimiento sistemático para evaluar avances y ajustar las acciones conforme a los resultados.
- **Fortalecimiento de la estructura de gobernanza:** Consolidar la estructura regional de gobernanza creada en la fase anterior, asegurando su operatividad, sostenibilidad y capacidad de liderazgo técnico y político.

III. Largo plazo (5+ años): Consolidando el sistema regional

- **Acuerdo regional de reconocimiento mutuo:** Avanzar hacia la negociación y firma de un acuerdo regional de reconocimiento mutuo de certificaciones de competencias laborales para la EFTP, basado en el marco regional de cualificaciones, las herramientas de comparabilidad, y los principios de justicia, equidad, transparencia, flexibilidad y calidad.
- **Plataforma regional de certificaciones:** Desarrollar una plataforma digital regional que permita registrar, verificar y comparar certificaciones de competencias laborales emitidas en los países de ALC, facilitando la movilidad laboral y el acceso a la información para empleadores y trabajadores. Esta plataforma debe estar conectada con los sistemas nacionales de información y los servicios públicos de empleo.
- **Sistema de monitoreo y evaluación:** Establecer un sistema regional para monitorear y evaluar el impacto del sistema de reconocimiento mutuo, incluyendo indicadores de movilidad laboral, integración socioeconómica y desarrollo de los mercados laborales.



Organización
Internacional
del Trabajo

CINTERFOR



Con el apoyo de:



Suecia
Sverige
Government
of Canada
Gouvernement
du Canada

Detalles de contacto

Organización Internacional del Trabajo

Oficina Regional para América Latina y el Caribe

Las Flores 275, San Isidro

Lima, Perú

T: +511 615 0300

Correo: lima@ilo.org

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional

Avenida Uruguay 1238

Montevideo, Uruguay

T: (+598) 2902 0557 / 2908 6023 / 2902 9716 / 2902 0063

Correo: webmaster@oitcinterfor.org