



► Nota técnica

Octubre de 2024

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



Puntos claves

- En un mundo cada vez más globalizado y con alta movilidad humana, las personas refugiadas, migrantes y retornadas enfrentan numerosos obstáculos para validar sus títulos de formación o certificar sus competencias laborales en sus países de acogida. A pesar de su potencial para contribuir al crecimiento económico, los mercados laborales y las finanzas públicas, sus capacidades a menudo no son aprovechadas al máximo. La formación profesional (FP) y la certificación de competencias laborales (CCL) son herramientas clave para superar estos desafíos.
- La FP permite desarrollar las competencias necesarias para insertarse en el mercado laboral. La CCL actúa como un nexo entre las personas migrantes que buscan empleo y el sector empleador. Una migración segura, ordenada y regular facilita el acceso a estos servicios, promoviendo la inclusión decente. Esto, a su vez, contribuye a la estabilidad económica y social, favoreciendo una integración sostenible que no solo cierra brechas en el mercado laboral, sino que también promueve la cohesión social y el desarrollo económico inclusivo.
- Las políticas y acuerdos sólidos, a nivel institucional, nacional y regional, son determinantes para definir el grado de apertura y receptividad de los servicios de FP y CCL hacia las personas migrantes. Sin embargo, en ocasiones la dificultad está en la implementación operativa, donde es frecuente observar dificultades de acceso y permanencia. Los servicios complementarios —de cuidados de personas a cargo, acompañamiento y contención, o subsidios de transporte o alimentación— se posicionan como un factor crucial para asegurar la participación sostenida de personas en situación de vulnerabilidad.
- La FP y la CCL, articuladas con los servicios públicos de empleo antes, durante y después de su implementación, maximizan su impacto conjunto en la ruta formativo-laboral. El reconocimiento mutuo de competencias entre países facilita la migración y el empleo, potenciando la movilidad laboral segura y ordenada. Esto beneficia tanto a las personas migrantes como a las economías de los países de acogida, que pueden aprovechar plenamente el capital humano recibido.
- Desarrollar estrategias basadas en evidencia potencia la eficacia en el diseño e implementación de la FP y la CCL, alineándolas con las necesidades del mercado laboral y de las personas migrantes. Asimismo, es imprescindible incorporar un enfoque de género que identifique y elimine las barreras existentes, garantizando la equidad en la oferta de programas y en los mecanismos de apoyo complementario.
- Los países de la región se encuentran en diferentes etapas de desarrollo de sus sistemas de FP y CCL, y presentan realidades migratorias diversas. Sin embargo, en todos los casos es posible trazar estrategias de corto, mediano y largo plazo en una hoja de ruta flexible y adaptable, que permita medir los avances de forma progresiva, reconociendo que los puntos de partida son diferentes.

¹ Esta nota técnica ha sido elaborada por Sebastián Parrilla, consultor para la OIT. Contó con la revisión técnica de Fernando Vargas del equipo de CINTERFOR y de María Olave, Adriana Sierra-Leal y Alejandra Páez, del equipo regional de la OIT de Migración Laboral y Movilidad Humana.

► Introducción

La migración es un fenómeno complejo y multifacético, presente a lo largo de la historia de la humanidad. En un contexto global caracterizado por la creciente movilidad humana, América Latina y el Caribe (ALC) no son la excepción. La migración ha adquirido una relevancia particular, especialmente ante crisis humanitarias, sociales, políticas, económicas y ambientales que han llevado a millones de personas a buscar nuevas oportunidades.

Las personas migrantes y refugiadas enfrentan numerosos obstáculos para validar sus títulos de formación o certificar sus competencias laborales en los países de acogida. Entre estos desafíos se incluyen la falta de reconocimiento mutuo de certificaciones entre países, requisitos documentales costosos y complejos, y desajustes entre sus perfiles profesionales y las demandas del mercado laboral.

Un gran número de instituciones de FP y de CCL, muchas de ellas de carácter público, brindan servicios clave para enfrentar estos retos. Estas instituciones son fundamentales para facilitar una migración laboral segura, ordenada y regular, contribuyendo así a una integración socioeconómica sostenible de las personas refugiadas, migrantes y retornadas.

La migración planificada, en la que los trabajadores migrantes ocupan vacantes previamente identificados en el mercado de los países de destino, sigue una estructura relativamente más controlada. Este tipo de migración, generalmente promovido a través de acuerdos bilaterales o multilaterales entre países, tiene como objetivo satisfacer las demandas del mercado y garantizar la protección de los derechos de las personas migrantes. Sin embargo, pese a la planificación, no está exenta de riesgos, como el fraude y las falsas ofertas de

empleo, lo que hace imprescindible la implementación de mecanismos sólidos de gobernanza laboral que aseguren la protección y el respeto de los derechos de los migrantes.

Por otro lado, la integración socioeconómica sostenible de las personas que migran sin acuerdos preestablecidos conlleva mayores vulnerabilidades. Durante este proceso, las personas migrantes, refugiadas y retornadas se enfrentan a múltiples obstáculos al intentar incorporarse a los mercados laborales de los países de tránsito o destino. Factores como las condiciones de salida de sus países de origen, la duración del desplazamiento, el desajuste entre sus cualificaciones y las demandas del mercado local, o la falta de redes de apoyo, pueden generar la pérdida o subutilización de sus competencias. Este tipo de migración menos estructurada, aunque representa una parte significativa de la realidad migratoria en América Latina y el Caribe, demanda un enfoque coordinado que permita a estas personas mantener y validar sus cualificaciones en su nuevo entorno laboral.

En ambos escenarios, la FP y CCL desempeñan un papel crucial en la protección de los derechos laborales, el aumento de la empleabilidad y la reducción de la informalidad. Además, más allá de la certificación en un solo país, el reconocimiento mutuo de competencias entre países resulta fundamental para aportar coherencia al proceso de migración y empleo. Este reconocimiento no solo refuerza la FP y la CCL como herramientas para la integración laboral, sino que también impulsa una movilidad laboral segura y ordenada, beneficiando tanto a las personas migrantes como a las economías de los países de acogida, que pueden aprovechar plenamente el capital humano recibido.

Cuadro 1: Qué son la formación profesional y la certificación de competencias laborales, y cuál es su aporte?

Formación profesional	Certificación de competencias laborales
► Proceso educativo que tiene como objetivo proporcionar a las personas los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desempeñar con eficacia una ocupación o actividad laboral. ► Este proceso abarca tanto la formación inicial, destinada a quienes se incorporan por primera vez al mercado laboral, como la formación continua, orientada a trabajadores que buscan actualizar sus competencias a lo largo de su vida profesional.	► Proceso mediante el cual se evalúan y reconocen formalmente las habilidades, conocimientos y capacidades que una persona ha adquirido a lo largo de su vida, ya sea a través de la educación formal, la experiencia laboral o el aprendizaje informal. ► Este reconocimiento se basa en estándares previamente definidos, que reflejan los requisitos específicos de una ocupación o actividad en el ámbito laboral.

► Como herramienta, facilita el acceso a empleos dignos, mejora la productividad y contribuye al desarrollo socioeconómico tanto a nivel individual como colectivo. También juega un papel fundamental en la inclusión de poblaciones vulnerables, como migrantes, mujeres y jóvenes, y en la adaptación de personas y empresas a los cambios tecnológicos y organizacionales en el mundo laboral (OIT/CINTERFOR 2003).	► Como herramienta, la certificación formaliza las competencias de una persona a través de una entidad reconocida, facilitando su inserción, movilidad y promoción en el mercado laboral. ► Para los empleadores, este proceso garantiza que los trabajadores cumplen con los niveles de competencia requeridos. Además, fomenta la formación continua y el aprendizaje a lo largo de la vida, aspectos cruciales en un contexto de constante cambio tecnológico.
--	---

Varios convenios de la OIT, que promueven el trabajo decente y los derechos laborales, son fundamentales y guardan una estrecha conexión con los servicios de FP y CCL. En esa misma línea, los marcos establecidos en 2018 por el Pacto Mundial sobre Migración Segura, Ordenada y Regular (Asamblea General de las Naciones Unidas 2018) y el Pacto Mundial sobre Refugiados (Pacto mundial sobre los refugiados s.f.) también contribuyen significativamente. La Estrategia Regional de la OIT de Migración Laboral y Movilidad Humana en América Latina y el Caribe 2023-2030 busca delinear el horizonte estratégico de la OIT en la región y guiar su asistencia técnica en temas de migración laboral y movilidad humana. Por su parte, la Estrategia Regional de Integración Socioeconómica (ERISE), lanzada en 2021 por la OIT y el PNUD con la participación de diversas agencias, destaca la necesidad de un enfoque coordinado entre los países para abordar los desafíos compartidos en torno a la migración. Estos instrumentos ofrecen directrices claras para asegurar que las políticas migratorias, además de ser inclusivas, fomenten el desarrollo sostenible.

La FP y la CCL son herramientas clave para consolidar trayectorias formativo-laborales que allanen el camino hacia el trabajo decente, permitiendo que las personas en situación de movilidad, así como los trabajadores migrantes, adquieran o demuestren las competencias necesarias para acceder a empleos dignos y productivos. Asimismo, promueven que las comunidades de acogida se beneficien del aporte económico de estas personas. Sin embargo, su impacto depende de la realidad de los

mercados laborales, de la valoración que les otorgan los empleadores y del conocimiento y apropiación de estos mecanismos por parte de los refugiados y migrantes.

Esta nota técnica ofrece un análisis del papel de estas herramientas en el proceso, con el objetivo de contribuir a la reflexión y proporcionar insumos para el diseño e implementación de servicios en el marco de una hoja de ruta a corto, mediano y largo plazo.

La estructura del documento se organiza en tres secciones. La primera sección analiza el aporte de la FP y la CCL en la promoción de una integración socioeconómica sostenible y una migración laboral segura, ordenada y regular. Este análisis se profundiza en la segunda sección, desde una perspectiva integral que aborda diversos enfoques (políticas de apertura y receptividad; su implementación efectiva; la conexión con servicios de empleo; la articulación migratoria; la importancia de estrategias basadas en evidencia; y la equidad de género). Finalmente, la tercera sección presenta un conjunto de recomendaciones específicas para consolidar la FP y la CCL como estrategias eficaces para facilitar la inclusión laboral, promover una migración laboral segura, ordenada y regular, favorecer la autonomía económica y fomentar la formalización laboral en los países de tránsito y destino de las personas migrantes y refugiadas. Se reconoce, además, que cada país parte de diferentes niveles de desarrollo en la creación de una agenda de acción a corto, mediano y largo plazo en esta materia.

► ¿Cuál es el aporte de la FP y la CCL para una migración laboral segura, ordenada y regular, y para una integración socioeconómica sostenible?

La FP y la CCL son instrumentos esenciales para crear un marco que promueva una migración laboral segura, ordenada y regular. Estas herramientas no solo mejoran las perspectivas laborales de las personas migrantes y retornadas, sino que también favorecen su integración socioeconómica sostenible en las comunidades de acogida (OIT 2020).

Las personas en situación de movilidad suelen enfrentarse a la falta de documentación que acredite su

formación o experiencia, o bien pueden necesitar adquirir nuevas competencias para adaptarse a un nuevo entorno laboral.

La FP les brinda la oportunidad de desarrollar las habilidades necesarias para integrarse en un mercado laboral nuevo y potencialmente desconocido. Obtener una cualificación en una institución de formación profesional y/o de evaluación y certificación de competencias laborales (IFP) de la red OIT/CINTERFOR

Recuadro 1. Marcos internacionales y regionales para la migración segura, ordenada y regular

Al promover iniciativas que impulsen la FP y la CCL para personas refugiadas, migrantes y retornadas, se contribuye a la implementación de múltiples compromisos globales y regionales que apoyan la migración laboral segura, ordenada y regular, así como la integración socioeconómica sostenible. Entre estos compromisos, se destacan:

- Convenios de la OIT, como el N° 97 y el N° 143, que tratan sobre la migración laboral, promueven el trabajo decente y la protección de los derechos de las personas migrantes, contribuyendo a una integración socioeconómica equitativa. Estos convenios resaltan la importancia de garantizar un acceso igualitario a oportunidades laborales y de formación.
- Recomendaciones del 2004 (N° 195) y 2023 (N° 208) invitan a los países miembros a desarrollar sistemas de formación, marcos nacionales de cualificaciones y sistemas de certificación y reconocimiento de aprendizajes previos.
- Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales, que fomenta la protección de los derechos de los trabajadores migrantes y su integración mediante políticas que promuevan la FP y el reconocimiento de sus competencias, lo que facilita una migración laboral segura y ordenada.
- Pacto Mundial sobre los Refugiados, que promueve la autosuficiencia de los refugiados y su integración en las comunidades de acogida. La FP y la CCL juegan un papel crucial en la consecución de este objetivo, al facilitar la empleabilidad y el desarrollo de habilidades en los países de acogida.
- Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular, cuyos compromisos y acciones son una guía para que los Estados cumplan con sus obligaciones en materia de derechos humanos al diseñar medidas de gobernanza de la migración para reducir los riesgos y vulnerabilidades a los que se enfrentan los migrantes.
- Estrategia de Migración Laboral y Movilidad, que busca compilar el horizonte estratégico para la acción de la OIT en la región y guiar su asistencia técnica en materia de migración laboral y movilidad humana.
- Estrategia Regional de Integración Socioeconómica, que busca reducir los niveles de vulnerabilidad socioeconómica de personas refugiadas y migrantes de Venezuela, maximizar su contribución a la economía receptora, y promover la cohesión social, gracias a iniciativas que benefician también a las comunidades de acogida.
- Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, que busca el respeto de los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias.

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

permite, además, que el proceso de migración laboral sea más ordenado y menos susceptible de derivar en la economía informal, donde las personas están más expuestas a riesgos como la explotación laboral.

La CCL, por su parte, actúa como un puente entre las personas migrantes que buscan empleo y el sector empleador, generando beneficios para ambas partes y fomentando mercados laborales saludables y activos. Cuando una IFP certifica competencias adquiridas previamente—ya sea en el ámbito formal o informal—, se facilita su reconocimiento en entornos laborales formales, lo que mejora la empleabilidad de las personas involucradas. Al mismo tiempo, esto contribuye a superar los desajustes entre la oferta y la demanda en los mercados laborales.

Este reconocimiento es fundamental para fomentar un entorno laboral inclusivo, decente y diverso, donde cada persona pueda contribuir al desarrollo económico a partir de sus conocimientos y de acuerdo con las necesidades del mercado laboral.

Para que el aporte esperado de los procesos de FP y de CCL se materialice efectivamente, es indispensable la colaboración activa entre todos los actores involucrados: IFP, servicios públicos de empleo y el sector empleador. Cuanto más sólida sea esta articulación—con servicios de FP y CCL reconocidos en el ámbito laboral y una interacción fluida con los servicios de empleo—mayor será el valor agregado de estas herramientas para promover una migración laboral segura, ordenada y regular, así como una integración sostenible.

► **Importancia de una mirada integral: ¿cuáles son las dimensiones a considerar para entender cómo la FP y la CCL contribuyen a una migración laboral segura, ordenada y regular, así como a la integración socioeconómica sostenible de las personas migrantes?**

Las personas migrantes contribuyen de manera positiva al crecimiento económico, a los mercados laborales y a las finanzas públicas de los países receptores, sin representar una carga económica (OCDE & OIT 2018). La experiencia en ciertas regiones demuestra el papel fundamental que desempeñan en el cierre de brechas en los mercados laborales, al cubrir vacantes en sectores con escasez de mano de obra, dinamizar áreas clave y fortalecer la productividad (OIT 2016).

El aporte de las personas refugiadas, migrantes y retornadas a la economía local se manifiesta de manera óptima cuando se produce en sectores que realmente lo necesitan y que, a su vez, aprovechan al máximo las capacidades de las trabajadoras y trabajadores, ofreciendo empleos acordes con sus cualificaciones. Esto genera un ciclo positivo en el que todas las partes involucradas se benefician.

Una migración segura, ordenada y regular facilita el acceso de las personas migrantes a servicios de FP, de CCL, de orientación y empleo, promoviendo así su inclusión laboral digna. Esto contribuye, a su vez, a su estabilidad económica y social, favoreciendo una integración sostenible que no solo contribuye a cerrar brechas en el mercado laboral, sino que también promueve la cohesión social y el desarrollo económico inclusivo.

La migración laboral segura, ordenada y regular, así como la integración socioeconómica de las personas refugiadas, migrantes y retornadas en ALC, son fenómenos que presentan desafíos complejos y requieren un enfoque integral para su abordaje. La FP y las CCL emergen como herramientas clave para apoyarlas, pero para comprender y dimensionar su importancia, es fundamental considerar múltiples dimensiones de análisis.

Con esta finalidad, y tomando como referencia documento ¿Cómo integramos el enfoque migrante? Rúbrica para Instituciones de Formación Profesional, elaborado en el marco del Proyecto Lazos de la OIT, se propone un abordaje basado en seis dimensiones de análisis complementarias para entender cómo los servicios de FP y CCL pueden contribuir a la migración laboral segura y a la integración socioeconómica sostenible de las personas en situación de movilidad.

Dimensiones de análisis:

- Políticas y acuerdos para la apertura y receptividad en los servicios de FP y CCL
- Implementación efectiva de las políticas y acuerdos

► 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

06

- Antes y después de la FP y CCL: la conexión con servicios de empleo y orientación
- Estrategias basadas en evidencia
- Coordinación intersectorial en la integración migratoria
- Equidad de género

Recuadro 2. Sobre la publicación ¿Cómo integramos el enfoque migrante? Rúbrica para Instituciones de Formación Profesional

Este documento propone un marco para facilitar a las IFP el monitoreo de su progreso en seis dimensiones relacionadas con la incorporación del enfoque migrante en sus servicios.



Política Institucional

¿Cómo se integra a las PRM en la política institucional y estrategias de la IFP?



Acceso a servicios

¿Acceden las PRM a los servicios de FP y CCL de las IFP?



Ruta de empleo

¿Qué conexión existe entre los servicios de empleo y los servicios de FP y CCL hacia una ruta de empleo integral para las PRM y población nacional?



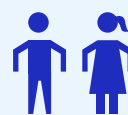
Articulación migratoria

¿Cómo es la articulación interinstitucional con las entidades competentes en materia migratoria?



Datos y monitoreo

¿Cómo se presentan los datos y cuál es el monitoreo de la información sobre las PRM en los servicios de las IFP?



Equidad de género

¿Cómo se promueve la equidad de género en las políticas y servicios de FP y CCL de las IFP para las PRM?



Políticas y acuerdos para promover la apertura y receptividad en los servicios de FP y CCL

El acceso de las personas refugiadas, migrantes y retornadas a los servicios de FP y CCL depende en gran medida de políticas, lineamientos estratégicos, marcos de actuación y acuerdos sólidos y coordinados a nivel institucional, nacional y regional, que determinan el grado de apertura y receptividad.

En el ámbito institucional, las IFP y los ministerios de trabajo desempeñan un papel fundamental en el diseño de programas accesibles. Asumiendo un rol proactivo, sus políticas pueden mitigar las barreras que enfrentan las personas migrantes (como problemas de documentación o diferencias idiomáticas) al establecer un marco general que fomente procesos de admisión sencillos, trayectorias formativas claras y una oferta de servicios receptivos a los saberes previos.

Un ejemplo de esto es el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) de la República Dominicana, que avanza en el diseño de una política institucional para la atención de personas migrantes venezolanas, con la asistencia técnica de la OIT.

Incorporar un enfoque migrante en los servicios de FP y CCL no implica crear una oferta diferenciada de servicios, sino fortalecer las capacidades institucionales para ofrecer un conjunto integral de servicios que respondan tanto a las necesidades específicas de las personas migrantes como a las de la comunidad de acogida. Si bien algunas ofertas pueden estar diseñadas para superar barreras específicas que enfrentan los migrantes, como la falta de documentación o la adaptación cultural, estos servicios también pueden facilitar el acceso y la permanencia de personas en situación de vulnerabilidad de la comunidad receptora. Al fortalecer la capacidad institucional para brindar servicios integrales y adaptados, se promueve una inclusión más equitativa y se fomenta la cohesión social, beneficiando tanto a las personas migrantes como a la comunidad de acogida.

En el ámbito nacional, varios países de ALC han implementado marcos normativos y políticas públicas que facilitan el acceso a los servicios o la homologación de títulos en sus sistemas de formación profesional, promoviendo la igualdad de oportunidades en el acceso a programas de FP y CCL y fomentando una inclusión efectiva y no discriminatoria.

En Colombia, la integración de las personas migrantes de Venezuela ha sido una estrategia de cohesión, apertura e inclusión. Basada en políticas y mecanismos nacionales, como la Política Integral Migratoria y el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos, esta estrategia se ha traducido en acciones concretas que vinculan la FP y la CCL, con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), la institución pública líder en este ámbito, como principal actor. El enfoque migrante se

Recuadro 3. Hacia un proceso binacional de reconocimiento mutuo de competencias laborales entre Colombia y Ecuador

Los ministerios de trabajo de Colombia y Ecuador, junto con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) de Colombia y el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), han trazado una hoja de ruta para desarrollar un modelo binacional que permita el reconocimiento mutuo de la certificación de competencias laborales.

La iniciativa, desarrollada con el apoyo de la OIT —a través de la Oficina Andina y CINTERFOR— y del Departamento de Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá (IRCC), prevé la creación de una Comisión Técnica Binacional encargada de supervisar y ajustar el proceso.

Se contempla también la implementación de un piloto en 2025, que evaluará el reconocimiento mutuo de certificaciones en un conjunto de perfiles ocupacionales previamente acordados. Este piloto utilizará como insumos la comparabilidad y referenciación cruzada entre ambos sistemas de certificación, así como el análisis de la dinámica migratoria binacional reflejada en el mercado laboral.

Por ejemplo, se ha observado que tanto la migración laboral de Colombia hacia Ecuador como la inversa se concentran en sectores clave como la construcción, la agricultura y los servicios. Estos sectores han sido identificados como áreas prioritarias para el desarrollo de los pilotos y las acciones específicas, con el objetivo de maximizar el impacto y generar beneficios mutuos para ambas naciones.

El proyecto también prevé un acompañamiento técnico continuo y evaluaciones periódicas para asegurar el éxito del piloto y su posible institucionalización a futuro.

Esta iniciativa beneficiará a trabajadores refugiados, migrantes y retornados, mejorando su empleabilidad mediante la validación de sus competencias, y fomentará una mayor inclusión socioeconómica. Además, se alinea con los objetivos de la Estrategia Regional de Integración Socioeconómica (ERISE), que busca mejorar la empleabilidad de las personas migrantes en la región.

Esta experiencia se relaciona con el Área temática 4 de la Estrategia Regional de la OIT: Movilidad laboral, formación, certificación y reconocimiento de títulos y aprendizajes previos.

ha integrado directamente en su oferta de servicios. En contraste, algunos países todavía limitan sus servicios de FP y CCL a la población nacional, ya sea por motivos regulatorios, operativos o de facto.

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

A nivel regional, los acuerdos de reconocimiento mutuo de certificaciones entre países permiten que los aprendizajes y competencias adquiridos en un país sean reconocidos en otro, favoreciendo la integración regional. Estos acuerdos no solo facilitan la movilidad laboral entre países, sino que optimizan el aprovechamiento de las capacidades de las personas refugiadas, migrantes y retornadas en los mercados laborales a los que se incorporan. Al reducir

los costos y tiempos asociados a trámites burocráticos, se evita la duplicación de esfuerzos en la certificación de competencias ya adquiridas. Esto beneficia tanto a las personas migrantes, que pueden acceder más rápidamente al empleo formal, como al sector productivo, que obtiene acceso inmediato a un conjunto de talentos certificados y listos para contribuir al desarrollo económico.

Recuadro 4. Proyecto de Gestión de la Migración en África del Sur (SAMM)

El Proyecto SAMM es una iniciativa de la OIT que abordó la movilidad laboral en la región de la Comunidad de Desarrollo de África Austral. El proyecto desarrolló instrumentos y marcos que facilitan la certificación de competencias para personas migrantes, mejorando su empleabilidad y abordando la escasez de mano de obra en sectores clave de la economía. Entre las buenas prácticas, se destacan el diseño de marcos de cualificaciones y guías para el reconocimiento de habilidades y competencias de personas trabajadoras migrantes, así como la creación de una Comunidad

de Práctica que fomentó espacios de intercambio de información sobre el reconocimiento de cualificaciones entre países. Este intercambio regional es una lección importante para afrontar retos comunes en la certificación de competencias, lo que sugiere la posible replicabilidad de este enfoque en otras regiones, como ALC.



La Red de Instituciones de Formación Profesional de Centroamérica y República Dominicana (REDIFP) cuenta con una sólida experiencia de cooperación regional en el ámbito de la FP y las CCL. A través del Proyecto Regional de Formación, Orientación e Inserción Laboral (FOIL 2008-2014), financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y ejecutado por

la OIT, los países de la región lograron homologar normas técnicas y desarrollar currículos basados en competencias laborales en áreas clave como turismo, construcción y agroindustria. Sin embargo, estos acuerdos no operan de forma vinculante, lo que resalta la necesidad de seguir avanzando en su implementación efectiva (OIT/CINTERFOR, s.f.).

Recuadro 5. Estructura básica para un Marco Regional de Cualificaciones en América Latina

En 2021, la 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.

Esta propuesta ofrece una referencia a nivel regional para los países que estén iniciando o avanzando en la implementación de marcos de cualificaciones.



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

Trabajar en la adopción de políticas a nivel institucional, nacional y regional que habiliten y promuevan el acceso de las personas refugiadas, migrantes y retornadas a los servicios de FP y CCL proporciona un marco para la apertura y receptividad en la oferta de servicios. Además, motiva el reconocimiento de su aporte a la sociedad y a la economía local, sirviendo como herramienta para su integración socioeconómica y para combatir

la discriminación y la xenofobia. Esta adopción no solo dinamiza la inserción laboral de las personas migrantes, sino que también genera beneficios para los empleadores al ofrecer una mayor diversidad de talentos y capacidades certificadas. A largo plazo, esta convergencia contribuye al aumento de la productividad y al fortalecimiento económico, así como a la promoción de sociedades más inclusivas y cohesionadas.

Implementación efectiva de políticas y acuerdos

Para que las políticas y acuerdos en materia de FP y CCL contribuyan a promover la migración laboral segura y la integración socioeconómica sostenible de personas refugiadas, migrantes y retornadas en los países de la región, es fundamental que se traduzcan en estrategias operativas efectivas. A este nivel, a menudo surgen dificultades que afectan el acceso, la permanencia y el impacto de los servicios de FP y CCL.

Las personas en situación de movilidad suelen enfrentar barreras burocráticas y legales, en gran parte debido a su menor conocimiento de la institucionalidad del país de acogida. Esto, en algunos contextos, les impide acceder y participar adecuadamente en los servicios en igualdad de condiciones, socavando el objetivo de integración que las políticas persiguen.

Sin embargo, una fuente significativa de limitaciones en el acceso o en la calidad del servicio radica en las propias reglamentaciones internas de las instituciones que gestionan los servicios de FP y CCL. Esto incluye sus procedimientos operativos, deficiencias en la comunicación interna, desconocimiento de las políticas y acuerdos marco, así como la cultura organizacional. Desde la perspectiva del usuario o participante, estas limitaciones se manifiestan en obstáculos relacionados con los requisitos documentales, el costo de los servicios, la gestión de cupos limitados y restricciones explícitas a la participación de personas migrantes, entre otros aspectos.

Recuadro 6. Modelo operativo para el reconocimiento y la homologación de certificaciones de competencias laborales en la Alianza del Pacífico

La Alianza del Pacífico, con el apoyo del programa EUROSociAL, ha desarrollado un modelo operativo que facilita el reconocimiento de competencias laborales entre sus países miembros, promoviendo una integración más fluida de las personas trabajadoras migrantes en el mercado laboral de la región.

La importancia estratégica de contar con un sistema que permita el reconocimiento de certificados emitidos por cualquier país

en otro radica en su capacidad para generar una alta movilidad regional de personas trabajadoras, lo cual favorece el desarrollo económico. Esto proporciona una visión clara, certificada y aceptada de las competencias laborales de las personas migrantes.



Como parte de la implementación efectiva de las políticas y acuerdos, un aspecto muy importante radica en la comunicación efectiva a múltiples niveles: la difusión de las políticas y acuerdos que enmarcan los servicios hacia las dependencias de FP y CCL; la promoción de la oferta de servicios de FP y CCL, que permita su adecuada difusión en las comunidades migrantes y retornadas; así como la comunicación de los beneficios y potencialidades de estos servicios hacia la comunidad de acogida, en particular hacia el sector empleador.

No solo se trata de garantizar que los beneficiarios potenciales conozcan los programas disponibles, sino también de resaltar su importancia y beneficios para toda la sociedad. En este sentido, la comunicación sobre los aportes de la FP y la CCL representa una gran oportunidad para combatir la xenofobia y la discriminación laboral hacia las personas refugiadas, migrantes y retornadas. Informar al empresariado y a la sociedad en general sobre los beneficios que estas poblaciones pueden aportar a la economía local es clave para mejorar la percepción pública y facilitar una integración más justa y armoniosa.

Con la asistencia técnica de la OIT, el SENA de Colombia ha diseñado la estrategia de comunicación C-reconoce, con el objetivo de posicionar la CCL entre el sector empleador, para que se reconozca su valor.

El Programa de Normas Interprovinciales Red Seal de Canadá es una buena práctica de integración socioeconómica que facilita la movilidad laboral de trabajadores especializados entre las provincias del país. Creado en 1959, este programa estandariza los requisitos de aprendizaje y certificación para más de 50 oficios, asegurando que los trabajadores certificados puedan ejercer su oficio en cualquier parte de Canadá. La certificación Red Seal es ampliamente reconocida por los empleadores, lo que incrementa la empleabilidad de quienes la obtienen. Esta iniciativa ha logrado estandarizar procesos, satisfacer las demandas de empleadores y trabajadores, y mejorar la movilidad laboral interna del país (Red Seal, s.f.).

Como se mencionó anteriormente, en poblaciones vulnerables, el acceso y la permanencia en los servicios de FP y CCL pueden requerir un valor adicional para el usuario, facilitando así la finalización del proceso formativo y el reconocimiento de la utilidad de la CCL. En estos casos, los servicios complementarios adquieren una gran relevancia, ofreciendo soluciones integrales que incluyen, por ejemplo, servicios de cuidado para personas a cargo —especialmente importantes para las mujeres—, bonos para la conectividad a Internet que faciliten el acceso a cursos a distancia, acompañamiento continuo, alimentación, tutorías entre pares y otros apoyos adicionales durante el proceso.

Si bien ChileValora no cuenta con una línea de acción específica destinada a la población migrante, se ha observado que el 8% de quienes obtienen certificaciones regularmente son personas nacidas fuera del país. En este contexto, una experiencia llevada a cabo en 2023, en el marco del Programa “Multi-Partner Trust Fund” (MPTF), con el apoyo de ACNUR, OIM, OIT y el municipio de Santiago, permitió certificar a 139 personas migrantes en diversas ocupaciones, como manipulación de alimentos, cocina y ventas, entre otras. Cada individuo evaluado recibió apoyo complementario para movilización y traslado, así como 100 mil pesos chilenos, equivalente a 106 dólares de los Estados Unidos (OIT 2023).

El acompañamiento activo y continuo durante el proceso de empleabilidad, que incluye el reconocimiento de competencias e identificación de oportunidades alineadas con las habilidades y experiencias de cada persona, es especialmente valorado por las personas refugiadas, migrantes y retornadas, quienes a menudo carecen de una red de contactos laborales o de un sistema de apoyo familiar.

Sensibilizar y fortalecer la formación con perspectiva migrante en los equipos docentes, técnicos y administrativos de las IFP contribuye a prevenir prácticas discriminatorias y a reducir prejuicios. Esto posiciona al personal de las IFP como agentes de cambio, promoviendo un trato igualitario desde la institución.

La implementación efectiva de políticas de FP y CCL depende tanto de garantizar un acceso inclusivo como de fomentar una percepción positiva de las personas migrantes y refugiadas, mediante una comunicación estratégica que valore su contribución a la economía local.

A pesar de contar con la documentación necesaria para acceder al trabajo, muchas personas en situación de movilidad no logran conseguir empleos formales. Una de las razones más comunes es el desconocimiento por parte de los empleadores sobre el alcance de esta documentación en el proceso de contratación. Además, en la mayoría de los países receptores de la región de ALC, se han registrado niveles altos y crecientes de xenofobia y discriminación.

El acceso a un trabajo decente es fundamental para impulsar los procesos de integración en las comunidades de acogida y fomentar la autosuficiencia. Este acceso no solo evita la dependencia de la ayuda humanitaria, sino que también minimiza los riesgos de recurrir a estrategias de supervivencia que pueden exponer a estas personas a redes de trata con fines de explotación sexual o laboral, amenazando sus derechos y reduciendo las posibilidades de un segundo desplazamiento. La situación mejora notablemente cuando los servicios de FP y CCL son

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

accesibles, reconocidos y de alta calidad para las personas en situación de movilidad.

La serie de pasos que conforman el recorrido de un participante en los programas de FP o CCL, desde la toma

de conciencia sobre la necesidad de estos servicios hasta la consecución de un hito (como la obtención de una titulación y su posterior aplicación), puede denominarse trayectoria de cualificación y empleo de la persona migrante.

Recuadro 7. Infotep mejora el acceso de las personas migrantes de Venezuela a sus servicios

El Infotep ha logrado avances significativos para mejorar el acceso de las personas migrantes venezolanas a sus servicios de FP y CCL.

Con la asistencia técnica del Proyecto Lazos de la OIT, en una primera fase se identificaron fortalezas y debilidades en los mecanismos de acceso a los servicios del INFOTEP para las personas migrantes venezolanas, formulándose un conjunto de recomendaciones. En una segunda fase, se avanzó en la implementación de dos de ellas: (1) la elaboración de una política institucional del INFOTEP para la atención de personas migrantes venezolanas y (2) la creación de un protocolo de atención para personas refugiadas y migrantes de Venezuela.

Estos avances, fruto de un trabajo conjunto con los equipos del INFOTEP, permitieron establecer un procedimiento claro y estandarizado para la recepción y gestión de solicitudes, complementado por un proceso de formación y sensibilización dirigido al personal de admisión, formación profesional e intermediación en todo el país.

En el diagnóstico inicial, se identificó que las personas venezolanas requerían una vigencia mínima de seis meses en el pasaporte y la visa, así como un documento de escolaridad apostillado, para acceder a los servicios del INFOTEP. A partir

de 2024, como resultado de la asistencia técnica, se ajustaron los procesos administrativos para permitir el acceso con pasaporte vigente o vencido, carné de regularización migratoria, permiso de trabajo o visa (con vigencia mínima de seis meses), y documento de escolaridad sellado por la Embajada de Venezuela, únicamente si los estudios no fueron cursados en República Dominicana.

Estas modificaciones se acompañaron de campañas de difusión e intercambio con asociaciones de migrantes venezolanos en República Dominicana, informando sobre la oferta formativa del INFOTEP y los requisitos actualizados para acceder a los servicios.

El análisis estadístico del INFOTEP muestra que el número de participantes de origen venezolano creció un 29% en 2023 respecto al año anterior.

Estas iniciativas demuestran el compromiso del INFOTEP para eliminar barreras y facilitar el acceso a oportunidades formativas para las personas migrantes venezolanas, contribuyendo a su integración socioeconómica.

Esta experiencia se relaciona con el Área temática 3 de la Estrategia Regional de la OIT: Acceso al empleo y mejora de las condiciones de trabajo.

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

Ilustración 1. Trayectoria de cualificación y empleo de las personas migrantes en los servicios de FP y CCL



En definitiva, posicionados desde la óptica de la persona en situación de movilidad, una adecuada implementación de las políticas y acuerdos sobre servicios de FP y CCL implica la satisfacción plena con la experiencia o recorrido en todas las etapas que componen el trayecto. Esto abarca desde que la persona toma conciencia y se informa (requiriendo para ello información clara y

accesible sobre los programas, a partir de una difusión que llegue de manera efectiva a los colectivos migrantes) hasta que, finalmente, logra la conexión efectiva con mejores oportunidades de empleo y proporciona información sobre su experiencia para la mejora continua de los servicios.

Antes y después de la FP y la CCL: la conexión con los servicios de empleo y orientación

La FP y la CCL son herramientas indispensables para la integración socioeconómica de las personas refugiadas, migrantes y retornadas. Sin embargo, para alcanzar este objetivo, es fundamental que estas iniciativas se articulen con los servicios públicos de empleo (SPE) y su gama completa de servicios, que incluye orientación e intermediación laboral, profesional, ocupacional y vocacional.

Idealmente, esta conexión debe funcionar como un diálogo bidireccional e interinstitucional en momentos clave:

- En la intermediación: identificando brechas de capacidades que permitan derivar a formación, así como saberes previos que puedan ser reconocidos o competencias que se puedan certificar. También es importante guiar la identificación de vacíos en la oferta de formación y certificación, orientando su mejora.
- Después de la formación o certificación: para facilitar la intermediación y el acceso a ofertas que se ajusten al perfil de cada persona.

De esta manera, la articulación entre los servicios de FP y CCL y los servicios de empleo crea un ciclo continuo

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

de retroalimentación que beneficia a todas las partes interesadas.

El avance en este diálogo clarifica las rutas de empleo para los usuarios, permitiéndoles trazar y visualizar el conjunto de pasos y opciones disponibles para mejorar su empleabilidad.

Contar con una hoja de ruta clara y con conexiones ágiles y transparentes entre organismos es especialmente valioso para las personas refugiadas, migrantes y retornadas, que a menudo están poco familiarizadas con la institucionalidad de los servicios en los países de acogida.

Dependiendo del caso, se observan diferentes niveles de avance en el éxito de esta integración, lo que genera variaciones en la calidad de la experiencia del usuario, así como en la claridad, agilidad y eficacia de los

procedimientos. Además, se aprecia la trazabilidad de los casos de atención y los trayectos de los usuarios, así como la capacidad del equipo de atención y su conocimiento sobre la estructura completa de la ruta y las opciones disponibles.

En ocasiones, es necesario proporcionar un valor añadido que trascienda la mera presentación de la oferta formativa o la difusión de oportunidades laborales. Ofrecer un acompañamiento activo y continuo, que ayude a las personas a navegar su ruta de empleabilidad, reconocer sus competencias y encontrar oportunidades alineadas con sus habilidades y experiencias, es un aporte especialmente valorado por las personas refugiadas, migrantes y retornadas, quienes a menudo carecen de una red de contactos laborales o de un sistema de apoyo familiar.

Recuadro 8. Caja de herramientas para el fortalecimiento de la oferta de habilidades blandas de la Agencia Pública de Empleo del Servicio Nacional de Aprendizaje

La Agencia Pública de Empleo (APE) del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) de Colombia, con el apoyo técnico del Proyecto Lazos de la OIT y la experiencia de OIT/CINTERFOR, ha desarrollado una caja de herramientas para fortalecer los servicios de orientación laboral. Su objetivo principal es fomentar el desarrollo de habilidades blandas en las personas en búsqueda de empleo, tanto nacionales como refugiadas y migrantes, al tiempo que impulsa la profesionalización del rol del orientador laboral.

Para cumplir con este propósito, se diseñó y transfirió una propuesta formativa en habilidades blandas, cuya implementación está siendo acompañada. Esta propuesta, con un enfoque especial en género y migración, complementa las herramientas ya existentes en la APE-SENA.

Esta iniciativa responde a dos recomendaciones surgidas durante la fase de diagnóstico del Proyecto Lazos: (1) profesionalizar el rol del orientador laboral y (2) complementar la oferta de servicios de CCL y empleo con formación en competencias blandas.

Gracias a esta iniciativa, los aproximadamente 300 orientadores del SENA ahora tienen acceso a los contenidos de la caja de herramientas de habilidades blandas, que incluye principios orientadores, guías y estudios de caso sobre temas como la

comunicación asertiva, el trabajo en equipo, la resiliencia, el empoderamiento de las mujeres y el duelo migratorio, tanto para las personas migrantes como para las comunidades de acogida.

De esta manera, la APE SENA avanza integralmente en varios de sus objetivos estratégicos, fortaleciendo sus servicios y el impacto en los beneficiarios.

- Desarrollo de capacidades institucionales.
- Sensibilización en temas de género y migración.
- Mejora en el diseño, implementación y efectividad de sus servicios de empleo.

Junto con el acceso a servicios de FP y CCL, el fortalecimiento de habilidades blandas en las personas que buscan empleo es un factor clave para mejorar su capacidad real de acceder a mejores oportunidades laborales, mantenerse en el puesto y avanzar en su carrera, facilitando así una integración más efectiva al mundo laboral.

Esta experiencia se relaciona con el Área temática 3 de la Estrategia Regional de la OIT: Acceso al empleo y mejora de las condiciones de trabajo.

Recuadro 9. Piloto de CCL en el marco del Programa Jóvenes Productivos en Perú

A mediados de 2024, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú finalizó un piloto de CCL destinado a mejorar la empleabilidad de 650 personas, tanto peruanas como migrantes. A través del Programa Jóvenes Productivos, con el apoyo de la OIT y financiado por la AECID, se certificaron competencias en áreas como ventas, cocina, atención en salón y estética personal. Este piloto forma parte

de la estrategia La Ruta para la Empleabilidad, que busca hacer más inclusivo el servicio de certificación, apoyando a personas migrantes y nacionales en su proceso de integración laboral. Los participantes también recibirán servicios de intermediación laboral a través de los centros de empleo de sus respectivas regiones, lo que fortalecerá aún más sus posibilidades de inserción en el mercado laboral.



La implementación exitosa de esta conexión, que adopta una perspectiva integral sobre la trayectoria formativo-laboral de las personas usuarias, permite centrar la atención más allá de las instancias específicas de formación o certificación. Se enfoca en establecer rutas de empleabilidad claras, ágiles y adaptadas a las realidades individuales y contextuales de cada persona,

abarcando lo que ocurre tanto antes como después del proceso formativo o de certificación. Al abordar de manera estratégica los desafíos previos y posteriores a este proceso, se garantiza un impacto sostenido que facilita una inserción laboral más efectiva y alineada con las necesidades tanto de las personas como del mercado laboral.

Coordinación intersectorial en la integración migratoria

La integración socioeconómica de personas refugiadas, migrantes y retornadas en América Latina y el Caribe requiere una articulación efectiva entre diversos actores que permita construir estrategias coordinadas y holísticas. Para que los servicios de FP y CCL se consoliden como pilares de la inserción laboral, es indispensable establecer mecanismos de diálogo y cooperación entre los múltiples actores involucrados en la movilidad humana.

Esta articulación exige la participación de gobiernos nacionales y locales, organizaciones empresariales y de trabajadores, la sociedad civil, el sector humanitario y las organizaciones del ecosistema de FP y CCL. Cada uno de estos actores desempeña un rol esencial en la creación de un entorno que promueva la empleabilidad de las personas migrantes, refugiadas y retornadas, maximizando las oportunidades de desarrollo económico y social tanto para estas personas como para la comunidad de acogida.

Los gobiernos, por ejemplo, tienen la responsabilidad de desarrollar marcos regulatorios que faciliten el acceso de las personas migrantes y refugiadas a programas de formación y certificación, eliminando o flexibilizando requisitos legales y procesos administrativos con ajustes razonables. Las empresas juegan un papel gravitante al identificar las capacidades que requieren y al proporcionar insumos para el diseño de la oferta formativa, así como para fomentar la inserción laboral de las personas migrantes y optimizar el aporte de sus saberes a la economía local.

El sector humanitario, que a menudo trabaja en primera línea en situaciones de crisis migratoria, también colabora con los gobiernos y las instituciones de FP y CCL para facilitar el acceso a programas curriculares y de certificación, adaptándolos a las necesidades de las personas en situaciones vulnerables, migrantes y de la comunidad de acogida. Además, se encarga de la implementación efectiva de servicios de protección complementarios (alimentación, transporte, cuidado,

► 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

entre otros), lo que facilita la permanencia en dichos servicios.

Las organizaciones de la sociedad civil son actores clave en la construcción de redes de apoyo para las personas migrantes, tendiendo puentes entre los diferentes actores y optimizando la difusión de servicios hacia esta población. Enfocándose en la articulación entre las IFP y los demás actores involucrados, la colaboración interinstitucional para impulsar la FP y CCL hacia las personas refugiadas, migrantes y retornadas podría considerar:

- Intercambio de datos e información. Este proceso es fundamental para identificar los saberes previos y otras características que orienten la planificación de intervenciones o faciliten la localización de las personas. Es especialmente valioso establecer acuerdos de acceso a datos en línea con las instituciones gubernamentales responsables en materia migratoria nacional. Esto mejora el acceso a información sobre las dificultades que enfrentan las personas migrantes, considerando factores como su origen, género, idioma, raza o lugar de residencia. A menudo, estos datos son limitados y carecen de trazabilidad. Al recopilar y analizar información específica, se puede mejorar la toma de decisiones de las IFP y proporcionar una comprensión más clara de las necesidades de esta población.

- Formulación de iniciativas conjuntas. Estas pueden referirse a campañas de información o sensibilización sobre derechos laborales, requisitos para trabajar formalmente en el país o región, y las protecciones disponibles para los trabajadores migrantes. También es importante informar si las personas trabajadoras migrantes pueden acceder, en igualdad de condiciones que la población de acogida, a los servicios disponibles. Además, se pueden impulsar acciones tempranas para la configuración de redes de contacto, facilitando el reciente arribo al país de acogida, por ejemplo, a través de organizaciones de apoyo y contención para personas migrantes o retornadas.
- Creación de programas con el sector privado. Estos programas pueden incluir aprendizajes en el trabajo, pasantías o prácticas laborales para personas refugiadas y migrantes, complementando su formación y mejorando su empleabilidad.
- Participación de la IFP en espacios interinstitucionales. Esto permitirá coordinar las políticas e intervenciones destinadas a fomentar la inserción laboral de las personas refugiadas y migrantes.

La articulación interinstitucional es fundamental para garantizar la defensa de los derechos laborales de las personas refugiadas y migrantes, especialmente en contextos adversos. Este enfoque implica colaboración y responsabilidad compartida en la lucha contra la discriminación en el ámbito laboral.

Estrategias basadas en evidencia

Basar las decisiones estratégicas y operativas en datos de calidad genera servicios de FP y de CCL más efectivos para la movilidad laboral y la integración socioeconómica de personas refugiadas, migrantes y retornadas. Con estrategias fundamentadas en evidencia, se puede adecuar la oferta de formación y certificación para que responda de manera precisa a las demandas del mercado y atienda, tanto en contenido como en modalidad, las necesidades específicas de las personas usuarias.

Esto requiere, como punto de partida, contar con procesos de registro de variables clave (como el país de nacimiento y la nacionalidad, al menos) que puedan alimentar indicadores y caracterizar las poblaciones atendidas. En segundo lugar, se necesita no solo la recopilación de datos y estadísticas, sino también la capacidad de analizarlos y convertirlos en información valiosa para la toma de decisiones, tanto en el diseño de políticas como en la gestión de servicios.

Los instrumentos de monitoreo y evaluación proporcionan insumos clave para medir el proceso, los resultados y el impacto de los servicios de FP y CCL. Por ejemplo, es fundamental preguntar: ¿Cómo es la experiencia de las personas usuarias refugiadas,

migrantes y retornadas en los programas de FP y CCL de la IFP? Esto permitirá identificar barreras de acceso y factores que afecten la permanencia, ofreciendo información para ajustar los programas con el fin de mejorar la retención y los resultados de los participantes.

Otra pregunta relevante es: ¿Qué impacto tiene la FP y la CCL en la mejora de las condiciones laborales? Esta indagación busca evaluar si los programas formativos y los procesos de certificación realmente aumentan las oportunidades de empleo y mejoran la inserción laboral de las personas refugiadas, migrantes y retornadas.

Este tipo de análisis depende de un seguimiento adecuado de la trayectoria de los usuarios, antes, durante y después del cierre de los programas, para lo cual se requieren sistemas robustos de trazabilidad y monitoreo. La evidencia basada en datos facilita una difusión más efectiva de la oferta de FP y CCL entre los potenciales candidatos, un aspecto especialmente relevante en el caso de las personas refugiadas, migrantes y retornadas, quienes pueden desconocer la existencia misma de la IFP. Los datos pueden ofrecer información sobre los canales de comunicación más adecuados para llegar a cada

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

público objetivo, optimizando recursos y maximizando el impacto de la comunicación.

Igualmente, es importante analizar si los procesos de monitoreo dentro de las instituciones de FP incluyen a las personas refugiadas, migrantes y retornadas, lo que puede implicar, por ejemplo, la existencia de reportes estandarizados y regulares sobre la atención a esta población focalizada y su mejora continua.

Para que esto sea posible, es esencial desarrollar una cultura de gestión basada en evidencia, en la que se diseñen, gestionen, valoren y aprovechen los datos registrados durante el recorrido de los usuarios en los servicios. Los sistemas de información deben estar diseñados para capturar datos relevantes de manera oportuna y eficiente, y las instituciones deben estar

capacitadas para analizar estos datos y utilizarlos en la planificación y mejora continua de sus servicios.

La OIT/CINTERFOR ha desarrollado una Guía para la evaluación de impacto de la formación, en la que se profundiza en los conceptos de monitoreo, evaluación intermedia y evaluación de impacto en el contexto de la formación profesional (OIT 2019).

Las estrategias basadas en evidencia son fundamentales para asegurar que los servicios de FP y CCL respondan a las necesidades reales de personas refugiadas, migrantes y retornadas, así como a las demandas de la economía local y los objetivos de integración laboral y social. La calidad de los datos y su gestión eficiente son determinantes para el éxito de estas acciones.

Recuadro 10. El esfuerzo de articulación para la Estrategia de Reconocimiento de Aprendizajes Previos en el MIRPS

El Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones (MIRPS) es una iniciativa multilateral que aborda el desplazamiento forzado en Centroamérica y México, fortaleciendo la cooperación entre los países de la región.

El grupo de trabajo del MIRPS sobre Empleo y Medios de Vida ha definido una ruta que permite a las personas trabajadoras en situación de movilidad el reconocimiento de sus habilidades y conocimientos adquiridos previamente, así como la obtención de información para facilitar su inserción laboral.

Uno de los pilares fundamentales de esta estrategia es impulsar que los países miembros reconozcan mutuamente las competencias laborales validadas en otros estados del MIRPS, evitando así que la persona que se traslada tenga que volver a certificarse.

Otro componente esencial es la evaluación de las competencias adquiridas informalmente, que a menudo se desarrollan en experiencias no formales.

Implementar esta estrategia no es sencillo, dado los diferentes niveles de madurez y contextos de cada país. Es crucial establecer estándares comunes que aseguren

equivalencias, lo que requiere la articulación y cooperación entre los diferentes ministerios de trabajo, educación y relaciones exteriores.

Para elaborar la estrategia, se contó con la participación del INA de Costa Rica, INTECAP de Guatemala, INFOP de Honduras, CONOCER de México y el INADEH de Panamá, en un proceso asistido técnicamente por la OIT.

Identificar sectores de actividad y ocupaciones con alta demanda, así como desarrollar pilotos o programas específicos, puede acelerar el proceso. Esto nutrirá la implementación de la primera parte de la estrategia a fines de 2024, trabajo al cual se sumará, además de los institutos ya mencionados, el INCAF de El Salvador.

Iniciativas como esta son esenciales para establecer diálogos y respuestas coordinadas entre gobiernos, empresas, sociedad civil y el sector humanitario, promoviendo estrategias efectivas de integración socioeconómica para las personas en situación de movilidad, en las que la FP y la CCL son clave. Esta experiencia se relaciona con el Eje transversal 2 de la Estrategia Regional de la OIT: Fortalecimiento de capacidades, alianzas y cooperación para el desarrollo.

El fortalecimiento de políticas informadas por datos sobre migración es uno de los compromisos del Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular. Este pacto destaca la importancia de elaborar políticas

basadas en datos y derechos humanos, así como de promover un discurso público responsable sobre la migración.

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

Equidad de género

La integración socioeconómica de las personas refugiadas, migrantes y retornadas en América Latina y el Caribe requiere que los servicios de FP y CCL no solo promuevan el acceso igualitario, sino que lo hagan con un enfoque que considere las diferencias de género. Este enfoque garantiza que se aborden de manera eficaz las barreras específicas que enfrentan las mujeres y las personas LGBTQ+, reconociendo que la equidad va más allá de un concepto abstracto; es fundamental para

asegurar que todas las personas accedan a las mismas oportunidades, recursos y derechos.

La distinción entre igualdad y equidad es indispensable para entender la implementación de políticas efectivas en FP y CCL. Mientras que la igualdad se refiere a ofrecer las mismas condiciones para todos, la equidad implica ajustar las intervenciones para atender las necesidades específicas de diferentes grupos, basadas en sus circunstancias particulares. En este contexto, las personas

Recuadro 11. El monitoreo como práctica clave en el Programa de Gestión de Permanencias del SENAC

El Programa Nacional de Gestión de la Permanencia del Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC) de Brasil, miembro de la red OIT/CINTERFOR, ha posicionado el monitoreo activo de los participantes en sus servicios como una estrategia clave para reducir la deserción en la formación profesional.

Este enfoque se basa en el uso de datos y evidencia, lo que permite una gestión eficiente y proactiva de la permanencia de los participantes, incluyendo a aquellas personas en situación de movilidad.

Un pilar central de este programa es el monitoreo sistemático de los participantes, lo que permite a la institución intervenir rápidamente en casos de riesgo de deserción, garantizando así una formación continua y exitosa.

Mediante el análisis de datos sobre asistencia y rendimiento académico, la institución puede identificar a los participantes en situación de vulnerabilidad, como, por ejemplo, las personas migrantes, que enfrentan barreras adicionales para acceder y mantenerse en los programas educativos.

El programa está implementando nuevos instrumentos de seguimiento:

- **Monitoreo en tiempo real:** permitirá detectar casos de inasistencia temprana. Así, cuando un participante presente una asistencia inferior al 75%, será identificado como alguien que necesita atención. Para las personas migrantes, esto es vital, ya que suelen lidiar con la adaptación a un nuevo país y la reconstrucción de sus trayectos laborales.
- **Sistema de alertas automático:** notificará cuando ocurran cinco inasistencias consecutivas, posibilitando la atención temprana de casos en los que los participantes enfrentan dificultades y buscando evitar el abandono de la formación. Desde la primera inasistencia, se enviará un primer correo automático al participante.

Estas acciones refuerzan el papel fundamental de la adecuada gestión de los datos e información (con un enfoque en migración) como habilitador de procesos de toma de decisiones operativas, estratégicas y de diseño de políticas basadas en evidencia.

Esta experiencia se relaciona con el Eje transversal 1 de la Estrategia Regional de la OIT: Gestión del Conocimiento y Formación.

refugiadas, migrantes y retornadas, especialmente las mujeres y las personas LGBTIQ+, a menudo enfrentan obstáculos adicionales para acceder a programas de formación y certificación, tales como responsabilidades de cuidado, vulnerabilidad económica y, en algunos casos, violencia de género o discriminación.

Por ello, es necesario que los servicios de FP y CCL se diseñen y gestionen con un enfoque de género que permita identificar y eliminar estas barreras. La equidad de género no solo debe reflejarse en la oferta de programas, sino también en los mecanismos de apoyo complementario. Un aspecto clave para garantizar la permanencia de estas personas en los programas formativos es contar con servicios complementarios, como atención para personas a cargo, apoyo psicosocial, asesoramiento en conciliación de la vida laboral y familiar, y otras ayudas prácticas, como subsidios de transporte y alimentación.

Además, es fundamental que las políticas de FP y CCL promuevan el liderazgo y el empoderamiento económico de las mujeres, asegurando su acceso a sectores laborales tradicionalmente masculinizados o en los cuales están subrepresentadas, como los sectores tecnológicos o industriales. Esto implica diseñar estrategias específicas para fomentar su participación en áreas de alto crecimiento, brindándoles las competencias

necesarias para ocupar puestos de mayor calificación y remuneración.

Las personas refugiadas, migrantes y retornadas, especialmente mujeres y personas LGBTIQ+, suelen enfrentar múltiples formas de discriminación simultáneas, que pueden incluir el género, la orientación sexual, el origen étnico o racial, y las barreras lingüísticas. Estas intersecciones agravan las dificultades de acceso a los servicios de FP y CCL. De esta manera, un enfoque interseccional es indispensable para abordar estas desigualdades, garantizando que las políticas y servicios formativos ofrezcan oportunidades equitativas y contribuyan así a su plena integración socioeconómica y al desarrollo inclusivo de las comunidades de acogida.

Existen varias experiencias en la región que demuestran que la CCL puede transformar las oportunidades laborales de las mujeres migrantes, ayudándolas a acceder a empleos de mayor calidad. Un ejemplo es la Certificación de Mujeres del SENA en Colombia, que, con la asistencia técnica de la OIT y de la ONU Mujeres, en su edición 2024, contó con más de 2 mil cupos para colombianas y migrantes en 20 normas laborales de nueve sectores de la economía (ONU Mujeres 2024).

El duelo migratorio de las mujeres implica una profunda sensación de pérdida, que abarca tanto la separación de sus seres queridos como la renuncia a sus roles sociales y culturales en el país de origen.

Recuadro 12. Taller sobre duelo migratorio en el marco de la Certificación de Mujeres 2023

Conozca qué es el duelo migratorio y cómo atenderlo para adaptarse de forma efectiva al lugar de acogida, incluyendo la vinculación laboral.



Este proceso, muchas veces invisibilizado, se agrava por las cargas de género, ya que muchas mujeres asumen la responsabilidad del cuidado familiar a distancia mientras enfrentan barreras laborales en el nuevo entorno. Es

fundamental no solo ofrecer apoyo psicosocial en los servicios de FP y CCL, sino también sensibilizar a la sociedad y reconocer este duelo.

Recuadro 13. El estudio de la certificación de competencias laborales en mujeres migrantes de ChileValora

En 2023, la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales de Chile (ChileValora), miembro de OIT/Cinterfor, llevó a cabo un estudio cualitativo sobre la certificación de competencias laborales (CCL) en mujeres migrantes*. El objetivo fue comprender los desafíos de integración al mercado laboral y el rol de la certificación en dicho proceso, centrado en cuatro momentos clave:

- ▶ **Previo a la certificación.** Las trayectorias laborales de las mujeres migrantes suelen comenzar en empleos de baja calificación o en el sector informal, para luego escalar progresivamente a posiciones más calificadas. Este avance no siempre guarda continuidad con las actividades que realizaban en sus países de origen.
- ▶ **Expectativas sobre la CCL.** Estas giran principalmente en torno a la obtención de un reconocimiento formal que facilite el acceso a mejores oportunidades laborales y mayor estabilidad económica. Muchas de las participantes ven la certificación no solo como un sello de validación, sino como un paso hacia la mejora de sus condiciones laborales.
- ▶ **Experiencia durante el proceso.** El proceso de evaluación y certificación es percibido como una oportunidad para obtener un reconocimiento formal, lo cual les brinda acceso a mejores oportunidades laborales y estabilidad económica. Además, el proceso es valorado como desafiante, riguroso y equitativo, reflejando situaciones reales del entorno laboral.
- ▶ **Impacto de la CCL.** El impacto varía según la nacionalidad, el sector de trabajo y el ciclo de vida laboral de las mujeres al certificar. La certificación les brinda empoderamiento, autonomía en la búsqueda de empleo y mayor seguridad para negociar salarios y condiciones laborales. Para algunas, el proceso también generó un sentido de pertenencia, haciéndolas sentir parte integral de la fuerza laboral del país. Algunas mujeres afirman que la CCL les permitió mejorar su salario o acceder a cargos de mayor responsabilidad.

Estudios como el de ChileValora ofrecen un marco de referencia y lecciones valiosas para el diseño de políticas e instrumentos de CCL inclusivos y adaptados a las necesidades de las personas migrantes. Asimismo, subrayan la importancia de sensibilizar a los empleadores y acompañar a las personas migrantes durante y después del proceso de certificación, favoreciendo así una integración más efectiva.

Esta experiencia se relaciona con el Eje transversal 4 de la Estrategia Regional de la OIT:
Enfoque de género e interseccional.



► **Recomendaciones para consolidar la FP y la CCL como estrategias efectivas para la inclusión laboral, la autonomía económica y la formalización en los países de tránsito y de acogida**

Esta sección final propone una agenda de acción para fortalecer la FP y la CCL en los países de ALC, con el fin de promover la inclusión socioeconómica de personas refugiadas, migrantes y retornadas. La propuesta reconoce que los países de la región se encuentran en

distintas fases de desarrollo en cuanto a sus sistemas de FP y CCL, y que los flujos migratorios son mixtos. Por ello, su implementación debe ser flexible y adaptable, permitiendo identificar puntos de partida específicos y medir el progreso de manera gradual.

► **Corto plazo: mejorar el acceso y la sensibilización**

En el corto plazo, se recomienda que los países prioricen acciones destinadas a mejorar el acceso equitativo a los servicios de FP y CCL, tanto para la población migrante como para las comunidades locales, dando prioridad a los grupos más vulnerables. Esto incluye campañas de sensibilización sobre el valor de la FP y la CCL para mejorar la empleabilidad y el acceso a empleos formales y decentes, especialmente en sectores con demanda insatisfecha de mano de obra.

Es necesario garantizar que las políticas de acceso no presenten barreras administrativas o legales para estas personas, tales como la falta de documentación, el

estatus migratorio irregular, la imposición de cupos o restricciones por nacionalidad, o los costos asociados al acceso a los servicios.

Una comunicación eficaz de la oferta disponible y de los requisitos de acceso, tanto interna como externamente, es clave para su adecuada difusión en las sedes territoriales, entre la comunidad refugiada, migrante y retornada. Asimismo, es importante sensibilizar a la comunidad de acogida y al sector empleador sobre los beneficios y el potencial de estos servicios, para combatir prácticas discriminatorias.

► **Mediano plazo: consolidación de marcos normativos y articulación interinstitucional**

A mediano plazo, es necesario avanzar en la creación y consolidación de marcos normativos que promuevan la armonización y el reconocimiento mutuo de competencias y cualificaciones entre los países de la región. Esto facilitará la movilidad laboral intrarregional, permitiendo a los trabajadores migrantes aprovechar sus competencias certificadas, independientemente del país en que las hayan obtenido.

La implementación de marcos nacionales y regionales de cualificaciones es esencial para dar coherencia a los sistemas de FP y CCL. Se recomienda fortalecer la colaboración entre gobiernos, IFP y organizaciones de empleadores y trabajadores, con el fin de alinear estos marcos con las necesidades reales del mercado laboral. Iniciativas como comisiones bilaterales o multilaterales para el reconocimiento mutuo de certificaciones pueden ser herramientas eficaces en este proceso.

► **Largo plazo: sostenibilidad e institucionalización**

A largo plazo, el objetivo debe ser la sostenibilidad e institucionalización de los servicios de FP y CCL como parte integral de las políticas de empleo y migración. Los países deben garantizar una inversión continua en estos sistemas y la consolidación de sus capacidades en términos de personal, infraestructura y sistemas.

Es imprescindible adoptar políticas más ambiciosas que reconozcan el potencial transformador e innovador de la movilidad humana, que sigue en aumento. Estas políticas deben integrar el ecosistema de FP y CCL con servicios clave, como la orientación laboral, los programas de inserción laboral y los programas de empleo juvenil.

Este enfoque facilitará el acompañamiento de toda la comunidad, incluidas las personas refugiadas, migrantes y retornadas, a lo largo de su trayectoria de empleabilidad.

Para lograrlo, se requieren sistemas sólidos de gestión de datos, evaluación y monitoreo que permitan realizar ajustes dinámicos y tomar decisiones basadas en evidencia. De este modo, se fomentará la creación de sociedades más inclusivas, en las que la integración laboral de personas refugiadas, migrantes y retornadas impulse el desarrollo económico y social.

► 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

► Referencias bibliográficas

ACNUR. 2018. *Pacto Mundial sobre los Refugiados*. <https://www.acnur.org/pacto-mundial-sobre-los-refugiados>

Asamblea General de las Naciones Unidas. 2018. *Resolución adoptada por la Asamblea General el 17 de diciembre de 2018 (A/RES/73/195)*. <https://undocs.org/A/RES/73/195>

Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la OIT. 2016. *La migración laboral en América Latina y el Caribe: Diagnóstico, estrategia y líneas de trabajo de la OIT en la región*.

OIT/CINTERFOR. 2003. *Formación profesional y relaciones laborales*.

OIT/CINTERFOR. (s. f.). *Banco de competencias laborales*. <https://oitcinterfor.org/banco-competencias-laborales/inicio>

OIT/CINTERFOR. (s.f.). *Recursos y herramientas para la formación profesional y el empleo*. www.oitcinterfor.org/node/6263

ONU Mujeres. “Certificación 2024: Mujeres colombianas y migrantes fortalecerán sus perfiles profesionales”. 21 de marzo de 2024. <https://colombia.unwomen.org/es/stories/noticia/2024/03/certificaton-2024-prm-onu-mujeres>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2020. *How to facilitate the recognition of skills of migrant workers. Guide for employment services providers*. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_750837/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Guía para la formación y certificación de competencias laborales* <http://guia.oitcinterfor.org>

Organización Internacional del Trabajo. “Más de 150 personas migrantes certificaron sus competencias laborales en Chile”. 10 de julio de 2023. <https://www.ilo.org/es/resource/news/chile-mas-de-150-personas-migrantes-certificaron-sus-competencias-laborales>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), & Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2018. *How immigrants contribute to developing countries' economies* <https://www.oecd.org/els/mig/How-Immigrants-Contribute-to-Developing-Countries-Economies.pdf>

Red Seal. (s.f.). *Recuperado de* <https://www.red-seal.ca>

Anexo I. Eventos regionales de la OIT relevantes para la temática

► La evaluación y certificación de competencia laborales trasciende fronteras en América Latina y el Caribe

Reunión Técnica - Cumbre, Barranquilla, Colombia

13 al 15 de agosto de 2024

El evento, celebrado recientemente en Barranquilla, fue una plataforma clave para analizar y compartir innovaciones en normalización, certificación de competencias y reconocimiento de aprendizajes previos (RAP). Organizado por el SENA con el apoyo técnico de la OIT/CINTERFOR, contó con la participación de diversas instituciones de formación profesional de la región.

Con un enfoque especial en la certificación laboral para poblaciones vulnerables, como migrantes y campesinos, el encuentro permitió un mayor entendimiento de los sistemas de certificación en América Latina y el Caribe. Durante el evento, se compartieron buenas prácticas y experiencias innovadoras, fortaleciendo redes de colaboración que buscan mejorar la integración socioeconómica a través de la FP y la CCL.

► Impulso de una estrategia para el reconocimiento de las competencias laborales de personas en situación de movilidad en Centroamérica, República Dominicana y México

Taller técnico, San José de Costa Rica

24 al 26 de noviembre de 2024

Este taller técnico será muy importante para establecer las condiciones necesarias que permitan avanzar hacia el reconocimiento efectivo de las competencias laborales de las personas en situación de movilidad en la región. El evento reunirá a instituciones de FP y CCL con el objetivo de analizar el estado actual y ajustar una estrategia regional a corto, mediano y largo plazo para promover el reconocimiento y certificación de las aptitudes profesionales y cualificaciones de los trabajadores migrantes, facilitando su inserción en el mercado laboral. Este esfuerzo está alineado con lo establecido en la Recomendación N° 195 de la OIT de 2004, sobre el desarrollo de los recursos humanos.

Como parte de los resultados esperados, se busca también identificar los aspectos clave para la difusión de la ruta de certificación, así como las variables e indicadores básicos para el seguimiento de la población migrante en los servicios.

► Talento en Movimiento: hacia el reconocimiento mutuo de certificación de competencias laborales para una migración segura, ordenada y regular en América Latina y el Caribe

Encuentro tripartito regional, Lima, Perú

29 al 31 de octubre de 2024

Este encuentro será fundamental para promover el reconocimiento mutuo de certificación de competencias laborales en ALC. El evento reunirá a actores tripartitos de diversos países y contará con la asistencia técnica de especialistas de la OIT/CINTERFOR, del equipo regional de Migración Laboral y Movilidad Humana de la OIT, así como de especialistas regionales de ACTEMP y ACTRAV. El objetivo será identificar factores clave para el éxito en el reconocimiento de competencias, fortalecer la cooperación regional y establecer lineamientos para rutas de movilidad laboral que sean seguras, ordenadas y sostenibles.

Este espacio promoverá el desarrollo de un marco regional inclusivo que facilite tanto la movilidad como el reconocimiento de competencias en la región. A lo largo del evento, se trabajará en tres productos: (1) un panorama regional sobre los procesos de reconocimiento mutuo de competencias laborales, (2) un conjunto de lineamientos para impulsar rutas que promuevan la movilidad laboral y la integración socioeconómica sostenible, y (3) la conformación de un Grupo Tripartito Promotor del reconocimiento mutuo de competencias laborales en ALC, incluyendo un modelo de gobernanza y gestión para fortalecer la cooperación sur-sur tripartita en este ámbito.

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

Anexo II. Lista de recursos para profundizar el entendimiento

Título	Enlace
Banco de competencias laborales de OIT/CINTERFOR	https://www.oitcinterfor.org/banco-competencias-laborales/inicio
Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares	https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers
Directrices para los módulos de competencias en los acuerdos bilaterales de migración laboral (ILO 2020)	https://www.ilo.org/publications/guidelines-skills-modules-bilateral-labour-migration-agreements
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-laboral-movilidad-humana-america-latina-caribe-resumen
Estrategia Regional de Integración Socioeconómica	https://www.ilo.org/es/publications/estrategia-regional-oit-migracion-laboral-movilidad-humana-america-latina-caribe-resumen
Guía para la evaluación de impacto de la formación profesional	https://guia.oitcinterfor.org/
Inventario analítico de marcos de cualificaciones en la región, disponible en OIT/Cinterfor	https://www.oitcinterfor.org/inventario-anal%C3%ADtico-experiencias-construcci%C3%B3n-e-implementaci%C3%B3n-marcos-cualificaciones-am%C3%A9rica-0
Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales	https://www.ilo.org/es/media/357901/download
Notas técnicas del ACNUDH relacionadas con cuestiones contenidas en el Pacto Mundial para la Migración:	
► Nota técnica: Migrantes y refugiados	https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Migration/GlobalCompactMigration/MigrantsAndRefugees.pdf
► Nota técnica: Migrantes regulares e irregulares	https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Migration/GlobalCompactMigration/RegularAndIrregular.pdf
► Nota técnica: Aplicación y desarrollo de capacidades	https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Migration/GlobalCompactMigration/ImplementationCapacityBuilding.pdf

► **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

Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular	https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n18/452/03/pdf/n1845203.pdf
Pacto Mundial sobre los Refugiados	https://www.acnur.org/pacto-mundial-sobre-los-refugiados
Proyecto Lazos - OIT	https://www.ilo.org/es/projects-and-partnerships/projects/proyecto-lazos
Recomendación N°195 de 2004	https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/rec195.pdf
Recomendación N°208 de 2023	https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:4347381
Sistema de rúbricas para medir el enfoque migrante en Instituciones de Formación Profesional	https://www.ilo.org/es/publications/rubrica-enfoque-migrante-IFP-instituciones-formacion-profesional-america-latina-y-el-caribe

 **Lazos**

 **Integramos**

Con el apoyo de:

 **Suecia Sverige**

 **Cooperación Española**



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
www.ilo.org/es/america-latina-y-el-caribe

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
www.oitcinterfor.org