



Preguntas y respuestas del webinario

Formar, reconocer, incluir: el valor del talento migrante

Este documento reúne las respuestas a las preguntas y comentarios que quedaron pendientes durante la sección de ‘Participación del público’ del webinario: Formar, reconocer, incluir: el valor del talento migrante, realizado el 11 de noviembre de 2025.

A continuación, se presentan dichas respuestas, así como el enlace para volver a visualizar el webinario y revisar las presentaciones mediante la grabación disponible.

- Enlace de YouTube: <https://youtube.com/live/2VTccdOKxHM?feature=share>
- Más información sobre el ciclo de webinarios “Movilidad humana y trabajo decente en América Latina y el Caribe”:
<https://www.ilo.org/es/meetings-and-events/movilidad-humana-y-trabajo-decente-en-america-latina-y-el-caribe>

Pregunta 1: Buenos días, iba a preguntar justamente sobre buenas prácticas en temas de retorno, sobre todo en poblaciones maduras y de la tercera edad! Gracias

Respuesta:

En el caso de Colombia, se pueden destacar dos buenas iniciativas respecto a promoción del empleo de población adulta mayor y el empoderamiento e inclusión productiva de personas retornadas:

- La Ley 2040 de 2020 tiene como principal objetivo impulsar el empleo de las personas adultas mayores que no son beneficiarias de una pensión, promoviendo su autonomía económica y un envejecimiento activo. Su beneficio más relevante es que permite a los empleadores contribuyentes obligados a declarar renta deducir de su impuesto hasta el 120% del valor del salario y prestaciones sociales de los adultos mayores que contraten, siempre que estos cumplan con la edad de pensión, pero no la hayan obtenido, incentivando de esta manera la retención y vinculación de este talento senior en el mercado laboral formal.
- Por otra parte, la Ley 1565 de 2012 (Ley de Retorno) busca brindar un acompañamiento integral y establecer incentivos aduaneros, tributarios y financieros para los colombianos que decidan regresar voluntariamente al país, siendo el programa Colombia Nos Une del Ministerio de Relaciones Exteriores el encargado de ejecutar esta política, ofreciendo una ventanilla de atención y orientación; para acceder a los beneficios, el connacional debe inscribirse en el Registro Único de Retorno (RUR), acreditando haber permanecido en el exterior por al menos tres (3) años, y entre los principales beneficios que se obtienen, se destacan:



- Las exenciones tributarias y aduaneras para la importación de menaje doméstico e instrumentos profesionales (dentro de los límites de UVT establecidos), y
- La orientación para el acceso a la oferta institucional en temas de emprendimiento (Retorno Productivo), empleo (Retorno Laboral) y afiliación al Sistema de Subsidio Familiar a través de las Cajas de Compensación Familiar.

Pregunta 2: Saludos desde Argentina. Me gustaría saber cuáles fueron las lecturas de género, en el sentido de que la participación de las mujeres podría verse menguada por las tareas de cuidado, así también, los criterios para incluir a los países que se incluyeron. Gracias!

Respuesta:

Efectivamente. La lectura de género del Proyecto Lazos parten de un hallazgo central: la migración refuerza la división sexual del trabajo y limita de manera desproporcionada la participación económica de las mujeres. En todos los países analizados encontramos patrones similares: redes de apoyo locales casi inexistentes, escasez o inaccesibilidad de servicios de cuidado, dificultades para escolarizar a hijos e hijas y una consecuente sobrecarga de tareas domésticas y de cuidados que empuja a las mujeres refugiadas y migrantes a buscar empleos flexibles, generalmente informales, feminizados y precarios. Esta evidencia está sintetizada en los estudios específicos que el proyecto ha elaborado para cada país; en el caso de Argentina, el análisis completo se encuentra disponible aquí: <https://www.ilo.org/es/publications/mujeres-refugiadas-y-migrantes-de-venezuela-en-argentina-informe>.

En cuanto a los criterios de selección de países para el proyecto, se priorizó contextos en el Caribe, la región andina y el cono sur donde la llegada de personas refugiadas y migrantes de Venezuela ha sido masiva y sostenida, generando desafíos inmediatos para su inserción socioeconómica y para la capacidad de respuesta institucional.

Pregunta 3: ¿Cómo llegaron a comprobar las competencias de los y las trabajadores?

Respuesta:

La Evaluación y Certificación de Competencias en Colombia, es un proceso gratuito que el SENA ofrece para reconocer las competencias de las personas en términos de conocimientos, destrezas y habilidades (aprendizajes previos) propios de un oficio u ocupación, sin importar dónde, cuándo y cómo las obtuvo, con el fin de mejorar la empleabilidad y facilitar su inclusión laboral. Este proceso es diferente a la formación profesional.



El proceso de Evaluación y Certificación de Competencias está a cargo de una misma entidad (SENA) que i) normaliza (crea estándares -que serán la base para evaluar-, a través de proceso de consulta con sector productivo), ii) evalúa y iii) certifica.

En el país, el proceso cuenta con 4 fases:

- Sensibilización e inducción: el aspirante recibe información detallada sobre el proceso, sus derechos, deberes, los requisitos de la norma o estándar de competencia al que se postula, y los beneficios de la certificación.
- Formalización de la inscripción: el aspirante debe completar los requisitos administrativos y documentales exigidos por el SENA (documento de identidad, experiencia laboral mínima —generalmente 6 meses—, etc.). Se formaliza la vinculación al proceso.
- Toma de evidencias de conocimiento, desempeño y producto:

Esta es la fase central donde el evaluador recoge la información necesaria para determinar la competencia del aspirante. La evaluación es integral y comprende tres tipos de evidencias:

- Evidencia de conocimiento: Se evalúa el "saber" del aspirante, es decir, los fundamentos teóricos y principios técnicos de la función.
- Evidencia de desempeño: Se evalúa el "saber hacer" o la forma en que el aspirante ejecuta las tareas en el ambiente real de trabajo o simulado.
- Evidencia de producto: Se evalúa el "resultado" o los entregables que se obtienen de la ejecución de la función productiva.
- Certificación y descarga del certificado de competencias laborales: Una vez que el aspirante ha superado satisfactoriamente la evaluación en las tres evidencias (Conocimiento, Desempeño y Producto) y ha demostrado ser "competente" en la norma o estándar, el SENA procede con la expedición del Certificado de Competencia Laboral. El certificado se obtiene de forma digital y puede ser verificado en las plataformas del SENA y es válido a nivel nacional.

Pregunta 4: ¿Cuáles son los documentos que incluyeron dentro del protocolo?

Respuesta:

Dentro del protocolo se consideraron los documentos siguientes:

1) Pasaporte vigente o vencido con visa válida por al menos tres meses a futuro, o 2) Permiso de trabajo o estudio vigente obtenido en el Proceso de Normalización migratoria de Nacionales Venezolanos (PNV), verificable mediante el carné correspondiente.

Pregunta 5: ¿Han logrado generar evidencia sobre el impacto del reconocimiento transfronterizo de competencias en la empleabilidad? ¿Existe alguna evidencia derivada de acuerdos bilaterales, por ejemplo, sobre si las empresas están efectivamente reclutando a personas migrantes con certificaciones reconocidas?

Respuesta:

No hay mucha evidencia sobre el impacto del reconocimiento de competencias transfronterizas en la empleabilidad y empleo de las personas en movilidad ni en las empresas (al menos no en la región). Sin embargo, se puede destacar la Ley de Reconocimiento alemana, proferida en 2012, una legislación del orden federal que ha sido decisiva porque establece la posibilidad de que profesionales con cualificaciones obtenidas en el extranjero soliciten la homologación oficial, buscando mejorar su integración en el mercado laboral alemán. Esta ley opera mediante una evaluación de equivalencia que compara la cualificación extranjera con la profesión de referencia alemana, culminando en una resolución que determina si existe equivalencia total o parcial. Este proceso es altamente útil y recomendable para las profesiones no reguladas, ya que certifica las competencias y facilita el acceso a visados de trabajo y oportunidades laborales.

En algunos países de la región se destaca la convalidación de títulos obtenidos en el exterior, como herramienta de incorporación en el mercado, de profesionales titulados fuera de los países de destino, pero esto difiere del reconocimiento de competencias.

Pregunta 6: Mencionaron algunos sectores de enfoque como el de la gastronomía. ¿Han identificado otros sectores donde exista una mayor demanda que oferta de habilidades, y donde el capital humano de la población migrante podría generar un beneficio aún mayor?

Respuesta:

Efectivamente, son varios los sectores/regiones donde hay brechas de cobertura en la demanda de mano de obra. Muy recientemente, desde Cinterfor se colaboró con CEPAL y CAF en una sistematización de experiencias y análisis de brechas, que puede consultar aquí:

<https://www.cepal.org/es/eventos/seminario-brechas-talento-humano-marco-politicas-desarrollo-productivo>

Pregunta 7: En contextos como el ecuatoriano, donde aún no existe un Marco Nacional de Cualificaciones consolidado sino un sistema incipiente y fragmentado, ¿cómo se puede avanzar en el reconocimiento efectivo del talento migrante si el Catálogo Nacional de Cualificaciones no responde a las demandas reales del mercado laboral ni se articula con marcos supraregionales de cualificaciones?



Respuesta:

La existencia de un Marco Nacional de Cualificaciones consolidado, es un plus para el mecanismo de reconocimiento de certificaciones de competencias laborales y facilita el proceso de articulación a nivel internacional, pero no es una condición necesaria. En una primera etapa, el reconocimiento permitirá acceder a información importante sobre la certificación en cuestión, como ser por ejemplo: el perfil ocupacional asociado, las unidades de competencia o las actividades clave evaluadas en el marco de la certificación. Si hubiese un MNC, el certificado también permitirá conocer el nivel de cualificación, como un valor agregado, pero no será condición necesaria el MNC, como se indica antes.

Pregunta 8: Me gustaría saber en cuanto a República Dominicana y el INFOTEP (Dra. Elaine De Castro), si en el caso planteado han contemplado o se han evidenciado otras nacionalidades además de venezolanos? ¡Gracias!

Respuesta:

El protocolo de admisión se diseñó con un enfoque específico en la población migrante venezolana, para propiciar flexibilidad de los documentos migratorios amparados en el Plan de Normalización migratoria de venezolanos promovida en el año 2021 por el Gobierno dominicano, que permite aceptar, entre otras cosas, el pasaporte vencido como documento válido. Con relación a otras nacionalidades, si pueden acceder a la oferta del INFOTEP siempre y cuando cumplan con los requisitos de entrada, algunos de los cuales puede requerir un estatus migratorio regular y/o pasaporte vigente.

Pregunta 9: Excelente presentación Elaine, sobre los servicios de Formación Profesional, en especial para migrantes Venezolanos. felicitaciones y esas facilidades que se generaron a partir del proyecto Lazos, también son beneficiarios otros migrantes de otras nacionalidades, así como a los EMIGRANTES DOMINICANOS EN PAÍSES COMO ESTADOS UNIDOS, ESPAÑA Y OTROS...

Respuesta:

El Infotep ha desarrollado tres procesos de certificación para dominicanos de la diáspora en Estados Unidos en el área de belleza y peluquería, televisión, camarógrafo, editores, maquillista de televisión entre otros.

Pregunta 10: Mi duda concierne a sobre ¿cómo los Convenios de la OIT se han venido articulando a favor de las madres trabajadoras del hogar? Consulto ello porque aún en países como el mío (Perú) no se viene regulando de manera explícito el régimen por el cual se ciñen sus labores y muchos menos para mujeres en situación migratoria. Muchas gracias por la atención debida y un honor escucharles.



Respuesta:

A nivel internacional, existe el [Convenio OIT 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos \(2011\)](https://www.ilo.org/es/media/353781/download). En este link puede encontrar preguntas y respuestas frecuentes sobre este instrumento: <https://www.ilo.org/es/media/353781/download>

El Perú ha ratificado este convenio en el 2018 y existe un marco normativo nacional específico para regular esta actividad. La Ley de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar N° 31047. También su reglamento y espacios de coordinación de políticas y acciones que han logrado importantes avances en la temática en el país. Ver: [Conoce tus derechos Trabajador/ra del Hogar - Campañas - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Plataforma del Estado Peruano](#)

En cuanto a las personas refugiadas y migrantes, en particular las mujeres que se dedican a esta actividad, el Proyecto Lazos, en coordinación con el Proyecto Abriendo Puertas de la OIT, publicaron una guía sobre derechos de las trabajadoras del hogar que puede consultar en:

<https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/GUIA%20PRACTICA%20DERECHOS%2021x27cm.pdf>

También hay un video que puede ser aprovechado:

https://m.youtube.com/watch?v=p_NQRjfXTdM

Pregunta 11: Puede indicar por favor la página que recomienda el ponente el Sr Sebastián Parrilla, poder revisar lo que acaba de mencionar sobre: la certificación de competencias laborales y el reconocimiento de títulos.

Respuesta:

Estimada Judith, sobre su consulta, el panelista Sebastián Parrilla se refería a las Buenas prácticas de CCL en la web OIT/CINTERFOR:

<https://www.oitcinterfor.org/banco-competencias-laborales/inicio>

Sobre los conceptos vertidos (homologación, armonización, etc.) y experiencias de reconocimiento, se puede consultar esta Nota Técnica de la OIT:

<https://www.ilo.org/es/publications/nota-tecnica-competencias-laborales-sin-fronteras>