

## El reconocimiento de aprendizajes previos y la homologación de cualificaciones

12 de noviembre

### Nota Conceptual y Agenda

#### CONTEXTO

Al plantear los desafíos de la migración laboral en términos de su gobernanza, el reconocimiento de aprendizajes previos y su certificación por competencias laborales ocupa un lugar cada vez más relevante. Los desafíos son enunciados en términos de la necesidad de hacer el reconocimiento y certificación más accesible para las personas trabajadoras migrantes, lo cual implica revisar, flexibilizar y simplificar los procedimientos para obtenerla, hacerlo accesible, difundir su utilidad y el procedimiento para gestionarla, entre otros. A medida que los flujos migratorios intrarregionales de carácter laboral en América Latina y el Caribe se acrecientan, más se destaca la urgencia de avanzar en estas líneas de acción.

De acuerdo con cálculos de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM, s/f), la población migrante en Centroamérica se calculaba en 4.4 millones para el 2017. Los flujos migratorios provenientes de Venezuela de los últimos años y los movimientos migratorios entre los países del norte de Centroamérica han reconfigurado la caracterización que tenían algunos países como de origen o de tránsito de la migración, para concebirse a la vez como destino para muchas personas que buscan procurarse medios de vida.

En atención a los datos publicados en el “Informe sobre las migraciones en el mundo 2020”<sup>1</sup>, la región de Centroamérica y El Caribe se identifica como uno de los principales corredores migratorios intrarregionales a los de los nicaragüenses y panameños, quienes se trasladan a Costa Rica en busca de trabajos temporales o permanentes, y el de los centroamericanos (Honduras, Guatemala y El Salvador) que migran a Belice debido a la inestabilidad y a la falta de oportunidades de empleo en su país de origen. Por cuanto hace a El Caribe, destaca la de los haitianos que migran hacia República Dominicana.

En general, las personas trabajadoras migrantes provenientes de Centroamérica y El Caribe se encuentran en edad productiva y es por lo tanto una población bastante joven que requerirá incorporarse al mercado de trabajo como una de sus prioridades:

Tabla No. 1. Edad promedio de las personas migrantes internacionales

País	Belice	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	México	Nicaragua	Panamá	República Dominicana
Promedio de edad de las personas migrantes internacionales	38.1	38.2	32.6	36.3	32.5	14.2	30.5	40.0	31.2

Fuente: United Nations, Department of Economic and Social Affairs. International Migration 2019.

<sup>1</sup> Informe sobre las migraciones en el mundo 2020. 2019 Organización Internacional para las Migraciones (OIM)  
[http://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fpublications.iom.int%2Fsystem%2Ffiles%2Fpdf%2Fwmr\\_2020\\_es.pdf&clen=9424122&chunk=true](http://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fpublications.iom.int%2Fsystem%2Ffiles%2Fpdf%2Fwmr_2020_es.pdf&clen=9424122&chunk=true)

A su llegada, esta población migrante se enfrenta a sendos desafíos, entre los que destacan aquellos vinculados a trato diferenciado que reciben por cuanto hace a derechos laborales, de ahí importancia de generar propuestas regionales sobre protección de derechos, acceso equitativo a oportunidades y creación de marcos legales armonizados en los acuerdos internacionales, en donde el reconocimiento de su capacidades laborales adquiere especial protagonismo.

Considerando que nos encontramos en una región donde los movimientos intrarregionales adquieren cada más relevancia resulta estratégico que una persona migrante pueda certificar sus competencias adquiridas en la experiencia al llegar a un país de acogida y del mismo puedan serle reconocidas las competencias certificadas en otro país de esta misma región<sup>2</sup>. Esta misma situación es crucial para la integración ante el retorno, particularmente por los aumentos en las repatriaciones y devoluciones desde Estados Unidos, que es el principal país de destino en la región.

Los sistemas de reconocimiento y certificación de competencias laborales se hallan vinculados de manera estrecha con sistemas nacionales de cualificaciones. Normalmente cada sistema nacional tiene su propia reglamentación, niveles y mecanismos de aseguramiento de la calidad. Varios países en la región han iniciado reformas en sus sistemas de cualificaciones que apuntan a mejorar la calidad, la comparabilidad y la referencia entre sus procesos de educación y de formación para el trabajo. Estas reformas en muchas ocasiones han acogido la idea de desarrollar marcos nacionales de cualificaciones, que no son otra cosa que una única referencia de todos los niveles educativos de un país, expresados en términos de resultados de aprendizaje y no de contenidos curriculares, como tradicionalmente se había hecho<sup>3</sup>.

El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Cinterfor) de OIT ha confeccionado un [inventario analítico de los marcos de cualificaciones](#)<sup>4</sup> en desarrollo en la región. Uno de los hallazgos señala que al menos en ocho países se ha avanzado con diferentes grados, hacia la implementación de esta herramienta. Un Marco Nacional e Cualificaciones es un instrumento único y consensuado que reúne un conjunto de cualificaciones presentándolas de forma ordenada por niveles asociados con diferentes tipos de cualificación que puede ser de alcance regional, nacional y sectorial. El diseño del marco suele prever las formas en que una persona se moviliza a su interior de manera ascendente o entre las diferentes cualificaciones; así como sus mecanismos de gestión y de aseguramiento de la calidad de las cualificaciones (OIT/Cinterfor, s/f, 1er y 2do. párrafo).

La conexión entre las cualificaciones reconocidas y certificadas en el ámbito de un marco nacional, pueden hacer la diferencia a la hora de su homologación en otro país. Los marcos nacionales se pueden comparar entre sí. De hecho, la experiencia europea, en Asia Pacífico y en África, ha mostrado que la generación de un Marco Regional de Cualificaciones ayuda en la construcción de un espacio regional de movilidad y reconocimiento de competencias.

---

<sup>2</sup>La Recomendación núm. 195 de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004, establece que las competencias abarcan: “2.b) los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico”.

<sup>3</sup>De acuerdo con la Recomendación núm. 195 de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004, “2.c) el término cualificaciones designa la expresión formal de las habilidades profesionales del trabajador, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial”. Las cualificaciones se definen a partir de estándares y no interesa si se obtuvieron de manera formal o informal.

<sup>4</sup> Ver en: [Inventario analítico de experiencias de construcción e implementación de marcos de cualificaciones en América Latina | OIT/ Cinterfor](#)



Al abordar la transferibilidad de las competencias y el reconocimiento de las cualificaciones en un contexto regional donde los movimientos de personas trabajadoras se acrecientan día con día, la construcción de un marco regional de cualificaciones cobra mucho sentido ya que facilitaría el reconocimiento de las cualificaciones de un país a otro. Ahora bien, no todos los países cuentan con sistemas de certificación de competencias ni con marcos nacionales de cualificación consolidados por lo que, avanzar hacia esquemas regionales, requiere revisar primero los progresos en el nivel nacional para luego direccionar esfuerzos hacia la construcción regional. Es posible, sin embargo, aprender y orientarse a través de experiencias de otras latitudes y de la propia región de América Latina y el Caribe.

## JUSTIFICACIÓN

Cuando se plantea la necesidad de reconocer y certificar las competencias de las personas trabajadoras migrantes se hace referencia, como se mencionó al inicio, a desafíos. Lo anterior es de suma importancia para los países de origen, destino y retorno. Existe poca información acerca del perfil laboral y formativo de las personas migrantes, lo cual dificulta que, las instituciones competentes puedan diseñar programas de capacitación o reconversión laboral y aceptación de documentos probatorios de habilidades para que abonen a su empleabilidad.

Existen restricciones relacionadas con los documentos de identidad nacional que se exigen a las personas trabajadoras migrantes y con los cuales no siempre cuentan; además, quienes se encuentran en condición migratoria irregular quedan excluidos de estos servicios. En la región de Centroamérica y El Caribe, destaca la diversidad por cuanto hace requisitos legales vinculados al ámbito migratorio, los cuales una vez satisfechos detonan el acceso de un catálogo de derechos y servicios. Debido a la duración de los procedimientos muchas personas deben abandonarlos debido a la urgencia de insertarse en un trabajo; los costos asociados a los mismos constituyen también un elemento que resulta desalentador en algunos casos. Otras razones tienen que ver con el desconocimiento del procedimiento por parte del sector empleador, pero también por parte de las propias personas migrantes, información que debiera hacerse llegar antes de partir (Concha y Arredondo, 2020).

El esfuerzo hacia la construcción de un marco regional de cualificaciones que facilite el reconocimiento y certificación de competencias en espacios transnacionales, demanda direccionar la mirada hacia los sistemas nacionales,

El conocimiento o intercambio de buenas prácticas entre los Países Miembros de la CRM constituye un medio para avanzar en ambas líneas de acción. Existen experiencias valiosas dentro y fuera de la región que pueden orientar la toma de decisiones en este campo, ya que es posible mostrar los avances, los retos y la forma en que los han abordado, así como los resultados obtenidos, traduciéndose en la oportunidad idónea de profundizar en la materia .

En América Latina y el Caribe se pueden identificar valiosas experiencias que muestran avances hacia la conformación de marcos y sistemas regionales de certificación. Entre ellas se encuentran los países que integran la Alianza del Pacífico, es decir, Chile, Colombia, Perú y México; ya que cuentan con sistemas nacionales de evaluación y certificación de competencias laborales consolidados: En Chile la Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, a través de ChileValora, el Servicio Nacional de Formación (SENA) de Colombia, el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de Perú y El Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) de México.



Cabe destacar que en esta área técnica del reconocimiento y revalidación de las cualificaciones obtenidas por personas migrantes, son los Ministerios de Educación de cada país los que lideran los procesos, a cuyos esfuerzos se suman los Ministerios de Trabajo y las Instituciones de Formación Profesional.

En vista de la creciente circulación de personas trabajadoras en estos cuatro países, la Alianza del Pacífico se encamina hacia la construcción de una “Ruta hacia la Homologación de los Sistemas Nacionales de Certificación de Competencias Laborales” para alcanzar, más adelante, un acuerdo de homologación entre estos sistemas. Estos países, además, han avanzado en diferentes grados de logro, hacia un Marco Nacional de Cualificaciones para sus respectivos sistemas de formación para el trabajo y educación, en Perú se aprobó en agosto una norma de adopción de su marco nacional.

Desde la Red de Instituciones de Formación de América Central y República Dominicana, con apoyo de la cooperación española, se impulsó un proceso de homologación de Normas de Competencias Laborales en los sectores de construcción y turismo, ambos con fuerte presencia de mano de obra de personas migrantes. En América del Sur, bajo un modelo sectorial, existen esfuerzos en relación con la homologación de estándares de competencias para el sector de la construcción, es el caso de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA) que, para estos efectos, promovió la suscripción de un convenio en el 2008, para lo cual contó con el apoyo de OIT/Cinterfor. La Comunidad del Caribe (CARICOM), cuenta con un Marco Regional para los países de habla inglesa a partir del marco desarrollado por Jamaica. Este ha sido aprobado por CARICOM para ser utilizado en todos los estados miembros (Billorou y Vargas, 2010). OIT/Cinterfor, en colaboración con OEA y UNESCO está avanzando en un curso- taller hacia la implementación de un marco regional de cualificaciones para América Latina y el Caribe y se espera un documento síntesis en octubre próximo. Asimismo UNESCO ha estado trabajando en un inventario global de marcos nacionales y regionales.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> [The Global Inventory of Regional and National Qualifications Frameworks 2017, Volume II | UIL \(unesco.org\)](https://unesco.org)



## OBJETIVOS

### Objetivo general

Analizar la pertinencia y la viabilidad de construir esquemas regionales de reconocimiento y certificación de competencias.

### Objetivos específicos

1. Identificar los vínculos existentes entre los esquemas nacionales de reconocimiento y certificación de competencias, así como su referenciación hacia un posible marco regional de cualificaciones
2. Promover el intercambio de buenas prácticas para conocer avances y desafíos en la construcción de esquemas nacionales de certificación de competencias y marcos nacionales y regionales de cualificaciones en la región de la CRM.
3. Identificar, a partir de las experiencias compartidas, los desafíos en el acceso a los servicios de reconocimiento y certificación de competencias de las personas migrantes con referencia en los marcos nacionales y con miras hacia un marco regional de cualificaciones.

## PARTICIPANTES

Se recomienda invitar (virtualmente) a representantes por país (idealmente a nivel de Directores de Departamentos en el caso del sector público), con la siguiente distribución:

- 2 representantes de los ministerios de trabajo (unidad de migración laboral y unidad responsable de las políticas activas de empleo, capacitación y certificación);
- 2 representantes de institutos o direcciones de migración vinculado con la temática de migración laboral;
- 1 representante de Ministerios de relaciones exteriores o cancillerías vinculado con la temática de migración laboral;
- 2 representantes de los institutos de formación profesional de la unidad a cargo de la certificación de competencias;
- 2 representantes de los ministerios de educación de la unidad responsable de abordar los marcos nacionales de cualificaciones.

Además, se propone invitar, en el nivel regional:

- 2 representantes de organizaciones representativas de trabajadores.
- 2 representantes de organizaciones representativas de empleadores.

Los organismos observadores de la CRM y la Red Regional de Organizaciones Civiles para las Migraciones (RROCM), que deseen participar serán bienvenidos.



AGENDA		
12 DE NOVIEMBRE		
Hora (Hora México, GMT-6)	Actividad	Facilita
09:30-09:45	<p>Palabras de Bienvenida</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación del Grupo de Migración Laboral, INM y STPS</li> <li>• Representante OIT, Noortje Denkers</li> </ul>	Secretaría Ejecutiva – CRM
09:45-10:30	<p>Sistemas de reconocimiento y certificación de competencias laborales y marcos de cualificaciones: conceptualización y vinculación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Fernando Vargas, Especialista Senior en Formación Profesional, Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR)</i></li> </ul> <p><i>(30 min exposición/15 min intercambio)</i></p>	GTML coordinacion
10:30-11:15	<p><b>Panel: Avances en el desarrollo de sistemas de reconocimiento y certificación de competencias laborales en la región y el acceso de las personas migrantes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• INFOTEP, Ramona Mejía, Departamento de Diseño Curricular, República Dominicana</li> <li>• CONOCER, José Omar Villarreal Ochoa, Secretaría de Educación Pública, México</li> <li>• INSAFORP, Jorge Echegoyén, Unidad de Planificación Estratégica y Cooperación Internacional, El Salvador</li> </ul> <p><i>(20 min. por exposición y 15 min. de intercambio entre participantes)</i></p>	OIT
11:15-12:30	<p>Recapitulación y sesión plenaria</p> <p>A partir de las experiencias presentadas, ¿cuál podría ser la contribución de la CRM para avanzar hacia la construcción de un sistema regional de certificación de competencias laborales y profesionales y de un marco regional de cualificaciones?</p>	GTML coordinación / OIT
12:30	Cierre	Coordinación del GTML, INM y STPS



## Referencias

---

- Billorou, N., & Vargas, F. (2010). *Herramientas básicas para el diseño e implementación de marcos de cualificaciones. Guía de trabajo*. (EUROSOCIAL, & O. I. Trabajo, Edits.) Oficina Regional para América Latina y el Caribe; Centro Internacional de Formación y Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT).
- Concha, X., & Arredondo, G. (2020). *ANÁLISIS COMPARATIVO SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES DE LAS PERSONAS EN LOS PAÍSES DE LA ALIANZA DEL PACÍFICO*. (EUROSOCIAL, Ed.)
- Grupo Ártico 34. (2020). *Cualificación profesional: diferencias con la competencia profesional*. Obtenido de <https://protecciondatos-lopdp.com/empresas/cualificacion-profesional/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2004). *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos (núm. 195)*. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R195](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195)
- Organización Internacional para las Migraciones, Organización Internacional del Trabajo, Centro Internacional de Formación. (s.f.). *DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE ACUERDOS BILATERALES SOBRE MIGRACIÓN LABORAL. MESOAMÉRICA*.
- Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela. (Julio 2021). *Refugiados y migrantes de Venezuela*. Obtenido de <https://www.r4v.info/es/refugiadosymigrantes>
- United Nations. (2019). *International Migration 2019*. Department of Economic and Social Affairs. Obtenido de [https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/files/documents/2020/Feb/un\\_2019\\_internationalmigration\\_wallchart.pdf](https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/files/documents/2020/Feb/un_2019_internationalmigration_wallchart.pdf)