



Proceso para la elaboración de una estrategia regional para reconocimiento de competencias laborales que facilite la movilidad laboral en Centroamérica y México.

Grupo de trabajo empleo y medios de vida- MIRPS Talleres de trabajo

Con el financiamiento de:



aacid



OEA | Más derechos
para más gente

Con el acompañamiento de:



Organización
Internacional
del Trabajo



I. Antecedentes

La Recomendación 195/2004 sobre el desarrollo de los recursos humanos de la OIT señala que los países “deberían adoptar medidas, en consulta con los interlocutores sociales y basándose en un marco nacional de cualificaciones, para promover el desarrollo, la aplicación y el financiamiento de un mecanismo transparente de evaluación, certificación y reconocimiento de las aptitudes profesionales, incluidos el aprendizaje y la experiencia previos, cualquiera que sea el país en el que se obtuvieren e independientemente de que se hubiesen adquirido de manera formal o no formal.”

Más recientemente, el objetivo 18 del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular insta a los Estados miembros a “invertir en el desarrollo de aptitudes y facilitar el reconocimiento mutuo de aptitudes, cualificaciones y competencias” a través de alianzas bilaterales y globales de fomento de las competencias. De igual forma, el Pacto Mundial sobre los Refugiados señala dentro de los ámbitos que requieren apoyo la realización de un inventario de las competencias y las cualificaciones de refugiados y miembros de las comunidades de acogida y el correspondiente proceso de convalidación.

En este sentido, se identifican diversas instituciones y mecanismos para reconocer las competencias ya sea de manera unilateral, bilateral o multilateral. Estos últimos se basan en acuerdos formales entre los países de origen y de destino, con el objetivo de contribuir a la formalización de la migración. Por otro lado, algunos países establecen marcos nacionales de cualificaciones que pueden funcionar como una herramienta para ayudar a reconocer y comparar las cualificaciones.



Este tipo de acciones pueden contribuir a aumentar las oportunidades de una migración regular, centrada en las competencias. Los acuerdos pueden ayudar a reducir los desajustes entre la oferta y la demanda, satisfacer la escasez de competencias y fomentar una integración regional más amplia y el intercambio cultural.

En este sentido, los Estados en la región están liderando el desarrollo de una **aplicación regional de la Declaración de Nueva York para los Refugiados y Migrantes y su Marco de Respuesta Integral para los Refugiados (CRRF, por sus siglas en inglés - del 2016), denominada Marco Integral Regional de Protección y Soluciones para las Américas (MIRPS)**. El MIRPS es un mecanismo a través del cual los Estados trabajan en la implementación de una serie de compromisos, basados en los principios de solidaridad y responsabilidad compartida. Para lograrlo, coordinan con una amplia gama de partes interesadas y procuran la movilización de recursos.

Belice, Costa Rica, Guatemala, Honduras, México y Panamá adoptaron la Declaración de San Pedro Sula en el 2017 y acordaron trabajar de forma conjunta en la implementación del Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones (MIRPS). En julio de 2019, el Gobierno de El Salvador se sumó al proceso.

II. Sobre el proceso

Considerando los desafíos que tiene la región en materia de migración laboral y movilidad, dentro de la estructura del MIRPS se han conformado una serie de grupos de trabajo, entre los que destaca el **grupo de Empleo y Medios de Vida** que tiene por objetivo generar propuestas que posibiliten acciones positivas para el Acceso al Mercado Laboral. En este marco se ha incluido como un tema prioritario el **avanzar en una ruta que permita a las personas trabajadoras en situación de movilidad el reconocimiento de las competencias adquiridas previamente y obtener información para su inserción laboral, facilitando su integración social y económica.**

Para contribuir en la definición de esta ruta, desde la OIT y en estrecha colaboración con la Secretaría Técnica del MIRPS y con el equipo de Costa Rica como país líder del grupo de trabajo, se ha definido un proceso de apoyo técnico para la elaboración de una estrategia regional que permita el reconocimiento de las competencias laborales de las personas trabajadoras migrantes, refugiadas y solicitantes de refugio en Centroamérica y México.



Para conseguirlo, se estaría conformado un **equipo técnico de trabajo, con personas de instituciones clave en la temática** de los países que conforman el MIRPS. Este equipo trabajaría en torno a 3 objetivos específicos:

1. Identificar los mecanismos de los países miembros del MIRPS para el reconocimiento de competencias laborales que les permiten a las personas trabajadoras migrantes, refugiadas y solicitantes de refugio colocarse en el mercado laboral del país de acogida.
2. Identificar oportunidades de articulación en la metodología que tienen los países miembros del MIRPS para el reconocimiento de competencias laborales.
3. Elaborar una ruta conjunta entre los países miembros del MIRPS, para lograr que las personas trabajadoras migrantes, refugiadas y solicitantes de refugio, tengan acceso a servicios para el reconocimiento de sus competencias laborales, que favorezcan su ingreso y movilidad al mercado laboral del país de acogida.

III. Perfil de participantes

Dado que el resultado esperado es una ruta que permita que las personas trabajadoras en situación de movilidad el reconocimiento de sus competencias para la inserción laboral, el grupo de trabajo se compone de personas que trabajan en el área de certificación, pero también de registro y permisos de trabajo para población migrante, orientación e intermediación laboral:

- 1 persona de cada Instituto de Formación Profesional o el ente(s) encargado(s) de la certificación de competencias en el país.
- 1 persona del Departamento de Migración y
- 1 persona de la Dirección de Empleo de los Ministerios de Trabajo.

Total: 21 personas aprox.

Consideración importante: Se espera que las personas delegadas sean las mismas que participen en las tres sesiones de trabajo para poder garantizar la continuidad técnica y el seguimiento en los aportes, por lo que para poder participar de la jornada presencial será mandatorio haber participado previamente de la primera sesión técnica, así como haber revisado toda la documentación previa a la jornada.



IV. Metodología

Se estarían realizando tres sesiones de trabajo:

I. Taller introductorio para la definición de la Estrategia regional (virtual, 120 minutos) 3 de noviembre

- Objetivo:
- Establecer la dinámica de trabajo: presentación de participantes, conceptos básicos y explicación de los instrumentos para la recopilación de información (servicios de certificación y prácticas exitosas).

II. Taller para la identificación de oportunidades regionales (presencial 1.5 días) 22-23 de noviembre, Ciudad de Panamá

- Objetivos:
- Generar un estado de la cuestión sobre los servicios de formación y certificación existentes.
- Identificar ventanas de oportunidad entre los países participantes que sirvan para el diseño de una estrategia regional.

III Taller para revisión y ajuste de la Estrategia Regional (virtual, 120 minutos) (diciembre)

- Objetivo:
- Definir la Estrategia Regional para el reconocimiento de competencias de personas trabajadoras en situación de movilidad, a partir de los insumos del taller para identificación de oportunidades.

V. Propuesta de agendas

Taller 1. Inicio del proceso para la definición de la Estrategia Regional para el reconocimiento de competencias de personas trabajadoras en situación de movilidad	Taller 2. Identificación de oportunidades regionales
Modalidad: Virtual	Modalidad: Presencial (con posibilidad de participación virtual)
Duración: 120 minutos	Duración: 1 día y 1/2
Fecha: 3 de noviembre	Fechas: 22-23 de noviembre
Objetivo: Establecer la dinámica de trabajo: presentación de participantes, conceptos básicos y explicación de los instrumentos para la recopilación de información (servicios de certificación y prácticas exitosas).	Objetivos: Generar un estado de la cuestión sobre los servicios de formación y certificación existentes. Identificar ventanas de oportunidad entre los países participantes que sirvan para el diseño de una estrategia regional.



<p>Agenda:</p> <p>20' Bienvenida OIT, MIRPS</p> <p>20' Presentación de participantes</p> <p>25' Explicación del proceso: justificación, objetivos, productos esperados, metodología, breve marco conceptual</p> <p>10' Revisión de instrumentos para recopilación de información clave para generar diálogo e identificación de escenarios. (fecha de entrega: 28 de octubre)</p> <p>15' Consultas y siguientes pasos</p>	<p>Agenda:</p> <p>Día 1</p> <p>8.30-9.00 Apertura</p> <p>9.00-10.30 Hablemos el mismo idioma</p> <p>10.30-11.00 Café</p> <p>11-12:30 Estado de la cuestión: cómo trabajan las 7 IFPs.</p> <p>12.30 – 2.00 Almuerzo</p> <p>2.00-3.30 Estado de la cuestión: cómo trabajan los MT</p> <p>3.30 – 4.00 café</p> <p>4.00 – 5.00 buenas prácticas</p> <p>Día 2</p> <p>8.30-9.00 Estado de la cuestión: comparación regional</p> <p>9.00-10.30 Trabajo en grupos</p> <p>10.30-11.00 Café</p> <p>11-12.00 Presentación de resultados y construcción conjunta de opciones</p> <p>12-12.30 Siguiendo pasos y cierre</p>
<p>- III Taller para revisión y ajuste de la Estrategia Regional (virtual, 120 minutos) (diciembre)</p>	
<p>- Modalidad: Virtual</p>	
<p>- Duración: 120 minutos</p>	
<p>- Fecha propuesta: diciembre</p>	
<p>Objetivo:</p> <p>Definir la Estrategia Regional para el reconocimiento de competencias de personas trabajadoras en situación de movilidad, a partir de los insumos del taller para identificación de oportunidades.</p>	
<p>Agenda:</p> <p>Revisión y ajuste de propuesta generada a partir del segundo taller (se podría enviar previamente para análisis).</p> <p>Siguientes pasos.</p>	