

ESTUDIO DE CASO REGIONAL

**Estrategia Regional de reconocimiento
de competencias laborales**

En el marco de la Evaluación Final Independiente del proyecto

**“Fair Recruitment in Central America: strengthening
institutional capacities for the socioeconomic
integration of migrants and refugees”**



Organización
Internacional
del Trabajo

ZIGL
Strategy & Evidence for Social Change

INTRODUCCIÓN

El presente estudio de caso se realizó en el marco de la Evaluación Final Independiente del proyecto “Fair Recruitment in Central America: strengthening institutional capacities for the socioeconomic integration of migrants and refugees”. En este ámbito, se decidió realizar un estudio regional alrededor del Marco Integral Regional para Protección y Soluciones (MIRPS), que es un marco regional, de liderazgo estatal, que busca articular una respuesta integral al desplazamiento forzado en Centroamérica y México, promoviendo protección y soluciones duraderas. Se apoya en una estructura técnica y política sólida, financiamiento estratégico, y un mecanismo de apoyo internacional que moviliza recursos y alianzas.

El Marco Integral Regional para Protección y Soluciones (MIRPS) es un marco regional, de liderazgo estatal, que busca articular una **respuesta integral al desplazamiento forzado en Centroamérica y México**, promoviendo protección y soluciones duraderas. Se apoya en una estructura técnica y política sólida, financiamiento estratégico, y un mecanismo de apoyo internacional que moviliza recursos y alianzas.

Este estudio de caso busca dar cuenta del desarrollo de la **Estrategia Regional de Reconocimiento de Competencias Laborales** realizado en el marco del MIRPS y liderado por OIT con financiamiento del proyecto “Contratación Equitativa en Centroamérica”. Se buscará analizar cómo esta estrategia se ha articulado con mecanismos regionales existentes, así como su contribución al diseño de un posible mecanismo tripartito de reconocimiento de certificaciones a escala latinoamericana.

Para la realización del caso se llevaron a cabo entrevistas a participantes del MIRPS y se analizó la documentación oficial, y documentos secundarios proporcionados por los entrevistados.

CONTEXTO REGIONAL

Según el MIRPS, más de **1,3 millones de personas han sido desplazadas** de manera forzosa en Centro América y México como resultado de la violencia, la inseguridad y la desigualdad. Estas dinámicas generan importantes desafíos para la integración socioeconómica, en particular en el acceso al empleo formal. En este marco, los países MIRPS identificaron la **certificación y reconocimiento de competencias laborales como un eje estratégico** para favorecer la movilidad segura y la inclusión laboral de personas migrantes, solicitantes de asilo y refugiadas.

La región cuenta con bases institucionales importantes, aunque desiguales, para avanzar en esta agenda. México y Costa Rica poseen sistemas consolidados y de gran reconocimiento; Honduras y El Salvador han desarrollado marcos y metodologías pero con avances más limitados en los últimos años; Guatemala se encuentra aún en etapa de discusión; y Panamá y Belice presentan mayores rezagos, este último en transición hacia el Marco Regional de Cualificaciones del Caribe. A pesar de estas asimetrías, los países han generado experiencias valiosas, como los programas de certificación para migrantes retornados en Guatemala, El Salvador y México, que evidencian el potencial de estas herramientas. En conjunto, la OIT ha considerado que este panorama ofrece una **ventana de oportunidad para impulsar pilotos sectoriales de homologación** (por ejemplo, en turismo, construcción y servicios), capaces de servir como punto de partida hacia un reconocimiento mutuo de certificaciones a nivel regional y de sentar las bases de un futuro Marco Regional de Cualificaciones.¹

Por ello, la propuesta de **Estrategia para el reconocimiento de las competencias laborales entre los países del MIRPS** se basa en “un marco de gobernanza que incluye un nivel político y otro técnico”, que buscan definir una ruta de intervención en el corto, mediano y largo plazo para avanzar en la diagramación de un esquema común entre los países.

¹ Estrategia regional para el reconocimiento de competencias laborales, para facilitar la movilidad laboral en Centroamérica y México. (MIRPS, 2023).



RESUMEN DEL ESTADO DE SITUACIÓN DE LOS PAÍSES DEL MIRPS EN CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

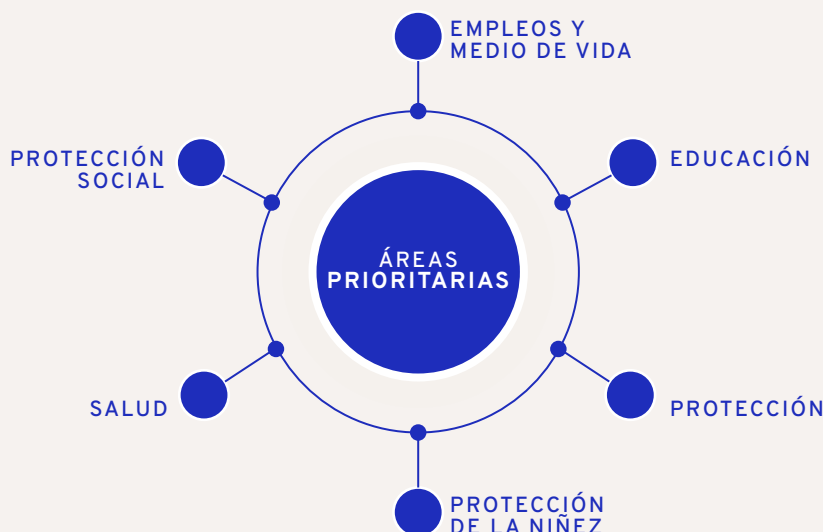
País	Nivel de avance	Marcos y metodologías
Costa Rica 		Implementa un Marco Nacional de Cualificaciones (EFTP); catálogo de cualificaciones; metodologías de certificación sólidas; experiencia previa en modelo regional.
El Salvador 		Participó en el modelo regional previo de homologación ; definió niveles de cualificaciones, aunque sin grandes avances en los últimos años. Tiene programas de certificación para población retornada.
Belice 		Adopta el Marco Regional de Cualificaciones del Caribe (CVQF); servicios aún limitados durante el proceso de adaptación.
Panamá 		En proceso de mejora integral de su oferta formativa; el enfoque de competencias aún poco implementado.
México 		Sistema CONOCER , uno de los más reconocidos de América Latina; amplia cobertura y experiencia; servicios de certificación para población migrante retornada.
Guatemala 		Ha trabajado en propuestas y discusiones, pero sin avances sostenidos. Ha implementado experiencias puntuales de certificación para migrantes retornados.
Honduras 		Definió niveles de cualificación; tiene servicios de certificación en marcha ; avances detenidos en los últimos años.

MIRPS

El Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones (MIRPS) surge en 2017 cuando **Belice, Costa Rica, Guatemala, Honduras, México y Panamá** firmaron la Declaración de San Pedro Sula, a la que posteriormente se adhirió El Salvador en 2019. Se trata de un mecanismo regional que materializa el Pacto Mundial sobre los Refugiados al fomentar la cooperación entre países de origen, tránsito y destino, bajo el principio de responsabilidad compartida en la prevención, protección y búsqueda de soluciones duraderas.

El MIRPS se distingue por su carácter participativo, al incorporar las voces de las personas con necesidades de protección y de comunidades afectadas por violencia e inseguridad. Asimismo, articula a organizaciones regionales e internacionales, junto con Estados cooperantes a través de la Plataforma de Apoyo, **consolidando una**

agenda común que integra dimensiones humanitarias y de desarrollo. De manera estructural, los países que han tenido la presidencia han ido dando forma a las prioridades, estableciendo equipos técnicos nacionales intersectoriales que incluyen Cancillería, Ministerios u Oficinas de refugio, Ministerios de migración, y Ministerios de Trabajo, Salud y Educación. Además, cuenta con cuatro equipos técnicos regionales en protección (recepción, admisión y procesamiento, y desplazamiento interno) y en soluciones (empleo y medios de vida, y gobiernos locales). Actualmente, la Secretaría Técnica del MIRPS está a cargo del ACNUR en conjunto con la Organización de Estados Americanos (OEA). La OIT apoya el Grupo de Empleo y Medios de Vida del MIRPS a través de su conocimiento técnico en cuestiones de empleabilidad, que es coordinado por Costa Rica. **El Equipo Técnico Regional (ETR) sobre Empleo y**



Medios de Vida del MIRPS impulsa condiciones para que personas refugiadas, solicitantes de asilo, desplazadas internas, retornadas con necesidades de protección y apátridas accedan a trabajo decente y emprendimientos, mediante instituciones nacionales, marcos legales y políticas pertinentes. En 2024 los Estados miembros desarrollaron talleres virtuales y presenciales sobre gestión basada en resultados (GBR). Allí, los representantes avanzaron en cuatro etapas: análisis de problemas, teoría del cambio, marco de resultados y mecanismos de monitoreo y evaluación. Este ejercicio permitió construir una visión regional compartida, identificar aliados estratégicos y orientar la planificación y seguimiento de las iniciativas en empleo e

integración socioeconómica. **El apoyo técnico de OIT en este equipo es fundamental por su contribución en temas de empleo y migración laboral** con una perspectiva regional.

“El acompañamiento de la OIT ha sido clave para dar forma a las ideas y pasos que los países proponen. Contar con el equipo de la OIT nos brinda una mirada regional más amplia, evita duplicaciones y nos permite ser más eficientes en el seguimiento de lo que ocurre en distintos espacios.”

- Secretaría Técnica del MIRPS

RESULTADOS

Desde 2022, el MIRPS priorizó en sus planes de acción regionales la meta de **avanzar en mecanismos conjuntos de certificación de competencias**, con el apoyo técnico y financiero de la OIT. Este trabajo se articuló con otros foros regionales, como la Conferencia Regional sobre Migración (CRM), evitando duplicaciones y generando sinergias.

A continuación los principales hitos:

- 1/** El primer paso fue la **conformación de un equipo técnico de trabajo** en noviembre de 2022. Este equipo estuvo integrado por representantes de instituciones clave de los países miembros del MIRPS, incluyendo instituciones de formación profesional o encargadas de la certificación de competencias laborales, Ministerios de Trabajo e Institutos o Direcciones de Migración.
- 2/** En 2024, los países MIRPS participaron junto a República Dominicana en un **Encuentro Tripartito Regional en Lima**. En dicha reunión, los países MIRPS y República Dominicana elaboraron nuevamente la “Propuesta de hoja de ruta: Construyendo lineamientos concertados para promover rutas que dinamicen procesos de reconocimiento mutuo de la certificación de competencias laborales en América Latina y el Caribe”.
- 3/** Luego de 3 sesiones de trabajo, en el 2023 se elaboró una primera propuesta de **Estrategia Regional para el Reconocimiento de Competencias**. El documento establece las condiciones políticas y técnicas necesarias, para garantizar el reconocimiento de las competencias laborales de las personas en situación de movilidad en los países del MIRPS.
- 4/** En abril 2024, los Estados miembros del MIRPS adoptaron esta estrategia regional de reconocimiento de competencias laborales. En una primera sesión, se definió el **plan de trabajo para la primera fase de la estrategia**, que incluía:
 - Fortalecer la visibilidad y valoración de la evaluación y certificación de competencias.
 - Establecer variables, indicadores y bases de datos para la mejora continua y la focalización de los servicios de evaluación y certificación de competencias.
 - Sumar a las instituciones de formación profesional en el desarrollo de la Estrategia. Este encuentro contó con su participación por primera vez.
- 5/** En 2022 se llevó adelante un primer Taller en la Ciudad de Panamá con todos los países miembros para generar un **diagnóstico e identificar oportunidades para el diseño de una estrategia regional**. Un hallazgo clave fue que los servicios de formación por competencias están presentes en 6 de los 7 países (Panamá excluido) y que existía un gran interés de los participantes en avanzar en un desarrollo nacional y regional de homologación.

En suma, si bien se logró documentar la Estrategia Regional y su presentación ante los Estados miembro, así como los pasos para su implementación, la misma no ha sido oficialmente publicada, lo cual supone un obstáculo para su instrumentalización. En este sentido, desde la Secretaría Técnica de MIRPS se reconoce que el proyecto está actualmente en un “stand-by”.

DESAFÍOS

La integración de las actividades del Proyecto en un marco interinstitucional como el MIRPS resulta de gran relevancia aunque conlleva desafíos a la hora de operacionalizar en un plan concreto. El involucramiento y apoyo técnico de OIT en el desarrollo de una Estrategia de Reconocimiento de Competencias Laborales fue fundamental para el avance en el diálogo, acuerdo político y el diagnóstico técnico. No existe, sin embargo, una publicación oficial que sistematice los acuerdos alcanzados ni un piloto implementado que permita evaluar resultados concretos. Esto refleja una tensión propia de los mecanismos regionales: **la voluntad técnica y la coordinación interinstitucional no siempre logran materializarse en instrumentos visibles**, lo cual limita la apropiación de los países y la sostenibilidad de los esfuerzos.

La agenda del MIRPS es coordinada por una multiplicidad de actores, lo que dificulta la interacción y priorización de las temáticas. Esta diversidad, aunque enriquece el debate, también

provoca fragmentación y problemas de comunicación. En especial, resulta un desafío para OIT la **coordinación con otras agencias y organismos internacionales involucrados en el proyecto**, que llevan sus propias agendas en el marco del MIRPS así como en otros espacios regionales. Al mismo tiempo, las contrapartes de los países tienen un alto nivel de rotación, lo cual dificulta la continuidad de los procesos e interlocutores.

Otro desafío radica en la **necesidad de acuerdos políticos vinculantes**. La estructura del MIRPS, al no ser de carácter obligatorio, deja en manos de cada país la decisión de qué acciones implementar y qué indicadores reportar. Esto conlleva a que los avances sean desiguales y dependan de la voluntad política de cada gobierno. La ausencia de compromisos formalizados a nivel estatal dificulta transformar los consensos técnicos en políticas efectivas y sostenibles.

BUENAS PRÁCTICAS

Metodología participativa y aprendizaje horizontal entre países. / La organización de talleres regionales y sesiones de trabajo conjuntas favoreció la circulación de información y el reconocimiento de experiencias exitosas. Por ejemplo, México y Costa Rica compartieron el funcionamiento de sus sistemas consolidados de certificación, lo que permitió que países con menor avance técnico, como Guatemala o Panamá, pudieran identificar elementos adaptables a sus propios contextos. Esta dinámica de cooperación horizontal se consolida como una buena práctica replicable, ya que acelera la curva de aprendizaje y genera soluciones más contextualizadas..

Vinculación y coherencia con mecanismos regionales existentes. / La estrategia no se desarrolló de manera aislada, sino en articulación con otros espacios como la Conferencia Regional sobre Migración (CRM) y la Red de Instituciones de Formación Profesional de Centroamérica y República Dominicana (REDIFP). Esta práctica de

alinear esfuerzos con mecanismos ya consolidados ayudó a evitar duplicaciones y a dar mayor legitimidad a la propuesta del MIRPS. Al mismo tiempo, permitió insertar el tema de certificación de competencias en agendas regionales de alto nivel, potenciando su sostenibilidad..

Construcción de una hoja de ruta gradual y flexible. / El diseño de una estrategia con horizontes de corto, mediano y largo plazo constituye una práctica replicable para proyectos de esta complejidad. Esta estructura permitió priorizar acciones inmediatas (como la visibilización de los servicios y la definición de indicadores comunes), al mismo tiempo que sentó las bases para avanzar hacia la homologación de estándares y, eventualmente, hacia un marco regional de cualificaciones. El enfoque gradual ofrece a los países la posibilidad de integrarse según sus capacidades institucionales, sin quedar excluidos del proceso regional.



Organización
Internacional
del Trabajo

ZIGL*α*

Strategy & Evidence for Social Change