



Organización
Internacional
del Trabajo

 IOM
UN MIGRATION



unesco



 IOE

A powerful
and balanced
voice for business

La Alianza Global de Competencias en Materia de Migración

La **Alianza Global de Competencias en Migración (GSPM en inglés)** es una iniciativa entre la OIT, la OIM, la UNESCO, la OIE y la CSI para unir fuerzas y movilizar capacidades para el desarrollo y el reconocimiento de las competencias de los trabajadores migrantes. Apoya a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, así como a sus organizaciones, las instituciones educativas y los proveedores de formación, y otras partes interesadas, para que se replanteen la migración de una manera que beneficie a todas las partes involucradas; principalmente a los trabajadores migrantes, incluidos los que retornan (con especial atención a las mujeres y los jóvenes), a los empleadores que necesitan mano de obra cualificada, así como a los países de origen y destino.

La migración es un fenómeno en constante crecimiento. Con **más de 169 millones de trabajadores migrantes** internacionales en todo el mundo, existen importantes oportunidades para fomentar el desarrollo en los países de origen, de tránsito y de destino, mejorar los medios de vida, desarrollar las competencias, impulsar la innovación, identificar los talentos adecuados para los puestos de trabajo, cubrir la escasez de competencias y permitir la transferencia de capacidades y el aprendizaje entre pares. Es fundamental mantener estas oportunidades y aliviar las interrupciones de la movilidad transfronteriza mediante la puesta en marcha de asociaciones de competencias resilientes. Esto es vital no sólo para preservar las oportunidades socioeconómicas para los migrantes y los países de origen que se benefician de las habilidades y las remesas de los nacionales en el extranjero, sino también para los países de destino y los empleadores que dependen de la movilidad de estos trabajadores para cubrir la escasez de competencias. **La pandemia de Covid-19 ha puesto de relieve la necesidad de contar con vías legales bien diseñadas para cubrir la escasez de competencias, en particular en industrias clave que dependen de los trabajadores cualificados extranjeros o transfronterizos** para mantener la economía y el sistema de salud en funcionamiento.



+169 millones
trabajadores migrantes internacionales
en todo el mundo

Esta alianza entre cinco organizaciones internacionales tiene como objetivo aprovechar estas oportunidades, respondiendo al mismo tiempo a los cambios en las necesidades de competencias en tiempos de creciente **automatización, digitalización y transición** hacia economías con bajas emisiones de carbono. Los programas de recualificación, adecuación de competencias y mejora de estas en los países de origen y de destino son cruciales para responder

eficazmente a las necesidades actuales y futuras del mercado laboral. La Alianza Global de Competencias en Migración también tiene como objetivo **apoyar el establecimiento de sistemas de reconocimiento de competencias, la integración de las necesidades de competencias de los empleadores y la distribución justa de los costes de desarrollo y reconocimiento de competencias** entre las partes interesadas.

El acceso a las **oportunidades de empleo y el desarrollo de competencias son factores clave** para mejorar la productividad, la cohesión social y el bienestar de los trabajadores. El reconocimiento de los diversos tipos de competencias que poseen los trabajadores migrantes y la portabilidad de las cualificaciones y competencias pueden facilitar su acceso a un trabajo y una vida decentes, estimular la portabilidad de las competencias entre los países de destino y de origen, y facilitar la reintegración de los migrantes a su retorno. Estas competencias deberían ser igualmente valoradas y desarrolladas en los países de origen para ampliar las opciones migratorias de los migrantes. Esto haría que permanecer en el país de origen fuera una opción tan viable como emigrar, y evitaría la fuga de cerebros. Las alianzas de colaboración sobre competencias en materia de migración también implican la **protección de los derechos de los migrantes y su capacitación para ejercerlos** a través de la formación previa a la salida y posterior a la llegada. Esto es fundamental para evitar que los trabajadores migrantes de todos los niveles de competencias, especialmente los considerados de nivel medio y bajo, se vean expuestos a condiciones de explotación o discriminación, debido a la falta de protección social efectiva o a la ausencia de marcos normativos destinados a su protección. **La pandemia del COVID-19 ha puesto de manifiesto las distintas vulnerabilidades a las que pueden enfrentarse los migrantes a la luz del aumento global de las tasas de desempleo y de los niveles de xenofobia.** Esto subraya la oportunidad y la importancia de asegurar que los migrantes estén equipados con el conjunto de competencias necesarias en el mercado laboral. La Alianza Global de Competencias en Migración apoyará a las partes interesadas para que este tipo de iniciativas sea un éxito para todos mediante la mejora de las alianzas de competencias a nivel nacional y regional.

► ¿Qué es una alianza de competencias?

Las alianzas de competencias, incluido el papel de los interlocutores sociales y las asociaciones público-privadas en ellas, son un **mecanismo innovador para compartir los beneficios de la migración tanto para los países de origen como de destino, así como para los trabajadores migrantes y los empleadores que contratan mano de obra extranjera**. El papel clave de las alianzas de competencias en materia de migración ha sido reconocido en las consultas intergubernamentales que condujeron a la elaboración del Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular (GCM). **El GCM dedica el objetivo 18 a la cuestión de la inversión en el desarrollo de competencias y a facilitar el reconocimiento de habilidades, cualificaciones y competencias, haciendo un llamamiento al establecimiento de alianzas de competencias.**

► ¿Qué forma pueden adoptar?

Las alianzas de colaboración sobre competencias a nivel local, regional, nacional o internacional pueden abarcar desde el intercambio informal de conocimientos y los acuerdos de desarrollo de competencias mutuamente beneficiosos hasta los acuerdos formales de migración laboral bi o multilaterales, incluyendo, por ejemplo:



Diálogo

Un canal formal de diálogo entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores para compartir información sobre la demanda del mercado laboral, con vistas a que los responsables políticos reflejen esta información en las políticas de migración laboral.



Reconocimiento

Un sistema de reconocimiento formal de las competencias y cualificaciones de los migrantes, que les permita poner en práctica sus conocimientos en los países de destino y a su regreso en los países de origen; esto también debe incluir medios para que los países anticipen la demanda futura de competencias.



Programas de formación

Inversión en programas de formación para los trabajadores migrantes en los países de destino y/o inversión en sistemas de formación en los países de origen por parte del gobierno u otras partes interesadas en los países de destino. Esto podría incluir el desarrollo de competencias digitales en beneficio de los trabajadores migrantes en las comunidades de origen, como parte de los acuerdos de migración laboral o los acuerdos de movilidad.



Socios tripartitos

El reconocimiento mutuo y la armonización de los sistemas de formación entre los socios tripartitos, que promueven el aprendizaje entre iguales y basado en el trabajo, el aprendizaje, la mejora de las competencias, así como una cultura y una mentalidad de aprendizaje permanente en los países implicados.

Las alianzas de competencias responden a los Objetivos 4, 8 y 10 de los ODS:

El objetivo 8.8 pide a los Estados miembros que “protejan los derechos laborales y promuevan entornos de trabajo seguros para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres, y los que tienen empleos precarios”. El objetivo 4.3 pide “la igualdad de acceso de todas las mujeres y los hombres a una enseñanza técnica, profesional y superior asequible y de calidad, incluida la educación superior”, y el objetivo 4.4 el aumento del “número de jóvenes y adultos que poseen las competencias pertinentes, incluidas las técnicas y profesionales, para el empleo, el trabajo decente y el espíritu empresarial”. El objetivo 4.7 promueve la educación

y la formación para “el desarrollo sostenible, (...) una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y de la contribución de la cultura al desarrollo sostenible”. Por último, el objetivo 10.7 subraya que hay que facilitar “la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas” para reducir la desigualdad entre países. En total, 10 de los 17 objetivos contienen metas e indicadores directamente relacionados con la migración o la movilidad.

Actividades conjuntas

Septiembre 2019

En septiembre de 2019, los miembros de la Alianza Global de Competencias colaboraron en dos talleres tripartitos en África Occidental y Central, validando [dos estudios subregionales](#) sobre el potencial de las alianzas de competencias en materia de migración y desarrollando ideas de alianzas de competencias entre las delegaciones de los países.

[Informe del taller para África Occidental.](#)
[Informe del taller para África Central.](#)

Diciembre 2019

En diciembre de 2019, los miembros de la Alianza Global de Competencias celebraron consultas sobre el papel de los interlocutores sociales en las asociaciones de competencias sobre migración. Un informe recoge el debate, las conclusiones y las recomendaciones.

[El papel de los interlocutores sociales en el desarrollo de competencias, el reconocimiento y la adecuación de los trabajadores migrantes.](#)

2020-2021

En 2020-21, los miembros de la Alianza Global de Competencias colaboraron en un estudio sobre la movilidad de los trabajadores sanitarios en África en asociación con la Comisión de la Unión Africana y un [Taller sobre el uso de bitácoras de competencias, pasaportes de competencias y otros mecanismos para mejorar la portabilidad de competencias y cualificaciones.](#)

Herramientas y publicaciones clave de los miembros de la GSPM

- ILO. 2020. [Guidelines for skills modules in bilateral labour migration agreements.](#)
- ILO. 2020. [How to facilitate the recognition of skills of migrant workers: Guide for employment services providers.](#)
- ILO. 2020. [Guía para promover la inclusión EFTF y el desarrollo de competencias.](#)
- ILO. 2019. [Competencias profesionales para la migración y el empleo.](#)
- ILO. 2017. [General practical guidance on promoting coherence among employment, education/training and labour migration policies.](#)
- IOM. 2022. [Migration and the SDGs: Measuring Progress – An Edited Volume.](#)
- IOM. 2021. [Labour Mobility and Skills in Response, Recovery and Post Covid-19 Pandemic.](#)
- IOM. 2020. [Paving the Way for the Future Labour Migration, A Belgian-Tunisian Skills Mobility Partnership.](#)
- IOM. 2020. [Skills Mobility Partnerships - Towards a Global Approach to Skills Development and Labour Mobility.](#)
- UNESCO. 2020. [Global Skills Academy.](#)
- UNESCO. 2016. [Strategy for Technical and Vocational Education and Training \(TVET\) \(2016-2021\).](#)
- UNESCO. 2019. [TVET qualifications frameworks.](#)
- UNESCO. 2015. [Recommendation concerning Technical and Vocational Education and Training \(TVET\).](#)
- IOE. 2020. [Future Skills Assessment report.](#)
- IOE. 2021. [Addressing Skills Development to Improve Access to Foreign Skills.](#)