

# Experiencias globales en alianzas para el desarrollo de habilidades laborales

## LECCIONES PARA COLOMBIA

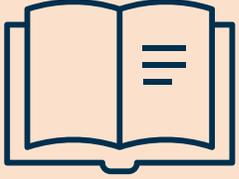
Mayo 7, 2024

**Luz Stella Rodríguez**  
Especialista Senior Protección Social

**Olga Lucia Romero**  
Consultora Protección social

\*Agradecimientos a Jeremy Lebow y Josefina Posadas por sus contribuciones a la presentación.





**Contexto**, migración e  
iniciativas para la movilidad  
laboral internacional



Experiencias  
**internacionales**



Experiencias  
en **Colombia**



**Lecciones**  
para Colombia

1.



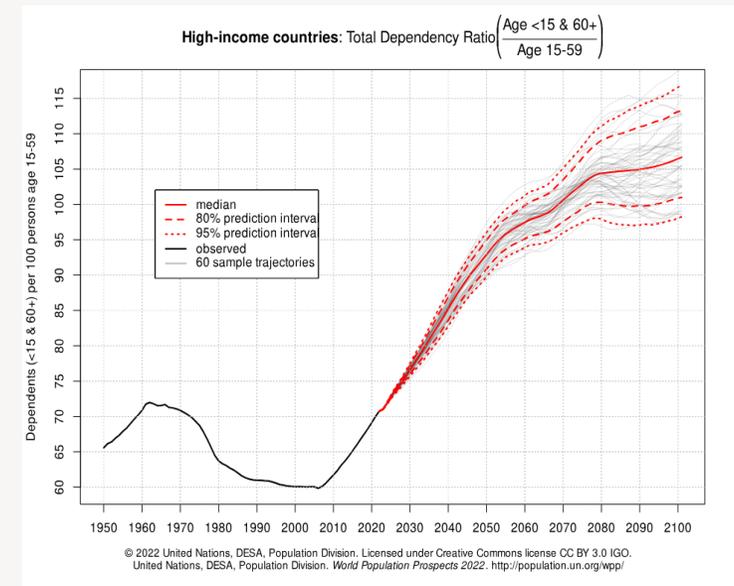
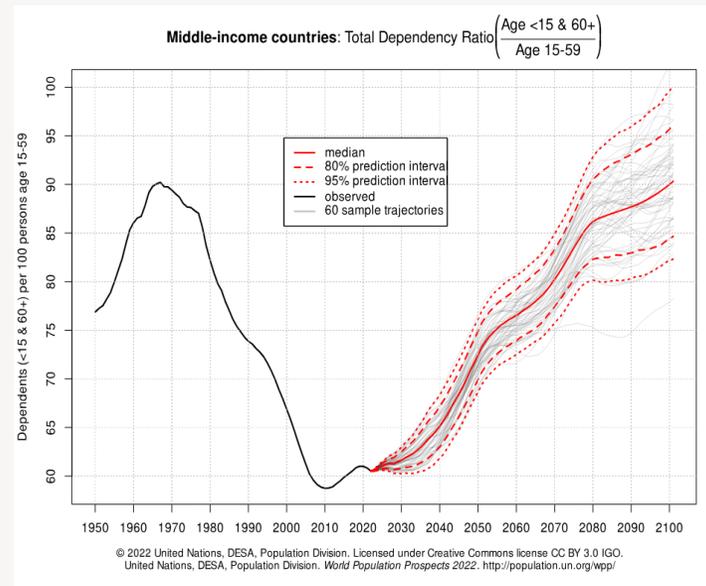
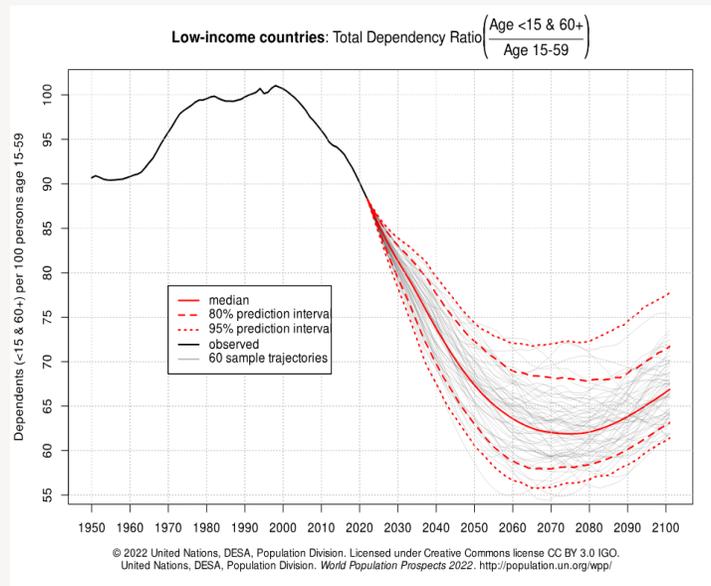
## Contexto, migración e iniciativas para la movilidad laboral internacional





# Las tendencias demográficas, el cambio climático, las oportunidades económicas y los conflictos afectan la migración. A nivel global las tendencias demográficas están llevando a escasez de mano de obra y habilidades.

## Tasa de dependencia por clasificación de ingresos



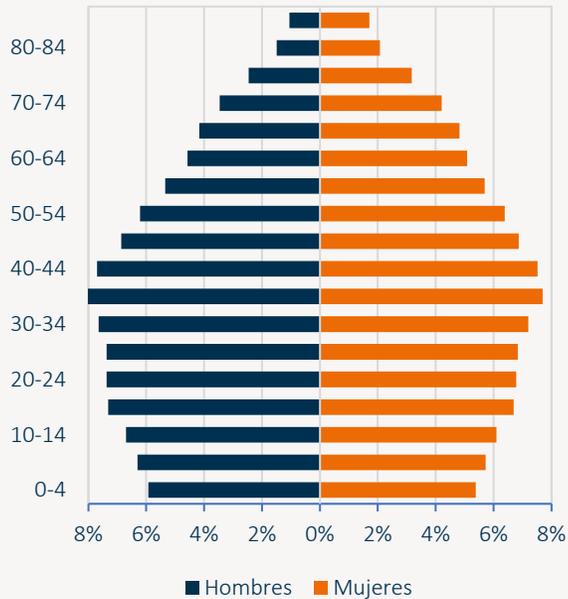
Fuente: Naciones Unidas. World Population Prospects 2022.



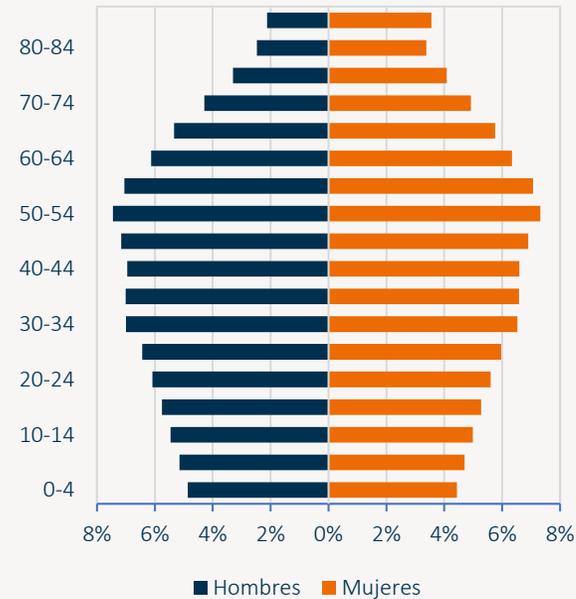
# La población en edad de trabajar en Colombia viene aumentando, la cual necesita entrenamiento y oportunidades de trabajo.

## Pirámide demográfica

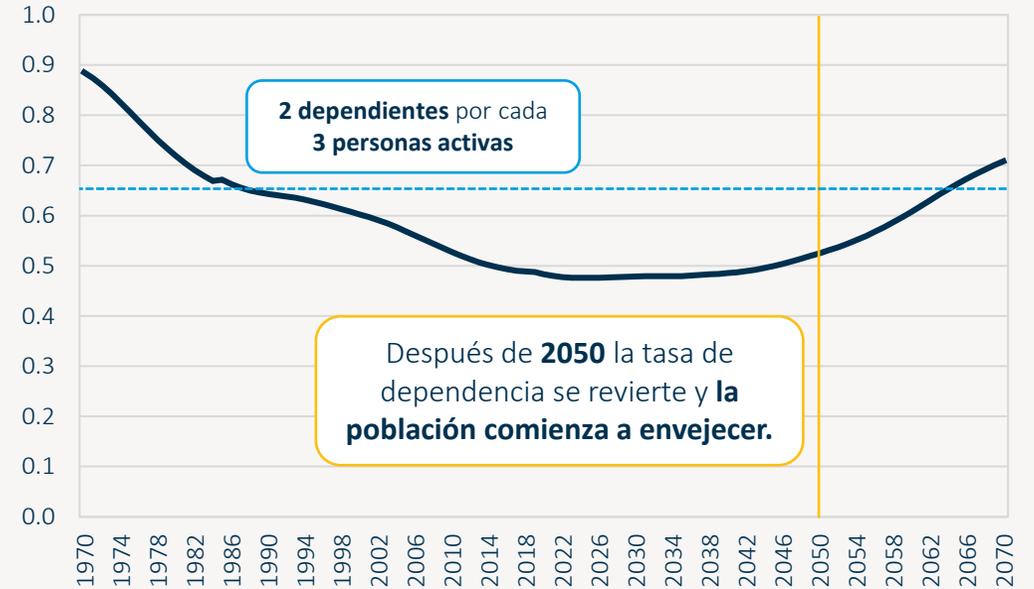
### Colombia 2035



### Colombia 2050



## Relación de dependencia (Dependientes/No dependientes) Colombia 1970 – 2070

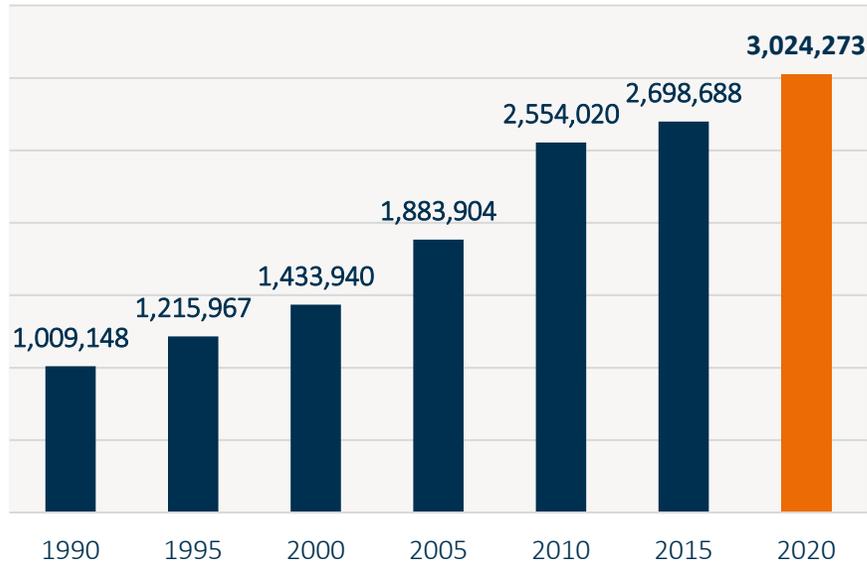


Fuente: DANE 2023. Proyecciones de población. Indicadores demográficos.



# Colombia es un país con una larga trayectoria emigratoria, con una diáspora equivalente al 6.1% de la población viviendo fuera del país.

Número de Colombianos  
residiendo en el exterior  
1990–2020



Porcentaje de Colombianos  
residiendo en el exterior,  
por continente, 2020

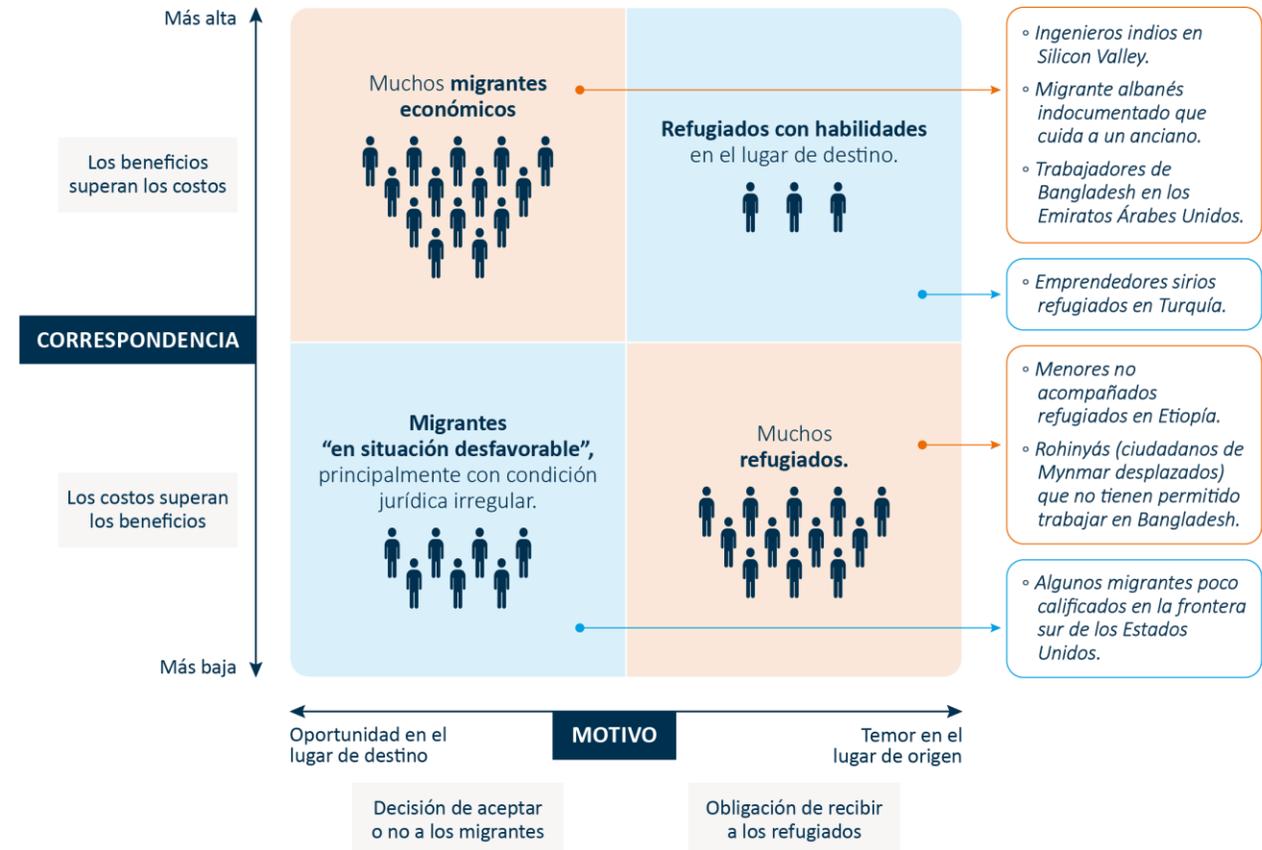
	Número de personas	Distribución porcentual
África	3.290	0,1%
Asia	3.019	0,1%
Europa	639.821	21,2%
América latina y el caribe	1.454.013	48,1%
Norte América	893.029	29,5%
Oceanía	31.101	1,0%
<b>Total</b>	<b>3.024.273</b>	<b>100%</b>

Fuente: Naciones Unidas. Departamento de Economía y Asuntos Sociales.  
División de Población (2020). International Migrant Stock.

# La migración puede beneficiar a los países de origen si existe una estrategia para su desarrollo.

- La migración puede traer **beneficios** al país de origen: **remesas, transferencias de conocimientos e impactos positivos en el mercado laboral.**
- Sin embargo, también puede haber **costos** como la **fuga de cerebros.**
- **La migración será beneficiosa si es parte integral de la estrategia desarrollo del país de origen:**
  - Contar con sistemas de migración laboral que regulen y protejan a los migrantes en cada una de las etapas de la migración.
  - Organizar la migración laboral en todo su ciclo, la pre-partida, la migración y el retorno.
  - Crear alianzas o acuerdos entre países para generar beneficios al país de origen, al país de destino y a los migrantes, que sean una alternativa a la migración irregular, insegura o ineficiente.

## Matriz de correspondencia y motivo sobre los movimientos migratorios

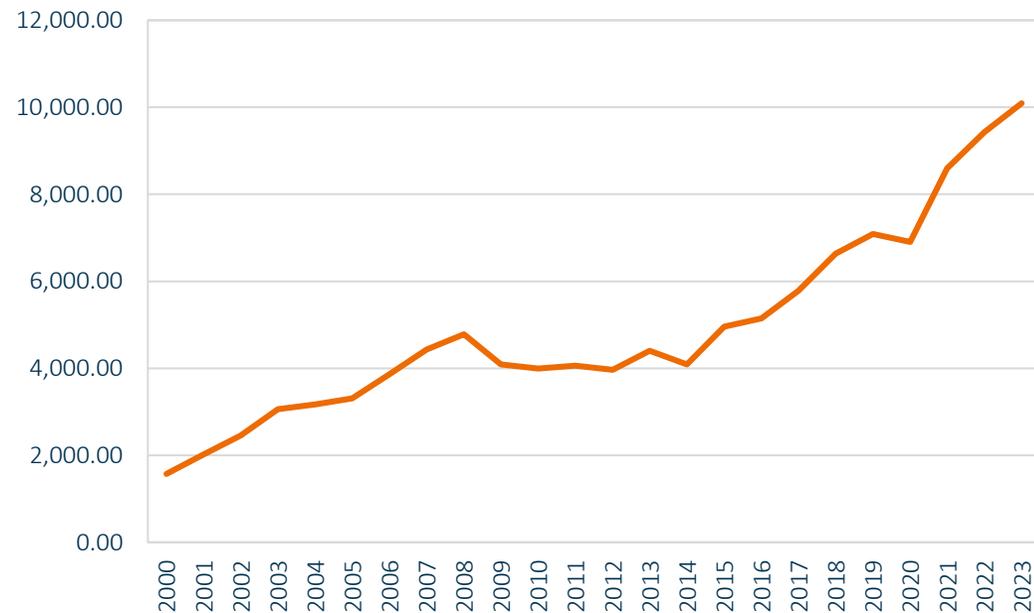


Fuente: Reporte de Desarrollo Mundial 2023. Panorama General.  
"Matriz de Correspondencia y Motivo". Pág. 7



## Las remesas de trabajadores en el exterior han aumentado su relevancia para Colombia en los últimos años.

Flujo de remesas recibidas de trabajadores, 2000 – 2023.  
(Millones de USD)

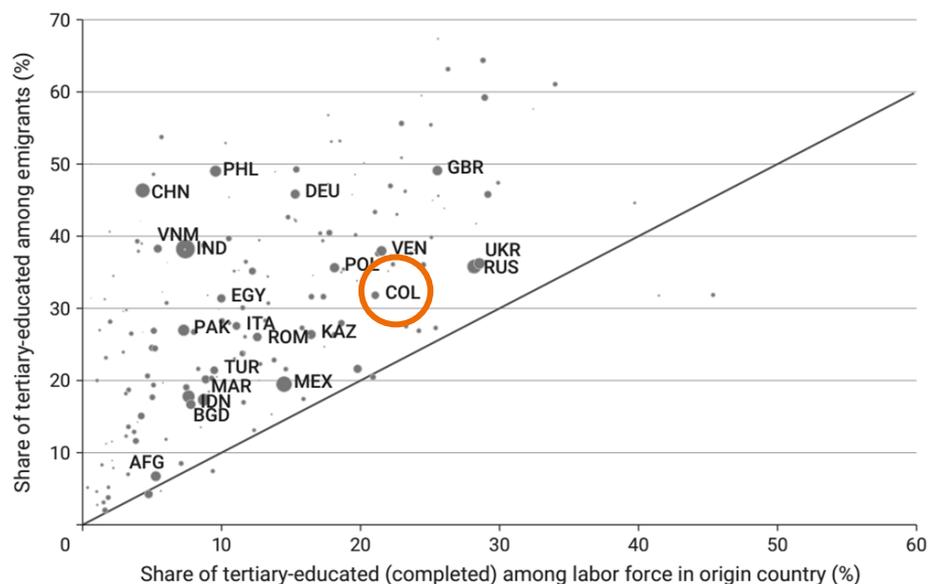


Fuente: Fuente: Banco de la República -  
Sección Sector Externo - Reporte anual

- Entre los años 2015 y 2019 **las remesas recibidas venían creciendo** anualmente alrededor del 11%, entre el año 2020 y el 2021 el crecimiento fue del 24.4%.
- **La participación de las remesas en el PIB anual expresado en dólares ha ganado importancia en los últimos años.** Mientras en el año 2014 este indicador fue de 1,1 % del PIB, en 2021 se estimó en 2,7 % (BanRep).

Como en la mayoría de los países, los colombianos que migran tienen mayor educación que el promedio de la fuerza laboral, pero se puede reducir la fuga de cerebros con alianzas adecuadas con los países de destino.

Proporción de personas con educación terciaria entre los emigrantes y la fuerza laboral en los países de origen, 2020



Fuente: Reporte de Desarrollo Mundial 2023. Figura 5.9. Pág. 139  
Nota: La proporción de migrantes colombianos con educación terciaria incluye a migrantes que recibieron educación terciaria en el extranjero.

Porcentaje de la fuerza laboral en Colombia con educación terciaria completa:

21%

Porcentaje de migrantes colombianos con educación terciaria completa:

32%

- Colombia puede maximizar los beneficios de la emigración y reducir el impacto de la fuga de cerebros, ampliando su capacidad de formación de trabajadores calificados. Una mayor capacidad aumenta la probabilidad de que un número suficiente de trabajadores altamente calificados permanezcan el país, incluso si otros migran. Además de los beneficios que pueden traer quienes migran, como remesas y transferencias de conocimientos.



## ¿ Por qué Colombia requiere comprender el potencial de las **iniciativas de movilidad laboral internacional**?



Entender cómo se encuentra **Colombia** en este tipo de iniciativas frente a otros países.



Recoger **lecciones aprendidas** en otros países para futuras iniciativas.



Desarrollar **intervenciones adecuadas** para aprovechar los beneficios de la migración.



Avanzar hacia la **migración legal y segura** de colombianos en el exterior.



Reducir los **costos de la fuga de cerebros** de Colombia.



Apoyar la **migración legal hacia Colombia**.



2.



## Experiencias internacionales





## Existen diferentes tipos de **iniciativas de movilidad laboral internacional\***

Apoyo a la  
movilidad de  
aspirantes  
inmigrantes



Alianzas para el  
reclutamiento de  
trabajadores  
calificados



Alianzas para el  
desarrollo de  
habilidades con  
capacitación en el  
país de destino



Alianzas para el  
desarrollo de  
habilidades con  
capacitación en el  
país de origen



*\*Adaptado de Schneider (2023)*

*Notas: La definición de estas iniciativas es aún incipiente y se encuentra en construcción, por lo que puede presentar zonas grises.*



	<b>Apoyo a la movilidad de aspirantes inmigrantes</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Iniciativas dirigidas al posible migrante y medidas de apoyo a la movilidad para que puedan encontrar trabajo o formarse por sí solos en el país de destino. Ej: cursos de formación, asesoramiento, visas, redes u ofertas de trabajo.</li></ul>	<b>Ejemplo:</b> <i>Visas para trabajos estacionales en Canadá y Australia</i>
	<b>Alianzas para el reclutamiento de trabajadores calificados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reclutan trabajadores calificados en el país de origen.</li><li>• Si es necesario, les brindan capacitación adaptativa o mejora de sus habilidades para que puedan ser reconocidas, certificadas y usadas en el país de destino.</li></ul>	<b>Ejemplo:</b> <i>Proyecto TEAM, Colombia-Alemania</i>
	<b>Alianzas para el desarrollo de habilidades con capacitación en el país de destino</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Buscan reclutar aprendices o jóvenes profesionales con cualificación previa baja o media.</li><li>• Les proporcionan medidas preparatorias como clases de idiomas y/o integración cultural.</li><li>• Posteriormente realizan capacitaciones técnicas/vocacionales en el país de destino.</li></ul>	<b>Ejemplo:</b> <i>Proyecto acceso a oportunidades de empleo en el extranjero para jóvenes marroquíes – Alemania.</i>
	<b>Alianzas para el desarrollo de habilidades con capacitación en el país de origen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El país de destino invierte en un sistema de capacitación técnica/vocacional en el país de origen.</li><li>• Un plan de estudios uniforme permite que las cualificaciones sean reconocidas en ambos países.</li><li>• Algunos participantes migran, otros utilizan las habilidades aprendidas en su país de origen. Hay casos en los que solo existe la ruta de migración.</li></ul>	<b>Ejemplo:</b> <b>Alianzas Globales para el Desarrollo de Habilidades (GSP)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecto Piloto Escasez de Mano de Obra a través de Innovación en la Migración Laboral (PALIM) Bélgica - Marruecos</b></li></ul>



Las **Alianzas Globales para Desarrollo de Habilidades (GSP)\*** son innovadoras como instrumento para proteger el capital humano del país de origen. Cuentan con 4 características de diseño distintivas:



### Oferta ampliada

El entrenamiento ocurre en el país de origen y ofrece **dos posibilidades:**

- Quedarse en el país de origen **–Ruta lugar de residencia–**.
- O migrar al país de destino **–Ruta afuera–**.



### Formación

El **contenido** de la capacitación está **informado por las demandas de habilidades** tanto en el país de origen como en el país de destino.



### Financiamiento

- La formación es **financiada total o parcialmente por el país y/o las empresas de destino.**
- Requiere **coordinación entre Ministerios de Empleo y agencias**, pero el empleador es un actor clave.



### Estatus migratorio

La migración ocurre a través de una **vía de entrada legal** (temporal o permanente) y los **migrantes son colocados con empleadores en el destino.**

Fuente: Banco Mundial (2023). Nota conceptual “La Promesa de las Alianzas Globales para el Desarrollo de Habilidades (GSP) para Resultados Migratorios de Ganancias para Todas las Partes”.

\*GSP, por sus siglas en inglés, Global Skills Partnerships.



Las **GSP** son una **alternativa gana-gana para las partes involucradas**. Una ventaja es su sostenibilidad financiera y escalabilidad cuando el sector privado está estrechamente involucrado.



*Fuente: Banco Mundial (2023). Nota conceptual "La Promesa de las Alianzas Globales para el Desarrollo de Habilidades (GSP) para Resultados Migratorios de Ganancias para Todas las Partes".*



## Para recoger experiencias internacionales se analizaron **70 iniciativas de movilidad laboral, incluyendo alianzas para el desarrollo de habilidades.**

Se realizó una **búsqueda en internet de posibles experiencias (implementadas o en curso de implementación)** y se construyó una **base de datos con la siguiente información:**

1. Nombre del proyecto
2. Tipo de iniciativa de movilidad y alianza para el desarrollo
3. Duración
4. País(es) de destino
5. País(es) de origen
6. Sectores
7. Financiador/Operador
8. Número de participantes
9. Descripción de la operación
10. Resultados (si aplica)
11. Links/Referencias

La mayoría de la información de las experiencias analizadas **se obtuvo de:**

- <https://live-globalskill.pantheonsite.io/#migration-pathways>
- <https://www.migrationpartnershipfacility.eu/mpf-projects>

- **El análisis puede estar limitado** y no recabar todas las posibles experiencias existentes, así como no incluye experiencias líderes por el sector privado. Por ejemplo, las escuelas de fútbol que reclutan jugadores para equipos internacionales tienen características GSP, pero no están documentados para ser incluidos.

- **Incluye información de diferentes tipos de iniciativas** de movilidad laboral, incluyendo alianzas para el desarrollo, incluyendo GSP y de las que se pueden recabar lecciones para Colombia.



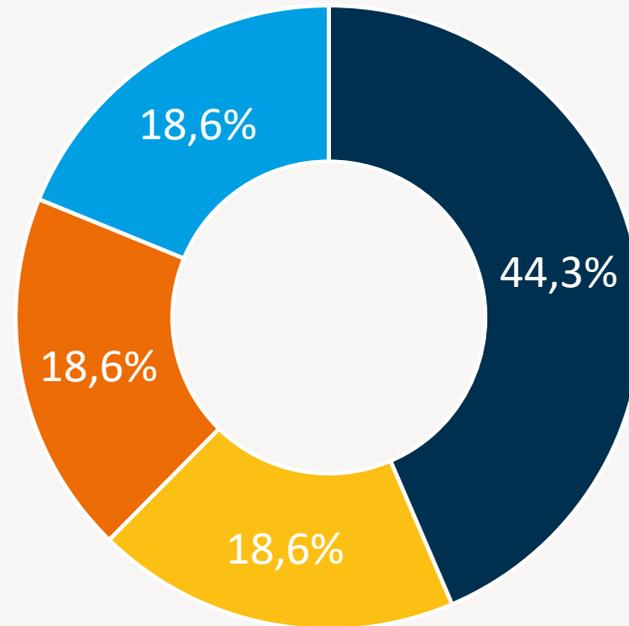
## La mitad de las iniciativas de movilidad laboral son **apoyo a la movilidad del migrante**.



Apoyo a la  
movilidad de  
aspirantes  
inmigrantes

- 19 % son alianzas para el desarrollo de habilidades con capacitación en el país de origen, sin embargo, solo la mitad de estas cumple con las características de GSP, **un grupo de las personas que se forma permanece en el país de origen.**
- Las alianzas para el desarrollo de habilidades son más recientes. Antes del 2000 se encuentran 11 iniciativas, la mayoría de ellas dirigidas al apoyo a la movilidad de los migrantes.
- **El 60% de las experiencias analizadas son más recientes, del 2011 en adelante.**
- **La mitad (35) de las experiencias analizadas están vigentes.**

### Tipos de iniciativas de movilidad laboral y alianzas



Apoyo a la **movilidad de aspirantes inmigrantes**



Alianzas para el **desarrollo de habilidades con capacitación en el país de origen**



Alianzas para el **desarrollo de habilidades con capacitación en el país de destino**



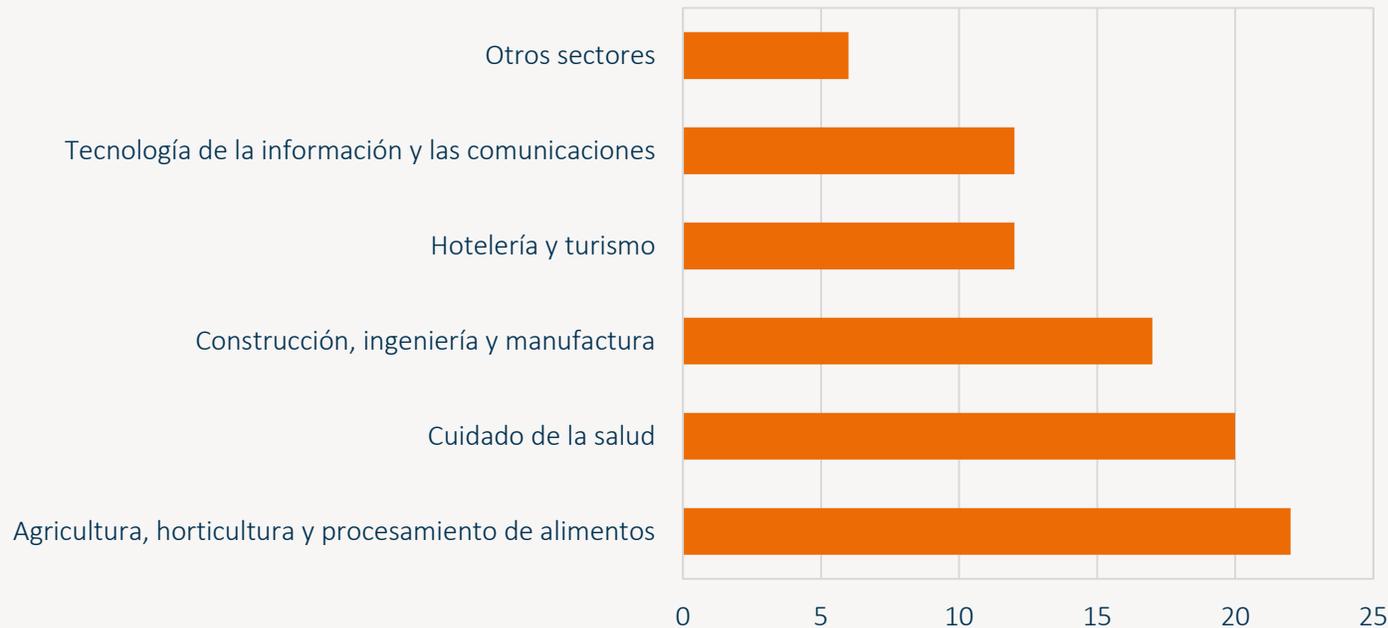
Alianzas para el **reclutamiento de trabajadores calificados**

Fuente: Construcción propia a partir de la Base de Datos de Experiencias de Alianzas.



## Las alianzas se enfocan de manera mayoritaria en dos sectores: **agrícola y salud.**

### Sectores en los que se enfocan las alianzas



Fuente: Construcción propia a partir de la Base de Datos de Experiencias de Alianzas.

\*Nota: Hay alianzas que incluyen varios sectores.

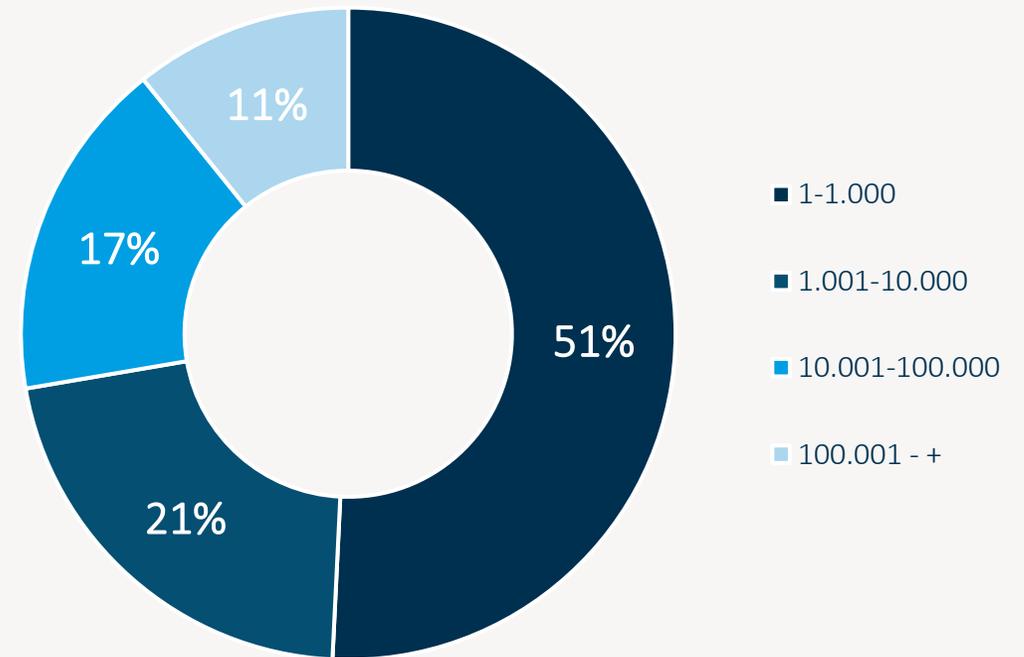
- **22 experiencias relacionadas con trabajos en el sector agrícola temporales,** correspondientes a las iniciativas de apoyo a la movilidad de aspirantes inmigrantes. Algunas también abiertas a hotelería y turismo, construcción y/o manufactura.
- **20 alianzas en el sector salud,** en específico en cuidado de la salud con enfermeras/os.
- **Una (1) alianza en energía renovable y economía verde** entre España y Marruecos.



## Las alianzas para el desarrollo de habilidades que requieren mayor coordinación son de pequeña escala.

- El 50% de las iniciativas son de pequeña escala, con menos de 500 participantes.
- Las alianzas para el desarrollo de habilidades, ya sea con capacitación en el país de origen o en el país de destino, **tienen bajo número de participantes.**
- El mayor número de participantes (más de 100.000) se da en los programas de empleos temporales o permisos de trabajo como el de Canadá y Singapur (apoyo a la movilidad de migrantes).
- El Programa de Movilidad Internacional de Canadá (también conocido como Permiso de Trabajo Abierto), tuvo más de un (1) millón de participantes en 2018.

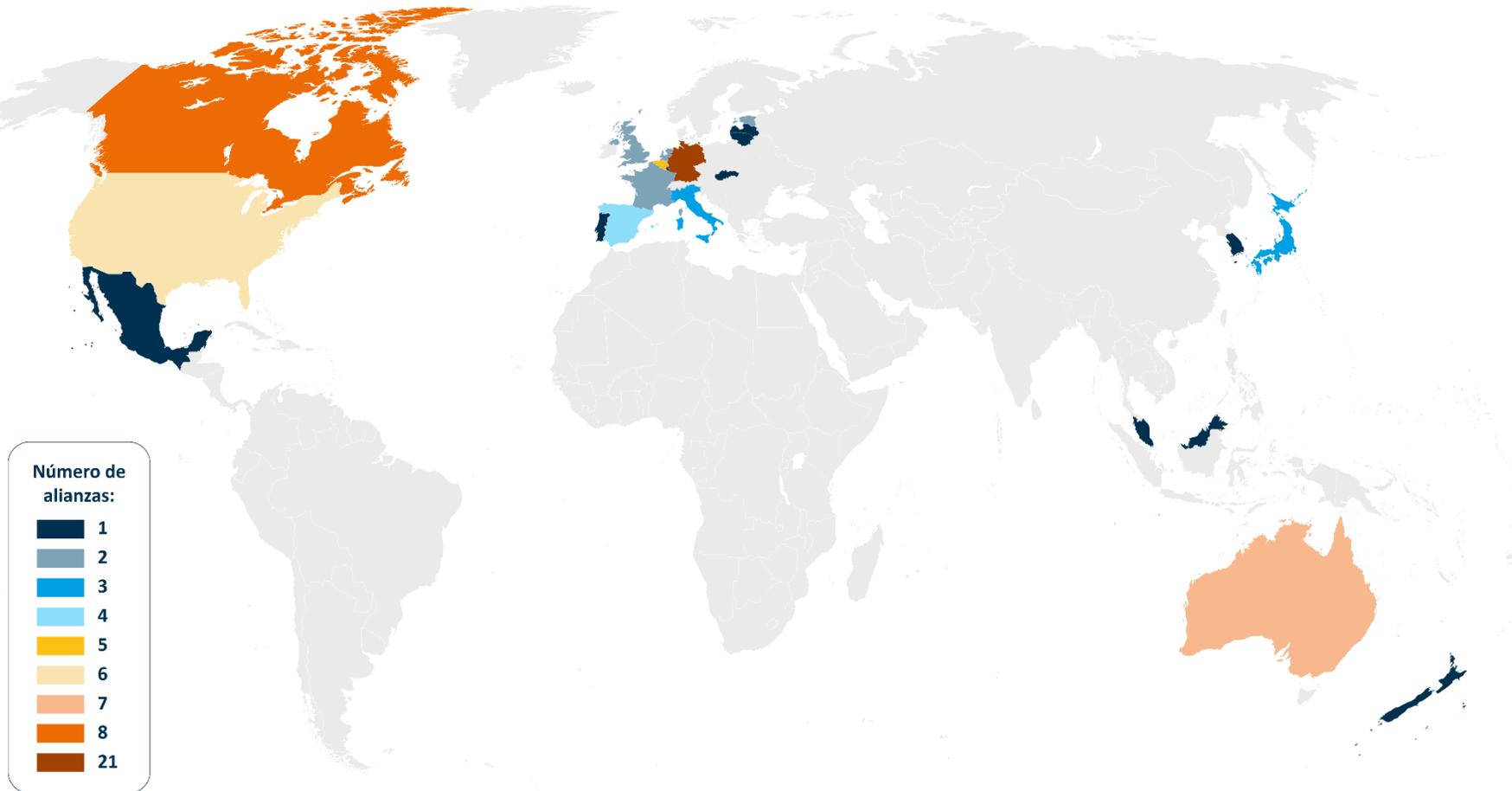
Rango en el número de participantes  
(actual o planeado)



Fuente: Construcción propia a partir de la Base de Datos de Experiencias de Alianzas.



Los principales países de destino que han venido desarrollando alianzas son **Alemania, Canadá y Australia.**

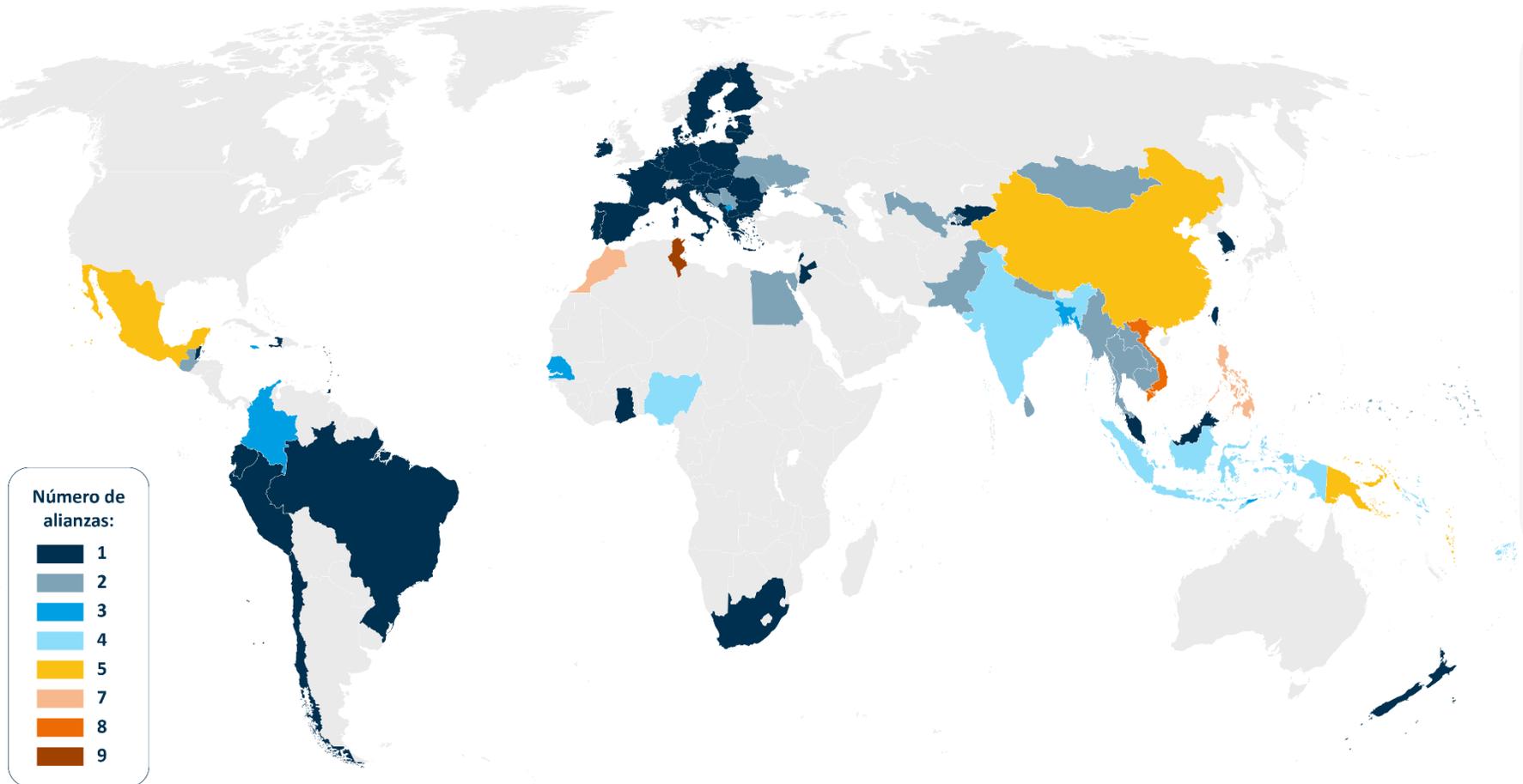


- **Alemania es el país de destino con mayor número de alianzas identificadas, 21 en total.** Alemania ha diversificado y experimentado en los últimos años proyectos piloto de alianzas para el desarrollo de habilidades y migración (Schneider (2023)).

*Fuente: Construcción propia a partir de la Base de Datos de Experiencias de Alianzas.*



**Túnez y Vietnam** son los países de origen con mayor número de experiencias.



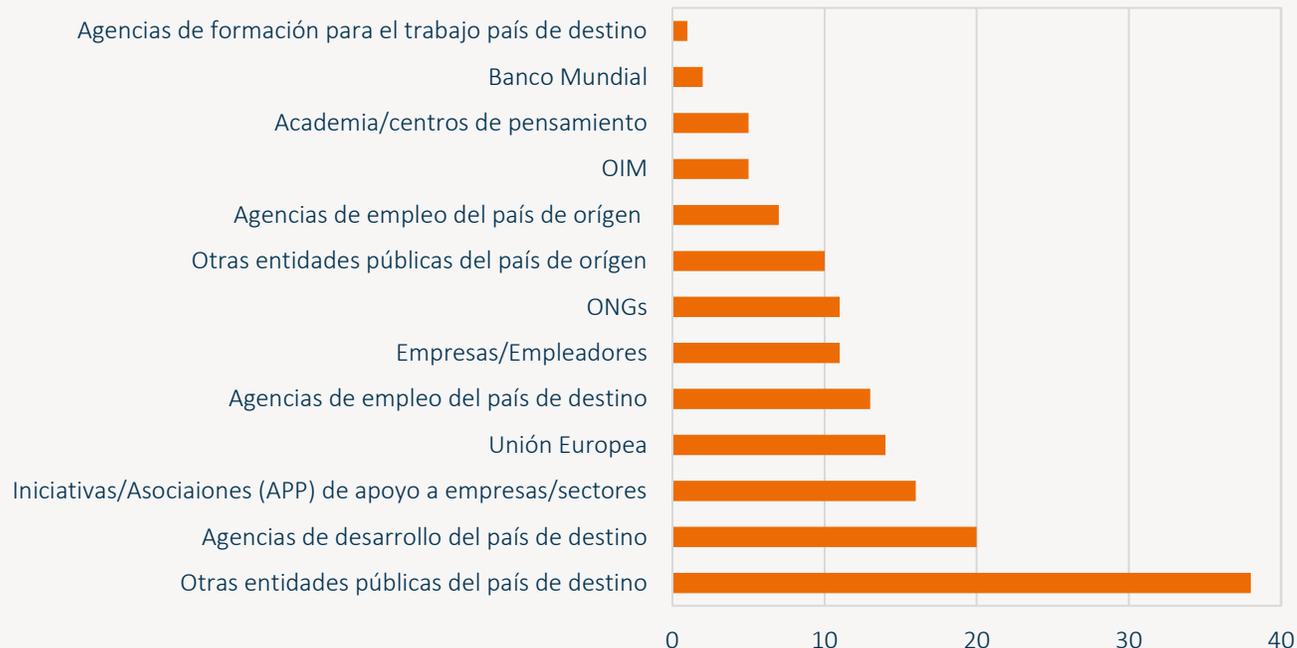
- **Túnez, Vietnam, Filipinas, Kiribati y Marruecos** son los países de origen con mayor número de acuerdos.
- **Colombia** tiene **3 iniciativas de movilidad laboral** identificadas.

*Fuente: Construcción propia a partir de la Base de Datos de Experiencias de Alianzas.*



## La academia, universidades y centros de formación juegan un rol primordial en las alianzas para el desarrollo de habilidades.

### Actores involucrados



Fuente: Construcción propia a partir de la Base de Datos de Experiencias de Alianzas.

\*Nota: Hay alianzas que incluyen varios actores. Se refiere al número de veces que un actor es mencionado en una alianza.

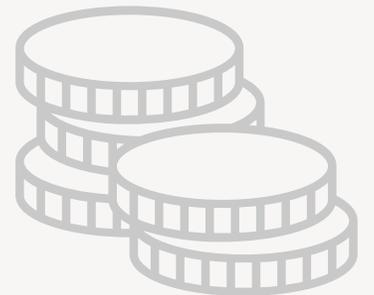
### Entre las entidades operadoras y financiadoras, se destacan:

- Agencias de desarrollo como la GIZ en Alemania.
- El Fondo de Asociación para la Migración (MPF), iniciativa financiada por la UE.
- Agencias de empleo.
- Entidades públicas de países de origen y destino, como los Ministerios de Trabajo, Relaciones Exteriores y Economía.
- Ocasionalmente, entidades como el Banco Mundial o la OIM.
- En pocos casos, empresas/empleadores en la operación o financiación. **El sector privado se ha visto poco involucrado hasta el momento.**



## Algunas de las intervenciones evaluadas identifican incremento en los ingresos de los trabajadores, y por tanto en remesas hacia el país de origen, sin embargo...

- **No hay evidencia rigurosa** sobre este tipo de iniciativas o alianzas.
- Las GSP **no tienen evaluaciones rigurosas que permitan corroborar las hipótesis bajo las cuales se plantearon.**
- **Se han realizado evaluaciones de resultados** que indagan sobre la satisfacción de los programas, tasas de enganche, permanencia en el país de destino, ingresos de los trabajadores, remesas y/o productividad de las empresas, donde se **evidencian resultados positivos.**
- **Colombia tiene la oportunidad de generar evidencia y evaluaciones sobre estas alianzas para contribuir a la brecha de conocimiento.** El estudio que se está realizando sobre el proyecto TEAM es una primera contribución a la generación de evidencia.





Experiencias  
internacionales

## **Australia Islas del Pacífico, y Timor del este**

Desde 2007 vienen  
desarrollando una GSP





# Movilidad laboral en el Pacífico australiano (PALM): Programa de Trabajadores Temporales (SWP) y el Plan Laboral del Pacífico (PLS)



Apoyo a la  
movilidad de  
aspirantes  
inmigrantes



	<b>Países de origen</b>	9 países insulares del Pacífico y Timor-Leste.
	<b>Duración</b>	Se desarrolla a partir de 2012 (SWP) y 2018 (PLS). Construyen sobre del Plan piloto de trabajadores estacionales del Pacífico (PSWPS) entre 2008 y 2011.
	<b>Sectores</b>	Agricultura, horticultura, procesamiento de alimentos, turismo y hotelería.
	<b>Beneficiarios</b>	Más de 20.000 entre 2020 y 2022, para PLS (no estacionales) y SWP (estacionales).
	<b>Operación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ofrece visas de trabajo temporales (9 meses) y no temporales (1-3 años) en ocupaciones no calificadas, poco calificadas y semicualificadas.</li><li>• Los trabajadores no pueden traer a sus familiares. Se les permite regresar para temporadas futuras.</li></ul>
	<b>Empleadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 13 empresas aprobadas en el listado actualmente.</li><li>• Deben cumplir requisitos y aplicar, uno de los requisitos es estar en zona rural y registrados en Australia.</li></ul>

Fuente: <https://live-globalskill.pantheonsite.io/legapathway/seasonal-worker-programme-swp/>, <https://www.palmscheme.gov.au/>, <https://live-globalskill.pantheonsite.io/legapathway/pacific-labour-scheme-pls/>, <https://live-globalskill.pantheonsite.io/legapathway/pacific-seasonal-worker-pilot-scheme-pswps/>



# Movilidad laboral en el Pacífico australiano (PALM): Programa de Trabajadores Temporales (SWP) y el Plan Laboral del Pacífico (PLS)



Apoyo a la  
movilidad de  
aspirantes  
inmigrantes



## Resultados

- Un informe de 2017 encontró que el 65% de los trabajadores no estaban empleados en sus países de origen antes del plan.
- Alrededor del 86% de los trabajadores enviaron dinero a casa.



## Cambios y lecciones aprendidas

- A finales de 2021 el gobierno de Australia anunció que el SWP y el PLS se incluirían en el nuevo esquema de Movilidad Laboral de Australia del Pacífico (PALM). Este nuevo esquema tiene:
  - Un solo tipo de visa y mejoras para reducir la burocracia y carga de costos.
  - Se viene implementando un piloto para que los empleados traigan a sus familias a Australia.
  - Oportunidades para que 500 trabajadores completen su certificación de cuidado.

Fuente: <https://live-globalskill.pantheonsite.io/legalpathway/seasonal-worker-programme-swp/>,  
<https://www.palmscheme.gov.au/>, <https://live-globalskill.pantheonsite.io/legalpathway/pacific-labour-scheme-pls/>, <https://live-globalskill.pantheonsite.io/legalpathway/pacific-seasonal-worker-pilot-scheme-pswps/>



# Coalición de Formación de Australia Pacífico (APTC) - GSP



Alianzas para el desarrollo de habilidades con capacitación en el país de origen

	<b>Países de origen</b>	Islas del pacífico y Timor-Leste.
	<b>Duración</b>	2007 – Presente. Ha tenido tres fases, la última 2018 – 2022.
	<b>Sectores</b>	Reparación de automóviles, fabricación, construcción y servicios públicos, turismo y hospitalidad, salud y servicios a la comunidad.
	<b>Beneficiarios</b>	Más de 18.000 desde su fundación, 40% mujeres.
	<b>Operación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• TAFE Queensland, institución de educación técnica/vocacional, ofrece capacitación a más de 125.000 estudiantes anualmente, en más de 500 áreas, incluidos 1.200 ciudadanos de las islas del Pacífico a través de APTC en su país de origen.</li><li>• Tienen en la que trabajan con el esquema de movilidad laboral en el pacífico australiano (PALM).</li></ul>
	<b>Resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Según la última encuesta de 2019, solo el 5% de los graduados informaron haber emigrado de su país de origen. Este resultado se atribuyó a vínculos débiles con posibles empleadores y a mecanismos inadecuados para reconocer las habilidades y la experiencia obtenidas en el país de origen.</li><li>• La financiación depende en gran medida del Departamento de Relaciones Exteriores y Comercio de Australia DFAT y los costos por alumno han sido bastante altos.</li><li>• La lección aprendida es que debe estar impulsado por las necesidades del mercado y contar con una participación sustancial del sector privado. Hay una iniciativa actual para expandir la ruta de migración hacia Australia.</li></ul>



Experiencias  
internacionales

## Alemania, país de destino

Alianzas para el desarrollo de  
habilidades, moviéndose hacia los GSP





# Alianzas lideradas por la **GIZ**

Alemania ha venido innovando con enfoques diferentes en sus alianzas, muchos liderados por GIZ.



## Enfoques

Los **tres enfoques** manejados han sido (Clemens, M., Dempster, H., Gough, K. (2019)):



Migración calificada



Entrenamiento en el país de origen



Entrenamiento en el país de destino

El enfoque de entrenamiento en el país de origen es el que trae mayores beneficios.



## Cambios y lecciones aprendidas

Para **minimizar riesgos en futuras alianzas** las lecciones aprendidas de Alemania son:

- **Incluir entrenamiento para no migrantes**, adaptado a las necesidades locales.
- **Abordar los desafíos del capital humano** entre los aplicantes desde el principio.
- **Garantizar que las visas de migrantes sean transferibles entre empleadores.**
- **Priorizar una cooperación sólida y formalizada** entre los ministerios del país de destino.



## 21 iniciativas de movilidad, 6 GSP con un desarrollo aún incipiente.



Proyecto	Duración	País/es de origen	Sectores	Participantes
<b>Apoyo a la movilidad de aspirantes inmigrantes (2 alianzas)</b>				
Directiva sobre trabajadores estacionales, regulación del empleo (Beschäftigungsverordnung)	1990 - Presente	Unión Europea, Georgia y Moldavia	Agricultura, horticultura y procesamiento de alimentos	300.000 por año
Regulación de los Balcanes Occidentales	2015 - 2023	Albania, Bosnia y Herzegovina, Kosovo, Macedonia, Montenegro y Serbia	Construcción, ingeniería y manufactura, turismo y hospitalidad	25.000 por año
<b>Alianzas para el desarrollo de habilidades con capacitación en el país de origen (6 alianzas)</b>				
Enfoques de asociación para la formación profesional orientada al desarrollo y Migración Laboral (PAM)	2019 - 2024	Ecuador, Nigeria, Kosovo y Vietnam	n.d.	n.d.
Programa de asociaciones de habilidades globales	2013 - presente	Filipinas y México	Cuidado de la salud	5000
Juventud, Empleo y Capacidades en Kosovo (YES)	2017 - presente*	Kosovo	Construcción, ingeniería y fabricación	3.000 para finales de 2018
Asociaciones de habilidades entre Senegal, Ghana y Alemania	2023 - 2027	Senegal y Ghana	Construcción	n.d.
Asociación Global de Habilidades Enfermería en Filipinas	2020 - 2022	Filipinas	Cuidado de la salud	n.d.
Hacia un enfoque holístico de gobernanza de la migración laboral y movilidad Laboral en el Norte África (THAMM)	2019 - 2023	Marruecos, Túnez y Egipto	TIC, turismo y hotelería, instalación industrial y mantenimiento, y reparación automotriz	Por lo menos 400



\*Se están piloteando recientemente características GSP.



## 21 iniciativas de movilidad, 6 GSP con un desarrollo aún incipiente.



Proyecto	Duración	País/es de origen	Sectores	Participantes
<b>Alianzas para el desarrollo de habilidades con capacitación en el país de destino (6 alianzas)</b>				
Proyecto Acceso a oportunidades de empleo en el extranjero para jóvenes marroquíes	2016 - 2025	Marruecos	Construcción, ingeniería y manufactura, turismo y hospitalidad	214
Programa piloto destinado a atraer personal de Vietnam para formarse como enfermeras en Alemania	2016 - 2019	Vietnam	Cuidado de la salud	150
Alianza para la Transformación del Sector Sanitario (TAPIG)	2012 - 2013	Túnez	Cuidado de la salud	50
Pacto de movilidad germano-tunecino	2014 - 2016	Túnez	Construcción, ingeniería y fabricación	150
Capacitando a enfermeras de Vietnam para convertirse en enfermeras geriátricas en Alemania	2012 - 2016	Vietnam	Cuidado de la salud	200
Reclutamiento de aprendices de Vietnam (enfermeras Triple Win)	2019 - 2023	Vietnam	Cuidado de la salud	350
<b>Alianzas para el reclutamiento de trabajadores calificados (7 alianzas)</b>				
Hazlo en Alemania	2012 - 2015	India, Indonesia y Vietnam	Construcción, ingeniería y fabricación	30
De la mano de los talentos internacionales	2010 - Presente	Brasil, India y Vietnam	TIC, ingeniería, hotelería y turismo	
Programa piloto de enfermería geriátrica entre Alemania y China	2013 - 2014	China	Cuidado de la salud	150
Proyecto TEAM (Trabajadores colombianos Especializados para Alemania)	2021 - Presente	Colombia	Electricidad, telecomunicaciones, producción agrícola, mecatrónica, carpintería y trabajos de cuidados	153
Contratación sostenible de enfermeras (Proyecto de triple ganancia)	2013 - presente	Serbia, Bosnia y Herzegovina, Filipinas y Túnez	Cuidado de la salud	4900
Promoción de la movilidad legal entre expertos tunecinos altamente cualificados	2012 - 2013	Túnez	Construcción, ingeniería y fabricación	120
Fortalecer el potencial de desarrollo de la Asociación de Movilidad de la UE en Georgia mediante la migración circular específica y la movilización de la diáspora	2013 - 2016	Georgia	Cuidado de la salud, hotelería y turismo	28





# Proyecto Juventud, Empleo y Capacidades en Kosovo (YES)-GSP



Alianzas para el desarrollo de habilidades con capacitación en el país de origen

	<b>Países de origen</b>	Kosovo.
	<b>Duración</b>	2017 – Presente.
	<b>Sectores</b>	Construcción, ingeniería y manufactura.
	<b>Beneficiarios</b>	3.000 para finales de 2018.
	<b>Operación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Originalmente se concibió como un programa de certificación de tres años para trabajadores de la construcción.</li><li>• La mitad de los participantes debía encontrar trabajo en Kosovo después de recibir un “certificado de experto” de dos años, y la otra mitad completaría su formación en Alemania como parte de un aprendizaje.</li></ul>
	<b>Resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se esperaba el entrenamiento se convirtiera en un empleo a largo plazo, sin embargo, la brecha entre los estándares de calificación kosovares y alemanes era demasiado amplia para cerrar durante el período del proyecto (2017-2021).</li><li>• El proyecto giró hacia el desarrollo de un modelo para el desarrollo de habilidades y el reconocimiento de calificaciones para ocupaciones kosovares y alemanas que enfrentan escasez de habilidades.</li><li>• Establecieron una red de actores clave y desarrollaron un plan de proyecto piloto para una posible adopción futura en el sector de la construcción.</li></ul>

Fuente: <https://gsp.cgdev.org/2021/07/07/youth-employment-and-skills-in-kosovo-yes/>, <https://live-globalskill.pantheonsite.io/legalpathway/youth-employment-and-skills-yes/>



# Proyecto acceso a oportunidades de empleo en el extranjero para jóvenes marroquíes



Alianzas para el desarrollo de habilidades con capacitación en el país de destino

	<b>Países de origen</b>	Marruecos.
	<b>Duración</b>	2016 – 2021.
	<b>Sectores</b>	Construcción, ingeniería y manufactura, turismo y hospitalidad.
	<b>Beneficiarios</b>	209.
	<b>Operación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Antes de salir de Marruecos, pasan seis meses estudiando alemán y aprendiendo sobre la vida en Alemania.</li><li>• Luego reciben tres años de formación, mediante prácticas, en Alemania.</li><li>• Una vez finalizado el aprendizaje, pueden ser contratados por su empresa o utilizar su formación en Alemania para el mercado laboral en Marruecos.</li></ul>
	<b>Resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Más del 85% de las personas completaron la formación.</li><li>• Una evaluación del programa realizada en enero de 2020 por el Banco Mundial calificó el progreso de la implementación y el logro de los objetivos como satisfactorios.</li></ul>

Fuente: <https://live-globalskill.pantheonsite.io/legalpathway/accessing-overseas-employment-opportunities-for-moroccan-youth-project/>,  
<https://projects.worldbank.org/en/projects-operations/project-detail/P150064?lang=en&tab=overview>



# Contratación sostenible de enfermeras (Proyecto de triple ganancia)



Alianzas para el  
reclutamiento de  
trabajadores  
calificados

	<b>Países de origen</b>	Serbia, Bosnia y Herzegovina, Filipinas y Túnez.
	<b>Duración</b>	2013 – Presente.
	<b>Sectores</b>	Salud, trabajos de cuidado.
	<b>Beneficiarios</b>	4.900.
	<b>Operación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El Servicio de Colocación Internacional (ZAV) y las agencias de empleo seleccionan enfermeras en sus países de origen, les ofrecen cursos preparatorios de idiomas y profesionales y las ayudan a ubicarse en puestos de trabajo en Alemania.</li><li>• Las visas normalmente duran un año, pero es posible obtener extensiones y eventualmente la residencia permanente. Las enfermeras pueden traer a sus familias con ellas.</li></ul>
	<b>Empleadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Para cada colocación, los empleadores deben pagar una tarifa de 7.900 €, además de viajes, procedimiento de reconocimiento de cualificaciones y formación adicional en idiomas.</li><li>• El empleador debe garantizar un salario mínimo mensual antes del reconocimiento de competencias (2.300 €), y después del reconocimiento (2.800 €).</li></ul>
	<b>Resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Después de dos años, más del 80% de las enfermeras permanecieron con sus empleadores y casi todas las enfermeras habían aprobado el examen de reconocimiento formal (después de un promedio de 10 meses), según una revisión por parte de GIZ de 2018.</li><li>• Las estimaciones sugieren que una enfermera filipina puede ganar al menos seis veces más en Alemania que en su país.</li><li>• Alemania ahora busca incorporar nuevos países socios al proyecto de triple ganancia, se están considerando Brasil, Colombia, India, Indonesia, Jordania y México.</li></ul>



Experiencias  
internacionales

## Túnez, país de origen

Una experiencia en  
Alianzas Globales GSP





## Túnez ha desarrollado alianzas con Alemania, Bélgica, Francia e Italia.

	Proyecto	Duración	Destino	Origen	Sectores	Participantes
	<b>Alianzas para el desarrollo de habilidades con capacitación en el país de origen (3 alianzas)</b>					
	Hacia un enfoque holístico de gobernanza de la migración laboral y movilidad Laboral en el Norte África (THAMM)	2019 - 2023	Alemania y Bélgica	Túnez, Marruecos y Egipto	TIC, turismo y hotelería, instalación industrial y mantenimiento, y reparación automotriz	Por lo menos 400
	MENTOR Red Mediterránea para Orientación a la Capacitación Regular migración	2017 - 2018	Italia	Túnez y Marruecos	Restauración, arquitectura, logística, ingeniería, administración, diseño, automoción, farmacéutica e industria metalúrgica	19
	Red Mediterránea de Formación Orientación a la Migración Regular (MENTOR) II	2021 - 2024	Italia	Túnez y Marruecos	n.d.	n.d.
	<b>Alianzas para el desarrollo de habilidades con capacitación en el país de destino (3 alianzas)</b>					
	Alianza para la Transformación del Sector Sanitario (TAPIG)	2012 - 2013	Alemania	Túnez	Cuidado de la salud	50
	Pacto de movilidad germano-tunecino	2014 - 2016	Alemania	Túnez	Construcción, ingeniería y fabricación	150
	Mejorar la empleabilidad de los jóvenes tunecinos a través de aprendizajes vocacionales y prácticas profesionales en empresas belgas	2018 - 2019	Bélgica	Túnez	n.d.	30
	<b>Alianzas para el reclutamiento de trabajadores calificados (3 alianzas)</b>					
	Alta oportunidad para el Reclutamiento Ejecutivo en el Mediterráneo (HOMERe)	2019 - 2020	Francia	Túnez, Marruecos y Egipto	TIC, ingeniería, energía, emprendimiento y administración de empresas	50 estudiantes/ graduados (24 mujeres y 26 hombres)
	Promoción de la movilidad legal entre expertos tunecinos altamente cualificados	2012 - 2013	Alemania	Túnez	Construcción, ingeniería y fabricación	120
	Contratación sostenible de enfermeras (Proyecto de triple ganancia)	2013 - presente	Alemania	Túnez, Serbia, Bosnia y Herzegovina y Filipinas	Cuidado de la salud	4.900



## Hacia un enfoque holístico de gobernanza de la migración laboral y movilidad laboral en el Norte África (THAMM) – GSP



Alianzas para el desarrollo de habilidades con capacitación en el país de origen



	<b>Países de origen</b>	Marruecos y Túnez.
	<b>Países de destino</b>	Alemania y Bélgica.
	<b>Duración</b>	2019 – 2023.
	<b>Sectores</b>	TIC, turismo y hotelería, instalación industrial y mantenimiento, y reparación automotriz.
	<b>Beneficiarios</b>	Más de 400.

Fuente: Concept note: The promise of global skill partnerships for win-win migration outcomes.

<https://live-globalskill.pantheonsite.io/legalpathway/towards-a-holistic-approach-to-labour-migration-governance-and-labour-mobility-in-north-africa-thamm/>



# Hacia un enfoque holístico de gobernanza de la migración laboral y movilidad laboral en el Norte África (THAMM) – GSP



Alianzas para el desarrollo de habilidades con capacitación en el país de origen



## Operación

- Tuvo como base el Proyecto Piloto de Escasez de Mano de Obra a través de Innovación en la Migración Laboral (PALIM) (GSP) entre Bélgica y Marruecos.
- Con los socios nacionales se identifican sectores con alto potencial de migración laboral.
- Los participantes son seleccionados según criterios establecidos y se inscriben en una formación preparatoria lingüística e intercultural.
- El componente belga, implementado por la Agencia de Desarrollo Belga (Enabel), utiliza el enfoque GSP para seleccionar ocupaciones en demanda en los países de origen y los países de destino.
- Se brinda capacitación intensiva a los seleccionados, incluyendo componentes técnicos y de habilidades interpersonales, de integración y de lenguaje. Todos los participantes siguen la misma formación antes de postularse a puestos de trabajo en su país o en el extranjero.



## Resultados

- El proyecto fue ampliado en tiempo y se incluyeron nuevos países como Francia (Destino) y Egipto (Origen). Algunas lecciones de los implementadores son:
  - GIZ: Dentro de la fase previa a la salida, se debe poner especial énfasis en aprender el idioma del nuevo país.
  - OIM: Los proyectos necesitan un marco de tiempo apropiado (más largo que el ciclo normal de tres años) y requieren un enfoque de todo el gobierno.

Fuente: Concept note: The promise of global skill partnerships for win-win migration outcomes.

<https://live-globalskill.pantheonsite.io/legalpathway/towards-a-holistic-approach-to-labour-migration-governance-and-labour-mobility-in-north-africa-thamm/>



# Pacto de movilidad Alemania y Túnez, sector construcción, ingeniería y manufactura



Alianzas para el desarrollo de habilidades con capacitación en el país de destino



## Duración

Promoción de la movilidad legal entre expertos tunecinos altamente cualificados, 2012-2013. Pacto de movilidad germano-tunecino, 2014 – 2016.



## Sectores

Construcción, ingeniería y fabricación.



## Beneficiarios

Alrededor de 150 en cada una de las dos alianzas.



## Operación

- Los participantes recibieron alrededor de 6 meses de formación intensiva en alemán (hasta el nivel B1) en el Instituto Goethe de Túnez y orientación intercultural.
- Tras esta formación, los ingenieros tunecinos iniciaron prácticas en Alemania.



## Resultados

- Los empleadores alemanes involucrados en el programa expresaron su satisfacción con las calificaciones de los candidatos tunecinos y la configuración del programa.
- Alrededor del 70% de los beneficiarios se quedaron después de finalizar sus prácticas en Alemania. Algunos recibieron ofertas de trabajo y otros empezaron a estudiar en Alemania. Los participantes que regresaron recibieron ayuda por parte de la Agencia de Empleo de Túnez para encontrar trabajo.
- Gracias al éxito de este piloto, Alemania acordó un nuevo pacto de movilidad con Túnez. Túnez es ahora beneficiario de otras intervenciones con Alemania y la GIZ, incluidas “Triple Victoria” y “Hacia un enfoque holístico para la gobernanza de la migración laboral y la movilidad laboral en el norte de África (THAMM)”.

Fuente: <https://live-globalskill.pantheonsite.io/legalpathway/promoting-legal-mobility-among-highly-qualified-tunisian-experts/>, <https://www.giz.de/en/worldwide/19727.html>, <https://live-globalskill.pantheonsite.io/legalpathway/german-tunisian-mobility-pact/>



Experiencias  
internacionales

## México

País de destino y de origen



# México no solo es un país de origen, también de destino por su situación de migrantes.

Proyecto	Duración	Destino	Origen	Sectores	Participantes
<b>Apoyo a la movilidad de aspirantes inmigrantes (4 alianzas)</b>					
Programa H-2B	1986 - Presente	Estados Unidos	México y Jamaica	Agricultura, horticultura y procesamiento de alimentos	66.000 por año
Programa H-2A	1986 - Presente	Estados Unidos	México	Agricultura, horticultura y procesamiento de alimentos	204.801 en 2019
Programa de trabajadores agrícolas estacionales (SAWP)	1966 - Presente	Canadá	Anguila, Antigua y Barbuda, Barbados, Dominica, Granada, Jamaica, México, Montserrat, St. Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas y Trinidad y Tobago	Agricultura, horticultura y procesamiento de alimentos	50.126 en 2020
Tarjeta Migratoria de Trabajador Fronterizo (TVTF)	2012 - Presente	México	Belice y Guatemala	Agricultura, horticultura y procesamiento de alimentos, construcción, ingeniería y manufactura	3.673 en 2020
<b>Alianzas para el desarrollo de habilidades con capacitación en el país de origen (1 alianza)</b>					
Programa de asociaciones de habilidades globales	2013 - presente	Alemania	Filipinas y México	Cuidado de la salud	5.000
<b>Alianzas para el reclutamiento de trabajadores calificados (1 alianza)</b>					
Enfermeras Ahora Internacional (NNI)	2008 - 2012	Estados Unidos	México	Cuidado de la salud	55





Experiencias  
internacionales

**Sector salud**  
Cuidado de la salud





# Acuerdo de asociación económica Japón–filipinas (JPEPA)



Alianzas para el  
reclutamiento de  
trabajadores  
calificados

	<b>País de origen</b>	Filipinas.
	<b>País de destino</b>	Japón.
	<b>Duración</b>	2009 – Presente.
	<b>Beneficiarios</b>	500.
	<b>Operación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Los candidatos completan tres meses de formación en japonés en Filipinas, seguidos de seis meses de formación adicional en idiomas y una introducción a los cursos de formación de enfermero/as japonesas.</li><li>• Después de una formación de seis meses en Japón, cada candidato es enviado a un hospital designado. Hasta que aprueben el examen de la Junta Nacional Japonesa para Enfermeras (NBE), se las considera “candidato/as a enfermeras”.</li><li>• Lo/as candidato/as a enfermería tienen la oportunidad de realizar la NBE una vez al año durante tres años.</li></ul>
	<b>Resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• A principios de 2010, cuando el primer grupo de candidato/as a enfermero/as filipinas tomaron la NBE por primera vez, solo una persona aprobó. Los resultados no mejoraron en los años siguientes, solo el 7% de los candidato/as aprobaron los requisitos del programa desde 2009.</li><li>• Como consecuencia de la baja tasa de aprobación, para los hospitales no es atractivo para participar en el programa.</li></ul>

Fuente: <https://live-globalskill.pantheonsite.io/legalpathway/japan-philippines-economic-partnership-agreement-jpepa/>,  
[https://www.asj.upd.edu.ph/mediabox/archive/ASJ\\_52\\_2\\_2016/Ohno\\_Chronic\\_First\\_Aid\\_Scheme\\_Filipino\\_Nurses\\_JPEPA.pdf](https://www.asj.upd.edu.ph/mediabox/archive/ASJ_52_2_2016/Ohno_Chronic_First_Aid_Scheme_Filipino_Nurses_JPEPA.pdf)



# Programa de Asociaciones de Habilidades Globales – GSP



Alianzas para el desarrollo de habilidades con capacitación en el país de origen

	<b>País de origen</b>	Filipinas y México.
	<b>País de destino</b>	Alemania.
	<b>Duración</b>	2013 – Presente.
	<b>Beneficiarios</b>	5.000.
	<b>Operación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La asociación se basa en un plan de estudios aprobado conjuntamente y adaptado a los requisitos del procedimiento alemán para el reconocimiento de cualificaciones de enfermería.</li><li>• El plan de estudios incluye cursos de alemán que permiten a los estudiantes adquirir habilidades lingüísticas de nivel B2.</li></ul>
	<b>Aliados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Filipinas: Northwestern University –College of Allied Health and Sciences–, y Baliuag University –College of Nursing and Allied Health Sciences (CNAHS)–.</li><li>• México: Universidad Autónoma de Chihuahua</li></ul>
	<b>Resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ya se han colocado a través del programa 5.000 enfermeras altamente calificadas. Dos tercios de ellas ya están plenamente integrados en el mercado laboral alemán.</li><li>• El programa se complementa con las otras iniciativas de GSP para enfermería en Alemania.</li></ul>

Fuente: <https://global-skills-partnerships.de/en/about-2/>



3.



## Experiencias en Colombia





## Colombia y España



### Apoyo a la movilidad de aspirantes inmigrantes

#### Colombia tiene dos experiencias con España en el sector de agricultura:

- Modelo de Migración Laboral Temporal y Circular (TCLM).
- Gestión Colectiva de Contratación en el País de Origen.



### Alianzas para el desarrollo de habilidades con capacitación en el país de origen

- Se viene diseñando un **piloto por parte de LaMP para la formación y migración laboral para el cuidado de personas mayores.**
- **Fondo Español para América Latina y el Caribe (SFLAC).**

## Colombia y Alemania



### Alianzas para el reclutamiento de trabajadores calificados

**Colombia viene desarrollando el proyecto TEAM desde 2021**, entre la Unidad del SPE y la Agencia Federal de Empleo de Alemania.

Bajo este precepto, ya se han efectuado 5 reclutamientos, **más 200 colombianos han sido seleccionados y más de 40 se encuentran trabajando en Alemania.**

Fuente: <https://live-globalskill.pantheonsite.io/legalpathway/collective-management-of-hiring-in-the-country-of-origin/>, <https://live-globalskill.pantheonsite.io/legalpathway/temporary-and-circular-labour-migration-tclm-model/>



# Modelo de Migración Laboral Temporal y Circular (TCLM)



Apoyo a la  
movilidad de  
aspirantes  
inmigrantes

	<b>Duración</b>	2007 – 2012.
	<b>Sector</b>	Agricultura, horticultura y procesamiento de alimentos.
	<b>Beneficiarios</b>	1.500 por año.
	<b>Operación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El programa fue diseñado por la Unión de Pagesos (UP), el principal sindicato agrícola de Cataluña, que proporcionó asistencia logística (selección de inmigrantes, gestión de viajes, trámites de visado) y apoyo a los beneficiarios durante su estancia en España.</li><li>• La UP brindó cursos de capacitación para migrantes. Otros actores involucrados en la implementación incluyeron ONG locales y autoridades locales, que brindaron apoyo a la UP, especialmente en el reclutamiento y selección de trabajadores.</li></ul>
	<b>Resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Según una evaluación de 2009 realizada por el Departamento de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Pompeu Fabra, el programa logró la mayoría de sus objetivos, supliendo la escasez de mano de obra y mejorando el desarrollo de los trabajadores colombianos.</li><li>• Tanto los empleadores agrícolas como los inmigrantes expresaron su confianza en el programa.</li><li>• La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, la Unión Europea y la Organización Internacional para las Migraciones reconocieron el programa como una forma innovadora y viable de regular el flujo de trabajadores migrantes y prevenir la migración irregular a Europa.</li><li>• A pesar de su éxito, el programa fue cancelado después de que la Gran Recesión deprimiera las necesidades laborales de los empleadores.</li></ul>



# Gestión Colectiva de Contratación en el País de Origen



Apoyo a la movilidad de aspirantes inmigrantes

	<b>Países de origen</b>	Colombia y Marruecos predominantemente.
	<b>Duración</b>	2000 – presente.
	<b>Sector</b>	Agricultura, horticultura y procesamiento de alimentos.
	<b>Beneficiarios</b>	Entre 2003 y 2009, Colombia obtuvo un poco más de 10.000 permisos de trabajo estacional.
	<b>Operación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El programa permite a las empresas contratar trabajadores extranjeros para cubrir vacantes estacionales en el sector agrícola.</li><li>• Los permisos de trabajo son temporales, tienen una duración de hasta 9 meses y sólo pueden usarse para actividades estacionales.</li></ul>
	<b>Resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Entre 2003 y 2009 se concedieron más de 330.000 permisos de trabajo estacionales. Esas cifras disminuyeron significativamente después de la Gran Recesión.</li><li>• Según informes, algunos participantes enfrentaron condiciones abusivas, particularmente relacionadas con la vivienda. En 2020, el Gobierno Español autorizó a 20.000 trabajadores, de los cuales más de 13.000 eran repitentes.</li></ul>

Fuente: <https://live-globalskill.pantheonsite.io/legalpathway/collective-management-of-hiring-in-the-country-of-origin/>, <https://live-globalskill.pantheonsite.io/legalpathway/temporary-and-circular-labour-migration-tclm-model/>



# Alianza para la formación y migración laboral de cuidadores – GSP



Alianzas para el desarrollo de habilidades con capacitación en el país de origen

- El **Labor Mobility Partnerships LaMP**, busca **incrementar la escala y calidad de la movilidad laboral** <https://lampforum.org/>.
- El proyecto **Impulsando Soluciones de Migración Laboral para Iberoamérica** identificó una **nueva alianza para la formación y migración laboral de cuidadores en España y Colombia**.
- **Se espera que el programa piloto comience entre 2024 y 2025**. Se encuentra en la fase de diseño.
- **En la fase piloto, se planea capacitar entre 300 y 400 personas**. El programa incluye una formación de 5 meses en Colombia y posteriormente un visado de estudiante en España para trabajar en el sector cuidado y continuar estudios en el país de destino.



## Nueva Alianza para formación y migración laboral de cuidadores de personas entre Colombia y España:

Primer programa de formación y migración laboral en Iberoamérica que conecta a los trabajadores con una trayectoria profesional en el sector de cuidados de personas mayores y genera beneficios mutuos en términos de capital humano tanto para España como para Colombia.

Corredor migratorio	Sector	Elementos claves	Impacto potencial	Principales promotores	Próxima etapa
Colombia – España	Cuidado de personas mayores	Alianza para el desarrollo de habilidades (Skills Partnerships)	Aumento de ingresos para trabajadores: 5 veces o más. Oportunidades de capacitación para no migrantes.	Gobierno y sector privado	Diseño del piloto

Fuente: Tomado de LaMp, *Impulsando Soluciones de Migración Laboral para Iberoamérica: Mapeo y evaluación regional de oportunidades para proyectos innovadores de prueba de concepto. Resumen Ejecutivo.*



# Fondo Español para América Latina y el Caribe (SFLAC)



Alianzas para el desarrollo de habilidades con capacitación en el país de origen

- **Acuerdo firmado el pasado miércoles 17 de abril de 2024.**
- El programa tendrá **una inversión de 890.000 euros** en el SFLAC, y será **gestionado por el Banco Mundial (BM)**.
- El programa se pondrá en marcha, en primer lugar, **con Ecuador, Colombia y República Dominicana, tres países que cuentan con una importante diáspora en España.**
- **El programa apuesta por un modelo de GSP.** El país de destino proporciona tecnología y financiación para formar personas en el país de origen con habilidades demandadas en ambos. Después las personas, ya formadas y con certificados, pueden elegir entre permanecer en su país o migrar de forma legal y segura para trabajar en España.
- **España cuenta hoy con más de 21 millones de afiliados a la Seguridad Social,** que incluye un 13 % de trabajadores extranjeros. **Colombia es uno de los países que más aporta al total de la afiliación, con 180.000 trabajadores.**
- Según cálculos del ministerio, **España necesita incorporar entre 200.000 y 250.000 migrantes al año a su mercado laboral de aquí a 2050.**

*Fuente: Concept Note. Enhancing Global Skills Partnerships and Regular Circular Migration between Latin America and Spain. Colombia, Dominican Republic, Ecuador (LATIN AMERICA AND CARIBBEAN).*

*<https://www.abc.es/sociedad/espana-destina-890000-euros-programa-migratorio-gestionado-20240418211206-vi.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.abc.es%2Fsociedad%2Fespana-destina-890000-euros-programa-migratorio-gestionado-20240418211206-vi.html%3Fref%3Dhttps%3A%2F%2Fwww.abc.es%2Fsociedad%2Fespana-destina-890000-euros-programa-migratorio-gestionado-20240418211206-vi.html>*



## Componentes

- **Componente 1: Evaluará la demanda de trabajadores migrantes en España y el potencial de migración** desde Colombia, Ecuador y República Dominicana.
- **Componente 2: Analizará las vías legales existentes** para los países de interés y si tienen el potencial de expansión.
- **Componente 3: Proporcionará asistencia técnica, desarrollo de capacidades, fortalecimiento institucional y diseño de intervenciones en los países de origen.**



4.



## Lecciones para Colombia



## Migración en Colombia

- Colombia no es ajena a las tendencias demográficas globales que afectan la migración.
- Colombia es un país con una tradición emigratoria que se combina actualmente con el hecho de ser un país de destino y de tránsito.
- **La migración puede traer beneficios para Colombia**, si es parte integral de la estrategia de desarrollo del país. Esto incluye alianzas con otros países para el desarrollo de habilidades laborales y apoyo a la migración legal y segura.
- **Las GSP pueden traer beneficios para Colombia, los migrantes y el país de destino, reduciendo los costos asociados a la fuga de cerebros y fortaleciendo el ecosistema de formación para el trabajo e intermediación laboral.**





## Algunas lecciones aprendidas



### Fomentar las alianzas para el desarrollo de habilidades

- **El enfoque de entrenamiento en el país de origen, con una ruta de migración y otra de estadía en el país de origen, es el que trae mayores beneficios para las partes involucradas.**
- Resulta relevante realizar pequeños **pilotos** considerando tiempos de ejecución para su consolidación.
- Es importante pensar en la **escalabilidad y sostenibilidad de las alianzas**. El sector privado juega un rol clave en este proceso.
- Las alianzas se deben **combinar con otras políticas de migración, educación y mercado laboral**.
- Se debe **generar evidencia** sobre los efectos de estas alianzas y su costo-efectividad.



### Desarrollar modelos compartidos

- Durante el inicio del proyecto, se recomienda llevar a cabo un ejercicio de **mapeo en los países involucrados para identificar partes interesadas, presentar el proyecto y evaluar el potencial de participar en el mismo.**
- **La implementación de proyectos de migración laboral sólo funciona si todas las partes interesadas están alineadas.**
- Cada parte interesada debe apropiarse del proyecto invirtiendo una parte de sus propios recursos y delimitando los roles que le corresponden. **Se debe desarrollar un modelo de costo compartido, aunque la principal financiación debe provenir del país de destino.**
- **La oferta y demanda deben equilibrarse para lograr el éxito sin provocar una fuga de cerebros en el país de origen.**



## Algunas lecciones aprendidas



### Incluir a los empleadores

- **Las alianzas deben estar impulsadas por las necesidades del mercado** y contar con una participación sustancial del sector privado.
- Se debe evaluar cuidadosamente a los empleadores en cuanto a su **capacidad y preparación para brindar niveles apropiados de soporte**, con un enfoque de gestión de riesgos para determinar el nivel de acompañamiento necesario.



### Invertir en el éxito del migrante

- **La formación y preparación lingüística de alta calidad, así como la conciencia intercultural, son importantes para el éxito de estas alianzas.**
- La formación profesional orientada a **superar brechas de habilidades** y **generar procesos eficientes de reconocimiento de credenciales** para los migrantes es clave.
- **Es importante considerar la reunificación familiar.** Canadá y Australia se han preocupado recientemente por incluir el otorgamiento de visas para las familias en los programas de trabajadores temporales.
- **Se deben reducir los costos para el migrante.**
- Deber haber **seguimiento y apoyo al migrante en el país de destino** para evitar posibles abusos, involucrando a Cancillería, consulados y unidades de servicio público de empleo en el país de destino.
- Una vez de regreso a su país de origen, los participantes deben recibir **acompañamiento por parte del SPE para garantizar la reintegración en el mercado laboral local.**



## Algunas lecciones aprendidas

Considerar la población emigrante como parte de la fuerza laboral global e involucrar diferentes acciones y actores a lo largo del ciclo de vida de la emigración.





## Referencias

- Adhikari, S.; Clemens, M.; Dempster, H. & Ekeator, N. (2021). Expanding Legal Migration Pathways from Nigeria to Europe: From Brain Drain to Brain Gain.
- Alcidi, C.; Laurentsyeva, N. and Ahmad Yar, W. (2019). Legal Migration Pathways across the Mediterranean. Achivments, Obstacles and the Way Forward. EMNES Policy Paper No 009.
- Australian Government. (2024). Pacific Australia Labour Mobility (PALM). Retrieved from <https://www.palmscheme.gov.au/>
- Australian Pacific Training Coalition. (2021). Retrieved from <https://www.aptc.edu.au/>
- Banco de la República. Sección Sector Externo. Remesas de Trabajadores.
- Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial (2023). Informe sobre el Desarrollo Mundial. Migrantes, Refugiados y Sociedades. Panorama General. Naciones Unidas. Departamento de Economía y Asuntos Sociales. División de Población (2020). International Migrant Stock.
- Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial (2024). Migration in the ECA Region. Status Quo and Next Steps.
- Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial (2024). How can the WB support stronger migration services? Examples and initial discusión.
- Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial (2024). Concept note: The promise of global skill partnerships for win-win migration outcomes.
- Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial (2024). Concept Note. Enhancing Global Skills Partnerships and Regular Circular Migration between Latin America and Spain. Colombia, Dominican Republic, Ecuador
- Center for Global Development (2024). GSP. Global Skills Partnserhips. Retrieved from <https://live-globalskill.pantheonsite.io/#migration-pathways>



# Referencias

- Clemens, M. (2014). Global Skill Partnerships: A Proposal for Technical Training in a Mobile World. CGD Policy Paper 40. Washington DC: Center for Global Development.
- Clemens, M. Global Skill Partnerships: A proposal for turning brain drain into brain gain.
- Clemens, M., Dempster, H. & Gough, K. (2019). Maximizing the Shared Benefits of Legal Migration Pathways: Lessons from Germany's Skills Partnerships. CGD Policy Paper 150.
- Comisión Europea. Red Europea de Migración (EMN). OCDE. (2022). Skills Mobility Partnerships: Exploring Innovative Approaches to Labour Migration.
- DANE (2023). Proyecciones de población. Indicadores demográficos.
- Diario ABC. (2024, April 19). ABC Sociedad. Retrieved from <https://www.abc.es/sociedad/espana-destina-890000-euros-programa-migratorio-gestionado-20240418211206-vi.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.abc.es%2Fsociedad%2Fespana-destina-890000-euros-programa-migratorio-gestionado-20240418211206-vi.html%3Fref%3Dhttps%3A%2F%2>
- Geronimi, E.; Cachón, L. & Texidó, E. (2015). Acuerdos bilaterales de migración de mano de obra: Estudio de casos. OIT.
- Geronimo, K.; Zambonino, D. & Saucedo, M. (2023). Impulsando Soluciones de Migración Laboral para Iberoamérica: Mapeo y evaluación regional de oportunidades para proyectos innovadores de prueba de concepto. Resumen Ejecutivo. LaMP.
- Gibson, J. & Bailey, R. (2021). Seasonal Labor Mobility in the Pacific: Past Impacts, Future Prospects.
- GIZ. (2024). Retrieved from <https://www.giz.de/en/html/index.html>
- Global Skills Partnership. (2024). Retrieved from <https://global-skills-partnerships.de/en/about-2/>



# Referencias

- Hooper, K. (2019). Exploring New Legal Migration Pathways. Lessons from Pilot Projects. Migration Policy Institute.
- Leon, R. (2020). Review of the Pacific Labour Facility.
- Migration Partnership Facility. (2022). MPF Projects. Retrieved from <https://www.migrationpartnershipfacility.eu/mpf-projects>
- Naciones Unidas. Departamento de Economía y Asuntos Sociales. División de Población (2020). International Migrant Stock.
- Naciones Unidas. Departamento de Economía y Asuntos Sociales. División de Población (2022). World Population Prospects.
- OCDE (2018). What would make Global Skills Partnerships work in practice? Migration Policy Debates OECD, N°15.
- Ohno, S.; Yoneno-Reyes, M. & Hirano, Y. (2016). Chronic First Aid: The Scheme for the Movement of Filipino Nurses under the Japan-Philippines Economic Partnership Agreement (JPEPA), 2009–2016.
- OIM (2009). Migración Laboral, Temporal y Circular. Experiencias, Retos y Oportunidades. Serie de Investigaciones en Migración No. 2.
- Schneider, J. (2023). Labor migration schemes, pilot partnerships, and skills mobility initiatives in Germany.
- The World Bank. (2024). Accessing Overseas Employment Opportunities for Moroccan Youth. Retrieved from <https://projects.worldbank.org/en/projects-operations/project-detail/P150064?lang=en&tab=overview>

# GRACIAS

Experiencias globales en alianzas para el  
desarrollo de habilidades laborales

*Lecciones para Colombia*



**WORLD BANK GROUP**  
Social Protection & Jobs