

# HERRAMIENTAS EUROSOCIAL

Nº 98

COHESIÓN SOCIAL en la práctica

## Modelo operativo para el reconocimiento y la homologación de certificaciones de competencias laborales en la Alianza del Pacífico



Financiado por  
la Unión Europea





# HERRAMIENTAS EUROSOCIAL

Nº 98

**COHESIÓN SOCIAL** en la práctica

## Modelo operativo para el reconocimiento y la homologación de certificaciones de competencias laborales en la Alianza del Pacífico



PROGRAMA FINANCIADO  
POR LA UNIÓN EUROPEA

**Edita:**

Programa EUROsociAL  
C/ Beatriz de Bobadilla, 18  
28040 Madrid (España)  
Tel.: +34 91 591 46 00  
www.eurosoci.al.eu

**Con la coordinación de:**



IILA, Área de Políticas Sociales

**Con el apoyo de:**



**Imagen de cubierta:** © iStock / Getty Images Plus.

**Autores:** Ximena Concha, Gloria Arredondo y Patricio Salinas con el apoyo de Laura Tiana y Jesús Migallón.

La presente publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

Edición no venal.

**ISBN:** 978-84-09-41052-1

**Realización gráfica:**

Cyan, Proyectos Editoriales, S.A.

Madrid, mayo de 2022



No se permite un uso comercial de la obra original ni de las posibles obras derivadas, la distribución de las cuales se debe hacer con una licencia igual a la que regula la obra original.

La información sobre los URLs y los enlaces a sitios web que figuran en la presente publicación se facilitan para comodidad del lector y son correctos en el momento de su publicación. El Programa EUROsociAL+ no asumen ninguna responsabilidad por la exactitud permanente de esa información ni por el contenido de ningún sitio web externo.

## Índice

Prólogo .....	5
Presentación .....	7
Siglas y acrónimos .....	9
1. Presentación .....	11
2. Consideraciones previas .....	15
3. La equivalencia y solidez de los sistemas de certificación de competencias laborales en los países de la AP como plataforma para el reconocimiento y homologación .....	19
4. Propuesta de modelo operativo de reconocimiento y homologación de certificaciones de competencias laborales para los países de la AP .....	25
4.1. Algunos conceptos .....	25
4.2. Contexto general del Modelo: un acuerdo de confianza política entre los países de la AP .....	26
4.3. Modelo operativo de reconocimientos mutuos y homologación de certificaciones de competencias laborales (“El Modelo Operativo” o por sus siglas MRMyHCCL) ..	28
4.4. Gobernanza del sistema .....	40
4.5. Aspectos transversales del sistema .....	40
5. Fortaleza del MRMyHCCL para que sea aceptado por el mundo del empleo y la ciudadanía en general .....	43
6. Hoja de ruta para la implementación del MRMyHCCL .....	47
Introducción .....	47
Plan de trabajo y Esquema de la Hoja de Ruta .....	48



## Prólogo

El programa EUROsociAL+ viene trabajando, desde hace 3 años, con los cuatro países que conforman la Alianza del Pacífico (AP), es decir, con Chile, Colombia, Perú y México, en apoyar las iniciativas establecidas por mandato Presidencial que buscan avanzar en la integración regional, en particular en la formación profesional y la movilidad de las personas. El programa ha apoyado la creación del primer portal de formación profesional de la AP en oficios de hostelería e incorporando competencias digitales y, también, la generación de un sistema de homologación de los de certificación de competencias laborales. En esto último, se enmarca esta publicación.

En el año 2019, en la Declaración de Lima suscrita por los presidentes de los 4 países que conforman la alianza, se acordó “elaborar un informe comparativo de los sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales en los países de la Alianza del Pacífico, como primer paso para la elaboración de una hoja de ruta que permitiera homologar los sistemas de certificación”. Este estudio, se llevó a cabo con éxito y, de hecho, hoy, es un documento de referencia en la región en materia de certificación de competencias laborales. En la web del Programa Eurosocial, se encuentra disponible. Como resultado del estudio comparativo realizado, quedó claramente establecida la legitimidad, equivalencia y validez de los cuatro sistemas de certificación de competencias laborales de los países de la AP, y sentadas las bases —junto al catálogo compartido de perfiles homologables que se trabajó en forma paralela— de un sistema de homologación y reconocimiento mutuo de las certificaciones de competencias laborales entre los cuatro países.

Teniendo en cuenta estos avances, en diciembre 2020, se pone en marcha el trabajo para generar un sistema operativo para la homologación y el reconocimiento de certificados. Trabajo que también se culmina con éxito y que esta publicación recoge como modelo operativo que se estará implementando en los países en los próximos meses.

Podemos decir, entonces, que la AP cuenta con un sistema que permite el reconocimiento y la homologación de certificados de competencias laborales, elaborado de forma consensuada y que goza de gran legitimidad debido a los pasos seguidos y mencionados con anterioridad. Es un modelo aceptado por las instituciones nacionales responsables de los sistemas de certificación de los cuatro países. Por todo ello, nos complace compartir este documento y señalar que el programa Eurosocial ha apoyado técnicamente todo el proceso e, inclusive, la implantación inicial mediante un plan piloto que fue aprobado en Cartagena de Indias, en Colombia en Marzo del 2022.

La importancia estratégica de contar con un sistema que permita los reconocimientos de certificados entregados por cualquier país, en otro, reside en que genera:

- Una alta movilidad regional de trabajadores/as cuestión que siempre favorece el desarrollo económico.

- Una visión real, certificada y aceptada, de las competencias laborales de las personas migradas, cuestión que mejora la inserción laboral y las oportunidades en un país distinto al original.
- Una mayor validez de estos sistemas en cada país en la medida que, también, son altamente valorados en otros países.
- Una mejor gestión de los recursos humanos en las empresas en la medida que se amplían las opciones encontrar personal cualificado, a la inversa, a las personas se les amplía el horizonte para encontrar empleos de calidad.

Este modelo de reconocimiento y homologación de las competencias laborales de la AP, es un gran logro, de hecho, inédito en el mundo porque este es el primer sistema de esta naturaleza del que tenemos conocimiento. En América Latina es el primero y en Europa, de momento, no contamos con algo similar. Las homologaciones han funcionado, hasta ahora, para los sistemas de educación formal, pero no para los sistemas de formación profesional y de reconocimientos de competencias. Los logros alcanzados por la AP modifican esta realidad y elevan la importancia estratégica de la formación profesional y las competencias laborales en la región.

**Área de Políticas Sociales,**  
Programa de la UE Eurosocial+



## Presentación

En la reciente declaración suscrita por los Presidentes de la República de Chile, Sebastián Piñera Echenique; de la República de Colombia, Iván Duque Márquez; de los Estados Unidos Mexicanos, Andrés Manuel López Obrador; y de la República del Perú, Pedro Castillo Terrones, en el marco de la XVI Cumbre de la Alianza del Pacífico, celebrada en Bahía Málaga – Buenaventura, Colombia, el 26 de enero de 2022; se vuelve a ratificar el férreo compromiso con los objetivos fundacionales del mecanismo, en especial, en materia de comercio intrarregional; desarrollo inclusivo, sostenible y digital; movilidad de personas; y proyección internacional.

Desde las instituciones que conformamos la Red de Expertos en Certificación de Competencias Laborales del Grupo Técnico Laboral existe el convencimiento que la creciente migración intrarregional en América Latina, pone como uno de los desafíos la creación de condiciones para que a las personas migrantes les sean reconocidas sus competencias laborales y profesionales, como instrumento que facilite su inserción laboral y/o la continuidad de estudios en los países de destino. Para lo anterior, resulta fundamental la existencia de sistemas de reconocimiento, validación, evaluación y certificación de competencias laborales, tanto en cada uno de los países como a nivel de toda la región.

El trabajo desarrollado desde la Red de Expertos busca contribuir a la Visión Estratégica 2030 de la Alianza del Pacífico, en la que se han plasmado los objetivos y metas de consolidar este mecanismo, haciéndolo más integrado, más global, más conectado y más ciudadano, y que contribuya a generar un mundo más equitativo y justo en beneficio de las generaciones presentes y futuras. Para esta contribución, desde la conformación de la Red y con el apoyo del Programa EUROsociAL, nos reconocemos como entidades que privilegiamos el diálogo social para la búsqueda de soluciones pertinentes a los requerimientos de los sectores productivos, que compartimos prácticas y metodologías que apuntan a fortalecer las competencias laborales y profesionales de la población, como elemento fundamental para el logro de un crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible con empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos los países de la región.

El Modelo Operativo de Homologación y Reconocimiento de Certificación de Competencias Laborales es un trabajo colectivo de la Red en el que ha quedado de manifiesto la madurez y compromiso de las instituciones, el profesionalismo de sus miembros y la pertinencia y conveniencia de los objetivos que persigue.

**Igor Dedic. (Chilevalora)**

Coordinador de la Red de Expertos de Certificación de Competencias Laborales  
del Grupo Técnico Laboral de la Alianza del Pacífico



## Siglas y acrónimos

<b>AP</b>	Alianza del pacífico
<b>CHILEVALORA</b>	Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales de Chile
<b>CONOCER</b>	Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales de México
<b>EC</b>	Estándar de Competencia
<b>ECL</b>	Estándar de Competencia Laboral
<b>EFO</b>	Estructura Funcional de la Ocupación
<b>GTL</b>	Grupo Técnico Laboral
<b>MinTrabajo</b>	Ministerio del Trabajo de Colombia
<b>MCTP</b>	Marco de Cualificaciones Técnico Profesional
<b>MMC</b>	Marco Mexicano de Cualificaciones
<b>MNC</b>	Marco Nacional de Cualificaciones
<b>MoU</b>	<i>Memorandum of Understanding (Memorándum de Entendimiento)</i>
<b>MRMyHCCL</b>	Modelo de Reconocimiento mutuo y homologación de Certificaciones de Competencias Laborales
<b>MTPE</b>	Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de Perú
<b>NSCL</b>	Normas Sectoriales de Competencia Laboral
<b>PO</b>	Perfil ocupacional
<b>SENA</b>	Servicio Nacional de Aprendizaje de Colombia
<b>UCL</b>	Unidad de Competencia Laboral
<b>UE</b>	Unión Europea



## 1. Presentación

El programa EUROsociAL+ ha venido trabajando con los cuatro países que conforman la Alianza del Pacífico (AP), a saber, Chile, Colombia, Perú y México, en apoyar las iniciativas establecidas por mandato Presidencial que buscan avanzar en la homologación de los sistemas de certificación de competencias laborales. En particular, en el año 2019, en la Declaración de Lima suscrita por los Presidentes de la República de Chile, Sebastián Piñera Echenique; de la República de Colombia, Iván Duque Márquez; de los Estados Unidos Mexicanos, Andrés Manuel López Obrador; y de la República del Perú, Martín Vizcarra Cornejo, en el marco de la XIV Cumbre de la Alianza del Pacífico, celebrada en Lima, Perú, el 6 de julio de 2019, se acordó, *“elaborar un informe comparativo de los sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales en los países de la Alianza del Pacífico, como primer paso para la elaboración de una hoja de ruta que permita homologar los sistemas de certificación”*.

Para apoyar el cumplimiento de este mandato, el Programa EUROsociAL en 2020 acompañó la creación de la Red de Expertos/as sobre certificación de competencias laborales del Grupo Técnico Laboral de la Alianza, a la vez que impulsó la realización de un estudio comparativo de los sistemas nacionales de evaluación y certificación de competencias laborales de las personas que son implementados en los cuatro países miembros de la Alianza del Pacífico (AP), a través de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora), en Chile, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y el Ministerio de Trabajo, en Colombia, el Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), en México, y el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en Perú. El estudio comparativo fue, además, enriquecido con el análisis de otras experiencias similares en países de la UE (Suecia, España, Italia, y Países Bajos) como referencia ante el desafío de la homologación de certificaciones y la cooperación entre los sistemas. Junto a lo anterior, se apoyó el análisis de un catálogo compartido, de hasta 30 perfiles profesionales, inicialmente homologables.

Como resultado del estudio comparativo realizado, queda claramente establecida la legitimidad, equivalencia y validez de los cuatro sistemas de certificación de competencias laborales de los países de la AP, y sentadas las bases —junto al catálogo compartido de perfiles homologables que se trabajó en forma paralela— de un sistema de homologación y reconocimiento mutuo de las certificaciones de competencias laborales entre estos países.

Teniendo en cuenta los avances anteriores, en diciembre 2020, en el anexo II de la Declaración de Santiago de Chile, los Presidentes solicitaron al Grupo Técnico Laboral de la AP *“trabajar estrechamente con las instituciones nacionales de certificación de competencias laborales en definir un sistema operativo para la homologación de las certificaciones que otorgan, en base a las conclusiones del estudio comparativo”*.

Recogiendo este mandato presidencial, el apoyo del Programa EUROsociAL+ se orienta, en esta segunda etapa, a trabajar estrechamente con la Red de Expertos del Grupo Técnico Laboral (GTL) la elaboración de una **propuesta de modelo operativo que permita avanzar hacia el reconocimiento y la homologación de las certificaciones de competencias laborales que emiten los organismos competentes en cada uno de los cuatro países de la Alianza del Pacífico**. El resultado esperado del apoyo es, en este contexto, contar con una propuesta de modelo operativo que sea **consensuada con** las instituciones nacionales responsables de los sistemas de certificación en los cuatro países de la Alianza del Pacífico.

Atendiendo a lo anterior, el programa EUROsociAL+, conjuntamente con la Red de Expertos/as del grupo Técnico Laboral de AP, pusieron en marcha un proceso de acompañamiento técnico orientado a este fin, que se estructuró principalmente en reuniones de trabajo, desde el mes de abril del presente, entre la Red de Expertos y el Grupo Técnico Laboral, acompañados por CIDALIA. A través de ellas se avanzó en las definiciones generales y componentes del modelo operativo del sistema y en la identificación de una Hoja de Ruta para su implementación. Se adjunta un anexo con la síntesis de las reuniones realizadas.

Como resultado de la reflexión desarrollada con el grupo de expertos y el trabajo de gabinete del equipo técnico de CIDALIA, se elaboró una propuesta preliminar de Modelo Operativo que se entregó a los representantes de los países en el mes de junio 2021. A continuación las instituciones hicieron llegar sus comentarios y observaciones y las mismas fueron discutidas en una sesión de trabajo realizada el 30 de julio del presente año.

Con base en los acuerdos establecidos en dicha sesión de trabajo, el equipo técnico de Cidalia trabajó una propuesta mejorada del Modelo y su Hoja de Ruta recogiendo las observaciones realizadas por los países. El documento que recoge dicha propuesta mejorada fue enviado a la Red de Expertos del Grupo Técnico Laboral con fecha 28 de octubre de 2021 para su revisión final. Los países manifestaron su aprobación final a la propuesta en la sesión realizada el 10 de noviembre pasado y solicitaron pequeños ajustes al texto final.

Por lo tanto, el documento que se presenta a continuación contiene la propuesta final aprobada tanto por el Grupo Técnico Laboral como por el Grupo de Expertos de Certificación de Competencias Laborales de los cuatro países de la Alianza del Pacífico.

El documento describe los elementos generales que debieran considerarse en la implementación de un Modelo Operativo de homologación y reconocimiento de certificaciones de competencias laborales entre los países de la AP, sin embargo, será tarea de cada país y sus instituciones responsables, la identificación de los procedimientos específicos que deberá considerar dicha implementación según su realidad particular.

Es importante recordar que cuando se habla de **evaluación y certificación de competencias laborales** en este Informe, se hace referencia al reconocimiento público y formal que se entrega a una persona una vez que ha demostrado, a través de un proceso documentado de evaluación, que posee las competencias para realizar una actividad laboral que ha sido previamente descrita en una norma o estándar de competencia, siguiendo los requerimientos del sector productivo, y sin importar dónde ni cómo obtuvo dichas competencias.

En la propuesta de Modelo Operativo que se describe en este documento se han adoptado dos definiciones clave que deben tenerse en consideración: qué se entenderá por un proceso de homologación de certificaciones de competencias laborales entre estos cuatro países y qué se entenderá por un proceso de reconocimiento de estas mismas certificaciones.

Se entenderá por **homologación** al proceso de aprobación formal de las certificaciones de competencias laborales emitidas por los países de la AP que tengan como respaldo un “memorándum de entendimiento” y **un análisis de equivalencia de estándares y de procesos** de certificación entre los países. La homologación de las certificaciones pondrá en igualdad de condiciones el certificado emitido para una persona en el país de origen con el certificado equivalente en el país de destino y con ello las licencias o requisitos habilitantes asociadas a dichas certificaciones en el caso de las ocupaciones reguladas<sup>1</sup> y no reguladas.

Por su parte, se entenderá por **reconocimiento, al proceso de aceptar como legítimas y válidas** las certificaciones de competencias laborales obtenidas por una persona en alguno de los cuatro países de la AP **que no tengan un estándar homologado (equivalente)** en el país de destino y cuenten con el respaldo de un memorándum de entendimiento entre estos países y un proceso administrativo de verificación de la certificación en el país de destino.

El presente documento, se divide en seis partes. La primera es esta presentación de contexto para enmarcar el trabajo que se viene realizando. La segunda parte considera los antecedentes que tienen valor y las restricciones que son la base de la construcción del modelo operativo. La tercera parte aborda los valores, las condiciones actuales para la implementación de MRMyHCCL y los pilares que fundamentan el sistema común de reconocimiento y homologación. La cuarta parte, entra de lleno en el diseño del modelo operativo y por ello se subdivide en cinco subapartados:

- Conceptos del modelo.
- Contexto general del modelo.
- Modelo operativo de reconocimientos mutuos y homologación.
- Gobernanza del sistema.
- Aspectos transversales al sistema.

La quinta parte señala las fortalezas que se requiere potenciar en los sistemas de certificación de competencias laborales en cuanto a su visibilidad y valoración por parte de las empresas/organizaciones y la ciudadanía en general, en tanto asociado a estas fortalezas, se mejoraría la utilidad de los reconocimientos y homologaciones de certificados y viceversa; en otras palabras, para el sector productivo de cualquier país el hecho de que certificados emitidos por servicios públicos y/o entidades privadas autorizadas de su país sean reconocidos en otro, le otorga mayor confianza y, seguramente, validez. La sexta y última parte plantea una hoja de ruta a seguir por los equipos técnicos de los países para socializar la propuesta (incorporando elementos de valor arrojados por el estudio comparativo de 2020), como una manera eficaz de construir confianza técnica.

El presente documento es entonces el resultado de la selección y síntesis de contenidos y de los aportes y observaciones proporcionados por la Red de expertos de la AP y del Grupo Técnico Laboral (GTL) a lo largo de este proceso de trabajo. Al documento inicial se han incorporado figuras y cuadros para acompañar la lectura. Se ha utilizado un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres, alineándonos a los objetivos de la AP, sin embargo, todas las menciones que se han mantenido en masculino genérico clásico representan siempre a hombres y mujeres.

---

1. Es importante mencionar que en el ámbito de las ocupaciones reguladas, se deberá respetar y tener en consideración a la legislación y normativa interna de cada país.





## 2. Consideraciones previas

Como resultado de las reuniones de trabajo con la Red de Expertos del Grupo Técnico Laboral y el análisis de las principales conclusiones tanto del **Informe Comparativo de los sistemas de certificación de los países de la AP**<sup>2</sup> como del Informe de análisis de las experiencias similares de la Unión Europea y cuatro países de Europa<sup>3</sup>, se establecieron algunas consideraciones significativas que debían estar a la base de la construcción del modelo operativo, atribuyéndole el valor que tiene, aunque, también, estableciendo sus límites. Las más importantes son:

- **El Informe comparativo como insumo base del acuerdo de reconocimiento y confianza mutua entre los países de la AP:** el informe comparativo realizado sobre los sistemas de certificación de los cuatro países de la AP resulta en un insumo fundamental para sustentar un acuerdo de voluntades que permita reconocer como válidas las certificaciones de competencias laborales que son expedidas en cada país, en tanto ha quedado establecido que estas provienen de instituciones oficiales, que tienen un mandato legal de certificar las competencias laborales de las personas, bajo ciertos principios, procedimientos y condiciones de legitimidad, equivalencia y validez. Este punto se profundizará en el siguiente capítulo.
- **Efectos de los cambios en el mercado del trabajo sobre las competencias laborales:** La tendencia en Europa muestra que, cada vez son menos los títulos y certificados que deben, necesariamente, homologarse en un siguiente país en el que se desea trabajar, estudiar, o ambas cosas. En gran parte, esto se debe al proceso mismo de la integración europea que cuenta con instrumentos sólidos para favorecer la movilidad por estudio y trabajo, la certificación siguiendo normas comunes y el marco europeo de cualificaciones que permite equivalencias entre países. Además, los acelerados cambios de los mercados de trabajo, las crisis —sociales, económicas, laborales y sanitaria— que modifican radicalmente las prioridades de la organización social, y las proyecciones firmes sobre la aparición de nuevas profesiones a causa de la transformación tecnológica, para las cuáles aún no existen referencias ni mucho menos titulaciones, hacen prever que la formación para el empleo y la adecuación de las competencias laborales deben asumir la inmediatez de los cambios de manera ágil para adaptarse a estos.
- **Limitaciones de la homologación:** En el contexto del vertiginoso cambio laboral descrito, invertir dos o más años en procesos largos, costosos y burocráticos destinados a establecer equivalencias entre los estándares de competencia que sustentan las certificaciones de competencia que se entregan en un país respecto de otro —que, necesariamente, están detrás de las homologaciones—, no parece ser una estrategia recomendable ni viable en el futuro. Por ello, la

2. EUROsocial, Herramientas N° 52 (2021) Arredondo, Gloria; Concha, Ximena “Políticas y sistemas en América Latina y Europa de reconocimiento, validación y certificación de competencias profesionales (Volumen II-América Latina) Adquiridas en la experiencia y con foco en las personas inmigrantes”. <https://eurosocial.eu/biblioteca/doc/estudio-de-reconocimiento-validacion-y-certificacion-de-las-competencias-profesionales-america-latina-volumen-ii/>

3. EUROsocial, Herramientas N° 52 (2021) Arredondo, Gloria; Concha, Ximena “Políticas y sistemas en América Latina y Europa de reconocimiento, validación y certificación de competencias profesionales (Volumen II-América Latina) Adquiridas en la experiencia y con foco en las personas inmigrantes”. <https://eurosocial.eu/biblioteca/doc/estudio-de-reconocimiento-validacion-y-certificacion-de-las-competencias-profesionales-europa-volumen-iii/>

realidad de Europa muestra que la homologación se mantiene sólo para algunas profesiones y certificados; aquellas que resultan críticas, claves y altamente reguladas.

- **La mayor flexibilidad del Reconocimiento como señal hacia el mercado laboral:** el Reconocimiento se muestra como una estrategia más ágil, integradora, y generalizada que —*manteniendo la rigurosidad de la comparación de equivalencias*— no llega a las exigencias de la homologación a todos los efectos porque se ciñe, la mayor parte de las veces, al reconocimiento profesional o de las competencias laborales. Implica reconocer y aceptar que una persona cuenta con una certificación de competencias laborales habilitante en su profesión u ocupación, aunque dicha certificación no sea 100% similar a la del país que acoge, ni haya sido sometida a una homologación previa. En este caso, se trata de una aceptación de tipo profesional, fruto de un acuerdo entre países o instituciones, dejando a la decisión del mercado de trabajo la posibilidad real de inserción laboral de la persona en directa relación con lo que cada perfil puede ofrecer en un contexto determinado.
- **Condición deseable pero no suficiente:** El propósito final de los procesos de homologación y reconocimiento mutuo de las certificaciones de competencias laborales otorgadas en un país respecto de otro es facilitar la movilidad de las personas que se trasladan entre esos países y su posterior incorporación al mercado laboral. Sin embargo, es fundamental afirmar que se trata de una condición deseable pero que de ninguna manera garantiza dicha incorporación. Existen otros elementos que resultan críticos para la incorporación al mercado laboral como son el permiso de trabajo o contar con una red o capital social.
- **El rol de la integración regional en el caso Europeo:** en la experiencia europea, la integración regional ha jugado un rol crítico para la armonización de instrumentos, recomendaciones de políticas, generación de consensos ratificados en decretos e, incluso, programas regionales que financian (como Erasmus+) la creación de metodologías y buenas prácticas. En definitiva, el peso de Europa es claro en el desarrollo de estos sistemas que gozan de cierta robustez aunque convivan, al mismo tiempo, con múltiples obstáculos y desafíos.
- **Elementos jurídicos y culturales sobre la migración existente en los países:** Otro aspecto a considerar es la relación con la cultura existente en los países de destino respecto de la migración en general y, en particular, los prejuicios sobre la población extranjera aún presentes en muchos países de la región y a nivel mundial. Las experiencias europeas, por ejemplo, muestran que si bien existen recomendaciones desde la Unión Europea que señalan a la validación y certificación de los saberes previos (adquiridos en origen) de las personas inmigrantes como un elemento necesario y que agrega valor al mercado de trabajo del país de acogida, sin embargo, en los Estados Miembros, en el ámbito de los servicios nacionales o regionales de certificación, hay escasa experiencia al respecto. Por lo tanto, las actitudes hacia las personas migrantes y las dificultades jurídicas para su regularización podrían convertirse en obstáculos para la incorporación al mercado laboral de este colectivo. Se trata por tanto de aspectos que deben ser abordados y gestionados desde las políticas públicas en cada país a objeto de avanzar hacia una cultura favorable a la migración.
- **Avanzar en la difusión de los acuerdos de reconocimiento y homologación de las certificaciones de competencias laborales:** El conocimiento e involucramiento activo de los empleadores y trabajadores de cada país en la gestación, diseño y posterior implementación de los acuerdos mutuos de reconocimiento y homologación de las certificaciones de competencias laborales es condición necesaria para facilitar su compromiso, respaldo y posterior aplicación en los diversos sectores de la economía. Sin este involucramiento activo se corre el riesgo de diseñar un sistema que no tenga condiciones reales para su aplicación futura y que no logrará generar los efectos buscados.
- **Avanzar en la visibilidad y valoración de las certificaciones de competencias laborales:** La confianza, validez y percepción de utilidad que represente para la ciudadanía en general y, en particular, para el mundo de los empleadores y trabajadores, los acuerdos de reconocimiento y homologación de las certificaciones de competencias laborales entre países estarán influidas por

la validez, confianza y percepción de utilidad que tenga cada sistema nacional ante su población. Por lo tanto, junto con avanzar en este tipo de acuerdos mutuos y su difusión, es imprescindible reforzar los esfuerzos a nivel nacional y también regional por fortalecer el estatus, conocimiento, validez y percepción de utilidad de cada uno de los sistemas de certificación en los países y de sus procesos, resultados e impactos. (este punto se retomará en la parte final del documento con propuestas específicas).

En consecuencia, un sistema de reconocimiento y homologación de certificaciones de competencias laborales es **un instrumento que puede favorecer la movilidad e integración laboral en un contexto de integración regional. Sin embargo, no es el único instrumento** ni el más efectivo, si no se cuenta con las condiciones legales requeridas, un contexto favorable a la migración, y no existe el compromiso del sector empresarial y sindical de aceptar y acoger este tipo de acuerdos mutuos entre los países y una suficiente valoración de las certificaciones de competencias laborales que se entrega a las personas que pudieran beneficiarse de los acuerdos de reconocimiento y homologación que se hayan establecido.



### 3. La equivalencia y solidez de los sistemas de certificación de competencias laborales en los países de la AP como plataforma para el reconocimiento y homologación

El propósito de un proceso de reconocimiento y homologación de las certificaciones de competencias laborales que se entregan en un país respecto de otro que recibe a una persona certificada, es que esa persona pueda hacer valer sus competencias laborales en el país de destino, sin necesidad de pasar nuevamente por un proceso de evaluación y certificación, facilitando así su incorporación, permanencia o movilidad en el mercado laboral. Esto implicaría, por ejemplo, que, al momento de buscar un empleo, el futuro empleador pueda ponderar las competencias efectivas de la persona y ofrecerle condiciones de contratación que se adecuen a estas, con la sola presentación del certificado que ha obtenido en su país de origen, reconocido u homologado por las instituciones nacionales responsables de la certificación de competencias laborales en el país de destino.

El reconocimiento de certificaciones y la homologación, así entendidas, debieran ser entonces el resultado de un acuerdo entre dos o más países que optan por aceptar como válidas las certificaciones de competencias laborales que son expedidas en cada país por instituciones oficiales que tienen por mandato legal el certificar las competencias laborales de las personas bajo ciertos procedimientos y condiciones establecidas y en el marco de principios rectores acordados entre las partes.

Para que este proceso de reconocimiento mutuo pueda operar y ser efectivo de cara a las personas que lo requieran, resulta clave la confianza que exista entre los países participantes respecto a la **validez** y **legitimidad** de las certificaciones entregadas; y que las condiciones de implementación de este tipo de acuerdos estén acordes a la realidad de las personas que se quiere beneficiar y sean simples, ágiles y cuenten con los apoyos necesarios.

Por **validez** nos referimos a que la promesa detrás de la certificación sea efectiva, es decir, que la persona que la haya recibido tenga las competencias laborales que la certificación indica, y que se hayan cumplido todos los protocolos necesarios para otorgarla con la debida calidad.

Por **legitimidad** nos referimos al acuerdo social que debe operar entre gobierno, trabajadores y empleadores en torno a un sistema de certificación de competencias para el mundo del trabajo y para la movilidad educativa y formativa (cuando corresponda). El valor de la certificación de competencia laboral radica en el compromiso, respaldo e involucramiento que estos tres actores, como mínimo, tienen respecto de los sistemas de certificación existentes en cada país.

Por **condiciones de implementación** nos referimos a los procedimientos operativos específicos que aplicará cada país para que puedan hacerse efectivos el reconocimiento y la homologación

acordada de cara a los usuarios que la demanden, lo que implica definir las etapas y mecanismos que deberán ocurrir al interior de cada institución responsable de la certificación de competencias, como los que deberá seguir el usuario interesado en estos procesos de homologación o reconocimiento. En este documento, como ya se ha señalado, se proponen los elementos generales que debieran considerarse en la implementación de los acuerdos de homologación y reconocimiento entre las instituciones responsables en los cuatro países de la AP, sin embargo, será tarea de cada país la identificación de los procedimientos específicos que deberá considerar dicha implementación según su realidad específica.

Teniendo en consideración los objetivos de un proceso de reconocimiento y homologación antes señalados y la necesidad de garantizar condiciones de confianza entre los cuatro países de la AP que concurren a establecer un acuerdo de reconocimiento y homologación de las certificaciones de competencias laborales, basado en la validez y confianza y en condiciones eficaces de implementación, se ha establecido que **el Informe Comparativo sobre los sistemas de certificación de los cuatro países de la AP, realizado bajo el mandato presidencial anterior y apoyado por el Programa Eurosocial+, es en un insumo fundamental para sustentar un acuerdo de voluntades que permita reconocer como válidas las certificaciones de competencias laborales que son expedidas en cada país**, en tanto ha quedado establecido que estas provienen de instituciones oficiales, que tienen un mandato legal de certificar las competencias laborales de las personas, bajo ciertos principios, procedimientos y condiciones de legitimidad, equivalencia y validez. Como se explicará más adelante, dicho acuerdo de voluntades se respaldará a través de un memorándum de entendimiento (MoU) entre los cuatro países.

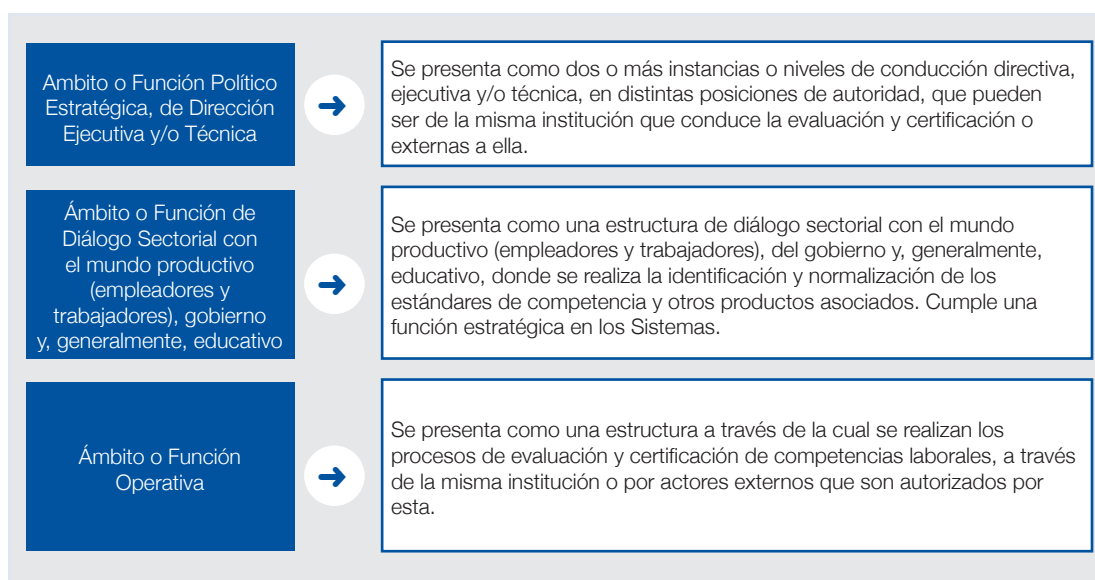
En coherencia con lo anterior, se identifican a continuación los principales elementos descritos en dicho **Informe Comparativo**, que evidencian la **equivalencia y solidez técnica de los cuatro sistemas y que constituyen los pilares** sobre los cuales se fundamenta el sistema común de reconocimiento y homologación.

Se analizaron los sistemas o iniciativas de evaluación y certificación de competencias laborales de las personas que implementan los cuatro países, en Chile, la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora; en Colombia, el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA; en México, el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, CONOCER; y en Perú, el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, MTPE, de ese país. Los principales elementos comunes que pueden ser destacados, aunque con algunas diferencias entre sí, en sus sistemas de certificación de competencias laborales, son los siguientes:

- Los cuatro países cuentan con **sistemas consolidados de evaluación y certificación de competencias laborales de las personas**, que tienen más de diez años de desarrollo (en los casos de ChileValora y el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de Perú (MTPE), más de diecisiete años en el caso de la evaluación y certificación de competencias laborales al interior del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, en Colombia y más de veinticinco años en el caso del CONOCER de México. Sin embargo, solo en dos casos, ChileValora y CONOCER, sus marcos normativos reconocen la existencia de un sistema nacional de certificación de competencias laborales como tal, aunque con distintas denominaciones. En el caso de Colombia, actualmente se encuentra en proceso de reglamentación el Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones. Por su parte, en Perú, no se reconoce hasta ahora la existencia de un sistema nacional de certificación de competencias laborales.
- En cuanto a su naturaleza institucional, dos de estas entidades tienen como misión principal la de **evaluar y certificar competencias laborales (ChileValora y CONOCER)**, y en las otras dos (SENA y MTPE) su misión considera **un mandato amplio en el ámbito de la formación**

**profesional** que incluye, entre otras funciones, las de evaluación y certificación de las competencias laborales de las personas.

- Respecto a la **rectoría de los sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales en los países de la AP**, CONOCER y ChileValora tienen, por mandato legal, esta rectoría en sus países. Por su parte, en el caso de Colombia, la rectoría de la evaluación y certificación recae en manos del Ministerio de Trabajo; mientras que, en el caso de Perú, es el propio MTPE quien la ejerce de acuerdo con su marco legal.
- En cuanto a su **gobernanza**, se observan estructuras de organización donde es posible identificar tres ámbitos o funciones principales en la toma de decisiones asociada a la gestión de los sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales en los países de la AP.



- El **diálogo social** es un elemento fundamental que está en la base de los cuatro sistemas analizados y **se constituye en un factor determinante de la legitimidad de la propuesta de valor que existe tras cada certificación de competencias laborales que se entrega a una persona**. Este modelo de diálogo social opera en dos niveles. Un primer nivel asociado a la gobernanza y función político-estratégica de los sistemas (a través de órganos colegiados de dirección superior con conformación tripartita), que están presentes en tres de las cuatro experiencias (SENA, CONOCER y ChileValora); y un segundo nivel, asociado a la estrategia de trabajo con los actores del mundo productivo (empleadores y trabajadores) y gubernamental, por medio de consejos, comités, mesas, u organismos sectoriales, en los que se incluye además, en tres de las cuatro experiencias, a los actores del mundo educativo y social.
- En cuanto al **financiamiento** de los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales, **sólo en el caso del SENA de Colombia el proceso es gratuito para las personas**, dado que es financiado con cargo al presupuesto del Estado. Mientras que, en el MTPE de Perú, ChileValora, y CONOCER de México, con algunas diferencias entre sí, los usuarios, tanto personas como empresas, deben pagar por este servicio un precio que es fijado por las propias entidades de evaluación y/o certificación, según criterios de mercado. La excepción en el caso del MTPE la constituye el programa Impulsa Perú que ofrece una línea de certificación gratuita para los usuarios y que, junto al Fondo Empleo, han financiado mayoritariamente los procesos realizados; y en el caso de Chile, las líneas de subsidio a la certificación de competencias que se implementan a través del Servicio Nacional de Empleo, SENCE.
- Las cuatro instituciones **cuentan con un proceso formal y conocido para identificar y normalizar las competencias, aunque cada institución aplica sus propios conceptos y**

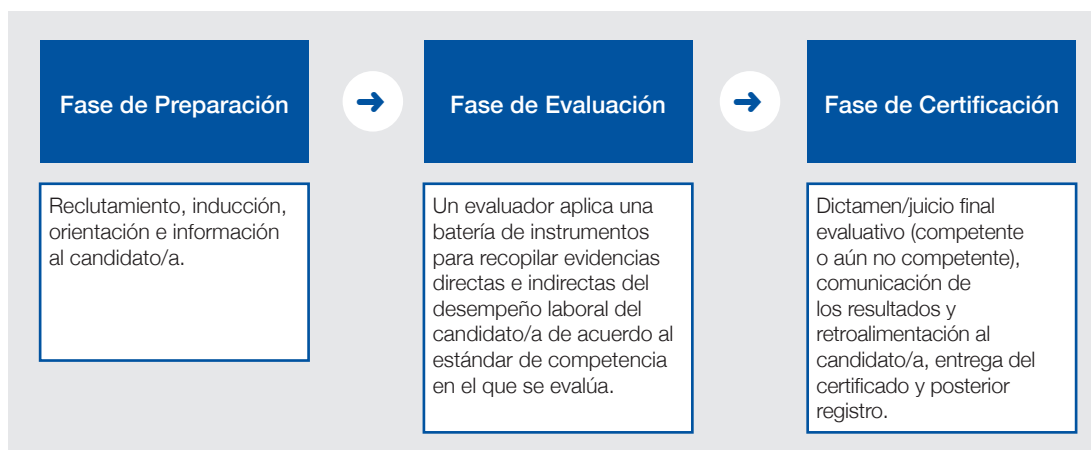
**definiciones.** Los **principios comunes** que rigen este proceso son: participación, transparencia, pertinencia y representatividad. Las instituciones tienen etapas bien definidas para abordar sus procesos de normalización o desarrollo de competencias laborales, las que responden a los objetivos estratégicos de cada institución y los modelos metodológicos adoptados en coherencia con sus marcos normativos. En cada uno de los cuatro países, se han elaborado guías metodológicas que definen, estandarizan y detallan los procedimientos que se siguen para el proceso de desarrollo y normalización de las competencias, destacando como elementos comunes, la aplicación del análisis funcional; el rol clave que juegan los actores del sector gobierno, productivo (empleadores y trabajadores) y educativo que participan liderando y validando estos procesos en instancias de diálogo (con la forma de consejos, comités, mesas u organismos); la conformación de una o más instancias o equipos de carácter técnico, integrados por expertos con experiencia vinculada a las funciones laborales que correspondan; la publicación de las normas, estándares y/o perfiles ocupacionales desarrollados en registros oficiales, asociados a clasificadores ocupacionales y/o de actividad económica; y su disponibilidad para la evaluación y certificación de competencias laborales y como referencia para la formación profesional y para el trabajo.

- En general, el proceso que siguen las instituciones para identificar y normalizar las competencias se puede agrupar en tres grandes fases que son identificables, y seguidas, en las cuatro experiencias y que tienen una duración entre tres a seis meses:



- Las cuatro instituciones **cuentan con un proceso formal y sistematizado para evaluar y certificar las competencias laborales de las personas**, que responde a una conceptualización común sobre el significado de cada uno de estos componentes (evaluar y certificar) y se organiza en una serie de fases y etapas que, independientemente de algunas diferencias en términos de su denominación, organización, escalas de evaluación y rúbricas, responde a una lógica común. Los **principios comunes** que rigen estos procesos son: Libre acceso o equidad, imparcialidad, transparencia, validez, confiabilidad, y objetividad o independencia. Respecto a **quién realiza el proceso de evaluación y certificación de las competencias**, en tres de las cuatro experiencias (ChileValora, CONOCER y MTPE), el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales de las personas está externalizado a una o más entidades que deben ser previamente autorizadas/acreditadas por la institución responsable del sistema. La excepción la constituye el SENA, designado como organismo certificador por el gobierno nacional mediante normativa gubernamental, que realiza dicho proceso a través de los Centros de Formación Profesional Integral de la propia institución, por lo que no opera ningún proceso de autorización previo.
- El proceso de evaluación y certificación de las competencias de una persona se estructura en **tres o cuatro fases**, con una duración entre cuatro a ocho semanas, que considera:





- En cuanto a la **población en movilidad** las cuatro instituciones analizadas en los países de la AP **están impulsando iniciativas recientes en materia de atención y acceso de la población migrante a los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales, por lo tanto, están mostrando sus primeros resultados y tienen importantes desafíos de mejora a futuro.** Dentro de estos desafíos, destacan ampliar las coberturas de atención de este grupo de población en materia de certificación de competencias, simplificar los requisitos y procedimientos para disminuir las barreras de entrada y permanencia de los migrantes en los procesos, abrir fuentes de financiamiento para solventar los gastos asociados a los procesos de evaluación con fines de certificación de esta población, y ampliar el nivel de conocimiento sobre las características y requerimientos específicos de la población migrante en materia de perfiles laborales y certificación de competencias. Por otra parte, el porcentaje de población migrante que está siendo atendido por los distintos sistemas es aún pequeño y sólo es posible cuantificarlo en el caso de SENA y ChileValora. Si bien no existen aún evaluaciones que permitan identificar logros y establecer mejoras, de manera cualitativa **ya se identifican algunos obstáculos tanto en el acceso de los migrantes a los procesos de certificación como en el cumplimiento de algunos de los requisitos y etapas exigidos por las instituciones.**
- Las cuatro instituciones analizadas tienen dentro de su mandato legal la función de entregar información u orientar **el diseño de una oferta de capacitación laboral que esté acorde a los estándares de competencia que son desarrollados** en sus respectivos procesos de normalización, con el objetivo de aportar pertinencia y facilitar a las personas el cierre de brechas de competencias que hayan sido detectadas en los procesos de evaluación. Los principales avances se observan en el proceso de generación de **una oferta de planes formativos o cursos de capacitación** basados en estos estándares, en tanto no se observan avances en cuanto a la disponibilidad de mecanismos sistemáticos que permitan a las personas **acceder a programas o cursos de capacitación donde puedan cubrir las brechas de competencias** que les han sido detectadas en los procesos de evaluación.
- Las instituciones analizadas están desarrollando iniciativas destinadas a **vincular los sistemas o programas de evaluación y certificación de competencias laborales con la educación formal**, con el objetivo principal de favorecer en las personas certificadas las opciones de continuidad de estudios por la vía del reconocimiento de sus aprendizajes y competencias previas. En algunas, existen lineamientos o marcos normativos de los países o de las propias instituciones que facilitan esa articulación. Sin embargo, se trata de acciones recientes que están empezando a mostrar algunos resultados, destacando en este ámbito los avances logrados por ChileValora y el SENA.
- Los países de la AP están desarrollando o ya cuentan con un **Marco Nacional de Cualificaciones** para sus respectivos sistemas de formación para el trabajo y educación, con distintos niveles de avance. El Marco Mexicano de Cualificaciones (MMC), el Marco de Cualificaciones

Técnico-Profesional de Chile (MCTP), el Marco Nacional de Cualificaciones de Colombia (MNC) y el Marco Nacional de Cualificaciones de Perú (MNC). Se trata de iniciativas que **son conducidas por los Ministerios de Educación en cada país**, sin embargo, en todos los casos, su abordaje ha sido a través de amplios grupos de trabajo interinstitucionales, en los que el rol de los Ministerios del Trabajo y/o de la institucionalidad de certificación de competencias laborales, ha sido fundamental. **En tres de los cuatro países (México, Perú y Colombia) el nivel de aplicación de estos marcos de cualificaciones en la certificación de competencias laborales se describe como baja o inexistente. Sólo en el caso de ChileValora existe un nivel de aplicación en el proceso de levantamiento de perfiles ocupacionales.**<sup>4</sup>

Los elementos revisados permiten a los países, y a las instituciones responsables, reconocerse mutuamente como sistemas legítimos, relativamente similares, con condiciones de calidad aceptados por el conjunto de actores involucrados y, en definitiva, como sistemas equivalentes y dialogantes en materia de reconocimiento de las competencias laborales. Sobre estas ideas, se puede articular una voluntad política y técnica vinculante para sacar adelante un sistema común de reconocimiento de certificaciones. En síntesis, estos elementos, de conjunto, constituyen la plataforma sobre la que se levanta un sistema de reconocimiento y homologación de certificaciones de competencias laborales.

---

4. En el informe comparativo se señala que, en el caso de México, el Marco Mexicano de Cualificaciones (MMC) se encuentra sin aprobación oficial y no tiene aplicación en el CONOCER. En el caso de Perú, se ha definido una estructura básica del Marco Nacional de Cualificaciones y otros elementos y este no tiene aplicación en la certificación de competencias laborales que implementa el MTPE de ese país. En el caso de Chile, se indica que ChileValora adoptó el Marco de Cualificaciones Técnico Profesional como un referente en sus procesos de levantamiento y acreditación de perfiles ocupacionales y que una de las etapas de su metodología consiste en asignar alguno de los niveles del MCTP a los perfiles ocupacionales que se construyen. Finalmente, en el caso de Colombia, se informa que el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) se encuentra en fase de reglamentación y a futuro se ha planteado que las cualificaciones sean uno de los referentes de los procesos de evaluación y certificación. En la actualidad, ni la certificación ni la formación para el trabajo están asociadas a los niveles de cualificación.

## 4. Propuesta de modelo operativo de reconocimiento y homologación de certificaciones de competencias laborales para los países de la AP

El Modelo operativo de reconocimiento y homologación de certificaciones de competencias laborales que se presenta a continuación considera el diseño de su estructura de funcionamiento desde la perspectiva de la ciudadanía y de las entidades responsables en cada uno de los cuatro países. Desde esa perspectiva, se reconoce que existen un conjunto de dispositivos que deberán definirse de manera más específica y concreta durante el período de pilotaje de este modelo, tales como, requisitos de incorporación de estándares/perfiles para la homologación y reconocimiento, identificación de fuentes de información para la ciudadanía, identificación de incentivos para la homologación y reconocimiento, entre otros aspectos.

### 4.1. Algunos conceptos

Antes de entrar de lleno en este capítulo, es necesario señalar brevemente qué se está entendiendo por los conceptos que componen la propuesta: modelo operativo, reconocimiento mutuo, homologación y certificaciones de competencias laborales.

- Un **modelo** es un prototipo que articula pautas y procedimientos que merecen ser seguidos y aplicados en tanto su ejemplaridad y valor. El que sea **operativo** implica que debe ser funcional para lo que se espera, que tenga posibilidad de utilizarse e implantarse, en este caso, para sostener la homologación y reconocimientos mutuos de certificaciones de competencias laborales en los cuatro países.
- Una **certificación de competencias laborales** es un documento oficial que señala que la persona es hábil, capaz y apta en aquellas competencias laborales que están mencionadas (acreditadas) en este documento. Significa que la persona ha participado y aprobado un proceso riguroso de evaluación de sus competencias, que se ha llevado a cabo comparando las que la persona tiene con estándares de desempeño normalizados previamente. La certificación de competencias laborales **se concibe como un medio para alcanzar objetivos superiores**, como 1) mejorar la empleabilidad, y la movilidad laboral y educativa de quienes la reciben, además de su autoestima y visibilidad en la sociedad; 2) mejorar la productividad de las empresas u organizaciones que contratan personas certificadas o bien certifican a sus trabajadores actuales; y 3) finalmente, de los países en general, en tanto es una herramienta que permite identificar y estandarizar los requerimientos de capital humano de las empresas y organizaciones, evaluar las brechas de competencia que existen en aquella parte de la población que accede a estos sistemas, y orientar procesos de capacitación y formación que permitan cubrir esas brechas y formar a las personas según las competencias que son demandadas por el mercado del trabajo.

- Para efectos de este Modelo, se entenderá por **homologación** al proceso de aprobación formal de certificaciones de competencias laborales emitidas por los países de la Alianza del Pacífico que tiene como respaldo un memorándum de entendimiento y **un análisis de equivalencia de estándares y de procesos** de certificación entre estos países. La homologación de las certificaciones pondrá en igualdad la certificación emitida en el país de origen con la certificación equivalente en el país de destino. Los países podrán solicitar (cuando corresponda) las licencias o requisitos habilitantes asociadas a las certificaciones otorgadas, para las ocupaciones reguladas y no reguladas, de acuerdo con la legislación y normativa vigente de cada país.
- Para efectos de este Modelo se entenderá por **reconocimiento, al proceso de aceptar como legítimas y válidas** las certificaciones de competencias laborales obtenidas por una persona en alguno de los cuatro países de la AP, que no tengan un estándar homologado (equivalente) en el país de destino y cuenten con el respaldo de un memorándum de entendimiento y un proceso administrativo de verificación de la certificación en el país de destino.

Una vez revisados los conceptos que están integrados en esta propuesta, en los puntos siguientes se describe el Modelo que ha sido elaborado en un trabajo conjunto con la Red de Expertos de certificación de competencias laborales del grupo técnico laboral de la Alianza del Pacífico.

## 4.2. Contexto general del Modelo: un acuerdo de confianza política entre los países de la AP

En primer lugar se debe señalar que el modelo operativo que se propone en este documento tiene como contexto general un acuerdo de confianza política entre los países de la AP, que se encuentra, en el momento actual, en fase de revisión, que plasmará la voluntad de las autoridades de los cuatro países de avanzar hacia la homologación y reconocimiento de las certificaciones de competencias laborales como instrumento que facilite la movilidad e inserción laboral de las personas al interior de la AP. Dicho acuerdo, que está siendo liderado por el Grupo Técnico Laboral de Alianza Pacífico, se denominará **Memorándum de Entendimiento** (MoU, por sus siglas en inglés).

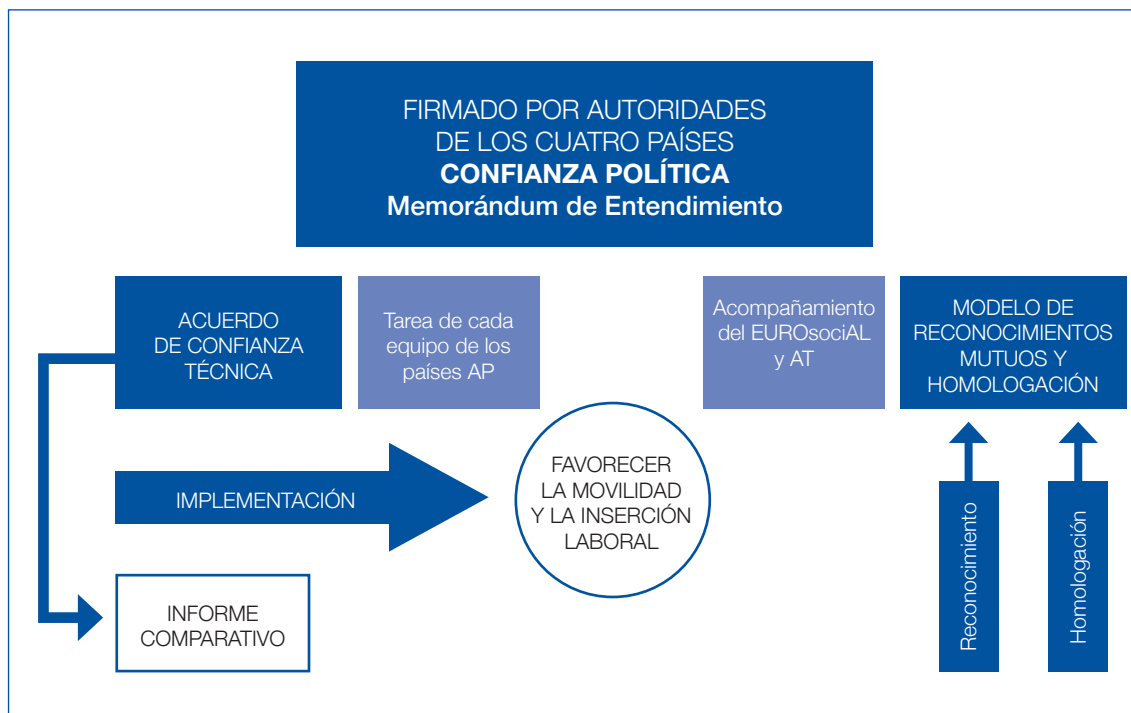
Este MoU será un elemento fundacional para avanzar en la generación y posterior implementación de un sistema de homologación y reconocimientos mutuos de las certificaciones de competencias laborales en tanto contendrá el mandato político de los presidentes para avanzar en esta materia.

Será además el documento formal donde quedará plasmada la voluntad y confianza política necesarias para dar viabilidad al modelo operativo que se haya acordado entre los cuatro países.

Por su parte, dicha confianza política se sustenta en la confianza técnica que ha sido alcanzada por los cuatro países en la medida que las evidencias generadas en la fase anterior del estudio comparativo realizado han arrojado que los sistemas son equivalentes y de calidad similar, más allá de sus diferencias.

En la siguiente figura 1 se refleja la cobertura que otorga este MoU a todo el proceso de trabajo que han llevado a cabo los países de la AP para avanzar hacia un modelo de reconocimiento y homologación de las certificaciones de competencias laborales, los distintos elementos que se han tenido en cuenta y su integración.

Figura 1. Elementos que integran el camino hacia un modelo de reconocimiento y homologación de certificaciones de competencias laborales de los países de la AP



En términos generales, el esquema grafica lo siguiente:

- **Memorándum de entendimiento:** instrumento que dará cobertura, legitimidad y viabilidad política a la implementación del sistema operativo de reconocimiento y homologación y, a la vez, a las certificaciones que, en cada uno de los trámites a los que se opte, se reconozcan y homologuen las personas. Cabe señalar que en la base de este MoU está favorecer **la movilidad (educativa y de formación cuando corresponda) y la inserción laboral de trabajadores/as** en los países de la Alianza del Pacífico, que es el propósito mayor al que sirve este proceso.
- **Acuerdo de confianza técnica:** Los países de la AP concurren al diseño y elaboración de un modelo de homologación y reconocimiento, habiendo demostrado previamente —a través de estudios nacionales y comparativos— las condiciones de solidez, legitimidad y equivalencia de sus respectivos sistemas nacionales de certificación de competencias laborales, lo que les permite **reconocer como válidas las certificaciones de competencias laborales que son expedidas en cada país**, en tanto estas provienen de instituciones oficiales, que tienen un mandato legal de certificar las competencias laborales de las personas, bajo ciertos principios, procedimientos y condiciones comunes, más allá de las diferencias existentes. Este acuerdo entrega certeza técnica al MoU y debiera facilitar el involucramiento activo de los diferentes actores de los sistemas en cada país, disminuyendo las reticencias, rechazo o vivencias de imposición al hallarse, el sistema de reconocimiento y homologación, mandatado tanto por un memorándum de entendimiento suscrito por las autoridades de los países y un acuerdo de confianza técnica fundado en un estudio comparativo entre los sistemas.
- **Informe Comparativo de los sistemas de certificación de los países de la AP:** documento que presenta los resultados del estudio descriptivo de los sistemas de certificación de competencias laborales de cada uno de los países de la AP y su comparación. Sus resultados constituyen la base del acuerdo de confianza técnica entre los países de la AP. Requiere ser conocido, revisado y utilizado por los diferentes agentes técnicos implicados de manera de solventar la confianza técnica de los equipos que se verán afectados por los reconocimientos mutuos y las

homologaciones. De lo contrario, se corre el riesgo de que el sistema no se logre implantar, tarde mucho en hacerlo o esté marcado por los desajustes o desavenencias técnicas. Peligrará, en definitiva, el acuerdo político (MoU) pudiendo quedar reducido a una declaración de intenciones sin aplicabilidad práctica, al menos en el mediano y corto plazo.

- **Modelo de reconocimiento mutuo y homologación de certificaciones de competencias laborales** (en adelante “el Modelo Operativo” o por sus siglas MRMyHCCL): describe los componentes, etapas y procedimientos que se deben seguir para avanzar hacia un reconocimiento u homologación de los certificados de competencias laborales que una persona ha recibido en algunos de los países que integra la AP, en otro país de destino de esta misma alianza. Se proponen dos posibilidades o vías para intentar dar amplia cobertura a las distintas certificaciones de competencias laborales que se entregan, alcanzando así, a todas las personas certificadas que pudieran requerir de estos reconocimientos para facilitar su movilidad e inserción laboral en los países de destino, sin dejar a nadie atrás. Por esto, en el lado derecho del esquema 1 se adelantan las dos vías propuestas que compondrían “El Modelo Operativo”, que resulte viable para los países de la AP, velando por porque sea inclusivo para diferentes colectivos que hayan logrado diferentes tipologías de certificados.
- **Implementación:** “El Modelo Operativo” que se ha diseñado y acordado entre los países debe pasar a una etapa de implementación por parte de los países de la AP. Por implementación nos referimos a los procedimientos específicos que aplicará cada país para que pueda hacerse efectiva la homologación y el reconocimiento que hayan sido acordados de cara a los usuarios que los demanden, lo que implica definir las etapas y mecanismos concretos que se aplicarán al interior de cada institución responsable de la certificación de competencias en cada país, y entre las instituciones de cada país participante, como los que deberá seguir el usuario interesado. Para ello, es fundamental que cada institución realice una adecuada integración del modelo a su realidad y condiciones particulares. Para apoyar esta etapa se propondrá una Hoja de Ruta que fije las etapas e hitos clave que permitirán una implementación paulatina por parte de los países, que permita probar algunos de los dispositivos propuestos, evaluar y mejorar y ajustar lo necesario. Un aspecto fundamental por considerar es que cada país debe evaluar los protocolos y procedimientos específicos requeridos dada su propia institucionalidad.

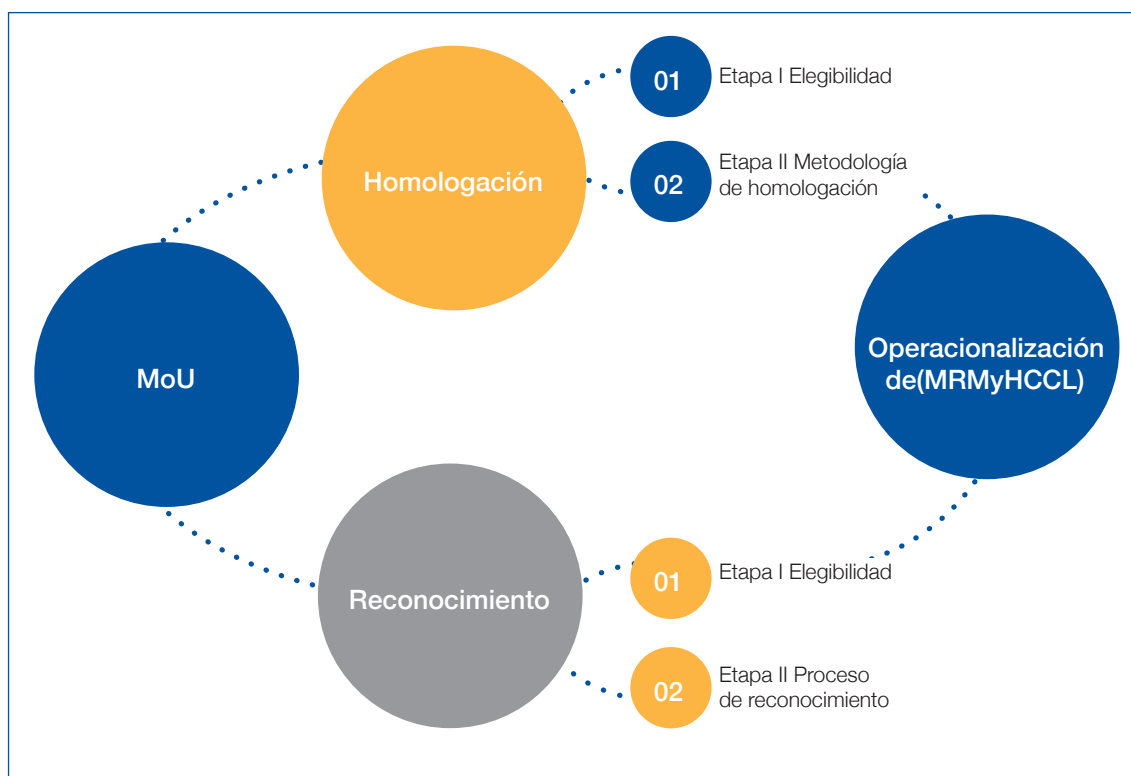
En el siguiente apartado, se profundiza en “El Modelo Operativo” detallando el alcance y posibles procedimientos generales en cada una de las vías sugeridas.

### 4.3. Modelo operativo de reconocimientos mutuos y homologación de certificaciones de competencias laborales (“El Modelo Operativo” o por sus siglas MRMyHCCL)

Como se señalaba anteriormente, un modelo es un prototipo que articula pautas y procedimientos que merecen ser seguidos y aplicados en tanto su ejemplaridad y valor. En el caso que nos aplica, se ha buscado que este modelo tenga una amplia cobertura a las diversas certificaciones de competencias laborales que son emitidas por los países y permita agilizar los procesos de reconocimiento entre los cuatro países de cara a los usuarios que podrían verse beneficiados.

Por esta razón, el modelo se aterriza en dos vías o caminos simultáneos, por una parte, el **Reconocimiento mutuo de las certificaciones de competencias laborales**, y de otra, la **Homologación de las certificaciones**. Ambos caminos, si bien tienen objetivos diferentes, pueden converger o, incluso utilizarse secuencialmente, y permiten abarcar diversas certificaciones de competencias que otorgan las instituciones.

Figura 2. Modelo operativo (MRMyHCCL)



Fuente: Elaboración propia con base en aportaciones del GTL y la Red de Expertos de la AP en el marco de la construcción del Modelo operativo para la homologación y reconocimiento de certificaciones de competencias laborales en la Alianza del Pacífico-2021.

Revisemos a continuación, las dos vías o caminos que se proponen:

#### 4.3.1. Reconocimiento de certificaciones de competencias laborales

Como ya se ha señalado, para efectos del MRMyHCCL, se entenderá por reconocimiento, el aceptar como legítimas y válidas las certificaciones de competencias laborales obtenidas en alguno de los países de la AP, que no tengan un estándar homologado (equivalente) en el país de destino. El reconocimiento tendrá como respaldo el MoU y el acuerdo de confianza técnica e implicará un proceso administrativo de verificación de la certificación otorgada entre los países.

Dicho proceso de reconocimiento de certificaciones de competencias laborales tendrá un objetivo principalmente ocupacional, orientado a facilitar a una persona el ejercicio en el mercado laboral de una determinada función o perfil laboral en el país de destino, por medio del reconocimiento del certificado de competencias laborales asociadas a un determinado estándar de competencia, que le ha sido otorgado en su país de origen, correspondiente a alguno de los países de la AP. En general, este reconocimiento operará en aquellos certificados basados en estándares de competencias que no requieran de alguna credencial o requisito habilitante, ni se vinculen a ocupaciones reguladas, o en aquellos donde los países de la AP hayan acordado no realizar un proceso de homologación previo.

Su aplicación, en este esquema multilateral de confianza mutua entre los países de la AP, debiera tener un carácter automático sin más trámite que las verificaciones administrativas que se estimen



necesarias, en tanto ya se ha establecido la validez y legitimidad de dichas certificaciones de competencias laborales.

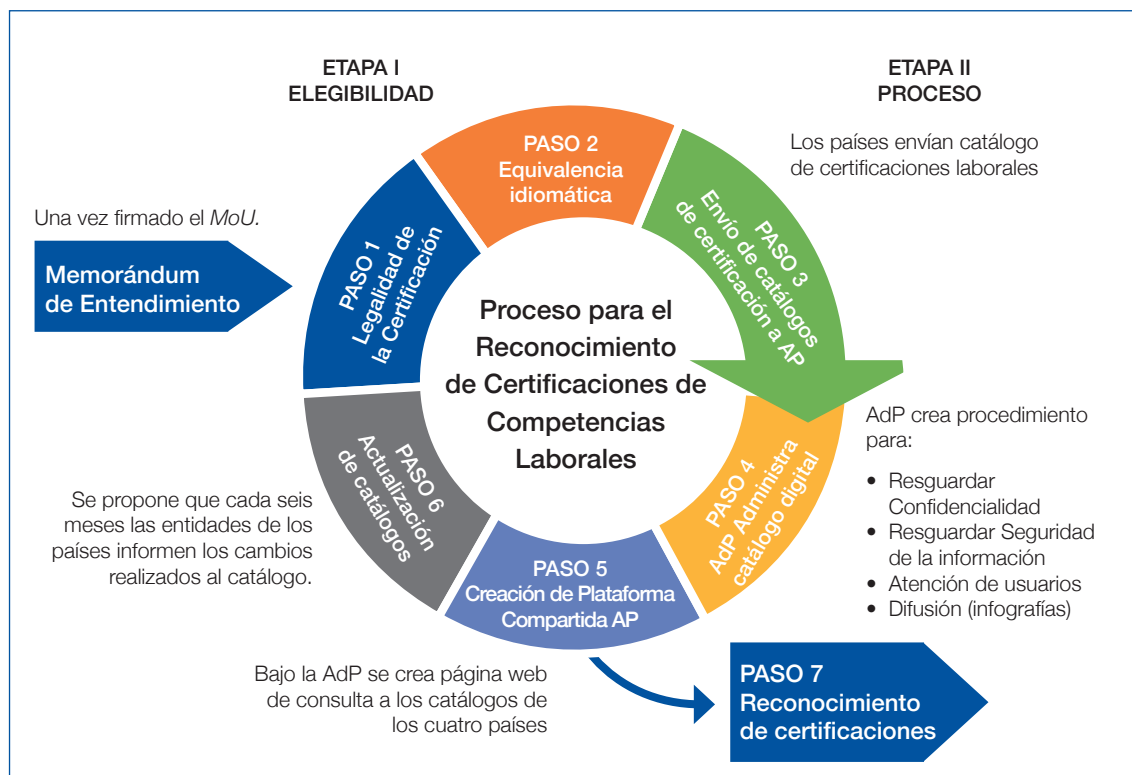
**A esta vía podrán optar todas las certificaciones de competencias laborales asociadas a estándares de competencias que existan en uno, dos, tres o los cuatro países de la AP en los cuales, por la naturaleza de los certificados o de los estándares en los que se basan, o bien la mera decisión y acuerdo entre dos o más de estos países, no se haya realizado un proceso de homologación o bien se haya optado por no realizarlo.**

En este caso, las certificaciones deberán mantener su código y nombre de origen como su antecedente de clasificación al interior de los países; como por ejemplo i) Código CIUO ii) Sector y subsector, iii) código ámbito desempeño, iv) nombre de unidades de competencias laborales o su equivalente.

Las certificaciones que podrán formar parte del reconocimiento serán **todas** aquellas vigentes en los catálogos o registro públicos que agrupan los estándares de competencia que han sido formalmente aceptados por cada institución y que se hayan informado a los países de la AP dentro del período denominado **“Proceso para informar Certificaciones de Competencias Laborales que podrán optar al reconocimiento”**.

En la figura 3 se incluye un esquema que define las etapas del Proceso de Reconocimiento.

**Figura 3. Proceso de Reconocimiento de Certificaciones de Competencias Laborales países de la AP**



Fuente: Elaboración propia con base en aportaciones del GTL y la Red de Expertos de la AP en el marco de la construcción del Modelo operativo para la homologación y reconocimiento de certificaciones de competencias laborales en la Alianza del Pacífico -2021.



A continuación, se describe cada una de las etapas que considera el proceso de reconocimiento mutuo:

### **Etapa 1. Elegibilidad de las certificaciones propuestas al Reconocimiento**

Se entiende por elegibilidad al proceso de revisión del alcance y pertinencia de los estándares y sus certificaciones derivadas, las que han sido seleccionadas y acordadas previamente por los países de la AP y que serán parte del reconocimiento derivado del Mou.

Paso 01. Legalidad de la certificación: Se entenderá por legalidad de la certificación la oficialidad de la misma y del estándar en que se basa, los que deberán ser informados por el órgano rector autorizado<sup>5</sup> de los cuatro países, según se explica en la Etapa 2 del procedimiento.

Paso 02. Equivalencia idiomática. En el caso de los países de la Alianza del Pacífico, la equivalencia idiomática está asegurada al ser el castellano la lengua oficial de los cuatro países. De existir estándares basados en países de habla distinta o de lenguas de los pueblos originarios, estos deberán ser traducidos al castellano procurando conservar la calidad técnica de los estándares.

### **Etapa 2. Proceso de reconocimiento**

**Paso 03. Envío/Información de catálogos o registros de estándares de competencia:** Los catálogos o registros públicos donde se administran los estándares de certificación que han sido autorizados por las instituciones oficiales de certificación de competencias laborales cada país, son los inputs básicos para el proceso de reconocimiento. Por ello, se plantea que estos sean enviados o informados por el Órgano Rector del sistema nacional de certificación de competencias laborales en cada país, o por la entidad o persona que el organismo designe, en forma consolidada y en el período que se establezca, a la Presidencia Protém-pore de la AP o la unidad o entidad que ésta defina.

Dicho catálogo o registro deberá identificar los estándares de competencia para los cuales estará abierta la opción del reconocimiento, según la decisión de cada país o bien el acuerdo entre dos, tres, o los cuatro países de la AP. Se propone que los representantes de las instituciones envíen/ informen sus catálogos o registros de estándares de competencia en una planilla de cálculo a quien tenga la Presidencia Protém-pore y que mantengan actualizadas sus plataformas de consulta en línea. Dicho catálogo o registro deberá enviarse inicialmente completo y enviar una actualización cada seis meses.

**Paso 04. Administración de catálogos o registros de estándares de certificaciones laborales:** la AP, a través de la Red de Expertos de Certificación de Competencias Laborales del Grupo Técnico Laboral y la Presidencia Protém-pore, deberá crear procedimientos para i) Resguardar Confidencialidad, ii) Resguardar Seguridad de la información, iii) Atención de usuarios, iv) Difusión y procedimientos emergentes que sean solicitados por los países.

**Paso 05. Creación de plataforma compartida de la Red de Expertos de Certificación de Competencias del Grupo Técnico Laboral AP:** La AP, a través de la Presidencia Protém-pore, deberá impulsar la creación de una plataforma compartida de consulta de estándares de certificación y de personas certificadas (si correspondiere), inicialmente alojada en la página oficial

5. Por Organismo rector, en el caso de los países de la AP, se entiende a ChileValora, en el caso de Chile; al CONOCER, en el caso de México, al Ministerio del Trabajo de Colombia, y al Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en el caso del Perú.

de la AP, respetando la protección de los datos personales y cumpliendo la normativa vigente en cada país.

**Paso 06. Actualización de catálogos:** se propone que, cada seis meses, las entidades de los países informen los cambios realizados a los catálogos o Registro Públicos del país. Quien debiera solicitar formalmente el envío de los catálogos actualizados es la AP a través de la Presidencia Pro-tém-pore, este paso es el que genera la sustentabilidad del proceso.

**Paso 07. Reconocimiento de Certificaciones de Competencias Laborales de cara a los usuarios solicitantes:**

El proceso de solicitud y tramitación de un reconocimiento de las certificaciones de competencias laborales tiene por objetivo que las personas que poseen un certificado de competencia laboral otorgado por las instituciones oficiales y autorizadas en alguno de los países AP, puedan obtener el reconocimiento de esa certificación en otro país integrante de la AP.

Este proceso será siempre voluntario y deberá ser realizado por el poseedor de la certificación ante la institución responsable del país de destino.

Las instituciones participantes y firmantes del MoU deberán proveer las condiciones generales para el funcionamiento de los procesos de reconocimiento de certificaciones de competencias laborales, y será cada institución quien resolverá internamente los medios que empleará para operacionalizar su implementación. No obstante, deberán considerarse como elementos de base aquellos lineamientos que hayan sido acordados por la Red de Expertos del GTL de la AP.

En el caso del reconocimiento, al ser un proceso basado en los principios de confianza mutua y la equivalencia en los procesos de certificación, no se requiere de una escala de análisis para que se dictamine el reconocimiento.

Para asegurar la calidad en la tramitación administrativa del reconocimiento, las instituciones responsables deberán contar con un procedimiento de atención al usuario que determine un responsable de la tramitación (punto focal) quien será el encargado de: i) recepcionar las solicitudes, ii) consultar y corroborar antecedentes, iii) procesar la solicitud del usuario. La institución responsable deberá emitir la carta de reconocimiento de certificaciones al solicitante, de ser aceptado.

Las instituciones oficiales en cada país deberán generar los mecanismos específicos que aplicarán destinados a atender las solicitudes que se reciban, realizar las verificaciones administrativas que sean acordadas y emitir el reconocimiento.

Los estándares, y sus certificaciones de competencias laborales asociadas, que se reconocerán serán los que estén vigentes al momento de la solicitud, estos podrían ser:

- Perfil ocupacional (PO)
- Unidad de Competencia Laboral (UCL)
- Estándar de Competencia Laboral (ECL)
- Normas Sectoriales de Competencia Laboral (NSCL)
- Estándar de Competencia (EC)
- Estructura Funcional de la Ocupación (EFO)

En el punto 4.3.3 se propone un procedimiento general que podrían seguir las instituciones para operacionalizar el reconocimiento y homologación de cara a los usuarios.

#### 4.3.2. Homologación de certificaciones de competencias laborales

Como ya se ha señalado, para efectos del MRMyHCCL, se entenderá por homologación al proceso de validación formal de certificaciones de competencias laborales emitidas por los países de la AP y que tiene como respaldo un acuerdo de entendimiento, un análisis de equivalencia de estándares y de procesos de certificación entre los países.

La homologación de las certificaciones pondrá en igualdad la certificación emitida en el país de origen con la certificación equivalente en el país de destino y con ello las licencias o requisitos habilitantes para las ocupaciones reguladas y no reguladas, siempre en el marco de certificaciones emitidas por órganos formales y con competencia para ello. Este dictamen positivo, tiene los mismos efectos jurídicos que la certificación con la que ha sido comparado y, por lo tanto, tiene validez a todos los efectos, como si hubiera sido emitido por el país o la institución que lo ha evaluado. En definitiva, se trataría de un reconocimiento a todos los efectos.

Amparados en esta definición cabe preguntarse ¿qué tipo de certificaciones de competencias laborales formarán parte de la homologación?, es decir ¿para qué tipo de certificaciones esto será exigible?

En términos generales, el proceso de homologación se debería aplicar para aquellas certificaciones de competencias laborales en las que, luego de un proceso de análisis entre dos, tres o los cuatro países de la AP, se haya recomendado la conveniencia de su homologación, por razones o situaciones fundadas.

Dentro de estas razones o situaciones se describen, a manera referencial, las siguientes:

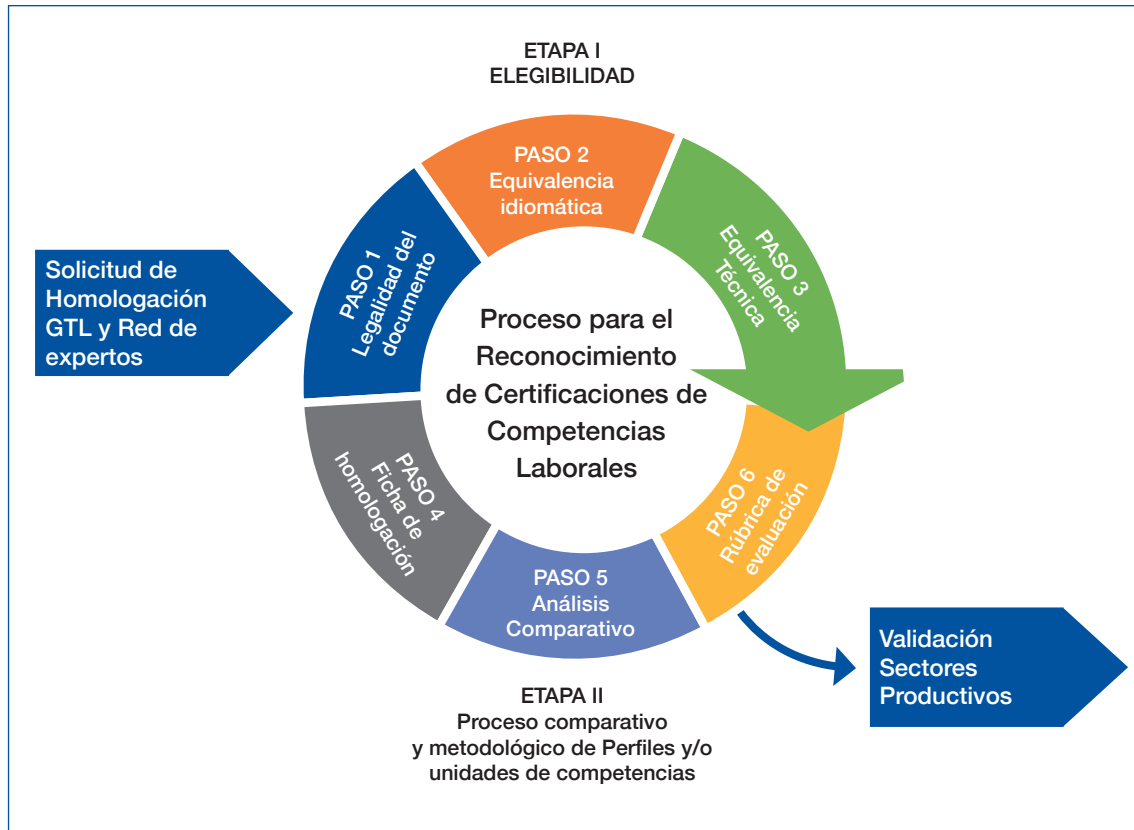
- Certificaciones de competencias laborales asociadas a funciones laborales u ocupaciones que resulten estratégicas para todos los países, por ejemplo, en los ámbitos de las tecnologías, energías limpias u otros a pactar entre los países. Sobre esto, la red deberá avanzar y establecer un listado preliminar sobre este tipo de funciones laborales u ocupaciones.
- Estándares de competencias que pertenecen a áreas reguladas dentro de cada país. Por ejemplo, en Colombia se utiliza este concepto para identificar áreas críticas donde se exige una titulación específica.
- Certificaciones de marca y estándares internacionales que son reconocidos en el caso de CO-NOCER y del SENA, aunque no existan como categorías en ChileValora o el MTPE de Perú. En este caso, la homologación se plantearía, para estos certificados entre los dos países.
- Certificaciones de competencias laborales que impliquen una acreditación adicional habilitante, como se da en el caso de Chile (ChileValora) para los instaladores de energía (gas y electricidad).
- Otras categorías que se pacten o construyan, por ejemplo, asociadas a certificaciones de competencias laborales estratégicas seleccionados por dos, tres o los cuatro países y que, a la vez, fijen normas de competencias comunes en el futuro. Sobre esto, la red deberá avanzar y establecer un listado preliminar sobre categorías estratégicas.

Con relación al proceso y la metodología de aplicación de la homologación, a continuación, se propone una metodología que está basada en un estudio comparativo de perfiles y estándares de

competencias laborales en AP que fue realizado por el GTL y la Red de Expertos con apoyo del programa EUROsocial el año 2020.<sup>6</sup>

En la figura 4 se describe el proceso de Homologación de Estándares de Competencias Laborales, las certificaciones y las etapas que considera.

**Figura 4. Metodología de homologación de estándares de competencias laborales**



Fuente: Figura elaborada con base en "Metodología para la homologación de perfiles y estándares de competencias laborales", Alianza del Pacífico, mayo 2021.

A continuación, se describen las etapas del proceso de homologación:

### Etapa 1. Criterios de elegibilidad de los estándares de competencias laborales

Por elegibilidad se entiende en este caso que los estándares de competencias que van a ser parte del proceso de homologación cumplan determinados requisitos para optar al procedimiento. Sin estos, no se podría solicitar la apertura del expediente para la homologación de los certificados de competencias laborales.

**Paso 01. Legalidad de los documentos** (Estándar de competencias). Se entenderá por legalidad del documento la oficialidad del mismo emitido por las instituciones oficiales de certificación de competencias laborales de los cuatro países de la AP.

6. ChileValora (2020) "Propuesta de Catálogo Compartido de Perfiles Profesionales Homologados de los Países de La Alianza del Pacífico".

**Paso 02. Equivalencia idiomática.** En el caso de los países de la Alianza del Pacífico, la equivalencia idiomática está asegurada al ser el castellano la lengua oficial de los cuatro países.

**Paso 03. Equivalencia técnica.** La Clasificación de las competencias y ocupaciones es un elemento comparable y equivalente, debido a que los países adhieren una clasificación internacional. Colombia agrupa las ocupaciones de acuerdo con la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones – CIUO-08 y los sectores según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme – CIIU y en Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia – CUOC. Chile agrupa las ocupaciones de acuerdo CIUO-08 y los sectores según CIIU. México agrupa las ocupaciones en el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones – SINCO, y los sectores económicos en el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte – SCIAN. Perú agrupa las ocupaciones en el Catálogo Nacional de Perfiles Ocupacionales – CNPO

Para efectos de la homologación de certificaciones de competencias laborales es importante establecer que **no existe** una unidad de certificación común para los países AP, esto se explica porque los países tienen unidades de certificación diferentes, que son explicadas por diversas variables, tal como quedó refrendado en el informe comparativo de los sistemas.

Asimismo, debe considerarse que la comparación entre los estándares de los países resulta un proceso lento y complejo debido a las siguientes variables:

- Alto volumen de estándares de competencias que han sido identificados y autorizados por los distintos sistemas de certificación en los cuatro países.
- La existencia de competencias Transversales, Genéricas y Conductuales definidas al interior de los estándares, que no son homologables entre los países, debido a que cada país, sector e incluso ocupación define aquellas competencias que acompañarán a las competencias técnicas.
- La existencia de marcos de cualificaciones vigentes y con diversos niveles de desarrollo en cada país y la inexistencia de un marco de cualificaciones de alcance regional o asociado a los países de la AP que pudiera servir de referente común, como sí existe en el caso de Europa a través del Marco Europeo de Cualificaciones.
- Las diferencias en la organización y clasificación de los sectores productivos que aplica cada uno de los países de la AP.
- La existencia de distintas modalidades de certificación aplicadas en los países de la AP.

Sin embargo, existen algunas situaciones en las que el proceso de homologación se puede ver facilitado. Dos ejemplos en esta línea.

- En el caso de las ocupaciones que basan su construcción bajo lineamientos o estándares internacionales (electricidad, gas, refrigeración y climatización) es posible identificar una mayor afinidad técnica en la organización, redacción y delimitación del alcance en los estándares, siendo un facilitador en el proceso de homologación.
- Cada país tiene algunas normas internas que pueden ser ponderadas en la homologación, por ejemplo, en los Instaladores de Gas domiciliario, en el caso de Chile, el ente regulador es la Superintendencia de electricidad y combustibles – SEC, en el caso de Perú, es el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería – OSINERGMIN. Por su parte, En México, la autoridad es la Comisión Reguladora de Energía – CRE y en Colombia el Ministerio de Minas y Energía – MinENERGIA.

Una vez superados los pasos anteriores (etapa 1) se debe realizar un análisis y evaluación detallada para resolver el proceso de homologación y poder en última instancia responder a la solicitud que realizará una persona. Las respuestas posibles son:

- I. La certificación se homologa;
- II. Se rechaza la homologación describiendo los motivos; o bien,
- III. La homologación queda sujeta a que se cumplan ciertos requisitos o se aborden a futuro las restricciones que el país, las instituciones o el sector económico/productivo puedan haber considerado, como, por ejemplo: formación, estudios, experiencia adicional, licencias o requisitos habilitantes, salud compatible, etc.

A partir de este momento, los aspectos que se valorarán con mayor detenimiento serán:

- Competencia (nivel de cualificación, organización, similitud en el contenido, redacción).
- Actividad clave (organización, similitud en el contenido, redacción).
- Criterio de desempeño (organización, similitud en el contenido, redacción).
- Equipos herramientas y materiales.
- Contexto laboral de la ocupación.
- Conocimientos adicionales.

Como conclusión de esta etapa, los estándares de competencias que son elegibles son:

#### 1. Por su legalidad u oficialidad, documentos de:

- Servicio Nacional de Aprendizaje – MinTrabajo/SENA, (Colombia)
- Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales – ChileValora, (Chile)
- Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales – CONOCER, (México)
- Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral. (Perú)

#### 2. Por su equivalencia técnica:

- Perfil ocupacional (PO)
- Unidad de Competencia Laboral (UCL)
- Estándar de Competencia Laboral (ECL)
- Normas Sectoriales de Competencia Laboral (NSCL)
- Estándar de Competencia (EC)
- Estructura Funcional de la Ocupación (EFO)

#### 3. El contenido analizado en la homologación:

- Competencia (nivel de cualificación, organización, similitud en el contenido, redacción)
- Actividad clave (organización, similitud en el contenido, redacción)
- Criterio de desempeño (organización, similitud en el contenido, redacción)
- Equipos herramientas y materiales
- Contexto laboral de la ocupación
- Conocimientos

## Etapa 2. Definición de criterios y herramientas de análisis detallado de contenidos

**Paso 04. Ficha de homologación.** Es el documento que tendrá que aplicar el o la evaluadora para ir registrando el análisis de la documentación.

**Paso 05. Documentos para analizar.** Es el conjunto de documentos sometidos a análisis para determinar los niveles de equivalencias y similitudes de la certificación en cuestión con otra del país en el que se ha solicitado la homologación.

**Paso 06. Rúbrica de evaluación.** Dictamen que se emite por parte del organismo que podrá corresponder a: i) Resultado positivo de homologación, ii) Rechazo de homologación o bien, iii) Resultado condicionado a que se cumplan requisitos o se completen cuestiones que faltan (con formación, estudios, experiencia adicional, etc.).

El dictamen final sobre la homologación deberá ser solventado de acuerdo con una escala de análisis que también es propuesta en el estudio mencionado. La siguiente tabla propone la escala que ejemplifica cómo aplicar el análisis.<sup>7</sup>

### Escala de análisis para la homologación. Resultado positivo

Para obtener el resultado positivo debe ajustarse al menos a cuatro ítems de la descripción.

Descripción	Resultado
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumple con los requisitos de legalidad, equivalencia idiomática y presenta elementos básicos en la construcción de competencias como, por ejemplo: Sector productivo, Unidades de competencia, actividades clave, criterios de desempeño, ámbito ocupacional, propósito, conocimientos y equipos herramientas y materiales.</li> <li>• Las competencias y actividades clave abordan el contenido de las tareas de la ocupación presentando criterios técnicos comunes, fácilmente identificables a través de palabras claves y ámbitos ocupacionales similares.</li> <li>• Existe similitud en la construcción metodológica de las competencias (Redacción, Organización, Nivel de cualificación, Similitud en el contenido).</li> <li>• Presenta equivalencia (o igualdad) en la taxonomía empleada en la construcción de competencias y actividades clave.</li> <li>• Presenta equivalencia en la norma internacional que regula el sector o a los perfiles, como, por ejemplo, normas de seguridad, electricidad, construcción, transporte u otros.</li> <li>• No presenta restricciones de ingreso al mercado laboral como licencias, certificaciones, habilitaciones.</li> </ul>	Homologable

### Escala de análisis para la homologación. Resultado condicionado.

Para obtener un resultado condicionado debe ajustarse al menos a tres criterios de la descripción y se agregan condiciones para cumplir con normativas internas de los países y licencias o requisitos habilitantes, puede tratarse de ocupaciones reguladas que requieran un acuerdo adicional entre instituciones y sectores productivos o requisitos establecidos al interior de cada país, sector económico/productivo.

Descripción	Resultado
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumple con los requisitos de legalidad, equivalencia idiomática y presenta elementos básicos en la construcción de competencias como, por ejemplo: Sector productivo, Unidades de competencia, actividades clave, criterios de desempeño, ámbito ocupacional, propósito, conocimientos y equipos herramientas y materiales.</li> <li>• Las competencias y actividades clave abordan el contenido de las tareas de la ocupación presentando criterios técnicos comunes, fácilmente identificables a través de palabras claves y ámbitos ocupacionales similares.</li> <li>• Puede presentar restricción de acceso al mercado laboral como licencias, certificaciones, habilitaciones.</li> </ul>	Homologación condicionada

7. Con base en: Metodología para la homologación de perfiles y estándares de competencias laborales Alianza del Pacífico - mayo 2021.

**Escala de análisis para la homologación. Resultado negativo o rechazo.**

Descripción	Resultado
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumple con los requisitos de legalidad, equivalencia idiomática y presenta elementos básicos en la construcción de competencias como, por ejemplo: Sector productivo, Unidades de competencia, actividades clave, criterios de desempeño, ámbito ocupacional, propósito, conocimientos y equipos herramientas y materiales.</li> <li>• Las competencias y actividades clave abordan el contenido de las tareas de la ocupación de forma parcial, pero no presentan la suficiente coincidencia.</li> </ul>	No es homologable

Las tablas anteriores, son un ejemplo sobre cómo operaría el resultado de la evaluación, en base a criterios, para determinar si una certificación es homologada, queda condicionado a cumplir o completar requisitos o es directamente rechazada por no haber equivalencias.

A modo de conclusión, se puede señalar que si bien la **homologación es un proceso lento, burocrático, y que requiere de recursos (humanos), sus ventajas están en la precisión de la comparación, en que presenta la validación del sector económico/productivo y permitiría al usuario obtener el certificado homologado de competencias laborales en el país de destino.**

El proceso de atención o solicitud por parte del usuario/a tanto para el reconocimiento como para la homologación, se aborda en el punto siguiente 4.3.3.

#### 4.3.3. Proceso de solicitud y tramitación de un reconocimiento u homologación de un certificado de competencias laborales por parte de un/a usuario/a

El proceso de solicitud y tramitación de un reconocimiento u homologación de las certificaciones de competencias laborales tiene, como se ha señalado, por objetivo que las personas que poseen un certificado de competencia laboral otorgado por las instituciones oficiales y autorizadas en alguno de los países AP, puedan obtener el reconocimiento u homologación de esa certificación en otro país integrante de la AP.

Este proceso será siempre voluntario y deberá ser realizado por el poseedor de la certificación ante la institución responsable del país de destino.

El procedimiento de homologación y reconocimiento para un/a usuario/a deberá contar al menos con las actividades que se describen a continuación.

Las instituciones participantes y firmantes del *MoU* deberán proveer las condiciones generales para el funcionamiento de los procesos de reconocimiento y homologación de certificaciones de competencias laborales, y cada institución resolverá internamente los medios empleados para operacionalizar la implementación, pero, se recomienda tener como base los lineamientos entregados por la Red de expertos GTL de la AP.

Para asegurar la calidad en la tramitación administrativa del reconocimiento u homologación, las instituciones responsables deberán contar con un procedimiento de atención al usuario que determine un responsable de la tramitación (punto focal) quien será el encargado de: i) recepcionar las solicitudes, ii) consultar y corroborar antecedentes, iii) procesar la solicitud del usuario. La institución responsable deberá emitir la carta de reconocimiento u homologación de certificaciones al solicitante.

Se proponen los siguientes pasos mínimos:



**Paso 01.** La solicitud de reconocimiento u homologación será solicitada o presentada por el poseedor de la certificación, de manera presencial, telefónica, virtual o por correo electrónico en la institución responsable en el país de destino.

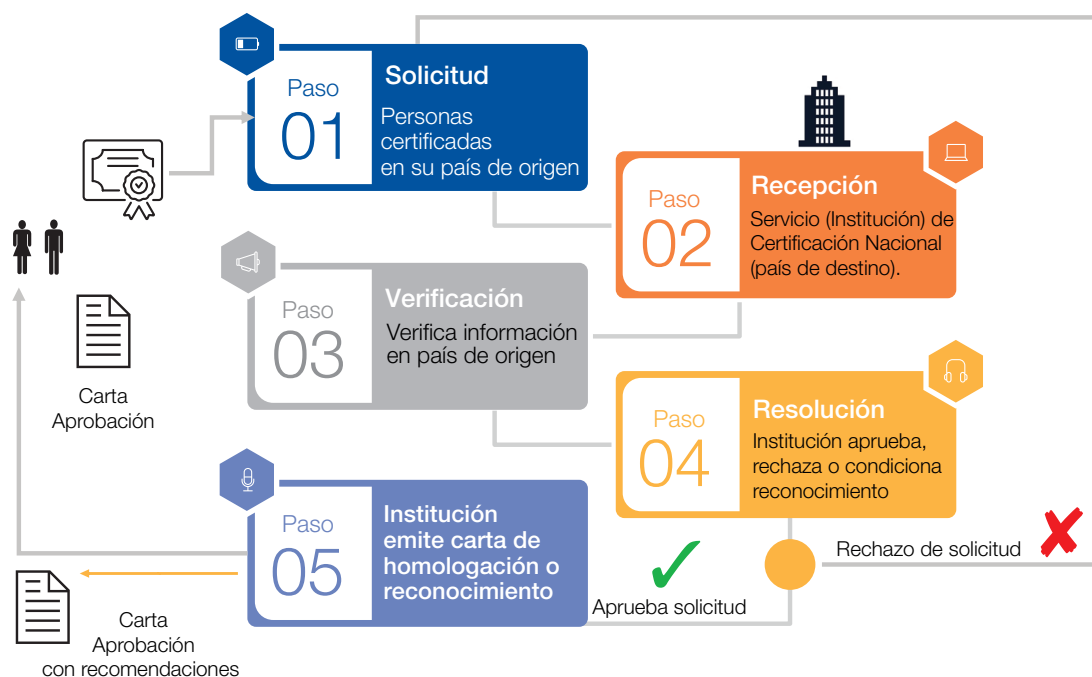
**Paso 02.** Al recibir la solicitud, la entidad oficial y autorizada tomará contacto con el punto focal de la institución contraparte y, mediante correo electrónico, solicitará corroborar la información del solicitante en la que al menos se deberá constatar, nombre completo, número del documento de identificación, unidades de competencias o estándares de competencias y códigos de las UCLs que solicita homologar. La entidad oficial abrirá un expediente con los antecedentes del usuario/a solicitante.

**Paso 03.** En las respectivas instituciones, los puntos focales, tendrán acceso al registro oficial y actualizado de personas certificadas en cada país de la AP.

**Paso 04.** De ser conducente la homologación o reconocimiento las instituciones oficiales y autorizadas de certificación en ambos países, emitirán una carta en que se corrobora que la persona indicada, está en posesión de una certificación de competencias laborales cuyas UCL's, NSCL, EC, ECL o perfil forman parte del acuerdo de homologación entre ambos países. De ser conducente a homologación o reconocimiento, se elaborará un documento físico y un respaldo digital indicando los antecedentes de la homologación.

**Paso 05.** Esa carta, de manera física y/o digital será enviada al solicitante.<sup>8</sup>

**Figura 5. Proceso de Solicitud y tramitación de un reconocimiento u homologación de las certificaciones de competencias laborales por parte de un/a usuario/a**



Fuente: Figura elaborada con base en Operacionalización para el reconocimiento de la certificación Chile-Perú 2019<sup>9</sup>

8. Referencia textual del Flujo para la Homologación de Certificación de Competencias Chile – Perú.

9. Diagrama de Flujo para la Homologación de Certificación de Competencias.

La utilidad de estos acuerdos para las personas estará dada por las facilidades que las instituciones al interior de cada país entreguen a los usuarios.

Es recomendable que cada institución desarrolle un proceso propio, ágil y visible, el objetivo es que el proceso de reconocimiento y homologación sea de acceso universal y que permitan la difusión permanente.

Se recomienda que los profesionales clave o responsables de las instituciones (punto focal) sean definidos por la autoridad de acuerdo a un perfil técnico, reciban la capacitación adecuada para el ejercicio de esta función, y que este garantice accesibilidad, calidad técnica y metodológica.

#### 4.4. Gobernanza del sistema

Gobernar el sistema significa que deberá existir un órgano o instancia de coordinación y gestión con representación de los cuatro países que vaya monitoreando el avance del modelo propuesto, y proponiendo los ajustes necesarios. Una exploración de los escenarios de gobernanza es que la red de expertos y el GTL conformen una instancia técnica integrada por un representante de cada país AP y que este equipo sea el encargado de decidir, movilizar y generar acuerdos para avanzar en la validación final del sistema y en su puesta en marcha.

Por el momento, se propone evaluar la conveniencia de que la AP, a través de la Presidencia Pro-témpore, sea la encargada de la puesta en marcha y esta se genere con acciones pilotos en las que este órgano o instancia técnica deba estar implicado. Operativamente, en cada servicio, se deberá destinar a un representante para que controle y gestione los protocolos del sistema de reconocimiento y homologación de AP.

La instancia técnica tendría entre sus objetivos: i) la validación de la propuesta de MRMyHCCL, ii) impulsar e implementar la hoja de ruta, iii) establecer procedimientos de funcionamiento general iv) reportar los avances a la Red de expertos y al GTL de la AP.

Cada país implementará el modelo de Reconocimiento y Homologación de acuerdo con los mecanismos legales que aplique a cada uno de ellos, de conformidad con su ordenamiento jurídico vigente.

#### 4.5. Aspectos transversales del sistema

**Tecnología online.** Se ha puesto de manifiesto la utilidad de la tecnología digital para sostener un sistema de reconocimientos mutuos y homologaciones. Actualmente, cualquier tramitación se puede realizar vía online, toda documentación se puede compartir y subir a la red para acreditar su existencia. Se trabaja con firmas digitales, servicio de atención online, citas previas que también se solicitan online. Es más, la pandemia de la Covid-19 ha hecho que aceleremos y mejoremos en el desarrollo y uso de la tecnología digital contando así, con innumerables herramientas que limitan la movilidad física y favorecen la eficiencia de los sistemas de atención a usuarios/as. Por lo tanto, se estima que poner en marcha un sistema de este tipo deberá estar sí o sí, sostenido en una plataforma online que integre los procedimientos y sea accesible a los cuatro países. Accesibilidad a nivel de gestores públicos y accesibilidad a nivel de usuarios/as.

**Enfoque de género.** Se deberán tomar las medidas necesarias para favorecer el acceso, permanencia, y condiciones equivalentes para optar a las tramitaciones de las homologaciones o

reconocimientos de certificaciones de competencias laborales por parte de las mujeres y de los hombres, disminuyendo las barreras de entrada o cualquier tipo de discriminación. En particular, en los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales, es probable que la discriminación no sea explícita, pero podría estar en la estructura, en la cultura, y en la propia mirada de la mujer hacia sí misma. Hay que poner atención a estas cuestiones para hacerlas visibles y gestionarlas. Es necesario que la persona (mujer) que presenta una solicitud de certificación, realmente crea y sepa que puede optar a la certificación de sus competencias laborales, desde el punto de vista de la confianza en su valía profesional y desde la creencia de “capacidad” de sí misma. Flexibilizar requisitos de documentación y facilitar el proceso para favorecer una participación y certificación exitosa del mayor número de mujeres en funciones laborales diversas, y en particular, en aquellas con alta representación masculina, es otro de los desafíos. Se recomienda, entre otras cosas, incorporar la certificación de competencias “blandas” o transversales que muchas veces tienen que ver con la polivalencia, la administración financiera, la capacidad de escucha, etc. como pasarelas hacia otro tipo de competencias técnicas que son requeridas.

**Enfoque inclusivo.** Apostar por estrategias para favorecer la participación de grupos más vulnerables como pueden ser los colectivos de migrantes, personas con discapacidad, población rural o de pueblos originarios debería estar en el ADN de los sistemas de certificación de competencias laborales, dando así, oportunidades a los reconocimientos de las certificaciones y la movilidad. Uno de los aspectos que resulta clave es el acceso en igualdad de condiciones para estos colectivos que se debería traducir en alivianar, aminorar o hacer desaparecer barreras de entrada que limiten su acceso, y permanencia, en tanto condiciones de partida limitantes. Lengua, costes económicos, analfabetismo funcional que limita la comprensión cabal de instrucciones, tiempos invertidos, traslados, falta de capital social nacional (en el caso de inmigrantes), etc., deberán identificarse y eliminarse para que estos colectivos puedan participar.



## 5. Fortaleza del MRMyHCCL para que sea aceptado por el mundo del empleo y la ciudadanía en general

Una de las cuestiones que se ha planeado en toda la discusión sobre la construcción de este “modelo operativo” se refiere a la importancia de avanzar en el conocimiento y la aceptación de la certificación de competencias laborales y del “modelo operativo” que se propone, en particular, por parte del mundo empresarial, de los/las trabajadores/as y de la ciudadanía en general, para favorecer, efectivamente, la inserción laboral de las personas que se vean beneficiadas por estos procesos.

Esta cuestión no es algo que aplique sólo al “modelo operativo” o MRMyHCCL de la Alianza del Pacífico, si no a las certificaciones de competencias laborales que son emitidas por las instituciones oficiales en los cuatro países. Es decir, que la confianza, validez y utilidad que represente para la ciudadanía en general y, en particular, para el mundo empresarial y de los/las trabajadores/as, el reconocimiento y homologación de certificaciones de competencias laborales, vendrán dadas en la misma proporción que tenga la validez, confianza y utilidad de cada sistema nacional ante su población. Por lo tanto, la cuestión aquí no es sólo cómo reforzar o fortalecer la aceptación de este modelo de reconocimiento y homologación común, si no cómo fortalecer el estatus, conocimiento, validez y percepción de utilidad de cada uno de los sistemas en los países y de sus procesos. En este sentido, en el estudio comparativo de los cuatro sistemas, llevado a cabo en el año 2020, se realizaron algunas recomendaciones que resultan plenamente válidas para recordar en este documento:

- **Involucrar permanentemente a empleadores y sindicatos.** Un sistema de certificación de competencias laborales debe estar conectado en forma permanente con las necesidades de capital humano de un país, y requiere una mirada estratégica de mediano y largo plazo que los conecte con las competencias actuales y sobre todo futuras requeridas por las personas, para que aquello que se certifique sea lo que se requiere certificar y se generen los impactos positivos en la empleabilidad de las personas y la competitividad de las empresas y los países. En ese sentido, se debe reforzar el involucramiento y participación efectiva de empleadores, trabajadores y gobierno en la conducción político-estratégica de estos sistemas, en torno a materias como: ¿En qué competencias actuales y futuras se requiere certificar a las personas para impactar su empleabilidad y la productividad de las empresas?; ¿Cómo garantizar calidad, imparcialidad y reputación en la ejecución de los procesos de evaluación y certificación?; ¿Cómo garantizar condiciones equitativas y no discriminatorias en el acceso a estos procesos, disminuyendo las barreras de entrada por razones económicas, género, nacionalidad, raza, o de otro tipo?; ¿Cómo aumentar la eficiencia de los procesos salvaguardando el buen uso de los recursos públicos involucrados y mejorando el nivel de servicio hacia los usuarios?; ¿Cómo aumentar la valoración social de las certificaciones entregadas, por parte de empleadores y trabajadores, potenciando su impacto como señal hacia el mercado laboral y los efectos positivos sobre las

personas y las empresas u organizaciones?; ¿Cómo dar a estos sistemas de certificación una estructura de financiamiento pública que garantice su sostenibilidad, independiente de los aportes que pueda efectuar el sector privado?; ¿Quién debiera pagar el costo de la certificación? ¿Cómo movilizar recursos públicos y privados que permitan financiar los costos de la certificación de las personas, en particular de los grupos menos favorecidos o de las poblaciones que no tienen la opción de financiarla con recursos propios?; ¿Cómo mejorar la articulación de los sistemas de certificación con los programas de capacitación laboral o formación profesional y de educación técnico profesional, de modo de permitir a las personas cerrar sus brechas de competencia, y el desarrollo de itinerarios formativos y oportunidades de desarrollo laboral por medio del reconocimiento de sus aprendizajes previos? ¿cómo potenciar el rol y utilidad de los marcos nacionales de cualificaciones al interior de los sistemas nacionales de certificación de competencias?

- **Aumentar el conocimiento de estos sistemas en la población.** En general se reconoce que los sistemas de certificación son poco conocidos en los países y no cuentan con una valoración suficiente por parte de los empleadores y, en ocasiones, de los propios trabajadores, en tanto no visualizan los efectos positivos de las certificaciones en sus oportunidades laborales, lo que los desincentiva. Ambos elementos, poco conocimiento y baja valoración, sumado a bajas coberturas relativas de certificación, están estrechamente vinculados. No se puede valorar algo que no se conoce. En todos los países analizados se ha detectado que este punto es débil, se invierte poco en visibilidad y difusión de estos servicios y, por lo tanto, se conocen poco y, en general, se utilizan por números limitados de población. Con lo expuesto anteriormente, los países analizados plantean que se debe invertir en dotar estos sistemas de mayor visibilidad en cada país lo que contribuiría a que el sistema sea más utilizado y se ampliarían las cifras totales de certificaciones cada año.
- **Promover las virtudes y utilidades de estos sistemas.** La experiencia muestra que la certificación no tiene el mismo significado en todos los sectores económicos, ni funciones laborales en los que se aplica. En algunos, funciona como una herramienta básicamente de reconocimiento a la trayectoria y experiencia del trabajador/a, en otros en cambio resulta en una condición obligatoria y regulada o crítica para dar seguridad a los clientes sobre la trazabilidad de los procesos de cara a los clientes, o de cumplimiento de las condiciones de seguridad al interior de faenas y recintos de producción, o bien como elemento de confianza en sectores de alta apertura e internacionalización. Siendo así, la recomendación que cabe es diseñar estrategias diferenciadas que permitan promover y hacer pedagogía sobre las virtudes de la certificación con un mensaje que responda al distinto significado de la herramienta para cada sector, subsector o área productiva en particular. Asimismo, instalar algún mecanismo de monitoreo de buenas prácticas en este tema que sea compartido entre los países y que permita fortalecer las acciones particulares. Al mismo tiempo, se identifica la necesidad de utilizar un lenguaje que sea entendible para los actores, pasando de un lenguaje técnico como el que es utilizado hasta hoy, a uno que sea comprensible para empresarios y trabajadores.
- **Dirigir los sistemas hacia toda la población.** Ampliar los grupos de destinatarios de los sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales a toda la población y no limitarlos sólo a los grupos vulnerables o sin certificaciones formales, como suele darse en algunos países europeos (Países Bajos o Suecia) y de América Latina, resulta recomendable para evitar cometer un error similar que se viene dando en la educación y formación técnico profesional, EFTP. Durante años, aunque está cambiando, la EFTP ha sido considerada en América Latina (también en Europa) como la educación orientada a los jóvenes de clases sociales más vulnerables o a aquellos que no tienen suficientes capacidades para llegar, y terminar con éxito, la enseñanza universitaria. Dicho de otro modo, ha sido considerada una rama de formación para quienes tienen “menos capacidades” dentro de los sistemas educativos, cuando la realidad está demostrando que no es así. En la actualidad, en algunos países europeos (por ejemplo, España), encuentran trabajo con mayor facilidad quienes obtienen sus títulos en la formación profesional, más que quienes egresan de la

enseñanza universitaria. Siguiendo esta analogía, la certificación de competencias laborales puede ser considerada por algunos como “la salida o el camino para los colectivos vulnerables y que no tienen titulaciones formales”, y lo cierto es que, la experiencia viene demostrando que este tipo de certificaciones pueden ajustarse muy bien a las necesidades actuales y futuras de un mercado de trabajo altamente cambiante e impredecible, incluso mejor que los sistemas reglados de educación. Al menos, porque tienen la capacidad de responder de manera ágil y expedita a los requerimientos de adaptación y actualización de competencias que tienen las personas y de transitar rutas formativas y laborales cada vez más dinámicas.

En este contexto, se estima que destinar los sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales, sólo o prioritariamente, hacia los colectivos más vulnerables, los convierte únicamente en un complemento de la educación reglada y como medio para favorecer la obtención de certificaciones por parte de aquellos que no las pueden obtener en el sistema general, restándoles e incluso anulando su capacidad para ser un instrumento con un potencial exponencial para alinear capacidades y competencias de las personas con las necesidades del mercado. Bajo esta concepción limitada, se pierde el potencial que hemos identificado en algunos países europeos, en las propias recomendaciones de la Comisión Europea, y en los países de América Latina analizados, de generar beneficios tanto para las personas (gestionar la propia carrera profesional favoreciendo la movilidad vertical u horizontal), las empresas (gestionar mejor los RRHH aplicando políticas de organización más inteligentes, motivantes y pertinentes) y a nivel de los países y las políticas públicas (generando valor social) articulando servicios más ágiles destinados a toda la población que favorecen, de hecho, el aprendizaje a lo largo de la vida en adultos cuyas responsabilidades no les permiten invertir años en educación reglada.





## 6. Hoja de ruta para la implementación del MRMyHCCL

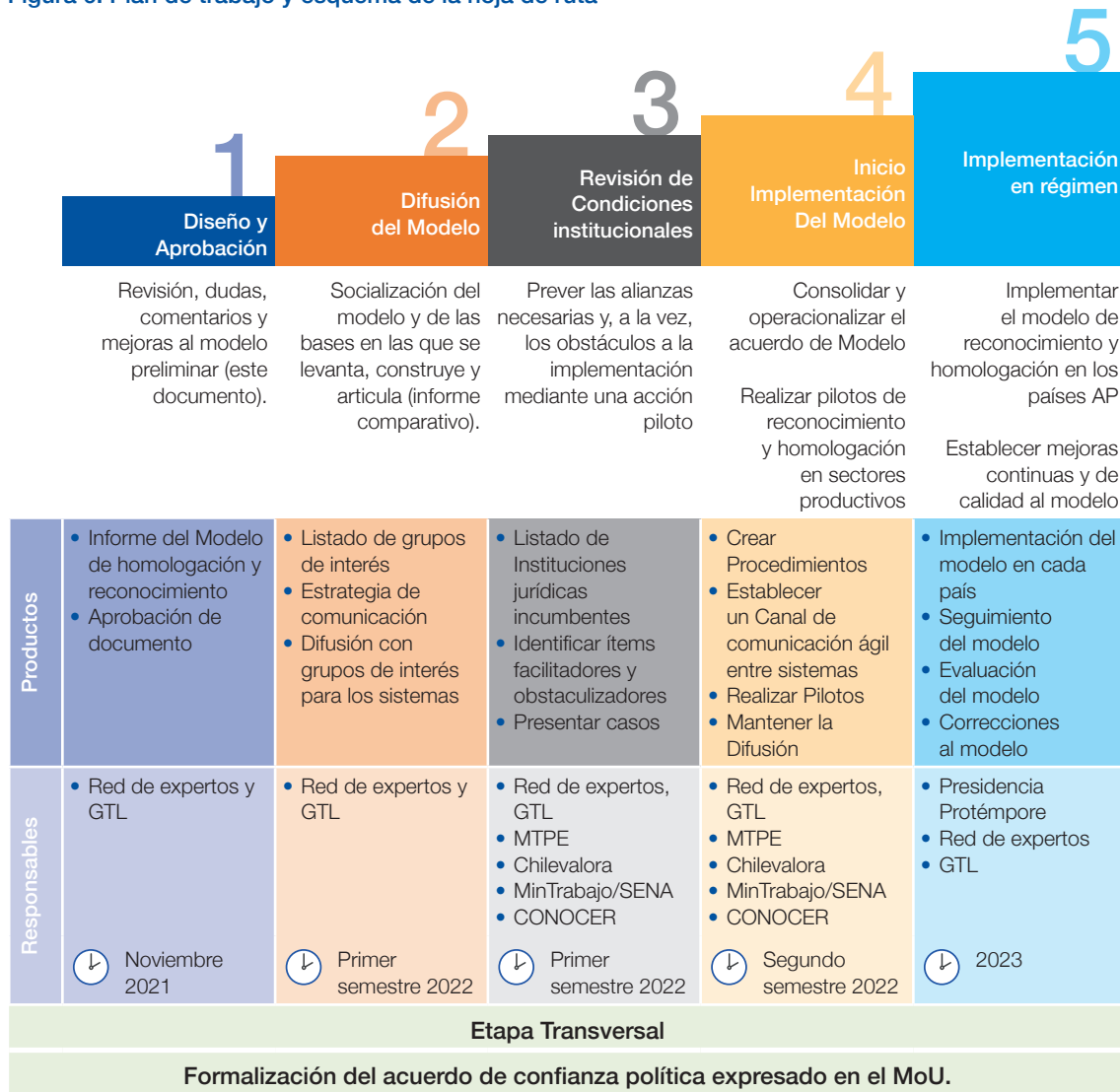
### Introducción

En este apartado se propone una hoja de ruta para que los equipos de los países de la AP puedan avanzar en varios frentes que aporten, por una parte, a la revisión del “Modelo Operativo” que se propone y a su socialización considerando los aportes del informe comparativo de los sistemas, y de otra, a la generación de mejoras al modelo en sí y propuestas para su implementación futura.

Como se ha señalado en este informe, socializar el documento entre diferentes instancias, agentes y profesionales implicados, contribuirá a construir la confianza técnica que el desarrollo y puesta en marcha que este sistema requiere. Recordemos que la confianza técnica significa que quienes participan del sistema deben conocer y confiar en la calidad profesional de los otros países y de los sistemas, con el fin de implicarles y adherirles en este desafío. Por ello que, como se ha señalado resulta fundamental difundir no sólo la propuesta de “Modelo Operativo” sino que también el informe comparativo de los cuatro sistemas (al menos, su informe síntesis) entre los diferentes actores, unidades y entidades colaboradoras.

## Plan de trabajo y Esquema de la Hoja de Ruta

Figura 6. Plan de trabajo y esquema de la hoja de ruta



Fuente: Elaboración propia con base en aportaciones del GTL y la Red de Expertos de la AP en el marco de la construcción del Modelo operativo para la homologación y reconocimiento de certificaciones de competencias laborales en la Alianza del Pacífico-2021.

A continuación, se describen las etapas de la Hoja de Ruta propuesta:

### Etapa 1: Diseño y aprobación del Modelo Operativo para el Reconocimiento Mutuo y Homologación de Certificaciones de Competencias Laborales (MRMyHCCL)

La etapa de diseño permite a los países de la AP y a las instituciones contar con la estructura y la hoja de ruta del MRMyHCCL —Un acuerdo de confianza—, etapa que ha sido construida y ajustada por los integrantes del GTL, la Red de expertos y los representantes de las instituciones relacionadas con la certificación de competencias laborales. La etapa de diseño de MRMyHCCL se encuentra a la espera de la validación final por parte de por los integrantes del GTL y la Red de Expertos de la AP. La Aprobación del documento deberá ser un acuerdo entre los países de la AP.

## Etapa 2: Difusión del Modelo Operativo hacia los grupos de interés prioritarios

La etapa de difusión consiste en la presentación y socialización del Modelo Operativo que ha sido aprobado en la etapa anterior por parte de los integrantes del GTL y de la Red de Expertos de la AP, hacia los grupos de interés prioritarios que sean identificados al interior de cada uno de los países de la AP. Para ello se sugiere identificar un mapa de actores, que considere tanto a las autoridades y equipos técnicos de las entidades que lideran la certificación de competencias laborales en cada país, como otras instituciones públicas relevantes, mundo empresarial y laboral a nivel general y sectorial. El objetivo de esta difusión es socializar y dar a conocer el trabajo realizado, y recabar información y sugerencias de mejora como también ampliar la base de apoyo del Modelo previo a su implementación.

## Etapa 3: Revisión de condiciones institucionales para la implementación del Modelo Operativo

La etapa tres consiste en analizar, en cada uno de los cuatro países de la AP, las condiciones de viabilidad y sustentabilidad que permitan la implementación del modelo, a través de un diálogo y reflexión con las instancias y equipos técnicos y jurídicos de cada institución responsable de la evaluación y certificación de competencias laborales en esos países. El objetivo es identificar facilitadores, restricciones y obstáculos que pudieran existir a nivel de los marcos normativos y regulatorios de cada país e institucionalidad con la finalidad de gestionar aquellos que pudieran afectar la implementación del Modelo Operativo propuesto. El resultado de esta etapa debieran ser recomendaciones a nivel de cada país destinadas a facilitar la etapa de implementación y propuestas y sugerencias de ajustes al Modelo que se requiera incorporar.

## Etapa 4: Inicio de Implementación del Modelo Operativo

Esta etapa considera la fase de inicio de la implementación del Modelo Operativo en cada uno de los países, ya ajustado según el trabajo realizado en las etapas anteriores. Tal como se ha señalado, cada país deberá definir un plan de implementación específico de acuerdo a su realidad y condiciones en particular. Sin embargo, al interior de la Red de Expertos del GTL se ha establecido como acuerdo común la idea de comenzar en el 2022 una o más experiencias piloto en torno a la homologación y el reconocimiento, priorizando determinados sectores económicos y estableciendo algunos procedimientos generales que se adapten a la realidad de cada país, para aplicar los mecanismos de reconocimiento y homologación según los lineamientos acordados en el Modelo.

En cuanto a la selección de los sectores, se recomiendan como criterios a considerar: (i) Iniciar las experiencias piloto de reconocimiento y homologación en sectores productivos de tránsito fluido entre los países; (ii) Acordar determinados sectores productivos comunes para los cuatro países; y (iii) en general, ir avanzando por sectores productivos, debido a que estos al estar organizados en gremios o en ministerios garantizan acuerdos rápidos y permanentes.

Esto requerirá además establecer un canal de comunicación ágil entre los sistemas de manera de identificar obstáculos y aprendizajes que permitan mejorar y ajustar el Modelo inicial.

Un segundo acuerdo adoptado por la Red de Expertos es mantener en la figura del **Coordinador de la Red de Expertos, el seguimiento y monitoreo del avance de las experiencias implementadas**. Esta etapa considera acciones de mediano plazo, porque la etapa puede ser desglosada y ajustada en el futuro.

## Etapa 6: Implementación en régimen

La etapa de implementación en régimen tiene por finalidad consolidar el modelo de reconocimiento y homologación en los países, realizando seguimiento a los procesos realizados, recogiendo aprendizajes, experiencias, que permitan mejorar la calidad del modelo a través de correcciones que sean acordadas por la Red de expertos y el GTL. Estas acciones deberán ser procesadas por el **Coordinador de la red**, en periodos de tiempo definidos (cada semestre).

## Etapa Transversal

Como se ha señalado a lo largo de este documento, el Modelo Operativo que se propone tiene como contexto general un acuerdo de confianza política entre los países de la AP, que se encuentra, en el momento actual, en fase de revisión, y que plasmará la voluntad de las autoridades de los cuatro países de avanzar hacia la homologación y reconocimiento de las certificaciones de competencias laborales como instrumento que facilite la movilidad e inserción laboral de las personas al interior de la AP. Dicho acuerdo, que está siendo liderado por el Grupo Técnico Laboral de Alianza Pacífico, se denominará Memorándum de Entendimiento (MoU, por sus siglas en inglés).

Esta etapa considera, entonces, el establecimiento de este MoU que se constituirá en un elemento fundacional para avanzar en la generación y posterior implementación del sistema de homologación y reconocimiento mutuo de las certificaciones de competencias laborales en tanto contendrá el mandato político de los presidentes para avanzar en esta materia. Además, será el documento formal donde quedará plasmada la voluntad y confianza política necesarias para dar viabilidad al modelo operativo que se haya acordado entre los cuatro países.

Por tanto, una vez que se cuente con dicho documento (MoU), los países deberán presentarlo y difundirlo ampliamente hacia los diversos grupos de interés, autoridades y equipos técnicos de las instituciones relacionadas con la certificación de competencias laborales de los países participantes.

Este MoU cierra los objetivos de mediano plazo propuestos por la Red de expertos y el GTL de la AP y será un hito que permitirá a los países participantes comenzar con la implementación del Modelo y establecer planes de trabajo a mediano y largo plazo que permitan la operacionalización del acuerdo.



[www.eurosoci.al.eu](http://www.eurosoci.al.eu)

**EUROSOCIAL** es un programa financiado por la Unión Europea que, a lo largo de sus 15 años de trayectoria, ha venido ofreciendo un espacio para el aprendizaje entre pares, así como el intercambio de experiencias entre instituciones homólogas de Europa y América Latina. EUROSOCIAL tiene como fin contribuir a la mejora de la cohesión social en los países latinoamericanos, mediante la transferencia del conocimiento de las mejores prácticas, que contribuya al fortalecimiento institucional y a la implementación de políticas públicas. Su acción parte desde la convicción de que la cohesión social debe ser considerada como fin en sí misma y, al mismo tiempo, como medio para reducir brechas porque la desigualdad (económica, territorial, social, de género) constituye un freno a la consecución de cualquier Objetivo de Desarrollo Sostenible. EUROSOCIAL cuenta con una innovadora metodología para implementar la cooperación internacional, partiendo de un diálogo institucional horizontal, flexible, complementario y recíproco, focalizando su acción en las áreas de políticas sociales, gobernanza democrática y equidad de género.



EUROSociAL+ es un consorcio liderado por:

