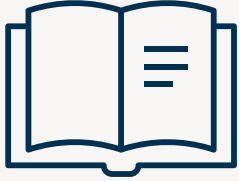


Fortaleciendo la migración circular regular y las alianzas globales para el desarrollo de habilidades laborales entre América Latina y España

Avances del proyecto SFLAC

Medellín, Abril 8, 2025

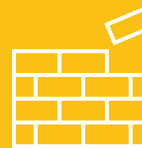




Contexto y motivación



Objetivo y diseño del proyecto



Avances a la fecha en el diseño de GSP: Ejemplos puntuales

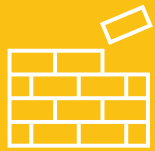


Próximos pasos

1.



Contexto y motivación

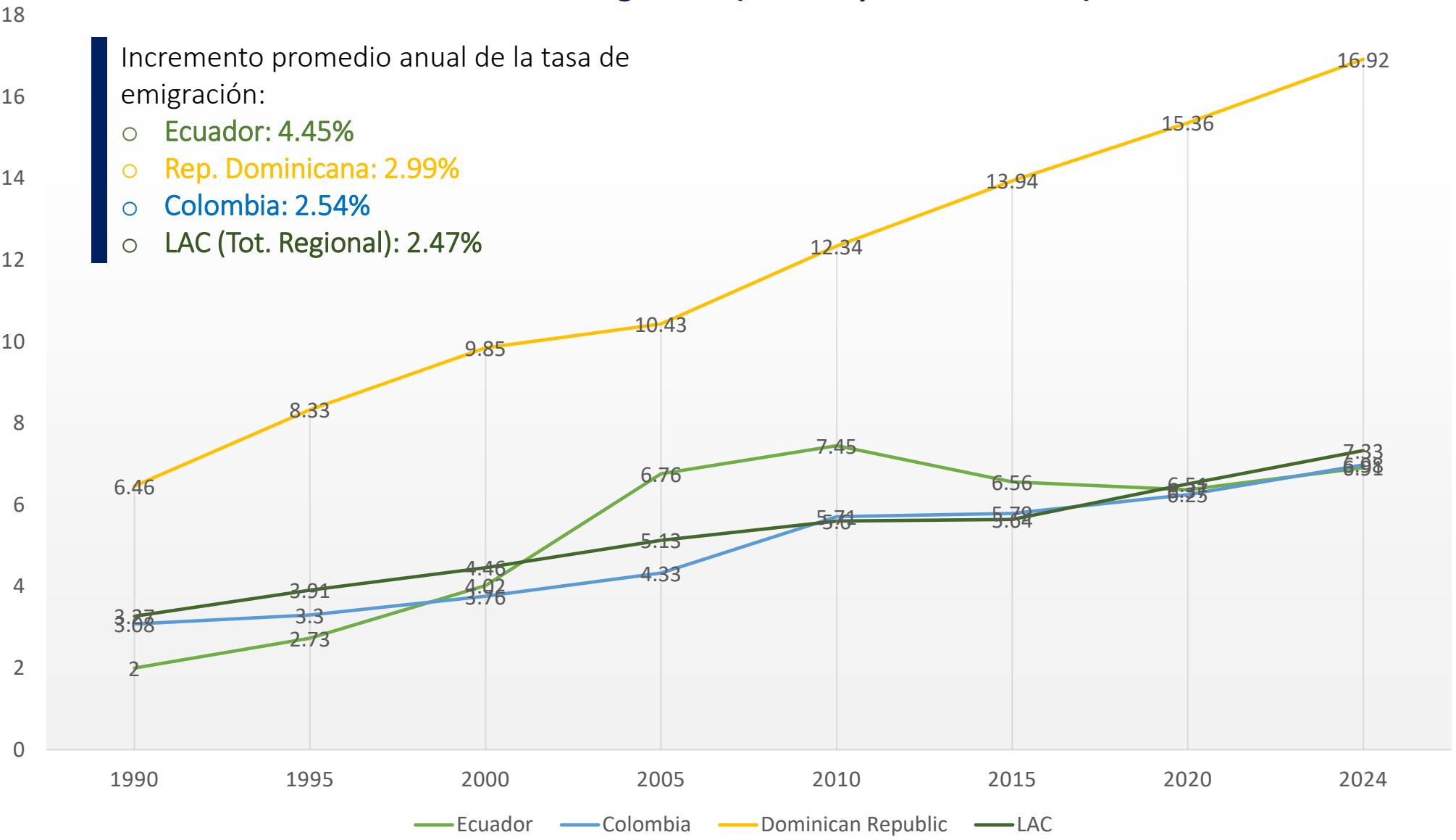


Emigración (Ecuador, Colombia y Republica Dominicana) – Tendencias a Largo Plazo

Tasa anual de emigración (% de la población total)

Incremento promedio anual de la tasa de emigración:

- Ecuador: 4.45%
- Rep. Dominicana: 2.99%
- Colombia: 2.54%
- LAC (Tot. Regional): 2.47%

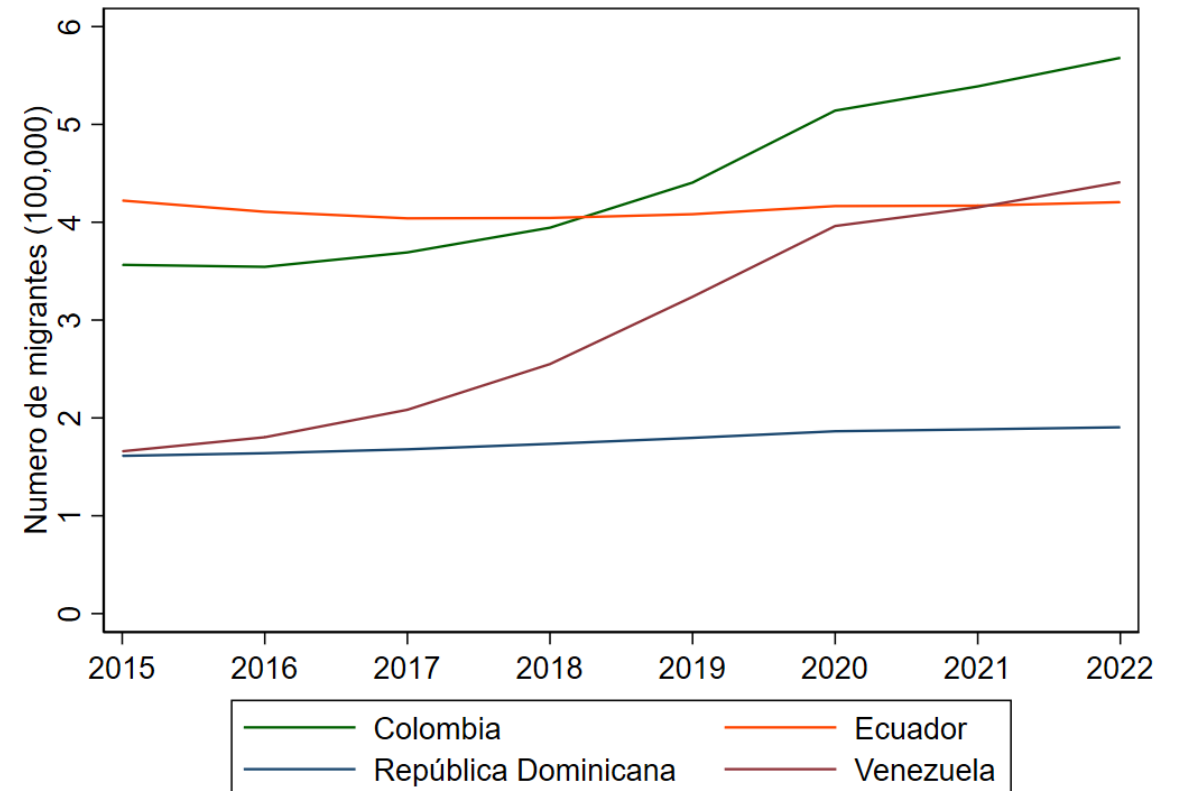


- La República Dominicana es el país con la mayor tasa anual promedio de emigración
- Ecuador es el país con el mayor incremento promedio anual de la tasa de emigración.
- En 2024, Colombia y Ecuador tienen prácticamente la misma tasa de emigración (~6.95%)



España se ha consolidado como uno de los principales países de destino para los migrantes latinoamericanos.

- La inmigración en España ha aumentado **drásticamente** desde el año 2000 y lo seguirá haciendo a medida que envejezca la población y aumente la **escasez de mano de obra**
- El 43% de los extranjeros que residen en España proceden de América Latina y el Caribe.
- España ha adoptado una **política migratoria cada vez más inclusiva**, con reformas en 2022 y 2024 destinadas a facilitar la regularización e integración de los migrantes.
- Ha habido un aumento de los **acuerdos laborales bilaterales** para el trabajo estacional.
- Las ganancias y la experiencia adquirida por los emigrantes en el extranjero proporcionan ventajas a los países de origen.



Fuente: Cálculos del autor basados en datos del INE.



2.



Objetivo y diseño del proyecto

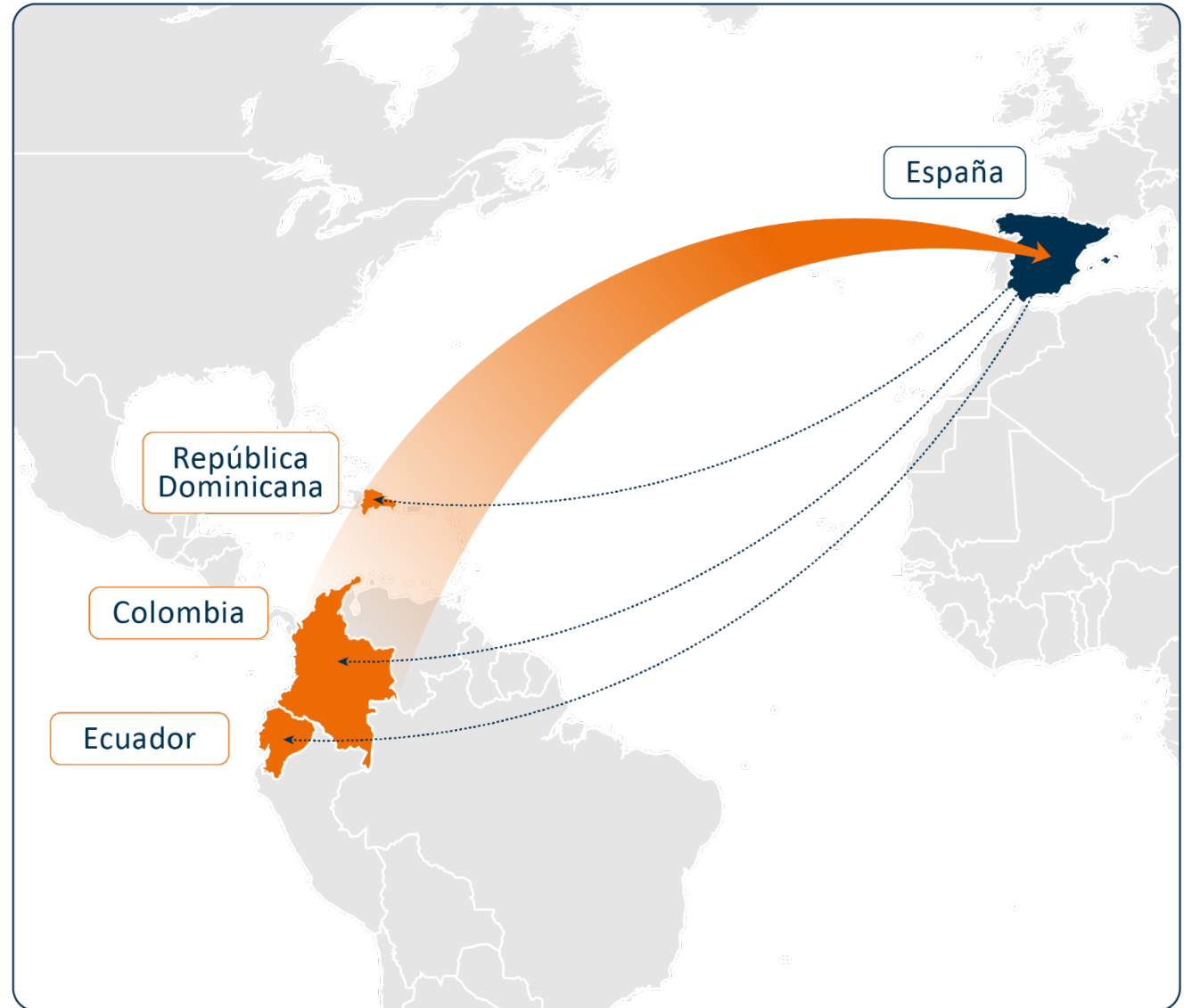




Objetivo de Desarrollo del Proyecto (PDO)

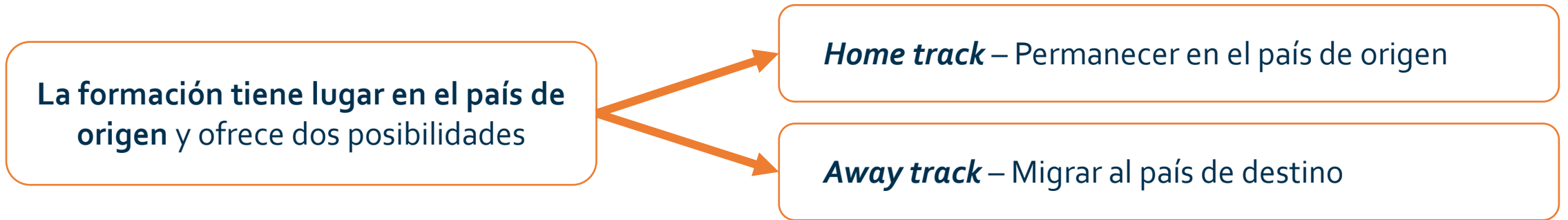
Fortalecer la capacidad institucional para:

- Mejorar las vías regulares de migración laboral.
- Evaluar la viabilidad de las Asociaciones de Habilidades Globales (GSPs) entre España y Colombia, Ecuador y República Dominicana.





Los *Global Skills Partnerships* (GSP) son acuerdos bilaterales de formación y migración con un importante componente de inversión por parte del país de destino en el capital humano del país de origen



Tres características clave



Se centran en **sectores con alta demanda** tanto en los países de origen como de destino



La formación es **financiada parcialmente por el país de destino** (gobierno, empleadores, donantes)



La migración se produce a través de una **vía de entrada legal con intermediación laboral**



Diseño del proyecto



Componente 1.

Evaluar la **demanda de trabajadores** migrantes en España y el **potencial de migración** desde CO, ECU y DOM para cubrir las brechas de desempleo.

- **Oferta:** Proporcionar **perfiles de potenciales migrantes** con características sociodemográficas y habilidades para satisfacer la demanda
- **Demanda:** Identificar **sectores, ocupaciones, áreas geográficas** y tipos de empleadores con potencial para absorber migrantes.



Componente 2.

Análisis institucional de las vías legales existentes y la viabilidad de la implementación de los GSPs.

- **Analizar las vías legales existentes** y su potencial para absorber una mayor demanda de migración laboral.
- **Identificar potenciales sectores económicos, oportunidades y retos,** y dar recomendaciones para el establecimiento de GSPs en cada país.



Componente 3.

Asistencia técnica, capacitación y fortalecimiento institucional. Diseño de intervenciones países de origen.

- **Capacitación para los gobiernos y agencias en los países de origen** para apoyar las vías de migración laboral mejor gestionadas e informadas.
- **Diseñar intervenciones específicas para abordar los cuellos de botella** persistentes en los países de origen.



Contrapartes y agencias de gobierno involucradas en cada país de origen



Ecuador

- Subsecretaría de la Comunidad Ecuatoriana Migrante ** rol de coordinación*
- Dirección de Migración Circular ** rol de coordinación*
- Ministerio de Trabajo
- SECAP
- Ministerio de Inclusión y Unidad de Registro Social
- Otros actores
 - LaMP
 - IOM



Colombia

- Min. de Relaciones Exteriores
- SENA y otras entidades de formación para el trabajo
- Servicio Público de Empleo y agencias transnacionales ** rol de coordinación*
- Ministerio del Trabajo
- Departamento Nacional de Planeación
- Embajada de España en Colombia
- Embajada y Consulados de Colombia en España
- Sector privado
- Diáspora colombiana en España



República Dominicana

- Min. de Economía, Planificación y Desarrollo ** rol de coordinación*
- Viceministerio de Gestión Migratoria y Naturalización
- INFOTEP
- Min. de Relaciones Exteriores
- Min. de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (Viceministerio de Relaciones Internacionales)
- Min. de Educación (Dirección de Educación Técnico Profesional)
- Min. de Trabajo (SENAE, Observatorio del Mercado Laboral Dominicano)
- Ministerio de la Juventud

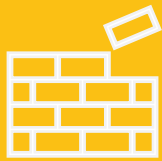


España

- Ministerio de Economía, Comercio y Empresa
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones
- Consejerías de Trabajo, Seguridad Social y Migraciones
- Embajadas de España en Colombia, Ecuador y la República Dominicana
- Agencia Española de Cooperación para el Desarrollo (AECID)



3.



Avances a la fecha en el diseño de GSPs:
ejemplos puntuales



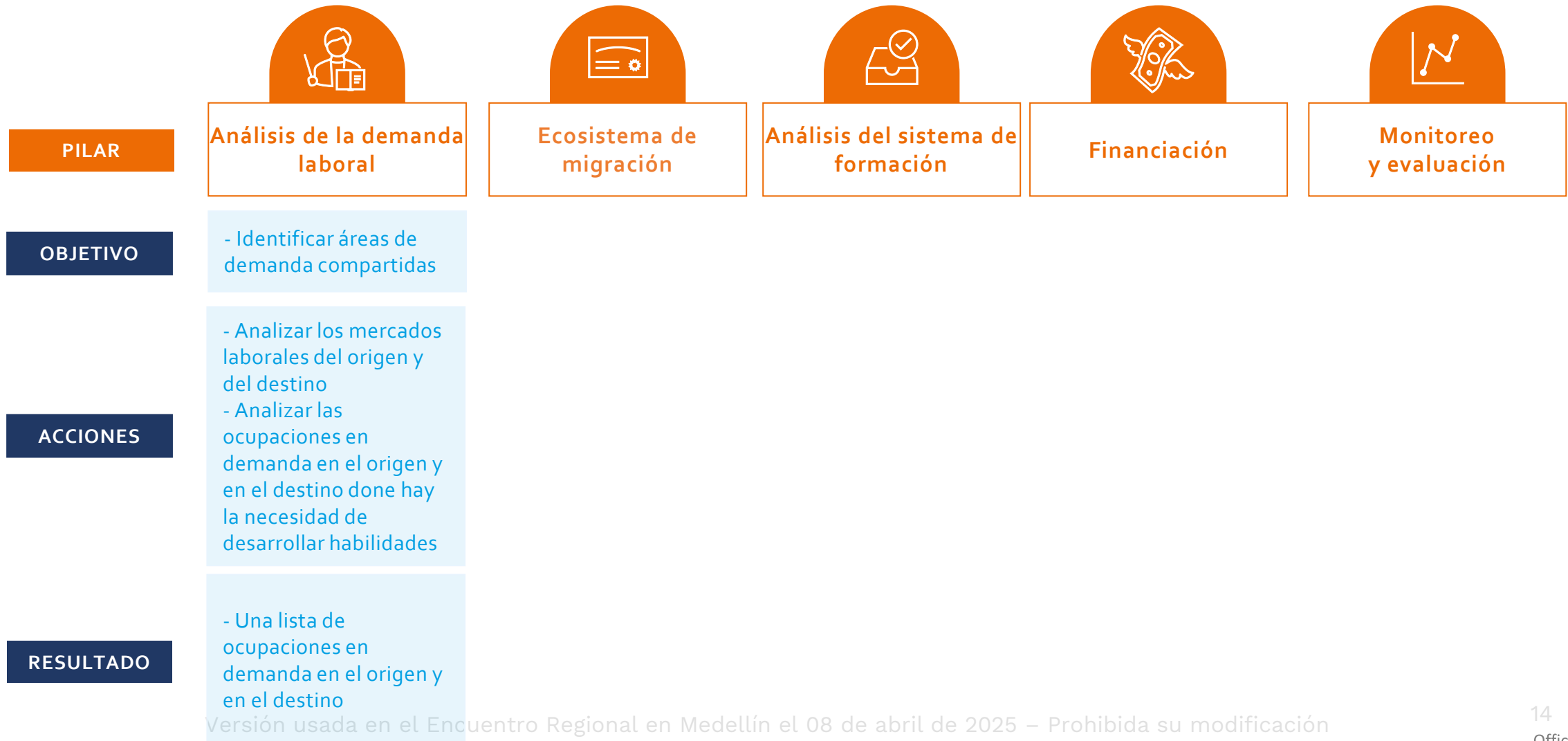
El diseño e implementación de un GSP requiere **acciones** de un amplio número de **actores** en los países de origen y destino en **5 pilares principales**



Información y comunicación en todas las fases de la migración: antes, durante y después (retorno)



El diseño e implementación de un GSP requiere **acciones** de un amplio número de **actores** en los países de origen y destino en **5 pilares principales**





Pilar 2 Análisis de la demanda laboral: Las listas de ocupaciones críticas

La metodología para elaborar las LOCs consta de tres pasos principales:

- 1) *De arriba hacia abajo.* Se calculan indicadores cuantitativos de escasez.
- 2) *De abajo hacia arriba.* Se lleva a cabo consultas con los empleadores y otras partes interesadas y una revisión de informes y datos complementarios.
- 3) *Reconciliación.* Un proceso de ponderación de la evidencia de abajo hacia arriba y de arriba hacia abajo produce la LOC final.



Análisis cuantitativo de ocupaciones críticas ("Arriba-abajo"): metodología

Indicadores de precios

El aumento de los salarios de una ocupación se podría considerar como una señal de escasez laboral.

Ej:

- Cambio porcentual del ingreso de la ocupación principal/salarios (1 y 3 años)

Indicadores de volumen

Aumentos en el empleo o en el promedio de horas trabajadas

Ej:

- Cambio porcentual nivel de empleo (1 y 3 años)-
- Número de vacantes (1 y 3 años) **Ofertas laborales**

Indicadores de vacantes






Estos indicadores se construyen con los niveles de vacantes de cada ocupación

Ej:

- Número de nuevas contrataciones como porcentaje del empleo (1 y 3 años)-
- Cambio absoluto de la duración de la vacante (1 y 3 años)



Análisis cuantitativo de ocupaciones críticas ("Arriba-abajo"): fuentes de datos

		Fuentes específicas en cada país				Datos Lightcast de vacantes comparables entre países
		Datos de encuestas y/o administrativos sobre empleos y salarios	Registros administrativos de vacantes	Datos de vacantes en línea (sitios web)		
	Colombia	✓	✓	✓		✓
	Ecuador	✓		✓		✓
	Rep. Dominicana	✓				✓
	España	✓				✓



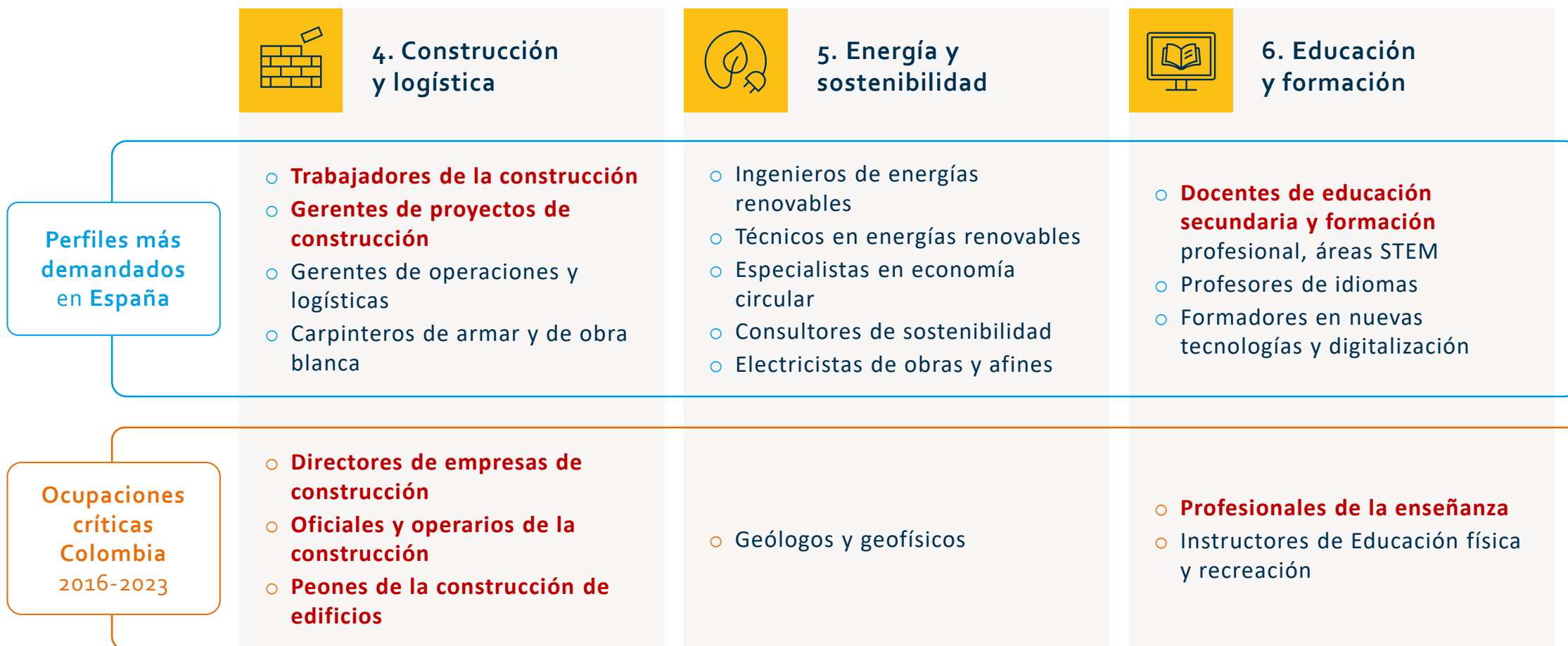
Correspondencia preliminar de ocupaciones críticas en Colombia con perfiles más demandados en España: Posibilidades para GSP



Fuente: i.e. TEAM (2024): Situación General de España. Análisis General de la Demanda de Empleo.

Versión usada en el Encuentro Regional en Medellín el 08 de abril de 2025 – Prohibida su modificación

Correspondencia preliminar de ocupaciones críticas en Colombia con perfiles más demandados en España: Posibilidades para un GSP



Fuente: i.e. TEAM (2024): Situación General de España. Análisis General de la Demanda de Empleo.

Versión usada en el Encuentro Regional en Medellín el 08 de abril de 2025 – Prohibida su modificación

1

Identificación de la demanda en origen. *República Dominicana*



19

Ocupaciones críticas preliminares



Es necesario validar los resultados a través de un **análisis cualitativo**

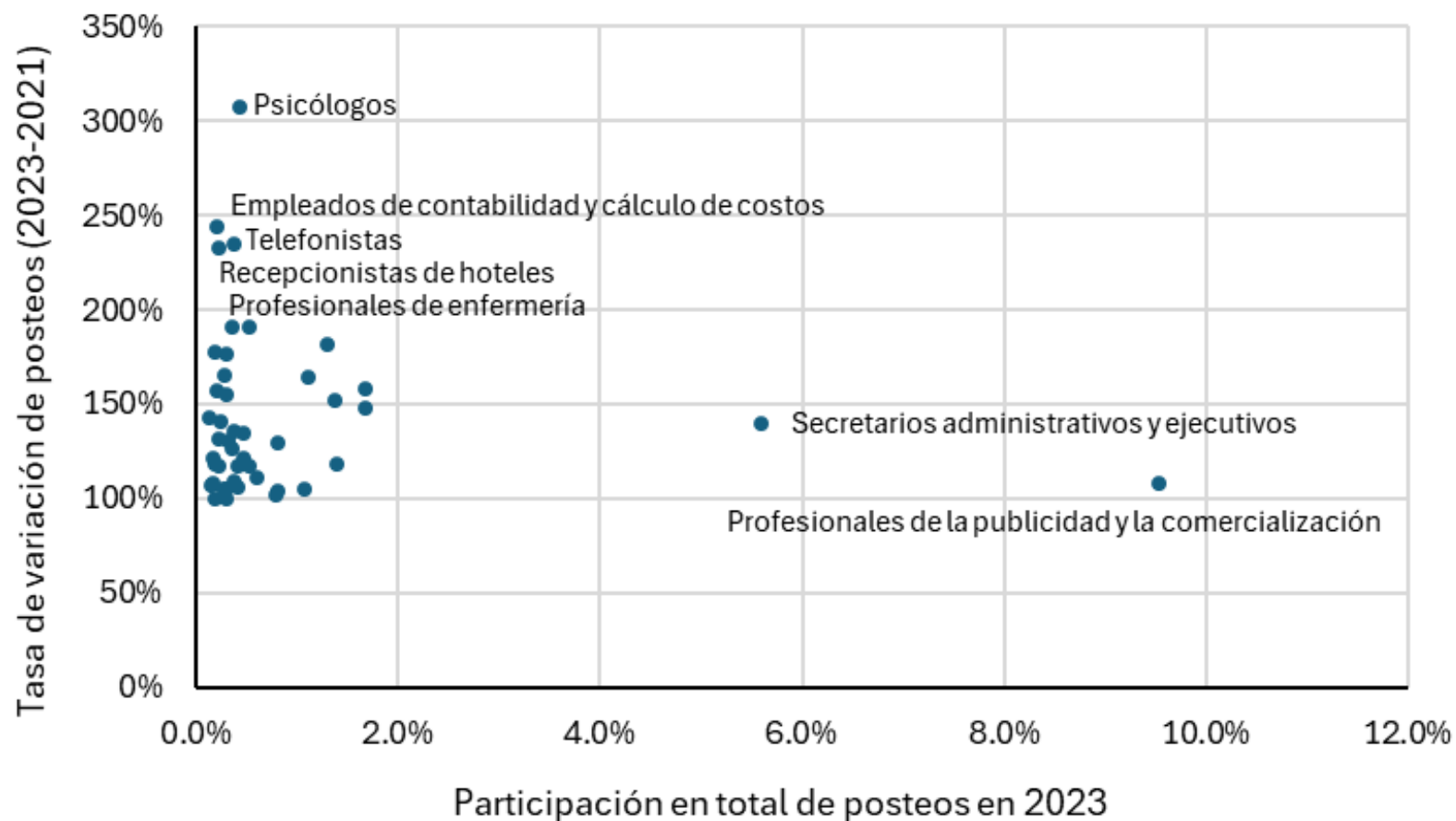
Gerentes de restaurantes	Agricultores y Trabajadores calificados de cultivos extensivos
Abogados	Avicultores y Trabajadores calificados de avicultura
Delineantes y dibujantes técnicos	Albañiles
Secretarios administrativos y ejecutivos	Mecánicos-montadores de instalaciones de refrigeración y climatización
Prestamistas	Instaladores y reparadores en TICs
Empleados de servicios de transporte	Operadores de máquinas de coser
Camareros de barra	Operadores de autoelevadoras
Expendedores de gasolinera	Peones de la industria manufacturera
Trabajadores de cuidados personales a domicilio	Cocineros de comidas rápidas
Policías	

1

Identificación de la demanda en origen. *Ecuador*






Análisis de vacantes: 2021-2023



- Falta la componente de validación cualitativa
- Este análisis se complementa con un trabajo paralelo que se está realizando con el INEC sobre datos de encuestas y datos administrativos; este análisis destaca la importancia del **técnico y profesional de nivel intermedio** para la demanda interna



El diseño e implementación de un GSP requiere **acciones** de un amplio número de **actores** en los países de origen y destino en **5 pilares**

	 Análisis de la demanda laboral	 Ecosistema de migración	 Análisis del sistema de formación	 Financiación	 Monitoreo y evaluación
PILAR					
OBJETIVO	- Identificar áreas de demanda compartidas	- Entender el marco inst, legal y program. de la migrac. laboral			
ACCIONES	- Analizar los mercados laborales del origen y del destino - Analizar las ocupaciones en demanda en el origen y en el destino donde hay la necesidad de desarrollar habilidades	- Analizar los perfiles de emigrantes y sus características en el país de destino - Revisar las rutas de migración legal entre el origen y el destino, y los migrantes usando estas rutas			
RESULTADO	- Una lista de ocupaciones en demanda en el origen y en el destino	- Perfiles de migrantes, incluso una idea del perfil del migrante para el GSP - Rutas de migración viables para un GSP			

Pilar 2. Ecosistema de la migración laboral



¿Cómo funcionan los sistemas de emigración laboral?



Objetivo

Analizar los elementos del sistema de emigración laboral con los que cuenta el país.



Alcance

El análisis abarca las políticas y programas de migración laboral del gobierno nacional que benefician a los emigrantes laborales y retornados.



Metodología

El análisis usa un marco conceptual basado en los determinantes del acceso al mercado laboral internacional a lo largo del ciclo migratorio.

Marco de evaluación de los Sistemas de Migración Laboral

1 Marco para el acceso

Marco legal de la migración laboral.

2 Facilitando el acceso

Identificar beneficiarios y ayudar a los trabajadores a acceder al mercado laboral internacional.

3 Fortaleciendo el acceso

Fortalecimiento de la protección laboral de los migrantes en destino

4 Avanzando en el acceso

Aprovechar las habilidades para acceder a mercados de trabajo internacionales y acompañar el retorno



COLOMBIA

Diagnóstico
del Sistema de
Emigración Laboral

Agosto de 2024



¿Cómo es el sistema de emigración laboral de Colombia? Tiene elementos para avanzar, pero es muy **incipiente y fragmentado**.

- Colombia cuenta con parte de los **componentes críticos de un sistema de migración laboral** y existe una **oportunidad de bajo costo de integrar los componentes** y activar un enfoque estratégico de emigración laboral.
- El diagnóstico evidencia que en Colombia la migración laboral **no se promueve actualmente como una estrategia para el desarrollo**.
- Es crítico **ampliar el conocimiento de la emigración laboral actual**, teniendo en cuenta las necesidades de la demanda internacional y haciendo una caracterización del migrante laboral colombiano.

2

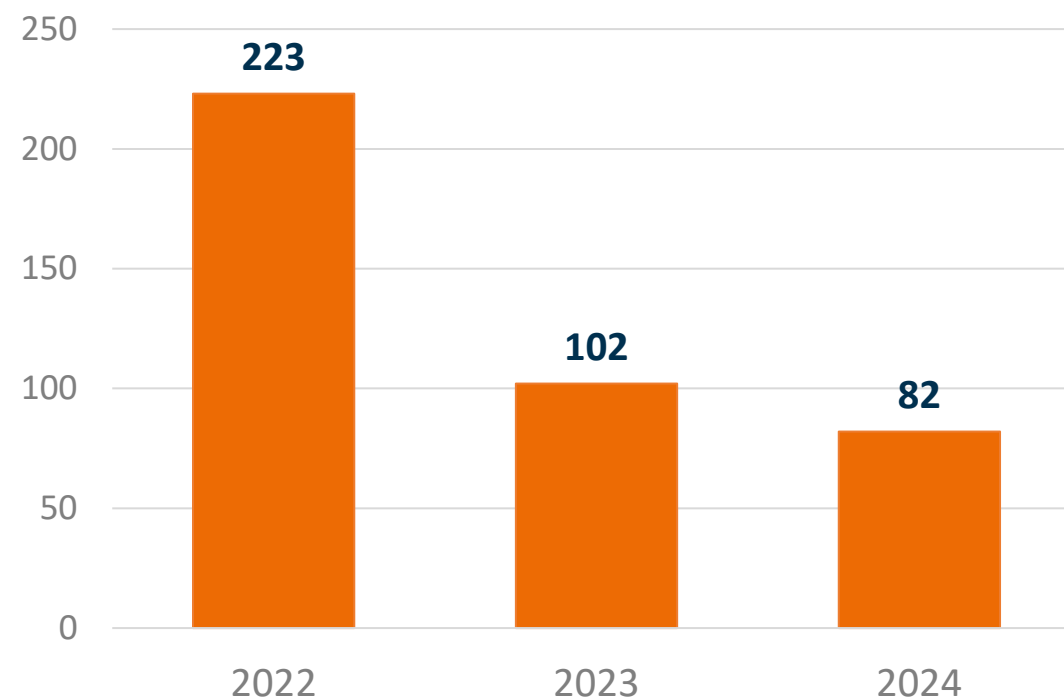
Vías legales de migración. Ecuador



La migración debe ocurrir a través de **vías legales**. Los acuerdos bilaterales pueden facilitar estas vías.

- **Instrumento jurídico:** Acuerdo entre la República del Ecuador y el Reino de España relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios”, (29 de mayo de 2001).
- **Objetivo:** promover la contratación en origen de trabajos ecuatorianos en sectores específicos: agricultura, hostelería y construcción.
- **Características:** contratación en origen, duración determinada, derechos laborales y protección social garantizados

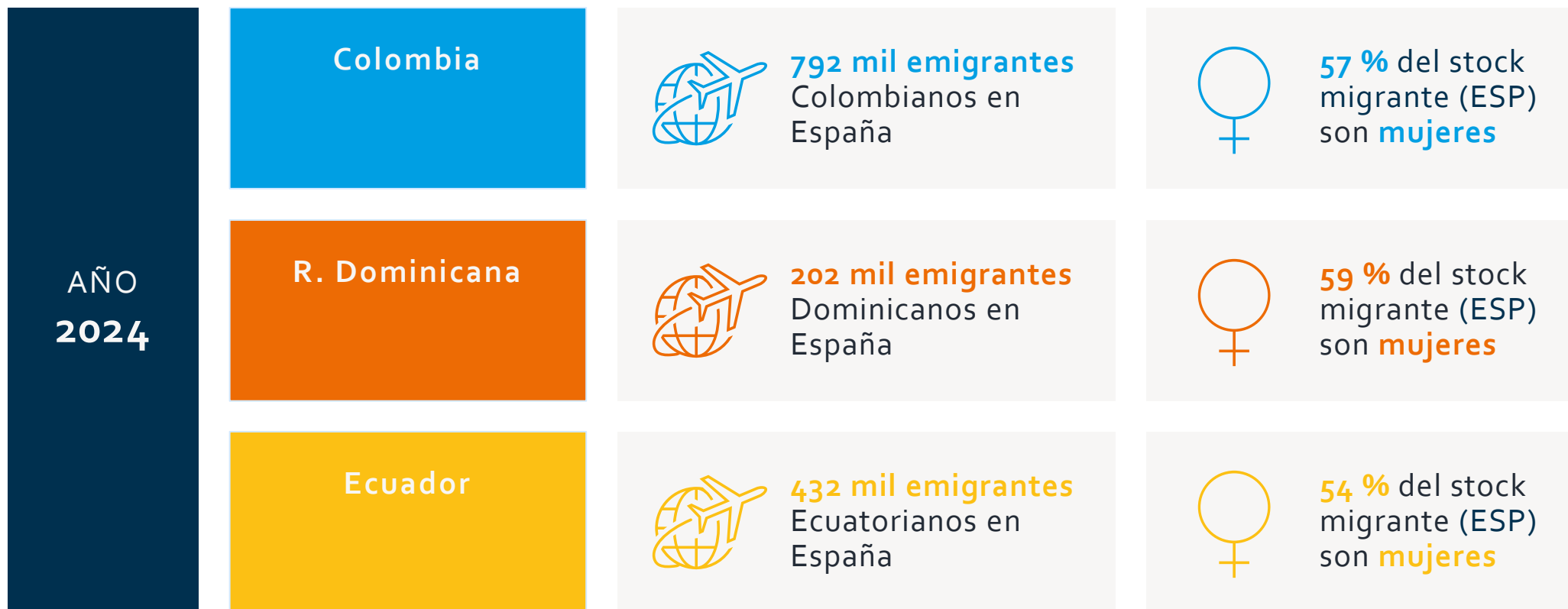
PARTICIPACION DE ECUATORIANOS EN MIGRACIÓN CIRCULAR CON ESPAÑA



2

Vías legales de migración

El creciente flujo de migración desde los tres países ha producido un alto stock de nacionales en España, dominado principalmente por las mujeres.



Fuente: Naciones Unidas, Departamento de Economía y Asuntos Sociales, División de Población (2024), International Migrant Stock.

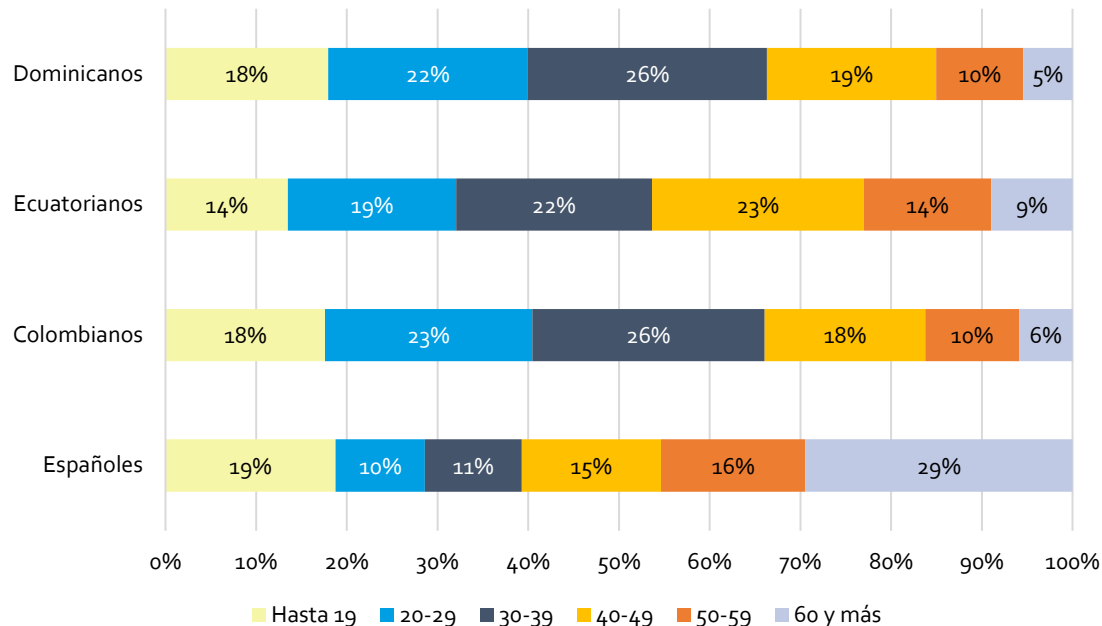
versión usada en el Encuentro Regional en Medellín el 08 de abril de 2025 – Prohibida su modificación

2

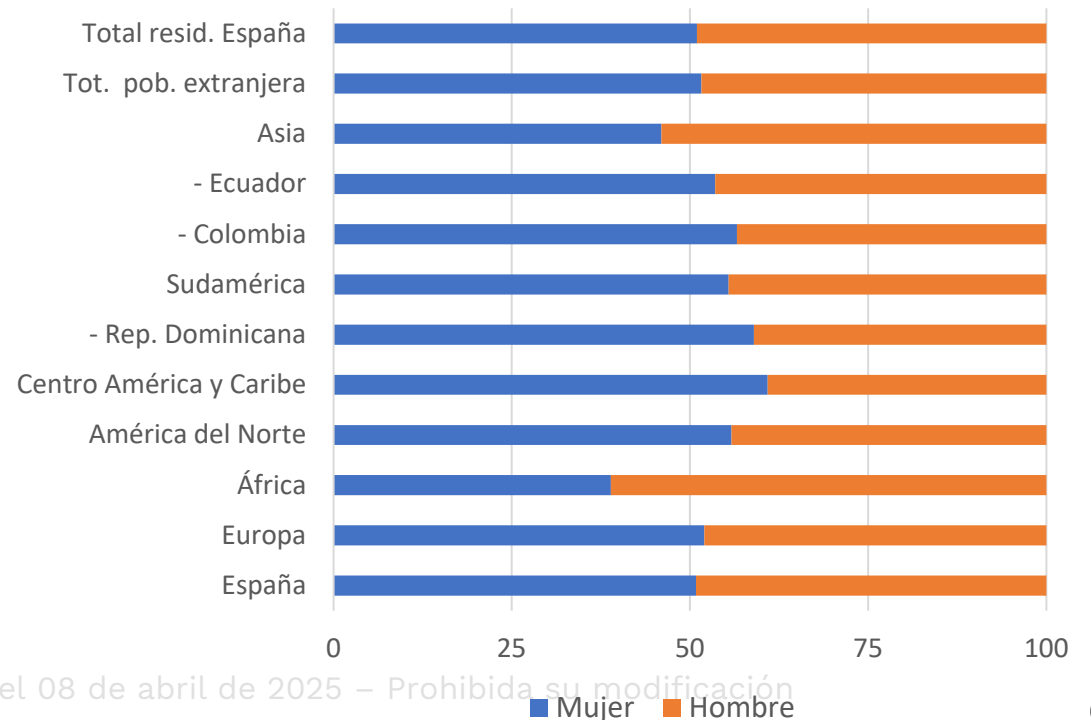
Vías legales de migración

Los migrantes tienen una estructura poblacional que puede contribuir al desarrollo de la economía española. La mayoría es población en edad activa. Colombianos, ecuatorianos y dominicanos tienen baja proporción de adultos mayores (11% aprox.)

Población residente en España por grupo etario, a enero de 2024



Residentes (part. %) en España según zona o país de nacimiento por sexo. 2023

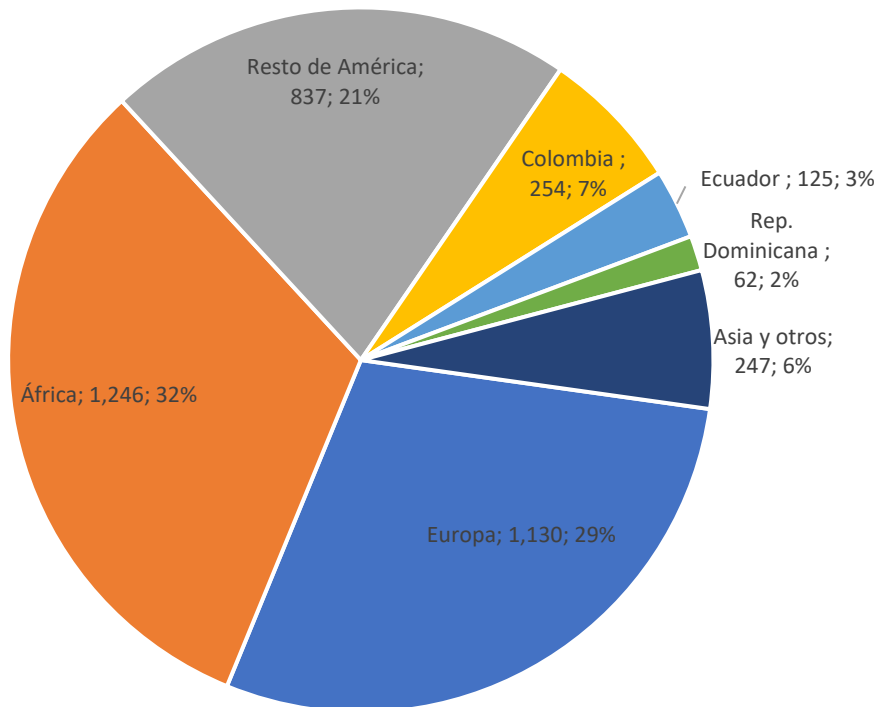


2

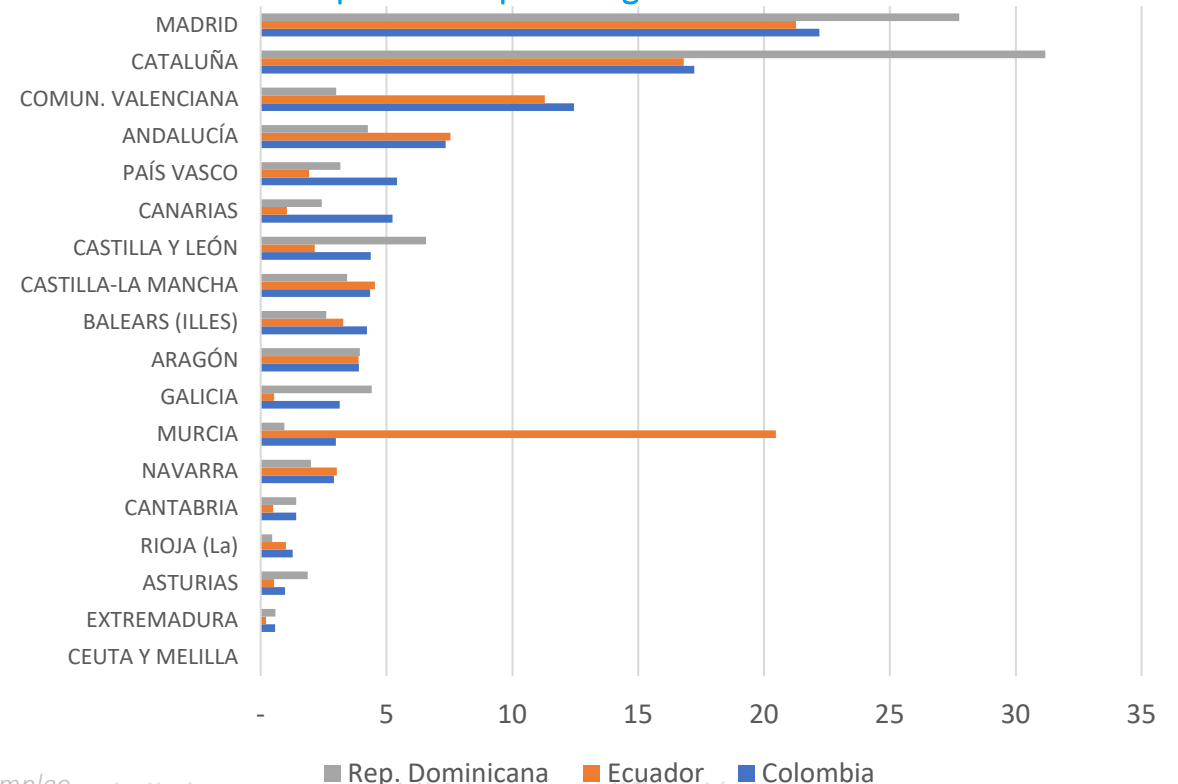
Vías legales de migración

Un 12% de las contrataciones corresponde a colombianos (7%), ecuatorianos (3%) y dominicanos (2%). Madrid, Cataluña y la Valenciana son las comunidades que más migrantes reciben.

Contratos registrados (en miles) en Servicio Público de Empleo de España según zona de origen. 2022



Distribución (%) contratos registrados en Servicio Público de Empleo de España según comunidad. 2022








Fuente: Cálculos propios con base en Instituto Nacional de Estadística, INE y Servicio Público de Empleo España

versión usada en el Encuentro Regional en Medellín el 08 de abril de 2025 – Prohibida su modificación

Official Use Only



El diseño e implementación de un GSP requiere **acciones** de un amplio número de **actores** en los países de origen y destino en **5 pilares**

	 Análisis de la demanda laboral	 Ecosistema de migración	 Análisis del sistema de formación	 Financiación	 Monitoreo y evaluación
PILAR	Análisis de la demanda laboral	Ecosistema de migración	Análisis del sistema de formación	Financiación	Monitoreo y evaluación
OBJETIVO	- Identificar áreas de demanda compartidas	- Entender la situación migratoria entre el origen y el destino	- Entender la oferta de educación y formación		
ACCIONES	- Analizar los mercados laborales del origen y del destino - Analizar las ocupaciones en demanda en el origen y en el destino donde hay la necesidad de desarrollar habilidades	- Analizar los perfiles de emigrantes y sus características en el país de destino - Revisar las rutas de migración legal entre el origen y el destino, y los migrantes usando estas rutas	- Analizar los sistemas de formación, de reconocimiento de competencias, etc. en el origen y el destino - Analizar las instituciones individuales de formación		
RESULTADO	- Una lista de ocupaciones en demanda en el origen y en el destino	- Perfiles de migrantes, incluso una idea del perfil del migrante para el GSP - Rutas de migración viables para un GSP	- Una lista de instituciones y cursos que pueden proveer las habilidades necesarias para las ocupaciones en demanda		



Pilar 3 Análisis del sistema de formación

¿Existe una oferta formativa adecuada en el país de origen para el desarrollo del GSP en las ocupaciones seleccionadas?

- La educación y formación para el trabajo son determinantes para desarrollar GSP exitosas. Se requiere **armonizar los currículos** de tal manera que se estandaricen las competencias para poder homologar títulos y así acceder a oportunidades de empleo en el país de origen y en el de destino.
- Es necesario evaluar si toda la **formación se puede hacer en origen** o si se requiere complementar con algunos módulos en el país de destino.
- Se requiere conocer los **costos de la formación tanto para el empresario, como para el usuario**, incluyendo por ejemplo la necesidad de apoyos de sostenimiento.
- Es crítico entender **quién cubre el costo de la formación** – si es pagada en su totalidad por el país de destino (para *home* y *away tracks*) o si se cofinancia entre las partes.

3

Análisis de la oferta de formación para el trabajo. Colombia



Colombia cuenta con una **oferta amplia (y fragmentada) de mecanismos para educar, formar y certificar** a las personas para el mundo laboral





El diseño e implementación de un GSP requiere **acciones** de un amplio número de **actores** en los países de origen y destino en **5 pilares**

					
PILAR	Análisis de la demanda laboral	Ecosistema de migración	Análisis del sistema de formación	Financiación	Monitoreo y evaluación
OBJETIVO	- Identificar áreas de demanda compartidas	- Entender la situación migratoria entre el origen y el destino	- Entender la oferta de formación	- Identificar fuentes y modos de financiación factibles para un GSP	
ACCIONES	- Analizar los mercados laborales del origen y del destino - Analizar las ocupaciones en demanda en el origen y en el destino donde hay la necesidad de desarrollar habilidades	- Analizar los perfiles de emigrantes y sus características en el país de destino - Revisar las rutas de migración legal entre el origen y el destino, y los migrantes usando estas rutas	- Analizar los sistemas de formación, de reconocimiento de competencias, etc. en el origen y el destino - Analizar las instituciones individuales de formación	- Analizar las posibles fuentes de financiación, incluso los actores que pueden proveer la financiación y sus posibles formas	
RESULTADO	- Una lista de ocupaciones en demanda en el origen y en el destino	- Perfiles de migrantes, incluso una idea del perfil del migrante para el GSP - Rutas de migración viables para un GSP	- Una lista de instituciones y cursos que pueden proveer las habilidades necesarias para las ocupaciones en demanda	- Una lista de líneas de financiación factibles incluso los organismos posibles	

Pilar 4 Financiación



Necesidades/rubros de financiación

- Identificación y selección de los beneficiarios GSP
- Campañas de información
- Formación y homologación
- Intermediación laboral
- Vías legales de migración
- Integración
- Retorno
- Monitoreo y evaluación



Actores que podrían financiar un GSP

- **Gobierno del país de destino:** Recursos para formación y certificación, subsidios e incentivos tributarios a empleadores que contraten personas a través del GSP, recursos para costos como visas, servicios de integración, monitoreo; selección beneficiarios GSP (Embajadas)
- **Empleadores del país de destino y de origen:** Recursos para formación y colocación. Selección beneficiarios GSP (*away track*) en caso de empleadores en destino.
- **Participantes:** Pago a centros de formación, costos de traslado.
- **Gobierno del país de origen:** Recursos para identificación y selección de los beneficiarios GSP, formación e intermediación laboral, estimaciones de demanda, comunicación, servicios de salida y de retorno.
- **Agencias de desarrollo internacional:** Financiación o préstamos para apoyar el desarrollo de capacidades, iniciativas de integración al mercado laboral y apoyar el M&E y la generación de conocimiento.



Costos

- El costo difiere para los que migran y los que se quedan en origen.
- Existen costos **fijos y variables** y temporalidades diferentes. Un GSP en fase piloto puede tener costos más altos y reducirse con la escala



El diseño e implementación de un GSP requiere **acciones** de un amplio número de **actores** en los países de origen y destino en **5 pilares**

	 Análisis de la demanda laboral	 Ecosistema de migración	 Análisis del sistema de formación	 Financiación	 Monitoreo y evaluación
PILAR					
OBJETIVO	- Identificar áreas de demanda compartidas	- Entender la situación migratoria entre el origen y el destino	- Entender la oferta de formación	- Identificar fuentes y modos de financiación factibles para un GSP	Información para decidir sobre la evidencia
ACCIONES	- Analizar los mercados laborales del origen y del destino - Analizar las ocupaciones en demanda en el origen y en el destino donde hay la necesidad de desarrollar habilidades	- Analizar los perfiles de emigrantes y sus características en el país de destino - Revisar las rutas de migración legal entre el origen y el destino, y los migrantes usando estas rutas	- Analizar los sistemas de formación, de reconocimiento de competencias, etc. en el origen y el destino - Analizar las instituciones individuales de formación	- Analizar las posibles fuentes de financiación, incluso los actores que pueden proveer la financiación y sus posibles formas	Evaluar éxito de GSP - Analizar los actores y sus responsabilidades para el monitoreo y evaluación - Trazabilidad de la experiencia del migrante
RESULTADO	- Una lista de ocupaciones en demanda en el origen y en el destino	- Perfiles de migrantes, incluso una idea del perfil del migrante para el GSP - Rutas de migración viables para un GSP	- Una lista de instituciones y cursos que pueden proveer las habilidades necesarias para las ocupaciones en demanda	- Una lista de líneas de financiación factibles incluso los organismos posibles	- Una lista de metas posibles - Una lista de actores y sus responsabilidades



Pilar 5 Monitoreo y evaluación

Los GSPs deben contar con sistemas de monitoreo y evaluación desde la fase inicial.

Para ello, es necesario primero:

- 1) Identificar la cadena de valor y las metas que se desean alcanzar con el GSP.
- 2) Identificar los actores involucrados y las responsabilidades de cada uno en lo que respecta al monitoreo y evaluación.

	Fase inicial	Seguimiento
Participantes	<ul style="list-style-type: none">• Satisfacción con:<ul style="list-style-type: none">• Proceso de aplicación• Diseño e implementación de la formación• Proceso de reclutamiento• Experiencia migratoria:<ul style="list-style-type: none">• Formación previa a la salida• Visas• Integración	<ul style="list-style-type: none">• Satisfacción a largo plazo con las habilidades adquiridas y el Empleo• Situación económica y laboral (ahorros, proyección laboral, etc.)• Bienestar del hogar y aspiraciones• Integración social• Acompañamiento en el retorno
Empresas	<ul style="list-style-type: none">• Satisfacción con:<ul style="list-style-type: none">• Formación y reclutamiento• Calidad y credenciales de los candidatos• Interés en continuar participando en el programa	<ul style="list-style-type: none">• Satisfacción con los candidatos• Si se satisface la necesidad de mano de obra• Cambios en producción y beneficios• Planes futuros para el reclutamiento internacional

5

Evaluación del Acuerdo de Flujos migratorios. Colombia



Resultados preliminares de la evaluación Ejecutiva

En 2023 y 2024, el Acuerdo ha logrado resultados en:

- **Vacantes españolas satisfechas**
- **Personal proveniente de Colombia empleado**
- **Generación de valor en España**
- **Generación de ingresos y fortalecimiento de capacidad en personal proveniente de Colombia**

No obstante, **hay espacio para mejorar** el bienestar de quienes trabajan mediante el Acuerdo y el aprovechamiento del enriquecimiento del capital humano en su retorno a Colombia.

Empleadores

- Eficacia del proceso, **calidad del trabajo colombiano y su ajuste a las necesidades productivas.**
- Complicaciones:
 - **Excesiva burocracia y tiempos.**
 - **No todo el personal seleccionado llega a España, generando reprocesos.**

Trabajadores/Candidatos

- **Mejora de ingresos y formación.**
- Oportunidades de mejora:
 - **Profundidad de la información entregada.**
 - **Claridad en decisiones de continuidad.**
 - **Mecanismos para capitalizar la experiencia al retorno.**

Actores institucionales

- Hay **fluida comunicación entre las instituciones en la pre partida.**
- Oportunidades de mejora:
 - **Involucramiento activo de otras instituciones.**
 - Herramientas para **facilitar la coordinación.**



Los GSP se construyen a partir de activos procesos de diálogo intersectorial

Actividades de capacitación y fortalecimiento institucional para apoyar las vías de migración laboral y diseñar de forma conjunta los GSP.



Taller intersectorial con representantes gubernamentales, del sector privado y de la sociedad civil de la República Dominicana (Santo Domingo, 3-4 de diciembre de 2024)





4.



Próximos pasos



Desafíos comunes emergentes



Fragmentación institucional y dificultades a la hora de identificar los actores clave y establecer el dialogo necesario para crear un GSP.



Inestabilidad política e institucional: cambios frecuentes de personal en las instituciones contrapartes .



Percepciones erróneas sobre la emigración laboral y **miedo a la fuga de cerebros** entre las instituciones gubernamentales.



Escala reducida de los programas limita el impacto potencial tanto en destino como en origen.



Falta de **información** sobre programas existentes y rutas migratorias seguras.



Necesidad de identificar modelos de **financiación** sostenibles.



Siguientes pasos en países de origen



Ecuador

- Continuar con el proceso de análisis de la demanda a través del COL para complementar los esfuerzos de SECAP e INEC.
- Continuar avanzando en el perfilamiento de los potenciales beneficiarios.
- Evaluación cualitativa de programas de migración circular con España.
- Reuniones con los grupos de trabajo para asegurar el avance en las diferentes áreas.
- Misiones/talleres para presentar avances en los próximos meses.



Colombia

- Finalización de evaluación ejecutiva de Acuerdo de Flujos Migratorios Colombia y España
 - Finalización de análisis de COL (*top-down* y *bottom-up*)
 - Desarrollo de talleres de construcción colectiva de hoja de ruta
 - Decisión sobre ocupaciones a trabajar en GSP
 - Revisión de currículos en ambos países
 - Articulación con empleadores
 - Manual de Operaciones de GSP
- Junio 2025
- Diciembre 2025



República Dominicana

- Segundo taller interministerial para presentar el progreso en las actividades (*mayo 2025*)
- Finalización del diagnóstico institucional, el análisis de la demanda y el perfilamiento de los migrantes dominicanos (*julio 2025*).
- Desarrollo de un diagnóstico de la oferta de cursos de formación profesional (*agosto 2025*)

SFLAC Fase 2



Contexto

- España ha introducido una serie de reformas en los últimos años con el objetivo de facilitar la regularización y la inclusión de los migrantes.
 - Oportunidad para estudiar el impacto de los cambios regulatorios en los patrones migratorios.
- El proyecto de asistencia técnica en curso financiado por SFLAC (SFLAC-1) proporciona la base analítica para mejorar las vías de migración regular y diseñar GSPs entre España y Colombia, Ecuador y la República Dominicana
 - Análisis de la demanda en origen y destino.
 - Análisis de los perfiles de potenciales migrantes.
 - Análisis del marco institucional.
 - Análisis de la viabilidad de los GSPs entre España y los tres países.



Objetivo

Continuar fortaleciendo las vías regulares de movilidad laboral entre España y América Latina y apoyando la implementación de los *Global Skills Partnerships* (GSPs).



Componente 1

Comprender y monitorear las rutas migratorias:

- *En origen.* Encuesta e informe sobre aspectos claves de la migración.
- *En destino.* Evaluación de impacto de las reformas migratorias en España.



Componente 2

Fortalecimiento e institucionalización de las vías regulares de migración y los GSPs.



Componente 3

Piloto de actividades de formación para los GSPs en ocupaciones seleccionadas.



Los GSP son acuerdos de **triple ganancia**: para el país de origen, de destino y para el migrante:



- Las GSP son **puentes que conectan habilidades con oportunidades** y para ello requieren acuerdos bilaterales con términos claros para la formación y la migración.



- Las **GSP están basadas en colaboración público privada**: involucran a gobiernos y empresas que comparten responsabilidades.



- La agenda de GSP busca promover el **aprovechamiento del talento, la protección del capital humano, y el fortalecimiento de los sistemas de gestión laboral** preparando a los trabajadores para los empleos del futuro en su país de origen y en el exterior.

GRACIAS

Fortaleciendo la migración circular regular y las Alianzas Globales para el Desarrollo de Habilidades Laborales entre América Latina y España

