

## **COMITÉ PERMANENTE DE PROGRAMAS Y FINANZAS**

### **Vigésima quinta Reunión**

#### **ASOCIACIONES Y MIGRACIÓN BASADAS EN LAS COMPETENCIAS:**

##### **ELEMENTOS Y PRERREQUISITOS ESENCIALES**



## **ASOCIACIONES Y MIGRACIÓN BASADAS EN LAS COMPETENCIAS: ELEMENTOS Y PRERREQUISITOS ESENCIALES**

### **Introducción**

1. En el contexto de las actuales tendencias de globalización del mercado de trabajo, aumento de la movilidad laboral, competencia por el talento, adaptabilidad de los mercados y aprendizaje permanente, la migración basada en las competencias —el movimiento de trabajadores migrantes cualificados con fines de empleo en su nivel de cualificación en el país de destino— requiere la cooperación de todas las partes interesadas —Estados, empleadores, instituciones educativas y comunidades— y la participación activa de los propios trabajadores migrantes. Además, habida cuenta de las cambiantes modalidades de empleo, los requisitos de cualificación, la digitalización y las crecientes oportunidades de movilidad, es cada vez más importante cerciorarse de que la cooperación beneficie a todas las partes por igual. Con este fin, varios marcos normativos nacionales y regionales han comenzado a aplicar un enfoque más sistemático con respecto al nexo entre la migración, las competencias y la capacitación, centrándose en el talento, la movilidad de los estudiantes y los trabajadores cualificados, y una competencia menos desigual.

2. En el presente documento, la OIM se apoya en su propia experiencia para formular un enfoque universal respecto de la movilidad laboral y el desarrollo de competencias y determinar las ventajas, elementos, principales interlocutores, dificultades y prerrequisitos de una efectiva correspondencia de competencias. La Organización considera que la cooperación entre Estados en materia de migración basada en las competencias es sumamente pertinente en contextos de desarrollo, pero también sostiene que se podrían reproducir algunos de los componentes de ese enfoque en la labor humanitaria.

### **Antecedentes: Las asociaciones sobre competencias y sus ventajas**

3. La dimensión de la gobernanza de la migración relativa a las cualificaciones ha evolucionado desde la elaboración de programas unilaterales de migración para trabajadores cualificados en todos los niveles de cualificación hasta la concertación de asociaciones sobre competencias que guardan una relación más estrecha con las necesidades del mercado de trabajo de los países participantes y en las que intervienen todos los interlocutores. Los programas unilaterales tienden a beneficiar a las comunidades y los empleadores del lugar de destino, pero no necesariamente redundan en beneficio de los trabajadores migrantes, o las comunidades y los empleadores del país de origen, quienes, como consecuencia, pueden registrar déficits en determinados sectores del mercado de trabajo que, por su parte, inciden negativamente en el desarrollo. Así como las comunidades de origen pueden verse afectadas por la falta de servicios y competencias, los trabajadores migrantes en los países de destino pueden tener que enfrentarse a la pérdida de cualificaciones, el uso inadecuado de sus competencias, una remuneración insuficiente e incluso situaciones de explotación.

4. Este hecho ha urgido a los responsables de la formulación de políticas a recurrir cada vez más a una alternativa —las asociaciones para la movilidad de personas cualificadas— que beneficie a todos los interlocutores. Las asociaciones para la movilidad de personas cualificadas suelen adoptar la forma de acuerdos bilaterales o multilaterales entre Estados. Varían en cuanto a su forma, modalidad y grado de participación de los interlocutores, pero todas ellas se centran en el desarrollo de competencias. Se diferencian del enfoque tradicional de la migración cualificada, según el cual los trabajadores migrantes ya poseen competencias que han adquirido en su país de origen y existe una cooperación escasa o nula entre las partes interesadas, incluso en lo referente a la capacitación o formación de futuros migrantes y no migrantes. En el contexto de una asociación para la movilidad de personas cualificadas, la capacitación puede impartirse en el país de origen o de destino, o incluso

en un tercer país, y los participantes adquieren competencias reconocidas y revalidadas en ambos países. Además, se tienen en cuenta los títulos, las cualificaciones y las competencias adquiridos previamente en todos los niveles de cualificación. Algunos trabajadores que reciben capacitación en este contexto se trasladan con fines de empleo al país de destino; otros permanecen en el país de origen y se incorporan al mercado de trabajo local. Cuando concluye el periodo de empleo en el país de destino, es posible que los trabajadores migrantes regresen a su lugar de origen, llevándose consigo sus experiencias e ideas innovadoras. Muchas asociaciones para la movilidad de personas cualificadas se apoyan firmemente en los programas de movilidad de estudiantes, la cooperación entre instituciones de capacitación y educación, la doble certificación, y los programas de formación de aprendices y pasantías.

5. Así pues, las asociaciones para la movilidad de personas cualificadas promueven la cooperación multidimensional entre Estados. Requieren una mayor comprensión de las necesidades del mercado de trabajo, impulsan la inversión en la formación de competencias y potencian el capital humano y el desarrollo tanto en los países de origen como en los de destino. En el contexto de una asociación para la movilidad de personas cualificadas, la demanda determina el desarrollo de competencias a través de evaluaciones nacionales y se recurre a diversas fuentes para optimizar la empleabilidad de los trabajadores en los mercados de trabajo formales del lugar de destino y de origen. Las asociaciones para la movilidad de personas cualificadas contribuyen al éxito de los mecanismos de evaluación nacional, proporcionan materia prima para la recopilación y el análisis de datos, y promueven la interacción y la cooperación. Asimismo, dan lugar a la armonización de los sistemas educativos nacionales, mejoran las normas de trabajo e incrementan la productividad y la movilidad de los trabajadores cualificados.

6. La capacitación —incluso de futuros migrantes— puede resultar menos costosa si se reparten los gastos y puede impartirse de manera conjunta entre los países de origen y de destino, pero también a través de o en colaboración con los futuros empleadores. El argumento económico en favor de las asociaciones para la movilidad de personas cualificadas es aun más convincente cuando el desarrollo de competencias tiene lugar en el país de origen. Un importante valor añadido de estas asociaciones es que los mercados de trabajo, tanto en origen como en destino, experimentan un aumento de la oferta de competencias y una reducción del déficit de mano de obra. Asimismo, cuando se establecen asociaciones para la movilidad de personas cualificadas, las aptitudes y las competencias de los migrantes no se infrutilizan o desaprovechan y la implicación de los empleadores fomenta la protección de los derechos y el trabajo decente.

7. En aplicación del amplio principio de bienestar del migrante, todas las asociaciones para la movilidad de personas cualificadas cuentan con los siguientes cinco componentes: cooperación oficial entre Estados, participación de múltiples interlocutores, capacitación, reconocimiento de competencias y migración/movilidad.

### **Interlocutores**

8. Las asociaciones para la movilidad de personas cualificadas requieren una estrecha cooperación entre múltiples asociados. Entre los asociados del sector educativo cabe mencionar a las instituciones educativas formales e informales, los centros de capacitación y formación técnica profesional, y los programas de capacitación y desarrollo de competencias ofrecidos por los empleadores; las instituciones de certificación nacionales y regionales, que a menudo están vinculadas a los sistemas educativos locales; y las juntas o asociaciones profesionales. En el ámbito gubernamental, los asociados son, entre otros, los ministerios competentes en la materia (trabajo, relaciones exteriores, desarrollo económico, educación, interior, inmigración y migración), las instituciones de certificación estatales y las autoridades locales.

9. Los sindicatos también desempeñan un papel fundamental, al igual que las asociaciones de migrantes y las organizaciones no gubernamentales que trabajan en el ámbito de la protección de los derechos, representan los intereses de los migrantes o abogan por el reconocimiento de competencias y el trabajo decente. Otros interlocutores fundamentales son los empleadores, las empresas multinacionales, las pequeñas y medianas empresas y sus redes, las asociaciones industriales, centrales o locales, las cámaras de comercio o las asociaciones y juntas profesionales locales, regionales y nacionales, los responsables de los procesos de contratación, y las agencias de empleo y sus redes. Las comunidades de origen y de destino, y las comunidades y organizaciones de la diáspora también son interlocutores importantes.

### **Dificultades**

10. Las asociaciones para la movilidad de personas cualificadas sufren los efectos de la visión política y la planificación a corto plazo. El sector privado, por ejemplo, suele ocuparse de las necesidades inmediatas y no siempre está dispuesto a invertir en competencias futuras. Las instituciones educativas pueden carecer de planificación estratégica. El proceso de actualización de los programas de educación y capacitación requiere tiempo, puede exigir largos procedimientos de certificación y a menudo queda desfasado respecto de las necesidades actuales del mercado de trabajo y las estructuras de empleo. Los gobiernos a veces tienen en cuenta únicamente las cuestiones a corto plazo y no establecen vínculos entre las asociaciones y el desarrollo de políticas migratorias y laborales. A menudo se echa en falta un análisis prospectivo, claro y fehaciente de las necesidades, los déficits y la oferta del mercado de trabajo y los sectores individuales que posibilite la planificación o elaboración de políticas a largo plazo.

11. El éxito de las asociaciones para la movilidad de personas cualificadas depende de la cooperación multipartita, lo cual suele plantear dificultades tanto en el nivel nacional como en el multilateral. La cooperación es crucial, no solo entre los gobiernos, sino también entre las instituciones educativas, los empleadores, y sus sistemas de capacitación y otro tipo en los países de destino y de origen. Las asociaciones a menudo fracasan debido a la incompatibilidad de los sistemas de educación y capacitación, las normas de trabajo y los requisitos de cualificación.

12. En ocasiones, la repercusión de las asociaciones en el país de origen es relativamente escasa. Ello puede deberse a que los trabajadores capacitados tienen dificultades para encontrar empleo allí o reciben una remuneración considerablemente menor en caso de encontrarlo. En estos casos, la mayoría de los trabajadores opta por emigrar, lo cual redundaría en detrimento del mercado de trabajo interno. De manera similar, los migrantes que desean regresar a su lugar de origen quizás tengan pocas posibilidades de ganar tanto dinero allí como en su país de destino o, peor aún, tal vez no encuentren un empleo acorde a sus cualificaciones y su experiencia. Este hecho puede desincentivar el regreso o dar lugar a un nuevo proceso migratorio, con efectos nefastos en el mercado de trabajo y la economía del país de origen.

13. Las consideraciones sociales plantean otra gran dificultad. Los trabajadores migrantes tienen sus propias aspiraciones y planes y pueden optar por no seguir los caminos establecidos por las asociaciones para la movilidad de personas cualificadas. Por poner un ejemplo, ¿cómo puede un gobierno asegurarse de que en el país permanecerá el número reglamentario de trabajadores capacitados y que el resto de trabajadores emigrará a un determinado país de destino y no a otros países en los que se ofrezcan mejores condiciones y salarios? El simple hecho de participar en las capacitaciones organizadas por las asociaciones para la movilidad de personas cualificadas puede encaminar a los trabajadores hacia la emigración o hacerles creer que se espera de ellos que migren. También es posible que los aspectos de género de los procesos de capacitación y migración no se aborden adecuadamente en las políticas, lo cual dificultaría aún más el acceso de las mujeres a la educación o los programas de capacitación y las "encasillarlas" en determinados puestos.

14. A menudo se desatienden ciertos aspectos de la migración como las rutas y los corredores migratorios existentes, por lo que los migrantes se vuelven reticentes a aprovechar los programas de movilidad de las asociaciones para la movilidad de personas cualificadas. Las asociaciones tal vez pasen por alto las cuestiones relacionadas con el registro del migrante, los permisos de trabajo, las autorizaciones de viaje, la admisión y la residencia. Otras dificultades se refieren al acceso de los familiares del migrante al país de destino y su mercado de trabajo, su integración y los medios para obtener la residencia permanente y naturalizarse, cuando procede. Por último, se suele considerar que las asociaciones para la movilidad de personas cualificadas son costosas, requieren tiempo y exigen una gran cantidad de recursos, hecho que lleva a dar preferencia al desarrollo de un enfoque nacional y unilateral de la migración cualificada.

### **Experiencia de la OIM**

15. La OIM posee una vasta experiencia adquirida tanto de manera independiente como en cooperación con sus asociados, en prestar ayuda a los Estados para gestionar cooperativamente la migración basada en las competencias y en fortalecer la capacidad en materia de competencias y movilidad. Ha trabajado extensamente con los procesos consultivos regionales, en particular con el Proceso de Colombo<sup>1</sup>, para fomentar las consultas y la cooperación, examinar los sistemas de reconocimiento a lo largo de los corredores migratorios y describir los procedimientos de evaluación de competencias, las normas de certificación y sus equivalencias, las tendencias de los mercados de trabajo y los sistemas de recopilación de datos.

16. La OIM también posee una amplia experiencia en la elaboración y aplicación de políticas y marcos nacionales de desarrollo de competencias. Presta apoyo técnico y desarrolla la capacidad de las instituciones nacionales que recaban datos de fuentes administrativas presentes en los países de origen y de destino para analizar el mercado de trabajo y la movilidad y reconocer los conocimientos previos y los certificados de formación profesional. En 2019, por ejemplo, la OIM realizó una compilación de las mejores prácticas de recopilación y análisis de datos relacionados con el mercado de trabajo y la migración con el fin de formular políticas de migración laboral y cooperación, que dieron lugar al desarrollo de una estrategia de fortalecimiento de la capacidad para las economías del Foro de Cooperación Económica de Asia y el Pacífico.

17. Como parte de varios procesos regionales de integración y cooperación económica, la OIM se afana en fortalecer la dimensión de la migración laboral relativa a las competencias, pone en marcha iniciativas experimentales de movilidad de personas cualificadas, ayuda a reducir la escasez de competencias y fomenta el desarrollo y el reconocimiento de competencias y cualificaciones. A fin de mejorar la empleabilidad, la Organización ayuda a fomentar la formación profesional en los programas de competencias impulsados por el mercado, para lo cual trabaja con empresas y otros interlocutores con el fin de asegurarse de que las competencias adquiridas sean competitivas y acordes con los requisitos del empleador.

18. Muchas iniciativas de la OIM incluyen orientación y capacitación previas a la partida con la finalidad de dotar a los trabajadores migrantes de competencias sociales e interpersonales básicas que faciliten su integración y empleo futuros. Por último, la OIM apoya activamente la formulación, autoevaluación y orientación en materia de políticas y legislación para elaborar acuerdos bilaterales de migración laboral, así como los programas de capacitación y fortalecimiento de la capacidad dirigidos a gobiernos, el sector privado e interlocutores no gubernamentales.

---

<sup>1</sup> Proceso Consultivo Regional sobre el Empleo en Ultramar y el Trabajo Contractual para los Países de Origen de Asia.

## **Marcos mundiales en los que se sustentan las asociaciones para la movilidad de personas calificadas**

19. Las asociaciones para la movilidad de personas calificadas se fundamentan principalmente en dos marcos mundiales. En el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las asociaciones contribuirán a la obtención de mejores resultados de desarrollo en los Objetivos 4 (educación de calidad, incluido el aprendizaje permanente), 8 (trabajo decente y crecimiento económico) y 10 (reducción de la desigualdad).

20. El Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular, por su parte, contiene dos objetivos directamente pertinentes para las asociaciones: el Objetivo 5 establece el marco necesario para aumentar la disponibilidad y flexibilidad de las vías de migración regular, y el Objetivo 18 contiene consideraciones detalladas sobre el desarrollo de aptitudes en función de la demanda y la facilitación del reconocimiento mutuo de cualificaciones y competencias. El Pacto responde a la necesidad de optimizar la empleabilidad de los migrantes en los mercados de trabajo formales de los países de origen y de destino como medio para alejarlos del sector informal.

21. De manera más general, el Pacto Mundial plantea un enfoque integral —una alianza o asociación global sobre competencias— que permita facilitar las asociaciones multilaterales y bilaterales para la movilidad de personas calificadas. Propone abordar la movilidad de las personas calificadas desde una perspectiva sostenible mediante la elaboración de normas mundiales, sistemas internacionales de reconocimiento mutuo y compatibilidad, y marcos nacionales de cualificación, y la concertación de acuerdos pertinentes o la inclusión de competencias en los acuerdos existentes. Como primer paso en esa dirección, la OIM, en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, la Organización Internacional de Empleadores y la Confederación Sindical Internacional, ha instituido la Asociación Global sobre Competencias para la Migración. La Asociación Global movilizará recursos, hará acopio de conocimientos especializados y creará plataformas con el fin de ayudar a los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, las instituciones de educación y capacitación y otros interlocutores a desarrollar y reconocer las competencias de los trabajadores migrantes y sus semejantes no migrantes, con especial hincapié en las mujeres y los jóvenes, su desarrollo profesional y bienestar, y los programas de movilidad sostenibles, en particular en el marco de acuerdos bilaterales y multilaterales.

### **OIM: La ampliación a escala mundial de las asociaciones sobre competencias**

22. Aunque el Pacto Mundial propone una lista de acciones pertinentes para una asociación global sobre competencias y asociaciones eficaces para la movilidad de personas calificadas, la OIM considera que es necesario cumplir una serie de prerequisites, enunciados en los siguientes párrafos, para que este tipo de asociaciones sean funcionales y sostenibles. Además, las cuestiones de género deben constituir una consideración primordial en todos los aspectos de las asociaciones: educación, trabajo y migración, y derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes.

23. **Planificación a largo y mediano plazo:** La planificación de políticas de migración laboral debe centrarse en un horizonte temporal a largo y mediano plazo. Es necesario sincronizar la planificación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible pertinentes y establecer los indicadores correspondientes. Además, se debe fomentar la participación del sector privado y las instituciones de educación y capacitación. Si es preciso, se deben definir las necesidades de todos los interlocutores en materia de planificación y coherencia normativa y prestar apoyo a través de medidas de fortalecimiento de la capacidad. Asimismo, se deben analizar e incorporar a la planificación factores como el futuro del empleo, las nuevas formas de trabajo, los aspectos relativos a la globalización de los mercados de trabajo, la automatización y la digitalización, y el impacto de todo ello en las políticas y las asociaciones.

24. **Enfoque multipartito y coherencia normativa:** El enfoque multipartito es fundamental en las asociaciones para la movilidad de personas cualificadas, incluso aunque los interlocutores varíen en cada caso. La amplia cooperación que propugna este enfoque conlleva ventajas difícilmente cuestionables. En primer lugar, permite tener en cuenta todos los aspectos de un mecanismo tan complejo como una asociación para la movilidad de personas cualificadas. También asegura una mejor comprensión de la situación en los niveles nacional y regional, de los corredores migratorios existentes y de las tendencias en las que se fundamentan las políticas y la legislación. Asimismo, permite velar por los derechos y el acceso de los trabajadores migrantes a protección, así como por la igualdad de prestaciones para las comunidades de origen y de destino, los Estados y el sector privado. Los gobiernos, así como las instituciones de educación y capacitación, deben ocuparse de cooperar estrechamente con el sector privado, a fin de cerciorarse de que las propuestas de capacitación y desarrollo de competencias sean pertinentes. La prioridad en los ámbitos nacional e interestatal debe ser la coherencia normativa, por ejemplo, en materia de migración, educación y la consiguiente cooperación (reconocimiento de títulos y diplomas, colaboración interinstitucional y programas de intercambio de estudiantes, entre otros), empleo y creación de puestos de trabajo, emprendimiento, comercio e inversiones. Tal vez sea necesario esquematizar todo ello para garantizar mejores interrelaciones y sinergias.

25. **Datos para políticas de base empírica:** Los programas sostenibles requieren políticas de base empírica. Las decisiones deben basarse en datos completos obtenidos en tiempo real y procedentes de diversas fuentes, así como en análisis de las políticas, los mercados de trabajo y la demanda de los empleadores. Una asociación para la movilidad de personas cualificadas puede abarcar múltiples países de origen y de destino, pero todos ellos deben comprender claramente su capital humano, sus sistemas educativos, su demografía, sus estructuras de empleo y demás. También se deben analizar en profundidad las rutas y los corredores migratorios, las tendencias, las normas y políticas de migración, los perfiles migratorios, las diásporas y otras cuestiones.

26. **Desarrollo local y creación de puestos de trabajo:** El Pacto Mundial propone que los sistemas de desarrollo de competencias se basen en las necesidades del mercado de trabajo local, lo cual a su vez requiere la creación de puestos de trabajo que aviven la demanda de trabajadores capacitados localmente mediante una asociación para la movilidad de personas cualificadas y garanticen la eficacia y sostenibilidad de esta última.

27. **Clasificación y reconocimiento de competencias dentro y fuera del ámbito nacional:** Todos los sistemas de clasificación, normalización y reconocimiento de competencias deben funcionar principalmente en el ámbito local pero atenerse a acuerdos regionales e internacionales. El siguiente paso es armonizar los sistemas nacionales. Es fundamental documentar las competencias y los títulos y entablar una cooperación interestatal a los fines de reconocimiento y certificación jurídica. Para ello, los Estados deben facilitar los procesos de revalidación de documentos y adherirse a los instrumentos internacionales o regionales pertinentes.

28. **Atención a los aspectos sociales del empleo y la movilidad:** Para que la asociación global sobre competencias y las asociaciones para la movilidad de personas cualificadas tengan éxito, se deben abordar los aspectos sociales de la migración y la movilidad, a saber, las aspiraciones, planes y circunstancias individuales y familiares de las personas. Las asociaciones, en particular las más complejas, deben ser altamente flexibles y gestionar los riesgos. Asimismo, deben propiciar mayores oportunidades, en particular las oportunidades de empleo, en el país de origen —tanto antes de la partida como tras el regreso de los trabajadores— y garantizar la colaboración y movilización de la diáspora, además de la gestión y simplificación eficaz de las remesas. Las asociaciones para la movilidad de personas cualificadas también deben abarcar el retorno y la reintegración y facilitar la movilidad a través de procedimientos simplificados de visita mutua, estancia y residencia temporal y permanente. Otras medidas que se puede considerar que contrarrestan las posibles "pérdidas" en los



países de origen, en particular de capital humano, son la simplificación del alta y la baja en el sistema de registro nacional, los acuerdos de doble imposición, la facilitación de las gestiones bancarias y las transferencias financieras internacionales, las exenciones arancelarias y la cooperación en lo relativo a los mecanismos sociales y de seguro de salud. La provisión de información adecuada y la comunicación con los trabajadores migrantes y no migrantes permitirán incrementar las posibilidades de éxito de las asociaciones para la movilidad de personas cualificadas y de la asociación a escala global.

29. **Incorporación de consideraciones relativas a la migración:** El papel de las instancias nacionales de migración debe examinarse debidamente e incorporarse al sistema de la asociación global sobre competencias y las asociaciones para la movilidad de personas cualificadas desde la fase de planificación, a fin de cerciorarse de que los procedimientos de migración se ajusten a los objetivos de las asociaciones y sean razonables y transparentes. Las asociaciones para la movilidad de personas cualificadas también deben prestar atención a los corredores migratorios y sincronizarse con el ciclo migratorio cuando sus componentes fundamentales —educación y capacitación, preparación para la partida, migración, empleo en el extranjero, y retorno u otras opciones— se especifican en acuerdos y procedimientos de aplicación interestatales.

30. **Reducción y repartición de gastos:** El costo de la capacitación y movilidad de los trabajadores debe distribuirse equitativamente entre los interlocutores beneficiarios. Cuando la capacitación tiene lugar en los países de origen, el hecho de que los costos sean inferiores no es óbice para que otros interlocutores, como otros Estados beneficiarios, empleadores, inversionistas y los beneficiarios últimos, realicen contribuciones. Para ello, es necesario realizar un análisis minucioso, por ejemplo, de los interlocutores del sector privado presentes en las cadenas de suministro.

## **Conclusión**

31. Las asociaciones sobre competencias pronto se convertirán en un componente fundamental de todo sistema eficaz de migración laboral, ya sea nacional o regional. Este hecho ha llevado a la OIM a proponer un enfoque basado en una asociación global sobre competencias y en asociaciones para la movilidad de personas cualificadas, así como una serie de prerrequisitos esenciales conexos, con el objetivo de afrontar las dificultades detectadas, aprovechar las ventajas existentes y potenciar los beneficios económicos de la migración basada en las competencias. La OIM continuará prestando ayuda para abordar las cuestiones conexas de derechos humanos, derechos laborales y género, a fin de que todos los interlocutores se vean beneficiados y las asociaciones para la movilidad de personas cualificadas abandonen sus proyectos experimentales y puntuales en favor de modelos más sostenibles y de eficacia comprobada. Tanto en colaboración con sus asociados como de manera independiente, la OIM seguirá participando en iniciativas mundiales, regionales y nacionales para apoyar los esfuerzos de los Estados dirigidos a establecer asociaciones para la movilidad de personas cualificadas en aras de una asociación global sobre competencias.