



## **INSTITUTO UNIVERSITARIO DE ESTUDIOS SOBRE MIGRACIONES INTERNACIONALES**

Estudio de las Políticas dedicadas a la evaluación y reconocimiento de competencias de los migrantes originarios de países terceros. Estudio de caso de Ginebra, Suiza

**TFM Máster en Migraciones Internacionales**

Autora: Fabiana Kalid Montaña Bascope

Dirigido por: Jesús Migallon

Curso 2019-2021

Junio 2021

## **RESUMEN**

La Confederación Helvética es un destino atractivo para los migrantes cualificados de todo el mundo, debido a la diversificación del mercado laboral, las condiciones de empleabilidad y las oportunidades en organizaciones internacionales, multinacionales y empresas con alta demanda de profesionales altamente cualificados. Ante esta realidad, se han generado políticas que buscan conciliar una visión conservacionista y defensiva que caracteriza al país en su gestión de flujos migratorios, en combinación con políticas y prácticas específicas que abordan la inserción e integración de migrantes cualificados.

El país tiene una historia y una experiencia que ha ido estructurando el concepto de migrante altamente cualificado con los componentes de formación, experiencia laboral, conocimientos locales e incluso proximidad cultural. En consecuencia, el reconocimiento de competencias formales dedicadas a los y las migrantes es diferenciado por el origen, y además por la clasificación de diplomas de profesiones reguladas y no reguladas.

Ante la complejidad del sistema, las estrategias, recursos análisis de riesgos y capacidad de adaptación de los migrantes juega un rol determinante en sus procedimientos de reconocimiento de competencias y movilidad profesional.

***Palabras clave: Migrante altamente cualificado, reconocimiento de competencias, integración laboral, políticas migratorias***

## **ABSTRACT**

Switzerland is an attractive destination for high-skilled migrants from all over the world, due to the diverse nature of the labour market, employability conditions and opportunities in international organisations, multinationals and companies with a high demand for highly qualified professionals. Given this reality, policies seek to reconcile a conservationist and defensive vision that characterises the country in its management of migratory flows, in combination with specific policies and practices that address the insertion and integration of high-skilled migrants.

The country has a history and experience that shaped the concept of highly skilled migrants through the recognition of indicators of training, work experience, local knowledge and even cultural proximity. Therefore, the recognition of formal competences dedicated to migrants has the origin as a key component in its procedures, and also by the classification of diplomas of regulated and non-regulated professions.

Given the complexity of the system, the strategies, resources, risk analysis and adaptability of migrants play a decisive role in the recognition of qualifications and professional mobility procedures.

***Keywords: Highly skilled migrant, skills recognition, labour integration, migration policies***



# CONTENIDO

1. CAPÍTULO I Introducción .....	6
1.1 Contextualización, finalidad y motivación.....	6
1.2 Objetivos e Hipótesis .....	8
General .....	8
Específicos .....	9
1.3 Estado de la cuestión.....	10
1.4 Marco teórico .....	12
1.5 Metodología prevista .....	19
CAPITULO II El sistema suizo: Una propuesta basada en la clasificación .....	21
2.1 Profesiones reguladas.....	21
2.2 Profesiones no reguladas.....	24
2.3 Proyecto migratorio .....	27
2.3.1 <i>Reunificación familiar</i> .....	27
2.3.2 <i>La discriminación y su impacto en el proyecto de integración</i> .....	27
2.4 Dificultades identificadas.....	28
CAPITULO III Desafíos y facilidades: Migrantes resilientes, adaptables y en búsqueda de soluciones.....	30
3.1 Accesibilidad: una experiencia diferenciada .....	30
3.2 Expectativas .....	30
3.3 Desafíos y resiliencia .....	31
3.4 Un proyecto común.....	33
CAPÍTULO IV CONCLUSIONES .....	34
V. Bibliografía consultada .....	35
VI. ANEXOS .....	40
6.1 Guía para la realización de entrevistas semiestructuradas (Traducciones disponibles en inglés y francés) .....	40
6.2 Cronograma.....	44
6.3 Mapa de actores .....	45
6.4 Mapa resumen de informantes .....	46

## **1. CAPÍTULO I Introducción**

### ***1.1 Contextualización, finalidad y motivación***

El mercado laboral de Ginebra es bastante complejo y diverso, caracterizado por la existencia de las agencias de la ONU, federaciones internacionales, sedes de multinacionales, el sector privado, fundaciones y el sector público, así como una alta demanda en servicios terciarios. Esto lo convierte en un cantón especialmente atractivo para los migrantes de países de la Unión Europea, países con convenios (OCDE) y países terceros.

No es una novedad que los miembros de países con convenios (OCDE) y terceros sean menos privilegiados en cuanto a los instrumentos de reconocimiento de capital humano, integración social y laboral con los que cuentan, en relación a los miembros de la Unión Europea. Sin embargo, en un esfuerzo por gestionar los flujos migratorios de manera favorable para su economía, el país helvético ha desarrollado una amalgama de políticas que tratan la inserción de manera diferenciada de acuerdo al origen, nivel de formación profesional y la percepción de utilidad de los extranjeros.

Actualmente, cada país busca crear una estrategia propia para tratar los flujos migratorios. El enfoque suizo es particular y se ve afectado por el hecho de que la Confederación Helvética tiene una democracia directa como sistema político. El concepto de capital humano, en este escenario, es esencial para poder encaminar los proyectos del país y promover nociones de desarrollo que permitan a los migrantes y extranjeros avanzar en el ejercicio de sus derechos.

La manera en que los flujos migratorios serán percibidos, regulados administrados y gestionados, depende de factores como la política de los países involucrados, opinión pública, y del encaje jurídico. Sin embargo, estudios migratorios que fueron realizados por décadas coinciden en que la movilidad humana y los procesos migratorios, lejos de ser una realidad fatídica, son un proceso natural y una estrategia de supervivencia familiar, comunitaria y social

No es en vano que los Objetivos del Desarrollo Sostenible ODS resalten que los procesos migratorios inciden en el desarrollo de las comunidades de origen, tránsito y destino<sup>1</sup>, al mismo tiempo que la Organización Internacional para las Migraciones IOM y la Organización Internacional del Trabajo OIT apuntan a que la migración tiene un efecto positivo y estimulante en la economía de los países involucrados.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> ODS The new Agenda Art. 29 (<https://sdgs.un.org/2030agenda>)

<sup>2</sup> OIM “Documento temático para el Pacto Mundial | Integración y cohesión social”

En cuanto al modelo de Estado de bienestar, los datos sobre Suiza de la última década indican que los migrantes reciben y solicitan menos presupuesto estatal como parte de programas de ayuda social, en comparación a lo que aportan a la economía. De hecho, la legislatura suiza especifica que los extranjeros en búsqueda de empleo no califican a la ayuda social y que los migrantes que apliquen a las prestaciones sociales de vejez, supervivencia o invalidez no reciben un permiso de residencia. Las disposiciones de la ley están concebidas desde una perspectiva defensiva y proteccionista del sistema de bienestar, sin embargo, existe una tendencia discursiva a percibir a los migrantes como amenazas para el Estado de bienestar existente y como cargas para los servicios sociales.<sup>3</sup>

Las políticas restrictivas aparentan defender los intereses de la Confederación, pero a largo plazo inciden en problemas ligados a la integración, gestión de flujos migratorios y cohesión social. Es decir, en muchos casos se configuran como limitaciones y obstáculos, no solamente para los migrantes en el ejercicio de sus derechos y en su proyecto de integración, pero también para el desarrollo de las comunidades de destino. Partiendo de una perspectiva holística, la Organización Internacional de las Migraciones (OIM) destaca que: “para que la migración sea realmente beneficiosa, los agentes que intervienen en la gobernanza de la migración deben garantizar que los recién llegados se integren satisfactoriamente en la sociedad”. (OIM; 2016,1)

De hecho, estudios realizados en las últimas décadas identificaron que existen políticas estructurales e institucionales que desfavorecen directa o indirectamente la inserción laboral de determinados grupos de migrantes. Por ejemplo, para mujeres miembros de países terceros. Para ellas, existen visas y permisos de residencia que permiten la reunificación familiar. Sin embargo, las condiciones estructurales no favorecen una inserción social óptima e inclusiva. Específicamente las políticas de inserción laboral y reconocimiento del capital humano son menos favorables y tienden a contribuir en un proceso de precarización laboral.

La Comisión Federal de Integración, a través del artículo “Migración femenina: Lo que ofrece a Suiza”, indica que hay un proceso de descualificación de las mujeres migrantes con estudios profesionales, incluso de las provenientes de la Unión Europea. En su caso, se explica que ellas aceptan acceder a profesiones demandadas por el mercado laboral, pese a que esto implique estar sobrecualificadas para el puesto, e incluso cambian de profesión para lograr insertarse laboralmente.

---

<sup>3</sup> Art 29. Ley Federal de Extranjería FNA

Uno de los aspectos que el estudio pretende destacar es las opciones reales de acceso a la evaluación y validación de competencias para los miembros de países extraeuropeos, este estudio además tendrá un enfoque que permitirá ver la relación comparativa al acceso en relación al género, rango de edad y situación de residencia.

Si bien el acceso al empleo es más difícil para las mujeres extranjeras, esas dificultades no se explican por su nivel de educación, ya que tienen en promedio un nivel de educación más alto que las mujeres suizas y comparable al de los hombres extranjeros, aunque inferior al de los hombres suizos (Traducción del artículo de la Comisión Federal de Integración, basado en el informe Migración femenina en Suiza: situación, contribución y potencial, 2019)

Con respecto a la perspectiva de género, existen investigaciones que resaltan las diferencias de acceso al empleo por parte de las mujeres migrantes en general, en comparación con la accesibilidad por parte del género masculino. En el caso de esta investigación, se indagará sobre las posibles diferencias en el acceso a los mecanismos de validación de competencias por diversos motivos.

Estos datos preliminares ayudan a comprender que existen colectivos específicos que, en términos de género, edad y origen, tienen más dificultades en acceder a los mecanismos de evaluación y validación de competencias, lo que conlleva a una ralentización y precarización en el acceso al mercado laboral. No obstante, a través de una revisión de las políticas en conjunto con una mirada desde la perspectiva de los involucrados y expertos, se puede indagar sobre los factores estructurales, sociales, legales y culturales que dificultan o facilitan el proceso.

A continuación, se mencionarán las investigaciones que abordaron el tema a nivel local, nacional e internacional, estas investigaciones sirven como un soporte, una fuente de información referencial y brindan una perspectiva complementaria que permite identificar los aspectos relevantes del tema que no hayan sido abordados, o que no fueron analizados en los últimos años.

## ***1.2 Objetivos e Hipótesis***

### ***General***

Describir los procedimientos de evaluación, validación y certificación de las competencias profesionales y laborales que proponen las políticas dedicadas a migrantes originarios de países terceros altamente cualificados en Ginebra (Suiza).

### *Específicos*

- Describir los sistemas y procedimientos federales de evaluación, validación y certificación de competencias dedicadas a los migrantes altamente cualificados en Suiza

-- Describir los procedimientos y prácticas cantonales específicas de evaluación, validación y certificación de competencias dedicadas a los migrantes altamente cualificados en el cantón de Ginebra en Suiza.

### *Hipótesis*

Cada país desarrolla una aproximación diferente del balance para conciliar las necesidades del mercado laboral y la existencia de flujos migratorios. Por su parte, Suiza presenta un porcentaje considerable de población de origen migrante, con un 38 % de la población con antecedentes migrantes según datos de la Oficina Federal de Estadística (OFS:2020, s.p.).

Suiza se caracteriza por tener un mercado laboral liberal y diversificado entre la industria, servicios, centros de investigación, multinacionales y organizaciones internacionales. Por otro lado, es un país que mantiene una posición restrictiva hacia la migración y una mirada recelosa hacia los extranjeros que se asientan en el país. En consecuencia, el país ha desarrollado políticas a nivel federal, cantonal y comunal que abordan la migración buscando conciliar la rigidez de los sistemas de admisión con las demandas de actores económicos presentes en el país.

Las condiciones de admisión en los cantones suizos y en el mercado laboral se estructuraron con base en dos aspectos: el nivel de cualificaciones y el origen de los migrantes. En ese sentido, las especificaciones propuestas por la Confederación Helvética buscan establecer parámetros para identificar un perfil de migrante económico deseable o satisfactorio para las demandas del mercado laboral.

La noción de cualificaciones o competencias presente de manera reiterada en los documentos de la Confederación Helvética ha evolucionado a través de los documentos oficiales. En sus inicios, estaba ligado de manera intrínseca al capital cultural, sin embargo, actualmente identifica el capital humano de una manera más completa. El reconocimiento de las

competencias incide directamente en la representación de los migrantes en la sociedad de acogida, en la inserción laboral y el acceso a programas de educación.

Adicionalmente, las políticas de reconocimiento del capital humano y las directrices que promueven la inserción laboral presentan diferenciaciones para determinados grupos de migrantes. Para este proceso, las características de género, nivel de conocimientos locales, nacionalidad, idioma juegan un rol determinante. Por diversos factores, las mujeres migrantes son de los grupos con menos acceso a las herramientas para acceder activamente al mercado laboral en condiciones favorables.

### ***1.3 Estado de la cuestión***

Existen diversos estudios que abordan aspectos específicos de la integración laboral de los migrantes originarios de países terceros en Suiza. Sin embargo, no existen estudios previos que aborden de manera completa el sistema dialogado entre la administración pública, empresas y trabajadores para posibilitar sus posibilidades de inserción laboral, a través de la validación y el reconocimiento de sus competencias.

De igual manera, el concepto de migrante altamente cualificado fue ampliamente abordado por investigaciones a nivel global, sin embargo, en Suiza existe un debate sobre la definición de este término y sobre el abordaje político, mediático, jurídico y discursivo que se le brinda en el país helvético. De hecho, existe una investigación que aborda el desarrollo en el tiempo del reconocimiento de cualificaciones en migrantes.

Según el análisis de la autora, el reconocimiento de un migrante como altamente cualificado fue evolucionando desde una abierta demanda de proximidad cultural como indicador de mérito profesional, es decir de la presencia de un bagaje similar de prácticas, visiones y hábitos que conforman el capital humano, hasta evolucionar a una perspectiva más neutra en términos discursivos, pero que de todos modos permite la selección del capital humano en función de esta proximidad cultural.

La noción de proximidad cultural se convirtió en políticamente incorrecta, mientras que la noción de cualificaciones apareció como un compromiso satisfactorio entre las demandas de los sectores económicos de rápido crecimiento y los temores de los que pedían más control sobre la inmigración. Además, la noción de calificaciones -porque se basaba en el mérito y no en los valores culturales- parecía más neutra y menos discriminatoria que la noción de proximidad cultural, aunque permitía la selección de los inmigrantes en función del capital cultural. (Traducción propia de SANDOZ, 2019, s.p.)

La investigadora realizó un análisis para determinar cómo se construyó una categorización de los migrantes a través del estudio de caso de los documentos jurídicos y oficiales a nivel federal, además, contrastó con entrevistas a actores clave en relación a los discursos y prácticas. El resultado abarca una descripción del sistema de integración laboral a los migrantes, que incluye la identificación de las barreras por parte del Estado, los mecanismos de negociación por parte de los empleadores y los retos que los trabajadores deben enfrentar para poder integrarse en este complejo sistema.

La relevancia de su investigación con respecto al presente estudio es debido a cuatro aspectos fundamentales: el análisis del contexto de transformación y evolución del término trabajador altamente cualificado, la información contextual que engloba un análisis del dilema entre los objetivos para el desarrollo económico y la preservación de límites acorde a la demanda discursiva popular, el uso de las herramientas metodológicas de estudio de caso de las políticas públicas de la Confederación Helvética, y finalmente la perspectiva comparativa en las condiciones de acceso para originarios de países terceros.

A pesar de que las preferencias políticas se reorientaron hacia un enfoque en la migración altamente cualificada, este proyecto legal muestra que los responsables políticos favorecieron un sistema de admisión selectivo en lugar de uno atractivo, proporcionando a las administraciones locales herramientas para excluir incluso a los trabajadores más cualificados (HERCOG et SANDOZ, 2018: s.p.)

Con respecto a la última, Sandoz cuenta con otra investigación que realizó con una investigadora de la universidad de Basel, que dedica una parte de su estudio a esta relación comparativa. Sus hallazgos son contundentes y extremadamente útiles para la presente investigación. Como punto de partida, entendemos que las políticas de integración para la migración en la Confederación Helvética tienen un propósito más restrictivo que los sistemas de otros países que reciben un porcentaje considerable de migrantes.

Complementariamente, la investigación identifica que el abordaje de las políticas de admisión a trabajadores altamente cualificados originarios de países terceros es muy poco atractivo, y que las especificaciones de la Ley de Extranjería para integrar a estos trabajadores complican la inclusión de los trabajadores extraeuropeos en los procesos de preselección, selección y contratación. Este aspecto está más ligado al acceso al empleo que al reconocimiento de competencias, sin embargo, el hecho de que se consideren candidatos altamente cualificados con relación al cargo y la experiencia, denota que existen dificultades para trabajadores altamente cualificados pero que tienen menos años de experiencia.

Para ellos se aplican varios criterios de admisión: la admisión debe ser en interés de la economía en su conjunto (art. 18a de la Ley de Extranjería); debe estar respaldada por un empleador dispuesto a contratar al candidato (art. 18b de la Ley de Extranjería); no se puede encontrar a nadie más en el mercado laboral suizo o en la UE para realizar el trabajo (art. 21 FNA); el salario y las condiciones de empleo deben ser condiciones salariales y laborales deben ser las habituales para el lugar, la profesión y el sector (art. 22 del FNA); el candidato debe ser un "directivo", "especialista" u "otro trabajador cualificado"; debe haber una posibilidad de (art. 23 FNA); y debe haber un alojamiento adecuado para el migrante (art.24 FNA). (HERCOG et SANDOZ 2018: 6)

Finalmente, las recomendaciones extraídas de la investigación ponen en relieve la relevancia del presente estudio y su posible complejidad para poder identificar los perfiles que acceden al sistema de reconocimientos dentro de un sistema extremadamente restrictivo, selectivo y que mantiene cierta ambigüedad en la definición de su concepto de trabajador altamente cualificado. “Las futuras investigaciones comparativas deberían tener en cuenta las distintas invocaciones oficiales de los "inmigrantes altamente cualificados “de los discursos políticos y contrastarlos con la evaluación situacional de las "competencias" en la práctica. (HERCOG et SANDOZ, 2018: 14-15)

Por otro lado, existe una investigación, resultado de una consultoría de Cidalia con el Programa Eurosocietal, que engloba una sección sobre los sistemas nacionales de certificación de competencias en América Latina, e informes de España, Italia, Países Bajos y Suecia con respecto a sus sistemas dialogados de reconocimiento de competencias, a través de una mirada comparativa entre las regiones.

A continuación, abordaremos el marco teórico, que nos permitirá exponer los términos que se utilizarán de manera continua durante el estudio, además de construir una fundamentación basada en los conceptos de mayor relevancia para la investigación.

#### ***1.4 Marco teórico***

El estudio de las políticas dedicadas a los migrantes altamente cualificados son esenciales para comprender las dinámicas migratorias en Suiza, ya que desde hace varias décadas el país se caracteriza por un aumento considerable de la llegada de migrantes altamente cualificados. Este segmento ha sido objeto de estudio para diversas investigaciones que buscan comprender sus motores de migración, los factores que inciden en la decisión migratoria, las dinámicas producidas entre diversos sectores que inciden en los flujos migratorios y los elementos que facilitan la movilidad de estas personas.

La presente investigación se centrará en las políticas de integración de los migrantes altamente cualificados en la sociedad de destino, específicamente las políticas públicas destinadas al reconocimiento y validación de sus competencias. Para iniciar este recorrido conceptual, es necesario definir de inicio lo que son las políticas públicas en materias de migración, cómo se desarrollan y la manera en que estas reflejan una constante interacción con el sector privado y la opinión pública.

Las políticas públicas reflejan los dilemas en temas de gobernanza de las migraciones. Sobre la elaboración de las políticas migratorias, la Organización Mundial de las Migraciones explican que, los gobiernos establecen estos lineamientos para determinar una tendencia deseada en dos aspectos: la inmigración de extranjeros a su territorio y los términos de repatriación de sus nacionales. Sin embargo, estas dos posibilidades no cubren la complejidad de los movimientos circulares, simultáneos y cada vez más complejos que presentan en la actualidad.

La elaboración de las políticas públicas en materia de migración no es un proceso aislado de la realidad política, los intereses económicos y el contexto social del país de inmigración. Con respecto a las variables que inciden en el desarrollo de políticas dedicadas a migrantes altamente cualificados, la autora Maria de Somer identifica una tendencia competitiva entre los países desarrollados de la Unión Europea y de América, para atraer a los migrantes altamente cualificados a través de su encaje jurídico, sus condiciones naturales y sus iniciativas. (DE SOMER: 2012, 5)

La percepción existente sobre el migrante, la demanda del mercado laboral, el nivel de reconocimiento de los aportes de los migrantes a la economía, el nivel de apertura y proximidad con el bagaje cultural del migrante y la valoración de sus competencias como deseables en las sociedades de destino, son aspectos que se consideran implícita o explícitamente para elaborar políticas dedicadas a ellos. En este proceso de valoración, existen países que otorgan mayores libertades a los empleadores para reconocer sus propias necesidades de trabajadores y gestionar las solicitudes de residencia, estos sistemas se denominan “basados en la demanda”. Por otro lado, existen los sistemas basados en la oferta, a través de los cuales los migrantes pueden postular a diversas ofertas y programas en base a sus características, a sus competencias y a la experiencia que puedan ofrecer. (CHALOFF ET LEMAITRE: 2009)

Los Estados pueden combinar diversos elementos de cada sistema para el desarrollo de sus políticas. En el caso de Suiza, se podría decir que su modelo es diversificado ya que la

Confederación aborda la integración laboral y social de los migrantes a través de una mirada enfocada en diversos niveles. Existe una diferenciación por el origen de los migrantes, por el tipo de profesiones ejercidas (reglamentadas o no reglamentadas) y por otras variables que dependen más de la formulación de las políticas y de la carga simbólica que tengan los términos con los cuales se categorizan o se describen a los migrantes.

### ***Definición de migrante altamente cualificado para la Confederación Suiza***

La definición de migrante altamente cualificado es esencial y es uno de los conceptos centrales de esta investigación. En consecuencia, se buscará comprender esta definición a través de los documentos oficiales de la Confederación Helvética, en combinación con la interpretación o comprensión que se le otorga a través de las investigaciones académicas previas a la presente.

De inicio, es necesario reconocer que la conceptualización que se le brinda a partir del encaje jurídico suizo da paso a la ambigüedad y que la falta de reconocimiento de un trabajador como altamente cualificado es motivo de exclusión para el acceso y la obtención de un permiso de residencia, para la inclusión al mercado de trabajo y para lograr una integración social plena. Habiendo dicho esto, partiremos de la aproximación teórica que propone la Confederación sobre los principios de admisión al mercado laboral.

La Confederación Helvética pone a disposición documentos con las condiciones de admisión y de concesión de residencia para el colectivo de migrantes altamente cualificados. La ley federal de extranjería e integración es uno de los instrumentos centrales para establecer los parámetros de aceptación e integración dedicados a los migrante. Esta ley establece que: para la admisión de los migrantes económicos se requiere que estos puedan servir a los intereses económicos del país y que su integración al mercado laboral debe ser sostenible en este marco. (Art. 3 LEI).

Sobre la definición de migrantes altamente cualificados se especifica lo siguiente:

Los trabajadores cualificados son sobre todo los que tienen un título universitario o de ciencias aplicadas y personas con varios años de experiencia profesional. En función de la profesión o la especialización, también pueden admitirse personas con formación especializada y varios años de experiencia profesional. A la hora de conceder un permiso de residencia, además de las cualificaciones profesionales, deben tenerse en cuenta los criterios de integración del extranjero: su capacidad de adaptación profesional y social, sus conocimientos lingüísticos y su edad deben sugerir que podrá integrarse de forma permanente en el entorno profesional y social suizo (SEM: art. 23 LEI)

Esto indicaría que el reconocimiento no parte de una cuestión de méritos y del perfil profesional que presentan, si no de una definición que explícitamente favorece a otros trabajadores con un perfil similar, que además tenga mayores posibilidades de integración. Asimismo, el aproximamiento teórico que busca definir al migrante altamente cualificado no parece otorgar espacio a la valorización de perfiles profesionales diversos. Es decir, “los empleadores atribuyen menos valor a las cualificaciones y a la experiencia laboral obtenida en un país no perteneciente a la OCDE” (LEMAITRE: 2009, 04)

En encaje jurídico suizo otorga espacio a la interpretación en aspectos estratégicos que dificultan la valoración de trabajadores extranjeros (tales como la cantidad de años de experiencia y las profesiones), mientras incluye explícitamente elementos ligados a la experiencia, proximidad cultural, conocimientos locales y capacidad de adaptación a la comunidad de origen, como condiciones preestablecidas para considerar a un migrante como altamente cualificado.

Desde una perspectiva crítica, la autora Laura Sandoz ha ido explorando la carga simbólica que se le otorga al término altamente cualificado, resaltando que su manejo no es meramente descriptivo de los niveles de estudios o experiencia de las personas, pero desde una perspectiva cultural, política y social es una herramienta para legitimar la admisión de contadas personas. En ese sentido, la autora destaca que la construcción discursiva del término altamente cualificado refleja en sí misma los dilemas del país para representar, seleccionar, filtrar y admitir a los migrantes que consideran adecuados.

Por un lado, la categoría de "migrante altamente cualificado" sirve para legitimar un proceso de admisión justo y basado en el mérito y para tranquilizar sobre el carácter provechoso y poco amenazador de los inmigrantes. Por otro lado, la selección real depende más del contexto de admisión que de las características y aptitudes personales del candidato. (SANDOZ: 2019, s.p.)

Una revisión a los principios de acceso establecidos por la legislatura suiza, en combinación con las reflexiones de Sandoz, conllevan a que se describa el modelo suizo como excluyente hacia los ciudadanos de países terceros. Esto aplica a la dotación de permisos de residencia, inclusión al mercado laboral e integración de los migrantes. Sin embargo, el país se conserva como un destino atractivo para los profesionales en edad laboral de todo el mundo, permitiendo cierta flexibilidad hacia las categorías percibidas como más proclives a integrarse y responder a las demandas del mercado laboral.

La creación de categorías a través de la legislación, con diversos niveles de apreciación, apertura y posibilidades de integración para los migrantes es notorio en la mayoría de los países de destino. La Unión Europea, por ejemplo, tiene un enfoque similar en su gestión. Este aspecto ha sido duramente criticado por varios autores, por su carácter selectivo y que conlleva a desarrollar una gobernanza basada en un enfoque utilitarista. Por ejemplo, en su análisis del marco de la Unión Europea, Guild considera que “al migrante se lo considera como una mercancía con utilidad económica” (Traducción de GUILD et al, 2014, p.23).

Este debate no será un aspecto central del presente estudio, no obstante, su consideración en combinación con otras reflexiones del compendio citado pone en relieve la importancia del reconocimiento de competencias. De hecho, en la investigación se exponen tres variables que son centrales para entender el procedimiento de evaluación y reconocimiento de competencias: la temporalidad, la legitimidad y la accesibilidad.

Según Guild et al, las competencias adquiridas en el país de origen son menos favorecidas, por lo cual los profesionales deberían pasar por un proceso de evaluación y validación temprano que permita facilitar su contacto e ingreso al mercado laboral. Los autores insisten en que el proceso de validación de competencias debería hacerse incluso de manera previa al desplazamiento hacia la sociedad de destino (GUILD et al, 2014, p.40) Para ello, los Estados deberían poner instrumentos legales y establecer prácticas que favorezcan a los migrantes y mejoren la efectividad de los procesos para profesiones reguladas y no reguladas.

### ***Las profesiones reguladas, y no reguladas***

Otro nivel de categorización para los migrantes altamente cualificados. es de acuerdo a sus profesiones. La Confederación Helvética dispone de mecanismos normativos que diferencian las profesiones reguladas de las no reguladas. Este marco se aplica a las competencias formales, es decir a aquellas que son reconocidas a través de diplomas, certificaciones y títulos.

Las profesiones reguladas requieren pasar por un proceso de evaluación y certificación para poder ejercidas en el país, la responsabilidad de validación puede ser competencia cantonal o federal, dependiendo del área profesional. Las profesiones reguladas se dividen en subcategorías: sector de la salud, sector de comercio, nutrición, silvicultura, pesca y bienestar animal, transporte, educación y trabajo social, profesiones deportivas, construcción, leyes y profesiones ligadas a la seguridad, recursos humanos, protección civil y algunas ocupaciones y profesiones científicas.

Para las profesiones no reguladas, las autoridades no proceden con el reconocimiento formal a través de una evaluación comparativa con su sistema, ya que su sistema no exige que estas sean formalmente reconocidas. Sin embargo, la autoridad competente “Swiss ENIC” realiza un proceso de evaluación, con una duración de dos meses, para los diplomas que tienen más de 180 ECTS y concede recomendaciones de reconocimiento de títulos universitarios extranjeros. Este procedimiento para las profesiones no reguladas se lleva a cabo siempre y cuando una universidad del sistema suizo ofrezca una formación similar. (SWISS ENIC: 2020).

### ***El perfil de migrante altamente cualificado***

Esta investigación está fundamentada en la existencia de estudios precedentes y la elección de los actores involucrados está ligada a los colectivos migrantes con mayor presencia en el país, Asimismo, se involucra la experiencia y el conocimiento de profesionales que trabajan en el acompañamiento en el proceso de evaluación de competencias.

Se ha establecido, a través de los datos presentados, que el perfil del migrante altamente cualificado se destaca por su deseabilidad y que, tanto los investigadores, como los responsables de las políticas, contratadores y la opinión pública tienen un abordaje diferente de su integración con respecto a otros migrantes económicos. A continuación, describiremos los perfiles más relevantes de acuerdo al país de nacionalidad de los mismos, específicamente a los perfiles que vienen de países terceros, ya que esta investigación se enfoca en ellos.

Como reflejan los datos presentados por NCCR On the move, recopilados hasta el 2014 por la Oficina Federal de Estadística, la Confederación Helvética está consolidada como un destino privilegiado para los migrantes altamente cualificados de países de América, África, Europa, Asia y Oceanía. Lo más revelador es que los países con mayor tasa de migración cualificada presente en el país, no necesariamente coinciden con los países que tienen las mejores condiciones de admisión, sea por ser miembros de la Unión Europea o por miembros de la OCDE<sup>4</sup>

Por ejemplo, en América: Estados Unidos tiene una tasa de 92 % de varones que cuentan con un diploma de enseñanza superior y un 91 % de las mujeres, México, con un 73 % de mujeres y un 65 % de la población masculina, Chile (52 % mujeres y 50 % hombres), los cuales forman

---

<sup>4</sup> Información recopilada a través de la gráfica de NCCR On the Move -Tasa de educación terciaria por grupos de países

parte del Consejo de la OCDE. Por otro lado, Argentina (67 % hombres y 63 % mujeres) y Venezuela (67 % mujeres y 64 % varones) no se benefician de estos acuerdos de colaboración.

En Asia, el continente fuera de Europa con mayor número de países con una tasa alta de educación terciaria: Corea del Sur (84 % varones y 80 % mujeres), Japón (84 % varones y 73 % mujeres) e Israel (66 % varones y 76 % mujeres), forman parte del Consejo. Mientras que los demás países destacados en las estadísticas: India (51 % varones y 76 % mujeres), Singapur (88 % varones y 77 % mujeres), Uzbekistán (87 % varones y 77 % mujeres), Irán (78% varones y 71 % mujeres), China y Taiwán (51 % varones y 76 % mujeres), Líbano (61 % varones y 63 % mujeres) y Malasia (52 % varones y 60 % mujeres), no cuentan con el mismo acceso a los mecanismos de colaboración de OCDE.

En África, existen tres países que destacaron por la presencia de originarios con educación terciaria y ninguno de ellos forma parte del Consejo OCDE: Egipto (77 % varones y 71 % mujeres), Mozambique (58 % hombres y 63 % de las mujeres) y Sudáfrica (84 % de los varones y 64 % de las mujeres).

Como se expone anteriormente, cada año llegan a Suiza miles de migrantes altamente cualificados de todo el mundo que, buscan integrarse a un mercado laboral que por su diversificación, compensación salarial, beneficios y competitividad, es atractivo para los trabajadores del sector privado, filantropía, ONGs, organizaciones internacionales y sector público. A continuación, expondremos brevemente la naturaleza del constructo de profesiones suizo, que divide a las profesiones en dos: reguladas y no reguladas.

### *El engranaje suizo de evaluación y reconocimiento de competencias*

La propuesta de evaluación y reconocimiento de competencias de la Confederación Helvética comprende un engranaje de instituciones a nivel federal, cantonal e institucional que tienen diferentes responsabilidades y alcance en el proceso de evaluación y reconocimiento de competencias. De hecho, la Ley Federal sobre la Educación y Formación Vocacional y Profesional destaca un enfoque de “responsabilidad compartida” entre los actores del sector público, los proveedores de servicios de educación y las empresas y organizaciones.<sup>5</sup>

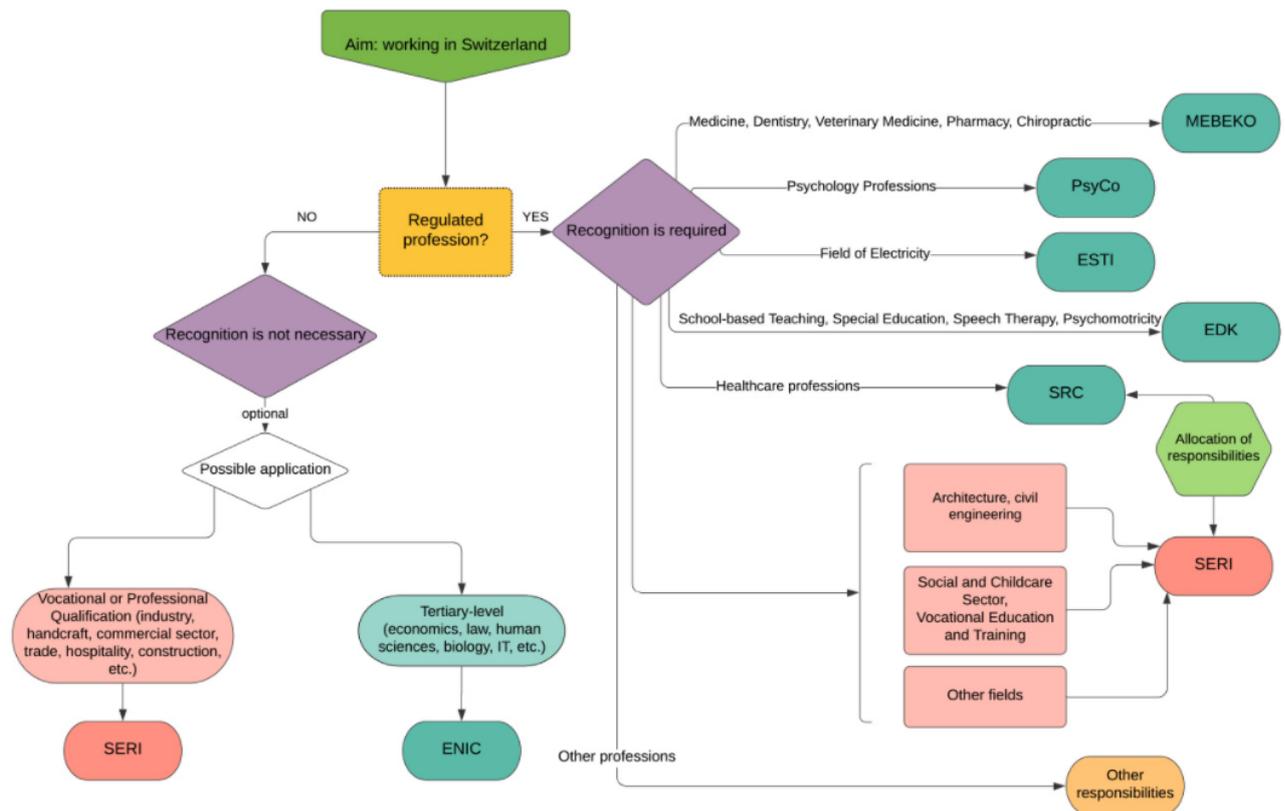
Desde este marco estratégico, se formulan y desarrollan dos procedimientos para aplicar al **reconocimiento de los diplomas para las profesiones reguladas** (a través de MEBEKO, PsyCo, ESTI, EDK, SRC, SEFRI o SERI), todas autoridades dedicadas a sector específicos de

---

<sup>5</sup> Federal Act on Continuing Education and Training Art 1

salud, psicología, electricidad, educación) y para optar por una **evaluación del diploma para las profesiones no reguladas**, a través de Swiss ENIC y la Secretaría del Estado para la Formación SEFRI, que gestionan todas las demás profesiones:

*Guía de autoridades para la evaluación y el reconocimiento de diplomas*



Fuente: SEFRI/SERI (Secretaría del Estado para la Formación)<sup>6</sup>

**1.5 Metodología prevista**

La primera técnica de investigación empleada es la revisión de fuentes secundarias que permitió comprender mejor el encaje legal del sistema de evaluación y validación de competencias de la Confederación Helvética, por otro lado, la existencia de datos estadísticos e investigaciones previas sobre los migrantes altamente cualificados en el país permitieron identificar perfiles relevantes para el desarrollo del presente análisis.

<sup>6</sup> SEFRI (Autoridades en materia de reconocimiento de diplomas)  
<https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/formation/reconnaissance-de-diplomes-etrangers/procedure-de-reconnaissance-lors-dun-etablissement-en-suisse/autorites-de-reconnaissance.html>

Posteriormente se propone una metodología mixta, que obtendrá la información principalmente a través del Estudio de Caso de las políticas migratorias en la Confederación Suiza. Se analizará el abordaje de las políticas a través de sus objetivos, instrumentos, agendas, procedimientos y la temporalidad. De igual manera, se contrastará sobre los efectos en la población migrante, a través de entrevistas a profundidad a migrantes con un perfil de acceso a los sistemas de reconocimiento y otros que optaron por omitir este procedimiento.

En términos más concretos esta metodología de investigación “se caracteriza por ser interpretativa y se la lleva a cabo en determinados grupos sociales, cuya participación es activa durante todo el desarrollo del proceso investigativo, a fin de conocer y generalizar la realidad natural de la comunidad”. (ESCUDERO et CORTEZ: 2017, 43)

Se busca obtener diversidad y representatividad en la muestra a través de la existencia de tres categorizaciones, la primera por el tipo de profesión (regulada o no regulada), la segunda por el continente de origen y la tercera por la decisión de acceder o no a los procedimientos de evaluación de competencias. Por otro lado, se consultará con expertos en acompañamiento e inserción laboral, y con otros profesionales que puedan aportar en la comprensión de la temática.

Para ello, se empleará una metodología cualitativa que permita un estudio de las políticas públicas, con un contraste a través de entrevistas a actores clave. Los métodos de investigación cualitativos son de gran utilidad para describir la realidad tal como la perciben los actores involucrados. El mapa de actores y la tabla de codificación de los informantes se encuentran disponibles en anexos.

## **CAPITULO II El sistema suizo: Una propuesta basada en la clasificación**

El sistema de reconocimiento y evaluación de diplomas y competencias suizo, se caracteriza por ser una propuesta diversificada, distribuida en cuanto a las instituciones que participan, evalúan, realizan seguimiento y gestionan los procesos de reconocimiento, con una gobernanza basada en el sistema de educación federal y con diversos niveles de clasificaciones por (tipo de profesión, origen del diploma y tipo de institución que certifica las competencias. El objetivo de este engrama es lograr que los empleadores locales tengan un marco de referencia de las cualificaciones extranjeras y que los migrantes puedan ejercer su profesión, tal como lo destacan las instituciones involucradas y como lo expresan los participantes entrevistados para la presente investigación.

Para comprender este sistema es necesario partir de una bifurcación conceptual de lo que son las **profesiones reguladas y las profesiones no reguladas**, tal como lo presenta la guía para el Reconocimiento de diplomas de universidades extranjeras en Suiza 2017/1<sup>7</sup>. En términos generales, las **profesiones reguladas exigen como prerrequisito para su ejercicio profesional un reconocimiento del diploma extranjero** por parte de la autoridad competente, y las **profesiones no reguladas no requieren pasar por este proceso para su ejercicio laboral**. En contraparte, las profesiones reguladas reciben el estatuto de reconocimiento, convalidación o equivalencia, pero las profesiones no reguladas solo reciben un documento que atesta la evaluación del diploma a través del Centro Suizo de Información sobre Asuntos de Reconocimiento Académico - Swiss Information Centre for Academic Recognition Matters (Swiss ENIC).

Como veremos a continuación, la estructura del sistema suizo basado en esta bifurcación, en una clasificación en la existencia de subsistemas para tratar los procedimientos de reconocimiento de las profesiones reguladas responde a las características del sistema de educación suizo, al nivel de responsabilidad que se otorga a cada profesión y a la manera en que organizan las diferentes profesiones en el país. Por otro lado, la construcción de este modelo de evaluación y reconocimiento incide en diversos niveles en las esferas sociales, laborales, familiares, interpersonales e intrapersonales de los migrantes involucrados.

### ***2.1 Profesiones reguladas***

Las profesiones reguladas son las que exigen más recursos, requerimientos, información y tiempo por parte de los migrantes para tramitar una equivalencia, reconocimiento, derecho de

---

<sup>7</sup> Centro Suizo de Información sobre Asuntos de Reconocimiento Académico Berna, 2017

práctica o convalidación. Estos procedimientos son gestionados por diferentes autoridades, de acuerdo a la rama a la que pertenecen, que tienen diferentes requisitos de idioma, documentación, experiencia, institución de origen del diploma, tiempo de espera, traducciones, recursos económicos, medidas compensatorias e incluso nacionalidad o pertenencia.

El resultado de la interacción de las disposiciones federales, cantonales e institucionales para el reconocimiento de diplomas hace que se desarrollen subsistemas que gestionan la admisión de expediente, evaluación y reconocimiento de manera particular y personalizada. A través de esta investigación exponemos cómo cada caso es diferente, no solamente en cuanto a las percepciones, expectativas, motivaciones, desafíos y nivel de insistencia de los migrantes, pero, además, por el abordaje, admisión y seguimiento por parte de los responsables de las instituciones en contacto con los/las migrantes.

Entre sus destinatarios/as están los trabajadores del sector de salud, educación, psicología, trabajo social, entre otros. En general, son las profesiones que tratan directamente con la atención a las personas. A continuación, revelaremos la experiencia que los participantes de las entrevistas tuvieron con la tramitación del reconocimiento:

*Si tienes una profesión reglamentada y tu objetivo va a ser seguir trabajando en tu campo, vas a estar obligado/a a pasar por un proceso de reconocimiento. Estas profesiones son las que tienen que ver con la salud, con el trabajo con personas, psicología, educación y todo lo que es asistente social, enfermería y otras profesiones que respetan normas específicas de Suiza. (...) Típicamente, hay una gran diferencia entre las personas que vienen de un país europeo con el tratamiento de la demanda, con las personas que vienen de un país extraeuropeo, esto relativo al nivel de dificultad. Por ejemplo, doy el caso extremo de los médicos que es una profesión reglamentada (regulada), si la persona no tiene una nacionalidad suiza o europea no puede hacer la demanda simplemente, aunque seas un excelente médico de un país tercero no podrías acceder sin estos requisitos, o si tu esposo o conyugue no tiene la nacionalidad, no pueden ser convalidadas u obtener una equivalencia. **(E.P.1 profesional experta en reconocimiento de competencias e inserción laboral)***

Los migrantes originarios de países terceros responden a exigencias específicas en el reconocimiento de sus diplomas y atraviesan varios desafíos adicionales para poder recibir un reconocimiento de sus competencias formales. Por su parte, ellos perciben la asimetría de accesibilidad, valoración y apertura por parte del sistema, y esto conlleva a que se preparen, y en muchos casos inicien el procedimiento con pocas expectativas de finalizarlo exitosamente.

*Cuando lo intenté por primera vez, me presenté sin esperar nada porque sabía y leí que cuando tienes un título fuera de la UE no está bien visto (en Suiza). También investigué en un grupo de Facebook "brasileños en Suiza", y me contestaron dos personas. Uno de ellos, que es un contable muy respetado aquí, dijo: "Tu título no está reconocido*

*aquí; puedes insistir en eso (procedimiento de reconocimiento) o intentar otra cosa". Lo acepté, pero después de un tiempo entré en la página web de la Cruz Roja y encontré el reconocimiento para "Técnico en análisis biomédico" y pensé que como es algo que podría hacer en Brasil con mi diploma, ¿por qué no intentar? No tengo experiencia en eso, pero tengo la formación académica. No obstante, mi expectativa era: Oh, no tengo experiencia así que no me darán una oportunidad, pero al mismo tiempo tenía esperanza, así que lo intenté. (E.M.1)*

Por otro lado, existen lineamientos del sistema que son aplicables a todos los y las extranjeras, y que son percibidos de manera diferente por cada grupo. En las entrevistas, se contactó con una trabajadora del área de salud que realizó el reconocimiento con un diploma y máster que fueron obtenidos en Portugal. Ella tenía una percepción más optimista del procedimiento de inicio y sus expectativas fueron decreciendo a medida que el procedimiento avanzaba.

En su contacto con la administración pública, ella relató que fue sorprendida por el trato que recibió por parte de los trabajadores, ya que, aunque al final del procedimiento logró obtener el reconocimiento y la licencia de práctica, sus competencias fueron cuestionadas y percibió un recelo a que ella fuera reconocida a nivel profesional en el país. El origen de esta experiencia fue su nivel de manejo del idioma local (francés), y este fue el aspecto que ella destacó como más desafiante y problemático para su integración social. Sin embargo, debido a la existencia de una comunidad de diversos orígenes y poliglota en el país, ella no requirió más que el inglés y su idioma nativo para insertarse laboralmente.

*Me obligaron a firmar un documento en el que decía que no iba a ejercer mi profesión ni a trabajar en francés. Y cuando me puse en contacto con la administración pública, la persona que se encargó de mi caso me dijo que, si de ellos dependiera, no me permitirían ejercer en Ginebra (Suiza) porque no hablaba francés perfectamente. Aunque para mi trabajo no fuera necesario este idioma, porque atendería a los pacientes exclusivamente en inglés y portugués. (E.M.2)*

Por otro lado, existen casos en los cuales una evidente falta de compatibilidad entre sistemas de educación hace que los procedimientos de reconocimiento de diplomas sean prácticamente imposibles de lograr, o que se puedan lograr en un periodo de tiempo muy largo. Un ejemplo concreto es, el reconocimiento de diplomas de pedagogía y otras profesiones relacionadas a la educación. No obstante, el caso de los migrantes de países terceros es particularmente crítico porque ellos no pueden iniciar el procedimiento sin lograr el nivel más alto del idioma C2 de manera anticipada. Cuando se suman los plazos y el tiempo que toma completar cada requisito, parece más conveniente iniciar una nueva carrera para ellos.

*Podría haber cierta coherencia o compatibilidad entre instituciones que van a trabajar más o menos con los mismos diplomas. Pongo el ejemplo de un caso que es casi una*

*tragedia y no hay solución hasta ahora para eso: las personas que tienen diplomas en pedagogía, es decir la mayoría de estas personas han hecho un diploma universitario y eso les permite trabajar con niños, por ejemplo, de 0 a 7 años. Resulta que en Suiza el sistema es completamente diferente, hay una vía de formación en una escuela técnica que los va a formar para ser educadores de niños/as de 0 a 3 años, y después está la vía de universitaria para trabajar con niños/ as de los cuatro años a los 12 o secundaria. Entonces cuando estas personas llegan con un diploma y quieren trabajar en su campo laboral, se van a dirigir a Swiss ENIC y los van a mandar a otra autoridad que es el SEFRI. Ellos van a acceder a certificarlos para trabajar con niños y niñas de 0 a 3 años. Pero para la escuela obligatoria pública, el CDIP les van a exigir un nivel de francés C2. Entonces, la persona se va a quedar con un diploma a nivel técnico menos de lo que había hecho (universitario), que no corresponde a la formación de los profesores de primaria aquí.<sup>8</sup> (E.P.1)*

*A veces les va a salir más rápido y barato hacer una formación en Suiza que obtener el diploma C2, pagar todos los costes, esperar todo el tiempo que toma los trámites y medidas compensatorias, pero también para entrar a la formación el acceso es complicado. (E.P.1)*

Según el mapa de autoridades del sistema de educación suiza, el SEFRI se encarga de la certificación para trabajar con la primera infancia. Por otro lado, el CDIP regula el trabajo de enseñanza primaria y secundaria, lo que en otros sistemas sería una carrera de pedagogía. Ambas instituciones trabajan de manera independiente, tienen requisitos diferentes y la aceptación del proceso de reconocimiento de una, no conlleva a la aceptación de la otra. De hecho, para la enseñanza en primaria y secundaria se requiere de un nivel de francés C2 al momento de presentar la solicitud<sup>9</sup>, y medidas compensatorias (prácticas laborales).

La responsable de acompañamiento en la inserción laboral destacó durante la entrevista que, en casos similares, donde los migrantes no pueden acceder al sistema, o que se exige una inversión de varios años para reconocer su diploma, se recomienda realizar un ejercicio de reorientación laboral u optar por estudiar la misma carrera o una carrera similar para poder continuar trabajando en la misma área. Desde su experiencia, varios migrantes han optado por este tipo de soluciones, sin embargo, no es fácil para ellos aceptar que sus competencias formales no puedan ser reconocidas.

## **2.2 Profesiones no reguladas**

Los participantes que atravesaron por el proceso de evaluación para las profesiones no reguladas resaltaron la accesibilidad, agilidad y facilidad para completar el procedimiento, a

---

<sup>8</sup> SEFRI - Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (Secretaría de Estado de Educación, Investigación e Innovación)

CDIP (responsable nacional en materia de Educación y Cultura)

<sup>9</sup> Disposiciones para miembros de países terceros

través de la plataforma en línea de Swiss ENIC. Sin embargo, destacaron otros aspectos relativos a la cobertura de la evaluación, la recepción por parte de los reclutadores y sobre todo, la incertidumbre de su rol en la inserción laboral concretamente.

*“Simple y en mi caso particular yo encontré todo muy sencillo, eficiente y muy rápido”*  
**(E.M.6.)**

*Fue muy fácil, lo hice todo online y en un máximo de 2 semanas recibí la respuesta (...) No puedo decir si me ayudó. Después de pasar por el proceso de evaluación, los reclutadores no empezaron a llamarme de inmediato. Sólo después de un año empezaron a llamarme las empresas. No sé si fue eso o quizás vieron que ya tengo más experiencia en Ginebra. (E.M.4)*

El participante E.M.4., originario de Rumania, tiene varios años de experiencia en diversas áreas del sector financiero. Antes de mudarse a Ginebra, como parte de un proceso de reunificación familiar para acompañar a su esposa quien consiguió trabajo en una multinacional, fue gerente de su área en un banco. Sin embargo, lleva varios años buscando trabajo en Suiza y solo ha logrado conseguir contratos de consultoría y temporales. Desde su experiencia, el proceso de evaluación no ha sido determinante para su inserción laboral e integración social, pero resaltó que es uno de los esfuerzos dentro de todo un esquema de adaptación, búsqueda de contactos profesionales y exploración de conocimientos locales. En su caso, considera que el desarrollo de vínculos y redes de apoyo (personales e institucionales) podría ser más determinante para su proyecto migratorio personal.

La misma descripción del proceso de evaluación del SEFRI y Swiss ENIC indica que es “recomendación y una evaluación comparativa no vinculante jurídicamente y no un reconocimiento”. Por ello, los empleadores pueden tomar en cuenta este documento, o pueden enfocarse en otros aspectos ligados a la experiencia local, proximidad cultural, relevancia de los estudios e incluso factores interpersonales. Es decir, el nivel de contribución de esta recomendación permanece incierto y por ello, se establece como un factor, entre los muchos, que inciden en la integración laboral de los y las migrantes.

### ***2.3 Profesiones o diplomas no compatibles con el sistema suizo***

Existen casos específicos, en los cuales el resultado de la evaluación (para profesiones no reguladas) y el nivel de dificultad o tiempo (para las profesiones reguladas) no justifican la inversión de recursos o que incluso, por sus resultados, podrían ser contraproducentes para la inserción laboral y el proyecto de integración laboral de los migrantes altamente cualificados. En estos casos, los participantes optaron por no pasar por el procedimiento, reorientar sus

carreras o buscar oportunidades de formación para poder continuar avanzando en sus carreras, que es lo que los y las migrantes resaltaron como un objetivo central de su proyecto migratorio.

*Para profesiones no reguladas, si le van a poner un master como una licenciatura, es mejor ver cómo poner en valor el CV más que el diploma, o no poner nada sobre el diploma” (E.P.1)*

Los tres testimonios que se presentan en este apartado son tres perspectivas diferentes ante la imposibilidad de realizar el reconocimiento del diploma o incluso la evaluación. La primera es por parte de la responsable de acompañamiento, quien tiene experiencia lidiando con estos casos y que parte de las sugerencias que ha brindado a los destinatarios del proceso de acuerdo a cada caso (reorientar, continuar con una formación que ayude a compatibilizar o insistir en el procedimiento, en caso de que sea posible).

*Sobre la evaluación del diploma: Sí, lo he intentado, pensé a través del programa de la asociación (...) que ofrece la posibilidad de hacerlo y facilita el proceso de reconocimiento. Pero descubrimos que, lamentablemente, hay sectores y titulaciones para los que no podemos acceder ¿Por qué no? Por ejemplo, en el sector privado financiero no era posible trabajar con el título que yo tengo. (...) Empecé la tramitación, pero cuando me dijeron que no era posible, lo dejé (E.M.4)*

El segundo es de una mujer, originaria de Costa de Marfil, que tiene un master en el área financiera y que no pudo u no optó por acceder a una evaluación de sus competencias, ya que el resultado de la evaluación no compatibilizaría con su nivel de formación académica. Su respuesta ante este desafío fue buscar un trabajo en entornos laborales más internacionales, tales como ONGs, asociaciones, organizaciones internacionales y fundaciones. Finalmente, logró insertarse laboralmente, pero tuvo que renunciar a trabajar en el sector bancario que fue su área profesional durante toda su carrera, antes de mudarse a Ginebra el año 2016.

*“En Ginebra, valoro especialmente las oportunidades de formarme, que mis hijos reciban educación y yo mismo continuar con mi proceso de educación” (E.M.5)*

Finalmente, se expone la perspectiva de un entrevistado, originario de Zimbabwe, que, ante la imposibilidad de reconocer su diploma en pedagogía, decidió continuarse formando, y que pudo reenfocar su carrera y conseguir un trabajo estable en Ginebra, curiosamente en el mismo centro de formación en el cual realizó un máster. Sin embargo, su proceso de integración al mercado laboral suizo ocurrió hace décadas y a este punto de su vida tiene mucho más presentes los aspectos positivos de su proyecto migratorio, destacando solamente el desafío del idioma.

### ***2.3 Proyecto migratorio***

Cada proyecto migratorio es una historia personal en la cual se ponen en juego las percepciones, expectativas, imaginarios, análisis de riesgos, y búsqueda de oportunidades por parte de los y las migrantes. En el caso de los y las migrantes que se mudan a Ginebra, se identificó que los y las participantes migraron voluntariamente, realizaron un análisis de riesgos previo al proceso, que fue motivado por una decisión familiar de reunificación familiar en la mayoría de los casos y que, en consecuencia, su proyecto busca lograr una integración en todos los niveles en la sociedad de acogida.

#### ***2.3.1 Reunificación familiar***

La mayoría de los participantes en las entrevistas iniciaron su proyecto migratorio a través de la reunificación familiar. De seis participantes, cinco indicaron que decidieron mudarse a Ginebra después de conversar con sus respectivas parejas, esposos o esposas, quienes recibieron una oferta laboral o firmaron un contrato en sus áreas laborales, o debido a que sus parejas ya se encontraban residiendo y trabajando en los cantones de Ginebra y Vaud en Suiza.

Debido a esto, los participantes ya contaban con un permiso de residencia y con todas las facilidades que esto implica para el asentamiento, integración y acceso al sistema de bienestar. Por ello y por su nivel de formación, sus casos no reflejan en su máximo potencial las dificultades ligadas a la movilidad humana, especialmente considerando que uno de los mayores desafíos para los y las migrantes originarios de países terceros es conseguir un permiso de residencia. No obstante, entre los y las participantes, todos destacaron que tenían un plan basado en una indagación de riesgos, expectativas inciertas y que consideraban su inserción en las sociedades suizas como un proceso complejo, obstaculizado y con posibilidades de funcionar solamente a largo plazo.

#### ***2.3.2 La discriminación y su impacto en el proyecto de integración***

Como mencionamos previamente, el sistema es descentralizado por su naturaleza, lo que permite a las instituciones responsables tener una visión diversificada en cuanto a los requerimientos. Esto permite a cada actor hacer una evaluación de competencias y revisar en detalle si la formación académica corresponde o se puede compatibilizar con las materias que se dan en Suiza.

En el procedimiento de reconocimiento de títulos extranjeros no se expide ningún título. En el caso de las profesiones reguladas, si la SEFRI comprueba que existen diferencias sustanciales en cuanto a la duración o el contenido de la formación con respecto a la formación realizada en Suiza, el solicitante puede compensar estas carencias con medidas compensatorias (prueba de aptitud o curso de adaptación, eventualmente acompañado de una formación adicional). (SEFRI: s.a, s.p.)<sup>10</sup>

Por lo que se puede corroborar a través de los documentos oficiales del SEFRI es que, por un lado, se parte de una presuposición de que los y las migrantes tienen deficiencias en su formación y que requieren de medidas compensatorias para profesiones reguladas. Por otro lado, la experiencia de los migrantes en estos procedimientos partió de un análisis por su parte, a través del cual anticipaban resistencia, diferenciación e incluso discriminación. En algunos casos, esta percepción fue reforzada por las experiencias vividas.<sup>11</sup>

*Para la mayoría, como yo, que no tiene experiencia relevante en Suiza y no tiene una red de contactos profesionales, es realmente difícil de encontrar trabajo. No veo ningún aspecto positivo. Hablo desde el punto de vista de un inmigrante, incluso con un permiso de residencia permanente, no me sirve de mucho. (E.M.4)*

Otro aspecto que genera una respuesta incierta por parte de los reclutadores y empleadores, es la experiencia laboral. No se identificaron canales de valoración y validación de la experiencia profesional y de las competencias no formales que fueron obtenidos en las comunidades de origen. El resultado es prácticamente una anulación de todo el recorrido profesional, a menos que sea un recorrido que sea debidamente evaluado, reconocido y valorado por los reclutadores mismos. Por ejemplo, el caso de E.M.4, quien fue gerente de agencia de un banco en Rumania, pero que ha llegado a la conclusión de que toda su experiencia previa a su mudanza a Ginebra no es relevante.

## **2.4 Dificultades identificadas**

A continuación, se presenta un resumen de las dificultades que fueron mencionadas y enfatizadas por los y las entrevistados, y que fueron recopiladas a través de una lectura de las fuentes oficiales de los diversos actores en el reconocimiento de competencias formales.

---

<sup>10</sup> SEFRI sobre los procedimientos de reconocimiento. Portal en línea.

<sup>11</sup> Verbatium E.M.1 pag. 23-24 y Verbatium E.M.2. pag. 24

**Tabla de dificultades para el reconocimiento de competencias**

<b>Profesión</b>	<b>Área</b>	<b>Dificultades</b>	<b>Comentario</b>
Medicina	Salud	Requerimiento de nacionalidad UE o conyugue con nacionalidad <sup>12</sup> Requieren medidas compensatorias o prácticas El coste puede ascender a 1000 francos suizos	Identificado a través de la entrevista a una persona responsable del acompañamiento en estos procedimientos.
Psicología	Salud	Requiere de un nivel de master para ser admitido <sup>13</sup>	Identificado a través de la entrevista a una persona responsable del acompañamiento en estos procedimientos.
Educador/ Educativa nivel primario	Educación y Pedagogía	Nivel C2 en el idioma cantonal (francés) Falta de coordinación entre instituciones responsables No compatible con otros sistemas <sup>14</sup> Requieren medidas compensatorias o prácticas	
Trabajador/ trabajadora social		Requieren medidas compensatorias Requiere experiencia profesional relevante en Suiza para su finalización (Del 80 al 100 %) Costes pueden ascender a 3300 francos suizos. <sup>15</sup>	Información obtenida a través de la información pública en el SEFRI
Maestrías extraeuropeas	Profesiones no reguladas	No son reconocidas como tal No compatibles con el sistema (en tiempo y créditos)	Obtenido a través de las entrevistas a participantes (E.M.3) y la responsable de acompañamiento (E.P.1)
Sector financiero	Profesiones no reguladas	Incompatibilidad para algunos diplomas, dependiendo de la institución que brinda el diploma y el nivel de formación	Obtenido a través de las entrevistas (E.P.1.) (E.M.3) (E.M.4)
Todas	Todas	Manejo profesional del idioma Desconfianza de los diplomas extraeuropeos Dificultades en la inserción laboral Información poco clara Desigualdad en el acceso Incertidumbre sobre los resultados del procedimiento y su aportación real en el proyecto de inserción laboral Reconocimiento de la experiencia en sus comunidades de origen	Información obtenida a través de los documentos públicos disponibles y las entrevistas a los migrantes que pasaron o desistieron de pasar por los procedimientos

*Fuente: Elaboración propia con base en las entrevistas realizadas*

<sup>12</sup> Verbatium E.P.1 (responsable de acompañamiento en el reconocimiento de diplomas)

<sup>13</sup> Ley sobre la profesión de la Psicología (1 de abril 2013)

<sup>14</sup> Verbatium E.P.1

<sup>15</sup> SEFRI, sobre el reconocimiento de diplomas para los y las trabajadores sociales.

<https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/formation/reconnaissance-de-diplomes-etrangers/procedure-de-reconnaissance-lors-dun-etablissement-en-suisse/procedure-au-sefri/foire-aux-questions--faq-/travail-social.html>

## **CAPITULO III Desafíos y facilidades: Migrantes resilientes, adaptables y en búsqueda de soluciones**

### **3.1 Accesibilidad: una experiencia diferenciada**

El sistema suizo de reconocimiento de competencias no es compatible con otros sistemas, tanto de la Unión Europea, como de los países terceros. Debido a sus propias especificidades, a la diversificación de actores, a la estructura de su sistema de educación y a la evolución de sus políticas en temas de integración de los migrantes. Se pudo constatar que existen varias disposiciones que generan confusión entre los migrantes que participan en su procedimiento.

*Al principio hubo decepción, pero así es, cuando llegas a un entorno tienes que adaptarte. Hay leyes, hay principios que están ahí, así que desistí porque no era posible de todos modos. (E.M.3)*

Por un lado, existen expectativas relativas a los niveles de dificultad y de accesibilidad, que normalmente difieren de lo que el sistema ofrece. Entre los entrevistados, todos resaltaron de alguna manera que se encontraron con procedimientos que no comprendían y que no eran similares a los de sus países de origen. Por otro lado, los migrantes cualificados originarios de países terceros perciben que existe una desconfianza y desvalorización de sus diplomas extranjeros, la experiencia obtenida en las comunidades de origen, sus competencias no formales y su bagaje cultural.

### **3.2 Expectativas**

*Antes de mudarme y casarme con un suizo, yo tenía expectativas muy aterrizadas del tiempo que me iba a quedar sin trabajo (alrededor de dos años), porque sabía que los suizos no conciben que las personas de Latinoamérica podamos estar formadas al mismo nivel. Pero, siempre supe que iba a continuar con mi proyecto profesional. (E.M.6)*

Como menciona la cita anterior, los/las migrantes desarrollaron un proyecto a través de un análisis de riesgos, a través del cual consideraron los desafíos, obstáculos y tiempos de espera en lo relativo a lo profesional y laboral. Al mencionar “expectativas aterrizadas” la participante E.M.6 hace referencia a una previsión realista del tiempo de espera para su inserción laboral. Sin embargo, cuando llegó a Suiza se dio cuenta que existían otros factores que afectaron su proyecto. Por ejemplo, ella mencionó la sobreoferta de trabajadores especializados en su área (Marketing) y el hecho de haberse convertido en madre, que según ella tuvo un impacto directo en los plazos para su inserción laboral y por ello, optó por continuar estudiando.

Anteriormente, se estableció que existen ciertos grupos poblacionales menos favorecidos para la integración laboral, varias investigaciones previas destacaban a las mujeres en general, sin

embargo, las mujeres que acaban de ser madres podrían tener dificultades adicionales para el acceso, no al reconocimiento de sus competencias, sino a la inserción laboral.<sup>16</sup>

*El resultado para mí fue mejor de lo esperado, fueron rápidos en responder cada vez que enviaba un nuevo documento recibía una carta (2 o 3 días después confirmando la recepción), pero aparte de eso fue una pesadilla. Sé que estaban haciendo su trabajo, y que, al ser una profesión sanitaria, tienen que estar seguros de que todo está bien. Pero creo que fueron flexibles, pero no lo demostraron. Si hubiera sabido que eran flexibles, no me habría preocupado ni me habría asustado tanto. Porque al final, para algunas cosas que querían hice una mezcla de documentos y entregué lo que querían, pero no era como ellos querían, así que tuve miedo. (E.M.1)*

A través de su propio análisis de riesgos, el participante (E.M.1) tenía expectativas nulas con relación a su proceso de reconocimiento de diploma en el sector de salud, porque recibió información de un miembro de su comunidad de origen que le indicaba esta imposibilidad.<sup>17</sup> Por ello, en su experiencia el resultado superó todas sus expectativas, ya que finalmente recibió el documento que atestaba el reconocimiento (con medidas compensatorias de hacer prácticas) a dos años de haber iniciado el procedimiento- por otro lado, tuvo que superar diversos desafíos y un miedo constante a que su caso sea bloqueado por falta de algún documento o el incumplimiento de algún requisito.

### **3.3 Desafíos y resiliencia**

Cuando los migrantes no logran hacer que sus competencias sean valorizadas, reconocidas y certificadas en el país de destino, pasan por un proceso de descualificación forzosamente. Ya que como se estableció anteriormente, existe una tendencia de percibir la formación y la experiencia de los y las migrantes de países terceros como “foco fiables o mal vistas”. A pesar de este prejuicio, todos y todas las participantes mostraron resiliencia, capacidad de adaptarse y de buscar soluciones para poder navegar por el sistema suizo.

Más aún, todos expresaron su solidaridad hacia las personas que pasan por el procedimiento y destacaron los desafíos en común. Además, fueron críticos con varios aspectos relativos al sistema y la percepción de la sociedad de destino, no obstante, se autoevaluaron y enfocaron en soluciones para darle continuidad a su proyecto migratorio en todas sus dimensiones, mostrando en todo el proceso su deseo de ser percibidos como ciudadanos que contribuyen en la construcción de la comunidad y en un avance hacia la cohesión social.

*Necesitas resiliencia, paciencia, flexibilidad y ADAPTARTE. Necesitas estar muy centrado en las soluciones, y ser explorador, hacer preguntas, y no esperar a que se*

---

<sup>16</sup> Sobre la integración de los migrantes pag.6

<sup>17</sup> Verbatium E.M.1 pag. 23-24

*pongan en contacto contigo Es cuestión de tiempo, si encuentras la manera de seguir avanzando (E.M.2)*

*En primer lugar, se debe aprender el idioma y luego todo será más fácil. (E.M.5)*

*Cuando es un proceso muy complicado o imposible, la persona también debe tener la flexibilidad para poder reinventarse (...) pero esta capacidad no es fácil de lograr, no es fácil dejar tu profesión y las cosas que te gustan de lado (E.P.1)*

*Mi plan es terminar el reconocimiento de mi diploma y empezar a trabajar en algo que me llene más que mi trabajo actual, porque no me supone un reto intelectual y creo que lo necesito. Aparte de eso, somos bastante felices aquí. Tenemos muchas cosas de las que estar orgullosos (E.M.1)*

Los testimonios anteriores son fragmentos de las entrevistas que reflejan las sugerencias que tienen los y las participantes para las personas que experimentan desafíos en los procedimientos de reconocimiento de sus competencias. Sus comentarios reflejan que son las personas que están interesadas en estos procedimientos que asumen la posición más activa y resolutiva. La experiencia individual difiere mucho, pero todos los participantes mencionaron la necesidad de adaptarse a las exigencias del sistema.

En cuanto a la calidad del sistema de reconocimiento, existen muchos aspectos que fueron destacados como positivos para las profesiones no reguladas, por ejemplo, el hecho de que sea gratuito, rápido, accesible y en línea, llegando a ser un sistema que puede dar cobertura a una gran variedad de profesiones. Sin embargo, los y las participantes notaron exigencias que muchas veces no eran compatibles con la formación, los documentos y requisitos que ellos podrían ofrecer en ciertos casos.

Por otro lado, el sistema de reconocimiento o transferencia de experiencia y competencias no formales para los migrantes originarios de países terceros permanece una posibilidad distante, ya que actualmente el enfoque que parece funcionar para la integración laboral es el de adaptarse, reorientarse y buscar experiencias significativas a nivel local. La valoración de las competencias no formales y de la experiencia parece ser una tarea compartida por diversos actores entre reclutadores, empresarios, empleadores o incluso trabajadores de centros académicos. Sin embargo, existe un procedimiento de certificación de la experiencia profesional obtenida en Suiza (requiere más de cinco años).<sup>18</sup> Este procedimiento podría avanzar y dar cobertura a la experiencia obtenida en los países terceros a través de convenios interinstitucionales y entre países.

---

<sup>18</sup> SEFRI (2014) Sobre la certificación profesional y cambio ocupacional para adultos

### ***3.4 Un proyecto común***

La integración de los y las migrantes, el aprovechamiento de su potencial, experiencia y competencias es un proyecto que beneficia tanto a las personas que se integran, a las empresas, como a las comunidades de destino. De hecho, existe un consenso a nivel mundial sobre la necesidad de estos procedimientos y su utilidad en la construcción de nuestras sociedades.

Existe consenso internacional sobre la utilidad del reconocimiento de competencias laborales adquiridas, prioritariamente, desde la experiencia y el aprendizaje no formal, como dispositivos que contribuyen a mejorar la inserción laboral, la continuidad de los estudios, la orientación profesional, las trayectorias laborales y, en general, la educación a lo largo de la vida. (ARREDONDO, CONCHA et CIDALIA:2020, 9)

No se cuenta con estadística fiables de la cantidad de personas que pasan por los procesos de evaluación y reconocimiento de diplomas cada año, o mejor dicho que accedan y los finalicen satisfactoriamente. Sin embargo, el SEFRI ha destacado en diversos estudios la necesidad de profesiones cualificados en áreas profesiones y técnicas para dar cobertura a las necesidades diversificadas del mercado laboral. Por ello, existen programas que se pusieron en marcha para la certificación profesional de los adultos.

También existe un reconocimiento de la diversificación de los perfiles profesionales, las vías de obtención de competencias y las vías de formación <sup>19</sup>, pero no se han puesto a la par las medidas para integrar los perfiles de diversos orígenes culturales y para valorar de la mejor manera posible las competencias formales y no formales de los y las migrantes. Pese a que, existe una necesidad imperante de integrar estos perfiles ante la demanda en sectores clave, como por ejemplo el sector de la salud.

Finalmente, es necesario destacar que existen varios puntos que influyen para lograr una conexión óptima de las necesidades del mercado laboral y las competencias de los y las trabajadoras. Sin embargo, existen medidas que podrían facilitar el encuentro entre los proyectos profesionales y personales de los migrantes y la promoción de una integración que favorezca y dinamice el mercado en Suiza.

---

<sup>19</sup> SEFRI (2020) Titulación profesional y cambio de profesión para adultos “Aumentar sus posibilidades en el mercado laboral”.

## **CAPÍTULO IV CONCLUSIONES**

A través de la presente investigación, se puso indagar sobre las políticas y prácticas de reconocimiento de competencias dedicadas a migrantes originarios de países terceros y el impacto que tienen estas condiciones estructurales en el proyecto migratorio de los y las participantes de las entrevistas- es necesario destacar que todos ellos residen en condiciones regulares y que están altamente cualificados, por lo cual, se podría esperar que su integración laboral en condiciones favorables sea una posibilidad.

El sistema suizo, sin embargo, está diversificado, clasificado y es bastante complejo por su propia naturaleza. La bifurcación más significativa es la de las profesiones no reguladas, que pasan por una evaluación, pero no requieren un reconocimiento, y las profesiones reguladas que requieren un proceso de reconocimiento para poder ejercerse- A partir de esta bifurcación, existen subsistemas que manejan estos procedimientos y actores involucrados. Además, de la complejidad que se desata a través de la diferenciación en el acceso, desconfianza del origen de las competencias y desigualdad de las condiciones para los y las migrantes originarios de países terceros.

Existen en el sistema suizo, varias características que fueron resaltadas como positivas, óptimas, eficaces, ágiles y accesibles por los participantes, y en general un entendimiento del porqué existen profesiones para las cuales las condiciones se endurecen e incluso imposibilitan. Sin embargo, existe también una desigualdad intrínseca en la manera en la cual el sistema está concebido, las etapas del procedimiento y el acceso a la información clara, con un impacto evidente en el proyecto personal, familiar y de integración profesional de los y las migrantes.

Sin embargo, ante tal realidad, se destaca la existencia de redes de apoyo, pertenencia a colectivos y asociaciones, la resiliencia y la capacidad adaptarse y anteponerse a los desafíos por parte de los y las participantes. Esta no es una realidad generalizada, ya que las entrevistas fueron hechas de acuerdo a la disponibilidad de manera voluntaria, por lo cual posiblemente quienes expresan sus experiencias en este documento tengan una perspectiva abierta, resolutive y varios recursos personales que les permiten hablar de su proceso.

Para concluir, a pesar de las condiciones adversas y los diversos desafíos, la diversidad del mercado laboral permite cierta permeabilidad y capacidad de adaptar o reorientar las profesiones a sectores laborales que realizan una valoración de estas competencias desde otro enfoque. Sin embargo, esta no es una opción para los médicos, por ejemplo, quienes tendrían que volver a formarse para poder trabajar ante la falta de acceso al reconocimiento.

## V. Bibliografía consultada

ARREDONDO G., CONCHA X. et CIDALIA (2020) “*Políticas y sistemas en América Latina y Europa de reconocimiento, validación y certificación de competencias profesionales (Volumen I)*”. Eurosocial. Madrid, España.

[https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2020/12/HERRAMIENTA\\_51-2.pdf](https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2020/12/HERRAMIENTA_51-2.pdf) (07.01.2021)

ASAMBLEA FEDERAL DE LA CONFEDERACION SUIZA (2005). *Federal Act on Foreign Nationals and Integration* (FNIA).

<https://www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/20020232/index.html> (07.01.2021)

BERTHOUD (2012) « *Déqualifiés ! Le potentiel inexploité des migrantes et des migrants en Suisse* ». Departamento de Salud e Integración de la Cruz Roja. Suiza. (09.04.2021)

BUCHMANN M. et all (2020) “*La demande de compétences informatiques sur le marché du travail suisse 1990-2019* ». Universidad de Zurich.

<https://www.socialchangeswitzerland.ch/>

CDM, Comisión Federal de Migración (2019) “*La migración femenina en Suiza: situación, contribución y potencial*”. Informe resumido encargado por la Comisión Federal de Migración CFM. Suiza. (27.12.2020)

<https://www.ekm.admin.ch/ekm/fr/home/aktuell/news/2019/2019-06-12.html> (11.12.2020)

CHALOFF, J., et LEMAITRE J. (2009). “*Managing Highly-Skilled Labour Migration: A Comparative Analysis of Migration Policies and Challenges in OECD Countries*”. OECD Publishing, Paris.

<https://www.oecd.org/migration/mig/46656535.pdf> (20.03.2021)

CONSEJO FEDERAL (2019) “*Ley Federal sobre la Educación y Formación Vocacional y Profesional*”

<https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2003/674/en> 27.03.2021)

CZAIKA, M. (2016) “*The Gravity of High-Skilled Migration Policies*”. *Global Knowledge Partnership on Migration and Development*” KNOMAD Working Paper 13.

[https://www.knomad.org/sites/default/files/2017-04/KNOMAD%20Working%20Paper%2013%20HighSkilledMigration\\_0.pdf](https://www.knomad.org/sites/default/files/2017-04/KNOMAD%20Working%20Paper%2013%20HighSkilledMigration_0.pdf) (11.03.2021)

DE SOMER (2012) “*Trends and gaps in the Academic Literature on the EU Labour Migration Policies*” CEPS Paper en libertad y seguridad en Europa.

<https://www.files.ethz.ch/isn/156668/No%2050%20MDS%20EU%20Labour%20Migration%20Policies.pdf> (08.03.2021)

ESCUDERO C. et CORTEZ L (2017) “*Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*”. Editorial UTMACH. Ecuador.

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf> (11.01.2020)

GUILD E., CARRERA S., EISELE K., (2014) « *Rethinking the attractiveness of EU Labour Migration Policy*”. Centre for European Policy Studies. Bruselas, Bélgica. (21.03.2021)

[http://aei.pitt.edu/57311/1/RETHINKING\\_LABOUR\\_IMMIGRATION\\_POLICIES\\_withcover.pdf](http://aei.pitt.edu/57311/1/RETHINKING_LABOUR_IMMIGRATION_POLICIES_withcover.pdf)

HERCOG M. et SANDOZ L. (2018) “*Selecting the highly skilled: norms and practices of the Swiss admission system for non-EU immigrants*”. Migration Letters 15(4): 503-515

[https://www.researchgate.net/publication/328019669\\_Selecting\\_the\\_highly\\_skilled\\_norms\\_and\\_practices\\_of\\_the\\_Swiss\\_admission\\_system\\_for\\_non-EU\\_immigrants](https://www.researchgate.net/publication/328019669_Selecting_the_highly_skilled_norms_and_practices_of_the_Swiss_admission_system_for_non-EU_immigrants)

LEIMGRUBER, W. (2018) “*The Mobility of High the Skilled towards Switzerland*”. NCCR on the Move.

[https://www.researchgate.net/publication/328019669\\_Selecting\\_the\\_highly\\_skilled\\_norms\\_and\\_practices\\_of\\_the\\_Swiss\\_admission\\_system\\_for\\_non-EU\\_immigrants/link/5bb332ca45851574f7f47115/download](https://www.researchgate.net/publication/328019669_Selecting_the_highly_skilled_norms_and_practices_of_the_Swiss_admission_system_for_non-EU_immigrants/link/5bb332ca45851574f7f47115/download)

NCCR On the Move (2017) « *How qualified are migrants in Switzerland?*” *Migration-Mobility Indicators*”. Neuchâtel: nccr – on the move,

[http://nccr-onthemove.ch/DataManagement/Visualization/Embed/Proportion\\_of\\_Migrants\\_with\\_a\\_Tertiary\\_Education.html](http://nccr-onthemove.ch/DataManagement/Visualization/Embed/Proportion_of_Migrants_with_a_Tertiary_Education.html) (10.03.2021)

OFS (2020) “*Population selon le statut migratoire* ». Informe de la Oficina Federal de Estadística de la Confederación Helvética. Neuchatel, Suiza.

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration/selon-statut-migratoire.html>

OFSP (2020) “*Reconocimiento de las profesiones de la psicología*”. Berna, Suiza

<https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/berufe-im-gesundheitswesen/auslaendische-abschluesse-gesundheitsberufe/anerkennung-von-psychologieberufen.html> (17.05.2021)

OIM (2010) “*Políticas públicas sobre migración laboral. Herramientas y buenas prácticas*” México.

[https://publications.iom.int/system/files/pdf/buenas\\_practicas.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/buenas_practicas.pdf) (16.03.2021)

SEFRI (s.a.) “*Reconocimiento de diplomas extranjeros*” Suiza,

<https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/formation/reconnaissance-de-diplomes-etrangers.html> (03.06.2021)

SEFRI (2020) “*Titulación profesional y cambio de profesión para adultos. Aumentar sus posibilidades en el mercado laboral*”

SEFRI (s.a.). «Trabajo Social. Reconocimiento de diplomas extranjeros». Suiza.

<https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/formation/reconnaissance-de-diplomes-etrangers/procedure-de-reconnaissance-lors-dun-etablissement-en-suisse/procedure-au-sefri/foire-aux-questions--faq-/travail-social.html>

SANDOZ (2009) “*Selecting foreigners for the labour market. Mobilities of the Highly Skilled towards Switzerland*” pp 53-93.

[https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-030-21122-6\\_2.pdf](https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-030-21122-6_2.pdf) (18.03.2021)

OIM (2017) “*Documento temático para el Pacto Mundial. Integración y cohesión social*”

[https://www.iom.int/sites/default/files/our\\_work/ODG/GCM/IOM-Thematic-Paper-Integration-and-Social-Cohesion-ES.pdf](https://www.iom.int/sites/default/files/our_work/ODG/GCM/IOM-Thematic-Paper-Integration-and-Social-Cohesion-ES.pdf) (10.04.2021)

PINO, Jose Wilmar (2017) “*Aspectos metodológicos para evaluar una política pública*”. *Publicacion de la revista de humanismo y sociedad* 5 (1): 1-7. Medellín, Colombia (06.01.2021)

RIAÑO, Yvonne. (2003) “*Migration of Skilled Latin American Women to Switzerland and Their Struggle for Integration*”. Universidad de Berna, Suiza.

[https://flacsoandes.edu.ec/web/imagesFTP/1295279037.Migration\\_of\\_Skilled\\_Latin\\_American\\_Women...\\_Yvonne\\_Riano.pdf](https://flacsoandes.edu.ec/web/imagesFTP/1295279037.Migration_of_Skilled_Latin_American_Women..._Yvonne_Riano.pdf) (11.12.2020) SANDOZ, Laure, (2019) *Selecting Foreigners for the Labour Market*

[https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-21122-6\\_2](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-21122-6_2) (05.01.2021)

SANDOZ L. (2019) “*Entendiendo el acceso al mercado laboral a través de los canales de migración - Understanding access to the labour market through migration channels*” Instituto de Antropología Cultural y Etnología Europea, Universidad de Basilea  
[https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-21122-6\\_2](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-21122-6_2) (24.01.2021)

SECO (2018) « *Intégration professionnelle réussie des citoyens de l’UE en Suisse* ». Comunicado de prensa

<https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/seco/nsb-news.msg-id-71424.html> (03.03.2021)

SEM (2020) “*Bases para la admisión en el mercado laboral suizo*”. *Basado en la Ley Federal de Extranjería e Integración*”.

[https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/arbeit/nicht-eu\\_efta-angehoerige/grundlagen\\_zur\\_arbeitsmarktzulassung.html](https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/arbeit/nicht-eu_efta-angehoerige/grundlagen_zur_arbeitsmarktzulassung.html) (18.03.2021)

SBFI (2021) “*Regulated Professional Activities in Switzerland*”. Departamento Federal de Asuntos Económicos. Confederación Suiza.

<https://www.sbf.admin.ch/sbf/en/home/education/recognition-of-foreign-qualifications/recognition-procedure-on-establishment/regulated-occupations-and-professions.html> (06.02.2021)

SWISS Enic (2017) “*Reconnaissance des diplômes d’une haute école étrangère en Suisse* » Berna, Suiza.

[https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Lehre/ENIC/Flyer\\_f.pdf](https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Lehre/ENIC/Flyer_f.pdf) (13.03.2021)

TISSOT, Florian, (2016) “*Highly-Skilled Labour Migration in Switzerland: Household Strategies and Professional Careers*”. Universidad de Neuchâtel, Suiza.

[https://www.fb03.uni-frankfurt.de/60214713/Working-Paper\\_No\\_10.pdf](https://www.fb03.uni-frankfurt.de/60214713/Working-Paper_No_10.pdf) (28.12.2020)

WANNER P. et STEINER I. (2018) « *Une augmentation spectaculaire de la migration hautement qualifiée en Suisse* ». NCCR On the Move et Institut de démographie et socioéconomie, IDESO, Université de Genève.

<https://www.socialchangeswitzerland.ch/?p=1564> (01.03.2021)

### **Otros documentos consultados**

Guía para la realización del trabajo final del Master en Migraciones Internacionales (2020-2021). Universidad de Comillas. Madrid, España

## **VI. ANEXOS**

### **6.1 Guía para la realización de entrevistas semiestructuradas (Traducciones disponibles en inglés y francés)**

*Modelo 1 (Migrante que optó por el proceso de evaluación y validación para profesiones reguladas y no reguladas)*

#### **1. Información básica**

Edad:

Género:

País de origen:

Lugar de residencia:

Profesión actual:

Estudios previos:

#### **2. Proceso y experiencia migratoria**

¿Hace cuánto tiempo emprendiste el proceso migratorio?

¿Cuáles fueron tus expectativas y los motivos de tu decisión?

¿Cuáles fueron los medios para tu inserción en Suiza (residencia como estudiante, trabajo, otros)?

¿Cuáles son tus proyectos en cuanto a tu estadía en Suiza?

¿Qué podrías decir de tu experiencia y tu contacto con la sociedad suiza en términos generales y profesionales?

#### **3. Educación y situación laboral**

¿Cuál es tu profesión y formación de base?

¿Qué trabajo desempeñas actualmente?

¿Consideras que fue o es sencillo conseguir trabajo en Suiza? ¿Por qué?

¿El trabajo que desempeñas va acorde a tu formación profesional?

¿Te sientes satisfecho con el reconocimiento profesional que percibes?

#### **4. Pertenencia a colectivos, asociaciones, universidades y otras instituciones**

¿Cuáles son los vínculos que tienes en el país (familia, amigos, colegas)?

¿Estás afiliado, perteneces o formas parte de alguna asociación, colectivo, grupo universitario u otros?

¿De qué manera ha influido tu pertenencia o no pertenencia a grupos en el acceso a la información y a conocimientos de tu país de residencia?

#### **5. Motivaciones**

¿Por qué decidiste optar por el proceso de evaluación y validación de competencias?

¿Qué expectativas tenías o tienes para realizar el proceso de evaluación?

¿Qué aspectos ajenos a tu profesión tuvieron un impacto positivo o negativo para el proceso de reconocimiento? (Aspectos culturales, estatuto de residencia, etc)

¿De qué manera crees que incidió la decisión de reconocimiento en tu proyecto migratorio?

## **6. Proceso de evaluación y reconocimiento competencias formales**

¿Cuáles fueron los principales retos?

¿Cuáles fueron los canales para la presentación de tu diploma?

¿Cuáles fueron los plazos para realizar este procedimiento? ¿Está culminado?

¿Cuáles son los aspectos positivos (facilidades) y negativos (limitaciones, obstáculos) del procedimiento para validar tus competencias?

## **7. Reconocimiento de competencias no formales**

¿Consideras que otras competencias ligadas a la experiencia, idiomas, voluntariados y otros fueron reconocidos o tomados en cuenta?

¿Cuáles de ellos fueron más valorados desde tu experiencia?

¿Qué tipo de competencias piensas que fueron menos valoradas o percibidas por los reclutadores y empleadores con quienes mantuviste contacto?

¿Qué sugerencias tendrías para los que quieran pasar por el procedimiento?

### ***Modelo 2 (Migrante que no optó por el proceso de evaluación y validación para profesiones reguladas y no reguladas)***

#### **1. Información básica**

Edad:

Género:

País de origen:

Lugar de residencia:

Profesión actual:

Estudios previos:

#### **2. Proceso y experiencia migratoria**

¿Hace cuánto tiempo emprendiste el proceso migratorio?

¿Cuáles fueron tus expectativas y los motivos de tu decisión?

¿Cuáles fueron los medios para tu inserción en Suiza (residencia como estudiante, trabajo, otros)?

¿Cuáles son tus proyectos en cuanto a tu estadía en Suiza?

¿Qué podrías decir de tu experiencia y tu contacto con la sociedad suiza en términos generales y profesionales?

### **3. Educación y situación laboral**

¿Cuál es tu profesión y formación de base?

¿Qué trabajo desempeñas actualmente?

¿Consideras que fue o es sencillo conseguir trabajo en Suiza? ¿Por qué?

¿El trabajo que desempeñas va acorde a tu formación profesional?

¿Te sientes satisfecho con el reconocimiento profesional que percibes?

### **4. Pertenencia a colectivos, asociaciones, universidades y otras instituciones**

¿Cuáles son los vínculos que tienes en el país (familia, amigos, colegas)?

¿Estás afiliado, perteneces o formas parte de alguna asociación, colectivo, grupo universitario u otros?

¿De qué manera ha influido tu pertenencia o no pertenencia a grupos en el acceso a la información y a conocimientos locales?

### **5. Motivaciones**

¿Qué expectativas tienes sobre tu estadía en Suiza?

¿Consideras necesario o favorable pasar por el reconocimiento de tus competencias para tu proyecto de vida?

¿Qué factores influyeron en tu decisión de no optar por la evaluación y reconocimiento de competencias?

## ***Modelo 3 (Entrevista semiestructurada a responsable del acompañamiento, reclutador u otro experto o miembro de asociaciones de migrantes)***

### **1. Información básica**

Profesión:

Cargo:

Institución:

### **2. Experiencia previa - Inserción laboral**

¿Cuál es el perfil con mayores dificultades en el reconocimiento de sus competencias por parte del mercado laboral?

¿Desde su experiencia, quiénes tienen mayores dificultades en el acceso al empleo? (Edad, género, origen, tipo de profesión)

¿Desde su experiencia, cuáles son las competencias más buscadas en los profesionales migrantes (formales y no formales)?

### **3. Ventajas y desventajas del procedimiento (perspectiva profesional)**

¿Qué aspectos positivos podría destacar del procedimiento de evaluación de competencias? (Profesiones reguladas y no reguladas)

¿Cuáles cree que sean los principales retos para los profesionales que optan por la evaluación y reconocimiento? (Profesiones reguladas y no reguladas)

#### **4. Sugerencias**

¿Qué aspectos se podría mejorar desde la Confederación y la institución responsable del reconocimiento Swiss ENIC?

¿Qué deberían tomar en cuenta los profesionales que busquen evaluar y validar sus competencias?

#### **5. Motivaciones**

¿Qué te motivó a trabajar en temas de inserción social y laboral (en general o dedicadas a migrantes)?

## 6.2 Cronograma

ACTIVIDADES	Meses	NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO			
	Semanas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
Primera reunión Nuria y Fabiana				✓																													
Email a Jesús			✓																														
Documentación							✓																										
Confirmación del tema y delimitación geográfica				✓									✓																				
Presentación y revisión del cronograma				✓																													
Primera reunión Jesús y Fabiana				✓																													
Tutoría Jesus y Fabiana							✓			✓		✓		✓		✓					✓		✓										
Búsqueda Bibliográfica		✓		✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓																	
Entrega de TFM (Objetivos) a Nuria							✓																										
Presentación de la justificación y motivación							✓																										
Estado del Arte														✓																			
Presentación pregunta de investigación						✓																											
Revisión de la pregunta de investigación, objetivos e hipótesis											✓			✓																			
Elección y mención de metodología de																																	
Operacionalización de variables											✓			✓																			
Marco teórico																																	
Revisión de la redacción																																	
<b>Entrega avance TFM a Nuria</b>														✓																			
Presentación TFM Borrador a Nuria																																	
Correcciones															✓					✓													
Primer avance herramientas																																	
Correcciones																																	
Semana presencial (Parte metodológica)																																	
Segundo avance herramientas y diseño																																	
Levantamiento de datos																																	
Entrevistas																																	
Revisión de los capítulos I y II																																	
Revisión capítulo III																																	
Conclusiones																																	
Correcciones Finales																																	
<b>Presentación Convocatoria TFM</b>																																	
Defensa pública del TFM																																	

Fuente: Elaboración Propia basada en un modelo de cronograma de Gant

### 6.3 Mapa de actores

Objetivo	Actor	Comentario	Técnica de investigación	Institución o lugar de contacto	Estado
1 y 2	Mujer migrante profesión regulada	Muestra aleatoria (de acuerdo a la disponibilidad)	Entrevista a profundidad	Geneva Expats Universidad de Ginebra	Confirmado
1 y 2	Hombre migrante profesión regulada	Muestra aleatoria (de acuerdo a la disponibilidad)	Entrevista a profundidad	Geneva Expats (Grupo de Facebook) Universidad y Asociación D	Confirmado
1 y 2	Hombre migrante profesión no regulada	Muestra aleatoria (de acuerdo a la disponibilidad)	Entrevista a profundidad	Geneva Expats (Grupo de Facebook) Universidad	Confirmado
1 y 2	Mujer migrante profesión no regulada	Muestra aleatoria (de acuerdo a la disponibilidad)	Entrevista a profundidad	Geneva Expats Asociación D Universidad	Confirmado
1 y 2	Mujer/hombre migrante que no pasó por el proceso de evaluación y validación	Muestra aleatoria (de acuerdo a la disponibilidad)	Entrevista a profundidad	Geneva Expats/Asociación D	Confirmado
2	Responsable de acompañamiento en el proceso de validación e inserción laboral	Elección basada en la experticia, experiencia de campo y conocimientos del tema.	Entrevista semiestructurada o cuestionario online	Asociación D – Enfoque en migrantes altamente cualificados	Confirmado

*Fuente: Elaboración propia*

#### 6.4 Mapa resumen de informantes

<i>Código</i>	<i>Perfil</i>	<i>Detalles</i>	<i>Fecha de entrevista</i>	<i>Comentario</i>
<i>E.M.1</i>	Profesión regulada (Salud)	País: Brasil Edad: 30 Sexo: M	14.04.2021	Pasó por el reconocimiento en un área de salud
<i>E.P.1</i>	Responsable de acompañamiento		19.04.2021	Asociación dedicada a la inserción laboral y social de migrantes
<i>E.M.2</i>	Profesión regulada	País: Portugal Edad: 36 Sexo: F	02.05.2021	Pasó por el reconocimiento en el área de salud
<i>E.M.3</i>	Profesión no regulada	País: Costa de Marfil Edad: 41 Sexo: F	02.05.2021	Desistió de hacer el reconocimiento, optó por reorientarse profesionalmente.
<i>E.M.4</i>	Profesión no regulada	País: Rumania Edad: 48 Sexo: M	10.05.2021	Completo la evaluación de diploma en una profesión del área financiera
<i>E.M.5</i>	Profesión regulada	País: Zimbabwe Edad: 61 Sexo: M	29.05.2021	No optó por el reconocimiento. Decidió continuar estudiando y enfocar su profesión desde otra perspectiva
<i>E.M.6</i>	Profesión no regulada	País: Colombia Edad: 34 Sexo: F	31.05.2021	Pasó por la evaluación de diploma en Marketing

*Fuente: Elaboración propia*