

AYUDA MEMORIA

Capacitación Nacional: Gestión de la Migración Laboral basada en la Recolección e Intercambio de Datos

*Hotel Barceló- Montelimar,
Nicaragua*

28 y 29 de Noviembre de 2012



Organización Internacional para las Migraciones (OIM)

Un proyecto implementado por la Organización Internacional por las Migraciones y co-financiado por la Unión Europea





Equipo Facilitador

Ricardo Cordero, Especialista Regional en Migración Laboral /Migración y Desarrollo

Alexandra Bonnie, Coordinadora del Área de Gestión de la Migración

Flora Karina Ramírez, Asistente de Proyectos

Heydi J. González B, Asistente de Proyectos

Ilse Raquel Torrez R., Pasante



Managua, 28 y 29 de Noviembre de 2012, Hotel Barceló – Montelimar, Nicaragua.
Documento Elaborado por OIM Nicaragua, Área de Gestión de la Migración

Índice

ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN	4
OBJETIVOS	6
RESULTADOS ESPERADOS	6
METODOLOGÍA	7
PARTICIPANTES	7
PALABRAS DE BIENVENIDA	8
INTRODUCCIÓN	9
<i>Panorama General de la Capacitación. Terminología relativa a la migración laboral, sus tendencias y características - Ricardo Cordero, OIM Oficina Regional</i>	9
<i>Introducción a las Políticas de Migración Laboral y su vínculo con los Sistemas de Información sobre el Mercado Laboral - Alexandra Bonnie, OIM Nicaragua</i>	10
MARCO JURÍDICO PARA LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES	11
<i>Marco jurídico internacional y marcos regionales para la protección de trabajadores migrantes y recolección de datos sobre la migración - Heydi González, OIM Nicaragua</i>	11
<i>Marco jurídico nacional: la Ley General de Migración y Extranjería y su Reglamento: elementos para la gestión de la migración laboral - Pamela Aguilar y Karla Meza (DGME)</i>	12
COOPERACIÓN INTERGUBERNAMENTAL PARA LA GESTIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL	13
<i>Acuerdos bilaterales de Contratación de Trabajadores e información sobre el mercado laboral - Ricardo Cordero, OIM</i>	13
MIGRACIÓN LABORAL TEMPORAL, CIRCULAR Y FRONTERIZA	15
<i>Lineamientos Básicos para el desarrollo de esquemas de Migración laboral temporal y circular - Alexandra Bonnie, OIM/Nicaragua</i>	15
<i>Migración fronteriza: ¿es necesaria su regularización? - Ricardo Cordero, OIM Oficina Regional</i>	16
PROTECCIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS MIGRANTES: OPCIONES DE POLÍTICAS PARA LOS PAÍSES DE ORIGEN	16
<i>Medios que disponen los países de origen para proteger a sus nacionales que se trasladan de país en búsqueda de empleo - Karina Ramírez, OIM/Nicaragua</i>	16
<i>Contratos de trabajo y estándares mínimos de empleo - Nelson Pérez, MITRAB</i>	18
<i>Divulgación de información: Programas previos al empleo y cursos de orientación previos a la salida - Heydi González, OIM/Nicaragua</i>	18
<i>Actividades de protección en los países de destino: Asistencia consular y recolección de información para la protección de los trabajadores migrantes - Martha Olivia Gutiérrez, Dirección General Consular</i>	19
<i>Las Encuestas sobre la Expatriación de los Franceses, elementos para mejorar la gestión migratoria consular Stéphane Sobanski & Martine Maniel, Consulado de Francia en Nicaragua</i>	20
MEJORAR LA CONTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS MIGRANTES AL DESARROLLO DE LOS PAÍSES DE ORIGEN	20
<i>El papel de la diáspora Ricardo cordero, OIM/Oficina Regional</i>	20



Remesas: los desafíos de la recolección de datos para el diseño de políticas para potencializar sus impactos positivos - Alexandra Bonnie, OIM/Nicaragua.....21

Los desafíos de la migración calificada - Ricardo Cordero, OIM/Oficina Regional22

EJERCICIO DE SEGUIMIENTO: IDENTIFICACIÓN DE ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL Y MECANISMOS DE INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN23

PALABRAS DE CIERRE24

ANEXOS26

Cuestionarios de Evaluación: Principales conclusiones.....26

Agenda Original31

Listado de participantes.....0



Antecedentes y Justificación

El fenómeno de la migración laboral continúa cobrando importancia. Se estima que en 2010, el número total de migrantes internacionales asciende a 214 millones, de los cuales el 50% son trabajadores y trabajadoras migrantes. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que alrededor del 90% de los migrantes internacionales y sus familiares pertenecen a la categoría de personas que se desplaza con fines económicos. A fin de promover las repercusiones positivas de la migración laboral y mitigar las negativas, se requiere una gestión adecuada de las migraciones, así como un reforzamiento de la cooperación bilateral, regional y mundial.

La migración laboral es un fenómeno complejo, que si bien tiene una orientación predominantemente económica, está también relacionada con una variedad de factores (bienestar social, derechos humanos, género, seguridad, etc.). La ausencia de una gestión eficaz de la migración laboral no detiene los flujos migratorios, pero sí limita significativamente a los países de aprovechar los beneficios que puede conllevar la migración laboral cuando se da en condiciones humanas y de manera ordenada; además de exponer a las personas trabajadoras migrantes a potenciales riesgos y violaciones de sus derechos humanos.

Las realidades cambiantes y complejas de la migración en la región han obligado a replantear un rol más integral y de articulación estratégica entre las autoridades vinculadas a la gestión de la migración laboral, que van más allá de la gestión migratoria tradicional sino que incluyen la atención y protección de los connacionales en los países de destino, el acceso a información precisa y confiable para la formulación de políticas, así como el desarrollo de programas o estrategias de apoyo para el retorno de migrantes, que visibilicen las oportunidades que el país ofrece en general y en particular en sus comunidades de origen.

En este contexto, es preciso que los encargados de la elaboración de políticas, especialistas en migración laboral, e interlocutores del sector privado y académico dispongan de materiales de formación adecuados a los diferentes contextos de intervención para así contribuir al desarrollo y fortalecimiento de capacidades en la materia y, eventualmente, al enriquecimiento de la legislación migratoria y la puesta en marcha de políticas y prácticas efectivas de gestión de la migración laboral.

Por consiguiente y a efectos de apoyar el proceso de fortalecimiento de las capacidades existentes en materia de gestión de la migración laboral en Nicaragua, la OIM promovió la organización de una capacitación nacional orientada a mejorar la gestión de la migración laboral.

El taller en referencia se ha preparado sobre la base de los *“Módulos de Capacitación sobre la Gestión de la Migración Laboral en América Latina”* desarrollados por la OIM en 2010 siguiendo los lineamientos del *“Manual para el establecimiento de políticas de migración laboral efectivas”* (2006) que emanó de la

colaboración conjunta entre la OIM, la OIT y la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europea (OSCE).

Su objetivo fue brindar a los facilitadores y especialistas en migración laboral tanto de gobiernos, como representantes de los sectores privado y académico una herramienta integral, interactiva, práctica y flexible para el desarrollo de talleres o cursos de formación sobre la gestión efectiva de la migración laboral. La capacitación se dirige a estos interlocutores, con el fin de apoyar sus empeños en materia de creación, revisión y puesta en práctica de políticas y programas de migración laboral.

El contenido del material de capacitación se ha adaptado al caso específico de Nicaragua, destacándose los elementos más importantes y pertinentes desde la perspectiva de un país de origen de los flujos migratorios por un lado, y por otro lado seleccionando a los módulos de capacitación que vendrán mas a fortalecer los procesos en curso en cuanto a la gestión migratoria laboral en el país. En particular, con el apoyo de la Dirección General de Migración y Extranjería, se estudió el nuevo marco legal nacional vigente y sus implicaciones en las coordinaciones inter-institucionales para la gestión de la migración laboral; por otra parte se hizo énfasis en la negociación de los Acuerdos Bilaterales para la Contratación de Mano de Obra, en seguimiento a las reuniones técnicas bilaterales para mejorar la administración de la migración laboral, iniciadas con varios países en 2012.

La capacitación se realizó gracias a la contribución financiera de la Unión Europea, en el marco del Proyecto “Buenas prácticas para la recolección e intercambio de datos sobre migración laboral para la mejora de los sistemas de información de los mercados laborales”, implementado por la OIM. El Proyecto tiene como objetivo el fortalecimiento de las capacidades de los seis países beneficiarios en el Magreb, América Latina y África Occidental, en materia de recolección e intercambio de datos sobre migración laboral para incorporarlos a los procesos de formulación de políticas migratorias laborales.

Entre las actividades planteadas en el marco del Proyecto, se destaca la celebración de capacitaciones nacionales con el objetivo de facilitar el desarrollo de mecanismos de recolección y análisis de datos sobre migración laboral, y contribuir a que esta información sea tomada en cuenta en el marco de la definición de políticas públicas en materia de migración laboral. Lo anterior en base a los desafíos específicos del país identificados en el Estudio Comparativo “*Sistemas de información sobre el mercado laboral e información sobre migración laboral en seis países en desarrollo: el reto de la integración*” (OIM, 2011) y a los “*Módulos de Capacitación sobre la Gestión de la Migración Laboral en América Latina,*” los cuales integran: 1) Un enfoque global de la recolección de datos, 2) Mejora de la fiabilidad de las fuentes de datos existentes, 3) Nuevos desafíos para la recolección de datos sobre migración laboral, 4) Relación entre datos e investigaciones y formulación de políticas publicas, 5) Recolección de datos en la gestión de la migración laboral.

Objetivos

Objetivo General

Contribuir al mejoramiento de la administración de la migración laboral en Nicaragua mediante una formación teórica y práctica sólida de las y los participantes que les permita identificar los desafíos, oportunidades y problemas específicos que plantea la movilidad laboral contemporánea.

Objetivos Específicos

- Facilitar la comprensión del contexto y la relevancia de desarrollar políticas y programas de migración laboral para el beneficio de los países de origen, basadas en la producción e intercambio de información, protegiendo a la vez los derechos humanos y laborales de las y los trabajadores migrantes y sus familiares.
- Suministrar a las y los participantes la información y herramientas necesarias para que se desempeñen como agentes de cambio en sus instituciones, de manera que puedan incidir en el mejoramiento de la gestión de la migración laboral desde sus puestos de trabajo.
- Contribuir al desarrollo de procesos efectivos de recopilación, intercambio y difusión de información sobre la migración laboral y el mercado laboral para la formulación de políticas públicas de migración laboral.
- Identificar y generar mecanismos de coordinación interinstitucional a nivel nacional, para la implementación de la Ley General de Migración y Extranjería y su Reglamento, la formulación de una Política Migratoria Nacional (Art. 1, LGME) y el desarrollo de mecanismos de administración de la migración laboral con países de destino (por. ej.: Panamá, El Salvador).
- Generar diálogo y confianza entre las y los participantes a efecto de facilitar la creación de una red informal que permita continuar la comunicación, intercambio de experiencias y cooperación más allá del Taller de Capacitación.

Resultados Esperados

1. Participantes conscientes de la importancia de contar con políticas y programas eficaces en materia de migración laboral, que tomen en cuenta la importancia de la generación e

intercambio de evidencias, la perspectiva de género, el impacto de la migración ordenada en el desarrollo y la protección de las y los trabajadores migrantes.

2. Participantes empoderados con nuevos conocimientos y herramientas para mejorar la administración de los flujos de migrantes que ingresan y egresan por motivos laborales.
3. Generado un diálogo técnico dirigido a la formulación de propuestas de líneas de acción para la implementación de la Ley General de Migración y Extranjería y su Reglamento, la formulación de una Política Migratoria Nacional (Art. 1, LGME) y el desarrollo de mecanismos de administración de la migración laboral con países de destino (por. ej.: Panamá, El Salvador).
4. Red informal de participantes establecida para continuar el intercambio de información, experiencias y consultas una vez finalizado el Taller de Capacitación.

Metodología

Los contenidos y metodología de la Capacitación fueron totalmente participativos, garantizando el aprovechamiento y fortalecimiento de las capacidades, talentos y experiencia existentes entre las y los participantes, con el fin de que se apropien de la metodología y de los conocimientos precisos en materia de elaboración e implementación de políticas y programas relativos a la gestión eficaz de la migración laboral, para avanzar en el proceso de consolidar un sistema de gestión de la migración laboral que contribuya a un mejor análisis y manejo del fenómeno que responda a los retos y oportunidades actuales y futuras del país y de la región.

La pedagogía utilizada incluyó presentaciones teóricas de los(as) facilitadores(as), ejercicios de reflexión, simulaciones, videos, trabajo de grupos, presentaciones de las y los participantes y estudios de caso.

Al finalizar la capacitación, se entregó a los participantes un Certificado firmado por Paola Zepeda, Oficial a Cargo de la OIM Nicaragua y Sr. Ivo Gombala, Jefe Adjunto de la Delegación de la Unión Europea.

Participantes

La capacitación estaba dirigida, fundamentalmente a funcionarios(as) de gobierno tanto del nivel central como de las delegaciones departamentales; así como representantes del sector privado que trabajan día a día en la gestión de la migración laboral y en la recolección de datos sobre migración laboral:

- Ministerio del Trabajo
- Dirección General de Migración y Extranjería (Ministerio de Gobernación)
- Dirección General Consular (Ministerio de Relaciones Exteriores)
- Instituto Nacional de Información de Desarrollo
- Banco Central de Nicaragua
- Funcionarios de representaciones consulares de Costa Rica, El Salvador y Panama en Nicaragua
- Representantes del Sector Privado y Sindicato de Trabajadores

También cabe mencionar la participación de representantes de la Delegación de la Unión Europea, y de Estados Miembros de la Unión Europea: Francia.

Palabras de Bienvenida

Carmen Paola Zepeda, Oficial a Cargo, OIM Nicaragua

“Tenemos muchas expectativas, que de este taller los aspectos de migración laboral, intercambio de información, regulación migratoria, protección se fortalezcan. Se va a trabajar una gran cantidad de temas que durante el año hemos venido trabajando y el día de hoy podremos sistematizar las experiencias.”



Isabel Tercero, Delegación de la Unión Europea

“Es para nosotros como Unión Europea un placer participar en esta capacitación nacional organizada por OIM sobre gestión de la migración laboral y la recolección de datos en el marco del proyecto “Buenas practicas para la recolección e intercambio de datos sobre migración laboral para la mejora de los sistemas de información de los mercados laborales”, denominado SIMEL, que es coordinado por OIM, financiado por la Unión Europea con una contribución de 1.8 millones de Euros y cuyo objetivo se centra en el fortalecimiento de las capacidades de la

recopilación de datos sobre la migración laboral así como la inclusión de estos mismo datos en los sistemas de información sobre el mercado laboral en seis países Colombia, Costa Rica, Ghana, Senegal, Túnez y Nicaragua.

Es muy bien conocido que la creciente firma de acuerdos entre los países sobre temas como la protección de los derechos de los migrantes, del empleo, de flujos migratorios etc. requieren de la disponibilidad de datos que sean actualizados.



Acciones como estas son las que contribuyen a facilitar las herramientas necesarias para resaltar el efecto positivo de la migración en el desarrollo económico de los países y también dar elementos para propiciar el dialogo internacional y la movilidad del empleo desde el punto de vista interregional.

Para responder a estas realidades muy cambiantes de la migración en la región y contribuir a un rol que sea más integral y una vinculación mucha mas estratégica entre las autoridades, es necesario un proceso de fortalecimiento de las capacidades existentes en materia de gestión laboral con el fin de que puedan aportar al enriquecimiento de la gestión migratoria y la puesta en marcha de políticas y practicas efectivas de migración laboral. En este contexto se lleva a cabo esta capacitación nacional.

La presencia de ustedes como representantes de instituciones claves facilitara un intercambio muy fructifero, además de propiciar el dialogo técnico que contribuya a la formulación de líneas de acción para la implementación de una política migratoria nacional y el desarrollo de mecanismos de administración de la migración laboral en los países de destino.

A través de la capacitación se contribuirá a que los participantes cuenten con las herramientas necesarias para actuar como agentes de cambios en sus instituciones y faciliten el desarrollo de un proceso efectivo intercambio

y distribución de la información sobre migración laboral. No me resta felicitar esta iniciativa y desearles un productivo taller, muchísimas gracias por su participación.”

**Comandante Martin Martínez,
Dirección General de Migración y Extranjería**

“Para nosotros es un inmenso placer poder abrir este seminario taller donde participan diversas instituciones, queríamos dejar sentado que es la primera vez, que nosotros logramos reunimos con estas características, tenemos instituciones del área de gobierno, pero también del área civil, también quisiera hacer mención que es por primera vez desde que se dictaminó el Reglamento a la Ley 761 que se va a debatir como un tema ya decidido y ya sancionado por nuestro Gobierno y nuestra Asamblea Nacional. Esto hará lógicamente que el debate se enriquezca con los conocimientos y las capacidades con las instituciones involucradas en la migración laboral.

Nosotros nos sentimos orgullosos por que hemos recibido el apoyo de las instituciones que están auspiciando este taller y el acompañamiento que la Organización Internacional para las Migraciones ha brindado para levantar los niveles de capacitación y profesionalización de nuestras fuerzas a nivel nacional; es de nuestro interés tener la capacitación necesaria en todos los puntos del territorio nacional”.



Introducción

Panorama General de la Capacitación. Terminología relativa a la migración laboral, sus tendencias y características - *Ricardo Cordero, OIM Oficina Regional*

Con esta primera presentación se pretendía: Ofrecer un panorama general del curso así como un panorama general sobre la terminología relevante sobre la evolución de los flujos de mano de obra migrante y de las fuerzas que los impulsan.



En este sentido se presentó el panorama general de la migración laboral, la terminología, características y tendencias a nivel global y regional; así como los objetivos de la capacitación. Se discutió la naturaleza transnacional de la migración laboral en la que intervienen al menos dos países (el de origen y el de destino), de aquí la necesidad de facilitar la cooperación bilateral y la coordinación entre todos los actores involucrados (gobiernos, sociedad civil, sector privado, trabajadores, academia).

La migración laboral es, por su propia naturaleza, un fenómeno transnacional y por lo tanto no puede gestionarse ni abordarse exclusivamente en el ámbito nacional. El desarrollo de políticas y prácticas eficaces, justas y duraderas sobre la migración laboral requiere de cooperación entre todos los Estados involucrados en el proceso.

Ver la Presentación [aquí](#)

Introducción a las Políticas de Migración Laboral y su vínculo con los Sistemas de Información sobre el Mercado Laboral - *Alexandra Bonnie, OIM Nicaragua*

En esta plenaria se expuso acerca del concepto de gestión de la migración laboral, su significado y vínculo con las políticas migratorias, destacándose la importancia de establecer un equipo interdisciplinario para desarrollar las políticas migratorias.

Se insistió en la importancia de tres elementos básicos en la formulación de las políticas migratorias: a) La protección de la mano de obra migrantes tanto en países de origen como de destino; b) Aumentar los beneficios de la migración laboral ordenada y minimizar sus impactos negativos; y c) Contar con datos confiables para la toma de decisiones. Una política exitosa de migración laboral se fundamenta, necesariamente, en datos confiables. Las Fuentes de datos pueden ser: encuestas de hogares, censos de población o sondeos de la



fuerza laboral; registros administrativos: registros de población o de extranjeros. Otras fuentes administrativas de datos: permisos de residencia, permisos de trabajo y solicitudes de asilo. Datos derivados de los controles de salida, Recolección de datos en puestos de control fronterizo, Datos provenientes de representaciones consulares y diplomáticas.

Se presentó finalmente el rol de los Observatorios del Mercado Laboral en el marco de los Sistemas de Información sobre el Mercado Laboral.

Ver la Presentación [aquí](#)

Marco Jurídico Para La Protección De Las Personas Trabajadoras Migrantes

Marco jurídico internacional y marcos regionales para la protección de trabajadores migrantes y recolección de datos sobre la migración - Heydi González, OIM Nicaragua

El objetivo de esta ponencia fue ofrecer un panorama general de las leyes internacionales y regionales para la protección de los trabajadores y trabajadoras migrantes, en el contexto de los derechos humanos fundamentales.



El establecimiento de una condición legal equitativa para los trabajadores y trabajadoras migrantes sirve a los intereses de los países de origen y destino; permite proteger tanto a las y los trabajadores nacionales, y no nacionales; fortalece las buenas relaciones entre los países involucrados, y envía un mensaje inequívoco a los empleadores y otros que deseen explotar a los trabajadores y trabajadoras migrantes.

En la esfera universal, el sistema de protección de los derechos humanos consta de instrumentos generales e instrumentos específicos. Dichos instrumentos se aplican a toda persona, independientemente de su nacionalidad y condición legal. No existe un instrumento jurídico regional específico vinculante; pero existen entidades con el mandato de promover y velar por la protección de tales derechos, dentro del marco internacional de los derechos humanos.

Grupos de trabajo

Se realizaron dos actividades de grupo, en la primera actividad se dividió a los participantes en 3 grupos para que se tuvieran las diferentes perspectivas sobre los marcos jurídicos para la protección de



trabajadores y trabajadoras migrantes, desde el Gobierno del país de origen, las ONG's representantes de las y los trabajadores migrantes y el Sindicato (mano de obra del país de destino).

Luego en los mismos 3 grupos se hizo otra actividad donde se discutió el cumplimiento del régimen legal y de la practica con el Derecho Internacional, las convenciones internacionales que se hayan violentado y como se podría armonizar la legislación nacional con los convenios internacionales, esta actividad fue muy rica en debate y demostró que los funcionarios tenían mucho conocimientos sobre las leyes nacionales e internacionales.



Ver la Presentación [aquí](#)

Marco jurídico nacional: la Ley General de Migración y Extranjería y su Reglamento: elementos para la gestión de la migración laboral - Pamela Aguilar y Karla Meza (DGME)

En esta sesión la DGME presentó la Ley 761, Ley General de Migración y Extranjería y su Reglamento, su objeto, naturaleza y ámbito, en particular el respeto a los derechos humanos contemplados en la Constitución Política y la Ley misma, las atribuciones de la DGME, condiciones y permisos especiales de permanencia, permiso vecinal fronterizo y salvoconducto.

Además se mencionaron los requisitos para la autorización de trabajadores migrantes, Inspecciones Migratorias y Suministro de Información y Prohibición de Contratar



Trabajadores en Situación Migratoria Irregular.

Al respecto se logró una discusión abierta sobre las nuevas competencias y necesidades de información requeridas por las instituciones en materia de gestión de la migración laboral, en particular entre el Ministerio del Trabajo y la DGME.

Por otra parte se hizo el vínculo con la Presentación sobre las Políticas de Migración Laboral, destacando la importancia de la formulación de la Política Migratoria Nacional por parte del Consejo Nacional de Migración y Extranjería. Se discutió sobre la importancia de contar simultáneamente con instrumentos de política migratoria, legislación migratoria y programas/proyectos específicos que permitan avanzar en la gestión de la migración laboral.

Ver la Presentación [aquí](#)

Cooperación Intergubernamental Para La Gestión De La Migración Laboral

Acuerdos bilaterales de Contratación de Trabajadores e información sobre el mercado laboral - Ricardo Cordero, OIM

El objetivo de la ponencia fue presentar y discutir en algún grado de detalle los objetivos, contenido y eficacia de los acuerdos bilaterales para la contratación de trabajadores(as) extranjeros, así como las necesidades de recopilación de información sobre el mercado laboral tanto del país de origen como de destino, que requieren estos acuerdos.



Se habló sobre los Acuerdos bilaterales para la contratación de trabajadores extranjeros (ABCTE), sus generalidades, los objetivos para los países de origen y de destino así como los impedimentos para su logro e implementación efectiva.

Se analizaron los elementos más importantes (24 elementos de la OIT)

para la negociación de este tipo de acuerdos. Se indicó la importancia de los ABCTE para un país como Nicaragua y se organizó un trabajo en grupos para para simular la negociación de un Acuerdo Bilateral entre un país de origen y dos países de destino, generándose una discusión muy fructífera.

Trabajo de grupo: negociación de un Acuerdo Bilateral de contratación de mano de obra.

Se dividió a los participantes en 3 grupos donde cada grupo sería el país A, B o C, un grupo sería el país de origen, el otro un país de destino y luego de leer una breve descripción sobre las características de cada país debían negociar entre ellos.



Los países le han pedido a OIM que sirva como negociadora, el país C es un país de origen que estaba involucrado e interesado en suscribir convenios bilaterales con países de destino y enviar trabajadores migrantes al exterior y el país A tiene posibilidades de contratación, cada país nombraba a 3 funcionarios para que pudieran negociar.

Esta actividad fue enriquecedora porque los funcionarios pudieron poder en práctica los conocimientos aprendidos en la capacitación y las implicaciones de los ABCTE para los países de origen y los países de destino.



Ver la Presentación [aquí](#)

Migración Laboral Temporal, Circular Y Fronteriza

Lineamientos Básicos para el desarrollo de esquemas de Migración laboral temporal y circular - *Alexandra Bonnie, OIM/Nicaragua*

El Objetivo de esta ponencia fue presentar y analizar el concepto de migración laboral temporal y circular (MLTC); así como los lineamientos básicos para el establecimiento de esquemas de MLTC, desde la perspectiva de los países de origen.

En esta presentación se habló de la aceptación contemporánea del concepto de migración circular, los beneficios de la migración circular (búsqueda de la relación “ganar-ganar-ganar”), algunas herramientas de información como el Sistema de Información sobre los Programas de Empleo Temporal en las Américas.

Por otra parte se discutió con los participantes de las opciones de política para el establecimiento de esquemas de migración laboral temporal/estacional, y en particular para reducir la vulnerabilidad de los trabajadores estacionales.



Se identificaron las siguientes condiciones esenciales para lograr sistemas de migración laboral circular efectivos y eficientes: a) Contar con estudios de mercado laboral que permitan conocer las características de la oferta y demanda de trabajadores migrantes, b) Debe existir un contexto favorable para el retorno, c) es importante promover la transferencia de recursos, destrezas y conocimientos de los trabajadores migrantes hacia sus comunidades de origen.

Se destacó que los sistemas de migración laboral circular son una herramienta efectiva para reducir la migración irregular.

Ver la Presentación [aquí](#)

Migración fronteriza: ¿es necesaria su regularización? - Ricardo Cordero, OIM Oficina Regional

El objetivo de esta ponencia fue presentar el concepto de migración fronteriza y discutir las implicaciones de la regulación de la migración fronteriza.



Se habló acerca de las nociones sobre la migración fronteriza y que la migración laboral fronteriza es un fenómeno tradicional en América Latina, poco regulado. La migración fronteriza ofrece oportunidades, pero también supone retos.

La atención a las necesidades, retos y oportunidades específicas que se presentan en las zonas fronterizas requiere de la participación activa y la cooperación de todos los gobiernos y otros actores (nacionales y locales) involucrados.

Ver la Presentación [aquí](#)

Protección De Trabajadores Y Trabajadoras Migrantes: Opciones De Políticas Para Los Países De Origen

Medios que disponen los países de origen para proteger a sus nacionales que se trasladan de país en búsqueda de empleo - Karina Ramírez, OIM/Nicaragua

El objetivo fue discutir con el grupo sobre las políticas y acciones que los países de origen pueden adoptar y emprender para proteger a sus nacionales en el exterior.

A pesar de que se cree que es muy poco lo que puede hacerse como países de origen, es importante reconocer que esta idea no es la más correcta; que es mucho lo que puede realizarse si los actores trabajan ardua y coordinadamente desde las etapas iniciales del proceso de la migración laboral. Reduciendo por ejemplo los obstáculos y riesgos a través de la implementación de medidas planeadas y

adoptadas por los países tanto de origen como de destino en la que la cooperación entre los mismos es fundamental a fin de que permitan la protección de los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras migrantes.

Actividad en Grupo & debate

Se formaron 3 grupos de trabajo, a los que a cada uno se les facilitó un caso diferente, expresado en Notas de Prensa ficticias referidas a casos de violación a los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras migrantes, con el fin de que los participantes pudieran identificar e intercambiar sus apreciaciones sobre lo siguiente:

Que tipos de abusos y dificultades pueden enfrentar los trabajadores y trabajadoras migrantes? No solo en los países de destino, sino también al regresar a sus países de origen, en particular en épocas de dificultad económica.



Como resultados del análisis e intercambio de información entre los grupos, se logró identificar que:

- Las experiencias en los casos presentados, son muy similares a la realidad de trabajadoras y trabajadores nicaragüenses que migran regular o irregularmente a otros países por motivos laborales (condiciones mínimas laborales, acceso a derechos a seguros sociales, desigualdad, xenofobia, discriminación, etc.).
- Los grupos identificaron que los países de origen, pueden tener incidencia en las etapas iniciales de los procesos de Migración Laboral, tales como:
 - Generar espacios de diálogos entre los actores institucionales involucrados que tenga como valor agregado la voluntad política en beneficio de los migrantes.
 - Facilitar la regulación migratoria.
 - Fortalecer las representaciones consulares
 - Campañas de sensibilización para implementar medidas de información, prevención y divulgación.
 - Fortalecimiento de las instancias para la atención de las trabajadoras y trabajadores migrantes.

Ver la Presentación: [aquí](#)

Contratos de trabajo y estándares mínimos de empleo - Nelson Pérez, MITRAB

En esta presentación a cargo del Ministerio del Trabajo se abordaron diversos temas entre los que están: la Constitución Política, Normas especiales en materia laboral, el ¿Por qué adoptar garantías o normas mínimas de empleo y contratos de trabajo?, las Garantías mínimas de empleo, los contratos laborales y la Clasificación según la duración del contrato de trabajo, los trabajadores migrantes, el Contrato de trabajo por tiempo determinado, el Contenido de contratos laborales, la Verificación de garantías mínimas y los Requisitos especiales por motivo de migración.



Ver la Presentación [aquí](#)

Divulgación de información: Programas previos al empleo y cursos de orientación previos a la salida - Heydi González, OIM/Nicaragua

El objetivo de esta presentación fue conversar sobre las políticas y acciones que los países de origen pueden adoptar y emprender para proteger a sus nacionales en el exterior, además de ofrecer información confiable y precisa sobre los diferentes aspectos del proceso migratorio que constituye un componente esencial de la protección. Y se habló acerca de los programas y cursos de orientación previos a la salida.



Es importante difundir la información en la etapa más temprana posible del proceso migratorio. Los programas previos al empleo en el exterior están concebidos para los migrantes potenciales, y se diferencian de los programas previos a la partida, dirigidos a quienes ya hayan obtenido sus contratos de trabajo. En los programas previos a la salida deben de haber una información más específica y mayor divulgación.

Actividades de protección en los países de destino: Asistencia consular y recolección de información para la protección de los trabajadores migrantes - *Martha Olivia Gutiérrez, Dirección General Consular*

En esta sesión facilitada por la Dirección General Consular se abordaron temas importantes como: la protección de los derechos laborales de los connacionales en el Exterior como obligación de los Estados, la diferencia entre Protección Diplomática y Protección Consular.

Asimismo se abordó el tema de la asistencia consular, y las Funciones Consulares; los Retos para la Protección Consular en particular la Protección de Trabajadores(as) Migrantes y como se puede mejorar la protección de trabajadores(as) migrantes desde los Consulados.

Finalmente se destacaron las principales experiencias y buenas prácticas de Protección Consular de Nicaragua, los retos para la protección consular a trabajadores migrantes y el costo de las actividades de protección consular vs los limitados recursos de los países de origen.

Ver la Presentación [aquí](#)





Las Encuestas sobre la Expatriación de los Franceses, elementos para mejorar la gestión migratoria consular *Stéphane Sobanski & Martine Maniel, Consulado de Francia en Nicaragua*

En esta presentación los funcionarios de la Embajada de Francia expusieron buenas prácticas para recolectar información sobre los migrantes, utilizando en particular las nuevas tecnologías de la información y comunicación como Internet.

En particular se destacó la inscripción consular, cualquier sea el estatus migratorio del connacional, a través de la Pagina Web de la Embajada; así como las Encuestas sobre la Expatriación de los Franceses que permiten captar información sobre las aspiraciones, nivel académico, condiciones laborales etc. de los migrantes. Esa misma información recopilada es valiosa para poder mejorar los servicios de atención a la población.

Ver la Presentación [aquí](#)

Mejorar La Contribución De Trabajadores Y Trabajadoras Migrantes Al Desarrollo De Los Países De Origen

El papel de la diáspora Ricardo cordero, OIM/Oficina Regional

El objetivo de esta presentación fue ofrecer un panorama general sobre los nexos entre Migración Laboral y Desarrollo,



prestando atención a temas como el papel potencial de las diásporas. Se habla sobre la Definición de la diáspora y las medidas para apoyar la participación de las diásporas en el Desarrollo, rescatando la importancia de contar con información actualizada y confiable sobre la misma (Mapeo de la Diáspora).

Las diásporas pueden ser aliados clave para el desarrollo, si se les involucra adecuadamente y de una forma estructurada y continua.

Hay que tener en cuenta que las diásporas son por naturaleza dinámicas; sus objetivos y capacidades cambian; así es necesario mantener la confianza a lo largo del tiempo y de hecho esto puede lograrse mediante actividades que movilicen a los actores clave. Por ello, es importante reflexionar y evaluar el proceso a lo largo de su implementación, y adaptar las actividades cuando ello sea necesario.

Ver la Presentación [aquí](#)

Remesas: los desafíos de la recolección de datos para el diseño de políticas para potencializar sus impactos positivos - Alexandra Bonnie, OIM/Nicaragua

El objetivo de esta presentación fue explorar el tema de las remesas: su impacto económico y sus usos productivos para el beneficio de Individuos, Comunidades y los Países de Origen.

Se insistió en que las remesas son fondos privados pero que pueden aprovecharse en pro del desarrollo al crear incentivos y oportunidades para los/las beneficiarios(as) de las remesas, por ejemplo a través de acciones dirigidas a: reducir los costos de las transferencias; facilitar el acceso a servicios: proveer mayor información a las y los usuarios y canalizando las remesas con fines productivos.



Para ello se necesita estudiar y entender las características generales y los impactos de las remesas, aunque la recolección de información puede resultar un desafío por distintas razones; así como un entorno jurídico y político sano. Es importante tomar en cuenta los efectos negativos potenciales de las remesas, para mitigarlos, así como temas de inequidad y género al momento de desarrollar políticas.

Ver la Presentación [aquí](#)

Los desafíos de la migración calificada - *Ricardo Cordero, OIM/Oficina Regional*



El objetivo fue explorar de qué manera las medidas de política en los países de origen pueden mitigar los efectos potencialmente negativos de la migración calificada.

Se habló sobre la definición de “migración calificada” y conceptos relacionados, Tendencias de política en los países de destino, Consecuencias de la emigración calificada en el desarrollo de los países de origen, Opciones de política para abordar los desafíos de la migración calificada.

La migración calificada tiene consecuencias potencialmente positivas y negativas. Las opciones de política para abordar los desafíos de la migración calificada pueden ser: retorno o circulación de mano de obra calificada; reabastecimiento de las habilidades y competencias; modalidades para financiar la educación superior y códigos de éticos en la contratación, etc.

La Cooperación entre los países de origen y destino es un elemento vital para el éxito de las políticas para abordar los desafíos de la migración calificada.

Ejercicio de seguimiento: Identificación de acciones estratégicas para mejorar la gestión de la Migración Laboral y mecanismos de intercambio de información

Con el fin de poder repasar todos los temas abordados durante los dos días de capacitación, y de reflexionar sobre potenciales acciones que pudieran emprenderse al respecto en el país, se constituyeron 4 grupos de trabajo, cada uno encargado de proponer a la plenaria 3 recomendaciones estratégicas a mediano plazo, para mejorar la gestión de la migración laboral y los mecanismos existentes de intercambio de información.

Grupo 1: POLITICAS Y MARCO JURIDICO PARA LA PROTECCION DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES

- Generar una articulación entre las diferentes instituciones del Estado para la aplicación de la Ley General de Migración y Extranjería
- Promover la ratificación de los Convenios que Nicaragua no ha ratificado, como el C.97 y C.143
- Aprovechar los espacios en los mecanismos de articulación del SICA para facilitar la libre movilidad laboral

Grupo 2: COOPERACION INTERGUBERNAMENTAL PARA LA GESTION DE LA MIGRACION LABORAL

- Retroalimentación oportuna entre las diferentes instituciones del Estado
- Definición clara de competencias y responsabilidades institucionales con la definición de un objetivo único sobre la migración y prioridades y acciones conjuntas.
- Promover la regularización de la migración fronteriza recopilando información para planificar y promover acuerdos que permitan desarrollar acciones estratégicas de regulación de este fenómeno, así como las coordinaciones entre los niveles locales y central.

Grupo 3: PROTECCIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS MIGRANTES: OPCIONES DE POLÍTICAS PARA LOS PAÍSES DE ORIGEN

- Fortalecer la presencia de la representación consular en los países de destino en donde se encuentra la población nicaragüense
- Promover acuerdos bilaterales con determinados gremios acorde a las necesidades del mercado laboral.
- Considerar como una prioridad la formulación de la Política Migratoria Nacional
- Implementar acciones dirigidas a la certificación de la mano de obra nicaragüense

- Intercambiar base de datos entre las instituciones para alimentar la Política Migratoria y tomar las decisiones oportunas basadas en información fidedigna.

Grupo 4: MEJORAR LA CONTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS MIGRANTES AL DESARROLLO DE LOS PAÍSES DE ORIGEN

- Reconocer la importancia de la diáspora, en ese sentido iniciar el mapeo de la misma y fomentar la generación de confianza con las representaciones consulares.
- Diseñar una estrategia agresiva gubernamental para disminuir los costos de envío de las remesas
- Convertir a receptores de remesas en sujetos de crédito a fin de que sean beneficiarios de proyectos de desarrollo que fortalecen las capacidades ya existentes, en base a experiencias exitosas previas (ej.: asociación de mujeres somoteñas exportando rosquillas hacia EEUU.)
- Enriquecer el análisis del mercado laboral a través del Observatorio del Mercado Laboral para mejorar la información sobre la fuga de cerebros.

Finalmente se rescató la importancia de identificar actores encargados de dar seguimiento a las iniciativas propuestas. Al respecto se mencionó la creación del Consejo Nacional de Migración y Extranjería y la necesidad que se instala y posteriormente defina objetivos, acciones etc. Otro elemento importante en este contexto es la Política Migratoria Integral Regional que está en discusión.

Palabras de Cierre

Alexandra Bonnie, OIM

“Desde la OIM les agradecemos por su presencia, para nosotros fue un valor agregado tener esa diversidad de instituciones, en estos días tuvimos una agenda muy cargada pero logramos abordar varios temas que nos permiten tener nuevos conceptos y herramientas para mejorar la gestión migratoria laboral. Esperamos poder tener la oportunidad de apoyarles en el seguimiento a las acciones estratégicas que ustedes identificaron, para mejorar la Gestión de la Migración Laboral y la Recopilación e Intercambio de Información sobre este tema tan importante en el país.”



Iury Orozco, Dirección General Consular

“Trabajamos en la lucha por restituir los derechos de los y las migrantes nicaragüenses que es la filosofía de nuestro gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional, no solamente de los y las nicaragüenses en el país, sino de los y las nicaragüenses fuera del país. Así hay alrededor de 42 representaciones consulares donde Nicaragua está presente y que laboran con este fin.

Darles las gracias a los compañeros de la OIM. Me agrada de sobre manera que estén compañeros y compañeras de Migración y Extranjería y del Ministerio del Trabajo, esa visión de capacitar solo a directores y directoras, la alta jerarquía se ha roto, es importantísimo que estos talleres sean dados a los compañeros operadores de los diferentes ministerios porque son ellos los que están enfrentando día a día las situaciones en los diferentes puestos de trabajo, nosotros debemos capacitarnos y fortalecer la gestión migratoria en cada uno de los frentes que nos toca realizar, vamos a muchos talleres, foros pero no reproducimos, por eso me parece una iniciativa muy acertada y organizada, felicito a los organizadores del evento.

Cuando hablamos de migración tiene rostro trabajador, de niñez, de juventud y van acciones a ese sector porque tenemos retos expectativas y diferentes y en ese sectorizando las temática. La migración temática que se viene



migración, la de mujer, de de adolescencia, dirigidos algunas de la población diferentes, perspectivas sentido se vienen capacitaciones por laboral es una impulsando desde

hace 2 años pero es hasta ahora que estamos aterrizando y son los primeros pasos para irnos empoderando, tenemos que atender esta situación, sabemos que migra nuestra gente y debemos saber cómo administrar esta migración, por eso son importantes estos talleres.

En el marco de sistema de integración centroamericana hay un mandato de los presidentes del SICA que es realizar la política migratoria regional integral, desde el 2010 venimos trabajando en ese sentido estamos visibilizando que somos un estado unitario y cada ministerio no es una isla ni estamos aislados, sino que debemos trabajar conjuntamente.

Se ha entregado un borrador de la política migratoria regional integral que viene a ser la sombrilla, un paraguas que será el referente para hacer las diferentes políticas nacionales de migración. También por parte de los compañeros de OIM se presentó el Perfil Migratorio de Nicaragua que es uno de los primeros perfiles de Centroamérica, es un documento que por las situaciones que viven los países que debe revisarse cada cierto tiempo, es dialectico, no es estático, debido a la situación global que viven los países y en ese marco las migraciones van cambiando, por eso cada uno de los funcionarios debemos trabajar todos los días para garantizar el respeto de los derechos humanos de los connacionales en el exterior”.

Anexos

Cuestionarios de Evaluación: Principales conclusiones

1. ¿Cuál es su impresión general sobre la capacitación?

La impresión general fue que un 82.14 % consideró que fue muy buena la capacitación; y un 17.86% fue buena.

😊	😐	😞
82.14 %	17.86%	0%

2. ¿De qué forma evaluaría usted la congruencia de :

	excelente	bueno	suficiente	insatisfecho
¿Los objetivos de la capacitación con sus expectativas?	75%	25%	0%	0%
¿El programa o la agenda de la capacitación con sus expectativas?	50%	46.43%	3.57%	0%
¿Los métodos de aprendizaje con los objetivos de aprendizaje?	53.57%	46.43%	0%	0%

3. ¿Qué recomendaría para mejorar la capacitación?

Uno de los temas importantes que los funcionarios recomiendan es el tiempo, se debe ampliar y profundizar más en los temas sensibles para no cortar o reducir las exposiciones por falta de tiempo,

ampliar el tiempo en trabajos de grupos, y para debate, y en conclusión ampliar a más días la capacitación para enriquecer los conocimientos.

Se recomienda dar continuidad con talleres futuros con representación y participación de las mismas personas o instituciones, también extender las capacitaciones a otras instituciones que inciden en las políticas migratorias, incluyendo al Ministerio de la Familia y los consulados.



Finalmente diseñar un ciclo de encuentros e incluir agentes de la sociedad civil, a más representantes de sindicatos y empleadores; y enviar para las próximas capacitaciones la documentación no solo digital sino en físico, para prepararse con anticipación a fin de optimizar los tiempos empleados.

4. Por favor, evalúe los siguientes aspectos:

	excelente	bueno	suficiente	insatisfecho
La organización de las sesiones	67.86%	32.14%	0%	0%
La sala y el equipamiento/facilidades	71.43%	25%	0%	3.57%
El horario	28.57%	53.57%	7.14%	10.71%
La duración	25%	42.86%	14.29%	17.86%

5. Por favor, lea las siguientes afirmaciones y marque con una cruz la casilla que corresponda mejor a la realidad o a su opinión:

	1 Falso	2 Parcialmente falso	3 Parcialmente verdadero	4 Verdadero
Fui informado sobre el programa de la capacitación y sobre los objetivos de aprendizaje antes de iniciar cada sesión	3.57%	3.57%	14.29%	82.14%
Al inicio de la sesión los/as Facilitadores/as clarificaron cuáles eran las expectativas de las y los participantes	3.57%	0%	7.14%	89.29%
Los/las Facilitadores/as mencionaron claramente los objetivos de aprendizaje y el programa			14.29%	85.71%
Los métodos de aprendizaje fueron altamente participativos		7.14%	17.86%	78.57%

Los/las Facilitadores/as favorecieron o alentaron la intervención o colaboración de cada participante			7.14%	92.86%
Los/las Facilitadores utilizaron estudios de caso y casos reales como ejemplos			10.71%	89.29%
Los/las Facilitadores tomaron en cuenta las expectativas de las/los participantes		3.57%	17.86%	78.57%
Hubo un balance entre la teoría y la práctica a lo largo de la capacitación			28.57%	71.43%
Los/las Facilitadores tienen suficiente experiencia y conocimiento en la materia			21.43%	78.57%
La documentación/material fue suficiente y apropiada			32.14%	67.86%
La diversidad de perfiles en el grupo tuvo un efecto positivo en el proceso de aprendizaje			10.71%	89.29%

6. Por favor, complemente las afirmaciones anteriores añadiendo comentarios en este espacio:

Los participantes afirman que los facilitadores les proporcionaron información bien clara sobre el tema de migración, y se les tomo en cuenta sus opiniones en los temas abordados. Expresaron que en todo momento se vio la profesionalización de los expositores lo que según ellos permitieron una participación permanente de los participantes, *“los facilitadores tienen conocimientos integrales lo que les proporciona dominio del tema y facilidad de transmitir los conocimientos”*. *“El dominio y preparación de los facilitadores permitió lograr los objetivos previstos”*. Uno de los aspectos metodológicos apreciados por los participantes fue el enfoque participativo, con grupos de trabajo y estudios de caso.

Consideran que hubiera sido clave la participación del INSS y el Ministerio de la Familia, al ser unos agentes claves e integrales en el tema de Migración. *“Se debe procurar un mayor intercambio de experiencias entre las instituciones que tienen incidencia en la temática de migración ya que les permite identificar debilidades y construir acciones para superar las mismas”*

Otra recomendación fue la necesidad de incluir más información y experiencias positivas sobre las políticas migratorias en otros países.

7. Describa en una sola oración los beneficios que trajo para usted esta capacitación.

En general los participantes de la capacitación expresaron que sus conocimientos habían sido reforzados y profundizados actualizándose en las nuevas iniciativas en esta materia, lograron comprender la importancia que tiene para Nicaragua la migración laboral y los grandes aportes económicos que se

pueden obtener si se diseña una política migratoria; también expresaron que habían sido sensibilizados en el tema de los derechos humanos de los migrantes.

8. Recordando los objetivos que se propone lograr la capacitación, por favor marque con una cruz la casilla correspondiente según su opinión:

LISTA DE OBJETIVOS	CUMPLIDOS EN SU TOTALIDAD	MEDIANAMENTE CUMPLIDOS	NO CUMPLIDOS
1. Facilitar la comprensión del contexto y la relevancia de desarrollar políticas y programas de migración laboral para el beneficio de los países de origen, basadas en la producción e intercambio de información, protegiendo a la vez los derechos humanos y laborales de las y los trabajadores migrantes y sus familiares.	96.43%	3.57%	0%
2. Suministrar a las y los participantes la información y herramientas necesarias para que se desempeñen como agentes de cambio en sus instituciones, de manera que puedan incidir en el mejoramiento de la gestión de la migración laboral desde sus puestos de trabajo.	85.71%	14.29%	0%
3. Contribuir al desarrollo de procesos efectivos de recopilación, intercambio y difusión de información sobre la migración laboral y el mercado laboral para la formulación de políticas públicas de migración laboral.	82.14%	17.86%	0%
4. Identificar y generar mecanismos de coordinación interinstitucional a nivel nacional, para la implementación de la Ley General de Migración y Extranjería y su Reglamento, la formulación de una Política Migratoria Nacional (Art. 1, LGME) y el desarrollo de mecanismos de administración de la migración laboral con países de destino (por. ej.: Panamá, El Salvador)	75%	25%	0%
5. Generar diálogo y confianza entre las y los participantes a efecto de facilitar la creación de una red informal que permita continuar la comunicación, intercambio de experiencias y cooperación más allá del Taller de Capacitación.	89.29%	10.71%	0%

9. Si algunos objetivos de aprendizaje no se cumplieron en su totalidad, por favor marque con una cruz la casilla correspondiente para exponer las razones que dieron lugar a esas dificultades:

- El tiempo dedicado fue insuficiente: **80%**

10. Por favor indique cuáles fueron:

Las sesiones de aprendizaje más interesantes:

- Los casos prácticos permitieron la retroalimentación institucional.
- Introducción a las Políticas Migratorias Laborales y Sistemas de Información sobre el Mercado Laboral
- Migración Laboral, temporal
- Diáspora
- Acuerdos bilaterales
- Contratos de trabajo

Los temas más apropiados/relevantes:

- Políticas migratorias laborales,
- Acuerdos bilaterales de contratación,
- Protección consular,
- El papel de la diáspora,
- Remesas

Los temas que se deberían de omitir/irrelevantes:

- Ninguno, más bien se deberían profundizar los temas

Los temas que se podrían añadir a la capacitación:

- Mayor documentación, mayor investigación.
- Definir un módulo de formación para cónsules

Qué ideas, habilidades o actitudes intentará usted poner en práctica al regresar a su oficina?

- Reproducir la documentación para compartirla y tenerla de consulta en la oficina con los compañeros de trabajo.
- Generación de datos para reportes estadísticos
- Motivación para impulsar las políticas migratorias en favor de los migrantes.
- Trabajar con énfasis en los convenios bilaterales.
- Procurar las articulaciones entre instituciones de gobierno
- Hacer transversal el tema migratorio con los matices que correspondan para cada actividad.

Capacitación Nacional: Gestión de la Migración Laboral basada en la Recolección e Intercambio de Datos

Hotel Barceló - Montelimar, Nicaragua
28 y 29 de Noviembre de 2012

Día 1: 28 de noviembre de 2012

Marco jurídico y de cooperación para el desarrollo de políticas migratorias

08h15 – 08h30 AM	Registro de los Participantes	
08h30 – 08h45 AM	Palabras de Bienvenida	<i>Carmen Paola Zepeda, Oficial a Cargo, OIM Nicaragua</i> <i>Isabel Tercero, Delegación de la Unión Europea</i>
08h45 – 09h30 AM	Introducción - Panorama General de la Capacitación - Terminología relativa a la migración laboral, sus tendencias y características	<i>Ricardo Cordero, OIM Oficina Regional</i>
9h30 – 10h15AM	Introducción a las Políticas de Migración Laboral y su vínculo con los Sistemas de Información sobre el Mercado Laboral <i>10h00 – 10h15 : Debate</i>	<i>Alexandra Bonnie, OIM Nicaragua</i>
10h15 – 10h30 AM	<i>Refrigerio</i>	
MARCO JURIDICO PARA LA PROTECCION DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES		
10h30 – 11h15 AM	Marco jurídico internacional y marcos regionales para la protección de trabajadores migrantes y recolección de datos sobre la migración <i>11h00 – 11h15 : Debate</i>	<i>Heydi González, OIM Nicaragua</i>
11:15 AM – 12:30	I parte: Marco jurídico nacional : la Ley General de Migración y Extranjería y su Reglamento: elementos para la gestión de la migración laboral <i>12h15 – 12h30 : Debate</i>	<i>Pamela Aguilar y Karla Meza (DGME)</i>
12h30 – 01h30 PM	<i>Almuerzo</i>	
01H30 -3H00 PM	II parte: Marco jurídico nacional : la Ley General de Migración y Extranjería y su	<i>Pamela Aguilar y Karla Meza</i>

	Reglamento: elementos para la gestión de la migración laboral (trabajos en grupo) <i>2h15 – 2h45 – Restitución del trabajo en grupo</i> <i>2h45- 3h00 – Debate</i>	<i>(DGME) y Heydi González (OIM/Nicaragua)</i>
COOPERACION INTERGUBERNAMENTAL PARA LA GESTION DE LA MIGRACION LABORAL		
03h00–04h00 PM	Acuerdos bilaterales de Contratación de Trabajadores e información sobre el mercado laboral <i>3h15 – 3h45 - Trabajo de grupo: negociación de un Acuerdo Bilateral de contratación de mano de obra</i> <i>3h45 – 4h00 - Debate</i>	<i>Ricardo Cordero, OIM Oficina Regional</i>
4H00 – 4H15 PM	<i>Refrigerio</i>	
MIGRACIÓN LABORAL TEMPORAL, CIRCULAR Y FRONTERIZA		
04h15–05h00 PM	Lineamientos Básicos para el desarrollo de esquemas de Migración laboral temporal y circular <i>04h45 – 5h00: Debate</i>	<i>Alexandra Bonnie, OIM/Nicaragua</i>
05h00–05h45 PM	Migración fronteriza: ¿es necesaria su regularización? <i>5h30 – 5h45: debate</i>	<i>Ricardo Cordero, OIM/Oficina Regional</i>
05h45-06h00 PM	<i>Conclusiones de Cierre del 1er día</i>	

Día 2: 29 de noviembre de 2012

Desarrollo de políticas de migración laboral en países de origen

PROTECCIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS MIGRANTES: OPCIONES DE POLÍTICAS PARA LOS PAÍSES DE ORIGEN		
8h00 – 8h15 AM	Recapitulación del 1er día e introducción al día 2	<i>Ricardo Cordero, OIM/Oficina Regional</i>
8h15 – 8h50 AM	Medios que disponen los países de origen para proteger a sus nacionales que se trasladan de país en búsqueda de empleo <i>Actividad en Grupo & debate</i>	<i>Karina Ramírez, OIM/Nicaragua</i>
8h50 – 9h35AM	Contratos de trabajo y estándares mínimos de empleo <i>9h20 – 09h35 : debate</i>	<i>Nelson Pérez, MITRAB</i>

9h35 – 09h50 AM	Refrigerio	
09h50–10H35 AM	Divulgación de información: Programas previos al empleo y cursos de orientación previos a la salida <i>10H20 -10H35: debate</i>	<i>Heydi González, OIM/Nicaragua</i>
10H35–12h00 AM	Actividades de protección en los países de destino: <ul style="list-style-type: none"> - Asistencia consular y recolección de información para la protección de los trabajadores migrantes - Las Encuestas sobre la Expatriación de los Franceses, elementos para mejorar la gestión migratoria consular <i>11h45 – 12h00: debate</i>	<i>Martha Olivia Gutiérrez, Dirección General Consular de Nicaragua</i> <i>Stéphane Sobanski & Martine Maniel, Consulado de Francia en Nicaragua</i>
12h00 – 1h30 PM	Almuerzo y check-out	
MEJORAR LA CONTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS MIGRANTES AL DESARROLLO DE LOS PAÍSES DE ORIGEN		
1h30 – 2h00 PM	El papel de la diáspora <i>1h50 – 2H00 Debate</i>	<i>Ricardo Cordero, OIM/Oficina Regional</i>
2h00 - 2h45 PM	Remesas: los desafíos de la recolección de datos para el diseño de políticas para potencializar sus impactos positivos <i>2H30 – 2h45: Debate</i>	<i>Alexandra Bonnie, OIM/Nicaragua</i>
2h45 - 3h30 PM	Los desafíos de la migración calificada <i>3h15 – 3h30: debate</i>	<i>Ricardo Cordero, OIM/Oficina Regional</i>
3h30 - 3h45 PM	Refrigerio	
3h45 - 4h45 PM	CIERRE	
3h45 - 4h15 PM	Repaso de los puntos importantes y ejercicio de seguimiento: Identificación de acciones estratégicas para mejorar la gestión de la Migración Laboral y mecanismos de intercambio de información	<i>Ricardo Cordero y Alexandra Bonnie (OIM)</i>
4h15 - 4h30 PM	Evaluación (Cuestionario)	
4h30 - 4h45 PM	Entrega de certificados	
4h45 – 6h45 PM	Salida hacia Managua	

¡Gracias por su colaboración para responder al cuestionario!

Listado de participantes

NOMBRE	INSTITUCION/Lugar	CARGO
1. Edgar Acevedo Cruz	DGME CENTRAL	Jefe División de Desarrollo Institucional
2. Pamela Lorena Aguilar Mora	DGME CENTRAL	Directora de Extranjería
3. Karla Meza Williams	DGME CENTRAL	Jefa de Asesoría Legal
4. Martín Alfredo Martínez Gutiérrez	DGME CENTRAL	Director de Fronteras
5. Juan Emilio Rivas Benites	DGME PENAS BLANCAS	Jefe Migración Sur
6. Augusto Antonio Torres Ordoñez	DGME EL ESPINO	Jefe del Puesto Fronterizo El Espino
7. Francisco Humberto Morales Molina	DGME PUERTO CORINTO	Delegado Regional de Migración Región II
8. Alvaro Leonel García	DGME EL GUASAULE	Jefe del Puesto Fronterizo
9. Abraham Antonio Aguilar	DGME ESTELI	Delegado Regional de Migración Región I
10. Celso José Ramírez Flores	DGME SAN CARLOS	Inspector de Despacho
11. Osmán Ulises Sáenz Flores	DGME PEÑAS BLANCAS	Jefe de Turno No. 3
12. Franklin Ponce Ortiz	DGME SAN CARLOS	Inspector de Despacho
13. Nelson Pérez Fonseca	MITRAB CENTRAL	Director Jurídico
14. Horacio Argueta González	MITRAB CENTRAL	Jefe del Departamento de Migraciones Laborales
15. Denis Centeno Aristov	MITRAB CENTRAL	
16. Miguel Padilla Gutiérrez	MITRAB CENTRAL	Resp. Coord. De Políticas Inter Institucionales
17. Wilfredo Urbina	MITRAB GRANADA	Resp. De la Oficina de Empleo
18. Carlos Iván González Ruíz	MITRAB RIVAS	Delegado
19. Paula Rivera López	MITRAB LEON	Delegada
20. Luisa Mejía Reyes	MITRAB CHINANDEGA	Delegada

21. Iury Orozco Rocha	DGC	Directora General Consular
22. Martha Rodríguez Duarte	DGC	Directora de Servicios Consulares
23. Martha Olivia Gutiérrez	DGC	Especialistas en Políticas Migratorias
24. Ana Cecilia Solís Díaz	DGC	Dirección Protección a Nacionales
25. Elba Isayana Navas Gómez	DGC	Especialista en Asuntos Consulares y Migratorios
26. Zelidey S. Hernández	DGC	Especialista en Asuntos Consulares y Migratorios
27. Adriana Isabel Cuadra Turcios	DGC	Especialista en Asuntos Consulares y Migratorios
28. Hellen Montenegro	DGC	Especialista en Asuntos Consulares y Migratorios
29. Luciana Chávez	DGC	Especialista en Asuntos Consulares y Migratorios
30. Josefa Blanco Artola	INIDE	Representante Secretaria Coordinación SEN y Estadísticas Continuas
31. Roger Alberto Barrantes Estrada	CST	secretario organización CST JBE
32. Ivannia Chaves Montero	Embajada de Costa Rica en Nicaragua	Consejera y Cónsul
33. Stephane Sobanski	Embajada de la República de Francia en Nicaragua	Cónsul Embajada de Francia
34. Martine Maniel	Embajada de la República de Francia en Nicaragua	Encargada de Asuntos Consulares
35. Isabel Tercero	Unión Europea	Sección Desarrollo Humano y Social
36. Ricardo Cordero	OIM	Especialista Regional en Migración Laboral/Migración y Desarrollo
37. Carmen Paola Zepeda	OIM	Oficial a Cargo

38. Alexandra Bonnie	OIM	Coordinadora Área de Gestión de la Migración
39. Heydi González	OIM	Asistente de Proyecto
40. Ilse Torrez	OIM	Pasante – Asistente de Proyecto
41. Flora Karina Ramírez	OIM	Asistente de Proyecto

