Rispe

Red Iberoamericana
de Servicios Públicos
de Empleo

LÍNEAS DE ACTUACIÓN PRIORITARIAS Y PROGRAMA DE TRABAJO DE LA RED IBEROAMERICANA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO (RISPE)

2026-2027

LÍNEAS DE ACTUACIÓN PRIORITARIAS Y PROGRAMA DE TRABAJO DE LA RED IBEROAMERICANA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO (RISPE) 2026-2027

1. INTRODUCCIÓN.

2. LÍNEAS DE ACTUACIÓN PRIORITARIAS Y PROGRAMA DE TRABAJO DE LA RED 2026-2027.

2.1. Consolidación de la RISPE.

2.2. La Orientación.

2.3. Importancia de la digitalización.

2.4. Intercambio de buenas prácticas que contribuyen a la mejora de nuestros servicios públicos.

2.5. Intercambio de buenas prácticas en materia de formación.

2.6. La importancia del análisis, prospección y tendencias del mercado de trabajo.

2.7. Importancia del intercambio de experiencias entre los miembros de la RISPE: “Cruzar fronteras para compartir experiencias”.

2.8. Sinergias con otras organizaciones.

1.- INTRODUCCIÓN

La **IV Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de Trabajo, y Máximos Responsables de la Seguridad Social**, reunida en **Punta Cana**, República Dominicana los días **9 y 10 de febrero de 2023** en el marco de la XXVIII Cumbre Iberoamericana de Jefas y Jefes de Estado y de Gobierno constató la necesidad de atender a **problemáticas estructurales** que perjudican el funcionamiento equilibrado del mundo del trabajo.

De esta forma, con el fin de hacer frente a los retos existentes, en el fomento y creación de empleo de calidad y en la lucha contra el desempleo mediante la **aplicación de políticas activas de empleo**, **la Declaración de Punta Cana**, suscrita en esta IV Conferencia acordó **respaldar la iniciativa de crear en el seno de la Conferencia Iberoamericana una "Red Iberoamericana de Servicios Públicos de Empleo".**

Como consecuencia de dichos Acuerdos, el **23 de mayo** se constituyó en la **Asamblea constitutiva** la **Red Iberoamericana de Servicios Públicos de Empleo (RISPE)** con los siguientes 9 Estados: España, Costa Rica, Chile, Cuba, Portugal, Colombia, Uruguay, Brasil y Ecuador. Además, se han incorporado 8 Estados más: Panamá, México, República Dominicana, Perú, Honduras, Bolivia, Paraguay y Guatemala, siendo ya 17 los Estados miembros. La RISPE está abierta a que todos aquellos Estados miembros de la Conferencia Iberoamericana (22 países) que no se hayan integrado en la misma, puedan hacerlo posteriormente en cualquier momento.

Los objetivos de RISPE son los siguientes, según establece el artículo 2 del Reglamento interno de la Red:

- Fomentar la **cooperación y la colaboración** entre los Servicios Públicos de Empleo de los Estados miembros, fundamentalmente en lo referente a la **política de empleo** y, en particular, sobre:
  - La gestión y el fomento de los **programas de promoción del empleo** y la colocación de las personas desempleadas.
  - La **orientación profesional,** la mejora de la **formación profesional** y de la formación en el trabajo para tener personas trabajadoras con mejores competencias para el empleo.
  - La **gestión de prestaciones** por desempleo como protección frente al desempleo.

Con el objetivo de cumplir con los objetivos previamente enumerados, en el marco de la RISPE se llevarán a cabo las siguientes **actividades:**

a) Favorecer la creación de lazos y la cooperación entre los miembros de la red.
b) Propiciar un foro adecuado para la reflexión y el debate sobre la política de empleo.
c) Promover el intercambio de información, documentación, experiencias sobre las actividades de organismos miembros, herramientas tecnológicas, recopilación y exposición de buenas prácticas y cualesquiera otras que determine la Red.
d) Organizar congresos, conferencias, reuniones, talleres o seminarios sobre temas de interés común para la mayoría o para un grupo determinado de organismos miembros relacionados con los objetivos de la Red.
e) Promover actividades de formación y perfeccionamiento del personal de los miembros de la Red.
f) Buscar principios inspiradores comunes que orienten la actuación de la Red y de sus miembros.

g) Facilitar las visitas de delegaciones o desplazamiento de especialistas técnicos en las materias indicadas, en el marco de los programas de cooperación existentes.

Tras la Asamblea constitutiva, la RISPE ha celebrado ya otras tres Asambleas, con **importantes hitos** en todas ellas:

- En la **II Asamblea**, del 4 de marzo del 2024, además de ampliarse la Red con tres nuevos miembros (Panamá, México y República Dominicana), se aprobaron las **Líneas de actuación prioritarias y el Programa de trabajo de la Red 2024-2025.**

- En la **III Asamblea**, del 16 de octubre de 2024, junto a la incorporación de Perú, y como muestra de esta creciente colaboración y de consolidación de la Red, se presentó el **informe conjunto, "El empleo de las personas jóvenes: datos básicos e iniciativas",** que recoge la información más relevante de cada país miembro sobre esta cuestión y fueron **aprobados** "**Principios Básicos Comunes necesarios para mejorar el Empleo y la Formación de los Jóvenes"**. Esto ha supuesto un éxito de colaboración en el seno de la Red, que demostró la utilidad de la misma y del trabajo conjunto sobre un problema complejo que afecta a la gran mayoría de países del mundo, como es el del empleo juvenil. También se aprobó la imagen de marca de la Red.

- La **IV Asamblea**, la primera presencial, celebrada en Madrid el 31 de marzo, 2 y 3 de abril de 2025, que acordó la incorporación de Honduras, consolidó la importancia de la Red con las reflexiones que el conjunto de miembros aportaron sobre temas tan importantes y actuales como los desafíos a los que nos enfrentamos los Servicios Públicos de Empleo, la importancia del análisis, la prospección y tendencias del mercado de trabajo, el papel crucial de los interlocutores sociales en la política de empleo, la formación y el empleo de los jóvenes o el esfuerzo para acercar los servicios de empleo y formación a los territorios.

En la **V Asamblea**, de 16 de diciembre de 2025, se somete a aprobación la incorporación de Bolivia, Paraguay y Guatemala como nuevos miembros de la Red. Además, en ella se aborda el estado de los trabajos y los pasos a seguir para la próxima aprobación de los **"Principios Básicos Comunes necesarios para mejorar el Empleo y la Formación de las Mujeres"**. Estos principios se basan en un informe conjunto sobre **"El Empleo de las mujeres: datos básicos e iniciativas".** En la misma, se eleva también a aprobación que **España continuara ejerciendo la Presidencia de la Red durante 2026** para la consolidación de la misma. El 1 de enero de 2027 la Presidencia de la Red pasará a Costa Rica. Por último, se lleva a aprobación el presente documento, que recoge las **Líneas de Actuación Prioritarias y el Programa de Trabajo de la Red 2026-2027**. Se trata de una continuación del aprobado para el periodo 2024-2025, puesto que se considera que está totalmente vigente y es importante continuarlo para la consolidación de la Red Iberoamericana de los Servicios Públicos de Empleo (RISPE) como una Red de referencia.
Se aprobaron por unanimidad como lo fueron las Líneas de Actuación y el Programa anterior.

2.- LÍNEAS DE ACTUACIÓN PRIORITARIAS Y PROGRAMA DE TRABAJO DE LA RED 2026-2027

Como consecuencia de los acuerdos de la **Conferencia Iberoamericana** de Ministras y Ministros de Trabajo y Máximos responsables de la Seguridad Social reunida en Punta Cana los días 9 y 10 de febrero de 2023, el **23**

de mayo del citado año se constituyó la **Red Iberoamericana de Servicios Públicos de Empleo (RISPE)**.

El plan de trabajo de la Red, **será bienal** e incluirá **ocho líneas de acción prioritarias.** Estas líneas de acción orientarán la definición del programa de trabajo y enmarcarán todas las acciones concretas que de él se desprendan.

Las **Líneas de actuación prioritarias 2024-2025 continúan plenamente vigentes**, en el marco de las cuales se considera **necesario actualizar** con nuevas iniciativas el programa de trabajo de la Red para los **años 2026-2027**, una vez culminadas, en su mayor parte, las iniciativas propuestas en el programa de trabajo 2024-2025.

A continuación, se detalla el **Programa de Trabajo de la Red para 2026-2027**, en el marco de las ocho líneas de acción prioritarias, plenamente vigentes:

2.1. *Consolidación de la RISPE*

Una vez creada, la Red debe consolidarse como tal y debe ser conocida de tal forma que tanto los actores relevantes en el marco de la política de empleo de todos los Estados miembros, como a nivel internacional y también la propia ciudadanía sean fácilmente conocedores de las actividades llevadas a cabo por la red. Para ello, es importante también, la creación de una imagen, de una marca.

Para ello, en la III Asamblea de la RISPE se aprobó la **imagen de la Red**, que ha contribuido y contribuirá al mejor conocimiento de la misma y a potenciar los mensajes que la Red transmite.

En este mismo ámbito, en la IV Asamblea se presentó la ***landing page* de la Red**, donde se alojan todos los contenidos de la Red y sirve de espacio de compartición de documentación relevante para todos los miembros de la Red. La **potenciación de esta página** como espacio de intercambio será asimismo una de las iniciativas fundamentales para el próximo bienio.

Asimismo, la Red organizará una serie de **seminarios web** denominada **"¿Quiénes somos?"** en la que los Estados miembros presentarán las características de su organización y compartirán cualquier información que consideren relevante sobre el mercado de trabajo y las condiciones de vida y laborales en sus respectivos países. Asimismo, la Red **continuará facilitando los encuentros bilaterales** para profundizar en las relaciones entre los miembros que así lo deseen.

Se elaborará un **Mapa de la RISPE** que incluya las características básicas de cada uno de los integrantes de la RED. El objetivo es, también, poder **Trabajar en RED** en los temas que se acuerden.

2.2. La Orientación

La RISPE considera fundamental la atención prioritaria de sus Estados Miembros a determinados tipos de colectivos con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento en el mercado laboral. Para ello, la orientación debe una **herramienta fundamental** a la hora de aplicar su política de empleo por parte de los Estados Miembros.

Se propone continuar con las siguientes actividades:

a) **Trabajar en las competencias (conocimientos, destrezas, …) esenciales y mínimas del personal técnico de orientación laboral**. Con ella, se podría dar respuesta a la necesidad de tratamiento personalizado de los diferentes colectivos usuarios de los servicios públicos de empleo, teniendo en cuenta las particularidades en cada Estado miembro.

b) La Red organizará **seminarios web** de forma periódica (de forma orientativa, cada dos meses) para analizar la situación y las particularidades previstas en cada Estado miembro en relación a los **colectivos con mayores dificultades** para integrarse en el mercado de trabajo, entre otros, **desempleados de larga duración, jóvenes desempleados y personas con discapacidad**.

c) La Red elaborará **protocolos específicos de orientación para dichos colectivos** con el fin de disponer de pautas comunes de actuación. Se promoverá el intercambio de información sobre Planes de Empleo para jóvenes desempleados y desempleados de larga duración.

d) Se invitará a los miembros de la Red a participar en una serie de **seminarios web** titulados **"Nuevas oportunidades de empleo"**. El objetivo será analizar diversos sectores en auge y se dará especial relevancia al ámbito digital, tecnológico y sostenible (Centros de Procesos de Datos, energía solar fotovoltaica).

   Los miembros de la Red que lo deseen pueden proponer otras temáticas y organizar talleres para el intercambio de buenas prácticas dentro de las líneas de acción prioritarias del programa. Estos formatos pueden incluir la realización de encuentros virtuales, talleres, seminarios web, videoconferencias o reuniones de los grupos de trabajo para la presentación de casos de éxito y la discusión sobre las dinámicas de los mercados de trabajo.

e) **Intercambiar buenas prácticas en la materia**:

   En el Anexo I figuran las propuestas de buenas prácticas que se propusieron en el anterior Plan y que se ejecutaron. Estas fueron, principalmente:

   - La presentación de los Centros Públicos de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo – Red COE- y de la herramienta Send@ de apoyo a la orientación por parte de **España**;
   - El curso de "Consejería de Empleo" por parte de **México**; y,
   - El sistema de elaboración de perfiles como parte del Modelo de Intervención para el Ajuste presentado por **Portugal.**

   En este nuevo Plan, los miembros de la RISPE proponen como **nuevas buenas prácticas para compartir** las siguientes:

➢ **España** propone:

   - **Presentación de la propuesta de formación en orientación laboral y acceso al empleo de las personas autistas:**
     - El Centro Español sobre el Trastorno del Espectro Autista ha desarrollado una

formación para el personal del Sistema Nacional de Empleo (SEPE y los 17 Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas), en colaboración con el Centro Estatal de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo (COE), con el objetivo de trasladar conocimientos sobre el espectro del autismo y sus implicaciones prácticas para proveer una mejor calidad de atención y orientación a las personas autistas usuarias por los servicios públicos de empleo.

- En este marco, se ha diseñado la **formación específica "Orientación Profesional y acceso al empleo de las personas autistas"** para mejorar la atención que se presta a las personas con autismo, dotando a los profesionales de orientación de conocimientos y estrategias actualizadas para garantizar el acceso de las personas autistas a los servicios de orientación y al empleo. Los **contenidos de la formación** se han desarrollado en un formato virtual (**17 horas)**.

- Se pretende compartir esta experiencia en la Red destinada a un colectivo necesitado de actuaciones específicas que tengan en cuenta sus necesidades.

2.3. Importancia de la digitalización

La transformación digital de nuestras sociedades hace necesario que desde la RISPE se continue prestando una especial atención a este tema.

Contar con unos Servicios Públicos de Empleo totalmente adaptados a la revolución digital que están viviendo todos los Estados Miembros de Red y que respondan a las necesidades que los ciudadanos y ciudadanas tienen en esta materia, es un objetivo por el que debe trabajarse de forma muy intensa.

En este sentido se propone continuar con diversas **iniciativas,** tales como:

- Intercambio de **buenas prácticas de herramientas informáticas** que ayuden a la mejora de la prestación de nuestros Servicios Públicos de Empleo:
  - Se propone que los distintos Estados de la Red compartan información sobre distintas herramientas que faciliten la gestión de nuestras actuaciones.
  - En este ámbito, **España** propone:
    - Presentación del **Test web de autoevaluación de Competencias digitales**, con dos pruebas para conocer, por un lado, el nivel global de competencias digitales, y por otro, el estado de madurez digital de una empresa o negocio profesional respecto de la transformación digital:
      - https://micompetenciadigital.fundae.es/
  - **Panamá** propone:

- Modernización de su **plataforma digital de intermediación laboral,** acercando los servicios públicos de empleo a la era digital y ampliando su cobertura para facilitar el acceso de la ciudadanía.
    - www.empleospanama.gob.pa

- Hacer **accesible y gratuita la formación digital** para todas las personas:
    - Se propone, por parte de **España**, continuar con la difusión y utilización de la formación digital gratuita disponible en el **Espacio Digitalízate**:
        - Contiene 1.300 recursos formativos en abierto y gratuitos, puestos a disposición por 60 empresas y entidades de reconocido prestigio en temas digitales.
        - Los objetivos son:
            - Facilitar el acceso gratuito a formación adaptada a las necesidades del mercado de trabajo, actualizada, de calidad, de acceso flexible (online y estructura modular) que permite el autoaprendizaje y a los usuarios avanzar a su ritmo y compatibilizar la formación con otras responsabilidades;
            - Mejorar las competencias, principalmente digitales, de las personas trabajadoras, desempleadas, colectivo de autónomos y pymes, para adaptarse a los cambios tecnológicos y productivos;
            - Fomentar la empleabilidad y la competitividad de las personas y las empresas;
            - Impulsar la colaboración público-privada, mediante convenios con empresas, entidades públicas y centros de formación que aportan contenidos actualizados y especializados.

- **Compartir las posibilidades de utilización de la inteligencia artificial y su impacto** en los Servicios Públicos de Empleo**:**
    - **España** propone presentar la herramienta **LEO**, como caso de uso de la **inteligencia artificial** en el SEPE. LEO es un clasificador de ofertas de empleo según la ocupación. Es decir, permite identificar la ocupación, según las categorías CNO-11, que tiene una determinada oferta de empleo proporcionada en texto plano. Permite simplificar otras tareas tales como la intermediación de empleo, al facilitar la casación de dichas ofertas con los datos de la demanda de empleo existentes en la base de datos del SEPE.
    - **Chile** propone presentar la herramienta Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo (SABE) usa inteligencia artificial para recopilar, armonizar y analizar los avisos publicados mensualmente en los principales portales de empleo web. Esta información sirve para identificar ocupaciones y requisitos que están siendo buscados por las empresas del país

a través de internet.

https://sence.gob.cl/sence/sabe

2.4. Intercambio de buenas prácticas que contribuyen a la mejora de nuestros servicios públicos

Es importante que podamos aprender unos y otros de las experiencias que tengamos y que redunden en la mejora de los servicios públicos que prestamos y en mejor y mayor formación de nuestro personal. Se trata de "Aprender interconectados".

Por ello, se propone continuar el intercambio de diversas buenas prácticas en la materia. Entre ellas se destacan las propuestas de:

La **OIT** aporta las siguientes buenas prácticas:

- Metodología para el **diagnóstico de la capacidad de respuesta de los Servicios de Empleo (PES-Scan)** que se estuvo aplicando en algunos países de la región:
  - México (Chiapas y Coahuila) Uruguay (Servicios Nacionales de Orientación), Colombia (Servicio de Empleo de Bogotá), El Salvador y Honduras.
  - Todos los componentes que influyen en el desempeño de los SPE están representados en un marco basado en clústeres que refleja un sistema genérico de servicios de empleo, tal como lo definen las normas laborales internacionales pertinentes.

  El resultado de estas experiencias ha generado una serie de informes diagnóstico institucionales de los servicios de empleo en:

  a. cinco dimensiones básicas: 1 Gobernanza y Estrategia, 2. Organización y Gestión, 3. Servicios del Mercado de trabajo (a trabajadores y a empleadores), 4. Asociaciones y 5. Gestión del rendimiento, y,

  b. En otras adicionales: A. Digitalización. B. Gestión de la movilidad laboral y C. Resiliencia y gestión del cambio; así como la formulación de planes de acción de mejora de los servicios públicos de empleo que deciden acometer.

  La herramienta aplicada, queda a disposición de cada servicio de empleo para su posterior aplicación y seguimiento.

- **Paquete de formación de la OIT para consejeros de empleo de los Servicios Públicos de Empleo:**

  La OIT ha desarrollado un paquete integral y adaptable de formación para consejeros de empleo, basado en la colección Construyendo mi futuro en el trabajo, que incluye la guía clave ¿Cómo apoyar a una persona en búsqueda de empleo? El objetivo es fortalecer de manera sostenible las capacidades de los Servicios Públicos de Empleo (SPE) en distintos contextos nacionales.

- El paquete combina formación virtual y presencial y comprende cuatro componentes: i) un manual del consejero de empleo; ii) una plataforma de autoaprendizaje en línea con servicios de apoyo; iii) una guía para adaptar e implementar la formación; y iv) capacitaciones presenciales ajustadas a las necesidades de cada país.

- Los contenidos se estructuran en siete módulos: introducción; profesión del consejero de empleo; entrevista de diagnóstico y apoyo personalizado a personas buscadoras de empleo; técnicas y herramientas de búsqueda de empleo; servicios a empleadores; autoempleo y emprendimiento; y desarrollo de la autonomía digital.

- El paquete ha sido probado e implementado con éxito en México, Panamá y El Salvador (2022); Indonesia (2023); Ucrania, Kenia, Cuba y Paraguay (2024); y Ghana y Camboya (2025), con resultados altamente positivos y una creciente demanda por parte de otros SPE.

- Apoyo técnico para **utilización del manual dirigido a equipos directivos y operativos de los Servicios Públicos de Empleo**, orientado a **fortalecer la atención a los empleadores**:

  - El manual ¿Cómo apoyar a un empleador? de la OIT es una herramienta técnica dirigida a los Servicios Públicos de Empleo y a otras instituciones del mercado de trabajo para el diseño y la prestación de servicios a empleadores. La publicación proporciona marcos operativos y orientaciones prácticas para el análisis de la demanda laboral, la segmentación de empleadores, la mejora de los procesos de intermediación y la optimización de los servicios de colocación y reclutamiento. Además, contribuye al fortalecimiento de los vínculos institucionales entre los SPE y las empresas, apoyando una prestación de servicios más eficaz, basada en la demanda y alineada con las necesidades del mercado de trabajo.

México, que propone la siguiente buena práctica:

Desde 2023, el **Servicio Nacional de Empleo de la STPS**, cuenta con un **diagnóstico integrado y planes de mejora de los servicios de empleo.** Su implementación ha orientado la identificación de áreas de oportunidad para optimizar la gestión a nivel central y ha permitido avanzar en la nivelación de los estándares de calidad de los servicios prestados por las 32 oficinas del servicio de empleo a nivel estatal.
Como parte del plan de mejora implementado por el SNE, a julio de 2023 fueron incorporadas mejoras del **sistema de evaluación de desempeño** alojado en la plataforma virtual de gestión interna.

- En 2023, el SNE institucionalizó como parte de sus instrumentos de mejora continua en la gestión de los servicios de empleo la **"herramienta y guía de diagnóstico de los servicios de empleo**". Adicionalmente, el SNE **ha digitalizado un taller de asesoría para buscadores de empleo** con lo que se espera ampliar el alcance del servicio a un mayor número de usuarios a nivel nacional.

Panamá propone como buena práctica:

- Proceso de **modificación de la reglamentación del Servicio Público de Empleo.**
  - Esta modificación tiene el objetivo de fortalecer los mecanismos de supervisión, seguimiento y análisis de los procesos de intermediación laboral.
  - Esta actualización permitirá contar con datos más reales y confiables sobre las fases de contratación y mejorar la trazabilidad de los servicios.

2.5. Intercambio de buenas prácticas en materia de formación

En el mundo en que vivimos es necesario que la formación, la actualización de nuestras competencias, tenga que realizarse a lo largo de toda la vida. La formación es una política activa de empleo esencial que permite prepararnos, adaptarnos, a los cambios a través de una mejora de nuestras competencias. Por ello, se considera que en la RISPE sería muy positivo que se siguieran intercambiando buenas prácticas en la materia para poder aprender los unos de los otros, prácticas inspiradoras.

En el caso español, propondríamos continuar este intercambio con:

- El **Programa para la alfabetización de mujeres en el ámbito rural** es una iniciativa con las siguientes características:
  - Está dirigida a las mujeres que residen en **zonas rurales** y que trabajan en el **sector agrario.**
  - Tiene por objeto su capacitación en competencias digitales de nivel básico, a través de un **itinerario formativo** creado específicamente y de acuerdo con el Marco de referencia europeo para las competencias digitales de los ciudadanos, **DigComp**.
  - Mediante este programa se afrontan tres **brechas**: la brecha digital, la brecha de género y la brecha territorial que afecta a las áreas rurales.
  - Su impacto está resultando excelente para la adquisición de competencias digitales, pero se destaca el valor añadido del Programa para mejorar la **autoconfianza** y la **activación personal y laboral** de las participantes, que se encuentran en mejor disposición para abordar de manera autónoma su proyecto vital y profesional.
- El **Programa TándEM de formación en alternancia con el empleo** es una iniciativa con las siguientes características:
  - Está dirigido a **personas jóvenes**, entre 16 y 19 años que carecen de una cualificación profesional reconocida.
  - Combina una primera **etapa formativa profesionalizante** relacionada con ocupaciones o actividades laborales alineadas con la transformación económica verde y digital, centradas

en servicios socioculturales, a la comunidad y a favor de la conciliación de la vida familiar y laboral o relativas a la atención, información y promoción turística y al turismo inteligente, que se continua, en una segunda etapa, de **formación en alternancia con el empleo**, en la que se suscribe con las personas jóvenes un contrato laboral.

- Se desarrolla por órganos, organismos y otras entidades del sector público estatal, así como por asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, pudiendo cooperar con las mismas otras entidades y empresas privadas patrocinadoras que con su apoyo faciliten y mejoren las posibilidades de inserción laboral de las personas jóvenes participantes.

- Los proyectos TándEM financian la contratación de un **Equipo Técnico de la Iniciativa (ETI)**, compuesto por personal técnico y de apoyo, dedicado a la orientación, asesoramiento, información profesional y formación empresarial de las personas jóvenes participantes, así como a la asistencia técnica y acompañamiento en la búsqueda de empleo por cuenta ajena o para el establecimiento por cuenta propia, de forma individual o en proyectos de economía social.

- Su principal valor añadido está relacionado con la mejora de las posibilidades de acceso de las personas jóvenes a profesiones con buenas posibilidades de colocación, así como la significativa mejora de las oportunidades de **inserción laboral de grupos vulnerables** tales como jóvenes con discapacidad.

En el caso chileno, se propone un intercambio con:

- El Programa **Talento Digital para Chile** una iniciativa país de reconversión laboral masiva -que nace hace 6 años como resultado de una alianza público-privada-, que enfrenta al contexto global cambiante y a los nuevos requerimientos del mercado laboral. Es una iniciativa de innovación y colaboración radical sostenida para que más personas accedan a oportunidades de aprendizaje de habilidades digitales de nivel superior que potencien su empleabilidad.

  - Los beneficiarios de Talento Digital para Chile tienen la posibilidad de acceder a planes formativos que están en sintonía con el presente y el futuro, y que responden a las necesidades reales del mercado laboral. A través de metodologías de aprendizaje de punta en el mundo (Bootcamps) se desarrollan las capacidades necesarias para una reconversión e inserción laboral exitosa.

  - Específicamente, Talento Digital para Chile ofrece:

    - Acceso gratuito a formación digital.

    - Instituciones formativas de excelencia.

    - Programas formativos de corta duración.

- Metodología de aprendizaje de vanguardia.

- Entrenamiento en los perfiles más demandados de la industria digital.

- Amplia red de empresas para la intermediación laboral.

2.6. La importancia del análisis, prospección y tendencias del mercado de trabajo

Todo Servicio Público de Empleo requiere del análisis del mercado de trabajo que proporcione información sobre los cambios que se producen en las actividades económicas y ocupaciones que son el motor del empleo. Para mejorar la empleabilidad de los trabajadores y contribuir a una mayor competitividad de la empresa es necesario proporcionar información actualizada, abriendo y actualizando permanentemente diferentes líneas de investigación que permitan anticiparse a los retos y requerimientos que el mercado laboral demanda.

Estos análisis requieren el uso de técnicas cuantitativas y cualitativas en los diferentes ámbitos geográficos (en el caso español: estatal, autonómico, provincial y municipal) y una actualización permanente de los indicadores sociolaborales que permita ofrecer información de calidad.

Se propone continuar con las siguientes actividades:

1º. Tras el éxito de colaboración que supuso la elaboración del **Informe "El empleo de las personas jóvenes: datos básicos e iniciativas"**, se propone la **actualización de los datos del mismo** para mantener su vigencia y utilidad como documento de consulta sobre la situación de empleo de las personas jóvenes en los países de la Red.

2º. Siguiendo este modelo, la Red está embarcada ya en la elaboración del **Informe sobre "El empleo de las mujeres: datos básicos e iniciativas"**, del que derivarán unos **Principios Básicos Comunes necesarios para mejorar el Empleo y la Formación de las Mujeres**, a aprobar en el seno de la Red.

3º. Asimismo, por parte de **Chile** se ha propuesto que la Red, en desarrollo de la actividad f), consignada en el artículo 2 de su Reglamento interno, pueda alcanzar un acuerdo sobre los **Principios inspiradores comunes que orienten la actuación de la Red y de sus miembros**, para lo que ha efectuado una **propuesta de Principios que será debatida en su seno para su próxima aprobación.**

4º. En la RISPE se intercambiará **información sobre la identificación de fuentes de información y metodologías aplicables para el análisis del mercado de trabajo**. En el seno de la red podrán intercambiarse datos básicos sobre la evolución y las tendencias del mercado de trabajo en diversos sectores.

Asimismo, la RISPE facilitará el **intercambio y conocimiento de experiencias** en desarrollo en el ámbito del conocimiento prospectivo sobre la evolución del mercado de trabajo, principalmente como consecuencia de las alteraciones previstas tras la introducción de la inteligencia artificial en diversas actividades económicas y su impacto en el mercado de trabajo. Para ello, se

propondrá la realización de **videoconferencias y seminarios web sobre estos temas**.

5º. Junto con el conocimiento de las necesidades del mercado de trabajo, es importante **facilitar la conexión entre la oferta y la demanda de empleo.**

Para ello, la RISPE promoverá el conocimiento de las herramientas de clasificación de las competencias profesionales implantadas en sus Estados miembros. Esto incluirá abordar la forma en que se utiliza dicha información para programar las actividades de ajuste entre la oferta y la búsqueda de empleo y para identificar las deficiencias de competencias de los demandantes de empleo y de desajuste profesional frente a las necesidades de los empleadores.

Asimismo, la Red impulsará el intercambio de información sobre los cambios de tendencia en el mercado de trabajo tras el impacto de la pandemia con el fin de hacer frente a los cambios emergentes. Con el fin de lograr este objetivo, la RISPE organizará una serie de seminarios web para afrontar los retos actuales y analizar el futuro del trabajo.

6º. Por último, **Panamá** propone como buena práctica implementar sesiones de trabajo para **la evaluación de acuerdos de migración laboral** que permitan procesos de intercambio de información sobre las **necesidades de los mercados laborales** de las regiones que integran la Red para actuar como intermediarios. Asimismo, propone incluir jornadas de trabajo y campañas regionales sobre las **ofertas de trabajo fraudulentas** y la **prevención de la trata de personas** con fines de explotación laboral.

2.7. Importancia del intercambio de experiencias entre los miembros de la RISPE: "Cruzar fronteras para compartir experiencias"

Es importante poder intercambiar experiencias y conocimientos entre el personal de los Servicios Públicos de la Red. Para ello, se pueden tratar de aprovechar los instrumentos existentes y analizar las distintas posibilidades.

A título de ejemplo, en el caso español, existe un Programa de Asistencias Técnicas anual que se realiza a través del Ministerio de Trabajo y Economía Social con el que se pretende reforzar las relaciones bilaterales con los países de América Latina y el Caribe, visibilizar las buenas prácticas existentes. En este caso, se pueden mandar expertos españoles en los proyectos seleccionados para que vayan al país que lo haya propuesto.

La Red puede explorar distintas vías para que personal técnico de los diferentes servicios públicos de empleo de RISPE pudiesen visitar por un tiempo determinado otro servicio público de empleo, de tal forma que pudiera aprender sobre alguna o algunas materias relacionadas con los objetivos de la Red.

Un intercambio de visitas de trabajo de este tipo podría ser un instrumento particularmente útil para aprender sobre las políticas en materia de empleo y formación vigentes en otros países y mejorar la cooperación iberoamericana en el ámbito del aprendizaje permanente. Al trabajar juntos durante la visita, al reflexionar juntos sobre las distintas cuestiones relacionadas con el trabajo, al intercambiar

puntos de vista, al descubrir otras formas de ver las cosas, al resolver problemas o simplemente al examinar soluciones, tanto el SPE organizador como los SPE participantes podrían sentirse miembros de un espacio común iberoamericano. Sería importante ver distintas posibilidades para poder hacer posibles estos intercambios, además del señalado al inicio de este punto.

En esta línea el SEPE continuará organizando visitas de intercambio con otros países y, junto al Ministerio de Trabajo y Economía Social, continuará con el programa de asistencias técnicas en para distintos países integrantes de la RISPE.

2.8. Sinergias con otras organizaciones

Es importante aprovechar las sinergias con otras organizaciones y ver cómo estrechar la colaboración, así:

- Aprovechando la conexión entre Europa e Iberoamérica que aportan a la Red tanto Portugal como España, se iniciará un contacto con la **Red Europea de Servicios Públicos de Empleo** (PES Network), posibilitándose distintos encuentros entre las dos redes y el desarrollo de una serie de iniciativas de buenas prácticas o similar.

- También es necesario establecer sinergias similares con dos organizaciones regionales como son OIT-Cinterfor y la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL) de la **OEA**, formada por los 34 miembros de la citada organización.

- Ampliar la cooperación con la Asociación Mundial de Servicios Públicos de Empleo, WAPES, de los que algunos miembros de la Red forman parte. Invitar a los miembros de la RISPE a participar en diferentes **actividades y eventos organizados por WAPES** que resulten de interés para los miembros de la Red por su temática.

  En este sentido se puede destacar que **Uruguay** ostenta la Vicepresidencia de WAPES para América latina.

- Asimismo, se fomentará la colaboración con la **Red SEALC** del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), que es la Red de Apoyo Técnico a los Servicios Públicos de Empleo de América Latina y el Caribe, de la que forman parte los 26 países de dicho ámbito geográfico a los que presta servicios.

- Igualmente, se fomentará la colaboración con la **RETALC, la Red de Escuelas Taller de América Latina y El Caribe**, que retoma la premisa de que las Escuelas Taller son agentes culturales, capaces de intervenir en la salvaguardia del patrimonio cultural y natural de los pueblos, como un instrumento de desarrollo, utilizando la metodología “aprender haciendo”, proporcionando a su vez las oportunidades para los menos favorecidos, desarrollando los espacios de formación para dignificar a jóvenes y adolescentes, facilitando competencias laborales acordes a las posibilidades reales de inserción laboral. Actualmente, la Red de Escuelas Taller de América Latina y el Caribe está constituida por 52 Escuelas Taller de 13 países: Bolivia, Colombia, Chile,

Cuba, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.

- En relación a lo anterior **España** propone, en el marco de la conmemoración del **40 aniversario de las Escuelas Taller - Programa TándEM "Transformando vidas"**, la celebración de una Asamblea presencial, a celebrar en Iberoamérica, en el que participen las dos Redes, RISPE y RETALC, para fomentar la colaboración entre las mismas, dado que muchos países iberoamericanos forman parte de las dos y los objetivos de mejora del empleo y la formación de nuestras sociedades son compartidos por ambas.

Madrid, a 16 de diciembre de 2025

ANEXO

I: ACTIVIDADES DESARROLLADAS Y BUENAS PRÁCTICAS INTERCAMBIADAS EN EL PERIODO 2024-2025

2.1. CONSOLIDACIÓN DE LA RISPE:

España propuso:

- Presentación de la *landing page* de la RISPE, como espacio de difusión, tanto externa como interna, de las actividades y los trabajos realizados en la Red.

2.2. LA ORIENTACIÓN:

España propuso dos:

- La **Red española de Centros Públicos de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo (red COE)**.
  El objetivo de la Red COE es actuar de **manera coordinada a nivel nacional** en materia de **orientación, emprendimiento, acompañamiento e innovación para el empleo**. Los centros COE son **espacios de innovación** para el fortalecimiento e integración de la igualdad de oportunidades en el diseño, desarrollo y evolución de las **políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo.** El Sistema Nacional de Empleo no disponía de un soporte supraautonómico que coordinara a nivel nacional en materia de **innovación para el empleo**. Esta red de Centros refuerza la dinamización estatal a través de un **espacio técnico colaborativo** para la innovación y la experimentación en materia de **orientación y emprendimiento**. Las funciones de la Red COE son las siguientes:

  1º. Evaluación de programas de orientación, de prospección e intermediación laboral y de

emprendimiento que puedan calificarse de buenas prácticas, tanto respecto de programas propios para transferir su conocimiento al resto de servicios públicos de empleo, como de programas externos.

2º. Diseño de acciones innovadoras y desarrollo de proyectos experimentales en materia de orientación y de prospección e intermediación laboral.

3º. Desarrollo y ejecución de un Plan específico de formación permanente dirigido al personal del propio servicio público de empleo que realiza funciones de orientación profesional para el empleo y de asistencia para el autoempleo, así como de prospección empresarial e intermediación laboral, y que incluya formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

4º. Diseño de modelos de emprendimiento y aplicación de proyectos piloto.

5º. Apoyo a la coordinación de los proyectos de emprendimiento asociados a la capitalización de la prestación por desempleo (pago único).

6º. Seguimiento de todas las actuaciones realizadas por los diferentes organismos competentes en materia de fomento del empleo autónomo, así como en materia de apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales, dentro del mismo ámbito de actuación.

7º. Interlocución con las asociaciones representativas, en el correspondiente ámbito territorial, de trabajadores autónomos y de la economía social, sin perjuicio de la que pudiera mantener con otros agentes económicos y sociales en el ámbito de la orientación e innovación para el empleo.

Asimismo, se está desarrollando un **entorno tecnológico y de trabajo colaborativo** que albergará un portal común. Dicho portal será un punto de encuentro y un lugar de trabajo común de la red COE que tendrá un entorno privado y uno público.

- **Send@** es una herramienta digital de apoyo a la orientación que muestra a los profesionales qué ocupaciones, atenciones y servicios han recibido aquellas personas que tienen **características similares** y que **han aumentado su empleabilidad** (porque han encontrado trabajo o han trabajado más tiempo, en comparación con el año anterior). La herramienta ofrece soporte a los orientadores en su toma de decisiones a partir de **información estadística cuantitativa**, reflejando:

  - Datos personales de la persona demandante.
  - Estadísticas en relación a las ocupaciones solicitadas por la persona demandante.
  - Información sobre las necesidades formativas de las ocupaciones solicitadas por los demandantes de empleo detectadas por el Observatorio Ocupacional del SEPE, además de aquéllas con mejores perspectivas en el mercado de trabajo.
  - Posibles orientaciones basadas en el corto plazo en relación a las ocupaciones a demandar o los servicios a ofrecer. Esta sección pretende adaptar las orientaciones a la casuística

específica actual. Solo se aborda la **inserción,** ya que la limitación temporal que ofrecen los periodos de análisis es demasiado reducida para abordar la permanencia. Se comparan los **últimos cuatro meses** de los que se disponen datos con los cuatro meses anteriores.

- Posibles orientaciones para la promoción de la inserción laboral del demandante basadas en los últimos 24 meses. Esta sección de la herramienta muestra **orientaciones relativas a la mejora de la empleabilidad (inserción y permanencia)**, fundamentadas en evidencias estadísticas basadas en el análisis del comportamiento de los demandantes de empleo en periodos anteriores de tiempo. Para ello, **identifica cambios en la demanda** que hayan **mejorado la empleabilidad** de **grupos** de demandantes de empleo que **compartan** un número determinado de **características**.

Se incluye además una encuesta de satisfacción, para reflejar la percepción de la utilidad de la herramienta en la orientación realizada. Para ello, se recogen tres preguntas en relación a la misma:

- El interés de la información obtenida.
- La mejora de vuestro conocimiento sobre el mercado laboral.
- Si la información aporta ha modificado la orientación ofrecida al demandante.

México propuso como buena práctica una presentación power point sobre el **curso "Consejería de Empleo"** fruto de la colaboración entre el Servicio Nacional de Empleo y la OIT:

- El Servicio Nacional de Empleo (SNE) de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de México (en adelante STPS), ha incorporado como parte de su **oferta institucional de formación continua el "Curso de consejería de empleo",** el cual en la segunda mitad de 2022 fue impartido a un total de 1,068 funcionarios (consejeros y concertadores) a nivel nacional.

- El curso tiene como objetivo incidir en la formación de los Consejeros de Empleo adscritos a las Oficinas del Servicio Nacional de Empleo (OSNE) de las entidades federativas, que brindan atención tanto a los buscadores de trabajo, como a los empleadores que ofertan sus vacantes; así como al personal de la Unidad del Servicio Nacional de Empleo. Entre los módulos del curso se incluye el desarrollo de las funciones y las competencias del asesor, la búsqueda de empleo, la entrevista de contratación y el autoempleo, los servicios a los empleadores, las herramientas digitales y la promoción de la autonomía digital. A las personas que concluyeron el curso satisfactoriamente se les entregó un diploma de participación.

En el año 2023 la **OIT** entregó a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la **Unidad del Servicio Nacional** de Empleo, en forma gratuita, el curso de **Consejería de Empleo** en formato scorm, el cual fue incorporado a la **plataforma Moodle** proporcionada por la Dirección General de Tecnologías de la Información, la cual se encuentra actualmente en desarrollo.

Portugal propuso una buena práctica en el **ámbito del perfilado**.

- En 2012, el IEFP implantó un sistema de elaboración de perfiles como parte del Modelo de Intervención para el Ajuste, una metodología de intervención para prevenir el desempleo de larga duración.
- El objetivo principal era identificar en el momento de la inscripción a los candidatos con mayor riesgo de convertirse en desempleados de larga duración y poder así intervenir de forma temprana.
- Los candidatos se integraban en uno de los tres segmentos en función de sus características sociodemográficas y profesionales.
- Aunque el sistema resultó ser una herramienta interesante para los Servicios Públicos de Empleo, tenía algunas limitaciones. Por ello era necesario encontrar una solución que fuera dinámica e interactuara de forma transparente con los técnicos de los Servicios de Empleo, y así nació el sistema de perfiles.

2.3. IMPORTANCIA DE LA DIGITALIZACIÓN:

España propuso con la colaboración de FUNDAE:

- Presentar **Digitalízate:**
  - La Red promoverá el intercambio de buenas prácticas en la adquisición de nuevas competencias digitales. Por parte de España se propone compartir "Digitalízate" y "Digitalízate Plus", iniciativas del SEPE y de la Fundación Estatal para la formación en el empleo (en adelante, FUNDAE) junto con numerosas empresas que han permitido la oferta gratuita de numerosos cursos focalizados en las competencias digitales.

    En el caso español, Digitalízate Plus es un portal web financiado en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia que integra toda la oferta formativa y los servicios que el SEPE y FUNDAE ponen a disposición de la ciudadanía en un único espacio. El portal contempla una gran variedad de cursos de formación orientados al desarrollo profesional y personal de los trabajadores y de las pymes y a mejorar sus competencias profesionales y personales:

    - Cursos incluidos en Digitalízate y en la Plataforma Online de FUNDAE con acceso universal para todas las personas.
    - Cursos con origen en el programa #BecasGoogleFundae y cursos gratuitos subvencionados a través de convocatorias estatales para residentes en España.

    Por otra parte, respecto del **Espacio Digitalízate**, el SEPE y la FUNDAE han establecido un marco de colaboración con empresas y entidades del SEPE con el fin de poner a disposición de los trabajadores, especialmente los pertenecientes a pymes y desempleados, **contenidos formativos** que les permitan adaptarse a las nuevas necesidades derivadas del **cambio tecnológico y digital** sin coste alguno. Hasta el momento, cincuenta y siete entidades ponen

a disposición de la ciudadanía más de mil quinientos recursos formativos gratuitos, cuyo objetivo es la mejora de sus competencias digitales. Este espacio es gratuito tanto para el estado como para los ciudadanos, y en ocasiones deriva de proyectos de **Responsabilidad Social Corporativa** de las entidades colaboradoras.

Se trata además de un espacio pionero en la **colaboración público-privada** que prioriza la formación en **competencias digitales** (marketing digital, analítica web. Big Data, programación…). Asimismo, incluye un buscador de cursos que organiza y filtra la oferta formativa por categorías según diversos criterios como la duración del curso, el área de interés y el tipo de recurso.

En concreto, se propone:

- Un seminario web o sesión informativa sobre **"Digitalízate" y "Digitalízate Plus"** para conocer con detalle su contenido.
- Facilitar la conexión y la posibilidad de poder registrarse como usuario y poder acceder a contenidos personalizados y cuenta con su propio buscador de cursos.

2.4. INTERCAMBIO DE BUENAS PRÁCTICAS QUE CONTRIBUYEN A LA MEJORA DE NUESTROS SERVICIOS PÚBLICOS

España propuso con la colaboración de la OIT:

- Presentación por parte de la OIT del seminario web ***Evidencia sobre el impacto de los Servicios Públicos de Empleo y lecciones para la política pública***. En este webinario, Tulio Cravo especialista regional en políticas públicas y productividad de la OIT, realiza una presentación desde Lima con los objetivos de:

  Analizar las evidencias disponibles sobre evaluaciones de impacto en las regiones.

  Ofrecer insumos que contribuyan a mejorar el desempeño de los Servicios Públicos de Empleo (SPE).

  Promover el debate y fortalecer las capacidades de los gobiernos en la gestión de los SPE.

  Resaltar la necesidad de generar más evidencia y aprovechar los datos administrativos de los SPE

2.7. IMPORTANCIA DEL INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS ENTRE LOS MIEMBROS DE LA RISPE: "CRUZAR FRONTERAS PARA COMPARTIR EXPERIENCIAS"

Se propuso, con la colaboración de Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), el siguiente seminario web:

- Presentación del Programa de **Escuelas Taller de AECID en Iberoamérica**. El seminario web se llevó a cabo el día 19 de marzo de 2025 por **Miguel del Mazo** perteneciente a la Dirección de Cooperación con América Latina y el Caribe de la AECID. En este seminario web se hizo una exposición del programa de Escuelas Taller y la maximización de su capacidad de *Aprender Haciendo.*

  "Una Escuela Taller debe ser un instrumento de política pública liderado por el país socio, dirigido a la inserción laboral y social de jóvenes vulnerables o desfavorecidos, a través de su formación, acompañamiento y orientación en oficios con posibilidades reales de empleo, en base a una metodología formativa (APRENDER-HACIENDO) que combina la teoría con la práctica, realizada en un proyecto o servicio real de desarrollo vinculado a la rehabilitación del tejido económico, social, natural o cultural de sus comunidades o territorios".

El **SEPE** continuó con las **visitas de intercambio con otros países**, así, en 2024-2025:

- Visita institucional de la delegación de **representantes de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales de Chile, Chilevalora**. El 11 de junio de 2024 el SEPE recibió la visita de una delegación de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora). La visita se enmarcaba en un viaje más amplio de la delegación chilena, coordinado por el Consejo Económico y Social de España y la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP), en el que también visitaron el Ministerio de Educación y Formación Profesional, o la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE), entre otras instituciones

- Visita de una delegación de la **Cámara de Comercio de Bogotá**. El 27 de mayo de 2024 se recibió una delegación compuesta por 11 miembros de la Junta Directiva de la Cámara que buscaba estudiar oportunidades de colaboración y estudio de los beneficios que el Gobierno de España ofrece para fomentar el desarrollo y la integración de las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) en el mercado global.

- Visita al SEPE de la Embajadora de Ecuador, **Wilma Andrade.** El 22 de Julio de 2024 se recibió la visita de la Embajadora de Ecuador en España, para explorar posibles áreas de colaboración que puedan beneficiar a la comunidad migrante ecuatoriana en España, con el fin de identificar sinergias y establecer acciones concretas en favor de la población ecuatoriana.

- Visita de una delegación del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá, encabezada por su Ministra **Jackeline Muñoz de Cedeño**, para explorar una posible cooperación internacional que permita impulsar los observatorios del mercado laboral.

- Visita de **SINAFOCAL (Paragua**y). El 8 de octubre se recibió una delegación del Sistema Nacional de Formación y capacitación de Paraguay (SINAFOCAL). Durante la reunión se trataron temas como la formación en el trabajo y las prestaciones por desempleo.

- Visita de estudios conjunta de representantes del SENA (Colombia) y OIT/CINTERFOR. El pasado

noviembre la **Directora de la OIT, Elena Montobbio de Balanzó**, acompañada por un representante de SENA (Colombia) realizaron una visita de estudios al SEPE con el propósito de conocer de primera mano e interiorizarse sobre la organización, servicios y buenas prácticas del sistema de empleo en España.

- Visita de representantes de 6 países Iberoamericanos, 5 de ellos, pertenecientes a la Red (Colombia, Ecuador, Panamá, Uruguay, Costa Rica y Guatemala), en el marco de la colaboración con la **Red SEALC**, para el intercambio de experiencias sobre la transformación digital de los Servicios Públicos de Empleo (SPE).

Asimismo, el **SEPE, junto al Ministerio de Trabajo y Economía Social de España**, continuó con el **programa de Asistencias Técnicas** a otros países de la Red.

La Subdirección General de Relaciones Internacionales Sociolaborales (SGRIS) del Ministerio de Trabajo y Economía Social, remite al SEPE, al principio de cada año, la relación de solicitudes de Asistencias Técnicas de Cooperación Internacional, en materia de empleo, así durante los años 24 y 25 se han llevado a cabo las siguientes:

ASISTENCIAS TÉCNICAS INTERNACIONALES 2024

- **BRASIL**

  Implementación de políticas laborales para jóvenes

- **BRASIL**

  Implementación de políticas de cualificación para trabajadores

- **COLOMBIA**

  Mecanismos de fomento y apoyo a las políticas de empleo a nivel territorial.

- **ECUADOR**

  Relaciones colectivas de trabajo e igualdad de género

- **GUATEMALA**

  Aprendizaje sobre Sistemas de Información Estadísticos del Mercado Laboral y Observatorio de las Ocupaciones del SEPE de España.

- **PERÚ**

  Diseño de normativa para el funcionamiento del sistema del Servicio Público de Empleo.

- **PERÚ**

Formación en empleos verdes: estrategias y/o mecanismos de intervención e instrumentos para su implementación.

ASISTENCIAS TÉCNICAS INTERNACIONALES 2025

- **BOLIVIA**

  Dinámica de atención virtual en la Bolsa de Trabajo.

- **BRASIL**

  Compartir experiencias de la cualificación, conocer otras prácticas y orientar cambios.

- **COLOMBIA**

  Sistema de protección por desempleo en España.

- **ECUADOR**

  Desarrollar estrategias de empleabilidad para promover la igualdad de oportunidades para los jóvenes y personas en movilidad humana.

- **GUATEMALA**

  Colectivos vulnerables, promoción de la igualdad y no discriminación, aplicación del enfoque de género

- **MÉXICO**

  Transformación tecnológica. la inteligencia artificial dentro del mundo del trabajo.

- **PANAMÁ**

  Transformación tecnológica. la inteligencia artificial dentro del mundo del trabajo.

- **PARAGUAY**

  Fortalecimiento de la gobernanza del empleo.

- **PERÚ**

  Reforzar la autonomía de poblaciones vulnerables en la búsqueda de empleo.

- **REPÚBLICA DOMINICANA**

  Compartir experiencias de la cualificación, conocer otras prácticas y orientar cambios-habilidades de liderazgo.