Rispe | Red Iberoamericana de Servicios Públicos de Empleo

PRINCIPIOS INSPIRADORES COMUNES QUE ORIENTEN LA ACTUACIÓN DE LOS SERVICIOS DE EMPLEO DE LA RED IBEROAMERICANA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO (RISPE)

PRINCIPIOS INSPIRADORES COMUNES QUE ORIENTEN LA ACTUACIÓN DE LOS SERVICIOS DE EMPLEO DE LA RED IBEROAMERICANA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO (RISPE)

Con la elaboración de este documento, como ya sucedió con la aprobación de los "**Principios básicos comunes** para mejorar el empleo y la formación de los **jóvenes**" y los "Principios básicos comunes necesarios para mejorar el empleo y la formación de las **mujeres**", los miembros de la **Red Iberoamericana de Servicios Públicos de Empleo** (**RISPE**), han propuesto una serie de **Principios inspiradores comunes que orienten la actuación de los Servicios de Empleo de la RISPE**.

De esta forma la Red trata de continuar poniendo el foco sobre los **retos** más relevantes que los Servicios Públicos de Empleo y los Ministerios de Trabajo de los países miembros tienen ante sí, en línea con los **objetivos** de la Red que están recogidos en el **artículo 2 de su Reglamento interno**:

- "**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."

Para el cumplimiento de estos objetivos, en el mismo artículo, está previsto, entre otras **actividades**, **"Buscar principios inspiradores comunes que orienten la actuación de la Red y de sus miembros**".

Los **17 países integrantes de la RISPE** (por orden de adhesión: España, Costa Rica, Chile, Cuba, Portugal, Colombia, Uruguay, Brasil, Ecuador, Panamá, México, República Dominicana, Perú, Honduras, Bolivia, Paraguay y Guatemala), muestran que existe una **diversidad** considerable entre los Servicios Públicos de Empleo (SPE) de los diferentes países, con distintas responsabilidades legales, estructuras organizacionales y recursos disponibles.

Los SPE en general planifican y ejecutan muchas de las políticas activas del mercado laboral utilizadas para ayudar a los desempleados a encontrar empleos y a las empresas a cubrir vacantes, así como para facilitar los ajustes del mercado laboral y amortiguar el impacto de las transiciones económicas a través de una oferta formativa adecuada y una protección frente al desempleo. Para cumplir estas actuaciones los servicios públicos de empleo operan bajo los principios de **igualdad**, **no discriminación**, **transparencia**, **eficiencia** y **personalización**.

El impacto de la globalización, la situación geopolítica, los efectos de las transiciones digitales, verde y demográfica, hacen necesario la **adaptación** de los Servicios Públicos de Empleo a estas **nuevas realidades**. Por eso es muy importante abordar un **proceso de reflexión conjunta y proponer unos principios comunes** ante estos cambios. En este contexto, se reconoce la necesidad de

evolucionar hacia un sistema de empleabilidad, entendido como la capacidad de las personas para acceder, mantenerse y progresar en el empleo, mediante la articulación efectiva de servicios de orientación, formación, intermediación y acompañamiento, en respuesta a las dinámicas del mercado laboral.

En base a esta previsión la **VII Asamblea de la RISPE,** en su reunión del 12 de mayo en Cartagena de Indias, Colombia, **ha aprobado** los **PRINCIPIOS INSPIRADORES COMUNES** que figuran a continuación:

PRINCIPIOS INSPIRADORES COMUNES QUE ORIENTEN LA ACTUACIÓN DE LOS SERVICIOS DE EMPLEO DE LA RED IBEROAMERICANA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO (RISPE)

1.- Necesidad de contar con unos servicios públicos en el ámbito del empleo de referencia y flexibles, capaces de adaptarse a los cambios constantes del mercado de trabajo y dar respuestas adecuadas a las diversas necesidades

- El impacto de la **globalización,** los efectos de las **transiciones** digitales, verde y demográfica, situación **geopolítica**, hacen necesario la **adaptación** de los Servicios Públicos de Empleo a estas nuevas realidades.

- La rápida evolución y el impacto de la inteligencia artificial, las nuevas formas de trabajo, requieren que los servicios de empleo sean f**lexibles** y respondan rápidamente a los **nuevos requerimientos** de las personas y de los mercados de trabajo, con una respuesta mejor, más adaptada y de calidad, a las necesidades de la oferta y la demanda.

- Los servicios públicos tienen que ser unos servicios **indispensables** y **de referencia** que tengan en cuenta:

    - La prestación de un servicio público con **responsabilidad, objetividad e imparcialidad**

    - Un compromiso con la **calidad** y la **mejora continua** del servicio

    - Trabajar para conseguir unos servicios **más sencillos, accesibles, próximos** y **cercanos** a los ciudadanos, mediante:

        - la diversidad de líneas de atención, la multicanalidad, con nuevos canales que van de las redes sociales a las aplicaciones móviles, que exigen que haya un equilibrio entre los canales presenciales y los digitales para evitar las

brechas digitales.

- la innovación y simplificación de los procesos de trabajo, mejorando su accesibilidad, a través de una mayor digitalización de los servicios, con la incorporación del Big Data y la Inteligencia Artificial, garantizando enfoques específicos basados en el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación
- la utilización de un lenguaje claro y comprensible para las personas
- la creación de mecanismos para escuchar las necesidades y expectativas de los usuarios y monitorear, de forma regular, su nivel de satisfacción con los servicios prestados.

- La importancia de contar con los **recursos humanos** necesarios para una prestación eficaz y eficiente de los servicios:

  - promoviendo la formación continua de los mismos que permita su especialización, profesionalización, mejora personal y profesional
  - impulsando actividades e iniciativas que contribuyan a una mayor motivación, bienestar y rendimiento profesional.
  - manteniendo un diálogo permanente con las entidades y estructuras que los representen.

2.- Importancia de trabajar por la igualdad de oportunidades, de derechos y no discriminación en el empleo

- Los servicios públicos tienen que trabajar para tratar de garantizar los **principios de igualdad de oportunidades y no discriminación** en el acceso y consolidación del empleo y desarrollo profesional por motivo de edad, sexo, discapacidad, salud, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, favoreciendo de esta manera la cohesión social, el equilibrio territorial y garantizando la igualdad de acceso a las políticas activas de empleo a cualquier persona en todos los territorios.

- También tratar a hombres y mujeres de forma **equitativa,** previendo y tratando de **eliminar toda forma de discriminación,** en el acceso a la formación y a la capacitación técnica, a los programas de desarrollo profesional, al acompañamiento para el acceso al empleo, al empleo de calidad, al trabajo decente, a las condiciones laborales, a la promoción profesional, a salarios justos y a la protección social, reduciendo las brechas de género sin discriminación directa o indirecta.

3.- Necesidad de tener un enfoque centrado en las personas, importancia de no dejar a nadie atrás

- Los servicios públicos de empleo deben **acompañar de manera personalizada** a los demandantes de empleo, a los trabajadores que demanden sus servicios, prestándoles un **servicio individualizado** e integral, atendiendo a sus necesidades y a las del

mercado de trabajo. La atención integral se estructurará en el marco de sistemas de empleabilidad mediante itinerarios que integren de forma coordinada los servicios de orientación, formación, intermediación y acompañamiento, adaptados a las necesidades individuales de las personas y a los requerimientos del mercado laboral, permitiendo un seguimiento continuo y una mayor efectividad de las políticas activas de empleo:

- Las **políticas activas de empleo** son las herramientas **clave** para esta **atención integral y personalizada:**
  - Son el conjunto de servicios y programas de **orientación, intermediación, empleo, formación y asesoramiento** para el autoempleo y el emprendimiento
  - Se dirigen:
    - a impulsar la creación de empleo y a mejorar las posibilidades de acceso a un empleo digno, por cuenta ajena o propia, de las personas demandantes de los servicios de empleo,
    - al mantenimiento y mejora de su empleabilidad, y
    - al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.
  - La intervención a través de las políticas de activación para el empleo debe:
    - mantener el **enfoque holístico,** considerando el conjunto de las circunstancias que condicionan el acceso y el mantenimiento del empleo,
    - ofrecer una **atención integrada** en forma de **itinerarios** que permitan **ofertar y combinar servicios** y programas de apoyo activo al empleo en función de las necesidades concretas y, a la vez,
    - poderse **coordinar** con las **medidas de protección frente al desempleo y de intervención social.**
  - Su objetivo es **elevar la empleabilidad** de las personas demandantes de los servicios de empleo, facilitar la transición entre empleos, el desarrollo de las capacidades y la inclusión sociolaboral de las personas más vulnerables, reducir las brechas digitales, de género, y conseguir el ajuste simultáneo entre oferta y demanda de empleo. Son, por tanto, un elemento **esencial de la cohesión social y territorial,** que las convierte en políticas públicas de **inversión**, enfocada desde la perspectiva de la mejora de la empleabilidad de las personas y de su contribución al desarrollo económico
- **Dentro de las políticas activas de empleo** se destacan:
  - La **orientación** como pilar de actuación: Los consejeros de empleo, orientadores, tienen un papel esencial para orientar, informar y apoyar a las personas:

- identificar sus perfiles laborales, sus intereses y expectativas, y explorar sus opciones para el empleo,
- diagnosticar sus necesidades ayudándoles a definir objetivos profesionales e itinerarios de búsqueda de empleo
- proponer las opciones formativas a las que pueden acceder para la mejora de sus competencias profesionales y su empleabilidad
- analizar las alternativas laborales existentes ajustadas a su perfil profesional y a las necesidades del sistema productivo.

▪ La **formación** que, a través de modelos de aprendizaje continuos, a lo largo de la vida**,** se dirige a:

- reforzar las competencias de las personas trabajadoras y a reducir los desajustes entre la oferta y la demanda de competencias en el mercado laboral, por ello las iniciativas de formación deben ser flexibles e innovadoras, requeridas por el tejido productivo
- contribuir al mantenimiento del empleo y la progresión profesional de las personas ocupadas, mediante la mejora y la actualización preventivas y activas de sus competencias a través de la formación
- afrontar mejor los nuevos requerimientos técnicos del mercado de trabajo derivados de la transición demográfica, digital y ecológica
- ayudar a contar con las competencias transversales o blandas que son cruciales para la inserción en el mercado laboral
- mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras, especialmente de las que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral, que las permita integrarse más rápidamente en el mercado de trabajo
- contribuir a la mayor productividad y competitividad de las empresas al contar éstas con un personal con las competencias que necesitan
- ser un servicio de referencia para la mejora de las competencias de las personas que lo necesitan mediante acciones formativas que mejoren su empleabilidad.

▪ Acompañamiento personalizado y **asesoría para la búsqueda de Empleo:**

- Brindar la **orientación, información y herramientas** que ayuden a reconocer las capacidades, elaborar un Currículo Vitae (CV) de impacto y afrontar exitosamente un proceso de selección de personal.
- Acompañar **desde lo local**, proporcionando información de proximidad sobre las necesidades laborales en el territorio, para que el conocimiento del terreno convierta las oportunidades en empleos reales.
- Fomentar y apoyar el **espíritu empresarial** y la creación de empresas que crean puestos de trabajo y contribuyen a la dinamización de las economías locales.

o **Necesidad de desarrollar actuaciones específicas para determinados**

colectivos más vulnerables: no dejar a nadie atrás

- **Atención especializada** valorando las diferentes necesidades e intereses de las personas, jóvenes, mayores, parados de larga duración, migrantes, personas con discapacidad, con bajos niveles formativos, en situación de riesgo y vulnerabilidad económica y social, personas de minorías étnicas, personas privadas de libertad, con enfoques integrales que eliminen cualquier clase de discriminación y faciliten su acceso a programas de educación y formación profesional destinados a adquirir/desarrollar habilidades socioprofesionales, que permitan una reintegración efectiva en la sociedad y en el mercado laboral.

- Atención **prioritaria** teniendo también en cuenta circunstancias territoriales y sectoriales para facilitar su inserción laboral o, en su caso, el mantenimiento del empleo y la promoción profesional.

    - Se reconoce a las **personas jóvenes** como un grupo prioritario de atención, particularmente en los procesos de transición de la educación al empleo, promoviendo políticas específicas que fortalezcan su empleabilidad y faciliten su inserción laboral en condiciones de calidad.

- Los Servicios Públicos de Empleo, **en el marco de sus competencias**:

    - Contribuirán a implementar medidas para fomentar la **migración** circular **regularizada** y el desarrollo de nuevos aprendizajes que puedan ser aplicados en el mercado de trabajo de sus países de origen.

    - Impulsarán acciones para promover el **reconocimiento de competencias** laborales y, en su caso, facilitar los procesos de homologación de estudios de las personas migrantes en países de origen y destino, con la finalidad de facilitar el acceso empleos dignos en los que se respeten sus derechos humanos y laborales y que sean acordes con sus perfiles laborales.

4.- Necesidad de tener un enfoque centrado en las empresas

- La mejora de la eficacia de las políticas activas de empleo requiere la **intensificación de las relaciones entre los servicios públicos de empleo y las empresas,** así:

    - El impulso a la creación de empleos de calidad y estables que faciliten la transición hacia un mercado de trabajo más eficiente.

    - Brindar a los empleadores tanto asesoramiento, como acompañamiento para la atención de su demanda laboral, promoviendo el empleo decente e inclusivo; dando

a conocer los diversos servicios que se bridan a través de los servicios de empleo y que contribuyen a optimizar su gestión.

- Facilitar su acceso a una información de calidad sobre las modalidades de contratación y las ayudas a las mismas.

- Mejorar la detección de las necesidades de las empresas y los sectores, tanto en lo que se refiere a puestos vacantes como a perfiles profesionales requeridos que facilite una adecuada planificación formativa.

- Ayuda en la intermediación que incluye la prospección y captación de ofertas de trabajo y a la redirección de estas últimas a las personas candidatas más idóneas solicitantes de empleo.

- Proporcionar soluciones a medida, especialmente en el ámbito de la formación, que contribuyan a la actualización de las competencias de los trabajadores, mejoren el mantenimiento de los puestos de trabajo y promuevan la modernización de los procesos de trabajo en las empresas.

5.- Importancia del análisis y detección de las necesidades del mercado de trabajo: elemento esencial

- Se promoverá el fortalecimiento del rol de los Servicios Públicos de Empleo como articuladores estratégicos entre la oferta y la demanda laboral, mediante el desarrollo de sistemas integrados de información, mecanismos de prospección y anticipación de necesidades, y herramientas que faciliten el ajuste oportuno entre perfiles laborales y requerimientos del sector productivo.

- Necesidad de mejorar los instrumentos de análisis del mercado de trabajo y observatorios laborales, con los que cuentan los Servicios Públicos de Empleo, para promover la adecuación entre la oferta y la demanda y que:

    - Realicen actividades de prospección y detección de necesidades formativas, informen de los cambios que se producen en las actividades económicas y ocupaciones para anticiparse y responder de forma ágil a los retos y requerimientos que el mercado laboral demanda.

    - Sirvan para responder a las necesidades de empleo y formación que se necesitan.

    - Arrojen recomendaciones y orientaciones para los demandantes de empleo, los trabajadores y las empresas, sobre necesidades de formación y opciones futuras de empleo con la finalidad de coadyuvar a reducir la brecha entre la demanda y la oferta de competencias que los empresarios necesitan.

- Permitan la previsión, la anticipación, de las futuras necesidades según la evolución del mercado de trabajo sectorial que tenga en cuenta las características del territorio, las peculiaridades locales y las previsiones demográficas.

- Importancia de trabajar en datos comparables y desarrollar sistemas de monitoreo y de evaluación que permitan el análisis de las políticas desarrolladas en los países miembros de la Red.

6.- Necesidad de colaboración y cooperación con diversos actores:

- Los servicios que prestan los Servicios Públicos de Empleo son muy variados, requieren de mucha especialización y flexibilidad para adaptarse a las necesidades que surjan en el mercado de trabajo, teniendo, además, que prestarse **en todo el territorio.** Y, sin embargo, y los medios con los que cuentan pueden no tener la suficiente capacidad técnica de adaptación y ser escasos. Por ello es importante para la mayor eficacia de las políticas de empleo contar con la **colaboración de un conjunto de actores especializados en el territorio**, como pueden ser, otras Administraciones (Regiones, Ayuntamientos) y Entidades públicas, los interlocutores sociales, los centros de formación, las agencias de empleo y colocación, las entidades sin ánimo de lucro, las instituciones encargadas de programas sociales, las Universidades, los Ministerios de Educación, Economía, de la Seguridad Social, de la Mujer o de Igualdad, de Migración, entre otros. Este variado partenariado es crucial y debe servir para implicarles en el mapeo de las necesidades de empleo y formación existentes, en la adaptación de la oferta formativa al mercado laboral, en la identificación de los colectivos más vulnerables, en conseguir la especialización necesaria y en llegar a todas partes.

- Trabajar **en colaboración,** con una buena **coordinación**, es cada vez más importante para reducir duplicidades, tratando de construir sinergias entre los sectores privado y público que permitan aportar un valor añadido de cada intervención.

- **Fortalecer alianzas público-privadas**, combinando la especialización sectorial y empresarial de las entidades colaboradoras con el compromiso y los recursos del sector público.

- Es fundamental para este fin y al objeto de favorecer una mejor transición al mundo del trabajo que los **Servicios Públicos de Empleo y** el **Sistema Educativo interactúen** de modo colaborativo y coordinado, siendo la orientación y el complemento en la formación, elementos clave.

7.- Enfoque territorial y adaptado a contextos específicos

- Los servicios de empleo deben responder a las características del territorio, teniendo en cuenta la realidad del mercado de trabajo, las peculiaridades locales y sectoriales y los actores socioeconómicos.

- Los Servicios Públicos de Empleo contribuirán a:
    - mejorar los instrumentos de análisis y prospección del mercado de trabajo**,** del territorio, que permitan:
        - la obtención de información actualizada sobre la situación económica y laboral del entorno,
        - la identificación de las necesidades de personal, de su tejido empresarial, perfiles laborales requeridos, captación de ofertas de empleo,
        - las necesidades de formación y opciones futuras de empleo con la finalidad de coadyuvar a reducir la brecha entre la demanda y la oferta de competencias que los empresarios necesitan
    - desarrollar la formación pertinente a las necesidades del mercado de trabajo, de calidad y vinculada a oportunidades reales de empleo, contribuyendo a cerrar brechas educativas y de empleabilidad.
    - diseñar políticas que respondan a las particularidades de cada territorio, especialmente en zonas rurales o con baja densidad poblacional, garantizando recursos suficientes y coordinación interinstitucional que contribuyan a cerrar brechas territoriales.
    - tener en cuenta la multiculturalidad, la interculturalidad y la inclusión al diseñar políticas que consideren la diversidad cultural, étnica y territorial, con especial énfasis en poblaciones rurales, indígenas, afrodescendientes y de otras minorías étnicas

8.- Protección frente al desempleo

- En los distintos países existen sistemas muy variados de protección frente al desempleo, en algunos hay un sistema estructurado de seguro de desempleo, en otros no existe este esquema estructurado, resultando en una protección laboral abordada mediante diversos mecanismos, entre otros, garantías laborales y políticas activas de empleo orientadas a la reinserción laboral. En los casos en los que exista una protección mediante seguros de desempleo, los Servicios Públicos de Empleo, dentro del marco de sus competencias y la regulación existente en su país, deben:

    - Contribuir a la protección de las personas cuando pierden su empleo a través de un sistema eficaz de protección ante situaciones de desempleo o cese de actividad.
    - Una vez inscritas como demandantes de empleo, dentro del marco jurídico existente, facilitarles el acceso a las prestaciones, subsidios u otras rentas orientadas a la protección económica frente a la situación de desempleo a que tengan derecho en el menor tiempo posible.
    - Analizar su situación para facilitar su búsqueda activa de empleo y proponerles

actuaciones concretas, en un plan personalizado, a la medida, teniendo en cuenta sus necesidades y las del mercado de trabajo para posibilitar la mejora de su empleabilidad y favorecer el acceso o retorno al mercado de trabajo, su inserción en el empleo, lo más rápidamente posible.
  - Intensificar su intervención en el mercado laboral reforzando el ajuste entre oferta y empleo, con el fin de reducir el impacto social del desempleo.
  - Explorar fórmulas de compatibilización de las prestaciones por desempleo con el salario, para incentivar el retorno al mercado de trabajo en el menor tiempo posible desde una situación de desempleo.

9.- Importancia del diálogo social para la elaboración e implementación de las políticas de fomento del empleo

- Los interlocutores sociales, desempeñan una función importante como principales interesados en la eficacia de las políticas de empleo, pudiendo, desde su diferente y complementaria perspectiva, poner en común y consensuar las necesidades en materia de competencias requeridas por los empleadores y contribuir a que se desarrollen programas de educación y formación adecuados para cubrir dichas necesidades.

- El diálogo social tripartito y la acción de los interlocutores sociales puede facilitar la transición de la economía informal a la formal, paliando uno de los principales problemas del empleo en algunos de los países de la Red, como es el empleo informal.

- La negociación colectiva puede contribuir a mejorar la calidad del empleo y a construir respuestas integrales y sostenibles para la reducción de todo tipo de brechas.

10.- Transparencia, información, seguimiento y evaluación de los resultados

- Los Servicios Públicos de Empleo para valorar la eficacia y eficiencia de las políticas de empleo deben establecer **sistemas de medición y evaluación de los resultados**, que permitan conocer el impacto real de las políticas y medidas puestas en marcha, y, en su caso, corregir posibles desigualdades en la implementación, con intercambio y difusión de buenas prácticas. Para ello se establecerán las correspondientes herramientas de seguimiento y control de calidad encaminadas a la **mejora continua** de los servicios públicos.

- Los sistemas de seguimiento y evaluación deberán incorporar indicadores orientados no solo a la inserción laboral, sino también al fortalecimiento de la empleabilidad, considerando variables como el desarrollo de competencias, la sostenibilidad del empleo y la mejora en las trayectorias laborales de las personas.

- La evaluación permitirá incorporar enfoque integrado de planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo, identificando su contribución a los

resultados obtenidos, pudiendo incluir recomendaciones que se pueden incorporar al proceso de toma de decisiones.

- En este sentido, deben fortalecer la producción, sistematización y uso de información desagregada por sexo y otras variables, en las estadísticas, encuestas, registros públicos y recogida de datos que se lleven a cabo a fin de identificar brechas, orientar la toma de decisiones y evaluar el impacto de las políticas y programas de empleo y formación puestos en marcha.

En Cartagena de Indias, a 12 de mayo de 2026