

HERRAMIENTAS EUROSOCIAL

Nº 102

aprendizajes en **COHESIÓN SOCIAL**

El reto de los Servicios Públicos de Empleo

Análisis comparado de innovación
en los servicios públicos de empleo
entre América Latina y Europa

JAIME VELILLA



Financiado por
la Unión Europea



El reto de los Servicios Públicos de Empleo

Análisis comparado de innovación
en los servicios públicos de empleo
entre América Latina y Europa

JAIME VELILLA



PROGRAMA FINANCIADO
POR LA UNIÓN EUROPEA

Edita:

Programa EUROsociAL
C/ Beatriz de Bobadilla, 18
28040 Madrid (España)
Tel.: +34 91 591 46 00
www.eurosoci.al.eu

Con la coordinación de:



IILA, Área de Políticas Sociales

Autor:

Jaime Velilla con la colaboración de Fabrizio Patriarca

Imagen de cubierta: © MangoStar Studio / iStock / Getty Images

La presente publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

Edición no venal.

ISBN: 978-84-09-41056-9

Realización gráfica:

Cyan, Proyectos Editoriales, S.A.

Madrid, mayo 2022



No se permite un uso comercial de la obra original ni de las posibles obras derivadas, la distribución de las cuales se debe hacer con una licencia igual a la que regula la obra original.

La información sobre los URLs y los enlaces a sitios web que figuran en la presente publicación se facilitan para comodidad del lector y son correctos en el momento de su publicación. El Programa EUROsociAL+ no asumen ninguna responsabilidad por la exactitud permanente de esa información ni por el contenido de ningún sitio web externo.

Índice

Presentación	5
Listado de siglas y abreviaturas	7
El reto de los Servicios Públicos de Empleo	9
Análisis de los servicios públicos de empleo por países.	11
Francia: Pole Emploi.	11
Chile: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.	14
Alemania: Agencia Federal de Empleo Alemana	16
Italia: Los servicios públicos de empleo	19
España: Sistema Nacional de Empleo	22
Brasil: Emprega Brasil.	24
Costa Rica: Sistema Nacional de Empleo	25
Colombia: Servicio de Empleo – Ministerio de Trabajo	27
Argentina: Agencias Territoriales y Oficinas de Empleo Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).	29
Uruguay: Servicio Público de Apoyo al Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	31
Bibliografía.	37

Presentación

Estamos viviendo grandes y profundas transformaciones en el mundo del trabajo a raíz de los avances tecnológicos, la mundialización y la ecologización de las economías, el cambio demográfico y las migraciones. La recuperación económica de la crisis por COVID en América Latina y el Caribe se está dando en el perímetro de estas transformaciones, y no parece estar generándose empleo de calidad; se evidencia más bien una creciente polarización entre unos pocos empleos de calidad con buenos ingresos y una persistente informalidad, subempleo y una elevada de desocupación. En definitiva, del lado de las oportunidades crecen incertidumbres y riesgos, especialmente para los colectivos más vulnerables: jóvenes, mujeres y trabajadores/as informales.

Esas grandes transformaciones obligan a repensar el radio de acción de las políticas activas de empleo. Su eficacia dependerá de su capacidad de: (1) vincular la recuperación con las grandes transformaciones en el mundo del trabajo, renovando su instrumental para facilitar las transiciones que están experimentando las personas en los mercados laborales; (2) actuar como un sujeto activo, junto a otros actores, en las mesas donde se adoptan las decisiones macroeconómicas, sobre reactivación y desarrollo económico.

En el instrumental de las políticas activas de empleo, una herramienta preciosa está constituida por los Servicios Públicos de Empleo, por su potencial de facilitar el acceso, la permanencia y la movilidad en los mercados laborales en transformación. Sin embargo, a la luz de los retos que los SPE enfrentan, y que se detallan en la sección siguiente, se requiere una fuerte inversión y mucha innovación para que puedan tener impacto en el mercado laboral.

Con el fin de recolectar y comparar las experiencias más novedosas de los SPE, y en particular de sus iniciativas durante la pandemia del COVID-19, se ha realizado un ejercicio de benchmarking, identificando puntos de referencia y aprendizajes sobre las estrategias, acciones, logros y retos que se han alcanzado en las regiones latinoamericana y europea.

En el presente documento, resultado del trabajo del experto Jaime Velilla con la colaboración del experto Fabrizio Patriarca, se hace un análisis comparado sobre las innovaciones aplicadas por algunos SPE de América Latina y Europa en los últimos tiempos, y otras a desarrollarse en el futuro.

Se han elegido los SPE de Costa Rica, Colombia, Brasil, Chile, Uruguay y Argentina en América Latina y los SPE de Francia, España, Italia y Alemania de Europa, en función de sus importantes avances e innovaciones antes y durante la pandemia de COVID-19 para atender los grandes desafíos que en materia de empleo nacen de la oferta y la demanda laboral.

En la primera parte del documento se registran las principales estrategias y acciones que estos países y sus SPE vienen implementando para atender las necesidades de la oferta y la demanda laboral. En la segunda parte, se hace un análisis comparado entre los diez países en el que se

describen las acciones más significativas e innovadoras en ámbito de: (1) apoyo económico a trabajadoras, trabajadores, empleadores y empleadoras; (2) desarrollo de herramientas inteligentes; (3) apoyo en programas de formación profesional y capacitación; (4) establecimiento de sistemas de monitoreo y evaluación; (5) proyección de estrategias a futuro para enfrentar los nuevos retos que rodean a los mercados laborales.

Esta publicación es parte de la elaboración teórico-práctica de Eurosocial sobre las innovaciones de las políticas activas de empleo en el marco de las transformaciones del mundo del trabajo, y constituye un recurso a disposición de quien quiere trabajar para fortalecer la cohesión social en América Latina.

Área de Políticas Sociales

Programa EUROsociAL+

Listado de siglas y abreviaturas

AFE	Agencia Federal de Empleo Alema
ANE	Agencia nacional de Empleo de Costa Rica
ANPAL	Agencia Nacional para las Políticas Activas de Trabajo (sigla en italiano)
ANPE	Agencia Nacional de Empleo de Francia
ASSEDIC	Asociación para el Empleo en la Industria y el Comercio (sigla en francés)
BA	Agencia Federal de Empleo Alemana (Sigla en alemán)
BNE	Bolsa Nacional de Empleo de Chile
CODEFAT	Consejo Deliberativo del Fondo de Apoyo a los Trabajadores de Brasil
COV	Centro de Operaciones Virtuales del RUE Costa Rica
CPI	Centri Per l'impiego (sigla en italiano)
DINAE	Dirección Nacional de Empleo
GOL	Garantía de Empleabilidad de los Trabajadores (sigla en italiano)
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica
INEFOP	Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional
LEP	Niveles Esenciales de Prestaciones
MTEySS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMIL	Oficinas Municipales de Intermediación Laboral de Chile
PE	Pole Emploi de Francia

PYME	Pequeñas y medianas empresas
PIPE	Plan Integral de Promoción del Empleo
PRONATEC	Programa Nacional de Enseñanza Técnica y Empleo del Brasil
RUE	Red de Unidades de Empleo de Costa Rica
SE	Sucursales de Empleo de Costa Rica
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje de Colombia
SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo de Chile
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal de España
SNE	Sistema Nacional de Empleo
SPE	Servicios Públicos de Empleo
UAE	Unidad Administrativa Especial
UE	Unión Europea

El reto de los Servicios Públicos de Empleo

Los SPE están enfrentando el mayor desafío de estos tiempos producto de la emergencia sanitaria provocada por la pandemia del COVID-19 y su afectación en los mercados del trabajo. Esta coyuntura ha generado un proceso de atención de choque para atender a millones de personas que han perdido sus empleos, como también a quienes no lo han perdido y al grupo que venía en busca de oportunidades laborales antes de la pandemia.

Desde 2020 muchos países están replanteando los modelos de gestión de los SPE para adaptarse a los efectos de la pandemia sobre el empleo a lo largo de sus etapas críticas. Más allá de esta acción, también se está trabajando en modelos de gestión que respondan a nuevas dinámicas en el marco de la post crisis sanitaria y la profundización de programas de reactivación económica, unidos a la vigencia de la cuarta revolución industrial en diversos sectores y actividades económicas.

Los SPE en diversos países se han puesto en estado de emergencia para atender dos frentes esenciales. En un primer frente de alta prioridad de atención se han aprestado a apoyar a trabajadores/as dependientes que recibieron subsidios para proteger el empleo en las empresas y a trabajadores/as que perdieron su trabajo y aplicaron al seguro de paro o desempleo donde éste existe.

Un segundo frente de trabajo se atiende a trabajadoras y trabajadores que antes de la pandemia y por un aumento sostenible del desempleo desde 2017 especialmente en países latinoamericanos estaban buscando alguna oportunidad laboral. A este grupo se sumó el colectivo de trabajadores/as que perdieron abruptamente su empleo y que no estaban amparados por el seguro de paro, especialmente trabajadores con trayectoria laboral en micros, pequeñas y medianas empresas.

En América Latina pocos países cuentan con el seguro de paro para trabajadores dependientes formales, entre los cuales se destacan Colombia, Chile, Brasil, Argentina, Ecuador y Uruguay, este último con 40 años de vigencia de este beneficio social para trabajadores/as formales.

Los SPE están al frente de cuatro grandes retos a saber:

- Convocar y tomar registro de las personas que están flotando en el mercado laboral en busca de oportunidades de trabajo, especialmente bajo la categoría de población vulnerable (jóvenes, mujeres y mayores de 40 años) para integrarlos a sus servicios de atención y a los servicios sociales como el seguro de desempleo o a sistemas de renta básica.
- Profundizar sus relaciones con un mayor número de empleadores, primero para identificar sus necesidades cotidianas y a futuro en materia de talento humano, pero también para conocer sus necesidades en materia de reconversión de talento humano en lo próximos años.
- Identificar a los actores institucionales de la formación profesional para la cualificación y recualificación del talento humano que han venido preparándose para afrontar los retos en esta materia.

- Refinar sus modelos operativos con un uso eficiente de los recursos, incluyendo una mayor contratación de personal para la atención al público y adaptando sus plataformas de información para llegar a más usuarios.
- Prepararse para desempeñar su role a partir de la post crisis sanitaria con un reto enorme en América Latina representando en la búsqueda del retroceso de la informalidad laboral.
- Diseñar estrategias a futuro audaces con la participación de aliados de peso incluyendo en territorios, teniendo en cuenta que la región latinoamericana sufre de una alta migración y movilidad laboral y de déficit en la calidad del talento humano.
- La inteligencia artificial se está sumando en los procesos de intermediación para ser más efectiva la equivalencia entre las necesidades de la oferta y los perfiles de la demanda laboral.

A continuación, se presenta la sistematización de los principales avances y cambios que viene registrándose en los servicios públicos de empleo de Italia, España, Francia y Alemania para el caso europeo y de Costa Rica, Colombia, Brasil, Argentina, Chile y Uruguay en América Latina. Este ejercicio ha permitido presentar al final del documento un análisis comparativo entre los SPE de los países.

Servicios Públicos de Empleo del análisis	
Europa	<ul style="list-style-type: none"> • Pole Emploi – Francia • Agencia Federal de Empleo Alemana – Alemania • Servicios públicos de empleo – Italia • Sistema Nacional de Empleo (SNE) - España
América Latina	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio Nacional de Capacitación y Empleo – Chile • Emprega Brasil – Brasil • Sistema Nacional de Empleo – Costa Rica • Servicio de Empleo – Colombia • Agencias Territoriales y Oficinas de Empleo – Argentina • Servicio Público de Apoyo al Empleo – Uruguay

Análisis de los servicios públicos de empleo por países



Francia: Pole Emploi

<https://www.pole-emploi.fr/>

El servicio público de empleo de Francia, Pole Empleo (PE), es un establecimiento administrativo público creado en 2008 como resultado de la fusión de la Agencia Nacional de Empleo de Francia (ANPE) y la Asociación para el Empleo en la Industria y el Comercio (ASSÉDIC sigla en francés) para acompañar a buscadores de empleo, gestionar las prestaciones por desempleo y guiar a las empresas en sus contrataciones laborales.

El PE se sustenta sobre la construcción de políticas sociales y medio ambientales. Su cultura gerencial promueve la autonomía y la confianza en su público objetivo, en una preocupación constante por el desarrollo de habilidades y apoyo a la movilidad de las personas en los mercados laborales. Una de sus estrategias se enfoca en promover la integración de los solicitantes de sus servicios con diversos actores territoriales para la formación, la creación de empresas y soporte a pequeñas y medianas empresas (PYME).

Sus grandes líneas de actuación se dirigen a ofrecer servicios accesibles e inclusivos, luchar contra la discriminación y promover la diversidad, fomentar y desarrollar el diálogo con socios institucionales y aportar a la reducción de las emisiones de carbono.

Cuenta con 905 centros de empleo en 18 regiones de Francia, 54 mil agentes y una red de socios en todo el país. Su misión se enfoca en:

- Atender y acompañar a sus usuarios.
- Comunicar las políticas públicas de empleo.
- Abonar las prestaciones a las personas en situación de desempleo.
- Mantener un banco de datos de su gestión.
- Elaborar ejercicios de prospectiva del mercado laboral.

Recursos técnicos de PE: su gestión se apoya en más de 257 mil video conferencias dirigidos a buscadores de empleo con ayuda de asesores, más de 57 mil profesionales al servicio del público. En el último año registró casi medio millón de visitas a la plataforma del servicio de empleo, con cerca de 930 mil ofertas de empleo disponibles diariamente. PE cuenta con un equipo de más de 58 mil profesionales de los cuales 25 mil se denominan **consejeros** dedicados a acompañar a buscadores de empleo.

Otro equipo de 7.600 consejeros apoya la solicitud de prestación por desempleo. Una figura destacable está representada en el apoyo de 984 ecologistas del trabajo que participan en la sensibilización medio ambiental en la población atendida.

El enfoque juvenil: para los jóvenes menores de 26 años ofrece acompañamiento intensivo en la búsqueda de empleo con recursos del Fondo Social Europeo y el apoyo de otros socios. Esto permite prestarles un apoyo intensivo para valorar sus fortalezas, identificar habilidades para ampliar sus objetivos profesionales y poner en práctica técnicas para la búsqueda de trabajo. Fue así como en 2020 se dio esta asistencia técnica a más de 157 mil jóvenes.

Un equipo de 700 consultores asiste a jóvenes en condición de NINI llevando un plan de capacitación interno diseñado por PE y el acceso a herramientas digitales para la capacitación que también demanda el acompañamiento de otros socios especializados en jóvenes. con aliados.

Atención a población vulnerable: Para los solicitantes de empleo que enfrentan dificultades sociales se les suministra un soporte global combinando la participación de dos áreas especializadas: los consejos sociales departamentales y los consejeros de los centros de empleo. Esto incluye la atención a personas con discapacidades y todo los centros de empleo están equipados con el sistema de recepción para demandantes de empleo con discapacidad auditiva (ADEDA).

La atención a los demandantes de empleo: los pasos que sigue el servicio para atender a los demandantes de empleo comienzan por el registro de la persona que se sigue de una entrevista diagnóstico que es llevada por un consejero y que de acuerdo con el perfil del entrevistado se le proponen las modalidades por la que puede transitar para acceder a oportunidades de trabajo. Las modalidades son:

- Apoyo regular a autónomos y personas que están cerca de acceder a un empleo poniendo en conocimiento de oportunidades de trabajo, utilizando medios virtuales.
- Apoyo guiado para personas que necesitan ayuda regular en la búsqueda de empleo utilizando medios virtuales, cara a cara o teléfono.
- Apoyo reforzado para personas que están alejadas del mercado de trabajo y demandan acompañamiento especial para cerrar brechas en materia de empleabilidad. Esta modalidad se hace cara a cara en constante relación con el consejero.
- Apoyo global dirigido a personas que necesitan acompañamiento combinado en materia de empleo y servicios sociales. También se hace cara a cara con el consejero.

Rendición de cuentas: en 2020 4.1 millones de personas registradas en PE encontraron un trabajo, el 98% de los solicitantes manifestaron estar satisfechos con los servicios digitales de PE. Se procesaron 7.9 millones de solicitudes de prestaciones por desempleo, pagando 38.5 millones de euros a los solicitantes. Su sistema de atención al usuario le permitió atender 41,6 millones de llamadas dada la situación de pandemia.

Acompañamiento a las empresas: para las empresas se evaluaron 4.7 millones de aspirantes utilizando el Método de Contratación por Simulación. Más de 5.500 consejeros apoyaron a empresas y PYME en operaciones de reclutamiento, asesoría para registrar la oportunidad de trabajo y la búsqueda de candidatos según la necesidades específicas de empleador.

PE se apoya en una amplia red de socios que apoyan a los solicitantes de sus servicios. Entre ellos están operadores públicos, cámaras sectoriales y asociaciones especializadas. Más de 80 socios recogen las necesidades de contratación de las empresas para una mayor difusión.

Cultura del mejoramiento por la eficacia: PE trabaja en analizar las dificultades más significativas en la contratación. Para ello se tiene una estrategia denominada “Todo movilizados” y en 2020 se analizaron las principales dificultades de la contratación en comercio, reparación de automóviles, construcción, metalurgia y servicios personales. Con las agencias de PE se realizan eventos mensuales para tener acercamiento de buscadores y empleadores. En 2020 se realizaron más de 10 mil eventos en todo el país.

PE evalúa la eficacia de sus servicios mediante un sistema de indicadores y encuestas de satisfacción aplicadas a sus demandantes de empleo y empresas. La evaluación se agrupa en cuatro temas principales: regreso al trabajo, agilidad en la notificación de derechos de prestaciones por desempleo, satisfacción de los solicitantes de empleo y satisfacción de los empleadores que acuden a PE. Los resultados de la evaluación se utilizan para establecer planes de mejora en sus servicios, teniendo en cuenta las expectativas de sus usuarios. A junio de 2021 se tenían los siguientes indicadores:

- 1.9 millones de personas habían regresado al trabajo con el apoyo de PE
- 92,7% logra la notificación de derechos a las prestaciones por desempleo antes de los 21 días de su solicitud.
- 81,8% de los solicitantes de empleo se siente satisfecho
- 84,1% de los empleadores atendidos se sienten satisfechos con la atención de PE.
- El índice de igualdad de género 99/100
- Cerca de 100 mil personas se han beneficiado de asistencia técnica para la movilidad laboral.

Proyectos futuristas: PE tiene a 2022 dos objetivos esenciales como son, **acelerar la vuelta al empleo y mejorar la satisfacción de los solicitantes de empleo y de las empresas.**

Una acción innovadora de PE se relaciona con la exploración de nuevos horizontes en el mercado laboral con la operación de 8 laboratorios físicos y 14 itinerantes para acelerar y construir soluciones innovadoras con los solicitantes de empleo, las empresas, los socios en los territorios y sus empleados para mejorar la calidad de los servicios prestado.

Desde 2022 se tiene una hoja de ruta a tres años bajo un convenio entre Unédic, el Estado para acelerar las contrataciones de las empresas y promover el acceso al empleo sostenible para los demandantes de empleo¹.

Los ejes sobre los que trabajará la hoja de ruta son la contratación, la movilidad, la inteligencia artificial, la estrategia de prevención y lucha contra la pobreza, la inclusión vital, el diagnóstico con los clientes del servicio, el enfoque basado en las competencias, y los resultados a través de la confianza amparados en el nuevo contrato social de todos los actores que están en el servicio público de empleo, una decisión conjunta.

Se propone trabajar en soluciones útiles y adaptadas a las necesidades de las empresas especialmente con pequeñas empresas que no tienen departamento de recursos humanos; ayudar a las empresas solucionando anticipadas dificultades de contratación, mediante estudios de prospectiva y formaciones en las empresas para nivelar competencias.

Su trabajo por fuera de las fronteras se evidencia en 25 proyectos de cooperación técnica en 20 países de África, Europa y América. A través de portal europeo EURES se difunden alrededor de 254 mil oportunidades de trabajo en el espacio de la Unión Europea (UE).

1. Convenio Tripartito Unédic y el Estado hasta 2022 con sus orientaciones estratégicos.



Chile: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

<https://sence.gob.cl>

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) es un organismo técnico del estado chileno de carácter descentralizado con personalidad jurídica de derecho público. Su presencia está en todo el territorio chileno y 16 capitales de regiones en el país.

En su misión cuenta con una oferta integral de políticas, programas e instrumentos para beneficio de las personas que busca trabajo o quiere mejorar sus trayectorias laborales. El énfasis de su gestión se enfoca en la inserción y continuidad en el mercado laboral de las personas vulnerables.

Sus principales áreas de trabajo se concentran en la capacitación y apoyo a la contratación, a la búsqueda de empleo y el análisis de la coyuntura del trabajo por medio de observatorios laborales. A través del Fondo de Desarrollo Regional y en conformidad con las estrategias de desarrollo de gobiernos regionales se financian programas de capacitación e iniciativa de empleo para que las personas con bajos niveles de escolaridad y calificación laboral puedan mejorar sus niveles de empleabilidad.

Apoyo a la capacitación: fomenta y desarrolla aptitudes habilidades en las personas para alcanzar oportunidades de trabajo. También tiene por finalidad incrementar la productividad nacional incentivando la adaptación de trabajadores a los procesos tecnológicos y a modificaciones estructurales de la economía. Esto se basa sobre estas modalidades:

- Apoya a la empresa para capacitar a sus trabajadores.
- Las empresas pueden financiar un precontrato de capacitación para capacitar a sus trabajadores antes de contratarlos.
- La empresa puede realizar un pos contrato de capacitación para trabajadores de vinculados para favorecer su reinserción.
- Capacitación de libre elegibilidad por parte de los usuarios en diversos campos bajo modalidades presenciales o virtuales.

Apoyo a la inserción laboral: el **Programa de Inserción Laboral** tiene el objetivo de formar las competencias laborales en personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad con el propósito de aumentar la probabilidad de encontrar un empleo de calidad; en caso de tratarse de trabajadores y trabajadoras independientes se busca aumentar sus ingresos. Al terminarse la capacitación se promueve la inserción laboral en puestos de trabajo formales a través de la colocación laboral y la formalización de emprendimientos.

El **Programa Reinvéntate** tiene el objetivo de reducir los tiempos de desempleo en personas mayores de 18 años cesantes a través de la actualización o adquisición de competencias laborales. También trabaja en potenciar las posibilidades de reconversión laboral en sectores productivos que tengan una alta inversión proyectada a través del uso de nuevas tecnologías. Utiliza modalidades presenciales o de e-learning e incorpora un compromiso de apoyo socio laboral para que refuerce las oportunidades de participación en el mercado laboral a través de un empleo formal.

Apoyo mediante subsidios al desempleo: se trabaja bajo tres modalidades, el bono trabajo a la mujer, subsidio al empleo joven y subsidio al empleo. El **Bono Trabajo a la Mujer** es un beneficio

monetario que se entrega para mejorar los ingresos de las mujeres trabajadoras que tengan entre 25 y 59 años que trabajen como dependiente o independiente y que pertenezcan al 40% de las familias más vulnerables de la población.

El **subsidio al empleo joven** es un beneficio monetario para mejorar el ingreso de jóvenes de 18 a 24 años que trabajen de manera dependiente e independiente y que pertenezcan al 40% de la población vulnerable. En cuanto al **subsidio al empleo** se manejan cuatro modalidades. El **IFE laboral** que es un incentivo para que los trabajadores y trabajadoras se empleen formalmente, otorgándoles directamente un beneficio mensual por la relación laboral que se inicia (un nuevo contrato de trabajo). Este incentivo para ingresar al trabajo formal también beneficia a mujeres mayores de 18 años, jóvenes entre 18 y 24 años y mayores de 55 años, equivalente al 60% del salario bruto mensual.

El **subsidio de regreso y contratación de trabajadores** en contexto de la pandemia incentiva el regreso de trabajadores con contrato suspendido y la contratación de nuevas personas en las empresas financiando parte de su remodelación.

El **Subsidio Línea Protege** para trabajadores dependientes e independientes que tengan cuidado de niños y niñas menores de dos años y que no tengan carácter garantizado el derecho a sala cuna por parte de su empleador otorga un subsidio mensual directo a los beneficiarios para que sea destinado al cuidado de sus niños. Y finalmente el **subsidio al nuevo empleo** se entrega directamente a trabajadores que tengan un nuevo contrato de trabajo firmado entre mayo y octubre de 2021.

Sobre los servicios de empleo: las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral OMIL, están ubicadas en municipios del territorio para facilitar la búsqueda de trabajo en las personas que se encuentran desempleadas a través de un proceso de derivación que conecta la comunidad con una amplia variedad de empleos. Las OMIL apoyan en el ámbito comunal la búsqueda activa de empleo, la orientación vocacional, y la derivación a programas de capacitación estatales para personas cesantes o trabajadores activos que buscan cambiar empleo.

Estas oficinas dependen administrativamente de las municipalidades y otras oficinas que están en convenio con el SENCE cuentan con asistencia técnica para apoyar su gestión. Se estima que existen alrededor de 245 oficinas a lo largo del país.

Los recursos técnicos del servicio de empleo: la **Bolsa Nacional de Empleo** (BNE) es una herramienta que permite a los trabajadores buscar en línea oportunidades laborales públicas y privadas. Permite gestionar automáticamente el currículum de la persona con su trayectoria laboral y capacitaciones. Debido a la contingencia del COVID-19 la inscripción a la BNE se puede realizar en el sitio web y en las OMIL.

Los empleadores pueden publicar ofertas de trabajo y buscar postulantes que se ajusten a las necesidades de la empresa. La plataforma también reúne la oferta de prácticas profesionales dirigida por empresas y establecimientos educación medio técnica profesional incluyendo a los egresados.

A través de la BNE se puede acceder a otros servicios:

- **Chile Valora**, con la función principal de conocer formalmente las competencias laborales de las personas mediante la certificación, independientemente de la forma en que las personas hayan adquirido los conocimientos y de si tienen o no un título o grado académico.
- **Doctor CV** es una plataforma que mediante inteligencia artificial, analiza el currículum y entrega recomendaciones para optimizarlo. El BNE y Doctor CV forman una alianza para diagnósticos de currículum vitae.

- **Subsidio al desempleo** para que trabajadores apliquen en línea a beneficios por su nueva relación laboral, a subsidios a por contratos de trabajo suspendidos y/o la contratación de nuevas personas y apoyos a trabajadores que tengan a cargo menores de edad.
- **Comportamiento de los nuevos trabajos** para conocer los datos generados por la red de observatorios en materia de demanda laboral y los trabajos más demandados en sectores de manufactura, transporte y almacenamiento, construcción y turismo.
- **Destino empleo** para identificar tendencias del empleo, promedios salariales, habilidades y conocimientos requeridos, demanda de empleo según ocupaciones.
- **Fondo de cesantías solidario** que otorga a los trabajadores las prestaciones por cesantía y que a través de sus plataformas facilita la gestión de trámites.

Los servicios de orientación en línea: el SENCE ha puesto a disposición de sus usuarios los servicios de orientación en línea bajo las siguientes modalidades:

1. **La video llamada** se agenda una video llamada para resolver dudas con un orientador laboral con una capacidad de respuesta de 75 cupos por día.
2. **La auto consulta** ofrece materiales y recursos de auto consulta preparados por psicólogos y expertos laborales que orientan a las personas en la búsqueda de un trabajo y se capacitan.
3. **Talleres virtuales** las personas asisten a talleres en la plataforma de orientación laboral en línea para que aprendan hacer un currículum, construyan una estrategia de búsqueda activa empleo y cómo llevar adelante una entrevista.
4. **Cursos en línea** estos cursos enseñarán lo esencial para la búsqueda efectiva del trabajo.



Alemania: Agencia Federal de Empleo Alemana

<https://www.arbeitsagentur.de>

La Agencia Federal de Empleo Alemana (BA sigla en alemán) es el organismo nacional alemán para el mundo laboral. Se identifica como uno de los más innovadores servicios de empleo en Europa por su variedad de servicios a disposición de la comunidad local y nacional de Alemania, como también de la comunidad migrante.

La BA cuenta con diez direcciones regionales a lo largo del país que son responsables de ejecutar las políticas regionales de mercado laboral y son gestoras de las 156 agencias de empleo y sus sucursales dedicadas la atención en los territorios.

Los planes de emergencia de la BA: a partir del impacto de la COVID-19 la agencia y sus servicios de empleo han canalizado una serie de ayudas a la población vulnerable. Existen subsidios para ayudar a las empresas a retener sus empleados, mediante el cubrimiento de una parte de los costos de remuneración y el reembolso a la seguridad social.

Si los empleadores tienen que reducir las horas de trabajo de sus trabajadores se otorga un subsidio a éste por el tiempo no trabajado e incluye un auxilio por hijo. Otro subsidio se está otorgando a trabajadores independientes, emprendedores y artistas que generalmente no tienen seguridad básica en el seguro de desempleo. Toda la información y gestión para aplicar a estas ayudas se ha canalizado por medio de los centros de empleo y la gestión administrativa en línea.

La Agencia a través de sus oficinas está atendiendo mayormente a través de canales virtuales a las personas que están buscando trabajo y aplican a la prestación por desempleo para quienes tienen derecho a solicitarlo e incluso para quienes estando desempleados no tienen el derecho adquirido o no alcanzan a cubrir sus gastos familiares.

El servicio de búsqueda de trabajo ofrece información en línea sobre oportunidades laborales por sectores/actividades económicas y por ciudades a las que se puede aplicar. También hay una oferta de trabajos en organizaciones estatales del orden nacional, regional y local².

Los sectores/actividades sobre los que trabaja la agencia para la gestión de oportunidades de trabajo son agricultura, silvicultura y horticultura, producción, ingeniería de manufactura, construcción y expansión, alimentos y hostelería, salud, comercio, servicio social y cultura, gestión y organización empresarial, servicios relacionados con las empresas, TI y ciencia, seguridad militares, transporte y logística, limpieza.

Un aspecto muy llamativo es la oferta que ofrece la agencia sobre *trabajos por hora*, trabajos de oficina en casa, trabajos a tiempo parcial, mini trabajo, turnos nocturnos o de fines de semana. El caso de trabajos de oficina en casa está muy vinculado con el desempeño de funciones administrativas, marketing o gerencia de proyectos para organizaciones o con tecnologías de la información y de desarrollo tecnológico.

Los **mini trabajos** responden a acciones que se llevan de manera muy puntual como despacho de mercancías sobre pedidos y etiquetado de mercancía, apoyo a respuestas de emergencia, arreglo de mercancías en almacenes, limpieza corta de oficinas, locales comerciales o de servicios.

El servicio de orientación profesional³: La Agencia cuenta con un servicio de orientación profesional en función de las fortalezas de la persona para descubrir cuáles son los campos de estudio que puede abordar de acuerdo con sus capacidades. La herramienta de exploración de este servicio utiliza procedimientos de prueba psicológica para determinar qué puede hacer y que le interesa y donde se encuentran las oportunidades profesionales le conviene.

Con esta herramienta y con el apoyo de un asesoramiento profesional personalizado el usuario tiene una descripción general de sus características y su perfil de competencias. Para los estudiantes de la secundaria existen herramientas para orientación sobre lo que quieren estudiar. La orientación sigue una ruta que empieza por identificar las fortalezas de la persona, continúa con la dirección hacia posibles áreas de estudios e información sobre programas de estudio, oportunidades de estudio después de la graduación. A través del servicio la persona puede elegir el curso y asegura la institución universitaria para matricularse e iniciar sus estudios.

Quienes acuden a la orientación profesional también tienen la posibilidad de obtener información y consejos de profesiones que pueden ser otorgados por sistema en línea donde se accede a información sobre todas las profesiones. Se cuenta con un portal de películas en línea sobre información de trabajos y asesoramiento profesional que es útil para elegir una carrera⁴.

Estos servicios también ofrecen apoyo para la titulación de quienes han abandonado los estudios. La persona puede ponerse al día con su título y prepararse para un aprendizaje. Los trabajadores también pueden obtener más certificaciones educativos y una amplia gama de ofertas y materiales para su orientación.

2. Ver en <https://www.arbeitsagentur.de/en/job-board>

3. Ver en <https://www.arbeitsagentur.de/bildung/berufsberatung>

4. Ver en <https://berufenet.arbeitsagentur.de>

Para las personas en situación de discapacidad la Agencia apoya a las personas sobre sus capacidades para desempeñarse en un trabajo y luego acude a la elaboración de un plan a futuro que incluirá los pasos a seguir. Posteriormente la persona recibirá ayuda financiera, educación profesional continua, hasta un asesoramiento personal que lo llevará a la búsqueda de un trabajo.

La orientación y asistencia para extranjeros en Alemania: para este público se ofrece diversos servicios entre los que se encuentra información sobre cómo aprender alemán y de integración. Hay cursos a tiempo parcial para personas si tienen un trabajo o tienen el cuidado de niños. Los cursos tienen una duración aproximada de 700 horas. Existen curso de orientación donde se aprenderá sobre sus derechos y obligaciones y la convivencia en Alemania.

A su disposición se pone información sobre ofertas en el portal de empleo y de pasantías vocacionales, sobre validación de conocimientos de títulos extranjeros y cómo se apoya el trabajo de profesionales extranjeros en Alemania. La agencia también ofrece asesoría para la admisión de extranjeros en el mercado laboral y la solicitud de permisos para trabajar de acuerdo con la legislación de residencia de extranjeros o de refugiados.

La reconversión de las personas: New Plan es un nuevo programa de la Agencia para que las personas que quieran adquirir nuevas competencias en su profesión se reorienten hacia nuevas oportunidades profesionales y encuentren la capacitación adecuada. Inicialmente se hace un recorrido por un conjunto de pruebas para que la persona descubra oportunidad de desarrollo, poniendo a prueba sus habilidades sociales su motivación y sus posturas laborales. Estas pruebas se relacionan con toma de decisiones, manera de trabajar, motivos laborales, personalidad laboral, auto organización, trabajo con otros. Otra herramienta del programa facilita el encuentro con ideas inspiradoras para el cambio de carrera, lo que permite a las personas descubrir información sobre nuevos destinos de trabajo o profesiones.

También se ofrece el servicio e información sobre cómo calificarse en tareas profesionales más exigentes con una formación continua orientada al avance y acceso a puestos directivos y cualificaciones superiores para ampliar conocimientos y habilidades en su puesto de trabajo. A esto se suma la difusión de noticias del mundo del desarrollo profesional.

La estrategia a futuro 2025 de BA: se estima que entre los próximos 10 y 20 años el número de empleados disminuirá significativamente porque muchos se jubilarán y al mismo tiempo no se tendrán suficientes empleados de generaciones más jóvenes. Por este motivo de índole demográfico la BA apoya intensamente a empleadores para que capaciten y contraten especialistas nacionales y cuando sea necesario se haga con personas extranjeras.

Otra estrategia se apoya en una red de consejería para jóvenes para que la transición de la escuela al trabajo sea lo más fluida posible. Esto se intensifica trabajando en red con escuelas y empresas. Además, quienes quieren avanzar en la formación profesional deben recibir asesoramiento especializado lo antes posible a través de agencias de empleo especializadas en asesoría a jóvenes.

Ante los cambios demográfico, los desarrollos tecnológicos y de los negocios, los cambios en la demanda de ocupaciones (ocupaciones nuevas y obsoletas) y la alta rotación en el trabajo, la BA está destinando más recursos al asesoramiento profesional individual, que no solo se dirige a asesorar a la persona sobre cómo salir del desempleo. También se hace una asesoría sobre formación y preparación de la persona a lo largo de la vida.

La BA se ha propuesto fortalecer al máximo la digitalización de la oferta de sus servicios para que las personas la puedan utilizar cómodamente desde casa o desde su trabajo y de paso ahorra

tiempo de visitas a las oficinas de la BA; sin embargo, se seguirá prestando servicios de manera presencial o vía telefónica. Finalmente, la BA considera que su activo más importante son sus empleados y por esto se seguirá invirtiendo grandes recursos en su permanente calificación.



Italia: Los servicios públicos de empleo

<https://www.anpal.gov.it/>

En Italia las políticas activas de empleo se asignan a la competencia legislativa concurrente del Estado y las Regiones Provincias Autónomas. Con la más reciente reforma del mercado laboral italiano se apuesta a reducir la fragmentación del sistema de políticas activas del trabajo. Para tal fin la ley estableció la Red Nacional de Servicios para las Políticas de Empleo, y la nueva Agencia Nacional para las Políticas Activas de Trabajo (ANPAL).

En Italia las políticas activas de empleo se asignan a la competencia legislativa concurrente del Estado y las Regiones Provincias Autónomas, mientras que las pasivas son competencia exclusiva del Estado. Cada Región o Provincia Autónoma tiene su propia Agencia de Empleo Regional y gestiona los organismos públicos territoriales (*centri per l'impiego* - CPI) bajo su competencia. La red de CPI está compuesta por 840 oficinas que emplean aproximadamente a 7.850 personas.

Con la más reciente reforma del mercado laboral italiano, la denominada Jobs Act de 2015, se apuesta a reducir la fragmentación del sistema de políticas activas del trabajo. A tal fin la ley estableció la Red Nacional de Servicios para las Políticas de Empleo, y la nueva Agencia Nacional para las Políticas Activas de Trabajo (ANPAL), que asume la coordinación de la misma Red.

El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social define los niveles esenciales de prestaciones (LEP sigla en italiano) que debe garantizar el sistema de servicios de empleo (recepción y primera información, orientación básica, orientación especializada, apoyo al empleo por cuenta propia, etc.), y los requisitos cualitativos y cuantitativos que deben caracterizarlos, especificando los servicios a prestar en todo el territorio nacional. La ANPAL, en acuerdo con las Regiones, define los estándares de servicio y costos para cada una de los LEP.

Las políticas se dirigen principalmente a tres tipologías de usuarios: las/los trabajadoras/es en paro, los asalariados que sufren una reducción de horario (tras la activación de un procedimiento de suspensión o reducción de la actividad laboral por integración salarial, contrato de solidaridad o intervención de los fondos de solidaridad) y las/los trabajadoras/es en riesgo de desempleo.

Estructura de la Red

Además de las estructuras regionales para las políticas activas de empleo y los Centros de Empleo, la Red incluye las instituciones que proporcionan y organizan las prestaciones de seguridad social, de apoyo a la renta y de seguro de trabajo (Instituto Nacional de la Seguridad Social y el Instituto Nacional del Seguro de Accidentes de Trabajo), el sistema de la formación y de la educación pública (Universidad, Escuelas, Instituciones de Formación) y el Instituto Nacional para el Análisis de las Políticas Públicas. También forman parte de la Red las agencias de trabajo y los intermediarios autorizados.

Las estructuras territoriales se organizan según modalidades de cooperación público-privada, siguiendo un enfoque de cuasi mercado de servicios para respaldar los recursos en los servicios públicos de empleo y para reforzar los servicios en el lado de la demanda. Estas entidades públicas o privadas acreditadas realizan actividades de orientación, ayuda, formación inicial y acompañamiento del trabajo para desempleadas/os y las personas con riesgo de desempleo.

Las/los beneficiarias/os de estas actividades deben estar inscritos en el Registro Nacional de Servicios Acreditados. El registro es administrado por ANPAL, que es también responsable del sistema informativo para la gestión del mercado laboral que prevé el control de las prestaciones ofrecidas y el repertorio nacional de los incentivos al empleo.

Las medidas de apoyo a la renta de los desempleados

Todas las medidas de apoyo a la renta de las/los desempleadas/os están sujetas a condicionalidad. La solicitud de acceso a dichos pagos corresponde a una declaración de aceptación de ofertas de empleo adecuadas o de participación en las diferentes medidas de política activa por parte de la red territorial de servicios. Estos instrumentos se dirigen a las/los trabajadora/es asalariados que han cesado su contrato indefinido (ASPI), y también a las/los trabajadora/es a corto plazo y otras formas híbridas entre trabajadoras/es asalariados y por cuenta propia (NASPI y DIS-COLL).

Desde 2019 existe la Renta de la Ciudadanía, una medida destinada a luchar contra la pobreza, la desigualdad y la exclusión social, pero que se propone también como una medida de política activa del trabajo. Se trata de un apoyo económico que integra la renta familiar y que prevé como condicionalidad la disposición a integrarse en un itinerario de reinserción laboral y social. Se reconoce a los hogares que cumplen los requisitos de nacionalidad y de situación económica.

El principal instrumento nacional de activación del sistema de cuasi-mercado de proveedores territoriales de servicios para las políticas de empleo descrita arriba, es el cheque de recolocación (*Assegno di Ricollocazione*). Se trata de un instrumento que ayuda a las personas a recolocarse en el mercado de trabajo y consta en una cantidad de dinero que se utilizará en las entidades que prestan servicios de asistencia personalizada para la búsqueda de empleo. Se dirige a las/los beneficiarios del seguro de desempleo (NASPI) que ya han completado un período de búsqueda de empleo de cuatro meses.

Dado que los solicitantes de empleo pueden elegir por sí mismos a un proveedor de servicios para este servicio, el objetivo es fomentar la competencia entre los proveedores de servicios públicos y privados, mejorando así la calidad y la oportunidad de los servicios prestados. Los destinatarios del bono están obligados a realizar las actividades previstas en el plan de acción individual acordado con el proveedor de servicios y a aceptar una oferta de trabajo adecuada. Si la entidad seleccionada logra reubicar al beneficiario del cheque, recibirá un monto calculado en función del tipo de contrato.

La Agencia Nacional de Políticas de Trabajo

La Agencia Nacional para las Políticas Activas del Trabajo (ANPAL) desempeña un rol coordinador de la red de servicios de empleo. Por ende, se ocupa de articular las medidas de política activa y la gestión de NASPI, definiendo estándares de servicio y herramientas comunes, gestionando programas a nivel nacional. Es también responsable del sistema de información del mercado de trabajo. La agencia, que tiene personalidad jurídica de derecho público, está supervisada por el Ministerio de Trabajo y Política Social.

Los usuarios formulan la declaración de desempleo y acceden a todos los servicios coordinados o gestionados por ANPAL por vía electrónica a través del portal MyAnpal <https://myanpal.anpal.gov.it/myanpal/>. Además del Servicio de Declaración de Desempleo y del acceso a los instrumentos de políticas activas, el mismo portal recoge el registro de las empresas y los currículums de desempleadas/os ofreciendo un servicio de encuentro demanda y oferta de trabajo a nivel nacional.

Entre las tareas asignadas a la Agencia figura la de definir metodologías de elaboración de perfiles de los usuarios de los Centros de Empleo, con el fin de determinar el perfil de empleabilidad, en consonancia con las mejores normas internacionales. A tal efecto, se ha implementado un servicio mixto de elaboración de perfiles cualitativos, basado en la integración de los indicadores estadísticos con una evaluación discrecional de los operadores de los Centros de Empleo.

En el ámbito de las intervenciones para hacer frente al cambio tecnológico, ANPAL gestiona algunos proyectos especiales como Crecimiento Digital. Se trata de un itinerario gratuito de formación en línea que refuerza las competencias digitales y ofrece acceso a períodos de prácticas cuyo objetivo es favorecer la inserción de jóvenes en el mundo laboral y consolidar la vía de innovación digital de las empresas.

Una de las nuevas líneas de acción de ANPAL es EQW&L, un proyecto que constituye una buena práctica reconocida por el sistema europeo EURES de servicios de empleo. El objetivo del proyecto es desarrollar y poner a prueba estrategias, modelos y herramientas que faciliten el acceso al mercado laboral de las personas en paro que se ven obstaculizadas en la búsqueda de empleo y en su mantenimiento por necesidades del cuidado familiar. El proyecto tiene también por objetivo apoyar a las pequeñas y medianas empresas, en particular a las empresas sociales, para que adopten entornos de trabajo sensibles a las exigencias del equilibrio entre trabajo y vida privada.

La lucha contra los efectos de la pandemia

La lucha contra los efectos directos e indirectos de la pandemia en el mercado de trabajo ha previsto el cese de todos los despidos y la extensión de la *Cassa Integrazione*, el instrumento de regulación de empleo temporal, que cubre hasta el 80 % del salario del trabajador en caso de reducción temporánea parcial o total del tiempo de trabajo. Esta política ha contribuido en gran medida a mantener los niveles de empleo. Sin embargo, los efectos de la contracción global de la ocupación, aunque atenuada, se han trasladado totalmente a los trabajadores que ya estaban en paro o que buscaban trabajo y al trabajo a corto plazo, con efectos especialmente negativos para los jóvenes y las mujeres.

En este contexto, y dentro del Programa Next Generation EU, con el Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia se está activando el programa Garantía de Empleabilidad de los Trabajadores (GOL) y se prevé un Plan para las nuevas competencias, el fortalecimiento de los Centros de Empleo y del sistema de formación dual (alternancia de intervenciones formativas en el aula y en contextos laborales).

Para el GOL se han asignado 4.400 millones de euros para intervenciones de reinserción laboral (orientación y intermediación para el acompañamiento del trabajo), de actualización de competencias, de reconversión profesional, intervenciones combinadas de inclusión laboral y social y de reubicación colectiva. El objetivo es implicar a 3 millones de beneficiarios del GOL de aquí a 2025. De estos, al menos el 75% deberán ser mujeres, desempleadas/os de larga duración, personas con discapacidad, jóvenes menores de 30 años, trabajadoras/es de más de 55 años, y al menos 800.000 de ellas/os deberán participar en actividades de formación.

Por último, en el marco de la lucha contra los efectos económicos de la pandemia, se financió el fortalecimiento del sistema dual de formación de aprendices y se creó el Fondo de Nuevas Competencias, un fondo público cofinanciado por el Fondo Social Europeo, que permite a las empresas adaptar las competencias de trabajadoras/res, asignando parte del tiempo a formación. Las horas de salario del personal en formación son a cargo del fondo, administrado por ANPAL.



España: Sistema Nacional de Empleo

<https://www.sistemanacionalempleo.es/>

El Sistema Nacional de Empleo de España (SNE) es el conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias para promover y desarrollar la política de empleo, tanto activa como pasiva, cuya ejecución se configura descentralizada y ajustada a las diferentes realidades territoriales.

El SNE se compone de el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y de los Servicios Públicos de Empleo de las diferentes comunidades autónomas. Se constituye y define como tal en la Ley 56/2003, que lleva a cabo un proceso de descentralización de las políticas de empleo iniciado en 1997.

El Servicio Público de Empleo Estatal (antes INEM, ahora SEPE) gestiona las prestaciones por desempleo, desarrolla y da seguimiento a los programas y medidas de las políticas de empleo y coordina la red territorial. El SEPE es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Por otro lado, los Servicios de Empleo Autonómicos son competentes para gestionar la atención a personas desempleadas o ocupadas y a las empresas. Los diversos programas de empleo y de formación que promueve y coordina el SEPE, se gestionan mayoritariamente a través de las comunidades autónomas con la implicación de diversas instituciones y entidades, y un total de más de 700 oficinas territoriales de empleo.

En el seno del SNE, se pretende reforzar la coordinación entre todos los agentes que intervienen en el mercado de trabajo. Por lo tanto, la red se complementa con un amplio conjunto de instituciones y entidades que colaboran con los Servicios Públicos de Empleo en la prestación de los servicios de políticas de activación para el empleo, tales como agencias de colocación, centros y entidades de formación, corporaciones locales, organizaciones empresariales y sindicales, organizaciones sin ánimo de lucro y otras entidades colaboradoras.

Las características de las políticas laborales

Las actividades del SNE incluyen orientación, formación, intermediación y asesoramiento para el empleo y se dirigen tanto a los trabajadores en activo y desempleados como a los emprendedores con idea de negocio, a los jóvenes y a las empresas. Los colectivos de atención prioritaria son principalmente los jóvenes, los parados de larga duración y las personas mayores de 45 años.

Los solicitantes y beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo, ya sea el paro, un subsidio o una ayuda después del subsidio (como la Renta Activa de Inserción, el Plan Prepara o el Programa de Activación para el Empleo PAE), deben inscribirse como demandantes de empleo en

el servicio público de empleo. Este acuerdo entre la persona en situación legal de desempleo y el SEPE implica obligaciones por parte del desempleado que incluyen: realizar una búsqueda activa de empleo durante todo el tiempo en que se esté cobrando el paro o el subsidio (con acciones como presentar el currículum vitae en empresas, haber tenido una entrevista de trabajo, haberse apuntado a una agencia de colocación, estar inscrito en portales de búsqueda de empleo, etc.), y también asistir a cursos de formación, sesiones de orientación y entrevistas de trabajo que gestione el SEPE o una Agencia de Colocación.

La política de empleo tiende a adoptar un enfoque preventivo frente al desempleo, especialmente de larga duración, facilitando una atención individualizada a personas desempleadas, mediante acciones integradas de políticas activas de empleo que mejoren su empleabilidad. En este marco, se brindan acciones formativas que faciliten trabajadoras/es el mantenimiento y la mejora de su calificación profesional.

Las reformas en curso

El Consejo de Ministros del 3 de Diciembre 2021 aprobó una serie de profundas reformas en las políticas activas de empleo, basadas en el compromiso asumido con la Unión Europea en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (la estrategia española para canalizar los fondos europeos destinados a reparar los daños provocados por el COVID-19). Dentro de un proceso que vuelve a centralizar las competencias, las políticas activas de empleo se van a desarrollar por parte de la nueva Agencia Estatal de Empleo en la que se va a convertir el SEPE, los servicios de las comunidades autónomas y los servicios públicos de empleo.

La reforma tendrá como objetivos de responder a las necesidades del mercado laboral, combatir sus debilidades estructurales, como el persistente desempleo juvenil, y aumentar la eficacia de las políticas activas de empleo para orientarlas a acompañar las grandes transformaciones que se observan en el sistema económico.

Se implantará la figura de un tutor que orientará de forma individualizada y a lo largo de todo el proceso, a los demandantes de empleo. Al mismo tiempo se ampliará la lista de colectivos de atención prioritaria: se añaden a personas con capacidad intelectual limitada, personas que sufren trastornos del espectro autista, migrantes, beneficiarios de protección internacional, mujeres víctimas de violencia de género, personas que pertenecen a minorías étnicas o personas trabajadoras que provienen de sectores en reestructuración.

Se crea la Oficina del Análisis del Empleo integrando el sistema el análisis de datos a través de la inteligencia artificial y el tratamiento de Big Data; también se encargará de desarrollar actividades de formación dirigidas a empleados públicos. La estrategia de reforma ha identificado cinco ejes:

- Enfoque centrado en las personas y en las empresas, con un acompañamiento personalizado a las personas demandantes de empleo impulsando la Cartera Común de Servicios, así como un servicio personalizado a empleadores impulsando un nuevo modelo de relación con las empresas.
- Coherencia con la transformación productiva, lo que implica que las políticas activas acompañarán las estrategias dirigidas al cambio de modelo productivo en su modernización, digitalización y sostenibilidad.
- Orientación hacia resultados, consolidando un modelo integrado de evaluación de las políticas activas de empleo, que permita evaluar los diferentes programas y su nivel de eficacia y valorar la atención de las personas y las empresas.

- Mejora de las capacidades de los sistemas públicos de empleo, lo que incluye la transformación digital y modernización de los servicios públicos de empleo, y el fortalecimiento de la prestación personalizada de la formación profesional para el empleo en base a las demandas del sistema productivo.
- Gobernanza y cohesión del sistema nacional de empleo mejorando la coordinación operativa de los distintos niveles administrativos.



Brasil: Emprega Brasil

<https://empregabrasil.mte.gov.br/>

Emprega Brasil es la nueva plataforma del Ministerio de Trabajo que tiene por objetivo modernizar instrumentos para acercar más las políticas públicas y los servicios a las trabajadoras y trabajadores y a empleadores, aportando mayor flexibilidad, independencia y transparencia para la obtención de diversos beneficios.

EB es un instrumento de apoyo a los trabajadoras/es en la búsqueda o preservación del trabajo decente, de calidad, y de garantías laborales y seguridad social. Esta herramienta también está disponible para que las empresas encuentren más rápidamente al trabajadoras/es y asistirles para cumplir con la normatividad laboral.

El servicio prestado para trabajadoras/res le permite verificar la reclamación de su seguro de desempleo y la información de beneficios. Pueden consultar vacantes laborales según su perfil profesional, consultar cursos de calificación, información sobre el beneficio del abono salarial y consultar la clasificación brasileña de ocupaciones.

A las empresas les permite acceder a los trámites de seguro de desempleo, proporcionar puestos de trabajo vacantes, revisar los currículos de trabajadoras/es, presentar demandas de calificación profesional de su personal y consultar la clasificación de ocupaciones.

Los propósitos de Emprega Brasil son:

1. Recopilar en una única base de datos la información de trabajadoras/es y vacantes disponibles en las agencias de empleo del servicio de empleo a nivel nacional.
2. Permitir la autor referencia de trabajadoras/es a las vacantes disponibles en el portal.
3. Estandarizar el servicio de atención a trabajadoras/es y empleadores.
4. Permitir que los desempleados que soliciten el beneficio del seguro de cesantías sean referidos a las vacantes disponibles en el portal y a los cursos de calificación profesional del Programa Nacional de Enseñanza Técnica y Empleo del Brasil (PRONATEC)⁵ con el fin de agilizar su permanencia en el mercado laboral.

Los servicios facilitados a los trabajadores/as son:

Seguro de desempleo WEB: el Seguro de Cesantía es un beneficio integral de la seguridad social, garantizado en los derechos sociales de la Constitución Federal, y tiene por objeto brindar asistencia económica temporal a trabajadoras/es despedidos involuntariamente. El Portal facilita el acceso de trabajadoras/es a este beneficio.

5. Ver en <https://www.educamaisbrasil.com.br/programas-do-governo/pronatec>

Actualmente, para presentar el seguro de desempleo, el/la trabajador/a debe programar una cita en un punto de servicio, completar un formulario y entregar la documentación. A partir de asistir al punto de atención comienza a contar el período de 30 días para recibir el beneficio. Con el cambio tecnológico en la plataforma, el/la trabajador/a podrá solicitarlo de inmediato a través de internet. El plazo de 30 días para recibir el beneficio comenzará a correr a partir de este proceso digitalizado. El servicio será más rápido, ya que la parte que más tiempo consume del servicio presencial es completar el registro, el cual podrá hacerse vía internet.

Abono salarial: el Portal Emplega Brasil brinda opciones de consulta para que el/la trabajador/a pueda verificar si tiene derecho al beneficio del Abono Salarial. La bonificación salarial es un beneficio equivalente al valor de, como máximo, un salario mínimo a pagar a los trabajadores que cumplan con los requisitos establecidos por la ley, de acuerdo con el calendario anual establecido por la Consejo Deliberativo del Fondo de Apoyo a los Trabajadores (CODEFAT).

La tarjeta de trabajo digital: la Tarjeta de Trabajo y Seguridad Social es un documento obligatorio para toda persona que labora en cualquier tipo de servicio, en la industria, comercio, agricultura, ganadería o incluso en trabajos de carácter doméstico.

Con el objetivo de modernizar el acceso a la información sobre la vida laboral del trabajador/a, el Ministerio de Economía lanza el **“Portafolio de trabajo digital”**, en sustitución del permiso de trabajo físico, disponible para los ciudadanos a través de una aplicación móvil en versiones iOS y Android y en la Web. Con esta tarjeta las/los trabajadoras/es pueden solicitar servicio como el seguro de desempleo y prestaciones de seguridad social.

La novedad trae como beneficios la rapidez en la solicitud del documento, el acceso a la información de Calificación Civil y Contrato de Trabajo a través de la integración de varias bases de datos del gobierno federal. El objetivo es hacer la vida más fácil a las/los trabajadoras/es que tendrán el documento a mano cuando necesiten concertar una cita.



Costa Rica: Sistema Nacional de Empleo

www.ane.cr

El SNE es el sistema público de empleo costarricense que articula y gestiona los servicios orientados a incidir en la dinámica del mercado laboral bajo la perspectiva de armonización de la oferta y la demanda laboral, con un enfoque centrado en la empleabilidad e inserción laboral.

Ante el aumento del desempleo y la necesidad de definir un modelo con una gestión integral y sistémica de los servicios de empleo, el Gobierno de Costa Rica recientemente creó el Sistema Nacional de Empleo (SNE) con el objetivo de definir el ordenamiento, lógica y gobernanza de los servicios de empleo, para que se articulen e integren entre sí en una lógica sistémica que responda a las dinámicas del mercado laboral —articulando oferta y demanda—, y atiendan las necesidades de las personas en búsqueda de empleo y de las personas empleadas para mejorar sus condiciones laborales, priorizando las que se encuentran en condición de vulnerabilidad”⁶.

6. Decreto Ejecutivo No. 41.775 de junio 10 de 2019

La estructura propuesta para el SNE: para la creación del SNE se recomendó contar con una Red de Unidades de Empleo (RUE), integrada por un conjunto de ventanillas únicas que facilitan la atención de personas. Su modelo de gestión está compuesto de cuatro capas: *registro y orientación; formación y capacitación; intermediación y colocación; y permanencia en el empleo.*

La RUE es coordinada por una instancia de carácter técnico y administrativo denominada Agencia Nacional de Empleo (ANE) encargada al Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). La Agencia tiene funciones de apoyo técnico-operativo y coordinación, con el fin de que la RUE cuente con mecanismos, protocolos y procedimientos de atención estandarizados.

La Red de Unidades de Empleo: la ANE tiene bajo su responsabilidad la coordinación de la RUE como mecanismo operativo del SNE, constituido como una ventanilla única en espacio físico o telemático de atención presencial o no presencial para la atención de personas y empresas. Las Unidades de Empleo (UE) pueden ser públicas, privadas o público-privadas y firman un convenio con el MTSS bajo dos tipos: Sucursales de Empleo y Oficinas de Empleo.

La ANE cuenta con el Centro de Operaciones Virtuales (COV) dirigido a personas y empresas para gestionar la oferta de servicios por vía telefónica, virtual u otros medios no presenciales. Propone líneas de investigación sobre el mercado laboral en niveles de vigilancia estratégica, prospectiva, estudios de demanda ocupacional. Se articula mediante convenios con los diversos institutos de formación y capacitación públicos y privados lo concerniente a prestación de servicios de capacitación y formación profesional. Monitorea y evalúa los resultados y ejecución de las capas del modelo de gestión del SNE y la gestión de la ANE. Realiza búsqueda activa de personas beneficiarias del SNE a través de actividades de promoción y del COV.

La herramienta virtual del SNE: la ANE se encarga del COV, entendido como una sucursal no presencial de la ANE, el cual funciona como un centro de llamadas telefónicas y de atención virtual u otros mecanismos que faciliten la atención no presencial.

Las Sucursales de Empleo (SE) son espacios operativos donde se brinda y gestiona toda la cartera de servicios disponibles de la ANE. La SAE presta sus servicios de acuerdo con los estándares mínimos recomendados por la ANE. Los servicios que se ofrecen en una SAE para personas y empresas son:

- Información y primera atención.
- Registro del usuario.
- Orientación de primer nivel y Orientación especializada (acompañamiento hacia el trabajo).
- Acompañamiento en procesos de Formación y Capacitación.
- Intermediación.

Las oficinas de empleo: las Oficinas de Empleo (OE) son espacios de servicio de nivel básico, ofrece y gestiona algunos servicios del catálogo de servicios de la Agencia Nacional de Empleo. Los servicios que se ofrecen en las OE para personas y empresas son:

- Información y primera atención.
- Registro del usuario.
- Orientación de primer nivel.
- Intermediación.

Los agentes de empleo: las UE cuentan con un equipo humano integrado por agentes de empleo encargado de facilitar los servicios de empleo a las diferentes personas y empresas que lo requieran.

El Agente de ventanilla única es el primer punto de contacto de la persona o empresa atendida con la UE y se encarga de dar información general y la gestionar las citas de las personas o empresas con agentes de empleo de la propia oficina, sucursal o COV, según se requiera.

El *Agente de Orientación* es un profesional en orientación vocacional, cuya labor es la atención a personas que se encuentran en búsqueda de opciones laborales que requieren, previo a un proceso de intermediación de empleo, mejorar su empleabilidad a través de servicios de capacitación y formación. Este agente cuenta con un alto grado de compromiso con el desarrollo integral, profesional y laboral de la persona atendida, acompañándola en la toma de decisiones de cara al desarrollo y evolución de su ciclo de vida laboral.

El *Agente Empresarial*: es un profesional con capacidades de negociación y gestión empresarial que se encarga de llevar las relaciones con las unidades productivas que se relacionan con la UE.

El *Agente de Articulación*: se encargada de dar seguimiento a gestiones relativas al SNE y establecer líneas de contacto con las diversas instituciones, organizaciones, sucursales y oficinas que componen dicho sistema.

El *Agente de Intermediación*: se encarga de llevar líneas de contacto con personas en búsqueda de empleo y empresas con necesidades de recurso humano, con el fin de propiciar la contratación de estas.



Colombia: Servicio de Empleo – Ministerio de Trabajo

<https://www.serviciodeempleo.gov.co/>

La Unidad Administrativa Especial (UAE) del Servicio Público de Empleo adscrita al Ministerio de Trabajo es la instancia encargada de ejecutar las políticas en materia de la prestación del servicio público de empleo, la gestión del empleo y la intermediación laboral.

Esta unidad lleva el registro de las organizaciones jurídicas de derecho público o privado ubicadas en el territorio nacional que prestan servicios de gestión y colocación de empleo (prestadores del servicio), siguiendo las reglamentaciones jurídicas, técnicas y operativas para su desempeño. Esta organizaciones se catalogan en cuatro categorías así:

- **Agencias públicas de gestión y colocación de empleo** entre las cuales sobresale la Agencia Pública de Empleo del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, entes territoriales como alcaldías y gobernaciones que prestan el servicio.
- **Agencias privadas constituidas por caja de compensación familiar** con la función de administrar prestaciones sociales de los trabajadores como el subsidio al desempleo, brindar servicios de protección y seguridad social, de desarrollo humano, familiar y social.
- **Agencias privadas de gestión y colocación** prestadoras de servicios de intermediación.
- **Bolsas de empleo instituciones de educación superior** en centros de educación técnica, tecnológica y universitarias.
- **Bolsas de empleo sin ánimo de lucro** en cabeza de organizaciones de la sociedad civil.

Los servicios de la red de prestadores del SPE: el conjunto de la prestadores autorizados por la UAE integran la *Red Nacional de Prestadores del Servicio de Empleo*. Los servicios de la red se

dividen en dos tipos: los servicios básicos de gestión y colocación de empleo y los servicios especializados.

Dentro de los servicios básicos de gestión y colocación de empleo está el *registro de oferentes o buscadores de empleo* y de potenciales empleadores y sus vacantes o plazas de trabajo. El registro de oferentes o buscadores se hace mediante una inscripción presencial o de manera virtual que es asistido por el prestador autorizado e incluye el contenido mínimo de la hoja de vida del oferente. El *registro de potenciales empleadores* se hace también asistido por un prestador que será habilitado para de manera virtual o presencial para registrar vacantes.

La *orientación ocupacional* a buscadores consiste en las acciones para conocer sus conocimientos, experiencias, habilidades y otras competencias, así como sus intereses ocupacionales, motivaciones y necesidades para analizar y construir su perfil laboral, brindar información del mercado laboral y programas de empleo o asesorar la búsqueda de trabajo y si es del caso direccionarlo a servicios más especializados.

La *orientación a potenciales empleadores* se presta para conocer las necesidades y expectativas del empleador, asesorarlo en la definición, registro y publicación de vacantes o plazas de trabajo y brindar información sobre el mercado laboral.

Inicialmente se hace una preselección donde se identifican los oferentes que cumplen con el perfil requerido de las vacantes de empleadores utilizando acciones generadas por el sistema información. Luego de ello se pone a disposición del potencial empleador las hojas de vida de oferentes y buscadores preseleccionados que cumplen con el perfil requerido de la vacante.

Los *servicios especializados* son aquellos dirigidos a mejorar las condiciones de empleabilidad, la mitigación de barreras para el acceso y permanencia a un empleo formal, o facilitar procesos de gestión del talento humano.

Los canales para la búsqueda de oportunidades de trabajo: para la búsqueda de oportunidades de trabajo el buscador de empleo tiene la opción de ingresar al sistema de información del servicio de empleo y allí realiza la inscripción de sus datos y perfil laboral. El sistema de información le ofrecerá la opción de acompañarse de un *prestador de servicios autorizado* por el servicio de empleo que se encargará de atenderlo de manera virtual, presencial o mixta y si es del caso llevarlo por la ruta de la empleabilidad.

Otra opción que tiene el buscador es acceder a la *Bolsa Única Nacional*⁷ apoyada en una herramienta digital georreferenciada que permite hacer consultas de vacantes disponibles según el nivel educativo exigido, rango salarial, tipo de contratación, y opciones de teletrabajo.

Sobre la base actual de vacantes el sistema genera una analítica de datos donde se puede apreciar características de vacantes por territorios, niveles educativos exigidos, número de ofertas laborales por rango salarial y experiencia solicitada en términos de tiempo⁸.

La ruta de la empleabilidad: en la prestación del servicio está la *ruta de la empleabilidad* de gestión y colocación de empleo que se brinda al buscador como al empleador. El buscador se registra en un sistema de información autorizado por el servicio de empleo, luego es atendido por el servicio de orientación ocupacional donde se analiza el currículum vitae y perfil ocupacional. Se hace una

7. <https://buscadordeempleo.gov.co/>

8. <https://www.serviciodeempleo.gov.co/busca-empleo/buscador-de-vacantes/analitica>

entrevista de empleabilidad para identificar barreras de acceso al mercado laboral y se aplica una prueba psicotécnica para identificar competencias.

Con esta información se hace *el plan de asesoría dirigido al buscador* para aspirar a procesos de intermediación y un plan de desarrollo individual para superar barreras identificadas en la entrevista, derivándolo a talleres de habilidades blandas. Posteriormente se prepara al buscador para aplicar a vacantes establecidas por empresas. La empresa toma la decisión si la persona es seleccionada y contratada. El empleador emitirá un informe al Servicio de Empleo indicando si la persona preseleccionada fue contratada o no.

Con el empleador también hay un servicio de registro en el sistema de información autorizado donde puede presentar vacantes de empleo. Un gestor empresarial asesora al empleador para identificar sus necesidades de talento humano. Más allá de registrar vacantes, el servicio de empleo de Colombia busca indagar sobre necesidades en los procesos de gestión de talento humano e identificar barreras sobre su consecución.

Posteriormente se hace el registro de las vacantes y se construye una hoja de ruta de otros servicios a recibir. Esto incluye talleres para capacitar a su talento humano en competencias blandas o en aspectos más específicos para cerrar brechas.

El modelo de inclusión laboral: el Servicio de Empleo tiene el *Modelo de Inclusión Laboral* con enfoque de cierre de brechas que busca atender a diversas poblaciones (personas con discapacidad, etnias, enfoque de género, jóvenes, migrantes y personas víctimas de conflicto armado). Esta estrategia acompaña a trabajadores informales para lograr su articulación con actores que les ayuden a vincularlos con el trabajo formal y acceder a los servicios de la ruta de empleabilidad.



Argentina: Agencias Territoriales y Oficinas de Empleo Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS)

<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/empleo>

La Secretaría de Empleo del MTEySS se ocupa de impulsar diversas políticas y acciones para crear empleo, promoviendo la capacitación y la formación de quienes buscan trabajo y capacitarse. También se ocupa de las políticas y planes dirigidos a atender las situaciones de diferentes grupos específicos de población.

Las *Agencias Territoriales* son las encargadas de coordinar la ejecución de la política del MTEySS para promover el empleo, la capacitación laboral y el mejoramiento en las condiciones de empleo de los trabajadores en las distintas jurisdicciones. Orienta a la ciudadanía sobre los planes y programas y brinda información sobre dónde concurrir para acceder a ellos.

La *Red de Oficinas de Empleo* se encarga de canalizar las políticas socio laborales inclusivas con un enfoque amplio de derechos con especial atención en sectores en situación vulnerable (jóvenes, mujeres, personas pertenecientes a diversidades sexuales y de género, personas con discapacidad, migrantes, comunidades indígenas)⁹. Entre su portafolio de servicio están:

9. Ver en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/mapa-oficinas>

- Herramientas y programas orientados a la inserción laboral y a trabajadores.
- Programas, incentivos y beneficios para las empresas.
- Programas y servicios destinados para trabajadoras y trabajadores independientes.
- Programas de promoción a unidades productivas auto gestionadas.
- Herramientas para promover el empleo en contextos locales.

Las líneas y programas vinculados con la promoción del empleo se apoyan en herramientas para impulsar la creación y sostenibilidad de puestos de trabajo formales, la promoción de la inserción laboral, el apoyo a la formación profesional especialmente en empresas, el fomento al empleo independientes. Los servicios que se prestan pueden dirigirse directamente a trabajadoras y trabajadores o también mediante programas en articulación con instituciones.

El portafolio diversificado de servicios: los servicios asociados con la promoción al empleo que son prestados directamente por la Red de Oficinas de Empleo coordinadamente con las Agencias Territoriales del MTEySS mediante el otorgamiento ayudas económicas, orientación intermediación y formación profesional y capacitación y apoyo al emprendimiento.

Los programas de ayuda económica: El *Programa Seguro por Desempleo* hace el pago mensual como ayuda económica, asignaciones familiares y cobertura médica en beneficio de trabajadores/as asalariados registrados, legalmente despedidos sin justa causa. Estas personas deben estar disponibles para ocupar un puesto de trabajo acercándose a la oficina de empleo de su territorio. Las acciones de formación profesional, los talleres de orientación laboral y de capacitación son complementaria con la prestación económica por desempleo.

El *Programa Trabajo Autogestionado* impulsa la generación de empleo y el mantenimiento de trabajo existente mediante el fortalecimiento, la mejora de la competitividad y sostenibilidad de unidades productivas gestionadas por trabajadoras/es en forma asociativa. El programa otorga ayuda económica que puede ir hasta 2 años, asociado a apoyo técnico para mejorar la capacidad productiva de las unidades productivas durante la fase de inicio y consolidación. Presta asistencia técnica y capacitación para mejorar la capacidad de gestión de las unidades productivas.

El *Programa de Inserción laboral* ofrece incentivos económicos a empresas para contratar trabajadoras/es desocupados mayores de 18 años inscritos en programas del MTEySS e incrementen sus nóminas de personal. El MTEySS se encarga de cubrir parte del salario y la empresa cubre la diferencia hasta por 12 meses. En las Oficinas de Empleo o Agencias Territoriales se lleva a cabo el proceso de selección.

Programas de orientación, formación y capacitación: El *Seguro de Capacitación y Empleo* brinda a mayores de 18 años en situación de desempleo apoyo para la actualización de sus competencias laborales, el desarrollo de su proyecto formativo y la búsqueda activa de empleo a través de actividades de capacitación y orientación laboral, servicios de intermediación laboral, incentivos para la contratación por empleadores del sector privado. Las Oficinas de Empleo se encargan de registrar la historia laboral de las personas y de presentarles las condiciones de accesibilidad al programa. La persona firma un convenio de adhesión al programa para aceptar los derechos y deberes correspondientes.

El *Programa Acciones de Entrenamiento* para el trabajo invita a las empresas a formar trabajadores desocupados según sus necesidades a través de prácticas en el puesto de trabajo siguiendo un proyecto formativo que se formaliza mediante un acuerdo de capacitación con el acompañamiento de un tutor. Las empresas pueden hacer sus solicitudes de personal en las oficinas de empleo o agencias territoriales donde se efectuará la selección de personal.

El *Plan de Formación Profesional y Continua* promueve la formación y actualización de las competencias profesionales, la orientación laboral para la construcción del proyecto formativo laboral de las personas. El Plan se retroalimenta de la institucionalización del diálogo social para legitimar las políticas de formación profesional y la construcción de la matriz de calificaciones laborales. Esta iniciativa se desarrolla a partir de la articulación entre entidades prestatarias de servicios de formación profesional con actores productivos locales y las oficinas de empleo que integran la Red de Servicios de Empleo.

El *Programa Promover* asiste a trabajadores/as con discapacidad y en situación de desocupación mayores de 18 años para procurar igualdad de oportunidades mediante el desarrollo de proyectos ocupacionales a través de la inclusión en actividades para mejorar las competencias laborales, insertarse en empleos de calidad y desarrollar emprendimientos independientes.

Las personas pueden acudir a talleres de orientación laboral o de apoyo para buscar oportunidades de empleo que se pueden complementar con acciones de formación profesional, certificación de estudios formales y de competencias laborales, acciones de inserción laboral y la atención para desarrollar emprendimientos independientes.

Programas de apoyo al emprendimiento: el *Programa de Empleo Independiente* ofrece asistencia técnica y financiera para impulsar el desarrollo y la formalización de emprendimientos individuales o asociativos para su creación o que estén funcionando. Todos las y los trabajadores participantes en los programas del MTEySS pueden beneficiarse mediante apoyos económicos o financieros, apoyo técnico y para la comercialización.

El *Programa Entramados Productivos Locales* se encarga de fortalecer entramados productivos locales para generar nuevos empleo y la mejora en la calidad de empleos existentes mediante su formalización, el otorgamiento de ayudas económicas, apoyo a la comercialización, capacitación y asistencia técnica especialmente en pequeños productores, trabajadoras/es independientes y trabajadores asociados desocupados, cooperativas, asociaciones civiles de pequeños productores y emprendedores y organizaciones indígena.



Uruguay: Servicio Público de Apoyo al Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

<https://www.gub.uy/tramites/servicio-publico-apoyo-empleo>

El Servicio de Apoyo al Empleo del MTSS del Uruguay es un servicio de información, orientación e intermediación laboral dirigido a personas y trabajadores y empresas en cabeza de la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) del MTSS. Está instalado en los Centros Públicos de Empleo en todo el territorio nacional y además ofrecen servicios del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional INEFOP, en coordinación con autoridades territoriales como las intendencias departamentales. Sus servicios se dirigen a trabajadores, empresas y emprendedores.

Los principales servicios de apoyo al empleo: el servicio se enfoca en las trabajadoras y los trabajadores para facilitar su acceso y permanencia en el mercado de trabajo mediante la construcción del perfil laboral, la elaboración del currículum vitae, la preparación para la entrevista laboral. Sus datos se registran en la plataforma del SPE Vía Trabajo¹⁰ para acceder a información sobre puestos de trabajo disponibles y capacitación acorde con su perfil y otra información que sea de su interés.

10. Ver en <https://viatrabajo.mtss.gub.uy/viatrabajoweb/servlet/inicio>

El *registro de trabajadoras y trabajadores* se puede hacer en la red de centros de empleo con la orientación de un operador de empleo solicitando una cita previa a través de una web que está alojada en la página del MTSS. Los trabajadores también pueden registrarse de manera autónoma en la plataforma Vía trabajo. Con el servicio de *orientación laboral* se contribuye a mejorar la empleabilidad de las personas mediante el acompañamiento para el diseño del proyecto ocupacional y el desarrollo de sus metas que conlleven a la inserción laboral.

La *intermediación laboral* facilita el encuentro entre oferta y demanda de empleo, referido a las personas que se encuentran en la búsqueda de empleo y a las empresas con necesidades de personal, de acuerdo con los intereses de las partes. Las empresas tienen que estar formalizadas para aplicar a estos servicios

Las empresas y emprendedores también acceden al servicio de intermediación laboral, asistencia técnica y capacitación para hacer un uso óptimo del servicio. Los empleadores pueden solicitar a través de los centros de empleo o de la plataforma Vía Trabajo la preselección de candidatos o entrar en contacto con candidatos que se postulan si cumplen con los perfiles y los requisitos. Las empresas también pueden acceder a beneficios y subsidios a la contratación como lo establece la Ley de Empleo Juvenil y la Ley de Promoción al Empleo.

La Ley de Promoción del Empleo¹¹: aprobada recientemente por el parlamento del Uruguay fomenta la contratación de determinados grupos de personas, especialmente en situación de vulnerabilidad social (jóvenes entre 15 y 29 años, personas mayores de 45 años y personas con discapacidad), otorgando subsidios a las empresas para su contratación. La duración de los subsidios entregados por persona a contratar es hasta por 12 meses.

El papel de los servicios públicos de empleo del MTSS es fundamental para que los beneficios que otorga la Ley sean difundidos y conocidos por beneficiarios y empresas. Tanto las empresas como las personas que buscan ser contratadas tienen que registrarse en la Plataforma Vía Trabajo o acudir a los centros de empleo para recibir la información, orientación e indicaciones para aplicar a los beneficios de la Ley apoyándose en el orientador de empleo.

La Ley incluye el apoyo a prácticas formativas que se realizan según propuestas o cursos de educación, formación o capacitación laboral de entidades educativas o formativas, con el objeto de profundizar y ampliar los conocimientos, de forma que permita al joven aplicar y desarrollar habilidades, conocimientos y aptitudes adquiridas en la formación y que son requeridos por el mercado de trabajo. Las prácticas remuneradas se dan en el marco de la formación dual en la empresa como complementario y potenciador del espacio de aula, haciendo de la experiencia de práctica formativa en empresa parte integral de la propuesta.

Por los efectos de la pandemia, la ley tiene la intención de apoyar a personas de 45 años (hombres y mujeres) que se encuentren desempleadas por más de 12 meses o pertenecientes a hogares con ingresos por debajo de la línea de pobreza mediante el otorgamiento de subsidios temporales a la contratación.

El desarrollo de plataformas para la orientación: Mi Trabajo Futuro¹² es una herramienta recientemente instalada en el MTSS dedicada a la orientación de las personas para tomar decisiones sobre su ocupación, carreras y educación de acuerdo con las dinámicas del mercado laboral uruguayo. Sus opciones de consulta permiten hacer análisis de sobre:

11. Ley de Promoción del Empleo No. 19.973 de 2021.

12. Ver en <https://www.mitrabajofuturo.gub.uy>

- La descripción de las funciones y tareas a desempeñar por ocupación.
- Los conocimientos, habilidades y aptitudes exigidas.
- El nivel de demanda en el mercado.
- Los niveles salariales y de trabajo por horas.
- La capacitación requerida y las tecnologías que se usan .
- El dinamismo laboral de la ocupación.
- La importancia que tiene la contratación consultada por departamento geográfico.

La herramienta provee datos e información de fuentes oficiales para explorar informes, publicaciones y proyecciones producidas por el Instituto Nacional de Estadística, el MTSS y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El análisis del mercado de trabajo es un insumo de interés para los empleadores en la toma de decisiones de contratación, así como para las agencias gubernamentales en la gestión eficaz de los programas de desarrollo laboral. Para los empleado, la información del mercado laboral contribuye a tomar mejores decisiones en lo que respecta a la selección de una ocupación y del futuro laboral.

Otro modulo de la herramienta se relaciona con el acceso a información sobre opciones de capacitación en las competencias que puedan ayudar a incrementar las posibilidades de obtener un empleo de calidad, e incluso para quienes buscan cambiar de empleo desempeñándose en puestos de trabajo que demandan capacidades específicas. Esto se complementa con la disposición de herramientas que le ayudan a la persona mediante una prueba de intereses a visualizar si su perfil se adecua a perfiles de ocupaciones en particular.

Finalmente, se incluyen recomendaciones para elaborar el currículum vitae, cómo planificar y preparar la entrevista de trabajo para ser exitoso en el resultado de la contratación y enlaces a sitios web donde se pueden encontrar oportunidades de trabajo.

Resultado del análisis comparativo de servicios públicos de empleo en países de Europa y América Latina				
Francia	Chile	Alemania	Italia	España
Pole Emploi	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	Agencia Federal de Empleo Alemana	Los servicios públicos de empleo	Sistema Nacional de Empleo
<p>Alto desarrollo en equipos de talento humano para el acompañamiento de buscadores de oportunidades y a empleadores.</p> <p>Alianzas con una extensa red de socios en los territorios</p> <p>Mayor enfoque en población vulnerable como jóvenes y personas alejadas del mercado laboral.</p> <p>Diferenciación en la atención entre población cercana al mercado laboral y población con barreras de acceso.</p> <p>Inversión en consejeros especializados para población más vulnerable.</p> <p>Sistema de indicadores y cultura del mejoramiento por la eficacia en el servicio y rendición de cuentas a los actores del mercado laboral.</p> <p>Estrategia futurista a 2022 trabajando muy cerca a las empresas para identificar necesidades especiales.</p>	<p>Asociación del servicio de empleo con los servicios de formación y capacitación, incluyendo la formación en la empresa.</p> <p>Apoyo a la reconversión laboral especialmente en sectores de alta tecnología.</p> <p>Inclusión de sistemas de e-learning para la formación.</p> <p>Relacionamiento del servicio público de empleo con los programas de protección social, otorgamiento de subsidios a mujeres y jóvenes y otros subsidios diseñados durante la pandemia.</p> <p>Despliegue de los servicios en asocio con gobiernos locales mediante la instalación de oficinas municipales.</p> <p>Desarrollo de nuevos sistemas de orientación utilizando tecnologías de la información.</p>	<p>Administración de un portafolio para otorgar ayudas económicas a empleadores, trabajadores cesantes y no cesantes y personas sin seguridad básica (seguro de desempleo).</p> <p>Apoyo en la intermediación para acceder a oportunidades de trabajo por horas o a mini trabajos.</p> <p>Prestación del servicio de orientación desde los niveles educativos para que jóvenes elaboren sus rutas de empleabilidad con la ayuda de expertos y recursos tecnológicos.</p> <p>Uso de tecnologías informáticas y medios audiovisuales para llegar a más públicos sumado a la atención física en las oficinas de empleo.</p> <p>Atención especializada a población migrante y extranjeros para que accedan al aprendizaje del alemán y a programas de formación profesional y capacitación.</p> <p>Orientación para la reconversión de trabajadores/es en función de nuevas tecnologías.</p> <p>Estrategia futurista a 2025 por demográficos, cambios en las tecnologías y del mercado laboral.</p>	<p>Reducción de la fragmentación territorial con la creación de una autoridad central y la definición de niveles esenciales uniformes de servicios.</p> <p>Desarrollo de un sistema de red con una autoridad nacional junto con instituciones regionales, de formación, educación y seguridad social.</p> <p>Organización de las estructuras territoriales en un modelo de casi-mercado público-privado para reforzar los servicios en el lado de la demanda.</p> <p>Inclusión entre los beneficiarios de trabajadores/es que sufren una reducción del tiempo de trabajo.</p> <p>Creación de un fondo que permite a las empresas adaptar las nuevas competencias de trabajadoras/es, asignando parte del tiempo a formación</p> <p>Desarrollo herramientas para apoyar a las personas que se ven obstaculizadas en la búsqueda de empleo y en su mantenimiento por necesidades del cuidado familiar.</p> <p>Diseño de un sistema mixto de selección de perfiles profesionales que integre indicadores estadísticos y valoración cualitativa de los operadores de los centros de empleo.</p> <p>Inversión un plan para las nuevas competencias, el fortalecimiento de los Centros de Empleo y del sistema de formación dual.</p>	<p>Proceso que vuelve a centralizar las competencias y las políticas activas de empleo.</p> <p>Apoyo a trabajadores activos y desempleados como a emprendedores con idea de negocio, a jóvenes y las empresas.</p> <p>Institución de la figura de tutor para orientar de forma individualizada y a lo largo de todo el proceso, a los demandantes de empleo.</p> <p>Enfoque prioritario en jóvenes, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con capacidad intelectual limitada, migrantes, mujeres víctimas de violencia de género, minorías étnicas.</p> <p>Apoyo a trabajadores que provienen de sectores en reestructuración.</p> <p>Diseño de un modelo integrado de evaluación para evaluar los diferentes programas, los niveles de eficacia y valorar la atención de las personas y las empresas.</p> <p>Estrategias dirigidas al cambio de modelo productivo su modernización, digitalización y sostenibilidad.</p>

Resultado del análisis comparativo de servicios públicos de empleo en países de Europa y América Latina				
Brasil	Costa Rica	Colombia	Argentina	Uruguay
<p>Emprego Brasil</p> <p>Diseño y operación de nuevas herramientas informáticas para uso de trabajadores y empleadores y empleadores en procesos de registro, orientación e intermediación laboral.</p> <p>Engranaje de la plataforma Emprego Brasil con plataformas de formación profesional y capacitación como el PRONATEC.</p> <p>Uso de estas herramientas para acceder a beneficios económicos como el seguro por desempleo, Abono Salarial o para el registro en la tarjeta electrónica de trabajadores</p>	<p>Sistema Nacional de Empleo</p> <p>Diseño de un nuevo sistema nacional de empleo en proceso de implementación que se conjuga principalmente con políticas de formación profesional y capacitación.</p> <p>Creación de una red de unidades de empleo en todo el territorio nacional en alianza con actores territoriales y de la sociedad civil.</p> <p>Implementación de nuevas herramientas virtuales para facilitar la prestación de servicios no presenciales.</p> <p>Apoyo para la implementación y fortalecimiento de las sucursales y oficinas de empleo y de diversos agentes de empleo que pasan por un proceso de formación para la prestación de los servicios en territorios.</p>	<p>Servicio de Empleo</p> <p>Integración en el Servicio de Empleo por prestadores públicos, privados, operadores regionales y de instituciones educativas que se suman a la red nacional del servicio de empleo de acuerdo con el reglamento de la unidad administrativa que los coordina.</p> <p>Atención a los usuarios del servicio por parte de los prestadores en territorios autorizados por el servicio.</p> <p>Integración de nuevas herramientas a través de la Bolsa Nacional de Empleo con georreferenciación de oportunidades de trabajo y analítica de datos.</p> <p>Implementación de la ruta de la empleabilidad para acompañar a los buscadores en el proceso de formación e intermediación.</p> <p>Implementación de un modelo de inclusión laboral para población con más barreras para acceder a empleos formales.</p> <p>Incorporación de la inteligencia artificial al proceso de intermediación.</p>	<p>Agencias Territoriales y Oficinas de Empleo</p> <p>Fortalecimiento de la Red de Oficinas de Empleo coordinadas por las Agencias Territoriales del MTEYSS.</p> <p>Disponibilidad de un portafolio de servicios en la línea de políticas activas de empleo para poner a disposición de trabajadoras/es programas de ayuda económica; programas de orientación, formación y capacitación y programas de apoyo al emprendimiento.</p> <p>Avance en la implementación de plataformas informáticas para abarcar más usuarios del mercado laboral.</p> <p>Uso de la inteligencia artificial en el proceso de intermediación.</p>	<p>Servicio Público de Apoyo al Empleo</p> <p>Prestación de los servicios de empleo en la intermediación y la orientación laboral con un marcado enfoque territorial mediante la operación de los centros de empleo.</p> <p>Aprobación de la Ley de Promoción del Empleo para beneficio de población más vulnerable apoyándose en el servicio de empleo para el registro, orientación e intermediación de la población beneficiaria incluyendo a empleadores.</p> <p>Diseño e implementación de plataformas para la orientación de las personas sobre ocupaciones dinámicas, aspectos de la formación y capacitación requerida por actividades económicas, dinamismo laboral de ocupaciones y georreferenciación de la contratación por ocupaciones.</p>

Bibliografía

- Los Programas de la secretaría de empleo. Secretaría de Empleo del MTEySS de Argentina. Noviembre 2020.
- Agencia Nacional de Empleo, manual funcional. Instituto Nacional de Aprendizaje. Costa Rica 2019.
- Transitando la crisis laboral por la pandemia: hacia una recuperación del empleo centrado en las personas. OIT (nota técnica). 2021.
- Resolución No. 2232 de 2021 (Condiciones jurídicas, técnicas y operativas para la prestación y alcance de servicios de gestión y colocación de empleo). Ministerio del Trabajo de la República de Colombia.
- Inteligencia artificial para la búsqueda de empleo, cómo mejorar la intermediación laboral en los servicios de empleo. División de mercados laborales BID. Noviembre 2020.
- Servicios públicos de empleo en primera línea para solicitantes de empleo, trabajadores y empleadores. OCDE. Abril 2021.
- Los servicios públicos de empleo se movilizan frente a la pandemia. Blog Factor Trabajo BID. Agosto 2020.
- Los canales digitales mejoran el acceso a la ayuda de empleo. OIT, agosto 2020.
- Annual report by the Federal Employment Agency. Germany 2020.
- Caracterización de las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) en las comunidades de Chile. Asociación de Municipalidades de Chile. 2019.
- Conferencia WEB ANSPE: Los servicios se movilizan frente a la pandemia del COVID-19 <https://www.youtube.com/watch?v=xurL9GEBgFc> Julio 2020.
- Inteligencia artificial y empleo. PEREZ Ruben. LinkedIn <https://www.linkedin.com/pulse/inteligencia-artificial-y-los-servicios-de-empleo-rub%C3%A9n-p%C3%A9rez/?originalSubdomain=es> Enero 2021.

www.eurosocial.eu

EUROSOCIAL es un programa financiado por la Unión Europea que, a lo largo de sus 15 años de trayectoria, ha venido ofreciendo un espacio para el aprendizaje entre pares, así como el intercambio de experiencias entre instituciones homólogas de Europa y América Latina. EUROSOCIAL tiene como fin contribuir a la mejora de la cohesión social en los países latinoamericanos, mediante la transferencia del conocimiento de las mejores prácticas, que contribuya al fortalecimiento institucional y a la implementación de políticas públicas. Su acción parte desde la convicción de que la cohesión social debe ser considerada como fin en sí misma y, al mismo tiempo, como medio para reducir brechas porque la desigualdad (económica, territorial, social, de género) constituye un freno a la consecución de cualquier Objetivo de Desarrollo Sostenible. EUROSOCIAL cuenta con una innovadora metodología para implementar la cooperación internacional, partiendo de un diálogo institucional horizontal, flexible, complementario y recíproco, focalizando su acción en las áreas de políticas sociales, gobernanza democrática y equidad de género.



EUROSocial+ es un consorcio liderado por:

