



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y PREVISIÓN  
SOCIAL



OEA | RIAL



Trabajo

## INFORME FINAL

### COOPERACIÓN BILATERAL RIAL/OEA ENTRE LOS MINISTERIOS DE TRABAJO DE EL SALVADOR Y COLOMBIA SOBRE MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL CON ENFOQUE DE CIERRE DE BRECHAS

---

Modalidad: Virtual

Reunión de coordinación: 24 de abril, 2024

Primera sesión: 17 de julio, 2024

Segunda sesión: 1 de octubre, 2024

Tercera y última sesión: 13 de febrero, 2025

Toda la información de esta cooperación está disponible en  
[https://rialnet.org/?q=es/SV\\_Col\\_ModeloInclusionLaboral](https://rialnet.org/?q=es/SV_Col_ModeloInclusionLaboral)

## **CONTENIDOS**

1. Descripción.....	1
2. Objetivos y producto.....	2
3. Metodología .....	2
4. Sesiones de cooperación – Contenidos y agendas propuestos.....	3
5. Pasos a seguir en el MTPS de El Salvador .....	12
6. Evaluación y recomendaciones .....	13
7. Comentarios de la Unidad del SPE-MT de Colombia .....	14
8. Participantes.....	14

### **1. DESCRIPCIÓN:**

La Actividad de Cooperación Bilateral entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) de El Salvador y el Ministerio del Trabajo (MT) de Colombia sobre inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas fue seleccionada en el marco de la 17ª Convocatoria de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL) de la OEA en abril de 2024, para realizarse de manera virtual.

La RIAL, coordinada por la OEA, busca fortalecer las capacidades humanas e institucionales de los Ministerios de Trabajo de las Américas a través de la cooperación y asistencia técnica entre ellos. Más información en [www.rialnet.org](http://www.rialnet.org).

## **2. OBJETIVOS Y PRODUCTO:**

**Objetivo general:** Diseñar un protocolo de actuación que fortalezca las capacidades institucionales para desarrollar programas de sensibilización y concientización al tejido productivo para mitigar barreras de acceso para la población de difícil inserción laboral.

### **Objetivos específicos:**

- Conocer las buenas prácticas de programas y acciones y servicios, del servicio público de empleo con enfoque de cierre de brechas, impulsados por Ministerio de Trabajo de la República de Colombia a través de la Unidad del Servicio Público de Empleo, Unidad del SPE, como ente articulador del Servicio de Empleo en Colombia, SPE.
- Brindar atención especializada para eliminar las barreras de inclusión laboral en los servicios de gestión y colocación de empleo.

**Producto:** Como resultado de la cooperación, el MTPS desarrolló un “Protocolo de sensibilización y concientización sobre la eliminación de las barreras de inclusión laboral en los servicios de gestión y colocación.”

## **3. METODOLOGÍA:**

El intercambio virtual se realizó siguiendo la metodología definida por la RIAL-OEA y comentada en la reunión de coordinación.

1. Reunión de coordinación para definir contenidos: Realizada el 24 de abril, 2024, con participación de ambos Ministerios y la OEA, con el objetivo de conocer a los equipos participantes, y definir los contenidos de las sesiones de acuerdo con las expectativas e intereses de El Salvador y fortalezas de la experiencia de Colombia.
2. Intercambio de documentos e información: Ambos Ministerios intercambiaron la información pertinente para cumplir los objetivos de la cooperación antes de la primera sesión y entre las sesiones subsecuentes. En el [sitio web de la cooperación](#) la OEA está disponible esta información para las delegaciones.
3. Sesiones de cooperación: Se realizaron 3 sesiones de cooperación virtuales con una duración de entre 2 y 3 horas mediante la plataforma Teams del Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo de la OEA.

#### **4. SESIONES DE COOPERACIÓN - CONTENIDOS Y AGENDAS PROPUESTOS:**

*Previo a la primera sesión, el Ministerio de Trabajo de Colombia envió una propuesta tentativa sobre el contenido de las sesiones, con el fin de que El Salvador pudiera comentarla y así llegar a un acuerdo para orientar las 3 sesiones a realizar. Asimismo, compartió los documentos e información relevante para las dos primeras sesiones, los que se encuentran en la página web de la cooperación.*

**1) PRIMERA SESIÓN – 17 de julio, 2024:** La primera sesión, a cargo de la La Unidad del SPE de Colombia, tuvo como objetivo conocer los fundamentos del Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque de Cierre de Brechas de la Unidad del Servicio Público de Empleo de Colombia y sus enfoques. Asimismo, se realizó una breve introducción sobre las barreras de empleabilidad de acceso al mercado laboral formal:

- En la primera parte, se presentó el recorrido histórico de la Unidad de SPE desde 1948 hasta la actualidad, destacando hitos como la consolidación del Viceministerio de Empleo y Pensiones, entre 2011 y 2013; la creación de la Unidad Administrativa Especial del SPE, por medio de la Ley 1636 de 2013, que inició actividades en 2014; así como la creación del Modelo de Inclusión Laboral del Servicio Público de Empleo en 2017.
- Asimismo, se presentaron las **características y beneficios del modelo de operación de la Unidad del SPE**, adscrita al Ministerio de Trabajo de Colombia. Se señaló que, además de realizar servicios de intermediación laboral, también se encargan de recabar y sistematizar datos para realizar estadísticas del mercado laboral que ayuden al desarrollo del servicio de empleo. Se destacó que los empleadores inscritos para publicar sus vacantes no sólo pueden acceder a la publicación de las vacantes de trabajo, sino a asesorías en gestión empresarial como análisis del mercado laboral y de perfiles de puesto de trabajo, entre otros.
- Posteriormente, se abordó el **Modelo de Inclusión Laboral**, marco de intervención que reúne actores, temáticas, programas, metodologías e instrumentos con el propósito de fortalecer y ampliar la oferta de servicios de gestión y colocación de empleo de la red de prestadores y la generación de acciones que contribuyan a la mitigación de las barreras que se encuentran entre la oferta y demanda y de esta manera favorecer la inclusión laboral. Considera **tres componentes**: los enfoques transversales, las barreras de acceso al mercado laboral formal y las líneas de acción.
- Asimismo, se compartieron algunas **lecciones aprendidas** como la necesidad de considerar las barreras y el contexto de las personas que buscan empleo; la focalización de que las barreras surgen de la interacción del individuo con su contexto y no en el individuo; y la importancia de articulación territorial e interinstitucional. Por otra parte, se destacó que la **interseccionalidad** implica que se prevea una sola

Ruta de Empleabilidad<sup>1</sup> que, dependiendo de cada caso concreto, considere ajustes específicos para una atención pertinente. Para ello es relevante la identificación y el reconocimiento de las dinámicas del mercado laboral dependiendo de cada territorio.

- En una segunda parte, se presentó el **enfoque de cierre de brechas**, que busca reconocer las características de los buscadores de empleo, los empleadores y el territorio, así como las barreras de empleabilidad, para generar intervenciones focalizadas y pertinentes, atendiendo a **cuatro enfoques transversales**:
  - **Derechos:** Garantiza la protección especial a personas en circunstancias que las colocan en situaciones de vulnerabilidad y a aquellas que sufren de discriminación histórica. Además, incluye el enfoque de trabajo digno.
  - **Diferencial:** Comprende la reducción de brechas históricas que generan exclusión y discriminación, el reconocimiento de la diversidad de las personas, y la adaptación de las intervenciones a las necesidades y particularidades de los diferentes grupos poblacionales.
  - **Territorial:** Toma en cuenta las dinámicas sociales y económicas que se desarrollan en cada territorio, y busca promover el empoderamiento de los actores locales y la superación de brechas locales.
  - **Psicosocial:** Centra la mirada en la persona mediante una perspectiva integral que incluye aspectos históricos, sociales y culturales. Su incorporación permite mejorar la relación de acompañamiento a los buscadores de empleo y ofrecer una atención más humana y personalizada, considerando el bienestar emocional y social de los individuos.
- Finalmente, la Unidad del SPE realizó una breve introducción sobre las **brechas de empleabilidad** -barreras individuales, las barreras organizacionales y las barreras del entorno- tema que fue tratado en la segunda sesión de cooperación.
- Al final de la sesión se realizaron preguntas por parte de ambas delegaciones sobre la articulación de la Red de Prestadores y su metodología; la división institucional de las áreas de asesoría empresarial, orientación e intermediación laboral; así como temas de prospección laboral.
- Para esta sesión, los documentos compartidos por la Unidad del SPE de Colombia fueron:
  - 1) Guía ampliada de Gestión con Empleadores
  - 2) Diagnóstico OIT-SPE
  - 3) ABC Gestión Empresarial
  - 4) Guía del Modelo de Inclusión Laboral del Servicio Público de Empleo

---

<sup>1</sup> La Ruta de Empleabilidad contiene cuatro pasos: el registro, la orientación ocupacional, la pre-selección y la remisión de hoja de vida. Está enmarcada en empleos formales y tiene como principal aliada a la Red de Prestadores.

- 5) Módulos Caja de Herramientas, el cual comprende 7 módulos:
- Módulo 1. Documento conceptual
  - Módulo 2. Enfoques del modelo
  - Módulo 3. Servicios de gestión y colocación
  - Módulo 4. Fortalecimiento red de prestadores y articulación de actores
  - Módulo 5. Seguimiento, monitoreo y prospectiva
  - Módulo 6. Promoción y comunicaciones
  - Módulo 7. Financiación.

***Entre la primera y segunda sesión:***

- El MTPS de El Salvador empezó a elaborar el “Protocolo de sensibilización y concientización sobre la eliminación de las barreras de inclusión laboral en los servicios de gestión y colocación”, incorporando lecciones y buenas prácticas de la experiencia colombiana.
- El **13 de septiembre, 2024**, el MTPS de El Salvador envió, por escrito, un listado de preguntas para profundizar por parte de Colombia surgidas de su ejercicio de elaboración del producto.
- Se acordó reprogramar la fecha de la segunda sesión al **1 de octubre de 2024**, a solicitud de la Unidad del SPE y con la confirmación del MTPS de El Salvador.

**2) SEGUNDA SESIÓN – 1 de octubre, 2024:** En la segunda sesión, la Unidad del SPE de Colombia realizó una presentación para exponer conceptos, medios y niveles de gestión, así como el seguimiento de brechas y barreras. Asimismo, mostró los instrumentos de la Unidad del Servicio Público de Empleo para caracterizar poblaciones, analizar el mercado laboral y difundir esta información. Finalmente, abordó las líneas de acción y estrategias para promover el uso del Servicio Público de Empleo en poblaciones priorizadas:

- La primera parte de la presentación de la Unidad del SPE de Colombia abarcó conceptos, medios y niveles de gestión, así como el seguimiento y monitoreo de las brechas y barreras. Se definieron a las **brechas de empleabilidad** como aquellas distancias que separan el encuentro entre oferta y demanda laboral. Posterior a ello, se realizó una clasificación de las barreras, que pueden ser de tres tipos:
  - **Barreras personales y familiares.** Se pueden dividir en cuatro tipos: (i) personales y familiares, como las creencias o los estereotipos asociados a los roles del hogar; (ii) documentales, como la carencia de documentos de identidad, certificados de experiencia laboral; (iii) laborales, como la ausencia de experiencia laboral o la carencia de herramientas para el desempeño de una labor; y (iv) educativas, como la ausencia de formación académica y/o técnica, así como de certificaciones de competencias laborales.

- **Barreras organizacionales.** Estas pueden ser (i) **discriminatorias**, que comprenden los **sesgos o prejuicios** que se presentan durante los procesos de selección, como preferencias por universidad o ciudad, edad, género; y los **estereotipos** que existen sobre grupos de personas como afrocolombianos, mujeres, entre otros. Pero también pueden ser por (ii) **desconocimiento**, ya sea de los perfiles ocupacionales que se necesitan, de la legislación laboral e incluso de los servicios de gestión y colocación de empleo.
  - **Barreras del entorno.** Existen tres tipos: (i) **institucionales**, como la ausencia de políticas públicas de inclusión laboral, debilidad en la red de prestadores, etc.; (ii) **sociales**, que pueden ser presiones sociales, la valoración de roles en el hogar, la baja comprensión de usos y costumbres de grupos específicos, entre otros; o (iii) **geográficas**, por las condiciones o la baja integración del territorio, así como por las delimitaciones geográficas.
- Posteriormente, se presentó la **ruta de la empleabilidad**, que consta de cuatro pasos: registro de los buscadores de empleo, orientación ocupacional, pre-selección y remisión de hoja de vida, para así llegar a la colocación en empleos formales. Se destacó que el principal aliado de la ruta es la **red de prestadores** autorizados de la Unidad del SPE, que operan en todo el territorio nacional.
  - Se destacó que, si bien existen **líneas de acción** por cada barrera, se viene trabajando para que estas sean transversales, puntuales y sistemáticas. Desde esta perspectiva, las acciones que se dirigen a poblaciones específicas no limitan el compromiso de ofrecer servicios de empleo a todos los buscadores, bajo los principios de **universalidad y enfoque diferencial**. La Unidad del SPE señaló que utiliza la **interseccionalidad** para estudiar la interacción de las diferentes categorías (p.e. género, discapacidad, entre otras), no para crear “rutas separadas”, sino para **ajustar** la ruta de empleabilidad para una atención adecuada.
  - En esta primera parte de la presentación, el MTPS de El Salvador realizó preguntas sobre diferentes aspectos, como a las **alianzas con otras entidades y prestadoras de servicios**. La Unidad de SPE destacó que la Red de Prestadores comprende a diferentes empleadores, entre ellos, los que están privados lucrativos, privado no lucrativos, entes privados, lo que les permite tener una oferta más amplia de necesidades y ocupaciones a ofrecer. Asimismo, sobre cuestiones **territoriales**, la Unidad de SPE señaló que es importante brindar herramientas al prestador para que identifique su ecosistema empresarial, pensando en el tamaño de la empresa, pero también en su territorio.
  - En una segunda parte, se presentaron los **instrumentos** con los que cuenta la Unidad del SPE y que permiten caracterizar las poblaciones, comprender el mercado laboral y dar a conocer esta información a los diferentes públicos. Estos son:

- **El sitio web del Servicio de Empleo**<sup>2</sup>, donde se pueden encontrar herramientas clave para la búsqueda de empleo, conectar con prestadores, gestionar vacantes y conocer publicaciones del SPE.
  - **Visor de Empleo**<sup>3</sup>, herramienta interactiva que analiza las ofertas de empleo registradas en Colombia a través del Servicio Público de Empleo y muestra trimestralmente la caracterización general con desagregación municipal según nivel educativo, experiencia laboral y salario ofrecido. Asimismo, muestra las ocupaciones y competencias más demandadas y su evolución en el tiempo.
  - **Dataempleo**<sup>4</sup>, que genera y permite consultar información estadística accesible a la ciudadanía. La herramienta brinda una gran cantidad de información, como anexos y boletines estadísticos, donde se destacaron los boletines sobre mujeres y migrantes.
  - **Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)**<sup>5</sup>, que es el espacio donde se realiza la *ruta del empleo* y cuenta con interfaces diferenciadas para buscadores de empleo, empleadores y prestadores.
- Finalmente, se presentaron las **líneas de acción** para promover el uso del Servicio Público de Empleo y las estrategias enfocadas a las diferentes poblaciones priorizadas:
- Se destacó que, para desarrollar acciones de **promoción** en las agencias y bolsas de empleo, es relevante **profundizar el conocimiento del contexto local**, lo cual se realiza mediante el análisis de mercados, la caracterización de las empresas y el mapeo de actores clave.
  - En este punto, se destacó la importancia de promover la diversidad, equidad e inclusión mediante la sensibilización empresarial, la desmitificación de estereotipos y el asesoramiento en la adaptación de espacios y/o cargos. Para ello se presentó la **Guía de Gestión con empleadores** orientada a la promoción de la inclusión, antes, durante y posterior al contacto con el empleador y la vinculación con el trabajador.
- Para esta sesión, los documentos compartidos por el MT de Colombia, y que se encuentran en la página web de la cooperación, fueron:
- 1) Orientación
  - 2) Manual de Candidato Saber Hacer Vale
  - 3) Ley 2040 de julio 27 de 2020

<sup>2</sup> Se puede consultar en <https://www.serviciodeempleo.gov.co/inicio>

<sup>3</sup> Se puede consultar en <https://www.serviciodeempleo.gov.co/dataempleo-spe/demanda-laboral/visor-de-empleo/#:~:text=El%20visor%20de%20empleo%20es%20una%20herramienta>

<sup>4</sup> Se puede consultar en <https://www.serviciodeempleo.gov.co/dataempleo-spe>

<sup>5</sup> Se puede consultar en: <https://sise.serviciodeempleo.gov.co/>

- 4) Guía de Inclusión Laboral Enfoque de Género
- 5) Guía de Inclusión Laboral de Jóvenes. Enrútate para el Empleo
- 6) Circular No 0004
- 7) ABC Ruta Empleabilidad Adulto Mayor

- En la sesión también se acordaron los siguientes pasos y la fecha de la tercera sesión de cooperación, conforme se detalla en los siguientes apartados.

***Entre la segunda y tercera sesión:***

- El MTPS de El Salvador continuó con la elaboración del producto final de la cooperación (el Protocolo).
- En la segunda sesión se acordó que el **10 de octubre, 2024**, a más tardar, la Unidad del SPE de Colombia enviaría, por escrito, respuesta a las preguntas enviadas previamente por el MTPS de El Salvador. En **intercambios posteriores** con la Secretaría Técnica, la Unidad del SPE de Colombia comunicó que absolvería las preguntas de forma verbal al inicio de la tercera sesión de cooperación. Las respuestas a las siguientes preguntas fueron absueltas conforme se indica y también se encuentran disponibles en la [página web](#) de la cooperación:
  - ¿Cómo se ha trabajado con organizaciones de la sociedad civil, empresas y otros actores relevantes para fomentar la inclusión?
  - ¿Qué rol juegan las instituciones educativas en este esfuerzo?
  - ¿Qué programas o acciones específicas han sido más efectivas para mejorar la inclusión?
  - ¿Qué métricas o indicadores se utilizan para medir el éxito de estas estrategias?
  - ¿Como se ha llevado a cabo el financiamiento de las estrategias/acciones?
- El **6 de noviembre, 2024**, el MTPS de El Salvador envió la versión preliminar del Protocolo de Sensibilización y Concientización sobre la Eliminación de Barreras de Inclusión Laboral en los Servicios de Gestión y Colocación.
- El **6 de diciembre, 2024**, el MT de Colombia envió, por escrito, sus comentarios a la versión preliminar del Protocolo de El Salvador.
- El **13 de febrero, 2025**, el MTPS de El Salvador envió una versión revisada del Protocolo a partir de los comentarios efectuados por el MT de Colombia.



### 3) TERCERA SESIÓN – 13 de febrero, 2025: La última sesión constó de cuatro partes:

- Primera parte: La sesión inició con un espacio para que el MTPS de El Salvador presente la plataforma “Oportunidades”, plataforma que permite al sector empleador usar los servicios de registro de establecimiento o empresas, y de administración de ofertas de empleo:
  - Se explicó que la plataforma facilita el proceso de postulación mediante tres mecanismos: (i) postulación directa del candidato, (ii) recomendación de candidatos por la empresa a partir de los perfiles, y (iii) postulación por parte del Ministerio con base en los requisitos establecidos por el empleador.
  - Se presentó el apartado de la plataforma donde los más de 14,000 empleadores inscritos pueden registrar ofertas laborales incluyendo datos internos y generales de la empresa, requisitos del puesto, habilidades, competencias y conocimientos requeridos. Este apartado cuenta con una interfaz orientadora que brinda sugerencias para cada categoría, y datos de la entrevista.
  - Se destacó que el MTPS verifica cada oferta para garantizar su cumplimiento con la normativa laboral vigente. Una vez validada, la empresa tiene acceso a los perfiles recomendados; es decir, aquellos candidatos que cumplen con los requisitos establecidos en la oferta.
  - Además, se presentó el sitio público para candidatos, donde las personas pueden registrar su información en diferentes categorías: Perfil personal y laboral, incluyendo formación académica, experiencia laboral y referencias; habilidades y conocimientos adquiridos, así como certificaciones y cursos de formación; intereses en ofertas laborales, con la opción de recibir recomendaciones basadas en su experiencia y habilidades.
- Tras la presentación, la Unidad del Servicio Público de Empleo (SPE) de Colombia realizó preguntas y compartió comentarios sobre la experiencia de su país en la gestión de plataformas de empleo:
  - **¿Cuántos tipos de población en difícil acceso al mercado laboral están identificados por el MTPS de El Salvador?** El MTPS de El Salvador indicó que su plataforma permite a los candidatos identificarse como parte de ciertos grupos, como adulto mayor, madre soltera, persona con discapacidad, población en situación de desplazamiento forzoso, población indígena, población LGTBI, población migrante retornadas. Sin embargo, señalaron que la opción de identificación para las empresas está limitada a la certificación de personas con

discapacidad, dado que la legislación salvadoreña establece cuotas de inclusión laboral (1 persona con discapacidad por cada 20 trabajadores).

- Desde la experiencia colombiana, se sugirió que el sistema permita a las empresas expresar su disposición para contratar diversas poblaciones y realizar los ajustes razonables para su inclusión. En Colombia, este enfoque se gestiona a través de la identificación de empresas comprometidas con la inclusión laboral y la adaptación de sus buscadores para evitar cualquier forma de discriminación o estigmatización.
  - Por su parte, la delegación de El Salvador destacó que su estrategia se centra en la sensibilización empresarial, impulsando programas con aliados estratégicos para la inserción de grupos vulnerables. Sin embargo, enfatizaron que su modelo evita exponer en exceso la información de los candidatos para prevenir posibles sesgos o estigmas en los procesos de selección.
  - Un aspecto clave abordado en la discusión fue el enfoque de Colombia en el uso de perfiles ocultos, donde las vacantes no incluyen información sobre género, edad o pertenencia a poblaciones vulnerables. Este modelo, basado en la evaluación de competencias, busca reducir las barreras de acceso y promover contrataciones más equitativas.
  - **¿Es obligatorio para las empresas registrar sus vacantes en la plataforma?** El MTPS explicó que, desde 2019, se ha promovido un enfoque de colaboración con el sector empresarial. En esta nueva etapa, se ha trabajado en generar confianza con las empresas, realizando encuentros con más de 100 representantes del sector privado para dialogar sobre diversas temáticas laborales, lo que les permite ajustar la oferta con la demanda.
- Segunda parte: La Unidad del SPE de Colombia respondió a las preguntas enviadas previamente por El Salvador, respuestas que se encuentran en la [página web](#) de la cooperación bilateral
  - Tercera parte: El MTPS de El Salvador presentó la versión actualizada del Protocolo de Inclusión Laboral, elaborada como resultado de esta cooperación y que incorpora los comentarios de la Unidad del SPE de Colombia. Destacaron que este ejercicio permitió identificar coincidencias clave en sus enfoques y metodologías. Resaltaron que ambos países comparten una visión común sobre temas fundamentales como el acceso equitativo al empleo y la eliminación de barreras. Asimismo, encontraron similitudes en los procesos de acompañamiento a cada población, lo que refuerza la importancia de seguir fortaleciendo el intercambio de buenas prácticas.

- Cuarta parte: La Unidad del SPE de Colombia y el MTPS de El Salvador intercambiaron comentarios sobre la revisión del Protocolo:
  - El MTPS de El Salvador resaltó la importancia del sistema de diagnóstico para el cierre de barreras en el acceso al empleo. Aunque inicialmente el Protocolo utilizaba el término “eliminación”, consideraron más adecuado enfocarlo en el “cierre de brechas”, como fue sugerido por Colombia. En este sentido, destacaron que la plataforma “Oportunidades” permite recopilar y analizar datos sobre la población, facilitando la identificación de sectores prioritarios y la focalización de estrategias de inclusión laboral.
  - La Unidad del SPE de Colombia profundizó en su comentario sobre la Caja de Herramientas incluida en el Protocolo, enfatizando la importancia de que la orientación vocacional se brinde desde el inicio del proceso de búsqueda de empleo y no sólo en la fase de selección. Para ello, sugirieron integrar pruebas psicotécnicas y metodologías de evaluación de competencias, permitiendo que los buscadores de empleo puedan evaluar su perfil antes de postular a una vacante. Para ello, sugirieron el uso de entrevistas semiestructuradas, así como herramientas que ayuden a identificar características y habilidades clave del candidato.
  - El MTPS de El Salvador reconoció la utilidad de estas herramientas, pero precisó que, en su modelo, la evaluación de perfiles es gestionada por el área de intermediación laboral y que en la Plataforma “Oportunidades” las empresas tienen la opción de solicitar o no pruebas psicométricas.
  - La Secretaría Técnica agradeció a ambas delegaciones por el intercambio realizado y sugirió revisar los tratados del Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH), en particular la Carta de la OEA y el Protocolo de San Salvador. Este último, como Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, aborda temas laborales y podría servir como marco de referencia para fortalecer las acciones de inclusión laboral.
  - El MTPS de El Salvador agradeció las observaciones brindadas y, en ese sentido, señalaron que procederán a enviar la versión final del Protocolo de sensibilización y concientización sobre la eliminación de las barreras de inclusión laboral en los servicios de gestión y colocación.
- La sesión finalizó con un agradecimiento por parte de las participantes por el espacio de intercambio y colaboración. La Secretaría Técnica reconoció el compromiso de ambos Ministerios en este proceso, destacando la disposición de la Unidad del SPE de Colombia

para compartir su experiencia y el esfuerzo del MTPS de El Salvador en la elaboración del producto final de la cooperación, el Protocolo, enriquecida con los aportes recibidos.

- La versión final del “Protocolo de sensibilización y concientización sobre la eliminación de las barreras de inclusión laboral en los servicios de gestión y colocación” de El Salvador se encuentra en la página web de esta cooperación RIAL/OEA.

## **5. PASOS A SEGUIR EN EL MTPS DE EL SALVADOR**

### **Fase I: Preparación Institucional y Formación**

#### **Fortalecimiento de Capacidades en Inclusión:**

- Diseñar e impartir un plan de formación integral al personal de la Dirección de Empleo, focalizado en la inclusión laboral, el enfoque de derechos y la identificación y eliminación de barreras para la empleabilidad.

#### **Integración en la Documentación Operativa:**

- Incorporar el protocolo de manera oficial para asegurar su aplicación sistemática.

### **Fase II: Pilotaje, Ajuste y Oficialización**

#### **Aplicación Piloto y Sensibilización Interna:**

- Ejecutar una fase de aplicación piloto del protocolo en un conjunto seleccionado de oficinas departamentales.
- Acompañar el pilotaje con jornadas de sensibilización interna dirigidas al personal involucrado.

#### **Revisión y Ajuste con Base en Hallazgos:**

- Evaluar los resultados y recopilar las lecciones aprendidas de la fase piloto.
- Revisar y ajustar el protocolo con base en los hallazgos y las retroalimentaciones obtenidas, asegurando su operatividad y eficacia.

#### **Integración en la Atención al Usuario:**

- Asegurar la plena integración de los principios y procedimientos del protocolo en todos los servicios regulares de atención al usuario de la Dirección de Empleo.

### Fase III: Promoción, Sensibilización Externa y Evaluación

#### Campaña de Sensibilización para Empleadores:

- Desarrollar materiales accesibles (audiovisuales, digitales, etc.) sobre inclusión laboral y los beneficios de la diversidad en el entorno de trabajo.

#### Promoción de Historias de Éxito:

- Promover y difundir activamente historias de éxito de inclusión laboral a través de los medios y redes sociales oficiales de la institución, generando referentes positivos.

#### Medición de Impacto y Rendición de Cuentas:

- Reflejar y analizar los resultados de los indicadores de aplicación y el impacto del protocolo en los informes de gestión e informes periódicos de la institución.

## **6. EVALUACIÓN Y RECOMENDACIONES**

La articulación efectiva entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, entidad adscrita al Ministerio del Trabajo de Colombia, con el apoyo de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL/OEA), culminó en la generación de una herramienta concreta de gestión. Esta herramienta es clave para la transformación de los servicios de gestión de empleo y colocación hacia un enfoque inclusivo.

La transferencia de conocimientos y la comprensión de las buenas prácticas del servicio público de empleo colombiano, centradas en el cierre de brechas, ha sido un factor de enriquecimiento técnico fundamental que permitirá al MTPS abordar y eliminar eficientemente las barreras de empleabilidad para las personas con discapacidad.

La cooperación técnica cumplió satisfactoriamente sus objetivos, no solo al lograr la elaboración del protocolo, sino al fomentar la participación activa y el fortalecimiento de las capacidades técnicas del personal involucrado.

Los resultados alcanzados reflejan un alto grado de cumplimiento de los objetivos propuestos, sentando las bases operativas y estratégicas para su implementación y monitoreo a mediano plazo, elementos cruciales para garantizar su sostenibilidad e impacto transformador.

## **7. COMENTARIOS DE LA UNIDAD DEL SPE-MT DE COLOMBIA**

La cooperación establecida entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo fue una oportunidad para transmitir el conocimiento adquirido durante la última década por esta última entidad en el diseño e implementación de un marco conceptual para brindar los servicios de gestión y colocación de empleo en Colombia, el cual se establece en el Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque de Cierre de Brechas, así como para brindar la experiencia y lecciones clave para la construcción por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador del Protocolo de sensibilización y concientización sobre la eliminación de las barreras de inclusión laboral en los servicios de gestión y colocación, culminado en marzo de 2025. El resultado final por parte de El Salvador acogió las recomendaciones impartidas por la Unidad del SPE, obteniendo un protocolo sólido y muy satisfactorio por el trabajo colaborativo desarrollado entre los equipos.

## **8. PARTICIPANTES**

### **EL SALVADOR**

- Ana Teresa Quiteño, Ex Jefa Nacional de Empleo, MTPS
- Sonia Barrios, Jefa de sectores vulnerables, MTPS
- Gladis Quintanilla, Jefa de la Oficina Regional Occidente, MTPS
- Carlos González, Jefe de la Oficina Regional Oriente, MTPS
- Dinora López, Jefa de la Oficina Regional Central, MTPS
- Fabiola Aquino, Técnico de la sección de sectores vulnerables, MTPS
- Rosa Hernández, MTPS
- Idayari Callejas, Gestor de Empleo, MTPS
- Antonio Castro, Desarrollador de Aplicaciones Informáticas, MTPS
- Carlos Peña, Director de Relaciones Internacionales, MTPS
- Gabriela Cordova, Técnico de la dirección de Relaciones Internacionales, MTPS
- Ernestina Reyes, Consejera de la Misión Permanente de El Salvador ante la OEA
- Carla Rivera, Consejera de la Misión Permanente de El Salvador ante la OEA

### **COLOMBIA**

- Diana Hernández Hernández, Subdirectora de Promoción, Unidad del Servicio Público de Empleo (SPE), Ministerio de Trabajo (MT)
- Gustavo Camelo Hurtado, Coordinador de Equipo, Unidad del SPE, MT
- Mayra Alejandra Arias, Asesora de la Dirección General, Unidad del SPE, MT
- Evelyn Peña Álvarez, Profesional Especializada, Unidad del SPE, MT
- Tatiana Gelvez, Asesora Promoción, Unidad del SPE, MT
- Johana Casallas, Subdirección de Promoción, Unidad del SPE, MT
- Carolina Franco, Líder de Cooperación, Unidad del SPE, MT
- Magda Yaneth Alberto Cubillo, Asesora de la Ministra de Trabajo, MT
- Liubka Buitrago Ramirez, Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con enfoque de género, Equipares empresa

- Yuly Paola Artunduaga Trejo, Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral, Equipares rural
- Marta Gladys Arenas, Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral, Equipares rural
- Magnolia Agudelo, Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral, MT
- Isabel Agatón, Jefa de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, MT
- Lorena Arboleda, Oficina de cooperación y Relaciones Internacionales, MT

#### **ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS**

- Jesús Schucry Giacoman, Director del Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo (DHDEE), SEDI
- María Claudia Camacho, Jefa de la Sección de Trabajo y Empleo, DHDEE, SEDI
- María Paz Rodríguez, Consultora, Sección de Trabajo y Empleo, DHDEE
- Mariana Vieyra, Oficial de Programas, Sección de Trabajo y Empleo, DHDEE
- Daira Povez, Ex-Pasante, Sección de Trabajo y Empleo, DHDEE
- Ariadna Carbonell, Ex-Pasante, Sección de Trabajo y Empleo, DHDEE