



# ERGON

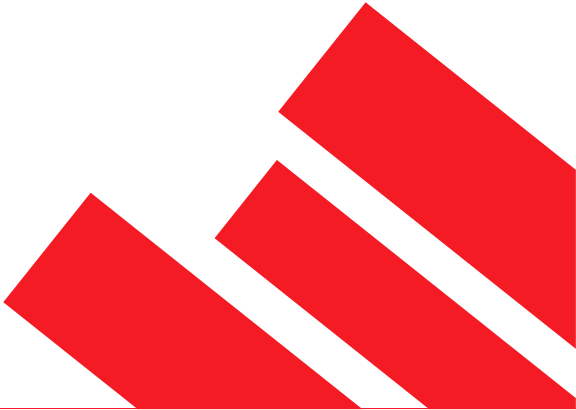
Número 49  
Marzo 2026

# ERGON\_OPINA

## Retos para nuestra Fundación en 2026



[www.fundacionergon.org](http://www.fundacionergon.org)



1

**2026 es un punto de inflexión para nuestra Fundación. Un año en el que al margen lanzar el proyecto EmpleData y celebrar la segunda edición de las Propuestas\_Ergon hemos de alcanzar el equilibrio financiero.**

2

**Será también un periodo clave en la gestión del Empleo. Necesitamos modificar la cultura y los modelos mentales imperantes en el Sistema. No podemos seguir con criterios de información y gestión del siglo XX.**

3

**Estamos entrando en una nueva era. Habrá miedos y riesgos, pero también oportunidades para quienes se atrevan a dar respuesta a las nuevas realidades y necesidades. Para ello necesitamos incrementar la colaboración entre el conjunto de Agentes.**

4

**La transformación que hemos de afrontar gracias a la Inteligencia Artificial es radical, pero podemos y debemos evitar que sea desigual. El reto que tenemos por delante no es tecnológico es de confianza.**

2026 será un periodo clave para el devenir de nuestro proyecto. Tras unos años en el que creemos haber consolidado nuestro rol como laboratorio de innovación en el ámbito del empleo y la orientación, estamos afrontando una nueva etapa. Hemos de ser capaces de, sin perder de vista nuestro propósito fundacional, de pasar de inspirar a transformar. Por otra parte hemos de trabajar para conseguir el equilibrio financiero.

No basta con generar conocimiento o conectar actores; nuestro desafío reside en mostrar que otra arquitectura para la gestión del empleo es posible y que puede medirse, escalarse y gobernarse con eficiencia e inteligencia.

### **Del discurso a la evidencia: EmpleData como columna vertebral**

El proyecto ha de ser el corazón operativo del año 2026. Tras su conceptualización como espacio de datos sobre empleo, competencias y orientación, llega el momento de demostrar su viabilidad técnica, jurídica y ética.

El reto no es menor: construir un sistema interoperable, alineado con el AI Act y los estándares del Espacio Europeo de Datos, que permita integrar fuentes públicas y privadas sin comprometer la soberanía de la información ni los derechos de las personas. Y para ello necesitamos afrontar y resolver tres retos:

- **El de gestión y gobernanza** vinculado a aspectos como la participación de todos los actores, los criterios de gobierno, seguridad y equidad y la creación de infraestructuras accesibles y transparentes.
- **El semántico**, es decir, el que exige armonizar taxonomías de competencias, ocupaciones y servicios.
- **El cultural** quizá el más profundo ya que exige que las Instituciones públicas y las entidades privadas que gestionan el Sistema de Empleo confíen en la gestión compartida de datos y comprendan su valor estratégico.

**EmpleData** no es solo un repositorio: es una apuesta por una inteligencia colectiva del empleo. Su éxito marcará la capacidad de la Fundación para liderar un modelo que una el rigor analítico con la visión transformadora.

## IA y orientación: del asistente al oráculo

En paralelo, la inteligencia artificial se consolidará como palanca central. 2026 será el año en que la Fundación debe plantearse y ayudar a responder a una pregunta clave: **¿cómo puede la IA humanizar el empleo y su gestión?**

Los avances en modelos generativos y sistemas de recomendación permiten imaginar asistentes cognitivos para la orientación profesional, mapas predictivos del mercado laboral y mecanismos de emparejamiento entre oferta y demanda de empleo. Pero la IA no será útil si no se somete a una lógica de propósito social. Esto implicará desarrollar pilotos que muestren cómo la tecnología puede apoyar, y no sustituir, la relación humana en los procesos de transición, orientación, e inserción laboral.

## Una gobernanza más abierta y colaborativa

El Sistema de Empleo vive hoy una tensión entre centralización normativa y fragmentación operativa: demasiadas iniciativas, poca interoperabilidad. Nuestro reto es el de **colaborar en la construcción de espacios compartidos de gobernanza** entre todos sus miembros. No se trata de crear mesas de trabajo simbólicas, sino de promover estructuras de decisión eficientes, basadas en evidencias.

Esto exigirá reforzar la dimensión de nuestro proyecto: alianzas con otras iniciativas, redes de innovación social, entidades sociales, universidades y centros formativos, plataformas de IA etc. Podemos y debemos consolidarlo como un punto de conexión entre lo público, lo privado y lo comunitario.

## Redefinir la formación y la empleabilidad en clave de transición

El futuro del trabajo ya no se mide por la formación, o el rol, sino por la capacidad de las personas de navegar la incertidumbre. En 2026, la Fundación deberá avanzar en su trabajo sobre el análisis de los retos actuales y futuros y sus respuestas.

Debemos ser capaces de consolidar nuestro rol en este sentido y por ello la relevancia del trabajo desarrollado en el **desarrollo y formulación de las propuestas integradas en la segunda edición del proyecto “Propuestas Ergon para la mejora de la gestión del mercado de trabajo”** entre las que, al margen de las referidas al uso de la IA, deben destacarse las relativas al ámbito de la gestión de los procesos formativos y de aprendizaje y al desarrollo de la empleabilidad.

## Cultura organizativa: del proyecto a la plataforma

Finalmente, la Fundación Ergon debe transformarse internamente. Si el entorno cambia a velocidad exponencial, las estructuras tradicionales ya no sirven. 2026 debe ser el año

en que la Fundación se consolide como una plataforma abierta a la innovación, desarrolle su estructura interna y ponga en marcha criterios de gobernanza más ágiles y transparentes. **La Fundación tendrá que ser, más que una institución, un organismo vivo que aprenda de sus errores, comparta sus descubrimientos y contagie curiosidad.**

## En síntesis: reprogramar el futuro del empleo

Nuestros retos se pueden resumir en una ecuación simple y ambiciosa: **Datos + IA + Ética + Comunidad = Futuro del Empleo.**

Ello nos exige traducir las ideas en impacto, los prototipos en políticas y las redes en resultados medibles. La Fundación no parte de cero: parte de un periodo de 6 años de reflexión, conexión y visión. Pero entramos en un nuevo ciclo.

Por ello nos comprometemos a trabajar para mostrar cómo es posible construir un sistema de empleo más inteligente, justo y humano en el que la gestión basada en el dato sirva al bien común. Por último, reforzar y consolidar la visión y el concepto de que la innovación no está en la tecnología, sino básicamente en los cambios que seamos capaces de promover en la forma de pensar y actuar en el binomio trabajo/empleo y en las vidas que lo sostienen.

# FUNDACIÓN ERGON

Somos una estructura independiente **cuyos propósitos se centran en la mejora de nuestro mercado de trabajo y en el de minimizar la brecha entre talento y empleo.** Nacimos en 2019 como consecuencia del análisis y la constatación de la viabilidad de poner en marcha un proyecto dirigido a intentar resolver un problema complejo que necesita de la colaboración de todos/as.

**Nuestra misión es la de analizar, construir y proponer soluciones que permitan responder a los retos del mundo del trabajo, poniendo a las personas en el centro.** Queremos ayudar a las organizaciones públicas y privadas que diseñan, ejecutan y evalúan las políticas de empleo, y hacerlo bajo los criterios de **independencia, innovación, profesionalidad y transparencia.**

Para cualquier información adicional rogamos contacten con nosotros a **Angela Botella T-932404155**, e-mail [info@fundacionergon.org](mailto:info@fundacionergon.org)

**Este documento consta de 4 páginas y contiene información confidencial.  
Todos los derechos reservados.**

No puede ser distribuido, duplicado o utilizado sin autorización expresa.  
**Copyright 2026 © Fundación Ergon**