

# ERGON



Presentación de:

# PROPUESTAS ERGON PARA LA MEJORA DE LA GESTIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

## CONSTRUYENDO LAS PROPUESTAS ERGON

Desde la puesta en marcha de nuestro proyecto (2019) hemos creído que es posible, desde una **perspectiva multidisciplinar e independiente**, actuar para analizar, debatir y proponer medidas que ayuden a la mejora de la gestión de nuestro mercado de trabajo.

Somos conscientes que en la situación de nuestro mercado de trabajo **impactan factores estructurales que no están bajo nuestro control.**

Hemos desarrollado, tras la presentación de la iniciativa en la IV Jornada Anual, una acción colaborativa y de escucha activa dirigida a **conocer, ordenar y justificar las propuestas planteadas por los miembros de nuestra Comunidad.**

# El proyecto

N  
O  
C  
R  
I



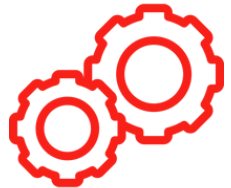
**¿POR QUÉ?**

Una iniciativa que responde a nuestros principios fundacionales de análisis y formulación de propuestas



**¿PARA QUÉ?**

Para aportar ideas y propuestas de valor a través de una mirada transversal e independiente.



**¿CÓMO?**

A través de un proceso participativo y de escucha activa desarrollado entre los miembros de nuestra Comunidad.



**TIMING**

Julio a Octubre del 2022



**RESULTADOS**

Formulación de 12 propuestas que responden a los objetivos y planteamientos definidos.

# Crterios Bsicos

Presentación Propuestas Ergon

4

## UN PLANTEAMIENTO DIFERENCIAL

Desde el primer momento nos propusimos huir de las formulaciones genéricas/deseos **y plantear alternativas concretas que afrontarn la realidad y que superaran el nivel de lo que hemos denominado “buenas intenciones”**.

Para ello hemos trabajado en el diseo de propuestas que:

- Se dirigieran a **todos los ambitos** que influyen en la gesti3n del empleo. “Visi3n holística”.
- Fueran de **f3cil y r3pida ejecuci3n**.
- No exigieran (en la medida de lo posible) **reformas normativas**.
- Tuvieran un **impacto real inmediato** o en un plazo muy reducido.
- Pudieran ser **f3cilmente evaluadas** en funci3n de sus resultados.

ERGON

# METODOLOGÍA

5

**Hemos puesto en marcha un proceso integrado por las fases siguientes:**

- (1) Diseño, definición y exposición del proyecto.
- (2) Formación del Grupo de Trabajo.
- (3) Recogida y selección de las Propuestas.
- (4) Filtraje y evaluación por Criticidad/viabilidad,
- (5) Validación y justificación,
- (6) Elaboración del informe final.



ERGON

# PROCESO (I)

6

## **Diseño del proyecto, elaboración del cuestionario base y recogida de propuestas.**

Se diseña el proyecto y se lanza un cuestionario enviado por email a los miembros de nuestra Comunidad y a un grupo de profesionales escogidos desde una perspectiva transversal. La población es de un total de 300 personas representantes de todos los ámbitos vinculados al mundo del trabajo y del empleo. .

Se les propone que formulen hasta 6 propuestas sin ninguna otro requisito que responder a la “mejora de la gestión del mercado de trabajo”.

Responden al cuestionario un total de 42 personas, (13%) que formulan un total de 214 propuestas.

**ERGON**

# PROCESO (II)

## Elección de las propuestas.

Se crea un grupo de trabajo de 4 personas que trabaja para ordenar y organizar las propuestas, dotarles de un lenguaje común, eliminar las no viables, duplicadas etc.

**Inicialmente se reducen a 36 distribuidas en 6 ámbitos con el objeto de dar al Proyecto una “visión holística”.**

Los ámbitos escogidos son: Modificaciones normativas, Transparencia, Gestión de las Políticas Activas, Orientación e Inserción, Formación y Aprendizaje y Gestión de Personas



# PROCESO (III)

8

Filtraje y valoración de las propuestas.

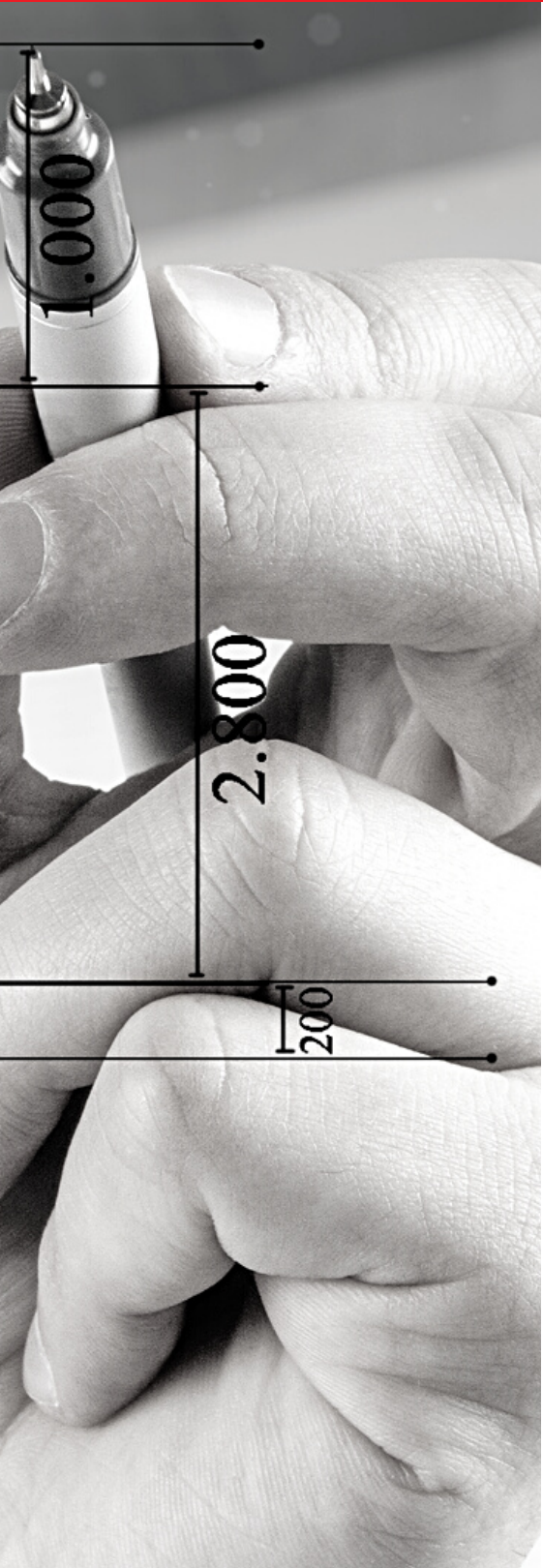
Se crea un Comité de Gestión integrado por un total de 8 personas con un **perfil multidisciplinar que reduce las propuestas a 25.**

Las propuestas siguen distribuidas en los 6 ámbitos temáticos.

Se formula una segunda petición a los miembros de la Comunidad **al objeto de que seleccionen a un máximo de 9 de entre las 25** inicialmente escogidas.

Paralelamente se solicita que las evalúen en base **a criterios de relevancia/criticidad y viabilidad de su puesta en marcha.**

**ERGON**





# PROCESO (IV)

---

Validación y justificación, elaboración de esta presentación y del informe final.

El Comité **decide escoger a las 12 propuestas** y se divide en 3 equipos para proceder a su justificación.

Recogidas las validaciones se reelaboran los textos para darles una coherencia lingüística.

Finalmente se deciden los aspectos que se incorporarán en el informe final e incorporar en éste **el enunciado de las 13 no evaluadas**.

# ALGUNOS DATOS



PROPUESTAS  
FORMULADAS

**214**



PROPUESTAS  
ACEPTADAS

**36/6 ÁMBITOS**



VALIDACIÓN

**25**



FORMULACIÓN  
JUSTIFICACIÓN

**12**

**El Proyecto ha contado con la participación  
de un total de 55 personas**

**ERGON**

# Ámbitos y distribución de las propuestas

**5**

**5**

**3**

**Modificaciones Normativas**

**Transparencia**

**Políticas Activas**

**4**

**3**

**5**

**Formación y Aprendizaje**

**Gestión de Personas (RRHH)**

**Orientación e Intermediación**

## MODIFICACIONES NORMATIVAS

1. Trabajar para conseguir la convergencia de los modelos laborales entre los miembros de la UE
2. Nueva regulación legal para las prácticas laborales, los contratos formativos y los colectivos en riesgo de exclusión.

## TRANSPARENCIA

3. Redefinir los criterios de acceso de empresas/contratantes y de los candidatos a los datos del Sistema Público de Empleo.
4. Crear modelos de datos y algoritmos basados en la inteligencia artificial que faciliten la eficiencia en la gestión

## POLÍTICAS ACTIVAS

5. Nuevos mecanismos de relación entre las AAPP que diseñan las PA y las entidades públicas y privadas que las ejecutan
6. Crear una herramienta de integración de datos que incorpore funcionalidades de gestión, trazabilidad, y evaluación

## FORMACIÓN Y APRENDIZAJE

12

7. Establecer dinámicas y mecanismos que conecten al mundo educativo (a todos los niveles) con el organizativo/empresarial.
8. Definir una estrategia para la implantación del modelo de formación dual en todos los entornos educativos.

## GESTIÓN DE PERSONAS

9. Desarrollar una iniciativa para el análisis y el conocimiento de las mejores prácticas en RRHH (sector privado y público)
10. Potenciar un ecosistema que facilite la relación y colaboración entre los gestores privados y públicos

## ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN

11. Consolidar la función y el perfil competencial de los y las Orientadores laborales
12. Actualizar las metodologías y procesos de Orientación en los ámbitos educativo y laboral.

12

PROPUESTAS  
ERGON

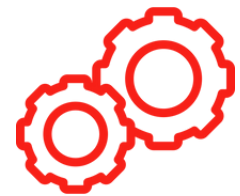


## 1. Trabajar para conseguir la convergencia de los modelos laborales entre los miembros de la UE



### OBJETIVOS

Atender a los procesos de deslocalización y globalización. Tenemos un mercado de trabajo global y una regulación nacional. Optimización de recursos. Corregir las desigualdades



### ¿CÓMO?

A través de una acción de lobby que facilite la relación y el contacto con los organismos de la CE.



### RESPONSABLES

Gobierno, interlocutores sociales y UE



### NORMATIVA

SI

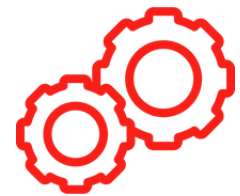


## 2. Nueva regulación legal para las prácticas laborales, los contratos formativos y los colectivos en riesgo de exclusión.



### OBJETIVOS

Reducir la desigualdad en las condiciones laborales. Facilitar la contratación de estos colectivos. Impulsar normativa para la formación y el reciclaje interno. Favorecer la Inclusión y la igualdad de oportunidades.



### ¿CÓMO?

Establecer entornos normativos "a prueba" y analizar el impacto. Generar programas de conciliación social. Involucrar a las grandes organizaciones y a los agentes sociales en estas dinámicas.



### RESPONSABLES

Ministerio de Trabajo, Agentes económicos y sociales



### NORMATIVA

SI

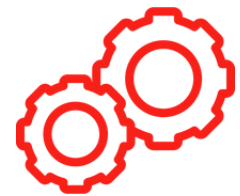


## 3. Redefinir los criterios de acceso de empresas/contratantes y de los candidatos a los datos del Sistema Público de Empleo.



### OBJETIVOS

Facilitar la intermediación y el incremento de la participación del SPE en los procesos de intermediación. Implantar un modelo básico y común que facilite el matching. Mejorar la transparencia en la gestión.



### ¿CÓMO?

Búscar alternativas tecnológicas ya existentes en el mercado. Implantación de formatos piloto con diversos colectivos.



### RESPONSABLES

Búscar alternativas en el mercado. Implantación de formatos piloto en entornos y colectivos diferentes.



### NORMATIVA

No. Respetar la normativa de protección de datos

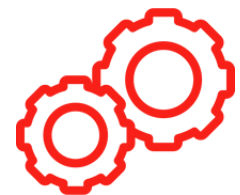


## 4. Crear modelos de datos y algoritmos basados en la inteligencia artificial que faciliten la eficiencia en la gestión



### OBJETIVOS

Gestionar mas eficientemente. Desarrollar programas basados en los resultados alcanzados. Predecir comportamientos de éxito. Cambiar la cultura de los gestores actuales. Generar un modelo de aplicación global y un market place de algoritmos en el ámbito del empleo.



### ¿CÓMO?

Impulsar herramientas y plataformas de gestión de datos. Proyectos de carácter global a desarrollar en colaboración entre todos los agentes del sistema.



### RESPONSABLES

SEPE/Comunidades Autónomas/Grandes operadores



### NORMATIVA

No





## 5. Nuevos mecanismos de relación entre las AAPP que diseñan las PA y las entidades públicas y privadas que las ejecutan



### OBJETIVOS

Modificar los criterios con los que se desarrollan las estrategias. Crear instrumentos que faciliten la colaboración. Contribuir a la definición de los objetivos y a optimizar las métricas para mejorar el impacto de las PAE.



### ¿CÓMO?

Poner en marcha experiencias reales dirigidas a compartir las buenas prácticas, poner en marcha comunidades de prácticas en entornos digitales, elaborar docs técnicos y publicarlos, elaborar un plan de trabajo y agenda de actividades técnicas



### RESPONSABLES

Ministerio/SEPE, CCAA - Comunidades Autónomas en colaboración con entidades como ERGON



### NORMATIVA

NO (pero sí referenciarse en la estrategia y los Papers anuales)

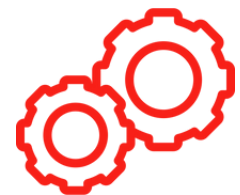


## 6. Crear una herramienta de integración de datos que incorpore funcionalidades de gestión, trazabilidad, y evaluación



### OBJETIVOS

Mayor eficiencia en la gestión. Facilitar la integración de los operadores. Desarrollar iniciativas sobre los resultados pasados. Mejor reparto de fondos. Generar algoritmos inclusivos; mayor sinergia, eficacia y eficiencia.



### ¿CÓMO?

Impulsar una convocatoria para el análisis de las plataformas existentes. Definir nuevas aplicaciones. Validar los resultados. En 2 años centralizar todos los datos en una única herramienta global.



### RESPONSABLES

Administración pública y agencias de colocación



### NORMATIVA

NO (para el impulso de las iniciativas) SI para la gestión global posterior.

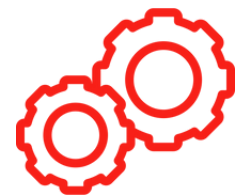


## 7. Establecer dinámicas y mecanismos que conecten al mundo educativo (a todos los niveles) con el organizativo/empresarial.



### OBJETIVOS

Promover el cambio cultural en ambos entornos y que las organizaciones informen y influyan en el mundo académico sobre las competencias técnicas y soft skills del futuro. Fomentar la curiosidad y el ser autodidacta (autoaprendizaje).



### ¿CÓMO?

Generar iniciativas piloto. Validar los resultados.



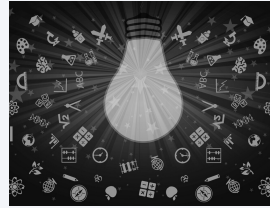
### RESPONSABLES

Ministerios de Educación y Empleo/CCAA/Agentes sociales.



### NORMATIVA

NO (para el impulso de las iniciativas)  
SI para la gestión global posterior.

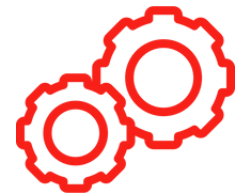


## 8. Definir una estrategia para la implantación del modelo de formación dual en todos los entornos educativos.



### OBJETIVOS

1) Para que los jóvenes tengan una experiencia previa antes de decidir su trayectoria profesional 2) Para que las empresas entiendan las inquietudes/intereses de los jóvenes y aprendan 3) Para integrar a diferentes generaciones que conviven en la sociedad 4) Para facilitar el encaje entre las necesidades del mercado y las competencias que provee el sistema educativo.



### ¿CÓMO?

Analizar sistemas aplicados en otros países/entornos e incluso las experiencias exitosas que ya se están desarrollando puntualmente en España. Definir un marco legal por el que todos los/las jóvenes a las 21 años hayan pasado por una experiencia laboral mínima de 6 meses.



### RESPONSABLES

Ministerios de Educación y Empleo, CCAA, Agentes sociales y económicos



### NORMATIVA

NO (para el impulso de las iniciativas)  
SI para la gestión global posterior.

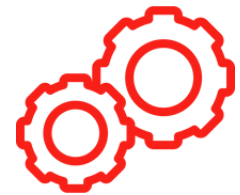


## 9. Desarrollar una iniciativa para el análisis y el conocimiento de las mejores prácticas en RRHH (sector privado y público)



### OBJETIVOS

Para acercar ambos mundos, crear sinergias y lenguaje común, y facilitar la movilidad de ambos sectores



### ¿CÓMO?

Crear una estructura mixta (público/privada) que tenga continuidad en el tiempo. Promover (1) 15 best practises del sector público/privado. (2) realizar mapa de influencia y presentación



### RESPONSABLES

Agentes colaboradores (cámaras de comercio, patronales, organizaciones sindicales) / Empresas privadas / Administración Pública



### NORMATIVA

NO



## 10. Potenciar un ecosistema que facilite la relación y colaboración entre los gestores privados y públicos



### OBJETIVOS

Establecer un modelo de relación entre los sectores público y privado dirigido a crear/tomar las mejores decisiones. Facilitar a los responsables públicos datos objetivos sobre la realidad.



### ¿CÓMO?

A través de acciones “piloto” en los que intervengan las organizaciones del sector público, del privado, interlocutores sociales. Etc.



### RESPONSABLES

Ministerio de Empleo/SEPE/CCAA/ Otras Instituciones públicas y agentes colaboradores.



### NORMATIVA

NO



## 11. Consolidar la función y el perfil competencial de los y las Orientadores laborales



### OBJETIVOS

Facilitar la profesionalización de la función de orientación. Regularizar las situaciones contractuales. Facilitar el acceso a la profesión de nuevos colectivos. Disponer de profesionales cualificadas/os. Cooperación entre el colectivo.



### ¿CÓMO?

Definir un plan para determinar las competencias (conocimiento, destrezas y habilidades) y para estructurar la profesión en todos los entornos. Generar una organización representativa del colectivo.



### RESPONSABLES

Función pública estatal y de las CCAA, consultoras expertas en este ámbito; organizaciones sindicales; universidades



### NORMATIVA

NO

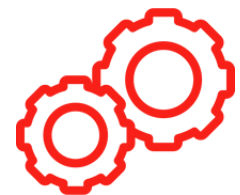


## 12. Actualizar las metodologías y procesos de Orientación en los ámbitos educativo y laboral.



### OBJETIVOS

Ajustar la formación de las personas a la demanda laboral; integrar metodologías y procesos para ganar eficiencia



### ¿CÓMO?

Crear una dinámica que permita analizar la situación de partida.  
Desarrollar un Proyecto que permita la detección el análisis y el conocimiento de las mejores practicas.



### RESPONSABLES

Ministerios de Empleo y Educación con la colaboración de las organizaciones empresariales y los interlocutores sindicales.

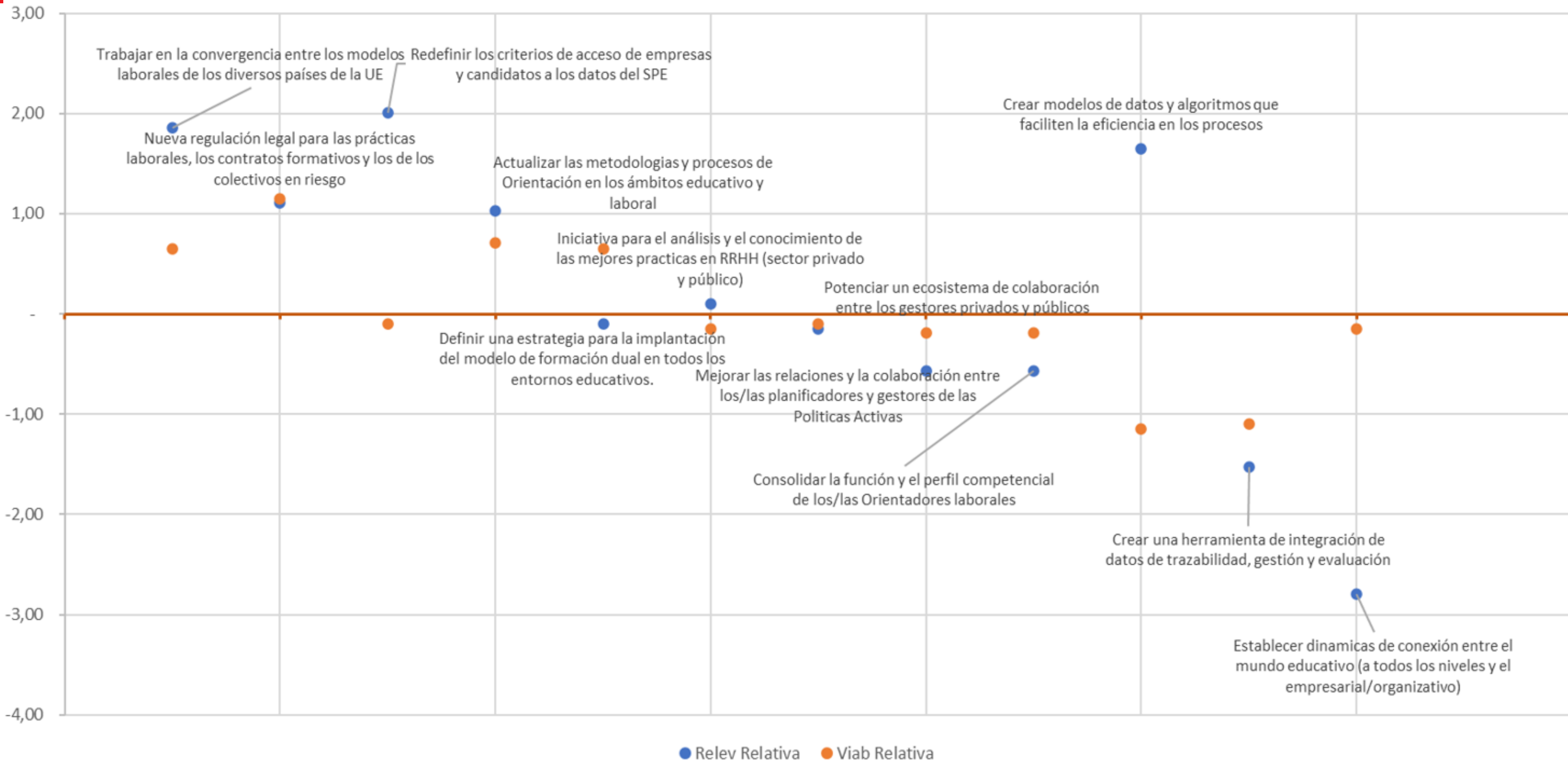


### NORMATIVA

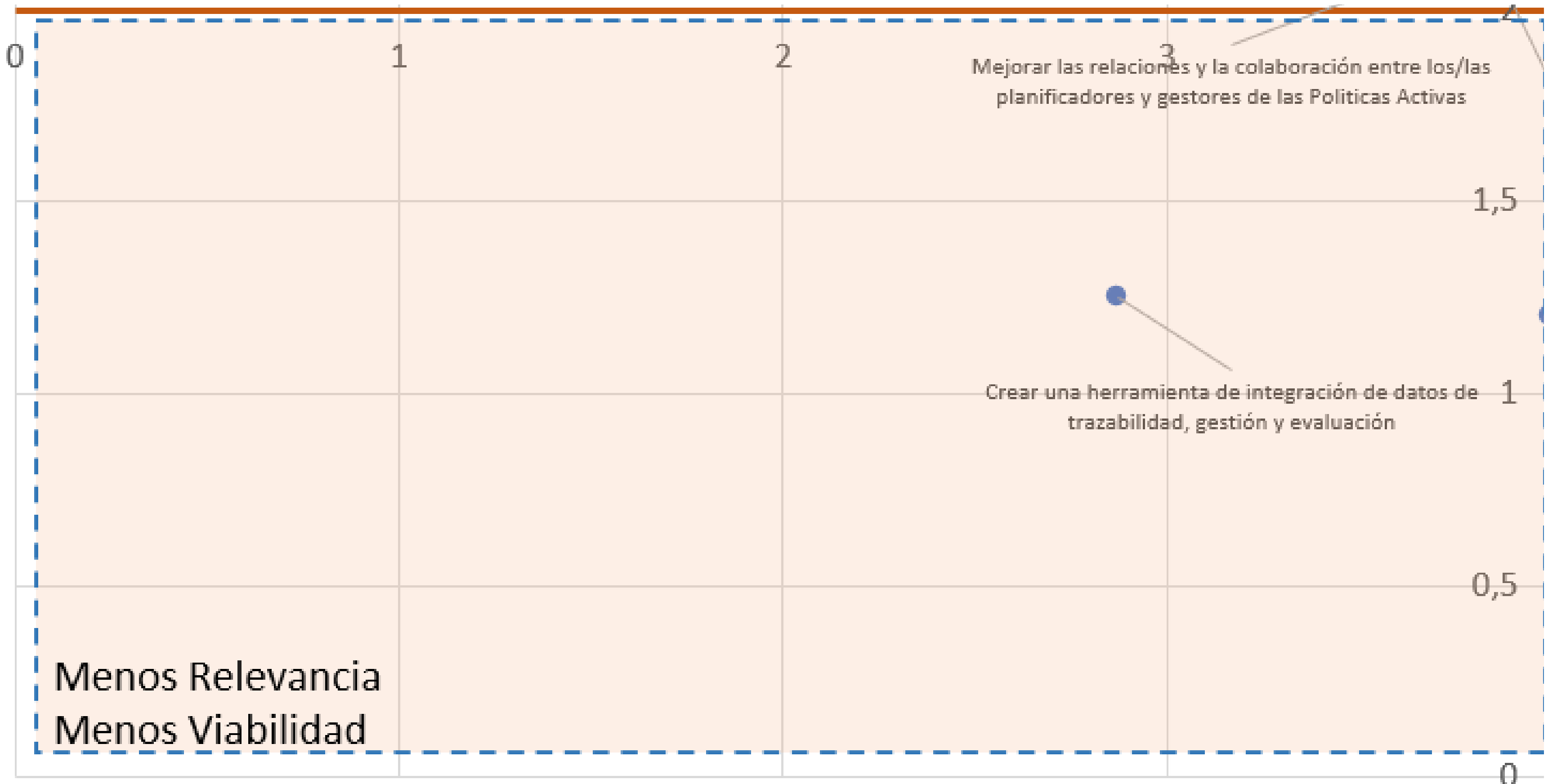
NO



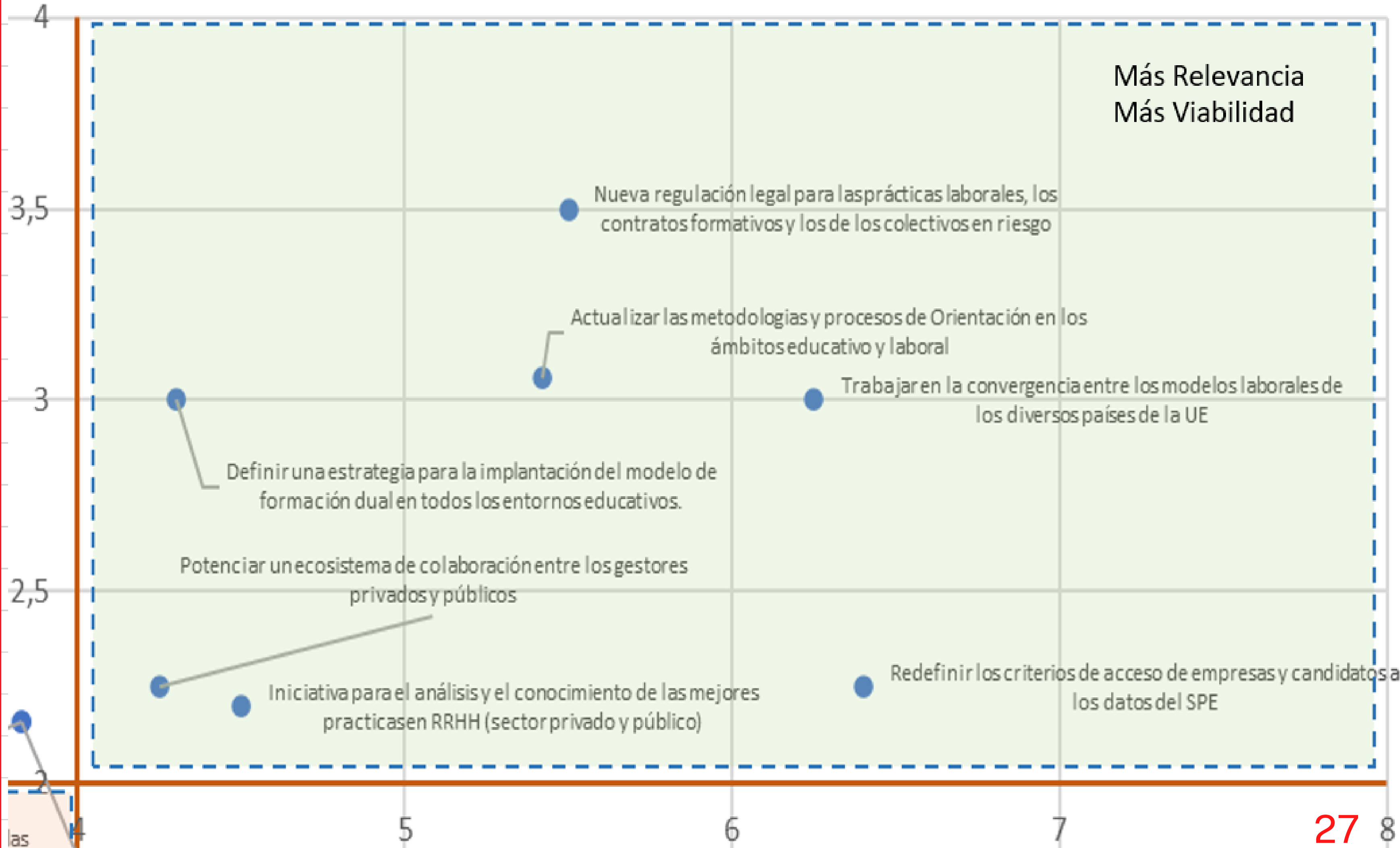
# Análisis Criticidad/Viabilidad (1) <sup>25</sup>



# Análisis Criticidad/Viabilidad (2) 26



# Análisis Criticidad/Viabilidad (3)



## **MODIFICACIONES NORMATIVAS:**

- Reforma del sistema de las prestaciones contributivas (duración, importes).
- Cambios en el modelo de coberturas sociales para el desempleo de larga duración.
- Nuevos mecanismos para la concesión de permisos de trabajo a inmigrantes residentes.

## **TRANSPARENCIA:**

- Desarrollar nuevas estructuras para la toma de decisiones en el ámbito del mercado de trabajo.
- Desvincular a los interlocutores sociales de la ejecución de las políticas activas.
- Generar sistemas de detección que faciliten la reducción de la economía sumergida.

## **POLITICAS ACTIVAS:**

- Desarrollar programas dirigidos a facilitar la innovación en la gestión de las políticas activas.

## **FORMACION Y APRENDIZAJE:**

- Crear un observatorio sobre necesidades formativas a nivel global y sectorial.
- Redefinición del modelo de certificados de profesionalidad.

## **GESTION DE PERSONAS:**

- Establecer mecanismos que faciliten la formación digital de todos los y las profesionales,
- Implantar un nuevo marco de colaboración entre los agentes basado en criterios de eficiencia.

## **ORIENTACION E INTERMEDIACION:**

- Simplificar los procesos de matching. Implantar el modelo del perfil profesional o CV ciego.
- Crear una base de datos/portal de empleo accesible a todos los operadores y candidatos.

# NUESTRO AGRADECIMIENTO A

- Adin, Carlos
- Alegria, Karitte
- Aparicio, Luis
- Arellano, Alfonso
- Altuna, Angel
- Aranda, Manuel
- Borrás, Helena
- Borrás, Mateo
- Cañigüeral, Albert
- Carcedo, Virginia
- Carrion, Jose Miguel
- Cascante, Gregori
- Castillo, Conrado
- Checa, Pedro
- Delgado, Javier
- Diaz Giménez, Javier
- Esteban, Javier
- Fernández Golfín, Almudena
- García, Desiree
- García, María
- Gavilán, Cristina
- Hernández, César
- Herreros, Alberto
- Hortal, Pau
- Ibáñez, Elena
- Irurre, Ainoa
- López Cossio, Jaime
- López-Amo, Álvaro
- Martín, Iban
- Marton, Miriam
- Menéndez, Adolfo
- Moreno, Xavier
- Mugica, Gloria
- Navazo, Oscar
- Neira, Isabel
- Ordoñez, Jesús Mari
- Pages, Carme
- Peñas, Maxi
- Pereda, Tomás
- Poves, Javier
- Puigvert, Josep
- Pinto, Silvia
- Ramírez, Pavel
- Recolons, Guillem
- Rodríguez, Roberto
- Ruiz de Gauna, Rafael
- Saenz, Maite
- Sánchez Guitian, Beatriz
- Santillana, Lola
- Sesé, Ana
- Tejada, Ángeles
- Torres, Elías
- Valcarcel, Mercedes
- Valera, Jose
- Viña, Begoña
- Zubillaga, Ainara

# ERGON

# Conclusiones más relevantes

## UNAS EXPECTATIVAS TRANSFORMADAS EN REALIDADES

- Una **experiencia atractiva y estimulante**.
- Unos **resultados que aportan valor**.
- La muestra de que desde **la colaboración es posible conseguir buenos resultados**.
- La constatación de que en la puesta en marcha de un proyecto se **producen cambios de enfoque** que hay que saber incorporar.
- La certeza de que **es posible formular propuestas** que, englobando todos los factores, **sean de relativa y rápida implantación y ejecución, tengan un impacto real y sean fácilmente evaluables**.
- La **necesidad de un propósito y de un liderazgo** (en todos los niveles) para gestionar el cambio. Sin ellos no es posible la mejora.



“

*Si hubiese preguntado a la gente que querían hubieran contestado que un caballo más rápido ”*

**Henry Ford**

**ERGON**

**ERAGON**

**¡Muchas gracias!**

**Octubre 22**