

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.

Criterios Básicos

Presentación Propuestas Ergon

4

UN PLANTEAMIENTO DIFERENCIAL

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

Para ello hemos trabajado en el diseño de propuestas que:

- Se dirigieran a **todos los ámbitos** que influyen en la gestión del empleo. “Visión holística”.
- Fueran de **fácil y rápida ejecución**.
- No exigieran (en la medida de lo posible) **reformas normativas**.
- Tuvieran un **impacto real inmediato** o en un plazo muy reducido.
- Pudieran ser **fácilmente evaluadas** en función 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.

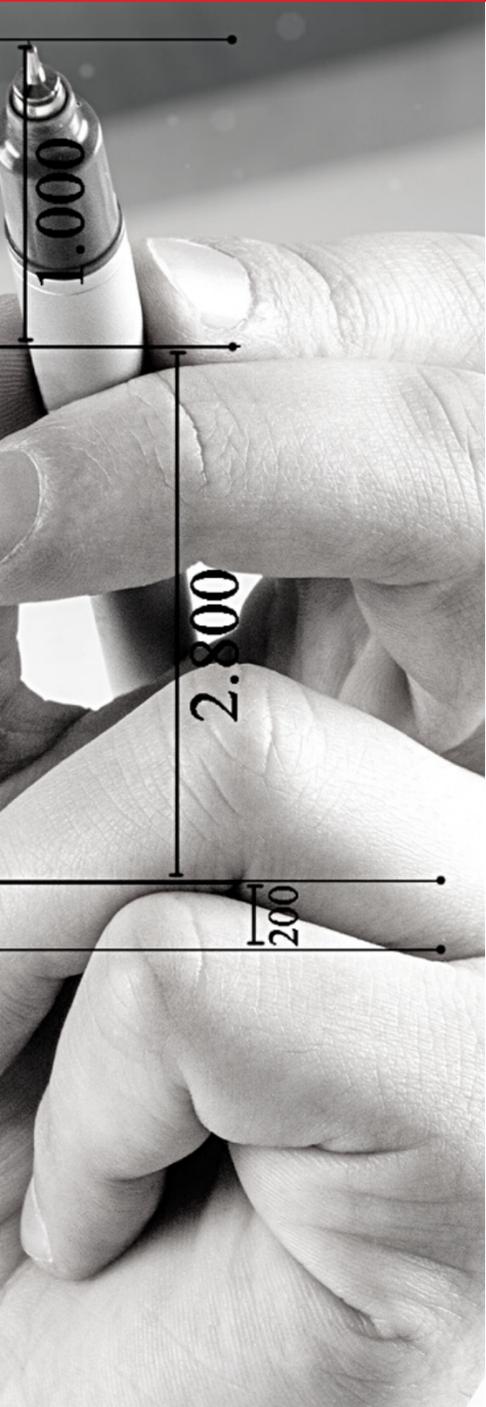
Se crea un Comité de Gestión integrado por un total de 8 personas con un **perfil multidisciplinar que reduce las propuestas a 25.**

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

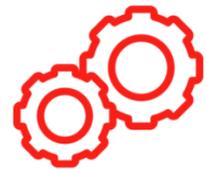


2. Nueva regulación legal para las prácticas laborales, los contratos formativos y los colectivos en riesgo de exclusión.



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

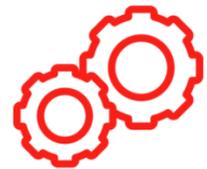


3. Redefinir los criterios de acceso de empresas/contratantes y de los candidatos a los datos del Sistema Público de Empleo.



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 (publico/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

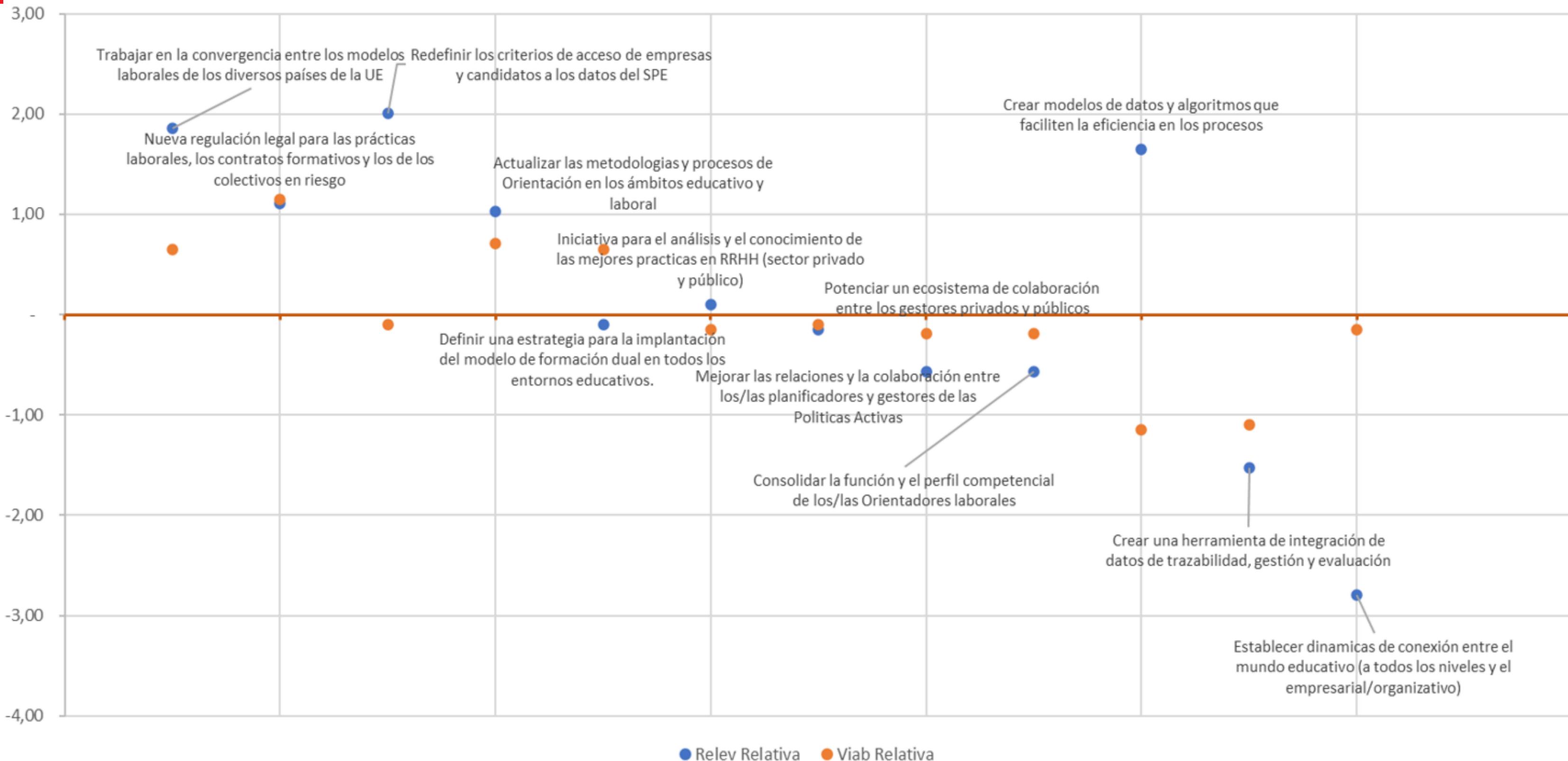
Ministerios de Empleo y Educación con la colaboración de las organizaciones empresariales y los interlocutores sindicales.



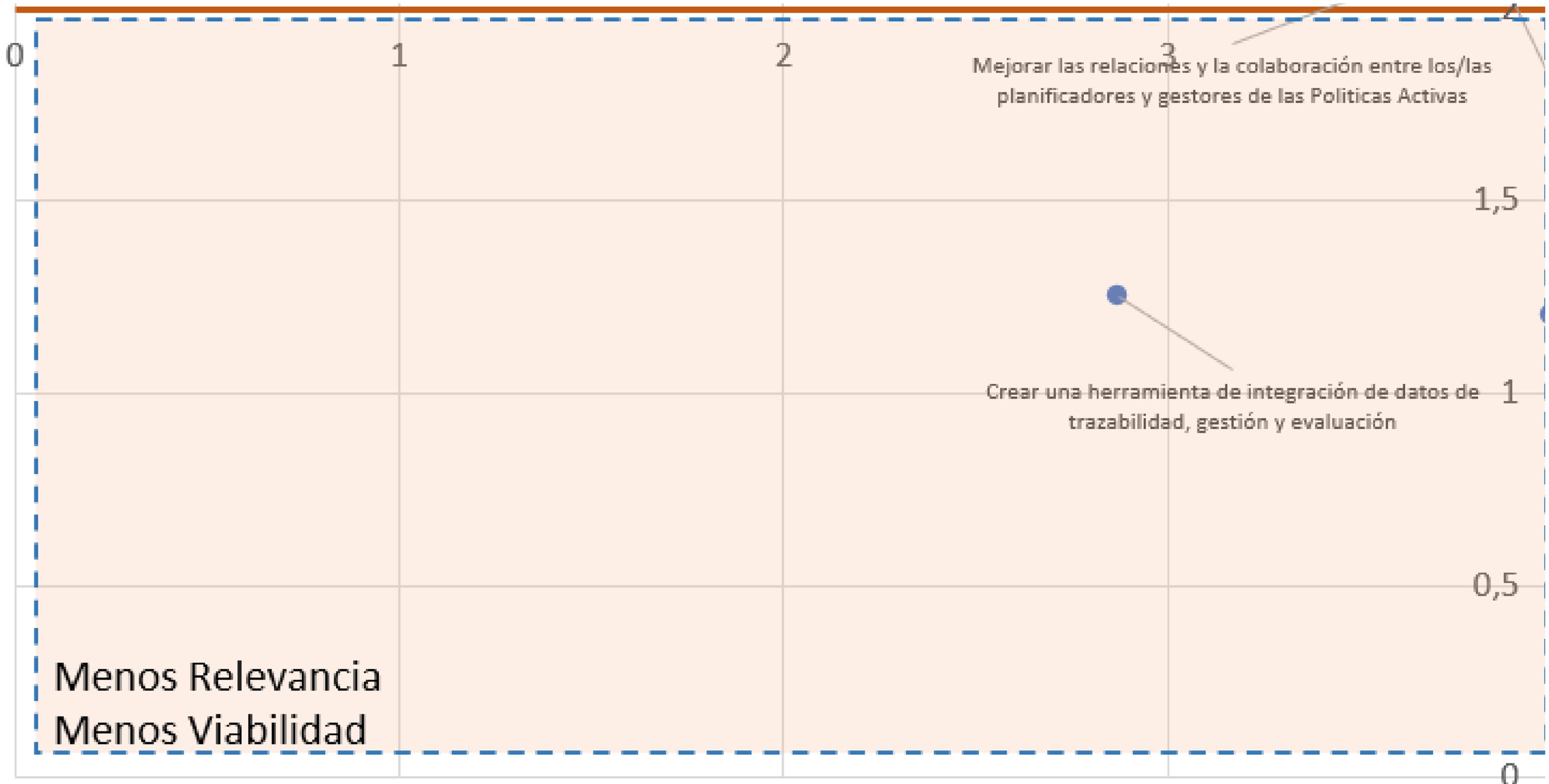
NORMATIVA

NO

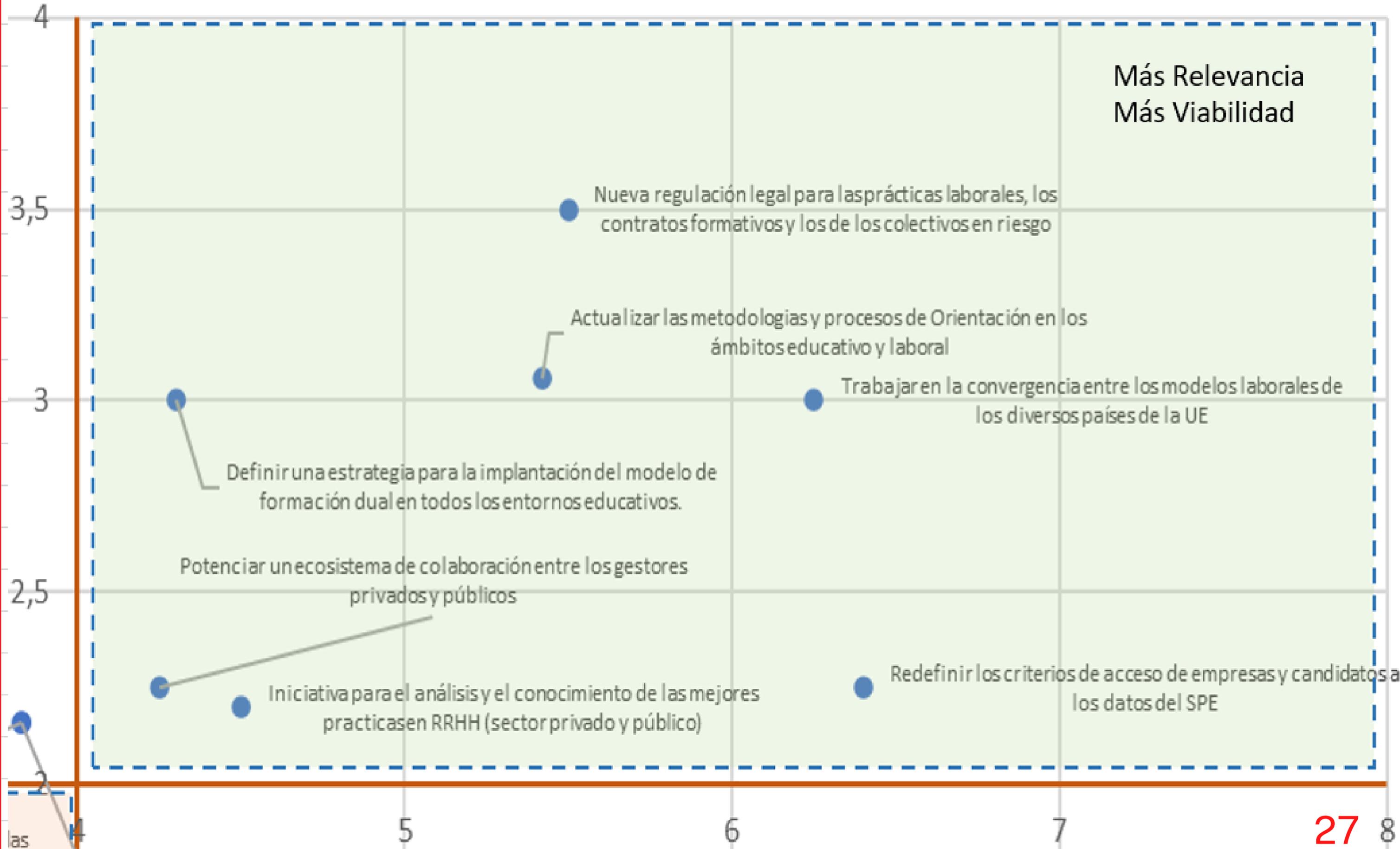
Análisis Criticidad/Viabilidad (1) ²⁵



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