

ERGON

Resumen Ejecutivo

PROPÓSITO FUNDACIONAL ERGON

PARA LA MEJORA DE LA GESTIÓN
DEL MERCADO DE TRABAJO

Un proyecto que responde a nuestro propósito fundacional dirigido a impulsar y proponer iniciativas que den respuesta a los retos en la gestión del mundo del trabajo y del empleo.

Edición
2022

ERGON

“Quien mueve montañas empezó apartando piedras” afirmaba Confucio. Cada vez más investigaciones avalan cómo a partir de la acción más pequeña podemos lograr las más grandes gestas. De hecho, hacer grandes cosas es un trabajo muy laborioso, extenuante y difícil de lograr, por lo que no solo la motivación debe estar en su punto más álgido sino también las habilidades, la energía, la disposición personal, el material y el entorno.

El mercado de trabajo actual se caracteriza por ser cambiante, por tener enormes diferencias según el ámbito geográfico, la actividad o incluso el modelo de gestión de cada organización y/o empresa. **Las fórmulas y criterios del pasado ya no son útiles, las normas deben de adaptarse a las nuevas realidades, las políticas activas de empleo deben evolucionar etc. Es tiempo de incorporar nuevas propuestas, de innovar, de, entre otros, utilizar las herramientas que ponen a nuestro alcance las nuevas tecnologías.**

Pensamos que es **necesario promover el análisis, la reflexión y el debate entre todos los actores que intervienen, de forma directa o indirecta, en la gestión del empleo.** Desde los que diseñan y definen las acciones hasta los que las ejecutan pasando por los que se ocupan de favorecer o desarrollar la empleabilidad de las personas. Y en este sentido creemos en la necesidad de disponer de espacios de reflexión y debate basados en la independencia y la transversalidad.

Y hacerlo bajo las perspectivas siguientes:

- Analizar las nuevas demandas derivadas de la transformación productiva y los cambios tecnológicos y organizativos;
- Mejorar la calidad de la información que se traslada a las instituciones públicas para la toma de decisiones sobre estas materias;
- Impulsar y desarrollar iniciativas para una nueva relación entre los entornos educativos y los organizativos y que faciliten la gestión del aprendizaje en las empresas y organizaciones;
- Generar mejores procesos de información, orientación e intermediación entre oferta y demanda de empleo;
- Impulsar la solidaridad con las personas más desfavorecidas y en riesgo de exclusión: (diversidad, desempleados de larga duración etc.).

A través de diferentes iniciativas, desde la FUNDACIÓN ERGON hemos constatado como, a menudo, se formulan un gran número de propuestas de carácter constructivo sobre cómo mejorar la gestión de nuestro mercado de trabajo, que, **por su carácter excesivamente teórico, quedan en papel mojado.**

Nosotros queremos huir de este riesgo y por ello hemos puesto en marcha una iniciativa que pretende **identificar una serie de propuestas concretas**, viables y factibles dirigidas a mejorar, dinamizar, actualizar e innovar. Qué, aunque supongan pequeños pasos, **permitan adecuar la gestión del empleo y la de las políticas activas al cambiante mercado de trabajo actual.**

En este contexto se inserta el proyecto **PROPUESTAS ERGON PARA LA MEJORA DE LA GESTIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO**, que responde a elementos como:

- **Hagamos algo, aunque pueda parecernos insuficiente**, aunque con la consciencia de que este primer paso puede darnos la llave para alcanzar objetivos más exigentes, por ambiciosos que éstos sean.
- **No nos detengamos**, por lo que no debe importarnos de dónde partimos ni lo pequeños que sean nuestros pasos. El propio proceso en las condiciones objetivas, y sobre todo los cambios que van a provocar de carácter mental/cultural harán imposible o muy costosa la vuelta atrás.
- **Intentemos transformar estas primeras acciones en hábitos.** Los hábitos tienen como cualidad la de que terminan siendo inconscientes y/o automáticos, con lo que ya no hay marcha atrás posible.

Y por ello, nos planteamos que las iniciativas cumplieran las condiciones siguientes:

- (a) Dieran **respuesta a elementos críticos.**
- (b) **Abarcaran el conjunto de ámbitos** que forman parte del “problema”.
- (c) Fueran de **fácil implantación** y sus costes nulos o asumibles.
- (d) No exigieran **cambios** legislativos ni normativos.
- (e) Pudieran ser **aplicables en formato piloto.**

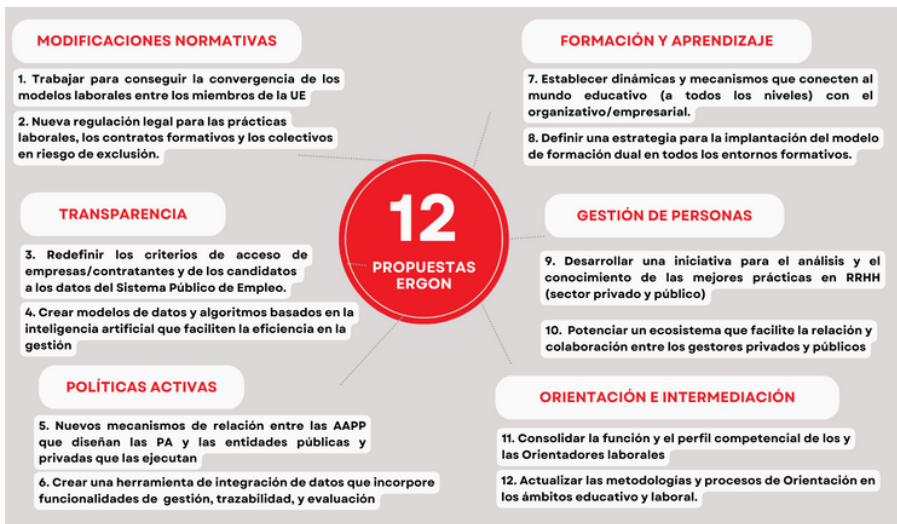
Y finalmente tuvieron un **impacto real inmediato o en un plazo muy reducido.**



Foto de la Comunidad de la Fundación Ergon en la IV Jornada Anual

El proyecto ha supuesto un trabajo en equipo y de síntesis, en el **que han participado un total de 55 profesionales que bajo una perspectiva holística, transversal y multidisciplinar formularon un total de 214 propuestas, que fueron cribadas, reducidas a 36, divididas en 6 ámbitos y luego convertidas en las 25 finalistas** sin perder calidad y conocimiento. Estas finalmente se dividieron en dos bloques: **El primero de 12 (que conforman el resultado final del proyecto) escogidas en base al análisis y ponderación según criterios de criticidad/viabilidad.** El segundo de 13 (a las que denominamos “las otras trece”) quedan para un análisis posterior.

En la FUNDACION ERGON estamos convencidos que **gracias a la colaboración de todos podemos encontrar soluciones.** Y somos muy conscientes de que la situación política dificulta la adopción de cambios normativos y por eso nos planteamos, desde el diseño del proyecto, el objetivo de que nuestras propuestas fueran en la medida de lo posible, iniciativas que no exigieran tales cambios.



La consecuencia final es que 10 de las 12 son posibles separando los “tiempos técnicos de los políticos” y que el proyecto es el resultado de practicar abiertamente el debate y escucha activa que a menudo constatamos faltan hoy en muchos ámbitos. Y creemos que hemos mostrado **inteligencia colectiva y responsabilidad formulándonos directamente la pregunta. Y yo desde mi propio rol y responsabilidad.... ¿Qué puedo hacer?**

No queremos ni podemos renunciar a resolver el problema de la gestión del mundo del trabajo y del empleo. Por ello hemos puesto en marcha esta iniciativa y por ello vamos a proseguir, en las próximas semanas/meses, por una parte, dándolas a conocer a través de una campaña de difusión, y haciendo los esfuerzos necesarios para que alguna de ellas se ponga en marcha cara a hacer posible el **objetivo final que no es otro que el de conseguir tener un mercado de trabajo que sea capaz de ofrecer oportunidades a todos y todas aquellos/as que quieran o necesiten “trabajar”.**

Deberíamos ser capaces de asumir compromisos como el de que en esta década (2030) podamos reducir las tasas de desempleo para situarlas en los niveles de la media de la UE. Creemos que el objetivo de conseguir que nuestro mercado de trabajo sea más eficiente y transparente **y que dispongamos de ratios de desempleo similares al del resto de los países de nuestro entorno sería alcanzable si todos/as nos “ponemos a ello”.**

Para finalizar este resumen os confirmamos que el periodo de diseño y edición de este informe ha coincidido con el **desarrollo de las herramientas de lenguaje basado en la Inteligencia Artificial** y con la finalización del proceso legislativo **que ha tenido como consecuencia la publicación de la ley 3/203 denominada Ley de Empleo.** Respecto al primer punto **nos hemos atrevido a plantear un diálogo con esta herramienta, que resumimos en el apartado “Un diálogo con la IA-ChatGPT”.** Los resultados son sorprendentes ya que **formula respuestas que consideramos acertadas y totalmente alineadas** con las planteadas en el informe **pero que resultan ser de carácter genérico sin la concreción y el detalle que ha sido uno de los objetivos básicos de nuestro proyecto.**

En cuanto al segundo confirmamos el criterio, que ya hemos expresado públicamente en el sentido de que la nueva norma, que nace con el propósito de mejorar los instrumentos de actuación y coordinación del Sistema Público de Empleo es un paso importante pero que se queda a mitad del camino (a pesar del excelente trabajo hecho en la exposición de motivos) en la concreción de las medidas que deberíamos de implementar sí o sí. **Hemos reiterado en múltiples ocasiones que, como muestra la experiencia que tenemos en la FUNDACIÓN ERGON, existe un alto nivel de convergencia en el análisis/diagnóstico del enfermo.** Creemos que la norma, cumple con su intención de realizar un ejercicio de ordenación de las políticas de empleo, y con el de definir los derechos y obligaciones de todas las partes implicadas (sin olvidar los que corresponden -en ambos sentidos- a las empresas y organizaciones), **pero no es lo suficiente exigente en lo relativo a las medidas/acciones para curar al enfermo y devolverle la salud. Por otra parte, pensamos que no pone en cuestión ninguno de los elementos y de las propuestas que formulamos en este informe.**