

ERGON

ABRIL
2024

09/04/2024

ERGON_OPINA

GESTIÓN DE DATOS,
INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y
POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

 Fundación Ergon

 Fundación Ergon

 www.fundacionergon.org

ERGON_OPINA

1 La mejora de los sistemas de información es una de las asignaturas pendientes del Sistema Público de Empleo. Nos queda mucho camino por recorrer en lo relativo a la gestión del dato y a su trazabilidad.

2 Hemos de tomar consciencia que no vamos a poder incrementar los resultados de intermediación del conjunto del sistema sin hacer uso de estas herramientas en los procesos de gestión y en la atención a los usuarios.

3 La iniciativa PROPUESTAS ERGON PARA LA MEJORA DE LA GESTIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO planteamos acciones de fácil implementación y bajo coste para mejorar la calidad y la transparencia en la gestión de la información.

4 Paralelamente, aunque las mejoras en los datos parecen evidentes sigue la controversia sobre la gestión de éstos en materia de contratación. ¿Somos lo suficientemente transparentes en la gestión de los datos?

Necesitamos tomar consciencia del rol, cada vez más relevante, que en los ámbitos relativos a la Gestión del Empleo y la de las Políticas Activas, tendrá la gestión basada en datos y la IA. Una herramienta que hemos de aprender a usar adecuadamente para mejorar la eficacia y la eficiencia en la definición de las políticas laborales, la gestión del empleo, las estrategias de gestión de los RRHH y las políticas sociales. **Deberíamos poner en marcha proyectos que, al margen de las cuestiones estratégicas, aporten valor a la gestión del día a día y den respuesta a las necesidades de los/las usuarios del sistema.**

La realidad actual es la de que disponemos de múltiples fuentes de información desagregadas y poco estructuradas, que se han desarrollado básicamente para controlar la administración de los procesos y que **no facilitan el acceso a la información relevante que nos permita evaluar la eficiencia en el gasto, la calidad de las políticas, y el impacto real de las medidas adoptadas.** Recordemos que diversos analistas (y entre ellos la AIREF y el Institut Cerda, entre otros) han insistido reiteradamente en ello. **Un ámbito de mejora real que está claramente identificado en la ley 3/2023 de Empleo.**

La inexistencia de evaluaciones (al margen de las de carácter administrativo y de control) facilita que las propuestas normativas y las de gestión se tomen basadas en “motivaciones políticas”, “intuiciones” o los “compromisos adquiridos”- **Los principales obstáculos a este cambio residen desde el mantenimiento de criterios culturales poco adaptados a la realidad de hoy, la falta de confianza en los registros existentes, la creencia de que éstos son poco transparentes, y que no aportan criterios válidos para soportar la toma de decisiones.**

Necesitamos transformarnos y adaptarnos a las nuevas realidades ofreciendo servicios de calidad y que den respuesta a las nuevas demandas sociales. **Una gestión basada en datos y en el uso de la inteligencia artificial es el fundamento para este proceso.** Una gestión que nos permitiría:

1. **Incrementar la transparencia** facilitando la accesibilidad universal a los datos disponibles.
2. **Desarrollar nuevas políticas y acciones** basadas en el análisis objetivo de los datos y de los resultados alcanzados.
3. **Reducir los sesgos de todo tipo** en la toma de decisiones.
4. **Medir y evaluar la calidad de las políticas** gracias a la posibilidad de disponer de trazabilidad de las acciones desarrolladas.

En el ámbito de las Políticas Activas de Empleo la gestión basada en datos se debería de fundar en el desarrollo de una plataforma única (común para el conjunto del sistema) que, respetando el marco competencial que tenemos dentro del Sistema Público de Empleo, y al **margen de garantizar la equidad en la prestación de los servicios facilitase:**

- disponer de un **perfil homogéneo** de los usuarios,
- permitir su **segmentación en base a criterios de empleabilidad.**
- estructurar una **oferta de servicios** de calidad.
- disponer de **mayor y mejor información** sobre la oferta de empleo,
- incrementar la **autonomía y la autogestión de los** usuarios,
- tomar en cuenta sus **necesidades.**

Una plataforma que debería ser lo suficiente dinámica y flexible para **evolucionar en el tiempo** y dar respuesta a unas necesidades que como constatamos ni son estables ni mucho menos permanentes. Una plataforma que debería de tener las siguientes funcionalidades:

1. **Análisis de datos** con objeto de facilitar el procesado de éstos, la trazabilidad de las acciones, la construcción de modelos, la identificación de patrones de conducta y la predicción del impacto de una determinada iniciativa.
2. **Automatización de los procesos** para facilitar el aprendizaje y la adaptación continua, la optimización constante de las políticas en función de las necesidades y circunstancias de cada contexto.
3. Personalización y segmentación dirigida a aterrizar los resultados del análisis en la gestión y los servicios a ofrecer a los usuarios, personalizando la oferta y mejorando la eficacia de las intervenciones.

4. **Gestión de riesgos** para identificar los riesgos potenciales y ayudar en la gestión proactiva de las acciones. La IA puede analizar diversos escenarios de riesgo para evaluar su calidad y los resultados alcanzados.

5. **Transparencia** para proporcionar elementos de control de la trazabilidad de las acciones y para facilitar en tiempo real información que permitan conocer lo que ocurre y evaluar la eficiencia de las acciones.

6. **Equidad y ética** con objeto dar respuestas equitativas y transparentes en todos los contextos y dar respuesta a los planteamientos éticos en materia de diversidad.

La inteligencia artificial se convertirá en un elemento clave para mejorar la eficacia y la eficiencia de las Políticas Activas. Su impacto será muy relevante al proporcionar análisis de datos más sofisticados, modelos predictivos, facilitar la automatización de decisiones y permitir personalizar las acciones aportando valor a los usuarios. Sin embargo, es crucial abordar los desafíos éticos y de equidad asociados con la implementación de estas tecnologías.

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 realizado por un grupo de expertos que constatamos la necesidad de poner en marcha un proyecto inexistente en nuestro entorno para 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 con ello 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 os rogamos contactéis con nuestra **RESPONSABLE DE COMUNICACIÓN ELVIRA TORRES** al teléfono **686 34 82 97** o al e-mail **info@fundacionergon.org**.