



# Argumentos para participar en el proyecto **EmpleData**

Marzo 2026

## Claves/razones de fondo:

### 1.- El dato ya es infraestructura crítica:

El mercado de trabajo ya no se gestiona con programas, sino con **datos interoperables**. Sin espacios de datos gestionamos en base a decisiones fragmentadas y reactivas. Con **EmpleData** las decisiones son anticipativas, coordinadas y basadas en evidencia. De igual forma que nadie cuestiona hoy la red eléctrica o Internet, **el Espacio de Datos será la infraestructura invisible del empleo**.

### 2.- Para las AAPP:

#### 2.1. Políticas Activas que funcionan

Permite pasar de “gestionar convocatorias” a **gestionar resultados** facilitando el ajuste dinámico de los programas, la trazabilidad de los procesos e itinerarios, el ajuste dinámico de programas y la evaluación real de impacto (no indicadores de actividad).

#### 2.2. Cumplimiento normativo

Evitamos quedarnos fuera del marco europeo de datos (AI Act). El proyecto esta alineado con la normativa (ley 3/2023 y Estrategia de empleo 2025/2028) y dispone de una gobernanza del dato estructurada (consentimiento, trazabilidad, ética)

#### 2.3. Coordinación real entre sistemas

El ciudadano deja de ser “expediente duplicado” y pasa a ser **perfil único inteligente** (PDO) ante todos los ámbitos sectoriales: educación, empleo y servicios sociales. Supone romper el esquema de silos independientes.

### 3.- Para las Entidades Colaboradoras

#### 3.1. Posicionamiento estratégico

Participar en **EmpleData** supone estar en el núcleo del ecosistema teniendo influencia en las decisiones, la definición de los estándares de datos y los modelos de interoperatividad. Si no estás dentro, **otros definirán las reglas por ti**.

## 3.2. Anticipación y mejora de la gestión

Permite identificar necesidades, diseñar programas y poner en marcha actividades formativas y de orientación más eficientes, con menores costes y basadas en datos y evidencias. Pasas de reaccionar a **diseñar el mercado**

## 4.- Argumento ecosistema

### 4.1. Compartir datos es compartir valor

Hemos de superar los miedos a compartir control y los que supone la colaboración. No se trata de ceder datos sino de **compartirlos bajo reglas claras** **EmpleData** no es un repositorio, es una **infraestructura de confianza**

### 4.2. Argumento de oportunidad

No participar en **EmpleData** puede implicar perder relevancia en el ecosistema, incrementar los costes de intermediación y perder oportunidades de mejora que otros van a poder aprovechar. Supone quedarse fuera de futuros estándares europeos. Participando pasas a convertirte en un **nodo central del Sistema de Empleo**.

### 4.3. Argumento de complementariedad

La participación en **EmpleData** es perfectamente compatible con la gestión interna de sus datos y algoritmos. El acceso te permitirá acceder a más y mejores datos y aprendizajes. El valor está en el dato interoperable. Pasarás de disponer de información a tener acceso a la **inteligencia de mercado**. No es visibilidad. Es **autoridad basada en datos**.

### 4.4. Argumento de gestión

Podrás mejorar en la asignación de recursos y en la trazabilidad. Menos tiempo en procesos manuales, menos duplicidades, menos decisiones no basadas en datos y evidencias objetivas. Participar en **EmpleData** te facilitará no sólo eficiencia incremental, **sino estructural** lo que supone **anticipar tendencias y redefinir procesos**.

### 4.5. Los costes de no participar

Y si no lo haces... **también estás tomando una decisión**. Decides seguir trabajando únicamente con tus datos, depender de sistemas cerrados y perder capacidades para entender el mercado de trabajo del futuro. Y, sobre todo decides que otros **participen, gracias a EmpleData, en la construcción del mapa del futuro**

### 4.6. Argumento final: cambio de paradigma

No vengas a **EmpleData** a “participar”. Ven a **ganar posición**. Porque no estamos montando otro proyecto colaborativo, otro piloto simpático u otra mesa de trabajo con buenas intenciones. Queremos construir la capa de datos que va a definir quién entiende, y quien controla, la gestión del mercado de trabajo en los próximos 10 años. La pregunta real es: **¿Quieres ser un actor central del nuevo sistema de empleo... o un consumidor periférico de lo que otros construyan?** Porque esto ya no va sólo de tecnología. Va de **posición**, va de **capacidad de influencia**.

## EmpleData: Una decisión de posicionamiento.

Dos escenarios posibles

|                              | Dentro del Sistema<br><b>EmpleData</b>            | Fuera del Sistema                         |
|------------------------------|---------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| <b>Acceso a datos</b>        | Datos interoperables, ricos y en tiempo casi real | Datos fragmentados, incompletos y tardíos |
| <b>Capacidad de decisión</b> | Basada en evidencias sistémicas y compartidas     | Basada en visión parcial                  |
| <b>Eficiencia operativa</b>  | Procesos conectados, menos duplicidades           | Silos, fricción y sobrecostes             |
| <b>Influencia</b>            | Participas en estándares y reglas                 | Te adaptas a decisiones externas          |
| <b>Innovación</b>            | Escalable y compartida                            | Aislada y difícil de transferir           |
| <b>Posición futura</b>       | Nodo relevante del ecosistema                     | Actor periférico                          |

## Razones para participar:

Hay proyectos colaborativos. Y luego están los proyectos como **EmpleData** donde **está todo el sistema dentro**. No es lo mismo. Porque cuando están todos los actores, AAPP, empresas, proveedores de servicios de formación, intermediación, tecnología, deja de ser colaboración. Pasa a ser **infraestructura**.

### Primero: reducir fricción sistémica.

Hoy cada actor opera con su lógica, sus datos y sus tiempos. Resultado: duplicidades, ineficiencias, usuarios saltando entre operadores. Nuestro propósito es el de que todos los actores participen en **EmpleData** y ello ha de permitir incrementar la eficiencia, disminuir costes y simplificar procesos. **Colaborando participas en el funcionamiento del conjunto** y eso revierte directamente en tu gestión.

### Segundo: acceder a una visión colectiva.

Ninguna organización, ni pública ni privada, tiene una visión completa del mercado de trabajo. Cada una ve un fragmento. Cuando todos los actores están conectados: emerge una visión sistémica real, **permitiendo una mejor comprensión de la realidad del mercado**: cruzar mejor oferta, demanda, formación y trayectorias además de detectar mejor los patrones invisibles.

### Tercero: tomar decisiones con menos incertidumbre.

En sistemas fragmentados, tomas decisiones con: datos incompletos, señales débiles y ruido. En un sistema colaborativo real puedes reducir la incertidumbre estructural, mejoras la calidad de las decisiones y puedes

justificarlas con evidencias compartidas. Esto no es solo eficiencia. Es **mejor gobernanza** (pública o corporativa).

## **Cuarto: ganas capacidad de influencia real.**

Cuando todos los actores relevantes están en el mismo espacio: las reglas se definen dentro, participas en la elaboración de estándares y prioridades. Participando influyes en cómo evoluciona el sistema. Si no participas: no es colaboración, es **gobernanza distribuida**.

## **Quinto: alinear incentivos que hoy están rotos.**

Uno de los mayores problemas del Sistema de Empleo es el de que cada actor optimiza su parte, aunque eso empeore el resultado global. Cuando todos comparten un marco común se alinean objetivos, se visibiliza el impacto real y se reduce el “cumpló mi KPI y ya está”. **Pasas de lógica individual a lógica de sistema.**

## **Sexto: acelerar la innovación.**

La innovación aislada escala mal. La innovación sistémica escala rápido ya que ésta se difunde de forma inmediata, se reducen las barreras de adopción, se testean soluciones en entornos reales. El futuro pasa por: espacios de datos, interoperabilidad y gobernanza compartida. Participar te posiciona antes de que sea requisito, te permite aprender, y reducir los costes de adaptación futura. No es adelantarse. **Es innovar con más impacto y velocidad.**

**Este documento consta de 4 páginas que contienen información confidencial.  
Todos los derechos reservados.**

No puede ser distribuido, duplicado o utilizado sin autorización expresa.

**Copyright 2026 © Fundación ERGON**