IA, datos y gestión del empleo. Lo que el informe OCDE aporta a la gestión del empleo e implica para el proyecto EmpleData

¡Cómo conectar sin centralizar!

Septiembre 2026

1.- Resumen ejecutivo

El presente documento es el resultado del Análisis que hemos desarrollado en nuestra Fundación sobre el informe de la OCDE ***AI and Digitalisation for Employment Support in Belgium and Greece: New Tools to Support Minimum Income Beneficiaries*****,** (el vigésimo tercero de su serie *Connecting People with Jobs)* publicado el pasado 24/09/2026 dirigido a evaluar cómo la inteligencia artificial y la digitalización pueden mejorar el apoyo que los Servicios de Empleo prestan a las personas beneficiarias de rentas mínimas.

Trece de cada cien. Es la proporción de personas perceptoras de renta mínima en Bélgica que consigue un empleo regular en un año. En Grecia la brecha es parecida (tres de cada diez frente a siete de cada diez en dos años) y, cuando el empleo llega, suele ser precario: solo el 38 % sigue trabajando de forma continuada un año después.

Con ese diagnóstico arranca el último informe de la OCDE sobre IA y servicios de empleo publicado recientemente. **Su conclusión central tiene poco de tecnológica: el reto que tienen que afrontar hoy los Sistemas de Empleo no es solo insertar/colocar sino acompañar/progresar.** En otras palabras: no se trata tanto de atender los objetivos a corto plazo sino de aportar valor al desarrollo de las trayectorias profesionales. La pregunta que deben responder los Servicios de Empleo deja de ser «¿qué puesto encaja hoy?» y pasa a ser «¿qué recorrido es posible desde aquí?».

El problema no es el algoritmo

Para obtener respuestas a estas cuestiones, **la OCDE propone que un Sistema de Empleo debe disponer una plataforma común de servicios con soluciones basadas en la IA con cinco funciones básicas**: emparejamiento, gestión de vacantes, competencias y barreras, información del mercado y recomendación de trayectorias. Pero lo más relevante del informe no es lo que dice de la IA, sino de lo que va antes: los datos existen, pero están fragmentados, se recogen con fines administrativos y se codifican de forma desigual. **Sin un marco normativo y la voluntad real que permita enlazarlos y reutilizarlos con garantías, no hay IA que funcione.**

Centrándose en el caso de Bélgica, un Sistema descentralizado muy parecido al nuestro, la OCDE no propone fusionar los 4 existentes, sino crear una capa (plataforma) de carácter estatal que los conecte respetando la autonomía de cada servicio regional. **E insiste en el criterio de que la IA es una herramienta que tiene que actúar como elemento de apoyo a los profesionales de la Orientación y por tanto no les sustituye.**

Un espejo para EmpleData

El informe no conoce EmpleData, pero describe con bastante precisión lo que estamos construyendo. **ICEF** aborda el problema de los datos; **BRÚJULA**, el paso del emparejamiento a las trayectorias; **SABER**, el aprendizaje como motor de transición; **FOCO**, la lectura del mercado. Mientras que **nuestro modelo de gestión y gobernanza coincide con la respuesta de la OCDE para los sistemas descentralizados.**

Un buen espejo también muestra los huecos. La OCDE destaca cuatro que nos parecen relevantes: necesitamos evaluar nuestros pilotos con rigor, auditar los sesgos desde el diseño, pensar de forma explícita en quienes acumulan más barreras y analizar el encaje regulatorio. La propia OCDE advierte de que estas herramientas pueden ser de alto riesgo según el Reglamento Europeo de IA.

Lo que importa aquí y ahora

El modelo de gestión de nuestro Sistema reúne las condiciones que analiza el informe: un sistema descentralizado; una información dispersa entre Seguridad Social, Sistemas de Formación y Empleo descentralizados, diversidad de Agentes y Actores y un marco legal (Ley 3/2022 de Formación Profesional, Ley 3/2023 de Empleo y Estrategia de Empleo 2025-2028) con una elevada complejidad pero que obliga a **poner en marcha perfiles individualizados e itinerarios personalizados. Lo que nos falta es la infraestructura que lo haga posible.**

Ahí está una de las aportaciones clave de **EmpleData** (la construcción de una infraestructura). Las restantes se centran en el diseño de herramientas y en los criterios de gobernanza y gestión del proyecto. **Nuestro objetivo reside en dotar al Ecosistema de Formación y Empleo de una estrategia de gestión de datos, conocimiento y gobernanza que permite que esas herramientas funcionen, se evalúen y escalen, con el ámbito formativo como un actor clave y no sólo como destino de las recomendaciones.** No se trata de hacer «IA para el empleo», sino de crear las condiciones para que sirva a las personas y a quienes las acompañan.

2. Introducción

El informe de la OCDE ***AI and Digitalisation for Employment Support in Belgium and Greece: New Tools to Support Minimum Income Beneficiaries*****,** el vigésimo tercero de su serie *Connecting People with Jobs*, publicado el pasado 24/09/2026 está dedicado al análisis de cómo la inteligencia artificial y la digitalización pueden mejorar el apoyo que los Servicios de Empleo prestan a las personas beneficiarias de rentas mínimas.

El informe es el resultado de un proyecto de asistencia técnica que la OCDE desarrolla con la Task Force de Reformas e Inversiones de la Comisión Europea (SG REFORM), financiado por la Unión Europea a través del Instrumento de Apoyo Técnico (TSI). Mientras que a primera vista parece ser un estudio sobre dos países y un colectivo concreto, un análisis más intenso permite encontrar **un inventario de las condiciones que necesita la IA para funcionar, de verdad, como un elemento clave para incrementar la eficiencia en la gestión de los Sistemas de Orientación e Inserción para el acceso al empleo.**

Los dos países ofrecen contextos casi opuestos. En Bélgica, las políticas se diseñan a escala federal, y su gestión (en el ámbito del empleo) corresponde a cuatro servicios públicos de carácter regional: VDAB, Forem, Actiris y ADG. En Grecia, el marco es centralizado: el diseño es estatal y las políticas activas las presta DYPA (p. 12). **El contraste es una lección directa para nuestro contexto formado por dos ámbitos. Uno de coordinación de carácter estatal y otro de gestión autonómico con el apoyo de un conjunto de entidades colaboradoras básicamente de carácter social.**

El informe combina tres piezas: un diagnóstico de los resultados de empleo y las trayectorias de las personas perceptoras de rentas mínimas en ambos países, construido a partir de datos administrativos enlazados; una revisión de buenas prácticas de otros servicios públicos de empleo de la UE y la OCDE; y, sobre esa base, **una propuesta de herramientas digitales reforzadas con IA, acompañada de recomendaciones sobre los datos que pueden**

multiplicar su utilidad. Es necesario subrayar que el informe no evalúa una plataforma en funcionamiento, sino que propone como ésta debe definirse, desarrollarse e implementarse.

Conviene retener **tres rasgos del planteamiento**, porque condicionan todo lo demás. **El primero es que el punto de partida es social, no tecnológico**: pese a la mejora de los indicadores laborales, persisten brechas importantes entre los diferentes colectivos. **El segundo es que las herramientas no deben de centrarse sólo en dar respuesta a las necesidades de los usuarios o demandantes sino también la de los orientadores y trabajadores sociales,** como apoyo para guiar la búsqueda de empleo. **El tercero es que la IA aparece como una capa de apoyo al resto de soluciones que permite mejorar la eficiencia del servicio** siempre que se minimicen sus riesgos: es un medio, no el punto de partida.

Creemos que es un informe de un máximo interés. Muchas de las preguntas que se hace y responde son claramente aplicables a nuestro contexto y son las que han servido como fundamento de la propuesta que formulamos desde **EmpleData.** Desde las referidas a cómo conectar datos que están repartidos entre instituciones que no fueron diseñadas para hablar entre sí; cómo pasar de casar ofertas y demandas a acompañar trayectorias, qué papel queda para los profesionales de la orientación y cómo hacerlo sin sesgos y con respeto a todas las garantías legales. **Que la OCDE se plantee preguntas parecidas no demuestra que nuestras respuestas sean las correctas, pero confirma que trabajamos sobre los problemas adecuados.**

Este documento resume lo esencial del informe, lo contrasta con la arquitectura de **EmpleData** (incluido lo que no tenemos resuelto todavía) y extrae implicaciones de gran interés. Cierra con una matriz de contraste pensada como herramienta de trabajo.

***Referencia**: OCDE (2026), AI and Digitalisation for Employment Support in Belgium and Greece: New Tools to Support Minimum Income Beneficiaries, Connecting People with Jobs, OECD Publishing, París. https://doi.org/10.1787/78164e71-en*

3. Cinco Ideas Clave

3.1 El reto no es sólo acceder a un empleo, sino progresar.

Detrás de las cifras el diagnóstico es contundente. En Bélgica, solo alrededor del 13 % de las personas perceptoras de renta mínima accede a un empleo regular en un año, frente a casi el 40 % de quienes reciben una prestación por desempleo. En Grecia, tres de cada diez encuentran trabajo en los dos años siguientes a su registro, frente a siete de cada diez del conjunto de

demandantes (p. 14). Y cuando lo encuentran, suele ser inestable, mal remunerado, y en ocupaciones de servicios: en Grecia, solo el 38 % sigue empleado de forma continuada un año después (p. 15).

De ahí la **primera conclusión del informe: las herramientas deben diseñarse para la progresión profesional, no solo para la inserción inmediata** (p. 10). Una recomendación puede llevar a un empleo, pero también a una formación, a un reconocimiento de competencias o a una ocupación con más recorrido. La pregunta pasa de «¿qué puesto encaja hoy?» a «¿qué recorrido es posible desde aquí?».

3.2 Una plataforma, cinco funciones

El informe propone la creación de una plataforma unificada, no un conjunto de herramientas independientes articulada en cinco pilares: **emparejamiento personalizado, gestión mejorada de vacantes, identificación de competencias y barreras de empleo, información sobre el mercado de trabajo y un recomendador de trayectorias futuras** (p. 16).

Donde esa plataforma integral no sea viable, plantea como segunda mejor opción una herramienta autónoma de recomendaciones (pp. 17 y 148). En ambos casos, con un despliegue gradual: primero las funciones esenciales, después la ampliación según la experiencia de uso (p. 10).

3.3 El cuello de botella está en los datos

Los dos países analizados en el informe tienen (como nosotros) **muchas bases de datos, pero fragmentadas entre instituciones, creadas y gestionadas con fines administrativos y de control y no siempre codificadas de forma coherente** (p. 10). En Bélgica escasea la información sobre competencias informales y transferibles, y las vacantes están dispersas en varias plataformas; en Grecia, los sistemas de los centros comunitarios, los municipios y DYPA solo interoperan parcialmente (p. 13).

Por eso recomienda un marco legal específico para enlazar y reutilizar datos administrativos entre instituciones, reglas claras de acceso y uso, y estándares comunes de clasificación de competencias y ocupaciones (p. 18).

3.4 Gestionar sin centralizar

Para Bélgica, (sistema descentralizado) **la opción propuesta es la de conectar los sistemas regionales existentes mediante una plataforma coordinada a escala estatal,** con gobernanza compartida y estándares comunes, mientras cada servicio regional conserva plena autonomía sobre la

prestación del servicio (p. 16). Poner en marcha esta plataforma exige, desde la perspectiva de la OCDE, la definición de un marco legal que determine quién recoge, modifica, usa y supervisa los datos, y quién responde de las decisiones automatizadas (p. 147). En la práctica es la aplicación de los criterios de los Espacios de Datos a nivel europeo sobre conectar sin centralizar.

Las recomendaciones deben considerar competencias (incluidas las transferibles), experiencia, preferencias, restricciones y barreras, y también la demanda actual y futura y las dificultades de contratación (p. 17), con atención especial a la dimensión regional (p. 10). Como referencia técnica, el informe destaca la adopción de estándares como ESCO en Flandes, Francia e Israel (p. 16).

Por último, **las actividades formativas han de dejar de ser una actividad paralela y convertirse en una pieza del itinerario, conectada con las políticas activas y con el reconocimiento de competencias** (p. 17).

3.5 El "nuevo" rol de los profesionales de la orientación.

Las herramientas deben apoyar, no sustituir, el juicio de los y las profesionales de la orientación y los servicios sociales. Ello exige integrar a las soluciones basadas en IA en la gestión y formar a los profesionales para interpretar las recomendaciones, conocer sus límites, incrementar la calidad de sus servicios y su eficiencia y evitar la dependencia de lo automatizado (pp. 17-18).

El informe insiste en la accesibilidad, con uso asistido y canales alternativos para quienes tienen bajas competencias digitales (p. 17). Señala que la tecnología por sí sola no permite superar todas las barreras: hacen falta coordinación institucional, formación, y políticas activas de empleo de calidad (p. 10).

4. Lectura inicial desde EmpleData:

Un comentario previo: el informe no valida **EmpleData,** porque la OCDE no conoce el proyecto, aunque **permite comprobar que buena parte de las piezas que identifica como necesarias coinciden con las que estamos construyendo.** Es una convergencia, aunque debemos tratarla sin complacencia.

ICEF: la condición de posibilidad. Si el cuello de botella del avance en la gestión son los datos, **ICEF** es la pieza necesaria e imprescindible. El

informe refuerza la idea de que no debemos sólo crear una estructura técnica sino una infraestructura semántica y de gobernanza que permita que los datos procedentes de actores diversos se entiendan y se utilicen conjuntamente. **Sin esa base, cualquier desarrollo de IA sobre el Ecosistema de Formación y Empleo se queda en un prototipo.**

BRÚJULA: del emparejamiento a la navegación. El informe confirma la orientación de **BRÚJULA** como copiloto de desarrollo profesional y no como simple motor de gestión de la oferta de empleo. Su valor está en responder a algo más que «estas son las vacantes que encajan contigo»: qué trayectorias son posibles, qué competencias faltan, qué opciones de aprendizaje existen y qué oportunidades hay en el entorno. Refuerza también la doble interfaz, para la persona y para el profesional de la orientación. Encaja además con la segunda mejor opción del informe, una herramienta autónoma de recomendaciones. **El piloto que hemos empezado a desarrollar es la ocasión para comprobarlo con nuestra realidad y nuestros propios datos.**

SABER: aprendizaje orientado a la transición. La lectura del informe invita a definir **SABER** no solo como un motor de recomendaciones formativas y de empleo, sino como motor de transición: **conectar experiencia, competencias, brechas, aprendizaje y oportunidad. Y todo ello basado en criterios de trazabilidad.**

FOCO: hacia dónde se mueve el mercado. Si BRÚJULA responde a «¿qué puedo hacer?» y SABER a «¿qué necesito aprender y cómo puedo/debo utilizar este aprendizaje?», **FOCO** debe responder a «¿hacia dónde va el mercado?». Aquí enlaza una preocupación que ya hemos planteado reiteradamente: los sistemas tradicionales de observación del mercado de trabajo no siempre detectan a tiempo los cambios que se están produciendo. **FOCO no debería limitarse a analizar mejor los datos existentes, sino ayudar a ver lo que todavía no estamos viendo bien.**

Puestas uno al lado de otra las piezas componen una arquitectura coherente. ICEF es la base que hace posible que los datos hablen entre sí. Sobre ella, FOCO aporta la lectura del mercado, BRÚJULA traduce esa lectura en trayectorias posibles para cada persona y SABER identifica el aprendizaje y las acciones necesarias para recorrerlas. **Las transiciones que se producen generan nuevos datos que vuelven a ICEF y mejoran tanto la lectura del mercado como las recomendaciones siguientes. Es un ciclo, no una cadena.**

5. Lo que nos falta y lo que no podemos obviar

Un documento “espejo” sólo es útil si también refleja los huecos. El informe señala varias cuestiones que **EmpleData** tiene poco desarrolladas o pendientes.

Evaluación con evidencia. El informe pide pilotar antes de desplegar, seguir desde el primer día el uso, la calidad de las recomendaciones y los resultados de empleo y, cuando sea posible, evaluar el impacto causal (pp. 18-19). El piloto de **BRÚJULA** ha de incorporar, desde la primera fase, un diseño evaluativo explícito, con indicadores de impacto y resultados.

Equidad y sesgos. Los modelos reproducen las desigualdades de los datos históricos: si un sector ha empleado más hombres, el sistema puede sugerir menos puestos técnicos a las mujeres; si pesa la trayectoria laboral, quien lleva más tiempo sin trabajar recibirá peores sugerencias (pp. 159-160). **EmpleData** debe potenciar la auditoría y seguimiento de sesgos como uno de los elementos clave del proyecto ya desde esta primera fase.

Colectivos vulnerables y brecha digital. El informe se centra en el colectivo que más barreras acumula. En nuestra arquitectura este enfoque está implícito, pero no explícito. Una herramienta pensada para perfiles determinados (de media y alta cualificación) puede ampliar la brecha digital en lugar de reducirla. De ahí la relevancia en la adopción de criterios de usabilidad en la gestión de las herramientas.

Encaje regulatorio. El propio informe advierte que una herramienta de emparejamiento puede ser de alto riesgo según el anexo III (punto 4a) del Reglamento Europeo de IA si influye de forma sustancial en la contratación, lo que exigiría, entre otras obligaciones, una evaluación de impacto sobre derechos fundamentales (p. 172). Debemos por tanto reforzar el análisis realizado en el sentido de respetar los límites del RGPD a las decisiones automatizadas y valorar el encaje de nuestra arquitectura con el Reglamento de Gobernanza de Datos y la Data Act.

Capacidades y cambio organizativo. Si el profesional sigue siendo imprescindible, su desarrollo y formación al nuevo contexto y a las nuevas herramientas también. La guía de gestión que hemos desarrollado para la implantación de la IA y de las soluciones **EmpleData** dirigida a minimizar el rechazo de los equipos internos de las entidades gestoras (tanto públicas como privadas) es la respuesta natural, y el informe da argumentos para reforzarla.

Sostenibilidad y escala. El proyecto de la OCDE cuenta con financiación europea específica, y el informe recomienda desplegar las herramientas con una hoja de ruta de objetivos, plazos y recursos (p. 17). Todo ello apunta a una hoja de ruta de sostenibilidad y escalado a tres o cinco años, criterio que hemos adoptado en nuestro proyecto.

6. Implicaciones para nuestra realidad.

El informe no está pensado en nuestro contexto, pero es difícil leerlo y analizarlo sin pensar en él. Hay al menos cuatro conexiones directas.

Un sistema descentralizado, muy similar al belga: Las comunidades autónomas gestionan las políticas activas de empleo, mientras que el SEPE ejerce funciones de coordinación estatal. El problema belga de conectar sistemas regionales sin centralizarlos es también el nuestro, (existen estructuras ya consolidadas dedicadas a esta coordinación como SISPE, pero tienen otros fundamentos). La respuesta que propone **EmpleData** encaja con esa realidad.

Un colectivo equivalente. Las personas perceptoras del Ingreso Mínimo Vital y de las rentas mínimas autonómicas son el equivalente español del colectivo del informe. La información relevante para acompañarlas está repartida entre la Seguridad Social, los servicios sociales y los servicios públicos de empleo: un caso de manual de plataformas de datos que necesitan hablar entre sí y que es aplicable a todos los usuarios del Ecosistema.

Un marco legal que ya exige estas capacidades. La Ley de Empleo vigente y la Estrategia 2025-2028 establecen servicios garantizados como el perfil individualizado y el itinerario personalizado. Prestarlos con calidad y a escala presupone precisamente lo que describe el informe: datos conectados, lenguaje común de competencias, información del mercado y herramientas de gestión y profesionales preparados para su uso.

Una vía de financiación disponible. El Instrumento de Apoyo Técnico es un mecanismo al que pueden acudir las autoridades españolas para proyectos similares. La sostenibilidad futura del proyecto **EmpleData** tiene cuatro dimensiones: financiera, porque exige combinar fondos europeos (como el Instrumento de Apoyo Técnico o el Programa Europa Digital), financiación pública y aportaciones de los participantes; institucional, porque sin un compromiso formal de las administraciones cualquier modelo será

frágil; técnica, porque requiere estándares abiertos y alineamiento con los espacios de datos europeos; y organizativa porque necesita capacidades estables en las entidades, no solo en los equipos de proyecto. Escalar, además, no es solo crecer: exige evidencias obtenidas mediante pilotos y evaluaciones

7. Nuestro rol como entidad promotora

La OCDE insiste en que estas herramientas solo funcionan con una gobernanza clara, con roles y responsabilidades definidos (p. 17). Aunque consideramos que el propósito de la iniciativa **EmpleData** encaja perfectamente en el marco legal que conforman las Leyes 3/2022 y 3/2023 de Formación Profesional y Empleo respectivamente y la Estrategia de Empleo 2025-2028, es evidente que no existe un marco institucional específico.

Promovemos un proyecto que ha conseguido articular a actores con lógicas distintas, a través de un Comité de Gobernanza con representación de todos ellos y en el que nuestro rol -transitorio por propia definición- reside en el impulso, la coordinación y la gestión sin adoptar una posición dominante sobre los datos, su custodia y los resultados alcanzados.

El objetivo no es que **EmpleData** dependa de la Fundación de forma permanente, sino prepararlo para un anclaje institucional propio, con la implicación de los órganos estatales y autonómicos y con la participación de todos los agentes y actores del Ecosistema. Ya existe un formato jurídico que consideramos adecuado para ello: **Los Planes Generales de Actuación previstos en la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público**, que permiten formalizar convenios entre entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro para colaborar en actuaciones de interés común.

Este rol exige transparencia sobre decisiones y financiación, rendición de cuentas y criterios claros para transferir funciones de forma progresiva. En otras palabras, la traducción práctica de nuestros valores como Fundación: colaboración, independencia, innovación y transparencia.

8. Un paso más allá

La OCDE analiza soluciones concretas para mejorar los servicios de empleo mediante IA y digitalización en dos países con modelos de gestión totalmente diferenciados. **EmpleData** partiendo de un contexto institucional

descentralizado aborda una cuestión previa y más estructural: la infraestructura de datos, conocimiento y gobernanza que permite que ese tipo de soluciones se desarrollen, se evalúen y escalen dentro de un Ecosistema complejo de actores. **Y lo hacemos incorporando desde el principio al ámbito formativo, gracias al apoyo y al compromiso de la SGFP, que en el enfoque del Informe aparece más como destino de las recomendaciones que como actor clave.**

El objetivo final del proyecto **EmpleData** coincide con los que plantea la OCDE y de ahí el criterio de no construir «IA para el empleo», sino una arquitectura en el que administraciones, servicios de empleo, empresas, entidades formativas universidades e investigadores compartan conocimiento y datos de forma conectada, segura y con reglas compartidas. **La IA es una capacidad transversal de ese Ecosistema, no su razón de ser.**

Por todo ello creemos que el informe llega en un momento oportuno ya que confirma que el futuro del Ecosistema de Empleo y Formación pasa por combinar datos, interoperabilidad, IA, conocimiento del mercado, competencias, orientación personalizada y supervisión humana. Confirma y refuerza la idea de que la tecnología es sólo una parte de la transformación y constituye una **referencia de gran valor para contrastar, reforzar y consolidar las bases del proyecto EmpleData.**

Anexo:
Matriz contraste OCDE–EmpleData

OCDE	EmpleData	Lo que nos falta	Qué oportunidad nos abre
Calidad y operatividad de los datos como condición previa.	ICEF como infraestructura semántica y conceptual	Inventario de fuentes y acuerdos de acceso con los diferentes actores	Ofrecer ICEF como capa común para servicios estatales y autonómicos
Criterios de gobernanza que permitan operar sin centralizar	Modelo de Gobernanza basado en idénticos criterios.	Mostrar que el modelo definido es válido en su ejecución	Encaje con la normativa sobre la IA y los espacios de datos europeos
Pasar del emparejamiento (matching) a la gestión de trayectorias.	BRÚJULA concebida como copiloto de navegación de trayectorias	Métricas de trayectoria (calidad y sostenibilidad), no solo de inserción	Posicionar BRÚJULA como referencia en orientación de trayectorias
Competencias como lenguaje común entre personas, puestos y formación	SABER y la capa semántica de ICEF	Alineamiento con ESCO y los catálogos nacionales de competencias	Conectar de forma efectiva los Ecosistemas de formación y empleo

OCDE	EmpleData	Lo que nos falta	Qué oportunidad nos abre
Disponer de Información del mercado actualizada y territorializada	FOCO	Fuentes de datos de alta frecuencia y detección de señales débiles	Observatorio anticipatorio compartido por el Ecosistema
Gestión eficiente con profesionales formados que actúan con el apoyo de la IA	Doble interfaz de BRÚJULA y guía de gestión del cambio	Asegurar que el modelo diseñado cumple con los objetivos previstos	Liderar el cambio cultural y formativo de los profesionales del sector
Desarrollar pilotos con criterios de evaluación previamente definidos.	Piloto de validación de las soluciones definidos.	Diseño evaluativo con indicadores de resultado y comparación	Generar evidencias objetivas, propias y publicables
Atención específica a los colectivos con mayores barreras	Presente de forma implícita	Enfoque específico para perceptores de IMV y brecha digital	Colaboración con programas e itinerarios de inclusión
Gestión de riesgos, ética y cumplimiento	Marco normativo recogido en los criterios de gobernanza.	Clasificación de riesgo de BRÚJULA y del resto de pilotos y evaluación de impacto	Ser referencia en IA confiable en el ámbito del empleo
Disponer de un plan de Financiación y Escalado a medio y largo plazo	Proyectos en marcha en el Ecosistema financiados por los propios participantes	Estrategia de financiación a medio plazo	Explorar el Instrumento de Apoyo Técnico y otros fondos europeos

Este documento consta de 12 páginas que contienen información confidencial.
Todos los derechos reservados.
No puede ser distribuido, duplicado o utilizado sin autorización expresa.
Copyright 2026 © Fundación ERGON