

ERGON

MARZO
2043

12/03/2024

ERGON_OPINA

REFLEXIONES COMPLEMENTARIAS
A LOS RESULTADOS DEL INFORME
INNOVA_ERGON SOBRE LOS
RETOS DE FUTURO DE LA
ORIENTACIÓN LABORAL



Fundación Ergon



Fundación Ergon



www.fundacionergon.org

ERGON_OPINA

1 Estamos asistiendo a cambios muy relevantes en la situación de nuestro mercado de trabajo que exigen, entre otras acciones, nuevos planteamientos en la gestión de las Políticas de Empleo.

2 No nos engañemos. Podemos incorporar nuevas herramientas tecnológicas y rediseñar los procesos, pero si no nos preocupamos de los/las actores que deben gestionarlos no vamos a conseguir los resultados deseados.

3 En la gestión de las Políticas de Empleo deberíamos de ser capaces de separar los tiempos y criterios técnicos de los políticos ya que, como hemos constatado en nuestra Fundación, no existen grandes diferencias en el diagnóstico de los males que afectan a nuestro mercado de trabajo.

4 Gracias al consenso técnico y al marco legal que supone la Ley de Empleo deberíamos ser capaces de repensar la actual distribución competencial entre el centro (SEPE/Agencia de Empleo) y los Servicios de Empleo de las CCAA. Hay muchas cosas que mejorar. ¡No podemos seguir perdiendo más tiempo!

Os recordamos que en nuestra web www.fundacionergon.org y más concretamente en **Informe Innova Ergon 7.1.pdf** tenéis acceso al informe final del proyecto **Innova_Ergon 2023** que hemos destinado al análisis de los **Retos y Realidades de la Orientación Laboral**.

Un informe que es el resultado de un proceso diseñado y ejecutado por el equipo técnico de nuestra Fundación, **difundido entre los 12.000 miembros del grupo “Fundación Ergon” en LinkedIn y en el que han participado un total de 405 personas**. Un informe que además ha contado con las aportaciones realizadas por los participantes en la sesión de trabajo que desarrollamos el pasado mes de Enero con el apoyo de COTEC.

Al margen de las propuestas de futuro que se detallan en el informe y que se concretaron en la edición del mes pasado de este boletín consideramos relevante plantear las cuestiones siguientes:

- **¿Qué podemos o debemos hacer para la consolidación y el desarrollo de la profesión?** Debemos de dar valor a esta función. Ello pasa entre otros por la definición y articulación de perfil competencial de los/las Orientadores Laborales y por una oferta formativa que sea capaz de atender al conjunto de necesidades/realidades con los que se enfrenta la profesión. El desarrollo final ha de pasar por la dignificación del rol, por la formación permanente y por una mejora, homogenización y consolidación de las condiciones laborales.
- **¿Qué nuevas dinámicas de gestión debemos incorporar?** Conviene tener presente que, en la actual Estrategia Española para el Empleo se incluye como objetivo específico el de ofrecer un acompañamiento personalizado en una oferta común desde la perspectiva de las necesidades de las personas. Ello sólo es posible o con un gran incremento de los recursos humanos o con la puesta a disposición de nuevas herramientas tecnológicas y con una mayor relación entre las políticas activas y las de carácter social. También por propiciar espacios de encuentro entre las empresas/organizaciones y los servicios de empleo, promoviendo y facilitando las dinámicas de colaboración público-privada. Por último, por disponer de un enfoque de gestión por competencias (con la utilización de la taxonomía ESCO) garantizando la integración entre los servicios de Formación, Orientación e Intermediación.
- **¿Cómo incrementar las dinámicas de colaboración entre todos los actores?** De acuerdo con los criterios que establece la Ley de Empleo es necesario diseñar e implementar este marco cuando, además, como constatamos en este informe, hoy casi los 2/3 de las actividades de Orientación se prestan a través de entidades, organizaciones y empresas colaboradoras en un proceso que además consideramos sigue los criterios comunes en el conjunto de la UE. En este entorno son incluso más relevantes la puesta en marcha de propuestas como las de: desarrollar un marco común de referencia para el servicio de orientación y prospección y la puesta en marcha de herramientas comunes de gestión. En este punto valoramos positivamente el enfoque promovido en la nueva Ley de Empleo del País Vasco que define y promueve la creación de una Red Vasca de Empleo en la que se integren todas las entidades que conforman el ecosistema de la gestión del empleo.
- **¿Qué hacer para incrementar la eficiencia en la gestión?** Hoy, nadie pone en duda la necesidad de mejora de la eficiencia en la gestión de las políticas de empleo, (de hecho, la propia ley hace referencia a esta necesidad en varias ocasiones). Ello requiere disponer de un enfoque integral y de una mayor colaboración efectiva entre todos los agentes (desde los que deciden las políticas hasta aquellos que las ejecutan) pasando por el tejido empresarial y organizativo que no lo olvidemos es uno más de los usuarios/clientes del Sistema de Empleo. La eficiencia es consecuencia de una multitud de factores, entre ellos los expuestos en los párrafos anteriores, pero en todo caso exige desde la aplicación de un proceso de cambio cultural, una nueva asignación y reasignación de los recursos, la aplicación de nuevas tecnologías de análisis de datos y una revisión integral y consensuada de las propias políticas.

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**.

ERGON