

ERGON

ENERO
2024

10/01/2024

ERGON_OPINA

SISTEMAS DE INFORMACIÓN,
INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y
POLÍTICAS ACTIVAS (I)



Fundación Ergon



Fundación Ergon



www.fundacionergon.org

ERGON_OPINA

1

Una de las asignaturas pendientes en el diseño y la implantación de las políticas activas de empleo está hoy centrada en el uso de los Sistemas de Información y en la Inteligencia Artificial

2

Hoy disponemos de muchos datos, pero estos no son homogéneos ni estructurados. Nos queda mucho camino por recorrer para incorporar a la gestión del dato y a su trazabilidad en la gestión de las PA de empleo.

3

La digitalización nos ha de permitir ganar en eficacia y eficiencia. Pero hemos de ser conscientes que este proceso exige, paralelamente, impulsar cambios culturales de calado y convertir en realidad la máxima relativa a la necesidad de colaboración entre todos los actores.

4

Apostamos claramente por el desarrollo de una plataforma de gestión única para el conjunto del Estado. Una solución que, respetando el marco competencial del que nos hemos dotado, nos permita incrementar la calidad y la equidad en los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

5

Deberíamos de ser conscientes de las oportunidades que nos ofrece la nueva ley 3/2023 de empleo y la presencia de los Fondos Next Generation. No podemos ni debemos seguir perdiendo más tiempo.

La realidad actual es la de que, en el conjunto del sistema de gestión del empleo, disponemos de muchos datos, integrados en múltiples y diversas fuentes y plataformas, que además nos ofrecen información parcial, desagregada y probablemente poco conocimiento. Por otra parte, **la información está estructurada en criterios relativos al control que no aportan valor para evaluar la calidad de las políticas, medir su impacto, y determinar su eficiencia.**

La gestión del empleo es un área en la que los datos y la inteligencia artificial (IA) pueden desempeñar un papel cada vez más importante. Estas tecnologías pueden aportar valor en la definición de las políticas laborales, la gestión del empleo, las estrategias de gestión de los RRHH y las políticas sociales. **Sin embargo, su uso real es una de las “asignaturas pendientes” y uno de los retos para incrementar la calidad de la gestión.**

Recordemos que diversos analistas (y entre ellos la AIReF y el Institut Cerda, entre otros) han insistido reiteradamente en ello. **Un ámbito de mejora que de hecho se reconoce, incluso, en la nueva Ley 3/2023 de Empleo.**

Creemos que **en el ámbito de las Políticas Activas la gestión basada en datos debería de soportarse en el desarrollo de una plataforma única** (común para el conjunto del sistema) que, respetando el marco competencial del que nos hemos dotado, garantice la calidad y equidad en la prestación de los servicios y en concreto:

- (a) disponer de un **perfil homogéneo de los usuarios,**
- (b) permitir su **segmentación en base a criterios de empleabilidad,**
- (c) acceder a **mayor y mejor información** sobre la oferta de empleo,
- (d) facilitar la **autonomía y la autogestión** de los usuarios,
- (d) crear una **oferta de servicios** adaptada a sus necesidades.
- (e) **responder adecuadamente a las necesidades** del tejido empresarial.

Esta iniciativa que debería de desarrollarse conforme a los criterios definidos por la AiERF en su informe de enero del 2019, y cuyas conclusiones y recomendaciones siguen siendo hoy válidas permitiría (utilizando los términos empleados en este informe):

- Hacer una asignación más eficiente de los recursos públicos.
- Introducir mecanismos objetivos de evaluación como práctica habitual para poder tomar decisiones basadas en evidencias.
- Incorporar incentivos orientados al cumplimiento de objetivos en la asignación de recursos y en las retribuciones de los gestores.
- Cambiar los criterios de gestión de información, incrementar su calidad y adecuar las arquitecturas tecnológicas usadas en el sistema.

En todo caso la herramienta/plataforma debería de hacer posible la gestión de datos en un triple nivel:

- **Básico:** Supone acceder a la información ya disponible en las plataformas para transformar esta información en conocimiento.
- **Descriptivo:** Se trata de combinar datos disponibles en el nivel anterior con el objeto de responder a cuestiones específicas o que permitan entender la correlación entre diferentes actividades y/o procesos.
- **Predictivo:** Dirigido a predecir tendencias, nuevas políticas y actividades y comportamientos futuros.

Paralelamente la plataforma **debería ser dinámica y flexible para permitir los ajustes y los niveles de personalización** que deseen implementar cada una de las CCAA, **disponer de los niveles de accesibilidad y usabilidad** que favorezcan la transparencia y la autonomía en la gestión y **dar respuesta a las necesidades de los/las usuarios** entendiendo como tales tanto a los/las individuos/candidatos como a las organizaciones y empresas.

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 y la constatación de la viabilidad 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 e-mail info@fundacionergon.org Tel: 686348297**

