

ERGON

SEPTIEMBRE
2023

19/09/2023

ERGON_OPINA

DATOS E INTELIGENCIA
ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN DEL
EMPLEO



Fundación Ergon



Fundación Ergon



www.fundacionergon.org



ERGON_OPINA

1 La controversia sobre los efectos de la reforma laboral se mantiene. ¿Somos lo suficientemente transparentes en la gestión? ¿No nos estamos engañando en temas como los contratos fijos discontinuos?

2 Aunque el debate pueda estar fuertemente condicionado por el “ruido derivado del lío político” es muy probable que estemos enmascarando de alguna manera la realidad.

3 Nos queda mucho camino por recorrer para incorporar la gestión de los datos y su trazabilidad en la gestión de las políticas activas de empleo. Empezando por promover e impulsar el cambio cultural en la gestión.

4 La iniciativa PROPUESTAS ERGON PARA LA MEJORA DE LA GESTION DEL MERCADO DE TRABAJO plantea, entre otras, acciones de fácil implementación y bajo coste para mejorar la calidad y la transparencia en la gestión de la información.

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. Esta tecnología puede usarse 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. **Sin embargo, su uso real es una de las “asignaturas pendientes”. No podemos seguir, por ejemplo, con ratios de intermediación que son equivalentes a la mitad de los que se alcanzan en los países de nuestro entorno.**

La realidad actual es la de que disponemos de múltiples fuentes, de informaciones desagregadas y poco estructuradas, centradas en criterios basados en el control de los procesos y que **no facilitan el acceso a la información relevante que nos permita evaluar la calidad de las políticas, el impacto de las medidas adoptadas, y la eficiencia en el gasto.** 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 como se reconoce en la nueva Ley 3/2023 de Empleo.**

La inexistencia de evaluaciones (al margen de las de carácter administrativo y de control) permite, todavía hoy, que las propuestas normativas y las de gestión se tomen basadas en “motivaciones políticas”, “intuiciones” o los “compromisos adquiridos”- **Los principales obstáculos son 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 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 el desarrollo de los procesos de transformación.** Una gestión que en el ámbito de la gestión del empleo nos permitiría:

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

Y todo ello tomando en consideración las necesidades de todos los usuarios de las políticas de empleo. A saber:

- (1) **Ciudadanos/as**, demandantes de empleo o ocupados con interés en su desarrollo profesional para facilitarles de información sobre el mercado de trabajo y de mayores opciones de empleabilidad.
- (2) **Organizaciones y empresas** para que tengan la posibilidad de acceder seleccionar y contratar a las personas que precisan para cubrir sus necesidades.
- (3) **Los propios gestores** de las políticas de empleo que podrán facilitar más y mejores servicios, mejorando en la calidad de la información y en la del servicio.

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 permitiera:**

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