



Informe 2021
Análisis resultados Cuestionario sobre
**Presente y futuro de las
Políticas Activas de Empleo**

Algunos datos

1. Diseño del cuestionario: Abril 2021
2. Lanzamiento del cuestionario por email: 07/05/2021
3. Población: 1684 contactos representantes de todos los perfiles transversales vinculados a los ámbitos laborales, formativos y de gestión del empleo.
4. Cierre del plazo de recogida de respuestas: 30/05/2021
5. Respuestas: 76
6. Total de datos/variables computables: 1520
7. Reunión de validación (grupo Delphi): 17/06/2020
8. Presentación resultados: Jornada Anual: 08/07/2020
9. Elaboración del informe final: 15/07/2021

Nota: El presente informe se centra en presentar de forma organizada y estructurada las reflexiones, análisis y propuestas formuladas por el conjunto de participantes en el cuestionario.

Análisis Relacional y Semántico

1. Universo de conceptos utilizados en las respuestas de cada una de las preguntas
2. Conceptos más utilizados en las diferentes respuestas
3. Representación en nube de palabras
4. Frases con mayor densidad de conceptos más usados.

Elementos Claves

- Un mercado de trabajo condicionado por una determinada **estructura económica**.
- Constatación de la **presencia de mecanismos perversos de ajuste** durante las crisis.
- Sistema de **gestión poco eficiente y burocratizada**. Inexistencia de criterios sobre lo **qué son de verdad las políticas activas**.
- Necesidad de modificar el modelo **bajo criterios de coordinación, eficiencia y especialización**.
- No disponemos de una metodología de **medición y evaluación de resultados**.
- Falta de ambición para abordar **formatos innovadores de gestión de las políticas activas**.

Impactos relevantes

- Cambios profundos en el binomio **trabajo/empleo (flexibilidad)** y en el de **empleo/tareas (fragmentación)**.
- Aceleración de los procesos de **digitalización**. Desarrollo de nuevos **procesos y de nuevos entornos laborales**.
- **Incremento del número de usuarios en los colectivos vulnerables** (jóvenes, mujeres, personas migrantes y con baja cualificación).
- Visibilización de la relevancia de la **brecha digital más centrada en los accesos** más que en las herramientas.
- Constatación de que es necesario **modificar los objetivos de los programas y las formas de validación de los resultados**.
- Necesidad de **impulsar y consolidar cambios en los procesos de orientación** (segmentación, teletrabajo, teleorientación etc).
- Mejora de las **competencias de los profesionales de la orientación**.

¿Qué hacer?



¿Qué hacer?

- Apoyar la **transformación productiva**.
- **Un nuevo pacto social**.
- **Cambiar los paradigmas** en los que se fundamenta la gestión. Asumir el riesgo y el error.
- **Coordinación entre las políticas educativas y de empleo**.
- Cambio en los **fundamentos culturales de carácter reactivo** frente a un problema que parece no tener solución. Minimizar la frustración.
- Buscar el equilibrio adecuado entre **centralización/descentralización basado en criterios de eficiencia**.
- Desarrollar un **proceso de escucha** de las necesidades de los usuarios (organizaciones y trabajadores).
- Inversión **tecnológica, pero tomando en cuenta las necesidades de las personas**.
- Transformar los procesos centrándonos en el aprendizaje y en el fomento de la **empleabilidad** con acompañamiento personalizado a trabajadores y a empresas.
- Incorporar al **concepto de competencia** en los procesos de orientación.
- **Flexibilización y mayor autonomía** en la gestión.
- **Revisión del marco laboral** de los profesionales dedicados a la gestión de las políticas activas.

Medidas

- **Revisar el concepto de “Sistema nacional de Empleo”** para adaptarlo a la nueva realidad. **Renovar las estructuras de los órganos de gestión.**
- Definir una **cartera de servicios integral estableciendo roles** de todos los actores públicos y privados. Aplicar metodologías que han sido exitosas en otros contextos.
- Establecer **criterios de validación y de medición.** Análisis de las mejores prácticas.
- Desarrollar una **estructura tecnológica común** accesible a todos los operadores.
- Creación de la **Tarjeta Social.**
- Apostar por la **formación dual** y por los planes formativos adaptados a las necesidades de las empresas y organizaciones.
- **Suprimir las subvenciones al empleo** y sustituirlas por apoyos específicos en casos determinados.
- **Planes de comunicación y de sensibilización** dirigidos a destacar las actividades y resultados alcanzados y a la “venta” de las capacidades personales y profesionales de determinados colectivos (jóvenes, seniors etc).
- Ampliar la difusión de las medidas para asegurar la prestación de una **atención personalizada y continuada**

Cuestiones finales (I)

GESTION PUBLICO/PRIVADA

- Mayor colaboración.
- La competencia genera eficiencia.
- Sustituir la “y” por la “o”
- Aprovechar la especialización.
- Toma de consciencia de las posibilidades que ofrece la capacidad de reacción del sector privado.

CENTRALIZACION/COORDINACION

- Mejorar la “gobernanza”.
- Centralización de las políticas y descentralización de las acciones.
- La evaluación debe de ser desarrollada con criterios comunes (centralizada).

Cuestiones finales (II)

TECNOLOGIA

- Uso de herramientas comunes facilitando la accesibilidad a los datos.
- Segmentación/personalización.
- Identificación de patrones y de buenas prácticas.

ORIENTACION Y ASISTENCIA SOCIAL

- “falsa disyuntiva”.
- Evitar la discriminación. Hay que ir más allá de los criterios de eficiencia.

POLITICAS ACTIVAS Y PASIVAS

- Políticas pasivas dirigidas a la inserción.
- Cambio de paradigma en el “derecho a las prestaciones”.
- Una vinculación necesaria pero que exige cambios normativos.

Elementos emergentes (I)

- **El diálogo como elemento clave.** Transición de las Políticas Activas al Apoyo Activo a lo largo de la trayectoria profesional. **¿Por qué las políticas activas para el empleo?**
- **Todos tenemos “nuestra razón”.** Los diferentes perfiles de gestores, técnicos, promotores o usuarios tienen diferentes intereses, opiniones y expectativas. **¿Qué debemos de hacer para que estos intereses converjan en el bien común?**
- **Diferencias entre empleo y trabajo.** Empleo y trabajo aparecen como conceptos en interacción que reconfiguran la cultura laboral. **¿Cómo podríamos desacoplar estabilidad, de seguridad?**

Elementos emergentes (II)

- **Nuevos conceptos de formación y aprendizaje.** Desacoplar formación y aprendizaje se percibe como una necesidad para facilitar el aprovechamiento del talento. **¿Cómo podríamos impulsar el aprendizaje?**
- **Las organizaciones no son capaces de desarrollar la empleabilidad.** Las organizaciones deben de flexibilizar sus modos de gestión para aprovechar el talento interno y externo. **¿Cómo podríamos activar y desarrollar el talento?**
- **No sabemos cómo será el futuro.** Pero debemos imaginarlo desde la incertidumbre. **¿Cómo podríamos abrir nuevos escenarios de futuro?**