

ERGON

FEBRERO
2023

10/02/2023

ERGON_OPINA

PECADOS CAPITALES
EN LA GESTIÓN DE
LAS POLÍTICAS ACTIVAS



Fundación Ergon



Fundación Ergon



www.fundacionergon.org



ERGON_OPINA

1 Hoy en día ya nadie pone en duda que nos estamos enfrentando a cambios muy relevantes en el mercado de trabajo. Mientras tanto seguimos con graves problemas en la gestión de las políticas activas.

2 Hay consenso en el diagnóstico (desde el propio Gobierno hasta organizaciones como la AiERF, Aempleo, el Institut Cerdá, Fedea, ISEAK etc). Sin embargo, no hacemos nada para atacar las raíces del problema. Es probable que la nueva Ley de Empleo sea otra ocasión perdida.

3 Podemos cambiar los procesos e implantar mucha tecnología, pero si no cambiamos las estructuras y los elementos culturales seguiremos igual. Un ejemplo: ¿Qué nos impide pasar del modelo de subvención al del concierto?

4 La iniciativa PROPUESTAS ERGON PARA LA MEJORA DE LA GESTION DEL MERCADO DE TRABAJO recoge acciones que permitirían corregir algunas ineficiencias, empezando por el de la transparencia en la información.

5 Tenemos que promover los cambios necesarios en los sistemas de protección que nos permitan adaptarnos a las nuevas realidades.

Hoy en día, nadie es capaz de poner en duda, que nos estamos enfrentando a cambios muy relevantes en el mercado de trabajo. Por otra parte, **todos los datos confirman que el llamado “desempleo de larga duración” ya afecta a aproximadamente el 50% de las personas en esta situación.**

Mientras tanto en lo fundamental seguimos gestionando el mercado de trabajo más o menos como lo hemos hecho en los últimos 20/30 años. No estamos haciendo a la velocidad adecuada **los cambios necesarios para que los sistemas de intermediación laboral se adapten a las nuevas realidades y a las nuevas demandas de sus usuarios.**

En este sentido nos preguntamos sobre lo que hemos hecho o estamos haciendo (más allá de los grandes principios) en:

- a) Facilitar **el cambio cultural de los agentes y de las personas** que intervienen en la gestión del mercado de trabajo.
- b) Apoyar a **los y las profesionales del Sector Público o de las entidades colaboradoras** para que adquieran las competencias y habilidades que les han de permitir afrontar con éxito las nuevas realidades.
- c) Poner el foco en **atender las necesidades y realidades de las empresas y organizaciones.**
- d) Dotarnos **de los procesos y de las tecnologías adecuadas** para ser mucho más eficientes en la gestión.
- e) Empezar a **trabajar en la trazabilidad de las acciones** y la gestión a partir de los datos.
- f) Crear una **estructura global que permita evaluar y destacar** los proyectos e iniciativas que están teniendo éxito.

Somos conscientes que hoy existen muchas iniciativas en marcha en la dirección adecuada, pero lamentamos **que estos procesos sean más la consecuencia de iniciativas individuales, que,** el resultado de una estrategia y un esfuerzo institucional en todos los ámbitos.

Mientras tanto y a pesar de los cambios que se han planteado en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, en los Planes Anuales y en la nueva Ley de Empleo, ya en la fase final de su tramitación parlamentaria, seguimos gestionando, en palabras de Esther Sánchez el día a día manteniendo procesos **“con importantes fallos de estructura, muchos de los cuales son endémicos y sin parangón internacional, lo que nos invita a pensar que las cosas pueden y deberían hacerse de otra manera”.**

Hemos titulado la edición de este Ergon_Opina “Pecados capitales en la gestión de las Políticas Activas”. Pues bien, con un ánimo totalmente constructivo, he aquí los 5 que consideramos entrarían en esta categoría:

El primero: Problemas endémicos de estructura y organización

La intermediación pública destaca por desarrollarse con unos criterios organizativos que hoy no se ajustan a la realidad y a las necesidades de los usuarios. Unos problemas agravados como consecuencia de nuestra específica distribución territorial basada en una estructura central y 16 diferentes actores, muy condicionados por las estructuras políticas y que, a pesar del esfuerzo que se desarrolla a nivel técnico para su coordinación, actúan con planteamientos, perspectivas y objetivos a menudo contradictorios.

El segundo: Miedo atávico a la colaboración con el sector privado.

Las AAPP en general y las dedicadas a la gestión del empleo en particular siguen atrapadas en el falso dilema sobre el sentido de su naturaleza pública, sin encontrar su propuesta de valor y sin promover fórmulas efectivas de colaboración público-privada. Aunque se han ido dando pasos en este sentido en los últimos años seguimos mediatizados por las influencias políticas y sus intereses cortoplacistas, que aborrece el riesgo, que han generado estructuras “que sacan partido” de una situación y dedicadas a un “control administrativo” ineficiente, inoperativo y desactualizado.

El tercero: Procesos no orientados ni al cliente (los desempleados/candidatos) ni a las necesidades del mercado.

Todos los agentes que actúan en un determinado entorno deben de conocerlo. Parece que esto es una evidencia que nadie debería de discutir, aunque no lo es en las políticas activas de empleo. Conocer el mercado significa desde saber cómo son las organizaciones y entender sus necesidades. Y ser conscientes que los diferentes entornos demandan diferentes propuestas. El conocimiento que tienen los agentes públicos sobre la gestión de personas y sobre las dinámicas empresariales es claramente ineficiente. Un reconocimiento hecho, incluso, por alguien tan poco cuestionable como Valeriano Gomez que ha expresado en repetidas ocasiones el argumento de que “No hay buenas políticas de empleo sin servicios públicos que dispongan de un mejor conocimiento de la realidad del mercado de trabajo”.

El cuarto: Foco alejado de la perspectiva de aportación de valor.

La intermediación está claramente burocratizada. No es lo mismo gestionar prestaciones (desempleo, rentas mínimas etc) que orientar a las personas. Un aspecto que ha sido reiteradamente formulado por la AiERF y por el Instituto Cerda en sus informes sobre la gestión y el gasto en políticas activas. Necesitamos gestión pública en el ámbito del empleo, pero deberíamos de preguntarnos si ¿tiene sentido mantener las estructuras actuales cuando sólo se es capaz de conseguir resultados de intermediación del 3%? No sería mucho más eficiente que el SPE se dedicase, de verdad, a la definición y al control de las políticas dejando la gestión en terceras manos.

El quinto: Falta de especialización e Ineficiencia en el gasto

También en el ámbito del empleo la especialización favorece la eficiencia y una mejor gestión de los recursos. Y sin embargo constatamos como gestionamos sin aplicar esta certeza. No obstante, la realidad termina imponiéndose. Hoy nadie cuestiona que son las entidades sociales y algunas iniciativas empresariales específicas las más adecuadas para gestionar los procesos de intermediación de los colectivos en riesgo de exclusión. También que existen muchos otros agentes privados que obtienen mejores resultados en los procesos de orientación e inserción dentro de sus ámbitos de especialización. No obstante, las reticencias continúan.

El resultado final es de todos conocido. **A pesar de que existe un elevando consenso en el diagnóstico no parece que hagamos mucho para tratar adecuadamente al enfermo.** Necesitamos pasar de las buenas intenciones a acciones concretas. Y este es el propósito del proyecto PROPUESTAS ERGON PARA LA MEJORA DE LA GESTIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO que hemos desarrollado en nuestra Fundación.

Podemos darle muchas vueltas al diagnóstico, pero seguiremos sin abordar la raíz del problema mientras no seamos capaces de implementar un modelo flexible de gestión de las políticas activas, bajo criterios técnicos, dotado de los elementos de coordinación adecuados y de mecanismos objetivos de validación y valoración de sus resultados. **No será fácil, pero es que en ello nos jugamos mucho.**

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**.