



ERGON

Número 54
Setiembre 2027

ERGON_OPINA

**Propuestas_Ergon 2026: De
gestionar desempleo a gestionar
transiciones.**



www.fundacionergon.org



1

Hoy nos enfrentamos a grandes retos: la revolución tecnológica, la transición ecológica, la transformación demográfica, el envejecimiento de la población etc. ¿Está nuestro modelo Institucional preparado para afrontarlos con éxito?

2

Debemos abandonar muchos de los marcos mentales con los que tradicionalmente hemos interpretado y gestionado el mercado de trabajo y ser capaces de dar respuesta a realidades como el desempleo estructural y la precariedad invisible.

3

Para ello es necesario movilizar al Ecosistema de Empleo y Formación con el objeto de que pueda ofrecer servicios de calidad para facilitar a las personas la gestión de su Empleabilidad y el desarrollo vital.

4

El informe propone tres "movimientos tractores": un pacto por el aprendizaje continuo y la alfabetización en IA; una estrategia de choque contra el desempleo estructural; y una infraestructura común en forma de APP de Servicios.

Hablar hoy de empleo exige **abandonar muchos de los marcos mentales con los que tradicionalmente hemos interpretado el mercado de trabajo.** La digitalización, la inteligencia artificial, el envejecimiento poblacional, la aceleración del cambio competencial y la transformación de las expectativas sociales están modificando simultáneamente la forma en que trabajamos, aprendemos y nos relacionamos con él. **Mientras el mercado evoluciona hacia modelos cada vez más dinámicos, híbridos y cambiantes, gran parte de las estructuras Institucionales continúan funcionando bajo lógicas diseñadas para un contexto mucho más estable y previsible.**

Aunque los datos parecen mostrar lo contrario no hemos sido capaces de dar respuesta a retos estructurales como: **los niveles de desempleo en los colectivos vulnerables;** la reducción de la fragmentación y la mejora en la coordinación entre los diferentes ámbitos (formación, empleo, políticas sociales); y la escasez de talento en sectores y roles estratégicos. Mientras tanto **persisten los desajustes entre formación y necesidades reales del mercado,** y se **incrementa la "precariedad invisible"** que afecta a personas que tienen empleo pero que reciben unas contraprestaciones salariales que no permiten una subsistencia vital en condiciones adecuadas. **Todo ello dibuja un escenario donde el verdadero desafío consiste en construir un Sistema capaz de ofrecer alternativas que permitan el desarrollo vital de las personas y la gestión de su empleabilidad.**

Es lo que intentamos resumir con el título de este boletín: **“de gestionar desempleo a gestionar transiciones”**.

Es en este contexto en el que nos hemos planteado la II Edición de la iniciativa **PROPUESTAS ERGON PARA LA MEJORA DE LA GESTION DEL MERCADO DE TRABAJO**. Una iniciativa, en la que han participado un total de 148 miembros de nuestra Comunidad, y en la que hemos querido, partiendo de los aprendizajes obtenidos en la primera (2022), no limitarnos al análisis del impacto de las propuestas planteadas en ese momento (algo que en todo caso habrá que hacer más adelante), sino llevar a cabo un diagnóstico complementario de todo lo ocurrido desde entonces.

La conclusión central del documento es la de que **el mercado de trabajo ha dejado de ser, incluso como ficción útil, un espacio estable, y que hoy está básicamente integrado por una oferta que ofrece oportunidades** pero que también a las personas y a la sociedad la flexibilidad para afrontar y vivir periodos de transición, adaptación y aprendizaje continuo. El reto no es sólo la creación de oportunidades (en forma de trabajo/empleo) para las personas, **sino construir la capacidad social para gestionar esta flexibilidad y sostener las transiciones profesionales sin dejar a nadie atrás**.

El diagnóstico se organiza en cuatro bloques. El primero **aborda el desacoplamiento entre formación y necesidades reales del mercado**, agravado por el impacto de la IA sobre roles y tareas y la escasez de talento en sectores concretos. El segundo **pone el foco en la cohesión social**: desempleo estructural, precariedad invisible y, como novedad de esta edición, la relación entre acceso a la vivienda y la Empleabilidad. El tercero mira hacia dentro de las organizaciones — públicas y privadas — y constata que **la transformación del empleo ya no ocurre solo en el mercado, sino también en los modelos de liderazgo, cultura y gestión de personas**. El cuarto, y último, plantea que ningún actor puede afrontar en solitario esta complejidad, y reclama una nueva forma de gestionar el Sistema **basado en una gobernanza más colaborativa e interoperable**, apoyada en espacios de datos y sistemas predictivos.

De ahí surgen 12 hitos estratégicos (seguimos con la cifra establecida en la primera edición) y 30 acciones concretas, que comparten los tres rasgos básicos definidos en la primera edición: no precisar reformas normativas previas, relativa fácil implementación técnica si existe una previa voluntad política, y bajos costes de puesta en marcha. Entre ellas **el informe prioriza tres como "movimientos tractores": un pacto por el aprendizaje continuo y la alfabetización en IA; una estrategia de choque contra el desempleo estructural (el proyecto "Transición 50.000"); y una infraestructura común en forma de APP de Servicios del Ecosistema de Empleo y Formación**.

Quizá la idea más importante del informe sea esta: **innovación y cohesión social no son objetivos contrapuestos**. El reto no es elegir entre acelerar la digitalización o proteger a los colectivos vulnerables, sino **construir y gestionar un Ecosistema capaz de hacer ambas cosas a la vez**. Ese es, en el fondo, el mismo mensaje que venimos defendiendo desde 2019: **que la transformación del empleo puede y debe gestionarse, no sólo sufrirse**.

Desde aquí os invitamos a acceder al informe que encontraréis en nuestra web en <https://fundacionergon.org/propuestas-ergon>

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 dirigido a intentar 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 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.**

Pueden obtener más información sobre nosotros en www.fundacionergon.org Para cualquier información adicional rogamos contacten con **Angela Botella T-932404155**, e-mail

info@fundacionergon.org

Este documento consta de 4 páginas y contiene información confidencial.

Todos los derechos reservados.

No puede ser distribuido, duplicado o utilizado sin autorización expresa.

Copyright 2026 © Fundación Ergon