

ERGON

Número 56
Noviembre 2026

ERGON_OPINA

Informes que impulsan nuestros planteamientos y propuestas.

www.fundacionergon.org

1 **El reto del futuro del Sistema de Empleo, al margen de generar una mayor confianza social, no se centrará únicamente en la inserción de los desempleados sino en dar apoyo a las personas en el desarrollo de las trayectorias profesionales.**

2 **El informe de la OCDE plantea la necesidad de crear plataformas digitales "globales" y que las dificultades para su puesta en marcha se centran más en factores "de gobernanza" que en en las de carácter tecnológico.**

te

3 **El informe de la UC3M tiene un alto valor descriptivo, pero no toma en cuenta la urgencia de ofrecer servicios de mayor calidad y valor tomando en cuenta las necesidades de transparencia, trazabilidad y rendición de cuentas.**

4 **En los dos casos estos análisis refuerzan los criterios que sirven como fundamento al propósito, los planteamientos y las propuestas que formulamos en nuestro proyecto Fundacional desde el el año 2019.**

La OCDE acaba de publicar el informe ***«AI and Digitalisation for Employment Support in Belgium and Greece»***, accesible en el link **https://www.oecd.org/en/publications/ai-and-digitalisation-for-employment-support-in-belgium-and-greece_78164e71-en.html?utm_source=chatgpt.com** destinado al análisis de cómo la IA puede mejorar el apoyo al empleo de las personas perceptoras de rentas mínimas. Es fruto de un proyecto de asistencia técnica financiado por la UE que, aunque se centra en dos países. **Sus conclusiones que hemos analizado con profundidad (*) son directamente aplicables a nuestra realidad y al proyecto EmpleData**.

En paralelo a finales de Setiembre se publicó el informe **«Retos de las políticas de empleo en España en el marco institucional de la Unión Europea», elaborado por la Universidad Carlos III de Madrid a petición de UGT** y accesible en **https://www.ugt.es/ugt-presenta-el-informe-retos-de-las-politicas-de-empleo-en-espana-en-el-marco-institucional-de-la** Un informe que formula un análisis completo de estas políticas aunque centrado en las personas jóvenes y en el colectivo de desempleados de larga duración. **Hemos realizado un análisis (**) de su contenido que concluye con la confirmación de que éste refuerza los planteamientos y propuestas que elaboramos para la reforma del Sistema y la mejora de la gestión del Empleo.**

Respecto al primero (0CDE) los comentarios son los siguientes:

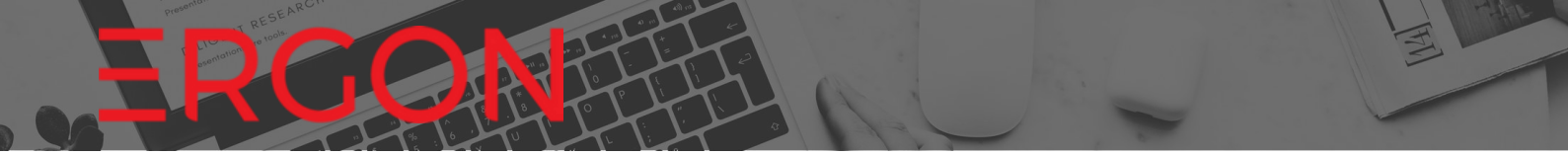
Los datos muestras evidencias como las siguientes: en Bélgica, sólo el 13 % de las personas con renta mínima accede a un empleo regular en un año, frente a casi el 40 % de quienes reciben una prestación por desempleo. En Grecia, tres de cada diez encuentran trabajo en dos años, frente a siete de cada diez del conjunto de demandantes mientras que quienes lo consiguen acceden a empleos de baja cualificación y en condiciones precarias. Sólo el 38 % sigue empleado de forma continuada un año después.

Al margen de que unas ciertas diferencias son objetivas en base a que los perceptores de este tipo de rentas son normalmente personas con baja cualificación **la conclusión que formula la OCDE es que el reto de los Sistemas de Empleo no es sólo la inserción sino prestar apoyo en las transiciones laborales y el desarrollo profesional.** Por ello propone herramientas diseñadas para favorecer el progreso profesional y no únicamente, para el emparejamiento entre oferta y demanda. La pregunta debe de cambiar de: «¿qué puesto encaja hoy?» para convertirse en «¿qué recorrido es posible desde aquí?».

El informe propone que para dar respuesta a este reto es necesario crear plataformas digitales con cinco funciones básicas: **emparejamiento personalizado, gestión de vacantes, identificación de competencias y barreras, información sobre el mercado laboral y recomendación de trayectorias.** Sin embargo, reconoce que las dificultades para su puesta en marcha no son tecnológicas, sino que se centran en otras consideraciones como:
El cuello de botella está en los datos. Existen, pero están fragmentados entre instituciones, recogidos con fines administrativos y codificados de forma desigual. La OCDE recomienda crear un marco institucional específico para enlazarlos y reutilizarlos con garantías.
Interoperar no exige centralizar. Para modelos como el de Bélgica (muy similar al nuestro al estar descentralizado en las comunidades) propone una capa de interoperabilidad global que conecte los sistemas regionales sin restarles autonomía.
Implantar la IA como herramienta de apoyo, no de sustitución. Desde esta perspectiva la formación de orientadores, los criterios de accesibilidad para quienes tienen menos competencias digitales y la supervisión humana son condiciones de éxito, no complementos.

El informe no conoce el proyecto EmpleData, pero converge con él en lo fundamental: ICEF responde al problema de los datos que la OCDE sitúa en el centro. **BRÚJULA** encaja con la prioridad a dar a la navegación de trayectorias y con la herramienta de recomendaciones que el informe propone como alternativa. **SABER** facilita la asunción del aprendizaje como factor clave de los procesos de transición. Por último, **FOCO** permite comprender hacia dónde se mueve el mercado de trabajo.
Nuestro modelo coincide con la propuesta que la OCDE formula.

Nota (*) Hemos elaborado un análisis detallado de este Informe que encontraréis en ***https://img1.wsimg.com/blobby/go/c51b2a41-a1d9-4960-b7ee-f8cf9f7582f4/downloads/a935cfa9-7481-4b96-bb8b-69cba0d5462f/IA_Datos_Servicios_Empleo_OCDE_2026%20V05.pdf?ver=1793702518354***



Respecto al segundo (UC3M) nuestro criterio se fundamenta en los elementos siguientes:

Se trata de un **buen mapa jurídico e institucional, pero que describe mejor de lo que prescribe** y que deja fuera la que, a nuestro juicio, es la causa común de buena parte de los problemas que documenta: **la falta de transparencia del Sistema de Empleo.** Una palabra que el informe no utiliza ni una sola vez. **La pregunta no es solo cómo y cuánto gastamos en las políticas de empleo sino en qué y con qué impactos.**

El informe pone la capacidad del Sistema en el centro, aunque la mide de forma incorrecta. La carga de trabajo va de 76 personas desempleadas por puesto en el País Vasco a 316 en la Comunidad de Madrid. Esa diferencia no es un el resultado de un análisis objetivo sino una decisión estrictamente tomada con fundamentos políticos. También reconoce con honestidad que faltan análisis de impacto. Pero la medida que utiliza es discutible. Al margen de que computa puestos y no personas mezcla funciones y no incluye a las entidades colaboradoras que hoy, aunque no tengamos datos concretos, una gran parte de los procesos de orientación e inserción profesional.

Paralelamente defiende el reforzamiento de la formación (un aspecto clásico) **como elemento para reducir el desempleo en los dos colectivos analizados.** Sin embargo, las evidencias disponibles dan información más precisa. Según las evaluaciones del SEPE, lo que mejor funciona es la combinación de servicios: tutorización con formación (+19,5 puntos) y su acompañamiento con itinerarios (+16,4).

Algo parecido ocurre con la segmentación estadística de demandantes. El informe pide desarrollarla sin mencionar sus riesgos. Una herramienta así no crea capacidad, reparte la que hay. Y si lo que predice es la probabilidad de colocación, es probable que se acabe priorizando a quien menos ayuda necesita.

El diseño existe; lo que falta es aplicarlo: El problema no es de normas. La Ley 3/2023 prevé una evaluación continuada, externa, independiente y con resultados públicos, y la Estrategia 2025-2028 dedica un capítulo entero a la gobernanza, el seguimiento y la evaluación. Pero varias medidas clave, como el modelo integrado de evaluación o el sistema de información sobre recursos e inversiones, no se han implementado. Por otra parte, las evaluaciones llegan con uno a tres años de retraso y se centran en los servicios, no en los programas y en su impacto.

El análisis comparado es muy detallado pero limitado desde el origen: Tanto en el análisis internacional como estatal no compara resultados, capacidad ni evaluación. Recoge en el anexo una relación de 55 programas seleccionados por «destacar», sin un criterio explicito para esta cualificación y sin tomar en cuenta tres CCAA: La Rioja, Madrid y Murcia. En ninguno aparece una cifra de resultados, un indicador o una referencia a su seguimiento. Que no figuren no prueba que no existan, pero el diagnóstico del propio Informe hacía esperable que indicara si esta existe.

Se analiza una parte del Sistema, no el Sistema en su conjunto: Se reconoce la relevancia de la colaboración público-privada y que el Sistema de Empleo cuenta con el

apoyo de entidades (públicas y privadas) que actúan como entidades colaboradoras (págs. 17 y 71). Pero, como ya se ha indicado, mide y evalúa solo los recursos de la parte pública. Esto sobrestima la carga soportada y subestima su capacidad real. Sin la coordinación entre los diferentes agentes persiste el riesgo, ya señalado por la AIReF en 2019, de atención repetida y sin coordinación. Todavía hoy, en 2026, no hay garantía de que una misma persona demandante no reciba atención de dos o incluso tres Entidades distintas con lo que esto supone en términos de eficiencia en la gestión de recursos.

Sin transparencia en el reparto de fondos y en los costes no se puede planificar, sin transparencia en los recursos no se puede dimensionar y sin transparencia en los resultados no se puede evaluar. Si el marco legal configura los Servicios de Empleo como derechos exigibles el Sistema debería saber, a cuantas personas atiende y con que recursos y además comunicarlo con transparencia. Un análisis imprescindible que forma parte nuestros planteamientos y que es punto de partida de la VII Edición del proyecto Innova_Ergon que lanzaremos en los próximos días y en el que nos plantearemos la pregunta sobre **¿qué resultados debería rendir el Sistema de Empleo y cómo medirlos?**

Nota (**) Un análisis resumido de este informe está a vuestra disposición en ***https://img1.wsimg.com/blobby/go/c51b2a41-a1d9-4960-b7ee-f8cf9f7582f4/downloads/01ad2326-a802-***

A modo de conclusión:

Desde nuestra Fundación creemos que ambos informes ponen **sobre la mesa los tres "males" más profundos de nuestro Sistema de Empleo y que residen en tres hitos: Mejorar la colaboración/coordinación entre los agentes, incrementar la transparencia e implantar nuevas metodologías de medición/evaluación.** Y estos males no se corregirán sino ponemos en marcha un nuevo marco cultural, nuevos sistemas de información (¿Espacios de Datos?) y unas nuevas dinámicas de gestión más apropiadas para las realidades y necesidades de hoy.

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 alos 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 5 páginas y contiene información confidencial.
Todos los derechos reservados.
No puede ser distribuido, duplicado o utilizado sin autorización expresa.
Copyright 2026 © Fundación Ergon