

# ERGON\_OPINA

**Número 37**

**Marzo 2025**

**11/03/2025**

## **Gestión del Empleo. Informe Innova\_Ergon 2024**

**La incorporación de la Inteligencia Artificial comporta cambios profundos en los procesos de organización y gestión en las empresas y organizaciones tanto del sector privado como del público y consecuentemente en la gestión del Empleo y de las Políticas Activas.**

**También en los ámbitos de la Gestión del Empleo deberíamos ser capaces de imaginar cómo la IA nos puede permitir hacer mejor lo que hacemos y aportar mayor valor a nuestros usuarios. Deberíamos destinar el 5% de los recursos disponibles a este ámbito.**

**Necesitamos establecer ámbitos de colaboración más intensos entre todos los actores y generar una mayor y mejor coordinación con las políticas formativas y asistenciales.**

**No nos engañemos, aunque las cifras globales en términos de desempleo sean positivas la realidad es que ya el 50% de los desempleados forman parte del colectivo “de larga duración”.**

**La mejora de la gestión del dato y la de los sistemas de información son unas de las tareas pendientes de nuestro Sistema de Empleo. ¿Por qué no disponemos de una Web-APP universal que preste servicios de información y orientación?**

El pasado 06/02 presentamos el contenido del Informe Innova\_Ergon 2024 que hemos elaborado con **NTTData** y en el que hemos contado con la colaboración de **Cuatrecasas, Ideas4Innovation y Talent Tools**. Un proyecto que tiene por objeto analizar **“el impacto de la Inteligencia Artificial en la gestión del empleo y las políticas activas”** Un Informe que es con total probabilidad el primer análisis que se desarrolla en nuestro país

sobre esta materia y que es una iniciativa que se inserta en la estrategia de nuestra Fundación dirigida a **crear espacios de reflexión, análisis y propuesta sobre el futuro del trabajo y del empleo.**

Un proyecto que decidimos poner en marcha cuando estamos empezando a tomar consciencia de la asombrosa velocidad con la que se han venido produciendo determinados cambios en el empleo, emergiendo nuevos procesos y, por encima de todo, constatando como los casi ocho mil millones de habitantes de nuestro planeta vivimos algunos fenómenos totalmente inimaginables con anterioridad. Una iniciativa que pretende tomar consciencia de los riesgos que la implementación de estas tecnologías puede llegar a tener, de la necesidad de garantizar que sus beneficios se distribuyen de la forma más justa y equitativa posible al tiempo que tratamos de minimizar los impactos negativos, que aunque sea a corto plazo, tendrán en el empleo.

Hemos de destacar que, de acuerdo con los criterios definidos por todos los expertos, incluida la propia IA, (ChatGPT) es muy posible que el futuro del trabajo esté "**marcado por niveles más elevados de automatización y digitalización, lo que requerirá una mayor capacitación y adaptabilidad por parte de los trabajadores**". En este nuevo contexto las habilidades vinculadas a las llamadas competencias soft o blandas (es decir: resiliencia, flexibilidad y capacidad de aprendizaje, entre otras) adquirirán una mayor relevancia. Lo que comportará, sin ningún género de dudas, cambios profundos en los procesos de gestión en las empresas y organizaciones tanto del sector privado como del público y consecuentemente en la gestión de las Políticas de Empleo.

El proyecto en el que hemos trabajado a lo largo de 10 meses (Abril2024 a Enero2025) se ha desarrollado en base a una serie de metodologías cualitativas de investigación y análisis que nos han permitido acercarnos a una realidad en la que la Inteligencia Artificial va a convertirse en un actor fundamental de la vida humana y cuyo impacto en la gestión del Empleo y en la de las Políticas Activas no ha de ser una excepción. **Una iniciativa de carácter colaborativo en el que participado activamente un total de 271 personas.**

Hemos analizado la visión que sobre este impacto tienen el conjunto de actores que asumen los roles de orientador, gestor o experto. **Y hemos constatado desde el interés que provoca, los miedos que supone y la preocupación por sus efectos.** Recordemos que una de las partes clave del informe tiene por título: Retos, Oportunidades y Áreas de impacto.

Y esta constatación parte de la certeza que la **automatización y la IA pueden transformar la naturaleza de muchos de los actuales roles laborales gestionando datos, eliminando tareas repetitivas y permitiéndonos como seres humanos centrarnos en las actividades más complejas y creativas.** Una transformación que impactará a corto plazo en

muchos de los empleos hoy existentes pero que, paralelamente, puede generar nuevas oportunidades en otros campos, aunque desconozcamos si la velocidad con la se producirá esta sustitución será acompañada o no.

**Lo que ya vivimos supone una aceleración de tendencias cuya concreción e impacto inicialmente preveíamos para dentro de unos años.** En cualquier caso, el resultado final implicará que debemos afrontar cambios incluso más intensos –a nivel individual y colectivo– que los experimentados hasta la fecha. Hay incluso quién defiende que en los próximos veinte años deberemos adaptarnos, como seres humanos, a transformaciones mayores que las vividas a lo largo de los últimos dos siglos. **¡Esperamos saber utilizar adecuadamente y acertada la Inteligencia Artificial para superar este desafío!**

Tenemos la certeza que todo ello generará grandes cambios en muchas actividades económicas y en el Empleo lo que comportará un replanteamiento en su gestión y en la de las Políticas Activas en particular. Recordemos que la IA ya nos permite desde **procesar cantidades masivas de datos para generar clasificaciones, segmentaciones, recomendaciones o predicciones** que pueden ser usadas para mejorar los procesos y la calidad de los servicios **generando modelos de aprendizaje automático, y facilitando el emparejamiento (matching) entre los perfiles profesionales y las ofertas de empleo.** En definitiva, nos permite disponer de una oferta de servicios de más calidad atendiendo a las necesidades de los usuarios (demandantes de empleo y empresas y organizaciones contratantes).

En este contexto tenemos pleno convencimiento de que la IA es una herramienta clave para la gestión y por ello su uso en la gestión del Empleo y la de las Políticas Activas no ha de ser una excepción. Desde aquí invitamos a acceder al Informe Final de este proyecto que encontraréis en <https://fundacionergon.org/innova-ergon> y recordaros que, también en este ámbito, **no podemos seguir aplicando en pleno siglo XXI las mismas estrategias y usando las mismas herramientas que hemos venido utilizando en el siglo XX.** Hemos de mirar hacia adelante y afrontar los retos del futuro. No podemos ni debemos volver hacia atrás.

## Sobre nosotros

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 de la voluntad y la motivación mostrada por una serie de personas independientes y del análisis y la constatación de la viabilidad de la puesta en marcha de un proyecto inexistente en nuestro entorno dirigido a 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 **Angela Botella** al teléfono **932404155** y e-mail [info@fundacionergon.org](mailto: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 2025 © FUNDACION ERGON**