



Informe de resultados de la Sesión de presentación del proyecto **EmpleData**

El empleo del futuro basado en datos

Fecha: 20 de noviembre de 2025

Lugar: **Fundación Cotec**, Madrid

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, deseamos expresar nuestro más sincero agradecimiento a la **Fundación Cotec** por su excepcional acogida y apoyo incondicional. Un agradecimiento que hacemos extensible a todas organizaciones que han mostrado interés en el proyecto (AAPP, SPEs, Instituciones, Fundaciones, Empresas de Servicios y Tecnológicas etc) y a todos los/las participantes por su presencia, su tiempo y, sobre todo, por la franqueza y el espíritu colaborativo con el que abordaron el debate. La alta participación y el consenso alcanzado validan la urgencia y la relevancia de **EmpleData** como iniciativa de país.

RESUMEN EJECUTIVO

El Consenso es un mandato Ineludible

La sesión de trabajo concluyó con un **consenso estratégico rotundo** sobre la urgencia de la iniciativa **EmpleData** dando validez al diagnóstico de que el Sistema de Empleo opera bajo una "Caja Negra" de datos fragmentados y con una latencia sistémica que no le permite ofrecer servicios y respuestas de calidad acordes con las necesidades de sus usuarios.

Los principales resultados y conclusiones son:

Mandato para Actuar: El **89%** de los participantes en el cuestionario previo (expertos y gestores de las políticas de empleo) consideran la iniciativa como necesaria (Consenso Estratégico). **El debate sobre si la arquitectura de datos debe cambiar ha terminado; la tarea ahora es definir el cómo.**

El Reto es Cultural: Las barreras más significativas no son técnicas, sino que derivan de **cuestiones psicológicas, culturales y de gobernanza** que impiden la interoperabilidad y la creación de un marco de confianza y de colaboración entre todos los actores del Sistema.

Compromiso Inalterable: Nos comprometemos a trabajar para impulsar y liderar esta transición desarrollando un proyecto que coliderado con el SEPE (como ente estratégico estatal) y las CCAA como gestoras públicas del Sistema permita alcanzar en un corto plazo de tiempo (12 meses) el objetivo de dotar de mayor inteligencia a la gestión del mercado de trabajo.

Resultados del cuestionario

Los resultados provisionales del Cuestionario Innova_Ergon 2025, presentados en la sesión, reafirman la dirección estratégica y las 3 áreas que **EmpleData** debe priorizar:

Los 3 Ejes de Valor

Los participantes coinciden en que su valor se materializará en tres áreas interdependientes, siendo la IA el vehículo:

Eje de Valor	Objetivo Ampliado	Beneficio Directo / Implicación
Gestión	Mejorar la eficiencia operativa y el Retorno de Inversión (ROI) de las PAEs , evaluando objetivamente el impacto real de cada programa.	Reducción de la Inconsistencia: Eliminación de las duplicidades, mejorar la trazabilidad, la eficiencia y la asignación de recursos.
Innovación en la gestión de las Políticas Activas de Empleo	Implementar el emparejamiento (<i>matching</i>) inteligente , la orientación personalizada y la capacidad de anticipar las necesidades del mercado.	Proactividad: Diseño de políticas de desarrollo (<i>reskilling</i>) y formación con impacto real en la empleabilidad, incluyendo el Pasaporte Digital de Competencias.
IA Ética	Garantizar la transparencia algorítmica, la equidad y la protección de derechos especialmente para los colectivos vulnerables y los que conforman el desempleo estructural.	Legitimidad Social: Cumplimiento del Reglamento de IA de la UE (AI Act) y de las normativas sobre tratamiento de datos y prevención de sesgos convirtiendo la ética en el elemento clave del proyecto.

Las 3 Barreras

El respaldo al proyecto no oculta las tres dificultades principales percibidas por los agentes, que son el foco de la Fase 1 y deben resolverse con incentivos y estrategias adecuadas.

Visión Fragmentada: Falta de alineamiento estratégico entre los distintos actores del ecosistema (Ministerios, SPEs Autonómicos, Agentes Sociales,

Entidades sociales y Empresas de Servicios).

Déficit de Confianza: Histórica desconfianza entre Instituciones respecto al uso que se le dará a la información compartida. Se requiere que el modelo de gobernanza sea transparente y auditable para revertir esta inercia.

Frenos a la colaboración: Obstáculos normativos, técnicos y, sobre todo, culturales para la ingesta y el uso compartido de la información. El foco debe centrarse en crear incentivos de colaboración y marcos de protección de datos transparentes que generen confianza. Y evidentemente en una oferta de servicios que aporte valor a los diferentes actores del Sistema.

PROXIMOS PASOS:

La Fundación ERGON, validada por el consenso y los retos identificados, se compromete a iniciar la Fase 1 del proyecto **EmpleData** con acciones concretas para pasar de la voluntad a la acción.

Se prevé articular la Fase 1 del proyecto en tres diferentes frentes.

1.Trabajo Institucional y Colaborativo (Liderazgo): Como primera prioridad se plantea la necesidad de implicar al SEPE y a las CCAA en el liderazgo estratégico del proyecto, formalizando un plan de colaboración público-público y público-privado.

2.Convocatoria de reunión para la asunción de compromisos de colaboración. Esta reunión se mantendrá en la primera quincena del mes de enero 2026 con el objeto de que cada actor plantee su grado de implicación con el proyecto.

3.Mesa de Gobernanza: Convocar una mesa de trabajo con una representación de todos los actores con objeto de definir formalmente los roles, las responsabilidades y el modelo de Gestión y Gobernanza del proyecto.

4.Definición de Pilotos Estratégicos

Diseñar y priorizar "*quick wins*" (pasos pequeños y demostradores) para generar confianza y probar la Arquitectura de Confianza, como solicitaron los representantes del Tercer Sector. Como ejemplo: Matching Semántico Inclusivo (foco en perfiles atípicos/discapacidad) y la Anticipación de la Demanda de Skills Verdes en un sector geográfico específico.

5.Compromiso Activo y Ampliación del Ecosistema (La Visión 360):

Activar la red de contactos de la Fundación para sumar adhesiones y trasladar este consenso contundente al nivel político y ministerial.

6.Ampliación a otros ámbitos institucionales: Generar una Mesa de Diálogo específica para integrar los ámbitos de Educación (SGFP) y de la Seguridad Social en la arquitectura de datos, esenciales para alcanzar la Visión 360 del ciudadano y su ciclo de vida laboral.

Foco Estratégico	Tareas Inmediata (Q4 2025-Q1 2026)	Tarea de Seguimiento (A partir del Q2 2026)
Liderazgo y Gobernanza	Formalizar la colaboración con el SEPE	Crear el Comité de Gobernanza Ética y

	y las CCAA: Continuar las gestiones con el SEPE y recabar el apoyo del MTD.	Técnica , asegurando la participación de la SGFP (Educación) y Servicios Sociales para abordar el reto cultural y la fragmentación.
Activo Irreversible	Definición de Especificaciones Semánticas: Iniciar el diseño funcional de la Ontología de Habilidades (lenguaje común) integrando estándares como ESCO y ROME 4.0.	Poner en marcha un Piloto de Ontología que demuestre el valor de la conexión <i>Formación-Empleo</i> y que sirva de base para el Pasaporte Digital de Competencias.
Voluntad al Acto (Financiación)	Estructura Paso a Paso. Definir un conjunto de proyectos piloto pequeños (<i>quick wins</i>) que demuestren valor rápido y den consistencia al proyecto.	Elaborar una propuesta de reasignación de recursos dirigida a la Administración, argumentando el uso del 5% del presupuesto de PAEs para construir la infraestructura crítica.
Ampliación del Ecosistema	Generar una Mesa de Diálogo específica para integrar los ámbitos de Educación y Seguridad Social en la arquitectura de datos, esenciales para la Visión 360 del ciudadano.	Abrir un llamamiento formal a la colaboración tecnológica para definir la arquitectura API-First (Modelo VDAB) y los primeros casos de uso cofinanciados.

Anexos:

Anexo (I) Mensajes clave:

La Fundación Ergon subraya que el principal reto para crear el Espacio de Datos del Empleo es institucional y cultural, no tecnológico.

“El reto no es tecnológico; es institucional, organizativo y cultural. La inteligencia artificial y los datos deben ponerse al servicio de las personas, la inclusión y la justicia social. Para ello, necesitamos confianza, gobernanza ética y un compromiso claro de todas las partes implicadas”, indica **Josep Pau Hortal (vicepresidente de la Fundación Ergon)**

“La creación de un Espacio de Datos del Empleo no es un proyecto tecnológico, sino un mecanismo de justicia social. Un sistema que

disponga de datos compartidos, integrados, auditables puede desde identificar y tratar brechas digitales a reducir la exclusión de colectivos vulnerables, asignar recursos con criterios de equidad y garantizar que la IA respete principios éticos y de igualdad de oportunidades” expone el equipo del proyecto EmpleData.

La Fundación Ergon subraya la necesidad de dotar al Sistema de Empleo de una Ontología de Habilidades como activo estratégico de soberanía digital para incorporar la IA en la gestión del empleo.

“El modelo vigente trabaja sobre clasificaciones rígidas que se actualizan con años de retraso. Ese desfase genera una latencia estructural que limita la capacidad del Sistema para anticipar escenarios y orientar a las personas con criterios basados en evidencia. Para un país que necesita acelerar su transición digital y ecológica, esta situación es crítica”, afirma Luis Aparicio (socio de Talent Tools y patrono de la Fundación Ergon).

“Instamos al Ministerio de Trabajo y Economía Social, al SEPE, a los Servicios de empleo de las CCAA y al resto de agentes a trabajar para impulsar conjuntamente la creación de esta Ontología de Habilidades como activo estratégico, con vocación de permanencia y uso transversal. Un recurso que ha de permitir al Sistema de Empleo avanzar hacia un modelo de inteligencia capaz de: anticipar necesidades, orientar y formar a las personas/desempleados con información actualizada y relevante y asegurar la equidad y minimizar los riesgos de discriminación en el uso de datos e inteligencia artificial” expone Josep Pau Hortal (Fundación Ergon).

La Fundación Ergon advierte: el 89% de los expertos y gestores de las políticas de empleo consideran imprescindible un Espacio de Datos, pero factores culturales y la falta de confianza impide su puesta en marcha.

“Desde la Fundación Ergon instamos al Ministerio de Trabajo y Economía Social, al SEPE, a los Servicios de las CCAA y al resto de actores del ecosistema laboral a impulsar un proceso que permita construir entornos de confianza, definir una gobernanza transparente y un marco de operatividad y estándares comunes alineados con las iniciativas europeas” expone Josep Puigvert (presidente de la Fundación Ergon)

“La creación de un Espacio de Datos del Empleo permitiría: elevar la calidad de la orientación y la prospección, mediante el uso de datos actualizados y estructurados, alinear las políticas formativas con las necesidades reales y las habilidades demandadas, reducir las duplicidades, mejorar la eficiencia del gasto público y favorecer la transparencia y la equidad” concluye el equipo organizador de EmpleData.

La Fundación Ergon señala que destinar un 5% del presupuesto anual de Políticas Activas a la implantación de las soluciones basadas en Inteligencia Artificial permitiría crear Espacios de Datos que transformarían la eficacia del Sistema de Empleo incrementando sustancialmente los resultados de su gestión.

“La cuestión no es cuánto invertimos, sino cómo lo invertimos. Con solo un 5% del presupuesto anual de Políticas Activas, podríamos dotarnos de una infraestructura de datos comparable a la de los países europeos más avanzados. Esta inversión cambiaría las reglas del juego y permitiría tomar decisiones y poner en marcha programas basados en evidencias, no en intuiciones ni inercias”, señaló el equipo de la Fundación Ergon.

“Instamos al Ministerio de Trabajo y Economía Social, al SEPE y al conjunto del Sistema de Empleo a valorar la creación de un fondo estructural específico, equivalente al 5% del presupuesto anual del gasto en Políticas Activas, destinado a la implantación de la IA y al despliegue progresivo de Espacios de Datos. Entendemos que ello supondría una palanca estratégica para multiplicar el impacto de la inversión pública promover la innovación responsable, garantizar la transparencia y la equidad y situarnos en la vanguardia europea de la gestión del talento” afirma Josep Puigvert (presidente de la Fundación Ergon)

“Hoy invertimos en programas; debemos empezar a invertir en capacidad del sistema y esto supone hacerlo en IA y los Espacios de Datos. No se trata de incrementar el gasto sino de ser más eficientes. Cada euro invertido en infraestructura de datos nos devolverá más empleabilidad, más eficiencia y más justicia social. Es el momento de tomar decisiones valientes, que además están soportadas por la normativa vigente en la materia” concluyó Luis Aparicio (Talent Tools y Fundación Ergon).

Anexo (2) Arquitectura y Recursos

A. La Urgencia de la Ontología (Activo Irreversible)

La clave tecnológica no reside en un nuevo *software*, sino en una nueva infraestructura de conocimiento:

Ontología de habilidades: Se propone seguir el modelo del Servicio Público de Empleo de Flandes, que utiliza una Ontología de Habilidades (Skills Graph) para crear un lenguaje común que permite que los datos se hablen entre si eliminando la fragmentación y los costes de conexión.

Capacidad relacional: La tecnología ha resuelto el problema de la gestión eficiente de las bases de datos, permitiendo establecer una relación entre el perfil personal, el perfil profesional, las competencias acreditadas y las habilidades demandadas en tiempo real.

Implicaciones para nuestro contexto: Necesitamos estandarizar las ofertas

laborales (ingesta, análisis, normalización) y resolver los problemas que se pueden generar por la ausencia de una taxonomía semántica propia, complementaria a ESCO/O*NET.

B. Gobernanza Ética como Acelerador

La legitimidad social es el requisito "*sine qua non*" para el proyecto.

Riesgo Cero: La Gobernanza Ética debe ser el punto de partida, no una capa posterior. La seguridad en el tratamiento de los datos es vital y el "coste" de un fallo algorítmico en el ámbito del empleo es inaceptable.

Marcos de Auditoría: Es necesario marcos rigurosos como el Algorithmic Impact Assessment (AIA) canadiense o el Algorithmic Transparency Recording Standard (ATRS) británico. Esto implica auditoría continua del modelo.

Principios rectores: Debemos asegurar que la IA se pone al servicio de la inclusión y la justicia social, con mecanismos que permitan la supervisión humana a las decisiones críticas de los algoritmos, evitando el sesgo de automatización en los procesos de Orientación.

C. Argumentos Económicos (ROI y Cofinanciación)

El reto no es el coste, sino la reasignación de recursos.

Financiación: La infraestructura crítica (ontología y arquitectura de confianza) podría financiarse con una reasignación estratégica del 5% del presupuesto actual dedicado a la gestión de las Políticas Activas de Empleo (PAEs).

Modelo Mixto: El modelo propuesto parte del criterio de que la infraestructura y su gestión debe de ser financiada con recursos públicos mientras que las operaciones/servicios deben ser cofinanciados. Los actores y agentes deben contribuir a la sostenibilidad del proyecto.

Anexo (3) Cuestiones operativas

1. Diagnóstico Validado: La Crisis de la "Caja Negra"

Desajuste Semántico: El uso de sistemas obsoletos de búsqueda por palabras clave actúa descartando hasta el 90% de las candidaturas por fallos de terminología.

Latencia Estructural (La Falla Epistemológica): El desarrollo de Políticas Activas basadas en las clasificaciones ocupacionales (CNO), que tardan meses o años en actualizarse, hace que la asignación de recursos sea ineficaz y no se tenga capacidad para dar respuesta adecuada a las nuevas necesidades.

Coste de la Fragmentación: La falta de interoperabilidad entre SPEs, Servicios Sociales y Educación genera unos costes de fricción operacional superior a los que serían necesarios para construir un sistema unificado, que permitiría incrementar la eficacia y eficiencia del sistema y ofrecer servicios de mayor valor añadido.

Marco Competencial y Normativo:

No debemos partir del criterio de que los marcos normativos y competenciales actúan como frenos. El problema reside en factores culturales y en la accesibilidad y disponibilidad operativa de la información para la toma de decisiones.

2. La Solución: Arquitectura de Confianza y Activos Semánticos

EmpleData debe incorporar desde su puesta en marcha restricciones de equidad en su diseño algorítmico.

El Activo Irreversible (Ontología):

La ventaja competitiva reside en la construcción de una Ontología de Habilidades entendida como un mapa formal de talento que describa de manera clara y coherente los atributos de un determinado perfil y establezca relaciones entre ellos: (conocimientos, competencias y habilidades etc). Esta Ontología adoptará el formato de “ADN de gestión del talento” con el objeto de que cada atributo pueda definirse, situarse y conectarse dentro de una red lógica que permita a humanos y máquinas entenderlos de igual forma.

La Inspiración Global:

VDAB (Bélgica): El modelo API-First (Arquitectura Abierta) y el uso de Grafos de Habilidades para aflorar talento se establece como el estándar de oro a seguir.

France Travail: La Proactividad Predictiva de algoritmos que anticipan la demanda de empleo (*La Bonne Boîte*) demuestra el valor de la inteligencia B2B.

Advertencia Ética (AMS): El fracaso del algoritmo austriaco subraya que optimizar la eficiencia con datos históricos codifica la discriminación.

Anexo (4) Listado de organizaciones Que han mostrado interés en el proyecto

Estamos trabajando en el diseño y la puesta en marcha del proyecto desde el primer trimestre del año 2025, un periodo de tiempo en el que **hemos conseguido despertar el interés en diferentes grados** (información, colaboración, participación) de:

Bloque: (1) Sector Público (por orden alfabético)

AGENCIA DE EMPLEO DE MADRID

BARCELONA ACTIVA

CES (CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL)

MTD

SEPE

SERVICIO DE EMPLEO DE ANDALUCIA (SAE)

SERVICIO DE EMPLEO DE ARAGON

SERVICIO DE EMPLEO DE CANARIAS (SCE)

SERVICIO DE EMPLEO DE CATALUNYA (SOC)

SERVICIO DE EMPLEO DE EUSKADI (LANBIDE)

SERVICIO DE EMPLEO DE GALICIA

SERVICIO DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (LABORA)

SERVICIO DE EMPLEO DE MADRID (SERMAS)

SERVICIO DE EMPLEO DE NAVARRA

SGFP (MINISTERIO DE EDUCACION)

Bloque (2) Otras organizaciones/instituciones (por orden alfabético)

ACCION CONTRA EL HAMBRE

AEF (ASOCIACION ESPAÑOLA DE FUNDACIONES)
ALHOS
ALTIA
BDVA
BSC (BARCELONA SUPERCOMPUTING CENTER)
CCOO
CEOE
CL ADVOCATS
CUATRECASAS
DELOITTE
EASYKILLS
E&Y
FOMENT DEL TREBALL
FORO DE CIUDADES POR EL EMPLEO
FUNDACION ADECCO
FUNDACION MAS HUMANO
FUNDACION ONCE
FUNDACION RANDSTAD
FUNDACION SANTA MARIA LA REAL
FUNDACION TELEFONICA
GAIA-X
IDEAS 4 INNOVATION
INETUM
INFOJOBS
INGEUS
MINSAIT
OMNICOM
PIMEC
TALENT TOOLS
TELEFONICA TECH
UGT
UNIVERSITAT DE GIRONA
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO
UPM

Este documento consta de 9 páginas que contienen información confidencial.

TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS

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

Copyright 2025 © Fundación Ergon