



Alto rendimiento. Hecho realidad.

Estudio Comparativo sobre Entidades Europeas de la UE-15 dedicadas al estudio y análisis del mercado de trabajo, gestión de políticas activas de empleo, conciliación de la vida laboral-familiar, seguridad y salud laboral y Conclusiones sobre la consolidación de una Red de Buenas Prácticas

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración -Comunidad de Madrid



Madrid. Marzo de 2010

1. Introducción	4
1.1 Contexto General del Estudio y Objetivos.....	6
1.2 Antecedentes.....	6
2. Metodología	8
2.1 Marco Metodológico	9
2.2 Metodología de ejecución del trabajo de campo	10
2.2.1 Selección de entidades	10
2.2.2 Definición de dimensiones de estudio.....	14
2.2.3 Recopilación de la información	19
2.2.4 Tratamiento de la información y Consideraciones Metodológicas.....	24
3. Análisis de las entidades objeto de estudio	26
3.1 BA - Agencia Federal de Empleo.....	27
3.2 IAB – Instituto de Investigación sobre Empleo de la Agencia Federal de Empleo.....	60
3.3 AMS - Servicio Público de Empleo	99
3.4 Le FOREM – Servicio Público de Empleo y Formación de Valonia.....	121
3.5 VDAB - Servicio Flamenco para el Empleo y la Formación Profesional	135
3.6 Observatorio de Empleo de Bruselas – ACTIRIS.....	158
3.7 AMS - Junta Nacional de Mercado de Trabajo.....	176
3.8 VATT - Instituto Gubernamental de Investigación Económica	193
3.9 Polo de Empleo	209
3.10 CEE – Centro de Estudios sobre el Empleo.....	231
3.11 PAEP - Observatorio de Investigación sobre el Empleo - Informática S.A ..	259
3.12 EGFSN - Grupo de Expertos sobre Necesidades de Cualificaciones Futuras	274
3.13 OEFP – Observatorio de Empleo y Formación Profesional.....	289
3.14 GEP – Gabinete de Estrategia y Planificación	302
3.15 IFAU - Instituto para la Evaluación de las Políticas del Mercado Laboral....	318

3.16	DWP – Ministerio de Trabajo y Pensiones	334
4.	Conclusiones generales	360
4.1	Creciente énfasis en los aspectos operativos de la gestión de las políticas activas de empleo y mercado laboral.	361
4.2	Refuerzo de las tareas de análisis del mercado de trabajo en la gestión de las políticas activas.	369
4.3	Énfasis en la previsión de cambios socio-demográficos y adaptación proactiva de la gestión de políticas activas.	374
5.	Interés de las entidades en participar activamente en la Red Transnacional de Mejores Prácticas	380
6.	Conclusiones sobre la constitución de Red Transnacional.	383
7.	Recomendaciones para la puesta en marcha de la red.....	384
7.1	Actividades, organización y medios de la Red.	384
7.2	Plan de acción para la puesta en marcha de la Red	386
7.3	Personas de contacto en las entidades	388

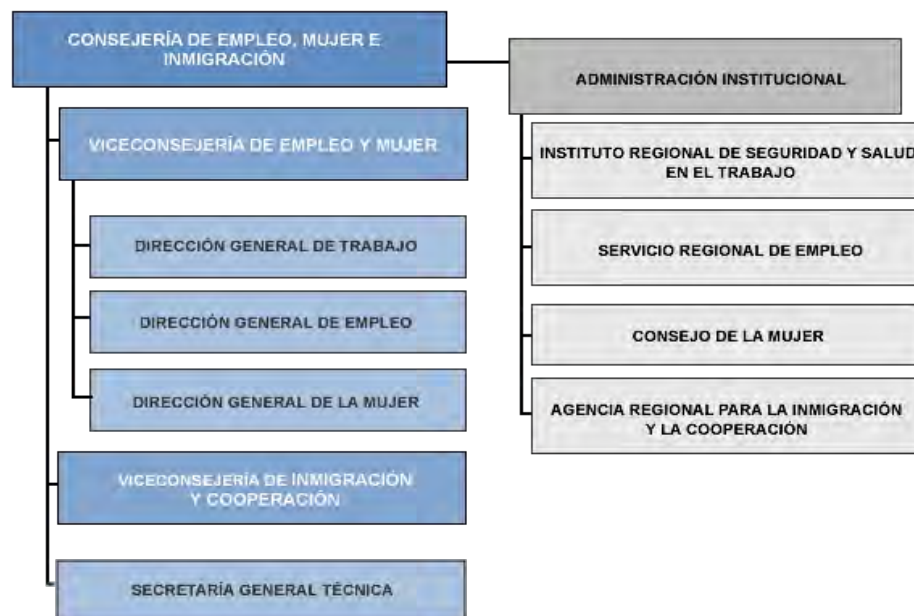
1. Introducción

La Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración, es una institución que forma parte del Gobierno Regional de la Comunidad de Madrid.

Tiene encomendadas las siguientes atribuciones:

- Desarrollar y coordinar la ejecución de las políticas públicas en materia de trabajo, incluyendo la promoción y formación para el empleo.
- Diseñar y planificar las políticas encaminadas al pleno empleo.
- Promover la innovación y la adaptación laboral a la sociedad de la información.
- Coordinar las competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Implementar políticas específicas a favor de la mujer.
- Establecer los mecanismos de coordinación de todas las políticas sectoriales de la Comunidad de Madrid dirigidas al apoyo e integración de la población inmigrante.
- Crear y desarrollar programas específicos que tengan por objeto el apoyo e integración de la población inmigrante.

La estructura orgánica de la Consejería es la siguiente:



DECRETO 15/2010, de 18 de marzo, del Consejo de Gobierno, por el que se fusionan la Consejería de Empleo y Mujer y la Consejería de Inmigración y Cooperación de la Comunidad de Madrid.

Como refleja el organigrama uno de los organismos de la Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración es la **Dirección General de Empleo**, que promueve el presente proyecto y que tiene como principales funciones las siguientes:

- En materia de **Estudios y Planificación**, analizar el mercado de trabajo, profundizando en el conocimiento del mismo, así como en la situación de colectivos específicos y desarrollando y mejorando las herramientas de gestión de políticas de empleo en la región. Fomentar la cooperación y las relaciones institucionales en pro de la transnacionalidad de los trabajadores de la Comunidad de Madrid y su participación en iniciativas y proyectos de la Unión Europea.
- **Observatorio Regional de Empleo y de la Formación**: Mantenimiento, desarrollo y explotación de las bases de datos y ficheros de las fuentes estadísticas que informan el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid, así como las referidas a España y al ámbito Europeo.
- **Diseño, planificación y evaluación de estrategias y políticas para la promoción del empleo** y programas para la integración laboral de las personas con discapacidad y en riesgo de exclusión. Ejecución de competencias administrativas en materia de Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción. Seguimiento de la Política Europea de Empleo y Promoción del Foro Permanente por el Empleo mediante la organización de Ferias de Empleo y el Foro Sectorial de Empleo.

En el ejercicio de sus competencias la Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración, a través de procedimiento abierto mediante licitación pública, ha adjudicado a la empresa Accenture la realización de un proyecto cuyo objeto es conocer las entidades que se dedican al estudio y análisis del Mercado de Trabajo, políticas activas, conciliación de la vida laboral-familiar y seguridad salud laboral, en las distintas regiones de la UE-15 para la realización posterior de un estudio comparativo que sirva para la creación de una futura red transnacional de regiones europeas que permita un intercambio de experiencias, conocimientos y metodologías, así como un mejor diseño de las políticas de empleo en las respectivas entidades.

Este contrato está cofinanciado en un 50% por el Fondo Social Europeo y se enmarca en el eje 4: Promover la cooperación transnacional. Tema prioritario 80: Fomento de Colaboraciones, pactos e iniciativas de redes de partes interesadas, del Programa Operativo del Fondo Social Europeo 2007-2013 en la Comunidad de Madrid.

1.1 Contexto General del Estudio y Objetivos

El presente informe pretende dar a conocer los principales resultados del Estudio Comparativo (benchmarking) de entidades de la UE 15 dedicadas al análisis y estudio del mercado de trabajo, políticas activas de empleo, conciliación vida laboral – familiar y seguridad y salud en el trabajo, así como identificar cuáles son las tendencias a nivel europeo en relación al estudio de la dimensión del empleo y extraer buenas prácticas que sirvan de reflexión a la Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración de la Comunidad de Madrid.

El objetivo final del estudio comparativo es el establecimiento de las bases para la creación de una red transnacional de buenas prácticas que sirva para intercambiar experiencias, conocimientos y metodologías y que ayude a mejorar el diseño de las políticas de empleo de cada una de las entidades que conformen dicha red.

1.2 Antecedentes

Este Estudio Comparativo surge como continuación del Informe de Prospección desarrollado en la fase I del proyecto de investigación que tenía como finalidad la identificación y descripción detallada de aquellas entidades con una o más de las siguientes características:

- Dedicadas a la investigación y análisis del mercado laboral, políticas activas, conciliación de la vida laboral-familiar, y seguridad y salud en el empleo.
- Con competencia en el diseño, planificación y desarrollo de estrategias de promoción de empleo y políticas activas.
- Con influencia en la toma de decisiones políticas, ya sea a través de asesoría directa o a través del diseño y la ejecución de políticas o iniciativas.
- Con experiencia en proyectos transnacionales, y
- Con interés en participar en una futura red de buenas prácticas.

Para el desarrollo de la fase de prospección, se seleccionó una muestra de regiones en la UE-15 con características socio-económicas similares a la Comunidad de Madrid, tomando como elemento de partida, la clasificación NUTS (Nomenclatura de las Unidades Territoriales Estadísticas) que hace la Oficina de Estadística de la

Comunidad Europea (EUROSTAT) con el fin de definir la distribución del espacio de las regiones europeas y así dar uniformidad en las estadísticas regionales.

De cara al estudio, se eliminaron las regiones del territorio español, exceptuando la Comunidad de Madrid que era el referente de análisis, ya que el enfoque del proyecto estaba encaminado a entender aquello que se encuentra en Europa de los 15 sin incluir las demás regiones del territorio nacional español.

Con el fin de tener una muestra de estudio abarcable fue necesario reducir el número de regiones (NUTS) a investigar y para ello se elaboró un modelo estadístico mediante el cual se hizo la comparativa de regiones similares a la Comunidad de Madrid, tomando como criterios la evolución económica y su dinamismo valorado en:

- i) PIB per cápita
- ii) PIB regional
- iii) Tasa de empleo de 15-64 años
- iv) Tasa de desempleo
- v) Tasa de desempleo de larga duración

Otro de los criterios utilizados fue la inclusión de las regiones que ostentaban capitalidad¹. Tras la aplicación de criterios cuantitativos y cualitativos, se obtuvo una muestra final de 64 regiones a estudiar.

Como resultado de la fase de investigación, se encontraron un total de 178 entidades (entre las que se encuentran: Servicios Públicos de Empleo Centrales y Regionales, Centros de Investigación, Otras Administraciones Públicas Centrales y Regionales, Asociaciones Empresariales, Empresas, Institutos Públicos de Estadísticas, Órganos Consultivos o Representativos y Entidades sin ánimo de lucro) que dentro de sus competencias realizan una o más actividades relacionadas con el estudio y análisis del mercado laboral, políticas activas, conciliación de la vida familiar-laboral y seguridad y salud en el trabajo.

Además, los estudios que producen dichas entidades sirven de referente para el diseño, planificación y evaluación de políticas activas en sus respectivos ámbitos de actuación.

¹ Los datos estadísticos de los criterios fueron tomados de las bases de datos de Eurostat.

De estas entidades, se preseleccionaron aquellas que cumplían con el requisito de analizar y diseñar políticas, así como de ofrecer asesoría o consejo a los gobiernos para la toma de decisiones a nivel político con el fin de contactarlas y profundizar en su conocimiento.

De esta manera, se pasó de tener 178 entidades a una muestra preseleccionada de 90, donde el 41,11% representaron Centros de investigación, el 22,22% Otras Administraciones Públicas Centrales (tales como Ministerios de Economía, Ministerios de Seguridad Social, etc.), el 13,33% Órganos Consultivos/Representativos, el 10% Otras Administraciones Públicas Regionales, el 8,9% Servicios Públicos de Empleo Centrales, el 2,22% Servicios Públicos de Empleo Regionales y el 1,11% Empresas y Asociaciones Empresariales respectivamente.

Tras el contacto con las entidades preseleccionadas y su posterior análisis, se estableció una muestra de las 19 entidades más interesantes sobre las que profundizar en la fase II del Estudio Comparativo y que potencialmente podrían formar parte de la red transnacional de buenas prácticas como “socios estratégicos”.

Dichas entidades cuentan con perfiles diversos e interesantes para su análisis, ya que aportan desde distintos ámbitos a la mejor comprensión, evaluación e implementación de las políticas activas de empleo.

2. Metodología

Para la elaboración del proyecto de prospección y estudio comparativo se ha utilizado la metodología interna de Accenture denominada Accenture Delivery Methods (ADM), que forma parte de la metodología global Accenture Delivery Suit (ADS).

Esta metodología permite llevar a cabo proyectos de manera estructurada y coherente y favorece la reducción de riesgos al proveer herramientas de seguimiento y evaluación permanentes.

2.1 Marco Metodológico

El estudio comparativo, al igual que el de prospección se basaron en la utilización de la metodología propia de Accenture denominada Accenture Delivery Methods (ADM).

Este concepto de ADM se traduce en el conjunto accesible de metodologías que permite enfocar las distintas fases de un proyecto (planificación, gestión, desarrollo y operación), de manera que se consigan las metas y resultados propuestos.

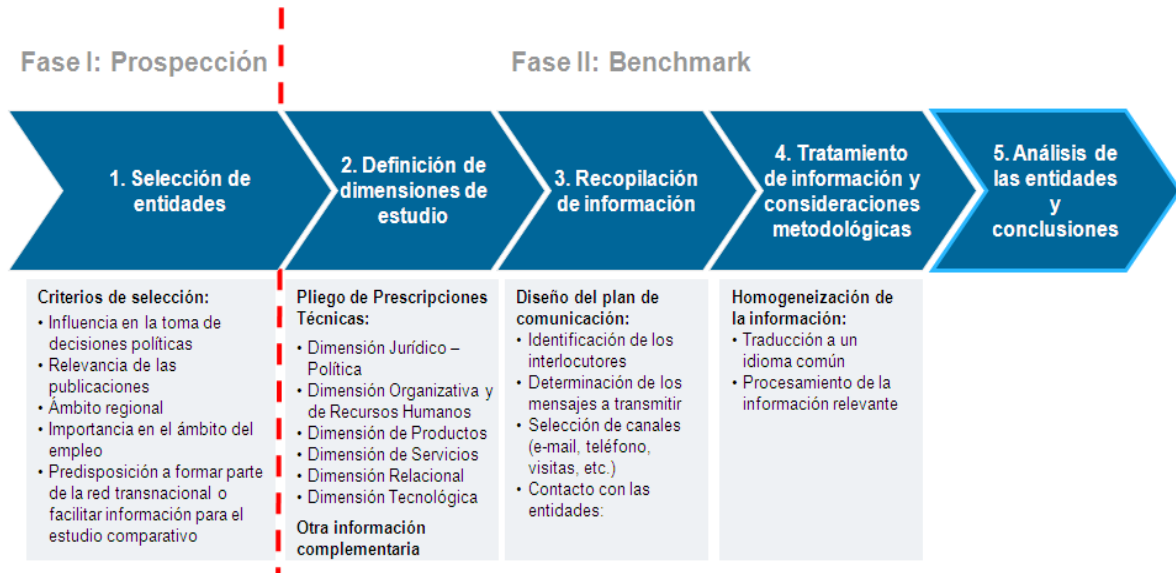


Los tres principales contenidos y componentes de la metodología de Accenture Delivery Methods son los procesos (qué necesita ser hecho), los entregables (qué necesita ser producido), y los roles (qué habilidad es necesaria para hacer el trabajo).

La metodología específica para la ejecución, control y seguimiento del estudio comparativo (Fase II) se detalla en el siguiente apartado y es una adaptación de Accenture Delivery Methods a las necesidades concretas del proyecto.

2.2 Metodología de ejecución del trabajo de campo

La metodología para la ejecución de estudio comparativo se estableció en cinco etapas como se muestra en el siguiente flujo:



2.2.1 Selección de entidades

Como se ha mencionado en los antecedentes, la fase de prospección arrojó una muestra preliminar de 90 entidades que por sus perfiles eran interesantes para su análisis.

Tras la elaboración de las fichas descriptivas en la fase de prospección, adicionalmente se tuvieron en cuenta los siguientes criterios para obtener una muestra de entidades sobre las que profundizar en su análisis en la fase del estudio comparativo:

- **Influencia en la toma de decisiones políticas**

Se buscaba que las entidades que formaran parte del estudio comparativo tuviesen capacidad de influencia a nivel político en temas de políticas activas.

- **Relevancia de las publicaciones**

El concepto de relevancia está relacionado con el hecho de que las publicaciones producidas por las entidades objeto del estudio tratasen sobre los temas relacionados con políticas activas, mercado laboral, conciliación

laboral-familiar y seguridad y salud en el trabajo con el fin de servir como base para la implementación y evaluación de políticas activas; de otra parte, se tuvo en cuenta no sólo la temática de las publicaciones, sino la variedad y cantidad, entendiendo como tal, la producción de informes, estadísticas, boletines, guías, cuadernos, etc.

- **Importancia en el ámbito del empleo**

Esto se refiere no sólo a que las entidades seleccionadas llevasen a cabo la tarea de investigación y análisis en el ámbito del empleo, sino que además tuviesen una relación directa (funcional o de dependencia jerárquica) con la administración pública.

- **Predisposición a formar parte de la red transnacional o facilitar información para el estudio comparativo**

Para la determinación de la muestra de entidades sobre las que profundizar en la fase comparativa del estudio, se tuvo en cuenta su interés ya fuese en proporcionar información o en su posible participación en la red de mejores prácticas. Cabe anotar que este aspecto no fue el único considerado para establecer el listado final de participantes.

Este interés se detectó desde la fase de prospección donde se contactó con un amplio número de entidades (las más representativas) para dar a conocer el proyecto y obtener información sobre sus áreas de actuación, objetivos, etc.

De todas formas, dentro de la muestra objeto del estudio se incluyeron algunas entidades que no fue posible contactar en la fase de prospección, pero que por su perfil significaban un aporte importante de datos, además de que permitían dar representatividad de los países miembros de la UE-15.

Cabe anotar que las entidades seleccionadas no responden a un perfil único, entre ellas se encuentran centros de investigación, servicios públicos de empleo o administraciones públicas; todas ellas cumplen con los criterios vistos anteriormente.

A pesar de la diferencia en estructura, función y organización de las entidades estudiadas, se consideró interesante entender el aporte que cada una hace desde su

ámbito de trabajo al estudio, evaluación, seguimiento e implementación de políticas activas y mercado laboral, conciliación de la vida familiar-laboral y seguridad y salud.

Esto, por otra parte, ha permitido corroborar que la actividad de estudio y análisis está plenamente consolidada en la UE-15 a través de un colectivo de entidades heterogéneo que se compone de organismos de carácter público, centros de investigación y órganos consultivos o representativos, entre los más destacados y que se han estudiado en la muestra objeto de análisis de este documento; así como por organismos universitarios, empresas y organizaciones sin ánimo de lucro que no han sido incluidas en este documento.

A continuación se presentan las 19 entidades preseleccionadas en la fase de Prospección como muestra objetivo de análisis para la segunda fase del proyecto correspondiente al estudio comparativo. Cabe anotar que dicha selección no representa el listado final de entidades analizadas en este documento. La tabla final se presenta más adelante tras la justificación de la selección definitiva de la muestra de estudio.

Tabla 1. Listado Inicial de 19 Entidades preseleccionadas para el estudio comparativo

Pais	NUTS2	Entidad	Tipología
Alemania	de: Alemania General	IAB - Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit / IAB - Instituto de Investigación sobre el Empleo de la Agencia Federal Alemana de Empleo	Centro de investigación
Alemania	de: Alemania General	BA - Bundesagentur für Arbeit / BA - Agencia Federal de Empleo	Servicio público de empleo central
Austria	at13:Wien	AMS - Arbeitsmarktservice / AMS - Servicio Público de Empleo	Servicio público de empleo central
Bélgica	be10:Région de Bruxelles-Capitale/Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Observatoire bruxellois de l'Emploi/ Office Régional Bruxellois de l'Emploi - ACTIRIS Observatorio de Empleo de Bruselas perteneciente al Servicio Regional de Empleo de Bruselas - ACTIRIS	Centro de investigación
Bélgica	be31:Prov. Brabant Wallon	Le FOREM - Le Service Public Wallon de l'Emploi et de la Formation / Le FOREM - Servicio Público de Empleo y Formación de Valonia	Servicio público de empleo regional
Bélgica	be10:Région de Bruxelles-Capitale/Brussels Hoofdstedelijk Gewest	VDAB - Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding / VDAB - Servicio Flamenco para el Empleo y la Formación Profesional	Servicio público de empleo regional
Grecia	Gr: General	PAEP - Employment Observatory Research - Informatics S.A / PAEP - Observatorio del Empleo - Investigación de Informática SA dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Centro de investigación
Italia	It: General	Italiavoro / Italia trabajo, ente instrumental del Ministerio de Trabajo, Salud y Políticas Sociales	Otras administraciones públicas centrales
Italia	itc1:Piemonte	Agenzia Piemonte Lavoro / Agencia de Trabajo de Piamonte, ente instrumental de la región de Piamonte	Otras administraciones públicas regionales
Portugal	Pt: General	OEFP - Observatório de Emprego e Formação Profissional / OEFP - Observatorio de Empleo y Formación Profesional dependiente del Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social	Órgano consultivo / Representativo
Portugal	Pt: General	DGERT - Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho / DGERT - Dirección General de Empleo y de las Relaciones de Trabajo, administración central del Estado que depende del Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social	Otras administraciones públicas centrales
Suecia	se11:Stockholm	IFAU - Institutet för Arbetsmarknadspolitisk Utvärdering / IFAU - Instituto para la Evaluación de las Políticas del Mercado Laboral dependiente del Ministerio de Trabajo	Centro de investigación
UK	Uk: General	DWP - Department for Work and Pensions / DWP - Ministerio de Trabajo y Pensiones	Otras administraciones públicas centrales
UK	ukl2:East Wales	Wales Employment and Skills Board (Welsh Assembly Government) / Junta de Empleo y Cualificaciones de Gales dependiente del Gobierno de Gales	Órgano consultivo / Representativo
Irlanda	Ir: General	EGFSN - Expert Group on Future Skills Needs / EGFSN - Grupo de Expertos sobre Necesidades de Cualificaciones Futuras dependiente del Ministerio de Empresa, Comercio y Empleo y del Ministerio de Educación y Ciencia	Órgano consultivo / Representativo
Dinamarca	dk01:Hovedstaden	AMS - Arbejdsmarkedsstyrelsens / AMS - Junta Nacional de Mercado de Trabajo	Servicio público de empleo central
Finlandia	Fi: General	VATT - Government Institute for Economic Research / VATT - Instituto Gubernamental de Investigación Económica dependiente del Ministerio de Finanzas de Finlandia	Centro de investigación
Francia	fr10:Île de France	CEE - Centre d'Études de l'Emploi / CEE - Centro de Estudios sobre el Empleo dependiente de los Ministerios de Empleo y Trabajo y de Investigación	Centro de investigación
Francia	Fr: General	Pole d'emploi / Polo de Empleo	Servicio público de empleo central

Al llevar a cabo la preselección de entidades para la fase comparativa, se intentó mantener representatividad de todos los países de la UE-15, aunque se excluyeron Luxemburgo y Holanda debido a que las entidades que se encontraron dedicadas al estudio y análisis del mercado laboral, políticas activas, conciliación de la vida familiar-laboral y seguridad y salud no cumplen con los requisitos de influir en el diseño, evaluación e implementación de políticas a nivel de gobierno.

2.2.2 Definición de dimensiones de estudio

Tras la selección de entidades para el estudio comparativo, se procedió a establecer el tipo de información que era necesario analizar. Para ello, se partió de los requisitos expuestos en el Pliego de Prescripciones Técnicas y se añadió información complementaria que se consideró relevante para el conocimiento de cada entidad.

Se definió una ficha de análisis con seis dimensiones que permiten conocer a fondo la composición de las entidades, sus productos, servicios, su relación con clientes y proveedores, y su utilización de herramientas tecnológicas. A continuación se detallan las dimensiones y el tipo de información que se buscaba con cada una:

Dimensión Jurídico - Política

Normativa de creación: establece cómo se ha creado la entidad: por ley, bajo decreto, mediante iniciativa, etc.

Rango legal: determina el tipo de entidad que es, su nivel de autonomía y las funciones que presta (ej. Organismo público independiente y autónomo del Estado, que presta funciones de Servicio Público Regional)

Forma jurídica: define el tipo de derecho que cubre a la entidad (público, privado o mixto)

Dependencia funcional/jerárquica: indica la dependencia de la entidad (ej. de un Ministerio, de un Servicio Público de Empleo, etc.)

Trayectoria histórica: explica los hechos más relevantes acontecidos desde la creación de la organización y evidencia la evolución que ha sufrido en el tiempo.

Dimensión Organizativa y de Recursos Humanos

Responsable: establece el tipo de cargo que preside o dirige la entidad.

Presupuesto: determina el presupuesto de la entidad, y en los casos donde se ha conseguido el presupuesto del área de estudios, permite establecer la importancia en términos económicos de la actividad de investigación y estudios. De igual manera se analiza el tipo de financiación para entender de qué manera se obtienen fondos para llevar a cabo las actividades.

Número de empleados: se detalla el número de empleados de la entidad dedicados a la investigación. En caso de estar disponible, se muestra el número de empleados de la entidad.

Organigrama: se presenta la estructura de la organización para entender las relaciones jerárquicas y ubicación y dependencia de las áreas de estudio.

Dimensión de Productos

Número de publicaciones 2009: se detalla el número de publicaciones en el último año (2009) para establecer el grado de actividad de investigación.

Número de publicaciones total: permite ver la importancia de esta actividad para la organización y la capacidad de producción que tiene en materia de investigación y difusión.

Publicaciones: evidencia el enfoque de las actividades relacionadas con investigación, así como la relevancia de las temáticas cubiertas en el proceso de estudios y análisis. De igual manera permite establecer las líneas de actuación de las entidades. Se describen de la siguiente manera las publicaciones consideradas como más relevantes:

Producto Estrella: en caso de que exista, se indica cual es la publicación más relevante y se describen las razones por las que se ha considerado como tal

Nombre: se presenta el título de la publicación como hipervínculo de forma que el lector pueda tener acceso al documento completo

Autor: quién/es han elaborado la publicación

Fecha de publicación: en este caso, se presentarán las publicaciones más relevantes disponibles

Tipo de distribución: se analiza si se difunde vía online o vía impresa y si es de acceso gratuito o de pago

Síntesis: se hace un breve resumen de la publicación de manera que el lector pueda comprender el enfoque, la temática y los objetivos de la misma.

Dimensión de servicios

En este apartado se determinaron diferentes tipologías de servicios relacionadas con la investigación para facilitar la comprensión de las actividades de las entidades:

- **Servicios de análisis e información de las condiciones del mercado de trabajo:** se refiere a si la entidad lleva a cabo la recopilación de información y posterior análisis sobre la realidad del mercado de trabajo y proporciona información a sus diferentes clientes mediante publicaciones o a través de cualquier otro servicio.
- **Servicios de orientación, asesoramiento o consultoría:** analiza si la entidad provee orientación, asesoramiento o consultoría a instituciones gubernamentales, a demandantes de empleo, trabajadores y empresas, entre otros colectivos.
- **Servicios de formación:** se refiere a si la entidad presta servicios de formación a terceros. (Ej. servicios públicos de empleo ofrecen servicios de formación profesional al demandante de empleo).
- **Servicios de dinamización del mercado de trabajo (seminarios, foros, conferencias, etc.):** se analiza si la entidad realiza eventos de este tipo, ya sea para dar a conocer los resultados de su investigación o para aportar su conocimiento sobre el tema al público general o especializado.
- **Servicios de desarrollo de metodologías y herramientas de análisis:** se estudia si la entidad desarrolla metodologías que puedan ser aplicadas por otras organizaciones o clientes. No se ha considerado que una entidad preste este tipo de servicios cuando desarrolla metodologías de forma interna, para la elaboración de sus estudios.
- Se analiza la existencia de **Servicios Estrella** prestados por las entidades.

Por otra parte, para cada uno de los servicios prestados, se analizó:

- **Forma de prestación del servicio:** se analiza si lo realizan bajo iniciativa propia o por encargo.
- **Subcontratación de servicios:** se determina si la entidad recurre a otras organizaciones para la elaboración de sus estudios, análisis o investigaciones o para la prestación de cualquier otro servicio que ofrezca, relacionado con la temática del estudio en cuestión.

Dimensión Relacional

La dimensión relacional se ha establecido en dos componentes: clientes y proveedores. Para cada uno de ellos se ha analizado tanto su forma jurídica como los cauces que utilizan las entidades para la transmisión de resultados:

- **Formal:** mediante un contrato o convenio,
- **Informal:** a través de procedimiento abierto (p.ej. publicación en Internet))

Relación con clientes

Se entiende como clientes a aquellas entidades que encargan la realización de un determinado estudio o aquellos colectivos que son el público objetivo de las actividades de la entidad. Se han establecido las siguientes tipologías de clientes:

- Administración pública (ej. Ministerio, un Servicio Público de Empleo, etc.)
- Otras entidades públicas u organismos internacionales: (ej. OCDE, FMI, OIT, etc.)
- Universidades y centros de investigación
- Agentes Sociales
- Demandantes de empleo, trabajadores, empresas
- Colectivos específicos (ej. estudiantes recién licenciados, mujeres, discapacitados, inmigrantes, etc.)

Relación con proveedores

Se entiende como proveedores a aquellas entidades que realizan o colaboran en la elaboración de alguna publicación de forma directa, mediante la provisión de información, personal, etc. Se han establecido las siguientes tipologías de proveedores:

- Administración Pública
- Empresas de consultoría o especializadas en la elaboración de estudios
- Empresas de estudios de campo
- Empresas de tecnología
- Institutos de estadística
- Universidades y centros de investigación
- Órganos consultivos o representativos

Dimensión Tecnológica

En este apartado, se estudia el grado de avance tecnológico de la entidad. Para ello se analiza por un lado el uso de herramientas y aplicaciones informáticas y por otro, la presencia en Internet en términos de facilidad de acceso a la información que se presenta.

Tipo de aplicaciones informáticas utilizadas

- Herramientas de tratamiento de datos: SPSS, SAS, Stata, R, Microsoft Excel, entre otros.
- Herramientas de Business Intelligence: Microstrategy, Datawarehouse, etc.
- Herramientas de interoperabilidad: XML, RSS, Webservices, etc.

Presencia en Internet

Se describen los rasgos más importantes de la página web y la forma en que la entidad está presente en Internet. Entre otras cosas se describe lo siguiente:

- Disponibilidad de hacer consultas y descargar documentos
- Traducción a otros idiomas
- Existencia de vínculos con otras páginas web, como portales estadísticos, iniciativas, gestión telemática, etc.
- Elementos de colaboración como newsletters, foros, etc.
- Integración con dispositivos móviles como alertas SMS, Smartphones, etc.
- Integración con redes sociales como Facebook, Twitter, etc.

2.2.3 Recopilación de la información

Previo a la recopilación de información, se desarrolló un plan de comunicación que permitiera realizar un contacto efectivo con las entidades de manera que proporcionaran la información necesaria para cumplir con los objetivos del estudio y manifestaran su interés en participar como miembros de la red de mejores prácticas.

Con el fin de mantener un discurso consistente y coherente que transmitiera claridad en los mensajes a través de ideas sólidas y estructuradas, se desarrolló un plan de comunicación para establecer el contacto con las entidades que fueron preseleccionadas como muestra de análisis de cara al estudio comparativo de la fase II del proyecto. Para desarrollar el plan de comunicación se utilizó el siguiente enfoque metodológico:



El plan de comunicación se dividió en dos bloques fundamentales de información para garantizar que los mensajes se transmitían correctamente a las audiencias y se obtenía la información necesaria.

En cada bloque del plan de comunicación se analizaron las audiencias y los mensajes fundamentales a transmitir mediante herramientas de comunicación acordadas con el equipo de trabajo de la Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración y los emisores.

Bloque 1: Toma de contacto con las entidades:

A pesar de que en la fase de prospección hubo un contacto inicial con las entidades para la presentación del proyecto y solicitud de información, fue necesario establecer un protocolo de comunicación que permitiera retomar el contacto con las entidades seleccionadas para el estudio comparativo y a través del cual se pudiese presentar el objetivo de la segunda fase del proyecto, las dimensiones a estudiar y el objetivo de contar con dichas entidades como posibles socios de la red de buenas prácticas.

En este bloque se obtuvieron los nombres, correos electrónicos y teléfonos de contacto de las personas más idóneas para proporcionar la información requerida de cara al estudio. Cabe anotar que se utilizó la red internacional de socios de Accenture para establecer los contactos con las entidades y para apoyar en la gestión de algunas de las reuniones, como en los casos de Alemania, Francia, Inglaterra, Italia y Portugal.

A manera de resumen, se presenta en la sección de Conclusiones Generales una tabla con las entidades estudiadas y su intención de participar activamente en la red de mejores prácticas.

El detalle del seguimiento de los contactos con las entidades y su interés en participar en la red de mejores prácticas se puede consultar como anexo en el archivo Excel que se adjunta en versión digital.

Bloque 2: Obtención de información:

Tras la toma de contacto con las entidades y la presentación tanto del avance del proyecto, como del objetivo que perseguía la segunda fase, se procedió a la recolección de información a través de visitas personalizadas y llamadas telefónicas, precedidas del envío de comunicaciones por e-mail donde se presentaba una ficha con las seis dimensiones a analizar.

Mensajes Clave

Los dos bloques fundamentales de información mencionados anteriormente, se basaron en la comunicación de mensajes clave según el evento a suceder y la fase del proyecto.



Después del establecimiento de los mensajes clave, se determinaron los siguientes componentes en el plan de Comunicación:

Identificación de Audiencias

Aunque en la fase de prospección se había identificado interlocutores en muchas de las entidades, no en todos los casos estaban disponibles o eran las personas idóneas para proporcionar la información requerida. Por lo tanto, hubo que establecer el interlocutor válido para llevar a cabo los contactos y obtener la información de la segunda fase del proyecto. Con esto en mente, se contactó telefónicamente con las entidades tras el envío de un e-mail informativo y se acordó una reunión posterior ya fuese telefónica o presencial, según su disponibilidad.

Determinación de Objetivos:

Los objetivos planteados a la hora de ejecutar el plan de comunicación fueron:

- Presentación de la segunda fase del proyecto a las entidades a contactar telefónicamente.
- Discusión telefónica/presencial de las seis dimensiones de análisis que se enviaron por correo electrónico a las entidades y recolección de información.
- Determinación del grado de interés de cada entidad contactada en formar parte activa de la Red europea de buenas prácticas.

Selección de Canales de Comunicación:

Los canales se seleccionaron de acuerdo con la facilidad de acceso a las entidades.

En primer lugar, se intentó el contacto por correo electrónico seguido de una llamada telefónica con todas las entidades.

Se hizo uso de la red internacional de Accenture para facilitar la toma de contacto con el interlocutor adecuado y el establecimiento de las entrevistas para recopilar la información de las 6 dimensiones del estudio comparativo, específicamente con Portugal, Italia, Francia y Alemania.

Identificación de Emisores:

Los emisores de las comunicaciones para el proyecto han sido los miembros del equipo de Accenture en representación de la Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración.

Determinación de los mensajes a transmitir

Accenture desarrolló una serie de comunicaciones con el fin de tener claridad y homogeneidad en los mensajes a la hora de contactar con las entidades:

- E-mail informativo: esta comunicación presentaba el proyecto y el grado de avance en el que se encontraba; igualmente incluía una invitación para mantener una conversación telefónica de cara a tratar las 6 dimensiones de análisis del estudio comparativo.

- Presentación de la red de buenas prácticas: se elaboró una presentación sobre la creación de la red transnacional, donde se presentaban sus objetivos y plazos de creación.
- Documento sobre dimensiones a analizar: se elaboró un documento que contenía las seis dimensiones y una breve explicación en cada punto de lo que se pretendía discutir durante la entrevista con las entidades.

Las comunicaciones se redactaron en español para la validación con el equipo de la Consejería y posteriormente se tradujeron al inglés, francés e italiano para facilitar el contacto con las entidades.

Contacto con las entidades

Antes de establecer el contacto con las entidades en la segunda fase, se procedió a enviar el libro “Madrid: Economía of a Global Región” proporcionado por la Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración, como un gesto de agradecimiento con aquellas entidades que habían colaborado en la fase de prospección proporcionando información sobre su entidad a través del formulario enviado electrónicamente. Por otra parte, se envió el libro a todas las entidades que se quería contactar en la fase comparativa del estudio con el fin de sensibilizarlas sobre los esfuerzos que está realizando la Consejería de Empleo de la Comunidad de Madrid en torno al fortalecimiento de la cooperación institucional a nivel europeo.

Para la toma de contacto con las entidades seleccionadas para el estudio comparativo, se efectuaron las siguientes acciones:

1. Envío del e-mail informativo descrito anteriormente
2. Contactos con las entidades para recopilar la información de las 6 dimensiones.
3. Como soporte a la obtención de información, se intercambiaron correos electrónicos con las entidades para el envío de documentos adicionales y complementarios a la información discutida durante las entrevistas.
4. Por último, se utilizó Internet para analizar la dimensión de productos, ya que todas las entidades disponen de información sobre sus publicaciones en su página web y en los contactos siempre solicitaron revisar la página web para obtener los detalles de sus publicaciones.

Establecimiento de Modelos de Control

Todas las acciones de control se realizaron bajo la supervisión de la Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración.

2.2.4 Tratamiento de la información y Consideraciones Metodológicas

Tras recopilar la información en la fase de contactos con las entidades, se procedió a homogeneizar los datos para procesarlos. Para esto, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- **Traducción de la información recopilada al español**

Debido a la diversidad de idiomas de las entidades seleccionadas para el estudio comparativo, fue necesario capturar la información en inglés o francés cuando se llevaron a cabo física o telefónicamente las entrevistas con las entidades y en el idioma de origen en el caso de la información extractada de los portales de internet de cada entidad. Cabe reseñar que en el caso de las páginas de internet hubo que hacer doble traducción –del idioma origen (e.g. holandés, alemán, suomi, etc) al inglés y del inglés al castellano. Esto implica que el título de las publicaciones de algunas entidades no aparezca en su idioma oficial, como por ejemplo en los casos de Dinamarca, Suecia o Alemania. Sin embargo, las publicaciones, como se ha mencionado anteriormente, vienen en formato de hipervínculo de manera que el lector pueda acceder a las versiones originales a través la versión digital de este documento.

- **Construcción de las fichas de cada entidad**

Una vez recopilada y traducida la información al castellano, se procedió a analizar la información que debía formar parte del estudio y se elaboró una ficha por cada entidad siguiendo la estructura de las dimensiones comentada en el apartado 2 “Definición de dimensiones de estudio”.

Consideraciones Metodológicas

Todas las entidades seleccionadas para el estudio comparativo se escogieron por su valor en el ámbito competencial en temas de empleo y por su influencia en la toma de decisiones a nivel político; sin embargo tras el contacto con las entidades de Italia y Gales se decidió no incluirlas en el documento comparativo debido a razones

organizativas y coyunturales. Por este motivo, el listado final de entidades seleccionadas para el estudio comparativo pasó de 19 a 16 y se detalla a continuación.

Tabla 2. Listado final de entidades analizadas en el estudio comparativo

País	Entidad	Tipología de Entidad
Alemania	BA - Bundesagentur für Arbeit/ BA - Agencia Federal de Empleo	Servicio Público de Empleo Central
Alemania	IAB - Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit/ IAB - Instituto de Investigación sobre el Empleo de la Agencia Federal Alemana de Empleo	Centro de Investigación
Austria	AMS - Arbeitsmarktservice/ AMS - Servicio Público de Empleo	Servicio Público de Empleo Central
Bélgica	Observatoire bruxellois de l'Emploi/ Office Régional Bruxellois de l'Emploi - ACTIRIS Observatorio de Empleo de Bruselas perteneciente al Servicio Regional de Empleo de Bruselas - ACTIRIS	Centro de Investigación
Bélgica	VDAB - Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding/ VDAB - Servicio Flamenco para el Empleo y la Formación Profesional	Servicio Público de Empleo Regional
Bélgica	Le FOREM - Le Service Public Wallon de l'Emploi et de la Formation/ Le FOREM - Servicio Público de Empleo y Formación de Valonia	Servicio Público de Empleo Regional
Dinamarca	AMS - Arbejdsmarkedsstyrelsens/ AMS - Junta Nacional de Mercado de Trabajo	Servicio Público de Empleo Central
Finlandia	VATT - Government Institute for Economic Research/ VATT - Instituto Gubernamental de Investigación Económica dependiente del Ministerio de Finanzas de Finlandia	Centro de Investigación
Francia	CEE - Centre d'Études de l'Emploi/ CEE - Centro de Estudios sobre el Empleo dependiente de los Ministerios de Empleo y Trabajo y de Investigación	Centro de Investigación
Francia	Pole Emploi/ Polo de Empleo	Servicio Público de Empleo Central
Grecia	PAEP - Employment Observatory Research - Informatics S.A/ PAEP - Observatorio del Empleo - Investigación de Informática SA dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Centro de Investigación
Irlanda	EGFSN - Expert Group on Future Skills Needs/ EGFSN - Grupo de Expertos sobre Necesidades de Cualificaciones Futuras dependiente del Ministerio de Empresa, Comercio y Empleo y del Ministerio de Educación y Ciencia	Órgano Consultivo / Representativo
Portugal	OEFP - Observatório de Emprego e Formação Profissional/ OEFP - Observatorio de Empleo y Formación Profesional dependiente del Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social	Organo Consultivo de Carácter Público
Portugal	GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento/ GEP - Gabinete de Estrategia y Planificación, dependiente del Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social (MTSS)	Otras Administraciones Públicas Centrales
Suecia	IFAU - Institutet för Arbetsmarknadspolitisk Utvärdering/ IFAU - Instituto para la Evaluación de las Políticas del Mercado Laboral dependiente del Ministerio de Trabajo	Centro de Investigación
UK	DWP - Department for Work and Pensions/ DWP - Ministerio de Trabajo y Pensiones	Otras Administraciones Públicas Centrales

3. Análisis de las entidades objeto de estudio

A continuación se presenta la información detallada de las entidades estudiadas en la fase del estudio comparativo. A manera introductoria, se hará una breve descripción de las características y actividades generales de la entidad y posteriormente se pasará a tratar cada una de las 6 dimensiones.

Para facilidad del lector, se presentará la información por orden alfabético de país y en cuanto a los nombres de las entidades, se presentará inicialmente el nombre traducido al castellano seguido del nombre en el idioma original.

3.1 BA - Agencia Federal de Empleo BA - Bundesagentur für Arbeit



La Agencia Federal de Empleo (BA) es el servicio central de empleo alemán y es el mayor proveedor de servicios en el terreno del mercado laboral. Lleva a cabo la implementación de iniciativas y políticas encaminadas a la reducción del desempleo, el desarrollo de cualificaciones de los demandantes de empleo a través de la formación profesional, la intermediación entre oferta y demanda (asesoría y orientación para demandantes de empleo y empleadores), la gestión de las prestaciones por desempleo y las ayudas a los desempleados de larga duración, así como la inserción profesional de los colectivos en riesgo de exclusión como los discapacitados. Adicionalmente, presta servicios para mantener y crear puestos de trabajo.

BA se debe entender como el organismo gestor del seguro de desempleo para los desempleados de corta y larga duración. Esta entidad está reglamentada por ley (Código de la Seguridad Social SGB II y SGB III), pero tiene autonomía en la manera de llevar a cabo los mandatos establecidos en el Código de la Seguridad Social.

En el ámbito de actividades relacionadas con el desempleo de corta duración, la Agencia Federal de Empleo administra prestaciones, gestiona la intermediación de puestos de trabajo, la asesoría laboral y profesional en centros de información profesional (BIZ), las medidas de políticas activas de empleo y las prestaciones compensatorias de salarios, como es la prestación por desempleo.

En lo referente a la gestión de los desempleados de larga duración, en el marco de las mancomunidades de trabajo ARGE, en las que los municipios y la Agencia se ocupan de los desempleados de larga duración, la Agencia es responsable del pago de las prestaciones no contributivas a este colectivo (prestación por desempleo II y subsidio social) y de las ayudas a la reinserción laboral (asesoramiento, intermediación, cualificación, etc.).

Por otra parte, la Agencia elabora las estadísticas del mercado laboral (§ 283 apartado 2 Código Social III) y la contratación de extranjeros (§ 288 apartado 2 Código Social

III), edita mensualmente el índice de ofertas de puestos de trabajo (BA-X) y realiza investigaciones sobre el mercado laboral y las profesiones. Aparte de los puestos vacantes, BA tiene conocimiento sobre aquellos puestos de trabajo ofrecidos a través de intermediadores privados así como de sus bolsas de empleo Jobbörse y Job-roboter.

Otra de las funciones de BA es el pago del subsidio familiar (como administrador del fondo de asignaciones familiares), la concesión de permisos de cesión de trabajadores temporales, la supervisión de la observación de la igualdad de hombres y mujeres en el mercado laboral, el pago de ayudas durante la rehabilitación, y además, tiene funciones definidas para personas con graves discapacidades (Código Social IX).

En términos de implementación de políticas, la Agencia Federal de Empleo dicta las normas a nivel nacional (procedimientos, estándares, leyes y objetivos) y las Agencias Regionales tienen libertad en su implementación y son autónomas en la disposición del presupuesto que se les asigna. La Oficina Central de BA tiene sistemas de seguimiento permanente a las agencias regionales y lleva a cabo reuniones mensuales con los directores regionales para evaluar la evolución de los objetivos y las metas individuales. La Agencia Federal de Empleo publica mejores prácticas, pero no obliga a las regiones a ponerlas en práctica.

Dimensión jurídico-política

Normativa de Creación: El 1 de octubre de 1927 entró en vigor la ley del 16 de Julio de 1927 denominada “Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (AVAVG)"/Ley para el empleo y seguro contra el desempleo, que dio origen a la creación de la "Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenvermittlung" / Organización Federal de Empleo y Seguro del Desempleo, que con los años se transformó en La Agencia Federal de Empleo (Bundesagentur für Arbeit).

Rango Legal: La Agencia Federal de Empleo (BA) es un organismo autónomo del Estado alemán que presta la función de servicio público de empleo.

Forma jurídica: Corporación de derecho público

Dependencia Jerárquica: La autoridad de control jurídico es el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales (§ 393 apartado 1 Código Social III).

Trayectoria Histórica:

- El 16 de julio de 1927 se fundó la Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenvermittlung Organización Federal de Empleo y Seguro del Desempleo como entidad independiente y autónoma. Surge como una medida de apoyo a la crisis económica global que en ese momento dejaba a 6 millones de desempleados en Alemania.
- **Período del nacional-socialismo (1933-1945):** Las oficinas de empleo y el Instituto del Reich para el Empleo se “sincronizan” bajo el control directo de los dirigentes Nazis.
- **Desarrollo después de 1945:** La Ley del 10 de marzo de 1952 sobre el establecimiento de una Agencia Federal para el Empleo y el Desempleo giró de nuevo sobre la igualdad de participación de los interlocutores sociales y los representantes de organismos públicos, además de los sindicatos y las asociaciones de empleadores.
- **Ley de Promoción para el Empleo (AFG):** Con la aprobación de la ley de Empleo del 1 de julio de 1969, el Instituto Federal de Empleo y Desempleo mantuvo su nombre válido hasta el 21 de diciembre de 2003, cuando pasó a ser Servicio Federal de Empleo. La disposición de un equilibrio cuantitativo y cualitativo entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo pasó a primer plano. Además se le asignaron las funciones relacionadas con la orientación profesional, la búsqueda de empleo y el manejo de las agencias de seguro de desempleo y promoción de la formación profesional.
- **Desarrollo de la antigua República Democrática Alemana (RDA):** Dentro del sistema económico planificado alemán el desempleo oficialmente no existía y por ende, tampoco existía el seguro de desempleo. Tras la reunificación, los 3 departamentos de Empleo de la antigua RDA se encontraban bajo la responsabilidad de la Agencia Federal de Empleo (BA).

- **Introducción del SGB III:** El 1 de enero de 1998 se integró el Empleo al Libro III del Código de la Seguridad Social (SGB III), reemplazando y modernizando la Ley de Promoción del Empleo (AFG) que llevaba en vigor casi 30 años. La novedad es que la Agencia Federal de Empleo asume una mayor responsabilidad de los desempleados y empleadores. Por otra parte, la utilización de los fondos de la política del mercado laboral es altamente descentralizada.
- **De la población activa a la activación de la mano de obra:** A partir de 2002, la normativa reciente del SGBIII implementa la ley Job-AQTIV. Esto quiere decir que por primera vez, los desempleados tienen la posibilidad de reclamar la participación de un agente de empleo privado. Aquellos desempleados que hubiesen recibido formación después de 3 meses de paro, reciben un certificado de enseñanza. Por otra parte, se aumenta el número de agentes, ya que los orientadores de la agencia de empleo continúan siendo el punto central para temas de demanda laboral.
- **“Comisión Hartz” y la reforma Federal del Trabajo:** El 22 de febrero de 2002 la Comisión denominada “Servicios Modernos en el Mercado Laboral”, pasó a llamarse “Comisión Hartz”. tenía como objetivo lograr un mercado laboral más efectivo y unos servicios de empleo más eficientes en Alemania. Peter Hartz presentó en agosto de 2002 los resultados de su primer análisis de la Comisión al Gobierno y prometió reducir a la mitad el desempleo en los años siguientes. A partir de entonces, el gobierno decide convertir en “leyes” los resultados de dicha Comisión.
- **Las leyes Hartz I - III entran en vigor:** El 1 de enero de 2003 entran en vigor las primeras tres “leyes de modernización de los servicios de Empleo”. Se implementan grandes módulos de la Comisión Hartz: a) Se cambia el nombre de la Oficina Federal del Trabajo por la Agencia Federal de Empleo y se reforma. b) Se liberaliza parcialmente el mercado de trabajo (trabajo temporal; mini-empleos, etc.), y c) Surgen cambios en la ley de prestaciones y en la declaración de BA (cambio organizativo).
- Dentro de los cambios de la ley SGBIII, se suprimieron los comités de administración de las direcciones regionales, los comités administrativos de

las agencias de empleo, se centralizó la elaboración del presupuesto de la Agencia, recortando la capacidad de las agencias locales de presentar propuestas y además, se introdujeron elementos de gestión presupuestaria y de recursos humanos tendentes a incentivar un uso eficaz y eficiente de los recursos disponibles. Así, el superávit obtenido por una agencia gracias a la gestión de sus funcionarios no es transferido a la central sino que complementa el presupuesto del siguiente año.

- Por otra parte, la relación entre la Agencia y el Gobierno experimenta un cambio radical: mientras que en el pasado el Gobierno daba instrucciones a la Agencia, ahora se acuerdan anualmente objetivos (tasa de intermediación, prestaciones, etc.). Este modelo se ha trasladado a todos los niveles de la Agencia y es el que rige la relación de la sede central con las direcciones regionales y la de éstas con las direcciones locales. La reforma ha capacitado a la Agencia para recurrir a servicios de terceros (por ejemplo, de call centers).

De otra parte, cabe anotar que la lucha contra el trabajo clandestino es competencia de la administración aduanera.

- **Se implementa la reforma social más grande de la República Federal Alemana:** El 1 de enero de 2005 entra en vigor la reforma social más grande de la República Federal que consiste en la creación de la cuarta “Ley para la Modernización de Servicios de Mercado de Trabajo” que combina las prestaciones por desempleo y las salariales con el subsidio básico para los demandantes de empleo (SGB II). Esta prestación por desempleo II, es la no contributiva que perciben las personas desempleadas de larga duración.

En la mayoría de los casos, la administración del pago de esta prestación se efectúa de forma conjunta por los municipios y las agencias de empleo, que han creado a este propósito las llamadas mancomunidades de trabajo ARGE (Jobcenter). Además del pago de las prestaciones (que cubren el sustento mínimo y los costes de alojamiento básico), los Jobcenter ofrecen asesoramiento e intermediación de empleo. Sumado a esto, existe un acuerdo transicional hasta finales de 2010 para hacerse cargo de las personas necesitadas.

- **Sentencia de diciembre de 2007:** La Corte Constitucional Federal declaró inconstitucional la administración mixta de las agencias de empleo y las mancomunidades (ARGE) debido a que el artículo 83 de la Constitución descarta la ejecución de leyes federales por instituciones conjuntas del Estado central y unidades administrativas regionales. El fallo del Tribunal Constitucional obliga al Gobierno a reorganizar las ARGE hasta finales de 2010. Sin embargo, el fallo no afecta a los municipios y agencias de empleo que administran y pagan por separado los gastos de alojamiento y la prestación por desempleo II, ni a otros 69 municipios que han optado por gestionar en solitario a los desempleados de larga duración.

Prioridades Estratégicas de los últimos años: La Agencia Federal de Empleo se ha enfocado en cambios importantes a raíz de la reforma de 2005:

- **Gestión por objetivos:** se dicta lo que hay que hacer pero no la manera de hacerlo; se han abolido los manuales de procedimiento y las evaluaciones se hacen por resultados.
- **Transparencia en la gestión:** se busca que todas las áreas puedan conocer lo que hacen los demás. Para ello se está implementando SAP (herramienta de gestión empresarial que integra todas las funciones básicas de la entidad a través de la utilización de un sólo sistema de información).
- **Gestión enfocada al cliente:** las actividades de intervención están enfocadas en dar un servicio de calidad al cliente y se ha separado el tipo de consultas. Las sencillas se resuelven en las oficinas inmediatamente y las complejas bajo cita previa de manera que se optimice el tiempo del cliente y del funcionario.
- **Evaluación del servicio al cliente:** se llevan a cabo encuestas de satisfacción de clientes (empleados/empleadores; demandantes de empleo/empresas, etc.) para medir la calidad del servicio. Estas encuestas son un objetivo prioritario de los directores de cada agencia y les afecta en su evaluación por objetivos.

Dimensión Organizativa y de Recursos Humanos

Director de BA: Frank J. Weise

Forman parte de la dirección de la Agencia Federal de Empleo además de su director, los directores adjuntos Heinrich Alt y Raimund Becker. La dirección lleva los negocios de la Agencia y a su vez asume la representación judicial y extrajudicial.

Presupuesto 2010: 48.000 millones de euros

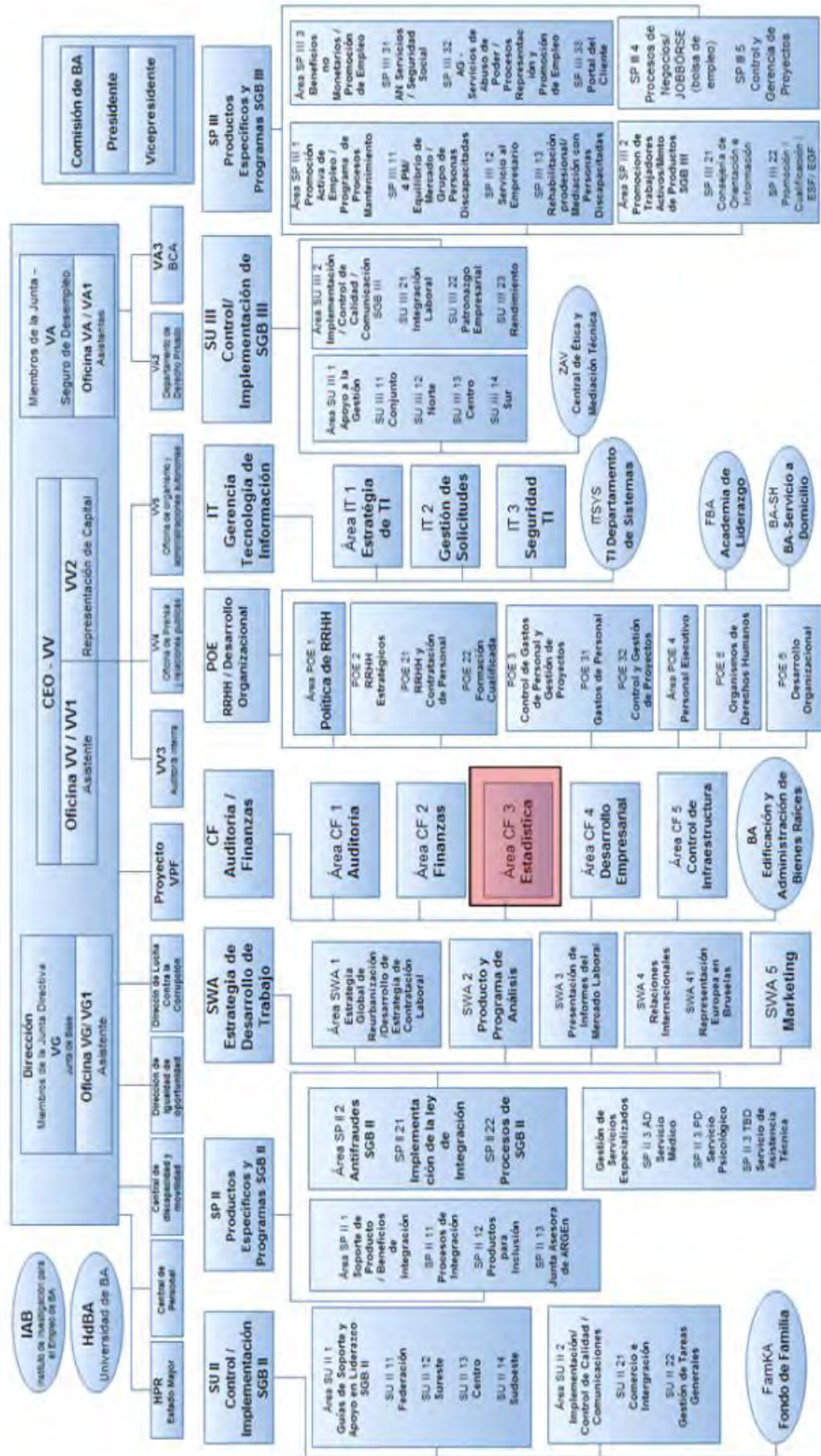
Financiación: La principal fuente de financiación son las cuotas que trabajadores y empleadores pagan a partes iguales (actualmente el 2,8% del salario bruto, § 341 apartado 2 Código Social III). Con estos fondos se cubren las tareas principales de la Agencia, en particular la intermediación y asesoramiento laborales y las prestaciones por desempleo. Adicionalmente, la Agencia percibe cada año parte de la recaudación del IVA. El presupuesto de la Agencia depende de la autorización por parte del Estado central, que a su vez debe asumir los gastos adicionales de la Agencia derivados de tareas adicionales no cubiertas por las cotizaciones, tales como el subsidio familiar y la prestación por desempleo de larga duración (§ 363 Código Social II).

Los gastos de la Agencia se subdividen en los grupos siguientes:

- Prestaciones por desempleo: las que se pagan durante la participación en acciones formativas, en caso de suspensión de pagos, y durante períodos de reducción de jornada.
- Prestaciones de fomento activo del empleo: bonos de formación continua, medidas de creación de empleo, medidas de adaptación estructural, subvenciones salariales, ayudas de reintegración en el mercado laboral, subvenciones para creadores de empresas, etc.
- Fomento a la formación profesional, medidas de capacitación, ayudas durante la formación, subvención de la formación en instituciones no empresariales, subvención de alojamiento y otras ayudas a aprendices.

Número de empleados: cerca de 100.000 (alrededor de 40.000 trabajan en el área de SGB II y 60.000 en el de SGB III). Hay 480 empleados en las oficinas centrales.

Organigrama: a continuación se presenta el organigrama de la Agencia Federal de Empleo - BA. El área de Estadísticas que es el departamento encargado de realizar estudios e investigación del mercado de trabajo aparece resaltada en un recuadro rojo.



La Agencia Federal de Empleo se divide en dos grandes bloques:

- SGB II: Este bloque está financiado por el gobierno y recibe dinero proveniente de impuestos de los contribuyentes (IVA). Está encargado de gestionar los subsidios para desempleados de larga duración y las ayudas a las personas necesitadas.
- SGB III: Este bloque está financiado por las contribuciones salariales de empleados y empleadores. Tiene más autonomía en el manejo del presupuesto y se encarga de gestionar subsidios por desempleo, reactivación laboral y fomento a la formación profesional.

Estos dos bloques están bajo la dirección y control del Consejo Regulador y la Junta Directiva:

- El Consejo Regulador a quien BA reporta está compuesto por 21 miembros donde la participación es: 1/3 representantes sindicales, 1/3 representantes de empresas y 1/3 representantes del gobierno.
- La Junta Directiva está compuesta por 3 áreas: 1.Dirección general, 2.Dirección de base, y 3.Dirección del seguro de desempleo; sus miembros son nombrados por el Ministerio de Trabajo, aunque el Consejo Regulador puede hacer sugerencias sobre quiénes deben conformarla.
- Como segundo nivel jerárquico dentro del organigrama de BA existen 8 direcciones departamentales y bajo ellas están sus respectivas divisiones. El Departamento de Estadísticas que es el encargado de elaborar estudios y análisis de mercado laboral, depende del bloque SGB II y del área de Auditoría y Finanzas.

Cabe anotar que se ha analizado al Departamento de Estadísticas como la entidad que cumple el perfil para el estudio comparativo puesto que es el área que provee datos e información al Instituto de Investigación sobre el Empleo (IAB) que es el encargado de llevar a cabo los estudios de mercado de trabajo en nombre de BA. El IAB y el BA trabajan conjuntamente para la producción de documentación referente al análisis, evaluación y seguimiento de políticas activas, mercado laboral, y conciliación de la vida familiar-laboral.

En cuanto a la estructura territorial, la Agencia Federal de Empleo se compone de la siguiente manera:

- La Sede central en Nuremberg
- 10 direcciones regionales
- 176 agencias de trabajo
- 610 oficinas

A nivel medio, las direcciones regionales de la Agencia son los órganos responsables de la política de mercado laboral regional y colaboran estrechamente con los Gobiernos de los respectivos Estados Federados (länder). Las direcciones regionales cuentan con un director, un responsable del servicio operativo y otro responsable para el servicio interno. Cabe resaltar que las direcciones regionales dirigen las agencias de empleo.

Por su parte, las agencias de empleo implementan a nivel local los cometidos de la Agencia Federal y tienen, al igual que las direcciones regionales, un director y dos adjuntos.

Dentro de la Agencia Federal de Empleo existen los siguientes órganos de autogestión: el Consejo Administrativo y los Comités de Gestión en las agencias de empleo. Estos órganos controlan el trabajo de las agencias y proveen información y asesoría sobre el mercado laboral a las administraciones públicas y al gobierno.

Órganos de la Agencia con funciones especiales:

- Instituto de Investigación sobre el Empleo - IAB (Nuremberg)
- Oficina Central de Intermediación Internacional - ZAV (Bonn)
- Academia de Directivos de la Agencia Federal de Empleo - FBA
- Universidad de la Agencia Federal de Empleo
- IT-Systemhaus: tecnología informática de la Agencia Federal de Empleo (Nuremberg)
- BA-ServiceHaus: prestador de servicios de la Agencia Federal de Empleo (Nuremberg)
- Fondo de asignaciones familiares

Dimensión de Productos

Número de publicaciones 2009: cerca de 188

Número de publicaciones total: aproximadamente 760

A través de su departamento de estadística, la Agencia Federal de Empleo realiza las siguientes publicaciones:

- Análisis sobre el impacto de las políticas activas en los distintos colectivos (SGB II y SGB III).
- Informes comparativos sobre mercado laboral y políticas activas (a nivel país, por regiones, por comunidades y por sectores).
- Informes sobre mercados laborales.
- Estudios detallados sobre temas relacionados con el mercado laboral que elabora el Instituto de Investigación sobre el Empleo (IAB), bajo petición y cuya información se encuentra descrita en el apartado correspondiente al IAB.
- Estudios especiales una o dos veces por año en temas de coyuntura.
- Folletos orientativos para los diferentes grupos sociales (mayores de 45, discapacitados, etc.)

Estas publicaciones que ofrece el BA a través de su portal son más de índole estadística y sirven de input para aquellas publicaciones sobre evaluación de políticas activas y mercado laboral que desarrolla el IAB en su nombre y que luego sirven para la toma de decisiones políticas.

Cabe anotar que por estatuto legal, el IAB es el ente que proporciona a la Agencia Federal de Empleo (BA) toda la información relativa al análisis y evaluación de políticas activas y mercado laboral, basándose en los datos obtenidos del departamento de estadísticas y del Centro de Investigación de Datos (FDZ) del BA. La información relacionada con el IAB se tratará más adelante en la ficha que se ha elaborado de la entidad y en ella se detalla su relación de servicio con la Agencia Federal de Empleo.

De cara al estudio comparativo, se ha tenido en cuenta a la Agencia Federal de Empleo como entidad interesante para analizar, no sólo por su capacidad en términos de recursos para la investigación y producción de datos, sino por las diferentes

iniciativas en materia de implantación de políticas activas que adopta como brazo operativo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. En el apartado de servicios, se mencionan las iniciativas de políticas activas más representativas de la entidad.

Así pues en materia de publicaciones, a continuación se presentan las que ofrece el BA a título personal (eminentemente de carácter estadístico e informativo) y en la ficha correspondiente a la entidad IAB se presentan las publicaciones de análisis y evaluación.

Informes analíticos:

[Mercado laboral](#): Se encuentran informes analíticos relacionados con todas las áreas del mercado laboral. El enfoque de este producto está en el marco macroeconómico y en la descripción diferencial de la situación de las personas empleadas, desempleadas que están dadas de alta como demandantes de empleo, o las que solicitan ayudas para resolver su situación a través de actividades participativas.

Estos informes presentan en tablas y gráficos explicativos datos estadísticos procedentes de diversas fuentes; además contienen análisis, interpretaciones y notas metodológicas.

Los informes mensuales presentan un análisis a nivel nacional o regional de las siguientes temáticas: Análisis del mercado laboral en Alemania, Análisis del empleo y formación para los jóvenes, Análisis del mercado laboral para los mayores, Análisis del mercado laboral por género (hombres y mujeres), Análisis del mercado laboral para los inmigrantes, Desempleo por jurisdicciones, Análisis del subsidio por desempleo para los demandantes de empleo, Análisis de la oferta de empleo registrada, Principales indicadores del mercado laboral, Análisis Regional de indicadores.

Las publicaciones están disponibles desde 2007 hasta 2010.

A continuación se presentan dos ejemplos de este tipo de publicación: una de tipo mensual y la otra de tipo anual:



[Analyse des Arbeitsmarktes in Deutschland, Dezember 2009/](#)

Análisis de Mercados Laborales en Alemania, diciembre de 2009

Autor: Estadísticas de la Agencia Federal de Empleo

Fecha de publicación: diciembre 2009

Tipo de distribución: Online o en papel bajo petición

Síntesis: Este documento presenta el panorama del mercado de trabajo para diciembre de 2009 en Alemania. Trata sobre la continuación del desarrollo moderado de la mano de obra y sobre las perspectivas de estabilidad en el corto plazo. Según las estimaciones de la Oficina Federal de Estadística, el PIB real en el cuarto trimestre de 2009 se ha estancado, por debajo de las cifras presentadas en los dos trimestres anteriores. Esto quiere decir que la recuperación económica al final del año se ha estancado. El nivel de producción seguirá muy por debajo del obtenido en años anteriores; sin embargo, es de destacar que el impacto de la crisis económica sobre el mercado de trabajo, sigue siendo moderado. Por ejemplo, la información actual que incluye el ajuste estacional muestra que las contribuciones de empleo y seguridad social han sufrido modificaciones positivas y que el desempleo ha aumentado ligeramente sólo en el mes de febrero. La utilización de bajas laborales ha presentado un alivio a corto plazo en gran parte del mercado laboral, y se percibe una menor tendencia a utilizarlas con respecto al pico de mayo de 2009.



[Analyse des Arbeitsmarktes für Alleinerziehende 2008/](#) Análisis de Mercados Laborales para las familias mono parentales, 2008

Autor: Estadísticas de la Agencia Federal de Empleo

Fecha de publicación: octubre de 2008

Tipo de distribución: Online o en papel bajo petición

Síntesis: Este documento de publicación anual presenta la evolución del mercado laboral para las familias mono parentales en las distintas regiones de Alemania. Elabora tablas comparativas de series temporales por número de hijos menores de 18 años, tipo de familia y región (este/oeste de Alemania).

Presenta la evolución de la condición de desempleados para padres de familias mono parentales con hijos menores de 18 años y hace una comparativa de dicha situación por Estado Federado. De otra parte, expone datos de empleo de las familias mono

parentales; analiza datos sobre la demanda de servicios sociales SGBIII y SGBII de este grupo social y evidencia la preocupación y permanencia en estado de desempleo de un número importante de personas pertenecientes a esta población.

Informes Estadísticos Especiales

La oficina de estadísticas genera informes especiales sobre Empleo y Mercado laboral y sobre las políticas del libro II del código de seguridad social (SGB II):



[BA Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld/](#) BA promueve la medida de desempleo parcial en Alemania

Autor: Estadísticas de la Agencia Federal de Empleo

Fecha de publicación: febrero de 2010

Tipo de distribución: Online o en papel bajo petición

Síntesis: Este documento presenta un panorama sobre las condiciones que se deben cumplir para poder beneficiarse del subsidio de desempleo parcial. Explica que el subsidio por desempleo parcial tiene como objetivo mantener activas y en funcionamiento a las empresas que se encuentran en crisis y de igual manera mantener vinculados a los empleados que hasta el momento vienen trabajando en ellas. Esta ayuda pretende reemplazar parte de la pérdida neta de las ganancias en la que se incurre por los costes salariales. Este servicio lo presta la Agencia Federal de Empleo bajo petición de los empresarios. Las empresas deben hacer el desembolso por desempleo parcial y los trabajadores obtendrán las prestaciones provenientes del acuerdo que se establezca con BA para compensación del tiempo no trabajado. Los trabajadores pueden acogerse a esta situación si cumplen con las condiciones establecidas en el libro III del Código Social alemán (§ 169ff. SGB III).

Además de esto, el documento presenta cifras mes a mes sobre la evolución de esta medida en Alemania en los últimos 24 meses y el impacto que ha tenido como elemento mitigador de la crisis económica.

Políticas del Libro II del código de seguridad social (SGBII)

Estos informes presentan datos estadísticos sobre la cobertura de la seguridad básica para demandantes de empleo que se encuentran en situación de necesidad prolongada; esto bajo el marco de la ley del libro II del Código Social alemán. (SGBII). El tema central de las publicaciones es la seguridad básica para demandantes de empleo y los enfoques particulares versan sobre las necesidades, prestaciones y

presupuestos de familia; la determinación de elegibilidad para la recepción de subsidios por desempleo de larga duración, las sanciones contra personas que cobrando el subsidio por necesidad están trabajando, las ayudas para vivienda y gastos de vivienda; las prestaciones económicas para colectivos necesitados, y los servicios para la integración de las personas adultas en situación de necesidad, entre otros.



[Grundsicherung für Arbeitsuchende: Verweildauern von Hilfebedürftigen/](#) Seguridad básica para demandantes de empleo: subsidios para aquellos que requieren asistencia

Autor: Departamento de Estadísticas de BA

Fecha de publicación: febrero de 2010

Tipo de distribución: Online o impreso bajo petición

Síntesis: Este informe presenta una evaluación de datos sobre los grupos de los que se tiene información completa desde enero de 2005 en Alemania con el fin establecer el impacto de las medidas introducidas por el libro II del Código Social Alemán (SGBII). Los datos revelan que a diciembre de 2008, 261.000 personas pudieron salir de su situación de desempleo de larga duración tras un período promedio de 20 meses de percibir ininterrumpidamente el subsidio básico.

El 47% de aquellos que requerían asistencia, tardaron menos de un año en conseguir empleo, el 26% requirió apoyo por menos de 3 años y el 27% restante necesitó ayuda por más de tres años continuos.

Otra medida que evalúa este informe es el tiempo actual que tardan los necesitados en volver a estar activos en el mercado laboral. Los 6.61 millones de personas demandantes de subsidios a diciembre de 2008, habían percibido ininterrumpidamente las ayudas por un período promedio de 29 meses.

Aquellos que requirieron asistencia con algunas interrupciones acumularon 35 meses (retención acumulativa neta promedio). En términos generales, se concluye que el tiempo máximo de 48 meses estipulado por la ley para percibir los subsidios disminuyó en tres cuartas partes desde la implementación del SGBII.

Informes sobre Mercado laboral:



[Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland](#)/ Mano de obra y formación en Alemania.

Autor: Departamento de Estadísticas de BA

Fecha de publicación: febrero de 2010

Tipo de distribución: Online o impreso bajo petición

Síntesis: Estos informes reflejan el resultado del seguimiento de la evolución de la mano de obra y la formación en Alemania y presentan análisis detallados con fines internos de la organización.

Los informes contienen gráficos que sirven de apoyo a las presentaciones que se han realizado ante medios de comunicación. Están disponibles desde enero de 2004 en [versiones mensuales](#). Las [versiones anuales](#) se encuentran disponibles desde el año 2000 hasta el 2008.

Folletos e Informes:

Como parte de sus obligaciones legales, la Agencia Federal emite de manera irregular folletos e informes sobre diversos aspectos del empleo, del mercado de formación profesional, y de seguridad básica para demandantes de empleo.

Ejemplo de Folleto:



[Seizon-Kurzarbeitergeld](#)/Ayudas de temporada y de corta duración

Autor: Departamento de Estadísticas de BA

Fecha de publicación: octubre de 2009

Tipo de distribución: Online o impreso bajo petición (si se solicita un ejemplar es gratis, a partir del segundo se cobra el envío y diez

céntimos por ejemplar)

Síntesis: Este folleto presenta información sobre los requisitos de elegibilidad, duración y los procedimientos necesarios para la concesión de ayudas de corta duración y servicios complementarios, así como los trabajos y subsidios en época de invierno. La información está complementada con "Notas sobre el procedimiento de solicitud de ayudas de temporada y de corto plazo". Va dirigido a empleadores, empleados y sindicatos.

Ejemplo de Informe:



[Der Arbeitsmarkt für Akademiker in Deutschland/](#) El Mercado laboral en Alemania para los profesionales

Autor: Departamento de Estadísticas de BA

Fecha de publicación: octubre de 2009

Tipo de distribución: Online o impreso bajo petición

Síntesis: Este informe presenta la situación del mercado laboral para los egresados de carreras como empresariales o económicas en 2008. La situación laboral para estos grupos se vió marcada por un desaceleramiento en la dinámica de contrataciones con respecto al año anterior. En los tres primeros trimestres del año 2009 se percibió un aumento del desempleo en administradores de empresas y economistas en contra de la tendencia general. El descenso en contrataciones de estos perfiles alcanza el 14.6% comparado con el año anterior. Parece inalcanzable llegar a las cifras positivas y de gran demanda que hubo de este tipo de perfiles en el año 2000.

Estadísticas por región



[Aktuelle Daten - Arbeitslosigkeit und Grundsicherung für](#)

[Arbeitsuchende nach Ländern/](#) Información Actual sobre desempleo y subsidios de subsistencia para demandantes de empleo por Estado

Autor: Departamento de Estadísticas de BA

Fecha de publicación: febrero de 2010

Tipo de distribución: Online o impreso bajo petición

Síntesis: Estas revistas semanales cubren los temas de desempleo y subsidios de subsistencia e incluyen referencias y datos desglosados sobre desempleo, subempleo y empleo (se cubren actividades y servicios). Este informe está disponible para todos los Estados Federados Alemanes.



[Arbeitslose nach Strukturmerkmalen - Bestand, Bewegungen und regionaler Vergleich/](#) Parados por características estructurales:

inventario, movimientos y comparaciones regionales

Autor: Departamento de Estadísticas de BA

Fecha de publicación: febrero de 2010

Tipo de distribución: Online o impreso bajo petición

Síntesis: Estos informes presentan datos sobre la población y el movimiento del desempleo de acuerdo con características estructurales. Además de las cifras mensuales más recientes, incluyen series temporales.



[Länderreport SGB II](#)/ Informes del SGB II por Estado

Autor: Departamento de Estadísticas de BA

Fecha de publicación: febrero de 2010

Tipo de distribución: Online o impreso petición

Síntesis: En los informes por Estado Federado sobre la temática jurídica del SGB II, se presentan las cifras de las variables más importantes de las estadísticas básicas a nivel de Estado. Además, se exponen datos sobre las necesidades de las comunidades, el desempleo y algunos instrumentos de política de mercado laboral referentes al SGB II. Los datos son publicados cada tres meses.



[Arbeitsmarkt nach Ländern](#)/ Mercado Laboral por Estado

Autor: Departamento de Estadísticas de BA

Fecha de publicación: febrero de 2010

Tipo de distribución: Online o impreso bajo petición

Síntesis: Este informe mensual sobre la actualidad en el “mercado laboral” a nivel de Estados, presenta los datos de las agencias de empleo sobre la evolución del desempleo, el empleo y el seguro social. El informe contiene información descriptiva sobre estadísticas fundamentales que va acompañada de tablas y cuadros.



[Frühindikatoren für den Arbeitsmarkt](#)/ Principales indicadores del costo de mano de obra

Autor: Departamento de Estadísticas de BA

Fecha de publicación: enero de 2010

Tipo de distribución: Online o impreso bajo petición

Síntesis: Los análisis de los “principales indicadores del costo de mano de obra” que se elaboran por Estado Federado (a nivel individual), presentan las diferencias más importantes entre los mercados regionales alemanes, lo que facilita la detección de necesidades, y la posterior toma de medidas para hacer ajustes y cambios necesarios. Estos informes trabajan sobre la base de la representación de todos los Estados y determinan la interdependencia resultante de los mercados de trabajo regionales; así como la problemática relacionada con la interacción interregional.

Los datos analizados permiten evaluar la magnitud de la problemática interregional.

Los informes están disponibles para los Estados de: Baden-Wuerttemberg, Bavaria, Berlin, Brandenburg, Hamburg, Hesse, Mecklenburg-West Pommerania, Lower

Saxony, North Rhine-Westphalia, Rhineland-Palatinate, Saar, Saxony, Saxony-Anhalt, Schleswig-Holstein y Thuringia

Folleto Orientativos:

Estos son documentos que buscan informar y orientar sobre cómo adaptar la situación de cada individuo o colectivo a las oportunidades de carrera existentes en el mercado laboral alemán. Los folletos tratan sobre los siguientes temas: mayores de 45 años, discapacitados, licenciados, autónomos, conciliación de la vida laboral – familiar, individuos sin formación profesional, militares y empleados temporales.

Ejemplos:



[45 Plus – Ihre Erfahrung zählt](#) / +45 – la experiencia cuenta

Autor: Bundesagentur für Arbeit

Fecha de publicación: Septiembre 2009

Tipo de distribución: online

Series: 45 plus

Síntesis: A partir de una cierta edad, mucha gente cree que es muy difícil conseguir un empleo. Sin embargo, cada vez más y más empresas están apostando por contratar personas con experiencia. De acuerdo al modelo de datos desarrollado por el Instituto de Investigación sobre el Empleo (IAB), los cambios demográficos que se producirán en un futuro van a implicar un aumento en la necesidad de mano de obra en muchos sectores y no podrá ser cubierta por la población joven existente, por ende, se necesitará recurrir a la gente mayor.

Este documento hace hincapié en que las personas mayores de 45 tienen habilidades y cualificaciones que son claves para el empleo, como por ejemplo, lealtad a la empresa, prudencia, empatía y experiencia profesional.



[Berufliche Reha](#) / Readaptación profesional

Autor: Bundesagentur für Arbeit

Fecha de publicación: Diciembre 2009

Tipo de distribución: online

Síntesis: A pesar de que para aquellos que son discapacitados o que han sufrido algún tipo de discapacidad, es complicado volver a su

puesto de trabajo anterior, en los últimos años la oferta de actividades profesionales se ha desarrollado en gran medida para mejorar la situación profesional de este colectivo.

A su vez, si la integración profesional no es posible debido a que el grado de discapacidad no lo permite, existen vías alternativas como la formación para el empleo en talleres para personas discapacitadas.



[Familie und Beruf](#) / Conciliando vida laboral y familiar

Autor: Bundesagentur für Arbeit

Fecha de publicación: Mayo 2009

Tipo de distribución: online

Síntesis: La cuestión de la conciliación de la vida laboral y familiar ha estado sujeta a debate durante los últimos años. Madres empleadas, padres de baja paternal, o ambos (padre y madre) empleados, son situaciones cada vez más comunes y aceptadas socialmente, pero, ¿cómo se puede conciliar la vida laboral y familiar?

Este documento trata de responder a esta pregunta mediante aspectos como la flexibilidad en el trabajo, el apoyo económico o los sistemas personalizados de atención a los hijos.

Newsletter:

A través del portal de internet, la oficina de estadísticas ofrece la suscripción a la [Newsletter](#) (revista) mensual que ofrece información sobre los últimos informes, el índice de empleos de BA, puestos vacantes internos en BA, novedades en publicaciones y servicios y noticias sobre estadísticas. La suscripción es gratuita.

Dimensión de Servicios

Análisis e información sobre condiciones del mercado de trabajo

La Agencia Federal de Empleo presta el servicio de información sobre las condiciones del mercado de trabajo a través de su departamento de estadísticas y del Centro de Investigación de Datos (FDZ) que se ubica físicamente en las instalaciones del Instituto de Investigación sobre el Empleo (IAB).

El departamento de estadísticas realiza informes anuales de gestión, informes sobre el impacto de las políticas activas (SGB II y SGB III) y sobre sus resultados y gestión financiera. Además evalúa la situación de los diferentes colectivos en situación de desempleo, la formación profesional, las iniciativas de reactivación a los demandantes de empleo, entre otros.

Con base en esta información y aquella que recopila de los análisis proporcionados por el IAB, el BA hace ajustes a las políticas de empleo y las adapta a las necesidades tanto de los colectivos como de las distintas regiones. Un ejemplo de esto puede verse en el informe de [Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld/](#) Utilización del tiempo reducido en Alemania, que hace seguimiento y análisis de la medida establecida por el gobierno alemán para hacer frente a la crisis económica mediante la reducción de la jornada laboral en aquellas empresas en riesgo de liquidación. Para esta medida, el BA cubre un porcentaje del tiempo no trabajado por el empleado a manera de compensación económica para los trabajadores. El impacto de esta medida ha sido positivo por cuanto ha permitido mantener a flote la economía y los puestos de trabajo de miles de empleados en riesgo de desempleo.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

- **El Departamento de Estadísticas de la Agencia Federal de Empleo**

Se encarga de proveer información estadística a todo tipo de clientes, a través de datos agregados provenientes de las estadísticas oficiales de BA y elabora informes o evaluación de datos específicos bajo demanda. Entre los servicios que proporciona están: estadísticas de empleo, desempleo, políticas activas de mercado laboral, esquemas de ayuda al ingreso básico para desempleados, compilación de datos estadísticos especiales por distritos, e índices para comparativas interregionales del SGB II (Libro II del Código Social Alemán), entre otros.

Orientación, asesoramiento y consultoría

- La Oficina de Estadísticas junto con el FDZ provee orientación y asesoramiento a investigadores y a personas interesadas en metodologías y datos estadísticos. En caso de petición de elaboración de documentos, estos organismos proporcionan soporte documental y/o informes relacionados con

las estadísticas y comportamiento del mercado laboral en Alemania tanto a nivel de país como de región. Dentro de sus funciones principales están el dar soporte al IAB en la provisión de datos o metodologías para análisis de los mismos. La oficina de estadística prepara información mensualmente para que el director de BA pueda presentar datos actualizados en rueda de prensa.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

- En el ámbito de políticas activas, el BA se enfoca en proporcionar orientación a los jóvenes para que hagan una transición suave de la escuela al trabajo. Para ello, trabaja en red con las oficinas de asesoría y los servicios para la juventud. Por otra parte, lleva a cabo campañas con las instituciones educativas para desarrollar programas de orientación profesional dirigidos a los jóvenes que cursan los últimos años de estudios. Se les orienta sobre las diferentes opciones laborales y los empleos más demandados por el mercado laboral. De esta manera se puede incidir en la decisión de futuro profesional de los jóvenes y evitar el desempleo futuro.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

- Otra de las iniciativas de orientación profesional que BA desarrolla en conjunto con las ARGES tiene un enfoque preventivo. El programa va dirigido a los estudiantes de último curso de secundaria y presenta a los futuros profesionales las prácticas y actividades que se desarrollan en las empresas; así se puede orientar la solicitud de cupos y elección de programas universitarios de los estudiantes y aumentar las posibilidades de realizar becas profesionales.

El BA apoya a los Estados Federales en la preparación de sus estudiantes para sus carreras profesionales y así reducir los costos resultantes de bachilleres con bajas cualificaciones.

Forma de prestación de los servicios: Iniciativa propia

Subcontratación: No, lo lleva a cabo el servicio público de empleo en conjunto con las ARGES.

- El BA proporciona orientación y asesoría a personas de origen inmigrante a través de la implementación de sus compromisos en el marco del plan de integración nacional del Gobierno Federal. Por ejemplo, lleva a cabo un programa de formación en idiomas para inmigrantes que está orientado al empleo. Esto lo realiza en el marco del Programa ESF-BAMF conjuntamente con la Oficina Federal para la Migración y los Refugiados, las Oficinas de Apoyo a los Ingresos Básicos y las Oficinas de Empleo.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

- El Programa Federal “Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen”/“Perspectivas 50plus – Pactos para el Empleo de Personas Mayores en las Regiones apoyado por el BMAS (Ministerio Federal de Empleo y Asuntos Sociales, va dirigida a la integración ocupacional de las personas mayores que se encuentran desempleadas. Esta iniciativa busca sensibilizar a los mayores sobre las posibilidades de desarrollo y continuidad laboral existentes en el mercado laboral. De igual manera, el BA lleva a cabo campañas de sensibilización a las empresas para que no desaprovechen a los mayores como fuente de trabajo y experiencia.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

- Otro de los grupos a los que se dirigen los esfuerzos de orientación y asesoría para el ingreso o re-ingreso al mercado laboral es el de los padres de familias mono parentales. Para facilitar el proceso, los especialistas en las oficinas de apoyo a ingresos básicos proporcionan una “Guía de Promoción de Padres de familias mono parentales bajo el SBGII”, donde se les informa sobre las ayudas y programas existentes para cubrir sus necesidades laborales. Además de esto, el BA junto con los Ministerios de Familia, Adultos, Mujer y Juventud, y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ha comenzado proyectos encaminados a la mejora de las condiciones para la integración laboral de éste colectivo, teniendo en cuenta la protección de la familia y el desarrollo de la vida profesional apoyada en la formación continua.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

- El BA provee apoyo a personas discapacitadas, especialmente a los jóvenes para que puedan integrarse en el mercado laboral. Esta asesoría se presta a través de la orientación profesional e individual en las escuelas y colegios sobre la transición de la formación a la vida activa profesional. El BA proporciona este servicio directamente en las instituciones educativas mediante personal especializado que acompaña a los discapacitados durante los últimos dos años de formación escolar y les asesora en la búsqueda de formación específica sobre las áreas de trabajo en las que se pueden desempeñar y les ayuda a encontrar becas profesionales en empresas. Este servicio se complementa con la orientación que prestan en profundidad otras instituciones especializadas en dicho ámbito y que están asociadas con BA.

Los profesores de colegios especiales han sido integrados en la evaluación de las necesidades individuales de formación de manera que se puedan detectar y suplir las carencias en este ámbito.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No, lo realiza conjuntamente con terceros que forman parte de los acuerdos estatales de ayuda a discapacitados.

- A través de los Centros de Información sobre Carrera Profesional (BiZ), el BA presta servicios de asesoría sobre todos los temas relacionados con formación, formación profesional, formación continua, movilidad laboral y educativa y emprendimiento de nuevas empresas. En los centros se puede acceder a:
 - ordenadores con acceso online a todos los servicios de la Agencia Federal de Empleo y a otro tipo de herramientas de búsqueda profesional,
 - Vídeos y películas sobre las diferentes oportunidades de formación profesional y sobre cómo planear el futuro profesional
 - Libros y revistas sobre temas de desarrollo profesional (carreras, empleos, etc.)
 - Información sobre formación y oportunidades de carrera profesional en el extranjero
 - Eventos (foros, discusiones, talleres, etc.) organizados por el BA en colaboración con las cámaras de comercio, empresas, universidades, organismos, asociaciones y organismos competentes en materia de formación y empleo.

Formación

- A través de su Universidad, la Agencia Federal de Empleo ofrece programas de aprendizaje y formación profesional para los estudiantes de último grado escolar que están tomando decisiones sobre su futuro y para titulados que quieren ampliar sus conocimientos sobre el empleo.

Esta Universidad tiene programas sobre distintas profesiones relacionadas con el mundo del empleo y sobre los temas de dominio del BA. A través de ella, el BA promueve el desarrollo de cualificaciones y favorece la inserción laboral en las Administraciones Públicas relacionadas con el empleo.

En la universidad es posible completar estudios técnicos o de licenciatura. Los licenciados pueden adquirir experiencia profesional a través de los programas de aprendices. Una vez culminada la fase de formación, los graduados obtienen un contrato de trabajo inmediato con la Agencia. Es posible igualmente realizar becas al interior de la Agencia.

Las ocupaciones técnicas que ofrece la universidad son:

- Especialista en Informática
- Administrativo para el empleo

Los programas de licenciatura de la Universidad son:

- Licenciatura en Administración Laboral
- Consejería de Empleo y Gestión de Casos

Forma de prestación del servicio: Por personal de BA

Subcontratación: No

- Uno de los aspectos en los que más ha trabajado el BA en materia de políticas es la promoción de la formación básica, profesional y continua en Alemania. Para ello, ha desarrollado campañas publicitarias, con el fin de consolidar públicamente su esfuerzo por mejorar las cualificaciones de la población en Alemania. Algunos ejemplos son:
 - Mediante la campaña "Weiter durch Bildung"/Saliendo adelante con la formación, se ha promocionado la importancia de continuar el ciclo de formación a lo largo de la vida productiva.

- Con la campaña "Start ins Studium"/Comience a estudiar, se busca aumentar el interés de los jóvenes en el estudio y se realizó con los asociados de la red "Wege ins Studium" /Caminos hacia la formación.
- Por su parte, la campaña publicitaria "Steig ein und erforsche welche Berufe zu Dir passen"/Entra y explora qué profesiones se ajustan más a tus intereses, se lanzó a través del portal www.planet-berufe.de para ayudar a los jóvenes de secundaria a escoger su futuro ocupacional.

Forma de prestación de los servicios: Iniciativa propia

Subcontratación: Si, Empresas especializadas en marketing, comunicaciones y montaje de páginas web.

Dinamización del mercado de trabajo (conferencias, foros, etc.)

El BA lleva a cabo conferencias, talleres y seminarios:

Conferencias

- [Prävention Schlüssel zu mehr Ausbildungs und Beschäftigungsfähigkeit](#),
"Prevención – La llave para la formación y empleabilidad"

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

- Conferencias de Expertos para discutir problemas sobre la implementación de las políticas. Un ejemplo de ello es el tema sobre la "Utilización de recursos para Familias Mono parentales bajo el SGB II"/
"Ressourcen nutzen – Alleinerziehende im SGB II".

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

- En cooperación con la Deutscher Städtetag/ Asociación Alemana de Ciudades y Pueblos, el BA llevó a cabo una conferencia de expertos denominada "Integración Ocupacional para Jóvenes Inmigrantes: ¿Qué oportunidades ofrece el SGB II?, donde se trató el tema del reconocimiento de las cualificaciones y estudios obtenidos en el extranjero. BA lleva a cabo servicios de asesoría sobre homologación de cualificaciones y acceso al mercado laboral para estos grupos.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

- La Dirección Regional de Empleo de Baviera invitó a representantes de los distintos ministerios encargados de proveer Subsidios Básicos a los Ingresos, a expertos de Instituciones de caridad y a expertos del área de investigación social para discutir sobre el fortalecimiento ocupacional y social de los padres de familias mono parentales, a través del apoyo coordinado de todas las instituciones involucradas en el tema.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

- La conferencia de expertos de Gestión de Casos trata el tema: “Agrupación de fuerzas: Las redes como un factor de éxito en materia de empleo orientada a la gestión de casos”/Stärken bündeln - als Netzwerke beschäftigungsorientierten Erfolgsfaktor im Fallmanagement. Esta actividad presentó casos teóricos y sesiones prácticas donde se demostró que la cooperación y la gestión del trabajo en redes son factores determinantes en la gestión exitosa de casos, y facilitan la integración de las personas con barreras para la inserción laboral.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

Talleres:

- [Workshop I: Prävention vor der 1. Schwelle](#) “Taller I: Prevención del primer umbral” (presenta temas relacionados con las políticas activas y la orientación profesional de los demandantes de empleo)

Subcontratación: No

Forma de prestación: Iniciativa propia

- [Workshop III: Prävention während des Beschäftigungsverhältnisses beziehungsweise in Phasen der Erwerbslosigkeit](#) Taller III: “Prevención en las relaciones laborales o en períodos de inactividad” (análisis de mecanismos para conservar, promover y restablecer la empleabilidad)

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

- [Professionelle Bewerbungsvorbereitung/](#) Formación profesional. Es un taller en cooperación con la Academia de Randstad, cuyo objetivo es discutir sobre las condiciones del mercado laboral actual y las cualificaciones profesionales y sociales que requieren las personas que se integran al mundo laboral.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

[Arbeitslosigkeit Studium/](#) Taller para desarrollo de carrera profesional. Esta actividad va dirigida para recién titulados que buscan empleo. Tras evaluaciones realizadas en los Centros de Formación Profesional, se ha detectado que muchos candidatos a pesar de tener buenas cualificaciones técnicas, no consiguen transmitir al posible empleador una auto comprensión de su personalidad, currículum y perspectivas de empleo. El taller busca desarrollar la autoconfianza y el autoconocimiento de los demandantes de empleo para que obtengan entrevistas de trabajo exitosas.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

- [Der inneren Landkarte auf der Spur mit dem MBTI - Myers-Briggs-Typenindikator/](#) El mapa de la ruta interior, análisis del indicador MBTI - Myers-Briggs. Este taller va dirigido a estudiantes y recién titulados. La idea es tratar la importancia que tienen las habilidades “soft”, como la “empatía”, la “inteligencia emocional” y otras características de la personalidad a la hora de seleccionar candidatos para vacantes. El "test de personalidad" MBTI, se utiliza en Estados Unidos para la selección de personal y se presenta en el taller como herramienta de autoanálisis.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

Desarrollo de metodologías y herramientas de análisis

Tanto el Centro de Investigación de Datos (FDZ) como el departamento de estadísticas, trabajan en el desarrollo de metodologías y herramientas para análisis de datos. Estas metodologías son puestas a disposición de investigadores y expertos.

Forma de prestación del servicio: Por iniciativa propia

Subcontratación: Subcontratan especialistas o consultores para casos específicos de desarrollo de herramientas hechas a medida.

- [Panel de Empleo de BA](#)

Estos datos representan una muestra del 2% de las estadísticas de empleo trimestrales. El Panel de Empleo ofrece información actualizada, por lo que no se tienen en cuenta las notificaciones tardías de los empleadores. Puesto que los datos se recopilan trimestralmente en una fecha de referencia específica, su utilización sirve de base para análisis transversal, elaboración de series temporales y análisis de grupos y cohortes. Esta información es obtenida de datos oficiales estadísticos de la Agencia Federal de Empleo (BA) y contienen algunas variables de las empresas, además de las características de las personas cubiertas por la seguridad social. Incluye también información sobre el desempleo y la participación de los individuos en medidas de formación y empleo.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

Dimensión relacional

Relación con clientes

Los clientes de BA son:

Administración Pública

El Gobierno y sus administraciones públicas (Ministerio de Trabajo, Ministerio de Educación y Ministerio de Salud y Familia) a quienes les provee información actualizada sobre sus áreas de gestión (SGB II y SGB III), así como documentación sobre el análisis e impacto de las políticas de empleo.

Forma jurídica: Administraciones públicas

Cauces para la transmisión de resultados: informal

Centros de investigación

El Instituto de Investigación para el Empleo (IAB) a quien le facilita datos estadísticos para la elaboración de sus estudios. Además, proporciona métodos de análisis de datos a investigadores y personal del mundo científico, como en el caso de FDZ.

Forma jurídica: centros de investigación públicos y privados

Cauces para la transmisión de resultados: Informal

Demandantes de empleo, trabajadores y empresas

Público general/demandantes de empleo: a quienes les proporciona información sobre la evolución del mercado laboral y las iniciativas para la reactivación laboral.

Forma jurídica: En el caso de trabajadores y demandantes de empleo, no se aplica. Respecto a las empresas, éstas son públicas y privadas

Cauces para la transmisión de resultados: informal

Relación con proveedores

En su calidad de Administración Pública, el BA establece sus relaciones con proveedores a través de licitación pública y a través de los mecanismos establecidos por la ley alemana.

A través del portal, se pueden consultar los requerimientos para poder ser proveedor de la Agencia Federal de Empleo.

A continuación se muestran las entidades que suministran recursos a BA:

Empresas de consultoría

Para el área de estudios y análisis, BA tiene relación con empresas de consultoría que desarrollan herramientas de análisis hechas a la medida de sus necesidades.

Forma jurídica: empresas públicas o privadas

Cauces para la transmisión de resultados: formal a través de contrato (licitación)

Centros de Investigación

El IAB (Centro de Investigación para el Empleo de la Agencia Federal de Empleo) es su mayor proveedor en términos de estudios sobre el mundo del empleo.

Forma jurídica: centro de investigación de carácter público

Cauces para la transmisión de resultados: formal está especificada por el Código Social Alemán

Administración Pública

La red de oficinas regionales de empleo del BA le proporcionan datos sobre la evolución del mercado laboral (oferta-demanda de empleo, desempleo, formación, etc.) local. De igual manera, obtiene datos de las agencias de empleo privadas presentes en todas las regiones del país

Forma jurídica: organismos públicos

Cauces para la transmisión de resultados: informal

Dimensión tecnológica

Tipo de aplicaciones informáticas utilizadas

BA dispone de herramientas de simulación para hacer inferencias e hipótesis sobre las cifras económicas (proyecciones y pronósticos).

Herramientas de tratamiento de datos: SPSS, SAS, etc. (incluido Excel)

Business intelligence: Microstrategy

BA utiliza ELISE, una herramienta que mejora el servicio de casación entre oferta de puestos vacantes y demandantes de empleo, ya que permite:

- establecer nuevos tipos de búsqueda mediante la consolidación de la información en un solo sistema,
- reducir el tiempo de búsqueda, y
- proporcionar información que se ajusta a las necesidades de ambas partes (vacante-demandante).

A través del uso de la lógica difusa, ésta herramienta (motor de búsqueda) parte de la idea de que la coincidencia de todos los criterios establecidos no será posible cuando se encuentra el mejor candidato para un puesto de trabajo, o el mejor puesto para un candidato.

A diferencia de los sistemas tradicionales, ELISE identifica a los candidatos o a los trabajos que presentan las coincidencias más cercanas. Así pues, amplía la gama de posibilidades mediante la definición de rangos o aproximaciones para cada criterio de búsqueda en lugar de especificar valores exactos. Los criterios de búsqueda no son necesariamente coincidentes en todos los criterios y se les puede atribuir pesos (relativos), lo que hace que se gane en flexibilidad frente a la búsqueda tradicional.

Los beneficios de esta herramienta se pueden resumir en tres ámbitos:

1. Mejora los resultados de búsqueda y genera una comparación más precisa entre las necesidades de la vacante y del candidato

El procedimiento de coincidencia se asemeja al proceso de pensamiento humano. ELISE compara el grado de similitud entre el conjunto de datos y genera una lista de resultados ordenados. El usuario puede ver el grado de similitud entre el perfil del candidato y el perfil de la vacante y la manera como se ha calculado. A través de analíticas avanzadas el demandante de empleo puede identificar carencias en sus habilidades o cualificaciones, competencias y bagaje educativo.

- Esto conlleva aumentar la transparencia entre los demandantes de empleo y los asesores que intentan ayudarles a encontrar trabajo.

2. Simplificación y eficiencia en la asesoría y los procedimientos para colocación de empleo

La tecnología de ELISE trabaja en dos direcciones: busca determinar qué tanto coinciden las preferencias del demandante de Empleo con la vacante y cuánto se acerca el perfil del candidato a los requerimientos del potencial empleador. La clasificación en la lista de resultados refleja la probabilidad de éxito.

- Esto ahorra tiempo y acelera el proceso de colocación del mejor candidato en la posición más adecuada.

3. Conocimiento Nacional sobre candidatos, vacantes y competencias

Uno de los beneficios más significativos de esta herramienta es que puede contribuir a un mejor análisis del Mercado laboral y de servicios; ya que no sólo se dispone de información detallada sobre los candidatos, las vacantes, las competencias y las habilidades, sino que mediante el uso de aplicaciones avanzadas de análisis de carencias (gaps) se puede tener una visión instantánea de las condiciones del mercado de trabajo.

- Esto permite que los Servicios Públicos de Empleo puedan ajustar sus políticas, la formación y la educación.

Presencia en Internet

La Agencia Federal de Empleo está presente a través de la página web: <http://www.arbeitsagentur.de>. La obtención de la información está segmentada según el tipo de usuario: ciudadanos, empresas e instituciones.

- Permite realizar consultas online direccionando al usuario a los diferentes servicios que presta la entidad.
- Existen vínculos de rápido acceso a las distintas secciones de la web, así como a las entidades que dependen o trabajan para la Agencia
- No disponen de integración con redes sociales.
- Disponen de una dirección de e-mail a través de la cual el usuario puede solicitar información
- Se puede acceder a los productos de BA a través de la página web e inscribirse a publicaciones periódicas. Tienen política de transparencia en la información y todo lo que hay publicado en su portal es de acceso libre.
- Pueden llenarse formularios y encuestas de satisfacción online.
- La información que se puede consultar es estática, no hay posibilidades de generar informes o hacer proyecciones con herramientas de datos.
- Para los demandantes de empleo es posible visitar las ofertas de empleo, crear su perfil y enviar CV.
- Se está probando la posibilidad de utilizar el teléfono móvil para hacer actualizaciones sobre ofertas de empleo.

3.2 IAB – Instituto de Investigación sobre Empleo de la Agencia Federal de Empleo

*IAB – Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung Die
Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit*



El IAB es el Instituto de Investigación de la Agencia Federal de Empleo (BA-Bundesagentur für Arbeit); tiene capacidad creativa y decisión autónoma sobre las temáticas a desarrollar y los procedimientos a utilizar en su actividad investigadora. Es el proveedor fundamental para BA en todo lo relacionado con documentos de investigación de mercado de trabajo y evaluación de políticas.

El instituto lleva a cabo su actividad bajo dos mandatos legales que se encuentran especificados en los Libros II y III del Código de la Seguridad Social Alemana (SGB-Sozialgesetzbuch). El libro II (SGBII) trata sobre los subsidios y políticas activas para los desempleados de larga duración que están financiados por los impuestos de los contribuyentes y el libro III (SGB III) sobre los subsidios y políticas activas para los desempleados de corta duración) que se financian por el pago de las contribuciones al seguro social.

Las funciones del IAB están establecidas en las secciones 282 del (SGBII) y 55 del SGB III. En dichos documentos se estipula que el IAB debe:

- Evaluar el impacto y la efectividad de los instrumentos de las políticas de mercado laboral y promoción del empleo
- Investigar sobre grupos específicos (jóvenes, mayores, discapacitados e incapacitados laborales)
- Analizar los efectos de las políticas de empleo a nivel macroeconómico y regional
- Analizar los efectos del esquema de subsidios a los ingresos básicos para los demandantes de empleo
- Evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos del SGB III
- Evaluar los efectos netos de las políticas activas en términos económicos a nivel regional (Estados Federados)

Dimensión jurídico-política

Normativa de Creación: El IAB se consolida como entidad de investigación pública en 1969 bajo la Ley de Promoción del Empleo (Arbeitsförderungsgesetz, AFG)

Rango Legal: El IAB es un organismo público del Estado Alemán que presta las funciones de Centro de Investigación para la Agencia Federal de Empleo.

Forma jurídica: Organismo de derecho público

Dependencia Jerárquica: es una “oficina especial” de la Agencia Federal de Empleo (Bundesagentur für Arbeit), que ha evolucionado hasta convertirse en institución central para la asesoría de base científica sobre política y asuntos de mercado de trabajo.

Trayectoria Histórica: El Instituto de Investigación sobre Empleo de la Agencia Federal de Empleo (IAB) se crea en abril de 1967 sin base legal como un departamento del Servicio Federal de Empleo Alemán (Bundesanstalt für Arbeit -BA) y como una manera de contribuir a las discusiones sobre el uso de nuevas tecnologías tanto en los procedimientos internos como en los servicios a usuarios.

- **1964/1965:** la dirección de BA desarrolla ideas sobre los objetivos y parámetros de la investigación alrededor del mercado laboral y ocupacional. Esto dio origen al grupo de trabajo “Cambio Estructural en la Economía” que hizo recomendaciones sobre las tareas, metodologías de trabajo y estructura de la investigación de mercado laboral. Dicho grupo estaba compuesto por prestigiosos académicos y científicos sociales. Estas recomendaciones fueron implementadas por el Comité de “Progreso Técnico y Mercado de Trabajo” de la Junta Directiva del Servicio Federal de Empleo a través de un plan de trabajo que establecía la creación del IAB (Instituto de Investigación sobre el Empleo de la Agencia Federal de Empleo).
- En un comienzo, las actividades del IAB se reducían a proveer apoyo a las unidades de colocación y asesoría del Servicio Federal de Empleo a través de proporcionar previsiones científicas sobre el mercado laboral.
- **1967:** se crearon diferentes unidades de investigación interna (macroeconomía, sociología e investigación sobre ocupaciones laborales) con la intención de proyectar la evolución a corto y largo plazo del mercado laboral y las causas de

- dichos cambios a nivel nacional e internacional. Otros temas de enfoque fueron el impacto de la tecnología en los procesos de producción, las cualificaciones y las ocupaciones en relación a la integración del individuo en el mercado de trabajo.
- La importancia de la investigación en estos temas pronto empezó a crecer y dio como resultado la base legal del instituto, tras la inclusión en el mandato del Servicio Federal de Empleo, de la investigación sobre el mercado laboral y ocupaciones. Este mandato se hizo efectivo tras la aprobación de la Ley de Promoción del Empleo (Arbeitsförderungsgesetz AFG) a finales de 1969.
 - **En los años 90:** el análisis de políticas macroeconómicas cobró mayor importancia con el llamado "Modelo de Sysifo", que a través de simulaciones, describe el impacto de las políticas sobre la economía. Esto dio como resultado un conjunto de medidas estratégicas que buscaban aumentar el empleo: "la alianza para los puestos de trabajo", "la formación continuada" y "la Competitividad".
 - **2004/2005:** con el "Tercer Acto hacia la modernización de servicios de mercado de trabajo" (Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt), que puso en marcha la reestructuración del Servicio Federal de Empleo (Bundesanstalt für Arbeit) resultante en la Agencia Federal de Empleo (die Bundesagentur für Arbeit -BA), el IAB se convirtió en una "oficina especial" de BA. Con esta institucionalización como "oficina especial", se generó una clara división organizacional entre el IAB y las oficinas centrales de BA. Al mismo tiempo, el IAB se ancló a la Junta Directiva de la Agencia Federal de Empleo y su estructura organizativa la define como la institución central para la asesoría de base científica sobre política y asuntos de mercado de trabajo.
 - La relación del IAB con BA es muy estrecha en muchos sentidos. Por un lado, el IAB brinda asesoría a BA en innumerables temas relacionados con el mercado de trabajo y por otra parte, sus empleados están involucrados con los equipos de la Agencia Federal de Empleo en proyectos de corto plazo. Algunos ejemplos son la compilación de indicadores de control, la concepción de formas alternativas de empleo, o el análisis de los movimientos y evolución de los mercados laborales regionales. Además, permanentemente hay

- cooperación institucional a varios niveles incluyendo la preparación mensual de conferencias de prensa que ofrece la Agencia Federal de Empleo y la capacidad y apoyo de la Red Regional de Investigación del IAB (50%) que da soporte y asesoría a las Direcciones Regionales de la Agencia Federal de Empleo.
- El IAB comenzó labores con cerca de 100 miembros que mantuvo hasta los años 80; a principios de los años 90 el número comenzó a crecer debido a la reunificación alemana.
 - A partir de entonces, el IAB ha aumentado su personal hasta alcanzar más de 400 empleados, en gran parte por la creación de la Red Regional de Investigación (Forschungsnetz Regionales), que vino a suplir las funciones de investigación que antes recaían sobre las oficinas regionales de empleo y por el establecimiento del Centro de Investigación de Datos (FDZ) de la Agencia Federal de Empleo que se ubica igualmente en las oficinas del IAB. Otro de los factores que influyó en el aumento de personal del IAB fue la incorporación del mandato del Código de la Seguridad Social (SGBIII) que le imponía investigación adicional en el ámbito del empleo.
 - **2010:** los dos mandatos legales que regulan al IAB se centran en la obligación que tiene dicha entidad de llevar a cabo investigaciones sobre mercado laboral teniendo en cuenta el área de subsidios por desempleo presentes en el Código Social, Libro III (SGB III) y el régimen de ayudas a la renta básica para aquellos que necesitan apoyo y que están en capacidad de trabajar, contempladas el Código Social, Libro II (SGB II). El código social contiene la normativa sobre las distintas ramas del seguro social y la legislación de seguridad social referente a la financiación de ayudas a través del dinero proveniente de impuestos.
 - El mandato contenido en el Código Social III (SGB III) estipula las áreas de investigación que debe cubrir el IAB. Por otra parte, la sección 280 del Código Social, Libro III (SGB III) vigente, establece que la Agencia Federal de Empleo (Bundesagentur für Arbeit) debe vigilar, examinar y evaluar la situación y evolución del empleo, del mercado laboral en general, de determinadas ocupaciones, de las diferentes ramas de la economía y las regiones, así como

de los efectos de la promoción activa del empleo. Para ello debe elaborar estadísticas, realizar trabajo de investigación y elaborar informes, para lo cual se apoya en el IAB.

- En el Apartado 282 del SGB III se indica que la Agencia Federal de Empleo debe tener en cuenta su propia necesidad de información, la del Ministerio Federal de Economía y Trabajo, así como la del Ministerio Federal de Salud y Seguridad Social, en la medida en que éste último se refiere a la inclusión laboral de personas con discapacidad o discapacidades graves.
- Para cumplir con esto, la Agencia Federal de Empleo coordina las necesidades de investigación con el Ministerio Federal de Economía y Trabajo (desde 2005: Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales), y al menos una vez al año, lo hace con la participación del Ministerio Federal de Salud y Seguridad Social (desde 2005: Ministerio Federal de Salud).
- El Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales y la Agencia Federal de Empleo pueden definir los detalles sobre los temas de investigación y comunicarlos al IAB para que sea éste quien ejecute la labor de investigación especializada.
- Con el tiempo, y a pesar de estar regido por los dos mandatos legales (SGBII y SGBIII), el IAB ha ido ganando independencia en la definición de su plan anual de investigación, métodos y mecanismos de tratamiento de datos, realización de estudios, publicación y difusión de resultados de su actividad de investigación.

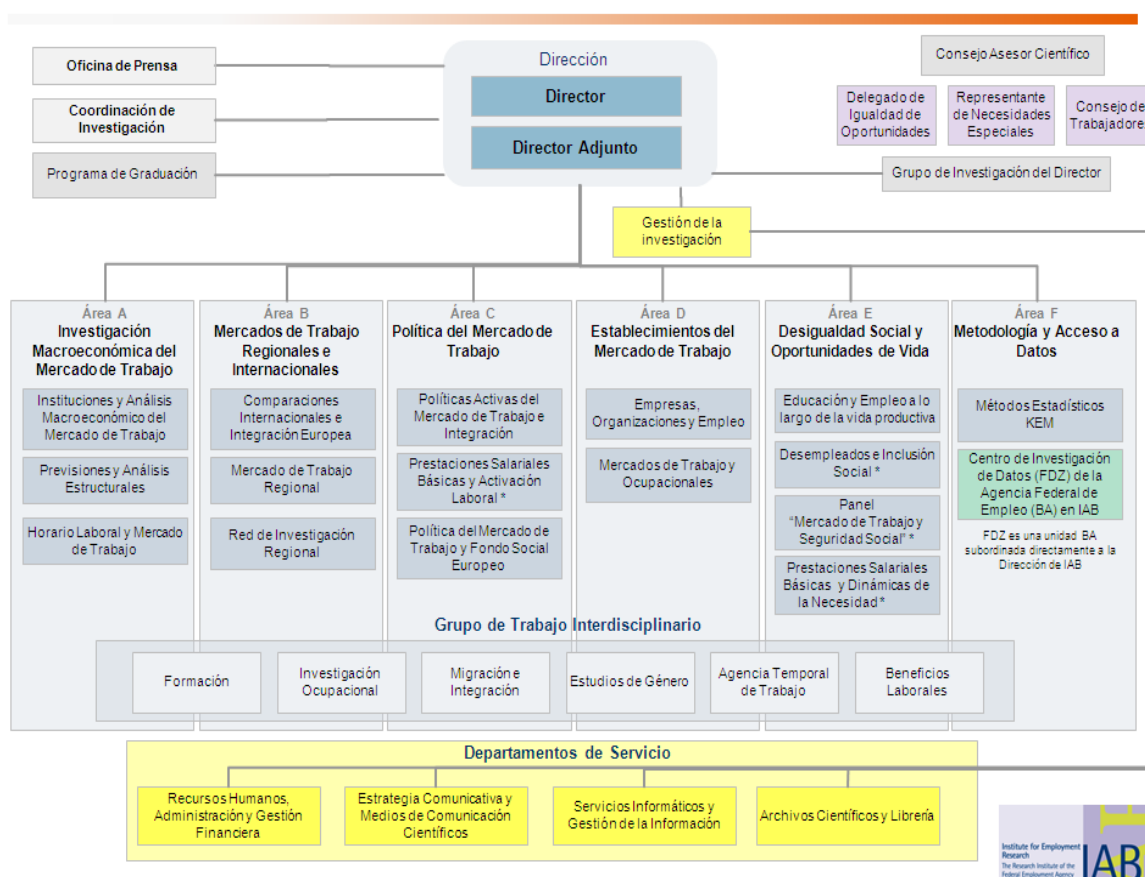
Dimensión Organizativa y de Recursos Humanos

Director: Joachim Möller

Presupuesto: 31.000.000€ de los cuales BA aporta el 70%, el Estado el 20% y Otras Organizaciones el 10%.

Número de empleados: 400, de los cuales aproximadamente el 33% son investigadores, el 33% es personal de sistemas de información y el 33% restante son otros empleados como becarios, personal administrativo, etc.

Organigrama:



*Departamentos creados a partir de la reforma de Hartz IV de 2005

El Instituto está controlado por el Consejo Científico, conformado por expertos en el área de mercado de trabajo que se reúnen semestralmente para supervisar el trabajo en curso.

El IAB cuenta con seis áreas de investigación:

- **Área de Investigación A:** [Gesamtwirtschaftliche Arbeitsmarktforschung/](#)

Investigación Macroeconómica del Mercado Laboral

Se analizan las causas y las estructuras de la evolución macroeconómica en el mercado de trabajo tanto a corto como a largo plazo. Por otra parte, se estudia el crecimiento económico moderado junto al alto desempleo, la presión de competencia de los mercados globalizados, el envejecimiento de la sociedad que conlleva una amenaza de escasez de mano de obra cualificada, las posiciones presupuestarias tensas tanto en el Estado como en el Seguro Social y la pobreza reflejada en los ingresos.

Éste área tiene 2 departamentos y un grupo de investigación (los grupos de investigación se han creado como pequeños departamentos de investigación con 2 ó 4 investigadores máximo que trabajan en temas específicos llevando a cabo tareas de análisis y funciones de tipo más administrativo):

A1: [Institutionen und makroökonomische Arbeitsmarktanalyse/](#)Análisis sobre instituciones y macroeconomía del mercado laboral

A2: [Prognosen und Strukturanalysen/](#)Proyecciones y análisis estructurales

Grupo de Investigación: [Forschungsgruppe Arbeitszeit und Arbeitsmarkt/](#)Tiempo de Actividad Laboral y Mercado Laboral

- **Área de Investigación B:** [Regionale und internationale Arbeitsmärkte/](#)

Mercados laborales regionales e Internacionales

Éste área de investigación trabaja sobre una perspectiva de investigación que trasciende fronteras y se centra en la importancia que ha cobrado la movilidad internacional causando una alteración en la distribución espacial del capital humano, la diversidad cultural y la base sobre la cual las empresas toman decisiones para su ubicación física.

Por otra parte, analiza el crecimiento de las diferencias entre las posibilidades de empleo y los salarios de los distintos grupos en el mercado laboral, así como las disparidades regionales, partiendo de la base de que hoy en día los cambios en los mercados de trabajo no pueden ser analizados de manera significativa sin tenerse en cuenta las dimensiones internacionales y regionales. El área B de investigación cuenta con 2 departamentos y una red de investigación regional:

B1: [Internationale Vergleiche und europäische Integration](#)/Comparativas internacionales e integración europea

B2: [Regionale Arbeitsmärkte](#)/Mercados laborales regionales

RFN: [Regionales Forschungsnetz \(RFN\)](#)/Red Regional de Investigación

- **Área de Investigación C:** [Arbeitsmarktpolitik](#)/Política de Mercado Laboral

Éste área se encarga del estudio de la eficiencia y la efectividad de los diversos programas y políticas encaminados a la integración y activación de personas desempleadas. Se preocupa de la amplia gama de instrumentos de política laboral como por ejemplo los subsidios salariales, las ayudas a emprendedores para la creación de nuevas empresas, los diferentes esquemas de formación, la asistencia para la colocación laboral, los esquemas de creación de empleo, los contratos de integración y las sanciones a los beneficiarios.

Éste área cuenta con dos departamentos y un grupo de investigación:

C1: [Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit](#)/Políticas de Mercado de Trabajo e Integración

C2: [Grundsicherung und Aktivierung](#)/Apoyo básico a los ingresos y Activación laboral

Grupo de Investigación: [AMP-ESF: Arbeitsmarktpolitik und Europäischer Sozialfonds](#)/Política de Mercado Laboral y Fondo Social Europeo

- **Área de Investigación D:** [Betriebe und Beschäftigung](#)/Empresas y organizaciones en el Mercado Laboral

Las actuaciones de las empresas y organizaciones, a título individual, son determinantes en la demanda de empleo. Éste área se enfoca en la observación, medición y explicación de la demanda laboral en el interior de las empresas (la cuestión aquí radica en el requerimiento de empleados cualificados, la estructura de la fuerza de trabajo y la utilización de medidas para la creación de empleo).

Se analiza la influencia de los cambios que generan las reorganizaciones técnicas en la estructura y desarrollo de patrones de empleo, la formación y las actividades de formación continua, así como sus factores determinantes; también se estudian las relaciones industriales y la negociación salarial.

Para llevar a cabo estas investigaciones, se recurre a la utilización de la información que arroja el Panel de Empresas del IAB (encuesta anual a 16.000 empresas de todos los tamaños y sectores de la economía).

El área D tiene un departamento y un grupo de investigación sobre mercado laboral ocupacional que está por constituirse:

D1: [Betriebe und Beschäftigung](#)/Empresas y Empleo

Grupo de Investigación: Mercado Laboral Ocupacional

- **Área de Investigación E:** [Lebenschancen und soziale Ungleichheit](#)/Desigualdad Social y Oportunidades para mantener el empleo a lo largo de la vida laboral

El paso de una sociedad industrial a una basada en el conocimiento ha cambiado radicalmente las posibilidades de empleo. La formación juega un papel fundamental en las posibilidades de mantener un empleo a lo largo de la vida. De hecho, el estado del bienestar se está orientando menos al simple cuidado y provisión de seguridad de aquellos que no tienen éxito en el mercado de trabajo y más al apoyo del principio de toma de responsabilidad individual; es decir, que cada quien es responsable de su propia vida.

Basándose en datos fiables, éste área de trabajo busca informar al público científico, especializado y académico sobre las oportunidades educativas y cambios socio políticos, así como sobre los riesgos presentes en el cambiante mundo del empleo.

En el área de investigación E hay tres departamentos y un grupo de investigación:

E1: [Bildungs- und Erwerbsverläufe](#)/Educación y Empleo a lo largo de la vida laboral

E2: [Erwerbslosigkeit und Teilhabe](#)/Falta de Trabajo e Inclusión Social

E3: [Panel "Arbeitsmarkt und soziale Sicherung"](#)/Panel de Estudio "Mercado Laboral y Seguridad Social"

Grupo de Investigación: [Dynamik in der Grundsicherung](#)/ Apoyo al Ingreso Base y análisis sobre las dinámicas de aquellos que tienen situaciones de necesidad

- **Área de Investigación F:** [Methoden und Datenzugang](#)/Metodología y Acceso a Datos

El trabajo de investigación del IAB se considera como académico y científico y está orientado a proveer información y asesoría tanto a los tomadores de decisiones, como al público científico, académico y general. Para poder ser competitivo y para que sus recomendaciones sean bien recibidas el IAB requiere de calidad en el proceso de investigación empírica y de excelencia en la metodología utilizada; igualmente, requiere de capacidad para obtener acceso a datos de interés para los investigadores.

La información que recopila el IAB proviene del trabajo diario de la Agencia Federal de Empleo y para su tratamiento y análisis cuenta con el “know-how” de la Unidad de Investigación de Métodos Estadísticos (Kompetenzzentrum Empirische Methoden, KEM) y del Centro de Investigación de Datos (Forschungsdatenzentrum, FDZ) que proveen la información necesaria tanto a los investigadores del IAB, como a investigadores externos.

La información proporcionada a los investigadores permite tratar temas como diferencias salariales por género, reducción de ingresos tras el paso de una empresa a otra, efectos de la legislación de protección del empleo, acuerdos sobre negociaciones salariales colectivas fijas, y factores que determinan el curso de la carrera profesional, entre otros.

Éste área de investigación tiene 2 unidades:

KEM: [Kompetenzzentrum Empirische Methoden \(KEM\)](#)/Métodos Estadísticos

FDZ: [Das Forschungsdatenzentrum der BA im IAB](#)/Centro de Investigación de Datos de la Agencia Federal de Empleo ubicado en el Instituto de Investigación para el Empleo. Ofrece a la comunidad científica y especializada acceso a datos estadísticos sobre cuestiones de seguridad social y empleo.

Los elementos más importantes del trabajo en red del IAB son los **Grupos de Trabajo Interdisciplinarios** que se enfocan en temas de interés para varios departamentos de investigación en un momento dado y coordinan las actividades de manera que puedan servir de apoyo a las diferentes áreas. Estos grupos de trabajo pueden estar relacionados con series de datos, encuestas, o pueden crearse para tratar un tema en particular. Algunas veces son creados por un período limitado, aunque en ocasiones proveen un servicio a largo plazo.

Grupos de Trabajo:

- [Berufliche Weiterbildung](#)/Educación Continua
- [Berufsforschung](#)/Investigación Ocupacional
- [Geschlechterforschung](#)/Estudios de Género
- [Kombilohn](#)/Salarios Combinados
- [Leiharbeit](#)/Agencias de Trabajo Temporal
- [Migration und Integration](#)/Migración e Integración

El IAB tiene un departamento denominado Coordinación de Investigación (Foko) que se encarga de evaluar los resultados de las investigaciones con el fin de garantizar la transparencia, identificar posibles lagunas y dar impulso a nuevos proyectos de investigación. Funciona como punto central de contacto para el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales y la Agencia Federal de Empleo. Otras de sus funciones son asegurar que el programa de investigación está bien coordinado y proporciona la información necesaria para la toma de decisiones políticas. Además, éste departamento mantiene contactos institucionales con centros de investigación económica y otros institutos de ciencias sociales. Foko también lleva a cabo conferencias y talleres sobre evaluación de investigación.

En el ámbito relacionado con el estudio del Libro II del Código Social (SGB II), Foko representa al IAB de cara a los investigadores del Grupo de Estudios de Impacto (Forschungsverbund zur Experimentierklausel) (artículo 6c, SGB II) y ejecuta la tarea correspondiente a la "Evaluación que le corresponde a los Estados federales (Länder)", de manera que cumpla con el mandato de la Sección 55 del SGB II.

Más allá de su función de coordinación para la investigación de evaluación, Foko proporciona recursos para la evaluación de políticas e implementación de las mismas en determinadas oficinas locales de empleo. De otra parte, esta unidad de trabajo cumple funciones de planificación y evaluación de la calidad interna de los proyectos nuevos de investigación en el IAB.

Dimensión de Productos

Número de publicaciones 2009: 180

Número de publicaciones total: alrededor de 1100

Las publicaciones que realiza el Instituto están clasificadas en diferentes categorías, como:

[IAB – Bibliothek/](#) IAB- Biblioteca:



En esta serie de “libros académicos” se muestran las principales conclusiones de las investigaciones que se han llevado a cabo en el IAB. Estas publicaciones no solo están enfocadas a la comunidad científica sino a los profesionales del ámbito público.

Ejemplos:

- [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und ihre Wirkungen](#) / Políticas Activas del mercado laboral en Alemania y sus efectos

Autor: Bernhard, Sarah; Hohmeyer, Katrin; Jozwiak, Eva; Koch, Susanne; Kruppe, Thomas; Stephan, Gesine; y Wolff, Joachim

Fecha de publicación: 2009

Tipo de distribución: De pago

Síntesis: Las políticas activas buscan prevenir el desempleo y proporcionar ayudas a quienes están en situación de necesidad, o por lo menos, reducir los períodos de desempleo y necesidad. La manera en que deben diseñarse y aplicarse dichas políticas en Alemania ha generado un amplio debate entre expertos sociales, científicos y políticos. Los servicios de empleo y políticas se enfrentan a una dicotomía: por un lado deben utilizar los recursos de manera eficiente y efectiva y por el otro, no deben descuidar el orden social.

Este documento ofrece un análisis sobre la utilización y el impacto de las medidas de políticas activas de mercado laboral en Alemania. Tras un breve análisis sobre los desarrollos actuales y las herramientas disponibles en esta materia, se profundiza a nivel micro sobre el grado de éxito, sobre los criterios y canales para medir el impacto y sobre las medidas como tal de las políticas activas de empleo. Luego, se analizan los servicios privados de intermediación laboral, la educación continuada y las medidas de formación, así como las actividades encaminadas al empleo durable y a la generación de empleo. Para

estos instrumentos, se proporciona información sobre las características de diseño, estructuras y resultados de los estudios de impacto a nivel micro.

- [Labour market effects of European integration in the Bavarian and Czech border regions](#) / Efectos de la integración europea del Mercado de trabajo en las regiones fronterizas de Bavaria y República Checa

Autor: Moritz, Michael

Fecha de publicación: 2009

Tipo de distribución: De pago

Síntesis: Debido a la globalización, los países europeos se enfrentan a nuevos retos para sus mercados de trabajo: los trabajadores de Europa Occidental están expuestos a fuertes presiones de los países que pagan bajos salarios y que han tenido que hacer frente a los rápidos cambios económicos. ¿Qué consecuencias tuvo la caída de Telón de Acero en 1989 y el proceso de integración posterior a la década del 2000 en el mercado de trabajo en las regiones fronterizas entre los antiguos y nuevos Estados miembros de la UE? El libro analiza esta cuestión para la región fronteriza entre Baviera y la República Checa.

- [Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt](#) / Movimientos en el Mercado de trabajo – Análisis desde un punto de vista macroeconómico

Autor: Rothe, Thomas

Fecha de publicación: 2009

Tipo de distribución: De pago

Síntesis: En esta tesis doctoral, se habla de los flujos del mercado laboral alemán desde una perspectiva macroeconómica y se resalta su importancia de cara al desarrollo del empleo y el desempleo.

- [Frauen an der Spitze](#) / Mujeres al poder

Autor: Kleinert, Corinna; Kohaut, Susanne; Brader, Doris; y Lewerenz, Julia

Fecha de publicación: 2007

Tipo de distribución: online

Síntesis: El estudio examinó las condiciones de trabajo, así como diversas situaciones de la vida de ejecutivos y ejecutivas. Tras el análisis, una vez más

se pone de manifiesto que las mujeres que están en puestos de liderazgo siguen siendo una excepción.

Los autores del libro desarrollan propuestas para que las empresas promuevan a las mujeres en el liderazgo. Al mismo tiempo, explican qué marco político y jurídico podría garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres. Este estudio está dividido en tres partes que tratan los siguientes temas:

Parte 1: ¿Quién dirige las empresas alemanas? El papel de los hombres y las mujeres en las posiciones de liderazgo

Parte 2: La gestión de mujeres y de hombres líderes. ¿Cómo viven y trabajan los ejecutivos y las ejecutivas?

Parte 3: Mujeres líderes: aún hay muy pocas mujeres en puestos directivos



[IAB-Discussion Paper](#)/ IAB – Documentos de discusión

Estos “documentos de discusión” son artículos sobre cuestiones del mercado de trabajo en los que se presenta el trabajo desarrollado por el Instituto en colaboración con investigadores externos.

Ejemplos:

- [Agglomeration and regional employment growth](#)/ Aglomeración y crecimiento del empleo regional

Autor: Dauth, Wolfgang

Fecha de publicación: Julio 2010

Tipo de distribución: Online

Síntesis: El advenimiento de la nueva geografía económica ha generado un renovado interés en cuestiones de aglomeración. Este trabajo amplía la investigación sobre el impacto de las economías de aglomeración en el crecimiento del empleo mediante la conexión de dos tendencias: un índice de localización y un índice de racimo que se calculan con el fin de medir la prevalencia de la aglomeración. Esta investigación se apoya en teorías y literatura empíricas.

- [The determinants of local employment dynamics in Western Germany](#) / Los determinantes de la dinámica del empleo local en Alemania Occidental

Autor: Fuchs Michaela

Fecha de publicación: 2009

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este artículo estudia el impacto de la estructura industrial local en la dinámica del empleo en Alemania occidental. Siguiendo un método de Combes / Magnac / Robin (2004) para Francia, se analiza el crecimiento del empleo local que se descompone en el crecimiento interno como resultado de cambios en el empleo de las fabricas existentes y en crecimiento externo determinado por las decisiones de empleo de plantas de reciente creación. El análisis se realizó a nivel regional para 24 sectores del mercado laboral de Alemania Occidental desde 1993 hasta 2002.



[IAB-Forschungsbericht/](#) IAB – Informes de Investigación:

Estos documentos exponen los resultados de los proyectos de IAB que todavía están en curso. Van dirigidos a las comunidades científica y política que quieren tener un conocimiento más profundo sobre las conclusiones de los proyectos de investigación del IAB.

Ejemplos:

- [Erscheinungsformen und Ausmaß ungedeckter Arbeitskräftenachfrage in der Verlaufsperspektive/](#) Formas y alcances de la demanda de trabajo insatisfecha

Autor: Susanne Noll, Markus Heckmann, Martina Rebien

Fecha de publicación: 2009

Tipo de distribución: Online

Síntesis: Los procesos de contratación de personal se ejecutan de manera muy diferente y suelen ser problemáticos y lentos. Una contratación prevista para una fecha específica puede retrasarse y dar como resultado un puesto de trabajo que permanece sin cubrir o que se ocupa tras una entrada tardía. En algunas ocasiones el proceso de selección se cierra por falta de personal cualificado. Por lo tanto, los puestos de trabajo sin cubrir representan una demanda de trabajo insatisfecha y un potencial de empleo desaprovechado.

En este trabajo se exploran los diferentes tipos de demanda de trabajo insatisfecha y se presentan datos sobre la problemática alrededor de puestos difíciles de cubrir y sus causas.

- [Soziodemographische Muster der Qualifikationsstruktur von Erwerbstätigkeit und Unterbeschäftigung/](#) Pautas socio-demográficas de la estructura de cualificación del empleo y del subempleo

Autor: Lott Margit

Fecha de publicación: 2010

Tipo de distribución: Online

Síntesis: Este documento presenta una base cuantitativa para la discusión alrededor de las horas de trabajo y la política de educación desde una perspectiva macroeconómica. Esto podría contribuir a una mejora de la cualificación de todo el potencial de la fuerza de trabajo.

- [Gleich und doch nicht gleich: Frauenbeschäftigung in deutschen Betrieben * Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2008](#) /Igual, pero desigual: el trabajo de las mujeres en las fábricas. Evaluaciones del Panel de Empresas 2008

Autor: Fischer, Gabriele; Dahms, Vera; Bechmann, Sebastian; Frei, Marek; y Leber, Ute

Fecha de publicación: Abril de 2009

Tipo de distribución: Online

Síntesis: La integración de las mujeres al mercado laboral alemán ha mejorado en los últimos años. Sin embargo, aún prevalecen diferencias en los patrones de empleo para hombres y mujeres. Este documento analiza los patrones de empleo por género desde la perspectiva de las empresas. Se intenta responder a los siguientes cuestionamientos: ¿Qué empresas contratan a mujeres?, ¿las empresas con una alta tasa de mujeres empleadas son diferentes de las que tienen bajas tasas de mujeres empleadas?

Los resultados del estudio demuestran que las diferencias entre los patrones de contratación de las empresas no son destacables.

Independientemente de la tasa de mujeres empleadas en una empresa, se ha determinado que hay más mujeres trabajando a tiempo parcial y más hombres con cargos directivos.

Los patrones de contratación de hombres y mujeres se ven afectados más por el tipo de sector al que pertenecen las empresas y por el tipo de trabajo que se requiere en dichos sectores, que por el tamaño de la empresa.

Por otra parte, se ha demostrado que debido a la necesidad de perfiles con altas cualificaciones, las mujeres que poseen títulos universitarios tienen acceso a posiciones muy bien remuneradas y de responsabilidad y no se ven afectadas por la segregación de género.

- [Evaluation der Nachhaltigkeit beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms * eine Wirkungsanalyse auf der Grundlage von Befragungen der Teilnehmenden und Vergleichsgruppen](#) /Evaluación de la sostenibilidad de la formación profesional como parte del programa ESF_BA

Autor: Baas, Meike y Deeke, Axel

Fecha de publicación: Febrero de 2009

Tipo de distribución: Online

Síntesis: La evaluación de la promoción de medidas para la formación profesional de los desempleados es uno de los temas de mayor interés no sólo por la información cuantitativa que arroja sobre las transiciones al empleo, sino relacionada con la calidad de los empleos conseguidos.

Este informe presenta un análisis de la transición al empleo sostenible como consecuencia de la formación profesional continua apoyada por el Fondo Social Europeo (beneficio de mantenimiento, módulos de educación general) adicional a la promoción formativa que se establece el SGB III.

El análisis de impacto se enfocó en el análisis de la transición hacia trabajos no subvencionados por la seguridad social con duración de seis meses y superior a un año.

Los resultados del estudio demostraron que la participación en la formación profesional subvencionada por el FSE aumentó la probabilidad de transición hacia un Empleo sostenible en el mediano y largo plazo comparado con aquellos que no participaron de la formación. Así pues, los participantes de los cursos de formación promocionados por el FSE tuvieron mejores resultados en la consecución de puestos de trabajo estables, que aquellos que simplemente asistieron a la formación establecida en el SGBIII



[IAB – Forum:](#)

Estas son revistas científicas que se publican dos veces al año. En ellas se presentan artículos sobre la amplia variedad de investigación del IAB, si bien todas las ediciones se centran en un tema específico.

Ejemplos:

- [Arbeitsmarktinstitutionen: Gut gewartet in den Stresstest](#) / Las instituciones del mercado de trabajo han obtenido buenos resultados en las pruebas de estrés ejercidas por la crisis

Autor: Dietz Martin, Ulrich Walwei

Fecha de publicación: 2009

Tipo de distribución: Online

Síntesis: En el otoño de 2009, el mercado de trabajo alemán se mostraba sorprendentemente poco afectado por la recesión mundial. La protección del empleo, los modelos de tiempo de trabajo flexible, el trabajo temporal y otros estabilizadores parecían estar funcionando hasta ese momento.

Cabe anotar sin embargo que, cuanto más dura se hace la crisis económica, más limitaciones experimentarán las instituciones de cara a las medidas que puedan utilizar e implementar para frenar y contener los efectos sus efectos. Un ejemplo de esto se evidencia con las instituciones encargadas de proveer los subsidios por desempleo, ya que cada día que pasa de recesión, aumenta su nivel de presión. La cuestión que surge es si ¿serán capaces de resistir la tensión del sistema y de la crisis?



[IAB-Glossar/ IAB – Glosario:](#)

Estos documentos tienen como objetivo facilitar la lectura de las publicaciones especializadas en el ámbito de la investigación del mercado de trabajo, tanto en inglés como en francés. Además, los glosarios también ofrecen explicaciones y ejemplos de uso.

La última publicación consta de 2004 y no se ha considerado para elaborar un ejemplo.



[IAB-Jahresbericht/ IAB – Informe Anual:](#)

Estas publicaciones ofrecen un repaso anual de los cambios organizacionales, de los logros en materia científica e institucional del IAB. De igual manera presentan un recuento de otras actividades del Instituto que han sido de relevancia durante el año en cuestión.

Ejemplo:

- [IAB-Jahresbericht 2009// Informe Anual 2009](#)

Autor: IAB

Fecha de publicación: 2009

Tipo de distribución: Online

Síntesis: Ofrece previsiones sobre el desarrollo del mercado de trabajo en 2009 y formula recomendaciones sobre las acciones que el gobierno debe tomar de acuerdo con la problemática del momento.



[IAB-Kurzbericht/ IAB – Informes breves:](#)

Estas publicaciones contienen información resumida sobre toda la investigación que se lleva a cabo en el Instituto.

Se lanzan unos 20-25 informes al año y son las publicaciones que mayor impacto tienen tanto a nivel político, como a nivel de medios de comunicación.

Ejemplos:

- [Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit Aufschwung und Krise wirken regional unterschiedlich](#) / Empleo, desempleo y trabajo de corta duración: el boom y la crisis afectan a diferentes regiones

Producto Estrella: Es la publicación más leída de todas cuantas dispone IAB y es consultada, entre otros, por los dirigentes de BA y del Ministerio de Empleo

Autor: Barbara Schwengler, Veronika Loibl

Fecha de publicación: 2010

Tipo de distribución: Online

Síntesis: La reciente crisis económica ha tenido un fuerte impacto en las regiones prósperas del sur de Alemania dominadas por la industria de fabricación. Durante la crisis, las tasas de desempleo en estas regiones han aumentado considerablemente y el instrumento de trabajo a tiempo parcial ha

sido utilizado por encima del promedio de las demás regiones, como muestran los datos de 2008 y 2009.

Como caso particular y a manera de contraste, las regiones de Alemania oriental, se han visto menos afectadas por la crisis: las tasas de desempleo continuaron disminuyendo después del inicio de la crisis y la utilización de la medida de trabajo a tiempo parcial no ha sido tan generalizada.

Aún en la época de bonanza económica entre 2005 y 2008 había grandes diferencias en las tasas de desempleo regional, aunque cabe mencionar que en todas las regiones de Alemania hubo evolución económica positiva.

Esto plantea la cuestión de si la reciente crisis económica llevará a la convergencia regional, o si por el contrario aumentará la divergencia entre regiones debido a que la crisis ha afectado más fuertemente a las regiones económicamente débiles.

Este documento intenta responder a esta pregunta analizando el desarrollo regional de empleo, el desempleo y el trabajo de corta duración durante la recuperación económica y la crisis pasada reciente.

- [Beschäftigung und Erwerbspersonenpotenzial in der langen Frist Demografie prägt den ostdeutschen Arbeitsmarkt/](#) El empleo y el potencial de la fuerza de trabajo en el largo plazo: la demografía define el mercado laboral de Alemania Oriental.

Autor: Johann Fuchs, Markus Hummel und Gerd Zika

Fecha de publicación: 2009

Tipo de distribución: Online

Síntesis: El mercado de trabajo en Alemania Oriental sufrirá cambios importantes debido al desarrollo demográfico. Este documento se centra en el impacto de la disminución de la fuerza de trabajo; y en particular, habla de cómo esto puede obstaculizar las previsiones de empleo en Alemania Oriental hasta 2050. Como los empleados jóvenes son bastante menores que aquellos cercanos a la jubilación, una reducción de los empleados cualificados en el futuro próximo parece bastante probable.



IAB-regional:

Estas publicaciones corresponden a los informes de investigación que se han llevado a cabo a nivel regional. Tratan sobre las diferencias regionales en la economía y en el mercado de trabajo alemán, teniendo en cuenta las características propias de cada región.

Las regiones que colaboran en la producción de informes son las siguientes: [IAB Baden-Württemberg](#), [IAB Bavaria](#), [IAB Berlin-Brandenburg](#), [IAB Hessen](#), [IAB Lower Saxony-Bremen](#), [IAB Northern Germany](#), [IAB North Rhine-Westphalia](#), [IAB Rhineland-Palatinate-Saarland](#), [IAB Saxony](#), [IAB Saxony-Anhalt-Thuringia](#)



Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung (ZAF) Periódico sobre investigación del mercado laboral:

Este es un periódico de tirada trimestral. Sirve como foro de encuentro entre los especialistas alemanes y de otros países. Hace seguimiento sobre los estándares de investigación alemanes y hace énfasis en la visibilidad internacional.

Mediante una orientación empírica y multidisciplinar, acoge trabajos en el área de mercado laboral. Se distingue del resto de periódicos en la medida en que provee una plataforma de contribución de diversas disciplinas académicas. Los informes que se publican están respaldados por un Consejo Editorial Internacional que se encarga de mantener la excelencia y para ello, cada artículo de investigación es revisado por dos supervisores antes de su publicación.

Ejemplos:

- [The German labour market response to the world recession](#) / La respuesta del mercado de trabajo alemán a la recesión mundial

Autor: Joachim Moller

Fecha de publicación: 2010

Tipo de distribución: online se presenta el abstract y si se quiere la publicación hay que comprarla

Síntesis: Esta publicación pretende analizar la asombrosa y débil respuesta del mercado de trabajo alemán al severo choque en la demanda que se presentó tras la crisis financiera. Se destaca el rol de las instituciones que pusieron en

funcionamiento iniciativas como el desempleo parcial para ampliar su capacidad de amortiguación y evitar el desempleo masivo.

Se argumenta que las reformas del mercado de trabajo y el comportamiento de los interlocutores sociales han fortalecido las posibilidades de generar flexibilidad y absorber las conmociones económicas. La crisis afectó principalmente a las empresas manufactureras orientadas a la exportación en las regiones prósperas de Alemania. Antes de la crisis esas firmas eran el motor de crecimiento y estaban afectadas por la escasez de personal profesional cualificado; los costes de formación eran relativamente altos y los despidos suponían una importante pérdida de capital humano específico de la empresa. Estos factores sumados a los esquemas de apoyo al trabajo a tiempo parcial contribuyeron a la alta disposición de las empresas en crisis para aplicar una estrategia de acumulación de trabajo enorme.

Como contraposición, la elevada protección del empleo no parece desempeñar un papel importante en la explicación sobre el comportamiento de ajuste de las empresas alemanas en la crisis actual.



[Forschungsdatenzentrums \(FDZ\)](#)/ Publicaciones del Centro de Investigación de Datos (FDZ) de la Agencia Federal de Empleo Alemana (BA)

El Centro de Investigación de Datos de BA que se encuentra en el Instituto de Investigación sobre el Empleo (IAB) publica por si mismo dos series vía online, en las que se describen aspectos metodológicos de investigación y análisis de datos:

- [FDZ Datenreporte/](#) FDZ Informe de Datos
- [FDZ Methodenreport Series/](#) FDZ Informe de Métodos

Ejemplos:

[FDZ Informe de Datos](#)

- [Codebuch und Dokumentation des 'Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung' \(PASS\)](#) /Código y documentación del “Panel de Trabajo y Seguridad Social”
PASS

Autor: FDZ Data Report Series

Fecha de publicación: 2009

Tipo de distribución: Online

Síntesis: El IAB está construyendo una serie de datos nuevos basándose en los datos del Panel de Trabajo y Seguridad Social y en datos de estudios longitudinales de BA. El enfoque del trabajo presta especial atención a las dinámicas de los hogares que reciben las prestaciones por desempleo cobijadas por el Código Social Alemán -SGB II. Este documento analiza los procesos de acceso a las prestaciones por desempleo para aquellos hogares que se encuentran en necesidad (SGB II) y hace una comparativa con aquellos que no perciben ingresos y con el resto de la población. La idea es analizar la pobreza encubierta y crear grupos de control para los beneficiarios que incumplen con la normativa vigente y se aprovechan de los recursos del Estado para no trabajar.

[FDZ Informe de Métodos](#)

- [Panel „WeLL“ Arbeitnehmerbefragung für das Projekt „Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens“](#) / Formación profesional como parte del aprendizaje continuo

Autor: Huber, Martina; Möller, Sabrina; Schmucker, Alexandra

Fecha de publicación: 2009

Tipo de distribución: Online

Síntesis: El cambio técnico en las sociedades modernas exige a las personas que desarrollen una capacidad de adaptación rápida a las modificaciones continuas del entorno. Esto es válido en el mundo laboral tanto para el sector privado como para el público y vale la pena resaltar que la formación continua es un prerrequisito para poder sobrellevar estos retos. La “formación continua” está cobrando cada vez mayor importancia entre empleados y empleadores. Sirve como herramienta para desarrollar las cualificaciones del empleado de

manera continua y así lograr su adaptación a los cambios operativos de las empresas. En Alemania existe una inconsistencia en los datos entre la visión del empleado y la del empleador con respecto a las necesidades formativas; por lo tanto este proyecto busca homogeneizar la visión de ambas partes de manera que exista un registro empleado-empleador que contenga información sobre la formación profesional que requieren los empleados, según las actividades o puestos de trabajo que tienen los empleadores en sus diferentes actividades y sectores de negocio.

El estudio pretende esclarecer los determinantes individuales y los efectos que tiene el desarrollo de formación continuada en la decisión de los empleados de permanecer en la misma compañía por largo tiempo.

Newsletter:



Autor: IAB

Fecha de publicación: mensual

Tipo de distribución: online, bajo suscripción gratuita

Síntesis: El IAB ofrece el servicio de suscripción online a su “Newsletter” que da información sobre nuevas publicaciones, servicios y noticias relacionadas con el instituto. Contiene vínculos a la página web desde los que se puede descargar documentación completa, solicitar publicaciones y servicios online.

Dimensión de Servicios

El IAB tiene como función central el desarrollo de investigación y en este contexto presta los siguientes servicios:

Análisis e información de las condiciones del mercado de trabajo:

El IAB lleva a cabo análisis y recopilación de información sobre las condiciones del mercado de trabajo a través de las siguientes encuestas:

- Panel de Empresas:

Este panel es una encuesta anual (de junio a octubre) que se lleva a cabo con cerca de 16,000 participantes a nivel nacional para determinar de qué manera las empresas de todos los sectores están siendo afectadas por las políticas de

empleo. Los resultados obtenidos sirven de base para múltiples proyectos de investigación y son utilizados para ayudar a los servicios de colocación e intermediación laboral de la Agencia Federal de Empleo a orientar sus actividades de acuerdo con la realidad de las propias empresas. Igualmente, dicha información sirve a los políticos, las asociaciones y los órganos representativos como elemento de toma de decisiones.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: Si. (TNS Infratest Sozialforschung, Munich)

- **Procesos de Servicio en el Mercado de Trabajo:**

En los últimos años la calidad de los procesos de servicio ofrecidos ha sido fundamental para el éxito de las reformas del mercado laboral, ya que los servicios son considerados como la interfaz entre las leyes y la administración de los servicios y las personas afectadas por el desempleo y aquellas que necesitan ayuda. La forma en que se gestiona esta interfaz no sólo determina el nivel de éxito del objetivo de las regulaciones legales, sino el grado de aceptación que alcanzan en la población afectada. Con el fin de evaluar la importancia de este tema, el IAB realizó una encuesta bastante amplia sobre los procesos de servicio (el trabajo de campo se realizó entre noviembre de 2008 y diciembre de 2009).

De manera voluntaria, cerca de 150 personas desempleadas de ambas esferas jurídicas (SGB III -desempleo de corta duración y SGB II- desempleo de larga duración) fueron observadas durante sus visitas a las oficinas/agencias de empleo y a las instituciones que proveen apoyo a los ingresos básicos. Además de esto, se realizaron entrevistas con los afectados y con el personal profesional pertinente para evaluar el proceso de atención al cliente y posteriormente su nivel de satisfacción con la gestión realizada.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: Si. (infas –Instituto de Ciencias Sociales Aplicadas)

- **Análisis de Emprendedores:**

En mayo de 2008 se llevó a cabo un proceso de encuesta telefónica a personas que estuvieron desempleadas y que en 2005 comenzaron un negocio propio para dejar su situación cesante. Dichos negocios se emprendieron con ayudas o subsidios para la creación de nuevas empresas (Ich-AG). Este proyecto buscaba recabar información sobre lo que están haciendo en la

actualidad los participantes del programa de subsidios para nuevos emprendedores y buscaba evaluar la sostenibilidad de sus iniciativas empresariales. También estudió el impacto que estas acciones han tenido en la creación de empleo; en los mecanismos que utilizan los empresarios para gestionar su seguridad social; en los niveles de ingresos y en la satisfacción personal que están alcanzando dichos emprendedores.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: Si. (infas –Instituto de Ciencias Sociales Aplicadas)

- **Encuesta de personas en proceso de rehabilitación:**

El IAB llevó a cabo una encuesta telefónica denominada “Rutas de entrada y salida a la rehabilitación profesional”. En ella participaron voluntariamente 4.000 personas que completaron los programas de rehabilitación en 2006 y se repitió dicha encuesta en 2008 con la misma gente.

Este estudio cubre las áreas de escolarización/formación y la experiencia profesional laboral previa, así como las dimensiones de análisis relativas a la interacción con la comunidad de trabajo/agencias de empleo; las experiencias vividas con las medidas para la reintegración laboral después de un período de rehabilitación teniendo en cuenta temas como: salud, integración social y la continuidad de las medidas una vez han culminado.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: Si. (infas –Instituto de Ciencias Sociales Aplicadas)

- **Panel “El Mercado Laboral y la Seguridad Social” (PASS)**

El propósito de este panel es proveer una nueva base de datos que permita evaluar de manera empírica los procesos sociales y los efectos colaterales no intencionados de las reformas al mercado laboral. Para ello se lleva a cabo una encuesta anual a nivel nacional que cubre aproximadamente 12.000 hogares a los que se les realiza de manera mixta una entrevista (una parte se hace por teléfono y la otra personalmente) sobre su percepción de las reformas laborales.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: Si. (TNS Infratest Sozialforschung, Munich)

- **Encuesta de Vacantes laborales: Disponibilidad de puestos de trabajo y procesos de colocación en todo el ámbito de la economía – Un sistema de “reporting” del IAB basado en encuestas a empleadores**

Esta encuesta escrita que se realiza a compañías y administraciones se lleva a cabo para aprender más sobre la situación de empleo a nivel individual de oficinas/empresas, así como del número y la estructura de los puestos de trabajo disponibles.

Adicionalmente, la encuesta se utiliza para recopilar información sobre cómo se perciben las nuevas reformas al mercado laboral por parte de las diferentes administraciones, empresas y organizaciones (a nivel individual).

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: Si. (Economix Research & Consulting, Munich)

Dinamización del mercado de trabajo

El IAB trabaja fuertemente en desarrollar relaciones públicas para posicionarse como el organismo de investigación científica de referencia en materia de empleo en Alemania. Para esto, lleva a cabo eventos (conferencias, foros, etc.) con el fin de presentar los resultados de sus estudios e investigaciones tanto a los medios de comunicación, como a las administraciones públicas, la comunidad científica y el público en general.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: no

Algunos ejemplos de conferencias, foros y talleres son los siguientes:

Conferencias:

- Noviembre 5-6, 2010: [Evaluación de Políticas Activas y Pasivas del Mercado Laboral](#)
- Julio 2-3, 2010: [Fronteras de la Investigación sobre Migración](#) IAB / HWWI Transnacionalidad de los Migrantes
- Mayo 17-18, 2010: [T.A.S.K.S \(Tecnología, Activos, Habilidades, Conocimiento, Especialización\)](#)- Taller internacional en Núremberg

Foros:

IAB-Colloquium zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung / Coloquio del IAB sobre Mercado Laboral e Investigación Ocupacional en 2010

Este es un espacio donde investigadores externos presentan los resultados de sus trabajos y los discuten con expertos del IAB. Normalmente, los proyectos que se presentan están terminados o se encuentran en un estado de investigación muy avanzada. El objetivo de esta actividad es apoyar el intercambio de información entre el IAB y otros institutos de investigación. También se permite la participación de profesionales del sector pertenecientes a administraciones públicas o empresas privadas.

Los temas de discusión se escogen anualmente y se celebran entre 6 y 8 sesiones en diferentes momentos del año en las que se discuten áreas específicas de interés relacionadas con el tema central. Así por ejemplo durante 2010 el tema de trabajo es “El mercado laboral en el contexto macroeconómico” y los coloquios tratan conceptos como el umbral del empleo y la desaceleración de la tasa de desempleo; la estimación del desempleo estructural en Alemania; la relación entre la rigidez de salarios y el desempleo; y la influencia de las instituciones en el mercado laboral. Las sesiones se llevan a cabo en las instalaciones del IAB.

Algunos de los ponentes de 2010 son:

- Jon C. Messenger (Oficina Internacional de Empleo, Ginebra): *Nuevos desarrollos en el trabajo de corta duración durante la crisis global del empleo*” [Abstract](#)
- Prof. Dr. Arnd Kölling (Universidad de la Agencia Federal de Empleo / HdBA, Schwerin): *Tamaño de la Empresa y dinámicas del empleo – Estimación de la elasticidad de la demanda laboral mediante la utilización del panel fraccional del modelo probit y datos de empresas.* [Abstract](#) / [HdBA Working Paper](#)
- Prof. Harry Ganzeboom y Heike Schröder (Departamento de Metodología de Investigación Social de la Universidad Libre de Amsterdam): *Medición y Modelaje de los niveles educativos de las sociedades europeas.* [Abstract](#)

Talleres:

El IAB desarrolla talleres para promover la investigación social y la participación de investigadores internos y externos del IAB en el desarrollo de metodologías y diálogo científico.

Un claro ejemplo de esto es el denominado **IAB-DiskAB** (Grupo de discusión sobre el mercado de trabajo y sobre el trabajo de investigación) que tiene como objetivo el desarrollo conceptual a partir de la compilación de proyectos propios del IAB y de trabajos de investigadores externos. Este grupo busca promover la nueva generación de investigadores sociales y proporciona una plataforma para la discusión científica.

Un ejemplo de estos talleres es el del trabajo de Johannes Ludsteck sobre *Cómo extraer información de las distribuciones condicionales de los modelos condicionales MEA*". Los talleres se realizan en las instalaciones del IAB.

Desarrollo de metodologías y herramientas de análisis

Dentro de su mandato legal, el IAB debe mantener una base de datos importante para dar soporte a sus investigaciones y proyectos y desarrollar metodologías que permitan un mejor análisis del mercado laboral y las políticas activas. Algunos ejemplos de desarrollo de metodologías son:

- [Das IAB/INFORGE-Modell ein sektorales makroökonomisches Projektions und Simulationsmodell zur Vorausschätzung des längerfristigen Arbeitskräftebedarfs](#) /El IAB / INFORGE ha realizado un modelo sectorial de proyección macroeconómica y de simulación para estimar las necesidades del empleo a largo plazo.
- [Operationalisierung von "Beschäftigungsfähigkeit" * ein methodischer Beitrag zur Entwicklung eines Messkonzepts](#)/Puesta en marcha de la "empleabilidad" * una contribución metodológica para el desarrollo de un concepto de medición

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

Centro de Investigación de Datos (FDZ)

Los datos estadísticos y los análisis se encuentran disponibles en formato físico bajo las publicaciones del IAB. Para cumplir con esta función, el Instituto tiene a su disposición el Centro de Investigación de Datos (FDZ) de la Agencia Federal de Empleo (BA) el cuál se encuentra situado físicamente en sus instalaciones y el Departamento de Estadística de la Agencia Federal de Empleo (BA). Dentro de las funciones del FDZ está el elaborar informes bajo solicitud ya sea interna del IAB, de BA, o de investigadores externos, entidades relacionadas con el mundo del empleo, o personas independientes. Además, debe desarrollar modelos de análisis de datos propios que se ajusten a las necesidades del IAB.

Es el punto de contacto para los investigadores que quieren realizar estudios sin propósitos comerciales. Para ello tienen a su disposición el uso de micro-data proveniente de la Agencia Federal de Empleo (BA) y del Instituto de Investigación para el Empleo (IAB). El Centro de datos del departamento de Estadísticas de la Agencia Federal de Empleo es responsable de atender las solicitudes provenientes de cualquier persona o entidad interesada en la obtención de datos relacionados con el empleo. Igualmente, proporciona asesoría en la selección ([data selection](#)), acceso ([data access](#)), o manejo de datos, así como sobre aspectos relacionados con metodología ([FDZ Datenreport series](#)); además organiza conferencias y talleres.

Los datos que ofrece el FDZ contienen información personal de individuos, hogares trabajadores y empresas. Algunos ejemplos son los siguientes:

- [IAB-Beschäftigtenstichprobe](#) / IAB-Muestras de Empleo (IABS)

Estas muestras son tomadas de las bases de datos del IAB sobre datos históricos de los empleados y se complementan con información sobre los beneficiarios de las prestaciones sociales por desempleo. Dado que las muestras de Empleo del IAB son actualizadas posteriormente para nutrir la base de datos del Panel de empleo, se consideran incluso las notificaciones tardías de los empleadores.

Las muestras abarcan un flujo continuo de datos sobre el empleo sujeto a la seguridad social y sobre los beneficiarios de las prestaciones por desempleo, subsidio por desempleo y pensión de alimentos, por lo tanto, son valiosos para la realización de análisis sobre la historia de los empleados y sobre la historia de las prestaciones percibidas. Por otra parte, los datos de estas muestras

presentan información sobre diferentes aspectos de los empleadores (empresas).

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

- [Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiografien des IAB \(IEBS\)](#)/ Muestra de Biografías integradas de Empleo (IEBS)

Esta muestra compilada en el IAB se basa en el historial de los trabajadores y sus subsidios. La IEBS integra otras fuentes de datos disponibles como aquellas de los participantes en diferentes iniciativas y los solicitantes de prestaciones; de esta manera tiene datos sobre el historial de eventos de los empleados sujetos a la seguridad social, los beneficiarios de prestaciones, los demandantes de empleo, los desempleados y los participantes en las medidas de políticas activas del mercado de trabajo.

La información de la IEBS permite tener una visión más detallada sobre las historias de empleo de todas aquellas personas que han estado activas (altas y bajas de la actividad laboral y de la seguridad social, etc.), así como realizar un análisis sobre las políticas activas de mercado laboral.

Los datos relacionados con la participación en las medidas de políticas activas se refieren a las medidas de creación de empleo, la solución para las prestaciones, los subsidios para la creación de empresas, las medidas para promover la formación profesional, y los cursos de alemán entre otras.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

- [Querschnittsbefragung „Lebenssituation und Soziale Sicherung 2005“ \(LSS 2005\)](#) / Encuesta sobre “Situación de Vida y Seguridad Social 2005 (LSS 2005)”

Se encuestaron 20832 personas afectadas por la reforma social alemana Hartz IV incluyendo a los beneficiarios por desempleo o asistencia social en edad de trabajar (15-64 años) que se encontraban registrados como desempleados o demandantes de empleo en diciembre de 2004 y a personas con capacidad para ser empleadas, que requerían asistencia económica (15 – 64 años), registrados como desempleados o como demandantes de empleo en enero de 2005 y que eran beneficiarios del subsidio de desempleo II (ALG II), según el

Código Social alemán Libro II (desempleados de larga duración con prestaciones por desempleo provenientes de impuestos de los contribuyentes). Esta encuesta representa un conjunto de datos único que permite la elaboración de análisis sobre los grupos destinatarios mencionados anteriormente justo después de la fusión de las prestaciones por desempleo y asistencia social que se introdujo en el Código Social alemán Libro II (reforma «Hartz IV»).

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: Sí. Se llevó a cabo mediante el Instituto de Ciencias Sociales Aplicadas (INFAS) bajo encargo del IAB entre noviembre de 2005 y marzo de 2006.

- [Panel "Arbeitsmarkt und soziale Sicherung" \(PASS\)](#) /Panel de Estudio Mercado Laboral y Seguridad Social” (PASS)

Como se mencionó previamente, PASS es una fuente central de información para la elaboración de nuevos análisis en relación con el mercado laboral y la situación de pobreza en Alemania. Igualmente permite estudiar la situación de los beneficiarios de prestaciones sociales de conformidad con el Código Social alemán Libro II.

El panel incluye características socio-demográficas de gran escala e indicadores subjetivos como satisfacción, preocupaciones y los problemas de orientación o de empleo. Esta encuesta se realiza anualmente.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

- [Kundenbefragung zur Analyse von Organisationsformen im SGB II 2007/08](#) /Encuesta de Usuarios y Formas de Organización de las Agencias SGBII 2007/08

Cuando se introdujo el volumen II del Código Social (SGB II) en 2005, cambiaron las tareas a desempeñar relacionadas con la asistencia a las personas necesitadas. No se desarrolló un modelo estándar para prestar las ayudas y los organismos encargados de la aplicación de la SGB II compiten entre sí en la gestión de servicios la cual debe ser evaluada de acuerdo a la ley (§ 6c SGB II).

A tal fin, una asociación de instituciones de investigación lleva a cabo amplias encuestas entre los organismos responsables de la aplicación de la SGB II y entre los clientes de estas agencias. La característica inusual de la encuesta a los clientes desarrollada en este proyecto es que los detalles de los encuestados están relacionados con información sobre el organismo (organización, estrategias, indicadores del mercado laboral).

Además, se hacen preguntas detalladas sobre las medidas de activación aplicadas por los organismos y sobre los resultados de las mismas para los beneficiarios de las prestaciones de conformidad con la SGB II. La encuesta también incluye preguntas detalladas sobre las condiciones de vida e historias de empleo de los beneficiarios de las prestaciones, lo que permite convertirse en un instrumento para medir la empleabilidad. La encuesta se lleva a cabo con 154 agencias responsables de la aplicación del SGB II.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

- [Weitere Personendaten](#) / Otros datos personales sobre individuos

Existen detalles sobre empleados cubiertos por la seguridad social en el denominado [Integrierte Betriebs- und Personendaten im FDZ](#)/ Datos Integrados de Trabajadores y Empresas que permite realizar análisis simultáneos de los empleados y de los empleadores (demanda y oferta del mercado laboral alemán).

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

Otra herramienta utilizada es el Panel ["Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens" \(WeLL\)](#)/ "Formación Continua como parte del aprendizaje a lo largo de la vida" (WeLL) que es una extensa y novedosa base de datos que está en proceso de elaboración y contiene información sobre la formación continua para empleados y empleadores.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

- **Indicadores actuales sobre tendencias del mercado laboral en Alemania oriental y occidental**
Además de índices sobre desarrollos actuales en la economía y el mercado laboral (para Alemania oriental y occidental como un todo), se ofrecen diagramas sobre los efectos en el mercado laboral de las medidas políticas en ambas regiones.
- **Datos sobre desarrollos a corto plazo en la economía y Mercado laboral:**
 - Previsiones
 - Indicadores de ciclos de negocio
 - Producción y productividad
 - Tiempo laborable
 - Empleo remunerado
 - Desempleo
 - Migraciones
- **Previsiones regionales**
 - [Regionale Arbeitsmarktprognosen der Arbeitslosen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten/](#) Previsiones regionales de mercado laboral sobre desempleados y empleados que hacen contribuciones al seguro social
- **Diagramas y Descripciones Generales**
 - Datos de Mercado Laboral
 - El efecto positivo de las medidas de las políticas activas de mercado laboral
 - Otros regímenes de formación profesional y los empleados que participan en la creación de empleo (ABM/SAM)

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

Formación

El IAB tiene un programa de formación de investigadores denominado GradAB (Programa de Graduados del Instituto de Investigación para el Empleo (IAB) y la Escuela de Económicas y Empresariales de la Universidad de Erlangen-Nuremberg). Este programa pretende analizar los cambios en los mercados laborales de los Estados industrializados occidentales a través de la aplicación y creación de conceptos teóricos y empíricos de diferentes disciplinas.

El GradAB está orientado a dar apoyo a las propuestas de doctorado en el campo de la investigación del mercado de trabajo de jóvenes investigadores destacados en ciencias sociales, economía y las disciplinas en el ámbito del mercado laboral y profesional.

El IAB ofrece becas anuales para los estudiantes que las soliciten y cumplan con los requisitos especificados. El programa cuenta con mentores que dan apoyo a los alumnos en cuestiones metodológicas y los orientan sobre su carrera profesional. Los estudiantes tienen la posibilidad de hacer prácticas de investigación en los diferentes departamentos del IAB.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

Orientación, asesoramiento y consultoría

El IAB da asesoría metodológica a la comunidad científica bajo petición. Con respecto a la asesoría a nivel de gobierno, el IAB cumple con el mandato de llevar a cabo la evaluación del impacto de las políticas activas sobre los demandantes de empleo y los desempleados.

Igualmente el IAB hace evaluación sobre la implementación de las políticas por parte de las agencias y organismos intermediarios y los resultados de sus análisis pueden ser tomados como recomendaciones para el diseño o modificación de políticas e iniciativas.

Forma de prestación del servicio: informal.

Subcontratación: No

Debates Parlamentarios:

Representantes del IAB son llamados a participar en los debates parlamentarios para dar su opinión o para presentar los resultados de sus investigaciones sobre cuestiones relacionadas con el ámbito del empleo. Este proceso formal sirve de soporte al gobierno para la toma de decisiones en materia de política laboral, políticas activas, ect.

Forma de prestación del servicio: formal.

Subcontratación: No

Consultas Informales:

El IAB es consultado por las administraciones públicas relacionadas con el mundo del empleo para solicitar información específica o para pedir consejo por ejemplo en la composición, organización o sistema de funcionamiento de las oficinas de empleo. Estos contactos se llevan a cabo telefónicamente.

Forma de prestación del servicio: informal.

Subcontratación: No

Evaluación de políticas

El IAB lleva a cabo evaluación de políticas de manera regular como una de las funciones que se especifican en los mandatos SGBII y SGBIII que la rigen.

Los resultados de dicho proceso se presentan a la Agencia Federal de Empleo o a otras Administraciones Públicas, que posteriormente los utilizan como fundamento para la toma de decisiones. Un ejemplo de esto se puede ver en

[Ein-Euro-Jobber aus Sicht der Betriebe Viele sind fit für denArbeitsmark/](#)

Empleos de “un euro” desde la perspectiva de las empresas: Estas consideran que mucha gente está en condiciones de integrarse en el mercado laboral. Desde hace más de cinco años, la política llamada “empleos de un-euro” se implementó en el mercado laboral alemán bajo el Libro II del Código de la Seguridad Social. Dicha medida está dirigida a los desempleados de larga duración (que reciben subsidios por desempleo) y que se encuentran con múltiples dificultades para encontrar un trabajo. La iniciativa pretende la (re)integración en el mercado laboral. El objetivo es permitir el trabajo por períodos limitados, con una paga (exenta de impuestos) de un euro la hora.

Para no destruir empleo, el gobierno no admite que estos “empleos” estén sujetos a un contrato; por lo tanto, la Agencia Federal de Empleo establece un acuerdo con las entidades que ofrezcan empleo a estas personas y en dicho acuerdo se determinan: el tipo de actividad a realizar, el lugar, el número de horas a cumplir (que nunca podrá superar las 30 horas semanales) y el período (que no superará los 9 meses). Las actividades que cubre esta medida están relacionadas con el bienestar público (trabajo caritativo o de naturaleza temporal como cuidadores de parques, ayuda social en los barrios, ayuda a los mayores y a los jóvenes, etc.) y los empleadores son preferiblemente las ciudades/pueblos, ayuntamientos o entidades públicas.

Una encuesta a instituciones y administraciones entre los años 2006 y 2008 demostró que esta medida se percibe como práctica y valiosa a la hora de recuperar la empleabilidad de personas que por diferentes motivos encuentran barreras para ingresar en el mercado laboral y que tienen las capacidades para estar activas y productivas. Al finalizar el período de actividad, los participantes han adquirido experiencia y pueden optar a contratos temporales y en algunos casos a contratos de larga duración.

Forma de prestación del servicio: A manera de informe (puede contener recomendaciones) y con publicación oficial en Internet.

Subcontratación: No

Dimensión de relacional

Relación con clientes

El Instituto de Investigación sobre el Empleo trabaja principalmente para las administraciones públicas y para la comunidad científica.

Administraciones públicas

Como se indicó anteriormente, el IAB tiene por ley la obligación de efectuar investigación en cuestiones de empleo para la Agencia Federal de Empleo. Esta investigación se realiza de acuerdo con un programa de investigación anual, que recoge las principales líneas de estudio que se llevarán a cabo en dicho periodo. Este plan es realizado por la cúpula directiva de IAB con la ayuda de la Agencia Federal de Empleo y cabe anotar que IAB no recibe contraprestación económica directa por la ejecución de estas publicaciones, ya que no se realizan exclusivamente para BA, sino que son de uso público.

Otro punto a destacar sería la existencia del Centro Federal de Datos (Forschungsdatenzentrum FDZ), que pertenece a la Agencia Federal de Empleo pero se encuentra ubicado en las instalaciones de IAB. Está dirigido a facilitar el acceso a “microdata” de BA y del IAB para investigaciones empíricas sin fines comerciales. El FDZ es el intermediario entre los productores de datos y los usuarios externos.

Forma jurídica: Administraciones públicas

Cauces para la transmisión de resultados: En determinadas ocasiones se presenta de forma oficial y en otras mediante publicación en Internet.

Universidades y Centros de investigación

La comunidad científica aparece como el segundo gran grupo a quien el IAB dirige sus productos. Además, en los últimos años, la intención del Instituto es inclinarse hacia la investigación de carácter más independiente.

El objetivo de IAB es convertirse en la entidad de referencia en investigación del mercado de empleo tanto para las administraciones públicas como para los centros de investigación.

Forma jurídica: Entidades públicas y privadas

Cauces para la transmisión de resultados: informales

Relación con proveedores

El IAB contrata proveedores para llevar a cabo el proceso de recopilación de información a través de encuestas. A continuación se presentan los proveedores con los que trabaja.

Empresas de estudios de campo

El IAB colabora con este tipo de empresas para la elaboración de encuestas que sirvan como input de información en la elaboración de las publicaciones vistas anteriormente. Algunas de las empresas con las que ha colaborado son TNS Infratest (Panel “El Mercado Laboral y la Seguridad Social”), INFAS - Instituto de investigación social y de mercado (Encuesta sobre personas en proceso de Rehabilitación) o Economix, Research & Consulting (Encuesta de Vacantes laborales)

Forma jurídica: Empresas privadas

Cauces para la transmisión de resultados: mediante concurso de licitación

Empresas de tecnología

El Centro de Investigación de Datos (FDZ) subcontrata empresas de tecnología (Consultoras como Accenture, IBM, etc.) para que desarrollen conjuntamente con ellos herramientas de análisis de datos específicas de acuerdo con las necesidades del IAB y de BA.

Forma jurídica: Empresas privadas

Cauces para la transmisión de resultados: mediante concurso de licitación

Dimensión tecnológica

Como se ve en el organigrama de la entidad, el IAB cuenta con un departamento específico de sistemas de información, que ocupa a un 33% de la plantilla de la entidad. Este departamento está dividido en cuatro equipos:

- Gestión de los requerimientos
- Datos para la investigación del mercado de trabajo
- Desarrollo de aplicaciones
- Servicio de IT

Uso de aplicaciones informáticas

Disponen de herramientas de tratamiento de datos, como SPSS, SAS o algunos sistemas hechos a medida por parte del departamento de IT o por consultores que trabajan para tal departamento.

A pesar de que no tienen herramientas de inteligencia empresarial o Datawarehouse, sí tienen acceso a estos sistemas de la Agencia Federal de Empleo.

Presencia en Internet

La página web del Instituto es la siguiente: <http://www.iab.de/>. En ella está cargada información corporativa sobre la entidad, así como publicaciones, noticias, eventos, etc. También se puede acceder a ella a través de la página web de la Agencia Federal de Empleo: <http://www.arbeitsagentur.de/>, en la sección de publicaciones.

Respecto a la página web, cabe resaltar lo siguiente:

- Permite realizar consultas online y descargar documentos.
- Existen vínculos de rápido acceso a las distintas secciones de la web y a servicios como el FDZ (Research Data Centre)
- No dispone de integración con redes sociales
- Cuenta con una sección de “tienda”, denominada “Webshop”, en la que se pueden comprar las publicaciones que no están habilitadas para descargar gratuitamente.

3.3 AMS - Servicio Público de Empleo

AMS - Arbeitsmarktservice



El Servicio Público de Empleo Austríaco (AMS) es el proveedor líder de Austria de servicios en el ámbito del mercado laboral. Como servicio regido por ley pública, y enmarcado en el contexto de políticas de pleno empleo del Gobierno Federal, en nombre del Ministerio de Empleo, Asuntos Sociales y Protección al Consumidor y con el apoyo de otros agentes sociales previene y erradica el desempleo en Austria.

El AMS tiene como funciones principales las siguientes:

- Aplicación de las políticas activas del mercado de trabajo (información, asesoramiento, intermediación y ayudas económicas a los demandantes de empleo y empleadores).
- Verificación de reclamaciones y pago de las prestaciones sociales en caso de desempleo.
- Aplicación de otras políticas del mercado laboral, tales como admisión de extranjeros en el mercado laboral.

En el área de investigación, el AMS tiene las siguientes prioridades:

- Llevar a cabo investigación empírica orientada al mercado laboral y a los aspectos relativos a la formación y a la situación educativa del mercado de trabajo;
- Desarrollar estudios sobre la implementación y la evaluación de los programas e instrumentos de la política de mercado laboral;
- Desarrollar e implementar indicadores y coeficientes de planificación para el futuro desarrollo, control y mejora de la eficiencia del Servicio Público de Empleo (SPE);
- Desarrollar estudios sobre la situación particular de los diferentes grupos de la población y de aquellos que son problemáticos (ej. desempleados de larga duración, jóvenes, mujeres que buscan reintegrarse en el mercado laboral, discapacitados, trabajadores mayores, empleados extranjeros, etc.);

- Como parte de la orientación de servicio al cliente del AMS, desarrolla estudios sobre cualificaciones y ocupaciones en términos de investigación fundamental para la provisión de información (medios impresos, CD_ROMs, acceso directo a través del portal www.beruf4u.at) sobre las tendencias del mercado laboral, de manera que los clientes puedan decidir sobre su carrera profesional, sobre su formación inicial o continua, de acuerdo con los requerimientos del mercado laboral;
- Desarrollar proyectos especiales para implementar y adaptar continuamente las bases de datos en Internet; su enfoque debe estar en información ocupacional, educación continua y búsqueda de perfiles/empleos;
- Desarrollar previsiones anuales y a medio y corto plazo sobre el mercado laboral y estudios estadísticos variados enfocados en las tendencias del mercado laboral
- Llevar a cabo investigación y documentación sobre proyectos internacionales e instrumentos de políticas de mercado laboral (modelos de buenas prácticas);
- Realizar estudios sobre las mujeres en el mercado laboral (análisis sobre la situación específica de género y desigualdad social; esquemas de apoyo, etc.)

Dimensión jurídico-política

Normativa de creación: El AMS se consolida como Servicio Público de Empleo a través de la ley de Servicio Público de Empleo que entra en vigor el 1 de julio de 1994 (Public Employment Service Act, Federal Law Gazette nº 313/1994).

Rango legal: El AMS es una entidad jurídica independiente de derecho público en la forma de empresa de servicio público denominada “Arbeitsmarkservice” (Servicio Público de Empleo). Dentro de su propio mandato, el AMS es responsable esencialmente de la gestión de asuntos del sector privado, aunque también tiene responsabilidades dentro del sector público.

Estas funciones tienen dos bases jurídicas diferentes: salvo por algunas excepciones, tanto la Ley de fomento del mercado laboral como la ley del Servicio Público de Empleo tienen una naturaleza de sector privado; no son leyes de servicio público. Consecuentemente, no existe derecho legal exigible, procedimiento particular determinado para la aplicación legal, ni control por parte del tribunal administrativo

para los servicios y beneficios de la promoción activa del mercado laboral. Sin embargo, todas las demás disposiciones contenidas en la Ley del Seguro por Desempleo y la Ley de Administración Laboral para Extranjeros son exigibles frente a la administración pública, teniendo a las oficinas del SPE en calidad de organismos públicos, sujetos a las normas y disposiciones de los procedimientos administrativos.

Por lo tanto cuando los criterios de elegibilidad se cumplen, existe un derecho legal a interponer recursos contra las decisiones sobre beneficios o servicios que pueden ser presentadas ante las autoridades de jurisdicción de apelación (es decir, las oficinas de los SPE o el Ministerio Federal de Economía y de Trabajo). Además, el control en este caso también está garantizado por la Constitución y el tribunal administrativo.

Forma jurídica Empresa de derecho público.

Dependencia funcional/jerárquica: El AMS depende del Ministerio de Empleo, Asuntos Sociales y Protección al Consumidor.

Trayectoria histórica: Por encargo del Ministerio Federal de Trabajo, Asuntos Sociales y Protección del Consumidor, el AMS asume su papel como empresa de derecho público, en estrecha cooperación con organizaciones de trabajadores y de empleadores.

- **1994:** La ley 313/1994 del Servicio Público de Empleo (AMSG) que entró en vigor el 1 de julio de 1994, estableció una nueva forma organizativa e introdujo una revisión de las políticas activas del mercado laboral. Gran parte de la Ley de Promoción del Mercado de Trabajo (AMFG), que antes había regido la política laboral, fue derogada y sustituida por las nuevas disposiciones e instrumentos establecidos en la ley 313/1994.
- Este mandato (AMSG) estipula la descentralización de la administración federal de las funciones y la gestión del mercado laboral y las transfiere a una entidad jurídica independiente creada y organizada en la forma de una empresa de servicio público llamado Arbeitsmarkservice (PSE).
- Los objetivos de esta reforma estructural fueron:
 1. Permitir intervenciones rápidas y flexibles en la evolución del mercado laboral a través de la descentralización de la autoridad encargada de la toma de decisiones; un uso más flexible de los recursos y ampliar los términos de referencia a nivel regional;

2. Relevar al Servicio Público de Empleo de los ámbitos que no pertenecen al núcleo de tareas de la política del mercado de trabajo (por ejemplo, subsidios/prestaciones por maternidad/paternidad);
 3. Lograr una mayor inclusión de los órganos representativos de los empleadores (Cámara de Comercio, Federación Industrial de Austria, etc.) y de los empleados (Cámara de Trabajo, sindicatos, etc.) en las estructuras de toma de decisiones y la implementación de la política del mercado laboral;
 4. Mejorar las políticas activas del mercado laboral, en particular para las personas desfavorecidas en el mercado laboral (mujeres, trabajadores mayores, desempleados de larga duración, personas con discapacidad, etc.);
 5. Conceder licencias a las agencias privadas de colocación;
 6. Garantizar el control a través del Tribunal de Cuentas.
- **1995:** Con la entrada de Austria en la Unión Europea, la entidad sufre reformas organizacionales, dando lugar al establecimiento de las oficinas regionales. Por otra parte, se le autoriza a crear (co-financiar) instituciones especiales para actividades específicas como la formación profesional de los empleados del SPE o para cubrir áreas específicas y prioritarias a nivel regional como el asesoramiento y la ayuda a grupos con problemas de reintegración social tras licencias por maternidad/paternidad; migrantes; personas con problemas económicos o de vivienda; aquellos que tienen discapacidad psicológica o sufren discriminación por género, etc.
 - **1997 y 1998:** El AMS realiza inversiones en el área de sistemas de información, proveyendo internet a todas las oficinas y creando un portal de intermediación de empleo denominado eJob – Room.
 - **2001:** Tras la crisis, el AMS fortalece su servicio de asesoramiento a demandantes de empleo.

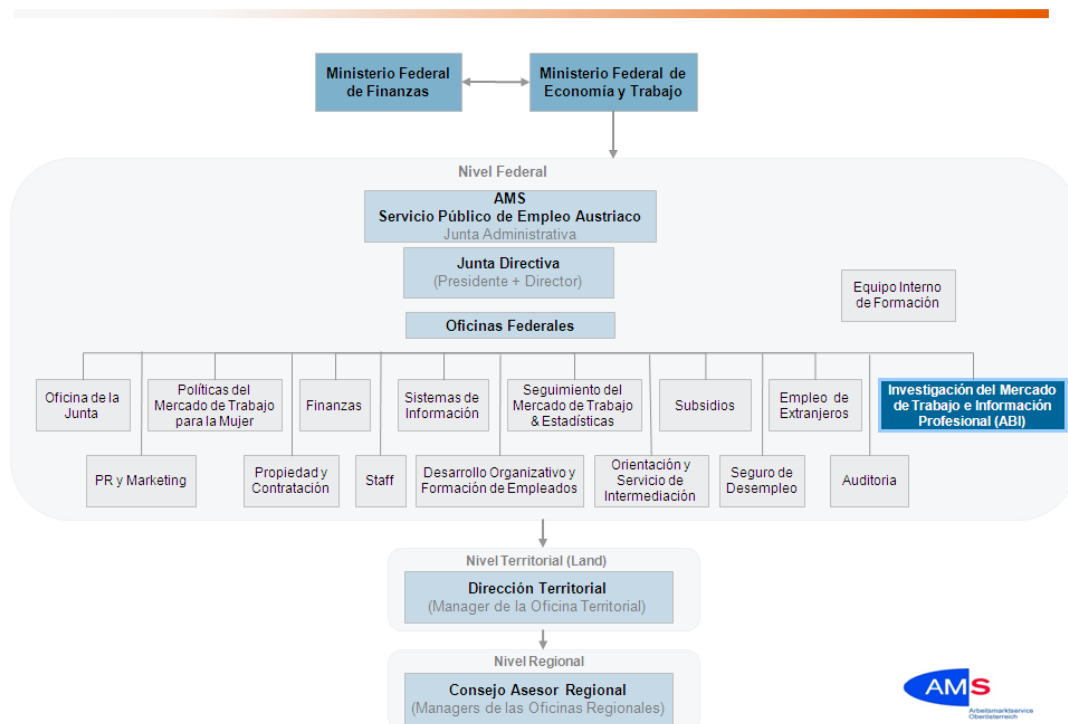
Dimensión Organizativa y de Recursos Humanos

Presidente de la Junta Directiva: Herbert Buchinger

Presupuesto: 4M€, correspondientes al Departamento de Investigación del Mercado de Trabajo e Información sobre Carrera (ABI)

Número de empleados: 16 (ABI)

Organigrama:



El AMS depende del Ministerio Federal de Economía y Trabajo y está organizado en tres niveles: federal, territorial (lander) y regional. En todos los niveles hay representantes de los empleados (sindicatos), de los empresarios (patronal) y del gobierno, lo que implica que colaboran en el diseño de las políticas del mercado de trabajo y en el seguimiento de la gestión corporativa de la entidad.

- Nivel Federal: consta de Junta Administrativa y Junta Directiva; tiene como funciones garantizar que la política del mercado de trabajo es aplicada de manera uniforme; también ejerce funciones de supervisión y control. Dispone de una oficina que actúa como sede de la entidad.
- Nivel Territorial: encabezada por la Dirección Territorial, es responsable de implantar todas las iniciativas del mercado de trabajo a nivel territorial, gestión,

- control y planificación del presupuesto así como de coordinar el soporte a nivel regional. Cuenta con 9 oficinas territoriales.
- Nivel Regional: está controlada por el Consejo Asesor Regional, el cual debe aplicar las líneas de acción definidas a nivel federal y territorial, así como hacer recomendaciones a niveles superiores sobre cómo organizar la política de mercado laboral en el ámbito regional. Además, debe aprobar el plan de trabajo y el presupuesto. Tiene 99 oficinas regionales.
 - A nivel regional también se encuentran los Centros de Información Profesional (BIZ), que tienen bibliotecas equipadas con información sobre puestos de trabajo disponibles en el mercado de trabajo, educación, formación profesional, etc. Dicha información se pone a disposición de los usuarios a través de trípticos, vídeos y bloques informativos. Por otra parte, los BIZ ofrecen asesoría y apoyo ocupacional a los demandantes de empleo o particulares que acuden para obtener información sobre su desarrollo profesional y laboral; además, pueden utilizar ordenadores gratuitamente para realizar búsquedas de empleo o llevar a cabo evaluaciones competenciales. Existen 60 centros.

Cabe destacar que para el objeto del presente estudio el nivel relevante a analizar es el federal, ya que contiene, entre otros, al departamento de investigación del mercado de trabajo e información profesional (ABI). Como se observa en el organigrama, éste depende directamente de la Junta Directiva, que se encarga de gestionar la operativa diaria de la entidad.

Dimensión de productos

Número de publicaciones 2009: cerca de 63

Número de publicaciones total: 486 aproximadamente

El departamento de investigación del mercado de trabajo ha puesto en marcha una red de investigación denominada [“AMS-Forschungsnetzwerk”](#). Es una plataforma que sirve para dar a conocer las actividades y resultados de la investigación sobre el mercado de trabajo desarrollado por el departamento. Figuran publicaciones de investigación, de carácter informativo, guías prácticas, eventos o noticias desde 1996.

Informes



El AMS lleva a cabo la preparación de diferentes tipos de informes entre los que se pueden encontrar: informes anuales de gestión, análisis del mercado laboral y políticas activas, informes sobre indicadores nacionales, regionales y europeos, estudios sobre cuestiones críticas de mercado laboral, etc. Algunos ejemplos se mencionan a continuación:

- [At a glance. Business Report 2008](#) /Un vistazo: Informe de actividades 2008
Producto estrella: es considerado por la entidad como el producto estrella por contener las actividades desarrolladas por AMS
Autor: AMS
Fecha de publicación: 2009
Tipo de distribución: online
Síntesis: Este documento es un informe anual sobre distintos indicadores en materia del mercado de trabajo austriaco. Muestra la situación actual, realiza una evaluación cuantitativa sobre el cumplimiento de los objetivos fijados para el año correspondiente y hace una comparativa sobre la tasa de desempleo entre los países de la UE 27, entre otras.
- [Labour market and labour market policy in Austria](#) / Mercado de trabajo y política del mercado de trabajo en Austria
Autor: Departamento II, Mercado Laboral
Fecha de publicación: Noviembre 2008
Tipo de distribución: online
Síntesis: Este informe anual presenta los resultados y la evolución del desarrollo del mercado de trabajo en Austria, así como el efecto de las políticas en materia de empleo en el año 2007. Hace un análisis detallado de las iniciativas puestas en marcha por el AMS durante el período en cuestión y presenta el impacto en los diferentes grupos sociales a los que van dirigidos.
- [Arbeitsmarkt & Bildung – Jahreswerte 2009](#) / Trabajo & Educación – Cifras anuales 2009
Autor: Sabine Putz
Fecha de publicación: 2010
Tipo de distribución: Online
Síntesis: Este documento trata sobre si el hecho de tener un mayor nivel de educación reduce el riesgo de verse afectado por el desempleo.

Por otra parte, trata temas como la supervisión y el análisis de la actividad del mercado laboral en Austria para el año 2009.

- [Indikatoren des europäischen Arbeitsmarktgeschehens im Vergleich/](#)

Indicadores de la actividad del Mercado de trabajo europeo en comparación

Autor: Hedwig Luitz, Helmut Mahringer

Fecha de publicación: 2010

Tipo de distribución: Online y bajo encargo

Síntesis: el presente informe resume las conclusiones más importantes del contexto del mercado de trabajo europeo y plantea dudas sobre los factores que juegan un papel clave en la integración laboral de los individuos. Se analiza la relación entre los salarios, las cualificaciones, la formación profesional y las posibilidades de desarrollo de carreras profesionales al interior de las empresas. Este estudio fue encargado por el AMS y lo ha llevado a cabo el Instituto Austriaco para la Investigación Económica, WIFO.

- [Frauenförderung und Gleichstellungseffekte im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen des AMS](#) / Género y Mujer como parte de las actividades de cualificación del AMS

Autor: Ursula Lehner

Fecha de publicación: 2010

Tipo de distribución: online y bajo encargo

Síntesis: el objetivo de este documento es conocer el impacto de las políticas del AMS en relación con la igualdad de hombres y mujeres en el mercado laboral. Este análisis usa dos horizontes temporales:

- Corto plazo (un año después de la implantación de las políticas)
- Largo plazo (hasta cinco años después de la implantación de las políticas)

- [Zur Situation von Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich/](#) Situación de la mujer en puestos técnicos en el norte de Austria

Autor: Nadja Bergman, Claudia Sorger

Fecha de publicación: 2010

Tipo de distribución: online y bajo encargo

Síntesis: Tras los cambios en la empleabilidad y formación de la mujer en los últimos años, este documento trata de dar respuesta a las siguientes

preguntas: ¿Cuáles son las ventajas de puestos tan complejos? Y ¿Qué empresas son más proclives a contratar mujeres en puestos técnicos?

La investigación fue encargada por el AMS-Oberösterreich (Alta Austria).

Estudios



Los estudios que elabora el AMS están enfocados en desarrollar conocimiento sobre las cuestiones que afectan al mercado laboral y sobre las necesidades de los diferentes grupos sociales en áreas como el desarrollo de cualificaciones profesionales, la formación continua, la inserción laboral, el empleo, el desempleo, etc.

También se llevan a cabo estudios sobre el impacto de las políticas activas y sus implicaciones en el impulso al desarrollo económico de Austria. Algunos ejemplos se mencionan a continuación:

- [Arbeits- und Berufsinformationssuche von MigrantInnen 2008/](#) Trabajo y búsqueda de carrera profesional de los migrantes en 2008

Autor: Doris Kostera

Fecha de publicación: 2009

Tipo de distribución: online y bajo encargo

Síntesis: el departamento de investigación sobre el mercado de trabajo ha encargado esta encuesta sobre los inmigrantes de primera y segunda generación para conocer sus preferencias en cuanto a búsqueda de empleo, búsqueda de información sobre la carrera profesional, educación de los niños, utilización del eJob – Room y sobre su ideal de carrera.

- [Niedriglohnbeschäftigung – Brücke in dauerhafte Beschäftigung oder Niedriglohnfalle?/](#) Empleo de baja remuneración – ¿es un puente para obtener empleo permanente o es una trampa?

Autor: Hedwig Lutz

Fecha de publicación: 2010

Tipo de distribución: online y bajo encargo

Síntesis: Este documento tiene como fin analizar los efectos que tiene el empleo de baja remuneración sobre la evolución y continuidad del empleo. La cuestión a resolver la incógnita sobre si al acceder a un empleo de baja remuneración se da un paso hacia la obtención de empleos con salarios más altos, o si por el contrario, esto supone una permanencia corta en el empleo de

baja remuneración y un salto permanente a la situación de desempleo en búsqueda de mejores opciones salariales. De otra parte, se analiza el impacto de los bajos salarios en el desarrollo de las carreras profesionales.

Folletos



El AMS publica folletos informativos sobre las posibilidades de carrera profesional en áreas como las ciencias de la salud, ciencias naturales, veterinaria, artes plásticas, pedagogía, medicina, ingenierías, etc. Estos folletos están dirigidos a las universidades y a los estudiantes que están por comenzar sus estudios universitarios y tienen como objetivo informar sobre la demanda de profesionales que hay en el mercado laboral.

Los folletos presentan datos sobre instituciones educativas que ofrecen carreras demandadas por el mercado laboral y adjuntan los datos de contacto para obtener mayor información de cada área. A continuación se presenta un ejemplo:

- [Jobchancen Studium - Bodenkultur](#) / Estudios sobre oportunidades de trabajo – Recursos Naturales

Autor: Doris Muralter

Fecha de publicación: 2009

Tipo de distribución: online

Síntesis: este folleto proporciona información sobre las oportunidades de trabajo para los graduados en la Universidad de Ciencias Agrónomas.

Guías



Las Guías Prácticas que se detallan a continuación son documentos que desarrolla Abif en nombre del Servicio Público de Empleo Austriaco. Son herramientas útiles para aquellas personas que necesiten orientación en los diferentes temas y van encaminadas a conseguir la integración o reintegración laboral de las personas que las utilizan.

- [Praxishandbuch: Methoden der allgemeinen Berufs- und Arbeitsmarktorientierung](#) / Guía Práctica: métodos de orientación ocupacional general y de mercado laboral.

Autor: Karin Steiner

Fecha de publicación: 2006

Tipo de distribución: online y bajo encargo (6€)

Síntesis: El mercado laboral cuenta con muchos actores que juegan un papel fundamental en la definición de metas para la orientación profesional y que implementan medidas de políticas activas encaminadas al desarrollo de planes de carrera viables con objetivos realistas.

Estas guías facilitan información sobre métodos que permiten preparar a las personas para su inserción laboral ya sea directamente en una entidad o a través de su participación en instituciones de formación que les abran las puertas al mundo laboral mediante la participación en becas laborales.

Los participantes del programa deben tener claridad sobre sus fortalezas y debilidades para mejorar su posicionamiento personal, social y su conocimiento sobre el mercado laboral de cara a poderse integrar o reintegrar rápidamente.

Las medidas que se implementan tienen diferente duración y se componen de varios módulos entre los que se encuentran: Información y asesoría, Situación actual – razones para el desempleo, Biografías, Metas profesionales, Presentación personal, Conocimientos de ordenadores, Activación, etc.

- [Praxishandbuch: Methoden der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Frauen/](#) Guía Práctica: métodos de trabajo y orientación sobre el empleo para la mujer

Autor: Brigitte Mosberger

Fecha de publicación: 2007

Tipo de distribución: online y bajo encargo (6€)

Síntesis: Ésta guía es una continuación de la anteriormente mencionada y surge tras la solicitud de más material para los formadores profesionales y asesores sobre empleo. En esta guía se presenta el contexto general de la del mercado laboral para la mujer en Austria. Se analizan los factores formativos desde una perspectiva que incluye la brecha entre los ingresos de hombres y mujeres, la diferencia en la participación por géneros y la segregación del mercado laboral tipificada en “empleos para hombres y empleos para mujeres”. Por otra parte se presentan brevemente tres corrientes teóricas sobre género para comprender las diferentes actitudes hacia el tema. Dichas actitudes tienen influencia en la prolongación de medidas políticas y en la financiación de proyectos con enfoque de género; por esto se considera importante dar a conocer las corrientes de pensamiento que están vigentes alrededor del tema.

De igual manera se analizan las inclinaciones y preferencias laborales de hombres y mujeres y se trata el tema de la conciliación de la vida familiar-laboral desde la perspectiva de hombres y de mujeres para comprender sus diferencias.

- [Praxishandbuch: Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung im multikulturellen Kontext](#) / Guía Práctica: métodos de orientación ocupacional y de mercado laboral en un contexto multicultural

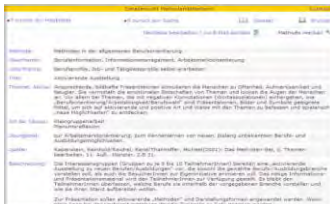
Autor: Brigitte Mosberger

Fecha de publicación: 2009

Tipo de distribución: online y bajo encargo (6€)

Síntesis: Ésta guía está dirigida a los responsables de formación sobre competencias profesionales y orientación de mercado de trabajo. Incluye casos teóricos y prácticos para llevar a cabo sesiones de capacitación dirigidas al colectivo inmigrante, con el fin de formarles en la diversidad de cualificaciones existente.

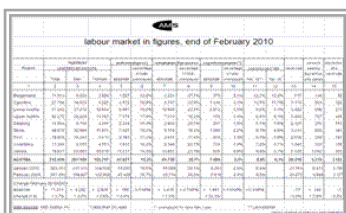
Base de datos



En la base de datos ([AMS/ABI-Methodendatenbank](#)) se encuentran hasta 369 ejercicios que tienen como fin servir de soporte para la preparación de las sesiones que imparten los formadores y los asesores a los demandantes de empleo y otros colectivos específicos. La base de datos

se divide en cinco metodologías: 1) Formación profesional, 2) Orientación profesional para la mujer, 3) Reinserción laboral, 4) Orientación profesional para las personas jóvenes y 5) Asesoramiento en un contexto multicultural.

Estadísticas



Mensualmente, el AMS pone a disposición de los usuarios de internet un [informe estadístico](#) (vía archivo Excel) que se puede descargar desde la propia página web. Ésta hoja de cálculo permite consultar distintos índices sobre el desempleo en las regiones de Austria. Algunos de estos

índices son: Nº personas desempleadas desglosado por género, tasa de desempleo juvenil sobre el desempleo total nacional, etc.

Dimensión de servicios

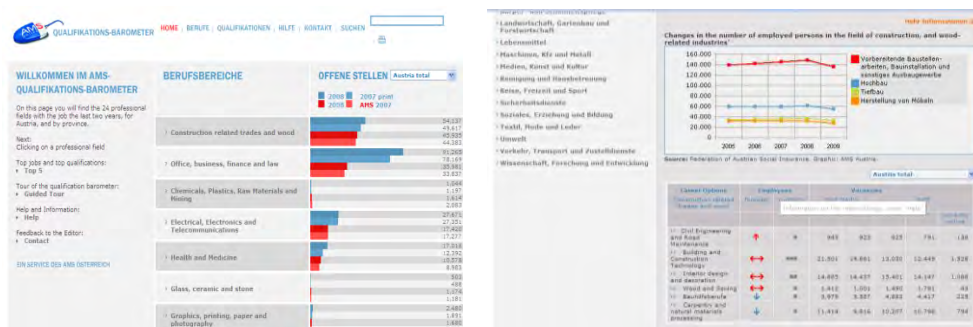
El Servicio Público de Empleo Austriaco, presta a través de su departamento de análisis del mercado de trabajo, los siguientes servicios:

Análisis e información de las condiciones del mercado de trabajo

Con el fin de proporcionar información sobre las condiciones del mercado de trabajo, el AMS tiene un portal “[AMS Skills Barometer](#)”, que permite consultar de forma online las tendencias del mercado laboral en cuanto a cualificaciones. La información está estructurada sobre una cartera de 29 áreas profesionales que comprende desde la construcción hasta la ciencia, la investigación y el desarrollo.

Por debajo de cada área profesional se encuentran categorías y subcategorías. Así, por ejemplo, dentro del área de la “Construcción”, está la categoría de “Edificios y Tecnología de construcción” y por debajo la subcategoría de “Técnico en Seguridad”.

Algunos de los datos que se pueden visualizar son los cambios en el número de personas empleadas en la categoría correspondiente, las previsiones sobre el empleo para cada subcategoría, así como el empleo actual o el número de vacantes. Toda la información se puede consultar por regiones y por años.



Otra vía de prestación del servicio de análisis e información sobre el mercado de trabajo es mediante la publicación de informes, en este caso de frecuencia mensual o anual, donde se da a conocer la realidad del mercado laboral en el periodo correspondiente. Algunos ejemplos de ello son:

- [“Labour market and labour market policy in Austria”](#)
- [“Indikatoren des europäischen Arbeitsmarktgeschehens im Vergleich”](#) / Indicadores comparativos de eventos del mercado laboral europeo.

Forma de prestación del servicio: por iniciativa propia, aunque toman en consideración los requerimientos de las oficinas regionales, socios y ministerios.

Subcontratación: esto va en función de la publicación. En los ejemplos mencionados anteriormente, el primero fue realizado en su totalidad por ABI mientras que el segundo fue desarrollado por el Instituto Austriaco de Investigación Económica, WIFO. Cabe resaltar que no realizan subcontratación de departamentos universitarios.

Asesoramiento, orientación, consultoría.

El AMS presta servicios de orientación mediante dos formas:

1. Guías Prácticas:

Además de las guías prácticas mencionadas en el apartado de productos, existen otros manuales prácticos que están recopilados en una base de datos de uso público ([AMS/ABI Methodendatenbank/](#)) Base de Datos y Métodos AMS/ABI

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia, aunque toman en consideración los requerimientos de las oficinas regionales, socios y ministerios.

Subcontratación: Sí, colaboran con Abif, que es el Instituto de Investigación Social.

2. [Jobchancen Studies](#)/Oportunidades de formación profesional

Esta iniciativa consiste en ofrecer información sobre las oportunidades de trabajo y de desarrollo profesional y va dirigido a los estudiantes de las universidades austriacas así como a estudiantes de último año escolar que están decidiendo sobre su desarrollo profesional. También tiene como público objetivo a profesores, investigadores o personal relacionado con la educación y formación profesional.

Forma de prestación del servicio: iniciativa propia

Subcontratación: No, aunque para el desarrollo de esta iniciativa colaboran con otros departamentos del servicio público de empleo como el [BIZ – BerufsInfoZentren](#) (Centro de Información Vocacional).

3. [BIZ – BerufsInfoZentren](#) (Centro de Información Vocacional)

A través de los Centros de Información Vocacional, el AMS ofrece asesoría a los demandantes de empleo jóvenes y adultos sobre las posibilidades de desarrollo que ofrece el mercado laboral y las vacantes disponibles. Además, da una visión detallada sobre la oferta educativa existente acorde con las necesidades del mercado de trabajo.

➤ Estos centros ofrecen el uso gratuito de ordenadores a los demandantes de empleo para realizar “tests” y hacer consultas. A continuación se presentan algunos ejemplos:

- ✓ AIST (Interés sobre la Carrera Profesional), que le permite al usuario a través de un test de 60 preguntas determinar cuáles son sus intereses profesionales. Los resultados de la prueba se imprimen y un asesor ayuda al usuario a interpretarlos.
- ✓ “Kompass Kompass” es una prueba de apoyo sobre la carrera profesional. A través de un test online de 80 preguntas se obtiene información sobre los factores que son de importancia para determinada profesión y como resultados genera un listado de propuestas profesionales.
- ✓ Existe una prueba similar a la anterior denominada “Apprentice Compass” que está encaminada a jóvenes que buscan realizar becas profesionales. Es más corta y como resultado ofrece un listado de becas profesionales disponibles.
- ✓ Se pueden hacer consultas sobre formación profesional y puestos de trabajo disponibles en Austria y Europa.
- ✓ Se pueden consultar a las bases de datos del AMS sobre cursos y programas formativos disponibles; para ello el personal del BIZ ofrece asesoría.
- ✓ Se pueden elaborar los Currículos Profesionales e imprimirlos. El personal del BIZ ofrece asesoría sobre la manera de elaborarlos y facilita su impresión en papel.

➤ Los BIZ ofrecen asesoría mediante folletos como *Berufslexikon/* Encyclopedía Profesional, donde se encuentra información sobre las carreras y formación a diferentes niveles de educación; *“Jobchancen-Studium”/* Programa de Oportunidades laborales, ofrece información sobre oportunidades de carrera tras la finalización

de los estudios universitarios (va dirigido especialmente a jóvenes); *"Jobs mit Zukunft"/Empleos con Futuro*, este folleto ofrece información sobre las tendencias del mercado laboral y los temas de mayor interés del momento como pueden ser “el uso de las nuevas tecnologías”, “el comercio, marketing y comercio electrónico”, “medios de comunicación, cultura y entretenimiento”, “la educación social obligatoria”, entre otros; *"Berufliche Zukunft - Weiterbildung"/ Futuro Profesional y Formación*, estos documentos ofrecen información sobre especialización profesional y sobre opciones de desarrollo y crecimiento profesional; además ofrece información sobre las últimas novedades en el mercado laboral y sobre los mejores institutos/escuelas educativas; *Thema "Mädchen" und "Frauen"/Para Mujeres y Jovencitas*, ofrece información específica para carreras profesionales, formación y currículo para las mujeres.

- A través de más de 100 vídeos con una duración de 10 a 20 minutos cada uno, se ofrece información sobre los requerimientos de formación, las habilidades y cualificaciones profesionales que demanda el mercado, las oportunidades laborales del momento, las principales profesiones en el mercado; las nuevas formas de organización en el trabajo como “el trabajo en equipo”, “ la reingeniería”, las tendencias del mercados laboral, etc.

Dinamización del mercado de trabajo (foros, conferencias, etc.)

- El AMS presta servicios de dinamización del mercado de trabajo mediante la colaboración de algunos de los expertos de la entidad en el desarrollo de foros, congresos, etc.

Además, a través del portal web, se informa sobre los eventos que hay planificados para todo el año en relación con el mercado laboral, independientemente de que el AMS sea quien los organice.

Forma de prestación del servicio: iniciativa propia

Subcontratación: No

- A través de los BIZ, se ofrecen charlas individuales, eventos específicos o sesiones informativas generales sobre estudios, tendencias del mercado, etc. Las temáticas se dividen en colores así:
 - Amarillo: Enseñanza
 - Azul: Escuelas de formación profesional
 - Rojo: Estudios en Austria
 - Burdeos: Educación Universitaria en Austria
 - Verde: Futuro Profesional y Formación
 - Blanco: Prioridades, Nuevos empleos
 - Naranja: Quieren se reincorporan al trabajo

Evaluación de políticas

- A través de informes como [“Frauenförderung und Gleichstellungseffekte im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen des AMS”](#) / El impacto del Género como parte de las actividades de cualificación del AMS o [“At a glance – Business Report 2008”](#)/De un vistazo”; Informe de Actividades 2008, el AMS busca analizar el impacto de sus políticas en el mercado de trabajo y la reacción de los distintos colectivos ante dichas iniciativas.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

Formación

- El AMS ha desarrollado una base de datos con información sobre las guías prácticas explicadas anteriormente, y sobre el proyecto [Quinora](#) (una iniciativa que estuvo vigente hasta 2007 y fue cofinanciada por la Comisión Europea con el objetivo de desarrollar puntos de referencia a nivel europeo y difundir buenas prácticas en materia de orientación y formación para el empleo).

El objetivo principal del proyecto fue desarrollar un programa de garantía de calidad para la orientación profesional y para las medidas de motivación para búsqueda de empleo por sector, basadas en estándares de calidad internacionales. Este programa se combinaba con una herramienta de e-learning y una biblioteca electrónica.

En última instancia, el programa buscaba integrar los resultados de QUINORA en el sistema del mercado de trabajo y dar acceso a los agentes implicados en

la orientación y la motivación profesional a las herramientas creadas. Los temas de calidad tratados y orientados al contexto fueron:

1. El análisis y necesidades de la demanda, las metas de la orientación profesional y las medidas de activación para orientadores.
2. Directrices y Diseño de Formación.
3. Requerimientos sobre políticas de personal, calidad y cualificaciones de los formadores.
4. Materiales de los cursos e infraestructura.
5. Medidas generales de garantía de calidad que implican a diversos agentes en el sistema.
6. Medidas generales de garantía de calidad antes y después de la medición.
7. Feedback y Evaluación.

El primer análisis demostró que en los países participantes en el programa había una gran heterogeneidad en las situaciones de los demandantes de empleo que buscan orientación profesional.

Seguido del asesoramiento para grupos, utilizado principalmente en Austria, el método de orientación profesional prevalente para el resto de países participantes es el de asesoría nivel individual. Ambos métodos (tanto el grupal como el individual) son ofrecidos por instituciones públicas y privadas.

De igual manera, la situación relativa a las medidas de garantía de calidad difiere entre los países. En Alemania, Reino Unido, Suecia y Suiza los conceptos de estandarización y garantía de calidad están altamente elaborados y ocupan un lugar importante en la gestión, mientras que en los demás países son muy escasos. Muchos de los países que participan en QUINORA, exigen a los orientadores y formadores referencias formales y certificados de cualificaciones; también les exigen experiencia profesional más allá del ámbito de actuación relativo a la orientación profesional en competencias sociales y personales. Los países que hacen estas exigencias cuentan con sistemas de certificación de calidad más o menos detallados.

Como resultado del programa QUINORA siguió una iniciativa denominada [GuideMe](#) en la que actualmente se encuentra inmerso el AMS y tiene por objetivo mejorar la calidad de las medidas relacionadas con la orientación para el empleo. En este caso los colaboradores son los últimos países que se han adherido a la Unión Europea (Lituania, Polonia, Bulgaria, Grecia y Turquía).

La información sobre los avances y resultados de este proyecto aún no están disponibles. Saldrán a publicación en junio de 2010.

Forma de prestación del servicio: es una red transnacional en la que AMS es un socio más, por lo tanto se presta el servicio mediante colaboración.

Subcontratación: Sí

- En el área de políticas activas, la estrategia más importante del AMS para resolver los problemas del mercado laboral se centra en su programa de apoyo para la mejora y desarrollo de las cualificaciones de los desempleados y de los empleados jóvenes y adultos. De cara al colectivo de los jóvenes, el AMS tiene un programa de aprendizaje corporativo que proporciona ayudas a aquellos que buscan becas profesionales y no tienen la posibilidad de ubicarse laboralmente inmediatamente. Esta medida ha sido reglamentada bajo la Ley de Formación Profesional (BAG) que abarca el aprendizaje corporativo como componente habitual y equivalente de formación profesional dual y sustituye al aprendizaje con programas financiados establecidos en la Ley de Capacitación Juvenil (JASG).

Forma de prestación del servicio: por iniciativa propia

Subcontratación: No, lo realiza a través de sus oficinas y servicios de orientación profesional

Dimensión relacional

Relación con clientes

Los destinatarios finales de las publicaciones del AMS son los siguientes:

Administración pública

El servicio público de empleo, por ser el ente del que depende ABI, figura como el principal cliente. Aunque la mayor parte de las publicaciones van dirigidas al AMS, también trabaja para otras administraciones públicas como el Ministerio de Trabajo

Forma jurídica: Administraciones públicas

Cauces para la transmisión de resultados: mediante convenio o acuerdo informal

Universidades y centros de investigación

Uno de los grupos objetivo de las actividades y publicaciones del AMS es el académico y se evidencia en la prestación del servicio de orientación laboral a estudiantes y recién licenciados; además de la elaboración de documentos de investigación con carácter científico. Por esto se considera a este grupo como uno de los clientes de la entidad.

Forma jurídica: Entidades públicas y privadas

Cauces para la transmisión de resultados: mediante convenio o acuerdo informal

Trabajadores, demandantes de empleo y empresas

De la misma forma que para las universidades y centros de investigación, ABI dirige gran parte de sus actividades a este tipo de clientes. Prueba de ello es la existencia del Barómetro de Cualificaciones o de publicaciones con fines orientativos como "[Praxishandbuch: Methoden der allgemeinen Berufs- und Arbeitsmarktorientierung](#)"./ Guía Práctica: métodos de orientación ocupacional general y de mercado laboral.

Forma jurídica: En el caso de trabajadores y demandantes de empleo, no procede. Respecto a las empresas, éstas son públicas y privadas

Cauces para la transmisión de resultados: mediante convenio o acuerdo informal.

Relación con proveedores

El AMS colabora con las siguientes entidades para elaborar sus publicaciones:

Empresas de consultoría o especializadas en la elaboración de estudios.

Para la elaboración de documentos que exijan estudios específicos o estudios de campo como encuestas u otro tipo de actividades, recurren a empresas especializadas o a consultoras.

Forma jurídica: empresas privadas o públicas

Cauces para la transmisión de resultados: mediante contrato

Centros de investigación

Colaboran con centros de investigación como Abif, para la elaboración de guías prácticas, o Wifo, para la realización de informes sobre el mercado de trabajo. Otro ejemplo podría ser la red de trabajo Quirona, que proporciona información relevante sobre temas de formación profesional a nivel europeo.

Forma jurídica: centros de investigación públicos y privados

Cauces para la transmisión de resultados: mediante contrato

Oficinas de estadística

Para la elaboración de los informes estadísticos mensuales, el AMS trabaja con el Instituto Público de Estadísticas austriaco.

Forma jurídica: Oficina nacional de estadísticas (organismo público)

Cauces para la transmisión de resultados: informal

Dimensión tecnológica

Tipo de aplicaciones informáticas utilizadas

Para el manejo de datos estadísticos el AMS utiliza sistemas como SPSS y Microsoft Excel. Dispone además de un sistema de manejo de información, Datawarehouse (DWH) que utiliza herramientas integradas de análisis. Por otra parte utiliza herramientas de interoperabilidad, como XML o webservice.

En cuanto a otros sistemas de almacenamiento de datos, el AMS dispone de una librería online con dos tipos de búsqueda: [E-Library – Bibliographer Search](#) y [E-Library – Full Text Search](#).

A través de la librería se pueden encontrar más 6500 publicaciones completas, con posibilidad de descarga. Por otra parte, existen archivos que se pueden adquirir a través de una “cesta de compra”. También existe una base de datos denominada [AMS/ABI Methodendatenbank](#)/AMS/ABI Base de Datos de Métodos, que contiene alrededor de 370 cursos de orientación y formación profesional.

Presencia en Internet

AMS está presente en Internet a través del portal <http://www.ams.at/english.html>. En él se encuentra información corporativa sobre la entidad, datos de contacto de las oficinas regionales, estadísticas, información sobre prestaciones de desempleo o asuntos sobre migración.

Por su parte, el departamento de análisis del mercado de trabajo tiene su propia página web <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at> a la cuál se puede acceder desde el portal del AMS. El portal del departamento de análisis permite:

- Realizar consultas online y descargar documentos. Para ello dispone de filtros de búsqueda avanzados que facilitan la consulta de documentos.
- Acceder a vínculos de rápido acceso a las distintas secciones de la web.
- Realizar suscripción al sistema RSS Reader.
- Solicitar información o hacer comentarios a través de una dirección de e-mail para la obtención de información.
- Esta página no dispone de integración con redes sociales ni con dispositivos móviles.

3.4 *Le FOREM – Servicio Público de Empleo y Formación de Valonia*

Le FOREM - Le Service Public Wallon de l'Emploi et de la Formation



Le Forem es el Servicio Público de Empleo y de la Formación profesional de Valonia y tiene como principal misión la de satisfacer de forma óptima las necesidades de sus clientes a saber: particulares, empresas y socios. Para cada uno de ellos tiene los siguientes objetivos:

- **Particulares:** facilitar la adaptación e integración de los trabajadores y los demandantes de empleo. Para ello ofrece servicios de orientación y capacitación laboral personalizados para cada individuo.
- **Empresas:** proporcionar apoyo profesional en cuestiones como formación a empleados, asesoramiento sobre gestión de recursos humanos, etc.
- **Socios:** desarrollar las relaciones con los socios públicos y privados para aumentar y diversificar la cartera de servicios ofrecidos. Le Forem ejerce funciones de coordinación del mercado laboral.

Dentro de sus prioridades de trabajo se encuentran las siguientes:

- Trabajar en la disminución de la tasa de desempleo,
- Desarrollar políticas para fomentar el empleo,
- Trabajar conjuntamente con los servicios públicos regionales de Flandes y Bruselas para aumentar la movilidad laboral
- Formar a los demandantes de empleo y promover la cualificación profesional comenzando por el dominio de diferentes idiomas para eliminar las barreras lingüísticas que dificultan la movilidad laboral,
- Fortalecer la activación de políticas, especialmente para la gente joven, de manera que puedan tener un rápido acceso al mercado laboral,
- Promover la economía verde y la creación de puestos de trabajo relacionados con el cuidado medioambiental

De cara al estudio comparativo, se estudiará al Servicio de análisis del mercado de trabajo y de la formación de Le Forem, que es el encargado de desarrollar las actividades de investigación, análisis y asesoría en políticas activas y mercado laboral.

Dimensión Jurídico - Política

Normativa de creación: La ley de Servicios Públicos de Empleo del 7 de marzo de 1989 dio origen a Le Forem. Desde su creación, han surgido decretos que han modificado sus competencias o funciones, hasta convertirla en la autoridad con competencia regional para la gestión y prestación del servicio público de empleo y de la formación en Valonia.

Rango legal: Le Forem es un organismo pararegional de tipo B, es decir, es independiente y autónomo del gobierno regional de Valonia, que presta funciones de Servicio Público de Empleo Regional.

Forma jurídica: organismo de derecho público

Dependencia funcional/jerárquica: Le Forem no está bajo la dirección jerárquica del Gobierno de Valonia, es independiente y quién lo dirige es un Comité de Gestión compuesto por representantes de los empleadores, representantes de los trabajadores y miembros comisionados del gobierno valón. El Gobierno Valón ejerce un control tutelar a través de su ministro fiduciario y así Forem puede actuar con mayor libertad.

Trayectoria histórica:

- **1961:** Se crea la Oficina Nacional de Empleo (ONEM), que sustituye a la Oficina Nacional de Empleo y Formación Profesional (ONPC) que tenía por competencias el desempleo, el empleo y la formación profesional. En concreto, llevaba a cabo el pago de las prestaciones de desempleo, el control de los demandantes de empleo y la organización de la formación.
- **1984:** Se hace efectiva la ley para la regionalización del ONEM.
- **1989:** Cada una de las regiones belgas crea su propio servicio público de empleo; así surgen: VDAB para Flandes, ORBEM para Bruselas y el Servicio Público de Empleo y de la Formación para Valonia, Le FOREM. Estos servicios se hacen cargo de las funciones que cumplía el ONEM en materia de empleo. Tanto VDAB como Le FOREM asumen las competencias para la formación profesional.
- **1997:** se reforma la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta reforma marca el fin del monopolio de los servicios públicos de empleo; así pues, las entidades regionales para el empleo y otras encaminadas a gestionar la inserción laboral entran en escena.

- **1999:** Se lanza una página web denominada Hotjobs, con el fin de servir como portal de empleo; luego es reemplazada por leforem.be, que en 2007 se reorganiza en estructura, apariencia y contenido.
- **2003:** Surge un nuevo modelo de gestión y una reorganización de los servicios públicos de empleo. Le Forem adopta el modelo de gestión socio-económica y comienza un proceso de mejora continua a través del estudio de las disfunciones, el desarrollo y la implementación de soluciones.
- **2005:** Los servicios públicos de empleo regionales firman un acuerdo de cooperación interregional, con el fin de incrementar la inserción laboral de los demandantes y facilitar su movilidad laboral.
- **2006:** Se firma el contrato de gestión actual (2006-2011), con el objetivo de contribuir a un mejor funcionamiento del mercado de trabajo, al crecimiento económico y al aumento de las tasas de participación e inclusión social. En este acuerdo se incorporan las realidades del mercado laboral y las orientaciones políticas adoptadas a este respecto. Así pues, la lucha contra la pobreza, el plan lingüístico y el desarrollo de la competitividad son los ejes prioritarios de esta política.
- **2007:** Los servicios públicos de empleo aumentan su colaboración interregional a través de la creación de la Federación de Servicios Públicos de Empleo y de la Formación Synerjob.

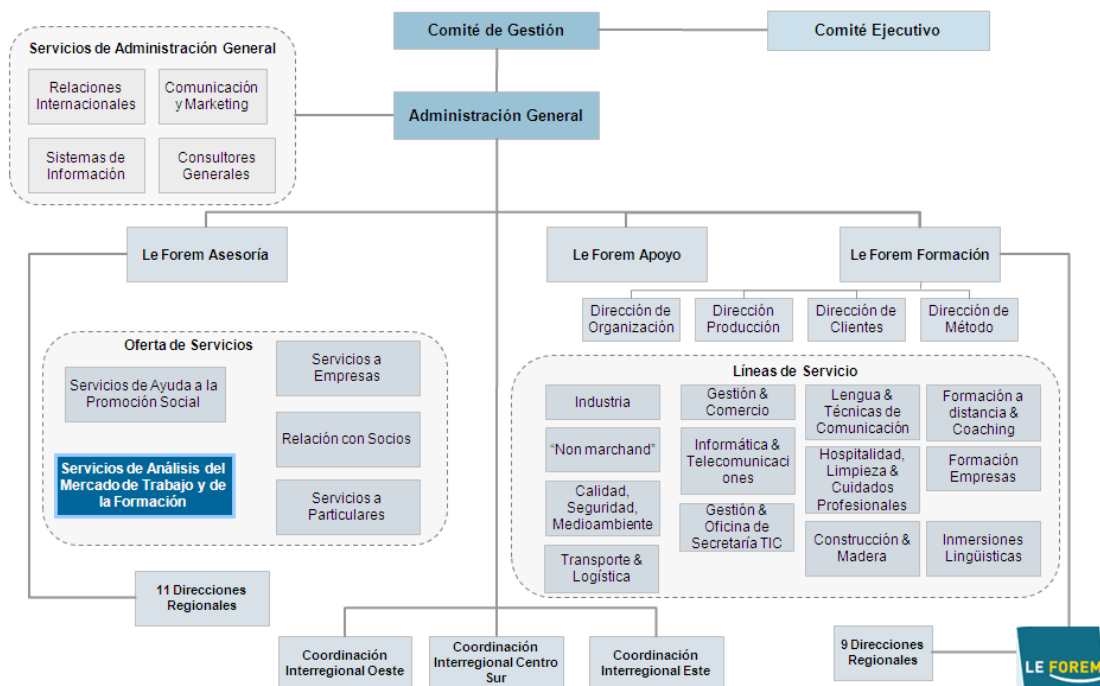
Dimensión Organizativa y de Recursos Humanos

Presidente: Jean Pierre Méan

Número de Empleados: 4.300 aproximadamente, de los cuales unos 25 forman el Departamento de Servicios de Análisis del Mercado de Trabajo y de la Formación.

Presupuesto: 340M€ para toda la organización. El 90% de los fondos provienen del Gobierno Regional y el 10% restante, proviene de otras entidades y ayudas europeas como el Fondo Social Europeo. No se conoce la dotación del departamento de estudios, pero la mayor parte de esta corresponde al salario de los 25 empleados.

Organigrama:



La entidad está controlada desde su creación por un Comité de Gestión, formado por representantes de las organizaciones empresariales, representantes de los trabajadores y representantes del gobierno valón. Son los miembros de las organizaciones sindicales y patronales quienes proponen al gobierno los representantes potenciales que formarán el Comité.

Le Forem también cuenta con un Comité Ejecutivo y tres Direcciones Generales que dan respuesta a las áreas de actividad de la entidad. Éstas son:

- Le Forem Asesoría: que apoya e informa a las personas para facilitar la inserción laboral y aconseja a las empresas para satisfacer sus necesidades en términos de contratación y gestión de recursos humanos. Dispone de 11 Direcciones Regionales.
- Le Forem Formación: ofrece cursos de formación para los trabajadores y desempleados.
- Le Forem Apoyo: que tiene como función servir de apoyo a las actividades que desarrollan tanto Le Forem Asesoría como Formación. Para ello cuenta con 9 Direcciones Regionales.

El departamento de Servicios de Análisis del Mercado de Trabajo y de la Formación queda bajo la supervisión del área de Asesoría.

Dimensión de Productos

Número de publicaciones 2009: 12

Número de publicaciones total: 32 disponibles en el portal de Internet que corresponden a los años 2008, 2009 y 2010. Para solicitar publicaciones de años anteriores a 2008 hay que hacer una solicitud, ya sea a través de la página web o vía telefónica. El número total de publicaciones de la entidad no está disponible porque no fue posible acceder a las bases de datos para consultar archivos históricos.

El Departamento de Servicios de Análisis del Mercado de Trabajo y de la Formación realiza diferentes tipos de documentos encaminados a proporcionar datos sobre la situación económica y laboral en la región valona. Entre ellos se encuentran informes estadísticos, informes de actividades, estudios, y folletos informativos.

Informes:



Estos informes presentan datos estadísticos sobre la situación del empleo en Valonia y algunos de ellos contienen análisis y comentarios. Entre los temas que tratan están: las diferencias entre los sectores productivos, la situación de los grupos sociales en edad de trabajar, las condiciones de movilidad en las regiones belgas, las necesidades de cualificación y formación profesional y los perfiles más solicitados del mercado de trabajo, entre otros temas.

Por otra parte, existen informes anuales sobre las actividades y resultados de gestión de Le Forem. A continuación se presentan algunos ejemplos:

- [Etat des lieux socio-économique en région wallonne](#) / Estado de las áreas socioeconómicas de la Región Valona

Autor: Servicio de análisis del mercado de trabajo y de la formación de Le Forem

Fecha de publicación: 2007

Tipo de distribución: Online

Síntesis: Este informe recopila, analiza y comenta desde una perspectiva histórica y comparativa la información como la demografía, el empleo, la

demanda de empleo, la oferta de trabajo empresarial y la formación profesional. Este inventario pretende ser una herramienta para comprender mejor las realidades del mercado de trabajo y apoyar las acciones y políticas más específicas que cubran las necesidades de cada sector.

- [Situation du marché de l'emploi wallon - Février 2010](#)/ Situación del mercado de trabajo en Valonia – febrero 2010

Autor: Servicio de análisis del mercado de trabajo y de la formación de Le Forem

Fecha de publicación: febrero de 2010

Frecuencia: Mensual

Tipo de distribución: Online

Síntesis: Este informe presenta datos estadísticos sobre la situación del mercado de trabajo en Valonia. Es una compilación de tablas estadísticas mensuales con indicadores como tasa de actividad, de empleo y de desempleo.

- [Les indicateurs d'impact de la crise économique en Wallonie](#) / Indicadores del impacto de la crisis económica sobre el mercado de trabajo en la región de Valonia

Autor: Servicio de análisis del mercado de trabajo y de la formación de Le Forem

Fecha de publicación: Diciembre 2009

Tipo de distribución: Online

Síntesis: Este documento incluye varios indicadores mensuales que permiten estimar el impacto de la crisis económica en el mercado laboral Valón. Analiza también los flujos de entrada y salida del mercado laboral, la dinámica de la demanda del empleo, la difusión de ofertas de empleo, el trabajo temporal, los indicadores socio-económicos según encuestas a la fuerza laboral, entre otros.

- [Marché de l'emploi : chiffres et commentaires n° 2 - Février 2010](#) / Mercado de trabajo: cifras y comentarios N ° 2 – febrero 2010

Autor: Servicio de análisis del mercado de trabajo y de la formación de Le Forem

Fecha de publicación: 2010

Tipo de distribución: Online

Síntesis: Este informe presenta las cifras más importantes sobre el mercado de trabajo durante el mes de enero de 2010 y sobre las medidas adoptadas en Europa durante el 2009 para limitar el impacto de la crisis económica.

- [Activities Report 2008](#) / Informe de actividades 2008

Autor: Servicio de análisis del mercado de trabajo y de la formación de Le Forem

Fecha de publicación: 2009

Tipo de distribución: Online

Síntesis: Este informe presenta las actividades desarrolladas por el Servicio de Empleo Valón durante 2008 y los resultados de su gestión. Presenta las líneas de trabajo más importantes y plantea los retos sobre los que debe seguir trabajando la entidad para conseguir sus objetivos.

Estudios:



Los estudios que ofrece Le Forem tratan en profundidad temas de interés particular sobre el mercado laboral y la evolución socio-económica de la región valona. Se pueden encontrar publicaciones históricas sobre la función de los servicios públicos de empleo en Bélgica, o documentos que analizan temas críticos para el desarrollo de políticas activas. Algunos ejemplos de esto son:

- [20 ans d'évolution de l'emploi et des secteurs d'activités en Wallonie](#) / 20 años de evolución del empleo y de sectores de actividad en Valonia

Autor: Departamento de Marketing y Comunicaciones, Servicio de análisis del mercado de trabajo y de la formación de Le Forem

Fecha de publicación: 2009

Tipo de distribución: Online

Síntesis: Este estudio se presenta con motivo de los 20 años de creación de Le Forem. En él se muestra la evolución histórica y socio-económica del empleo y las empresas en las últimas décadas. Se habla sobre el contexto nacional e internacional de Valonia que determinan su dinamismo y crecimiento económico; igualmente se mencionan los cambios que ha experimentado la región valona al pasar de ser una sociedad industrial a una de servicios. Esto ha afectado tanto a la organización del trabajo, como a los modelos de producción y la gestión de los recursos humanos.

Finalmente, se hace una reflexión sobre el impacto de las nuevas tecnologías, la necesidad de competencias transversales, la importancia de las habilidades relacionales y sociales que determinan un cambio radical en las empresas y los trabajos. Además de esto, se presenta el contraste de la evolución del empleo en los diferentes sectores productivos donde algunos crean pocos puestos de trabajo, otros son el motor de la economía y otros representan un potencial de crecimiento.

- [Etude écosystème sur le transport de personnes/](#) Estudio sobre el ecosistema del transporte de personas

Autor: Departamento de Marketing y Comunicaciones, Servicio de análisis del mercado de trabajo y de la formación de Le Forem

Fecha de publicación: Agosto de 2008

Tipo de distribución: Online

Síntesis: Como parte de sus objetivos, Le Forem analiza las necesidades del mercado de trabajo y por ello ha iniciado una serie de estudios exhaustivos de 12 “ecosistemas de actividad social y económica” en la región Valona. Para ello ha llevado a cabo una serie de entrevistas cualitativas y cuantitativas con actores clave de cada ecosistema. Los objetivos del estudio son:

- Comprender la visión actual y la previsión que hacen los actores sobre el desarrollo de su ecosistema y su entorno; para esto se analizan: el sistema de valores, la relación entre el tiempo y el espacio, la imagen que tienen los actores de su profesión y su evolución, las normas, el estilo de gestión, la naturaleza de los intercambios con el mundo exterior, la visión de competencia, de economía de mercado, su propia carrera profesional, las habilidades necesarias, etc.)

- Conocer y comprender las condiciones y factores explícitos o implícitos que son determinantes para el surgimiento de las necesidades de formación;
- Medir y comprender las actitudes y comportamientos frente a la formación.

El objetivo final es proporcionar la comprensión de la dinámica y la evolución del ecosistema y las necesidades de formación que están en proceso emergente o que están latentes en él.

Folletos:



Los folletos que publica el departamento de marketing y comunicaciones basándose en la información proporcionada por el servicio de análisis del mercado de trabajo y de la formación, tienen como objetivo informar a la población sobre las posibilidades de inserción laboral y las ayudas que presta el Servicio de Empleo tanto en cuestión de subsidios, como en temas de formación profesional.

- [Le plus beau métier, c'est celui qu'on peut exercer/](#) El mejor trabajo es aquel que se puede realizar

Autor: Departamento de Marketing y Comunicaciones, Servicio de análisis del mercado de trabajo y de la formación de Le Forem

Fecha de publicación: 2009

Tipo de distribución: Online

Síntesis: Este folleto presenta las posibilidades que ofrece Le Forem para apoyar a los demandantes de empleo en el proceso de inserción laboral mediante la intermediación laboral o la formación profesional.

- [Se former, c'est se donner plus de chances de trouver l'emploi adéquat/](#)

Formarse es darse más oportunidades para encontrar el trabajo adecuado

Autor: Departamento de Marketing y Comunicaciones, Servicio de análisis del mercado de trabajo y de la formación de Le Forem

Fecha de publicación: 2009

Tipo de distribución: Online

Síntesis: Este folleto presenta los cursos de formación profesional que ofrece tanto Le Forem como sus socios para los demandantes de empleo. Además explica los mecanismos para la validación de competencias.

Dimensión de Servicios

El Servicio Público de Empleo y Formación de Valonia presta los siguientes servicios:

Análisis e información de las condiciones del mercado de trabajo.

Estos servicios se prestan mediante la publicación de los informes periódicos en torno al desarrollo del mercado de trabajo.

Servicio estrella: En este apartado es destacable la existencia de [Horizons Emploi](#), que es una plataforma tecnológica donde se recopila información cuantitativa y cualitativa sobre los puestos de trabajo y las necesidades de formación. A través de esta plataforma se obtienen datos estadísticos sobre puestos de trabajo disponibles y ofertas formativas existentes en el mercado.

Forma de prestación del servicio: mediante iniciativa propia.

Subcontratación: No.

Dinamización del mercado de trabajo (foros, conferencias, etc.)

Si bien las actividades como congresos, foros, etc. no son parte de sus funciones permanentes, tiene previsto realizar un foro en Junio de 2010 sobre el mercado de trabajo y la inserción laboral de los jóvenes.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

Evaluación de políticas

El Servicio de análisis del mercado de trabajo y de la formación de Le Forem realiza estudios de impacto sobre las políticas activas o sobre la gestión de los organismos colaboradores.

En particular, ha realizado una evaluación sobre el impacto de las políticas activas en temas de formación profesional. Tras una evaluación a fondo, se ha llegado a la conclusión de que la oferta formativa no se adapta a las necesidades del mercado laboral y esto se le ha transmitido al gobierno para que evalúe con el Ministerio de Educación los resultados del estudio.

Una de las recomendaciones es cambiar el enfoque sobre el desarrollo de cualificaciones y de carreras que se ofrecen para la formación profesional

porque no se ajustan a los requerimientos del mercado de trabajo. Cabe resaltar que la labor de proporcionar recomendaciones no es de carácter público y por tanto los resultados de esta actividad no están publicados en internet.

Forma de prestación del servicio: Bajo encargo.

Subcontratación: No

Desarrollo de metodologías y herramientas de análisis

Para la elaboración de sus estudios, el Servicio de análisis del mercado de trabajo y de la formación de Le Forem desarrolla metodologías como modelos econométricos o análisis estadísticos multivariantes que permiten evaluar el impacto de las diferentes variables sobre el mercado de trabajo.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: Sí, están impulsando este servicio en colaboración con las universidades

Dimensión relacional

Relación con clientes

Los principales clientes de Le Forem son las administraciones públicas, encabezadas por el Ministerio Regional de Empleo y las administraciones interesadas en áreas como la formación y el desarrollo de cualificaciones. También trabajan para los departamentos universitarios, entre otros.

Administraciones Públicas

La mayoría de las actividades desarrolladas por el departamento de análisis del mercado de trabajo van dirigidas a las administraciones públicas, en concreto, al propio servicio de empleo valón, a sus homólogos regionales, al Ministerio de Trabajo Valón y a otras entidades públicas relacionadas con el trabajo y la formación (ej. Sindicatos)

La relación del departamento con las administraciones públicas está determinada por el estatuto que rige las competencias de Le Forem. En este

sentido, no existe ninguna contraprestación por la elaboración de los estudios y análisis que se realizan de forma gratuita.

Esto significa que las publicaciones se elaboran según la demanda existente y no hay un plan anual definido sobre las principales líneas de investigación.

Forma jurídica: Administraciones públicas

Cauces para la transmisión de resultados: de manera informal

Agentes Sociales

De igual forma que para las Administraciones Públicas, Le Forem trabaja para los sindicatos y patronales proporcionando información sobre las condiciones del mercado de trabajo y analizando las necesidades en temas de cualificación profesional.

Forma jurídica: Órganos representativos

Cauces para la transmisión de resultados: de manera informal

Departamentos Universitarios

Parte de los destinatarios de las publicaciones que realiza esta entidad va dirigida al ámbito académico interesado en conocer a fondo la evolución del mercado de trabajo y de las necesidades alrededor del desarrollo de cualificaciones profesionales.

Forma jurídica: Instituciones educativas públicas y privadas.

Cauces para la transmisión de resultados: de manera informal

Relación con proveedores:

En este apartado se destaca la colaboración de Le Forem con empresas de estudios de campo, oficinas de estadística y administraciones públicas.

Administraciones Públicas

Aquí se engloban entidades como la [ONSS – Office National de Sécurité Sociale](#)/Oficina Nacional de Seguridad Social, que provee información sobre políticas de contratación o el [BCSS - Banque Carrefour de la Sécurité Social](#), /Banco de Datos de la Seguridad Social que provee datos sobre aspectos demográficos.

Forma jurídica: Administraciones Públicas

Cauces para la transmisión de resultados: Varía en función del proveedor:

- En el caso de la ONSS, el marco de colaboración es informal, se hacen solicitudes por teléfono o vía e-mail sin necesidad de procedimiento oficial.
- Con el BCSS, tienen un acuerdo contractual para la obtención de información e intercambio de datos. Utilizan sus sistemas de Datawarehouse.

Oficinas de Estadística

Para la elaboración de los informes mensuales mencionados en el apartado de productos, el servicio de empleo valón se nutre de la información proporcionada por “IWEPS”, que es el Instituto Valón de la Evaluación, Prospectiva y Estadística.

Forma jurídica: Oficina Nacional de estadística (organismo público)

Cauces para la transmisión de resultados: colaboran en un marco de trabajo formal, mediante contrato.

Empresas de estudios de campo

Le Forem recurre a entidades especializadas cuando tiene la necesidad de realizar encuestas. Cabe destacar que estas entidades no constituyen un proveedor frecuente.

Forma jurídica: empresas privadas

Cauces para la transmisión de resultados: mediante concurso de licitación pública.

Departamentos Universitarios

Como se mencionó en el apartado de clientes, los departamentos universitarios figuran también como proveedores, en el sentido de que tienen acuerdos de cooperación por el que las universidades forman a sus estudiantes en metodologías de investigación con enfoque social a través del desarrollo de proyectos conjuntos con Le Forem.

Las universidades se benefician a través del reconocimiento que obtienen como instituciones potentes de investigación por colaborar con Le Forem. Un ejemplo de ello sería la colaboración con la Universidad de Lovaina, para el desarrollo de conocimiento conjunto en temas de knowledge management (gestión del conocimiento).

Forma jurídica: Instituciones educativas públicas

Cauces para la transmisión de resultados: de manera informal

Dimensión tecnológica

Para el manejo de información estadística, el servicio de análisis del mercado de trabajo y de la formación de Le Forem ha utilizado aplicaciones como SAS, que luego ha reemplazado por otra denominada R, la cual permite realizar análisis estadísticos multivariantes. También usa programas como Microsoft Excel.

El servicio de análisis dispone de herramientas de Business Intelligence, como OLAP, que permite agilizar la consulta de grandes cantidades de datos. Sin embargo, no tiene herramientas de interoperabilidad como librerías XML o Webservices.

Es de resaltar la base de datos integrada [Horizons Emploi](#), vista en el apartado de servicios.

Presencia en Internet

La información de la entidad se puede consultar en la página web www.leforem.be y está dividida en 4 secciones: Particulares, Empresas, Socios e Información Corporativa.

Cabe destacar lo siguiente:

- El portal permite realizar consultas online y descargar documentos.
- Contiene vínculos a otras páginas web, como portales estadísticos, servicios públicos de empleo, etc.
- Existe la opción de registrarse y acceder a las ofertas de empleo publicadas en el portal; igualmente se puede crear el CV para optar a puestos de trabajo.
- La información solo aparece en francés, no hay traducción a otros idiomas.
- No disponen de elementos de colaboración como foros o newsletters.
- No hay integración con redes sociales ni dispositivos móviles.

3.5 VDAB - Servicio Flamenco para el Empleo y la Formación Profesional

VDAB - Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding



VDAB - Servicio Flamenco para el Empleo y la Formación Profesional, fue fundado en 1989 como servicio público de empleo regional de Flandes. Como tal, trabaja en pro de una gestión transparente que permita mantener dinámico el mercado laboral de la región a través de la promoción del empleo, la formación y el desarrollo de las carreras profesionales de los demandantes de empleo.

Sus objetivos prioritarios son:

- Contribuir a mejorar el equilibrio entre la oferta y la demanda en el mercado laboral;
- Hacer seguimiento a la participación de todos los sectores de la población en el mercado de trabajo;
- Adoptar las medidas necesarias para contrarrestar todas las formas de discriminación directa o indirecta;
- Fomentar y estimular el aprendizaje permanente para demandantes de empleo y empleados;
- Ofrecer herramientas de análisis y gestión que sean transparentes, eficientes y eficaces.

Para el estudio comparativo se presentarán en detalle las funciones que desempeña el Departamento de Investigación de VDAB, cuya misión está enfocada en proporcionar información transparente y accesible sobre mercado laboral tanto al gobierno y a los actores implicados en la materia, como al público general y científico. Todo ello, enmarcado en el desarrollo de competencias a nivel individual, la gestión de las mismas y la política de carrera profesional.

La información que recopila VDAB sobre demandantes de empleo, empresas y ofertas, junto con la que le proveen sus socios y otras fuentes externas, se traduce en documentos valiosos sobre mercado laboral y se pone a disposición de los usuarios a través de publicaciones y herramientas de consulta.

Los datos que distribuye el departamento de investigación a través de sus aplicaciones son de gran valor para los diferentes clientes, especialmente para los entes

gubernamentales, porque permite hacer seguimiento de iniciativas y ajustarlas cuando se considera necesario. Además, sus proyectos de investigación ofrecen una visión clara sobre el mercado laboral flamenco y hacen seguimiento detallado de la situación regional, lo que sirve de fundamento para la gestión de la dirección de VDAB.

De manera gráfica se pueden ver las funciones básicas del departamento así:



1. Seguimiento de políticas
2. Investigación

La información interna de VDAB sobre demandantes de empleo, opciones de desarrollo profesional, formación, ofertas laborales, etc. se suma a la que obtiene de fuentes externas y la procesa para transformarla en datos

estadísticos.

Dimensión jurídico – política

Normativa de creación: VDAB - Servicio Flamenco para el Empleo y la Formación Profesional se creó inicialmente como una institución pública flamenco mediante el Decreto del 20 de marzo de 1984. Posteriormente, el Decreto del 7 de Mayo de 2004 estableció por ley pública que VDAB era una agencia externa con autonomía propia para el “Empleo y la Formación Profesional de Flandes”; dicho decreto entró en vigor el 1 de abril de 2006 tras el Decreto del Gobierno Flamenco del 31 de marzo de 2006 que recogía la puesta en marcha de la Política Económica y de Trabajo Social.

Rango legal: VDAB es un organismo autónomo e independiente del gobierno de Flandes que presta función de Servicio Público de Empleo.

Forma jurídica: organismo de derecho público

Dependencia funcional/jerárquica: VDAB está tutelado por el Ministro de Empleo flamenco y el Ministro de Finanzas, Trabajo, Planificación, Deportes y Patrimonio.

Trayectoria histórica: La entidad se crea en 1989, después de la reestructuración de los servicios públicos, tras la que nacen los servicios públicos de empleo regionales con la misión de “Impactar en el ejercicio del empleo en armonía con la economía y la

sociedad”. Así pues nacen VDAB (Flandes), Le FOREM (Valonia) y ORBEM-actualmente ACTIRIS (Bruselas),

Los principales hitos después de su creación se resumen a continuación:

- **1990:** VDAB obtiene permiso para realizar la actividad de “recolocación” de trabajadores que salen de las empresas.
- **1991:** Se introduce el proceso de intermediación y VDAB comienza a colaborar con compañías externas para promocionar la formación profesional: se lanza el curso de “holandés para inmigrantes”.
- Los demandantes de empleo obtienen la potestad de elevar quejas ante un sistema independiente que funciona como “defensor del pueblo”.
- **1992:** VDAB prepara el Plan Estratégico de Información y comienza a participar activamente en proyectos europeos y en EURES PETRA II.
- Se establecen 14 centros de formación para personas poco cualificadas y desempleados de larga duración.
- **1993:** Se introducen los terminales de búsqueda de empleo con sistemas prototipo CLEAR y se ponen a prueba en un proyecto piloto.
- Además de los objetivos cuantitativos, se introducen los cualitativos en la formación profesional.
- Se alcanzan 10 millones de horas de formación impartida para el desarrollo profesional de los demandantes de empleo en Flandes.
- **1994:** Se firma un acuerdo con el gobierno flamenco para vincular el presupuesto de la entidad a objetivos cualitativos y cuantitativos.
- Se consolida la descentralización y los equipos de política local obtienen más poder y responsabilidad.
- **1995:** VDAB se convierte en la primera institución europea en ofrecer servicios de intermediación vía internet.
- VDAB comienza a experimentar con la formación a distancia y firma un acuerdo nuevo de formación con el sector de la limpieza.
- **1996:** Un año problemático en temas de presupuesto. La eliminación de la beca de formación para los demandantes de empleo causa malestar.
- Se lanza “KISS” para candidatos, una base de datos para 80.000 demandantes de empleo y empleadores mediante la cual se puede llevar a cabo el proceso de selección y contacto.

- **1997:** La organización sufre una reestructuración en profundidad y se enfoca en el servicio al cliente. Ahora se divide en servicios de contacto, servicios online y servicios comerciales.
- El monopolio de poder estatal queda abolido completamente y se abre el mercado a la competencia. Muchas agencias de trabajo temporal anuncian su expansión de servicios para incluir formación, selección y contratación.
- Los servicios de recolocación cobran importancia en la unidad de empleo tras el cierre de la planta de Renault en Vilvoorde.
- Con las ayudas del Fondo Social Europeo (FSE) se ponen en marcha proyectos para grupos objetivo específicos.
- Se crea un banco de candidatos con cerca de 1750 empresas usando servicios de contratación vía online.
- **1998:** El VDAB implanta su call centre gratuito.
- VDAB pasa de ser una organización de orientación por proyectos a orientación por clientes.
- El Plan WEP crea nuevas empresas privadas de colocación para desempleados de larga duración en el sector privado.
- **1999:** Se instaura el programa de formación en línea (e-learning).
- El portal de VDAB se consolida como el punto de referencia para la formación y la carrera profesional en Flandes.
- **2001:** VDAB pone a disposición de los demandantes de empleo y las personas en formación, el servicio de motocicletas o bicicletas para movilizarse.
- Se extiende el uso de la tecnología para mantener informados a los demandantes de empleo sobre las posibilidades de vacantes y a los empresarios sobre la consecución de candidatos adecuados para sus perfiles.
- Se lanza “Mage zine”, una revista mensual electrónica sobre mercado laboral y durante el año recibe 21,000 inscripciones.
- **2003:** VDAB es responsable de la distribución de “vouchers/bonos” para la formación de empleados, que permite elegir el centro de formación público o privado.
- En una intervención especial, VDAB envía a sus consejeros a visitar a las empresas que se encuentran en bancarrota o que están en proceso de liquidación para recordarles sobre la importancia de ayudar en primera instancia a los empleados que se verán afectados por esa situación.
- **2004:** Se lanza una nueva intranet con el objetivo de convertirse en una vía para potenciar la gestión del conocimiento al interior de VDAB.

- **2005:** VDAB ofrece un nuevo servicio: los demandantes de empleo obtienen información vía MMS (Servicio de mensajes multimedia) además del ya existente a través de mensajes SMS y correos electrónicos.
- VDAB lleva a cabo un trabajo intenso en espacios de televisión para promocionar sus actividades y programas. El canal Z desarrolla reportajes sobre los servicios innovadores e interesantes que ofrece el servicio de empleo para los empleadores.
- **2006:** El gobierno flamenco aprueba una prima para fomentar que los mayores de 50 años puedan retornar al mercado laboral rápidamente.
- Se lanza una política de reestructuración encaminada a hacer que los mayores puedan beneficiarse de la “recolocación” y vuelvan al mercado laboral.
- VDAB financia el desempleo de larga duración.
- **2007:** VDAB y Le FOREM trabajan por la movilidad laboral interregional. Se busca que los desempleados de Valonia cubran plazas en Flandes.
- Se amplía el nivel de cooperación entre ACTIRIS y VDAB.
- Se lanza una campaña de visitas domiciliarias a personas desempleadas y de pocas cualificaciones para que conozcan los servicios que presta VDAB, como vía para fomentar el desarrollo de cualificaciones para una población difícil de colocar en el mercado laboral.
- **2008:** VDAB pone en marcha la política de activación y promueve todo tipo de iniciativas para los inmigrantes, discapacitados, desempleados de larga duración y mayores de cincuenta años.
- El mercado laboral comienza a resentirse fuertemente y VDAB trabaja con Le Forem para eliminar las barreras fronterizas para demandantes de empleo flamencos y valones.

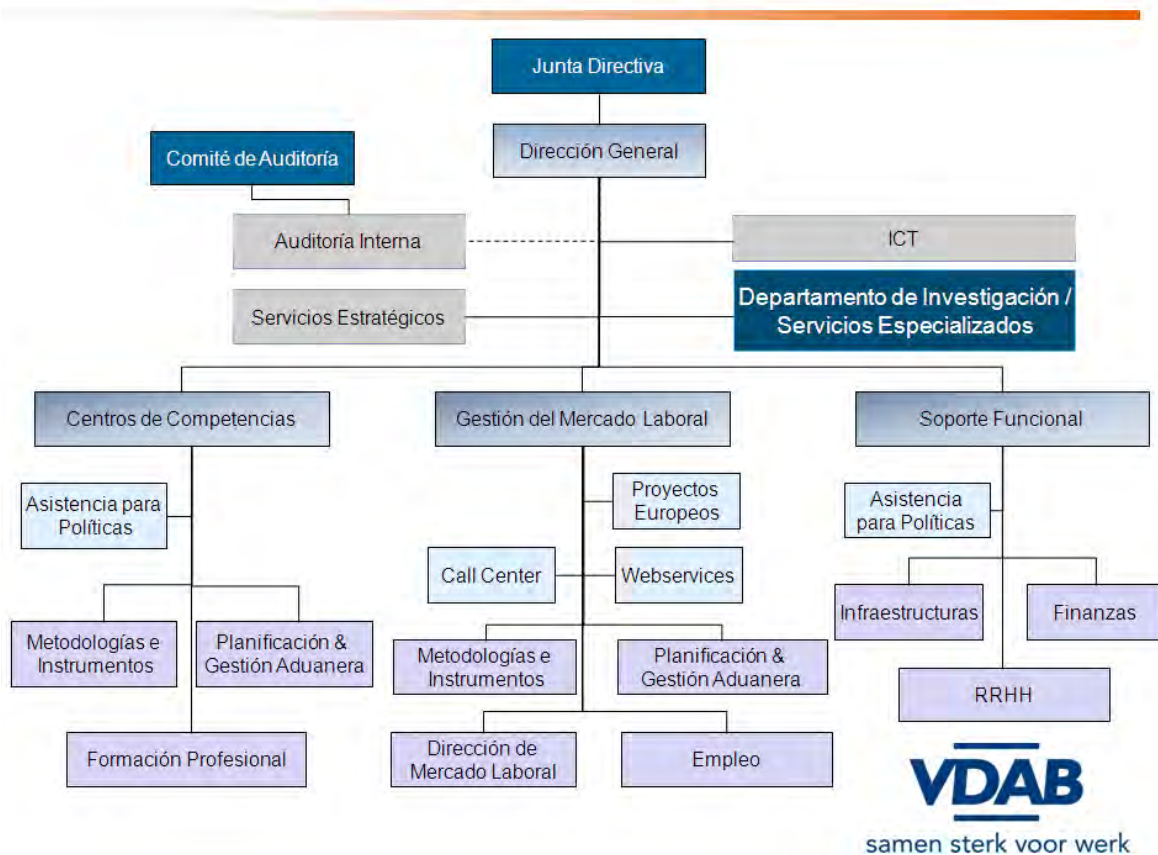
Dimensión Organizativa y de Recursos Humanos

Director: Fons Leroy

Presupuesto: 428,321 millones de Euros. Los fondos de financiación provienen principalmente del gobierno flamenco y se complementan con los fondos de subsidios federales (10,501 millones de euros) y europeos (25,39 millones de euros) para el plan de integración.

Número de empleados: VDAB tiene una plantilla total de 5,014 empleados y el Departamento de Investigación cuenta con 33 personas.

Organigrama:



El órgano de control es la Junta Directiva, liderada por su presidente Danny Pieters y por representantes de empleados y empleadores, así como un Comisario del Gobierno y un Director General; por otra parte a nivel regulatorio, existe un comité de auditoría que supervisa las actividades de VDAB.

A nivel operativo, VDAB está regido por el Director General, quien también está presente en la Junta Directiva.

La entidad cuenta con dos servicios principales: Servicios Estratégicos y Servicios Especializados que reportan directamente a la dirección.

El Departamento de Estudios que se analiza en este documento pertenece al área de Servicios Especializados y cabe anotar que se ha reorganizado de manera que el equipo que lo compone esté dividido según su especialización; así pues, los expertos reciben “coaching de especialización” y se han dividido según éstas actividades:

- Investigación,
- Seguimiento de políticas AMB/AMR (Gestión del Mercado Laboral/Dirección de Mercado Laboral)
- Seguimiento de políticas CC (Centros de Competencias) y apoyo técnico (creación de ficheros, apoyo y gestión de aplicaciones, automatización, apoyo en el manejo de DWH (datawarehouse), etc.

Cerca del 20% de los expertos están empleados para dar soporte técnico, el 50% para realizar seguimiento de políticas y el 30% restante para investigación.

A nivel de unidades de gestión, VDAB tiene 2 bloques fundamentales y uno de apoyo:

1. El primer bloque es el de los Centros de Competencias que tienen a su cargo las tareas relacionadas con la formación y el desarrollo de habilidades de los demandantes de empleo; para ello disponen de 6 centros regionales.
2. El segundo bloque es el de Gestión del Mercado de Trabajo que tiene bajo su responsabilidad los servicios de intermediación laboral. Para ejecutar dicha función dispone de 13 oficinas locales.
3. De otra parte, está el área de soporte funcional que se encarga de las finanzas, las infraestructuras, los recursos humanos y la asistencia en políticas activas.

Dimensión de productos

Número de publicaciones 2009: alrededor de 47 publicaciones más tablas estadísticas sobre empleo y desempleo por sector de actividad, sector de la población y edad, entre otros.

Número de publicaciones total: alrededor de 200 publicaciones

Para simplificar la comprensión de los productos que ofrece VDAB, se ha dividido su actividad en 3 categorías: Informes, Informes mensuales y Otros informes.

Informes

Pertencen a esta categoría los siguientes tipos de informe: “Cifras de VDAB”, “VDAB examina” y “VDAB papers”

[VDAB ontcijfert](#)/Cifras de VDAB: son informes breves sobre cuestiones del mercado de trabajo actual.



[De valse start van laaggeschoolden](#)/ El falso comienzo de los poco cualificados

Autor: VDAB Studiedienst

Fecha de publicación: Diciembre 2009

Tipo de distribución: online

Síntesis: La búsqueda de empleo sostenible es un obstáculo para los jóvenes poco cualificados. Esto se evidencia con datos estadísticos que demuestran que la mano de obra poco cualificada tiene más problemas a la hora de mantenerse activa de forma permanente. Los datos para este grupo poblacional son significativamente peores que los de las poblaciones con cualificaciones medias o altas. Sin embargo, aquellos que no tienen cualificaciones pueden acceder a los muchos puestos de trabajo que no requieren de titulación.

[VDAB onderzoekt](#)/VDAB Examina: proporciona un análisis más en profundidad que la información contenida en la serie “VDAB Decodes”; se basa en un análisis estadístico exhaustivo y presenta las principales conclusiones de las publicaciones recogidas en “VDAB papers”.



[Verwijzen helpt aan werk](#) /El efecto de las recomendaciones en el empleo

Autor: VDAB Studiedienst

Fecha de publicación: 2009

Tipo de distribución: online

Síntesis: este documento muestra una fuerte correlación entre las “referencias” y el flujo de demandantes de empleo que obtienen un puesto de trabajo. Un análisis estadístico demostró que la probabilidad de conseguir un trabajo mediante una referencia es 2,6 veces mayor que sin ella. Esta situación es muy evidente en los grupos más desfavorecidos. El análisis demostró que el

efecto es independiente de otras variables como la edad y la educación, entre otras.

[VDAB papers](#): estos documentos presentan datos con análisis estadístico sobre información que es menos accesible pero que ha sido investigada a fondo.



[Allochtonen sneller aan het werk](#) / Los Inmigrantes vuelven al trabajo más rápido

Autor: VDAB Studiedienst

Fecha de publicación: 2008

Tipo de distribución: online

Síntesis: Los indicadores de mercado laboral y las recientes investigaciones demuestran que los inmigrantes enfrentan una situación mucho peor que la mano de obra nativa.

Ésta hipótesis la respaldan los datos de un análisis sobre desempleo que se llevó a cabo con 3 cohortes de demandantes de empleo registrados en enero de 2003, 2005 y 2007 respectivamente. El promedio de las 3 cohortes señala que un año después de su registro como demandantes de empleo, la mayoría de inmigrantes (55%) continúa buscando empleo. Sin embargo, la población nativa tarda 6 meses en salir de la situación de desempleo.

El estudio demuestra que tras las iniciativas puestas en marcha para promover el trabajo para las poblaciones desfavorecidas, los porcentajes de desempleo y período de permanencia en dicha situación mejoraron levemente; se pasó del 61% de inmigrantes con 12 meses de desempleo en 2003 al 46% en 2007.

Informes mensuales

[Maandverslag arbeidsmarkt Vlaanderen](#)/Informes Mensuales de Empleo: los informes mensuales tratan sobre la evolución del desempleo o sobre las oportunidades laborales en el mercado laboral flamenco. A través del uso conjunto de la aplicación Arvstat, se puede complementar la información contenida en estos documentos y comprender el panorama a nivel de municipios con datos ilustrados que presentan tablas comparativas, gráficos y mapas de tendencias.



[Maandverslag arbeidsmarkt Vlaanderen Januari 2010](#)/ Informes mensuales sobre empleo – Enero 2010

Autor: VDAB Studiedienst

Fecha de publicación: Enero 2010

Tipo de distribución: online y en versión impresa (40€/año)

Síntesis: Estos informes mensuales ofrecen datos sobre la evolución del desempleo y la oferta de trabajo en el mercado laboral flamenco. Las cifras se presentan por región con gráficos y mapas comparativos; además tiene análisis de la información estadística recolectada sobre el empleo, sus características y su problemática.

Otros informes

Dentro de esta categoría existen varias series de publicaciones entre las que se encuentran: “Opportunities in map”, “Bottleneck Professions”, “Leavers in Flanders”, “Labour Topics”, “The Impact of the Crisis” y “Annual Reports”

[Kansengroepen in Kaart/](#) Panorama de Oportunidades: Son informes semestrales sobre los grupos más desfavorecidos del mercado de trabajo flamenco.



[Laaggeschoolden op de Vlaamse arbeidsmarkt](#) / Mano de obra de baja cualificación en Flandes

Autor: VDAB Studiedienst

Fecha de publicación: Febrero 2010

Tipo de distribución: Online y en versión impresa (5€)

Síntesis: Este informe trata sobre la eficacia en la búsqueda de empleo de las personas poco cualificadas y sus características. Analiza la manera de cambiar esta realidad y presenta datos sobre las diferencias regionales existentes para este grupo de población.



[Allochtonen op de Vlaamse Arbeidsmarkt](#) / Inmigrantes en el empleo flamenco

Autor: VDAB Studiedienst

Fecha de publicación: Febrero 2010

Tipo de distribución: Online y en versión impresa (5€)

Síntesis: Este documento presenta la realidad laboral de los inmigrantes en Flandes y al igual que el informe sobre la mano de obra poco cualificada, busca entender las características de los inmigrantes como demandantes de empleo, su eficacia en las labores que desempeñan y la situación de ésta población en las diferentes regiones de Flandes.

[Analyse vacatures - knelpuntberoepen](#)/Lista de ocupaciones de difícil cobertura. Es una publicación de carácter anual en la que se analizan los puestos de trabajo que son difíciles de cubrir.



[Analyse vacatures – knelpuntberoepen 2008](#) / Lista de ocupaciones cuello de botella 2008

Autor: VDAB Studiedienst

Fecha de publicación: 2009

Tipo de distribución: Online y en versión impresa (5€)

Síntesis: La recesión ha acortado la lista de empleos de difícil cobertura en 2008, pero menos de lo esperado; la nueva lista contiene 204 clusters con 84 ocupaciones profesionales. El impacto de la crisis aún no está plenamente reflejado en la nueva lista, ya que el año 2008 tuvo dos caras en su comportamiento y los efectos de la crisis sólo se manifestaron en el cuarto trimestre. Debido a que el mercado laboral tarda dos o tres trimestres en responder a los cambios cíclicos, los efectos de la crisis aparecerán más adelante.

Aparte del efecto de la crisis, este documento analiza en detalle algunas de las profesiones más críticas de colocar; presenta tablas y gráficos complementarios que incluyen la distribución regional y la evolución histórica de esta problemática.

[Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen](#)/Graduados Escolares en Flandes: es una referencia para los estudiantes recién graduados o en su último año de estudios universitarios. El estudio incluye vínculos para acceder a información práctica sobre la solicitud y postulación a puestos de trabajo, becas, etc.



[Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen 2007-2008](#) / Estudio sobre escuela 2007 - 2008

Autor: VDAB Studiedienst

Fecha de publicación: Junio 2008

Tipo de distribución: Online y en versión impresa (10€)

Síntesis: Este estudio presenta los resultados de un análisis sobre la población de estudiantes que un año antes de culminar sus estudios ya tienen ofertas de trabajo. Igualmente analiza los perfiles más y menos demandados en el mercado laboral. Otra de las áreas en las que se enfoca, es en el análisis

sobre perfiles que pueden no ser tan cualificados, pero que dependiendo de la variable actitudinal pueden conseguir puestos de trabajo fácilmente.

Tras el comienzo de la crisis, este estudio se ha mantenido vigente para poder determinar el efecto de la crisis económica en los futuros egresados. El objetivo final de esta investigación no es solo contribuir al debate sobre la necesidad de una mejor formación educativa y profesional, sino hacer que el tema esté presente en la agenda de competencias de 2010.

[Arbeidsmarkttopics](#)/Temas de Mercado Laboral: son documentos que buscan dar información sobre alguna cuestión interesante del mercado de trabajo actual.



[Zwaar bewolkt met opklaringen: De aansluiting met de arbeidsmarkt van allochtone schoolverlaters van nabij bekeken](#) / De oscuro a claro.

Un análisis profundo a la conexión entre el trabajo y las escuelas de inmigrantes.

Autor: VDAB Studiedienst

Fecha de publicación: Noviembre 2008

Tipo de distribución: online y en versión impresa (3€)

Síntesis: Cada año, cerca de 80.000 egresados escolares intentan abrirse paso en el mercado laboral. Para algunos esta tarea es más complicada que para otros y frecuentemente tiene que ver con el tipo de educación que se ha recibido. La calidad de los estudios cursados determinan en gran medida las posibilidades de encontrar un empleo y lograr el ingreso al mercado laboral.

Este estudio especial le hace seguimiento a un grupo de estudiantes de origen inmigrante (de la UE); evalúa el tipo de cursos en los que se inscriben y analiza si los caminos que toman los alumnos son similares a los que siguen sus colegas del país de origen. Uno de los aspectos que cuantifica el estudio es la proporción de minorías étnicas en las escuelas y su participación en los diferentes niveles educativos (grados escolares).

Se busca entender si el origen determina la entrada al mercado laboral, o si por el contrario, ésta población tiene las mismas oportunidades que el resto de estudiantes locales. Con este fin, se lleva a cabo el seguimiento de los estudiantes que tras un año de haber culminado sus estudios, continúan dados de alta como demandantes de empleo en VDAB.

[De impact van de crisis](#)/El impacto de la Crisis: con la aparición de la crisis, el desempleo creció rápidamente. En esta serie de publicaciones se analizan los grupos de desempleados que han aumentado como consecuencia de la crisis económica que afecta a Europa. Estos documentos se encuentran disponibles a nivel regional y también para 13 ciudades de la región flamenca.



[Onder de loep: impact van de crisis op de werkloosheid Stad Antwerpen](#)/ El impacto de la crisis – Amberes

Autor: VDAB Studiedienst

Fecha de publicación: otoño de 2009

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este documento hace un análisis de la situación del desempleo tras la crisis económica. El cohorte que se analiza es el de demandantes de empleo dados de alta en VDAB entre septiembre de 2008 y mayo de 2009 (teniendo como condición que 3 meses antes de recibir una oferta de trabajo, no estuviesen buscando empleo); así se eliminaron los casos de empleos temporales, que no eran objeto de este estudio. Dado que la mayor parte del desempleo de Flandes se concentra en 13 ciudades, el informe se limita a ese territorio. Tras la recopilación de información, se compararon los datos con los existentes para el año anterior (desempleados entre septiembre de 2007 y mayo de 2008), siguiendo el mismo criterio. De esta manera se pudo obtener una imagen sobre la composición del grupo que se quedó desempleado entre septiembre del 2008 y mayo de 2009 y sobre el impacto de la crisis en el desempleo. La comparativa tuvo en cuenta la composición del grupo de desempleados y sus oportunidades en términos laborales.

[Jaarverslag VDAB](#)/Informe Anual de VDAB: Estas publicaciones presentan la síntesis de actividades y resultados de gestión de VDAB a lo largo de un año de trabajo.



[Jaarverslag 2008](#) /Informe Anual de VDAB 2008

Autor: VDAB Studiedienst

Fecha de publicación: 2009

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este informe presenta los resultados de gestión de VDAB en el año 2008. Hace un recuento de las actividades, programas e

iniciativas sobre las que se trabajó durante el año e igualmente, presenta una descripción detallada de los esfuerzos y costos incurridos en el ejercicio de sus funciones.

Mage zine: Es una revista de tirada mensual sobre la actualidad del mercado laboral de Flandes.



Mage zine/ Revista Mage zine

Autor: VDAB

Fecha de publicación: mensual

Tipo de distribución: online, suscripción gratuita

Síntesis: Mage zine es una revista mensual electrónica

sobre mercado laboral, que permite acceder a la información más actualizada sobre el empleo. En ella se presentan reportajes sobre el impacto de la crisis económica en los distintos sectores de actividad económica de Flandes; entrevistas a actores predominantes del ámbito del empleo o a personas que están en proceso de inserción laboral, desempleados, demandantes de empleo en formación, etc. sobre temas de actualidad en el mundo laboral y económico; tips para resolver los problemas de colocación laboral y formación profesional, entre otros temas.

Dimensión de servicios

El Servicio Público de Empleo flamenco provee los siguientes servicios:

Análisis e información de las condiciones del mercado de trabajo.

VDAB presta servicios de este tipo a través de publicación de informes, aplicaciones online y descargas de información en archivos Excel:

- Publicación de informes: como se evidenció en la sección anterior, la entidad lleva a cabo un gran número de publicaciones, entre las que se encuentran aquellas relacionadas con el mercado de trabajo flamenco.
- La información contenida en los informes sirve de base para la toma de decisiones a nivel de gobierno sobre la manera de determinar las políticas de formación profesional para cubrir las demandas del mercado laboral o para aplicar medidas de fomento que permitan suplir las ocupaciones más críticas y con menor número de perfiles disponibles en el mercado de trabajo flamenco.

c) Aplicaciones online que prestan un servicio abierto al público:

Servicio Estrella

Arvstat: es un portal estadístico que ofrece la posibilidad de personalizar la búsqueda (query) y descargar información ad hoc. La información que ofrece esta aplicación gira en torno al desempleo y la oferta de trabajo en Flandes. Es posible obtener datos mediante la combinación de hasta 4 variables y la información se puede personalizar de acuerdo con los intereses específicos del usuario.



Dentro de las posibilidades de búsqueda se encuentran las siguientes variables:

- Indicadores: resumen de las cifras y tendencias más importantes
- Gráficos evolutivos: muestran la evolución del desempleo en los últimos 5 años
- Divisiones geográficas: la información sobre el empleo depende de la región
- Tasa de desempleo: ratio de número de empleados sobre la fuerza laboral
- Desglose detallado por atributo:
 - o Edad
 - o Nivel educativo
 - o Nacionalidad
 - o Origen
 - o Profesión
- Audiencias específicas:
 - o Jóvenes desempleados (<25 años)
 - o solicitantes de empleo mayores (> 50 años)
 - o desempleados de larga duración (> 1 año)

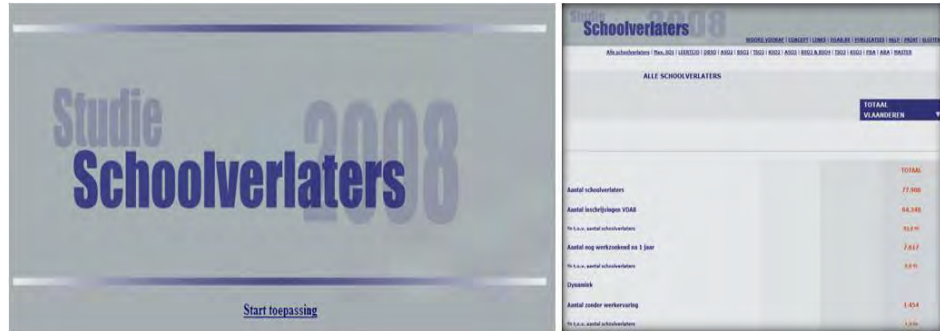
- demandantes de empleo poco cualificados (tienen estudios inferiores a la segunda mitad de la secundaria)
- demandantes de empleo inmigrantes
- demandantes de empleo discapacitados
- Nivel Geográfico:
 - Flandes
 - Provincias (5)
 - Regiones (13)
 - Distritos (22)
 - Municipios (308)
 - Áreas de Atención (107)
- Dimensión Temporal:
 - Mes específico desde enero de 2000
 - Promedio anual desde 2000
- Sectores:
 - Todos
 - Específicos
- Situación:
 - Empleado
 - Desempleado
 - Demandante de empleo

Este producto es considerado como el más popular e importante de la entidad por el tipo de información que facilita y por el número de usuarios que la consulta

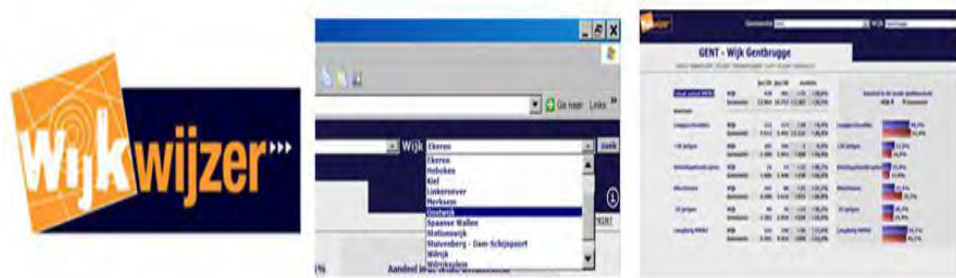
- [Wegwijs op de Vlaamse arbeidsmarkt en Wegwijs Lokaal](#)/Orientación Laboral en el Mercado Flamenco: es un programa que requiere instalación en el equipo privado del usuario y permite dar a conocer información sobre la población, el empleo y el desempleo a nivel local y municipal.



- [Schoolverlaters detail](#)/Escolar- detalles: es un portal que permite conocer de primera mano el número de jóvenes que está oficialmente cursando algún tipo de estudios y las cifras de estudiantes que tienen ofertas laborales antes de culminar sus estudios.

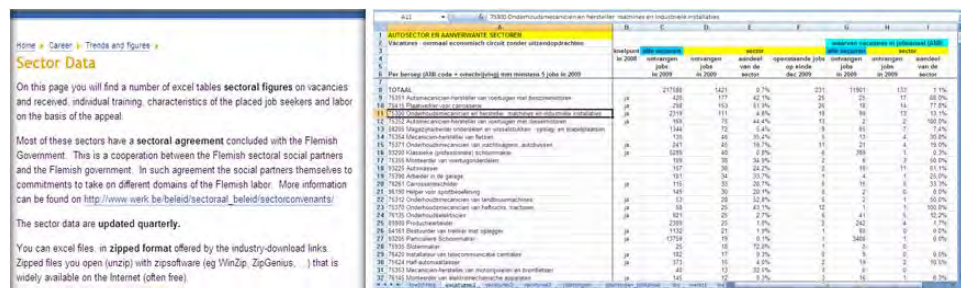


- [Wijkwijzer](#):/Guía de Barrio: es un portal que permite analizar la información sobre el mercado de trabajo a nivel de distrito. Permite, por ejemplo, conocer las diferencias entre las características de los demandantes de empleo a nivel de distrito en una misma ciudad.

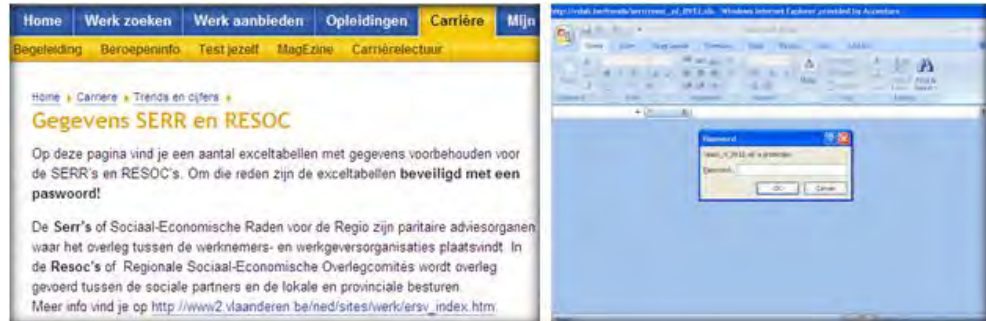


d) Mediante la descarga de información en formato Excel se puede acceder a la siguiente información:

[Sector Data](#): permite conocer datos sobre vacantes, formación, demandantes de empleo, etc. de forma sectorial y actualizada trimestralmente.



- [Data SERR / RESOC](#): es información de carácter restringido (se accede mediante una contraseña), y ofrece datos de interés para los agentes sociales y los gobiernos locales, que son quienes hacen uso de ella.



- [Dinamische werkloosheidscijfers](#) Datos Dinámicos de Desempleo: es un vínculo que da acceso a la página web de Werk.be (<http://www.werk.be/c-en-o/cijfers/Crisisbarometer/>), donde se puede entrar en el [Interactieve Crisisbarometer](#)/Barómetro Interactivo sobre la Crisis y consultar información sobre el impacto de la crisis.



Forma de prestación del servicio: VDAB presta estos servicios por iniciativa propia.

Subcontratación: No.

Orientación, asesoramiento, consultoría

Basándose en la información disponible y a la luz de indicadores y parámetros de medición, VDAB lleva a cabo el seguimiento de los distintos procesos relacionados con el mercado laboral y los actores que juegan un papel fundamental en su gestión. Los resultados de esta actividad son comunicados permanentemente a los usuarios a través de aplicaciones informáticas o de publicaciones orientativas.

Como ejemplos de lo anterior, se pueden mencionar informes como “Graduados Escolares en Flandes” que tienen como objeto proporcionar orientación a los estudiantes recién graduados sobre las posibilidades del mercado laboral o el caso de la serie “Profesiones Cuello de Botella”, cuya intención es informar al público general sobre las profesiones más difíciles de cubrir laboralmente.

De otra parte, el Departamento de Investigación desarrolla informes y recomendaciones sobre políticas, cuestiones internas y externas relacionadas con el mercado laboral y proporciona respuestas a las inquietudes que surgen a raíz de sus proyectos de investigación.

A través del equipo de Seguimiento de Políticas, se hacen presentaciones al gobierno de Flandes sobre los resultados de algunas de las investigaciones más importantes y se dan recomendaciones sobre el diseño de políticas.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No recurren a subcontratación

Dinamización del mercado de trabajo (foros, conferencias, etc.)

A nivel internacional, VDAB participa en foros europeos de empleo llevando a cabo proyectos de benchmarking.

Forma de prestación del servicio: Bajo demanda

Subcontratación: No

Formación

Con el fin de fomentar el empleo y el desarrollo de cualificaciones, el VDAB ofrece posibilidades a los demandantes de empleo de formarse ya sea a través de programas de aprendizaje en empresas o a través de herramientas online.

A través del portal, se puede acceder a más de 950 cursos online entre los que se destacan para los demandantes de empleo: los de idiomas, informática y comunicaciones, gestión de empresas, para funciones comerciales o administrativas, cursos por sectores: agricultura, construcción, metalmecánica, automoción, transportes, hostelería, etc. También existen cursos para empleadores y compañías.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

Dimensión relacional

Relación con clientes

Los destinatarios finales de las publicaciones de VDAB son los siguientes:

Administración pública

Algunos de los estudios que realiza VDAB son dirigidos específicamente al servicio público de empleo flamenco y al Ministerio de Empleo.

El resto de información que produce sirve de “input” para mantener informadas a las administraciones públicas sobre la evolución del mercado laboral flamenco. VDAB tiene un contrato con el gobierno flamenco renovable cada 5 años, a través del cual se establece su colaboración como intermediador oficial entre oferta y demanda y como ente fundamental en el desarrollo de la formación profesional para las personas en edad productiva en Flandes.

Forma jurídica: Administraciones públicas

Cauces para la transmisión de resultados: informal, con presentaciones en las oficinas del servicio público o de los ministerios y a través de la publicación de informes en Internet.

Trabajadores, demandantes de empleo y empresas

A través de publicaciones como “Bottleneck Professions” y “Opportunities in map”, se pretende mantener informado de forma periódica a este grupo de clientes. Además, éstos se benefician de las herramientas de análisis e información del mercado de trabajo vistas en la dimensión de servicios.

Forma jurídica: En el caso de trabajadores y demandantes de empleo, no procede. Respecto a las empresas, éstas son públicas y privadas.

Cauces para la transmisión de resultados: informal, publicación en Internet.

Universidades y centros de investigación

Estos clientes se benefician de la serie “Leavers in Flanders”, dirigida a estudiantes recién licenciados o de último curso. Los informes mensuales sobre desempleo son usados por los centros de investigación y departamentos universitarios como input para la elaboración de sus investigaciones.

Forma jurídica: Instituciones educativas y de investigación, públicas y privadas

Cauces para la transmisión de resultados: informal, mediante publicación en Internet

Colectivos específicos

Se ha identificado como colectivo de especial atención a los inmigrantes, y se cubre a través de publicaciones como [“Cloudy and becoming clear. The connection with the labor of immigrant school closely Viewed”](#).

Forma jurídica: N/A

Cauces para la transmisión de resultados: informal, mediante publicación en Internet.

Relación con proveedores

Administración pública

El VDAB tiene establecido un acuerdo de cooperación con los servicios públicos regionales de Bruselas (ACTIRIS) y Valonia (Le FOREM) para promocionar la movilidad de los trabajadores en todo el territorio belga. Para ello, llevan a cabo estudios permanentes sobre los flujos de personas entre las regiones y trabajan en el desarrollo de programas de formación profesional, especialmente en el desarrollo de cursos de idiomas (francés, holandés, inglés, alemán, etc.) para eliminar las barreras lingüísticas y facilitar la movilidad interregional.

Forma jurídica: Administración pública

Cauces para la transmisión de resultados: informal, a través de acuerdos.

Empresas de Consultoría

Esporádicamente, VDAB recurre a empresas de consultoría para obtener información muy especializada. Por ejemplo, en el área de desarrollo de herramientas informáticas para análisis de datos, se recurre a consultoras para obtener diseños a medida.

Forma jurídica: empresas privadas

Cauces para la transmisión de resultados: formal, a través de licitación

Universidades

En algunas ocasiones VDAB trabaja con universidades en proyectos encaminados a compartir información y a la recolección de datos estadísticos.

Forma jurídica: Instituciones educativas públicas y privadas

Cauces para la transmisión de resultados: informal, a través de acuerdos.

Dimensión tecnológica

Tipo de aplicaciones informáticas utilizadas

- El departamento de estudios trabaja con herramientas como SAS y Microsoft Excel.
- VDAB está en proceso de implementación de Datawarehouse para toda la organización y pretende tenerlo funcionando lo antes posible.

Presencia en Internet

La entidad está presente a través de la página web www.vdab.be, que además de ser un portal de intermediación entre oferta y demanda de trabajo dispone de información corporativa sobre la entidad, sus publicaciones, servicios, noticias, etc.

El portal permite:

- Realizar consultas online y descargar documentos
- Acceder a herramientas estadísticas como Arvastat para el manejo de información sobre el mercado laboral
- Acceder a vínculos de rápido acceso a las distintas secciones del portal, así como a empresas prestadoras de servicios de intermediación de empleo y formación profesional como Adecco, Randstat, Startpeople, Jobat, etc. Igualmente, permite acceso directo a los servicios públicos regionales de Bruselas y Valonia (ACTIRIS y Le FOREM); tiene además acceso a Eures, y Europa (portal de la unión Europea).
- Hacer registro en el sistema como demandante de empleo, colgar el CV y establecer preferencias sobre puestos de trabajo.
- Hacer seguimiento permanente a la actualidad de VDAB a través de integración con Twitter y blogs sobre empleo y formación.
- Realizar consultas a través de una dirección de e-mail para la obtención de información específica sobre la entidad, o sobre publicaciones, políticas, etc.
- Ver vídeos sobre reportajes de empleo y formación, noticias publicadas en la prensa relacionadas con VDAB, actividades que realiza en VDAB para demandantes de empleo, empleadores, etc.
- Realizar pruebas psicotécnicas y de nivel de lengua.
- Complimentar encuestas y leer noticias sobre temas de interés relacionados con el empleo y la formación.

3.6 Observatorio de Empleo de Bruselas – ACTIRIS Observatoire Bruxellois de l'Emploi – ACTIRIS



El Observatorio de Empleo de Bruselas perteneciente a ACTIRIS (que es el Servicio Regional de Empleo de la región de Bruselas capital) fue creado en 1994; es un organismo cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE) y participa en el programa operativo del FSE 2007-2013, que responde al objetivo “Competitividad Regional y Empleo” de la Región de Bruselas-Capital.

El Observatorio tiene el deseo de integrar una estructura funcional y eficaz en el ámbito socioeconómico de la región de Bruselas Capital. Su misión es hacer el seguimiento sobre la evolución del empleo y el desempleo en la región a través del análisis temático de cuestiones relativas a los cambios y transformaciones del mundo del empleo. En este contexto, cumple con los objetivos de proporcionar herramientas para la previsión de necesidades sobre cualificaciones y la identificación de nuevas competencias; analizar todos los fenómenos relacionados con el mercado de trabajo en la región de Bruselas-Capital y difundir la información procesada.

El Observatorio estructura sus actividades en función de las solicitudes de diversos actores locales, regionales, nacionales o internacionales y de las cuestiones planteadas en el debate entre los agentes socio-económicos en Bruselas. Con el fin de informar a los implicados en el desarrollo de la región, el Observatorio presenta sus respuestas en forma de publicaciones o de intervenciones puntuales.

Entre sus actividades fundamentales se encuentran:

- Analizar (y actualizar anualmente) la evolución del contexto socio-económico de la región y en paralelo la del mercado laboral.
- Elaborar indicadores, mediante la aplicación de las directrices para el empleo y siguiendo la programación del FSE en su Objetivo de Competitividad y Empleo de la Región de Bruselas Capital.
- Recopilar y actualizar las necesidades sobre cualificaciones y profesionales e identificar los desequilibrios encontrados en segmentos específicos del mercado de trabajo en Bruselas.
- Participar en el desarrollo de sistemas de previsión de tendencias del empleo y cualificaciones requeridas en relación con las nuevas modalidades de trabajo y formas de organización del trabajo.

Dimensión jurídico-política

Normativa de Creación: Como iniciativa interna de ACTIRIS y con el apoyo del Fondo Social Europeo, se crea el Observatorio de Empleo de Bruselas-Capital en 1994. En la actualidad, participa en el programa operativo del FSE 2007-2013, que responde al objetivo “Competitividad Regional y Empleo” de la Región de Bruselas-Capital.

Rango Legal: El Observatorio de Empleo de Bruselas es un organismo público adscrito al Servicio Público Regional de Empleo de Bruselas–Capital ACTIRIS, que presta servicios de investigación.

Forma jurídica: órgano de derecho público

Dependencia Jerárquica: Depende jerárquicamente de la dirección general de ACTIRIS (Servicio de Empleo Regional de Bruselas-Capital).

Trayectoria Histórica:

- **1994:** El Observatorio de Empleo de Bruselas-Capital fue creado como órgano cofinanciado por el Fondo Social Europeo en 1994. Desde su creación, ha aprobado una serie de acuerdos de investigación que incluyen:
 - El Centro de Referencia de Formación de Bruselas Horeca (Hostelería y Restauración)
 - El Puerto de Bruselas
 - La SDRB (Sociedad de Desarrollo para la Región de Bruselas-Capital)
 - La Oficina de Promoción Turística
 - Agoria, (Federación de la industria tecnológica)
 - El Consejo Económico y Social de la Región de Bruselas
- **2007:** El Observatorio cambió su nombre de Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications (Observatorio Bruselense de Mercado de Trabajo y de Cualificaciones) a Observatoire bruxellois de l’Emploi (Observatorio Bruselense de Empleo).

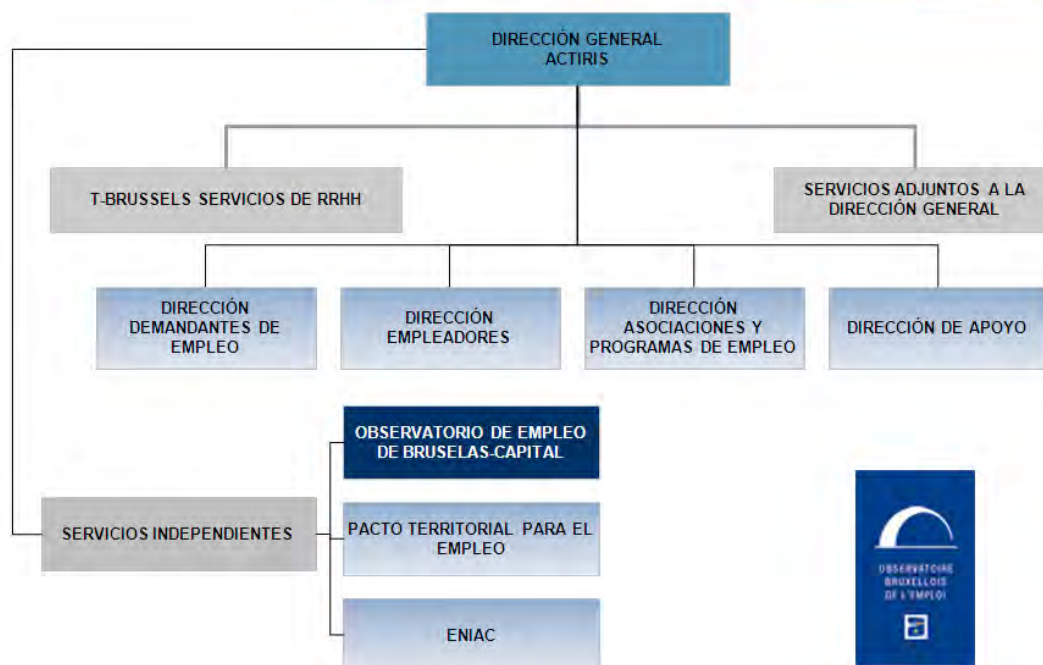
Dimensión Organizativa y de Recursos Humanos

Presupuesto 2008: 806.337,81 € para el Observatorio (gastos a 31 de diciembre).

Financiación: Las principales fuentes de financiación del Observatorio son el gobierno Regional de Bruselas y el Fondo Social Europeo.

Número de Empleados: A 31 de diciembre de 2008, Actiris contaba con 835 empleados (704 a tiempo completo) y el Observatorio con una plantilla de 13 personas.

Organigrama:



A la cabeza de ACTIRIS se encuentra la Dirección General, que tiene a su cargo los servicios de recursos humanos, los servicios adjuntos a la dirección general y los servicios independientes. El Observatorio de Empleo de Bruselas-Capital forma parte de los servicios independientes, junto con el pacto territorial para el empleo y ENIAC (ESF-NAP-Impact-Assesment Cell).

A nivel de gestión, existen cuatro direcciones que al igual que los servicios, reportan a la Dirección General. Estas se encargan de gestionar a los demandantes de empleo, a los empleadores, a las asociaciones y programas de empleo y a dar soporte y apoyo.

Dimensión de Productos

Número de publicaciones 2009: 8

Número de publicaciones total: aproximadamente 80

Las publicaciones del Observatorio están clasificadas por año o por tema; las áreas que abarcan son: Empleo y desempleo, Perfiles sectoriales, Contratación de personal, Cualificaciones y oficios, Igualdad de oportunidades y medidas a favor del empleo y la Estrategia europea para el empleo (SEE-sigla en francés).

Estudios



Los estudios que lleva a cabo el Observatorio se enfocan en determinar las condiciones del mercado de trabajo de los diferentes sectores de actividad de Bruselas, comprender las necesidades de formación alrededor de las ofertas y analizar las causas que conllevan a que existan ocupaciones de difícil cobertura en el mercado de trabajo. Además de esto, se llevan a cabo informes que presentan la evolución del mercado de trabajo en la región y las proyecciones futuras de su desarrollo. Algunos ejemplos de los estudios se presentan a continuación:

-
- [Analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale en 2008](#), Análisis de ocupaciones de difícil cobertura en la Región de Bruselas-Capital en 2008

Autor: Observatoire Bruxellois de L'emploi

Fecha de publicación: agosto 2009

Tipo de distribución: online

Síntesis: Cada año, el Observatorio de Empleo de Bruselas publica una lista de ocupaciones de difícil cobertura. Las ofertas con ésta denominación son aquellas que experimentan un período de apertura relativamente mayor y unas tasas de satisfacción más bajas que el conjunto de ofertas recibidas. En 2008, se identificaron 85 ocupaciones de difícil cobertura en la región de Bruselas, correspondiente a un tercio de todas las vacantes registradas por ACTIRIS.

Si bien la escasez de candidatos (causa cuantitativa) puede explicar la dificultad de cubrir una serie de ocupaciones, se toman en consideración otros

elementos como la disparidad entre las exigencias de los empleadores y el perfil de los demandantes de empleo (causa cualitativa), en el que se incluyen las aptitudes, los conocimientos de idiomas o la experiencia. Otro elemento determinante se refiere a las condiciones de trabajo de las funciones críticas que pueden provocar que los demandantes de empleo se inclinen por otros sectores de actividad.

- [État des lieux du secteur horeca bruxellois. Emploi et formation en question, août 2009/](#) Balance del sector HORECA (Hostelería y Restauración) de Bruselas. Análisis sobre empleo y formación, agosto de 2009

Autor: Observatoire Bruxellois de L'emploi

Fecha de publicación: septiembre de 2009

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este estudio sobre el sector hostelero de Bruselas se llevó a cabo como parte de la creación, en la Región de Bruselas Capital, de un centro de referencia profesional para las actividades relacionadas con la hostelería y la restauración (en adelante HORECA). La idea del estudio se centró en explorar diferentes aspectos de un sector tan diverso como el de la hostelería y la restauración.

El estudio se dividió en tres líneas complementarias que articulaban un análisis socio-económico detallado del sector con datos inéditos de investigaciones sobre los actores clave del sector: los empleadores y los trabajadores.

En la primera fase, a partir de indicadores clave, se llevó a cabo un análisis socio-económico basado en datos administrativos existentes que permitieron describir el contexto económico y social del sector HORECA de Bruselas.

Más allá de un enfoque sobre los problemas y las cuestiones del sector que se podían analizar sobre la base de los datos estadísticos existentes, se llevó a cabo una encuesta de líderes empresariales en la Región de Bruselas en la segunda parte del estudio, que permitió aclarar las perspectivas de los empresarios del sector sobre los temas de empleo y formación y detectar sus dificultades en materia de contratación.

La tercera fase del estudio abordó el análisis de la industria en términos de la realidad de los trabajadores actuales y futuros.

Su percepción proporcionó información esencial para la comprensión del sector en su conjunto.

La encuesta realizada a los trabajadores y a los demandantes de empleo que habían recibido capacitación para la industria permitió establecer un perfil de dicho público, analizar sus testimonios sobre el atractivo del sector y recoger sus opiniones sobre la formación recibida.

- [Évolution de l'emploi et du chômage en Région de Bruxelles-Capitale: 1989-2009](#), /Evolución del empleo y del desempleo en la Región de Bruselas-Capital: 1989-2009.

Autor: Observatoire Bruxellois de L'emploi

Fecha de publicación: marzo de 2009

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este documento pone de manifiesto los principales cambios del contexto socio-económico y su impacto en el mercado laboral, haciendo énfasis en la evolución del empleo y el desempleo en la región de Bruselas-Capital. Señala la problemática particular asociada al alto desempleo y a una dualidad social marcada.

La situación de la Región de Bruselas Capital (BCR) es particular, por cuanto es al mismo tiempo una de las tres regiones del país y una de las ciudades más pequeñas de Europa con una densidad poblacional muy elevada. Bruselas es a su vez la capital del país y de las comunidades francesa y flamenca; además acoge a muchas instituciones europeas y organizaciones internacionales, lo que supone un impacto significativo en las características del empleo y el atractivo que tiene para la mano de obra proveniente de diversos horizontes.

El hecho de que el territorio de la Región de Bruselas sea limitado conduce a estrechar los vínculos económicos y sociales entre los de la región y sus alrededores. Como las limitaciones institucionales de Bruselas no se corresponden con sus límites socioeconómicos, el estudio trata la entidad política y administrativa de la Región de Bruselas abarcando el área urbana y metropolitana y analiza la evolución del empleo y del desempleo en un período de 20 años.

- [Gestion publique, gouvernance et service public d'emploi : quelques éléments de réflexion, mars 2009/](#) Gestión Pública, Gobernanza y Servicio Público de Empleo: algunos elementos de reflexión, marzo de 2009
Autor: Observatoire Bruxellois de L'emploi
Fecha de publicación: marzo de 2009
Tipo de distribución: online
Síntesis: Este documento hace una reflexión sobre la evolución de la gestión de los servicios públicos de empleo y en especial de las funciones ejercidas por ACTIRIS como intermediador entre empleadores y demandantes de empleo, como motor de formación para la inserción laboral y como instrumento activo en la solución de la problemática de desempleo y exclusión social. Esto en el marco de las reformas del sistema, la evolución de las instituciones y la creación de organismos internacionales con énfasis en el empleo.

- [Réalités et défis de l'emploi et du chômage en Région de Bruxelles-Capitale, janvier 2009/](#) Realidades y desafíos del empleo y del desempleo en la región de Bruselas-Capital, enero 2009
Autor: Observatoire Bruxellois de L'emploi
Fecha de publicación: enero de 2009
Tipo de distribución: online
Síntesis: Este documento presenta una relación de hechos significativos y pone en perspectiva la evolución del mercado de trabajo enmarcado el contexto específico de la región y los ejes estratégicos de la política de empleo para Bruselas-Capital. Presenta una síntesis de los hechos y de las orientaciones que han marcado 20 años de políticas de empleo de cara a los cambios más importantes en el mercado de trabajo. Se resalta la paradoja de la región que se caracteriza por tener uno de los PIBs por habitante más altos de Europa y simultáneamente tener una tasa de desempleo muy elevada (20%) que contribuye a empobrecer una parte creciente de su población. Se menciona la voluntad de implantar una política de lucha contra el desempleo a través del Plan Regional de Desarrollo (PRD) en un contexto dual social y espacial en el que los fenómenos de exclusión socioeconómica aumentan especialmente en los barrios más sensibles y frágiles.

- [Eléments d'analyse de l'évolution de la contribution du programme FSE Objectif 3 de la Région de Bruxelles-Capitale à la mise en œuvre de la Stratégie européenne pour l'emploi durant la période 2000-2006](#), / Elementos de análisis sobre la evolución de la contribución del programa del FSE, Objetivo 3 para la Región de Bruselas-Capital a la puesta en marcha de la estrategia europea para el empleo durante el periodo 2000-2006.

Autor: Observatoire Bruxellois de L'emploi

Fecha de publicación: Marzo 2008

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este documento presenta las principales aportaciones del Objetivo 3 del Programa del FSE de la Región de Bruselas-Capital para aplicar la Estrategia Europea de Empleo 2000-2006 y se basa en diversos documentos, entre ellos: Informes anuales de actividad para los administradores y operadores de las medidas; Seguimiento de publicaciones preparadas por el Observatorio del Mercado Laboral de Bruselas; Informes anuales; El informe final de evaluación externa del programa del FSE Objetivo 3 -Región Bruselas; y Documentos clave de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea.

El objetivo central de esta publicación es profundizar sobre la contribución de las nuevas medidas de apoyo al empleo en la Región Bruselas-Capital.

- [La politique de l'emploi et de la formation professionnelle en Région de Bruxelles-Capitale sous l'angle du genre](#)/ La política de empleo y formación profesional en la región de Bruselas-Capital desde la perspectiva de género

Autor: Observatoire Bruxellois de l'Emploi.

Fecha de publicación: septiembre de 2005

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este estudio ofrece una nueva perspectiva sobre las medidas de ayuda para el empleo, el acompañamiento a los demandantes de empleo en el proceso de búsqueda de empleo y formación profesional. Combina de manera original una serie de datos en virtud de las medidas regionales, comunitarias y federales que son analizados según la participación de hombres y mujeres.

En general se ha determinado que no hay paridad entre mujeres y hombres en las medidas de acompañamiento. Se destacan dos excepciones importantes: el grado de apoyo a la creación de un proyecto de microempresa, que incluye sólo a un tercio de las mujeres y las medidas encaminadas al cuidado de los

niños de los demandantes de empleo para facilitar el retorno al empleo que benefician más las mujeres.

En comparación con los demandantes de empleo de las otras dos regiones, se observa que los de Bruselas participan menos en la formación profesional y curiosamente los puestos de trabajo en la región se caracterizan por la necesidad de tener altas cualificaciones y formación. En los dos organismos responsables de la formación profesional, el porcentaje de mujeres fue del 35% en Bruselas y del 41% en Flandes. Entre las asociaciones sin ánimo de lucro (ASBL, sigla en francés), el porcentaje de empleabilidad de las mujeres en formación es del 51,2%. Por otra parte, se evidencia que existen más mujeres en sectores de atención a la salud, servicios personales o puestos administrativos. De igual manera, se observa que la formación impartida para mujeres es en promedio más corta y menos costosa.

La última parte del estudio analiza la participación de las mujeres en las medidas federales y regionales de apoyo al empleo y los datos revelan que las fórmulas para interrupción de carrera se utilizan con más frecuencia por las mujeres pertenecientes en su mayoría al grupo de edad 25-40 años, mientras que los hombres aprovechen esta etapa para mejorar su carrera profesional.

- [Discriminations des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale/ Discriminación a personas de origen extranjero en el mercado de trabajo de la región de Bruselas-Capital.](#)

Autores: KUL - ULB, A. Martens, M. Van de maele, S. Vertommen, H. Verhoeven, N. Ouali, Ph. Dryon

Fecha de publicación: septiembre de 2009

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este estudio se enmarca dentro del Pacto Social para el Empleo de Bruselas, firmado el 11 de junio de 2002. Los poderes públicos y los interlocutores sociales acordaron medidas de colaboración conjunta contra la discriminación en la contratación de personas de origen extranjero, siguiendo las recomendaciones de la Región de Bruselas Capital del 1 de junio de 2001.

El estudio trata sobre el fenómeno de la discriminación y resalta los problemas de las poblaciones de origen inmigrante que han entrado recientemente en el mercado de trabajo. Con el fin de demostrar de manera objetiva la existencia de la discriminación, el estudio ha aumentado los métodos y enfoques de análisis y se presenta en 4 partes:

1. Análisis cuantitativo del mercado laboral en la Región de Bruselas Capital
2. Frecuencia en la discriminación de jóvenes demandantes de empleo y sus reacciones
3. Encuesta longitudinal cuantitativa
4. Evaluación de políticas públicas por los interlocutores sociales y los operadores de la inserción

Informes



El Observatorio publica informes con análisis mensuales sobre la evolución del mercado, así como sobre las medidas de ayuda al empleo ejecutadas por ACTIRIS en períodos anuales.

A continuación se presentan ejemplos de esto:

- [Inventaire des mesures d'aide à l'emploi en 2008](#) / Inventario de medidas de ayuda al empleo en 2008.

Producto Estrella: Este es uno de los documentos más importantes del Observatorio porque permite entender las iniciativas existentes de apoyo al empleo en Bruselas y a su vez establecer una correlación entre las medidas y las directrices de la estrategia europea para el empleo. Existen informes anuales desde 2004.

Autor: Observatoire Bruxellois de l'Emploi/ACTIRIS con apoyo del Ministerio de Empleo y Economía de la Región de Bruselas-Capital y Corporación de Desarrollo de la Región de Bruselas-Capital.

Fecha de publicación: agosto de 2009

Síntesis: Este documento de carácter anual presenta una síntesis de todas las iniciativas/medidas de ayuda para el empleo que se enmarcan en el Programa Nacional de Reforma 2008-2010 (PNR). Establece un inventario de las medidas más importantes para promover el empleo gestionadas por la Región de Bruselas-Capital. Cada medida es descrita siguiendo la misma estructura y presenta la siguiente información: marco jurídico, contexto en el que opera, objetivo general, principios generales de funcionamiento, articulación con las directrices de la estrategia europea para el empleo y si aplica, una evaluación cuantitativa y las perspectivas de desarrollo.

- [Rapport Mensuel sur l'évolution du marché de l'emploi, Janvier 2010](#)/Informe mensual de ACTIRIS, enero 2010
Autor: ACTIRIS
Fecha de publicación: enero de 2010
Tipo de distribución: online
Síntesis: Los informes mensuales sobre la evolución del mercado de trabajo agrupan los datos estadísticos más recientes sobre el desempleo (por municipio, nivel educativo, desempleo de jóvenes...) y el empleo (ofertas recibidas, tasa de satisfacción, entre otros) en la región de Bruselas-Capital. Pueden consultarse documentos mes a mes desde diciembre de 2008 en adelante. Igualmente pueden consultarse informes anuales desde 2006 con las mismas características de los mensuales.

Dimensión de Servicios

El Observatorio presta los siguientes servicios:

Análisis e información sobre las condiciones del mercado de trabajo

El Observatorio lleva a cabo investigación y análisis sobre las condiciones del mercado laboral de la región de Bruselas-Capital y posteriormente hace difusión de los resultados de sus estudios a través de publicaciones que pone a disposición del público a través de su portal.

- Un ejemplo claro de esto es el “Informe Mensual sobre la Evolución del Mercado de Trabajo”, que presenta los cambios que va teniendo mes a mes el mercado laboral y las cifras de empleo y desempleo de la región.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No.

- Otro ejemplo es la realización de un informe anual sobre las prestaciones de las Agencias de empleo privadas en el marco de la aplicación de la ordenanza relativa a la gestión mixta del mercado laboral

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No.

- Por otra parte, desarrolla bases de datos sobre el empleo y el desempleo tomando como referencia diferentes fuentes de información como la Oficina Nacional de Seguridad Social (NSSO), el Banco de Datos de la Seguridad Social (BCSS), el Instituto Nacional de Seguridad Social para Trabajadores Independientes (Inasti), el Ministerio de Empleo Estatal (RVA), el Servicio Público de Empleo de Valonia (Le FOREM), el Servicio Público de Empleo de Flandes (VDAB), Eurostat, entre otros.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No.

- El Observatorio desarrolla indicadores para la activación de los demandantes de empleo para la Región de Bruselas Capital en función de las directrices del empleo del Programa Nacional de Reformas.

Forma de prestación del servicio: en el marco del PNR

Subcontratación: No

- Cuando tiene demandas específicas por parte de organismos públicos como el FMI, ODCE, etc. o del gobierno, el observatorio prepara informes para dar contestación a los requerimientos y sus resultados no necesariamente se hacen públicos en la página web, ya que son documentos de carácter privado.

Forma de prestación del servicio: Bajo encargo

Subcontratación: No.

- En el plano nacional, el observatorio contribuye a la aplicación del Acuerdo de Cooperación entre el Estado Federal y las Regiones en la promoción de la movilidad interregional de los demandantes de empleo mediante la introducción de nuevos indicadores de movilidad. El objetivo fundamental es lograr un “plan coordinado de acción para la periferia de Bruselas”

Forma de prestación del servicio: Bajo encargo

Subcontratación: No

Orientación, asesoramiento y consultoría

El Observatorio ha creado una herramienta online denominada [IMT-B](#) (Information sur le Marché du Travail en Région de Bruxelles-Capitale – Información sobre el Mercado de Trabajo en la Región de Bruselas-Capital) con el apoyo y la cooperación del gobierno de Quebec, VDAB (Servicio de Empleo de Flandes) y ACTIRIS con el fin de favorecer la búsqueda de empleo en Bruselas-Capital. Esta herramienta permite determinar las profesiones más demandadas en el mercado laboral, cuáles son las de difícil colocación, qué cualificaciones se requieren para acceder a las plazas disponibles y quién ofrece formación, etc. Además permite obtener información sobre todos los sectores de actividad y ver qué disponibilidad laboral hay en la región.

Forma de prestación del servicio: iniciativa propia

Subcontratación: No.

Evaluación de políticas

A través de la actividad de evaluación de políticas, el Observatorio puede sugerir cambios sobre las acciones o políticas que se están implementando en el mercado laboral o sugerir iniciativas al gobierno para crear nuevas políticas. Esto lo hace a partir del resultado de las reuniones mensuales de asamblea que se mantienen con los miembros directivos de ACTIRIS y en las que se lleva a cabo un análisis exhaustivo de los resultados de las investigaciones y se evalúa la necesidad de extender recomendaciones al gobierno.

- Un ejemplo de esto es el análisis de cualificaciones sobre el mercado laboral de la Región de Bruselas, donde se ha detectado que la formación que se está impartiendo en las universidades e institutos de formación no se ajusta a las necesidades de la demanda laboral. Esto está generando un grave problema porque hay una tasa de desempleo muy elevada que no se puede resolver con las cualificaciones que tienen los demandantes de empleo.

Existe una creciente preocupación por determinar si el sistema educativo está cumpliendo con los requerimientos del mercado laboral y para ello están llevando a cabo programas y estudios de análisis

Forma de prestación del servicio: iniciativa propia

Subcontratación: No.

- Por otra parte, el Observatorio realiza publicaciones sobre el impacto de las políticas y lleva a cabo actividades en foros internacionales o regionales que dan como resultado documentos de análisis de problemáticas específicas relacionadas con el mercado de trabajo.

Algunas de ellas son “Análisis de funciones críticas en la región de Bruselas-Capital”, “Inventario anual de medidas de ayuda al empleo en la región” o “Estudios sobre la inserción laboral de jóvenes que abandonan el sistema educativo”.

Forma de prestación del servicio: iniciativa propia

Subcontratación: No

En cuanto a las actividades relacionadas con la evaluación de políticas el observatorio desarrolla:

- Gestión de base de datos para el análisis y seguimiento del contexto socio-económico e intervención en materia de políticas activas

Forma de prestación del servicio: iniciativa propia

Subcontratación: No

- Producción y recolección de datos sobre las medidas de ayuda al empleo en la región dentro del marco de la constitución, especialmente para la base de datos comunitaria (Políticas de mercado de trabajo PMT-EUROSTAT)

Forma de prestación del servicio: iniciativa propia

Subcontratación: No

- Lleva a cabo la evaluación de las medidas de empleo gestionadas por ACTIRIS y sus operadores asociados. Genera informes estadísticos (anuales y semestrales) y desarrolla nuevos indicadores de gestión.

Forma de prestación del servicio: iniciativa propia

Subcontratación: No

Dinamización del mercado de trabajo (foros, conferencias, etc.)

Grupos de trabajo

- En el plano regional, el Observatorio tiene participación activa en los proyectos del Pacto Territorial para el Empleo en Bruselas, específicamente en cinco grupos de trabajo donde contribuye a la evaluación del Pacto de Economía y Empleo.

Además, en 2001 el Observatorio participó en un grupo de trabajo establecido por la Comisión Europea - Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales - en el tema de la elaboración de una guía para hacer seguimiento a las vacantes (European vacancies PSE Monitor)

Forma de prestación del servicio: bajo encargo

Subcontratación: No

Coloquios:

- En 2009 el Observatorio colaboró en la organización de un coloquio internacional con motivo de los 20 años de la creación de ACTIRIS.

Forma de prestación del servicio: bajo demanda de Actiris

Subcontratación: No.

Desarrollo metodológico y herramientas de análisis

En el interior del Observatorio se trabaja en el desarrollo de herramientas y metodologías cuantitativas de análisis de datos que le permitan evolucionar y hacer proyecciones de largo plazo. Un ejemplo de esto es el desarrollo de una metodología cuantitativa de encuestas para evaluar el mercado de trabajo del puerto de Bruselas y el impacto que esta actividad tiene en la empleabilidad por género. En este caso el desarrollo del estudio y de la metodología se ha hecho bajo petición del puerto.

Forma de prestación: bajo demanda

Subcontratación: no

Dimensión relacional

Relación con clientes

Se han identificado los siguientes clientes:

Administración Pública

A este tipo de clientes se dirigen los estudios de evaluación de políticas, con el fin de medir y examinar el grado de éxito de las políticas.

Forma jurídica: Administraciones públicas

Cauces para la transmisión de resultados: depende del tipo de solicitud, informal/formal

Otras entidades públicas u organismos internacionales (OCDE, FMI, OIT)

A estos clientes se les dirigen documentos sobre el comportamiento del mercado laboral de la Región de Bruselas-Capital, la movilidad de empleados, las funciones críticas, entre otros.

Forma jurídica: Organismos Internacionales

Cauces para la transmisión de resultados: Formal, por convenio o proyecto.

Demandantes de empleo, trabajadores y empresas

A estos clientes se les presenta información de tipo informativo sobre la situación del mercado laboral en la región de Bruselas y sus alrededores, las plazas vacantes que existen y las necesidades de cualificaciones, entre otros.

Forma jurídica: En el caso de trabajadores y demandantes de empleo, no procede. Respecto a las empresas, éstas son públicas y privadas.

Cauces para la transmisión de resultados: informal, por solicitud online o telefónica.

Universidades y centros de investigación

Estos clientes son el público objetivo de aquellas publicaciones de tipo estadístico o metodológico. Utilizan dicha información para el desarrollo de sus propios estudios. La información que se les facilita es sobre evolución del mercado laboral, estadísticas de ocupación por sector de actividad, género, etc.

Forma jurídica: Entidades públicas y privadas

Cauces para la transmisión de resultados: informal a través de acuerdos o solicitudes informales.

Relación con proveedores

A continuación se muestran las entidades que suministran información al Observatorio:

Universidades

El Observatorio recurre a estos proveedores para la realización de estudios puntuales.

Forma jurídica: Instituciones educativas públicas y privadas

Cauces para la transmisión de resultados: mediante acuerdos

Empresas de estudios de campo

El Observatorio ha recurrido en alguna ocasión a contratar a alguna entidad especializada en encuestas para obtener datos sobre el mercado laboral y la industria relacionada con la hostelería. Sin embargo no suele contratar empresas para ejecutar sus funciones de investigación.

Forma jurídica: empresas privadas

Cauces para la transmisión de resultados: mediante concurso público/licitación

Oficinas de Estadística

El Observatorio tiene acuerdos con las Oficinas de Estadística para que le provean de manera permanente datos socio-económicos para sus estudios, así como información sobre número de personas empleadas y afiliadas a la seguridad social. La oficina les transmite automáticamente informes.

Forma jurídica: Oficina de Estadística (organismo público)

Cauces para la transmisión de resultados: Informal, no hay contratación y suscriben acuerdos.

Centros de investigación

El Observatorio tiene acuerdos con los servicios de investigación de los servicios regionales de empleo de Valonia y Flandes para hacer seguimiento, evaluación y promoción de la movilidad regional.

Forma jurídica: organismos públicos

Cauces para la transmisión de resultados: informal. Tienen acuerdos de cooperación establecidos en el marco de la constitución para intercambio de información.

Dimensión tecnológica

Tipo de aplicaciones informáticas utilizadas

El Observatorio dispone de:

- Herramientas de tratamiento de datos: SPSS, Business Objects, Excel (programas de análisis y agregación de datos)
- Herramientas de interoperabilidad: Tienen dispositivos para informar a los clientes sobre novedades en vacantes a través del teléfono móvil. Igualmente para actualizar con noticias referentes al empleo. Además, pueden hacer gestiones a través del móvil como cancelación de citas, entrevistas, etc.

Presencia en Internet

La entidad está presente a través del portal <http://www.actiris.be/> donde no solo se puede consultar información del Servicio Público de Empleo (ACTIRIS) sino que da entrada al Observatorio que es la entidad que se analiza en este estudio.

Al entrar al link [Observatoire bruxellois de l'Emploi](#) /Observatorio De Empleo de Bruselas es posible:

- Realizar consultas online y descargar documentos.
- Consultar la información en francés y holandés; sin embargo, no hay traducciones al inglés o al español.
- Consultar otras páginas a través de los vínculos que tiene con el FSE, EURES, los otros servicios regionales de empleo de Bélgica (Le FOREM y VDAB), la policía, y otras agencias de empleo y formación.
- No existen elementos de colaboración como newsletters, foros, etc.
- No hay integración con redes sociales como facebook, twitter, etc.

3.7 AMS - Junta Nacional de Mercado de Trabajo

AMS – Arbejdsmarkedsstyrelsens



La Junta Nacional de Mercado de Trabajo es el servicio público de empleo danés, forma parte del Ministerio de Trabajo y tiene como responsabilidad la implementación y el seguimiento de las políticas de empleo. Sus objetivos son:

- Aumentar la oferta de empleo en Dinamarca
- Favorecer el bienestar y el trabajo
- Reducir la escasez de mano de obra cualificada a corto y largo plazo

Sus tareas se desarrollan en tres niveles: regional, local y nacional, y se enfocan en:

- Dar apoyo para generar un mercado laboral flexible, dinámico y con buen funcionamiento
- Aumentar la demanda de trabajo en la medida en la que se pasa de percibir prestaciones sociales a la integración laboral
- Reducir el número de desempleados
- Reducir la curva de bajas laborales por enfermedad de larga duración
- Reducir el número de beneficiarios jóvenes de prestaciones sociales por desempleo
- Mantener e incluir en el mercado de trabajo a las personas que están en riesgo de exclusión laboral

Dimensión jurídico-política

Normativa de creación: La entidad se creó por ley a finales de los años 70

Forma jurídica: Órgano público adscrito al Ministerio de Empleo, que presta funciones de Servicio Público de Empleo

Rango legal: Organismo de derecho público

Dependencia funcional/jerárquica: Ministerio de Empleo

Trayectoria histórica: N.D

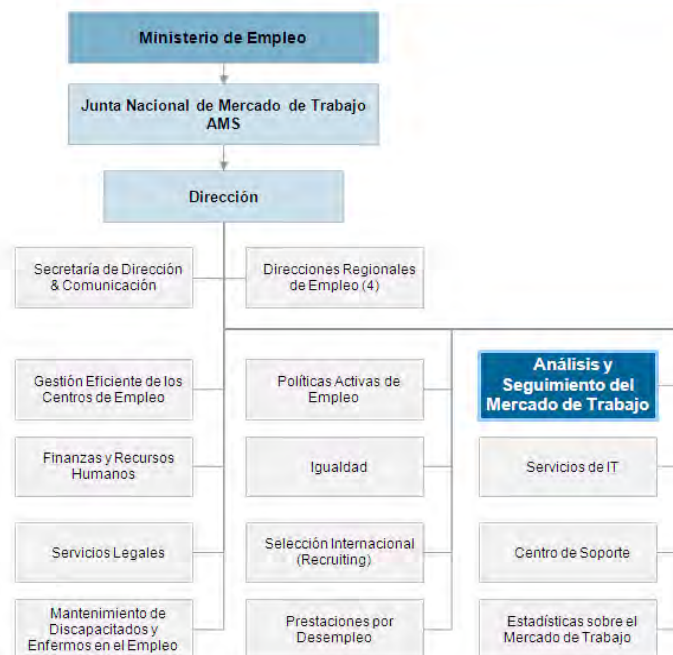
Dimensión Organizativa y de Recursos Humanos

Director: Mary Smith

Presupuesto 2010: N.D. Los gastos de personal representan la mayor parte del presupuesto del departamento.

Número de empleados: 17 en el Departamento de Análisis y Seguimiento del Mercado de Trabajo

Organigrama:



AMS tiene su sede central en Copenhague y cuatro direcciones regionales en Sealand, sur de Dinamarca, Jutlandia Central y Norte de Jutlandia.

Por otra parte, dispone de dos órganos de asesoramiento, pertenecientes al Ministerio de Empleo: La Comisión sobre el Trabajo (que ha dejado de estar vigente) y el Consejo sobre Empleo y Empleo Local.

La Comisión sobre el Trabajo fue creada en 2008 como respuesta al contexto de crisis y ha ejercido funciones hasta finales de 2009. Estaba compuesta por nueve expertos independientes y tenía como principal función elaborar propuestas al gobierno sobre cómo debería funcionar el mercado de trabajo y cómo evitar el incremento del desempleo. Estas propuestas tenían como objetivo ayudar a fortalecer las finanzas

públicas y por tanto, incrementar las posibilidades y capacidades de intervención política en la economía. A mediados de 2009, la Comisión publicó su informe final, que abarca un gran número de iniciativas entre las que se encuentran: desempleados de larga duración por problemas de salud, discapacitados, etc.

El Consejo sobre Empleo (BER) figura como asesor del Ministerio de Empleo sobre todo lo relativo a políticas de empleo. Está formado por 26 miembros: lo dirige un presidente que tiene a su cargo a 25 miembros representantes de los agentes sociales y de organizaciones danesas sobre discapacidad. El Consejo se reúne 8 veces al año y en las sesiones de trabajo establece las recomendaciones que posteriormente provee al Ministerio de Empleo y al Ministerio de Inmigración. Cada año, el BER debe hacer una declaración política sobre las tendencias del mercado de trabajo con un enfoque sobre resultados y efectos de los esfuerzos en empleo. Algunas de las recomendaciones que hace giran en torno a los siguientes temas:

- Iniciativas sobre empleo, incluyendo la organización y publicación de evaluaciones
- Actividades experimentales, proyectos y programas de desarrollo
- El contrato del Ministerio de Empleo con los Consejos Regionales de Empleo, incluyendo los objetivos de colaboración
- Seguimiento de los esfuerzos para la promoción del empleo
- Reglamentación y proyectos de ley sobre la política de empleo

A nivel local, existen organizaciones de Empleo Local (LBR) que tienen entre sus funciones la evaluación de los resultados y efectos de las medidas sobre empleo que ejecutan los centros de empleo y la recomendación sobre las posibles mejoras en los esfuerzos estatales y locales. En cada municipio existe un LBR compuesto por representantes de los agentes sociales, organizaciones de discapacitados y organizaciones de trabajadores en práctica, consejos de integración local y en algunas ocasiones asociaciones locales.

Para llevar a cabo sus funciones de manera eficiente, la dirección del AMS tiene a su cargo la secretaría de dirección y comunicación y los departamentos de gestión eficiente de los centros de empleo; finanzas y recursos humanos; servicios legales; mantenimiento de discapacitados y enfermos en rehabilitación. Por otra parte, están las áreas específicas de empleo contenidas en cuatro departamentos que reportan igualmente a la dirección y que cubren temas independientes así: políticas activas de

empleo, igualdad, selección internacional y prestaciones por desempleo. Existen otros cuatro departamentos que dan soporte a la gestión del AMS y son los servicios de IT, el Centro de Soporte, el departamento de estadísticas sobre el mercado de trabajo y el departamento de análisis y seguimiento del mercado de trabajo, que es el área en la que se ha profundizado en este estudio.

Este departamento tiene la responsabilidad de llevar a cabo investigaciones sobre la evolución del empleo y el desarrollo de métodos y herramientas para su seguimiento tanto a nivel nacional, como local. Sus áreas de trabajo y enfoque son:

- Análisis y seguimiento del empleo, incluido el manejo de la herramienta “occupational balance”
- Análisis de la actividad, los resultados y efectos de las políticas de empleo
- Control de la fuerza de trabajo extranjera en Dinamarca
- Participación en la newsletter Samspil.info
- Mantenimiento de la base de datos DREAM, que sirve al Ministerio de Empleo para elaborar estadísticas

El departamento de análisis y seguimiento del mercado de trabajo se nutre de la información que provee el departamento de estadísticas, que tiene como función dar a conocer la realidad del mercado de trabajo de forma periódica a través de sus informes.

Dimensión de Productos

Número de publicaciones 2009: 16

Número de publicaciones total: 255 aproximadamente

A continuación se describen las publicaciones que ha realizado la entidad en los últimos tiempos y que se pueden consultar vía internet. Cabe anotar que el departamento de análisis y seguimiento del mercado de trabajo también produce documentos bajo encargo de la Administración Pública (Ministerio de Empleo y AMS) que por ser confidenciales no están disponibles al público.

Informes



Los informes que realiza el departamento de análisis y seguimiento del mercado de trabajo están enfocados en profundizar sobre las condiciones de los diferentes colectivos dentro del mercado laboral. Así pues, existe documentación sobre la inserción laboral de los jóvenes, discapacitados, personas mayores y los colectivos difíciles de colocar en el mercado de trabajo, entre otros.

- [Styrket ungeindsats](#) / El fortalecimiento de los esfuerzos para los jóvenes.
Autor: AMS
Fecha de publicación: agosto 2009
Tipo de distribución: online
Síntesis: Este informe sobre el fortalecimiento de los esfuerzos para la juventud describe las barreras y posibilidades para que más gente joven pueda completar su educación profesional de manera que aumenten sus posibilidades de inserción laboral en el mercado de trabajo.
- [Aktiv og jobrettet - også når konjukturerne peger nedad](#)/ Activo e informado sobre oportunidades laborales, incluso cuando el ciclo económico apunta hacia abajo
Autor: AMS
Fecha de publicación: Septiembre 2009
Tipo de distribución: online
Síntesis: Éste documento trata sobre la importancia de que los demandantes de empleo focalicen su búsqueda en áreas con buenas perspectivas laborales, a pesar de que el ciclo económico esté con signos negativos. Se expone claramente que incluso en momentos de recesión, existen empleos para quienes buscan y están disponibles para trabajar.
- [Arbejdsmarkedsoverblik for 1. halvår 2009](#) / Encuesta de Mercado Laboral para la 1ª mitad de 2009.
Autor: AMS
Fecha de publicación: Febrero 2009
Tipo de distribución: online

Síntesis: Como parte de la función de seguimiento del mercado de trabajo en las cuatro regiones de Dinamarca, se lleva a cabo una encuesta para determinar la relación y el equilibrio entre la oferta y la demanda laboral a nivel local. Esta encuesta da una visión general sobre el equilibrio social y económico en cada una de las cuatro regiones estudiadas.

- [Fra fritid til job/](#) De la recreación a los puestos de trabajo. Autor: AMS
Fecha de publicación: Mayo 2009
Tipo de distribución: online
Síntesis: Muchos estudios demuestran que la educación universitaria es crucial para tener buenas perspectivas de ocupación laboral futura. De igual manera, se asume que los jóvenes que utilizan su tiempo libre para desarrollar y adquirir determinadas habilidades y conocimientos, se beneficiarán de ello a lo largo de la vida profesional. Para corroborar esta hipótesis, se elaboró un estudio basado en dos fuentes de datos cuantitativos: 1) datos sobre registros de la “población objeto de estudio” recolectados a través de encuestas y 2) datos de un estudio longitudinal de la población estudiada que analiza la correlación entre el tiempo libre y la educación /el trabajo y permite realizar la comparación entre la población nativa danesa y la inmigrante (incluyendo a descendientes de inmigrantes).

- [Årsrapport 2008 - Beskæftigelsesindsats i statslige jobcentre/](#) Informe anual de 2008 - medidas para el empleo en los centros de empleo del gobierno
Autor: AMS
Fecha de publicación: Mayo 2009
Tipo de distribución: online
Síntesis: Con el fin de evaluar el impacto de las iniciativas contenidas en el plan nacional de empleo, se lleva a cabo un análisis anual de la gestión de los centros de empleo de cara a la implantación de las medidas del gobierno. Este informe, contiene un análisis detallado de las actividades de los centros de empleo a nivel local, alrededor de iniciativas como la prestación por desempleo a los parados y el seguimiento y análisis del mercado de trabajo.

- [Kompetenceprofiler i jobcentrene](#) / Perfiles de competencias en Centros de Trabajo
Autor: AMS
Fecha de publicación: Febrero 2009
Tipo de distribución: online
Síntesis: Éste informe presenta un análisis sobre las funciones principales y competencias necesarias para asegurar el trabajo competente en los servicios de empleo. El análisis identifica también las habilidades que se requieren en estos centros y los retos existentes a la hora de llevar a cabo las contrataciones.

- [Rekruttering på det danske arbejdsmarked 2. halvår 2008](#) / Contratación de personal danés 2º semestre 2008
Autor: AMS
Fecha de publicación: Enero 2009
Tipo de distribución: online
Síntesis: AMS ha estudiado la situación de las contrataciones a nivel corporativo en el año 2008. Algunas de las conclusiones muestran, por ejemplo, que existe una escasez importante de puestos de trabajo como profesores, enfermeras o asistentes comerciales. También evidencia que los sectores con más dificultades a la hora de contratar personal son el sector hotelero y hostelero.

- [Arbejdsmarkedsstyrelsens balancemodel for arbejdsmarkedet - review og test af nye specifikationer/](#) AMS modelo de equilibrio de trabajo – revisión y evaluación de nuevas especificaciones
Autor: AMS
Fecha de publicación: Diciembre 2009
Tipo de distribución: online
Síntesis: en el periodo de enero a noviembre de 2009, el centro de investigación económica y empresarial (CEBR) llevó a cabo un proyecto de análisis en dos fases para la Junta del Mercado de Trabajo. La primera consistió en una revisión del modelo de equilibrio del mercado de trabajo danés y durante la segunda fase, se evaluaron los cambios propuestos a las especificaciones del modelo.

- [Review af arbejdsmarkedsstyrelsens survey om rekruttering/](#) Revisión de la encuesta de AMS sobre contratación
Autor: AMS, Centro Nacional de Investigación - SFI
Fecha de publicación: Diciembre 2009
Tipo de distribución: online
Síntesis: AMS llevó a cabo entre primavera y otoño una encuesta entre las empresas danesas activas con el fin de detectar intentos infructuosos de contratación de personal en los últimos dos meses.
El estudio se llevó a cabo con cerca de 20.000 empresas públicas y privadas para evaluar las razones por las que los procesos de contratación fueron fallidos. La información arrojada por este estudio ha servido como instrumento clave de política de empleo porque clasifica la situación del mercado laboral para cerca de 1.000 categorías de empleo y determina la escasez y el excedente de mano de obra y el equilibrio entre la oferta y la demanda.

- [Evaluering af handicapindsatsen/](#) Evaluación sobre las medidas para discapacitados
Autor: AMS - Ramboll
Fecha de publicación: Diciembre 2009
Tipo de distribución: online
Síntesis: El presente informe muestra que los esfuerzos que se están llevando a cabo en relación con la inserción en el mercado de trabajo de los discapacitados están resultando positivos. El objetivo de este estudio es identificar las barreras que experimentan los discapacitados a la hora de integrarse en el mercado laboral y determinar si las medidas para promover su empleabilidad son adecuadas, oportunas y válidas.
Así pues el estudio giró alrededor de los siguientes interrogantes:
 - ¿Existe consistencia entre las medidas para ayudar a los discapacitados y las necesidades reales de esta población?;
 - ¿Cómo asegurar que las acciones para discapacitados cumplen su objetivo de promover la empleabilidad de este colectivo?
 - ¿Cuáles son las estrategias que utilizan los discapacitados para la búsqueda de empleo?
 - ¿Qué necesidades hay en este sentido para promocionar y mejorar la búsqueda de empleo?
 - ¿Qué motiva a los discapacitados a conseguir un empleo?

- ¿Qué tan efectivo es el sistema regulador (personal de apoyo, sistemas para romper el hielo, preferencias para dar acceso al empleo, etc.) y hasta dónde cubre las necesidades de los discapacitados?
- ¿Qué tipo de apoyo reciben los discapacitados en los Centros de Empleo y cuál es la efectividad de las medidas aplicadas?

A manera de conclusión, el AMS detectó que los procesos de evaluación sobre las acciones que se llevan a cabo para atender a los discapacitados son fundamentales para entender dónde hay que mejorar.

Se identificó la necesidad de tener funciones especializadas y personal cualificado en temas de discapacitados en los centros de orientación profesional, de manera que se asegure que este colectivo está atendido adecuadamente. Al tener personal cualificado, los centros de orientación podrán obtener información y proporcionar asesoría enfocada en las necesidades específicas de este colectivo.

Por otra parte, se estableció la necesidad de crear redes de trabajo entre los centros de orientación profesional para dar respuesta a los discapacitados de manera estandarizada.

Se encontraron carencias a nivel de organización, reflejados en esquemas de gestión diferentes, que dan como resultado un funcionamiento subóptimo. Así pues, es necesaria una información que aclare los roles de quienes participan en el proceso de inserción o reinserción laboral de discapacitados.

Se plantea además, la necesidad de ajustar las herramientas tecnológicas a los discapacitados para que puedan tener acceso a la información de igual manera como la tienen los demandantes de empleo sin discapacidad. Así mismo, los orientadores deben estar formados en las herramientas de uso especializado para discapacitados con el fin de ofrecer asesoría de calidad en el proceso de inserción laboral o de formación profesional de este colectivo.

Finalmente, se pone de manifiesto la importancia de la colaboración entre los actores sociales y las entidades encargadas de gestionar políticas activas de empleo en términos de establecer los marcos jurídicos adecuados.

Newsletters



[Samspil.info](http://samspil.info) es un portal de AMS que publica una newsletter, de tirada mensual, donde tratan temas de actualidad e interés alrededor del mercado laboral en Dinamarca. En las publicaciones y artículos que ofrece, presenta análisis sobre las medidas y políticas activas que

pone en marcha el gobierno a través de las distintas herramientas de gestión como los Centros de Empleo. Es posible acceder a la información a través de suscripción o a través de los vínculos directos de la página. Algunos de los artículos que se encuentran en Samspil.info se presentan a continuación:

- [Stor forskel på jobcentrenes brug af effektiv aktivering/](#) Grandes diferencias entre los centros de trabajo en el uso de la activación laboral eficiente

Autor: samspil.info

Fecha de publicación: Marzo 2010

Tipo de distribución: online. También se puede obtener bajo suscripción

Síntesis: Existe una gran variación entre las vías que utilizan los Centros de Empleo para llevar a cabo la labor de activación laboral. A pesar de que la vía más rápida y efectiva es la activación dirigida a empresas, parece que en algunos centros de empleo, tan sólo el 17% de las activaciones se hace por esta vía; esto representa a uno de cada seis desempleados. En otros Centros tan sólo el 4% de las activaciones se hacen dirigidas a empresas, lo que representa a uno de cada 25 desempleados; a nivel nacional la sumatoria de todos los esfuerzos llega escasamente al 9%, lo que denota claramente que se está desperdiciando un potencial enorme para ayudar a los desempleados a integrarse en el mercado laboral empresarial rápidamente.

Se ha documentado con muchos estudios que la vía de activación a través de las empresas resulta más rápida y económica en términos socio-económicos; por lo tanto, es extraño que los centros de trabajo no estén usando este sistema mucho más.

Se ha puesto en marcha un curso intensivo de 4 semanas en el que los desempleados, en estrecha colaboración con los asesores de los Centros de Empleo, se responsabilizan de encontrar una beca en una compañía o un empleo. Sorprendentemente, todos los desempleados que han participado en el programa han conseguido al menos una beca en el tiempo que dura el programa.

- [Uddannelse er indvandrerkvinders nøgle til job/](#) La educación ofrece más oportunidades para trabajar
Autor: samspil.info
Fecha de publicación: Noviembre 2009
Tipo de distribución: online
Síntesis: Este artículo muestra que la población joven desempleada que tiene estudios universitarios tiene un 40% más de probabilidades de obtener trabajo que el resto de la población si cualificaciones.

Dimensión de servicios

El servicio de empleo danés presta los siguientes servicios relacionados con la investigación y estudio de la realidad laboral danesa:

Análisis e información de las condiciones del mercado de trabajo.

La entidad provee servicios de análisis e información sobre el empleo a través de los departamentos de análisis y seguimiento del mercado de trabajo y de estadísticas. Así, por ejemplo, publicaciones como [Rekruttering på det danske arbejdsmarked 2. halvår 2008/](#) Contrataciones en el Mercado Laboral Danés en el 2º semestre de 2008 u otras como informes anuales o encuestas sobre el mercado de trabajo permiten conocer de primera mano los principales indicadores del sistema de empleo danés. También lleva a cabo proyectos de investigación como ["De nye kommuners rammevilkår for beskæftigelsesindsatsen" af Socialforskningsinstituttet og Amterne og Kommunernes Forskningsinstitut](#) /"El nuevo entorno municipal para la acción sobre el empleo": Investigación Social a nivel de localidades y Municipios, en colaboración con las administraciones municipales y con centros de investigación para determinar la evolución del mercado laboral y sus condiciones.

AMS dispone del portal [Jobindsats.dk](#), que recopila los datos más relevantes sobre temas de empleo a nivel local, regional y nacional.

Forma de prestación del servicio: mediante iniciativa propia

Subcontratación: Para la elaboración de encuestas, normalmente recurren a empresas o entidades especializadas en este tipo de trabajo, como por ejemplo, el Centro Nacional de Investigación (SFI). En cuanto a los informes anuales, los realizan internamente.

Orientación, asesoramiento y consultoría

Una de las tareas principales de AMS es el manejo de la aplicación “occupational balance”, una herramienta desarrollada por el departamento de análisis y seguimiento del mercado de trabajo, que permite conocer donde están las oportunidades de empleo en cada una de las cuatro regiones del país.

La herramienta se nutre de los datos que proporciona periódicamente el departamento de estadísticas, de la información proveniente de las encuestas que realiza AMS, y de una clasificación de 1.100 perfiles laborales.

Las oportunidades laborales se clasifican como excelentes, buenas y menos buenas, según sea la relación de oferta y demanda para el puesto de trabajo en cuestión. Además, para cada categoría (excelente, bueno y menos bueno), existen 5 “categorías de balance”, que determinan la relación entre la oferta y la demanda de mano de obra:

- Excedente de mano de obra
- Equilibrio entre la oferta y la demanda del trabajo
- Inadecuación de las cualificaciones
- Falta de mano de obra transversal
- Escasez de mano de obra estructural

Esta información que arroja la herramienta es enviada a las oficinas de empleo regionales, de forma que el servicio de orientación a desempleados, trabajadores y empresas sea el más efectivo posible.

A través de la herramienta se analizan los empleos más demandados, menos demandados y las cualificaciones necesarias para cubrir las vacantes.

Los empresarios proporcionan información al AMS y a las empresas de contratación sobre los puestos más difíciles de cubrir debido a la carencia de cualificaciones en el mercado.

También informan sobre las contrataciones fallidas; es decir, cuando los perfiles contratados no se ajustan a las necesidades del puesto de trabajo. Esto permite al AMS la identificación de carencias en formación profesional y ajustar así sus programas formativos.

Por otra parte, la publicación de newsletters a través del portal samspil.info conlleva la prestación de servicios de orientación sobre el mercado de trabajo y las herramientas disponibles sobre políticas activas.

A través, de la herramienta Skills assessment, AMS presta un servicio de asesoramiento a refugiados e inmigrantes sobre competencias.

Finalmente, la entidad también proporciona servicios de asesoramiento y consultoría al Ministerio de Empleo.

Forma de prestación de los servicios: mediante iniciativa propia

Subcontratación: No

Dinamización del mercado de trabajo (foros, conferencias, etc.)

El departamento de análisis y seguimiento del mercado de trabajo realiza eventos de difusión de conocimiento sobre temas de empleo como [“record number of public dependents with problems besides unemployment”](#)/número récord personas dependientes de los sistemas públicos con problemas más allá del desempleo y contribuye en foros como [“Labor market reforms or not?”](#)/¿Reformas para el mercado de trabajo?

Forma de prestación del servicio: mediante iniciativa propia.

Subcontratación: no.

Evaluación de políticas

Una de las funciones del departamento de análisis y seguimiento es la de realizar evaluación y seguimiento a diversas iniciativas sobre cuestiones de empleo, como por ejemplo:

- [Evaluering af anvendelse af Andre Aktører](#)/Evaluación sobre la utilización de otros actores,
- [“Arbejdsmarkedsstyrelsens balancemodel for arbejdsmarkedet - review og test af nye specifikationer”](#)/Modelo de Equilibrio del empleo del AMS,
- [Evaluering af handicapindsatsen](#)/Evaluación de las acciones encaminadas a los discapacitados,
- [Evaluering af Jobnet blandt jobsøgere](#)/Evaluación de la herramienta online Jobnet entre los demandantes de empleo, o
- [Styrket ungeindsats](#)/Fortaleciendo los esfuerzos hacia los jóvenes.

Forma de prestación del servicio: bajo iniciativa propia

Subcontratación: Sí. En todas las publicaciones mencionadas anteriormente se ha recurrido a entidades externas de consultoría o especializadas en la elaboración de estudios como Deloitte o Ramboll o a centros de investigación como el Centro de Investigación Económica y Empresarial (CEBR).

Desarrollo de metodologías y herramientas de análisis

AMS ha desarrollado un modelo que permite hacer previsiones a 5 años sobre el desarrollo económico y el mercado de trabajo.

Forma de prestación del servicio: bajo iniciativa propia

Subcontratación: lo realizan en colaboración con las regiones danesas.

Dimensión relacional

Al analizar la relación con clientes y proveedores, se han tomado en cuenta a las unidades que elaboran publicaciones, es decir, al departamento de análisis y seguimiento del mercado de trabajo y al portal samspil.info.

Relación con clientes

Se han identificado los siguientes clientes:

Administración pública

Al depender del Ministerio de Empleo, AMS tiene interacción directa con éste y ejerce influencia directa en las decisiones políticas que adopta el Ministerio. Las publicaciones que realiza el departamento de análisis y seguimiento van dirigidas al Servicio Público de Empleo y al Ministerio de Empleo.

Forma jurídica: Administraciones públicas

Cauces para la transmisión de resultados: informales- publicación en Internet.

Universidades y centros de investigación

Tanto las universidades como los centros de investigación se benefician del trabajo desempeñado por AMS y sus publicaciones que utilizan como input para sus propias investigaciones.

Forma jurídica: Entidades públicas y privadas

Cauces para la transmisión de resultados: informales, mediante publicación en Internet

Trabajadores, demandantes de empleo y empresas

Este grupo es el público objetivo de publicaciones como [“Recruitment in the Danish labour 2nd half 2008”](#) que busca la difusión de información acerca de las contrataciones en Dinamarca para la 2ª mitad de 2008.

Forma jurídica: En el caso de trabajadores y demandantes de empleo, no procede. Respecto a las empresas, éstas son públicas y privadas.

Cauces para la transmisión de resultados: informales, mediante publicación en Internet

Agentes Sociales

Los productos que realiza la entidad son de interés tanto para los sindicatos como para las patronales

Forma jurídica: Órganos representativos

Cauces para la transmisión de resultados: Informales, mediante publicación en internet.

Colectivos específicos

En este caso concreto, se hace referencia a discapacitados, inmigrantes y población juvenil. Publicaciones como [“Evaluation of disability action”](#), [“Strengthened youth action”](#) o [“From recreation to jobs”](#) hacen especial hincapié en estos colectivos, por lo que se ha considerado que son un grupo de interés para la entidad

Forma jurídica: N/A

Cauces para la transmisión de resultados: Informales, mediante publicación en Internet.

Relación con proveedores

Se han detectado los siguientes proveedores:

Empresas de consultoría o especializadas en la elaboración de estudios

Para ciertos informes se recurre a empresas de consultoría como Deloitte o Ramboll Management Consulting. Normalmente, estas entidades colaboran para la evaluación de iniciativas o actividades relacionadas con el empleo.

Forma jurídica: empresas privadas

Cauces para la transmisión de resultados: mediante concurso de licitación pública

Empresas de estudios de campo

Para la elaboración de encuestas se contrata a empresas especializadas en elaboración de encuestas. El producto de dicho trabajo sirve de input para la herramienta “occupational balance”.

Forma jurídica: empresa privada

Cauces para la transmisión de resultados: tienen un contrato con la empresa Ramboll Management Consulting

Oficinas de Estadística

En este caso se nutren de la información que le proporcionan al departamento de estadística del Servicio Público de Empleo

Forma jurídica: Oficina Nacional de estadística (organismo público)

Cauces para la transmisión de resultados: informal

Universidades y centros de investigación

La entidad colabora con algunas universidades del país y con entidades como el Centro de Investigación Económica y Empresarial (CEBR) que llevó a cabo un proyecto de análisis denominado “[AMS equilibrium model of labour - review and test of new specifications](#)”/ AMS modelo de equilibrio de trabajo – revisión y evaluación de nuevas especificaciones y con el Centro Nacional de Investigación que intervino en “[Review of AMS survey on recruitment](#)”/ Revisión de la encuesta de AMS sobre contratación.

Forma jurídica: Instituciones educativas y centros de investigación públicos y privados

Cauces para la transmisión de resultados: en el caso de las universidades el marco de colaboración es informal. Sin embargo, con los centros de investigación la relación se crea mediante licitación pública.

Dimensión tecnológica

Tipo de aplicaciones informáticas utilizadas

Para la elaboración de estadísticas, se utilizan aplicaciones como SAS. La mayoría de los investigadores tienen profundos conocimientos de esta herramienta y además existe dentro de la organización un consultor especializado en esta aplicación que da soporte a quien lo requiera. También se trabaja con Microsoft Excel.

La entidad dispone de aplicaciones de Business Intelligence como Datawarehouse.

De otra parte, tal y como se mencionó anteriormente, se trabaja con otro tipo de herramientas informáticas ad hoc, como “Occupational Balance”.

Presencia en Internet

La entidad está presente a través del portal www.ams.dk, donde se puede consultar información de tipo corporativo.

En el portal se puede:

- Realizar consultas online y descargar documentos.
- Acceder a vínculos con otras páginas web, como portales estadísticos, iniciativas de AMS, Ministerios, etc.

Cabe anotar que:

- La información del portal sólo aparece en danés y no hay traducción a otros idiomas
- No existen elementos de colaboración como newsletters, foros, etc. y tampoco está integrado con dispositivos móviles como alertas SMS, Smartphones, etc.
- No hay integración con redes sociales

3.8 VATT - Instituto Gubernamental de Investigación Económica VATT - Government Institute for Economic Research



El Instituto Gubernamental de Investigaciones Económicas (VATT) es una organización independiente de investigación económica que opera bajo la autoridad del Ministerio de Finanzas Finlandés.

Entre las funciones que realiza está la de analizar las finanzas públicas en Finlandia y evaluar las reformas económicas. Para ello cuenta con el apoyo de una comisión designada por el ministerio. Entre sus áreas de investigación cuenta con una específica para el mercado de trabajo y perspectivas de largo plazo de la economía.

El objetivo fundamental de la investigación del VATT es apoyar con datos fiables la toma de decisiones a nivel político y su enfoque se centra en temas de políticas relevantes.

El Instituto tiene independencia total en la realización de sus investigaciones, que se destaca por tener altos estándares de calidad científica. En este sentido, ha dedicado mucho esfuerzo al desarrollo de una infraestructura de modelos y a la mejora de métodos de evaluación de impacto. Además, trabaja permanentemente en mejorar su conocimiento sobre las instituciones públicas financieras.

Paralelamente, el Instituto trabaja de cerca con otros institutos gubernamentales de investigación sectorial. La gran mayoría de la cooperación internacional se lleva a cabo a través de proyectos conjuntos y visitas de investigadores.

Dimensión jurídico-política

Normativa de creación: El Instituto se creó en el año 1990 mediante estatuto con el fin de servir como una herramienta de análisis e investigación de políticas permanente para el Ministerio de Finanzas.

Rango legal: Organismo público independiente del gobierno de Finlandia que presta funciones de instituto de investigación.

Forma jurídica: Organismo de investigación de derecho público

Dependencia funcional/jerárquica: es una entidad dependiente del Ministerio de Finanzas y con independencia funcional.

Trayectoria histórica: El proceso de creación se consolidó en 1990 con la fusión de dos departamentos del Ministerio de Finanzas que actuaban como think tank y proporcionaban consultoría. El VATT surge como respuesta a la necesidad de profundizar en el análisis de las finanzas públicas y de evaluar las reformas económicas en Finlandia.

Con el paso del tiempo el Instituto ha ido ganando independencia del Ministerio en cuanto a la capacidad de decisión sobre los planes de actuación y la definición de los temas de investigación.

De otra parte, a través de los años, los servicios de consultoría se han visto desplazados por la investigación más académica, aumentando considerablemente la calidad de sus actividades.

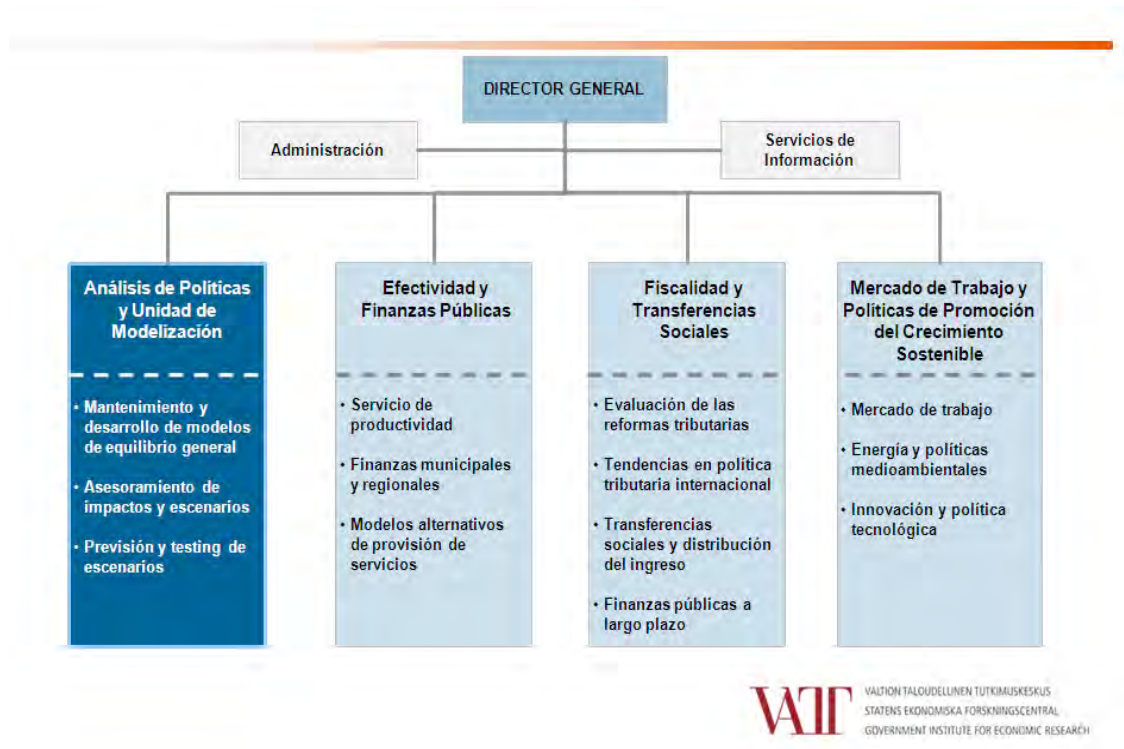
Dimensión Organizativa y de Recursos Humanos

Director: Seija Ilmakunnas

Presupuesto: Aproximadamente 5.015.000€ en 2008, de los cuales el 80% lo financia el Ministerio de Finanzas y el 20% restante proviene de la prestación de servicios de investigación a terceros entre los que se encuentran otras administraciones o entidades públicas o privadas.

Número de empleados: 60

Organigrama:



El VATT está presidido por la dirección general que tiene a su cargo los departamentos de administración y servicios de información y a nivel de operativa cuenta con las áreas de investigación y la unidad de análisis de políticas y modelización. Las áreas de investigación del Instituto son 3:

- Efectividad y Finanzas Públicas: que gestiona temas de productividad, financiación municipal y regional así como modelos de provisión de servicios.
- Fiscalidad y Transferencias Sociales: que se enfoca en la evaluación de las reformas tributarias, el seguimiento de la política tributaria internacional o las transferencias sociales.
- Mercado de Trabajo y Políticas de Promoción del Crecimiento Sostenible: que abarca temas como el mercado de trabajo, la energía y las políticas medioambientales o la innovación.

Por su parte, la unidad de Análisis de Políticas y Modelización es la encargada de mantener y desarrollar modelos económicos y promocionar su puesta en funcionamiento. Si bien realiza investigación de forma independiente, no se le considera un área de investigación como tal, sino un departamento encargado de

apoyar al resto de áreas en el desarrollo de metodologías. Tiene como objetivo incrementar el número de proyectos dentro de la organización que se pueden beneficiar del uso de estas metodologías.

Dimensión de productos

Número de publicaciones 2009: 20

Número de publicaciones total: 323

Las publicaciones que realiza el Instituto abarcan numerosas áreas, como por ejemplo energía, medio ambiente, crecimiento económico, servicios públicos, transporte, mercado de trabajo, distribución de ingresos, desarrollo regional o política macroeconómica. Las publicaciones que a continuación se muestran son aquellas que están relacionadas bien con el mercado de trabajo o bien con el desarrollo regional.

Estudios



[Finnish Economy - Structural Indicators 2008](#) / Economía finlandesa – Indicadores estructurales 2008

Producto Estrella

Autor: Ilmakunnas Seija, Romppanen Antti, Kröger Outi.

Fecha de publicación: Junio 2008

Tipo de distribución: Online y bajo encargo

Síntesis: Este documento ofrece un panorama general de la economía finlandesa. Abarca temas que tratan sobre la evolución de la economía nacional, los cambios estructurales, los mercados laborales, la fiscalidad, el gasto público, la demografía y el medio ambiente. Se ilustra el rendimiento económico de Finlandia y la política económica en comparación con otros países. Esta publicación contiene un gran número de cifras acompañadas de textos explicativos breves.

- [Changes in job stability - evidence from lifetime job histories](#) / Cambios en la estabilidad laboral, resultados del análisis del historial de vida laboral

Autor: Rokkanen Miikka, Uusitalo Roope

Fecha de publicación: Febrero 2010

Tipo de distribución: Online y bajo encargo

Síntesis: Este documento utiliza los registros de pensiones para evaluar los cambios en la estabilidad del empleo en Finlandia entre 1963 y 2004. Se plantea un modelo que determina la duración del empleo y estima los efectos que tienen los siguientes factores: tiempo transcurrido, edad y horizonte laboral sobre el peligro que supone la finalización del empleo. Para esto se utiliza un panel individual con datos de más de cuatro décadas.

Se descubrió que el riesgo de terminación del empleo incrementó durante los años de recesión a principios de 1990; sin embargo, en la actualidad, el riesgo ha vuelto al nivel que prevaleció en la década de 1970. También se demostró que las fluctuaciones en la tasa de riesgo, junto con los cambios en las tasas de entrada en el mercado laboral, han complicado los efectos dinámicos en la tendencia de la distribución, y que el análisis de los cambios en la estabilidad del empleo, entendida en términos de la duración de los puestos de trabajo, puede ser muy engañosa.

- [The threat effect of mandatory programme participation in Finland - A study of activation reform of the labour market support system](#) / El efecto amenazante del Programa de Participación obligatoria en Finlandia - Un estudio de la reforma a la activación del sistema de apoyo al mercado de trabajo

Autor: Juha Tuomala

Fecha de publicación: Febrero 2010

Tipo de distribución: online y bajo encargo

Síntesis: Este documento se centra en el efecto amenazador de la reforma finlandesa del sistema de activación y soporte al mercado de trabajo en 2006. En la práctica, la participación en los programas de apoyo al mercado de trabajo se volvió obligatoria para los beneficiarios de prestaciones por desempleo de larga duración.

Los Programas de Participación Obligatoria deben proveer incentivos a los individuos para que busquen trabajo y así evitar los programas de formación.

El estudio examina si la reforma de activación de 2006 alentó a los individuos en el grupo objetivo a buscar empleo. Según los resultados del Programa de Participación Obligatoria, éste no tiene efecto sobre la probabilidad de encontrar un empleo y por el contrario ha hecho que la participación de los beneficiarios en los programas del mercado de trabajo aumente considerablemente debido a la reforma de la activación y se prolongue en el tiempo.

- [Matching inefficiencies, regional disparities and unemployment](#) / Correlación de las ineficiencias, disparidades regionales y el desempleo

Autor: Pehkonen, Jaakko K, Kangasharju, Aki, Hynninen Sanna-Mari

Fecha de publicación: Mayo 2009

Tipo de distribución: Online y bajo encargo

Síntesis: En este trabajo se aplica un enfoque de frontera estocástica para examinar cómo la correlación de la eficiencia con las diferencias regionales en factores estructurales contribuye al desempleo regional y global.

Los resultados sugieren que habrá una disminución sustancial del desempleo global si (i) todas las oficinas locales de trabajo funcionan con plena eficiencia o (ii) comparten la misma estructura de solicitantes de empleo y puestos de empleo vacantes.

En el primer caso, un aumento de la contratación reduciría la tasa de desempleo promedio en 2,4 puntos porcentuales. En este último caso, la disminución sería de 1,4 puntos porcentuales. Además, el estudio determinó que los efectos fijos son positivamente correlacionados con una estructura más favorable y una mayor eficiencia. Esto sugiere que los efectos fijos pueden capturar una parte del tiempo en las características invariantes de la estructura y la eficiencia. Así, el papel de los factores estructurales y la eficiencia de las disparidades regionales de desempleo pueden ser mayores de lo estimado.

- [Assimilation to a Welfare State: Labor Market Performance and Use of Social Benefits by Immigrants to Finland](#) / Asimilación a un estado de bienestar: Desempeño del mercado de trabajo y uso de las prestaciones sociales por parte de los inmigrantes en Finlandia.

Autor: Sarvimäki, Matti

Fecha de publicación: Noviembre 2008

Tipo de distribución: Online y bajo encargo

Síntesis: Las diferencias salariales entre los inmigrantes son grandes. Mientras que los inmigrantes que permanecen un largo tiempo en el país, experimentan un rápido crecimiento del salario, solo los individuos de la OCDE convergen hacia los salarios de los nativos. El perfil de ganancias de los inmigrantes es muy bajo.

Un estudio sobre el uso de las prestaciones sociales sugiere que los inmigrantes aprenden a usar el sistema de bienestar gradualmente. En particular, los hogares de fuera de la OCDE aumentan sustancialmente el uso de la asistencia social durante sus cinco primeros años en el país a pesar de duplicar sus ganancias.

- [Employment and Wage Effects of a Payroll-Tax Cut-Evidence from a Regional Experiment](#) / Empleo y efectos de los salarios en el impuesto a la renta – Resultados de un experimento regional

Autor: Korkeamäki Ossi, Uusitalo Roope

Fecha de publicación: Abril 2008

Tipo de distribución: Online y bajo encargo

Síntesis: En este trabajo se evalúan los efectos de un experimento regional que redujo los impuestos a la renta de 3 a 6 puntos porcentuales durante tres años en el norte de Finlandia. Se ha relacionado cada empresa en la región objetivo con una empresa similar en una región comparativa y se ha estimado el efecto de la reducción del impuesto sobre la renta mediante una comparación del empleo y los cambios en los salarios antes y después del inicio del experimento. De acuerdo con los resultados, la reducción de los impuestos ha dado lugar a un aumento de los salarios en la región de destino. Las estimaciones puntuales indican que el aumento de los salarios compensan aproximadamente la mitad de los efectos del impuesto sobre la renta en los

costes de mano de obra. La reducción de los costos laborales restante no tuvo efectos significativos sobre el empleo.

- [Partial Unemployment Insurance Benefits and the Transition Rate to Regular Work](#) / Prestaciones del seguro de desempleo parcial y tasa de transición al trabajo ordinario

Autor: Kyyrä Tomi

Fecha de publicación: Marzo 2008

Tipo de distribución: Online y bajo encargo

Síntesis: En Finlandia, los trabajadores desempleados que están buscando un trabajo a tiempo completo pero que aceptan un empleo parcial o un empleo a tiempo completo de corta duración se podrán beneficiar de las prestaciones por desempleo. A cambio de prestaciones parciales, los solicitantes deben continuar su búsqueda de un trabajo de tiempo completo.

Se analizan las implicaciones de las experiencias de desempleo parcial para las transiciones posteriores a un empleo ordinario. Se aplica el criterio de "calendario de los acontecimientos" para distinguir entre los efectos causales y los de selectividad asociados con la recepción de prestaciones parciales. Los hallazgos sugieren que el desempleo parcial asociado a empleos a tiempo completo de corta duración facilita la transición al empleo ordinario.

- [Vocational Labour Market Training in Promoting Youth Employment](#) / Formación profesional en mercado de trabajo para promocionar el empleo en los jóvenes

Autor: Hämäläinen Kari, Tuomala Juha

Fecha de publicación: Diciembre 2007

Tipo de distribución: Online y bajo encargo

Síntesis: Este estudio evalúa los efectos que tiene sobre el empleo la formación profesional en mercado laboral para los jóvenes finlandeses. Existe especial interés en determinar si el momento en el que se realiza una intervención es determinante para la entrada en el mercado de trabajo. Para ello, durante un período de 4 años, se analiza mes a mes la trayectoria de los impactos de la formación en el empleo. El estudio toma dos supuestos diferentes sobre la identificación causal del impacto de los programas de formación: 1. la

independencia condicional y 2. La discontinuidad en la probabilidad de participación debido a los métodos de asignación de formación a individuos de más de 20 años de edad.

- [The Determinants of Unemployment Duration by Gender in Finland](#) / Determinantes de la duración del desempleo por género en Finlandia

Autor: Ollikainen, Virve

Fecha de publicación: Noviembre 2003

Tipo de distribución: Online y bajo encargo

Síntesis: Éste estudio estima la duración del desempleo para hombres y mujeres, a través de la utilización de una muestra representativa desde 1997. Se comenzó con un modelo base donde la duración del desempleo se simuló usando un modelo de riesgo discreto. Estas estimaciones se extendieron a un modelo de riesgos competitivos. Los resultados indicaron que el efecto prolongado de periodos de desempleo se presenta principalmente en la población femenina joven y extranjera. Además, la educación apareció como un factor muy positivo en la reducción de la duración del desempleo, particularmente para la mujer.

Entre los resultados del estudio, se revelaron las implicaciones que tiene la política de mercado de trabajo a nivel regional, donde se apreció que existe una mayor propensión a salir del desempleo en áreas rurales gracias a los programas enfocados a la activación del mercado de trabajo.

- [Regional Labour Market Dynamics, Housing and Migration](#) / Dinámicas regionales del mercado de trabajo, vivienda y migración

Autor: Hämäläinen Kari, Böckerman Petri

Fecha de publicación: Octubre 2002

Tipo de distribución: Online y bajo encargo

Síntesis: El objetivo de este estudio es explorar la dinámica de los mercados de trabajo regionales en términos de los flujos migratorios. En particular, el estudio analiza el impacto de los mercados laborales y los mercados de la vivienda sobre la migración. El estudio demuestra que las reorganizaciones internas y externas de los mercados de trabajo regionales están relacionadas. Un claro ejemplo se ve en que el aumento de la facturación interna de los

negocios en los mercados de trabajo regionales aumenta la migración neta; de hecho, se presenta una reducción de la emigración.

De otra parte, se encontró que los mercados de vivienda constituyen limitaciones vinculantes para los flujos de migración debido a los precios de la vivienda y al porcentaje de propietarios de viviendas para habitación. Los resultados implican que un aumento de los precios de la vivienda a nivel regional y la existencia de una gran población de propietarios de viviendas de habitación desalienta la migración neta y reduce la inmigración. En conclusión, el estudio resalta que la tasa de emigración sigue siendo muy afectada por los mercados de la vivienda.

- [Adjustment to Regional Labour Market Shocks/](#) Ajuste a los mercados de trabajo regionales

Autor: Kangasharju Aki, Pekkala Sari

Fecha de publicación: Mayo 2002

Tipo de distribución: Online y bajo encargo

Síntesis: Ésta investigación analiza los ajustes del mercado laboral en las provincias finlandesas durante el período de 1976-2000. Su enfoque se centra en comprender las interrelaciones existentes entre el empleo, el desempleo, la participación de la fuerza laboral y la migración para determinar cómo se ajusta el cambio en la demanda total y específica de empleo por región.

El análisis demuestra que los desajustes en la demanda de empleo específico en las regiones se resuelven a través de mecanismos participativos, mientras que los desajustes totales se resuelven por el desempleo. Esto quiere decir que el desajuste en la demanda de empleo como componente específico a nivel de región tiene efectos de corta duración en el desempleo y en la participación, aunque sus efectos en términos de empleo son permanentes. A la inversa, los desajustes totales no dejan efecto permanente.

Por su parte el efecto de la migración es más importante en el caso de las regiones, donde tras algunos años, se convierte en un componente fundamental en el proceso de ajuste de la demanda laboral.

Newsletters



[VATTNYT](#) / Newsletter El VATT Ahora

Autor: VATT

Frecuencia: Semestral

Tipo de distribución: Online y bajo encargo

Síntesis: Esta Newsletter permite obtener información sobre las actividades de investigación más recientes del VATT y presenta noticias acerca de las publicaciones en curso. Esta publicación se puede obtener a través de una suscripción en línea y es gratuita. Existen ediciones desde el año 2000.

Libros



[Economic Prosperity Recaptured: The Finnish Path from Crisis to Fast Growth](#) / Prosperidad Económica vuelta a capturar: el camino finlandés pasa de la crisis al rápido crecimiento

Autor: Honkapohja Seppo, Koskela Erkki, Leibfritz Willy, Uusitalo, Roope

Fecha de publicación: 2008

Tipo de distribución: Difusión a través de editorial

Síntesis: Este libro analiza la manera en que Finlandia ha sobrellevado los grandes cambios en su economía y el resultado de las políticas económicas adoptadas.

En los años 80, la economía del país tuvo un boom que luego se tradujo en una profunda recesión que se presentó en la primera mitad de la década de los 90; luego la economía tuvo de nuevo un renovado crecimiento estable que le trajo prosperidad en la segunda mitad de los años 90. El libro estudia estas tres etapas y los factores que conllevaron a los desarrollos cambiantes y rápidos. Desde la retrospectiva se cuestiona si las respuestas aportadas por las políticas macroeconómicas a las circunstancias externas cambiantes fueron las adecuadas.

Por otra parte, se utiliza la experiencia finlandesa para probar los efectos de las restricciones financieras sobre la economía real y, por tanto se trata de encontrar posibles evidencias de lo que se conoce como el “canal de crédito” del sistema monetario. También se estudia el papel que jugaron en la

reanudación del crecimiento económico de Finlandia la revolución de las TIC (tecnologías de información y comunicación) y las políticas económicas.

Artículos en prensa



El VATT publica en su portal todas las notas de prensa o los artículos que salen en los distintos medios de comunicación sobre las investigaciones y actividades que se llevan a cabo al interior del instituto.

- [Labour Market Effects of the Polytechnic Education Reform: The Finnish Experience/](#) Efectos del mercado de trabajo en la reforma educativa politécnica: la experiencia finlandesa

Autor: Böckerman Petri, Hämäläinen Ulla, Uusitalo Roope

Fecha de publicación: 2009

Tipo de distribución: Online, IZA publications

Síntesis: Este documento evalúa los efectos del mercado laboral tras la introducción del sistema de educación poliécnico en Finlandia. La reforma politécnica transformó gradualmente las antiguas escuelas de formación profesional en poliétnicas. Debido a que la implantación de la reforma se hizo en diferentes momentos en las escuelas, fue posible hacer la comparación del desempeño de los estudiantes graduados de escuelas de formación profesional y aquellos que culminaron su formación en escuelas poliétnicas. En la comparación se tuvo en cuenta el año y los efectos en las escuelas. Los resultados son sensibles y demuestran que los temas de selectividad son diferentes y que tanto los ingresos como los niveles de empleabilidad de los graduados son más altos en las áreas de negocios y administración.

Dimensión de servicios

El Instituto Gubernamental de Investigación Económica presta los siguientes servicios:

Análisis e información de las condiciones del mercado de trabajo.

Entre los estudios que ha llevado a cabo el VATT, se encuentran algunos relacionados con el análisis del mercado de trabajo. Un claro ejemplo de ello sería la elaboración del documento “Finnish Economy – Structural Indicators 2008”./Economía finlandesa – Indicadores estructurales 2008.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia. En algunas ocasiones el VATT sirve como proveedor para otros institutos especializados de investigación.

Subcontratación: No.

Dinamización del mercado de trabajo (foros, conferencias, etc.)

El VATT realiza seminarios semanales donde los propios investigadores del Instituto o ponentes de otras entidades presentan los resultados de sus investigaciones.

Forma de prestación del servicio: iniciativa propia

Subcontratación: No

También realiza conferencias como [“Eleventh Annual Conference on Global Economic Analysis – Future of Global Economy”](#)/Decimoprimeras conferencias anuales sobre análisis económico global – El futuro de la economía global, con el objetivo de promocionar el intercambio de ideas entre los economistas que estén llevando a cabo análisis cuantitativos sobre cuestiones económicas globales, con énfasis particular en métodos de equilibrio general, datos y aplicación de modelos.

Forma de prestación de los servicios: Iniciativa propia

Subcontratación: llevan a cabo estas conferencias en colaboración con dos universidades y cobran por la prestación de este servicio

Por último, VATT colabora con redes de investigación de manera voluntaria

Evaluación de políticas

Entre las funciones que realiza el Instituto está la asesoría al gobierno por medio de la evaluación de políticas. Mediante indicadores de productividad y desarrollo, se compara el impacto de las distintas políticas haciendo uso de modelos de análisis de datos y en función de los resultados se proveen recomendaciones. Por ejemplo, el VATT hizo recomendaciones al Ministerio de Comercio e Industria cuando estaba en la preparación de los acuerdos europeos para introducir la legislación y las políticas europeas a nivel local (el instituto hizo la recopilación de datos a nivel europeo e integración de la información).

Forma de prestación del servicio: Bajo encargo

Subcontratación: No

Desarrollo de metodologías y herramientas de análisis

Los investigadores del Instituto desarrollan metodologías para profundizar en el conocimiento de las administraciones públicas y poder realizar una mejor medición del impacto de las reformas en el mercado de trabajo.

Forma de prestación: Iniciativa propia

Subcontratación: No

Dimensión relacional

Relación con clientes

Los destinatarios finales de las publicaciones de VATT son los siguientes:

Administración pública

Los principales destinatarios de las actividades del Instituto son las Administraciones Públicas, entre las que se destacan los Ministerios de Finanzas, Economía y Empleo, Medioambiente, Transporte & Comunicaciones y el de Sanidad y Asuntos Sociales. Además, sus estudios han sido de gran ayuda para el Comité de Reforma de la Seguridad Social, el Grupo de Trabajo para el Desarrollo del Sistema Tributario, el Grupo de Trabajo encargado de Reformar las Transferencias del Gobierno Central a los Gobiernos Locales y el Grupo de Expertos en Envejecimiento designado por el Consejo Económico.

Por otra parte, el VATT ha prestado ayuda importante en la elaboración de la Estrategia Nacional de Energía y Clima.

Forma jurídica: Administraciones públicas

Cauces para la transmisión de resultados: mediante contrato.

Otras entidades públicas u organismos internacionales (OCDE, OIT, etc.)

De forma puntual, el instituto trabaja para algunos departamentos de la Unión Europea en proyectos de investigación o en calidad de expertos en programas de formación, si bien éste no es uno de los servicios que presta.

Forma jurídica: Organismos Internacionales

Cauces para la transmisión de resultados: mediante contrato

Relación con proveedores

En términos generales el equipo de investigación recopila la información necesaria para desarrollar las funciones y actividades del instituto. Sin embargo, en casos puntuales suele obtener información de las siguientes entidades:

Oficinas de Estadística

En algunos casos, el VATT recurre a entidades como el Instituto Público de Estadísticas para obtener datos socio-económicos.

Forma jurídica: Oficina nacional de estadísticas (organismo público)

Cauces para la transmisión de resultados: mediante acuerdos

Universidades y centros de investigación

El instituto recurre a centros de investigación especializados en temas de Salud para la obtención de datos específicos necesarios para sus funciones de análisis económico. En algunas ocasiones trabaja con las universidades en intercambio de información

Forma jurídica: Instituciones educativas y centros de investigación públicos y privados

Cauces para la transmisión de resultados: informal, mediante solicitud o acuerdos.

Dimensión tecnológica

Tipo de aplicaciones informáticas utilizadas

Para el análisis detallado de datos estadísticos el instituto utiliza SPSS y SAS.

Para análisis de políticas usa Gemback o Gams e igualmente, herramientas ofimáticas como Microsoft Excel

En cuanto a interoperabilidad, trabaja con el sistema RSS reader (Really Simple Syndication), que como se mencionó anteriormente, es un formato XML diseñado para compartir contenido web como titulares de noticias.

Presencia en Internet

La entidad está presente a través de la página web <http://www.vatt.fi/> que contiene información sobre la entidad y permite el acceso a publicaciones, noticias, eventos y personal de la entidad.

El portal permite:

- Realizar consultas online y descargar documentos.
- Acceder a vínculos de rápido acceso a las distintas secciones de la web.
- Suscribirse al sistema RSS Reader.
- Obtener información adicional de la entidad a través de una dirección de e-mail. Igualmente se puede rellenar un formulario de contacto para efectuar comunicaciones con el Instituto.
- El portal no dispone de integración con redes sociales.

3.9 Polo de Empleo

Pole Emploi



Pole Emploi es el Servicio de Empleo Central de Francia que surge en 2009 con la fusión de la Agencia Nacional para el Empleo (ANPE, -pública) y la Unión Nacional Interprofesional para el Empleo de Industria y Comercio (UNÉDIC y ASSÉDIC- encargadas del pago de subsidios y recolección de impuestos y aportes relacionados con la seguridad social.) Es un ente privado y gestionado por sindicatos y organismos representativos de empleadores.

Sus objetivos son:

- Inscripción, recepción y registro de demandantes de empleo
- Pago de subsidios por desempleo
- Apoyo a los demandantes de empleo en su búsqueda de empleo y colocación
- Análisis e investigación del mercado de trabajo
- Prospección del mercado de trabajo de cara a satisfacer las necesidades de las empresas
- Asistencia a las empresas en el proceso de contratación
- De manera transitoria, asegurar la recuperación de las contribuciones al seguro por desempleo.
- Promoción de la formación profesional y el desarrollo de competencias
- Asesoramiento a los demandantes de empleo sobre la mejor elección de carrera profesional y sobre las necesidades de cualificaciones necesarias para conseguir el trabajo deseado
- Promoción de la integración laboral de los discapacitados, jóvenes, e inmigrantes

Pole Emploi cuenta con 26 oficinas regionales encargadas de producir estadísticas de empleo y desempleo, análisis del mercado de trabajo y evaluación de políticas.

Dimensión jurídico-política

Normativa de Creación: La entidad se crea a partir de la ley nº 2008-126 del 13/02/2008 sobre la reforma de la organización del empleo en la administración pública en Francia. Se menciona en el artículo L.5312-1 del Código del Trabajo la creación de Pole Emploi. Pole Emploi ha sido concebida como una organización con autonomía financiera.

Rango Legal: Pole Emploi es un organismo autónomo del Estado Francés, que presta funciones de Servicio público de empleo.

Forma jurídica: Organismo de derecho público

Dependencia Jerárquica: Depende jerárquicamente del Ministerio de Empleo

Trayectoria Histórica: Pole Emploi surge en 2009 a raíz de la fusión entre dos entidades gubernamentales: ANPE (*Agence Nationale pour l'Emploi* /Agencia Nacional de Empleo) encargada de gestionar la oferta y la demanda de empleo (apoyo a demandantes de empleo para su reinserción laboral, apoyo a empresas en sus requerimientos de contratación de personal, promoción de la igualdad de oportunidades y lucha contra la discriminación) y UNEDIC (*Union Nationale pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce*/Unión Nacional para el Empleo en la Industria y el Comercio) entidad encargada de gestionar el pago de subsidios por desempleo.

Como puntos estratégicos a desarrollar, Pole Emploi destaca:

1. Sistema de “one stop shop” (un solo punto de gestión) para simplificar las gestiones en materia de empleo.
2. Orientación de servicio al cliente
3. Apoyo a todos los demandantes de empleo: hacer que las políticas sean iguales para todos los colectivos (trabajo operativo para cubrir las necesidades de todos los grupos sociales)

Lanzamiento operativo de Pole Emploi

5 de enero de 2009:

- Lanzamiento del número de teléfono 39.49 como único contacto para acceder a la información sobre inscripción, actualización, indemnización y búsqueda de empleo.
- Creación del portal de internet www.pole-emploi.fr como único sitio para la consulta, presentación de ofertas, CVs, y actualización de la situación de la situación personal del demandante de empleo, etc. El portal de Internet de

Pole Emploi es el más visitado para búsquedas de empleo y consultas sobre prestaciones y medidas de ayuda al empleo con más de 22 millones de consultas al mes.

- Despliegue gradual de acciones para simplificar, personalizar y mejorar los servicios para los demandantes de empleo y las empresas.
 - a. Orientación de Servicio al Cliente: cada demandante de empleo tiene un asesor que se le atiende de manera personalizada para resolver sus problemas de solicitud de subsidios por desempleo y se le acompaña hasta conseguir la reinserción laboral.
 - b. Aumento de servicios para un público más amplio: Pole Emploi refuerza sus acciones encaminadas al público necesitado (los beneficiarios de la renta de solidaridad activa (RSA), los jóvenes, los ancianos, etc.) y armoniza las ayudas a los demandantes de empleo que tienen derecho a indemnización y a los que no.
 - c. Trabajar en conjunto con los actores y socios territoriales: especialmente en temas de apoyo a la movilidad y la formación. Estas acciones están relacionadas con las medidas financiadas por los Consejos Regionales, los Consejos Generales, las autoridades públicas y los interlocutores sociales.

Etapas de la fusión:

19 de diciembre de 2008:

- Nombrado por decreto Christian Charpy como director general de Pôle Emploi tras el dictamen favorable del Consejo de Administración
- Primer Consejo de Administración de Pôle Emploi
- Constitución jurídica de Pole Emploi
- Aprobación del primer presupuesto
- Nombramiento de Dominique-Jean Chertier a la presidencia

30 de septiembre de 2008:

- Publicación en el Boletín Oficial del decreto sobre la organización del servicio público de empleo

14 de febrero de 2008:

- Publicación en el Boletín Oficial de la ley relativa a la fusión ANPE/Assédic

Dimensión Organizativa y de Recursos Humanos

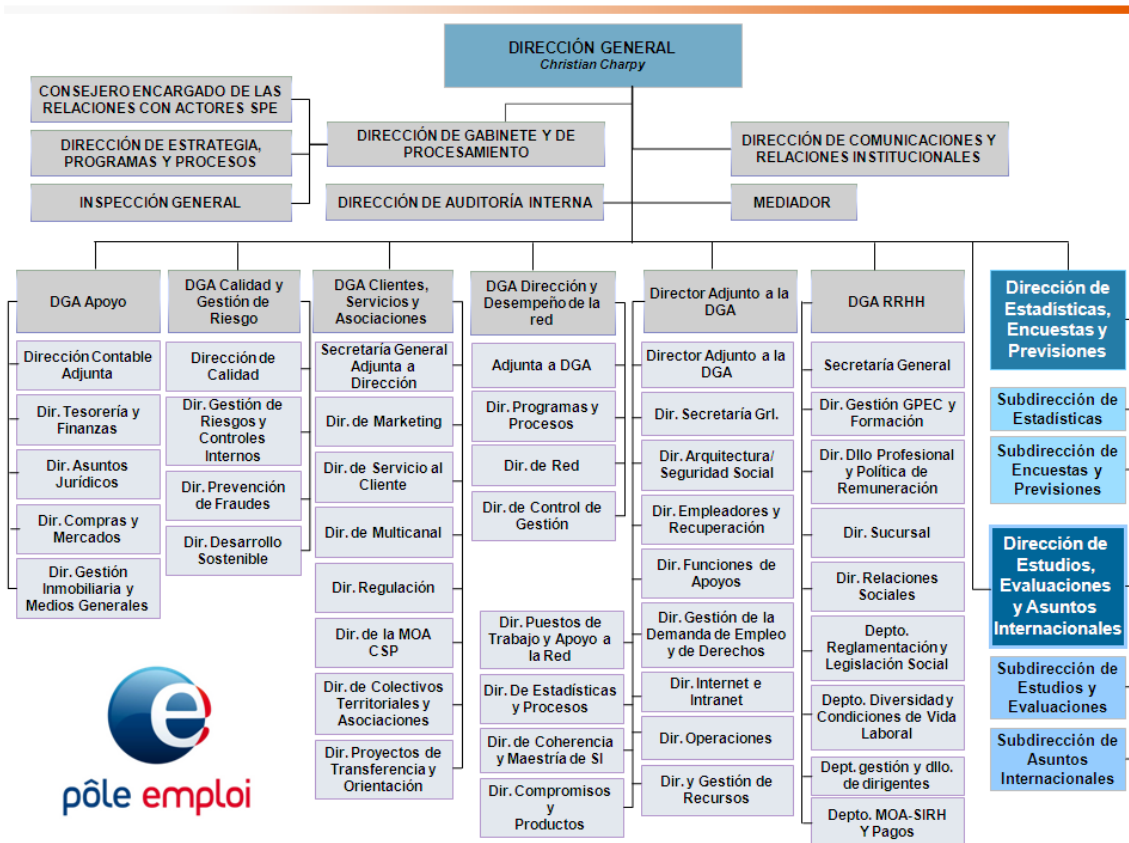
Director General: Christian Charpy

Presupuesto 2008: 4,84 mil millones €. El presupuesto del área de estudios no está disponible (no hay autorización para proveer ese detalle).

Financiación: Las principales fuentes de financiación de Pole Emploi vienen del gobierno (1/3 proviene del Estado y los 2/3 restantes, de agentes sociales).

Número de Empleados: A comienzos de la fusión había 45.000 empleados y tras la crisis se ha elevado su número a 49.000. El departamento de estudios y estadísticas cuenta con cerca de 200 personas.

Organigrama:



Pole Emploi está compuesto por agentes sociales y gubernamentales. La dirección general tiene bajo su responsabilidad 12 departamentos entre los que se encuentran:

- La Dirección de estadísticas, encuestas y previsiones que tiene por objeto la recopilación, tratamiento y análisis de datos estadísticos.

- La Dirección de estudios, evaluaciones y asuntos internacionales que se encarga de profundizar en el análisis del mercado laboral y la evaluación de la implementación e impacto de las políticas activas y económicas.

A nivel regional, Pole Emploi cuenta con unidades de análisis de la gestión operativa de los servicios públicos de empleo y evaluación del impacto de sus actividades en el mercado de trabajo y en los diferentes colectivos sociales. La información recopilada regionalmente se envía periódicamente a las oficinas centrales para su posterior análisis y tratamiento.

Dimensión de Productos

Número de publicaciones 2009: 14

Número de publicaciones total: aproximadamente 15 disponibles a través del portal, aunque realizan una amplia gama de publicaciones internas para las diferentes áreas que componen la organización. Igualmente elaboran informes para el Ministerio de Trabajo y otros entes gubernamentales que no son difundidos públicamente porque son elaborados bajo petición y contienen información confidencial para la toma de decisiones.

Debido a la reciente creación de la entidad, el volumen de documentación disponible es reducido.

Las publicaciones de Pole Emploi están clasificadas por año o por tema; las áreas que abarcan son: Actores SPE (Servicios Públicos de Empleo), Coyuntura Económica, Empresas y contratación, Indemnizaciones laborales, Interinidad, Mercado de trabajo, Perspectivas del mercado laboral, Servicios a Demandantes de Empleo y Servicios a Empresas.

Para cada una de las áreas de Estadísticas, Estudios e Internacional existen dos tipos de publicaciones que contienen análisis estadístico, estudios de síntesis y evaluaciones y resultados de encuestas.

Las publicaciones de la entidad se agrupan en dos tipos:

1. Conocimiento y Análisis (4 páginas para una rápida difusión de resultados cuantitativos y cualitativos)
2. Cuadernos (difunden los informes de investigación, bases de datos y actas de congresos)

Todas las publicaciones que se encuentran en el portal de Pole Emploi son de acceso público y gratuito. Algunas de las publicaciones más relevantes se presentan a continuación :

Análisis Estadísticos (Les Cahiers)



Estos cuadernos estadísticos presentan la información más relevante sobre la evolución del mercado de trabajo en Francia. Se presentan análisis detallados de las situaciones que enfrentan los diferentes grupos sociales en materia de empleo y se acompaña la información de tablas y gráficos estadísticos.

- [L'emploi salarié au 31 décembre 2008 - Résultats détaillés](#) / El empleo a 31 de diciembre de 2008 –Resultados detallados
Autor: Annick Bonal, Nicolas de Visme, Didier Dubaud y Sophie Garcia
Fecha de publicación: enero de 2009
Colección: Les Cahiers n°4 *Statistiques*
Tipo de distribución: online
Síntesis: Después de un año 2007 con crecimiento progresivo del empleo (+2,1%), el año 2008 presencié la disminución del empleo en un 0,6% en los sectores competitivos. A diferencia de años anteriores, 2008 sufrió pérdidas de mano de obra en el sector de servicios debido a la fuerte caída en el empleo temporal. El empleo en el sector industrial continuó su declive y la creación de empleo en la construcción desaceleró. En las autoridades locales, el personal no permanente aumentó en un 1,9% en 2008.
- [Panel "entrants" au chômage en décembre 2008 - 1ère vague d'interrogation en juin 2009 - Résultats détaillés](#)./Panel “nuevos desempleados” en diciembre de 2008 -1ª ronda de preguntas en junio de 2009 – Resultados detallados.
Autor: Anita Bonnet y Sandra Gaumont
Fecha de publicación: diciembre de 2009
Colección: Les Cahiers n°3 *Statistiques*
Tipo de distribución: online
Síntesis: En junio de 2009, Pole Emploi llevó a cabo la 1ª oleada de una encuesta sobre "nuevos desempleados" en diciembre de 2008 con el fin de recoger toda la información relevante sobre los demandantes de empleo y

búsqueda de trabajo en el mercado laboral. Esta encuesta se llevará a cabo en tres oleadas, con intervalos de 6 meses cada una, para poder tener elementos descriptivos sobre las trayectorias de los demandantes de empleo durante un período total de 18 meses.

- [Intérim/ Trabajo de interinidad](#)

Autor: Murielle Matus

Fecha de publicación: noviembre de 2009

Colección: Les Cahiers n°9 *Statistiques*

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este documento hace un análisis sobre el empleo de interinidad y su evolución entre 2007 y 2008. Para el año 2008, se experimenta una caída del 22,4% en el número de empleos con estas características con relación al año anterior; sin embargo, la duración promedio se mantiene estable en 10 días. Se presentan las cifras de empleos provisionales por sector de actividad y por género.

- [Enquête Entrants au chômage en décembre 2008/ Encuesta de nuevos desempleados en diciembre de 2008](#)

Autor: Anita Bonnet y Sandra Gaumont

Fecha de publicación: octubre de 2009

Colección: Les Cahiers n°8 *Statistiques*

Tipo de distribución: online

Síntesis: Casi cuatro de cada diez demandantes de empleo (39%) inscritos en el mes de diciembre de 2008 encontraron un empleo seis meses después de darse de alta como desempleados y el 53,1% obtuvieron acceso a un empleo dentro de los seis meses siguientes a su registro.

La vuelta al trabajo parece relativamente rápida para los empleos de corta duración (49,1%) e interinos (29,7%). Las razones para estar en situación de desempleo parecen determinar fuertemente la calidad de los trabajos encontrados. Las personas registradas tras un despido, ya sea económico o no, tienen más dificultades que otras para mejorar su situación de empleabilidad; aunque en términos de reclasificación mantienen buenos índices (42,7% de reclasificación). Si la velocidad de la reclasificación no afecta la estabilidad del empleo encontrado, puede permitir el mantenimiento

de la dinámica del empleo. De hecho, más de dos tercios de las personas que tuvieron acceso a un empleo en los primeros tres meses de registro como demandantes de empleo, continuaban activas a los 6 meses.

- [Recul de l'emploi salarié en 2008](#)/ Disminución del empleo asalariado en 2008

Autor: Didier Dubaud y Sophie Garcia

Fecha de publicación: agosto de 2009

Collection: Repères & Analyse n°6 – Statistiques

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este documento presenta las cifras de desempleo de 2008 y analiza los sectores y tipos de empleo más afectados. Igualmente menciona las regiones que crean más empleo.

Tras cuatro años de aumento constante, el 2008 se caracterizó por las pérdidas permanentes de empleo. El empleo asalariado disminuyó un 0,6% en 2008, reportando una pérdida neta de 92.700 puestos de trabajo luego de un aumento de 336.100 puestos en 2007. El número de empresas afiliadas al seguro por desempleo ha aumentado un 0,3%. A 31 de diciembre de 2008, se identificaron 1.608.700 empresas que daban empleo a 16.532.400 personas (sin contar con el sector de la agricultura). La disminución del empleo se evidenció de manera más crítica en las empresas con 5 a 9 empleados y en aquellos de más de 100, con tasas de destrucción de empleo del 0,7% y 2,2% respectivamente. Sin embargo, las empresas con 1 a 4 empleados y los de 10 a 99 empleados mantuvieron la creación de puestos de trabajo.

A diferencia de años anteriores, la caída en el empleo temporal ha afectado mayoritariamente al sector terciario generando pérdidas reales de 0,2%. Por su parte el sector industrial continua su descenso en la creación de puestos de trabajo con -2,1%, al igual que el sector de la construcción que se desaceleró un (+0,4%). El empleo femenino mostró una situación de menor actividad económica aumentando un 0,5%, mientras que el empleo masculino disminuyó en un 1,4%.

A pesar de esta situación generalizada, seis regiones presentaron un aumento en la creación de empleo en 2008; Córcega, Midi-Pirineos, Aquitania, Ile-de-France, Provenza-Alpes-Côte d'Azur y Languedoc-Roussillon. Estas regiones aumentaron la creación de puestos de trabajo en un 0,3%, una tasa superior en 0,9 puntos con respecto a la de media del país. De igual manera, el empleo aumentó un 1,1% en los departamentos de ultramar.

- [Emploi salarié en 2008/ Empleo en 2008](#)
Autor: Didier Dubaud y Sophie Garcia
Fecha de publicación: agosto de 2009
Collection: Repères & Analyse n°2 –Statistiques
Tipo de distribución: online
Síntesis: Al igual que el documento anteriormente descrito, éste informe presenta datos de desempleo. Hace énfasis en el hecho de que los resultados registrados por la economía francesa son comparables a los de 1991 (-87.300 puestos de trabajo).
Dado el crecimiento económico (+0,3% en 2008 frente al 2,3% en 2007), las pérdidas de empleo son importantes, pero todavía comparables a las observadas en los años 90.

- [Annuaire statistique de la demande d'emploi - Edition 2009/ Anuario estadístico de la demanda de empleo –Edición 2009.](#)
Autor: Elisabeth Claveau
Fecha de publicación: abril de 2009
Collection: Repères & Analyse n°1 –Statistiques
Tipo de distribución: online
Síntesis: El anuario estadístico de la demanda de Empleo se elabora anualmente y presenta datos consolidados históricos de diferentes períodos. Este documento ofrece todos los datos relevantes a la demanda de empleo por sector y grupo social (mujeres, hombres, jóvenes, discapacitados, mayores, etc.) En el portal de Pole Emploi se encuentran anuarios estadísticos desde 2006.

Estudios:



Los estudios que elabora Pole Emploi son variados y profundizan sobre temas de relevancia en materia de empleo. Entre las distintas publicaciones contenidas en este apartado se encuentran encuestas sobre movilidad laboral, informes de actividades y evaluación de gestión de las oficinas locales, entre otros.

- [La récurrence au chômage vue au travers des inscriptions à Pôle emploi](#), La recurrencia los desempleados vista desde de las inscripciones a Pole Emploi.

Autor: Danielle Gréco y Clémence Le Roy

Fecha de publicación: noviembre de 2009

Collection: Repères & Analyse n°10 – Etudes

Tipo de distribución: online

Síntesis: La alta tasa de desempleo se mide más a menudo por su nivel y su variación en el tiempo. Otras dos dimensiones fundamentales para el análisis del mercado laboral y la situación de los desempleados son: la duración de los períodos de desempleo y su reincidencia en el tiempo. Los episodios repetidos de desempleo se conocen comúnmente como el desempleo "recurrente".

La recurrencia de los desempleados que buscan trabajo es un fenómeno generalizado: más del 70% de los registrados en 2004 en las listas de ANPE tenían otras entradas en un período de cuatro años. Si bien cerca de la mitad de los solicitantes de empleo no se reinscriben más de una o dos veces, aproximadamente el 23% tienen al menos tres reinscripciones. Para los afectados por la recurrencia, la duración acumulada de la inscripción es de 19 meses en lugar de los 13 meses que tiene en promedio el conjunto total de los demandantes de empleo.

El hecho de haber experimentado la recurrencia en el pasado aumenta el riesgo de volver a padecerla. De igual manera los colectivos más vulnerables a ser recurrentes son los jóvenes menores de 25 años o extranjeros de un país fuera de la Unión Europea.

Aproximadamente el 15% del total de demandantes de empleo registrados se ve afectado por episodios repetidos de desempleo. Dicho grupo experimenta un promedio de cinco entradas en un período de cuatro años y acumulan un total de 26 meses. Independientemente de las características socio demográficas y la ocupación solicitada, todas las categorías de demandantes de empleo están en riesgo de recurrencia de desempleo.

- [ANPE - missions locales](#)/(ANPE) Agencia Nacional de Empleo y Oficinas Locales

Autor: Camille Bouchardeau

Fecha de publicación: septiembre de 2009

Collection: Repères & Analyse n°7- Etudes

Tipo de distribución: online

Síntesis: Desde julio de 2006, ANPE (actualmente Pole Emploi) y las oficinas locales están vinculadas por un acuerdo de asociación destinado a los jóvenes y las empresas, que abarca todos los ámbitos de la cooperación entre las dos redes.

La evaluación de este acuerdo demuestra que la asociación se centra en guiar a los jóvenes que buscan la reutilización de las oficinas locales en el marco de las contrataciones.

Esta evaluación también revela que el nuevo acuerdo de asociación que tiene por objeto promover la cooperación en dirección de empresas y la movilización de instrumentos de la política de empleo, tiene una inversión bastante limitada. Las actividades en este campo están generalmente sujetas a un seguimiento menos constante que no favorece el desarrollo. Además, el hecho de que las misiones desarrollen nuevos servicios para las empresas similares a los ofrecidos por ANPE es un obstáculo para la cooperación.

A nivel local, la asociación es considerada útil por los jóvenes y no la cuestionan. Sin embargo, su baja visibilidad de cara a los jóvenes y a las empresas sigue siendo una desventaja.

- [Bilan des activités de l'ANPE en 2008](#)/ Balance de actividades de ANPE -2008

Autor: Subdirección de estudios y evaluaciones

Fecha de publicación: septiembre de 2009

Collection: Repères & Analyse edición especial –Estudios

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este documento presenta la tendencia de cambio a nivel económico que experimentó el 2008; un año afectado por la crisis mundial, la recesión y la destrucción de empleo. Este contexto influyó en el equilibrio de las actividades y servicios prestados por ANPE durante el mismo período.

El número de demandantes de empleo inscritos a finales de 2008 subió un 5,3% debido al flujo de nuevas inscripciones en el segundo semestre del año y a las pocas posibilidades de oferta de empleo existentes en el mercado de

trabajo. En consecuencia, la actividad de ANPE de cara a los demandantes de empleo se centró en el desarrollo de entrevistas para inscripción y acciones de acompañamiento para la búsqueda de empleo y formación.

Por otra parte, aumentó la demanda de orientación profesional por parte de los jóvenes que están asignados a las oficinas locales.

En cuanto a los dispositivos destinados a la reclasificación profesional, aumentaron un (+25%); las ofertas recogidas por ANPE disminuyeron ligeramente (-3%), especialmente en la segunda mitad del año y para contratos de larga duración. Sin embargo, la oferta se mantuvo en crecimiento en el área de servicios a las empresas, a colectivos específicos, y en actividades financieras e inmobiliarias. Frente a esta situación, se desarrollaron más servicios para los empleadores durante 2008 y las consultas al portal www.anpe.fr aumentaron un 11%.

- [Enquête REPERE 2009 - Les perspectives d'activité, d'investissement et d'embauche des entreprises/](#) Encuesta REPERE 2009 – perspectivas de actividad, inversión y contratación en las empresas

Autor: Jean-Louis Zanda, Philippe Girier y Stéphane Ducatez

Fecha de publicación: junio de 2009

Collection: Repères & n°5 –Estudios

Tipo de distribución: online

Síntesis: Se llevó a cabo una encuesta a empleadores en febrero de 2009 para determinar su grado de optimismo frente a las perspectivas de desarrollo económico. Sólo el 16% de los encuestados percibió que el progreso de su sector rondaría la mitad de lo que progresó en 2008.

Especialmente sensibles se mostraron los sectores de la industria, la construcción y el transporte ante el panorama desolador de la creciente crisis económica. La falta de optimismo y de inversión se refleja en todos los sectores de la economía y afecta negativamente a las proyecciones de contratación para el 2009. Sólo el 21% de las empresas planeaba hacer contrataciones durante 2009 frente al 31% del año anterior. Por otra parte, el 11% de los participantes esperaba tener una disminución en el número de personal en 2009.

- [Mobilités professionnelles/](#) Movilidad profesional
Autor: Christel Poujouly y Nicolas Prokovas
Fecha de publicación: abril de 2009
Collection: Repères & n°5 –Estudios
Tipo de distribución: online
Síntesis: Al salir del desempleo, un tercio de las personas que encuentran un empleo cambian de área y de cualificaciones. Hay muchos que disminuyen o aumentan la calidad del nuevo empleo con respecto al perdido.
La formación de nivel de *Certificate d’Aptitude Professionnelle*/Certificado de Aptitud Profesional (CAP) o *Brevet d’Etudes Professionnelles*/Diploma de Estudios Profesionales (BEP) aumenta significativamente las posibilidades de progreso en la escala de las cualificaciones, mientras que aquellos que poseen un título de educación superior se enfrentan a un mayor riesgo de descualificación.
Sin embargo, los factores que más peso tienen de cara a la movilidad profesional están relacionados con las características del mercado laboral. Así pues, algunas carreras tienen mejores posibilidades de movilidad ascendente a la hora de reanudar el empleo, como es el caso de los profesionales de derecho, informática, y las relacionadas con la función pública.
Por el contrario, están en riesgo de movilidad descendente aquellos que encuentran empleo a tiempo parcial o en los sectores de automoción, procesamiento de alimentos, comercio o actividades financieras.

- [Les jeunes demandeurs d'emploi sans diplôme/](#) Los jóvenes demandantes de empleo sin titulación.
Autor: Camille Bouchardeau
Fecha de publicación: abril de 2009
Tipo de distribución: online
Collection: Repères & n°2 –Estudios
Síntesis: Una inserción profesional cada vez más complicada. La tasa de desempleo de jóvenes sin titulación y que tienen menos de cinco años de formación es cada vez más elevada y se aleja más y más de aquellos que tienen titulación. La salida del desempleo al empleo es más escasa para los jóvenes sin cualificaciones que para los titulados.
Los jóvenes sin cualificaciones suelen conseguir contratos precarios y de corta duración. Los no titulados se enfrentan a un riesgo de recurrencia y mayor desempleo ; por lo tanto realizan numerosas inscripciones en el Servicio de

Empleo: en un período de tres años, las dos terceras partes de la población en estas condiciones ha realizado múltiples inscripciones de desempleo.

Los jóvenes sin cualificaciones son la población desempleada más difícil de atraer a las redes de apoyo al empleo que ofrece el servicio público. Sin embargo, representan un 35% de los demandantes de empleo menores de 25 años inscritos en ANPE. En su mayoría suelen ser hombres jóvenes que acumulan una serie de carencias para su acceso al empleo.

De igual manera, el número de demandantes de empleo es más elevado entre los extranjeros y los residentes en zonas urbanas sensibles que entre los jóvenes licenciados demandantes de empleo.

Dimensión de Servicios

Pole Emploi presta los siguientes servicios:

Análisis e información sobre las condiciones del mercado de trabajo

- Pole Emploi lleva a cabo investigación, análisis y proyección del mercado laboral en Francia y ofrece informes en su portal de internet. Un ejemplo claro de esto es la información sobre la situación del empleo que presenta a través de un mapa por regiones con datos actualizados del número de empleados y su evolución en porcentaje.
- Las unidades de investigación de Pole Emploi llevan a cabo estudios y encuestas sobre las condiciones del mercado y las necesidades de las empresas a la hora de contratar mano de obra. Con los resultados que obtiene, ajusta las políticas establecidas por el Ministerio de Trabajo y Empleo para establecer la operatividad en los servicios públicos de empleo de manera que pueda proveer orientación y asesoría adecuada tanto a demandantes de empleo como a empresas
- Otro ejemplo del análisis sobre las condiciones del mercado de trabajo se presenta a través de los estudios y perspectivas de empleo. En estos documentos se evidencia la evolución del mercado y los factores que han influido en el crecimiento o disminución de puestos de trabajo y de qué manera han afectado a los distintos colectivos.

- A nivel interno, tanto el departamento de estadísticas como la dirección de estudios realizan documentos de evaluación de políticas y recomendaciones sobre las medidas y las acciones a nivel operativo de los servicios públicos de empleo. Estos documentos van dirigidos al Ministerio de Trabajo, otras administraciones públicas o a las diferentes direcciones/unidades de trabajo de Pole Emploi . Esta información no está disponible al público, ya que es de carácter confidencial y se distribuye en papel y a través de medios electrónicos. Un ejemplo de esto es un documento que se presentó en 2008 sobre el mercado laboral francés cuando Francia ostentaba la presidencia de la UE.
- Los documentos que se elaboran para otras direcciones y gabinetes ministeriales se denominan “grey papers” (papeles grises) y se entregan como documentos informales para análisis; no son oficiales.
- A través de los informes estadísticos y de las encuestas, Pole Emploi permite entender la evolución del mercado de trabajo a nivel nacional y regional, así como el impacto de la evolución del entorno económico tanto en los empleados y desempleados como en los empresarios.
- En conjunto con el Ministerio de Empleo y Trabajo, publica información estadística mensual y la oficina nacional de estadística (INSEE) verifica los datos antes de su publicación oficial.
- Hay iniciativas de investigación puntuales como el informe trimestral sobre análisis y perspectivas económicas que se presentó a finales de 2009 y a mediados de 2010 se publicará de nuevo. Igualmente, hay una producción anual sobre evaluación del impacto de las políticas y de la gestión operativa de Pole Emploi. Esta información se espera que esté disponible al público a mediados de 2010.

Forma de prestación de los servicios: iniciativa propia

Subcontratación: No

Formación

- Pole Emploi trabaja de la mano con asociados territoriales sobre temas como la movilidad y la formación. Sus acciones se articulan a través de los dispositivos financiados por los consejos regionales, los consejos generales y los colectivos públicos y actores sociales. Un ejemplo de esto se ve con la puesta en marcha

de la iniciativa “Renta de Solidaridad Activa” (RSA), a través de la cual se realiza el acompañamiento profesional adaptado a los beneficiarios de cada demandante de empleo y de cada sector. Los beneficiarios del RSA reciben "Apoyo", "Ayuda" o "Soporte para la creación de empresas", dependiendo de las circunstancias y expectativas de cada persona. Con el fin de resolver las necesidades de todos los demandantes de empleo, Pole Emploi provee los siguientes servicios a través de sus orientadores profesionales:

- Establece la distancia física al lugar de trabajo y desarrolla un proyecto personalizado de acceso al empleo (EALP).
- Asegura un coaching eficaz haciendo uso de los medios adecuados para cada caso en particular.
- Acompaña a los demandantes de empleo con un asesor personal).
- Propone puestos de trabajo de larga duración que coinciden con el perfil de los demandantes de empleo.
- Proporciona guías de formación y orientación profesional para desarrollar las cualificaciones necesarias que exige el mercado.
- Gestiona las ayudas y medidas disponibles para que el demandante de empleo pueda integrarse al mercado laboral en un período breve.

Las Administraciones Territoriales de Pole Emploi se encargan de las relaciones con los departamentos que tienen la obligación proporcionarle información relacionada con la reglamentación y la aplicación práctica de las medidas para promover el empleo y la formación profesional. Con esta información, Pole Emploi establece las necesidades del mercado y evalúa la eficacia de la implementación de las medidas propuestas. Además, puede ajustar sus propuestas sobre formación profesional para adecuarlas a los diferentes sectores económicos según las especificidades de cada región.

Forma de prestación del servicio: Lo hace dentro del marco de sus funciones y en asociación con los organismos asociados a nivel regional.

Subcontratación: No.

Orientación, asesoramiento y consultoría

- En conjunto con otros entes sociales y autoridades regionales, Pole Emploi lleva a cabo actividades para desarrollar conocimiento interno sobre cualificaciones y esquemas de asesoría y orientación en el ámbito de formación. Para esto, recopilan información sobre encuestas a empleadores y

demandantes de empleo sobre la gestión de asesoría que se presta en los diferentes centros de orientación profesional y analizan dónde hay fallos o carencias.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

Evaluación de políticas

- A través de la actividad de evaluación de políticas, Pole Emploi presenta datos consistentes y fidedignos sobre el impacto de la implementación de las políticas dictadas por el Ministerio de Empleo y sugiere medidas sobre la operativa de las mismas. Al ser una entidad de ejecución, Pole Emploi no trabaja en el diseño de políticas, sino en su evaluación e implementación. Un claro ejemplo de esto se ve en las publicaciones sobre las cualificaciones del mercado laboral y los grupos en riesgo de exclusión y las necesidades de formación para el desarrollo de habilidades.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

Dinamización del mercado de trabajo (foros, conferencias, etc.)

- Pole Emploi desarrolla foros de empleo para facilitar el encuentro entre las empresas y los demandantes de empleo; por otra parte ayuda a las empresas a analizar sus necesidades con el fin de crear nuevas ofertas de empleo y sensibilizarlas sobre importancia de la diversidad en la contratación.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

- A nivel regional, Pole Emploi participa en foros con socios especializados en sectores y colectivos como: jóvenes, mayores, inmigrantes, discapacitados, mujeres, etc. con el fin de debatir sobre esquemas de prestación de servicios a los demandantes de empleo.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No.

- En cooperación con socios, Pole Emploi participa como experto en debates sobre empleo y produce información relacionada con las políticas de mercado laboral y los subsidios por desempleo.

Forma de prestación del servicio: por iniciativa propia y por demanda

Subcontratación: No

- A nivel internacional moviliza su experiencia en el mercado laboral y en la implantación de políticas de empleo. Su ambición es convertirse en un servicio de empleo público de referencia y de influencia. Para esto lleva a cabo las siguientes actividades:

- En conjunto con Eures, lidera actividades relacionadas con la movilidad internacional dentro del marco de la red "Pole emploi internacional".
- Lidera actividades de cooperación bilateral y multilateral en zonas prioritarias fuera de la Unión europea.
- Participa en redes internacionales de servicios públicos, como WAPES Asociación Mundial de Servicios Públicos de Empleo que se reúne 2 veces al año en foros y seminarios para presentar información y análisis sobre la economía y el empleo.
- Ante la Comisión Europea presenta datos y proyecciones sobre el mercado nacional francés; igualmente presenta datos sobre estrategias de formación, mecanismos de evaluación de competencias, actividades operativas, etc.
- Participa en un foro de Directores de Servicios Públicos de Empleo que se lleva a cabo en Bruselas todos los meses para tratar temas como el desempleo de larga duración, la movilidad laboral, flexiseguridad, etc.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

Dimensión relacional

Relación con clientes

Se han identificado los siguientes clientes:

Administración Pública

A este tipo de clientes se dirigen los estudios de evaluación de políticas, con el fin de medir y examinar el grado de éxito de las mismas.

Forma jurídica: Administraciones públicas

Cauces para la transmisión de resultados: Informal, mediante publicación en Internet

Demandantes de empleo, trabajadores, empresas

A estos clientes se les presenta información sobre la situación del mercado laboral y el entorno económico.

Forma jurídica: En el caso de trabajadores y demandantes de empleo, no procede. Respecto a las empresas, éstas son públicas y privadas.

Cauces para la transmisión de resultados: Informal, mediante publicación en Internet

Otras entidades públicas u organismos internacionales (OCDE, FMI, OIT)

A estos clientes se les dirigen documentos sobre comportamiento a nivel nacional del mercado laboral, movilidad de empleados, y funciones críticas, entre otros.

Forma jurídica: Organismos Internacionales

Cauces para la transmisión de resultados: Formal, mediante convenio.

Universidades y centros de investigación

Estos clientes son el público objetivo de aquellas publicaciones de tipo estadístico o metodológico. La información que se les facilita son datos sobre evolución del mercado laboral, estadísticas de ocupación por sector de actividad, género, etc.

Forma jurídica: Instituciones educativas y centros de investigación públicos y privados

Cauces para la transmisión de resultados: informal a través de acuerdos o solicitudes informales.

Relación con proveedores

A continuación se muestran las entidades que suministran información a Pole Emploi para la realización de sus estudios:

Administración Pública

Se trabaja con entidades nacionales para solicitud de ficheros específicos sobre los demandantes de empleo y empleadores. (datos históricos de los últimos 10 años de un empleado, eventos de empleo y desempleo, datos administrativos y entrevistas realizadas, datos sobre solicitud de subsidios por desempleo, encuestas sobre impacto de políticas en los usuarios, datos sobre pago de seguridad social de las empresas, de pago de impuestos, etc.)

Forma jurídica: Administraciones públicas

Cauces para la transmisión de resultados: Informal. Se establecen acuerdos de cooperación.

Centros de Investigación

Se trabaja con centros de investigación especializados para la obtención de información específica para el desarrollo de sus actividades.

Forma jurídica: Organismos públicos/privados

Cauces para la transmisión de resultados: se llevan a cabo licitaciones y la relación es formal. La transmisión de datos se hace formalmente a través de informes físicos y electrónicos.

Universidades

Pole Emploi trabaja esporádicamente con universidades para desarrollar y consolidar conocimiento y para llevar a cabo trabajos de campo.

Forma jurídica: Instituciones educativas públicas o privadas

Cauces para la transmisión de resultados: Informal, se establecen acuerdos de cooperación.

Empresas de estudios de campo

Pole Emploi trabaja con empresas especializadas en encuestas, o temas sociales y económicos específicos. Un ejemplo es un proyecto de evaluación sobre puestos de trabajo difíciles de cubrir, donde contrataron una empresa especializada en encuestas y recolección de información.

Forma jurídica: Empresa privada.

Cauces para la transmisión de resultados: Formal, mediante licitación

Oficina de Estadística

Pole Emploi tiene acuerdos con las Oficinas de Estadística para que le provean de manera permanente datos socio-económicos para sus estudios, así como información sobre número de personas empleadas y afiliadas a la seguridad social. La oficina les transmite automáticamente informes. Igualmente, la Oficina Nacional de Estadísticas ejerce una función de “evaluador” de los datos estadísticos que se producen en el interior de Pole Emploi antes de que se hagan públicos.

Forma jurídica: Oficina nacional de estadística (organismo público)

Cauces para la transmisión de resultados: Informal, no hay contratación; se suscriben acuerdos.

Dimensión tecnológica

Tipo de aplicaciones informáticas utilizadas

Pole Emploi dispone de:

Herramientas de tratamiento de datos: SAS, aplicaciones a medida para procesamiento de datos, Datawarehouse, Excel, herramientas de análisis económico, econométrico y lógico. Utiliza Business Intelligence como herramienta de capacidad investigativa (no son muy expertos aún en esta herramienta).

Herramientas de interoperabilidad: Tiene RSS Flux para actualizar al usuario con noticias referentes al empleo.

Utilizan el sistema ELISE al igual que el BA para realizar servicios de intermediación entre oferta y demanda

Presencia en Internet

La entidad está presente a través del portal <http://www.pole-emploi.fr/> donde no solo se puede consultar información sobre oferta y demanda de empleo sino que es posible:

- Para el candidato:
 - Crear un espacio individual (CV)

- Consultar otras páginas a través de los vínculos: [Sites utiles](#) o [Nos partenaires](#) donde se encuentran todos los datos sobre formación (entidades asociadas que ofrecen servicios de formación), ofertas de empleo e información administrativa entre otros.

- Para el empresario:
 - Información sobre cotizaciones a la seguridad social, sobre procesos de selección y búsqueda de candidatos
 - Medidas para apoyo al empleo y reglamentación y legislación laboral
 - Empleo de expatriados, internacional, etc.
 - Consultar otras instituciones o herramientas de trabajo como el Ministerio de Trabajo, Boletín oficial de Pole Emploi , Legifrance, Servicio Público, etc.

- El portal de internet también permite hacer consultas sobre empleos en las diferentes regiones del país y proporciona información sobre actualidad laboral, legislación, etc.
- No existen elementos de colaboración como newsletters, foros, etc.
- No hay integración con redes sociales como facebook, twitter, etc.

3.10 CEE – Centro de Estudios sobre el Empleo

CEE – Centre d'études de l'emploi



Francia

El CEE - Centro de Estudios sobre el Empleo busca informar a los poderes públicos y a los agentes sociales sobre la evolución del empleo, el trabajo y la protección social en relación con el mercado laboral cambiante, las tecnologías, la organización del trabajo y las políticas empresariales. De otra parte, lleva a cabo el análisis de políticas públicas de empleo y contribuye a su evaluación. Además de las asociaciones científicas ligadas a los proyectos de investigación en los que participan los equipos del CEE, éste forma parte de numerosas asociaciones institucionales y participa en diferentes grupos de trabajo e investigación, así como en una federación de investigación y diversas asociaciones.

El CEE es miembro de:

- Federación de investigación: Trabajo, empleo y políticas públicas (Travail, emploi et politiques publiques)
- Grupo de investigación: Tecnologías de la Información, Comunicación y Sociedad (Technologies de l'information et de la communication et Société)
- Grupo internacional de desarrollo e investigación económica euro-mediterránea (Développement des recherches économiques euro-méditerranéennes)
- Grupo de interés científico: Centro de Investigación y Estudios de la edad y las personas en el trabajo (Centre de recherches et d'études sur l'âge et les populations au travail)

El Centro de Estudios también es miembro benefactor de las siguientes asociaciones:

- Asociación Francesa de Ciencias Económicas (l'Association française de science économique)
- Asociación Francesa de Sociología (l'Association française de sociologie)
- Asociación Francesa de la Evaluación (Société française d'évaluation)

Por otra parte, el CEE tiene firmado un acuerdo de colaboración con la Universidad de Galatasaray en Estambul.

Para lograr el cumplimiento de su misión, el (CEE) puede:

- Realizar investigación independientemente o en colaboración con otros organismos o investigadores, utilizando una o varias disciplinas, y prolongar algunas investigaciones en estudios de apoyo según la decisión de la administración.
- Construir bases de datos, desarrollar o utilizar modelos de simulación, efectuar encuestas específicas;
- Participar en la investigación llevada a cabo conjuntamente con los servicios del Estado, gobiernos locales, organismos públicos de investigación, universidades y empresas de formación superior, empresas nacionales, empresas o centros de investigación privados;
- Participar en investigaciones en el marco de organizaciones internacionales o en colaboración con asociaciones extranjeras y laboratorios de investigación extranjeros;
- Organizar encuentros científicos o reuniones informativas;
- Participar en el esfuerzo colectivo de la formación en investigación por cuenta propia o por cuenta de otras instituciones involucradas en la investigación.
- Publicar, difundir y dar valor los resultados de la investigación realizada por su cuenta o bajo su responsabilidad.

Dimensión jurídico-política

Normativa de Creación: El Centro de Estudios sobre el Empleo se creó mediante el decreto No. 86-399 del 12 de marzo de 1986 que establece su organización y funcionamiento.

Rango Legal: El CEE es un organismo público nacional de carácter administrativo dotado de personalidad civil y de autonomía financiera, que presta la función de Centro de Investigación

Forma jurídica: Organismo de derecho público

Dependencia Jerárquica: Depende conjuntamente del Ministerio de Empleo y Trabajo y del Ministerio de Investigación

Trayectoria Histórica: El Centro de Estudios sobre el Empleo se crea inicialmente bajo el decreto No.70-1087 del 25 de noviembre de 1970 como parte del Instituto Nacional de Estudios Demográficos.

- **Noviembre de 1970:** El servicio de estudios sobre la población activa y el empleo del Instituto Nacional de Estudios Demográficos se convierte en el Centro de Estudios sobre el Empleo (CEE) situado en el Instituto Nacional de Estudios Demográficos. Dicho Centro recibe asistencia de investigadores de la Asociación Profesional de Especialistas en Educación de Adultos sobre estudios de empleo.

El Centro tenía la misión de estudiar todos los aspectos relacionados con el funcionamiento del mercado laboral, exceptuando:

- El establecimiento de series estadísticas actuales y el análisis del ciclo de coyuntura,
- El establecimiento de previsiones de empleo por sector y profesión en el corto y medio plazo, ya que el Plan General de la Comisión y el I.N.S.E.E. (Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos) eran los responsables de efectuar todas las proyecciones,
- La realización de estudios sobre diversos aspectos de la sociología del empleo, incluyendo la relación entre el empleo y su duración; así como todos los problemas de adaptación de los trabajadores al empleo

Por otra parte, tenía capacidad de realizar estudios e investigaciones por motivación propia o por solicitud de entidades cualificadas. En este caso, el Centro era el responsable de coordinar, explotar y difundir los resultados.

- **Marzo de 1986:** Con el Decreto No. 86-399 del 12 de marzo se establece la organización y el funcionamiento del Centro de Estudios sobre el Empleo como entidad independiente y bajo tutela de los Ministerios de Empleo y de Investigación. En ese momento sus funciones pasan a ser las siguientes:
 - Realizar investigaciones que permitan el desarrollo del conocimiento para facilitar la información a los poderes públicos y a los actores económicos y sociales sobre el ámbito del empleo y especialmente:
 - La evolución del nivel y estructuras del empleo, en relación con la evolución de los mercados, las transformaciones tecnológicas, la organización del trabajo y las políticas de las empresas;

- Las políticas del empleo: evaluación de los efectos de las medidas tomadas por los poderes públicos y evaluación del rol de la reglamentación laboral, de la negociación colectiva y de las instituciones que actúan sobre el mercado de trabajo;
 - El funcionamiento del mercado de trabajo en el marco nacional, sectorial, regional o local;
 - La situación y los comportamientos de la población activa.
- **Diciembre de 2007:** El 18 de diciembre de 2007 por Orden del Ministro de Economía, Hacienda y Empleo y el Ministro de Educación Superior e Investigación, se designa la composición de los miembros de la Junta Directiva del Centro de Estudios sobre el Empleo. Esta junta está compuesta por 14 miembros de los cuales 4 son nombrados por el gobierno y los demás son elegidos internamente.
 - **2010:** El CEE ha ido transformando el perfil de sus investigadores y ha pasado de tener investigadores enfocados en áreas sociológicas a investigadores más centrados en ciencias económicas y ergonómicas.

Dimensión Organizativa y de Recursos Humanos

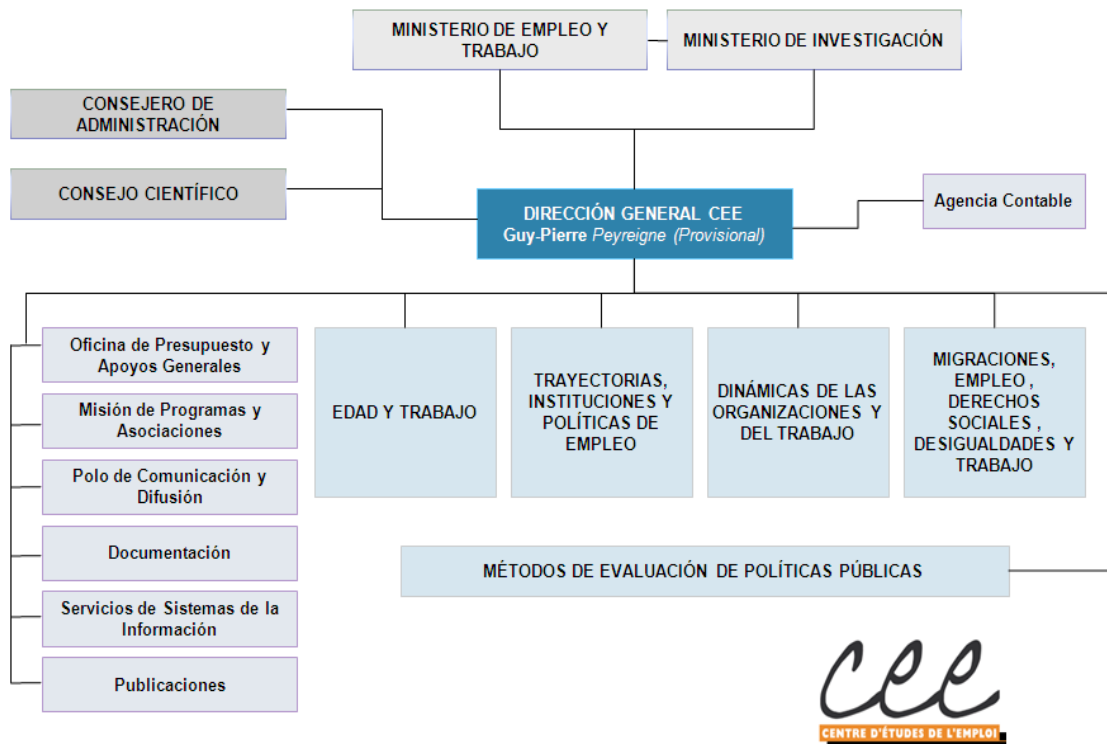
Presupuesto 2009: Gira en torno a 6.632.000€ de los cuales el 77,8% (5.164.000) es subvencionado por parte del Estado a través del DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques). El resto lo obtienen a través de sus investigaciones independientes.

En la actualidad, el Estado ha reducido la financiación para contratación de personal permanente, lo cual ha llevado a que el CEE aumente su personal no permanente; mientras se decide el futuro financiero de la entidad, los contratos a tres años no se han renovado y como medida excepcional se han creado contratos por un año. Cabe anotar que del presupuesto total, el 20% se financia con acuerdos de investigación externos al gobierno; entre los que se encuentran organismos públicos como la Agencia Nacional de la Investigación, los Municipios, Consejos Regionales, etc. o acuerdos internacionales como la convención de investigación de la UE, entre otros.

Número de Empleados: El CEE tiene cerca de 130 empleados de los cuales 90 son investigadores (50 a tiempo completo y 40 a tiempo parcial). Los investigadores del CEE provienen de diferentes disciplinas (sociólogos, economistas, socio-economistas, politólogos, estadísticos y ergónomos) que trabajan en colaboración con laboratorios académicos (Centros de Investigación, Universidades, etc.), servicios de investigación, organismos gubernamentales, y grandes empresas.

Director General: (Ha salido de la presidencia en el mes de marzo de 2010 y el CEE está en proceso de elección de nuevo presidente). De momento se encuentra como Director Encargado Guy-Pierre Peyreigne.

Organigrama:



El CEE está dirigido por un Consejo de Administración que tiene la función de determinar los asuntos relacionados con el presupuesto y está compuesto así:

- Lo preside el director general de la Agencia Francesa de Seguridad Sanitaria de Productos de Salud (AFSSAPS),

- Un miembro de derecho: el Director del Centre d'études et de recherche sur les qualifications/Centro de Estudios e Investigación de Cualificaciones (Céreq)
- Tres representantes del Estado de los cuales dos son nombrados por el ministerio de empleo y uno por el ministerio de investigación
- Cuatro personalidades escogidas en función de su competencia en el mundo del empleo, y
- Dos miembros elegidos por el personal del Centro de Estudios sobre el Empleo (CEE)

Además, el CEE cuenta con un Consejo Científico encargado de aprobar las líneas de investigación y los proyectos en los que participará en Centro. Está compuesto así:

- Presidente: el Economista y Profesor Emérito de la Universidad de Paris I, Jacques Freyssinet,
- Nueve personalidades escogidas en función de su competencia científica,
- Cuatro miembros designados por propuesta del Director General de Pôle d'Emploi, del Director General del Institut national de la statistique et des études économiques/Instituto Nacional de Estadísticas y Estudios Económicos (INSEE), del Comisionado General del Plan, y del Director General del Centre national de la recherche scientifique/Centro Nacional de la Investigación Científica (CNRS), y
- Tres miembros elegidos por el personal del Centro de Estudios para el Empleo (CEE)

A nivel de ejecución, el CEE tiene cuatro unidades de investigación (Edad y Trabajo; Trayectorias, Instituciones y Políticas de Empleo; Dinámicas de las Organizaciones y del Trabajo; y Migraciones, Empleo, Derechos Sociales, Desigualdades y Trabajo) y una unidad transversal (Métodos de Evaluación de Políticas Públicas).

Dimensión de Productos

Número de publicaciones 2009: 31

Número de publicaciones total: 54 200 referencias de libros, artículos, documentos, informes o tesis.

El CEE permite el acceso a catálogos de publicaciones periódicas, donde se encuentran las principales revistas científicas del ámbito del empleo, revistas especializadas, y colecciones de documentos de trabajo, informes y estadísticas. Esta información está disponible en la biblioteca y/o en línea a través del portal de internet.

La base de datos de las publicaciones está informatizada desde 1988; para los años anteriores (1971-1987) se pueden consultar ficheros manuales disponibles en las oficinas del CEE. Las publicaciones están clasificadas por año o por tema y las áreas que abarca son:

- Acceso al empleo e inserción laboral: trayectorias, obstáculos, y discriminación
- Formas y condiciones de empleo; gestión del empleo y del trabajo
- Política de empleo: dispositivos, actores, aplicación, evaluación, áreas de empleo y servicio público de empleo
- Organización del trabajo: transformación del trabajo y de las empresas; y las nuevas tecnologías
- Relaciones laborales: colectivos de trabajo, cooperaciones laborales y relaciones profesionales
- Condiciones de trabajo: duración del trabajo, salud en el trabajo, y sufrimiento/satisfacción en el trabajo.
- Cualificaciones, competencias y conocimientos profesionales
- Mercado de trabajo: flexibilidad, transiciones y seguridad de trayectorias ; y migraciones
- Desempleo, desempleados: acompañamiento y regreso al empleo
- Edades y trabajo
- Género y trabajo
- Conciliación de la vida laboral-familiar
- Política social, sistema de bienestar social: patrones de actividad, desigualdad pobreza y exclusión.

El CEE mantiene una biblioteca especializada con documentos disponibles en papel desde 1971. Actualmente cuenta con 12.700 publicaciones de investigación, 163 tesis, y una gran colección de publicaciones periódicas: documentos o series estadísticas. Su catálogo de publicaciones incluye 170 títulos de revistas científicas francesas e internacionales.

Por su parte, la biblioteca digital está formada por una base de datos bibliográfica que hace referencia a todos los documentos de la biblioteca desde 1988. A través de ella se pueden realizar búsquedas bibliográficas, tener acceso directo al texto íntegro de determinados documentos o consultar noticias relacionadas con el ámbito del empleo. Se complementa con documentos de trabajo (NBER SSRN, HAL), revistas científicas (JSTORE, ScienceDirect, Springer, Persée, Erudit) o estadísticas (Fuente OCDE: Empleo, asuntos sociales, migración, salud), así como con una base de datos de prensa (Factiva). Dentro de las publicaciones que se ofrecen están: boletines de novedades (pueden consultarse en línea o mediante inscripción/abono), sinopsis que informan sobre las obras y artículos del mes anterior, retrospectiva: trabajo, empleo y ciencias sociales, que presenta los resúmenes de las revistas de la quincena anterior.

A continuación se presentan algunos de los ejemplos más representativos del 2009 de cada una de las series del CEE:



Connaissance de / Le 4 pages du CEE l'emploi (Conocimiento del empleo/Las 4 páginas del CEE): En cuatro páginas se expone a manera de síntesis un problema emergente o se presenta un aspecto particular de una investigación. Su publicación es de carácter mensual y da lugar a un seminario abierto donde el texto es examinado por un moderador.

- [Des entreprises satisfaites de leurs recrutements?/ ¿Están las empresas satisfechas con sus contrataciones?](#)

Producto Estrella: Este documento se considera como el más importante del CEE y es el más leído y consultado. Al ser escrito para todos los públicos tiene una amplia aceptación y permite transmitir el conocimiento y desarrollo de investigación del CEE.

Autor: Guillemette de Larquier, CEE, EconomiX, Paris Ouest Nanterre

Fecha de publicación: octubre de 2009

Numero: 70

Tipo de distribución: online

Síntesis: La encuesta “Oferta de empleo y contratación” (Ofer) revela que en general, las empresas se encuentran satisfechas con las contrataciones que realizan, a pesar de que dedican un esfuerzo moderado a la tarea. Las entidades que hicieron contrataciones se encuentran más satisfechas porque tenían pocos candidatos entre los que escoger. Éstas se comprometen con procedimientos de bajo coste en el proceso de búsqueda de información, a pesar de que posteriormente hacen un esfuerzo importante en la fase de evaluación de candidatos para asegurarse de que contratan a la persona adecuada. El debate público sobre el empleo en Francia a menudo se centra en las formas que utilizan los desempleados para encontrar trabajo y en las dificultades de algunas empresas para contratar. Pero también se tienen en cuenta los esfuerzos realizados por las empresas en la materia y en la satisfacción que sienten ante el resultado de sus actividades de contratación.

- [L'apport du testing à la mesure des discriminations](#)/La contribución de las “pruebas” para medir la discriminación

Autor: Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty y Pascale Petit, Université d'Évry-EPEE, CEE et Tepp-CNRS

Fecha de publicación: agosto de 2009

Numero: 68

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este documento presenta los resultados de la evaluación sobre las disparidades en el mercado laboral que se deben en parte a los comportamientos discriminatorios contra, por ejemplo, las mujeres o personas de origen extranjero.

Estos comportamientos pueden verse ejercidos en el acceso al empleo, la formación, las promociones o los niveles salariales, y pueden combinarse: una discriminación salarial moderada puede ir acompañada de una fuerte discriminación en la contratación. Se realizó una prueba consistente en enviar como respuesta a una oferta de empleo publicada dos candidaturas en todos los aspectos equivalentes, exceptuando la variable que se quería evaluar (en este caso la especificación de raza o género) para determinar si dichos factores revelaban discriminación por contratación, en particular vinculada a características étnicas.

- [Chômage partiel et licenciements économiques](#)/ Desempleo parcial y despidos

Autor: Oana Calavrezo, Richard Duhautois et Emmanuelle Walkowiak,
Université de Paris 12 - Erudite et CEE

Fecha de publicación: agosto de 2009

Numero: 68

Tipo de distribución: online

Síntesis: El desempleo parcial permite a una empresa que sufre una pérdida transitoria de actividad, reducir temporalmente el tiempo de trabajo de sus empleados o suspender temporalmente su actividad. Esta medida legal, en vigor desde 1995, ha sido diseñada para evitar los despidos y proteger los puestos de trabajo.

Esta herramienta ha sido recientemente reformada para hacer frente a la crisis económica. Pero, ¿el recurrir al desempleo parcial logrará evitar los despidos? Según muestra un estudio reciente, ésta medida fue el presagio de despidos entre 1995 y 2005. Sin embargo, una de las ideas que arroja el análisis de la medida va dirigida a que se debería animar a las empresas a aprovechar el período de desempleo parcial para aumentar la empleabilidad de sus empleados.

- [Les emplois "vacants"](#)/ Los empleos "vacantes"

Autor: Yannick Fondeur, Jean-Louis Zanda, CEE-Tepp, Pôle Emploi

Fecha de publicación: abril de 2009

Numero: 64

Tipo de distribución: online

Síntesis: A menudo se confunden los "empleos vacantes" con las "ofertas de empleo no cumplidas o insatisfechas" y al tratárseles desde una perspectiva de número de desempleados, se asimila abusivamente con "contrataciones difíciles". Pero ¿qué hay detrás de este concepto? ¿Cuáles son los instrumentos actuales de medición estadística? ¿Qué relación tiene con las dificultades de contratación y el desempleo?

Estas son las preguntas que intenta resolver este documento. Se esbozan ideas sobre cómo construir el concepto de vacantes, de cara a la definición de desempleo que maneja la OIT y del interés que suscita un análisis de "halo" alrededor de este concepto.

- [Une projection de l'âge de départ à la retraite en 2020/](#) Una proyección de la edad de jubilación en 2020

Autor: Samia Benallah, François Legendre (CEE, CEPN), (CEE, TEPP)

Fecha de publicación: enero de 2009

Numero: 61

Tipo de distribución: online

Síntesis: La discusión sobre el futuro del sistema de pensiones francés, el efecto de las antiguas reformas sobre la evolución de la edad y del número de jubilaciones sigue siendo prácticamente desconocida. Las proyecciones realizadas a partir del modelo "Sidre" ponen en evidencia un aumento neto de la edad de jubilación de los hombres en los próximos diez años. Dicho aumento será del orden de dos años entre 2005 y 2020, dejando la edad media de jubilación en 62,4 años para el 2020, mientras que en la actualidad se encuentra en 60,5 años.

Este aumento se debe principalmente a dos importantes acontecimientos: el incremento en los años 1950 y 1960 de la edad promedio de finalización de estudios, (transición de la educación obligatoria de 14 a 16 años), y la reforma de las pensiones de 1993 que endureció los requisitos para la apertura de una jubilación sin penalizaciones.

Estos dos factores explican tres cuartas partes del aumento en la edad de jubilación. La otra cuarta parte restante se le debe a la reforma de 2003 que pasa de 40 a 41 años el período necesario de anualidades completadas para el disfrute de la jubilación.



Documents de Travail (Documentos de trabajo): esta publicación pone a disposición de la comunidad científica y de especialistas las producciones de los investigadores del CEE. Estos documentos exponen un tema en máximo 30 páginas sobre un estudio o investigación en curso con el fin de estimular la reflexión.

- [Expérimenter pour décider? Le RSA en débat/ ¿Experimentar para decidir? A debate la medida Revenue de solidarité active \(RSA\)/Subsidio de Solidaridad Activo](#)

Autor: Bernard Gomel, Évelyne Serverin, Centre d'études de l'emploi, Fédération de recherche TEPP, Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), Institut de recherche juridique sur l'entreprise et les relations professionnelles, Université Paris Ouest Nanterre La Défense

Fecha de publicación: junio de 2009

Numero: 119

Tipo de distribución: online

Síntesis: Entre las medidas de evaluación de políticas públicas, la experimentación se presenta como un proceso científico relevante como instrumento de la acción pública.

Este documento profundiza en la idea de que para la aplicación de políticas, es necesaria la justificación de las mismas en base a estudios, encuestas, etc que demuestren los hechos que conllevan a la creación de una u otra iniciativa política. En él, existe un debate sobre los recursos que dan para la investigación y evaluación de políticas y la necesidad de que la investigación siga siendo un pilar para la toma de decisiones

- [Mesurer la pauvreté et la ségrégation en Île-de-France: une approche capabiliste/ Medir la pobreza y la segregación en Île-de-France: un enfoque de capacidades](#)

Autor: Elisabeth Tovar, CEE et Université d'Évry, EPEE

Fecha de publicación: marzo de 2009

Numero: 116

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este documento busca proveer datos empíricos sobre la segregación socio-espacial en la región de Île-de-France. Para ello, se discute la definición y la especificación de una capacidad de bienestar espacial, que permite dar cuenta de la función que tiene el lugar de residencia en las oportunidades laborales del individuo. Luego, se utiliza un indicador multidimensional de pobreza (FGT) para evaluar los niveles de pobreza de las municipalidades parisinas y de toda la región parisina en 1999. Finalmente, se implementan

indicadores espaciales globales y locales de autocorrelación que evidencian que algunas municipalidades parisinas se encuentran segregadas.

[Les femmes choisissent-elles d'aller dans le public et l'associatif ?Le cas de la France/ ¿Las mujeres optan por trabajar en los sectores públicos y sin ánimo de lucro?](#)

Autor: Mathieu Narcy, Joseph Lanfranchi, Dominique Meurs ; Centre d'études de l'emploi, Tepp (FR n° 3126, CNRS), LEM (Université Panthéon-Assas), ERMES, Tepp (FR n° 3126, CNRS) et Ined

Fecha de publicación: enero de 2009

Numero: 111-1

Tipo de distribución: online

Síntesis: Las mujeres están sobrerrepresentadas en los empleos pertenecientes a los sectores público y sin ánimo de lucro. Este artículo pretende demostrar las razones que se esconden tras ese fenómeno. En particular, ¿las mujeres optan por estos sectores porque les ofrecen ventajas específicas que no están presentes en el sector privado?

La feminización del sector público se puede explicar por el hecho de que las mujeres obtienen salarios más altos que los hombres por elegir este sector. Sin embargo, esto no ocurre en el caso del sector "sin ánimo de lucro". La jornada de trabajo –en forma de tiempo parcial para el sector sin ánimo de lucro y el total de horas trabajadas en el sector público- parecen jugar un papel importante en la sobrerrepresentación de las mujeres en estos dos sectores.

Por otra parte, la idea de que las mujeres se sienten más atraídas por los objetivos sociales que persiguen las organizaciones públicas y las "sin ánimo de lucro" no parece determinante en la elección de sector.

Las medidas encaminadas a la "Conciliación de la vida familiar y profesional" parecen atraer a las mujeres al sector público, pero es difícil de interpretar su influencia, ya que es imposible diferenciar entre el atractivo que ofrecen estas medidas y el resultado de segregación profesional en el sector público.



Rapports de Recherche (Informes de Investigación): Exponen los resultados de las investigaciones llevadas a cabo en el CEE bajo demanda de alguno de los organismos asociados. Estos documentos son de carácter científico y son más extensos que los otros dos mencionados anteriormente.

- [Les déterminants de la gestion de l'emploi au delà des frontières de l'entreprise/](#)

Los determinantes de la gestión del empleo fuera de las fronteras de la empresa

Autor: Corinne Perraudin, Heloïse Petit; Nadine Thevenot, Antoine Reberieux, Julie Valentin CEE y Centre d'Économie de la Sorbonne-Matisse

Fecha de publicación: diciembre de 2008

Tipo de distribución: online

Síntesis: La premisa de este trabajo se centra en que los cambios del tejido productivo y de las estructuras financieras reconfiguran los modelos de gobernanza en las empresas, aumentando la influencia en la definición de su gestión del empleo a través de actores externos a la empresa.

El estudio se apoya en la encuesta REPNSE 2004-2005 que se llevó a cabo para estimar la influencia de tres tipos de agentes externos: los accionistas minoritarios, los directores y los jefes de grupo. Lo anterior, sobre cuatro dimensiones de gestión de empleo en las empresas: la política de movilidad del empleo (los niveles de uso de CDD, temporal y subcontratación), los cambios en el personal, la política salarial y la participación de los trabajadores.

Las principales conclusiones son las siguientes:

- La cotización en bolsa da un perfil de gestión en el que las condiciones de empleo son relativamente buenas para los empleados en términos de nivel de remuneración salarial y la estabilidad en el empleo. La carga de movilización de trabajo se adapta a través de contratos comerciales (temporales y subcontratación). Paralelamente, el uso extensivo de formas individualizadas y flexibles de remuneración puede entenderse como un método de controlar y motivar a los trabajadores.
- La posición del contratista parece igualmente asociada a un perfil de gestión particular del trabajo. Aunque el número de empleados parezca relativamente estable, parece que las prácticas de gestión del empleo están en su mayoría impulsadas por el deseo de minimización de costos y se evidencia en la debilidad de las dependencias directas

(salarios) e incluso indirectas (políticas de salarios, de información o de negociación pobre).

- A diferencia de la cotización en bolsa o la subcontratación, el hecho de estar en una filial no parece evidenciar la existencia de rasgos determinantes en la gestión de empleo.

- [Aléas de carrière, inégalités et retraite/](#) Dificultades de la carrera profesional, desigualdades y jubilación

Autor: Najat El Mekkaoui de Freitas, Cindy Duc, Karine Briard, Bérangère Legendre, Sabine Mage (Université Paris-Dauphine et CEE, TEPP, y Université d'Orléans)

Fecha de publicación: junio de 2008

Numero: 47

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este documento analiza las desigualdades en los ingresos de los jubilados como consecuencia de los sucesos experimentados a lo largo de la vida. La diversidad de acontecimientos en el transcurso de las vidas (la edad de entrada en la vida activa, la vida familiar, la salud, la esperanza de vida, la inactividad, el paro, etc.) tienen un impacto en la jubilación y en el nivel de vida de los jubilados.

Esta diversidad se ha convertido en uno de los temas centrales en el debate sobre los sistemas de pensiones. ¿Son las carreras profesionales y familiares más complejas para las mujeres que para los hombres? ¿Las dificultades de empleo son más acusadas para ciertos grupos de edad o para algunas generaciones? ¿Cómo se deben compensar las interrupciones en la actividad laboral? ¿Cuál es el impacto de estos factores sobre la cuantía de las pensiones?

Este estudio propone un análisis de los incidentes en la carrera laboral y la desigualdad de ingresos entre la población activa y los jubilados y pone de relieve las nuevas tendencias en el desarrollo profesional y la trayectoria de vida por género y generación. Como base de información se utilizan encuestas de empleo de 1990, 1995 y 2005 y de patrimonio en 2003 y 2004 realizadas por el Institut national de la statistique et des études économiques/Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos (INSEE).



Cee.info es una carta informativa que se publica trimestralmente sobre los acontecimientos del CEE, sus actividades de investigación y sus publicaciones. En ella se presentan resúmenes de los proyectos en curso o de los que han finalizado.

- [Santé précaire et travail](#)/Salud precaria y trabajo

Autor: CEE

Fecha de publicación: 1 de enero a 31 de marzo de 2009

Numero: Cee.info n°14

Tipo de distribución: online

Síntesis: Pocos estudios han explorado la relación entre la salud y el trabajo en relación con las condiciones de actividad profesional de las personas enfermas en edad activa. El CEE desarrolla esta línea de investigación, en particular mediante el establecimiento de una red de investigadores y la organización en la primavera de 2010 de un simposio en la Federación de Investigación del Trabajo, Empleo y Políticas Públicas (Tepper, CNRS FR N ° 3126).

- [MEADOW, MEAsuring the Dynamics of Organisations and Work](#)/MEADOW, Medición de las Dinámicas de las Organizaciones y del Trabajo

Autor: CEE

Fecha de publicación: 1 de enero a 31 de marzo de 2009

Numero: Cee.info n°5

Síntesis: El proyecto de investigación MEADOW, coordinado por el CEE busca desarrollar indicadores y una metodología estadística que permitan medir los cambios de las organizaciones y del trabajo, así como sus impactos económicos y sociales. La investigación está compuesta por 14 equipos de investigación de 9 países: Alemania, Países Bajos, Italia, Reino Unido, Dinamarca, Suecia, Hungría, Bélgica y Francia. En un proyecto a tres años con un presupuesto de 1, 2 millones de euros.

El proyecto pretende medir tanto la evolución de la estructura interna de las empresas, como las transacciones comerciales, la distribución de nuevas técnicas de gestión, el uso de tecnologías de la información, la comunicación, los indicadores económicos de rendimiento y la calidad del trabajo y el empleo.

La actividad de coordinación pretende identificar y discutir las "buenas" prácticas recopiladas en las encuestas existentes sobre empleadores y

empleados, identificar las prioridades de conceptos para realizar las mediciones y hacer algunas definiciones básicas. Los indicadores y la metodología estadística desarrollada se pondrán a prueba en siete países europeos.



Flash.cee es una carta electrónica que informa de manera permanente sobre las principales actividades y publicaciones del Centro. Menciona eventos como foros, simposios y coloquios. Además presenta las novedades de las últimas investigaciones en curso, libros publicados y ofertas de empleo al interior del CEE.



Ouvrages son los libros que publican los investigadores del CEE individualmente o en colaboración con investigadores externos. Los investigadores externos pertenecen al mundo académico como universidades o instituciones de investigación relacionadas con el mundo del empleo. Entre los títulos se encuentran obras como:

- [L'emploi en ruptures](#)/ Las fracturas del empleo

Autor: Bernard Gomel, Dominique Méda y Evelyne Serverin.

Publicado por: Ediciones Dalloz

Fecha de Publicación: 2009

Síntesis: Este libro trata sobre la evolución del contrato de trabajo y la problemática que afronta de cara a la crisis económica actual.

El régimen actual de la ruptura del contrato de trabajo ocupa una posición central en el debate político y económico, más aún con la crisis económica que enfrenta la sociedad moderna. Se ha convertido en el corazón de los conflictos de intereses entre los empleadores y los empleados y es objeto de múltiples intervenciones estatales, convenciones nacionales e internacionales. Mediante la ordenanza del 5 de febrero de 1982, el contrato a término indefinido (CDI) se convirtió en el contrato de derecho común.

Desde entonces, las reformas encaminadas a romperlo se han multiplicado: la creación de contratos especiales para el régimen de ruptura, las modificaciones al régimen de ruptura del CDI, la invención del contrato para nuevas contrataciones, la creación del contrato a término definido y por obra, entre muchas otras.

Este libro pretende, a través de los aportes de sociólogos, abogados y economistas, analizar los cambios legislativos y los cambios en el empleo desde la perspectiva de las tendencias generales que han motivado la ruptura del contrato.

- [The role of technology in value chain restructuring](#)/ El rol de la tecnología en la cadena de valor de la reestructuración

Autor: Nathalie Greenan, Yusuf Kocuglu, Emmanuelle Walkowiak, Péter Csizmadia, Csaba Makó

Publicado por: l'Université catholique de Louvain

Fecha de Publicación: 2009

Síntesis: Este documento investiga la relación entre la utilización de las TIC (tecnologías de la comunicación e información) con la organización del trabajo, las habilidades y la formación en un contexto de reestructuración de la cadena de valor. Aunque las redes evolucionan en muchas direcciones en el contexto de la cadena de valor, la centralización de la reestructuración es el resultado más frecuente.

Las TIC tienden a promover la externalización (outsourcing) contribuyendo a la cuasi-integración del nuevo prestador del servicio asociado al negocio. Por esto es que la estandarización surge antes y permite la tercerización/externalización de los servicios, logrando un cambio en las dimensiones del empleo.

- [Les territoires de l'emploi et de l'insertion](#)/Las áreas del empleo y de la inserción

Autor: Cécile Baron, Brigitte Bouquet y Patrick Nivolle (coordinadores)

Publicado por: Ediciones L'Harmattan,

Colección: Logiques sociales - cahiers du Griot

Fecha de Publicación: 2009

Síntesis: La territorialización de la acción pública en materia de empleo, formación e integración, se han impuesto progresivamente con el aumento del desempleo masivo. El Estado Central delega algunas competencias a las autoridades territoriales para absorber mejor los efectos sociales y económicos del desempleo local y dar respuestas a las necesidades individuales.

El empleo se convierte en el objeto de varios niveles de decisión: La Unión Europea, el Gobierno Central y las Autoridades Locales. La proximidad

aparece como un factor de eficiencia de la acción pública, sin que el Estado logre desprenderse por completo de muchas de sus prerrogativas.

Sin embargo, la reforma gradual de los sistemas de decisión desestabiliza la distribución en profundidad de las funciones y complica la coordinación de los responsables de su aplicación, debido a que se han hecho más numerosos y más diversos.

Este libro representa el segundo volumen de una reflexión sobre la territorialización de las políticas nacionales y el surgimiento de iniciativas locales autónomas. A través del uso de los conocimientos aportados por diferentes encuestas y estudios empíricos, ofrece una mirada crítica a la capacidad de las regiones para desarrollar nuevos vínculos entre la lógica económica y la lógica social, o para elaborar nuevas regulaciones para los mercados de trabajo locales que promuevan el empleo sostenible, en particular de aquellas personas y colectivos que corren mayor riesgo de exclusión.

- [La qualité de l'emploi](#)/ La calidad del empleo

Autor: Centre d'études de l'emploi

Publicado por: Paris, La découverte, colecciónn Repères, 2006

Fecha de Publicación: 2009

Síntesis: La calidad del empleo no sólo es un pilar de la Estrategia Europea de Empleo, es considerada una prioridad por la Comisión y el Consejo Europeo. Es también una creciente preocupación de los interlocutores sociales y un tema permanente de debate público sobre el empleo.

Este libro trata sobre las condiciones de trabajo y la remuneración, la estabilidad de la relación laboral, el contenido del diálogo social, el equilibrio entre la vida laboral y familiar, y la existencia de discriminación en el trabajo por sexo, edad, nacionalidad o discapacidad. A través de una mirada desde diversas disciplinas sociales, esta obra presenta una serie de análisis recientes sobre las principales dimensiones de la calidad del empleo.

Dimensión de Servicios

El CEE tiene como función central el desarrollo de investigación sobre el ámbito del empleo y en este contexto presta los siguientes servicios:

Análisis e información de las condiciones del mercado de trabajo:

El CEE lleva a cabo análisis sobre las condiciones del mercado de trabajo a través de los trabajos desarrollados por sus unidades de investigación. Cada área trabaja en los siguientes temas:

1. Área de Edad y Trabajo:

Explora los cambios demográficos de la población activa teniendo en cuenta los medios de trabajo. Se analiza cómo el envejecimiento viene acompañado o no de dificultades de cara a las exigencias del trabajo. Igualmente, se analiza cómo con la experiencia, los trabajadores desarrollan estrategias para superar sus problemas y mejorar su eficiencia. Las publicaciones se refieren a:

- Las condiciones de trabajo y envejecimiento
- Aspectos individuales y colectivos de la construcción de la experiencia
- Relaciones entre gestión de la edad y la apreciación del rendimiento dentro de las empresas
- Cuestiones relativas al período de finalización de la actividad laboral

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

2. Área de Trayectorias, Instituciones y Políticas de Empleo (TIPE)

Estudia los riesgos e incertidumbres que los trabajadores afrontan en las empresas y en el mercado de trabajo, teniendo en cuenta el rol amplificador o reductor que juegan hoy en día las instituciones, las políticas y la protección del empleo. Las publicaciones tratan la siguiente temática:

- Empleo, trayectorias y seguridad de las trayectorias profesionales
- Género y relaciones entre la vida y el trabajo
- Evaluación de las instituciones del mercado de trabajo
- Rendimiento de los regímenes de bienestar del Estado
- Empresas y gestión del empleo
- Prácticas de flexibilidad
- Sistemas productivos y movimientos del empleo

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

3. Área de Dinámicas de las Organizaciones y del Trabajo (DOT)

Investiga la evolución de las organizaciones, analiza cómo se construyen las organizaciones y las condiciones de trabajo, cómo se toman decisiones a nivel de gerencia y dirección y las regulaciones colectivas. También se analiza los tipos de cambio de competencias en los empleados, la contribución de los cambios organizacionales al desempeño económico de las empresas, al bienestar de los asalariados y a la satisfacción en el trabajo.

Esta unidad de investigación ha desarrollado dos encuestas sobre los cambios organizacionales y la informatización:

- [Enquête COI 1997](#)/Encuesta de Cambios Organizacionales y de la Informatización (COI) 1997
- [Enquête COI 2006](#)/ Encuesta de Cambios Organizacionales y de la Informatización COI 2006

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No. Se realizó conjuntamente entre el Centro de Estudios sobre el Empleo (CEE), Les états généraux de l'industrie/Estadísticas Industriales (SESSI), el Ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche/Ministerio de Alimentos, Agricultura y Pesca (SCEES), el Instituto Nacional de Estadísticas y Estudios Económicos (INSEE) y el Ministerio de Trabajo, Solidaridad y Función Pública (DARES).

- El CEE también dirige un proyecto sobre la evolución de las competencias y la selección de empleados denominado Changement Organisationnel et Informatisation, évolution des Compétences et sélection des Salariés (COI-COSA)/Cambio Organizacional e Informatización, evolución de las Competencias y Selección de Empleados (COI-COSA).

El proyecto busca comprender la forma en la que las competencias evolucionan cuando las empresas privadas y las administraciones públicas cambian sus organizaciones o sus equipos de Tecnologías de la Información y Comunicación.

Forma de prestación: Iniciativa propia

Subcontratación: No. Se realizó conjuntamente entre el Centro de Estudios sobre el Empleo (CEE), ERUDITE, y Le laboratoire Techniques, Territoires et Sociétés/Laboratorio de Técnicas, territorios y Sociedades (LATIS/BETA)

Dentro de sus trabajos de investigación el equipo cubre las siguientes áreas temáticas:

- Herramientas, técnicas y estructuras de gestión privada y pública
- Estructura de colectivos de trabajo y de vías de regulación social
- Puesta en marcha de nuevas actividades, métodos, técnicas y nuevas herramientas.

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

4. Área de Migraciones, Empleo, Derechos Sociales, Desigualdades y Trabajo (MEDIT)

Estudia las cuestiones relacionadas con el mercado de trabajo y de protección social en los países de las costas oriental y meridional del Mediterráneo. Las publicaciones que realiza versan sobre:

- Mercado de trabajo informal
- Desempleo entre los jóvenes cualificados

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia

Subcontratación: No

Dinamización del mercado de trabajo

El CEE lleva a cabo eventos (seminarios, conferencias, foros, etc.) donde presentan los resultados de sus estudios e investigaciones tanto a la comunidad científica, a las administraciones públicas, y al público en general.

Seminarios: Todos los martes se presenta un seminario de investigación (de 13:30-15h). Se alternan así:

- **Un seminario metodológico** destinado a presentar los métodos más utilizados en el ámbito de evaluación de políticas públicas (métodos estadísticos y econométricos). A este evento asisten economistas, sociólogos y politólogos reconocidos en el ámbito de la evaluación de políticas. Al final del año, un libro recoge todas las aportaciones de los seminarios y los pone a disposición de cualquier investigador o estudiante que desee aprender sobre métodos de evaluación.
- **Un seminario “interno”** donde los investigadores del CEE (investigadores permanentes, asociados, doctorandos, o post-doctorando)

presentan sus trabajos de investigación terminados o en curso para generar debate con sus pares. Los temas pueden ser sobre trabajos culminados o en curso de manera que puedan nutrirse de las discusiones. Estos seminarios se llevan a cabo dos veces al mes. Cada presentación (40-45 min) es discutida formalmente durante 10 ó 15 minutos por un investigador externo al Centro, escogido por su experiencia o proximidad a los temas en cuestión y perteneciente al mundo académico (Universidades y laboratorios CNRS) o a las asociaciones institucionales como el Ministerio de Trabajo, Solidaridad y Función Pública (DARES), Centre d'études et de recherches sur les qualifications/Centro de Estudios e Investigación sobre las Cualificaciones (CEREQ), etc.

- **Un seminario “externo”** donde investigadores de otros centros de investigación presentan sus trabajos. Un moderador del CEE introduce la discusión. Este seminario también es abierto al público.

Forma de prestación de los servicios: Iniciativa propia

Subcontratación: No. Cuando hay invitados externos, no se les paga por sus servicios.

Coloquios del CEE:

Como parte de su misión de participar en el debate público tratando cuestiones laborales de empleo, el CEE organiza cada año un coloquio estrictamente científico o destinado a un público más amplio. Algunos ejemplos son:

- **Conférence finale du projet Meadow/Conferencia final del proyecto Meadow**, 29 de enero de 2010, Bruselas.
- **Transmission des savoirs et mutualisation des pratiques en situation de travail/Transmisión de conocimientos y puesta en común sobre las prácticas en el empleo**, 3 de diciembre de 2009, Paris.
- **International Conference for Quality Management and Environment/Conferencia Internacional para la Calidad de Gestión y Medio ambiente**, 27 y 28 de agosto de 2009, Paris.

Forma de prestación: Iniciativa propia

Subcontratación: No

Proyectos Internacionales

El CEE participa en proyectos internacionales para aportar la perspectiva al conjunto global. Algunos ejemplos son:

- [WORKS](#)

Este proyecto trata de entender la manera como el trabajo está cambiando en una economía del conocimiento. Busca identificar los factores determinantes de los cambios y sus consecuencias sobre la acumulación de conocimiento y habilidades y sobre el impacto en la calidad del trabajo.

- [SPREW](#)

Este proyecto examina los factores de solidaridad o de las tensiones en las relaciones inter-generacionales en el ámbito de trabajo. Una de las contribuciones que ha hecho el CEE a esta iniciativa es el estudio "[La importancia y el significado del trabajo en Europa](#)".

- [AGRIQUADRA](#)

Pretende ayudar a todas las partes interesadas en el sector agrícola a gestionar una estructura dinámica y positiva, teniendo en cuenta las diferencias de edad de cada grupo de trabajadores. Se centra en los empleados que se encuentran en la 2ª etapa de sus carreras.

Los objetivos centrales de este proyecto son el conocimiento del impacto del envejecimiento sobre la salud y las competencias de los empleados mayores de 40 años en los sectores relacionados con la agricultura, evaluar las situaciones críticas en términos de perspectivas profesionales de los mayores y proponer y experimentar dispositivos de acompañamiento para este grupo y para las empresas.

- [ESWT](#) (*Encuesta Europea sobre la conciliación de la vida laboral-familiar*)

El CEE ha participado con un consorcio de la Fundación de Dublín en la encuesta realizada a directores de empresas y sindicatos de 18 países de la Unión Europea sobre las prácticas y medidas que adoptan en materia de conciliación de la vida familiar y profesional.

La duración, organización y perspectivas de futuro del trabajo a lo largo de la vida productiva han sido temas centrales del debate político y han generado

cuestionamientos sobre la salud, el bienestar, la vida social de los trabajadores y la productividad, eficiencia y competitividad de las empresas.

Siguiendo el lineamiento de la Estrategia de Lisboa, el enfoque de esta encuesta gira en torno a la necesidad de incrementar las tasas de Empleo, lo que indica que hay que resolver la pregunta sobre cómo atraer más gente al empleo y mantenerla ahí en el tiempo.

En particular, la encuesta se enfoca en el aumento de la tasa de empleabilidad de mujeres y personas mayores y el debate político se ha centrado en los pasos necesarios para conseguir este objetivo. Entre las ideas a resaltar, surgen las relacionadas con la implementación de políticas que combinen el trabajo con otros aspectos de la vida personal para conseguir que estos colectivos permanezcan activos laboralmente por un período más largo. Se incluye el tema del cuidado de niños y personas mayores, como uno de los más importantes a tratar.

El proyecto busca servir como fundamento para la toma de decisiones políticas en un contexto socio-económico y laboral complejo y que se dirige hacia la compensación de la vida laboral y la personal.

Para esto, se investigaron los pactos y contratos de trabajo utilizados en múltiples empresas, las razones por las que se establecieron y los resultados que ofrecen tanto a los empleados como a las empresas.

Los temas que desarrolla la encuesta son:

- Acuerdos de horarios de trabajo flexible
- Horas extraordinarias
- Trabajo a tiempo parcial
- Horas de trabajo no estandarizadas
- Licencias relacionadas con temas familiares y ausencias por otros motivos
- Jubilación por etapas y jubilación anticipada
- Balance de la vida laboral-familiar

Evaluación de políticas

La Unidad de Métodos de Evaluación y Políticas Públicas (MEPP) proporciona metodologías de evaluación que dan soporte a la investigación para que las demás áreas puedan dar respuestas acerca de los efectos de las políticas públicas y su impacto en la sociedad; de los actores que movilizan y de los territorios que (re) emergen. Aporta el know-how de estudios cualitativos con énfasis en trabajos de campo y la experiencia de los estudios cuantitativos en los que se ha desarrollado evaluación micro-econométrica.

El CEE evalúa políticas como parte fundamental de sus funciones y los resultados los presenta al Ministerio de Trabajo y Empleo y al Ministerio de Investigación para que sirvan de base analítica para la toma de decisiones. Estos documentos no están disponibles al público porque son de carácter privado.

Forma de prestación: Bajo demanda y por iniciativa propia

Subcontratación: No

Dimensión relacional

Relación con clientes

Se han identificado los siguientes clientes:

Administración Pública

A este tipo de clientes se dirigen los estudios de evaluación de políticas y análisis del ámbito del empleo para medir el impacto social de las medidas implantadas. Un ejemplo de ellos podría ser Pole Emploi

Forma jurídica: Administraciones públicas

Cauces para la transmisión de resultados: formal, mediante concurso. En este caso, CEE se presenta a concursos para llevar a cabo proyectos con Pole Emploi.

Universidades y centros de investigación

Estos clientes son el público objetivo de publicaciones de tipo científico o metodológico. Como ejemplo se puede mencionar los seminarios metodológicos o los libros que en base a estos desarrolla la entidad.

Forma jurídica: entidades públicas y privadas

Cauces para la transmisión de resultados: informal, mediante solicitudes informales.

Relación con proveedores

A continuación se muestran las entidades que suministran información al CEE para la realización de sus estudios

Universidades

Trabajan con universidades para desarrollar y consolidar conocimiento y para llevar a cabo trabajos de campo e investigaciones científicas. Un ejemplo puede ser la Université Paris-Dauphine o la Université d'Évry.

Forma jurídica: Instituciones educativas públicas y privadas

Cauces para la transmisión de resultados: Informal, mediante acuerdos de cooperación.

Oficinas de Estadística

El CEE tiene acuerdos con el INSEE para que le provean de manera permanente datos socio-económicos para sus estudios. Igualmente, lleva a cabo estudios conjuntos.

Forma jurídica: Oficina nacional de estadística (organismo público).

Cauces para la transmisión de resultados: Informal, se suscriben acuerdos de cooperación.

Centros de Investigación

Se trabaja con centros de investigación especializados en la elaboración de proyectos. Un caso claro de colaboración con centros de investigación es el Centro Nacional de Investigación Científica (CNRS).

Forma jurídica: Centros de investigación públicos y privados

Cauces para la transmisión de resultados: formal, mediante concurso.

Dimensión tecnológica

Tipo de aplicaciones informáticas utilizadas

El CEE dispone de:

Herramientas de tratamiento de datos: SAS, Excel y herramientas de análisis económico, econométrico y estadístico.

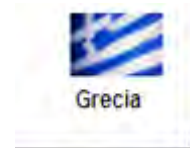
Presencia en Internet

La entidad está presente a través del portal <http://www.cee-recherche.fr/index.htm> donde se puede:

- Consultar información sobre la entidad, todos los documentos que publica y los servicios que ofrece.
- Encontrar referencias a publicaciones en medios de comunicación sobre el trabajo que realiza la entidad.
- Acceder a otras entidades relacionadas con el mundo del empleo a través de vínculos los siguientes vínculos:
 - [Administrations, institutions françaises](#)/Administraciones e instituciones francesas:
 - [Bibliothèques](#)/Bibliotecas
 - [Europe](#)/Instituciones europeas
 - [Etudes et Recherches](#)/Instituciones de Investigación y Estudios
 - [Marché du Travail et Gestion de l'Emploi](#)/ Entidades de Mercado de trabajo y Gestión del Empleo
 - [Organismes Internationaux](#)/Organismos internacionales
 - [Sites Spécialisés](#)/sitios especializados
 - [Statistiques Publiques](#)/Estadísticas públicas
- No existen elementos de colaboración como newsletters, foros, etc.
- No hay integración con redes sociales como facebook, twitter, etc.
- No permite hacer búsquedas internas
- La información viene únicamente en Francés y no hay traductor

3.11 PAEP - Observatorio de Investigación sobre el Empleo - Informática S.A

**PAEP – Employment Observatory Research –
Informatics S.A.**



El Observatorio de Investigación sobre el Empleo surge con el objetivo de desarrollar proyectos de estudio e investigación así como apoyar y proporcionar servicios de asistencia técnica informática al gobierno y a las administraciones griegas.

Esta entidad tiene como misión proveer información científica para la toma de decisiones sobre el mercado de trabajo. Para ello fija los siguientes objetivos:

- Investigación y estudio, con el fin de diagnosticar las necesidades del mercado laboral, de la oferta y la demanda de habilidades y profesiones.
- Análisis de los valores de mercado de trabajo (indicadores, tendencias).
- Investigar sobre las relaciones laborales y las políticas de empleo.
- Realizar seguimiento y evaluación de las políticas activas de empleo.
- Proveer asistencia informática en relación a la vigilancia y al tratamiento de los datos estadísticos sobre el empleo registrado, así como de las medidas integradas en las políticas de empleo.

Trabaja en las siguientes áreas:

- Políticas activas de empleo
- Conciliación de la vida familiar-laboral
- Igualdad de oportunidades
- Género

Dimensión jurídico-política

Normativa de creación: El Observatorio se creó a través de la Ley 2956 del 6 de Noviembre de 2001 sobre la reestructuración del Servicio Público de Empleo (OAED). En Abril de 2002 a raíz de la resolución ministerial 190598 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Desarrollo, se aprueban los artículos de asociación del Observatorio.

Rango legal: El Observatorio de Investigación sobre el Empleo - Informática S.A es una empresa pública propiedad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno de Grecia, que presta funciones de Centro de Investigación. Se rige por las disposiciones de la Ley 2190/1920 sobre las empresas de sociedad anónima y está bajo la supervisión del Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

Forma jurídica: Empresa de derecho público del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Dependencia funcional/jerárquica: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Trayectoria histórica:

- **2001:** La entidad surge de la fusión del Observatorio Nacional de Empleo (EPA) y el Instituto Nacional de Empleo (IEE). Nace con el objetivo de desarrollar proyectos de estudio e investigación así como apoyar y proporcionar servicios de asistencia técnica informática.
- **2005:** La actividad de la entidad se enfoca más en servir como un órgano de consulta del Ministerio, llevando a cabo estudios e investigaciones de forma privada así como estableciendo recomendaciones sobre cuestiones como proyecciones del mercado de trabajo, planes de formación y educación.
- El hecho de que la entidad haya enfocado sus actividades a la asesoría ministerial ha implicado una disminución considerable en el número de publicaciones que pone a disposición del público en la actualidad.
- **2009:** En un principio era propiedad del Servicio Público de Empleo Central (OAED), pero a partir de 2009 pasa a manos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Dimensión Organizativa y de Recursos Humanos

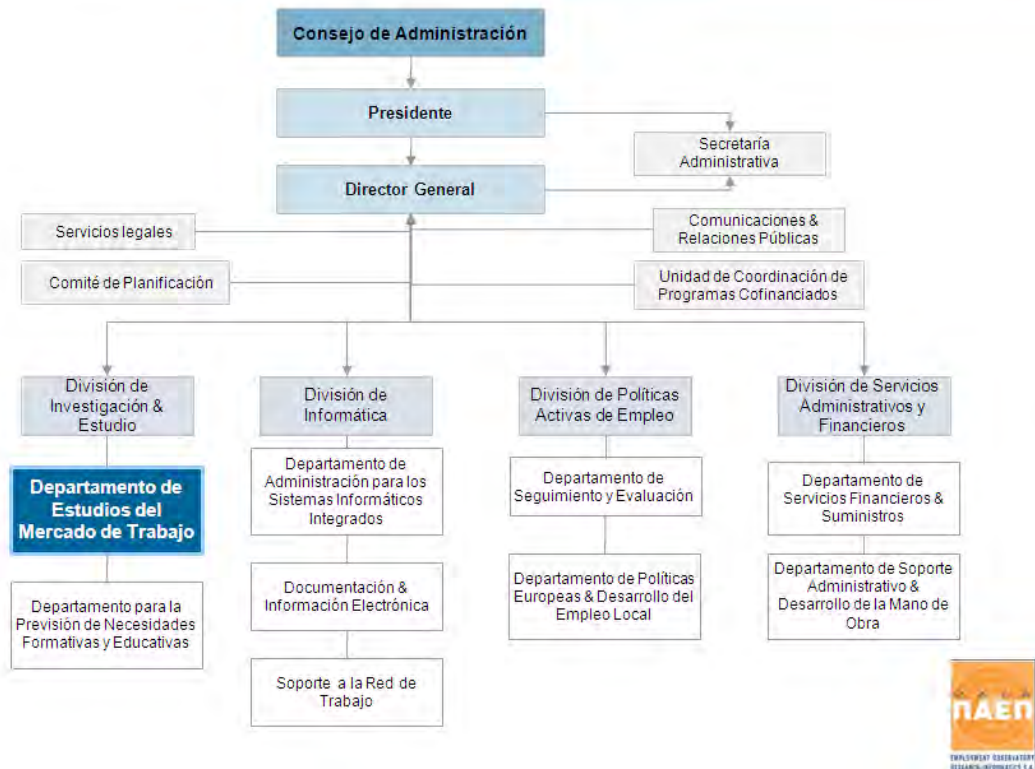
Director General: Georgios Romanias

Presupuesto 2010: 3.000.000€ aproximadamente. La financiación de la entidad proviene en su mayoría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, aunque también obtiene recursos económicos de:

- La OAED (Organización de Empleo y Seguridad Social contra el Desempleo)
- La implementación de los programas de la Unión Europea y de varias organizaciones internacionales
- La prestación de servicios
- Los recursos prescritos en la cuenta del Instituto Nacional de Empleo (de los cuales se transfieren del 2 al 3% de los ingresos de los trabajadores sociales)
- Otras fuentes

Número de empleados: 43

Organigrama:



El Consejo de Administración, que tiene validez por 4 años, cuenta con 9 miembros, entre ellos el Presidente que además realiza funciones de Director General. De los 8 restantes, 4 son designados por resolución del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, 2 son propuestos por los sindicatos, y los otros 2 por la patronal.

El Consejo de Administración tiene capacidad para tomar decisiones en cualquier cuestión relacionada con la gestión y administración del observatorio. Entre sus tareas tiene:

- Aprobar el Plan Estratégico
- Realizar el informe anual de actividades
- Aprobar los informes anuales financieros
- Bajo la recomendación del Presidente, contratar o despedir empleados

Por debajo del Consejo de Administración está el Presidente y el Director General, cargos ocupados por la misma persona, Georgios Romanas, quién tiene a su cargo a las 4 áreas del Observatorio:

- **Área de Investigación y Estudio:** lleva a cabo estudios y análisis sobre el mercado de trabajo a nivel nacional y regional, así como análisis comparativos entre países de la Unión Europea. El fin último de éste grupo de trabajo es el de mejorar la eficiencia de las políticas de promoción del empleo, la formación y la educación.
- **Área de Informática:** el objetivo principal es aplicación y el mantenimiento de un sistema de información integrado para la recogida y el tratamiento estadístico de datos sobre los siguientes ámbitos:
 - Desempleo registrado.
 - Prestaciones sociales
 - Programas para la promoción del empleo
 - Programas de formación inicial y continua del OAED y sus filiales
 - Servicios de apoyo individualizado de mano de obra.
- **Área de Políticas Activas de Empleo:** está enfocado en el seguimiento y la evaluación de las políticas activas de empleo. En este sentido, su objetivo es el de dar capacidad al Ministerio de Trabajo y al OAED para el diseño de políticas a través de la continua tarea de recopilación, seguimiento y evaluación de resultados

- **Área de Servicios Administrativos y Financieros:** proporciona soporte administrativo y financiero al Observatorio.

En lo respectivo a estudios e investigación, cabe destacar que la entidad no es del todo independiente. Existe un plan de investigación a corto/medio plazo (2 años) y otro a largo plazo (5-6 años) donde quedan fijadas las directrices y el plan de acción de la entidad para tales periodos. Este plan debe ser aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y surge del acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Presidente del Observatorio.

Si bien la entidad se ciñe al programa de investigación, tiene cierta libertad para ejecutar proyectos al margen del programa, que son considerados de interés y además suponen una vía de financiación. Por ejemplo, en 2008 el Gobierno regional requirió a la entidad llevar a cabo una publicación sobre el mercado de trabajo y las necesidades de cualificación.

Dimensión de Productos

Número de publicaciones 2009: N.D

Número de publicaciones (total): N.D.

Tienen clasificados sus productos en documentos de trabajo, informes, estudios, publicaciones regulares y conclusiones sobre conferencias. Además también existe una sección de estadísticas donde se puede consultar datos de la Encuesta de Población Activa (Labor Force Survey Data – NSSG) y del Servicio Público de Empleo (O.A.E.D).

Gran parte de la actividad de la entidad en los últimos años es de carácter confidencial, por lo que las publicaciones que se presentan a continuación no son las últimas que ha realizado la entidad.

Documentos de trabajo (Working Papers)



Esta serie está basada en el procesamiento de datos estadísticos sobre mercado laboral, o en datos que forman parte de proyectos de investigación en curso. El objetivo es ofrecer información rápida sobre el estado de los actores sociales, de los agentes involucrados en el ámbito del empleo o de los individuos o grupos sociales afectados por las cuestiones del mercado de trabajo o seguridad social en general.

- [The Labour Market in Greece: What Statistics tell us about Labour Supply](#) / El mercado de trabajo en Grecia: Lo que dicen las estadísticas sobre la oferta de trabajo

Autor: Michalis Chletsos

Fecha de publicación: Noviembre 2002

Tipo de distribución: online

Síntesis: es un artículo que presenta las principales conclusiones a raíz de los datos aportados por la Encuesta de Población Activa del 2º trimestre de los años 2000 y 2002 respecto a la oferta de trabajo en Grecia. En él se observa que la tasa de participación femenina en el empleo es menor y que la fuerza de trabajo total disminuye por la caída de la fuerza de trabajo en el grupo de 15 a 19 años.

- [The Labour Market in Greece: What Statistics tell us about Unemployment](#) / El mercado de trabajo en Grecia: Lo que dicen las estadísticas sobre desempleo

Autor: Michalis Chletsos

Fecha de publicación: Noviembre 2002

Tipo de distribución: online

Síntesis: es similar al visto anteriormente, con la salvedad de que en éste documento se estudia el desempleo. En él se evidencia que la tasa de desempleo masculina aumenta menos que la femenina. Lo mismo ocurre para el grupo de personas con edades comprendidas entre 30-44 años. Los jóvenes y las mujeres, así como los recién titulados de secundaria son los grupos más vulnerables al desempleo. La tasa más elevada de desempleo proviene de los sectores de manufactura y venta al por mayor.

- [Environment and employment](#) / Medioambiente y empleo

Autor: Olympia Kaminioti

Fecha de publicación: 2008

Tipo de distribución: Online

Síntesis: Teniendo en cuenta la creciente importancia del medioambiente en la vida social y económica, el Observatorio consideró llevar a cabo una investigación sobre la dinámica del medioambiente en el mercado de trabajo.

A tales efectos, el departamento de estudios e investigación realizó este estudio y determinó que debido al incremento de acuerdos en torno al cuidado y protección del medio ambiente, existe un potencial enorme de creación de puestos de trabajo alrededor de las innovaciones ecológicas y las economías verdes.

- [Local performance indicators for active employment policies' implementation](#) / Indicadores locales de actividad para la implementación de políticas de empleo

Autor: PAEP

Fecha de publicación: Enero 2006

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este documento se presenta en un contexto en el que a pesar de que se usan una gran cantidad de recursos e información para el desarrollo y el empleo, no existe una inversión en el establecimiento de mecanismos de evaluación y control de las políticas.

Una consecuencia de esto es que las autoridades responsables de la toma de decisiones no disponen de información para determinar qué medidas políticas encajan mejor en cada momento. Así pues, este análisis trata de explicar cuáles son los indicadores de actividad que se ajustan mejor al ámbito local y que sirven para evaluar la implementación de las políticas activas de empleo.

- [Development of a pilot evaluation system of employment policy measures at a local level](#) / Desarrollo de un sistema de evaluación piloto sobre medidas de políticas de empleo a nivel local

Autor: PAEP, Distrito de Piraeus, Distrito de Xenthi (TEDK), Catholic University of Leuven (HIVA)

Fecha de publicación: 2005

Tipo de distribución: online

Síntesis: en esta publicación se presenta el estudio y el resultado del proyecto “Artemis - Development of a Pilot Evaluation System of Employment Policy Measures at a Local Level”.

Artemis es un proyecto cofinanciado por el Departamento de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea e incluye el desarrollo de un método de enfoque continuo para la evaluación de las políticas activas de empleo implementadas a nivel nacional.

En particular, las políticas activas que han sido evaluadas han sido:

- El Programa de Subsidios para Nuevos Empleos (SPNJ), conforme al cual las empresas son subsidiadas en determinadas situaciones, por un periodo de 12 meses, para contratar personas desempleadas.
 - El Programa de Subsidios para los Nuevos Empresarios (SPNE), bajo el que se subsidia a los desempleados que decidan crear su propia empresa
 - El Programa para la adquisición de experiencia laboral (STAGE), que consiste en la contratación de personas desempleadas para un periodo de tiempo determinado de forma que puedan adquirir experiencia profesional.
- [Occupational and skill demand survey; Summary results](#) / Encuesta sobre la demanda de habilidades y ocupaciones: Resumen de los resultados

Autor: PAEP

Fecha de publicación: N.D

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este documento presenta la realización de un estudio de campo donde se examina la demanda de cualificaciones y ocupaciones en el mercado de trabajo Heleno.

Este documento forma parte de un plan más amplio de investigación del Observatorio de Empleo - Informática SA (PAEP) que pretende estimar la demanda y la oferta laboral. El plan incluye la recogida de datos necesarios y su análisis para la estimación de las necesidades de formación y educación profesional.

La falta de datos secundarios sobre la demanda de profesionales en el ámbito de las prefecturas, conllevó al PAEP a la planificación y realización del estudio de campo en 7.336 empresas del sector privado de la economía. Se

recopilaron datos no sólo sobre la estructura existente y prevista de empleo, sino también sobre muchas otras características de las empresas privadas involucradas y sobre su personal.

- [Indicators Monitoring the European Employment Strategy: I\) Employment and Unemployment](#) / Indicadores de seguimiento de la Estrategia de Empleo Europea: Empleo y Desempleo

Autor: Olimpia Kaminioti

Fecha de publicación: Enero 2003

Tipo de distribución: online

Síntesis: Los indicadores constituyen una de las formas en que la Estrategia Europea de Empleo controla y evalúa la situación de los mercados de trabajo de los Estados miembros con respecto a objetivos concretos. En este documento se presentan los resultados de 20 indicadores con comentarios explicativos para cada uno. La evaluación de cada indicador se ha realizado por separado. El examen de los resultados de los indicadores ofrece información útil, que puede ser utilizada en la planificación de medidas políticas para grupos específicos, de manera que el objetivo de "calidad en el trabajo", que significa "más y mejores empleos para todos" fijado en el Consejo de Lisboa Consejo puede llevarse a cabo.

Informes



Los informes que presenta el PAEP pretenden analizar en profundidad alguna cuestión relacionada con el mercado laboral y la seguridad social. A través de estos documentos se lleva a cabo la tarea de evaluación de políticas y análisis del impacto que estas tienen sobre la población.

- [Active Employment Policies: Measures and Actions in Member States of EU and Applications in Greece](#) / Políticas activas de empleo: medidas y acciones en los estados miembro de la UE y aplicaciones en Grecia

Autor: Anna Clocks

Fecha de publicación: 2005

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este documento hace una presentación y análisis de la estrategia europea de empleo y posteriormente expone las diferentes medidas y acciones alrededor de las políticas activas de empleo que están implementando los miembros de la Unión Europea.

Se exponen las situaciones del mercado de trabajo y las prioridades en materia de empleo de los países de la Unión Europea. La presentación de la información se lleva a cabo por bloques de países así: I) Francia, Austria y Dinamarca, II) Holanda, Inglaterra, Bélgica e Irlanda, III) Alemania, España, Portugal y Suecia, y por último IV) Italia, Luxemburgo y Finlandia. Tras el análisis de los bloques se exponen las ideas para la posible adaptación y aplicación de las medidas a la realidad griega.



Publicaciones periódicas

El PAEP lleva a cabo la publicación de anuarios sobre el mercado de trabajo a nivel regional y provincial, a través de los cuales es posible comprender en detalle su evolución y problemática específica.

- [Labor Market Yearbook \(Regions and Provinces\) 2007](#) / Anuario sobre el mercado de trabajo (Regiones y Provincias) 2007

Autor: Olimpia Kaminioti

Fecha de publicación: 2007

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este documento presenta una serie de estudios que analizan aspectos específicos del mercado laboral en Grecia y ofrece datos históricos que sirven de base para un mejor entendimiento de la situación actual.

La información se presenta por capítulos que cubren los siguientes temas:

1. Descripción de la estructura sectorial de la actividad empresarial a nivel local, en referencia a los datos de facturación y tamaño de las empresas. Esto se combina con el análisis del PIB regional y las prestaciones que aporta cada región al conjunto del país.
2. Estructura del empleo por actividad económica y el grado de urbanidad con respecto a los datos existentes en 2006 y 1998 respectivamente. La imagen identifica un modelo que dista mucho del "espacial de desarrollo

de redes" que promueve el crecimiento de las actividades económicas a través de la descentralización.

3. Distribución regional del desempleo de larga duración. Este capítulo comprueba la magnitud del problema y presenta algunas de las características del desempleo de larga duración en todas las regiones del país en relación con el género, edad y nivel educativo.
4. Análisis de algunas de las causas que conllevan a la limitada difusión y utilización de la medida de tiempo parcial en Grecia.
5. Panorama del mercado laboral a través del análisis de información de la Oficina de Empleo.
6. Análisis de la oferta y la demanda a nivel regional a través del paro registrado y los puestos vacantes inscrita en el servicio de empleo. En base a estos datos, se identifican la dinámica de las ocupaciones y las características específicas de las regiones y provincias del país.
7. Análisis sobre las posibilidades de inserción laboral de los titulados y la respuesta de sus estudios a su posición en el mercado de trabajo.

Dimensión de Servicios

El Observatorio presta los siguientes servicios:

Análisis e información de las condiciones del mercado de trabajo

La entidad ofrece este tipo de servicios mediante publicaciones como “Anuario del mercado de trabajo (regiones y provincias) 2008” o la sección de estadísticas que tiene en la página web.

Forma de prestación del servicio: iniciativa propia.

Subcontratación: Varía. En función del momento y del tipo de trabajo necesario se recurre a otras entidades. Por ejemplo, para algún estudio se ha requerido la ayuda de economistas especializados en econometría, pero en otros casos se ha realizado internamente en su totalidad.

Orientación, asesoramiento, consultoría

Como se mencionó anteriormente, en los últimos años la actividad del Observatorio se ha inclinado hacia actividades de tipo consultivo para el gobierno. Algunos de los proyectos que realiza son encargos directos bien del gobierno central o bien de los gobiernos locales, que requieren del

conocimiento del Observatorio para algún tema en concreto. Además, algunos de los documentos que ha desarrollado se han utilizado como soporte para la orientación a empleados, demandantes de empleo y empleadores.

Forma de prestación del servicio: Normalmente se presta bajo encargo, pero no existe una pauta definida para la prestación de estos servicios.

Subcontratación: No

Dinamización del mercado de trabajo (foros, conferencias, etc.)

Una parte de las actividades gira en torno a la organización de conferencias, que normalmente se llevan a cabo para dar a conocer el resultado de sus proyectos e investigaciones. Varios ejemplos de las conferencias en las que ha participado son "[Local employment development in the European Union / Desarrollo del Empleo Local en la Unión Europea](#)" o "[The Future of Work: Key challenges of the European Employment Strategy](#) / El Futuro del Trabajo: Desafíos de la Estrategia Europea de Empleo"

Forma de prestación del servicio: varía. En los casos mencionados, fueron eventos realizados como consecuencia de la Presidencia Griega de la Unión Europea y por tanto, bajo encargo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En otros casos, los realiza mediante iniciativa propia.

Subcontratación: No

Evaluación de políticas

El Observatorio concede gran importancia al seguimiento y evaluación de medidas e iniciativas por parte del gobierno, como lo demuestran los proyectos "[Local performance indicators for active employment policies' implementation](#)" y "[Development of a pilot evaluation system of employment policy measures at a local level](#)". Además, como se observa en el organigrama de la entidad, dentro de la estructura del Observatorio existe un departamento en el área de "Políticas activas del mercado de trabajo", cuyo objetivo es hacer evaluación continua de los programas aplicados por el Servicio Público de Empleo – OAED, así como evaluar las iniciativas que se enmarcan dentro del Plan de Acción Nacional para el Empleo (NAP), con vistas a la mejora permanente de las medidas y políticas adoptadas en él.

Forma de prestación del servicio: iniciativa propia

Subcontratación: Normalmente no se recurre a nadie, aunque de forma puntual se ha solicitado la ayuda de algún departamento universitario

Dimensión relacional

Relación con clientes

Se han identificado los siguientes clientes:

Administración pública

En este apartado cabe destacar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y al Servicio Público de Empleo griego (OAED). Si bien el Observatorio dejó de ser propiedad de OAED, éste cambio de titularidad no supuso un cambio en las funciones y actividades de la entidad.

Tanto el Ministerio como OAED conocen de primera mano el trabajo que desempeña el Observatorio, ya sea porque el plan de investigación se efectúa de mutuo acuerdo, o bien porque el Observatorio está en contacto con ambas entidades. Además, en algunos casos es el propio gobierno, tanto central como local, quien requiere los servicios del Observatorio.

Forma jurídica: Administraciones públicas

Cauces para la transmisión de resultados: Algunos proyectos se realizan mediante contrato y otros son de carácter informal.

Otras entidades públicas u organismos internacionales (OCDE, FMI, etc.)

El Observatorio trabaja para algunas organizaciones internacionales como la OCDE o CEDEFOP. En este caso la relación es de tipo colaborativo, se producen documentos que son de interés para estos organismos. También cabe resaltar la colaboración de la entidad con el Departamento de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea.

Forma jurídica: Organizaciones internacionales

Cauces para la transmisión de resultados: mediante acuerdos de colaboración (CEDEFOP) o contrato (OCDE)

Agentes Sociales

Se considera a sindicatos y patronal como clientes del Observatorio porque forman parte del público objetivo de sus actividades. Cabe resaltar la importancia de los agentes sociales ya que forman parte del Consejo de Administración del Observatorio

Forma jurídica: Órganos representativos

Cauces para la transmisión de resultados: Depende del tipo de colaboración:

- Si los agentes sociales requieren los servicios del observatorio y éstos implican un esfuerzo de investigación, el marco de colaboración es de carácter formal mediante contrato.
- Si la solicitud no requiere de ningún esfuerzo de investigación, entonces los cauces son informales.

Relación con proveedores

Oficinas de Estadística

Para la realización de proyecciones, estadísticas, etc., se recurre a la información de las oficinas de estadística.

Forma jurídica: Oficina Nacional de Estadística (organismo público)

Cauces para la transmisión de resultados: depende del volumen de información solicitada. Si la demanda del Observatorio implica un esfuerzo de elaboración considerable por parte del Instituto de Estadística, éstos reciben una contraprestación económica por tales servicios y el marco de colaboración se realiza mediante contrato. En cualquier otro caso, los cauces son de carácter informal.

Universidades

En casos esporádicos el observatorio requiere de la ayuda de universidades para la realización de trabajos de tipo econométrico.

Forma jurídica: Instituciones educativas públicas o privadas

Cauces para la transmisión de resultados: de carácter informal

Empresas de estudios de campo

Cuando se necesita recolectar un gran número de datos mediante encuestas, estudios de campo, etc. se contratan empresas especializadas en tales actividades.

Forma jurídica: empresas privadas

Cauces para la transmisión de resultados: mediante concurso de licitación pública

Empresas de consultoría o especializadas en la elaboración de estudios

Se recurre a este tipo de empresas a la hora de producir algunos documentos como en el caso de los “Anuarios del Mercado de Trabajo”, que por lo general son libros con una difusión extensa.

Forma jurídica: empresas privadas

Cauces para la transmisión de resultados: mediante concurso de licitación pública.

Dimensión tecnológica

Tipo de aplicaciones informáticas utilizadas

Para el desarrollo de la actividad de investigación, el PAEP trabaja con herramientas estadísticas como SPSS, además de Microsoft Excel.

Presencia en Internet

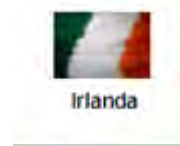
La entidad está presente mediante la página web: www.paep.org.gr donde tiene colgada información sobre sus funciones y actividades, organigrama, publicaciones y personal que la compone.

A continuación se describen algunas características sobre la página web de la entidad:

- Se puede realizar consultas y descargar documentos
- Hay una sección de estadísticas que ofrece información estática y no se puede personalizar el filtro de búsqueda
- La información esté en griego e inglés, si bien no todas las publicaciones están traducidas a inglés
- Existen vínculos hacia otras páginas web como colaboradores, entidades supervisoras, etc.
- No existe la opción de suscribirse a las publicaciones y tampoco hay elementos de colaboración como foros.
- No hay integración con redes sociales como facebook, twitter, etc.

3.12 EGFSN - Grupo de Expertos sobre Necesidades de Cualificaciones Futuras

EGFSN - Expert Group on Future Skills Needs



El EGFSN asesora al Gobierno irlandés sobre las necesidades de habilidades y cualificaciones actuales y futuras de la economía y sobre otras cuestiones del mercado laboral que afectan a la empresa de Irlanda y al empleo. Tiene un papel central para asegurar que las necesidades del mercado laboral para los trabajadores calificados se satisfacen adecuadamente.

Esta entidad funciona con la ayuda de Forfas, que es la autoridad nacional de asesoramiento en materia de ciencia y empresa y de la Unidad de Investigación del Mercado de Trabajo y Cualificaciones de FAS (SLMRU - Skills and Labour Market Research Unit), que es el servicio público de empleo central.

Las funciones que tiene encomendadas son:

- Aconsejar al Gobierno en la previsión de necesidades de cualificación a nivel nacional y sectorial y formular recomendaciones sobre la mejor manera de abordar las necesidades identificadas.
- Aconsejar al Gobierno sobre las necesidades de formación y la manera más económica y eficaz de responder a ellas.
- Asesorar sobre requisitos de habilidades insatisfechas internamente en un momento dado y la necesidad de migración interna para responder a ellas.
- Aconsejar sobre la evolución de los contenidos y sistemas de distribución que favorecen la excelencia en la calidad de la formación en otros lugares y sobre las adaptaciones necesarias para incorporar tales en la oferta de formación.
- Garantizar mayor eficiencia del gasto público, con el fin de identificar y eliminar la duplicación de los recursos.
- Tener en cuenta los compromisos nacionales e internacionales para promover el aprendizaje y lograr progresivamente una mayor cualificación, apoyando los programas de formación del Fondo Nacional de Capacitación.
- Asegurar que las recomendaciones formuladas son evaluadas adecuadamente por las autoridades responsables.

Dimensión jurídico-política

Normativa de creación: el EGFSN fue creado en 1997 como una iniciativa interna del Ministerio de Empresa, Comercio y Empleo y el Ministerio de Educación y Ciencia, a los cuales reporta los resultados de sus proyectos.

Rango legal: El EGFSN es la autoridad central nacional que presta funciones de órgano consultivo/representativo sobre temas de cualificaciones, mercado laboral y estrategia de formación profesional para el sector empresarial en Irlanda.

Forma jurídica: Órgano Consultivo o Representativo de derecho público que tiene apoyo de Forfas.

Dependencia funcional o jerárquica: el Grupo de Expertos sobre Necesidades de Cualificaciones Futuras es un órgano asesor que gestiona sus propias directrices aunque se vale de apoyo administrativo y operativo de Forfás y Fas. Depende jerárquicamente del Ministerio de Empresa, Comercio y Empleo y del Ministerio de Educación y Ciencia. Funcionalmente depende de Forfas.

Trayectoria histórica:

- **Septiembre de 2005:** el Ministerio de Empresa, Comercio y Empleo (Department of Enterprise Trade & Employment, DETE) requirió al EGFSN asumir la investigación para llevar a cabo el desarrollo de la Estrategia Nacional de Cualificaciones (National Skills Strategy). Esto incluyó la identificación de las aptitudes necesarias para el desarrollo de Irlanda hasta 2020 como una economía competitiva, basada en el conocimiento y guiada por la innovación.
- **2008:** El EGFSN trabajó en colaboración con el organismo homólogo de Irlanda del Norte para la realización de un estudio sobre las cualificaciones en la isla “All Island Skills Study”

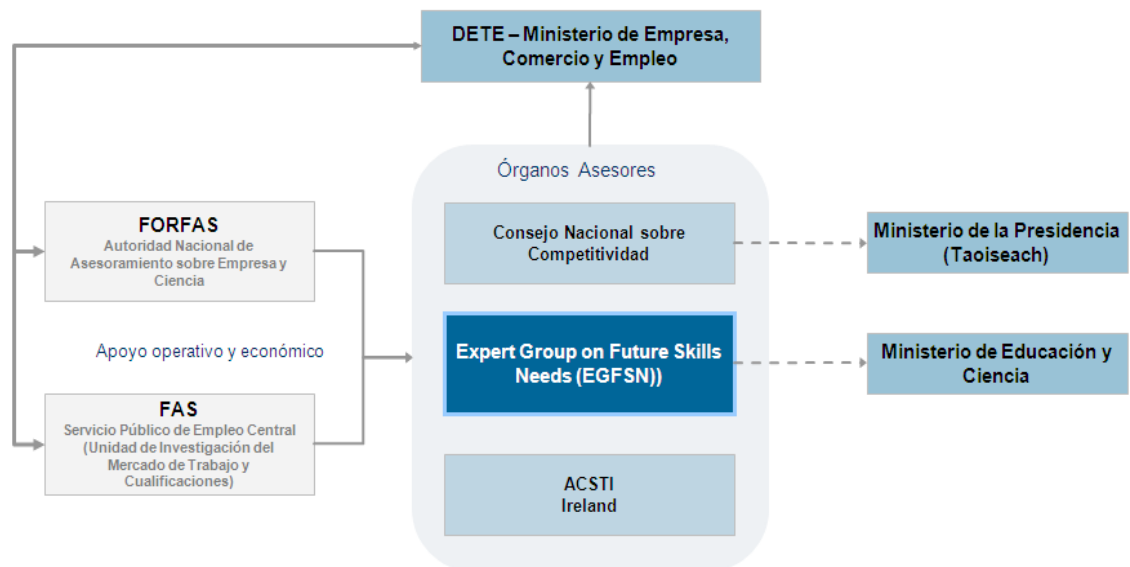
Dimensión Organizativa y de Recursos Humanos

Presidente: Una Halligan

Presupuesto: 600.000 € provenientes del Fondo Nacional de Formación (National Training Fund)

Número de empleados: 32

- 4 empleados del secretariado
- 22 miembros de la junta directiva, compuesta por representantes de empresas, trabajadores, instituciones educativas y de formación profesional, departamentos gubernamentales, agencias estatales y organismos internacionales (OCDE)
- 6 miembros de la Unidad de Capacidades y Desarrollo del Mercado de Trabajo, situado en FAS (Servicio Público de Empleo Central)



Como se mencionó anteriormente, EGFSN es un órgano asesor que requiere ayuda en términos de personal de investigación y secretariado, la cual es provista por Forfas y por la Unidad de Desarrollo del Mercado de Trabajo y Cualificaciones de FAS. Concretamente, el trabajo se desarrolla de la siguiente manera:

- **Forfas** provee los servicios administrativos (secretariado) y la ayuda operativa en lo relativo a investigación documental, investigación primaria, consultas a entidades interesadas, revisión de informes económicos relevantes sobre el mercado de trabajo o análisis de estadísticas en materia de formación.
- Por su parte, la **Unidad de Investigación del Mercado de Trabajo y Cualificación de FAS** colabora activamente en la producción de documentos mediante la recopilación de información y datos y el tratamiento de los mismos. Esta información se procesa a través de la Base de Datos y Cualificaciones Nacional (National Skills and Database), cuyas fuentes son la Oficina Central de Estadísticas, el Ministerio de Educación y Ciencia, la Autoridad de Educación Secundaria, el Ministerio de Empresa, Comercio y Empleo o FAS.

El Ministerio de Empresa, Comercio y Empleo así como el de Educación y Ciencia supervisan el trabajo desempeñado por EGFSN y toman en cuenta los resultados de las investigaciones de éste si lo creen conveniente para el diseño o evaluación de sus políticas.

Dimensión de Productos

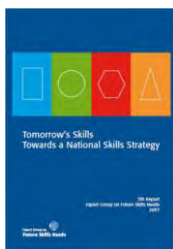
Número de publicaciones 2009: 6

Número de publicaciones total: 59 aproximadamente

Las publicaciones están clasificadas por año o por tema y se presentan a través de informes anuales o estudios sobre educación, mercado de trabajo, formación, etc.

Los documentos que a continuación se exponen pertenecen a mercado de trabajo y formación, independientemente de que no hayan sido realizados en el último año.

Estudios



[Tomorrow's Skills: Towards a National Skills Strategy](#) / Las habilidades de mañana: Hacia una estrategia nacional

Producto estrella: Es la publicación más importante de la entidad porque ayuda a diseñar la estrategia en materia de competencias del Ministerio de Empleo Irlandés

Autor: EGFSN

Fecha de publicación: Marzo 2007

Tipo de distribución: online

Síntesis: En septiembre de 2005, el Departamento de Empresa, Comercio y Empleo (DETE) pidió a EGFSN llevar a cabo estudio de campo para apoyar el desarrollo de una Estrategia Nacional de Cualificación incluyendo la identificación de las competencias necesarias para desarrollar una economía participativa y competitiva, orientada a la innovación y basada en el conocimiento, con la meta en 2020.

El documento se compone de los siguientes capítulos:

- Introducción
- Cambio en las Necesidades de Cualificaciones
- Inversión en Educación y Formación
- Oferta y Demanda de Habilidades para 2020
- Conclusiones y Recomendaciones

En un entorno cambiante, es difícil predecir con un alto grado de certeza los cambios en las necesidades de cualificaciones que demandarán la economía y la sociedad; sin embargo, es posible identificar las tendencias que permitirán a los tomadores de decisiones políticas, diseñar los marcos regulatorios que se ajusten a las demandas del mercado laboral.

Las tendencias han demostrado un aumento en la demanda de perfiles altamente cualificados y un descenso en la demanda de perfiles con bajas cualificaciones. La demanda se centra en las áreas de servicios y en áreas que generan gran valor añadido a los sectores de manufactura.

Los puestos de trabajo por su parte, se caracterizan por demandar profesionales en áreas de gestión, profesionales asociados, y personal relacionado con servicios y ventas que tengan cualificaciones genéricas, incluyendo educación básica, numérica y el uso de herramientas tecnológicas.

En términos generales, la economía irlandesa requerirá 950.000 nuevos empleados entre 2006 y 2020 que sólo podrán conseguirse a través de nuevos profesionales y atrayendo migrantes internos.

Una de las áreas de mayor preocupación es la de un cambio de política porque de lo contrario, la fuerza laboral del país permanecerá con bajas cualificaciones para el 2020, con un nivel educativo máximo inferior a la secundaria superior. El resultado será una escasez de oferta de habilidades en los niveles superiores, y un exceso en los niveles inferiores. Los requerimientos de cualificaciones que demanda la economía se alcanzarán sólo mediante la

recualificación y la mejora de las cualificaciones de la fuerza laboral nativa y mediante la atracción de migrantes altamente cualificados.

Para poder llevar a cabo la Estrategia Nacional de Cualificación (2020) se concluye que es necesario proponer para 2020:

- La definición de una nueva estrategia de habilidades mediante la mejora del perfil profesional de la fuerza laboral, cualificando a 500.000 personas en el empleo,
- Aumentar la financiación de manera que:
 - El 48% de la fuerza de trabajo debe estar entre los niveles 6-10 del Marco Nacional de Cualificaciones (NFQ – National Framework of Qualifications)
 - El 45% de la fuerza de trabajo debe estar entre los niveles 4-5
 - El 7% restante debe encontrarse entre los niveles 1-3
- [All Island Skills Study](#) / Estudio de las cualificaciones en toda la isla

Autor: EGFSN

Fecha de publicación: Octubre 2008

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este documento demuestra que la mejora de las habilidades de la fuerza de trabajo en toda la isla en la última década ha sido una de las contribuciones clave en la economía y ha permitido el crecimiento del empleo. Por otra parte, ha jugado un papel fundamental en términos de impacto en la productividad y la competitividad. El estudio destaca también que las habilidades o cualificaciones se convertirán en un eje cada vez más importante en el desarrollo económico de la isla, en un contexto mundial cada vez más competitivo donde otras economías aumentan y mejoran rápidamente la capacitación de su fuerza de trabajo.

- [Careers and Labour Market Information in Ireland](#) / Carreras e información sobre el mercado de trabajo en Irlanda.

Autor: EGFSN

Fecha de publicación: Julio 2006

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este estudio examina el reconocimiento y la utilidad de las carreras existentes de cara a la información que ofrece el mercado de trabajo. También proporciona un análisis matricial de la información y la autoevaluación de los recursos disponibles en la actualidad en Irlanda. Para mejorar el uso de los recursos, el informe recomienda la creación de un portal central, unido a un manejo de la información más accesible y sencillo, con el fin de proporcionar un beneficio práctico a todos los usuarios potenciales.

- [Skills needs in the Irish Economy: The Role of Migration](#) / Necesidad de cualificación en la economía irlandesa: el papel de la migración

Autor: EGFSN

Fecha de publicación: Octubre 2005

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este documento evalúa las necesidades de cualificación a través de una amplia gama de profesiones y sectores en Irlanda y destaca la escasez de cualificaciones actuales y futuras. El documento además examina la posibilidad resolver las carencias de habilidades y cualificaciones y las deficiencias del trabajo dentro del Área Económica Europea (EEA) a través del fortalecimiento de los procesos de libre circulación. Con esto en mente, el documento proporciona recomendaciones sobre la administración de políticas de migración económica.

- [Data Analysis of In-Employment Education and Training in Ireland](#) / Análisis de datos sobre la educación en el empleo y la formación en Irlanda

Autor: EGFSN

Fecha de publicación: Diciembre 2005

Tipo de distribución: online

Síntesis: El estudio analiza los datos disponibles en lo que respecta a la participación en la educación y la formación profesional de las personas con empleo en Irlanda. El estudio trata los gastos públicos y privados, y además ofrece una perspectiva comparativa internacional sobre la educación y la formación profesional e indica dónde existen lagunas en la disponibilidad de información relevante.

- [The Irish Labour Market: Prospects for 2002 and Beyond](#) / El Mercado de trabajo irlandés: perspectivas para 2002 y mas adelante

Autor: EGFSN

Fecha de publicación: Enero 2002

Tipo de distribución: online

Síntesis: Esta publicación proporciona un punto de vista sobre el mercado de trabajo irlandés en el contexto de desarrollos macroeconómicos. Analiza tanto a corto como a largo plazo las perspectivas para el mercado de trabajo e incluye como temas la escasez de mano de obra, la situación del mercado de trabajo y las perspectivas para 2007.

- [Labour Participation Rates of the over 55s in Ireland](#) / Tasas de participación laboral en los mayores de 55.

Autor: EGFSN

Fecha de publicación: Diciembre 2001

Tipo de distribución; online

Síntesis: Este estudio examina la participación laboral de las personas mayores de 55 años en Irlanda, identifica los factores que afectan a su tasa de participación y hace recomendaciones sobre cómo incrementar su presencia en la fuerza de trabajo sin comprometer otros objetivos sociales o económicos.

- [Older People's Preferences for Employment and Retirement in Ireland](#) / Preferencias de la población adulta para el empleo y la jubilación en Irlanda.

Autor: EGFSN

Fecha de publicación: Mayo 2001

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este informe presenta los resultados de una encuesta telefónica de una muestra nacional representativa entre personas de 55-69 años de edad en Irlanda, que se llevó a cabo en el período febrero-mayo de 2001. El propósito del estudio era examinar las preferencias de las personas mayores, las actitudes y experiencias sobre el trabajo y la jubilación.

- [Skills at Regional Level in Ireland](#) / Cualificaciones a nivel regional en Irlanda

Autor: EGFSN

Fecha de publicación: Mayo 2006

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este estudio examina la distribución regional de las habilidades y el empleo en seis sectores clave en Irlanda. Traza la evolución histórica del perfil profesional y considera el futuro papel de las habilidades para contribuir al crecimiento económico regional y al desarrollo.

Informes

- [Monitoring Ireland's Skills Supply - Trends in Education and Training Outputs 2009](#) / Seguimiento de la oferta de cualificaciones irlandesa – Tendencias en la educación y resultados de la formación 2009

Autor: EGFSN

Fecha de publicación: Noviembre 2009

Frecuencia: anual

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este informe es el cuarto de una serie de informes anuales presentados por la unidad de Cualificaciones e Investigación de Mercado de Trabajo de FAS (Skills and Labour Market Research Unit of FAS), en nombre de EGFSN. Su objetivo es proporcionar orientación sobre la oferta de cualificaciones en el mercado laboral irlandés

- [Literature Review on Aspects of Training of those at Work in Ireland](#) / Revisión de la literatura existente sobre los aspectos de la formación profesional de trabajadores en Irlanda

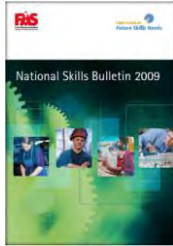
Autor: EGFSN

Fecha de publicación: Junio 2004

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este informe fue encargado en 2003 por el FAS en nombre del Comité Consultivo Nacional de Formación, en un intento de proporcionar una síntesis de las principales conclusiones de los numerosos informes que se han escrito en relación con la formación de los empleados en Irlanda durante los últimos 10 años.

Boletines



[National Skills Bulletin 2009](#) /Boletín Nacional de Cualificaciones 2009

Autor: EGFSN

Fecha de publicación: Julio 2009

Frecuencia: Anual

Tipo de distribución: online

Síntesis: El Boletín presenta las principales tendencias del mercado de trabajo con el objetivo de ayudar a la formulación de políticas en las áreas de empleo, la educación y la formación, y la inmigración. También tiene como objetivo proporcionar información relativa a la evolución del mercado laboral irlandés para los estudiantes, asesores de orientación profesional, y otras partes interesadas.

Tras más de una década de crecimiento continuo y bajas tasas de desempleo, el mercado laboral irlandés ha dado un giro negativo en 2008. Comparativamente con 2007, todos los indicadores de mercado laboral han desmejorado en 2008. Los datos anualizados muestran los siguientes datos en el mercado laboral:

- El crecimiento anual de la fuerza laboral fue del 1%
- La tasa de participación disminuyó en 0,3 puntos porcentuales llegando al 63,6%
- La emigración neta se redujo a la mitad, con aumento en la emigración y disminución en la movilidad interna.
- En el cuarto trimestre del año 2008, el empleo nacional total disminuyó en casi 87.000 puestos de trabajo
- El desempleo aumentó en 70.000 parados en el tercer trimestre de 2008
- La tasa de Empleo decreció en 1,5 puntos porcentuales hasta alcanzar el 67,7%
- Entre el segundo trimestre de 2007 y el cuarto trimestre de 2008, la participación de empleados a tiempo parcial que presentaron sub-empleos fue más del doble y llegó al 3,7%
- En términos de promedios anuales, la tasa de desempleo aumentó a 7,7% durante el cuarto trimestre del año 2008 y subió al 11,4% en abril de 2009.

A pesar de estas cifras, el esfuerzo en formación y desarrollo de cualificaciones ha reportado aumentos positivos. Así pues, en el último trimestre de 2008, el 38% de la población empleada tenía cualificaciones de tercer nivel, lo que

significa un aumento del 35% con respecto a las cifras reportadas durante el segundo trimestre de 2007. Por su parte, la población con estudios inferiores a secundaria ha disminuido del 29% en 2005 al 24% en 2008. La población con títulos superiores o de postgrado ha aumentado, pasando del 20% en 2005, al 25% en 2008.

Dimensión de Servicios

El Grupo de Expertos sobre Necesidades de Cualificación Futuras, como órgano consultivo que asesora al gobierno, presta los siguientes servicios:

Análisis e información de las condiciones del mercado de trabajo.

Este es uno de los servicios fundamentales que presta la organización. En el ejercicio de sus funciones, que de forma genérica consisten en asesorar al gobierno, realiza servicios de análisis y disección del mercado de trabajo, en particular en lo relativo a la demanda y oferta de habilidades/cualificaciones. Esto se demuestra con publicaciones como “Careers and labour market information in Ireland”.

Forma de prestación del servicio: iniciativa propia.

Subcontratación: Sí, se recurre a consultores externos o expertos en la materia para la realización de algún aspecto específico del estudio.

Orientación, asesoramiento y consultoría

El EGFSN provee asesoramiento en el ámbito de las habilidades y capacidades al gobierno y orientación a empleados. Un claro ejemplo de lo primero sería la colaboración que de forma explícita desarrolló EGFSN en la Estrategia Nacional de Cualificación. En este caso se produjo mediante encargo del Ministerio de Empresa, Comercio y Empleo (Department of Enterprise, Trade and Employment). En el caso de la orientación a empleados, ésta se produce de forma puntual en reuniones que mantienen los responsables de EGFSN con las universidades o escuelas de secundaria.

Forma de prestación del servicio: normalmente bajo demanda

Subcontratación: No

Dinamización del mercado de trabajo (foros, conferencias, etc.)

EGFSN lleva a cabo conferencias como:

- [“NCAOP Conference – Employment and Retirement among the Over 55’s/Conferencia NCAOP sobre Empleo y Jubilación entre la población mayor de 55 años”](#),
- [“All-Island Skills Conference/Conferencia sobre Cualificaciones de toda la isla”](#) o
- [“National Skills Conference: The Skills Needs of the Irish Economy to 2020/Conferencia Nacional de Cualificaciones: Las Necesidades de Cualificación de la Economía Irlandesa para 2020”](#).

Estos eventos son organizados bien por la propia organización o bien por Forfás y acuden representantes de todas las organizaciones interesadas, como por ejemplo el Ministro de Empresa, Comercio y Empleo.

Forma de prestación del servicio: algunos de estos foros se realizan por iniciativa propia y otros bajo petición del gobierno.

Subcontratación: No

Evaluación de políticas

Entre los cometidos de EGFSN está el de proporcionar asesoramiento al ámbito político a través de su conocimiento y por tanto de las publicaciones e investigaciones que lleva a cabo.

Como se vio en la dimensión de productos, muchos de éstos van enfocados a la evaluación de políticas o iniciativas que puedan resultar de interés.

En este sentido cabe destacar la existencia de publicaciones como [“Skills needs in the Irish Economy: The Role of Migration / Necesidad de habilidades en la economía irlandesa: el papel de la migración”](#) o [All Island Skills Study / Estudio de las cualificaciones en toda la isla](#).

Forma de prestación del servicio: normalmente bajo demanda

Subcontratación: No

Dimensión relacional

Relación con clientes

Los destinatarios finales de las publicaciones de EGFSN son los siguientes:

Administración pública

La administración pública, en forma de Ministerio de Empresa, Comercio y Empleo o Forfás, que es el órgano asesor del gobierno en materia de empresa y ciencia, son los principales clientes de EGFSN.

Forma jurídica: Administraciones públicas

Cauces para la transmisión de resultados: mediante convenio o acuerdo

Universidades y centros de investigación

Las universidades, como organizaciones responsables de la educación superior, aparecen como un colectivo de destino de las publicaciones de EGFSN. Como ejemplo, se puede citar la investigación "[Monitoring Ireland's Skills Supply - Trends in Education and Training Outputs 2009](#)"/Seguimiento la Oferta de Cualificaciones en Irlanda- Tendencias en Educación y Resultados de Formación en 2009.

Forma jurídica: Entidades públicas y privadas

Cauces para la transmisión de resultados: informal

Relación con proveedores

A continuación se muestran las entidades que suministran información a EGFSN para la realización de los estudios:

Administraciones públicas

A continuación se detallan los ministerios que colaboran con EGFSN:

- Ministerio de Empresa, Comercio y Empleo
- Ministerio de Educación y Ciencia
- Ministerio de Finanzas
- Ministerio de la Presidencia (Department of the Taoiseach)

Como se mencionó previamente, la Unidad de Desarrollo del Mercado de Trabajo y Cualificaciones de FAS provee información de cara a los estudios

que EGFSN lleva a cabo. Operan en nombre de EGFSN a la hora de obtener información estadística sobre la oferta y demanda de cualificaciones en la Base de Datos Nacional sobre Cualificaciones (National Skills Database).

Esta información sirve como input para la elaboración de las publicaciones.

Forma jurídica: Administraciones Públicas

Cauces para la transmisión de resultados: mediante convenio

Empresas de consultoría o especializadas en la elaboración de estudios

Para la colaboración en la elaboración de documentos, se trabaja con empresas de consultoría. Se trata de una colaboración específica en torno a algún capítulo del documento en cuestión.

Forma jurídica: Empresas privadas o públicas

Cauces para la transmisión de resultados: Formales, mediante procedimiento de contratación pública.

Departamentos universitarios

EGFSN trabaja con departamentos universitarios como:

- Asociación Irlandesa de Universidades
- Institutos de Tecnología
- Comités de Educación Profesional

Forma jurídica: Instituciones educativa públicas o privadas

Cauces para la transmisión de resultados: mediante procedimiento de contratación pública

Órganos Consultivos o Representativos

Forfás es el principal proveedor de EGFSN. Le proporciona ayuda en la investigación mediante la prestación de “recursos” o “investigadores” o mediante información, así como soporte administrativo. No obstante, también hay otras entidades como e IBEC (Irish Business and Employers Confederation), o el ISME (Irish Small and Medium Enterprises) que también le proveen información y recursos.

Forma jurídica: Órganos Consultivos o Representativos públicos y privados

Cauces para la transmisión de resultados: mediante convenio.

Dimensión tecnológica

Tipo de aplicaciones informáticas utilizadas

Para el tratamiento de datos el EGFSN utiliza básicamente hojas de cálculo como Excel.

En cuanto a interoperabilidad, se dispone de RSS (Really Simple Syndication). Este servicio RSS contiene en definitiva una lista de artículos que se componen de un titular, una descripción y un vínculo a una página web.

Presencia en Internet

La entidad está presente a través de la página web <http://www.skillsireland.ie/>. El Portal contiene información sobre la entidad y permite acceso a las publicaciones así como a noticias y eventos.

A través del portal se puede:

- Realizar consultas online y descargar documentos.
- Acceder a vínculos de rápido acceso a las distintas secciones de la web
- Agregar a favoritos la página (opción existente dentro de la propia página web)
- Realizar la integración con dispositivos móviles como alertas vía e-mail a través de suscripción. Estas alertas consisten en el envío actualizado de noticias, resúmenes de prensa, publicaciones o eventos.
- Realizar integración con redes sociales como Facebook, LinkedIn o Twitter
- Acceder a formularios de contacto para la obtención de información como publicaciones.

3.13 OEFP – Observatorio de Empleo y Formación Profesional OEFP - Observatório do Emprego e Formação Profissional



El Observatorio de Empleo y Formación Profesional es un órgano consultivo que tiene el fin de supervisar la evolución del empleo en términos cualitativos y cuantitativos teniendo en cuenta los cambios en las cualificaciones para evaluar el impacto sectorial y regional. De igual manera, trabaja haciendo evaluación de la eficacia de los instrumentos de política de empleo y formación profesional.

Su misión es ayudar al diagnóstico, prevención y solución de los problemas de empleo y formación profesional referentes a:

- Examinar los desequilibrios entre la oferta y la demanda de empleo
- Procurar la inserción y rehabilitación laboral
- Obtener calidad y estabilidad del empleo
- Estudiar la evolución de las cualificaciones profesionales
- Detectar necesidades de formación
- Introducir innovaciones y reestructuraciones
- Detectar y vigilar las situaciones de crisis declaradas
- Supervisar y evaluar la aplicación de medidas y programas
- Realizar reuniones periódicas con interlocutores sociales
- Llevar a cabo estudios sobre aspectos específicos sobre el mercado de trabajo
- Desarrollar informes anuales sobre aspectos estructurales del mercado laboral nacional

Dimensión jurídico-política

Normativa de creación: El Observatorio de Empleo y Formación Profesional fue creado mediante el decreto nº 180/93 del 16 de febrero, a través de un acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social y los agentes sociales (sindicatos y patronal).

Rango legal: El Observatorio de Empleo y Formación Profesional es un organismo público de composición tripartita, que presta funciones de órgano consultivo al gobierno portugués sobre temas de empleo y formación.

Forma jurídica: Organismo de derecho público

Dependencia funcional/jerárquica: Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social (MTSS)

Trayectoria histórica:

- **1993:** El Observatorio surge como respuesta a la necesidad de modernizar y reestructurar los servicios públicos de empleo, a través del cambio tecnológico y organizativo. Teniendo en cuenta los imperativos de estabilidad y calidad del empleo, se estructura la entidad como órgano tripartito enfocado en analizar los desequilibrios entre la oferta y la demanda de empleo, y las necesidades alrededor de las cualificaciones y la formación.
- **2009:** El enfoque de las actividades del Observatorio se centra en dos funciones básicas: la detección y análisis de los problemas y la formulación de recomendaciones y propuestas al gobierno portugués.

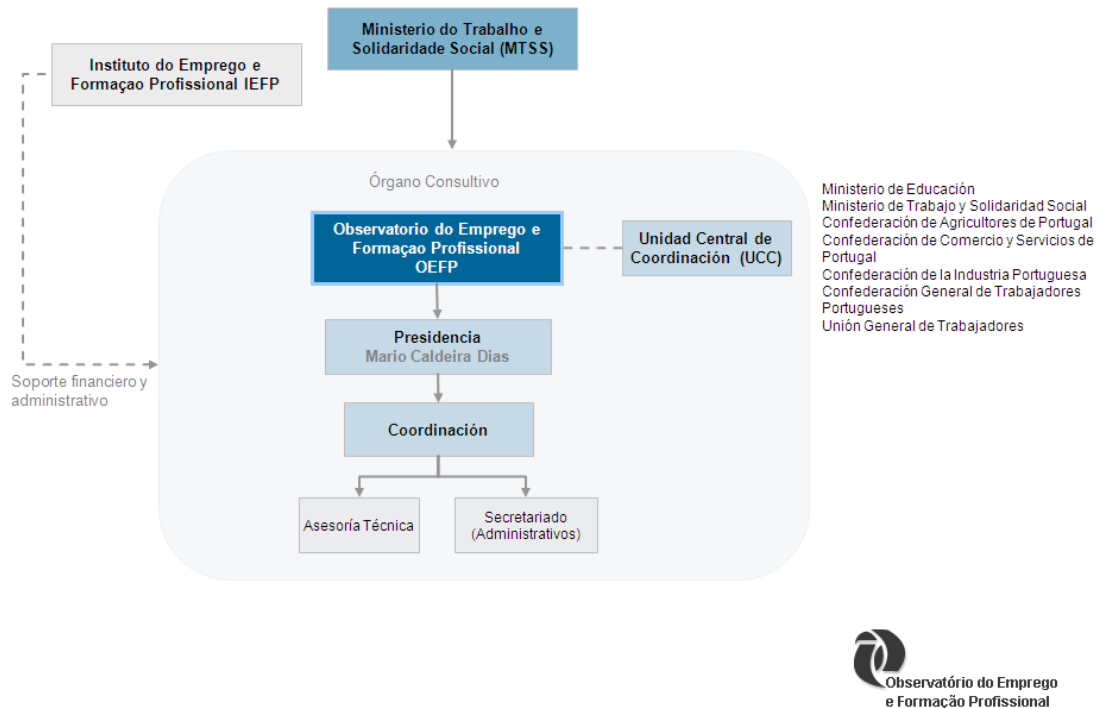
Dimensión Organizativa y de Recursos Humanos

Presidente: Mario Caldeira Dias

Presupuesto 2010: 325.000€, financiado por el IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional (Instituto de Empleo y Formación Profesional)

Número de empleados: 6

Organigrama:



El Observatorio es una entidad de naturaleza tripartita conformada por el Consejo de Administración del Instituto de Empleo y Formación Profesional (IEFP), los Consejos Consultivos Regionales y los Centros de Formación del mismo Instituto (IEFP). La dirección se denomina Unidad Central de Coordinación (UCC), y está presidida por un representante del Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social y la componen los siguientes miembros:

- Dos representantes del Ministerio de Educación;
- Tres representantes del Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social;
- Dos representantes de la Confederación de Agricultores de Portugal (CAP), dos de la Confederación de Comercio y Servicios de Portugal (CCP) y dos de la Confederación de la Industria Portuguesa (CIP);
- Tres representantes de la Confederación General de Trabajadores Portugueses (CGTP-IN) y tres de la Unión General de Trabajadores (UGT). También participan en las actividades de la UCC cuatro consultores expertos, y cuando los asuntos a tratar lo justifican, están invitados a asistir a las reuniones en calidad de asesores de los representantes de los ministerios y los gobiernos de las Azores y Madeira.

- Actualmente la Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales, el Instituto Nacional de Estadística, el Empleo y la Formación Profesional de las Azores y la formación profesional regional de la Región Autónoma de Madeira, son parte de la UCC, en la condición de invitados permanentes.

El Observatorio está compuesto por 6 empleados, organizados de la siguiente manera:

- 1 Presidente
- 1 Coordinador
- 2 Técnicos (investigadores)
- 2 Técnicos Administrativos

Estos empleados están formalmente contratados por el Instituto de Empleo y Formación Profesional, aunque están dedicados en exclusiva a las labores del Observatorio. El IEFP provee todo lo relacionado con las cuestiones administrativas y financieras, si bien el Observatorio es un ente autónomo en materia de decisión sobre los temas de investigación, que depende directamente del Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social.

Dimensión de Productos

Número de publicaciones 2009: N.D

Número de publicaciones total: 74 aproximadamente

El Observatorio de Empleo y Formación Profesional realiza estudios, informes, folletos informativos, documentos sobre diálogos sectoriales e informes estadísticos. La totalidad del trabajo que realiza el OEFP está publicado en Internet, a excepción de unos folletos denominados “Rácios de Desempleo”, que son estimaciones sobre el desempleo que no se publican en Internet porque al ser estimaciones no son datos oficiales, pero sí los distribuyen internamente en las reuniones que organizan.

Informes



[Aspectos Estruturais do Mercado de Trabalho](#) / Aspectos Estructurales del Mercado de Trabajo

Producto estrella: es la publicación más relevante de la entidad puesto que es consultada por los miembros de la Unidad Central de Coordinación (UCC), entre los que se encuentran representantes del Ministerio de Educación y de Trabajo y Solidaridad Social.

Autor: OEFP

Fecha de publicación: Abril 2009

Tipo de distribución: Online

Síntesis: La información que en este documento se expone trata sobre la situación del mercado de trabajo y estudia la evolución de algunos indicadores en el mercado laboral nacional y europeo. El objetivo de ésta publicación es poner a disposición de los miembros de la UCC, un conjunto de datos que sirva de análisis a medio plazo y, por otra parte, busca demostrar la disponibilidad de la base de datos estadística del OEFP.

Estudios



[Estudo dos Impactes Previsíveis do Projecto de Fins Múltiplos do Alqueva na Configuração dos Recursos Humanos do Alentejo](#) / Estudio

sobre los impactos del Proyecto Alqueva en la configuración de los Recursos Humanos de Alentejo

Autor: Consultores del consorcio CEDRU

Fecha de publicación: Mayo 2009

Tipo de distribución: Online

Síntesis: Entre marzo y diciembre de 2008, un grupo de asesores compuesto por técnicos de las empresas del consorcio CEDRU / Quaternaire Portugal llevó a cabo el presente estudio. Éste pone de relieve una serie de recomendaciones que deben tenerse en cuenta para la creación de empleo y la retención de personas en la región de Alentejo, y sobre la necesidad de adaptar la formación destinada a mejorar la cualificación de los recursos humanos que participan en los diversos proyectos e iniciativas de inversión que surgen en esta región.

- [Mercado de Trabalho e a Mobilidade Laboral entre Espanha e Portugal](#) / El mercado de trabajo y la movilidad laboral entre España y Portugal.
Autor: OEFP y Servicio Público de Empleo Estatal de España
Fecha de publicación: 2009
Tipo de distribución: Online
Síntesis: Este documento nace de una iniciativa que aúna al Servicio Público de Empleo Estatal español y al OEFP para la elaboración de un estudio sobre el mercado de trabajo y la movilidad laboral en ambos países. Para cada uno de ellos se analizan las siguientes materias:
 - Encuadre general de la población
 - Datos de contexto del mercado de trabajo
 - Población activa y tasas asociadas
 - Caracterización de la población empleada inscrita en la Seguridad Social
 - Caracterización de la población desempleada registrada en los Servicios Públicos de Empleo
 - Estructura empresarial
 - Datos relativos a la movilidad de los trabajadores
 - Población portuguesa residente en España/ española en Portugal
 - Caracterización de los trabajadores portugueses en España/ españoles en Portugal
 - Caracterización de los desempleados portugueses registrados en España /españoles en Portugal

- [Estudo de avaliação do sistema do microcrédito em Portugal](#) / Estudio de evaluación sobre el sistema de microcrédito en Portugal
Autor: Centro de Estudos de Gestão e Economia Aplicada - Universidade Católica Portuguesa e Quaternaire Portugal
Fecha de publicación: Abril 2007
Tipo de distribución: Online
Síntesis: Este estudio tiene la finalidad de evaluar el impacto que tiene sobre los ingresos de los beneficiarios, la implantación del microcrédito en empresas. El microcrédito es entendido como un instrumento para la lucha contra la pobreza y el desempleo.

- [Estudo sobre a Criação de Empresas a Nível Local e a sua Correlação com a Oferta Formativa Existente](#) / Estudio sobre la creación de empresas a nivel local y la correlación con la oferta formativa existente.

Autor: Escola Superior de Ciências Empresariais - Instituto Politécnico de Setúbal

Fecha de publicación: Diciembre 2005

Tipo de distribución: Online

Síntesis: los objetivos que persigue este documento son:

- Presentar un balance crítico sobre experiencias en la aplicación de políticas orientadas a la creación de empleos y empresas a nivel local, a partir del análisis de la formación de competencias.
- Contribuir mediante propuestas a la mejora de los niveles de correlación existentes entre la formación de competencias y la creación de empresas a nivel local.

El estudio contiene la siguiente información:

- Una revisión de los estudios relativos a la problemática de la creación de empresas a nivel local.
 - El análisis estadístico sobre la dinámica de creación y disolución de empresas en los últimos años.
 - Los resultados de encuestas y del balance de la oferta formativa existente a nivel nacional
 - La identificación de las contribuciones clave resultantes de la relación entre la creación de empresas y la oferta formativa existente.
- Conclusiones y recomendaciones

- [Estudo sobre o Impacto das Novas Tecnologias da Informação na Criação e Supressão de Emprego](#) / Estudio sobre el impacto de las nuevas tecnologías de la información en la creación y destrucción de empleo

Autor: CIDEC

Fecha de publicación: Septiembre 2003

Tipo de distribución: Online

Síntesis: Este estudio tiene como objetivo principal la identificación de las conclusiones y medidas que se pueden adoptar de cara a minimizar los efectos negativos y potenciar las ventajas de la introducción de las nuevas tecnologías en el mercado laboral. Para la realización de este documento se usó una

metodología extensa, recolectando información de empresas y trabajadores, mediante entrevistas, encuestas, etc. así como investigación y análisis de resultados relevantes de naturaleza global y sectorial.

Folletos

En este apartado solo se han encontrado ejemplares con fecha de publicación no posterior de 2000. Como se mencionó anteriormente, los folletos “Rácios de Desempleo” se realizan periódicamente pero no se publican en internet.

- [Folha Informativa Trimestral - Evolução e situação do mercado de trabalho: desde o 1º trimestre de 1994 ao último de 1999](#) / Folleto informativo trimestral – Evolución de la situación del mercado de trabajo: desde el 1er trimestre de 1994 hasta el último de 1999.

Autor: OEFP

Fecha de publicación: Octubre 2000

Tipo de distribución: Para acceder al documento es necesario solicitarlo vía online o telefónica.

Síntesis: No disponible a través del portal



Diálogos Sectoriales

Este tipo de documentos son actas de reunión que se realizan como consecuencia de las conferencias/coloquios que lleva a cabo la Unidad de Coordinación Central (UCC) sobre algún sector o tema en concreto.

Ejemplo:

- [Diálogo sobre o Comércio](#) / Diálogo sobre el Comercio

Autor: OEFP

Fecha de publicación: Febrero 2008

Frecuencia: Varía en función del año, pero aproximadamente semestral.

Tipo de distribución: Online

Síntesis: En este caso, se hace hincapié sobre la caracterización, evolución y perspectivas del sector de comercio en términos de empleo y formación profesional.

Dimensión de Servicios

A continuación se describen los servicios que presta el Observatorio de Empleo y Formación Profesional:

Análisis e información de las condiciones del mercado de trabajo.

Una de las funciones clave de la entidad es la de analizar y dar a conocer la realidad laboral portuguesa. Publicaciones como “[Aspectos Estruturais do Mercado de Trabalho](#)”/ Aspectos Estructurales del Mercado de Trabajo, dan ejemplo de ello.

Forma de prestación del servicio: por iniciativa propia

Subcontratación: No, los realiza internamente el personal del OEFP.

Dinamización del mercado de trabajo (foros, conferencias, etc.)

La entidad lleva a cabo numerosos eventos como reuniones, coloquios, conferencias, diálogos sectoriales, etc. Los temas a tratar los define el Observatorio con la ayuda de la Unidad Central de Coordinación. A continuación se describen estas actividades brevemente:

[Reuniones periódicas de la Unidad Central de Coordinación \(UCC\)](#)

Estas son reuniones de carácter quincenal que lleva a cabo la Unidad Central de Coordinación (UCC) para tratar temas específicos sobre el empleo y la formación profesional. En ellas colaboran expertos invitados.

También se presenta periódicamente información estadística disponible a nivel nacional, que incluye los resultados de la encuesta sobre el empleo y las estadísticas trimestrales del Instituto Nacional de Estadística (INE) sobre el instituto de formación para el mercado laboral.

Forma de prestación del servicio: iniciativa propia

Subcontratación: No. A pesar de que los representantes de los sindicatos y los ministerios reciben una contraprestación económica por la asistencia, esto no se considera como una subcontratación porque el evento está organizado por el Observatorio.

Conferencias regionales

Estos eventos se realizan a nivel regional sin un horizonte temporal determinado y en ellos se abordan cuestiones sobre algún sector en particular. Algunos de los temas que se tratan están relacionados con el empleo y las cualificaciones demandadas por el mercado laboral; las oportunidades de desarrollo de las regiones y el seguimiento de las políticas de desarrollo de carreras profesionales para los demandantes de empleo y los estudiantes universitarios.

Forma de prestación del servicio: iniciativa propia

Subcontratación: No. Colaboran personas externas pero sin contraprestación económica.

Diálogos sectoriales

Estos diálogos surgen con la intención de conocer la realidad de la evolución económica a nivel nacional y sectorial en situaciones de crisis. Esto entendido en el marco del empleo y las cualificaciones.

Forma de prestación del servicio: iniciativa propia

Subcontratación: No. Colaboran personas externas pero sin contraprestación económica.

Evaluación de políticas

El grueso de publicaciones que realiza el OEFP corresponde a la evaluación de las iniciativas gubernamentales sobre el mercado de trabajo. Ejemplos de esto son: "[Estudo de avaliação do sistema do microcrédito em Portugal](#)/Estudio de evaluación sobre el sistema de microcrédito en Portugal" o "[Estudo sobre a Criação de Empresas a Nível Local e a sua Correlação com a Oferta Formativa Existente](#)/ Estudio sobre la creación de empresas a nivel local y la correlación con la oferta formativa existente".

Forma de prestación del servicio: por iniciativa propia.

Subcontratación: Sí. Recurren a empresas especializadas en la elaboración de estudios o empresas de consultoría.

Dimensión relacional

Relación con clientes

El Observatorio trabaja para las siguientes entidades:

Administración pública

El Observatorio trabaja principalmente para las administraciones públicas, en concreto para el Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social y el Ministerio de Educación, aunque también dirige sus actividades al Instituto de Empleo y Formación Profesional.

Forma jurídica: Administraciones Públicas

Cauces para la transmisión de resultados: Informal, mediante publicación en Internet.

Universidades

El ámbito académico figura a su vez como un destinatario de los productos que realiza OEFP.

Forma jurídica: Universidades públicas y privadas

Cauces para la transmisión de resultados: Informal, mediante publicación en Internet.

Agentes Sociales

Tanto los sindicatos como las asociaciones de empresarios responden al perfil del cliente para el que trabaja el Observatorio.

Forma jurídica: Órganos representativos

Cauces para la transmisión de resultados: Informal, mediante publicación en Internet.

Relación con proveedores

A continuación se muestran las entidades que suministran información u otro tipo de soporte al OEFP:

Administraciones públicas

En este apartado se destaca al IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional, que es el Servicio Público de Empleo portugués, ya que además de financiar a la entidad, le presta los recursos necesarios para llevar a cabo el trabajo operativo y administrativo.

Forma jurídica: Administración Pública

Cauces para la transmisión de resultados: Formal, mediante contrato, ya que los empleados del OEFP tienen contrato con el IEFP.

Empresas de consultoría o especializadas en la elaboración de estudios

Estas constituyen uno de los proveedores más importantes y para citar un par de ejemplos, se pueden mencionar al CIDEC (Centro Interdisciplinario de Estudios Económicos) o al CEDRU (Centro de Estudios de Desarrollo Urbano y Regional Ltda.)

Forma jurídica: Empresas privadas

Cauces para la transmisión de resultados: Formal, mediante concurso de licitación público.

Oficinas de Estadística

El OEFP utiliza la información del INE – Instituto Nacional de Estadística como input en la elaboración de sus productos. Para ello se descarga la información necesaria de la página web, aunque en caso de necesitar algún dato en particular, se puede encargar de manera informal sin necesidad de pagarlo.

Forma jurídica: Oficina Nacional de Estadística (Organismo público)

Cauces para la transmisión de resultados: informal

Universidades y Centros de investigación

Se refiere a centros de investigación como tal o a centros de investigación dentro de alguna universidad, pero que tienen independencia. Algunos ejemplos son el Centro de Estudos de Gestão e Economia Aplicada - Universidade Católica Portuguesa e Quaternaire Portugal o la Escola Superior de Ciências Empresariais - Instituto Politécnico de Setúbal.

Forma jurídica: Instituciones educativas y centros de investigación públicos y privados

Cauces para la transmisión de resultados: Formal, mediante concurso de licitación público.

Dimensión tecnológica

Tipo de aplicaciones informáticas utilizadas

De las aplicaciones informáticas analizadas en el presente informe, el OEFP solo trabaja con SPSS y Microsoft Excel.

Presencia en Internet

La entidad está presente a través del portal www.oefp.pt, donde se puede consultar toda la información relativa al Observatorio. El portal ofrece información corporativa sobre la entidad, las actividades que realiza y sus publicaciones.

- Permite realizar consultas online y descargar documentos.
- Contiene vínculos a otros organismos nacionales e internacionales.
- No existen elementos de colaboración como newsletters, foros, etc. y no hay integración con dispositivos móviles como alertas SMS, Smartphones, etc.
- No hay integración con redes sociales.

3.14 GEP – Gabinete de Estrategia y Planificación

GEP – Gabinete de Estrategia e Planeamento



El Gabinete de Estrategia y Planificación es un servicio central del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social), dotado de autonomía administrativa e integrado como una administración directa del Estado, cuyo objetivo es garantizar el apoyo técnico en la formulación de políticas y en la planificación estratégica y operacional. Tiene además las funciones de supervisar y evaluar la aplicación de las políticas, los instrumentos de planificación y los resultados de los sistemas de organización y gestión, en colaboración con otros departamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

Las actividades que desarrolla son:

- Promover y realizar investigaciones y estudios prospectivos que contribuyan a definir y estructurar las estrategias, políticas, prioridades y objetivos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
- Realizar estudios, análisis y encuestas, en las áreas de política social y de empleo, centrándose en los aspectos relacionados con el empleo y la formación profesional, protección social y servicios sociales, la rehabilitación, los ingresos y las relaciones laborales.
- Supervisar y evaluar la aplicación de políticas y programas del ministerio, y desarrollar, difundir y apoyar la creación de herramientas para la planificación, seguimiento y evaluación.
- Garantizar el desarrollo de sistemas para la evaluación de los servicios en el Ministerio, coordinar y supervisar la aplicación y la evaluación de políticas y programas del Ministerio
- Desarrollar, difundir y apoyar la creación de herramientas para la planificación, la planificación financiera y la evaluación de políticas y programas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
- Desarrollar y supervisar el Programa de Inversión y Desarrollo de Egresos de la Administración Central (CADIEP) del MTSS.
- Garantizar la producción de información adecuada, incluidos datos estadísticos, en el sistema estadístico nacional en las áreas de intervención del MTSS.
- Coordinar la información científica y técnica del MTSS.

- Difundir la documentación e información científica y técnica, así como el ejercicio de su función editorial.
- Coordinar las actividades de alcance internacional del MTSS, garantizar la coherencia de las operaciones y su relación con el Ministerio de Relaciones Exteriores como parte de sus atribuciones.
- Proponer y desarrollar actividades en cooperación con determinados países cuyo idioma oficial es el portugués.

Dimensión jurídico-política

Normativa de creación: El Gabinete de Planificación y Estrategia (GEP) sigue el programa de reestructuración de la Administración Central del Estado y los objetivos del XVII Programa de Gobierno relativo a la modernización, mejora de la calidad y la racionalización de los servicios públicos, según lo establecido en el Decreto-Ley n.º 211/2006, del 27 de octubre, que aprueba la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social (MTSS). En este contexto se firma el Decreto-Ley No. 209/2007 del 29 de mayo, que define la organización y la naturaleza del GEP y le otorga la misión de garantizar el apoyo técnico a la planificación estratégica y operacional y la formulación de políticas nacionales e internacionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; además debe realizar el seguimiento y evaluación de las políticas de empleo.

Rango legal: El Gabinete de Planificación y Estrategia (GEP) es un organismo dotado de autonomía administrativa, integrado como una administración directa del Estado.

Forma jurídica: Organismo de derecho público//administración pública

Dependencia funcional/jerárquica: El GEP depende del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social MTSS (Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social)

Trayectoria histórica:

- **2006:** La entidad nace a raíz de la extinción de la Dirección General de Estudios, Estadísticas y Planificación (DGEEP), el Gabinete para los Asuntos Europeos y Relaciones Internacionales (GAERI) y el Gabinete para la Cooperación (GC).
- **2008 – 2010:** En este período la entidad ha desarrollado los siguientes objetivos estratégicos:

- Promover y desarrollar la investigación, el análisis y las encuestas en las áreas de actuación de MTSS.
- Producir información estadística relevante y de calidad mediante la racionalización y simplificación de las operaciones estadísticas y su inclusión en el Sistema Integrado de Información Estratégica, a través de su difusión interna y externa.
- Continuar el desarrollo del Sistema Integrado de Gestión y Evaluación del Desempeño del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
- Desarrollar y profundizar la representación institucional en la UE y los organismos internacionales, así como la intervención en el ámbito de la cooperación bilateral y multilateral a través de la optimización de los recursos disponibles y de la consecución de resultados.
- Coordinar y difundir documentación, información estadística e información científica y técnica, en el ejercicio de su función editorial y potenciar la transferencia electrónica de información y la interconexión con otros organismos nacionales e internacionales.
- Desarrollar, consolidar y optimizar las herramientas de gestión del GEP, con énfasis en la gestión por objetivos (implementación del Cuadro de Mando Integral), el fortalecimiento de la motivación y la satisfacción de los empleados, la racionalización de la estructura organizativa (iniciar la implementación de un sistema de gestión de procesos) y el fortalecimiento de la comunicación interna y externa.

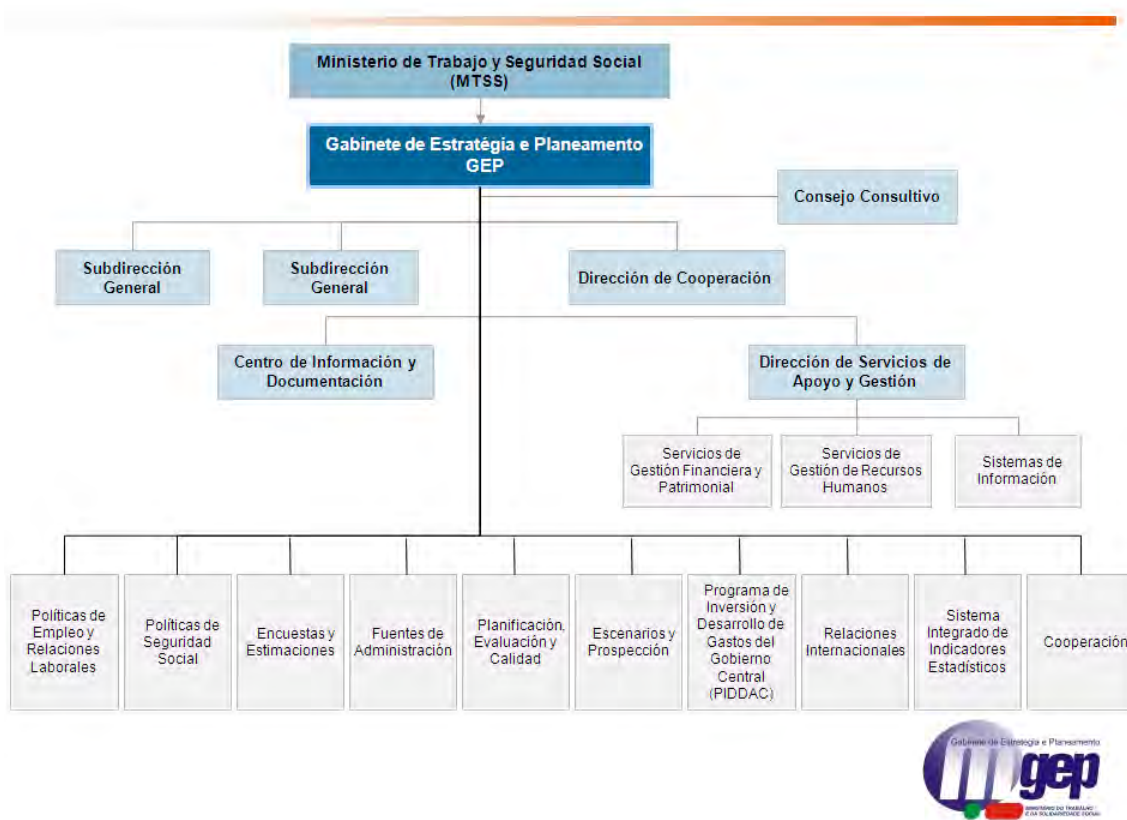
Dimensión Organizativa y de Recursos Humanos

Dirección General: Maria Cândida Rodrigues Medeiros Soares

Presupuesto 2010: 7.814.405 €, provenientes en su mayoría de los Presupuestos Generales del Estado (80,3%), aunque también recibe financiación de los Presupuestos de la Seguridad Social y de la venta de algunas publicaciones (8,2%). El 11,5% restante lo obtiene a través del sistema QREN (Quadro de Referência Estratégico Nacional).

Número de empleados: 244

Organigrama:



La entidad depende directamente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y tiene como órgano asesor un Consejo Consultivo.

Como máximo responsable del gabinete está la Dirección General, seguida de dos Subdirecciones Generales y una Dirección de Cooperación. Cabe destacar que la organización interna de GEP sigue un modelo de estructura mixta: estructura jerarquizada para las áreas de apoyo y gestión e información y documentación, y una estructura matricial para las áreas de: Políticas de Empleo y Relaciones Laborales, Políticas de Seguridad Social, Estudios de campo (encuestas y estimaciones), Administración, Planificación, evaluación y calidad, Escenarios y Prospección, Programa de Inversión y Desarrollo de Gastos del Gobierno Central (PIDDAC), Estadísticas e indicadores, Relaciones Internacionales, y Cooperación.

Dimensión de Productos

Número de publicaciones 2009: N.D

Número de publicaciones total: N.D

Los productos que realiza GEP se pueden clasificar en dos:

- **Estudios:** entre los que se encuentran boletines, informes, traducciones, cuadernos y revistas
- **Estadísticas:** boletines estadísticos e informes.

Cabe destacar que a continuación solo se presentan las publicaciones que la entidad pone a disposición a través de su web. No se incluyen aquellas publicaciones que realiza para el Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social por ser de carácter confidencial.

Estudios



[Boletim do Trabalho e Emprego \(BTE\)](#) / Boletín de Trabajo y Empleo

Autor: GEP – Centro de Información y Documentación

Frecuencia: semanal

Tipo de distribución: Online

Síntesis: Este documento contiene información sobre la normativa laboral, estatutos de los órganos rectores de las organizaciones de trabajo y la composición del Comité de Coordinación, Perfiles Profesionales y Empresas de Trabajo Temporal autorizadas.

- [Plano Nacional de Empleo \(2005-2008\) Relatório de Acompanhamento 2007](#) / Plan Nacional de Empleo (2005-2008). Informe de seguimiento 2007

Autor: GEP

Fecha de publicación: Diciembre 2007

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este proyecto está cofinanciado por el Fondo Social Europeo a través del Programa de Asistencia Técnica y trata sobre la evolución del Plan Nacional de Empleo (2005-2008) dos años después de su implantación. Este Plan surge como consecuencia de la Estrategia de Lisboa que fija como grandes objetivos el crecimiento económico y la creación de más y mejores

empleos, para lo cual es necesaria la creación de Programas Nacionales de Reforma. El documento trata sobre la situación del mercado de trabajo portugués y expone la realidad del mercado laboral. Además, menciona los principales desafíos, que son los siguientes:

- Promover la creación de empleo, prevenir y combatir el desempleo
 - Gestionar de forma preventiva los procesos de reestructuración y deslocalización empresarial
 - Promover la flexibilidad con seguridad en el empleo
 - Reforzar la educación y cualificación de la población portuguesa
 - Modernizar el sistema de protección social
 - Gobernanza y socios
-
- [Catálogo de Publicações da OIT em Língua Portuguesa 2008-2009](#) / Catálogo de publicación de OIT en Lengua Portuguesa 2008-2009
Autor: GEP
Fecha de publicación: Enero 2009
Tipo de distribución: online
Síntesis: El catálogo incluye todas las publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) traducidas al portugués desde el año 1997.

 - [Os Usos do Tempo e o Valor do Trabalho - Uma Questão de Género](#) / Los usos del tiempo y la valoración del trabajo – Una cuestión de género
Autor: Heloísa Perista
Fecha de publicación: N.D
Serie: Série A - Estudos Gerais – Coleção Estudos/Serie A – Estudios Generales – Colección de Estudios
Tipo de distribución: venta online (5€)
Síntesis: Este estudio se centra en un análisis sobre el tiempo y la duración del trabajo remunerado y no remunerado desde una perspectiva de género. Dentro de un conjunto de actividades, destaca el tiempo dedicado a la ejecución de las tareas domésticas. Conferir la visibilidad a tal actividad y calcular el valor implícito para su ejecución son cuestiones de importancia en este estudio, para el cual experimentó con el método de salario mínimo.

- [Práticas Laborais e Igualdade de Oportunidades - Banca, Têxteis, Vestuário e Calçado](#) / Prácticas Laborales e Igualdad de Oportunidades – Banca, Textil, Vestuario y Calzado

Autor: Margarida Chagas Lopes; Heloísa Perista

Fecha de publicación: N.D

Serie: Série D - Emprego, Formação e Reabilitação Profissional/Serie D- Empleo, Formación y Rehabilitación Profesional

Tipo de distribución: venta online (2,50€)

Síntesis: Este estudio examina la evolución de cuatro sectores de actividad económica relevantes para el empleo de las mujeres y trata de determinar las principales líneas e ideas que marcaron las tendencias económicas en los 90.

- [Relatório de Conjuntura 4º Trimestre de 2009](#) / Informe de coyuntura 4º Trimestre de 2009

Autor: GEP – Centro de Información y Documentación

Frecuencia: Trimestral

Serie: Coleção Relatórios/Colección de Informes

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este es un informe trimestral en el que se analizan diferentes indicadores sobre la evolución del mercado de trabajo portugués.

Por un lado analiza la evolución macroeconómica del país en términos del Producto Interior Bruto y de la Inflación y por otro lado analiza la evolución del mercado laboral en base a indicadores como: población activa/inactiva, población empleada, población desempleada. Además, incluye un capítulo en el que se analizan todas las políticas activas de empleo que han sido realizadas por el principal organismo ejecutor de las mismas, el Instituto do Emprego e Formação Profissional/Instituto de Empleo y Formación Profesional – IEFP.

Por último, también examina las relaciones del trabajo en base a la evolución de las negociaciones salariales, salarios base, ingresos medios y costes del trabajo.

- [Plano de Actividades do GEP de 2009](#)/Informe de actividades del GEP de 2009

Autor: GEP

Fecha de publicación: 2009

Tipo de distribución: Online

Síntesis: Este documento registra las actividades realizadas por el Gabinete de Estrategia y Planificación durante el año 2009.

Dentro de las actuaciones más relevantes del GEP durante el período de 2009 se encuentran las siguientes:

- Seguimiento y evaluación de las políticas de empleo, formación profesional, empleo e ingresos
- Desarrollo del proyecto "New Skills for New jobs"/Nuevas cualificaciones para nuevos empleos
- Elaboración de un Estudio sobre los diferentes enfoques para anticipar las necesidades de Empleo y Habilidades y realización de un seminario de difusión sobre los resultados del estudio
- Desarrollo de una metodología para el seguimiento y la evaluación de la política de empleo
- Análisis de la escala salarial y el atractivo de la mano de obra asalariada: evolución reciente.
- Elaboración del estudio "Empleos Verdes"
- Análisis del empleo, el desempleo, las relaciones y condiciones de trabajo e ingresos
- Preparación de un informe sobre el avance de la igualdad de oportunidades en Portugal
- Publicación de "Estadísticas en breve" sobre (i) Demografía de las empresas y organizaciones, (ii) Movilidad de los trabajadores
- Elaboración de un informe de acompañamiento al Plan Nacional de Reformas – sobre puestos de trabajo (Estrategia de Lisboa)
- Apoyo técnico para un proyecto sobre empleo para personas con discapacidad
- Desarrollo de estimaciones e indicadores sobre el mercado de trabajo utilizando, microdatos de la encuesta nacional de Empleo (preparación de un estudio sobre la reestructuración laboral y sobre escenarios actuales y metodologías asociadas a la estimación de necesidades de mano de obra y mano de obra inmigrante y su evolución a corto plazo)

- Análisis del Impacto de la Formación Profesional en las empresas (se realizó una evaluación sobre los efectos de la formación profesional y continua en la actividad de negocio, incluyendo la caracterización de la formación impartida y su relación con aspectos fundamentales del funcionamiento de las empresas, tales como los procesos de producción e innovación)

- [Sociedade e Trabalho](#) / Sociedad y Trabajo

Autor: varias entidades

Frecuencia: varía, normalmente 4 por año

Tipo de distribución: venta online (15€)

Síntesis: La revista "Sociedad y trabajo" es una publicación cofinanciada por el Fondo Social Europeo a través del Programa de Asistencia Técnica y tiene el objetivo de difundir a nivel nacional e internacional la información y producción científica de las áreas de Empleo, Educación, Trabajo, Seguridad Social y Acción Social. En esta revista se exponen diferentes estudios relacionados con las áreas anteriormente mencionadas y que han sido desarrollados por diferentes entidades.

Estadísticas



[Boletim Estatístico Janeiro/Fevereiro 2010](#) / Boletín Estadístico Enero/Febrero 2010

Autor: GEP – Equipo de Sistema Integrado de Indicadores Estadísticos

Frecuencia: Mensual

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este es un boletín estadístico que contiene indicadores sobre una serie de categorías como población, empleo, desempleo, formación profesional, etc.

- [Quadros de Pessoal](#) / Cuadros de Personal

Autor: GEP

Fecha de publicación: octubre 2009

Tipo de distribución: online

Síntesis: La información proporcionada en esta publicación es el resultado de los datos de resumen estadístico del informe Cuadro de Personal de 2007, con referencia al mes de octubre, y su ámbito geográfico de Portugal. Presenta datos sobre estructura empresarial, empleo, horas trabajadas, salarios y contratos colectivos, haciendo el cruce con las variables que caracterizan tanto a los trabajadores (sexo, edad, nivel de cualificación, cualificación, profesión, antigüedad en la empresa) como a las empresas y las empresas por tamaño y actividad económica.

- [Emprego no sector estruturado](#) / La estructura del empleo

Autor: GEP

Frecuencia: trimestral. Última publicación: 3er trimestre 2007

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este informe analiza la evolución del empleo en las empresas, la movilidad de las personas empleadas, el número de ofertas de empleo, y la duración normal y efectiva del trabajo en el trimestre.

- [Salários por Profissões na Construção](#) / Salarios por profesiones en el sector de la construcción

Autor: GEP

Fecha de publicación: Julio 2009

Tipo de distribución: online

Síntesis: este boletín presenta los salarios para cada tipo de profesión dentro del sector de la construcción. Abarca el ámbito regional y la información proporcionada se refiere a los salarios mensuales y por hora.

- [Inquérito aos Ganhos e Duração do Trabalho](#) / Encuesta de ingresos y tipo de jornada laboral

Autor: GEP

Fecha de publicación: abril de 2009

Tipo de distribución: online

Síntesis: Son encuestas que se realizan cada 6 meses y contienen información de una amplia gama de sectores. Proporciona información sobre el nivel medio mensual y el salario base de los empleados a tiempo completo y a tiempo

parcial según los niveles profesionales, actividades económicas y unidades territoriales de nomenclatura NUT2.

- [Mobilidade dos Trabalhadores em Portugal](#) / Movilidad de los trabajadores en Portugal

Autor: GEP

Fecha de publicación: 2007

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este documento divulga información sobre los movimientos de entrada y salida del mercado laboral, los cambios de empleador y la falta de movilidad de los trabajadores en Portugal. Se ha utilizado para este análisis el número de seguridad social de cada empleado.

- [Inquérito ao Impacto das Acções de Formação Profissional](#) / Encuesta sobre el impacto de las acciones de Formación Profesional

Autor: GEP

Fecha de publicación: 2007

Tipo de distribución: online

Síntesis: Esta es una encuesta que tiene por objetivo medir el impacto de la formación profesional en el mercado de trabajo. Para ello analiza el tipo de cursos que realizan las empresas por sector, las áreas de formación más demandadas, etc.

El objetivo de la encuesta se centró en comprender la percepción de los empleadores sobre el impacto de la formación profesional destinada a las personas que ejercen funciones a niveles de: tecnología, competitividad y calidad, organización del trabajo y condiciones de empleo.

Esta encuesta se elaboró con una muestra de 10.000 empresas con 10 o más empleados y se estratificó por sector de actividad económica. Se incluyeron todos los sectores económicos con excepción de la agricultura (ganadería, caza, silvicultura y pesca), la administración pública y defensa; seguro social obligatorio, las actividades domésticas (como empleadores de personal doméstico y las actividades de producción familiar para uso propio), organizaciones internacionales y organismos extraterritoriales, educación, actividades de la salud humana y apoyo social, actividades artísticas, artes

escénicas, deporte y recreación y todos los organismos públicos, excepto aquellos que emplean a trabajadores que están cobijados bajo el seguro social. La encuesta demostró que en el trienio 2005-2007, el 41,3% del total empresas de 10 o más empleados ofrecieron cursos de formación (por lo menos un año) a su personal para ejercer actividad al interior de la organización.

Para los alumnos, se observó también un aumento constante de la tasa de participación en los cursos de formación durante el trienio analizado. La tasa pasó del 29,6% en 2005 al 33,3% en 2006 (lo que representa un aumento de 3,7 puntos porcentuales) y al 37,3% en 2007 (más de 4 puntos porcentuales respecto a 2006).

La duración media de los cursos de formación, por participante aumentó de 28,1 horas en 2005 a 29,4 horas en 2006. Al final del trienio se observó un ligero descenso en el número medio de horas de formación por persona que bajó a 28,9 horas. En tres años, hubo un aumento del 2,8%.

El coste medio por participante reflejó una disminución en los tres años pasando de € 489,9 en 2005 a 482,7 euros en 2006 y disminuyó hasta 445,5 euros en 2007. Así pues, de 2005 a 2007, el descenso registrado correspondió al 10,7%.

Dimensión de Servicios

A continuación se describen los servicios que presta el Gabinete de Estrategia y Planificación:

Análisis e información de las condiciones del mercado de trabajo.

Entre sus funciones principales está el de dar a conocer la situación del mercado laboral portugués. Esta actividad la lleva a cabo mediante los boletines, encuestas y estadísticas vistas en el apartado anterior. Además, el Gabinete ofrece la posibilidad de solicitar información estadística a través de un formulario de contacto disponible en la página web.

Forma de prestación del servicio: por iniciativa propia

Subcontratación: No.

Dinamización del mercado de trabajo (foros, conferencias, etc.)

El GEP realiza o colabora frecuentemente con eventos de dinamización del mercado de trabajo, como por ejemplo seminarios, ferias, encuentros, etc.

Algunos de ellos son:

- [“Workshop Inovação - Call for Action-Emp! Os bastidores da Inovação!”](#)/ Taller de Innovación – ¡Llamada a la Innovación Empresarial! Los bastidores de la Innovación. Este taller trató sobre las posibilidades de obtener financiación para las ideas innovadoras en el ámbito empresarial. Se expusieron varios casos de éxito,
- [“Seminário Promover a Qualidade através da Segurança e Saúde no Trabalho”](#). /Seminario para promover la calidad a través de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. La Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social y la Oficina de Estrategia y Planificación –GEP, ofrecieron un seminario sobre la importancia de la seguridad y la salud en el lugar y presentaron el informe anual de actividades.
También participaron empresas para hablar sobre la aplicación de las normativas sobre seguridad y salud al interior de las empresas.

En este tipo de eventos se busca promocionar y mejorar la aplicación de las políticas activas en áreas como la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Forma de prestación del servicio: por iniciativa propia.

Subcontratación: No.

Evaluación de políticas

Entre los cometidos de la entidad figura el de supervisar y evaluar la aplicación de políticas y programas del Ministerio. La mayoría de las publicaciones sobre evaluación de la implementación de políticas son de carácter confidencial.

Forma de prestación del servicio: por iniciativa propia.

Subcontratación: Sí.

Dimensión relacional

Relación con clientes

El Gabinete de Estrategia y Planificación trabaja para las siguientes entidades:

Administración pública

El GEP trabaja fundamentalmente para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y por consiguiente para los organismos dependientes de éste como el Instituto do Emprego e Formação Profissional – IEFP/Instituto de Empleo y Formación Profesional, o la Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho – DGERT/ Dirección General de Empleo y de las Relaciones Laborales

Forma jurídica: Administraciones Públicas

Cauces para la transmisión de resultados: varía. En determinadas ocasiones se presenta de forma oficial y en otras mediante publicación en Internet.

Otras entidades públicas u organismos internacionales

Como se mencionó previamente, el GEP tiene dentro de sus funciones desarrollar labores de representación institucional a nivel europeo. En este contexto se destaca principalmente la colaboración con la Comisión Europea, concretamente con la agencia europea Cedefop.

Forma jurídica: Organismo Internacional

Cauces para la transmisión de resultados: Formal.

Universidades y centros de investigación

La publicación de información de tipo estadístico, ya sea mediante boletines o informes, tiene como destinatarios a universidades y centros de investigación. Como ejemplo se puede resaltar [Quadros de Pessoal](#) / Cuadros de Personal

Forma jurídica: Entidades públicas y privadas

Cauces para la transmisión de resultados: Informal, mediante publicación en Internet.

Relación con proveedores

Administraciones públicas

En este apartado se destaca la presencia del Instituto do Emprego e Formação Profissional – IEFP.

Forma jurídica: Administraciones Públicas

Cauces para la transmisión de resultados: Informal.

Empresas de consultoría o especializadas en la elaboración de estudios

Recurren a este tipo de empresas para algunos aspectos concretos de los estudios que lleva a cabo.

Forma jurídica: Empresas privadas

Cauces para la transmisión de resultados: Formal, mediante concurso de licitación público.

Oficinas de Estadística

Se destaca al Instituto Nacional de Estadística – INE, que provee información valiosa para la elaboración de los estudios e informes estadísticos del GEP.

Forma jurídica: Oficina Nacional de Estadística (organismo público)

Cauces para la transmisión de resultados: Informal

Universidades y Centros de investigación

El Gabinete recurre a entidades educativas como la Universidad Católica para la elaboración de prospectivas sobre el mercado de trabajo, como por ejemplo las encuestas de empleo o los cuadros de personal.

También obtiene información de centros de investigación como el Observatorio do Emprego e Formação Profissional – OEFP/Observatorio de Empleo y Formación Profesional.

Forma jurídica: Entidades públicas y privadas

Cauces para la transmisión de resultados: Formal, mediante concurso de licitación pública

Dimensión tecnológica

Tipo de aplicaciones informáticas utilizadas

Para el tratamiento de información de tipo estadístico usan herramientas como SPSS y Microsoft Excel

Además de las aplicaciones mencionadas anteriormente, la entidad dispone de una base de datos online denominada [Catesoc](#). Esta base de datos proporciona información bibliográfica (estudios, documentos de análisis, actas de congresos, tesis, comunicaciones, etc.) nacionales e internacionales sobre las áreas de empleo, formación, educación, seguridad social, salud y seguridad en el trabajo, grupos sociales, familia, inmigración, voluntariado, personas con discapacidad, igualdad de trato, pobreza y exclusión social.

También cabe destacar la presencia de [REDTESS](#), que es una red coordinada por el Gabinete que tiene como misión facilitar a los usuarios la investigación de forma simultánea en las bases de datos de los distintos órganos de MTSS.

Por último, el GEP colabora a través de su Centro de Información y Documentación con las bases de datos Digesto (Sistema Integrado para el Tratamiento de la Información Jurídica) y con ReferNet, la Red Europea sobre formación profesional.

Presencia en Internet

La entidad está presente a través del portal www.gep.mtss.gov.pt donde se puede consultar toda la información relativa al Gabinete.

La información contenida en el portal se refiere a datos corporativos sobre la entidad, actividades que realiza y publicaciones.

A través del portal es posible:

- Realizar consultas online y descargar documentos.
- Acceder a vínculos con otros organismos nacionales e internacionales, así como a bases de datos externas como Refernet (Cedefop) o Digesto.
- No existen elementos de colaboración como newsletters, foros, etc. y tampoco está integrado con dispositivos móviles como alertas SMS, Smartphones, etc.
- No hay integración con redes sociales como Twitter, Facebook, etc.

3.15 IFAU - Instituto para la Evaluación de las Políticas del Mercado Laboral

IFAU - Institutet för arbetsmarknads politisk utvärdering



IFAU - El Instituto para la Evaluación de las Políticas del Mercado Laboral es un organismo de investigación bajo la autoridad del Ministerio de Empleo, ubicado en Uppsala. La entidad es independiente en cuanto a investigación, aunque sus planes de trabajo están alineados con las necesidades de conocimiento del Ministerio de Empleo y atiende también algunas recomendaciones o necesidades de los Ministerios de Educación y de Finanzas.

El IFAU tiene como misión promover, apoyar y ejecutar las siguientes actividades:

- Evaluar los efectos de las políticas de mercado laboral en los distintos grupos sociales;
- Realizar estudios sobre el funcionamiento y la evolución del mercado de trabajo; y
- Analizar los impactos de las políticas de mercado laboral sobre las políticas educativas y sobre las políticas de seguridad social.

Dimensión jurídico-política

Normativa de creación: surge como una iniciativa del Ministerio de Empleo en 1997.

Rango legal: El IFAU es un instituto público del Ministerio de Empleo Sueco que presta funciones de investigación de políticas de mercado laboral.

Forma jurídica: Organismo de derecho público

Dependencia funcional/jerárquica: Ministerio de Empleo

Trayectoria histórica:

1997: Nace el IFAU en julio de 1997 como iniciativa del Ministerio de Empleo.

1998: En enero el Instituto empieza a funcionar como tal. Antes de su creación, había una unidad de análisis del mercado de trabajo dentro del Ministerio de Empleo, pero se decidió crear un instituto de investigación independiente especializado en la evaluación de políticas sobre el mercado de trabajo.

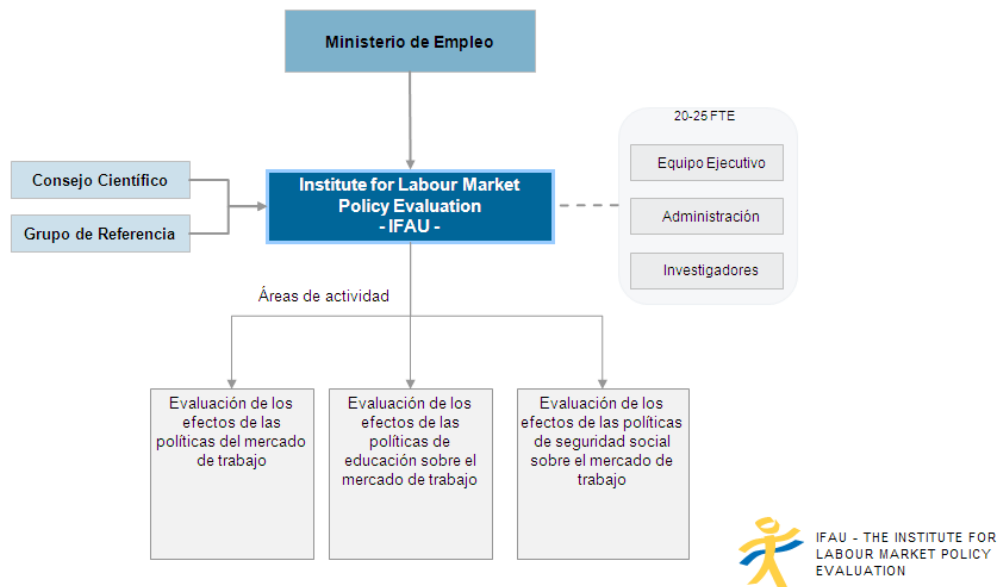
Dimensión Organizativa y de Recursos Humanos

Director General: Anders Forslund (provisional)

Presupuesto 2010: 3.300.000 € aprox.

Número de empleados: El IFAU cuenta con unos 25 empleados a tiempo completo (FTE). A pesar de que el número de personas que trabaja o colabora en el Instituto es mucho mayor, gran parte de estos trabajan a tiempo parcial o tienen otras actividades al margen de las propias del Instituto.

Organigrama:



La entidad está liderada por el Equipo Ejecutivo. Por debajo de éste se encuentra la Administración y el Equipo de Investigación, formado por investigadores y estudiantes de doctorado, que no están alineados a ningún área de actividad y por tanto pueden realizar investigación en cualquiera de ellas.

Adicionalmente existen dos órganos supervisores:

- El Consejo Científico, compuesto por un presidente, el profesor Kart Gustaf Löfgren, por el Director General del Instituto y por otros cinco miembros. La función del Consejo es asesorar sobre los temas a investigar.

- El “Grupo de Referencia” está formado por representantes de la patronal, de los sindicatos y de los ministerios.

Como se mencionó anteriormente, el IFAU tiene libertad sobre los temas que investiga, si bien se reúne dos veces al año con el Ministerio de Empleo para revisar las líneas de acción y acordar el programa de investigación para el siguiente año. Existe un acuerdo tácito por el cual el Ministerio de Empleo concede independencia al Instituto siempre y cuando la investigación sea de mutuo interés.

Dimensión de Productos

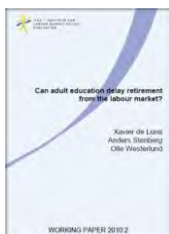
Número de publicaciones 2009: 38

Número de publicaciones (total): N.D

En materia de productos, el IFAU trabaja principalmente sobre tres series de publicaciones:

- Documentos de trabajo (working papers). En ellos se incluyen todas las nuevas investigaciones que lleva a cabo el Instituto. La información se encuentra en inglés y normalmente se envía a revistas especializadas.
- Informes. Son por norma general encargos del gobierno. Todos los informes se encuentran en sueco.
- Tesis doctorales escritas por personal empleado en el Instituto o asociado al mismo, normalmente estudiantes de doctorado.

Documentos de trabajo



[Can adult education delay retirement from the labour market?](#) ¿Puede la educación superior retrasar la jubilación del mercado de trabajo?

Autor: Xavier de Luna, Anders Stenberg, Olle Westerlund

Fecha de publicación: Enero 2010

Tipo de distribución: online

Síntesis: En este documento se examina si la educación superior retrasa la jubilación e incrementa la participación de los mayores en la fuerza de trabajo, a la luz del mecanismo sugerido por la estrategia de envejecimiento activo de la OCDE y la estrategia de Lisboa de la Unión Europea. Los resultados

concluyen que no hay relación entre la educación superior y la edad de jubilación.

- [Income support systems, labour supply incentives and employment - some cross-country evidence](#) / Sistemas de apoyo a los ingresos, incentivos a la oferta de trabajo y empleo – resultados entre países

Autor: Anders Forslund, Peter Fredriksson

Fecha de publicación: Diciembre 2009

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este documento resume un conjunto de informes encargados por el IFAU. Éstos cubren los siguientes países: Estonia, Alemania, Italia, Holanda, Suecia y Gran Bretaña. El objetivo global es identificar herramientas políticas que ayuden a generar un crecimiento sostenido en el empleo a largo plazo. Así, el estudio se enfoca en las políticas que mejoran los incentivos para la participación de la fuerza de trabajo y reducen las barreras a la misma.

Entre las conclusiones más relevantes se destacan las siguientes:

1. Los países que tienen edades altas de jubilación y bajos impuestos aplicados a la continuidad laboral tienen tasas más altas de empleo entre población de gente mayor. El diseñar un sistema de pensiones para las jubilaciones a edades tardías de manera que provea incentivos para la continuidad laboral tiene doble retorno: reduce los gastos relacionados con las pensiones y genera ingresos por recaudación fiscal.
2. La implementación de políticas activas para promover el empleo es exitosa si está bien diseñada y enfocada a los grupos adecuados. Sin embargo, el estudio demuestra que estas dos tareas son complicadas de conseguir y en algunas ocasiones se implementan iniciativas amplias y ambiciosas que no consiguen el objetivo de generar mayor empleo o de promover la participación activa de los desempleados para salir de la situación de desempleo. Se ha visto que es importante que los desempleados estén motivados e incentivados para la búsqueda de empleo de larga duración. Una encuesta realizada en 2006 demostró que los programas que han funcionado están encaminados a dar ayuda y orientación en la búsqueda de empleo y a promover los subsidios económicos, especialmente para las personas que sufren desempleo de larga duración y que se encuentran en desventaja frente a los demás colectivos sociales

3. Se ha visto que las tasas de empleabilidad femenina tienden a ser más elevadas en países donde se presentan las siguientes condiciones:
 - a. el cuidado de los menores está disponible y subsidiado (esto implica que la familia no restringe el empleo de la parte cuidadora, en la mayoría de los casos, el de la madre)
 - b. los impuestos se basan en los ingresos individuales (esto quiere decir que el segundo miembro de la pareja normalmente tiene una tasa impositiva marginal menor que cuando se hace la tributación conjunta), y
 - c. los subsidios familiares están unidos a los ingresos previos (esto incentiva y facilita la inserción laboral antes de la maternidad)
 4. En cuanto a las incapacidades laborales y a la discapacidad, se ha visto que las políticas encaminadas a la prevención de las enfermedades son muy poderosas. El caso de Holanda es interesante porque demuestra que los empleadores reciben un incentivo económico por prevenir que las personas tengan una clasificación de capacidad limitada para trabajar. Estas medidas de incentivos pueden ser más efectivas que la rehabilitación, ya que cuando las personas tienen dicha clasificación de limitación laboral, es muy complicado que vuelvan a trabajar (Gauthier y van der Klaauw -2009).
- [Seeking similarity: how immigrants and natives manage at the labor market](#) /
Buscando semejanzas: de qué manera dirigen los inmigrantes y los nativos el mercado de trabajo

Autor: Olof Åslund, Lena Hensvik, Oskar Nordström Skans

Fecha de publicación: Diciembre 2009

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este documento muestra cómo los gerentes inmigrantes son más proclives a contratar trabajadores inmigrantes que los gerentes nativos. Este análisis se llevó a cabo comparando empresas de la misma industria, de la misma empresa o analizando empresas que cambiaban de equipo ejecutivo.

- [Effects of outsourcing employment services: evidence from a randomized experiment](#) / Efectos de los servicios de externalización del empleo: resultados de un experimento aleatorio

Autor: Helge Benmarker, Erik Grönqvist, Björn Öckert

Fecha de publicación: Noviembre 2009

Tipo de distribución: online

Síntesis: En muchos países algunos de los servicios de bienestar que tradicionalmente han sido proporcionados por el sector público están pasando a manos de proveedores privados. Pero, ¿son mejores los proveedores privados gestionando estos servicios?

Este estudio utiliza un experimento aleatorio para evaluar la eficacia en la gestión de las agencias de intermediación privadas. Los resultados muestran que los desempleados que contactan a las agencias privadas tienen mayor interacción con los asesores de empleo que cuando se dirigen a las agencias de los servicios de empleo público. En concreto, los demandantes de empleo reciben más asistencia y orientación para la mejora de sus habilidades en la búsqueda de empleo a través del uso de herramientas tecnológicas. Por otra parte, se ha determinado que las agencias privadas de empleo son mejores en la provisión de servicios a inmigrantes, aunque tienen que mejorar en el servicio que ofrecen a los adolescentes.

- [How effective are unemployment benefit sanctions? Looking beyond unemployment exit](#) / ¿Qué efectividad tienen las sanciones en las prestaciones por desempleo? Más allá de la salida del desempleo

Autor: Patrick Arni, Rafael Lalive, Jan C. van Ours

Fecha de publicación: Octubre 2009

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este documento provee una evaluación de las sanciones a las prestaciones por desempleo.

Los demandantes de están desincentivados para buscar empleo cuando perciben prestaciones por desempleo. Como consecuencia de esto, se aplican políticas activas encaminadas a asistir a los demandantes de empleo en su búsqueda de empleo y orientación profesional.

Se les exige a los demandantes de empleo que asistan a entrevistas con los orientadores, que participen activamente en la búsqueda acompañada e individual de empleo, que atiendan a cursos de formación para desarrollar habilidades para su futuro profesional y que acepten las vacantes propuestas por los orientadores o las que encuentren en su búsqueda individual y se ajusten a su perfil.

En caso de que los desempleados no quieran participar en dichas actividades, pueden ser objeto de sanciones como la reducción parcial o total del subsidio por desempleo y las sanciones pueden ser temporales o permanentes.

El interés en esta materia surge de la observación por un lado, de que la política de utilización de programas de activación no es exitosa en el sentido de lograr que los desempleados vuelvan inmediatamente al trabajo; y por otra, de que la política de seguimiento y aplicación de sanciones no se utiliza con frecuencia.

El documento presenta datos sobre la frecuencia en la utilización de sanciones en el modelo suizo y checo y el impacto que esto tiene en mantener a los desempleados en situación de inactividad durante períodos muy cortos. Como conclusión se ha demostrado que las políticas con asesoría intensiva y apoyo a la búsqueda de empleo combinadas con el seguimiento y la obligatoriedad de trabajo funcionan mucho mejor que otras.

- [Monitoring job offer decisions, punishments, exit to work, and job quality](#) / Seguimiento de las decisiones sobre las ofertas de trabajo, penalizaciones, salida del desempleo al trabajo y calidad del empleo

Autor: Gerard J. van den Berg, Johan Vikström

Fecha de publicación: Agosto 2009

Tipo de distribución: online

Síntesis: Los sistemas de seguro por desempleo incluyen el seguimiento a los desempleados y las sanciones punitivas si los requerimientos para la búsqueda de empleo no se cumplen.

Se analiza el efecto que tienen las sanciones sobre la el hecho de asegurar un empleo de calidad; especialmente en términos de salario y en las horas trabajadas, y se evalúa la frecuencia de cómo una sanción conlleva un nivel de ocupación más bajo.

El informe concluye que tanto el salario por hora como el número de horas tienden a ser más bajos después de una sanción. Además, demuestra que los individuos se mueven cada vez más hacia niveles de ocupación más bajos, lo que conlleva a pérdidas de capital humano.

- [The effect of employer incentives in social insurance on individual wages](#) / El efecto que tienen los incentivos del empleador en la seguridad social de los salarios individuales

Autor: Johan Vikström

Fecha de publicación: Junio 2009

Tipo de distribución: online

Síntesis: Muchas publicaciones han argumentado que los incentivos del empleador podrían reducir el uso de la seguridad social. Estos incentivos podrían tener efectos colaterales no deseados, puesto que al dar incentivos, el empleador transfiere el coste a sus trabajadores afectando así los salarios individuales. Este documento hace un análisis sobre la poca atención que se le presta a este hecho.

- [Active labor market policy effects in a dynamic setting](#) / Efectos sobre las políticas activas del Mercado de trabajo en un entorno dinámico

Autor: Bruno Crépon, Marc Ferracci, Grégory Jolivet, Gerard J. van den Berg

Fecha de publicación: Enero 2009

Tipo de distribución: online

Síntesis: Los programas de políticas activas del mercado de trabajo para desempleados incluyen la asistencia para encontrar empleo, la formación y el trabajo subsidiado. Un hecho común es que la participación en estas medidas por parte de los desempleados no se da inmediatamente a su entrada en situación de desempleo.

Este estudio demuestra que a pesar de que no existen restricciones formales de participación, los desempleados recurren a los programas de políticas activas en cualquier momento durante el período de desempleo y no inmediatamente a la pérdida del empleo. Esto se ve reflejado en el proceso de asignación a cursos de formación y de vacantes.

Los asesores de empleo se reusan a asignar a los demandantes de empleo a cursos de formación demasiado pronto porque muchos vuelven a emplearse rápidamente.

Las fechas de comienzo de los programas de formación se ven afectadas y pueden retrasarse por falta de asistentes.

Este documento estudia esta situación y propone un modelo de análisis sobre la participación de la formación a desempleados, su asignación a vacantes y a puestos de trabajo subsidiados.

Informes



[Arbetsmarknadspolitisk översikt 2008](#) / Informe sobre el mercado laboral en 2008

Autor: Kristina Sibbmark

Fecha de publicación: 2009

Tipo de distribución: online (sueco)

Síntesis: Este es un informe sobre el mercado de trabajo sueco en el que se presenta su organización, actividades, objetivos y medios. En él se da un repaso a las tareas y objetivos del mercado de trabajo, se analiza la cantidad destinada a la compensación por desempleo, se describen los programas para el empleo se hace mención a la asistencia a personas con discapacidad.

- [A description of three randomised experiments in Swedish labour market policy](#) / Descripción de tres experimentos aleatorios en la política del mercado de trabajo sueco

Autor: Pathric Häggglund

Fecha de publicación: Marzo 2006

Tipo de distribución: online

Síntesis: En este trabajo se analizan tres experimentos sobre la política activa del mercado de trabajo en diferentes regiones de Suecia en 2004. El propósito de los experimentos era poner a prueba y encontrar mejores métodos de intermediación para aplicarlos en los servicios de las oficinas de empleo. En el informe se describen los antecedentes, la estructura organizativa y el diseño experimental para cada experimento.

Los 3 experimentos fueron:

1. **Jämtland:** La idea era disminuir el uso excesivo de los subsidios por desempleo y fomentar una mayor actividad en la búsqueda de empleo cuando se está en situación de desempleo, a través de nuevas formas de búsqueda de trabajo.

Se conformaron 2 grupos de demandantes de empleo con derecho a subsidio por desempleo:

- Grupo JSA (Grupo de Búsqueda de Empleo): que recibió asistencia en la búsqueda de empleo y tuvo mayor seguimiento en el proceso de búsqueda de empleo a través de reuniones mensuales de grupo
- Grupo no JSA (Grupo de Búsqueda de Empleo con seguimiento cercano) que tuvo seguimiento en el proceso de búsqueda de empleo mediante reuniones mensuales personalizadas

Participaron 611 personas (311 recibieron ambos tratamientos y 300 estuvieron sujetas únicamente a un mayor control y seguimiento).

Al grupo que recibió únicamente seguimiento, se le envió a 3 sesiones de seguimiento individualizadas en las que se analizaron los esfuerzos realizados para conseguir Empleo.

Al grupo que recibió tanto la supervisión adicional como la asistencia en la búsqueda de empleo, se le hicieron 3 visitas en las que se impartió formación en grupos sobre métodos tradicionales de búsqueda de empleo. Los participantes analizaron a fondo su situación actual, y respondieron a diferentes preguntas sobre sus intereses y necesidades; además, aprendieron sobre los diferentes canales de búsqueda de empleo y sobre la manera de ponerse en contacto con los empleadores. También estudiaron los diferentes componentes del Currículo Profesional y practicaron situaciones de entrevista de trabajo.

Al final del programa se detectó que en general, los jóvenes recibieron más atención y tenían más contactos frecuentes con la oficina de empleo.

2. **Uppsala:** El experimento en el que participaron 1.092 demandantes de Empleo, pretendía encontrar vías para disminuir la alta tasa de desempleo en Uppsala, que se caracteriza por tener una población de estudiantes muy grande (cerca de 40.000) y un porcentaje de desempleo de larga duración de más del 40%. Las medidas que se implementaron incluyeron diferentes tipos de búsqueda de empleo y la intensificación de actividades y de contactos con

empleadores. Estas medidas estaban enfocadas especialmente para el grupo de personas educadas en ciencias sociales que es el colectivo que más desempleo presenta.

Las medidas activas se dirigieron tanto a demandantes de empleo, como a empleadores. La revisión detallada de la información de registro de cada participante y la mejora de las habilidades en la búsqueda de empleo facilitaron el proceso de casación. Además, la promoción de las cualificaciones de los demandantes de empleo frente a los empleadores y el contraste con las requeridas por las vacantes, aumentó la disponibilidad de los empleadores a realizar contrataciones.

En el experimento, se aplicaron dinámicas de grupo en las que se llevaron a cabo discusiones sobre resolución de problemas tales como: ¿qué debería suceder para resolver su situación de desempleo?

Por otra parte, los grupos revisaron y dieron feed-back sobre los CVs de los demás miembros del grupo, practicaron situaciones de entrevistas, se ayudaron mutuamente para encontrar empleadores adecuados, y discutieron sobre los esquemas especializados de búsqueda de empleo, las actividades de formación y los servicios que deberían ofrecer las oficinas de Empleo. Cada grupo nombró a un representante que recopilaba los resultados de las reuniones de trabajo.

Como resultado se determinó que el concepto de grupos de búsqueda de empleo no supervisados tiene buenos resultados para resolver los problemas de desempleo. Se basa en la idea de que al permitir que los demandantes de empleo participen más activamente en el proceso de selección de las medidas más adecuadas, éstos estarán más motivados para resolver su situación de desempleo. Por otra parte, las sesiones de grupo frecuentes y la presión social del grupo aumenta la intensidad de la búsqueda de empleo de todo el colectivo.

3. **Östergötland:** Esta zona se caracterizaba por grandes despidos y bajo la utilización de la ley sueca “el último en llegar es el primero en salir”, la población joven estaba muy afectada por los despidos y el desempleo. Además tenía serios problemas en encontrar nuevos empleos. La idea de este experimento era mejorar la casación a través de la personalización de los servicios de empleo a través de un sistema de “coachig”, que permitiera

realizar actividades de búsqueda de empleo a manera de prácticas y seguimiento frecuente de los avances. Los demandantes de empleo podían también ser enviados a participar en programas de mercado laboral. Se hizo mucho énfasis en la formación profesional en áreas donde había escasez de oferta.

Los participantes tuvieron sesiones de trabajo y luego se llevaron tareas para casa; los asesores estaban disponibles para resolver dudas por teléfono o por correo electrónico. Durante las sesiones de trabajo, se les enseñó a los jóvenes a utilizar las herramientas de autoservicio disponibles en las oficinas de empleo y a actualizar el CV en los sistemas de información y de casación del Servicio Público de Empleo (*Banco de Datos del Demandante de Empleo*). Esto facilitó el proceso de búsqueda de empleo de los jóvenes.

Tesis doctorales



[Discrimination, sickness absence, and labor market policy](#) /

Discriminación, baja por enfermedad y política del mercado de trabajo

Autor: Jonas Lagerström

Fecha de publicación: 2006

Tipo de distribución: Online

Síntesis: esta tesis se compone de cuatro ensayos:

- El primero investiga empíricamente si estar en el paro reduce la probabilidad de ser contactado por una empresa.
- El segundo evalúa un experimento en el que empleados pertenecientes a diferentes empresas y que fueron elegidos al azar recibieron medio día de descanso si completaban un mes natural completo sin ninguna baja por enfermedad.
- El tercero proporciona pruebas sobre la discriminación en el proceso de contratación.
- El último examina la manera en la que el personal de los servicios de empleo en Suecia interactúa con los demandantes de empleo y la efectividad de su gestión de acuerdo con las estrategias que aplican en cada caso.

Dimensión de Servicios

Formación

Este servicio lo lleva a cabo mediante los seminarios y cursos que realiza a empleados del Ministerio o a personas del ámbito científico.

Subcontratación: No

Forma de prestación del servicio: Iniciativa propia.

Dinamización del mercado de trabajo (foros, conferencias, etc.)

Una parte de las actividades del Instituto, al margen de las publicaciones, es la organización de eventos como seminarios, conferencias y cursos sobre evaluación de las políticas del mercado de trabajo. En ellos, los proyectos del IFAU son presentados antes de que sean publicados. Un ejemplo podría ser [“The behavior of college students before and after a student aid reform: Some Swedish results”](#)/ El comportamiento de los estudiantes universitarios antes y después de una reforma a las ayudas estudiantiles: Algunos resultados en Suecia, [Investering i arbetsmiljörelaterad psykosocial hälsa och dess effekter på företagets produktivitet](#)/La inversión en la salud psicosocial relacionada con el trabajo y su impacto en la productividad empresarial.

Subcontratación: No. Invitan a investigadores externos pero no reciben contraprestación económica

Forma de prestación del servicio: generalmente es por iniciativa propia, aunque en algunas ocasiones ha sido el Ministerio de Empleo quien ha requerido la ponencia de algún experto del Instituto para proporcionar conocimiento en una determinada área.

Evaluación de políticas

Es la actividad principal del Instituto, entre sus funciones principales está la de evaluar el efecto de las políticas del mercado de trabajo, educación y seguridad social. Por ejemplo “Efectos de los servicios de externalización del empleo: resultados de un experimento aleatorio” o “Descripción de tres experimentos aleatorios en la política del mercado de trabajo sueco”. Además, ofrece becas de investigación sobre proyectos de evaluación de políticas del mercado de trabajo, estudios sobre el funcionamiento del mercado de trabajo o evaluación

de los efectos de las políticas del mercado de trabajo en el sistema educativo. Es indispensable para acceder a estas becas que el estudio esté orientado a resultados y pueda ser relevante para la toma de decisiones políticas.

Subcontratación: No. Las becas no se consideran como subcontratación.

Forma de prestación del servicio: por iniciativa propia

Dimensión relacional

Relación con clientes

El Instituto trabaja para los siguientes clientes:

Administración pública

Es el principal destinatario de las actividades que lleva a cabo el Instituto. Encabezado por el Ministerio de Empleo, el IFAU también dirige sus resultados al Ministerio de Educación y al Ministerio de Finanzas.

Forma jurídica: Administraciones públicas

Cauces para la transmisión de resultados: de carácter informal. A veces convocan seminarios con empleados del Ministerio de Empleo donde dan a conocer el resultado de los proyectos que han llevado a cabo.

Universidades y centros de investigación

Como se mencionó anteriormente, la mayoría de los documentos de trabajo del IFAU son enviados a revistas científicas para su publicación. Puesto que los departamentos universitarios y los centros de investigación están íntimamente ligados con el ámbito científico, se considera a éstos como clientes del Instituto.

Forma jurídica: Entidades públicas y privadas

Cauces para la transmisión de resultados: de carácter informal. Normalmente mediante publicación en la página web o envío físico de los documentos.

Relación con proveedores

En este apartado es reseñable que el IFAU desarrolla por cuenta propia casi todo el trabajo que produce. Sin embargo, se pueden catalogar como proveedores a:

Administraciones públicas

Se hace referencia a los servicios públicos de empleo, que proporcionan al IFAU datos sobre el número de registros de contratos de empleo y desempleo. Esta información se integra en una base de datos interna del Instituto.

Forma jurídica: Administraciones públicas

Cauces para la transmisión de resultados: mediante acuerdo de colaboración

Oficinas de Estadística

Igual que para los servicios públicos de empleo, y de forma puntual, el IFAU requiere la colaboración de los institutos de estadística, que le proveen datos cuantitativos que se almacenan en la citada base de datos.

Forma jurídica: Oficina Nacional de Estadística (organismo público)

Cauces para la transmisión de resultados: de carácter informal

Universidades

En este apartado se considera que las universidades proveen recursos humanos, es decir, estudiantes de doctorado que realizan su tesis doctoral sobre algún aspecto en concreto de la Economía del Trabajo.

Forma jurídica: Instituciones educativas públicas

Cauces para la transmisión de resultados: de carácter informal

Dimensión tecnológica

Tipo de aplicaciones informáticas utilizadas

El IFAU trabaja con herramientas estadísticas como SAS, o Stata, además de otras herramientas como Microsoft Excel.

Dispone de una gran base de datos SQL de uso exclusivo de los investigadores, que sirve como input para las investigaciones del Instituto. Los empleados acceden a ella mediante registro y descargan a sus equipos la información que necesitan.

Presencia en Internet

La entidad está presente mediante la página web: www.ifau.se, donde tiene colgada información sobre sus funciones y actividades, publicaciones o personal que la componen. El IFAU también aparece en la página web del Gobierno Sueco, como una agencia del mismo.

A continuación se describen algunas características sobre la página web de la entidad:

- Se pueden hacer consultas y descargar documentos.
- La información está en sueco e inglés, si bien no todas las publicaciones están traducidas a inglés.
- No existen vínculos hacia otras páginas web como colaboradores, entidades supervisoras, etc.
- Existen elementos de colaboración como foros, seminarios, etc. y permite suscribirse a las publicaciones.
- No hay integración con redes sociales como facebook, twitter, etc.

3.16 DWP – Ministerio de Trabajo y Pensiones DWP – Department of Work and pensions



El DWP – Ministerio de Empleo y Pensiones es el ente del gobierno del Reino Unido que da respuesta a algunos de los mayores problemas que enfrenta el país: el bienestar, el empleo y la reforma de las pensiones. Es el servicio público más grande del país y sirve a más de 20 millones de clientes.

El DWP presta sus servicios a través de tres organismos operativos:

1. **El Servicio de Pensiones:** forma parte del Servicio de Pensiones, Discapacitados y Cuidadores que es una entidad del Ministerio de Empleo y Pensiones. Su objetivo central es proveer el pago de las pensiones y dar información sobre subsidios y jubilación (ej. Pensión Estatal y Crédito de Pensiones).
2. **El Servicio para Discapacitados y Cuidadores:** forma parte del Servicio de Pensiones y cuidadores del DWP. Proporciona ayuda financiera a los clientes que solicitan prestaciones por discapacidad y a sus cuidadores; por ejemplo el subsidio de subsistencia para discapacitados y subsidio para sus cuidadores.
3. **Jobcentre Plus:** es una unidad del DWP que implementa las políticas activas de empleo; presta servicios de intermediación laboral y paga los subsidios por desempleo. Entre sus funciones centrales se encuentran el acompañamiento a los demandantes de empleo en la búsqueda de trabajo, la formación profesional y el desarrollo de habilidades y cualificaciones para demandantes de empleo, el apoyo a los empleadores en la selección de candidatos para cubrir sus vacantes. Por otra parte, Jobcentre Plus trabaja para:
 - incrementar la oferta eficiente de empleo a través de promover el trabajo como la mejor manera de bienestar y ayuda a los desempleados y personas inactivas económicamente a integrarse al mercado laboral.
 - lograr igualdad de oportunidades para los inmigrantes y las minorías étnicas.
 - pagar las prestaciones por desempleo en el momento adecuado y proteger el sistema de fraudes, errores y abusos.
 - Ayudar a las personas que enfrentan los mayores obstáculos para encontrar empleo a competir eficazmente en el mercado laboral y avanzar hacia un trabajo y permanecer en él.

- Mejorar continuamente la calidad, la accesibilidad y la prestación de servicios a todos los clientes.

Para el objeto de este proyecto se estudiará el área de investigación que desarrolla análisis, evaluación y diseño de políticas en lo referente al mercado laboral y políticas activas, conciliación y seguridad y salud.

El DWP concibe la investigación como un eje transversal que impacta a toda la organización e involucra tanto a personal interno (investigadores y analistas) como a personal externo en el desarrollo de análisis y seguimiento detallado y continuo de sus funciones, su impacto (políticas e iniciativas) sobre los diversos colectivos y la necesidad de mejora.

Dimensión jurídico-política

Normativa de Creación: N.D.

Rango Legal: El Ministerio de Trabajo y Pensiones es un organismo del Gobierno del Reino Unido que presta las funciones de Administración Pública Ministerial

Forma Jurídica: Organismo de derecho público

Dependencia Jerárquica: Depende de la Secretaría de Estado

Trayectoria Histórica: Fue creado el 8 de junio de 2001 mediante la fusión de la división de empleo del Ministerio de Educación y Empleo, y el Ministerio de Seguridad Social; está dirigido por la Secretaría de Estado para Trabajo y Pensiones que es una posición ministerial.

Dimensión Organizativa y de Recursos Humanos

Presupuesto 2008-2009: El presupuesto que el DWP asignó para Investigación y Desarrollo fue de £14.524 millones.

Financiación: Los fondos los asigna el gobierno.

Número de Empleados: El DWP tiene un total de 113.000 empleados. No se especifica el número de empleados para el área de investigación.

Dirección General: El DWP está dirigido por la Secretario de Estado Iain Duncan Smith, quien tiene responsabilidades sobre las actividades, el gasto público y los asuntos relacionados con seguridad propios de su función.

El equipo directivo del DWP se compone de la siguiente manera:

- **Ministro de Estado para Empleo y Reforma de Asistencia Social**, quien tiene responsabilidades sobre mercado laboral y economía, estadísticas del mercado laboral, política de reforma de asistencia social, Jobcentre Plus, programas de empleo incluyendo el futuro del “New Deal” (Nuevo Acuerdo), entre otros.
- **Ministro de Estado para Pensiones y Envejecimiento de la Sociedad**, quien tiene bajo su responsabilidad la Reforma de Pensiones, El Servicio de Pensiones, Discapacidad y Cuidadores, la provisión Estatal para Pensiones, entre otros.
- **Subsecretario Parlamentario (de los Lores)**, que tiene como responsabilidades la Dirección del área de Seguridad y Salud; Salud, Trabajo y Bienestar, Rehabilitación Profesional, Subsidio por Enfermedad, Subsidio por discapacidad y lesiones industriales, etc.
- **Subsecretario Parlamentario (de los Comunes)**, que tiene bajo su responsabilidad las siguientes funciones: Gestión de deuda, Apoyo a los ingresos, prestaciones para demandantes de empleo, Simplificación de prestaciones, Paga por Maternidad, etc.
- **Ministro para Discapacitados**, que tiene a su cargo la Oficina para temas de Discapacidad, Legislación para Discapacitados, la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos, Ley de Igualdad, Subsidio de Subsistencia para Minusválidos, entre otras.

En cuanto a las demás áreas operativas, cabe mencionar que el DWP se divide en los siguientes departamentos: IT, Finanzas, Programa de Cambio, Comunicaciones, Comercial, legal y Recursos Humanos.

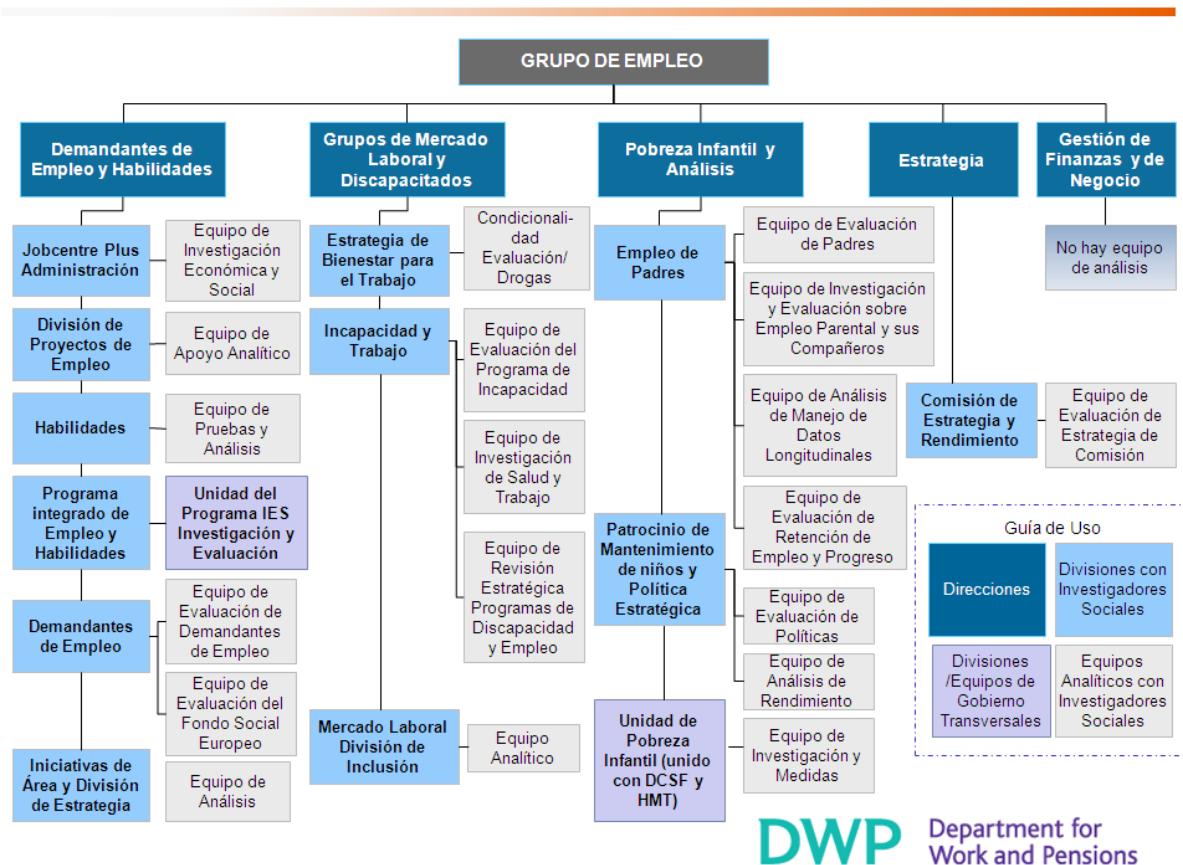
Desde 2005/06 el programa de investigación del DWP se ha dividido en tres programas con el fin de alinear mejor la relación entre la investigación, las bases de datos, la política y la estrategia de servicio de las áreas clave de gestión del Ministerio y sus objetivos de gestión. Los programas son:

- 1) Empleo,
- 2) Asistencia Social e Igualdad (WWEG), y
- 3) Pensiones, e Investigación Transversal

Jobcentre Plus también contrata su propio programa de investigación, mientras que las otras ramas de servicio llevan a cabo encuestas de satisfacción de clientes.

Para este estudio se presenta el organigrama correspondiente al grupo de empleo que es el encargado de trabajar con las políticas activas.

Organigrama:



El Grupo de Empleo está subdividido en seis direcciones de trabajo: Demandantes de Empleo y Habilidades, Grupos de Mercado Laboral y Discapacitados, Pobreza Infantil y Análisis, Estrategia y Gestión de Finanzas y de Negocio. Salvo el área de gestión financiera, las demás cuentan con equipos especializados de investigación.

Dentro de esta dirección se llevan a cabo investigaciones sobre cuestiones de mercado laboral, desempleados, áreas deprimidas y la falta de trabajo; grupos

desfavorecidos, habilidades y cualificaciones en el mercado laboral; problemática laboral de familias mono parentales; familia y cuidado de menores; salud y discapacidad; derechos de los discapacitados; igualdad de oportunidades laborales; pobreza infantil y prestaciones económicas (por desempleo, jubilación, enfermedad, etc.); grupos étnicos minoritarios; y prolongación de la vida laboral; libre competencia; y Evaluación de los programas del Fondo Social Europeo.

Aparte de la investigación que se lleva a cabo al interior de la organización, el DWP trabaja con organismos externos para la provisión de estadísticas, encuestas o estudios especializados sobre ciencias sociales.

Toda la investigación del DWP proviene de los requerimientos de la agenda política y los resultados de este ejercicio junto a otras actividades analíticas sirven como base para nutrir la estrategia del DWP, el diseño de políticas y la gestión final.

Dimensión de Productos

Número de publicaciones 2009: N.D.

Número de publicaciones total: N.D.

El DWP tiene diversas publicaciones que están comprendidas en 2 vertientes: las de índole estadística y las de investigación. Cuenta con Informes de Investigación que son publicados por los Servicios Corporativos de Documentación (CDS en inglés) que es el medio principal utilizado para la difusión de los resultados del programa de investigación. También publica una serie de Resúmenes de Investigación y Documentos de Trabajo Metodológicos, Informes sobre gestión interna desde 1991 hasta 2004 e Informes sobre Edad Activa y Empleo desde 1998-2004.

A continuación se presentan algunos ejemplos de las publicaciones más relevantes:

[Research Reports](#)/Series de Informes de Investigación



Estas publicaciones se encuentran por tema o por año. Dentro de las temáticas que abarcan se pueden encontrar: niñez, jóvenes adultos, mayores, mujer, padres, padres solos, familias, cuidadores, minorías étnicas, autónomos y empresarios, empleadores, gente con pocas habilidades o cualificaciones, etc.

- [Reporting changes in circumstances: factors affecting the behaviours of benefit claimants/](#) Informe sobre cambio de situación: factores que afectan el comportamiento de los demandantes de prestaciones

Autor: Geoff Fimister, John Harvey, William Lovell, David Sands, Ryszard Zaluski-Zaluczkowski y Figen Deviren

Fecha de publicación: 2009

Numero: RR 544

Tipo de distribución: online

Síntesis: En 2005, el DWP contrató a IRIS Consulting en asociación con MORI para llevar a cabo una investigación a nivel nacional para determinar las motivaciones y la propensión de la gente que percibe diferentes tipos de subsidios a informar sobre los cambios en su situación, ya que esto podría afectar su derecho a continuar percibiendo las prestaciones por desempleo.

Los objetivos del estudio eran:

1. Informar al DWP sobre el mejor enfoque para luchar contra el fraude y los errores que se presentan en la concesión de prestaciones y
2. Encontrar salidas prácticas para mejorar la pronta notificación de los cambios en las circunstancias de los demandantes de prestaciones.

El estudio cubrió los siguientes aspectos

- Subsidio por desempleo (JSA),
- Subsidio a ingresos (IS),
- Prestaciones para vivienda (HB),
- Beneficios Fiscales (CTB),
- Crédito Pensional (PC).

La investigación buscaba determinar las motivaciones de los beneficiarios para informar o no a la administración sobre cambios importantes en su condición y determinar los factores que conllevan a que algunos actúen con prontitud y otros retrasen cualquier tipo de comunicación.

Otro aspecto explorado fue la manera en que las autoridades pueden promover la colaboración y agilidad en la comunicación con los receptores de subsidios.

El proyecto trató asuntos relacionados con la necesidad de minimizar el fraude y el exceso de pago de las prestaciones, así como evitar el pago incompleto y maximizar su asimilación.

Se estudiaron tanto los “cambios desfavorables” (que en caso de informarlos pueden reducir o eliminar la prestación en cuestión) o los “cambios ventajosos” (que pueden aumentar la prestación).

- [Qualitative evaluation of the Jobseeker Mandatory Activity \(JMA\)](#)/ Evaluación cualitativa de la Actividad Obligatoria del Demandante de Empleo

Autor: Del Roy Fletcher, Tony Gore, Rob Macmillan, Elaine Batty y Sarah Pearson

Fecha de publicación: 2009

Numero: RR 553

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este informe presenta los resultados más importantes de un programa de evaluación cuantitativa sobre la implementación de un piloto sobre la Actividad Obligatoria del Demandante de Empleo (JMA). El JMA provee ayuda extra para que los demandantes de empleo que cobran subsidio por desempleo puedan volver a emplearse. El grupo objetivo era la población de 25 o más años que habían estado cobrando paro por seis meses. El piloto se probó en diez áreas durante un período de dos años, donde los primeros clientes entraron a cobrar la prestación en abril de 2006.

La intervención consistía en un curso de tres días enfocado a trabajo al que le seguían tres entrevistas llevadas a cabo por asesores de Jobcentre Plus. Tanto el curso como las entrevistas eran de carácter obligatorio y a los participantes se les informó que la no asistencia tendría como sanción la pérdida de una semana de paro. Se utilizaron proveedores externos para llevar a cabo el curso y se les pidió que se asegurasen de que los cursos cumplieran con las necesidades individuales de los asistentes.

El resultado final fue la elaboración de un plan de acción para cada participante el cuál establecía los pasos a seguir para lograr la reintegración en el mercado laboral. Tras el piloto se elaboró un informe de recomendaciones sobre las medidas formativas para lograr la reintegración laboral de los demandantes de empleo en el marco de la implementación de la política de flexibilidad “Flexible New Deal”.

- [Extending working life: changing the culture \(Qualitative research into effective Messages\)](#) Alargar la vida laboral: cambio de cultura (investigación cualitativa sobre mensajes efectivos)

Autor: Alan Hedges y Wendy Sykes en asociación con Carola Groom

Fecha de publicación: 2009

Numero: RR 557

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este informe presenta los resultados de una investigación comisionada por el DWP para ayudarle a desarrollar mensajes con el potencial para cambiar la manera en que la gente piensa sobre cuándo y cómo debe jubilarse del empleo y para fomentar la permanencia en el empleo más allá de la edad establecida por ley (State Pension Age - SPA).

El objetivo era identificar los tipos de mensajes y modos de expresión con potencial productivo y no evaluar el material publicitario existente. Se llevó a cabo una investigación cualitativa (grupos de discusión principalmente) con 166 participantes –personas activas laboralmente, con edades alrededor de los 40 años y en edad de jubilación (SPA), residentes en 12 áreas diferentes de Inglaterra. El trabajo de campo duró 16 meses comenzando en junio de 2006 y se hizo en tres oleadas donde se pudo identificar la manera de pensar de la gente y el impacto que los mensajes tenían sobre sus decisiones.

Lo que se requiere es ayudar a construir una cultura de jubilación que le de a la gente un sentido más positivo de las opciones existentes y genere más interés en la necesidad de planearla y del momento de hacerla efectiva. El extender la vida laboral puede ser parte de este proceso para muchos, pero no debe verse como parte del patrón hacia el que se está tendiendo. Sin embargo, esto no cambia el hecho de que mucha gente se encuentre lejos de donde quisiera estar en relación con el tema financiero de la jubilación y muchos parecen experimentar profundas decepciones y dificultades en este tema.

La insuficiente financiación para la jubilación será uno de los principales motores de la extensión de la vida laboral, pero será una fuente de resentimiento público en lugar de satisfacción. Por ello, parte de la estrategia de comunicación del DWP debe ser lanzar mensajes positivos con el objetivo de ayudar a la gente a entender su situación y reducir al mínimo sus problemas.

- [Employment support for carers](#)/ Apoyo al empleo para los cuidadores

Autor: Sarah Vickerstaff, Wendy Loretto, Alisoun Milne, Elaine Alden,
Jenny Billings, y Phil White

Fecha de publicación: 2009

Numero: RR 597

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este informe presenta los resultados de un estudio cualitativo para entender y analizar el tipo de apoyo al empleo que se necesita para los cuidadores de manera que puedan continuar con su función y mantengan un puesto de trabajo. Muchos cuidadores que están sin empleo quisieran tenerlo y el DWP quiere comprender el tipo de ayuda que requieren para alcanzar dicho propósito.

El proyecto se concibe dentro del objetivo del DWP de promocionar el empleo como la mejor opción para el bienestar de las personas en edad de trabajar. Se busca que el trabajo sea visto como la mejor vía para solucionar la pobreza, sin dejar de lado las necesidades de protección y cuidado que requieren aquellas personas necesitadas. Este documento presenta el resultado del estudio y las implicaciones del mismo en la política.

De acuerdo con datos y tendencias demográficas actuales de desarrollo en el cuidado médico, se asume que la demanda de cuidado informal se incrementará en las próximas décadas y el reto de apoyar de manera efectiva a los cuidadores para que puedan continuar trabajando o puedan volver a la vida laboral será un tema cada vez más importante.

Eliminar las barreras para el empleo que afrontan los cuidadores requiere de una serie de acciones por parte de quienes están implicados en el problema. El DWP, como principal agencia del gobierno en este asunto, especialmente a través de Jobcentre Plus y del Servicio de Pensiones, Discapacitados y Cuidadores (PDCS) puede jugar varios roles en términos de desarrollar las políticas y procedimiento apropiados para su posterior implantación. De igual manera, los empleadores tienen un rol fundamental en el proporcionamiento y mantenimiento del empleo para los cuidadores.

El Servicio Nacional de Salud y los servicios sociales, aunque son prioritariamente quienes se preocupan por las necesidades de la persona desvalida, también tienen un rol en el apoyo a los cuidadores que quieren mantenerse o regresar al mundo laboral remunerado.

Finalmente, el sector del voluntariado, que en la actualidad hace mucho por apoyar a los cuidadores, puede reforzar el apoyo a los cuidadores trabajadores. En todos los casos, la situación y las necesidades de los cuidadores requieren de mayor visibilidad y reconocimiento.

Los derechos legales de los cuidadores para solicitar acuerdos de trabajo flexible son insuficientes y mucha gente incluso desconoce su existencia, y los que la conocen temen hacer uso de ellos por miedo a represalias en su trabajo.

Research Summaries/Resúmenes de Investigaciones



El DWP ofrece resúmenes de cuatro páginas sobre los proyectos de investigación que se llevan a cabo en las diferentes áreas de trabajo. Estas publicaciones dan una visión rápida sobre el objetivo, la metodología y los resultados de las investigaciones. Los resúmenes están disponibles por año desde 2003 hasta 2010.

In House Reports/ Informes Internos



Estos informes se llevan a cabo para evaluar las políticas su impacto en los colectivos a los que van dirigidas. Existen informes desde el año 1991 hasta el 2004.

- [Evaluating Labour Market Policies Aimed at Reducing the Number of Benefit Recipients/](#) Evaluación de políticas del Mercado laboral en búsqueda de la

reducción del número de beneficiarios de subsidios

Autor: Ray Barrell, Simon Kirby, Rebecca Riley y Desiree Van Welsum

Fecha de publicación: octubre de 2003

Numero: IHR No. 124

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este informe habla sobre el proyecto para la elaboración de un marco de evaluación sobre el impacto macroeconómico que tienen en la economía del Reino Unido las políticas encaminadas a la reducción del número de personas que perciben prestaciones de la seguridad social y la posibilidad de conseguir que vuelvan a emplearse.

Las finanzas públicas mejorarían notablemente como consecuencia de la reducción en el número de demandantes de prestaciones. Las simulaciones del modelo elaborado en el estudio sugieren un ahorro presupuestario de £3.200 (£ 4.800) por persona dejando beneficios en el primer año. Esto ascendería a £ 13.200 (£ 15.500) después de 10 años en función de la expansión de la economía y la acumulación del ahorro de intereses.

Estos beneficios pueden ser considerados como significativos y tendrían que ser compensados con los gastos del programa de ayuda a la gente en su paso del cobro de prestaciones al empleo.

En conclusión, cabe decir que es posible evaluar con un modelo macroeconómico el impacto de las políticas que permiten a los beneficiarios de prestaciones sociales encontrar un trabajo y que dicha evaluación se debe incluir en cada evaluación programática de cambio de política.

- [Customer Experience of Direct Payment](#)/Experiencia de Clientes receptores de Pagos Directos

Autor: Lorna Adams, Karen Bunt y Danielle Bright

Fecha de publicación: septiembre de 2004

Numero: IHR No. 150

Tipo de distribución: online

Síntesis: El propósito de esta encuesta fue obtener una evaluación cuantitativa de la experiencia de un amplio número de clientes del DWP que reciben prestaciones a través de transferencias bancarias automáticas en una cuenta bancaria o en una cuenta de tarjeta de la oficina de correos, con la finalidad de (i) medir el nivel de satisfacción del cliente con el proceso de pago directo e (ii) identificar las mejoras en el proceso que podría implementarse.

Se realizó una encuesta telefónica en junio y julio de 2004 con 1510 clientes que a través de pago directo reciben subsidios por desempleo, discapacidad, subsidios para cuidadores o que perciben prestaciones relacionadas con las pensiones. Los encuestados fueron seleccionados entre aquellos que llevaban dos o tres meses percibiendo el pago de los subsidios de esta manera.

- [Employment Retention and the Onset of Sickness or Disability: Evidence from Labour Force Survey longitudinal datasets/](#) Retención del Empleo y el comienzo de una enfermedad o discapacidad: Datos sobre una encuesta longitudinal de la fuerza laboral.

Autor: Tania Burchardt, Centre for Analysis of Social Exclusion, London School of Economics

Fecha de publicación: 2003

Numero: IHR No. 109

Síntesis: Poco se sabe acerca de los riesgos de perder el empleo después de contraer una enfermedad o discapacidad. Barnes, Thornton y Campbell (1998) en su revisión para la Fundación Joseph Rowntree manifestaron que "No hay información disponible sobre el número de personas que adquieren una discapacidad en el trabajo y la proporción de ellas que, como consecuencia, dejan su empleo" (p.34)

Las estadísticas administrativas indican que 183000 personas pasaron del empleo a cobrar subsidio por enfermedad (IB) durante 1999/2000. El análisis de los datos de la encuesta del Panel Británico de Hogares (Bardasi, Jenkins y Rigg, 2000) sugirió que el 80 por ciento de aquellos que contraen una incapacidad se encuentran empleados en el momento del inicio de la enfermedad, esta cifra cae al 60 por ciento el año siguiente y al 36 por ciento al año siguiente.

Tres cuestiones se trataron en esta encuesta:

- ¿En un período determinado, cuántas personas que se encuentran empleadas y activas adquieren una enfermedad de larga duración o pasan a ser discapacitados?
- ¿Cuál es la tasa de abandono del empleo, tras el comienzo de una enfermedad o discapacidad?
- ¿Qué características pueden asociarse a un mayor riesgo de abandono del empleo?

Otro objetivo de la investigación fue explorar el potencial del conjunto de datos longitudinales de la encuesta de población activa para el análisis del empleo de personas con discapacidad.

- [Investigating Low Labour Market Participation Among lone parents in London: A Review Of The Methods/](#) Investigación sobre la poca participación en el Mercado laboral de las familias mono parentales en Londres: Una revisión de los métodos.

Autor: William O'Connor y Richard Boreham

Fecha de publicación: noviembre de 2002

Numero: IHR No. 104

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este informe presenta un panorama general de las investigaciones realizadas para analizar la aparente baja participación en el mercado de trabajo entre las familias mono parentales en Londres, en comparación con el resto del Reino Unido.

Se analizaron datos estadísticos disponibles y se llevaron a cabo talleres cualitativos con expertos en familias mono parentales en Londres y en otras dos áreas con más baja empleabilidad de familias mono parentales (Merseyside y Strathclyde) con el fin de identificar los factores específicos que explican por qué las familias mono parentales en Londres tienen menos probabilidad de desempeñar trabajos remunerados.

Uno de los principales resultados de este estudio ha sido el resaltar la complejidad de la cuestión investigada y la necesidad de una reflexión más profunda acerca de las alternativas para abordar y estudiar el tema.

- [Department for Work and Pensions Race, Disability and Gender Equality Schemes 2008 – 2011](#) /Ministerio de Trabajo y Pensiones: Esquemas de Raza, Discapacidad e Igualdad de Género 2008-2011

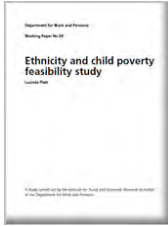
Autor: DWP

Fecha de publicación: 2008

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este documento presenta la estrategia del Ministerio de Trabajo y Pensiones para asegurar la igualdad de oportunidades, y la inclusión de las minorías étnicas, discapacitados y mujeres en el mercado laboral. De igual manera, presenta el enfoque de cambio para ajustar los servicios que presta el gobierno para estos colectivos.

[DWP Working Papers Trabajos](#) / Trabajos Metodológicos en Curso



Esta serie de documentos tiene referencias desde el año 2001 hasta el 2010. Las publicaciones se encuentran ordenadas por año y exponen los trabajos que se han desarrollado en áreas como pobreza infantil, minorías, grupos desfavorecidos, etc.

- [Ethnicity and child poverty feasibility study](#)/ Etnia y pobreza infantil, estudio de viabilidad

Autor: Lucinda Platt

Fecha de publicación: mayo de 2009

Numero: WP No. 69

Tipo de distribución: online

Síntesis: El estudio de viabilidad se llevó a cabo para establecer el potencial y los parámetros para un proyecto de investigación sobre pobreza infantil y etnias en el Reino Unido. Se exploraron fuentes de datos susceptibles de análisis por grupo étnico que pudiesen responder a cuestiones relativas a la pobreza infantil y etnia. El estudio de viabilidad estableció el rango de posibilidades y opciones para el análisis que se llevó a cabo en el Informe de Investigación No. 576 publicado en mayo de 2009).

- [Review of evidence on the impact of economic downturn on disadvantaged groups](#) /Revisión de datos sobre el impacto de la crisis económica en los grupos desfavorecidos

Autor: Bruce Stafford y Deirdre Duffy

Fecha de publicación: mayo de 2009

Numero: WP No. 68

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este documento revisa los datos sobre el impacto de las últimas tres recesiones económicas sobre los grupos desfavorecidos (discapacitados, minorías étnicas, familias mono parentales, personas mayores de 50, el 15% menos cualificado, y aquellos que viven en las localidades más deprimidas), así como los exdelincuentes y los autónomos.

Los datos sobre la información del mercado laboral muestran que las recesiones de principios de los años 1970, 1980 y 1990 estaban asociadas al incremento del desempleo y, en un menor grado, a la disminución del empleo.

Para cada recesión, los altos niveles de desempleo se extendieron más allá de la caída inicial de la producción. Hoy en día, los grupos desfavorecidos operan en un mercado laboral que, en muchos aspectos, difiere del que prevalecía en las recesiones anteriores. Ha habido grandes cambios en la composición y estructura del mercado de trabajo, en los beneficios del sistema (y el crédito fiscal), la legislación sobre igualdad y las tendencias demográficas. Este estudio revela que desde 1980 y durante las recesiones pasadas, las personas con discapacidad, las minorías étnicas y los trabajadores menos cualificados experimentaban un aumento en el desempleo y una larga duración en dicha situación. Hay poca evidencia encontrada para los distritos más desfavorecidos. Sin embargo, en la medida en que los grupos vulnerables anteriormente mencionados se concentran geográficamente en los barrios más desfavorecidos, aumenta tanto la tasa de desempleo de estas áreas como el desempleo nacional.

La evidencia sobre el impacto de las recesiones anteriores sobre los trabajadores mayores y los autónomos es más compleja. En la década de 1970, el desempleo entre los trabajadores de edad se incrementó durante la recesión. Sin embargo, en las recesiones posteriores, el aumento del desempleo entre los trabajadores de mayor edad parece haber sido similar al de los trabajadores de edad intermedia, si bien el tamaño de esta diferencia puede variar por sexo y duración del desempleo. No obstante, los trabajadores de edad están en desventaja ya que tienen una menor probabilidad de volverse a emplear.

Para los trabajadores autónomos, los datos reflejan la importancia de las fluctuaciones en los precios de la vivienda, la gravedad de la recesión en términos de duración de los períodos de desempleo, la voluntad de los bancos y otras instituciones financieras para prestar dinero, y el efecto de los cambios de enfoque del Gobierno para la prestación de servicios por parte de las autoridades locales.

Aunque los datos sólo están disponibles desde finales del decenio de 1980, las decisiones mono parentales sobre un empleo parecen estar influidas por factores ajenos a la recesión, como son la edad del niño y su mantenimiento. Sin embargo, los recientes aumentos en la tasa de desempleo de las familias mono parentales pueden significar que ahora son más susceptibles a las crisis económicas. No se encontraron datos suficientes que demostraran el impacto de la recesión económica sobre las tasas de desempleo de los ex-delincentes.

Finalmente, el estudio demuestra que con la crisis económica hay mayor demanda de servicios de las autoridades locales y esto conllevó a hacer una evaluación de las políticas y una presentación de posibles opciones para resolver este problema.

- [Active labour market policies in international context: what works best? Lessons for the UK](#) /Políticas activas de mercado laboral en el contexto internacional: ¿qué es lo que mejor funciona? Lecciones para el Reino Unido

Autor: Anne Daguerre con David Etherington

Fecha de publicación: marzo de 2009

Numero: WP No. 59

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este informe reúne datos comparativos de los países clave que utilizan las políticas activas del mercado laboral para combatir el desempleo y la inactividad económica.

El estudio fue encargado para informar sobre la formulación de políticas de trabajo para los beneficiarios de prestaciones por desempleo, incluyendo las familias mono parentales, los discapacitados y los demandantes de empleo.

La investigación se basa principalmente en la experiencia de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) que han liderado en el uso de las políticas activas del mercado de trabajo, a saber, Australia, Dinamarca, los Países Bajos y los EE.UU.

El estudio evalúa los méritos relativos de las diferentes estrategias empleadas en estos países que puedan servir como lecciones de aprendizaje para el Reino Unido y de guía para el diseño de la política de apoyo a las reformas sobre bienestar para los beneficiarios de subsidios por desempleo que están en edad de trabajar. Las conclusiones de lo que mejor funciona en los países de la OCDE se pueden resumir en cuatro ideas:

- Es necesario implementar programas de apoyo personalizado e intervención temprana, especialmente para los más necesitados;
- Tener personal adecuado es fundamental para la efectividad en el funcionamiento de los programas de activación laboral;
- Se debe destinar apoyo específico para los colectivos más complejos y atenderlos con cuidado para evitar el fracaso en la activación laboral

- Las becas laborales subsidiadas combinadas con la formación en el trabajo y otras medidas adecuadas permiten lograr resultados sostenibles de empleo

[Working Age and Employment Reports/](#) Informes sobre Edad y Empleo



Estos informes están presentados por años que van desde 1998 hasta 2008. El enfoque de estas publicaciones se centra en la estrategia de Apoyo al Trabajo que lanzó el gobierno en 1998 y que pretende hacer frente a la discriminación por edad, generar conciencia sobre las cuestiones relacionadas con la empleabilidad de los mayores y revertir el alto nivel de desempleo que estos enfrentan.

Las investigaciones han demostrado que las personas mayores una vez son “expulsadas” del trabajo no son capaces de encontrar un nuevo empleo debido a las prácticas de los empresarios y la cultura que existe sobre la edad en el Reino Unido. El DWP trabaja fuertemente en este campo para lograr que la investigación y el análisis de la realidad de este grupo sean compatibles con las políticas o estrategias de desarrollo que lance el gobierno.

- [Survey of employers' policies, practices and preferences relating to age/](#)
Encuesta sobre políticas, prácticas y preferencias de los empleadores relacionadas con la edad

Autor: Department of Work and Pensions (DWP)

Fecha de publicación: marzo de 2006

Tipo de distribución: online

Síntesis: Esta encuesta se realizó para establecer, antes de la implementación en 2006 de las leyes sobre Igualdad (Edad) en el Empleo, hasta qué punto las políticas de empleo y las prácticas del momento tenían una dimensión de edad. Este ejercicio proporcionó una medida de referencia para evaluar la eficacia de la normativa. El estudio se basó en una encuesta representativa de 2087 empresas en el reino Unido, con al menos cinco empleados. La investigación fue llevada a cabo por el Instituto Nacional de Investigación Económica y Social y el British Market Research Bureau.

- [Folleto de Información Estadística sobre trabajadores mayores](#)

Autor: Department of Work and Pensions (DWP)

Fecha de publicación: segundo trimestre de 2008

Tipo de distribución: online

Síntesis: Este folleto presenta estadísticas de empleo sobre personas mayores (entre 50-69 años) en el Reino Unido. Abarca una gama de estadísticas del mercado laboral, que incluyen el empleo, el desempleo y la inactividad, los tipos de empleo, la cualificación, la industria y las ocupaciones.

Los datos estadísticos clave son comparados por edad, género, etnia y discapacidad.

La mayoría de los resultados presentados en este folleto se basan en la Encuesta de Población Activa (EPA) del Reino Unido durante el segundo trimestre (abril-junio) de 2008. La EPA es una encuesta de muestra representativa de 60000 hogares en Reino Unido e Irlanda del Norte.



[Statistics & Research](#)/ Estadísticas:

Además de las publicaciones mencionadas anteriormente, el DWP tiene una amplia publicación de estadísticas para dar información precisa y fidedigna sobre economía y sociedad. La información se prepara de acuerdo con el Código de la Autoridad de Estadística del Reino Unido de prácticas para las estadísticas oficiales.

A través de su herramienta de tabulación (en internet), el Departamento de Trabajo y Pensiones detalla las estadísticas nacionales sobre los grupos de clientes, prestaciones, programas de empleo y número de Seguro Nacional asignado a los extranjeros.

Dimensión de Servicios

El DWP al ser el brazo operativo del gobierno en materia de trabajo, pensiones y salud en el trabajo, lleva a cabo la tarea interna y externa de desarrollar investigación continua para evaluar su gestión, mejorar y resolver las necesidades del mercado de trabajo y de pensiones. En este marco de acción, presta los siguientes servicios:

Análisis e información de las condiciones del mercado de trabajo

El DWP lleva a cabo análisis y recopilación de información sobre las condiciones del mercado de trabajo a través de las siguientes encuestas:

- **Estudio Longitudinal de Trabajo y Pensiones:**

Este estudio (WPLS, sigla en inglés) se creó en enero de 2004 y vincula la información sobre subsidios con los registros sobre empleos que tiene la Oficina de Ingresos y Aduanas (Her Majesty's Revenue & Customs (HMRC).

La Ley de Empleo de 2002 creó la posibilidad de compartir información entre las dos entidades y esto ha servido para que el DWP mejore tanto su base analítica de datos, como su efectividad operativa.

El estudio da apoyo a la agenda del DWP en el diseño y planificación de políticas relativas a la Pobreza Infantil, el Bienestar para el Trabajo y los Ingresos por Jubilación; además permite determinar qué funciona y qué no con el fin de reconducir recursos y esfuerzos en la dirección apropiada.

Este estudio permite:

- Proveer estadísticas, manejo de información e investigación sobre el éxito de Jobcentre Plus en su función de ayuda los demandantes de empleo e a encontrar empleo y mantenerlos activos;
- Ayudar a evaluar políticas específicas y su impacto en el corto, mediano y largo plazo;
- Determinar la unidad familiar para los pensionistas y establecer la renta global de las prestaciones de sus pensiones;
- Ayudar en la investigación por fraude; y
- Establecer mejoras en la manera de tratar a los clientes objetivo a través de iniciativas de marketing
- Realizar coincidencia de datos para el apoyo a las campañas de asimilación de los créditos a pensiones

- Determinar qué personas trabajan más allá de la edad de jubilación como parte de la investigación para planificación de jubilaciones y para ayudar al desarrollo de la política en la materia
- Comprender los vínculos entre el ahorro y el sistema de prestaciones por jubilación y de qué manera las personas utilizan o acumulan ahorros en la jubilación

Forma de prestación del servicio: iniciativa propia

Subcontratación: No. (Lo lleva a cabo el Centro de Información)

- **Encuestas periódicas sobre Recursos Familiares y Población Activa:**

Estas encuestas se llevan a cabo para determinar los cambios y la evolución en los ingresos de las familias y de la población activa:

- Family Resources Survey (encuesta de ingresos familiares)
- The Labour Force Survey (encuesta de población activa)

La Oficina Nacional de Estadísticas es la responsable de realizarlas y de proveer los datos al DWP para que posteriormente ellos puedan interpretarlos y tomar decisiones al respecto.

Entre los temas que cubren las encuestas están los siguientes: Información demográfica, composición de hogares y relaciones, Identidad nacional y grupo étnico, Posesiones, Estatus económico, Industria, ocupación, estatus de empleo y clase socio-económica, Trabajo a tiempo parcial o total (autónomo), Nivel de educación, Beneficios y créditos fiscales, Detalle de ingresos para análisis a profundidad, Ingresos como variable de clasificación, Detalles del tipo de trabajo, Cualificaciones, Tipo de vivienda de la familia, Carreras, Salud general, ect.

Forma de prestación del servicio: Por iniciativa propia

Subcontratación: Si. (Oficina Nacional de Estadísticas)

- **Análisis Económico y Estadístico, Modelización y Previsión:**

El DWP cuenta con analistas internos que llevan a cabo investigación económica del mercado laboral, políticas activas y seguridad y salud en el trabajo. Publica la mayoría de sus estadísticas nacionales a través de su portal de internet y mediante una herramienta de tabulación que permite al usuario trabajar con la información a su medida. Para acceder a la herramienta se utilizar el siguiente link: [Tabulation Tool](#)/Herramienta de tabulación.

Otras estadísticas que no son parte de la herramienta de tabulación se pueden consultar en el portal y el DWP ha diseñado un manual para su utilización. Mediante los informes que publica (los hipervínculos que se mencionan a continuación conducen a las páginas que contienen la información en inglés) se pueden estudiar datos referentes a:

- [Benefits statistics A to Z](#)/ Estadísticas de prestaciones de la A a la Z
- [Disabled people and careers](#)/ Discapacitados y carreras
- [Families and children](#)/Familias y niños
- [Pensioners](#)/Pensionistas
- [Working age](#)/Edad de trabajo
- [Statistical Releases](#)/Resúmenes estadísticos

Forma de prestación del servicio: Por iniciativa propia

Subcontratación: No. Se realiza con equipo de investigación interna.

- **Investigación operativa enfocada a los sistemas y operaciones de la actividad del DWP:**

Esta investigación se realiza al interior del DWP para evaluar la gestión de los sistemas y de la operativa en cada área con el fin de determinar las fortalezas y debilidades y proponer mejoras continuas.

Forma de prestación del servicio: Por iniciativa propia

Subcontratación: No. Se realiza con equipo de investigación interna

- **Investigación Económica y Social:**

Esta investigación se lleva a cabo tanto por equipo interno como externo (organismos comisionados por el DWP). El enfoque se centra en la recopilación e interpretación de datos sistemáticos del “mundo exterior”, por ejemplo sobre el conocimiento, comportamiento, puntos de vista o percepciones de los clientes (actuales o potenciales) y las organizaciones asociadas. La investigación social se enfoca en temas específicos, perspectivas cliente/asociado, así como en los problemas de políticas y sirve para complementar las estadísticas administrativas y las encuestas periódicas que se elaboran. También ofrece datos claves para el modelaje económico.

Forma de prestación del servicio: Por iniciativa propia

Subcontratación: Si. Dependiendo de los temas, se subcontratan entidades públicas/privadas especializadas.

Evaluación de Políticas:

- Se lleva a cabo un seguimiento detallado de las políticas activas y su evolución en la sociedad. Se determina el impacto económico y social de las mismas. Ejemplos de esto se pueden ver en publicaciones como:
 - [Active labour market policies in international context: what works best? Lessons for the UK](#)/Las políticas activas del mercado laboral en el contexto internacional: ¿qué funciona mejor? Lecciones para el Reino Unido,
 - [Survey of employers' policies, practices and preferences relating to age](#)/ Encuesta sobre políticas, prácticas y preferencias de los empleadores relacionadas con la edad,
 - [Research Methods for Policy Evaluation](#)/Investigación de Métodos para la Evaluación de Políticas.

Forma de prestación: Por iniciativa propia

Subcontratación: Se llevan a cabo evaluaciones al interior del DWP y se contratan trabajos específicos con organismos especializados.

Orientación, asesoramiento y consultoría

- Consultoría de Expertos:

El DWP ofrece asesoría a través de su personal experto o a través de expertos que se contratan con fondos de investigación. Estas asesorías van encaminadas a la resolución de demandas por parte del gobierno, de otras administraciones o de entidades interesadas en las áreas de trabajo del DWP.

Forma de prestación del servicio: Por iniciativa propia

Subcontratación: Si, depende de la consultoría subcontratan servicios de expertos.

- Asesoría sobre buenas prácticas:

Uno de los servicios que se difunde en el DWP es el de las buenas prácticas. Tras los resultados obtenidos de un trabajo de investigación si se determina una buena práctica se transmite a los empleados, a las ramas de negocio y a los asociados para que la pongan en práctica.

Forma de prestación del servicio: Por iniciativa propia

Subcontratación: No.

- **Campañas para promover el trabajo de personas mayores:**

El DWP tiene una **Campaña Positiva de Edad** que ha estado funcionando desde 2001 con el objetivo de aumentar la conciencia del empleador, cambiar las actitudes y la cultura frente a los mayores, a través de resaltar los beneficios empresariales de tener una fuerza laboral de edad diversa.

El DWP trabaja directamente con los pequeños / medianos y grandes empleadores utilizando sus buenas prácticas para difundir el mensaje de que los empleadores deben trabajar más con el espíritu, y no únicamente con la legislación que se está aplicando.

Forma de prestación del servicio: Por iniciativa propia

Subcontratación: No.

- **Campaña Nacional de Orientación “Estar Listo” del Grupo de Cooperación de Edad:**

El Grupo de Cooperación de Edad (APG) está compuesto por 3 grupos de asociaciones independientes que representan a Inglaterra, Escocia y Gales. El APG fue financiado y presidido por el Departamento de Trabajo y Pensiones desde marzo de 2005 hasta octubre de 2006. El objetivo del grupo se enfocó en planificar y ejecutar una Campaña Nacional de Orientación (NGC) de alto perfil, para proporcionar una serie de ayudas a los empleadores y a los asesores de negocios para implementar buenas prácticas, apoyándose en materiales informativos que les orientaban sobre la importancia de cambiar sus puntos de vista sobre el empleo y retener a los trabajadores mayores. Esta campaña además, les ayudó a prepararse para la implementación de la legislación sobre la discriminación de edad, que entró en vigor en octubre de 2006.

Forma de prestación del servicio: Por iniciativa propia

Subcontratación: No.

- A través de Jobcentreplus, el DWP ofrece asesoría sobre derechos y obligaciones de los jóvenes cuando se integran en el mercado laboral; además ofrece orientación profesional a discapacitados y jóvenes para que puedan encontrar empleos de calidad.

Forma de prestación del servicio: Por iniciativa propia

Subcontratación: No.

Dimensión relacional

Relación con clientes

Se han identificado los siguientes clientes:

Administración Pública

Los estudios que van dirigidos a las administraciones públicas son los relacionados con la evaluación e impacto de políticas y análisis del ámbito del empleo y pensiones.

Forma jurídica: Administraciones públicas

Cauces para la transmisión de resultados: Informal

Universidades y Centros de Investigación

Los investigadores tienen acceso gratuito a toda la información y en especial, se promueve la utilización y consulta de las encuestas más importantes como La de “Recursos Familiares” y la de “Estudios sobre Familias y niños”.

Forma jurídica: Entidades públicas y privadas

Cauces para la transmisión de resultados: Informal por internet o en versión papel bajo requerimiento.

Relación con proveedores

El DWP comisiona Investigación Social y Económica a los proveedores expertos del Marco de Investigación Social y Económica. El marco es un acuerdo con un grupo de proveedores, que establece los términos y condiciones en que se pueden establecer la compra de servicios. Todos los proveedores del marco han sido aprobados para el suministro por el DWP; sin embargo, no existe compromiso en el volumen de trabajo que se dará a los proveedores.

El marco reduce significativamente la necesidad de llevar a cabo ejercicios de adjudicación de contratos que toman tiempo y son costosos tanto para el Departamento como para los posibles proveedores. Este marco de Investigación Social y Económica fue creado en 2009 y es uno de los que se han establecido como parte de la estrategia comercial del DWP para desarrollar una base de suministro sostenible que apoya al Ministerio y sus empresas.

La estrategia comercial apoya directamente al Programa de “Value for Money” (valor por dinero) de la Tesorería y a la misión de la Oficina de Comercio del Gobierno de transformar la capacidad de contratación pública a través de los ministerios.

Tras el proceso de selección de proveedores, el DWP cuenta con 88 organizaciones inscritas en el marco de investigación social y económica; ([consultar el listado](#) y sus áreas de especialización).

El Departamento prevé que la mayoría de sus necesidades de investigación social y económica se supla a través de este marco. Algunos ejemplos de las entidades con las que trabaja son:

Universidades

Entidades como Brunel University, Edinburgh Napier University Institute of Education, University of London, University Of Birmingham, University of Bristol, University of Southampton, y University of Westminster, entre otras le proporcionan al DWP estudios sobre mercado de trabajo o asuntos específicos relacionados con el empleo.

Forma jurídica: Instituciones educativas públicas y privadas

Cauces para la transmisión de resultados: mediante acuerdo marco

Centros de Investigación

El DWP tiene acuerdos de colaboración con centros de investigación como Centre for Economic and Social Inclusion, Centre for Research in Social Policy (CRSP), Institute for Employment Research (IER), Institute for Employment Studies y Institute for Public Policy Research, entre otros que le proporcionan estudios especializados sobre las áreas de trabajo de cada uno.

Forma jurídica: Centros de Investigación públicos y privados

Cauces para la transmisión de resultados: mediante acuerdo marco

Empresas de consultoría o especializadas en la elaboración de estudios

Le proporcionan al DWP análisis y documentación especializada a empresas como: Blake Stevenson Ltd, BMG Research, Cambridge Policy Consultants, Carol Goldstone Associates, CRG Research Ltd, Ecotec Research and Consulting Ltd, EKOS Consulting (UK) Ltd (EKOSGEN), GHK Consulting Ltd, Grant

Thornton UK LLP, WM Enterprise, y Public & Corporate Economic Consultants entre otros.

Forma jurídica: Empresas públicas y privadas

Cauces para la transmisión de resultados: mediante acuerdo marco

Dimensión tecnológica

Tipo de aplicaciones informáticas utilizadas

El DWP dispone de:

Herramientas de tratamiento de datos: herramientas de análisis económico, econométrico y estadístico

Presencia en Internet

La entidad está presente a través del portal <http://www.dwp.gov.uk/index.shtml> donde se puede consultar información sobre la entidad, todos los documentos que publica y los servicios que ofrece.

- El Portal permite hacer búsquedas internas por temas, áreas de interés productos, etc.
- Tiene vínculos a la Oficina Nacional de Estadística y a otras Administraciones públicas y ministerios
- Tiene la posibilidad de filtrar la información según el tipo de perfil de usuario: asesor, empleador, profesional de la salud, periodista, personal de administración pública, investigador, proveedor y otros especialistas
- Para las comunicaciones con la entidad, existe la posibilidad de escoger la temática y a través de un link se redirige la petición al servicio adecuado (e.j. [JobcentrePlus](#)/Servicio de Intermediación laboral, [Child Support Agency](#)/Oficina de Apoyo a los menores, [The Pension Service](#)/Servicio de Pensiones, [Veterans UK](#)/Mayores del Reino Unido, [Disability and Carers Service](#)/Servicio para Discapacitados y Cuidadores.
- No existen elementos de colaboración como newsletters, foros, etc.
- Existe una encuesta para evaluar la experiencia del usuario cuando visita el portal con el fin de implementar mejoras.
- No hay integración con redes sociales como facebook, twitter, etc.

4. Conclusiones generales

El Informe de Prospección señalaba las siguientes tendencias observadas entre las entidades incorporadas al análisis:

1. Aspectos relativos al objeto de gestión:

- Impulso de las actividades de análisis de impacto y evaluación de políticas públicas.
- Creciente interés por el desarrollo del capital humano y su vinculación con las demandas del mercado de trabajo.
- Frecuente incorporación de la perspectiva sectorial y territorial en el análisis y desarrollo de políticas de empleo.
- Énfasis en el soporte al diálogo social.

2. Aspectos relativos a las metodologías aplicadas:

- Profundización en la modelización del mercado de trabajo.
- Refuerzo de la dimensión institucional del análisis del mercado de trabajo.
- Acercamiento a las políticas activas de empleo.

3. Aspectos institucionales y colaboración público privada:

- Articulación de modelos de provisión privada de servicios.

El Informe Comparativo ha venido a confirmar la importancia de los aspectos antes indicados poniendo de relieve una serie de elementos adicionales relevantes para la definición del objeto de la Red Transnacional y para la delimitación de las posibles aportaciones de las distintas organizaciones seleccionadas.

4.1 Creciente énfasis en los aspectos operativos de la gestión de las políticas activas de empleo y mercado laboral.

Como resultado de los procesos de análisis y estudio sobre el impacto de la gestión de servicios encaminados a la implementación de políticas activas y desarrollo del mercado laboral que llevan a cabo las entidades presentes en este documento, se ha evidenciado el creciente interés por la eficacia en la gestión y la mejora de los procesos y tramitaciones.

La tendencia a orientar los servicios hacia la gestión por objetivos con un enfoque de servicio al cliente está marcando una diferencia importante en el aspecto procedimental de las entidades prestadoras de servicios de empleo. Entidades como Pole Emploi, Bundesagentur für Arbeit (BA), o Department for Work and Pensions (DWP), entre otras, han identificado este tema como algo muy relevante para sus organizaciones de cara a la modernización y eficiencia de los servicios públicos de empleo.

Los aspectos procedimentales más relevantes identificados durante el Estudio y que muestran un potencial significativo para dar contenido a la Red son los siguientes:

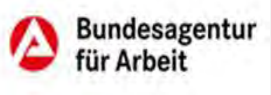
- **Gestión de casos o *Case Management*.**

Numerosas entidades del ámbito de las políticas de empleo han incorporado este concepto a su modelo de trabajo, como metodología con el fin de incrementar la eficacia en la gestión y acompañamiento al ciudadano en su itinerario de inserción profesional.

La gestión procedimentada supone definir y vincular cada uno de los pasos o trámites del expediente, asignando responsabilidades en cada caso y conservando una traza del recorrido del mismo. Así pues, este proceso se fundamenta en la existencia de un expediente único del solicitante/cliente/demandante, de forma que la Administración conozca todas y cada una de las intervenciones de las que ha sido objeto o de las actividades en las que ha participado.

Del mismo modo, la gestión de casos permite reforzar las políticas de atención y gestión de la relación con el cliente, permitiendo llevar a cabo actuaciones personalizadas y de carácter proactivo por parte de la Administración, al disponer de información detallada histórica de la trayectoria del ciudadano.

Un ejemplo sobre las acciones que se llevan a cabo para la promoción de la Gestión de Casos es el desarrollo de Conferencias alrededor de la temática:

	<p><i>La conferencia de expertos de Gestión de Casos trata el tema: “Agrupación de fuerzas: Las redes como un factor de éxito en materia de empleo orientada a la gestión de casos, Alemania</i></p>
<p>Esta actividad presentó casos teóricos y sesiones prácticas donde se demostró que la cooperación y la gestión del trabajo en redes son factores determinantes en la gestión exitosa de casos, y por ende, facilitan la integración de las personas con barreras para la integración laboral.</p>	

- **Nuevos modelos de intermediación**

Es evidente el esfuerzo que se está haciendo en Europa por mejorar los sistemas de intermediación de los servicios públicos de empleo, con la incorporación de elementos de gestión por competencias.

Se entiende por “competencias profesionales” todos los conocimientos, habilidades y actitudes que son necesarios para desempeñar un trabajo y, gestionar por competencias, significa conocer, analizar y desarrollar el conjunto de habilidades necesarias para que un demandante de empleo particular acceda a un puesto de trabajo.


Con carácter general, las *competencias profesionales* incorporan al perfil de los demandantes de empleo los siguientes elementos que complementan la información relativa a datos personales, titulaciones, certificados profesionales, experiencia profesional o preferencias:

- Competencias lingüísticas.
- Competencias motivacionales o actitudinales.
- Competencias de trabajo en equipo.
- Competencias relacionales.
- Competencias cognitivas.
- Competencias instrumentales.

Gestionar por *competencias*, implica, por tanto, profundizar sobre *los conocimientos, habilidades y actitudes* de los trabajadores respecto a las demandas del mercado laboral con el fin de establecer una estrategia de colocación más precisa, dinámica y eficaz.

El estudio ha demostrado que éste tema es de vital importancia para todas las entidades y una gran producción de documentación al respecto evidencia los esfuerzos que Europa del los 15 está realizando para la identificación y desarrollo de habilidades y competencias de los demandantes de empleo para que se ajusten a la oferta laboral.

Algunos ejemplos se presentan a continuación:

	Métodos de orientación ocupacional en Austria
<p>Practice Guide: Methods of general occupational and labor market orientation / Guía Práctica: métodos de orientación ocupacional general y de mercado laboral.</p>	
<p>El mercado laboral cuenta con actores fundamentales en la definición de metas para la orientación profesional y que implementan medidas de políticas activas encaminadas al desarrollo de planes de carrera viables con objetivos realistas.</p>	
<p>Estas guías facilitan información sobre métodos que permiten preparar a las personas para su inserción laboral ya sea directamente en una entidad o a través de su participación en instituciones de formación que les abran las puertas al mundo laboral mediante la participación en becas laborales.</p>	
<p>Los participantes del programa deben tener claridad sobre sus fortalezas y debilidades para mejorar su posicionamiento personal, social y su conocimiento sobre el mercado laboral de cara a poderse integrar o reintegrar rápidamente. Las medidas que se implementan tienen diferente duración.</p>	



Necesidades de cualificación en Irlanda

[Skills needs in the Irish Economy: The Role of Migration](#) / Necesidad de cualificación en la economía irlandesa: el papel de la migración

Este documento evalúa las necesidades de cualificación a través de una amplia gama de profesiones y sectores en Irlanda y destaca la escasez de cualificaciones actuales y futuras. El documento además examina la posibilidad resolver las carencias de habilidades y cualificaciones y las deficiencias del trabajo dentro del Área Económica Europea (EEA) a través del fortalecimiento de los procesos de libre circulación. Con esto en mente, el documento proporciona recomendaciones sobre la administración de políticas de migración económica.



Formación Profesional como parte del aprendizaje continuo en Alemania

[Vocational training as part of Lifelong Learning \(WELL\)](#) / Formación profesional como parte del aprendizaje continuo.

El cambio técnico en las sociedades modernas exige a las personas que desarrollen una capacidad de adaptación rápida a las modificaciones continuas del entorno. La formación profesional es una parte especial del concepto de “formación continua” y está cobrando cada vez mayor importancia entre empleados y empleadores. Sirve como herramienta de formación para desarrollar las cualificaciones del empleado de manera continua y así lograr su adaptación a los cambios operativos de las empresas.



Evolución de las competencias en Francia

El CEE dirige un proyecto sobre la evolución de las competencias y la selección de empleados: [COI-COSA](#). El proyecto busca comprender la forma en la que las competencias evolucionan cuando las empresas privadas y las administraciones públicas cambian sus organizaciones o sus equipos de Tecnologías de la Información y Comunicación.



Perfiles de competencias en los Centros de Empleo en Dinamarca

[Competence Profiles in Job Centers](#) / Perfiles de competencias en los Centros de Empleo

Éste informe presenta un análisis sobre las funciones principales y competencias necesarias para asegurar el trabajo competente en los servicios de empleo. El análisis identifica también las habilidades que se requieren en estos centros y los retos existentes a la hora de llevar a cabo las contrataciones.



Observatório do Emprego
e Formação Profissional

Correlación de empresas y correlación con la oferta formativa en Portugal

[Estudo sobre a Criação de Empresas a Nível Local e a sua Correlação com a Oferta Formativa Existente](#) / Estudio sobre la creación de empresas a nivel local y la correlación con la oferta formativa existente.

Los objetivos que persigue este documento son:

- Presentar un balance crítico sobre experiencias en la aplicación de políticas orientadas a la creación de empleos y empresas a nivel local, a partir del análisis de la formación de competencias.
- Contribuir mediante propuestas a la mejora de los niveles de correlación existentes entre la formación de competencias y la creación de empresas a nivel local.

El estudio contiene la siguiente información:

- Una revisión de los estudios relativos a la problemática de la creación de empresas a nivel local.
- El análisis estadístico sobre la dinámica de creación y disolución de empresas en los últimos años.
- Los resultados de encuestas y del balance de la oferta formativa existente a nivel nacional
- La identificación de las contribuciones clave resultantes de la relación entre la creación de empresas y la oferta formativa existente. Conclusiones y recomendaciones



Los jóvenes demandantes de empleo sin titulación en Francia

[Les jeunes demandeurs d'emploi sans diplôme/](#) Los jóvenes demandantes de empleo sin titulación.

Los jóvenes sin cualificaciones suelen conseguir contratos precarios y de corta duración. Los no titulados se enfrentan a un riesgo de recurrencia y mayor desempleo; por lo tanto realizan numerosas inscripciones en el Servicio de Empleo: en un período de tres años, las dos terceras partes de la población en estas condiciones ha realizado múltiples inscripciones de desempleo. La solución a este problema es enfocarse en el desarrollo de habilidades y cualificaciones.

Tomando en cuenta los resultados de los estudios, los servicios de orientación e intermediación se focalizan en la identificación de las competencias de los demandantes de empleo, en la determinación de la brecha existente entre éstas y las demandadas del mercado y en el establecimiento de estrategias personalizadas de adquisición y desarrollo de los conocimientos y habilidades necesarias para acceder a un determinado ámbito del mercado de trabajo.


En ese sentido, la gestión por competencias, soportada por las herramientas tecnológicas adecuadas, permite identificar el conjunto de ofertas susceptibles de adaptarse al perfil de un demandante de empleo, facilitando la realización de simulaciones del efecto de las acciones de formación ocupacional o de la participación en sesiones de orientación laboral.

Adicionalmente, la introducción de las competencias como elemento vertebrador de la gestión incrementa la eficacia de la auto evaluación por parte de los demandantes de empleo, ya que, en virtud del elevado nivel de detalle de la información manejada, es posible identificar personalmente con precisión y autonomía sus fortalezas y oportunidades de mejora respecto a una oferta de empleo dada, facilitando, por otra parte, la toma de decisión responsable y contribuyendo a la reducción de la carga de trabajo en las Oficinas de Empleo.

Un ejemplo de utilización de herramientas tecnológicas para determinar la oferta y ajustarla a los perfiles adecuados se ve en Alemania y Francia con el sistema ELISE:

	<p><i>Impulso de la gestión por competencias en BA en Alemania y Pole Emploi en Francia a través del uso de ELISE</i></p>
<p>Los servicios públicos de empleo de Alemania y Francia trabajan ya con sistemas complejos de intermediación laboral como ELISE, fundamentados en algoritmos de búsqueda que aplican criterios de lógica difusa, como tal casación por similitud y aproximación, en virtud de los cuales, los resultados de la casación se traducen en un porcentaje de correspondencia del perfil del demandante con las características del puesto.</p> <p>Por otra parte, tanto BA como Pole Emploi llevan a cabo casación con carácter bidireccional, es decir, incluyendo en la búsqueda tanto los criterios de la demanda como de la oferta. De ese modo, es posible identificar la brecha o gap existente entre oferta y demanda, facilitando la particularización de los itinerarios de inserción laboral y la especificidad y modularidad de la formación ocupacional.</p>	

Otro ejemplo es la herramienta Horizons d'Emploi del Servicio Público Regional de Valonia:

	<p><i>Horizons d'Emploi para la determinación de cualificaciones según la oferta laboral en la Región de Valonia, en Bélgica</i></p>
<p>Horizons Emploi, es una plataforma tecnológica donde se recopila información cuantitativa y cualitativa sobre los puestos de trabajo y las necesidades de formación. A través de ésta plataforma es posible obtener datos estadísticos sobre puestos de trabajo disponibles y ofertas formativas existentes en el mercado.</p> <p>Por otra parte, el demandante de empleo obtiene información detallada de las cualificaciones y requisitos de cada uno de los puestos de trabajo disponibles en la región.</p>	

- **Multicanalidad (portales, e-learning, dispositivos móviles)**

El estudio ha evidenciado que el uso de herramientas informáticas y tecnológicas está muy difundido y cada día cobra mayor relevancia tanto en la gestión de casos, como en los procesos de asesoría y orientación, en la operativa de las entidades en la

implantación de políticas activas relacionadas con el desarrollo de cualificaciones y formación y en los procesos de transmisión de conocimiento.

Es claro que con los cambios demográficos y de tendencias de las nuevas generaciones, los sistemas de información se transforman para cubrir sus necesidades y ajustarse a los nuevos entornos de comunicación e interacción. Así pues, la implementación de portales de internet con multiplicidad de funciones se convierte en una herramienta práctica y muy efectiva en la gestión operativa y en la difusión de información y conocimiento. Además, permite aglutinar en un solo punto de contacto a las administraciones, los demandantes de empleo y los ofertantes, lo que no sólo facilita los procesos operativos, sino que permite efectuar el seguimiento y la evaluación permanentes de la evolución del mercado de trabajo y de la eficacia de la implementación de políticas activas en los diferentes colectivos.

Si bien todas las entidades prestadoras de servicios de empleo estudiadas en este documento ofrecen información detallada sobre sus servicios y permiten usar aplicaciones para gestionar la inserción laboral (empresas y demandantes de empleo), cabe anotar el esfuerzo que realiza el servicio público regional de Flandes VDAB que ofrece no sólo información relacionada con la gestión y la operativa del servicio, sino que da la posibilidad de desarrollar cualificaciones en múltiples áreas mediante cursos de formación online (e-learning) a través del portal. Dicha formación va dirigida tanto a desempleados, como a empresarios.

Otro aspecto relevante en el que están trabajando entidades como el VDAB e y BA (en proceso de pruebas) es la posibilidad de llegar a todos sus clientes a través del uso de sistemas de integración con dispositivos móviles (esto quiere decir que, a través de mensajes de texto los demandantes reciben notificación sobre ofertas que se ajustan a su perfil, sobre entrevistas con posibles empleadores, cursos, etc. y los empleadores a su vez, reciben mensajes sobre los perfiles que se ajustan a sus vacantes).

En cuanto a las entidades que se dedican en exclusiva a desarrollar estudios sobre políticas activas y mercado laboral, conciliación de la vida familiar y seguridad y salud en el trabajo, con el fin de suministrar información valiosa a las administraciones para la toma de decisiones políticas, la utilización de portales tiene el objetivo de difundir de manera inmediata y permanente todo el conocimiento relativo a la realidad del entorno del empleo. Así pues, se consolidan como fuentes de información especializada y

centros de inteligencia de políticas activas. Tal es el caso de entidades como el Instituto de Investigación sobre Empleo de la Agencia Federal de Empleo de Alemania (IAB), el Instituto para la Evaluación de las Políticas del Mercado Laboral de Suecia (IFAU), el Instituto Gubernamental de Investigación Económica de Finlandia (VATT), El Centro de Estudios del Empleo (CEE) de Francia, el Observatorio de Investigación sobre el Empleo – Informática (PAEP) en Grecia y el Observatorio de Empleo y Formación Profesional (OEFP) en Portugal.

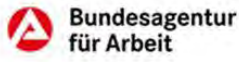
4.2 Refuerzo de las tareas de análisis del mercado de trabajo en la gestión de las políticas activas.

Una de las conclusiones más destacadas del presente Informe es la constatación del creciente interés mostrado por parte de las entidades del sector por vincular el análisis del mercado de trabajo a la medición de los resultados de las políticas activas de empleo.

Este aspecto, ya identificado en el Estudio de Prospección, implica fundamentar la *gestión analítica* correspondiente a las unidades o departamentos de análisis con la información operativa generada en las unidades o departamentos gestores.

Este proceso se ha identificado en dos vertientes;

Por un lado las administraciones públicas, encabezadas por los servicios públicos de empleo, muestran un especial interés por analizar y conocer no sólo los resultados obtenidos por las políticas e iniciativas puestas en marcha (información agregada correspondiente al comportamiento del empleo, la igualdad de oportunidades, la formación profesional, la conciliación, etc.), sino también el grado de eficacia de los instrumentos y recursos empleados (información operativa proveniente de los sistemas de gestión de los servicios de empleo). Por ejemplo, en el caso de Alemania, se somete a escrutinio una de las iniciativas más conocidas de la Administración Alemana: el subsidio por desempleo parcial.



Informes Estadísticos Especiales en BA: el subsidio de desempleo parcial en Alemania

[BA Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld](#) / BA aprovecha el desempleo parcial en Alemania.

Este documento presenta un panorama sobre las condiciones que se deben cumplir para poder beneficiarse del subsidio de desempleo parcial. Explica que el subsidio por desempleo parcial tiene como objetivo mantener activas y en funcionamiento a las empresas que se encuentran en crisis y de igual manera mantener vinculados a los empleados que hasta el momento vienen trabajando en ellas. Esta ayuda pretende reemplazar parte de la pérdida neta de las ganancias en la que se incurre por los costes salariales. Este servicio lo presta la Agencia Federal de Empleo bajo petición de los empresarios. Las empresas deben hacer el desembolso por desempleo parcial y los trabajadores obtendrán las prestaciones provenientes del acuerdo que se establezca con BA para compensación del tiempo no trabajado. Los trabajadores pueden acogerse a esta situación si cumplen con las condiciones establecidas en el libro III del Código Social alemán (§ § 169ff. SGB III).

Además de esto, el documento presenta cifras mes a mes sobre la evolución de esta medida en Alemania en los últimos 24 meses y el impacto que ha tenido como elemento paliativo de la crisis económica.

Otros ejemplos relevantes son los que se muestran a continuación:



Evaluación de impacto de políticas de formación profesional en la Región de Valonia, en Bélgica

El Servicio de análisis del mercado de trabajo y de la formación de Le Forem realiza estudios de impacto sobre las políticas activas o sobre la gestión de los organismos colaboradores. En particular, ha realizado una evaluación sobre el impacto de las políticas activas en temas de formación profesional.

Tras un estudio a fondo, se ha llegado a la conclusión de que la oferta formativa no se adapta a las necesidades del mercado laboral y esto se le ha transmitido al gobierno para que evalúe con el Ministerio de Educación los resultados del estudio. Una de las recomendaciones es cambiar el enfoque sobre el desarrollo de cualificaciones y de carreras que se ofrecen para la formación profesional porque no se ajustan a los requerimientos del mercado de trabajo. Cabe resaltar que la labor de proporcionar recomendaciones no es de carácter público y por tanto los resultados de esta actividad no están publicados en internet.



Efectos de las políticas activas de empleo en el mercado de trabajo en Austria

[Labour market and labour market policy in Austria](#) / Mercado de trabajo y política del mercado de trabajo en Austria

Este informe anual presenta los resultados y la evolución del desarrollo del mercado de trabajo en Austria, así como el efecto de las políticas en materia de empleo en el año 2007. Hace un análisis detallado de las iniciativas puestas en marcha por el AMS durante el período en cuestión y presenta el impacto en los diferentes grupos sociales a los que van dirigidos



Género y Mujer como parte de las actividades de cualificación del AMS en Austria

[Women and Gender Effects as part of qualification activities of the AMS](#)/ Género y Mujer como parte de las actividades de cualificación del AMS.

El objetivo de este documento es conocer el impacto de las políticas del AMS en relación con la igualdad de hombres y mujeres en el mercado laboral. Este análisis usa dos horizontes temporales:

- Corto plazo (un año después de la implantación de las políticas)
- Largo plazo (hasta cinco años después de la implantación de las políticas)



La política de empleo y formación profesional en la región de Bruselas-Capital, en Bélgica desde la perspectiva de género

[La politique de l'emploi et de la formation professionnelle en Région de Bruxelles-Capitale sous l'angle du genre](#)/ La política de empleo y formación profesional en la región de Bruselas-Capital desde la perspectiva de género.

Este estudio ofrece una nueva perspectiva sobre las medidas de ayuda para el empleo, el acompañamiento a los demandantes de empleo en el proceso de búsqueda de empleo y la formación profesional. Combina de manera original una serie de datos en virtud de las medidas regionales, comunitarias y federales que son analizados según la participación de hombres y mujeres. En general se ha determinado que no hay paridad entre mujeres y hombres en las medidas de acompañamiento.

Por otro lado, los centros de investigación u órganos consultivos, como es el caso del Centro de Estudios sobre Empleo (CEE), el Instituto de Investigación sobre el Empleo (IAB), el Instituto Gubernamental de Investigación Económica (VATT) o el Instituto para la Evaluación de las Políticas del Mercado Laboral (IFAU), están enfocados en gran medida en la difusión de conocimiento sobre las iniciativas políticas de las Administraciones Públicas a las que reportan. En este sentido, se observa una gran proliferación de publicaciones sobre evaluación de políticas y su impacto en los diferentes colectivos a los que van destinados.



IFAU - THE INSTITUTE FOR
LABOUR MARKET POLICY
EVALUATION

Efectos de las políticas activas del mercado de trabajo en Suecia

[Active labor market policy effects in a dynamic setting](#) / Efectos sobre las políticas activas del Mercado de trabajo en un entorno dinámico

Los programas de políticas activas del mercado de trabajo para desempleados incluyen la asistencia para encontrar empleo, la formación y el trabajo subsidiado. Sin embargo, la participación en estas medidas no se da después de que el individuo entra en estado de desempleo.

De hecho, este estudio demuestra que los desempleados recurren a los programas de políticas activas en cualquier momento durante el período de desempleo, a pesar de que no existen restricciones formales para su participación. Esto se ve reflejado en el proceso de asignación a cursos de formación y de vacantes.

Los asesores de empleo tardan en asignar a los desempleados a cursos de formación porque consideran que encontrarán puestos de trabajo rápidamente. Esto afecta a las fechas en las que se deben impartir las sesiones formativas, que pueden retrasarse por falta de quórum.

Este documento estudia esta situación y propone un modelo de análisis sobre la participación de la formación a desempleados, su asignación a vacantes y a puestos de trabajo subsidiados.



Sistema de evaluación de políticas de empleo a nivel local en Grecia

[Development of a pilot evaluation system of employment policy measures at a local level](#) / Desarrollo de un sistema de evaluación piloto sobre medidas políticas de empleo a nivel local

En esta publicación se presenta el estudio y el resultado del proyecto Artemis. Es un proyecto cofinanciado por el Departamento de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea e incluye el desarrollo de un método de enfoque continuo para la evaluación de las políticas activas de empleo implementadas a nivel nacional.

En particular, las políticas activas que han sido evaluadas han sido:

- El Programa de Subsidios para Nuevos Empleos (SPNJ), conforme al cual las empresas son subsidiadas en determinadas situaciones, por un periodo de 12 meses, para contratar personas desempleadas.
- El Programa de Subsidios para los Nuevos Empresarios (SPNE), bajo el que se subsidia a los desempleados que decidan crear su propia empresa.
- El Programa para la adquisición de experiencia laboral (STAGE), que consiste en la contratación de personas desempleadas para un periodo de tiempo determinado de forma que puedan adquirir experiencia profesional.



Evaluación de las políticas activas en Alemania

[Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und ihre Wirkungen](#) / Políticas Activas del mercado laboral en Alemania y sus efectos

Ofrece un análisis sobre la utilización y el impacto de las medidas de políticas activas de mercado laboral en Alemania. Tras un breve análisis sobre los desarrollos actuales y las herramientas disponibles en esta materia, se profundiza a nivel micro sobre el grado de éxito, criterios y canales para medir el impacto y las medidas como tal de las políticas activas de empleo. Luego, se analizan los servicios privados de intermediación laboral, la educación continuada y las medidas de formación, así como las actividades encaminadas al empleo durable y a la generación de empleo.

[Employment and Wage Effects of a Payroll-Tax Cut-Evidence from a Regional Experiment](#) / Empleo y efectos de los salarios en el impuesto a la renta – Resultados de un experimento regional

El documento evalúa los efectos de un experimento regional que redujo los impuestos a la renta de 3 a 6 puntos porcentuales durante tres años en el norte de Finlandia. Se ha relacionado cada empresa en la región objetivo con una empresa similar en una región comparativa y se ha estimado el efecto de la reducción del impuesto sobre la renta mediante una comparación del empleo y los cambios en los salarios antes y después del inicio del experimento.

Los resultados muestran que la reducción de los impuestos dio lugar a un aumento de los salarios en la región de destino. Las estimaciones puntuales indicaron que el aumento de los salarios compensó cerca de la mitad de los efectos del impuesto sobre la renta en los costes de mano de obra. La reducción de los costos laborales restante no tuvo efectos significativos sobre el empleo.

Además de los ejemplos mencionados anteriormente, es evidente la relevancia que conceden las entidades a la evaluación de políticas activas mediante la existencia de departamentos especializados a tales efectos en entidades como IAB, con el Departamento de Políticas Activas del Mercado de Trabajo, Pole Emploi, con la Subdirección de Estudios y Evaluaciones, el CEE con la Unidad de Métodos de Evaluación de Políticas Públicas, el Observatorio de Investigación sobre el Empleo con el departamento de Seguimiento y Evaluación de Políticas Activas de Empleo o el propio Instituto para la Evaluación de las Políticas del Mercado Laboral – IFAU.

4.3 Énfasis en la previsión de cambios socio-demográficos y adaptación proactiva de la gestión de políticas activas.

Los contextos socio-demográficos evolucionan rápidamente y exigen a los servicios públicos que estén preparados para atender las necesidades de cada grupo social, especialmente en temas relacionados con seguridad y estabilidad laboral. El envejecimiento de la población en Europa tendrá un impacto sobre el empleo, ya que no habrá suficiente mano de obra disponible para cubrir la demanda.

De cara a esta realidad, el estudio ha demostrado que hay un gran interés y preocupación por parte de los servicios públicos de empleo por preparar el terreno a través de la implementación de políticas que permitan mantener activa a la población durante un período más largo que el establecido por las diferentes legislaciones y el esperado por las empresas. Existen iniciativas para transformar la cultura de rechazo a los mayores por considerarlos “costosos y obsoletos” y se están trabajando programas para desarrollar nuevas cualificaciones y habilidades en personas mayores de 45 años de manera que puedan seguir activas en el mercado laboral, respondiendo satisfactoriamente a las demandas de los diferentes sectores de actividad. Así pues, es muchas de las entidades estudiadas, se han encontrado unidades de análisis especializadas en esta temática. A continuación se pueden ver algunos ejemplos:



Participación laboral de los mayores de 55 años en Irlanda

[Labour Participation Rates of the over 55s in Ireland](#) / Tasas de participación laboral en los mayores de 55.

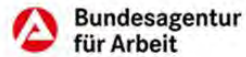
Este estudio examina la participación laboral de las personas mayores de 55 años en Irlanda, identifica los factores que afectan a su tasa de participación y hace recomendaciones sobre cómo incrementar su presencia en la fuerza de trabajo sin comprometer otros objetivos sociales o económicos.



Campañas para promover el trabajo de personas mayores en Reino Unido

El DWP tiene una **Campaña Positiva de Edad** que ha estado funcionando desde 2001 con el objetivo de aumentar la conciencia del empleador, cambiar las actitudes y la cultura frente a los mayores, a través de resaltar los beneficios empresariales de tener una fuerza laboral de edad diversa.

El DWP trabaja directamente con los pequeños / medianos y grandes empleadores utilizando sus buenas prácticas para difundir el mensaje de que los empleadores deben trabajar más con el espíritu, y no únicamente con la legislación que se está aplicando.



Folletos orientativos para personas mayores de 45 años en Alemania

[45 plus – experience counts](#) / +45 – la experiencia cuenta

A partir de una cierta edad, mucha gente cree que es muy difícil conseguir un empleo. Sin embargo, cada vez más y más empresas están apostando por contratar personas con experiencia. De acuerdo al modelo de datos desarrollado por el Instituto de Investigación sobre el Empleo (IAB), los cambios demográficos que se producirán en un futuro van a implicar un aumento en la necesidad de mano de obra en muchos sectores y no podrá ser cubierta por la población joven existente, por ende, se necesitará recurrir a la gente mayor.

Este documento hace hincapié en que las personas mayores de 45 tienen habilidades y cualificaciones que son claves para el empleo, como por ejemplo, lealtad a la empresa, prudencia, empatía y experiencia profesional.



Edad y Empleo en Reino Unido

[Informes sobre Edad y Empleo](#)

Estos informes están presentados por años que van desde 1998 hasta 2008. El enfoque de estas publicaciones se centra en la estrategia de Apoyo al Trabajo que lanzó el gobierno desde 1998 y que pretende hacer frente a la discriminación por edad, generar conciencia sobre las cuestiones relacionadas con la empleabilidad de los mayores y revertir el alto nivel de desempleo que estos enfrentan.


Las investigaciones han demostrado que las personas mayores una vez son “expulsadas” del trabajo no son capaces de encontrar un nuevo empleo debido a las prácticas de los empresarios y la cultura que existe sobre la edad en el Reino Unido. El DWP trabaja fuertemente en este campo para lograr que la investigación y el análisis de la realidad de este grupo sean compatibles con las políticas o estrategias de desarrollo que lance el gobierno.

Al igual que los mayores, el grupo de los jóvenes menores de 25 años es foco de gran atención, ya que muchos estudios revelan que las tasas de éste colectivo son muy elevadas y en gran medida se deben a la falta de formación y cualificación que padecen.

Con el fin de atajar el problema, se están poniendo en marcha políticas diversas que contienen programas encaminados a involucrar a las instituciones educativas en los procesos de orientación profesional para los estudiantes de últimos cursos o promover los acuerdos con los empresarios para crear becas profesionales que exijan períodos de formación de distinta duración y validar dichos períodos formativos como formación profesional.

Otras iniciativas van encaminadas a atraer a los jóvenes hacia la formación mediante campañas publicitarias y de medios de comunicación o a través del uso de portales interactivos y dinámicos o aplicaciones conectadas a dispositivos móviles.

A continuación se presentan algunas de estas iniciativas:


 Arbejdsmarkedsstyrelsen	<i>Atención al colectivo juvenil en Dinamarca</i>
<p>Strengthened youth efforts / El fortalecimiento de los esfuerzos para los jóvenes.</p> <p>Este informe sobre el fortalecimiento de los esfuerzos para la juventud describe las barreras y posibilidades para que más gente joven pueda completar su educación profesional de manera que aumenten sus posibilidades de inserción laboral en el mercado de trabajo.</p>	

 VALTION TALOUDELLINEN TUTKIMUSKESKUS STATENS EKONOMISKA FORSKNINGSCENTRAL GOVERNMENT INSTITUTE FOR ECONOMIC RESEARCH	<i>Promoción del empleo juvenil en Finlandia</i>
<p>Vocational Labour Market Training in Promoting Youth Employment / Formación profesional en mercado de trabajo para promocionar el empleo en los jóvenes</p> <p>Este estudio evalúa los efectos que tiene sobre el empleo la formación profesional en mercado laboral para los jóvenes finlandeses. Existe especial interés en determinar si el momento en el que se realiza una intervención es determinante para la entrada en el mercado de trabajo. Para ello, durante un período de 4 años, se analiza mes a mes la trayectoria de los impactos de la formación en el empleo. El estudio toma dos supuestos diferentes sobre la identificación causal del impacto de los programas de formación: 1. la independencia condicional y 2. La discontinuidad en la probabilidad de participación debido a los métodos de asignación de formación a individuos de más de 20 años de edad.</p>	

Otros grupos hacia los que se están desarrollando políticas de manera proactiva son los discapacitados, y en especial los jóvenes que sufren minusvalías; las mujeres y los inmigrantes.

El estudio demuestra que estos colectivos carecen de posibilidades de inserción laboral porque suelen tener bajas cualificaciones. Para ello, se crean programas y políticas que permitan el desarrollo de habilidades que resuelvan sus carencias de manera que estos colectivos puedan integrarse o re-integrarse en el mercado laboral a trabajos duraderos y de calidad.

A continuación se presentan algunos ejemplos de esto:

 <p>Arbejdsmarkedsstyrelsen</p>	<p><i>Evaluación sobre discapacitados en Dinamarca</i></p>
<p>Evaluation of disability action / Evaluación sobre las medidas para discapacitados</p> <p>El presente informe muestra que los esfuerzos que se están llevando a cabo en relación con la inserción en el mercado de trabajo de los discapacitados están resultando positivos.</p> <p>El objetivo de este estudio era identificar las barreras que experimentan los discapacitados a la hora de integrarse en el mercado laboral y determinar si las medidas para promover su empleabilidad son adecuadas, oportunas y válidas.</p> <p>Así pues el estudio giró alrededor de los siguientes interrogantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Existe consistencia entre las medidas para ayudar a los discapacitados y las necesidades reales de esta población?; - ¿Cómo asegurar que las acciones para discapacitados cumplen su objetivo de promover la empleabilidad de este colectivo? - ¿Cuáles son las estrategias que utilizan los discapacitados para la búsqueda de empleo? - ¿Qué necesidades hay en este sentido para promocionar y mejorar la búsqueda de empleo? - ¿Qué vincula/motiva a los discapacitados a conseguir un empleo? - ¿Qué tan efectivo es el sistema regulador (personal de apoyo, sistemas para romper el hielo, preferencias para dar acceso al empleo, etc.) y hasta dónde cubre las necesidades de los discapacitados? - ¿Qué tipo de apoyo reciben los discapacitados en los Centros de Empleo y cuál es la efectividad de las medidas aplicadas? 	



Discriminación a inmigrantes en la región de Bruselas, en Bélgica

[Discriminations des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale/ Discriminación a personas de origen extranjero en el mercado de trabajo de la región de Bruselas-Capital.](#)

Este estudio se enmarca dentro del Pacto Social para el Empleo de Bruselas, firmado el 11 de junio de 2002. Los poderes públicos y los interlocutores sociales acordaron medidas de colaboración conjunta contra la discriminación en la contratación de personas de origen extranjero, siguiendo las recomendaciones de la Región de Bruselas Capital del 1 de junio de 2001. El estudio trata sobre el fenómeno de la discriminación y resalta los problemas de las poblaciones de origen inmigrante que han entrado recientemente en el mercado de trabajo.

Con el fin de demostrar de manera objetiva la existencia de la discriminación, el estudio ha aumentado los métodos y enfoques de análisis y se presenta en 4 partes:

1. Análisis cuantitativo del mercado laboral en la Región de Bruselas Capital
2. Frecuencia en la discriminación de jóvenes demandantes de empleo y sus reacciones
3. Encuesta longitudinal cuantitativa
4. Evaluación de políticas públicas por los interlocutores sociales y los operadores de la inserción



Evaluación de impacto de políticas de inserción laboral de inmigrantes en Flandes, en Bélgica


[Immigrants to work faster](#) / Los Inmigrantes vuelven al trabajo más rápido.

Los indicadores de mercado laboral y las recientes investigaciones demuestran que los inmigrantes enfrentan una situación mucho peor que la mano de nativa.

Ésta hipótesis la respaldan los datos de un análisis sobre desempleo que se llevó a cabo con 3 cohortes de demandantes de empleo registrados en enero de 2003, 2005 y 2007 respectivamente. El promedio de las 3 cohortes señala que un año después de su registro como demandantes de empleo, la mayoría de inmigrantes (55%) continúa buscando empleo. Sin embargo, la población nativa tarda 6 meses en salir de la situación de desempleo.

El estudio demuestra que tras las iniciativas puestas en marcha para promover el trabajo para las poblaciones desfavorecidas, los porcentajes de desempleo y período de permanencia en dicha situación mejoraron levemente; se pasó del 61% de inmigrantes con 12 meses de desempleo en 2003 al 46% en 2007.

Finalmente, entre los retos más grandes que afronta Europa está la necesidad de mano de obra cualificada para cubrir la demanda de puestos de trabajo cambiantes debido a las nuevas tecnologías y economías como las “verdes” (energías renovables y cuidado medioambiental), o los servicios socio-sanitarios. Ante esta situación, se requiere de nuevos conocimientos por parte de los trabajadores por lo que es necesario como se vio anteriormente ajustar las cualificaciones de los trabajadores a las necesidades del mercado laboral. Para cubrir las necesidades de las nuevas demandas laborales, es necesario recurrir al análisis y prospección de cualificaciones actuales y futuras para anticiparse al desarrollo de programas de formación adecuados. Un ejemplo de esto es:

	<p>Las habilidades del Mañana en Irlanda</p>
<p>Tomorrow's Skills: Towards a National Skills Strategy / Las habilidades de mañana: Hacia una estrategia nacional.</p> <p>Este estudio de campo se elaboró para apoyar el desarrollo de una Estrategia Nacional de Cualificación incluyendo la identificación de las competencias necesarias para desarrollar una economía participativa y competitiva, orientada a la innovación y basada en el conocimiento, con la meta en 2020.</p>	

5. Interés de las entidades en participar activamente en la Red Transnacional de Mejores Prácticas

A la pregunta de *¿Estaría interesada su entidad en formar parte de la Red Transnacional de Mejores Prácticas en el ámbito del empleo?*, se obtuvieron los siguientes resultados: Seis de las dieciséis entidades estudiadas en la fase comparativa, es decir el 37,5% manifestaron su interés en participar activamente en la iniciativa; 7 de ellas, es decir el 43,75% expresaron gran interés en la idea y su participación es tentativa porque dependen de la aprobación de recursos y de la temática y actividades que proponga la red. Las tres entidades restantes, es decir, el 18,7% manifestaron que no participarán en la iniciativa por razones de recursos o porque forman parte de otras redes transnacionales sobre empleo.

A continuación se presenta una tabla con el resumen y las razones de cada entidad.

Tabla 3. Interés de las Entidades en Participar en la Iniciativa de la Red Transnacional de Mejores Prácticas.

Pais	Entidad	Tipología de Entidad	Apoyo de la Red Internacional de Accenture para contacto	Interés en la Red	Observaciones
Alemania	BA - Bundesagentur für Arbeit/ BA - Agencia Federal de Empleo	Servicio Público de Empleo Central	La Red de Accenture ha apoyado en la consecución del nombre del contacto y en la presentación de la iniciativa	NO	Han proporcionado la información para el estudio, aunque no participarán en la red porque ya lo hacen en otras redes similares como WAPES. Argumentan que no ven el valor en formar parte de una más. Un tema que podría interesarles para una red es la mejora de la operativa de la gestión de políticas. (Entrevista realizada en marzo 2)
Alemania	IAB - Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit/ IAB - Instituto de Investigación sobre el Empleo de la Agencia Federal Alemana de Empleo	Centro de investigación	La Red de Accenture ha apoyado en la consecución del nombre del contacto y en la presentación de la iniciativa	Tentativo	Han proporcionado la información para el estudio. Estarían interesados en participar desde una perspectiva de análisis de implementación de políticas activas, pero quieren conocer las actividades y propuestas de la red. (Entrevista realizada en marzo 2)
Austria	AMS - Arbeitsmarktservice/ AMS - Servicio Público de Empleo	Servicio Público de Empleo Central	No	Tentativo	Proporcionaron la información para el estudio y se manifestaron interesados en la red, aunque quieren analizar las líneas de acción que se plantearán en la red para confirmar su participación. (Entrevista realizada en marzo 9)
Bélgica	Observatoire bruxellois de l'Emploi/ Office Régional Bruxellois de l'Emploi -ACTIRIS Observatorio de Empleo de Bruselas perteneciente al Servicio Regional de Empleo de Bruselas - ACTIRIS	Centro de investigación	No	Tentativo	Proporcionaron la información para el estudio. Están interesados pero su participación está sujeta a recursos y tiempo que de momento son muy limitados. (Entrevista realizada en marzo 9)
Bélgica	VDAB - Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding/ VDAB - Servicio Flamenco para el Empleo y la Formación Profesional	Servicio Público de Empleo Regional	No	SI	Colaboraron con la información para el estudio y se mostraron interesados en la red. (Entrevista realizada marzo 30)
Bélgica	Le FOREM - Le Service Public Wallon de l'Emploi et de la Formation/ Le FOREM - Servicio Público de Empleo y Formación de Valonia	Servicio Público de Empleo Regional	No	Tentativo	Proporcionaron la información para el estudio. Están interesados en la red, aunque su participación dependerá de los recursos que se necesiten porque los tienen limitados (Entrevista realizada marzo 6)
Dinamarca	AMS - Arbejdsmarkedsstyrelsens/ AMS - Junta Nacional de Mercado de Trabajo	Servicio Público de Empleo Central	No	NO	Se contactó con Claus Frederiksen, que remitió a Enevold Dyekjær. Han facilitado la información pero comunicaron que no están interesados en formar parte de la red por falta de tiempo y recursos, (Entrevista realizada marzo 25)
Finlandia	VATT - Government Institute for Economic Research/ VATT - Instituto Gubernamental de Investigación Económica dependiente del Ministerio de Finanzas de Finlandia	Centro de investigación	No	Tentativo	Han facilitado la información para el estudio y han mostrado interés en la red, aunque su participación dependerá de la disponibilidad de recursos y del contenido de la red. (Entrevista realizada en febrero 19)
Francia	CEE - Centre d'Études de l'Emploi/ CEE - Centro de Estudios sobre el Empleo dependiente de los Ministerios de Empleo y Trabajo y de Investigación	Centro de investigación	No	Tentativo	Proporcionaron la información para el estudio. Se mostraron interesados en la iniciativa de la red y quisieran conocer más a fondo las líneas de trabajo para decidir sobre su participación (Entrevista realizada en marzo 19)

Tabla 3. Interés de las Entidades en Participar en la Iniciativa de la Red Transnacional de Mejores Prácticas (Continuación).

País	Entidad	Tipología de Entidad	Apoyo de la Red Internacional de Accenture para contacto	Interés en la Red	Observaciones
Francia	Pole Emploi/ Polo de Empleo	Servicio Público de Empleo Central	La Red de Accenture ha apoyado en la consecución del nombre del contacto, en la presentación de la iniciativa y en la facilitación de la reunión	SI	Facilitaron los datos e información para el estudio. Están interesados en participar y los temas que verían de mayor valor están alrededor de la operativa de las políticas. (Entrevista realizada en marzo 12)
Grecia	PAEP - Employment Observatory Research - Informatics S.A/ PAEP - Observatorio del Empleo - Investigación de Informática SA dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Centro de investigación	No	SI	Han facilitado la información, y se han mostrado interesados en la red. Además han extendido la iniciativa al máximo responsable de su organización.
Irlanda	EGFSN - Expert Group on Future Skills Needs/ EGFSN - Grupo de Expertos sobre Necesidades de Cualificaciones Futuras dependiente del Ministerio de Empresa, Comercio y Empleo y del Ministerio de Educación y Ciencia	Órgano Consultivo / Representativo	No	SI	Proporcionaron la información para el estudio. Se mostraron muy interesados en la red y quieren obtener más detalles sobre las actividades y líneas de trabajo. (Entrevista realizada en marzo 23)
Portugal	OEFEP - Observatório de Emprego e Formação Profissional/ OEFEP - Observatorio de Empleo y Formación Profesional dependiente del Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social	Organo Consultivo de carácter público	La Red de Accenture ha apoyado en la consecución del nombre del contacto, en la presentación de la iniciativa y en la facilitación de la reunión	SI	Han colaborado con la información para el estudio. Están interesados en participar en la red. (Entrevista realizada en Febrero 25)
Portugal	GEP - Gabinete de Estrategia e Planeamento/ GEP - Gabinete de Estrategia y Planificación, dependiente del Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social (MTSS)	Otras Administraciones Públicas Centrales	La Red de Accenture ha apoyado en la consecución del nombre de los contactos, en la presentación de la iniciativa y en la facilitación de las reuniones	SI	Han proporcionado la información para el estudio y manifestado su interés en participar en la red (Entrevista realizada en Febrero 11)
Suecia	IFAU - Institutet för Arbetsmarknadspolitisk Utvärdering/ IFAU - Instituto para la Evaluación de las Políticas del Mercado Laboral dependiente del Ministerio de Trabajo	Centro de investigación	No	Tentativo	Han facilitado la información para el estudio. De cara a su participación en la red, han manifestado interés en la iniciativa y quieren tener más información sobre los temas a trabajar antes de confirmar. (Entrevista realizada en marzo 16)
UK	DWP - Department for Work and Pensions/ DWP - Ministerio de Trabajo y Pensiones	Otras Administraciones Públicas Centrales	No	NO	Han proporcionado la información para el estudio, pero han dicho que las iniciativas de redes de apoyo transnacional las están evaluando a la luz de una reunión que se llevará a cabo en Bruselas el 10 de mayo (Entrevista realizada en febrero 26)

Nota: Los detalles sobre los datos de contacto de las entidades, así como sobre la participación de la red internacional de Accenture en la facilitación de apoyo logístico, de contactos y acompañamiento en entrevistas se pueden consultar en el archivo de Excel que se adjunta como Anexo 1 al documento en versión electrónica.

Como propuesta final de socios potenciales para construir la red de mejores prácticas, Accenture considera que se deben tener en cuenta las 13 entidades del listado

anterior que han manifestado su interés en la iniciativa ya sea de manera explícita o tentativa, ya que a pesar de la diversidad de las mismas, se considera que cada una de ellas puede aportar valor desde una óptica diferente sobre la manera de abordar los esfuerzos en torno a las políticas activas y la dimensión del empleo en Europa.

6. Conclusiones sobre la constitución de Red Transnacional.

En lo relativo a la puesta en marcha de la Red cabe señalar los siguientes:

El nivel de definición del objeto y alcance de la Red son determinantes para garantizar la participación de las entidades, si la propuesta de valor no resulta lo suficientemente concreta o atractiva, existe un importante riesgo de baja participación.

La mayor parte de las entidades esperan un enfoque eminentemente práctico tanto en lo relativo al objeto de la Red como a las actividades que se lleven a cabo.

Del mismo modo, las entidades se manifiestan interesadas en vincular estrechamente las actividades de la Red con los aspectos más *operativos* de la gestión de las políticas activas de empleo, y, en especial, con la repercusión de las mismas sobre el mercado de trabajo.

Por último, las entidades entrevistadas gestionan agendas complicadas y recursos limitados, por lo que las actividades de la Red deberían ser eficaces y respetuosas con las limitaciones mencionadas.

En ese sentido, los aspectos y áreas temáticas de mayor interés identificados durante el Informe Comparativo han sido los siguientes:

Con carácter general, existe un interés ampliamente compartido por conocer las estrategias, políticas e instrumentos puestos en marcha por las diferentes entidades y países en materia de políticas activas de empleo, seguridad e higiene y mujer; una suerte de respuesta a la pregunta “¿qué se está haciendo en otros lugares y qué efectos está teniendo?”.

Es importante señalar que el interés manifestado va más allá de la información de tipo general relativa al marco normativo o institucional, ya que se busca un conocimiento práctico de los instrumentos, métodos, estrategias, modelos de servicio, o convergencia de políticas en los ámbitos antes señalados. En ese sentido, cabe destacar que, en la actualidad, esta información “operativa” y sus efectos sobre el mercado de trabajo es, o bien inexistente, o bien muy escasa y de difícil acceso.

Del mismo modo, también se ha identificado un destacado interés por las herramientas tecnológicas empleadas tanto en la gestión de las políticas, como en la realización de las tareas de análisis y modelización del mercado de trabajo.

Es por ello, que la red deberá procurar establecer un cometido muy bien definido tanto en lo relativo a los objetivos que se buscan como a los resultados que se pretenden conseguir a lo largo del tiempo y ello más allá de la estricta compartición de información y mejores prácticas.

7. Recomendaciones para la puesta en marcha de la red.

7.1 Actividades, organización y medios de la Red.

Actividades

Desarrollo de contenidos informativos de valor añadido de la Red:

- Catálogo de organizaciones europeas del ámbito del empleo, seguridad e higiene y género.
- Catálogo de áreas de especialización.
- Catálogo de mejores prácticas.
- Catálogo de metodologías, soluciones tecnológicas y su aplicación.

Tres comisiones de trabajo permanentes:

- Innovación en el desarrollo de estrategias y políticas de empleo, seguridad e higiene y género.
- Comisión de Metodología, organización y nuevos modelos de gestión.
- Comisión de estudios, análisis y evaluación de impacto de las políticas de empleo, seguridad e higiene y mujer.

Sesión plenaria bienal en Madrid con tres áreas de trabajo (2 jornadas):

- Reunión preliminar del Consejo (1 jornada).
- Área abierta, en la que las organizaciones participantes presentan las iniciativas más destacadas llevadas a cabo recientemente.
- País invitado, un bloque de trabajo centrado en torno a la experiencia de un país en particular.
- Área temática específica para la sesión fundamentada en el trabajo desarrollado por las comisiones que se indican más abajo.

Un informe anual con carácter rotativo por parte de una de las comisiones antes indicadas.

Un boletín de noticias electrónico trimestral con información de interés para los miembros de la Red.

Organización

Un Consejo compuesto por los directores de las organizaciones participantes, se reúnen bienalmente.

Una Comisión Ejecutiva dirigida por la Dirección General de Empleo de la Comunidad de Madrid y con tres representantes de las organizaciones participantes elegidas rotativamente por períodos de dos años y con una reunión anual.

Tres coordinadores voluntarios de las comisiones de trabajo por un periodo de dos años.

Un equipo de trabajo para cada comisión con un número no definido de miembros y sin periodo límite de adscripción.

Medios

Una Oficina de la Red coordinada por la Dirección General de Empleo de la Comunidad de Madrid y compuesta por personal externo.

Un sitio web alojado en el Portal de la Comunidad de Madrid y mantenido por quien la Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración considere (quizá ICM) con las siguientes funcionalidades básicas:

- Información general de carácter estático.
- Relación de contactos.
- Suscripción a boletines de noticias.
- Descarga de documentos.

7.2 Plan de acción para la puesta en marcha de la Red

Definición de objetivos de la Red.

Definición del catálogo de organizaciones europeas del ámbito del empleo, seguridad e higiene y género acorde con el estudio prospectivo elaborado en la Fase I.

Definición del catálogo de áreas de especialización.

Definición del catálogo de mejores prácticas.

Definición del catálogo de metodologías, soluciones tecnológicas y su aplicación.

Definición del modelo organizativo.

Desarrollo del modelo operativo de la Red.

Identificación de medios y herramientas.

Diseño de la Oficina de Programa de la Red.

- Organización y funciones.
- Procedimiento y métodos.

Gestión de la Oficina de Programa durante 12 meses.

Captación de participantes.

- Identificación de las mejores prácticas por organización.

Definición de las especificaciones funcionales del Portal.

Desarrollo de la imagen corporativa.

Organización de la sesión del Consejo de Red.

- Elección de la Comisión Ejecutiva.

Organización de la Sesión Plenaria:

- Coordinación de la logística (invitaciones, gestión de alojamientos, traslados dentro de la ciudad de Madrid y actividades).
- Identificación y captación de patrocinadores.
- Desarrollo de los contenidos de la Sesión.
- Selección y captación de *key note speakers*.
- Facilitación de las sesiones temáticas y grupos de trabajo.
- Servicio de traducción simultánea español/inglés.
- Elaboración de la documentación de conclusiones (español e inglés).
- Coordinación con medios.

Planificación y lanzamiento de los trabajos de las comisiones.

- Delimitación del alcance de los trabajos.
- Identificación de los aspectos clave en cada área temática.
- Planificación detallada de los trabajos.

7.3 Personas de contacto en las entidades

A continuación se presenta el listado con los detalles de contacto de las personas con quienes se mantuvieron entrevistas personales o telefónicas para la obtención de información para el presente estudio.

Tabla 4. Listado detallado de Personas de Contacto en las entidades

Contacto	Cargo	E-mail	Teléfono	Dirección
Dr. Manfred Schnitzler	Secretario de Dirección SGB III	Manfred.Schnitzler@arbeitsagentur.de	Tel. +49-911-179-5252 Fax:+49-911-179-1046 Mobil:+49-160-96347056	Bereichsleiter Geldleistungen SGBIII Bundesagentur für Arbeit Regensburger Straße 104 DE-90478 Nürnberg
Ulrich Walwei/ Konle-Seidl Regina	Subdirector/ Directora de Investigación del Departamento de Comparativas Internacionales e Integración Europea	Ulrich.Walwei@iab.de / Regina.Konle-Seidl@iab.de	Tel. +49-911-1793244 Fax.+49-911-1793298	International Comparisons and European Integration Regensburger Str. 104 D - 90478 Nürnberg
Sturm Rene	Director de proyectos	rene.sturm@ams.at	Tel. +43-133-178 xt 259	Arbeitsmarktservice Wien Jugendliche Gumpendorfer Gürtel 2b A-1060 Wien
Dries Vangenechten	Miembro Colaborador de Investigación del Observatorio	dvangenechten@actiris.be	Tel. +32-02-505-11-49 Fax.+32-02-505-79-41	Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid ACTIRIS Anspachlaan 65 1000 Brussel
Erik Depuydt	Miembro del Departamento de Investigación	erik.depuydt@vdab.be	Tel.+ 32-2-506-15-90	Keizerslaan 11 B-1000 Brussel Belgium
Jean-claude Chalon	Investigador del Servicio de Análisis de Mercado de Trabajo y Formación	jeanclaude.chalon@forem.be	Tel. +32-71-20-63-01	Boulevard Tirou 104 6000 Charleroi Belgium
Claus Frederiksen	Responsable área de análisis mercado de trabajo	ed@ams.dk	Tel. +45-352-881-00	Arbejdsmarkedsstyrelsen Holmens Kanal 20 Postboks 2150 1016 København K
Juha Honkatukia	Director de Investigación	juha.honkatukia@vatt.fi	Tel. +35-840-304-5500 Fax + 35-894-780-2929	Government Institute for Economic Research VATT Arkadiankatu 7 00100 Helsinki P.O.Box 1279
Dominique Médà	Directora de la Unidad de Investigación de Trayectorias, Instituciones y Políticas de Empleo	dominique.meda@cee-recherche.fr	Tel.+33-1-45-92-69-51	Centre d'Etudes de l'Emploi Le Descartes I 29, Promenade Michel Simon 93166 Noisy-le-Grand Cedex
Annie Gauvin	Directora de Estudios, Evaluaciones y Relaciones Internacionales	annie.gauvin@pole-emploi.fr	Tel. +33-1-40-30-62-55 Mov. +33-6-27-20-70-65	Directrice Etudes, Evaluations et Affaires Internationales 1, avenue du docteur Gley 75987 PARIS Cedex 20
Olimpya Kaminioiti	Directora de investigación	okaminioiti@paep.org.gr	División de Estudios e Investigación Tel. +30-210-212-0735 (ext 135) División de Políticas Activas de Empleo Tel. +30- 210-212-0700	P.A.E.P. S.A. 6-8 K. Palama Str., 111 41 Athens, Greece
Marie Bourke	Responsable del Área de Políticas de Mercado de Trabajo y Capital Humano	marie.bourke@forfas.ie	Tel. +35-316-073-148/ +35-160- 73-148 Fax: +35-160-73-276	EGFSN Secretariat Wilton Park House, Wilton Place Dublin 2 Ireland

Tabla 4. Listado detallado de Personas de Contacto en las entidades (Cont.)

Contacto	Cargo	E-mail	Teléfono	Dirección
Dra. Teresa Pina Amaro	Responsable de Investigación	teresa.amaro@iefp.pt	Tel. +351-213-108-769	Rua Castilho, nº 24-8º Lisboa Portugal
Júlia Costa	Directora de Servicios del Centro de Documentación e Información	Julia.Costa@gep.mtss.gov.pt	Tel. +351-211-155-248 Fax. +351-211-155-258	Praça de Londres, nº 2 - 2º andar Lisboa Portugal
Anders Forslund	Asistente del Director General y Profesor Asociado	Anders.Forslund@ifau.uu.se	Tel. +46-184-717-076 Mov.+46-7068-09-199	Hälsingegatan 38 113 43 Stockholm Kyrkogårdsgatan 6 S-753 12 Uppsala Sweden
Mik Woolley	Director del Equipo de Políticas Internacionales de Empleo y de la Unidad Internacional Conjunta para Educación, Empleo y Asuntos Sociales	mik.woolley@dwp.gsi.gov.uk	Tel. +44-207-340-4480 ext. 23480 Mov. +44-753-554-6872	2F Caxton House, 6-12 Tothill St, London SW1H 9NA