

# Herramientas contra el paro

## El reto de las oficinas de empleo: hacer un perfilado estadístico del parado

Los expertos de Fedea trabajan en el desarrollo de esta herramienta para el Ministerio de Empleo

Este mecanismo mejora la financiación de las ayudas formativas

RAQUEL PASCUAL  
MADRID

Es difícil encontrar a alguien a quien los servicios públicos de empleo (SEPE) – antiguo Inem – le hayan encontrado un puesto de trabajo. De hecho, la tasa de intermediación laboral de estas oficinas públicas, cuya gestión depende de las comunidades autónomas, estos es, su porcentaje de colocaciones, no logra despegar de entre el 2% y el 3% del total de intermediaciones que hacen entre los parados y las empresas que piden trabajadores.

Mejorar esta situación se ha convertido en el principal quebradero de cabeza del SEPE. Para ello, una de las decisiones que tomaron sus responsables hace ya año y medio fue encargar a la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea) “un proyecto de análisis estadístico de las características personales de los demandantes de empleo, con vistas a desarrollar una herramienta de perfilado que ayude a mejorar la atención de los parados y a analizar el impacto sobre la empleabilidad de las distintas políticas de empleo”.

Los trabajos para el diseño de esta herramienta aún no han terminado, pero la catedrática Yolanda F. Rebollo-Sanz, de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla y que está colaborando en la elaboración de dicho estudio acaba de hacer pública su investigación. En ella explica en qué consiste el denominado Modelo de Perfilado Estadístico, en cuyo diseño está trabando Fedea para el SEPE.

Se trata de una herramienta de diagnóstico personalizada, de la que dispondrán los orientadores de los servicios públicos de empleo, para evaluar el grado de empleabilidad de los parados o, dicho de otra manera, las probabilidades que

tienen de encontrar un empleo; y, además, en función de dicha evaluación, poder encuadrarlos en un grupo al que aplicar determinadas políticas de empleo.

Rebollo-Sanz explica que este modelo incluye un método de perfilado del parado (evaluación de su empleabilidad); segmentación (inclusión en un grupo de características similares) y asignación de los individuos a programas adecuados para ellos.

Si bien, precisa que el éxito de este proceso “que es sistemático y basado en un modelo estadístico” depende, sobre todo, de la variedad de las características usadas para evaluar el nivel de empleabilidad de los parados.

### Medir la motivación

Según esto, será importante que la herramienta que finalmente implante el SEPE no se limite a manejar cuestiones tradicionales como la edad, el género o la educación del parado, “sino que hay otros factores, más difícilmente observables (*soft skills*), que ayudan a delimitar mejor las barreras de entrada al mercado laboral”. Esta investigadora se refiere a que el instrumento deberá



Varias personas, a las puertas de una oficina de empleo. REUTERS

evaluar cuestiones como la motivación del parado, su participación en las redes sociales, o su capacidad de resolución de problemas, entre otros.

Asimismo, este documento pone de manifiesto que la experiencia internacional aconseja que el diseño de este modelo de perfilado estadístico “sea cercano en el tiempo, en el espacio y en el segmento del mercado laboral de la persona que vaya a ser perfilada”.

Si las oficinas de empleo hicieran bien esta labor de

evaluación del parado y su asignación a un programa adecuado, es de suponer que estos últimos serán más eficientes.

En concreto, esta investigadora precisa que, por ejemplo, el éxito de las políticas activas que se apliquen a los parados “reducirá los costes de peso muerto de los programas de empleo”. Esto es, el SEPE se ahorraría las ayudas a la creación de empleo de los puestos de trabajo que se iban a crear igualmente si no hubieran estado bonificados.

Dicho esto, Rebollo-Sanz asegura que a pesar del éxito de modelos de perfilado estadístico “puros” como los de Estados Unidos o Australia, los aplicados en países europeos han sido menos exitosos.

De hecho, su implantación en Europa se ha revelado polémica por la resistencia generalizada de los empleados públicos de las oficinas de empleo a que estos instrumentos se usen y se extiendan. Los ven como una amenaza que pueda sustituir su trabajo.

**En Europa, el personal de las oficinas públicas recela de estos mecanismos porque teme que les quite su trabajo**