

Preguntas y respuestas sobre el webinar “Competencias futuras para los asesores laborales de los servicios públicos de empleo”

3 de febrero de 2026, de 10:00 a 12:00 (CET)

Pregunta sobre la competencia con otros sectores/funciones: ¿tiene alguna idea al respecto? ¿Qué tipo de funciones tienen en cuenta los asesores laborales de los SPE cuando cambian de trabajo? ¿Funciones de contratación?

Tristram: Es una pregunta muy interesante sobre el destino de los trabajadores de los SPE. No les preguntamos sobre esto, pero creo que es algo que definitivamente deberíamos explorar. Mi hipótesis es que la contratación es uno de los destinos, otro sería los puestos de orientación profesional dentro del sistema educativo, pero sospecho que muchos simplemente pasarán a desempeñar funciones administrativas y de administración pública más amplias. Debemos investigar esto más a fondo.

Alex: Creo que una cuestión interesante en la que pensar en términos de competencia y variedad de proveedores es el papel de los «valores» junto con las habilidades, las competencias y los conocimientos. Esto ha aparecido en algunas contrataciones en el ámbito de la salud y la asistencia social, y me pregunto si es algo en lo que deberíamos centrarnos más en el futuro.

Existen algunas investigaciones al respecto en relación con los SPE, pero no muchas, por lo que es algo en lo que habrá que pensar más en el futuro.

¿Recopilaste información o datos sobre la práctica actual con respecto a las habilidades y cualificaciones de los asesores de los SPE?

Sí, el informe repasa las expectativas actuales y futuras en relación con las tareas, las habilidades y los conocimientos.

Alex, ¿tu investigación analiza si el nivel de financiación de los SPE está aumentando o disminuyendo a nivel internacional? Yo habría pensado que normalmente aumentaría en períodos de alto desempleo.

Alex: La paradoja es una consecuencia desafortunada de la naturaleza procíclica de los presupuestos del sector público, pero yo diría que el gasto en los SPE debería considerarse una extensión de los “estabilizadores automáticos”, por utilizar el lenguaje económico, es decir, el gasto debería aumentar cuando la demanda es mayor. En otro proyecto, he estado trabajando en algunos indicadores de recursos, capacidad y accesibilidad para los SPE. Son un poco experimentales, pero no obstante constituyen una forma útil de pensar en los recursos de los SPE. Por favor, estad atentos a este espacio.

Por el momento no disponemos de datos precisos a nivel mundial, pero los indicadores que menciono anteriormente serán de gran ayuda en este sentido.

Tristram: Creo que el punto sobre el plan de estudios es interesante. Nuestro trabajo sin duda podría servir como punto de partida útil para la creación de un plan de estudios para la formación/educación en materia de los SPE.

Actualmente, hay formación y apoyo disponibles por parte de organizaciones internacionales. Sin embargo, parte del objetivo de nuestro proyecto es utilizar los resultados para pensar en algunos recursos de formación comunes (¿en línea?) que

podrían ponerse a disposición y que serían útiles, en particular, para los SPE que no cuentan con tantos recursos como, por ejemplo, Alemania, etc.

Marie: Un par de matices sobre los presupuestos de los SPE:

- Observamos a nivel mundial un aumento (complejo y estancado) del número de casos en los ecosistemas de apoyo social, lo que crea una presión adicional sobre los servicios sociales y, a menudo, sobre los SPE.
- Esto puede llevar a la necesidad de atender a más personas o de prestar apoyos más intensivos, con un presupuesto similar o, en ocasiones, inferior.
- Existe un esfuerzo global de optimización en todas las actividades de los SPE, con la intención de liberar recursos. Esto también incluye el cambio hacia los canales digitales y la calibración del nivel de gestión de casos según las necesidades.

Alex: Existe una gran variedad de prácticas a nivel mundial en cuanto a las cualificaciones que ofrecen los SPE. No sé si algunos SPE certifican las competencias laborales, es decir, la evaluación de las competencias demostradas “en el trabajo”. Al igual que con nuestro punto de formación, podría ser una iniciativa útil de desarrollo de capacidades apoyar a los SPE a nivel mundial con la certificación de las competencias laborales.

Saludos desde la OIT en Ginebra y gracias por tus útiles aportaciones, Alex. La OIT ofrece actualmente una formación básica en línea para orientadores, puesta en marcha en 2023 para apoyar la profesionalización de la función de orientador en contextos en los que aún no existen sistemas de este tipo. Ahora estamos revisando el contenido con vistas a lanzar una versión actualizada y también estamos explorando opciones para la certificación. ¿Ha encontrado alguna iniciativa relevante o innovadora en este ámbito? Estaremos encantados de seguir debatiendo el tema.

Alex: Gracias, Zulum. Esperábamos analizar el apoyo a la formación y el desarrollo de capacidades en la siguiente fase de nuestra investigación. Hay ejemplos, como los que estamos conociendo en Alemania y Dinamarca. Son muy avanzados, pero también estamos pensando en diversos contextos: muchos SPE operan en mercados laborales con un alto grado de informalidad, por ejemplo, y nos gustaría estudiar el desarrollo de capacidades en estos contextos, donde la base empírica en la “literatura” está menos desarrollada. ¡Por supuesto, nos encantaría trabajar con los colegas de la OIT y con WAPES en este tema!

Tristram: Sí, estamos muy interesados en hablar sobre qué tipo de marcos se podrían crear para apoyar la formación internacional y nacional de los profesionales de los SPE.

Marie: También será interesante considerar cómo pueden ayudar los socios de los ecosistemas especializados en este ámbito (por ejemplo, organizaciones como Proper, dedicada al desarrollo de la capacidad de participación de los empleadores, o IEP, que participará en nuestro próximo webinar de WAPES esta tarde).

Tristram: Sí, aquí hay una pregunta clave sobre lo que hacen los SPE y los profesionales de los SPE y otras organizaciones dentro del ecosistema de los SPE.

Se ha mencionado que la planificación de acciones con los solicitantes de empleo es mucho más importante. ¿Alguna estrategia que puedan compartir para crear un plan de acción eficaz?

Alex: Se han realizado algunas investigaciones en este ámbito, basadas especialmente en la economía conductual (lo que en inglés se conoce como “nudge”). También creo que es algo

en lo que podrían centrarse la formación y el desarrollo de capacidades.

La falta de confianza en la gestión del cambio por parte de los SPE, ¿podría estar influenciada por su vulnerabilidad a la economía política de sus respectivos países?

Alex: Cambio en los procesos y sistemas.

Tristram: Sí, creo que eso es cierto. Hay una gran duda sobre hasta qué punto los SPE pueden determinar su dirección y estrategia.

Marie: A veces, también puede deberse a la falta de herramientas y capacidades para actuar como administrador en un ecosistema de prestación complejo (por ejemplo, cuando se involucra a proveedores de servicios y se trabaja en distintos niveles de gobierno). La estructura de liderazgo también es fundamental.

Tristram: En muchos casos, tienen que aplicar lo que les indica la política. Es necesario que haya una mayor coproducción de estrategias entre los responsables políticos, los profesionales y los usuarios.

En Francia existe un título ‘oficial’ de orientador laboral, equivalente a dos años de estudios superiores tras el bachillerato. ¿Existe en todas partes, aunque este título no sea obligatorio para trabajar en el SPE francés, pero podría ser una forma de ayudar a los jóvenes a interesarse por esta profesión?

Alex: No, esto no existe en todas partes, es una característica de algunos de los contextos con mejores recursos.

Cómo orientar eficazmente el desarrollo de habilidades más allá de las habilidades cotidianas Sección para empleadores

En cuanto a la pregunta de por dónde empezar, estoy de acuerdo con todo lo que han dicho mis colegas. También me gustaría destacar tres puntos más: 1. La necesidad de desarrollar las habilidades a partir de las tareas que se exigen a los grupos de personal (de arriba abajo), pero también 2. Los datos de la mayoría de los países muestran un nivel muy alto de desajuste de habilidades y subutilización en los empleadores. El personal de los servicios públicos de empleo (SPE) tendrá habilidades relevantes que no siempre se utilizan de manera eficaz debido a limitaciones de procesos, sistemas u otras restricciones. Por lo tanto, mi segundo punto sería utilizar los foros de empleados para identificar cómo se pueden utilizar mejor las habilidades, incluyendo la comprensión de los problemas a los que se enfrentan los solicitantes de empleo y los empleadores (de abajo hacia arriba). 3. Hablar directamente con los usuarios del servicio (de fuera hacia dentro).

Gracias por esta investigación tan reveladora. Tengo una pregunta: ¿observasteis alguna diferencia entre las distintas regiones del mundo?

Alex: El tamaño de nuestra muestra no era lo suficientemente grande como para hacerlo con mucho detalle, pero comprobamos algunas de las respuestas en función de la región de especialización de nuestros encuestados. Quizás resulte sorprendente, pero no observamos grandes diferencias en los casos que comprobamos.

En el contexto actual, dada la necesidad de diversificar las competencias, ¿cuáles son las áreas específicas en las que los asesores deberían dar prioridad a la formación?

Alex: En nuestro informe, el consenso de los expertos aborda esta cuestión, más de lo que puedo escribir rápidamente aquí, pero el informe sí la aborda. Las habilidades, los conocimientos y las tareas que figuran en nuestras diapositivas lo resumen.