

# PERFILADO ESTADÍSTICO

UN MÉTODO PARA DISEÑAR  
POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO



Uno de los grandes desafíos a los que se enfrenta actualmente la sociedad española es el de avanzar en la reducción del paro, y en especial en el de larga duración. Para ello, resulta esencial mejorar la capacidad de nuestros servicios públicos de empleo para ofrecer una atención personalizada a los desempleados que tenga en cuenta sus características y competencias, así como la situación del mercado laboral y las necesidades de las empresas. Con el ánimo de contribuir a este esfuerzo, Fedea ha dedicado en estos últimos años muchas energías al desarrollo de una herramienta estadística para el perfilado de la población desempleada y su gestión personalizada que esperamos pueda ser de gran utilidad para los servicios públicos de empleo. Para el desarrollo de esta herramienta hemos contado con datos administrativos cedidos por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través de un convenio de colaboración y con el apoyo de un proyecto financiado por la Fundación Ramón Areces.

## “No todos los demandantes de empleo permanecen un mismo tiempo en el desempleo ni tienen necesidad de un tratamiento similar en cuanto a asistencia o soporte en su búsqueda de trabajo”

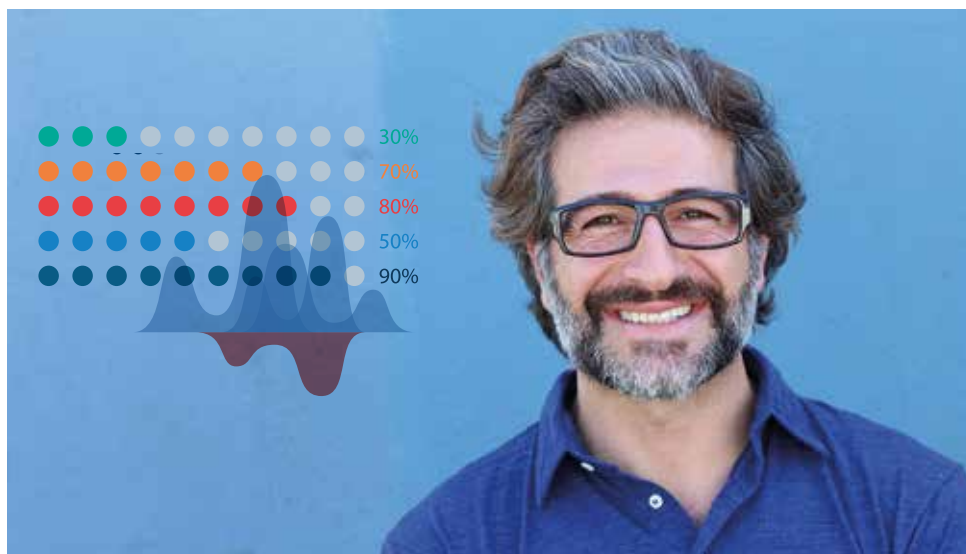
Como fruto del proyecto, se ha desarrollado un modelo estadístico que permite estimar la probabilidad de salida del paro de cada parado en función de sus características personales, su historial laboral y educativo y el estado de la demanda de trabajo en el ámbito geográfico de búsqueda. Esta probabilidad es un buen indicador de la necesidad de apoyo de cada individuo que puede ser muy útil para la asignación de prioridades y recursos. El modelo también permite identificar aquellos factores modificables que más pueden aumentar la probabilidad de encontrar trabajo de cada individuo, ofreciendo así algunas indicaciones de interés para la elaboración de itinerarios personalizados de inserción laboral.

Este tipo de herramientas tiene una larga tradición en los países anglosajones y se ha ido extendiendo, gradualmente, entre los servicios públicos de empleo de la mayoría de los países europeos, dando lugar a modelos muy diversos de perfilado y atención personalizada. El trabajo queda recogido en el libro *Perfilado estadístico: un método para diseñar políticas activas de empleo*, coordinado por Florentino Felgueroso, José Ignacio García-Pérez y Sergi Jiménez-Martín y en el que han colaborado Brindusa Anghel, Manuel García, Lucía Gorjón y Yolanda F. Rebollo-Sanz.

La gran heterogeneidad existente entre los demandantes de empleo, tanto en cuanto a sus características personales como en cuanto a sus circunstancias profesionales, laborales y sociales, y a la evolución de los mercados de trabajo a los que se dirigen, hace que estos se enfrenten con situaciones muy diferentes en términos de empleabilidad y de barreras de entrada al mercado

de trabajo. En efecto, no todos los demandantes de empleo permanecen un mismo tiempo en el desempleo ni tienen necesidad de un tratamiento similar en cuanto a asistencia o soporte en su búsqueda de trabajo. El reconocimiento de esta gran diversidad, así como la creciente incidencia del paro de larga duración y la necesidad de mejorar la eficiencia en el gasto en las Políticas Activas de Empleo, ha impulsado el desarrollo de nuevas herramientas que ayuden a caracterizar y a gestionar eficazmente los servicios ofrecidos a los demandantes de empleo. Los procesos y técnicas que se usan para clasificar a los miembros de este colectivo en función de su nivel de empleabilidad se han denominado modelos de perfilado (*profiling*, en inglés). Desde los años noventa del pasado siglo, estas metodologías se han ido introduciendo en la mayoría de los países de la OCDE como una herramienta básica para evaluar los niveles de empleabilidad y/o caracterizar las barreras de entrada al empleo de los demandantes de empleo. Varios tipos de enfoques se han usado tra-





**“Es necesario involucrar a los orientadores de empleo en el diseño, construcción y utilización del modelo de perfilado que se quiera implementar, como mejor garantía para su éxito y su mejora a lo largo del tiempo”**

dicionalmente para perfilar, segmentar y, finalmente, asignar los demandantes de empleo a los servicios de asistencia disponibles. Este volumen se ha centrado en los modelos de perfilado estadístico. En estos se utiliza un variado elenco de características de los individuos y de los mercados de trabajo a los que se dirigen para identificar a aquellos con mayores necesidades de intervención así como el grado y tipo de intervención más adecuados en cada caso.

Estas técnicas se han presentado de manera detallada en el primer capítulo de este libro, donde también se han expuesto algunas de las más interesantes experiencias internacionales llevadas a cabo en los últimos años en algunos de los principales países de la OCDE. Una de las principales conclusiones derivadas de la experiencia internacional en la implementación de los modelos de perfilado estadístico es que el diseño óptimo del modelo estadístico depende,

fundamentalmente, de la idoneidad de la variable dependiente del modelo al objetivo último perseguido con el perfilado (salida del desempleo, reducción de la duración del mismo, etc.). La literatura también nos dice que la calidad de la información disponible sobre las características de los individuos es crucial para la capacidad predictiva del modelo. Especialmente importantes están demostrando ser los factores más subjetivos tales como la motivación, las redes sociales o la capacidad de resolución de problemas, entre otras cosas. Aunque estas características resultan más difíciles de medir, ayudan enormemente a delimitar mejor las barreras de entrada al empleo de los individuos.

Otra conclusión importante del primer capítulo de este libro apunta a la necesidad de involucrar a los orientadores de empleo en el diseño, construcción y utilización del modelo de perfilado que se quiera implementar, como mejor garantía para su éxito y



**“Utilizando la información disponible en los registros administrativos, el modelo permite ofrecer un diagnóstico básico de la situación de cada individuo, en relación al mercado laboral, que se resume en un indicador de empleabilidad que capta la probabilidad de que un demandante transite desde el desempleo al empleo antes de que transcurra un tiempo determinado, teniendo en cuenta sus características sociodemográficas, su historial laboral, sus competencias y la evolución del mercado de trabajo”**

su mejora a lo largo del tiempo. En efecto, el perfilado debe estar diseñado para ser una herramienta que asista y ayude a los orientadores de empleo sin que ello implique reemplazarlos. Son los orientadores de empleo los principales usuarios de este modelo y deben ser ellos los que ayuden a su diseño y a su constante mejora por lo que deben comprender bien su funcionamiento y no sentirlo nunca como una amenaza o distracción para su desarrollo profesional.

En los capítulos 2 y 3 se ha desarrollado un modelo de perfilado estadístico aplicado al universo de demandantes de empleo en

España en base a los datos proporcionados por el Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE) y se han ilustrado algunos de sus posibles usos. Utilizando la información disponible en los registros administrativos, el modelo permite ofrecer un diagnóstico básico de la situación de cada individuo, en relación al mercado laboral, que se resume en un indicador de empleabilidad que capta la probabilidad de que un demandante transite desde el desempleo al empleo antes de que transcurra un tiempo determinado, teniendo en cuenta sus características sociodemográficas, su historial laboral, sus

competencias y la evolución del mercado de trabajo.

Este indicador se ha utilizado, seguidamente, para clasificar a los individuos según su grado de empleabilidad en cuatro grandes grupos con diferente grado de prioridad de cara a la asignación de ayudas para el acceso a un nuevo empleo. El análisis de la sensibilidad de este indicador, a las variables explicativas del modelo que son susceptibles de modificación, como el nivel educativo o el ámbito geográfico u ocupacional de búsqueda de empleo, nos ofrece una primera indicación del tipo de servicios o itinerarios que pueden resultar más efectivos en cada caso. Este tipo de evaluación, se puede llevar a cabo con prácticamente cualquier combinación de características del individuo o el grupo a considerar teniendo, no obstante, la precaución de considerar esta evaluación de itinerarios como una primera aproximación que deberá ser mejorada una vez se cuente con más información sobre las competencias del desempleado, así como sobre el estado del mercado laboral en el que esta persona está buscando empleo. Esta información no está disponible en las bases de datos de tipo administrativo de las que hemos dispuesto hasta el momento, por lo que la extensión del modelo deberá esperar a su implementación real por, al menos, algún servicio autonómico de empleo. Las fuentes de datos necesarias para esta segunda etapa serían cuestionarios ad-hoc diseñados especialmente para profundizar en las habilidades cognitivas y no cognitivas del demandante, así como información procedente de otras fuentes tales como los portales de empleo, observatorios ocupacionales y redes sociales.

Para cerrar el círculo, resulta necesario complementar el diagnóstico primario y detallado de los demandantes de empleo con una buena evaluación de los distintos programas y políticas de empleo disponibles que permita valorar su efecto sobre la empleabilidad de distintos tipos de demandantes. Esta es una tarea compleja que sólo



se ha podido abordar, parcialmente, en el presente estudio. Los resultados recogidos en el capítulo 4 para una selección de tales servicios sugieren que son los servicios de Técnicas de Búsqueda de Empleo y los de Orientación Profesional los que parecen ayudar más a acelerar la salida del desempleo. Cuando distinguimos entre parados de corta y larga duración, encontramos que son estos últimos los que parecen beneficiarse con mayor intensidad de la percepción de cualquiera de los servicios analizados.

Este ejercicio de evaluación, no obstante, no es más que un primer paso en una tarea que resulta extraordinariamente compleja debido a las limitaciones de la información disponible y a la previsible existencia de fuertes sesgos de selección que exigen un cuidadoso tratamiento estadístico. Esta será, sin duda, una de las tareas fundamentales en nuestra agenda futura de investigación, junto con el perfeccionamiento del modelo de perfilado estadístico y la introducción de un procedimiento de diagnóstico detallado que se nutra de toda la información relevante disponible sobre las habilidades y competencias de los demandantes de empleo y las requeridas por las empresas.