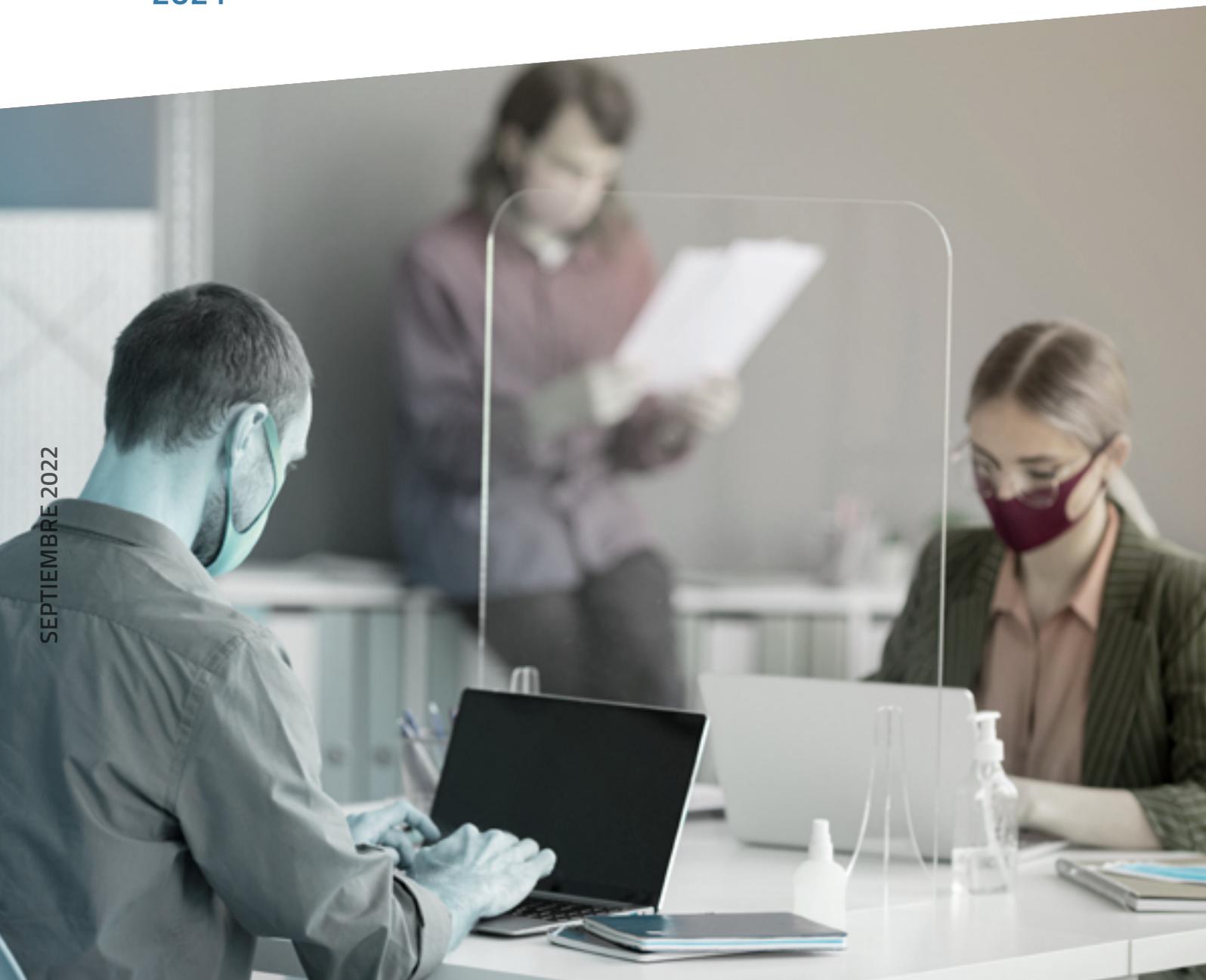


PROPUESTAS PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE EMPLEO EN EL CONTEXTO POST-COVID-19 EN CANARIAS

Actuaciones en materia de políticas activas de empleo,
en el marco del Plan Integral de Empleo de Canarias
2021



Índice

Índice de tablas	6
Índice de ilustraciones	6
1. INTRODUCCIÓN	9
2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO	13
2.1. Objetivos generales.	13
2.2. Objetivos específicos.	13
3. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO	17
3.1. Recopilación, estructuración y sistematización de fuentes secundarias.	17
3.2. Diseño y desarrollo de la investigación experimental.	18
4. MARCO REFERENCIA DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN EL CONTEXTO POST COVID-19	23
4.1. Marco estratégico y planes de acción. Nivel europeo.	24
4.2. Marco estratégico y planes de acción. Nivel estatal	30
4.3. Marco estratégico y planes de acción. Nivel comunidad autónoma canarias.	40
5. APROXIMACIÓN A LAS PRINCIPALES DIFICULTADES DE EMPLEABILIDAD PROVOCADAS POR LA PANDEMIA EN CANARIAS	47
5.1. Breve análisis del primer impacto del COVID-19.	47
5.1.1 La economía canaria.	47
5.1.2 Coyuntura laboral.	51
5.1.3. Coyuntura turística	53

5.2. Aproximación a las políticas de empleo en Canarias.	54
5.2.1. Caracterización del mercado de trabajo.	54
5.2.2. Sistematización de las políticas de empleo en Canarias.	55
6. PROSPECTIVA DE LOS MERCADOS DE TRABAJO DE LOS SECTORES IDENTIFICADOS COMO DESTINO	67
6.1. Sectores generadores de empleo: sectores con expectativas de generación de empleo en los próximos años.	67
6.1.1. Energías renovables y servicios medioambientales.	67
6.1.2. Sector de la construcción y la rehabilitación de viviendas.	68
6.1.3. Sector de la acuicultura y la economía azul.	69
6.1.4. La agroindustria y la agricultura ecológica.	70
6.1.5. Los Servicios de la vida cotidiana o para personas en riesgo de exclusión.	70
6.1.6. Sector de Turismo.	71
6.2. Valoración por los agentes de las actividades con expectativas de generación de empleo en los próximos años.	72
7. ANÁLISIS DE LOS AGENTES QUE PARTICIPAN EN LA DINAMIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL	79
7.1. Principales cambios y factores de competitividad de la economía canaria.	79
7.2. Impacto de la crisis en el empleo y cambios en los perfiles profesionales.	85
7.3. Análisis de la cualificación y formación de la población activa.	91
7.3.1. Valoración del nivel de cualificación profesional.	91
7.3.2. Análisis de los programas de formación para el empleo.	94
7.4. Valoración de los planes de empleo de apoyo a la inserción y recolocación de grupos vulnerables.	98

8.	PROPUESTA DE CRITERIOS Y PARÁMETROS PARA DISEÑO DE LOS PROGRAMAS DE EMPLEO EN EL NUEVO CONTEXTO POST COVID-19.	107
8.1.	Reformulación del enfoque estratégico de los programas y Planes de Empleo en el nuevo contexto post COVID-19.	107
8.2.	Innovaciones metodológicas: en los procesos de diagnóstico, diseño de Programas y Planes de Empleo.	111
8.3.	Promover herramientas y procesos de participación de las organizaciones y agentes que participan en la dinamización del mercado laboral. Dinámicas de Participación Ciudadana, Empresas y Agentes Sociales.	116
8.4.	Mejora de los procesos de evaluación del impacto de los programas y planes de empleo.	118
8.5.	Propuestas específicas de tipos de Programas o Planes de Empleo.	120
8.5.1.	Tipología de Planes o Programas de Empleo.	120
8.5.2.	Propuesta de Planes o Programas de Empleo.	122
9.	ANEXOS	129
ANEXO I.	Instrumento de recogida de información. Guías entrevistas.	129
ANEXO II.	Bibliografía.	135

Índice de tablas

Tabla 1.	Perfiles de informantes de entrevistas	19
Tabla 2.	Indicadores de consumo Canarias. Variación interanual.	50
Tabla 3.	Paro registrado según rama de actividad. 2019-2020.	52
Tabla 4.	Principales indicadores turísticos en canarias. 2019-2020.	53
Tabla 5.	Ejes, actuaciones y objetivos del Plan Anual de Política de Empleo.	57
Tabla 6.	Niveles de ejecución y alcance de los programas y servicios puestos en marcha en Canarias. Por ejes y políticas.	60

Índice de ilustraciones

Ilustración 1.	Evolución de la composición sectorial del PIB de Canarias.	47
Ilustración 2.	Distribución porcentual del empleo según actividad económica. Canarias- Nacional 2020.	48
Ilustración 3.	Crecimiento real del PIB (base 2015). Canarias-nacional 2008-2020.	49
Ilustración 4.	Evolución interanual de la ocupación. Canarias-nacional. 2019-2020.	51

1.

INTRODUCCIÓN

1.

INTRODUCCIÓN

Diversas investigaciones vienen poniendo de relieve el especial impacto de la pandemia provocada por el COVID-19 en el mercado de trabajo y muy especialmente en el de Canarias.

A este respecto, los grupos poblacionales en riesgo podrían concretarse entre el colectivo de mujeres que cuentan con una mayor presencia en las ramas de actividad más afectadas a medio plazo por la crisis sanitaria, como son la hostelería, el comercio o el ocio, estrechamente vinculadas además con el turismo, nuestro principal motor económico, los jóvenes menores de 25 años y los mayores de 45 años, que ya se han visto muy perjudicados por la última crisis del empleo de la pasada década, y los trabajadores menos cualificados.

En este sentido, se hace necesario rediseñar las políticas de empleo sobre nuevos objetivos y bases reguladoras que ayuden a reducir y mitigar el impacto del COVID-19 en la destrucción de empleo y a impulsar la recuperación de la actividad económica, buscando aprovechar, al mismo tiempo, el potencial de empleo de estos sectores.

Para el diseño y desarrollo de estos planes se propone impulsar la gobernanza y la colaboración público-privadas en un espacio de diversidad y complejidad creciente de personas, organizaciones y entidades que participan en el desarrollo de las políticas de innovación, empleo y formación. Asimismo, se requiere organizar el diálogo entre los distintos agentes involucrados en la acción pública, en orden a reforzar la eficacia y contribuir a maximizar en mayor medida el impacto de sus actuaciones.

2.

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

2.1. Objetivos generales.

2.2. Objetivos específicos.

2.

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

2.1. Objetivos generales.

- ▶ Describir la problemática específica de los colectivos pertenecientes a los sectores o actividades más afectadas por la crisis del COVID-19, en particular, jóvenes y mayores de 45 años.
- ▶ Analizar las posibilidades de inserción o recolocación de estos colectivos en sectores emergentes o generadores de empleo, así como los requerimientos de cualificación e itinerarios formativos de adaptación para asegurar una mejor reinserción laboral.
- ▶ Proponer criterios de diseño, gestión y ejecución de Planes de Empleo para estos colectivos fundamentados en modelos de colaboración público-privados y teniendo en cuenta las necesidades de cualificación y empleo de los sectores clave y nuevas actividades en sectores emergentes.

2.2. Objetivos específicos.

Este objetivo general se puede desglosar en los siguientes **objetivos específicos**:

- ▶ **Realizar una aproximación a las principales dificultades de empleabilidad de los colectivos afectados por la pandemia en Canarias**, a partir de análisis de indicadores de evolución económica, empresarial y laboral de las Islas, de tal manera que se esté en disposición de determinar:
 - El alcance e impacto en el ámbito insular.
 - Una estimación de ese alcance en número de empleos afectados.
 - En cada una de las ocupaciones.
 - Atendiendo al objetivo de la posible recualificación de los trabajadores y su incorporación a los sectores productivos con potencialidad de generación de empleo y susceptibles de recibir el excedente originado en los sectores en crisis.

- ▶ **Identificar sectores potenciales de destino con capacidad de absorción del empleo de los sectores más afectados:** Sectores generadores de empleo: Sectores con expectativas de generación de empleo en los próximos años.
- ▶ **Obtener una caracterización y valoración de los planes y programas de empleo que desarrollan las Administraciones Públicas canarias a partir de la información y aportaciones realizadas por diferentes agentes que intervienen en la dinamización de los programas de empleo así como personas expertas en la materia**
- ▶ **Definir los criterios y parámetros de los Programas de empleo** que dé soporte a los colectivos para facilitar su reinserción laboral en el actual contexto pos-COVID-19.

3.

METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

3.1. Recopilación, estructuración
y sistematización
de fuentes secundarias.

3.2. Diseño y desarrollo
de la investigación
experimental

3.

METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Para la realización del estudio se ha recurrido al diseño y aplicación de métodos y técnicas de recogida de información secundaria (bibliográficas y estadísticas) y primaria a través de entrevistas con diferentes segmentos de opinión considerados clave en el ámbito de las políticas y planes de empleo.

3.1. Recopilación, estructuración y sistematización de fuentes secundarias.

Como parte fundamental de la investigación, esta primera fase ha tenido un marcado carácter exploratorio, y se ha planteado con el objetivo de recabar, seleccionar y organizar la información relativa a las diferentes dimensiones del estudio.

Descripción general:

La fase de investigación documental se ha basado en la revisión de las fuentes documentales existentes, las cuales se han estructurado de acuerdo con la siguiente categorización: Manuales, tratados, monografías, tesis y memorias especializadas en el ámbito del estudio; Estadísticas oficiales; Observatorios; documentos de difusión (conferencias, seminarios, ponencias...); Revistas especializadas; Catálogos bibliográficos; Bases de datos y directorios de empresas... Bajo estos descriptores se procederá a la revisión, tratamiento y sistematización de las fuentes documentales consultadas.

Las actividades realizadas en esta fase metodológica han sido las siguientes:

- Identificación y localización de publicaciones electrónicas y en papel: se ha abordado con tecnologías de búsqueda bibliográfica automatizada, utilizando Internet como plataforma principal de búsqueda, y teniendo acceso a índices bibliográficos, bases de datos, etc., relacionadas con los indicadores de evolución económico-empresariales del

empleo en los sectores más afectados por la pandemia y las actividades con potencial de crecimiento.

- ▶ Selección y organización de la información: se elaboraron criterios para la selección de la información disponible, de manera que esta se ordenará atendiendo a organizadores que respondan a los objetivos del estudio.
- ▶ Análisis de la información: se sistematizaron por escrito los elementos más destacados de la información obtenida, seleccionada y organizada, atendiendo a los resultados generales del estudio.
- ▶ Estructuración específica de la información de cara a la elaboración del marco de indicadores de análisis, instrumentos generadores de información de las posteriores fases de la investigación.

3.2. Diseño y desarrollo de la investigación experimental.

En esta fase se procedió a la realización de una serie de entrevistas en profundidad a informantes clave, a partir del diseño previo de una muestra estructural, y de la selección más idónea de las personas a entrevistar. La muestra estructural no pretende reflejar una representatividad estadística según variables consideradas a priori, sino cubrir todo el abanico de discursos posibles así como sus relaciones entre sí.

La entrevista en profundidad se muestra como la técnica idónea para indagar respecto a la opinión de ciertos informantes que por sus circunstancias concretas se encuentran en una posición de privilegio respecto al conocimiento de los temas objeto de estudio.

Mediante un protocolo de entrevista dirigida a distintos colectivos, así como a otras figuras especialmente informadas. (Información cualitativa).

Objetivo: La finalidad de las entrevistas ha sido complementar los resultados cuantitativos (información secundaria) para:

- ▶ Describir la problemática específica de los colectivos pertenecientes a los sectores o actividades más afectadas por la crisis del COVID-19.
- ▶ Obtener una radiografía de la eficacia y eficiencia de los Programas de Empleo que se han venido desarrollando para promover la inserción y/o recolocación de los grupos de población que han experimentado mayor impacto en el empleo.
- ▶ Proponer criterios de diseño, gestión y ejecución de Planes de Empleo para estos colectivos fundamentados en modelos de colaboración público-privados y teniendo en cuenta las necesidades de cualificación y empleo de los sectores clave y nuevas actividades en sectores emergentes.

Diseño y cuantificación de las muestras: La resolución de la muestra ha sido intencional (no probabilística) para la selección de los segmentos de opinión a los que se ha realizado la muestra cualitativa, que se ha aplicado mediante entrevistas en profundidad y articulada mediante cuestionario-guion específico según figura objeto de la entrevista.

Número de entrevistas: La cuantificación de la muestra estructural o cualitativa responde al mismo criterio que el de la selección de colectivos, esto es, la saturación del campo discursivo referente de nuestro objeto de estudio. Se han realizado 15 entrevistas en profundidad con perfiles expertos en el ámbito de los programas de empleo en el ámbito académico y profesional

A. VERTIENTE EMPRESARIAL Y ORGANIZACIONES EMPRESARIALES SECTORIALES.

- **Ámbito empresarial** a Gerentes de pymes y/o Responsables de RR. HH. de empresas pertenecientes a los sectores más relevantes y que se identifiquen como sectores con potencial de generación de empleo y/o emergentes (4 entrevistas).
- **Organizaciones empresariales sectoriales:** Se realizan 3 entrevistas.

B. ÁMBITO INSTITUCIONAL. Ámbito de la Administración Pública, a responsables del ámbito de competencia de promoción económica y laboral a nivel regional y provincial (SCE, Área empleo de Cabildos y Ayuntamientos, ADL). Se realiza un total de 3 entrevistas en este grupo, dirigidas a responsables de los organismos competentes.

C. ENTIDADES DE APOYO AL EMPLEO: Servicios Empleo de organizaciones empresariales, Agencias de Colocación, etc. Se realizan 3 entrevistas.

D. EXPERTOS TÉCNICOS EN MATERIA ECONÓMICA Y LABORAL: Expertos del ámbito académico, sectorial y profesional que aportaran conocimientos sobre el objeto de estudio. Se realizan 2 entrevistas.

En resumen, se plantea la realización en conjunto de 15 entrevistas en profundidad.

Tabla 1. Perfiles de informantes de entrevistas

PERFILES INFORMANTES ENTREVISTAS		NÚMERO
VERTIENTE EMPRESARIAL Y ORGANIZACIONES EMPRESARIALES SECTORIALES.	▶ Ámbito empresarial a Gerentes de pymes y/o Responsables de RR. HH. de empresas pertenecientes a los sectores más relevantes y que se identifiquen como sectores con potencial de generación de empleo y/o emergentes.	4
	▶ Organizaciones empresariales sectoriales.	3
ÁMBITO INSTITUCIONAL.	Ámbito de la Administración Pública a responsables del ámbito de competencia de promoción económica y laboral a nivel regional y provincial (SCE, Área empleo de Cabildos y Ayuntamientos, ADL).	3
ENTIDADES DE APOYO AL EMPLEO.	Servicios Empleo de organizaciones empresariales, Agencias de Colocación, etc.	3
EXPERTOS EN MATERIA ECONÓMICA Y LABORAL DEL ÁMBITO ACADÉMICO O PROFESIONAL		2
TOTAL		15

Las entrevistas en profundidad se realizaron mediante una guía de entrevista en profundidad, es decir, estará compuesta por una serie de proposiciones abiertas, que se han utilizado para guiar al entrevistado de manera que pueda expresar libremente su opinión sobre los temas tratados.

Los objetivos que persigue la realización de entrevistas en profundidad ha sido: profundizar en los aspectos más significativos, obteniendo una información más completa, diversa, precisa y fiable de los ámbitos de investigación propuestos, percibidas por algunos colectivos considerados estratégicos por su implicación en los Planes de empleo a nivel insular, o por su condición de informante clave.

Antes de proceder al análisis e interpretación de la información obtenida, se procede a la realización del fichado de los fragmentos relevantes del discurso que permite resumir y recoger de forma clara y ordenada el resultado más significativo de las diferentes entrevistas realizadas. Posteriormente se procederá a la clasificación de la información; agrupando las ideas relacionadas con cada tema, estableciendo diferentes niveles o parámetros de comparación como paso previo a la redacción del informe. Una vez llevada a cabo esa tarea, se procede a la redacción de los informes parcial de la fase.

4.

MARCO REFERENCIA DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN EL CONTEXTO POST COVID-19

4.1. Marco estratégico y planes de acción. Nivel europeo.

4.2. Marco estratégico y planes de acción. Nivel estatal.

4.3. Marco estratégico y planes de acción. Nivel comunidad autónoma canarias.

4.

MARCO REFERENCIA DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN EL CONTEXTO POST COVID-19

El presente proyecto se enmarca en los objetivos de los documentos clave de la agenda estratégica pública a nivel internacional, en el marco europeo, estatal y específicamente de Canarias en materia de Políticas activas de Empleo y Programas de apoyo a la dinamización del de empleo en aquellos sectores y grupos poblacionales más afectados por la crisis de la pandemia.

A nivel internacional destaca el Acuerdo de La Asamblea General de la ONU sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS) de 2015.

A nivel europeo:

- ▶ Plan de Recuperación económica de la UE. Next Generation.
- ▶ Estrategia FSE + 2021-2027
- ▶ Pilar Europeo de Derechos sociales.
- ▶ Contribución de los Servicios Públicos de Empleo a la Estrategia Europa 2020. Documento sobre la estrategia Servicios Públicos de empleo (SPE) 2020.

A nivel estatal:

- ▶ El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de ámbito nacional y elaborado por el Gobierno de España, en el que se establecen directrices y líneas estratégicas orientadas a la recuperación de la economía nacional tras la crisis sanitaria provocada por el COVID-19.
- ▶ Nueva Estrategia Española de Activación para el Empleo (EEAE) para el periodo 2021-2024, cuyo proyecto corresponde elaborar al Servicio Público de Empleo Estatal de acuerdo con el artículo 18.d) de la vigente Ley de Empleo.
- ▶ Plan para la formación profesional, el crecimiento económico y social, y la empleabilidad 2020.

- ▶ Agenda Española Digital 2025: Plan Nacional de Competencias Digitales, el Plan de Digitalización de pymes 2021-2025 y el Plan de Digitalización de las Administraciones Públicas.

A nivel autonómico:

- ▶ La Estrategia canaria de apoyo activo al empleo – AECAE 2021-2024.
- ▶ El Plan para la Reactivación Social y Económica de Canarias (Plan Reactiva Canarias).
- ▶ Plan canario de Formación Profesional.

A continuación, se presenta resumidamente las principales referencias normativas y programáticas que conforman el marco estratégico con mayor influencia en la elaboración del informe.

4.1. Marco estratégico y planes de acción. Nivel europeo.

A) PLAN DE REACTIVACIÓN ECONÓMICA DE LA UE.

La digitalización como eje estratégico de las inversiones. A nivel europeo la inversión de la Unión Europea en los fondos aprobados para la recuperación económica pivotará en torno a tres pilares: el Pacto Verde, la Transición Digital y la Reindustrialización.

Desde la dimensión de la transición digital se pretende generar un marco adecuado para que el uso de las tecnologías digitales beneficie a la ciudadanía y empresas:

- ▶ Asegurar el acceso de la tecnología a la ciudadanía.
- ▶ Dotar a las empresas de los medios para su creación, desarrollo e innovación y competir en condiciones justas.
- ▶ Garantizar el control y protección de datos.

Apoyar el desarrollo de sistemas tecnológicos y nuevas infraestructuras, permitiendo a las empresas aprovechar las oportunidades de la economía de los datos.

En este proceso la digitalización de la formación y el conocimiento constituye un eje esencial para el acceso de un mayor nivel de población a conocimientos, capacidades digitales y en última instancia capacidades laborales con demanda laboral que puedan ayudar a mejorar la situación del empleo a medio y largo plazo.

B) ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO 2020.

La creación de más y mejores puestos de trabajo es uno de los principales objetivos de la Estrategia Europa 2020. Dicha estrategia debe permitir a la Unión Europea (UE) alcanzar un crecimiento inteligente, a través del desarrollo de los conocimientos y de la innovación, un crecimiento sostenible, basado en una economía más verde, más eficaz en la gestión de los recursos y más competitiva, y un crecimiento integrador, orientado a reforzar el empleo, la cohesión social y territorial.

C) PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES.

El Pilar Europeo de Derechos Sociales fue aprobado conjuntamente por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017, durante la Cumbre Social en favor del empleo justo y el crecimiento celebrada en Gotemburgo, Suecia y representa el nuevo marco de referencia para la Europa Social y la agenda estratégica para los servicios públicos de empleo que se encuentra plenamente vigente en el contexto actual.

El Pilar Social Europeo establece 20 principios y derechos clave para apoyar un mejor funcionamiento estructural de los mercados de trabajo sobre la base de tres elementos que se incorporan decididamente al marco estratégico y político de la Unión Europea:

- ▶ La igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo.
- ▶ Las condiciones de trabajo justas.
- ▶ La protección e inclusión social.

El primero de estos tres elementos se relaciona directamente con las Políticas Activas de Empleo, convertidas en la garantía de acceso a algunos de los nuevos derechos sociales reconocidos para el conjunto de la UE. En este sentido, el Pilar Social Europeo identifica un ámbito específico (el cuarto del Capítulo 1) de “Apoyo activo para el empleo”, que prevé el derecho de cada persona a recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar sus perspectivas de empleo o trabajo autónomo. Esto incluye el derecho a recibir ayuda para la búsqueda de empleo, la formación y el reciclaje, así como a la protección social y la formación durante las transiciones profesionales.

Se reconoce también el derecho de las personas jóvenes a la educación continua, a una formación como aprendices, a un periodo de prácticas o una oferta de empleo de buena calidad en los cuatro meses siguientes a quedar desempleadas o finalizar los estudios. Asimismo, de acuerdo con el Pilar Social Europeo, las personas desempleadas tienen derecho a recibir una ayuda personalizada, continuada y adecuada, y las personas desempleadas de larga duración tienen derecho a una evaluación individual detallada no más tarde de los dieciocho meses de desempleo.

“El objetivo del pilar europeo de derechos sociales es servir de guía para alcanzar resultados sociales y de empleo eficientes para responder a los desafíos actuales y futuros con el fin de satisfacer las necesidades esenciales de la población, así como para garantizar una mejor regulación y aplicación de los derechos sociales”.

El perfil de la Europa social que propone, inicialmente para la zona euro y más tarde para el conjunto de la UE, se configura en los siguientes elementos comunes a los estados miembros:

Crecimiento inclusivo y sostenible, progreso económico y social, cohesión y convergencia, en el marco de la integridad del mercado interior.

- ▶ Reconocimiento del papel esencial de los interlocutores sociales.
- ▶ Igualdad de género.
- ▶ Derechos e igualdad de oportunidades para toda la ciudadanía.
- ▶ Lucha contra el desempleo, la discriminación, la exclusión social y la pobreza.
- ▶ Diversidad cultural.

(Francisco Ramos Antón, noviembre 2018, "El Pilar Europeo de Derechos Sociales. La última oportunidad para la Europa Social Fundación, Editorial Alternativas).

D) DECISIÓN (UE) 2018/1215 DEL CONSEJO DE 16 DE JULIO DE 2018 RELATIVA A LAS ORIENTACIONES PARA LAS POLÍTICAS DE EMPLEO DE LOS ESTADOS MIEMBROS.

Esta decisión establece un marco de orientaciones integradas que permitan desarrollar una estrategia coordinada para el empleo, en particular para potenciar una mano de obra cualificada, formada y capaz de adaptarse, así como mercados de trabajo con capacidad de respuesta al cambio económico, con vistas a lograr los objetivos de pleno empleo y progreso social enunciados en el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea.

- ▶ Orientación 5: Impulsar la demanda de mano de obra.
- ▶ Orientación 6: Aumentar la oferta de trabajo y mejorar el acceso al empleo, las capacidades y las competencias.
- ▶ Orientación 7: Mejorar el buen funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo social.
- ▶ Orientación 8: Promover la igualdad de oportunidades para todos, fomentar la integración social y combatir la pobreza.

“Las orientaciones integradas deben constituir la base de cualquier recomendación específica para el país que dirija el Consejo a un Estado miembro. Los Estados miembros deben hacer un uso pleno del Fondo Social Europeo y otros fondos de la Unión, a fin de impulsar el empleo, la inclusión social, el perfeccionamiento profesional, el aprendizaje permanente y la educación, y mejorar la Administración Pública. Aunque las orientaciones integradas se dirigen a los Estados miembros y a la Unión, su aplicación debe hacerse conjuntamente con las autoridades nacionales, regionales y locales, y en estrecha colaboración con los parlamentos, así como con los interlocutores sociales y los representantes de la sociedad civil.” (Decisión (UE) 2018/1215 del consejo de 16 de julio de 2018 relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los estados miembros).

Estas orientaciones persiguen una mayor participación del conjunto de la ciudadanía en el mercado laboral mediante el “incremento de la tasa de empleo, el desarrollo de una fuerza de trabajo capacitada a través de la formación continua y el establecimiento de sistemas que ayuden a reconocer las competencias adquiridas por las personas”. Las Orientaciones también se refieren a la mejora de los sistemas educativos y formativos promoviendo el aprendizaje permanente, la movilidad internacional de docentes y alumnado, el desarrollo de marcos de cualificación que permitan itinerarios flexibles de aprendizaje y las asociaciones de los sistemas educativos y formativos con las empresas.

Contemplan, asimismo, la lucha contra la exclusión social para evitar el riesgo de pobreza y exclusión, actuando sobre las personas más alejadas del mercado laboral para capacitarlas. Con el refuerzo del Parlamento Europeo, este enfoque estratégico llegó a concretar objetivos y metas que deberían haberse cumplido el pasado año 2020. Su consecución, que ya se había visto afectada por la duración e intensidad de la crisis económica y financiera, se ha demostrado inalcanzable, por el momento, dadas las consecuencias económicas y sociales de la actual crisis sanitaria:

- ▶ Alcanzar una tasa de empleo mínima del 75 % para la población de entre 20 y 64 años.
- ▶ Invertir un 3 % del Producto Interior Bruto en la investigación y el desarrollo.
- ▶ Reducir al menos en un 20 % las emisiones de gases de efecto invernadero, aumentando el porcentaje de las fuentes de energía renovables en nuestro consumo final de energía hasta un 20 % y en un 20 % la eficacia energética.
- ▶ Reducir la tasa de abandono escolar a menos del 10 % y aumentar hasta al menos el 40 % la tasa de personas tituladas de la enseñanza superior.
- ▶ Reducir en 20 millones el número de personas que viven por debajo del umbral de la pobreza o en riesgo de exclusión social.

E) ESTRATEGIA FSE + 2021-2027.

Como se recoge en el documento ESTRATEGIA FSE + 2021-2027 del Ministerio de Trabajo y Economía social, el Fondo Social Europeo Plus (en adelante, FSE+) se configura como principal instrumento de la Unión Europea para invertir en las personas y aplicar el pilar europeo de derechos sociales, contribuyendo a una Europa más Social; a una cohesión económica, social y territorial de conformidad con el artículo 174 TFUE y a la consecución de los objetivos marcados en la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030.

El FSE+ para el período de programación 2021-2027 fusiona el Fondo Social Europeo (FSE), la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ) y el Fondo de Ayuda Europea para las Personas Más Desfavorecidas (FEAD). En este contexto, el FSE+ apoya las políticas y las prioridades orientadas a contribuir a alcanzar el pleno empleo, potenciar la calidad y la productividad en el trabajo, aumentar la movilidad geográfica y laboral de los trabajadores dentro de la Unión, mejorar los sistemas de educación y de formación, y promover la inclusión social y la salud.

El contenido constituye el punto de partida para el diseño y la elaboración del Acuerdo de Asociación 2021-2027 coordinado por la Dirección General de Fondos Europeos, del Ministerio

de Hacienda, y la documentación que conformará la programación del FSE+, a partir de los siguientes elementos a tratar:

- ▶ Las principales prioridades de inversión que deberán ser abordadas para apoyar el Objetivo Político 4 “Una Europa más Social”.
- ▶ Los objetivos específicos sobre los que se apoyan.
- ▶ Los colectivos o grupos de destinatarios.
- ▶ Las concentraciones temáticas actualmente definidas y propuestas.
- ▶ Los principios horizontales a tener en cuenta en todas las dimensiones y en todas las fases de preparación, seguimiento, ejecución y evaluación de los programas.
- ▶ El sistema de indicadores y propuestas de evaluación.

Como resultado del análisis realizado en la primera fase del proceso de partenariado anteriormente desarrollado, se han identificado las prioridades de inversión a abordar por el FSE+, relevantes desde el punto de vista de los objetivos políticos establecidos para los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos 2021-2027.

Objetivo Político 1: una Europa más inteligente, promoviendo una transformación económica innovadora e inteligente.

Objetivo Político 2: una Europa más verde y baja en carbono, promoviendo una transición energética limpia y equitativa, la inversión verde y azul, la economía circular, la adaptación al cambio climático y la prevención y gestión de riesgos.

Objetivo Político 3: una Europa más conectada mediante el refuerzo de la movilidad y la conectividad regional en el ámbito de las TIC.

Objetivo Político 4: una Europa más social mediante la aplicación del pilar europeo de derechos sociales.

Objetivo Político 5: una Europa más próxima a sus ciudadanos, fomentando el desarrollo integrado y sostenible de las zonas urbanas, rurales y costeras y las iniciativas locales. En concreto, en el ámbito del FSE+ las prioridades de inversión deberán estar alineadas con el objetivo político 4 “una Europa más social en aplicación al Pilar Europeo de Derechos Sociales”.

En el ámbito del empleo, las inversiones deberán destinarse a combatir el desempleo, en particular el desempleo juvenil y de larga duración, ajustar las necesidades al mercado laboral, así como ampliar la formación y la equidad de las condiciones laborales para incluir a las personas trabajadoras empleadas en las nuevas formas de trabajo; acceso al aprendizaje permanente en el marco de un mercado laboral digitalizado que cambia rápidamente; y abordar los problemas de calidad de vida y de conciliación de la vida familiar y la vida profesional.

Se configuran como inversiones prioritarias las destinadas a mejorar el acceso al empleo, la adaptación al cambio de las personas trabajadoras, las empresas y los emprendedores; apoyar la creación, sostenibilidad y crecimiento de las empresas de Economía Social; así como modernizar las instituciones y los servicios del mercado de trabajo con el fin de anticipar las necesidades del mercado laboral.

Entre las prioridades identificadas se considera relevante contribuir con la inversión del FSE+ al apoyo y fomento del emprendimiento en Economía Social, incluyendo el emprendimiento de base tecnológica, en economía verde, azul y circular; el apoyo a la creación, supervivencia, sostenibilidad y crecimiento de empresas de Economía Social, incluidas las que tienen por objeto favorecer la inclusión laboral y social de personas con discapacidad y otras en situación o riesgo de exclusión social, con medidas de asesoramiento y acompañamiento, entre otras.

(Documento ESTRATEGIA FSE + 2021-2027 del Ministerio de Trabajo y Economía social, Secretaría de estado de empleo y economía social subdirección general de programación y evaluación FSE. 2021)

F) “CONTRIBUCIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO A LA ESTRATEGIA EUROPA 2020. DOCUMENTO SOBRE LA ESTRATEGIA SPE 2020”.

Este documento subraya la importancia de que los Servicios Públicos de Empleo sean capaces de funcionar con agilidad para garantizar una repercusión máxima de las políticas del mercado de trabajo. También establece, mediante diversos principios básicos de ejecución, los efectos que la estrategia SPE 2020 tiene sobre los Servicios Públicos de Empleo en relación con el diseño de sus modelos operativos y con la prestación de servicios.

“La modernización en la prestación de servicios ha hecho que esta dependa de manera fundamental de la tecnología informática y que se vea influida, entre otros, por los nuevos programas informáticos y las nuevas tecnologías, las nuevas herramientas de recopilación, extracción e intercambio de datos, los canales de comunicación y colaboración alternativos y, cada vez más, por un Internet más dinámico y social. Todas estas innovaciones tecnológicas suponen también la alteración de mecanismos básicos del mercado laboral, como los métodos de contratación de trabajadores o las formas de solicitar empleo. Además, la tecnología permitirá a los Servicios Públicos de Empleo incrementar sus capacidades como intermediarios de la información”.

Otros instrumentos europeos.

Del mismo modo, hay que tener en cuenta otros instrumentos íntimamente relacionados con el enfoque estratégico europeo en relación con la activación para el empleo, **como la agenda europea de capacidades y la clasificación europea de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones, ESCO**, por sus siglas en inglés, que se configura como un instrumento esencial para la transparencia y el reconocimiento de las capacidades y cualificaciones que facilite la movilidad funcional y geográfica del empleo en el conjunto de la Unión Europea.

Otras referencias europeas que debemos tener en cuenta porque afectan al núcleo de la activación para el empleo son las recomendaciones a los Estados sobre las **competencias clave para el aprendizaje permanente** (Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente) que actualizó la anterior Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (2006/962/CE) (2006/962/CE), el Marco Europeo de Competencias Digitales para los Ciudadanos (DigCom) y el **Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas**.

4.2. Marco estratégico y planes de acción. Nivel estatal

A) EL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA. ESPAÑA PUEDE.

Resumen.

En el ámbito nacional, y debido a la crisis sanitaria (y sus consecuencias en la economía mundial) provocada por el COVID-19, la Administración General del Estado diseña un Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, presentado en octubre 2020, que tiene como objetivo trazar la hoja de ruta para la modernización de la economía española, la recuperación del crecimiento económico y la creación de empleo, para la reconstrucción económica sólida, inclusiva y resiliente tras la crisis del COVID-19, y para responder a los retos de la próxima década.

Los **objetivos del país** reflejados en el plan son los siguientes:

- ▶ Crecimiento duradero y robusto, que genere empleo estable y de calidad, y que acabe con las desigualdades sociales y la pobreza.
- ▶ Acelerar la transformación tecnológica y digital.
- ▶ Proteger y conservar los bienes naturales del país, haciendo una apuesta por la energía limpia y la descarbonización.
- ▶ Favorecer la creación y competitividad de las empresas.
- ▶ Modernizar el tejido productivo favoreciendo la competitividad del sector industrial.
- ▶ Impulsar la ciencia, y el I+D+i.
- ▶ Reforzar los sectores más estratégicos para la economía española.
- ▶ Perseguir la excelencia, universalidad y equidad en la educación.
- ▶ Reconocer la cultura como seña de identidad.
- ▶ Apoyar y proteger a las personas autónomas, así como fomentar la economía social.
- ▶ Impulsar las ciudades saludables, desde las grandes áreas metropolitanas a los municipios más pequeños.
- ▶ Brindar oportunidades a las personas jóvenes, favoreciendo el descenso del paro juvenil.
- ▶ Promover la eficiencia y calidad de las Administraciones Públicas.
- ▶ Proteger a las personas más vulnerables desde un enfoque de igualdad.

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia se estructura en torno a diez políticas palanca urgentes por su alta capacidad de arrastre sobre la actividad y el empleo para la modernización de nuestra economía y sociedad:

1. Agenda urbana y rural, lucha contra la despoblación y desarrollo de la agricultura.
2. Infraestructuras y ecosistemas resilientes.
3. Transición energética justa e inclusiva.
4. Administración para el Siglo XXI.
5. Modernización y digitalización del tejido industrial y de la pyme, recuperación del turismo e impulso a una España nación emprendedora.
6. Pacto por la ciencia y la innovación. Refuerzo a las capacidades del Sistema Nacional de Salud.
7. Educación y conocimiento, formación continua y desarrollo de capacidades.
8. Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo.
9. Impulso de la industria de la cultura y el deporte.
10. Modernización del sistema fiscal para un crecimiento inclusivo y sostenible.

La política propuesta en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia que puede tener más impacto en los objetivos y actividad del organismo es la de **adaptar la Administración Pública a las directrices marcadas de nivel de digitalización, nuevas tecnologías, transición energética y modernización.**

Es necesario contar con la Administración Pública si se quiere abordar una auténtica transformación de la economía y sociedad, actuando como tractor de los cambios tecnológicos, impulsando innovaciones, acompañando al sector privado, activando a los sectores y creando nuevos modelos de negocio replicables y escalables en el conjunto de la economía.

Es por esto, que el objetivo de esta política es la modernización de la Administración Pública para responder a las necesidades de la ciudadanía con la mayor eficiencia posible, a través de la digitalización de servicios y funcionamiento de la Administración. Esta modernización debe ir acompañada de formación del capital humano, digitalización de servicios, y de la transición energética de la infraestructura.

De manera particular, las políticas que tienen una mayor vinculación e influencia con la planificación de los servicios de empleo, formación y emprendimiento son las siguientes:

- ▶ **Modernización y digitalización del tejido industrial y de la pyme, recuperación del turismo** e impulso a una España nación emprendedora. La modernización y mejora de la competitividad industrial requieren incorporar y aprovechar el vector de sostenibilidad en el tejido empresarial existente y futuro, favoreciendo su transición energética e impulsando actuaciones transversales que acompañen el proceso de transformación necesario para garantizar su viabilidad en el largo plazo, y el manteniendo el empleo.
- ▶ **Educación y conocimiento, formación continua y desarrollo de capacidades.** Diseño y desarrollo de planes y programas que vinculan las políticas de educación de personas

adultas en situación de desempleo desde una perspectiva local, con la mejora de las competencias lingüísticas, habilidades sociales y comunicativas. Competencias clave, competencias digitales etc., con el fin de favorecer su inserción laboral.

- ▶ **El refuerzo del capital humano** es fundamental para que el Plan de inversiones y reformas tenga el impacto deseado, tanto en la generación de actividad a corto plazo, como en el refuerzo estructural de la economía y las nuevas oportunidades laborales a medio y largo plazo.
- ▶ **Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo.** La mejora del funcionamiento del mercado laboral español es un objetivo crucial para el bienestar económico y social. La combinación de alta tasa de paro estructural y la segmentación entre trabajadores temporales en indefinidos y entre empleados a tiempo completo y tiempo parcial involuntario son debilidades estructurales. Además, la pandemia ha demostrado la importancia de situar a las personas en el centro y ha supuesto un reconocimiento de tareas imprescindibles para el funcionamiento de la sociedad.
- ▶ **Impulso de la industria de la cultura y el deporte.** España cuenta con una gran riqueza en el ámbito cultural que supone un importante activo de desarrollo económico y social para el futuro. Junto al importante peso de los sectores más tradicionales, en los que nuestro país tiene una posición importante – libros, museos, teatros, patrimonio histórico-artístico, etc. –, es preciso apoyar las iniciativas que se están desarrollando en el ámbito de la producción audiovisual y los videojuegos, aprovechando las oportunidades que proporciona la nueva economía digital.

B) ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO 2021-2024.

Políticas activas de empleo.

Las políticas activas de empleo, desde 2013, siguen las líneas de acción acordadas con las comunidades autónomas en el marco de la Conferencia Sectorial sobre Empleo y Asuntos Laborales, de acuerdo con la distribución de competencias entre los servicios públicos de empleo estatal y autonómicos¹.

La coordinación e implementación de estas políticas se basa en tres instrumentos: la Estrategia Española de Activación para el Empleo, los Planes Anuales de Política de Empleo y el Sistema de Información para los Servicios Públicos de Empleo. Los Servicios Públicos de Empleo (SPE) autonómicos diseñan y administran sus propias políticas, en base a este marco común, con compromiso de transparencia, evaluación y orientación a resultados.

La Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, aprobada en diciembre de 2017, tiene en cuenta las recomendaciones hechas a España tanto en el marco del Programa Nacional de Reformas como por la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (Red SPE-UE). Incluye proyectos y medidas encaminadas a simplificar el sistema de protección por desempleo y dotar

¹ Hasta 2012, los fondos se asignaron según las condiciones sociales y laborales de cada región. Sin embargo, desde 2013, la asignación tiene en cuenta el desempeño de cada región en términos de los objetivos alcanzados

al sistema nacional de empleo de las herramientas, infraestructura y sistemas de información necesarios para modernizar y mejorar la eficiencia y eficacia de este sistema. Estas medidas incluyen medidas para fortalecer y desarrollar el sistema de gestión y evaluación, en particular para mejorar el sistema de gestión y apoyar la Iniciativa de Garantía Juvenil.

Cada año, la estrategia se concreta en el Plan Anual de Política de Empleo (PAPE). Desde 2015, estos planes anuales establecen los objetivos a alcanzar en el conjunto de España y en cada una de las diferentes regiones, así como los servicios para garantizar la igualdad de acceso a los servicios públicos de empleo gratuitos (cartera común de servicios del sistema nacional de empleo). La prestación de estos servicios y los criterios de calidad fueron aprobados y publicados en 2018. Estas guías de referencia, desarrolladas conjuntamente con las CC. AA., contemplan los protocolos para los servicios de: a) orientación profesional; b) colocación y asesoramiento a empresas; c) formación y cualificación para el empleo; y d) asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.

La publicación en septiembre de 2015 de la Ley 30/2015 (Jefatura del Estado, 2015), que regula la formación profesional para el empleo, estableció un nuevo marco para la gestión y ejecución de la formación profesional en el ámbito laboral, que aún se está desarrollando. La Ley 30/2015 prevé un sistema eficaz de seguimiento y prospección del mercado de trabajo basado en la coordinación de todos los agentes: administraciones, agentes sociales, expertos, etc. También subraya la necesidad de evaluar el impacto de la formación en el acceso y mantenimiento del empleo, la mejora de la competitividad de las empresas, la mejora de la cualificación de los trabajadores, la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado laboral y la eficiencia de los recursos empleados.

Impulso de las políticas activas de empleo (PAE) documento base, enfoque estratégico y hoja de ruta para la reforma de las PAE y la elaboración de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2021-2024.

El documento pretende aportar una “visión estratégica” para el impulso de las PAE y proponer una “hoja de ruta” para su “modernización”, en el marco de la nueva Estrategia Española de Activación para el Empleo 2021-2024, que debe representar un punto de inflexión en la mejora de la planificación, la gestión y la evaluación de las PAE para los próximos años que, a su vez, constituyen uno de los ejes centrales del pilar de empleo del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Esta nueva realidad, derivada de la crisis y la digitalización, impone la obligación de actuar con rapidez y poner en marcha nuevas políticas y nuevos instrumentos que permitan afrontar los principales retos de nuestra sociedad: el impulso de la actividad económica, la reconstrucción social y el cambio de nuestro modelo productivo tras la pandemia, la digitalización y la transición hacia la economía verde, para luchar contra el paro y garantizar el aumento de empleo y las condiciones de trabajo de calidad. Así como procurar incrementos en la tasa de actividad, tanto globales como especialmente de las mujeres, las personas jóvenes y personas mayores de 55 años, entre otros.

En este nuevo contexto, las Políticas Activas para el Empleo han de convertirse en un mecanismo básico para mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas trabajadoras y en una palanca de transformación ante los cambios disruptivos que ya se dejan sentir. Este segundo elemento es especialmente importante, pues las Políticas de Empleo pueden contribuir de

forma decidida y eficaz con todas las herramientas posibles en los procesos de transformación y adaptación de las empresas y los sectores productivos, acompañando los tránsitos laborales y la incorporación de nuevas tecnologías que estimulen la actividad económica y la creación de empleo y permitan compatibilizar las necesidades que están apareciendo en sectores esenciales: digitalización, economía verde, investigación, cuidados y servicios a la comunidad, entre otros.

En definitiva, poner todos los recursos económicos, técnicos y humanos del conjunto de las Políticas Activas para la creación y mejora del empleo no solamente constituye un paso esencial en la lucha contra la crisis derivada por la pandemia, sino una pieza básica en la estrategia de transformación del país. Para que esto sea así, las políticas activas de empleo han de poder cumplir de forma efectiva los objetivos de la mejora de la empleabilidad y el fomento del empleo especialmente de los colectivos más desfavorecidos, que son, por otra parte, los más expuestos y vulnerables en situaciones de crisis económica. Las políticas activas han de centrar gran parte de sus esfuerzos en su atención, procurando su inclusión y tomando en consideración las distintas circunstancias personales (las franjas de edades, la perspectiva de género, exclusión y vulnerabilidad).

Partiendo de la “visión estratégica” que, a su vez, es resultado de la reflexión sobre el impulso de las PAE desde la experiencia del Sistema Nacional de Empleo (SNE) y las referencias internacionales, pueden identificarse cinco ejes diferenciados y complementarios:

- ▶ **Enfoque centrado en las personas y en las empresas.** Desde este punto de vista, las nuevas PAE deben ser capaces de garantizar el derecho de cada persona a recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar sus perspectivas de empleo o trabajo autónomo. Para ello, es esencial actualizar los criterios de planificación y gestión de los servicios, idealmente también de los programas, que ofrecen los SPE. Tendrán que disponer de herramientas que permitan realizar, en forma personalizada y continuada, las actividades de diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de las actividades, así como de la trazabilidad que permita generar la evidencia de los servicios, evitar duplicidades, aprovechar sinergias y evaluar los resultados.

Otro aspecto sustancial para adoptar el enfoque de servicios de activación centrado en las personas y en las empresas es profundizar en el conocimiento de sus necesidades potenciales, con herramientas inteligentes de análisis, y establecer con ellas un sólido sistema multicanal de relación, adaptado en lo posible a sus preferencias.

- ▶ **Coherencia con la transformación productiva.** La nueva Estrategia Española de Activación para el Empleo (EEAE) 2021-2024 pretende profundizar en este enfoque integrado, del mismo modo que en el caso de los planes centrados en las personas de un determinado colectivo, pero añadiendo una perspectiva complementaria relacionada con el cambio de modelo de productivo. Esta perspectiva permite vincular las PAE a las estrategias de crecimiento inteligente, sostenible e integrador a nivel de sector y territorio, haciendo que las PAE refuercen otras políticas sectoriales y territoriales dirigidas a la transición ecológica y el desarrollo rural, la reindustrialización, la articulación y fortalecimiento del sector de los cuidados, y el apoyo de la “economía naranja” (industrias creativas y culturales). Se trata de aprovechar el potencial de empleo de estos sectores, pero vinculando las actuaciones de activación para el empleo a la evolución productiva que necesitan realizar hacia la utilización de energías limpias, la economía circular, la creación cultural, la investigación, el desarrollo, la innovación y la transformación digital.

- ▶ **Orientación hacia resultados.** Las PAE han tenido en España carencias de evaluación y falta de concreción de resultados de eficacia y eficiencia. En realidad, las limitaciones de la evaluación y la falta de orientación hacia resultados se inician en los procesos de planificación estratégica, por la insuficiencia de la formulación de objetivos y de sistemas de indicadores adecuados. Es imprescindible la evaluación de la eficacia y de la eficiencia, la aplicación de métodos contrafactuales y la comparación entre servicios alternativos y entre unidades gestoras.
- ▶ **Mejora de las capacidades de los SPE.** Sin perder de vista esas necesidades, la nueva EEAE pretende un avance sustancial en otros aspectos de la mejora de las capacidades de las PAE, esencialmente en su transformación digital para la relación con las personas y las empresas, así como en la trazabilidad e interoperabilidad para facilitar el funcionamiento sistémico y contribuir al seguimiento y evaluación continua de los servicios y de los programas.
- ▶ **Gobernanza y cohesión del SNE.**

Así, desde el punto de vista financiero, hay que tener en cuenta que el impulso de las PAE se encuadra en el Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia, así como en el Plan de Recuperación impulsado por la UE. En este sentido, puesto que las PAE deben convertirse en un instrumento esencial para la recuperación del empleo y la mejora del sistema productivo, ambos planes representan una gran oportunidad que debe aprovecharse mediante la identificación y puesta en marcha de los mejores proyectos que protejan y mejoren la empleabilidad de la población prioritaria: las personas desempleadas, en particular las personas jóvenes, las personas vulnerables y las mujeres, para disminuir la brecha laboral y retributiva, y evitar que los efectos del COVID-19 produzcan nuevas brechas o profundicen en las ya existentes.

SEPE. (octubre 2020). "Impulso de las políticas activas de empleo (PAE). Documento base. Enfoque estratégico y hoja de ruta para la reforma de las PAE y la elaboración de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2021-2024".

Necesidad y oportunidad de su aprobación.

La nueva Estrategia Española de Activación para el Empleo 2021-2024 que sustituye a la anterior Estrategia aprobada por el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre a partir de un diagnóstico compartido por el SEPE y las CC. AA. determina el marco conceptual y organizativo al que deberán referirse todas las actuaciones que se lleven a cabo en el seno del Sistema Nacional de Empleo en materia de políticas de activación y formación profesional para el empleo, los principios, los objetivos comunes, tanto estructurales como estratégicos, los instrumentos a utilizar, la planificación estratégica de las actuaciones a desarrollar y los recursos financieros con los que se prevé contar para el cumplimiento de los citados objetivos y actuaciones.

Problemas que se pretenden solucionar.

La EEAE como instrumento de coordinación del Sistema Nacional de Empleo, cumple un papel vertebrador de las estrategias individuales de cada uno de los servicios públicos de empleo, en lo que se refiere a la intermediación entre oferta y demanda de empleo y al diseño y gestión de las políticas activas de empleo, en tanto que corresponde a los distintos agentes que constituyen el

Sistema Nacional de Empleo determinar las actuaciones concretas a desarrollar para alcanzar los objetivos estructurales y estratégicos fijados en la propia Estrategia, en el marco de los principios y con los recursos que esta también prevé.

La Estrategia Española de Apoyo Activo por el Empleo 2021-2024 persigue poner en el centro de las actuaciones a las personas, desarrollar y poner a disposición de todos los agentes del Sistema Nacional de Empleo nuevas herramientas, infraestructuras o sistemas de información, o en mejorar los ya existentes, de forma que la utilización de medios comunes y el intercambio de experiencias y buenas prácticas constituyan los mejores vectores para la modernización del Sistema Nacional de Empleo. Para su elaboración, se parte de una planificación operativa y una programación de los proyectos y medidas vertebradores del Sistema. Potencia y da una especial relevancia a la evaluación y seguimiento de las políticas de activación para el empleo, de forma que la planificación y evaluación de las políticas activas en base a resultados es una de las líneas de actuación prioritarias de la Estrategia. Asimismo, incluirá un análisis de la situación y tendencias del mercado de trabajo, los principios de actuación y objetivos estratégicos y estructurales a alcanzar en materia de políticas de activación para el empleo, incluyendo políticas activas de empleo y de intermediación laboral, para el conjunto del Estado, así como el marco presupuestario, fuentes de financiación y criterios de gestión de los fondos. (CONSULTA PÚBLICA PREVIA SOBRE EL REAL DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE APOYO ACTIVO POR EL EMPLEO 2021-2024)

Reformas normativas necesarias en materia de Políticas Activas de Empleo, así como su conexión con otras reformas que coadyuvan el proceso de transformación productiva.

La reforma e impulso de las Políticas Activas de Empleo que conlleva la Estrategia ha requerido la adecuación del marco normativo de las mismas. Por ello en la EEAE se propone acometer las reformas normativas necesarias, así como la aprobación de nuevas disposiciones en materia de Políticas Activas de Empleo, teniendo en cuenta su conexión con otras reformas que coadyuvan el proceso de transformación productiva.

En un contexto participativo con las Comunidades Autónomas y los interlocutores sociales se realizarán los siguientes desarrollos normativos:

- ▶ Reforma del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.
- ▶ Reforma del Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.
- ▶ Reforma del Real Decreto 1722/2007, de 21 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en materia de órganos, instrumentos de coordinación y evaluación del Sistema Nacional de Empleo.
- ▶ Real Decreto por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.
- ▶ Reforma de la normativa de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral
- ▶ Reforma del Real Decreto 939/1997, de 20 de junio, por el que se regula la afectación al programa de fomento de empleo agrario de créditos para inversiones de las Adminis-

traciones Públicas en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas.

- ▶ Reforma de la normativa de fomento de empleo de las personas con discapacidad.
- ▶ Reforma normativa y nuevas normas para garantizar los instrumentos jurídicos que permitan la gestión de los nuevos programas presentados dentro del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.
- ▶ Reforma de la normativa reguladora de las bonificaciones como incentivos a la contratación.
- ▶ Reforma de la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje.

C) PLAN PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL, EL CRECIMIENTO ECONÓMICO Y SOCIAL, Y LA EMPLEABILIDAD.

A nivel estatal queremos destacar el Plan para la formación profesional, el crecimiento económico y social, y la empleabilidad.

“La Formación Profesional, que en el último periodo se ha presentado como uno de los ámbitos estratégicos de las políticas de gobierno, ha dado muestra de su capacidad de incorporar innovación con la agilidad que los sectores productivos necesitan y contando con su apoyo. De ahí que la Formación Profesional se muestre ahora, también, de una relevancia esencial como uno de los motores en el crecimiento económico y social tras esta crisis.” (Plan para la formación profesional, el crecimiento económico y social, y la empleabilidad, septiembre 2020).

“Garantizar una formación y cualificación profesional a toda la población, desde estudiantes de las enseñanzas de Formación Profesional del sistema educativo hasta la población activa, facilitando: A nivel individual, la incorporación, permanencia y progresión en el mercado laboral. A nivel social, el soporte para la equidad de oportunidades formativas, y a nivel económico, la cobertura de las necesidades de cualificación y talento que requieren los sectores productivos. Esta formación incorporará, además de una sólida capacitación técnica, habilidades como la creatividad, competencias digitales, capacidades analíticas y predictivas, y actitudes proactivas.”

Desde la Formación Profesional, se plantea como línea estratégica el impulso de la digitalización para el crecimiento económico y social, que se dirige a crear y mantener una fuerza laboral basada en el conocimiento. Es necesario intensificar la transformación de la Formación Profesional para facilitar el paso hacia una economía digital, cuya importancia se ha evidenciado en esta crisis.

Una de las lecciones aprendidas en esta crisis es la relevancia de la digitalización, de la formación digital de los profesionales, y cómo esta modifica la capacidad de adaptación de las empresas y, a su vez, su capacidad de permanecer activas en el tejido productivo, con mayores garantías de estabilidad de sus empleos en situaciones cambiantes. Esta crisis ha mostrado un mundo hiperconectado y globalizado, donde las nuevas tecnologías juegan un papel fundamental en la cotidianeidad, pero, sobre todo, en el dinamismo de los procesos empresariales.

“La digitalización ya era necesaria para cualquier empresa, pero la llegada del COVID-19 la ha revelado imprescindible. Clases virtuales, videoconferencias, comercio electrónico, redes sociales, estrategias SEO de posicionamiento y/u optimización en buscadores de Internet o buscadores Web, y también la fabricación inteligente, la impresión 3D o la ciberseguridad son cuestiones cuya relevancia ha quedado demostrada durante estos últimos meses. La vida de algunas empresas podrá seguir gracias a la conectividad. Por ello, la formación en digitalización será la solución para que los pequeños negocios superen esta crisis, evitando así, el cierre de muchos de ellos. De ahí el papel de la Formación Profesional para que las pequeñas empresas y micro pymes se sumen al crecimiento económico y social.” (Ministerio de Educación y Formación Profesional. 2020 Plan para la formación profesional, el crecimiento económico y social, y la empleabilidad).

D) PLAN ESTRATÉGICO DE IMPULSO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL 2019-2022.

Con la idea clara de que la Formación Profesional constituye una de las líneas estratégicas formativas y económicas básicas en el marco español y europeo, por el papel que ha de desempeñar como motor de crecimiento económico y de empleo. El Plan Estratégico de Formación Profesional viene derivado de la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, de tal manera, se ha asumido para desarrollar un proyecto moderno de país que exige un nuevo contrato social global.

Los objetivos de la Agenda 2030 que obligan a realizar transformaciones ineludibles en el ámbito de la Formación Profesional, en el marco global de una política de estado que requiere una alianza de todos los actores: administraciones, empresas, organizaciones sindicales, sociedad civil, y universidad.

Asimismo, el Plan incorpora los planteamientos de la Comunicación de la Comisión Europea al Parlamento europeo, al Consejo, al Comité económico y Social europeo y al Comité de las Regiones sobre Una nueva agenda de capacidades para Europa: Trabajar juntos para reforzar el capital humano, la empleabilidad y la competitividad, y de diversas Recomendaciones del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea en materia de Formación Profesional.

Este Plan Estratégico se estructura en torno a nueve ejes o ámbitos estratégicos y a dieciséis objetivos estratégicos. A su vez, los objetivos se desagregan en una serie de líneas de actuación con medidas concretas:

- ▶ **EJE 1.** Implicación de administraciones, sectores productivos, representantes sindicales y otros interlocutores sociales.
- ▶ **EJE 2.** Detección proactiva de las necesidades formativas de los sectores productivos y de servicios.
- ▶ **EJE 3.** Agilización de los mecanismos de diseño de las cualificaciones y de las ofertas de Formación Profesional.
- ▶ **EJE 4.** Flexibilización de la organización de los títulos de FP.
- ▶ **EJE 5.** Ampliación de la oferta de FP del sistema educativo, las acciones, iniciativas y modalidades formativas que faciliten la obtención de una titulación de FP.

- ▶ EJE 6. Accesibilidad al reconocimiento de las competencias adquiridas por vías distintas a la formación reglada.
- ▶ EJE 7. Mejora de la actualización y formación permanente del profesorado de FP.
- ▶ EJE 8. Desarrollo de un sistema integrado de orientación profesional.
- ▶ EJE 9. Desarrollo e implementación de un sistema de evaluación y calidad de las enseñanzas de Formación Profesional del sistema educativo.

Estos nueve ejes se estructuran en dieciséis objetivos estratégicos:

- ▶ **Objetivo 1.** Promover la implicación, colaboración y confianza de todos los sectores implicados para lograr una FP creadora de valor.
- ▶ **Objetivo 2.** Incorporar de manera estable a empresas, interlocutores sociales y otros organismos en el Observatorio Nacional de las Cualificaciones.
- ▶ **Objetivo 3.** Acortar los procedimientos de diseño de las cualificaciones.
- ▶ **Objetivo 4.** Disponer de las ofertas formativas asociadas a las nuevas cualificaciones de manera rápida.
- ▶ **Objetivo 5.** Facilitar la diversificación de itinerarios formativos, atendiendo a las características de cada entorno productivo y de los intereses personales.
- ▶ **Objetivo 6.** Ampliar el Catálogo de títulos de FP, incorporando formaciones asociadas a sectores emergentes, en especial las relacionadas con la digitalización.
- ▶ **Objetivo 7.** Desarrollar el modelo de FP Dual.
- ▶ **Objetivo 8.** Promover la modalidad a distancia de FP, que haga compatible circunstancias personales y laborales con la formación.
- ▶ **Objetivo 9.** Facilitar una oferta modular que permita acumular o completar la formación que da opción a un título de FP o un certificado de profesionalidad.
- ▶ **Objetivo 10.** Mejorar la accesibilidad de los procedimientos de acreditación de competencias profesionales.
- ▶ **Objetivo 11.** Desarrollar un procedimiento de acreditación de competencias básicas, no profesionales, dirigido a personas adultas.
- ▶ **Objetivo 12.** Promover la formación especializada del profesorado.
- ▶ **Objetivo 13.** Ampliar la movilidad del profesorado entre CC. AA. y a nivel europeo y transnacional.
- ▶ **Objetivo 14.** Impulsar la innovación, tanto tecnológica como metodológica.
- ▶ **Objetivo 15.** Trabajar hacia un sistema integrado de orientación profesional.
- ▶ **Objetivo 16.** Diseñar un sistema de evaluación y calidad de la FP del sistema educativo.

4.3. Marco estratégico y planes de acción. Nivel comunidad autónoma canarias.

A) ESTRATEGIA CANARIA DE APOYO ACTIVO AL EMPLEO – ECAE 2021-2024.

La (ECAE) Estrategia Canaria de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, pretende aportar una “visión estratégica” para el impulso de las (PAE) Políticas Activas de Empleo y proponer una “hoja de ruta” para su modernización. (ECAE 2021-2024).

Esta estrategia busca, en la línea con los marcos jurídicos y programáticos de la Unión Europea y del Estado español, establecer las bases para la modernización de las Políticas Activas de Empleo (PAE), al mismo tiempo que dar respuesta a la grave crisis económica y social, generando instrumentos para que las personas trabajadoras, con especial enfoque en los colectivos más desfavorecidos, puedan adaptarse de la mejor manera posible a las nuevas circunstancias y a los cambios que ya se dibujan en la economía productiva y el futuro del empleo.

La ECAE centrada en paliar el impacto del COVID-19 en el mercado laboral, mejorar las capacidades de los trabajadores y trabajadoras hacia sectores emergentes como la economía azul, la economía circular o la economía social y abordar la transformación del Servicio Canario de Empleo (SCE) bajo un enfoque centrado en las personas, especialmente las más vulnerables, y las empresas, aplicando mecanismos de evaluación y análisis de datos para tomar decisiones sobre políticas activas de empleo, e impulsar la transformación del Servicio Canario de Empleo.

Objetivos estratégicos:

- ▶ **Objetivo estratégico 1:** Transformar el Servicio Canario de Empleo hacia un enfoque centrado en las personas y en las empresas.
- ▶ **Objetivo estratégico 2:** Adaptación de las PAE a la estructura productiva y coordinación con otras políticas públicas.
- ▶ **Objetivo estratégico 3:** Orientación de las PAE hacia resultados mejorando la eficiencia y la eficacia a través del uso y gestión de datos y de sistemas de evaluación enfocados en la toma de decisiones basados en evidencia.
- ▶ **Objetivo estratégico 4:** fortalecer las capacidades del SCE a través de un proceso de transformación digital, adecuación de la estructura y mejora de la organización interna.
- ▶ **Objetivo estratégico 5:** Fomentar la cohesión del SCE y mejorar la gobernanza y coordinación con entidades colaboradoras y agentes externos para la optimización de los recursos de apoyo a personas demandantes de empleo.

B) PLAN PARA LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DE CANARIAS. REACTIVA CANARIAS.

El Plan para la Reactivación Social y Económica se ha elaborado para hacerle frente a la crisis global derivada de la pandemia del COVID-19.

El programa, más conocido como Plan Reactiva Canarias, define de forma precisa dónde hay que actuar y con qué propósitos. Se conforma alrededor de siete ejes prioritarios – que tienen que ver con contenidos más genéricos y que muestran su desarrollo en 122 actuaciones más concretas recogidas – estos siete ejes son:

- ▶ La conservación de los servicios públicos esenciales.
- ▶ El refuerzo de las capacidades sanitarias y sociosanitarias.
- ▶ La atención a las personas más vulnerables.
- ▶ El mantenimiento y la recuperación del empleo.
- ▶ El reimpulso de la actividad económica.
- ▶ La agilización, simplificación, cooperación y coordinación en trámites administrativos.
- ▶ La integración de los campos de actuación anteriores en el proyecto de Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible (ACDS), la Agenda 2030 isleña y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El Pacto y el Plan remarcan cuestiones clave como las singularidades de Canarias por su lejanía, insularidad y características socioeconómicas, reconocidas en la UE como región ultraperiférica (RUP) y en el Estado dentro del Régimen Económico y Fiscal (REF) y el Estatuto de Autonomía, ambos renovados en octubre de 2018. En esta línea, el texto insta a los representantes políticos del Archipiélago en las instituciones nacionales y europeas a la defensa y el cumplimiento de esas peculiaridades, junto a los agentes económicos y sociales y con espíritu de diálogo y consenso siempre, pero también con firmeza e ideas claras.

Respecto al REF, se da prioridad a dos actuaciones:

- a. La defensa y reivindicación de las partidas y dotaciones presupuestarias ligadas al REF en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.
- b. Actualización de sus instrumentos fiscales a las circunstancias de esta crisis, su periodo de vigencia y los límites de las ayudas, flexibilizando los plazos y requisitos y facilitando así la creación de empleo en busca de la mayor inversión y liquidez empresariales.

La vinculación del Plan para la Reactivación y sus siete prioridades estratégicas con la Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible constituye además una gran oportunidad, en la medida en que buena parte de los fondos del programa de reconstrucción europeo Next Generation EU estarán destinados a financiar proyectos relacionados con la sostenibilidad y la digitalización de la economía.

C) PLANES Y PROGRAMAS DE APOYO AL EMPLEO SERVICIO CANARIO DE EMPLEO.

Plan integral de Empleo de Canarias.

El Plan integral de Empleo de Canarias cuenta entre sus principales metas con identificar y generar oportunidades de empleo y adoptar medidas para la modernización del mercado de trabajo en Canarias, mejorar la cualificación de las personas trabajadoras y promover la igualdad.

A través del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), en colaboración con el Servicio Canario de Empleo, se llevan a cabo actuaciones en materia de formación, recualificación y reciclaje profesional de personas trabajadoras ocupadas o desempleadas.

Entre los objetivos preferentes del Plan se encuentran los parados de larga duración, a través del programa Reincorpora-T y los jóvenes, a través del Plan de Choque para el Empleo Joven, fomentar los programas que contribuyan a la contratación de las personas desempleadas en Canarias, y al mantenimiento y sostenibilidad de los puestos de trabajo de nuestro mercado laboral, desarrollar medidas específicas y de apoyo para aquellas personas cuya exposición al impacto económico del coronavirus haya sido mayor, como personas trabajadoras autónomas, personas trabajadoras con contratos temporales, suspendidos al estar sujetos a ERTE de fuerza mayor u otras causas, y personas que trabajan en el ámbito doméstico.

Como ya hemos avanzado entre los objetivos preferentes y a través del Plan REINCORPORA-T se persigue:

Realizar una apuesta por el crecimiento inteligente, sostenible e integrador recogido en la "Estrategia Europa 2020", considerando y reconociendo, a través de las políticas activas de empleo, el potencial laboral de la población activa que queda relegada a situaciones de paro de larga duración o de precariedad laboral.

Establecer mecanismos eficientes para la reincorporación al mercado de trabajo de las personas en situación de paro de larga duración que, por diferentes circunstancias, como reestructuraciones empresariales, cambios en el propio mercado de trabajo o como consecuencia de la incorporación de nuevas tecnologías e innovaciones a los procesos productivos, se encuentran con fuertes barreras de acceso a un nuevo empleo.

Integrar en el mercado de trabajo a las personas excluidas y especialmente vulnerables, como parte de la lucha contra la exclusión social y el empobrecimiento de los hogares.

Mejorar los diagnósticos de empleabilidad, de identificación y caracterización de situaciones de vulnerabilidad ante el empleo, para ofrecer el apoyo adecuado en recursos y necesidades de atención a cada persona parada partícipe del PLAN, así como facilitar en determinados casos la decisión personal de continuar en el mercado de trabajo o abandonarlo definitivamente por jubilación.

El Plan se vertebra en dos dimensiones transversales:

La promoción de actuaciones específicas para la incorporación al mercado de trabajo de las personas Paradas de Larga Duración, y la promoción del carácter preventivo de las actuaciones de los Servicios Públicos de Empleo, interlocutores sociales y otras entidades sociales, para identificar factores de riesgo y vulnerabilidad ante el empleo en las personas paradas.

Todo ello con el fin de:

- ▶ Reducir la Tasa de Paro de Larga Duración (TPLD) sobre Población Activa.
- ▶ Reducir a la mitad la actual brecha de género entre hombres y mujeres en PLD.
- ▶ Disminuir la actual diferencia entre los PLD de 24 meses en adelante en demanda de empleo y los PLD de 12 a 23 meses en demanda de empleo.
- ▶ Disminuir la actual diferencia de PLD entre grupos de edad.

Por otro y a través del Plan de **EMPLEO JOVEN** se persigue:

Buscar la mejora de la competitividad y el valor añadido de la estructura productiva española con el objetivo de alcanzar niveles de crecimiento económico que permitan generar una oferta sustancial de empleo, estable o flexible, sobre la base del desarrollo de sectores de futuro y con alto valor añadido.

A la vez se fortalece el compromiso con la formación integral y con la cualificación de las personas jóvenes, que impulse su promoción individual, colectiva y profesional, que se apoye en el sistema educativo y en el entorno laboral como elementos fundamentales para su integración social, dotando de competencias profesionales a aquellos jóvenes con escasa cualificación, ocupándose de los jóvenes del entorno rural y potenciado y reforzando el papel de los Servicios Públicos de Empleo como puerta de entrada al mercado de trabajo y a la vida activa.

Y por último se desarrollan iniciativas de retorno a la escuela, de apoyo a la formación en competencias estratégicas, a la formación profesional dual, al empleo con derechos, al emprendimiento de los jóvenes, al fomento de la participación sindical de las personas jóvenes y del asociacionismo empresarial.

El Plan encuentra entre sus principales objetivos:

1. Establecer un marco laboral de calidad en el empleo y la dignidad en el trabajo.
2. Hacer protagonistas a las personas jóvenes de su proceso de inserción laboral y cualificación.
3. Incrementar la cualificación e inserción laboral dotando a los jóvenes de más competencias profesionales.
4. Fomentar un nuevo modelo económico basado en la productividad y el valor añadido.
5. Dotar a los Servicios Públicos de Empleo de los medios y recursos para prestar una atención adecuada e individualizada.

6. Desarrollar una formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para eliminar sesgos de género, combatir la segregación horizontal y la brecha salarial de género.
7. Combatir el efecto desánimo de las personas jóvenes que no buscan empleo porque creen que no lo van a encontrar.
8. Se prestará especial atención a colectivos especialmente vulnerables (migrantes, parados de larga duración, abandono escolar, personas con discapacidad, etc.).

Para finalizar destacamos el **Programa extraordinario de empleo social (PEES)** para el desarrollo de tareas de utilidad y de reinserción social cuyo objeto es servir de marco para establecer las características de las subvenciones a otorgar por el SCE, en el periodo 2021-2022, para el desarrollo de actuaciones vinculadas con el ejercicio de competencias o servicios propios de los ayuntamientos.

En este contexto, el SCE y la FECAM tratan dar una respuesta extraordinaria e inmediata a colectivos de parados de larga duración, así como para las personas desempleadas integrantes de unidades familiares cuya media de ingresos no supere el 80% del IPREM, por persona por medio de una financiación conjunta de una serie de actuaciones encaminadas a ofrecer una oportunidad de empleo para atajar la situación de paro, precariedad y pobreza laboral para los mismos.

Existen, no obstante, incluyendo algunos de los ya mencionados 17 programas comunes aprobados en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y que el reciente Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo ha ordenado aplicando una tipología coherente con el marco legal de referencia que se utiliza no solo en la Estrategia de Activación para el Empleo sino también en los Planes Anuales, así como con el sistema utilizado para la regulación de la Cartera Común de servicios del Sistema Nacional de Empleo, quedando estructurada, por tanto dentro en seis ejes que detallaremos más adelante.

5.

APROXIMACIÓN A LAS PRINCIPALES DIFICULTADES DE EMPLEABILIDAD PROVOCADAS POR LA PANDEMIA EN CANARIAS

5.1. Breve análisis del primer
impacto del COVID-19.

5.2. Aproximación a las políticas
de empleo en Canarias.

5.

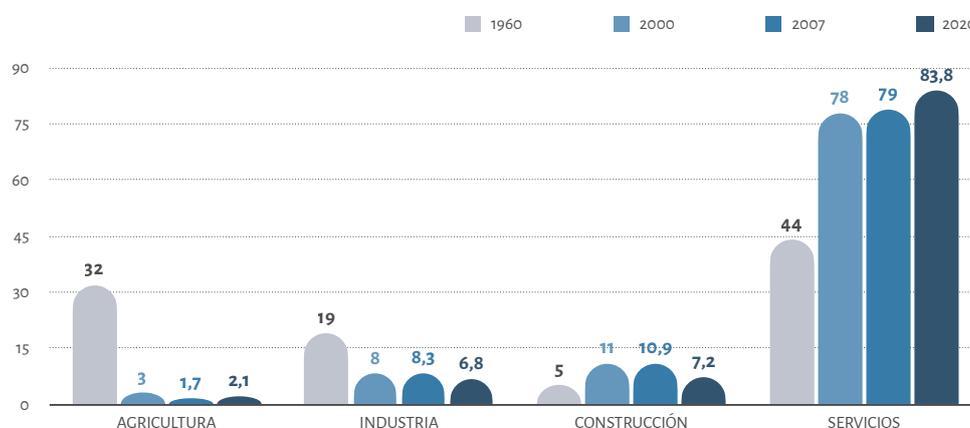
APROXIMACIÓN A LAS PRINCIPALES DIFICULTADES DE EMPLEABILIDAD PROVOCADAS POR LA PANDEMIA EN CANARIAS

5.1. Breve análisis del primer impacto del COVID-19.

5.1.1 La economía canaria.

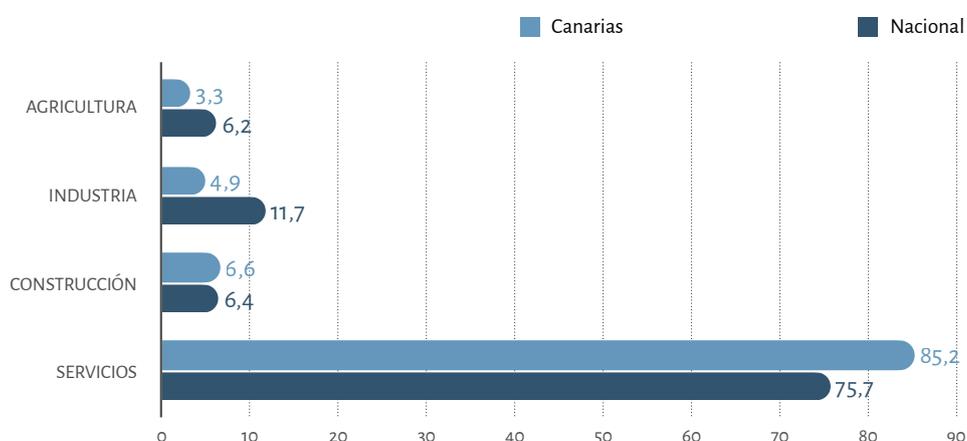
La evolución de la composición sectorial del PIB y los cambios en el sistema productivo canario, en las últimas décadas son profundos, variando sustancialmente el papel, la distribución y el desarrollo de los diferentes sectores económicos.

Ilustración 1. Evolución de la composición sectorial del PIB de Canarias.



Atendiendo al gráfico anterior queda patente el proceso de terciarización que ha experimentado la economía canaria, que se ha visto acompañada a su vez por la casi desaparición de la agricultura en cuanto a términos de aportación al PIB de la misma. La agricultura ya a principios de los 2000 había perdido casi 30 puntos porcentuales, mientras que por su parte el sector servicios se incrementaba en 34 puntos porcentuales en el mismo periodo. Desde entonces la agricultura se ha mantenido en niveles relativamente estables, mientras que el sector servicios continuó su aumento hasta llegar a alcanzar el 83,8% que ocupaba a finales de 2020.

Ilustración 2. Distribución porcentual del empleo según actividad económica. Canarias- Nacional 2020.



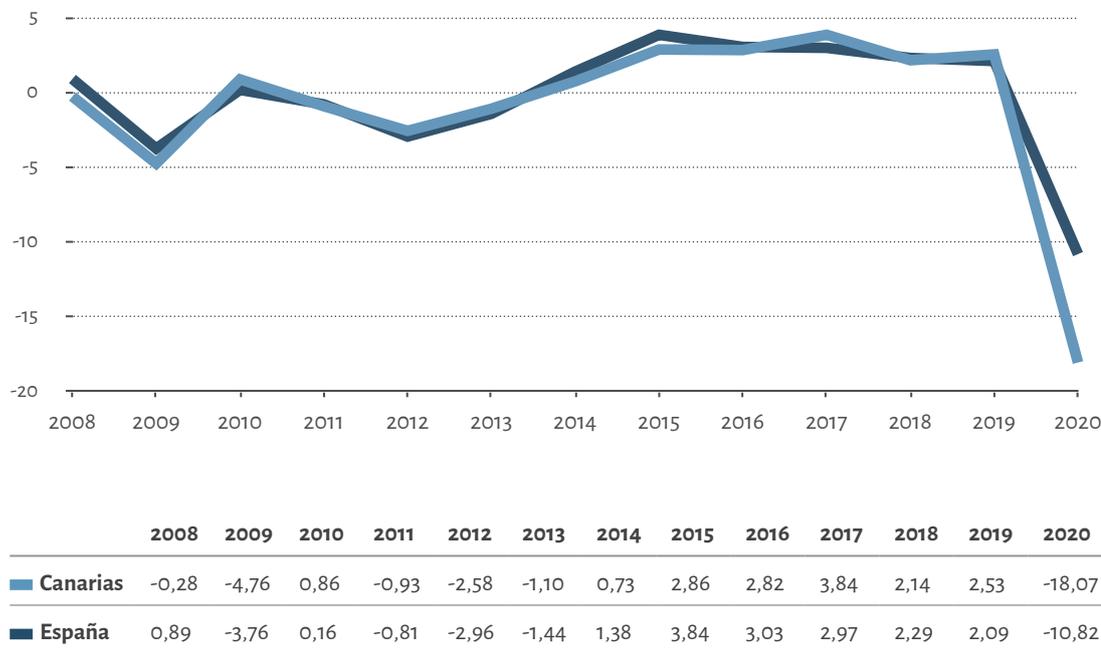
En relación a los empleos de los diferentes sectores en Canarias, como puede observarse en el gráfico anterior, la economía canaria también presenta una estructura más terciarizada que el conjunto nacional, y especialmente orientada hacia actividades que en su producción resultan más intensas en mano de obra, como son el conjunto de los servicios, especialmente los vinculados con la actividad turística como la hostelería, el transporte, o el comercio, además de actividades artísticas y otras complementarias a la oferta de ocio.

Todo ello facilitó, sin lugar a dudas, que al cierre de 2020 la economía canaria fuera una de la más afectadas por el COVID-19, puesto que las limitaciones impuestas a la movilidad de los ciudadanos y a los aforos redujeron casi a cero los ingresos del sector.

Como ya dejó patente la Confederación Canaria de Empresarios en su Informe de la Economía Canaria 2020, la actividad económica de Canarias sufrió durante 2020 un desplome sin precedentes minorando el valor de su producción con una intensidad muy superior a la observada, ya no solo en el conjunto del Estado, sino también en el conjunto de la Unión Europea.

Las cifras publicadas por el Instituto Canario de Estadística (ISTAC), referidas al conjunto de 2020, reflejan de manera nítida esta mayor afectación, toda vez que estiman que el PIB del Archipiélago habría finalizado el ejercicio con un retroceso del 18%, lo que prácticamente duplica la caída observada en el conjunto del Estado (-10,8%) y triplica la contabilizada por el conjunto del Eurogrupo (-6,6%).

Ilustración 3. Crecimiento real del PIB (base 2015). Canarias-nacional 2008-2020.



De este modo, el Producto Interior Bruto de las Islas se habría situado al cierre del año 2020 en los 39.162.597 millones de euros corrientes, lo que equivale al 3,4% de los 1,121 billones en los que quedó valorado el PIB nacional.

Como se ha destacado anteriormente, tras este mayor descenso en Canarias con respecto a la media nacional subyace la mayor vulnerabilidad de las Islas al contexto de crisis sanitaria, debido a la mayor presencia y especial preponderancia del sector terciario en las Islas y, en particular, de actividades ligadas al turismo.

Cabe recordar además que, en el caso particular del turismo, su actividad ya venía mostrando una importante desaceleración desde el ejercicio 2018, como consecuencia de la recuperación de destinos competidores directos del norte de África y el mediterráneo oriental, y que se vio intensificada en 2019 por el impacto del cierre de determinadas compañías aéreas de bajo coste que operaban con las Islas, por la quiebra del touroperador británico Thomas Cook, por la indefinición del “Brexit” y, en general, por un entorno económico global más débil.

Tras el estudio de la evolución de la producción desde el lado de la oferta, se analizaba, en dicho estudio, el comportamiento de la demanda, a partir de los indicadores disponibles de demanda interna y externa a escala regional. Dicho estudio, ante la falta de estimaciones macroeconómicas para Canarias, se basaba en los indicadores de consumo e inversión publicados o elaborados por organismos e instituciones oficiales como el INE, el ISTAC, la Intervención General del Gobierno de Canarias, la Delegación Especial de la AEAT en Canarias, SEOPAN, FREDICA, ENDESA, la Dirección General de Tráfico, o las Autoridades portuarias de Las Palmas y de Santa Cruz de Tenerife, entre otros.

Tabla 2. Indicadores de consumo Canarias. Variación interanual.

INDICADORES DE CONSUMO. VARIACIÓN INTERANUAL			
	2018	2019	2020
Índice de comercio al por menor	-1	1,4	-9,3
Matriculación de vehículos de uso doméstico	7,1	-7,5	-31,3
Mercancías portuarias con destino al mercado interior	-2,5	0,5	-15,3
Índice de Precios de Consumo	1,4	0,4	-0,1
Consumo neto de energía eléctrica	-0,5	0,7	-10,9
Consumo de gasóleo	3,3	-2	-39,1
Consumo de gasolina	2,4	-0,4	-22
IGIC	4,6	-6,9	-22,2
AIEM	-4,8	-2,3	2,3
Impuesto de Matriculación	20,9	10,1	-40,3
LE. sobre Combustibles	0	0,2	-23,2
Consumo no residente			
Turistas extranjeros	-3,2	-5	-70,7
Viajeros alojados en establecimientos turísticos	-1,9	-1,2	-67,5
Gasto turístico en destino	2	-1,4	-71,4

La práctica total de los indicadores de demanda disponibles para el Archipiélago evidenciaban un marcado retroceso al cierre de 2020. Aún a pesar del importante efecto de contención que supuso sobre las rentas de los hogares la aplicación de medidas como los ERTE o el reimpulso por parte del BCE de las condiciones favorables para el acceso al crédito y el mantenimiento de los bajos tipos de interés para amortiguar los efectos de la crisis sanitaria en la Eurozona, lo cierto es que en la amplia mayoría de los casos se observaban notorios descensos superiores a los dos dígitos, constatándose una especial severidad en los indicadores turísticos y en los más relacionados con la inversión y el consumo no residente.

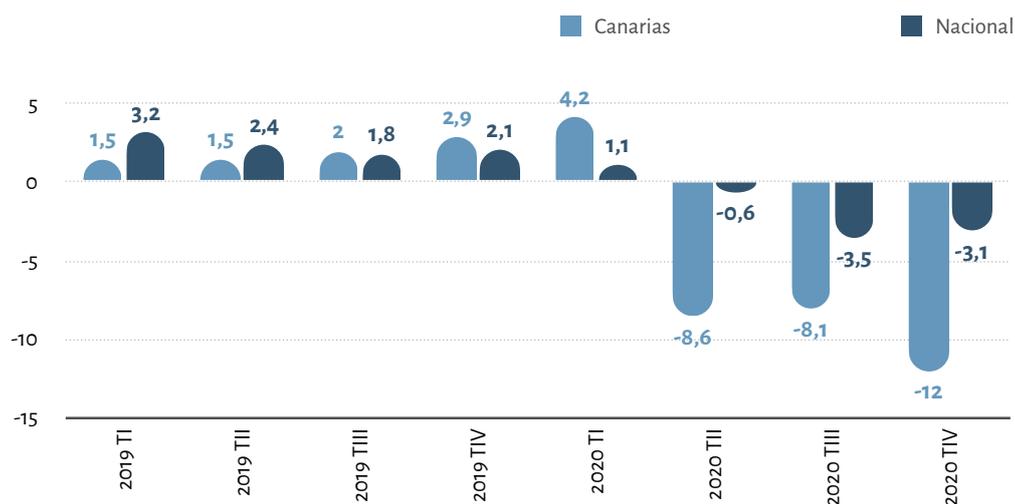
Poniendo el foco en la evolución de los principales indicadores de consumo, cabe destacar la trayectoria perfilada por el Índice de Comercio al Por Menor (ICM), que cerró 2020 con un descenso del 9,3%, al tiempo que el consumo neto de energía eléctrica se había reducido un 10,9% en comparación con el año anterior.

5.1.2 Coyuntura laboral.

El mercado laboral experimentó su más fuerte impacto debido al COVID-19 durante el año 2020, cuando Canarias fue la región de España que destruyó más empleo, con una pérdida de ocupación del 12,01%, esto es, 112.900 trabajadores menos, lo que resulta una caída cuatro veces superior a la experimentada a escala nacional, cifrada en un 3,12 por ciento.

De este modo, la tasa de paro en las Islas se situaba en el 25,22%, 6,44 puntos más que en el último periodo de 2019, y más de 9 puntos por encima de la media nacional. La EPA mostraba también que la destrucción de empleo se había concentrado principalmente en el sector privado, donde se perdieron 133.700 asalariados en el último año, lo que suponía un descenso del 20,28%, en un contexto donde el número de asalariados en el sector público repuntaba al alza en 8.500 personas, un 5,45% adicional.

Ilustración 4. Evolución interanual de la ocupación. Canarias-nacional. 2019-2020.



De esta manera, la pérdida de empleo que experimentó Canarias prácticamente triplicaba el descenso observado en el ámbito nacional, donde la afiliación había caído un 1,9% en el conjunto del año.

En consonancia con los datos anteriores, y por lo que se refiere a los datos de paro registrado, según los datos oficiales que publica el Servicio Público de Empleo Estatal, el número de parados en Canarias también repuntaba durante el año 2020, superando en un 29,4% el dato de paro registrado el año anterior. En términos globales, la economía canaria cerraba el ejercicio 2020 con 269.437 personas en paro, lo que implicó un incremento de 61.188 nuevos desempleados, en comparación con el año precedente, cuando las listas oficiales cifraban la población desempleada en las Islas en 208.249 personas. El incremento que mostraba el paro en Canarias superaba en 6,5 puntos porcentuales el avance que experimentaba el desempleo en el conjunto del Estado, cifrado en un 22,9 por ciento.

Durante 2020, el desempleo se incrementó en todos los sectores de actividad, aunque de manera destacada en el ámbito de los servicios, y de manera muy especial, en actividades clave para el desarrollo de nuestra economía como son la hostelería y el transporte, donde el desempleo repuntó al alza en un 47,0 por ciento, o el comercio, donde el paro se incrementó en un 29,6 por ciento.

Tabla 3. Paro registrado según rama de actividad. 2019-2020.

PARO REGISTRADO SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD. 2019-2020				
	2019	2020	Var. 2019-2020	
			ABS.	%
AGRICULTURA, GAN. Y PESCA	4.737	5.704	967	20,4
INDUSTRIA	8.233	9.896	1.663	20,2
AGUA, RESIDUOS Y DESCONT.	965	1.176	211	21,9
ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS, VAPOR Y A.A	67	93	26	38,8
IND. MANUFACTURERA	7.118	8.536	1.418	19,9
IND. EXTRACTIVAS	83	91	8	9,6
CONSTRUCCIÓN	21.494	25.382	3.888	18,1
SERVICIOS	156.533	205.516	48.983	31,3
COMERCIO, REP. DE VEHÍCULOS	33.195	43.036	9.841	29,6
HOSTELERÍA	35.463	52.137	16.674	47
ACT. ADTIVAS Y SERV. AUX.	24.500	32.148	7.648	31,2
ADMIN. PÚB. Y DEFENSA; SEG. SOC.	19.458	22.208	2.750	14,1
ACT. PROF., CIENTÍF. Y TÉC.	7.773	9.418	1.645	21,2
TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	6.529	9.598	3.069	47
ACT. SANITARIAS Y DE SS	7.103	8.158	1.055	14,9
OTROS SERVICIOS	6.535	8.220	1.685	25,8
EDUCACIÓN	4.051	4.666	615	15,2
ACT. ARTÍST., RECRE. Y DE ENTRETEN.	4.040	6.075	2.035	50,4
INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	2.195	2.689	494	22,5
ACT. INMOBILIARIAS	1.406	1.838	432	30,7
ACT. FINANCIERAS Y DE SEGUROS	969	1.052	83	8,6
PERSONAL DOMÉSTICO	3.281	4.226	945	28,8
ORG. EXTRATERRITORIALES	35	47	12	34,3
SIN ACTIVIDAD ECONÓMICA	17.252	22.939	5.687	33
TOTAL	208.249	269.437	61.188	29,4

5.1.3. Coyuntura turística

Como se puntualizó con anterioridad, el turismo es la actividad económica que más valor genera en la economía regional, aportando un 35,0% del PIB y un 40,4% del empleo, tanto de manera directa como indirecta, debido a su significativo efecto multiplicador sobre el resto de actividades que se desarrollan en el Archipiélago.

La representatividad del turismo sobre el entramado productivo de Canarias resulta además muy superior a la que ostenta en el resto del territorio nacional, donde supone el 11,7% del PIB y genera el 12,8% del empleo, y explica por qué la economía de las Islas acusó con mayor intensidad el impacto de las limitaciones a la circulación y las restricciones de la actividad turística implementadas en nuestro país a lo largo de 2020 para tratar de contener el avance de la pandemia.

Tabla 4. Principales indicadores turísticos en canarias. 2019-2020.

PRINCIPALES INDICADORES TURÍSTICOS EN CANARIAS. 2019-2020.				
	2019	2020	Var. abs. 19-20	Var. 19-20 (%)
Visitantes				
Turistas entrados por fronteras españolas (incluye nacionales)	15.116.059	4.631.804	-10.484.255	-69,4
Extranjeros entrados por los aeropuertos de AENA	13.261.486	3.879.851	-9.381.635	-70,7
Visitantes alojados en los establecimientos turísticos (incluye nacionales)	13.323.083	4.334.043	-8.989.040	-67,5
Pernoctaciones	95.426.656	28.645.378	-66.781.278	-70
Estancia Media	7,2	6,6	-0,6	-
Personal Empleado				
Hoteles	48.366	18.727	-29.639	-61,3
Apartamentos	11.191	5.109	-6.082	-54,3
Plazas				
Hoteles	254.526	113.314	-141.212	-55,5
Apartamentos	148.081	83.425	-64.656	-43,7
Personal Empleado por cada 100 plazas turísticas				
Hoteles	19	16,5	-2,5	-
Apartamentos	7,6	6,1	-1,4	-
Total establecimientos	14,8	12,1	-2,7	-
Gasto turístico total (EGATUR)	16.854	4.816	-12.038	-71,4

Las estadísticas de FRONTUR-Canarias, en las que se recogen los accesos, tanto de turistas nacionales como extranjeros por vía aérea y marítima, revelan la entrada de 4,6 millones de visitantes a nuestro territorio, una estimación que resulta un 69,4% inferior a la realizada un año antes, es decir, 10,5 millones de turistas menos. Por su parte, las encuestas del INE señalan que en el transcurso de 2020 apenas se alojaron en los establecimientos turísticos del Archipiélago un total de 4,3 millones de viajeros (tanto extranjeros como nacionales), lo que evidencia un retroceso del 67,5%, equivalente a 9,0 millones de visitas menos que en 2019. La notoria caída de la demanda turística fue consecuencia de las restricciones a los viajes en el contexto internacional, a lo que sumaron las medidas que obligaron a limitar el aforo, incluso al cierre de establecimientos turísticos durante los meses más críticos de la pandemia tras la declaración del primer estado de alarma en nuestro país, con la entrada en vigor de la Orden SND/257/2020, de 19 de marzo.

5.2. Aproximación a las políticas de empleo en Canarias.

Abordamos a continuación la política de empleo en la Comunidad Autónoma de Canarias, observando el mercado de trabajo en términos de insularidad, movilidad laboral y características del empleo. Examinaremos el contenido, desarrollo, instrumentos operativos y resultados de la política de empleo en Canarias.

5.2.1. Caracterización del mercado de trabajo.

En cuanto al mercado laboral, al menos tres grandes mercados laborales coexisten en las Islas Canarias: el mercado laboral creado por empresas con operaciones muy abiertas y competitivas; un segundo mercado laboral, construido alrededor de empresas con poca competencia o porque son proveedores o brindan servicios difíciles de descentralizar (hostelería, limpieza, sanidad, etc.); y un tercer mercado laboral formado por el sector público que suponen alrededor del diez por ciento de la población ocupada, y con una presencia de titulados universitarios superior a la de las empresas privadas.

El desempleo, la dificultad para acceder y mantener el empleo, la temporalidad, la inestabilidad, la desigualdad en los salarios y las dificultades para regular la vida familiar, personal y profesional son los problemas fundamentales del mercado de trabajo canario, problemas que afectan de una forma más intensa a las mujeres, hecho que queda evidenciado en que los niveles de actividad de estas siguen estando por debajo de la media europea, pero existe una tendencia a estandarizar parámetros para ambos sexos.

La trayectoria del mercado laboral canario en su conjunto sigue la del conjunto estatal, con características de una temprana sensibilidad a la coyuntura y una marcada sensibilidad a la creación o destrucción de empleo ante las fluctuaciones económicas. El desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo hace que el desempleo sea relativamente más alto en Canarias que en el conjunto de España, tanto en periodos de crecimiento como de recesión.

La razón principal se debe a la estructura productiva centrada en los servicios y la construcción, actividades muy susceptibles a los cambios de ciclo económico, menor competitividad y escasa integración económica. La segunda razón se debe al bajo nivel de cualificación del personal motivado por las deficiencias del sistema de educación y de formación para el empleo. La tercera

limitación que explica la elevada tasa de paro es la fuerte fragmentación del mercado laboral, con empleos temporales, precarios y de baja calidad. Canarias es una de las regiones europeas con mayores tasas de temporalidad, lo que repercute decisivamente en los colectivos de jóvenes y mujeres. El cuarto déficit está impulsado por los bajos niveles de productividad y los bajos salarios en los puestos de trabajo creados.

La movilidad interregional en Canarias es la más baja de España debido a los menores costes y barreras al movimiento terrestre que encontramos en el área peninsular. La escasa movilidad geográfica de Canarias viene determinada por sus factores limitantes, como su región ultraperiférica, los altos costes de la insularidad, la fragmentación del territorio y su lejanía de la Europa continental y baja voluntad de buscar empleo en mercados extranjeros motivada por el desconocimiento de otros idiomas.

Cada isla funciona como una región independiente, donde las zonas económicamente más activas actúan como atracción de mano de obra procedente de otras con menos oportunidades laborales. Un claro ejemplo de estas dificultades puede verse fácilmente cuando los residentes de las islas menores se ven obligados a trasladarse a una de las islas capitalinas para trabajar, y un desplazamiento que podría ser cotidiano en un espacio geográfico continuo resulta extremadamente difícil y caro dentro del archipiélago.

El mercado laboral local en Canarias es heterogéneo no solo en tamaño y estructura demográfica, sino también en especialización económica. Las dos áreas metropolitanas de Tenerife y Gran Canaria se caracterizan por tener un mercado más orientado al sector servicios con predominancia de actividades financieras, servicios específicos del sector público y un comercio más especializado que en las zonas más alejadas.

Las áreas metropolitanas no están tan concentradas en el mercado turístico, teniendo relativamente poca presencia las actividades únicamente centradas en el turismo. En cambio, en los mercados locales de trabajo del Sur de Tenerife, el Sur de Fuerteventura, Lanzarote, Puerto de la Cruz y el Sur de Gran Canaria, entre otras, se detecta un perfil de especialización turística, lo que conlleva a una oferta de trabajo y una evolución de la población activa también estrechamente relacionada con esta actividad sometida a sus fluctuaciones y condiciones propias de la temporada.

Finalmente, si miramos el mercado de trabajo desde el punto de vista del crecimiento económico, llama la atención su intensidad de empleo ligado a las fases expansivas. Así en los periodos en los que se incrementa la demanda de productos, la demanda de trabajo y la población ocupada crece mostrando una sensibilidad mayor que otras zonas del territorio español; de la misma responde también a las fluctuaciones a la baja de esa demanda, y cuando esta cae, la demanda de trabajo lo hace también rápidamente.

5.2.2. **Sistematización de las políticas de empleo en Canarias.**

Aunque en el punto 4 del presente estudio ya se ha abordado el marco estratégico y regulatorio del mercado laboral, parece oportuno incluir algunos apuntes que permiten una mayor comprensión de la situación. Puntualizamos, por tanto, que aunque las competencias normativas de las políticas activas de empleo son exclusivas del gobierno español, siendo quien las desarrolla y coordina con las Comunidades Autónomas, es el Servicio Canario de Empleo (SCE) quien desa-

rolla y ejecuta esas políticas en el archipiélago. Desde un punto de vista más práctico podríamos simplificar diciendo que el Estado concreta en estrategias y planes sus objetivos, canalizando mediante ellos la financiación estatal, para que luego sean ejecutados por parte de los gobiernos regionales. Esta financiación se complementa con los recursos procedentes del Fondo Social Europeo además de los recursos propios de la Comunidad Autónoma.

Parece, por tanto, llegados a este punto, fundamental describir brevemente el marco estratégico y normativo a nivel estatal, así como el encuadre del SCE dentro de ese marco.

El marco actual regulador del empleo a nivel estatal lo integra principalmente el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, que fija la competencia para la elaboración “sus propios planes de políticas de empleo, de acuerdo con los objetivos de los Planes Anuales de Políticas de Empleo y en coherencia con las orientaciones y objetivos de la Estrategia Española de Activación para el empleo”. Estas políticas activas suponen un impulso crucial para el desarrollo económico y social de las Islas, “ya que contribuyen a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, actuando sobre las causas de la menor empleabilidad como la falta de cualificación, de experiencia profesional o de habilidades para la búsqueda y el mantenimiento de la ocupación. Asimismo, las PAE contribuyen al desarrollo empresarial mejorando la disponibilidad y la capacitación de la oferta de trabajo, que el tejido productivo requiere en cada momento y en cada sector de actividad, y facilitando la transición productiva inteligente y sostenible”.¹

Esta estrategia pretende crear, en consonancia con los marcos normativos y programáticos de la Unión Europea y del Estado español, las bases para la modernización de las políticas activas de empleo, al mismo tiempo que responde a la grave crisis económica y social generando instrumentos para que las personas trabajadoras, prestando especial atención a los colectivos más desfavorecidos, puedan adaptarse mejor a las nuevas circunstancias y a los cambios que se están produciendo en la economía productiva y el empleo.

A la Administración autonómica le corresponde, por tanto, ejecutar la política estatal de fomento del empleo adaptada a las singularidades de su territorio. Esta tarea requiere identificar los principales problemas, carencias y requerimientos de su mercado laboral; luego, siguiendo los principios básicos señalados en el Plan Anual de Política de Empleo, debe decidir, en función de las competencias atribuidas, qué tipo de actuaciones de fomento del empleo debe aplicar.

El desarrollo de las políticas de empleo no termina en el nivel de la Comunidad Autónoma, sino que continúa en las administraciones insulares y locales; pues, aunque los cabildos y ayuntamientos no tengan competencias en materia de empleo, continuamente ponen en marcha acciones de desarrollo local, fomento del empleo y de formación, subvencionadas por la Administración Central o Autonómica.

Por ello el Servicio Canario de Empleo se ha visto obligado, como administración más cercana con competencias, y con el asesoramiento de los Consejos Insulares de Formación y Empleo, a diseñar planes estratégicos a escala insular en consonancia con el plan general de empleo de Canarias.

¹ Propuesta de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024.

No obstante, señalaremos que históricamente las políticas de empleo desplegadas en las Islas se han orientado fundamentalmente a la formación ocupacional de los trabajadores desempleados, a suplir las necesidades de renta de los mismos, mediante prestaciones por desempleo, que son cubiertas por la administración estatal y a facilitar incentivos al sector privado.

Los últimos datos de los que disponemos a la hora de realizar el presente estudio que ofrecen un análisis de los resultados del plan anual de empleo referentes a 2020 pueden verse resumidos en las siguientes tablas. Es necesario, no obstante, aclarar antes que las actuaciones de las políticas públicas de empleo en Canarias se concretan en los servicios y programas. Los servicios se refieren a las actuaciones que se prestan de manera continuada a la población; mientras que los programas son actuaciones más específicas que refuerzan y focalizan objetivos concretos. Tanto los servicios como los programas pueden ser comunes (de aplicación para todo el Estado) o propios (específicos de cada comunidad autónoma).

Tabla 5. Ejes, actuaciones y objetivos del Plan Anual de Política de Empleo.

EJES, ACTUACIONES Y OBJETIVOS DEL PLAN ANUAL DE POLÍTICA DE EMPLEO.	
Eje 1. Orientación	<p>Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias.</p> <p>Sus objetivos son: Informar sobre el mercado de trabajo y las medidas y servicios ofrecidos por el SCE; Realizar un diagnóstico individualizado o perfil de los demandantes de empleo que incluya toda la información posible sobre las características personales relevantes que permita medir el grado de la empleabilidad y clasificar al demandante según sus necesidades; Diseñar, realizar y hacer seguimiento de los itinerarios individuales y personalizados de empleo que incluyen una propuesta de derivación a acciones para la mejora de la empleabilidad; Informar y gestionar ofertas de empleo adecuadas para cada usuario potenciando la captación y la cobertura de ofertas a través de un sistema de intermediación transparente y eficaz y contactar con empresas para difundir información sobre las iniciativas para facilitar la inserción laboral, realizando así mismo una prospección de las necesidades de las empresas y el casamiento entre las ofertas y demandas de empleo, y promover el afloramiento de ofertas latentes.</p>
Eje 2. Formación	<p>Incluye las actuaciones de formación profesional para el empleo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral.</p> <p>Tiene como objetivos: Incrementar la formación profesional para el empleo; Promover un mejor ajuste de la formación profesional para el empleo a las necesidades del mercado de trabajo; Promover la formación acreditable; Promover la formación en alternancia; Avanzar y consolidar la evaluación y reconocimiento de las competencias profesionales; Promover una oferta formativa para los colectivos con mayores dificultades de inserción laboral y mejorar los sistemas de seguimiento y evaluación de la calidad de la formación.</p>

<p>Eje 3. Oportunidades de empleo</p>	<p>Incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género.</p> <p>Los objetivos asociados a este eje son: Fomentar y sostener la contratación de colectivos y sectores con dificultades, para proporcionar trabajo, experiencia y sostener la actividad económica; Fomentar la contratación de personas desempleadas en sectores emergentes con perspectivas de crecimiento de empleo; Aflorar empleo en economía sumergida y fomentar la inserción laboral de personas desempleadas receptoras de prestaciones por desempleo.</p>
<p>Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.</p>	<p>Comprende las actuaciones dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o hubiera trabajado habitualmente.</p> <p>Los objetivos asociados a este eje son: Remover obstáculos en el acceso al empleo estableciendo medidas que eliminen o disminuyan los obstáculos relacionados con el lugar de residencia, la situación socioeconómica o determinadas circunstancias personales, especialmente en aquellos sectores en los que las mujeres se encuentran subrepresentadas; Promover la movilidad funcional, sectorial y geográfica y promover la conciliación de la vida familiar, laboral y la corresponsabilidad.</p>
<p>Eje 5. Emprendimiento</p>	<p>Comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo, la economía social, la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local. Sus objetivos son: Formación y asesoramiento a emprendedores; Apoyo a las iniciativas empresariales; Promover el desarrollo territorial; Fomentar la cultura emprendedora y fomento del empleo autónomo.</p>
<p>Eje 6. Mejora del marco Institucional del SNE</p>	<p>Este Eje tiene carácter transversal, por lo que afecta a los restantes. Recoge las actuaciones que van dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización. Los objetivos asociados a este eje son: Mejorar la gestión, colaboración, coordinación y comunicación en el SNE; Impulsar la colaboración público-privada; Mejorar la calidad de los servicios e impulsar la evaluación, innovación, modernización y mejora del SNE.</p>

Como se adelantó anteriormente, de acuerdo con el texto refundido de la Ley de Empleo, las políticas activas de empleo pueden adoptar la forma de servicios o de programas. Los primeros han sido definidos y regulados a través del Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, que concreta aquellos que tienen carácter común de aplicación al conjunto de los usuarios y del territorio del Sistema Nacional de Empleo, sin perjuicio de los servicios complementarios definidos por un servicio público de empleo competente para su propio ámbito territorial.

A diferencia de los servicios, los programas comunes para el conjunto del Sistema Nacional de Empleo no disponían de un marco normativo integrado y coherente con los objetivos generales del texto refundido de la Ley de Empleo, adaptado al marco de planificación de la Estrategia de Activación y del Plan Anual de Política de Empleo. De hecho, la mayor parte de la regulación de los programas de políticas activas de empleo era anterior a la metodología de planificación de objetivos e instrumentos de gestión previstos en el texto refundido de la Ley de Empleo vigente y, por tanto, previos a la propia existencia de la Estrategia Española de Activación para el Empleo y de los Planes Anuales. Además, la regulación de determinados programas vigentes era anterior al traspaso de funciones del Servicio Público de Empleo Estatal a las comunidades autónomas para la ejecución de las políticas activas de empleo en sus respectivos territorios.

Como consecuencia, en el caso de los programas comunes existía una clara dispersión regulatoria que dificultaba la seguridad jurídica y la gestión por parte de los servicios públicos de empleo que ostentan actualmente la competencia de ejecución, especialmente en cuanto a las posibilidades de adecuación de dichos programas a las circunstancias de los mercados de trabajo territoriales y a los objetivos anuales de política de empleo.

Asimismo, determinados programas de políticas activas de empleo precisaban una cierta revisión para conseguir una mayor eficiencia, debido al cambio del marco normativo y competencial, y también a la necesidad de adecuación a las circunstancias cambiantes del mercado laboral y de los instrumentos de gestión. En este sentido, la experiencia de planificación integrada de los Planes Anuales de Política de Empleo ha permitido identificar iniciativas de buena práctica entre los programas propios de los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, que se incorporan al catálogo de programas comunes.

Todo ello ha conducido a la reciente aprobación del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo. Este aplica una tipología coherente con el marco legal de referencia que se utiliza no solo en la Estrategia de Activación para el Empleo sino también en los Planes Anuales, así como con el sistema utilizado para la regulación de la Cartera Común de servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Tabla 6. Niveles de ejecución y alcance de los programas y servicios puestos en marcha en Canarias. Por ejes y políticas.

EJE	POLÍTICA	CÓDIGO	DENOMINACIÓN	ESTIMACIÓN BENEFICIARIOS	FINANCIACIÓN	COLECTIVO ATENDIDO	BENEFICIARIOS TOTALES
1	Orientación	SCO0001	Diagnóstico individualizado y elaboración del perfil.	8.000	Autonómicos	Desempleados	1.455
1	Orientación	SCO0002	Diseño del itinerario personalizado para el empleo.	6.200	Autonómicos	Desempleados	492
1	Orientación	SCO0003	Acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario y el cumplimiento del compromiso de actividad.	5.900	Autonómicos	Desempleados	0
1	Orientación	SCO0004	Asesoramiento y ayuda técnica adicional.	2.100	Autonómicos	Desempleados	94
1	Orientación	SCO0005	Información y asesoramiento adicional.	12.700	Autonómicos	Desempleados	1.852
1	Orientación	SCO0006	Gestión de las ofertas de empleo a través de la casación entre ofertas y demandas.	20.000	Autonómicos	Desempleados	16.019

1	Orientación	Sc00007	Información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la activación, la contratación e inserción en la empresa.	22.000	Autonómicos	Desempleados	10.317
1	Orientación	Sc00008	Comunicación de la contratación laboral y de las altas, períodos de actividad y certificados de empresa.	5.800	Autonómicos	Empresas	5.950
1	Orientación	Sc00009	Apoyo a los procesos de recolocación en los supuestos previstos legalmente.	100	Autonómicos	Desempleados	0
1	Orientación	Pc00001	Programas de orientación profesional para el empleo y autoempleo.	40.000	Estatales	Desempleados	43.113
1	Orientación	Pc00031	Programa orientajoven.	0	Estatales	Desempleados	0
1	Orientación	Pp00368	Orientación laboral.	12.000	Mixta	Desempleados	8.939

EJE	POLÍTICA	CÓDIGO	DENOMINACIÓN	ESTIMACIÓN BENEFICIARIOS	FINANCIACIÓN	COLECTIVO ATENDIDO	BENEFICIARIOS TOTALES
2	Formación	Pc00003	Oferta formativa para trabajadores ocupados (programas de formación sectoriales, transversales y de cualificación y reconocimiento profesional).	3.470	Autonómicos	Ocupados	No se ha ejecutado
2	Formación	Pc00004	Oferta formativa para trabajadores desempleados (programas de formación de los servicios públicos de empleo).	364	Estatales	Desempleados	3.431
2	Formación	Pc00005	Programas específicos de formación dirigidos a personas desempleadas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional.	10.075	Estatales	Desempleados	187
2	Formación	Pc00006	Programas formativos que incluyan compromisos de contratación.	41	Autonómicos	Desempleados	No se ha ejecutado

2	Formación	Pc00007	Formación en alternancia con el empleo.	170	Autonómicos	Desempleados	0
2	Formación	Pc00008	Prácticas no laborales en empresas.	332	Estatales	Desempleados	7
2	Formación	Pc00009	Procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.	730	Autonómicos	Desempleados	914
2	Formación	Pp00831	Proyecto formativo del recurso preventivo en las obras y en primeros auxilios en el ámbito laboral.	100	Estatales	Desempleados	36
EJE	POLÍTICA	CÓDIGO	DENOMINACIÓN	ESTIMACIÓN BENEFICIARIOS	FINANCIACIÓN	COLECTIVO ATENDIDO	BENEFICIARIOS TOTALES
3	Oportunidades de empleo	Pc00011	Programa de colaboración con corporaciones locales.	7.800	Mixta	Desempleados	5.225
3	Oportunidades de empleo	Pc00012	Programas de colaboración con órganos de la Administración General del Estado, organismos autónomos y entidades sin ánimo de lucro.	579	Estatales	Desempleados	329
3	Oportunidades de empleo	Pc00013	Programas para la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado protegido (centros especiales de empleo).	4.000	Estatales	Desempleados	6.317
3	Oportunidades de empleo	Pc00014	Programas para la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.	174	Estatales	Desempleados y ocupados	90
3	Oportunidades de empleo	Pp00364	Incentivos a la contratación.	854	Mixta	Desempleados	164
3	Oportunidades de empleo	Pp00409	Ere sintel.	3	Estatales	Empresas	2
3	Oportunidades de empleo	Pp00583	Nuevas oportunidades de empleo.	375	Autonómicos	Desempleados	849

3	Oportunidades de empleo	Pp00370	Programa de inserción sociolaboral.	228	Autonómicos	Desempleados	306
3	Oportunidades de empleo	Pp00929	Incentivos mejora contractual (ERTE).	300	Estatales	Ocupados	8

EJE	POLÍTICA	CÓDIGO	DENOMINACIÓN	ESTIMACIÓN BENEFICIARIOS	FINANCIACIÓN	COLECTIVO ATENDIDO	BENEFICIARIOS TOTALES
4	Igualdad de oportunidades.	Pc00033	Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.	30	Autonómicos	Desempleados	0

EJE	POLÍTICA	CÓDIGO	DENOMINACIÓN	ESTIMACIÓN BENEFICIARIOS	FINANCIACIÓN	COLECTIVO ATENDIDO	BENEFICIARIOS TOTALES
5	Emprendimiento	Pc00019	Fomento del empleo autónomo.	2.776	Mixta	Desempleados	3.182
5	Emprendimiento	Pc00020	Apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales.	20	Estatales	Desempleados	12
5	Emprendimiento	Pc00024	Concesión de subvenciones consistentes en el abono a los trabajadores que hicieren uso del derecho a percibir la prestación por desempleo en su modalidad de pago único.	6	Estatales	Desempleados	0
5	Emprendimiento	Pc00022	Agentes de empleo y desarrollo local.	143	Estatales	Desempleados	131
5	Emprendimiento	Pp00369	Servicio de apoyo y creación de empresas.	18.000	Mixta	Desempleados	5.851
5	Emprendimiento	Pp00803	Tarifa plana de autónomos y subvenciones destinadas a complementar la ayuda extraordinaria por suspensión de actividad COVID-19.	30.000	Mixta	Ocupados	31.333

EJE	POLÍTICA	CÓDIGO	DENOMINACIÓN	FINANCIACIÓN
6	Mejora del marco institucional	Sc00021	Mejora del sistema de información de los servicios públicos de empleo (sispe).	Mixta
6	Mejora del marco institucional	Sp00069	Desarrollo y mantenimiento de aplicaciones informáticas, adquisición y mantenimiento de equipos informáticos y la adquisición de productos y herramientas informáticas de los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, siempre que se trate de aplicaciones, equipos o herramientas que se utilicen en la red de oficinas de empleo con presencia de personal adscrito al servicio público de empleo estatal, y se tenga por finalidad mejorar.	Estatales
6	Mejora del marco institucional	Sp00070	Mejora de los medios humanos existentes, mediante el incremento de los mismos o mediante la impartición de acciones formativas en materias relacionadas con los servicios que vayan a desarrollar.	Estatales
6	Mejora del marco institucional	Sp00071	Modificación de la red de oficinas de empleo, incluyendo entre otros los gastos de apertura y cierre de oficinas o las obras de acondicionamiento de las mismas, siempre que se trate de oficinas de empleo en las que presten sus servicios funcionarios ads.	Mixta
6	Mejora del marco institucional	Sp00072	Adquisición de mobiliario, archivos, material de oficina o informático y equipos de seguridad, etc. Desarrollo y mantenimiento de aplicaciones informáticas, adquisición y mantenimiento de equipos informáticos, etc	Estatales
6	Mejora del marco institucional	Pc00028	Programas de intercambio de buenas prácticas.	
6	Mejora del marco institucional	Pc00032	Plan Reincorpora-t, plan trienal para prevenir y reducir el paro de larga duración 2019-2021.	
6	Mejora del marco institucional	Pc00035	Programa de evaluación del desempeño de los servicios públicos de empleo, evades.	
6	Mejora del marco institucional	Pp00473	Nuevas utilidades para la mejora del servicio, incluyendo entre otros el establecimiento de sistemas de espera inteligente, centros de información telefónica, sistema de auto información, así como cualquier tipo de gasto dirigido a la simplificación de procedimientos administrativos o a incrementar la eficacia y eficiencia de los procedimientos ya existentes, exclusivamente en el ámbito de las políticas activas de empleo.	Estatales

Un breve análisis de las tablas anteriormente expuestas, no obstante, permiten sacar algunas conclusiones, y a pesar de que un estudio detallado de sus causas y posibles soluciones excede el objeto del presente estudio, se procede a enumerarlas:

- ▶ Algunos de los planes ejecutados por parte del SCE no han conseguido llegar a la población objetivo estimada y arrojan unos datos muy por debajo de lo esperado. Un claro ejemplo lo componen los dos primeros Servicios que conforman la tabla “Diagnóstico individualizado y elaboración del perfil” y “Diseño del itinerario personalizado para el empleo” cuyos números totales de beneficiarios han sido de 1.455 sobre los 8.000 estimados, para el primero, y 492 sobre los 6.200 para el segundo, lo que representa unos porcentajes de alcance del 18% y del 8%, respectivamente. Ocurre lo mismo con servicios como “Información y asesoramiento adicional” o el de “Asesoramiento y ayuda técnica adicional” con porcentajes de alcance 14,5% y 4,5%.
- ▶ Se encuentran, por otro lado, determinados programas que superan considerablemente los objetivos de beneficiarios estimados en un principio, que podrían necesitar de reformas o actualizaciones en sus estimaciones de manera que permitan a los agentes estar más preparados para lo que supondrá su ejecución y previsiblemente aumentar aún más su alcance. Un claro ejemplo lo componen los “Programas de orientación profesional para el empleo y autoempleo” cuyo objetivo inicial se fijaba en 40.000 personas y que terminó alcanzando a 43.113 (un 7,8% más de lo esperado). Los “Programas para la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado protegido (centros especiales de empleo)”, son otro ejemplo claro de esta situación, alcanzando a 6.317 personas a pesar de haber fijado el objetivo en 4.000 personas inicialmente, esto es un 57% por encima de lo esperado.
- ▶ No obstante, y salvo excepciones como el caso del programa “Incentivos mejora contractual (ERTE)” que solo alcanzó a 8 de las 300 personas estimadas como beneficiarias, los programas cuentan con mejores previsiones que los servicios ofrecidos.

6.

PROSPECTIVA DE LOS MERCADOS DE TRABAJO DE LOS SECTORES IDENTIFICADOS COMO DESTINO

6.1. Sectores generadores
de empleo: sectores
con expectativas
de generación de empleo
en los próximos años.

6.2. Valoración por los agentes
de las actividades
con expectativas
de generación de empleo
en los próximos años.

6.

PROSPECTIVA DE LOS MERCADOS DE TRABAJO DE LOS SECTORES IDENTIFICADOS COMO DESTINO

6.1. Sectores generadores de empleo: sectores con expectativas de generación de empleo en los próximos años.

Como ya se señaló anteriormente, la economía canaria también presenta una estructura más terciarizada que el conjunto nacional, y especialmente orientada hacia actividades que en su producción resultan más intensas en mano de obra, como son el conjunto de los servicios, especialmente los vinculados con la actividad turística como la hostelería, el transporte, o el comercio, además de actividades artísticas y otras complementarias a la oferta de ocio.

Son, por tanto, precisamente estos sectores los que en un primer momento podrían observarse como generadores o principales receptores de empleo, llamados a absorber a todos esos empleados que perdieron sus puestos de trabajo durante la crisis, sin embargo, no serán los únicos.

El mundo laboral ha cambiado mucho en los últimos dos años, en gran parte debido al aumento del trabajo a distancia y al crecimiento de ciertos sectores, lo que ha generado nuevas oportunidades para los solicitantes de empleo. De hecho, y hasta cierto punto de forma relevante, en Canarias con esas nuevas oportunidades disponibles, los trabajadores han empezado a dar la espalda a los puestos con baja retribución que no ofrecían un equilibrio decente entre vida y trabajo.

6.1.1. Energías renovables y servicios medioambientales.

Un primer sector receptor o impulsor del empleo lo conformará durante los próximos años el relacionado con las energías renovables y los servicios medioambientales, los objetivos de los gobiernos regionales, incluido el Gobierno de Canarias, de continuar incrementando la cantidad de energía eólica y marina producida, así como la de reducir la cantidad de emisiones de para

los próximos años, todo ello unido a la vinculación de una parte importante de los fondos que recibirá la Comunidad Autónoma procedentes de los planes de resiliencia y Next Generation supondrán un impulso enorme para el sector que habrá de verse reflejado en una demanda de la mano de obra.

No obstante, ya en el año 2005 la Fundación FIFEDE identificaba en su estudio “Prospectiva de Diseño de Ocupaciones y Perfiles en Sectores Emergentes en Canarias” toda una serie de ocupaciones y actividades en este campo que debían de experimentar un crecimiento considerable y sostenido en los años siguientes. El estudio citaba cuatro grandes grupos dentro de los servicios medioambientales con gran potencial para la creación de empleo: la gestión de residuos (mediante el impulso de la recogida y tratamiento de residuos, así como la recuperación y posterior comercialización de materiales reciclados); la gestión eficiente del agua (mediante la mejora de la red de saneamiento y mantenimiento de las cuencas y de los cursos fluviales, la protección contra la contaminación de las aguas, la mejora en la gestión de infraestructuras, etc.); la protección y mantenimiento de zonas naturales (mediante el control de la degradación, la puesta en marcha de programas de parques naturales, reservas, y creación de nuevas zonas protegidas, el inicio de programas de reforestación o de reconstitución de terrenos); y para terminar, el control de la contaminación y gestión medioambiental (mediante la implantación de tecnologías menos contaminantes y de ahorro de recursos, así como la puesta en marcha de sistemas de gestión medioambiental).¹

En la misma línea el estudio “Canarias 2020. Orientaciones relativas a los sectores y tendencias tecnológicas de futuro” promovido por el Gobierno de Canarias, a través de la Agencia Canaria de Investigación, Innovación y Sociedad de la Información y del Instituto Tecnológico de Canarias (2008), señalaba “en el sector del agua, el conjunto de tecnologías y procesos relacionados con la producción de este agente vital es calificado de alto potencial de desarrollo. La tendencia actual en la evolución climática marca un panorama de futuro en el que el agua se convertirá, aún más, en un medio escaso, pero igualmente necesario, que unido a nuestra condición de Archipiélago y, por tanto, de aislamiento, hace imprescindible orientar los esfuerzos tecnológicos en este campo sobre tecnologías de producción, depuración y reutilización que potencien un uso eficiente del agua”.²

En la misma línea y en referencia a las energías y tecnologías renovables “la potenciación de las energías renovables tanto a nivel tecnológico como de implantación es un objetivo de gran importancia para Canarias. Las tendencias identificadas muestran la necesidad de focalizar esfuerzos sobre la energía solar fotovoltaica y eólica de alta potencia, así como el impulsar los conceptos de arquitectura bioclimática”,³ de este último aspecto y hablará a continuación con mayor detalle cuando se haga referencia al sector de la construcción.

6.1.2. Sector de la construcción y la rehabilitación de viviendas.

Como se ha adelantado, el sector de la construcción experimentará un crecimiento sostenido en los próximos años, principalmente en campos relacionados con el ecodiseño y la bioconstrucción, así como en la rehabilitación de viviendas (principalmente referidas a la mejora de eficiencia

¹ Prospektiva de Diseño de Ocupaciones y Perfiles en Sectores Emergentes en Canarias. Fundación FIFEDE. 2005

² Canarias 2020. Orientaciones relativas a los sectores y tendencias tecnológicas de futuro. GOBCAN 2008

³ Ibidem

energética) frente a los proyectos de nueva construcción. También aquí encontramos entre los motivos para realizar esta afirmación la existencia de planes, ayudas y subvenciones existentes en los diferentes niveles de la Administración en sintonía con los planes de resiliencia y Next Generation. Todo ello unido al incremento de una mentalidad cada vez más concienciada con la sostenibilidad y la búsqueda de un estilo de vida más sostenible que genere menor impacto ambiental.

No obstante, este sector también era señalado ya en diversos estudios realizados previamente en la comunidad canaria de manera que “la potenciación y búsqueda de sistemas solares más eficientes para edificaciones se identifica como tal no sólo ya por la situación medioambiental de Canarias, por cuanto favorece a su desarrollo disminuyendo su dependencia energética exterior, sino por la tendencia mundial que marca un impulso decidido a la implantación de energías renovables como medio para un uso más racional y menos contaminante de la energía”. De la misma manera “el potencial creador de empleo en Canarias en ocupaciones relacionadas con la rehabilitación y reparaciones de interiores o exteriores de inmuebles, así como el mantenimiento y vigilancia de los mismos será alto en un futuro”.⁴ No se debe olvidar que “las nuevas exigencias normativas sobre certificación del rendimiento energético de los edificios van a traer consigo importantes oportunidades de negocio dentro del sector de la construcción, como consecuencia de la existencia de viviendas construidas entre las décadas de los cincuenta y setenta del siglo XX que no cumplen prácticamente ninguno de los criterios de calidad y eficiencia recogidos en el Código Técnico de la Edificación”.⁵

6.1.3. Sector de la acuicultura y la economía azul.

La acuicultura en el archipiélago canario presenta grandes potenciales para la generación de actividad, empleo y diversificación económica a través de las actividades de acuicultura, biotecnología marina (eólica offshore y del oleaje o undimotriz), energía oceánica y explotación de los fondos marinos. De hecho, el nuevo Programa Marco de Investigación e Innovación Horizonte Europa dedica una de sus cinco misiones a la salud de océanos, mares y aguas costeras y continentales. No obstante, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno prevé una asignación de fondos de 1.600 millones de euros para impulsar proyectos transformadores e innovadores vinculados a la conservación y protección del medio marino. En concreto, dichos fondos proceden de los asignados a la conservación y restauración de ecosistemas terrestres, marinos y su biodiversidad.

“Varios sectores marítimos (en especial acuicultura, cruceros, náutica deportiva...) tienen actualmente un desarrollo muy inferior en Canarias que en regiones UE similares. En otros sectores como la pesca y su industria relacionada de transformación y comercialización, su volumen de actividad actual es sensiblemente inferior al que tuvieron hace algunos años. En este sentido, existe un amplio potencial de crecimiento económico y de empleo en los mismos, pudiendo, por tanto, contribuir de forma significativa a la recuperación económica.”⁶

De igual forma, podemos afirmar que “dentro del conjunto de sectores/actividades económicas con tendencias tecnológicas de alto potencial de desarrollo se encuentran las tecnologías del

⁴ Prospectiva de Diseño de Ocupaciones y Perfiles en Sectores Emergentes en Canarias. Fundación FIDEDE. 2005.

⁵ Sectores emergentes de emprendimiento para jóvenes en riesgo de exclusión. Fundación Acción contra el Hambre (2015)

⁶ Informe de actividad de la economía azul en canarias. CETECIMA (2021)

mar sobre la que se identifica a la acuicultura y, concretamente, al conjunto de tecnologías relacionadas con el cultivo de especies marinas, su crecimiento y alimentación, como de enorme interés por cuanto puede suponer al crecimiento de una industria con gran potencial de desarrollo en Canarias”.⁷

6.1.4. La agroindustria y la agricultura ecológica.

La agroindustria podría ser otro de los sectores receptores y creadores de empleo durante los próximos años, el lema “del campo a la mesa” cada día cobra un mayor papel en los hábitos de vida de las personas. Entre las actividades del sector agroindustrial con mayor potencial de creación de negocio se encuentran la producción y distribución ecológica que minimizan el impacto medioambiental, la especialización en productos de alta calidad y la producción agraria que apuesta por la tecnología.

“Por el lado de la demanda, se está dando un cambio de actitudes y valores en la ciudadanía que afecta a la forma de demandar productos y al consumo. Y es que los desmanes ambientales y los grandes episodios de contaminación que se han venido produciendo en el planeta han aumentado la sensibilización de la sociedad y su interés por proteger el medio ambiente. También, la preocupación creciente de las personas sobre el impacto que en su propia salud tiene el consumo de productos químicos (pesticidas, herbicidas, etc.) y la toma de conciencia en este sentido hacen que se consuman más productos ecológicos, saludables y respetuosos con el medio ambiente” (Fundación Acción contra el Hambre, 2015).⁸

“Y por el lado de la oferta, las empresas van tomando conciencia de los cambios y van adaptando sus procesos productivos a la nueva situación. Para las empresas que deciden poner en el mercado productos y servicios más sostenibles, la producción bajo criterios de sostenibilidad les ofrece ventajas competitivas, permitiéndoles el acceso a mercados internacionales, la creación de nuevos puestos de trabajo y la reconversión de los ya existentes, por lo que producir bienes y servicios sostenibles tiene cada vez mayor potencial y supone una oportunidad real de negocio.

Además, desde un punto de vista de rentabilidad económica, se ha demostrado que no es sostenible el principio de que quien contamina paga; es más sostenible incorporar en los procesos productivos y en los precios de los productos los costes de la contaminación.” (Fundación Acción contra el Hambre, 2015).⁹

6.1.5. Los Servicios de la vida cotidiana o para personas en riesgo de exclusión.

Dentro del sector de servicios personales más amplio, el subsector de atención a personas mayores y/o dependientes está evolucionando según un patrón en el que una persona no necesita atención en centros o residencias privadas, sino que puede quedarse en su propia casa y recibir una serie de servicios conocidos como “de proximidad”. Esta situación se debe al cambio cultural que se está produciendo en la actual generación de personas mayores donde predomina

⁷ Canarias 2020. Orientaciones relativas a los sectores y tendencias tecnológicas de futuro. GOBCAN 2008.

⁸ Sectores emergentes de emprendimiento para jóvenes en riesgo de exclusión. Fundación Acción contra el Hambre (2015)

⁹ Sectores emergentes de emprendimiento para jóvenes en riesgo de exclusión. Fundación Acción contra el Hambre (2015)

el proyecto personal de vida y la atención se centra en la satisfacción de una amplia gama de necesidades, aparte de las estrictamente socio sanitarias.

6.1.6. Sector de Turismo.

Según los datos que ofrece el informe de coyuntura que elabora la Confederación Canaria de Empresarios en el mes de junio ¹⁰ la recuperación y revitalización del sector turístico del archipiélago canario ha dado muestras durante el primer semestre 2022 de su pleno rendimiento; así se observa que el total de turistas extranjeros llegados a Canarias acumuló un crecimiento del 815,7% en relación a los datos acumulados entre enero y mayo de 2021 lo que equivale a un incremento de 4.366.124 viajeros.

En cuanto al grado de ocupación hotelera, nos sitúa aún lejos de cifras prepandemia ya que las cifras de ocupación que se notaban antes del estallido de la pandemia en febrero de 2020 en ambos segmentos eran superiores, lo que arroja un comportamiento aún negativo con una contracción de 12,6 puntos para los apartamentos y 9,8 en el de los hoteles.

En cualquier caso hablamos de cifras que en términos generales muestran una reactivación relativamente rápida y significativa de la actividad del sector turístico, que se está traduciendo en la generación de empleo y que permiten confirmar la recuperación del sector turístico como actividad primordial y tractora de la economía canaria y también del empleo.

Esto es importante si tenemos en cuenta la capacidad del sector turístico y de hostelería para insertar a grupos de población con dificultades de inserción en perfiles más operativos de la actividad del sector.

El turismo es una actividad compleja con factores de orígenes muy diferentes que se unen para competir eficazmente en el mercado. La competitividad de las empresas turísticas depende de una dirección estratégica clara, procesos y habilidades de calidad, respaldados por tecnología, estructura organizacional y recursos humanos.

Luego será necesario acometer una serie de medidas en el sector que permitan mejorar la oferta, ya sea “focalizando la atención sobre el cliente de forma que se busque orientar los esfuerzos hacia una mejor atención de la demanda, tanto desde un ámbito general a través de una mayor integración de los servicios turísticos con las necesidades reales del cliente, como desde un ámbito específico incidiendo sobre segmentos concretos de interés de nuestro público objetivo. Dichas tendencias se centran en la innovación de los productos (productos multidestino) y la creación de marcas fuertes a nivel global.” Igual de importante es “la adaptación y modernización de la planta alojativa como tendencia que, complementariamente a las anteriormente mencionadas”¹¹.

¹⁰ Informe Mensual de Coyuntura Socioeconómica Junio 2022 Confederación Canaria de Empresarios

¹¹ Canarias 2020. Orientaciones relativas a los sectores y tendencias tecnológicas de futuro. GOBCAN 2008

6.2. Valoración por los agentes de las actividades con expectativas de generación de empleo en los próximos años.

En el marco de la investigación realizada mediante entrevistas con diferentes segmentos de opinión clave en el funcionamiento del mercado laboral de nuestro archipiélago se han obtenido algunas aportaciones de interés a nivel de prospección y proyectiva de las actividades económicas tractoras con capacidad de recuperación y reactivación del empleo.

- a. En este sentido, la primera reflexión en la que existe un gran consenso es la **necesidad de apoyar el desarrollo sostenible y crecimiento de los sectores con mayor capacidad de empuje de la economía canaria como el sector turístico, hostelería, comercio, la logística y la construcción que han sido los más afectados por la crisis del COVID-19 pero al mismo tiempo son los que están impulsando la recuperación de la economía canaria en el nuevo periodo pos-COVID-19 y van a liderar el crecimiento y consolidación de la actividad empresarial y del empleo**

“El mantenimiento de sectores que han sido atractivos en periodo precovid para el periodo pos-COVID-19: sector turismo y construcción seguirán siendo los sectores motores de la economía canaria, pero están afectando a factores exógenos, precios, problemas logísticos, pero estos factores negativos siempre han favorecido el turismo en Canarias... creo que pese a la inflación y la cadena de suministro seguirá siendo un sector tractor y muy fuerte... como la construcción; sectores intensivos en mano de obra”.

Segmentos personas expertas.

“Desde el año 2021 los sectores tradicionales de la economía canaria: hostelería, turismo y toda la cadena de valor del sector y actividades anexas: agencias de viajes, transporte, ocio, restauración, etc., están creciendo a un ritmo muy significativo por encima de la media española y con expectativas de recuperar los niveles prepandemia en este año 2022 y por tanto en un periodo de tiempo menor que el resto de las economías regionales”.

Segmento organizaciones sectoriales.

- b. Si bien también se apuesta por **incentivar la innovación y modernización de actividades y productos de sectores tractores como el turismo y comercio, así como la consolidación de nuevas actividades emergentes para dar respuesta a las nuevas demandas del mercado y tendencias de digitalización y desarrollo sostenible** que también pueden generar nuevos perfiles profesionales y nichos de empleo.

“Se está transformando el sector turístico para atraer a los profesionales que residen en Canarias.(...) Los cambios provocados por la pandemia si pueden generar una recomposición de los perfiles profesionales derivados de la digitalización y la sostenibilidad que ahora impactan de manera decidida en el sector turístico y también en sectores en lo que se está posicionando bien como destino de empresas tecnológicas que crean sus ecosistemas en Canarias; el problema es que estas empresas quieren contratar profesionales canarios y no hay suficientes personas formadas en análisis de datos, Blockchain etc. Estos sectores tiran de los salarios hacia arriba por lo que es necesario promover la capacitación de la población canaria en estos ámbitos y puede suponer una subida del nivel de renta de Canarias.

Otros sectores en vías de crecimiento y consolidación: el sector de la economía azul, plataformas offshore o economía circular ya eran sectores emergentes antes de la pandemia y que ya son una realidad, que están tirando de la economía canaria y que van a seguir creciendo”.

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

- c. Desde la perspectiva de la Administración y de organizaciones de apoyo al empleo sí se pone el foco en la priorización de las políticas públicas y programas de empleo de apoyo a la cualificación, recolocación y empleabilidad de colectivos más afectados por la crisis y la generación de empleo en nuevos sectores emergentes.

“En el marco de las Convocatorias dentro del Plan de Resiliencia se ha priorizado, entre otras, una Convocatoria de proyectos de capacitación y apoyo a la contratación de mujeres en el ámbito rural así como las convocatorias para Planes de upskilling y reskilling para recualificación de los trabajadores, para su adaptación en el puesto u otros puestos dentro de las empresas que se dirigen a empresas, consorcios de empresas, entidades sin ánimo de lucro etc. Que se han convocado este año 2022”.

Segmento Administración.

“En todas las convocatorias se incluye la priorización de colectivos específicos: los colectivos los define el SEPE cada año. Y también tenemos convocatorias específicas para colectivos de difícil inclusión; personas migrantes, personas con diversidad funcional, etc. programas de orientación, formación e inserción, se realizan con organizaciones sin ánimo de lucro y con muy buenos resultados”.

Segmento Administración.

“En el marco de convocatorias de programas de formación y empleo se están priorizando sectores con buenas salidas profesionales: ingeniería informática, nuevas tecnologías, energía fotovoltaica, economía azul, economía verde y ámbito sociosanitario”.

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

- d. Finalmente, **las organizaciones y personas expertas consultadas** han puesto de relieve los factores a considerar que pueden actuar como **frenos/obstáculos o factores restrictivos** y al mismo tiempo como aspectos positivos a la hora de diseñar Planes de Empleo en el nuevo contexto pos-COVID-19.

En este sentido, además de la identificación de los sectores generadores de empleo en base a información, estadística de volumen y perfil de empleos generados es importante considerar una serie de factores que define la mayor predisposición y deseabilidad de las personas más vulnerables para reubicarse laboralmente en diferentes sectores; entre ellos las personas consultadas destacan:

- El factor estabilidad laboral.
- Factor salario, similar al recibido en el último trabajo.
- Posibilidad de ascender laboralmente (promoción), cercanía del trabajo al lugar de residencia, profesiones afines a conocimientos y habilidades.

A su vez estos factores están condicionados por variables objetivas como el tamaño de empresa, la edad o nivel de educación y cualificación.

Para cualquier trabajador, uno de los factores que mayor incidencia puede tener respecto a la propensión al cambio ocupacional, ya sea intersectorial o bien intersectorial, es el hecho de haber desempeñado diferentes ocupaciones a la que realiza en la actualidad.

Los trabajadores de más edad (posiblemente por haber experimentado históricamente una trayectoria laboral que descansaba en un modelo de ocupabilidad más estable), así como los más jóvenes (posiblemente por no haber dispuesto del tiempo suficiente para llevar a cabo demasiados cambios), son los que en menor medida han desempeñado otras ocupaciones diferentes a las actuales.

A medida que aumenta el **tamaño de las empresas**, aumenta significativamente el porcentaje de los trabajadores que han desempeñado otras ocupaciones diferentes de las actuales. Ello pone de manifiesto las menores posibilidades de movilidad (especialmente de movilidad vertical) que existen en las empresas de menor tamaño.

La amplia predisposición de los trabajadores a llevar a cabo procesos de formación. Esta propensión a realizar actividades de formación suele reducirse en los tramos de mayor edad por diversos factores. Probablemente los factores que inciden en este sentido son múltiples, e incluyen entre otros, la percepción de que al trabajador le resta un menor tiempo de vida laboral útil que permita recuperar la inversión en tiempo y energía de la formación llevada a cabo. Por otra parte, cuanto mayor es el trabajador, más alejado queda su proceso inicial de formación, tarea en la cual se ha perdido práctica, al tiempo que se confía en mayor medida en los conocimientos adquiridos a través de la propia praxis profesional.

De nuevo, relacionado con el factor edad, la variable del tiempo trabajado según las personas entrevistadas pone de manifiesto que la menor propensión a la formación de reciclaje y actualización profesional se produce entre aquellos colectivos de personas trabajadoras con mayor trayectoria en un mismo sector; factor que a su vez se correlaciona con la variable edad.

También se pone de relieve que la propensión a la **realización de formación** para el cambio es mayor entre las personas que trabajan en empresas medianas o grandes, mientras que en las pymes la predisposición a realizar formación suele ser menor, en opinión de las personas consultadas.

Finalmente, también se alude al factor de nivel de cualificación o grupo profesional, referencia que incide en la mayor o menor propensión de los trabajadores a realizar formación de actualización y reciclaje, que sería mayor en los grupos profesionales de mayor nivel de cualificación.

Siguiendo la misma línea de análisis en la investigación cualitativa se detectó la importancia atribuida por las personas trabajadoras a una serie de factores como el salario, la estabilidad laboral, la posibilidad de ascender laboralmente (promocionar), la cercanía del trabajo al lugar de residencia o el hecho de que se trate de una profesión afín a los conocimientos y habilidades.

Así, las personas consultadas consideran que estos factores inciden de manera decisiva en la mayor predisposición de los trabajadores a la inserción o recualificación profesional y por ello

deben ser tenidos en cuenta en el diseño de los Planes de Empleo; incidiendo en mayor medida en el factor de estabilidad laboral y el hecho de recibir un nivel salarial similar al último trabajo desempeñado; mientras que los tres factores que tendrían una incidencia menor serían la posibilidad de ascender, la cercanía del trabajo al lugar de residencia y el desempeño a fin a sus conocimientos y habilidades.

Si se considera el factor de la edad del trabajador se estima que a mayor edad, el factor de nivel salarial será más importante en colectivos de más de 50 años que en colectivos de tramos de edad más jóvenes. También en el caso de las pymes este factor se consideraría más relevante que en el caso de la gran empresa.

Por lo que se refiere a los factores de posibilidad de promoción y de realización de funciones o competencias afines a las realizadas anteriormente tendrían una incidencia mayor en opinión de las personas entrevistadas entre las grandes empresas y los colectivos de personas trabajadoras de tramos de edad más jóvenes, reflejando las expectativas de crecimiento laboral y movilidad vertical de aquellos grupos de trabajadores con menor experiencia y que por tanto son los que atribuiría una mayor importancia a este factor.

- ▶ En cuanto al **factor de segmentación** que más relevancia presenta igualmente es la edad en la medida en que la tendencia cuánto mayor es la edad de los trabajadores menor es el porcentaje que se considera que aceptaría en cambiar de residencia para una nueva ocupación.
- ▶ **El hecho de haber trabajado en diferentes sectores, así como el haber llevado a cabo otras ocupaciones a lo largo de la vida laboral del trabajador condiciona** como punto de partida la propensión al cambio de ocupación y en mayor medida al cambio de sector o actividad productiva, y esto es un factor muy importante si tenemos en cuenta que el porcentaje de trabajadores que nunca han trabajado fuera del sector de referencia es mayoritario por encima de 70 % de la población ocupada en Canarias.
- ▶ **El factor de tamaño de empresa aumenta el porcentaje o las posibilidades de haber desempeñado otras ocupaciones** diferentes, por tanto, facilita la movilidad entre empresas y sectores y lo disminuye en el caso de las pymes de manera que la movilidad laboral es menor en las empresas más pequeñas; lo que es un factor clave si consideramos el carácter minifundista del tejido empresarial canario.
- ▶ **También es importante considerar la incidencia de las variables edad y experiencia laboral en la medida en que en los estratos de trabajadores más jóvenes y la disposición a realizar formación es más elevada que los estratos y grupos de población ocupada de mayor edad**, de manera que encontramos un factor problemático añadido en la medida en que los trabajadores de mayor edad, que suelen ser los que en mayores dificultades de empleabilidad se encuentran, también son los que menor propensión a formarse, actualizarse y reciclarse manifiestan.

En definitiva, será importante atender a la incidencia de esta combinación de factores de la actividad económica y empresarial en los diferentes sectores de actividad, sociodemográficos y personales de las personas a la hora de diseñar los Programas y Planes de Empleo en el nuevo contexto pos-COVID-19.

7.

ANÁLISIS DE LOS AGENTES QUE PARTICIPAN EN LA DINAMIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL

7.1. Principales cambios y factores de competitividad de la economía canaria.

7.2. Impacto de la crisis en el empleo y cambios en los perfiles profesionales.

7.3. Análisis de la cualificación y formación de la población activa.

7.4. Valoración de los planes de empleo de apoyo a la inserción y recolocación de grupos vulnerables.

7.

ANÁLISIS DE LOS AGENTES QUE PARTICIPAN EN LA DINAMIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL

En este apartado se presentan los principales resultados de la investigación realizada en el marco de las entrevistas en profundidad con diferentes segmentos de opinión, considerados cualificados por su conocimiento e implicación en la dinamización y desarrollo de las políticas de empleo en Canarias; en particular, acerca de las principales tendencias y factores críticos que inciden en la competitividad de la economía canaria, impacto de la crisis en el empleo y cambios en los perfiles profesionales la valoración de los programas y planes de empleo que se han desarrollado en los últimos años así como propuestas de mejora en el nuevo contexto pos-COVID-19.

7.1. Principales cambios y factores de competitividad de la economía canaria.

a) Valoración del impacto de la crisis del COVID-19 en la actividad económica y el empleo.

Con la información que se dispone y con mirada retrospectiva de datos concretos y actualizados del impacto de la crisis sanitaria de los dos últimos años en la actividad económica y el empleo en Canarias se puede valorar el enorme impacto en los sectores clave de la economía canaria más afectados por su exposición a la crisis: Sector Hostelería, Turismo, Comercio

“Impacto en el comercio minorista y consumo interno, fue un impacto brutal los primeros meses del estado de alarma y siguientes. Hubo caídas en subsectores del 40% de ventas debido a que no había movilidad, se redujo el consumo en el subsector de complementos, moda, etc.; es verdad que hubo caídas del 15% o 20% en comparativa a los meses previos.

No se han recuperado los niveles de empleo previos a la pandemia, sí se ha recuperado poco a poco el empleo en ERTE pero no estamos al 100%, el mayor número de personas en ERTES aparte del sector turístico fue el comercio”.

Segmento organizaciones empresariales.

Si bien, las tendencias de actividad económica y empleo que se vienen experimentando desde mediados de 2021 y de manera más evidente en el año 2022 apuntan a un **proceso de reactivación y recuperación de la actividad y el empleo significativo en los mismos sectores que se han visto más afectados, que son los que tiene la capacidad de mayor crecimiento de la economía canaria.**

Sin embargo, en una perspectiva a medio y largo plazo, las personas expertas consultadas ponen de relieve la tendencia de crecimiento asimétrico de la economía canaria con respecto a la economía nacional que se puede mantener en los próximos años y que limita las expectativas de crecimiento a largo plazo del empleo.

“Cuestión de fondo es una tendencia que viene del pasado, si vemos la serie muy larga del PIB y VAB desde 1965 homogéneas que aporta instituciones como FEDEA se puede ver por décadas que se empieza con un crecimiento medio relativamente muy alto en los 50 y 60 y luego ese crecimiento viene cayendo hasta que en el año 2020 estamos hablando de crecimientos del 1%, casi estancamiento económico; lo que quiere decir es que el crecimiento a largo plazo de la economía de Canarias se ha ido ralentizando y no ha conseguido generar un tipo de crecimiento estable y creciente.

Además, en el crecimiento de la población tenemos que el PIB de Canarias va siendo divergente de la economía española y europea. (...) El crecimiento del empleo asociado a este incremento, sin embargo, es muy alto, tenemos una elasticidad del empleo respecto al crecimiento del empleo. Varía 1,5% teniendo en cuenta las elasticidades que se estilan en la UE y España”.

Segmento expertos.

“Estamos inmersos en una situación a largo plazo de la economía de Canarias en la que no vamos a tener tasas de crecimiento medias del 2,5 sin considerar la recesión de 2020 por la pandemia. Tenemos que hacer previsiones en términos que nuestra capacidad de crecimiento económico y del empleo es pequeño, moderado en el futuro: esto implica que tenemos que realizar políticas de empleo y formación acorde con la idea de un crecimiento muy moderado en el futuro y, además, vamos a seguir teniendo flujos de empleo desde la UE a Canarias que implica un crecimiento de la población activa que no se puede restringir como trabajadores de libre circulación”.

Segmento expertos.

- ▶ **Impacto negativo que ha tenido la crisis del COVID-19 en facturación/exportación de las empresas en los últimos meses y previsión para el 2023.**

“Como consecuencia de la crisis del COVID-19 se ha producido un descenso generalizado en el sector de ETTs y Colocación y reducción de las exportaciones (colocación en países europeos)”.

Segmento organizaciones empresariales.

- ▶ **Impacto notable de las innovaciones tecnológicas y la transformación digital durante la pandemia que se ha convertido en factor de supervivencia empresarial y que ha llevado a muchas pymes a asumir procesos más o menos sistematizados de transformación digital.**

“El impacto de las innovaciones tecnológicas ha sido muy alta, la selección de personal se ha tecnificado mucho”.

Segmento organizaciones empresariales.

“Aumento del comercio online; incremento del sector de la logística, preferencia de pago digital de compras”.

Segmento organizaciones empresariales.

“El empleo ha sufrido un fuerte impacto al incrementar el teletrabajo; las jornadas laborales se extienden al ámbito personal. Nuevas formas de realizar los procesos selectivos... Aumento en Canarias de espacios de teletrabajo; nómadas digitales”.

Segmento organizaciones empresariales.

► **Impacto en modelos de negocio de las empresas y también de las entidades que se dedican a la intermediación laboral.**

“El impacto en el modelo de negocio ha sido muy potente, las agencias de colocación y ETTs han tenido que transformarse digitalmente”.

Segmento organizaciones empresariales.

“Aumento de las nuevas tecnologías como contexto de interacciones de las nuevas negociaciones”.

Segmento organizaciones empresariales.

b) Evolución y prospectiva económica y empresarial. Factores de cambio y críticos de competitividad para el sector en el contexto actual post-COVID-19.

Al impacto y efectos de la pandemia se ha venido a sumar la preocupación por parte de los diferentes agentes consultados **los factores vinculados a la inflación, crisis de precios en el mercado energético, materias primas y los problemas en la cadena de suministro a nivel global (incremento significativo de los costes de contenedores, falta de fletes, incremento muy fuerte de costes, etc.) con impacto importante en la productividad** que afectan con especial incidencia a nuestro archipiélago.

También, desde la visión de las organizaciones sectoriales y empresas se pone de relieve como factores negativos el contexto de elevada incertidumbre a nivel económico y los cambios normativos en materia laboral, que pueden implicar más costes de producción y certidumbre en cuanto las interpretaciones normativas de aplicación.

Por el contrario, los agentes consultados destacan como factores positivos el fuerte impulso que ha experimentado la digitalización en el tejido empresarial y en particular en las pymes durante todo este periodo, el crecimiento del comercio electrónico y de las posibilidades y oportunidades que ofrece a las pequeñas empresas el impulso de la importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la formación y la capacitación de los recursos humanos, tanto en cuanto las

competencias técnicas específicas como en las habilidades blandas (resiliencia, gestión y de la incertidumbre, trabajo en equipo, iniciativa, etcétera) como factores clave para la supervivencia y desarrollo de las empresas y los trabajadores.

“Por supuesto, la crisis ha traído importantes cambios en la forma de trabajar, hemos incrementado el teletrabajo, aunque a día de hoy quedan pocos compañeros en esta situación. Hemos visto reducida la plantilla considerablemente durante los peores meses, aunque el modelo general de negocio no se ha cambiado en exceso, básicamente seguimos igual, pero a una menor escala”.

Segmento empresarial.

“Bueno para nosotros los principales cambios han estado relacionados, sobre todo, con las restricciones y con los cambios en la forma de interactuar con las personas que nos piden asesoramiento. Se ha vuelto algo menos personal, y el perfil de la gente que acude a nosotras ha mejorado, en cuanto a que son personas más preparadas”.

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

“Yo no veo grandes cambios ni posibles en el futuro. Ahora con los fondos de Recuperación se va a tratar de diversificar la económica canaria, abrirá nuevos nichos de empleo, nuevas vías, pero desde mi visión, no va a tener capacidad de transformación del modelo productivo y el turismo seguirá siendo el sector fundamental de la economía canaria... En el que el impacto del empleo ha sido enorme pero también la recuperación está siendo muy importante y el COVID-19 está jugando a favor del destino de Canarias”.

Segmento personas expertas.

- ▶ Factores higiénico/sanitarios derivados de la pandemia se han normalizado en las empresas y se perciben como un factor coyuntural que tenderá a desaparecer.

“Se espera que el refuerzo de la sanidad pública garantice el trabajo y que no se producirán confinamientos o reducciones de la movilidad o dificultades en trabajar”.

Segmento organizaciones empresariales.

“Fue la causa principal durante la pandemia, actualmente con la seguridad se ha visto reflejado en las ventas, por lo que se ha recuperado el consumo: Canarias ha liberado las ventas a nivel nacional en marzo, seguimos teniendo en positivo frente a la media nacional; debido a la seguridad del consumidor por el empleo más estable, el mayor ahorro también ha facilitado un periodo más expansivo del consumo; a esto unimos el peso turístico con datos muy favorables de alojamiento”.

Segmento organizaciones empresariales.

“En la empresa ya se ha normalizado los protocolos higiénico-sanitarios y estamos en otro periodo de estabilización, y poco a poco confiamos que este factor irá perdiendo incidencia”.

Segmento empresarial.

- ▶ Factores de mercado (demanda, competencia, precios, servicios, etc.). La incidencia del contexto de mercado en todos los sectores ha adquirido una fuerte incidencia debido a la elevada incertidumbre que se mantiene en el contexto nacional e internacional debido a la crisis de precios, la guerra en Ucrania, etc.

“La perspectiva empresarial ha pasado de ser relativamente buena a bastante mala en cuestión de unas pocas semanas, justo cuando parecía que todo empezaba a caminar a buen ritmo después del COVID-19 estalla la guerra en Ucrania, los combustibles suben y comienza toda una serie de problemas logísticos para las empresas que trabajamos con materiales que vienen de fuera”.

Segmento empresarial.

- ▶ **Cambios en hábitos, modelos de consumo o comportamiento de clientes.**

“El consumidor es más tecnológico, ya se veía previo a la pandemia, se informa previamente en las redes y va a comprar a tienda, ahora se ha incrementado la compra online; en Canarias no ha tenido un crecimiento tan importante debido a que al considerarse a Canarias extra-comunitario encarece la compra online, pero poco a poco está creciendo y tendrá su cuota de mercado conviviendo con el comercio físico”.

Segmento organizaciones empresariales.

- ▶ **Factores económicos (incremento de costes energéticos y materias primas, impacto en productividad). Se constata que el incremento de precios de la energía y las materias primas constituye el principal factor de preocupación en las empresas por la incidencia en los costes y la productividad.**

“Previo a la guerra se incrementaron la luz, los contenedores, las materia primas, etc., lo que unido a la guerra de Ucrania ha generado fuertes distorsiones en el mercado; se han intentado tomar medidas para incentivar el consumo: los bonos de consumo han ayudado a reactivarlo, las administraciones han destinado una partida a bonos de manera que el consumidor abona el 50% y este se puede utilizar para comprar en negocios registrados; ha tenido un éxito rotundo... Son medidas que favorecen el consumo en la población”.

Segmento organizaciones empresariales.

- ▶ **Importancia de los factores logísticos (crisis aprovisionamiento y cadenas de suministro).**

La crisis de aprovisionamiento y logística a nivel internacional supone un factor de enorme importancia para Canarias debido a la fuerte dependencia de la cadena de suministro y los costes logísticos diferenciales, por lo que se apunta la necesidad de abordar un proceso de análisis y decisiones estratégicas respecto al modelo logístico y aprovisionamiento de nuestra economía para reducir la dependencia exterior y mejorar la competitividad de nuestras empresas.

► **Crecimiento exponencial de la importancia de los factores tecnológicos (internos/externos).**

El nivel de intensidad de la innovación y la transformación digital ha sido un factor clave para diferenciar aquellos sectores y actividades y perfil de empresas que han tenido capacidad de adaptación y resiliencia y las que no han podido superar la crisis.

“Ha sido un factor muy relevante durante la pandemia, se vio la necesidad en el comercio minorista de actualizar la tecnología para mantener los servicios de proximidad, se ha potenciado la digitalización del pequeño comercio. Hemos realizado un proyecto piloto dirigido a 427 negocios de 29 municipios de la Isla, con una distribución de cuantos negocios se podían asesorar en materia de digitalización; el éxito del proyecto ha puesto de relieve la necesidad de digitalización como factor clave de supervivencia del comercio minorista; web, actualización redes sociales, marketing digital y esta es la línea por la que seguir avanzando”.

Segmento organizaciones empresariales.

► **Factores normativos (incluyendo internacional).**

Desde la perspectiva de personas expertas y organizaciones sectoriales se hace hincapié en el factor de nuevas normativas que están incidiendo en la actividad empresarial en el ámbito laboral o de regulaciones técnicas y medioambientales que en muchos casos están generando incertidumbre, sobrecarga de regulaciones y cargas administrativas con el consiguiente incremento de costes y merma de flexibilidad y productividad para las empresas y, en particular, para las pymes.

► **Disponibilidad y capacitación de recursos humanos.**

En el nuevo contexto de recuperación y reactivación económica y del empleo, el factor de disponibilidad de los RR. HH. adecuados en número y perfil se está convirtiendo en un problema muy relevante que puede limitar la capacidad de crecimiento del empleo.

“Las empresas quieren personal cualificado y capacitado y pocas veces están dispuestas a pagar lo que ese trabajo vale, o valdría fuera o en el resto de Europa”.

Segmento empresarial.

“El perfil que acude a nosotros ha cambiado a mejor, ahora encontramos personas más preparadas y jóvenes”

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

“El número de personas con las que hemos tenido que trabajar ha aumentado considerablemente, aunque en muchas ocasiones se trata de personas que acuden únicamente buscando un empleo temporal, con pocas perspectivas de futuro o de formarse de la manera que sea”.

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

- ▶ **Enfoques de desarrollo sostenible y cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) están adquiriendo cada vez más relevancia en la escala de valores y estrategia de las empresas.**

“Todos estos factores afectan al consumo y al comercio, que es muy sensible a las fluctuaciones y a la incertidumbre, el consumidor necesita una certidumbre para consumir o ahorrar”.

Segmento organizaciones empresariales.

“Todos estos factores son influyentes, pero además los incentivos del Régimen Económico Fiscal se van a ver anulados por el acuerdo de control de la evasión fiscal, pero si se establece un requisito del 15% en el impuesto de sociedades ya que los incentivos fiscales tienen un impacto en los beneficios por encima del 15% y esto puede generar menos expectativas.

También, el impuesto sobre el queroseno si se aplica a los vuelos desde Europa a Canarias, el asunto puede ser muy complicado desde el punto de vista del encarecimiento y del turismo.

Tenemos frenos a la inversión desde el punto de vista medioambiental y administrativo...

Se van sumando factores o condicionante que sumados pueden conllevar factores restrictivos y un crecimiento muy estable y un empleo moderado...”.

Segmento personas expertas.

7.2. Impacto de la crisis en el empleo y cambios en los perfiles profesionales.

Desde una perspectiva cualitativa la pandemia ha generado cambios relevantes en los requerimientos de los RR. HH. y por tanto recomposición de los perfiles profesionales en los diferentes sectores de actividad que se manifiestan en el mayor peso e importancia de las competencias digitales y las competencias blandas (aprendizaje, trabajo autónomo y en equipo, resiliencia, comunicación, etc.) y cambios en las competencias técnicas específicas derivadas de las nuevas tecnologías, sistemas, o procesos productivos y de servicios.

“Desde la perspectiva de la orientación laboral apostar por la flexibilidad en las condiciones laborales, valorar la flexibilidad y rendimiento de las personas, facilitar el tema de la conciliación laboral.

Como factor crítico: debido a la pandemia se ha hecho visible sobre todo la brecha digital entre personas que carecen de medios y conocimientos digitales, el impulso de la formación online.

Se ha obligado a las personas a salir de su zona de confort, han aparecido otros puestos de trabajo. Empresas que tienen mucho personal han podido evaluar quién tiene valor profesional y disposición para mejorar y crecer profesionalmente”.

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

“Es necesario que los servicios de empleo analicen de forma más exhaustiva las nuevas necesidades y requerimientos de las empresas para ajustar la búsqueda de las personas desempleadas adecuadas”.

Segmento organizaciones empresariales.

“En la Administración parece que el teletrabajo ha llegado para quedarse y eso nos parece correcto porque en determinadas áreas hemos visto que el trabajo (la cantidad de trabajo que sacamos) ha aumentado, aunque sí que es cierto que para muchas personas con las que trabajamos (de baja formación y recursos) lo tienen más difícil para comunicarse con nosotras”.

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

► **Subsectores y tipos de empresas más afectadas por la crisis.**

“Los sectores más afectados por la crisis son el Turismo y el Comercio”.

Segmento organizaciones empresariales.

“Sector servicio el más afectado en nuestras islas y el comercio a pie de calle”.

Segmento organizaciones empresariales.

“Creo que sin duda los negocios más afectados han sido los relacionados con el turismo, aunque en cierto grado en Canarias todo lo tenemos relacionado con el turismo, muchas veces de forma indirecta”.

Segmento empresarial.

“No sabríamos identificar un sector o negocio al alza, pero sí podemos decir que desde nuestra opinión resurgirán, por así decirlo, muchos de las que ya existían y que con la vuelta a la normalidad tendrán demanda de nuevo”.

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

► **Actividades con mayor demanda de empleo.**

Los sectores y actividades que están tirando del crecimiento del empleo son las que tienen mayor peso en la actividad económica y que además se han visto más afectados por la crisis: la hostelería, alojamientos, comercio y ocio.

También se destacan otras actividades y ocupaciones con fuerte demanda, vinculados al desarrollo de la transformación digital que es transversal a todos los sectores y empresas.

“Sectores con mayor demanda: actividades de consultoría informática es el que más se está pidiendo, con mayor déficit de cobertura porque todo tipo de empresas necesitan perfiles tecnológicos y de digitalización en todos los perfiles, desde los más bajos hasta los más altos; esto supone un cambio muy importante en las tendencias del mercado: 233 publicadas en el año 2021.”

1. *Los perfiles más demandados: Desarrollador Web (se demanda desde todos los sectores: educación, investigación, comercio al por mayor, publicidad, servicios de alojamiento etc. esta permeando en todos los sectores) y Analistas de software.*
2. *Otras actividades asociativas: ONG, Fundaciones.*
3. *Comercio al por menor.*
4. *Servicios técnicos de ingeniería.*

Construcción se encuentra antes que turismo en ofertas publicadas. El sector alojativo aparece en ofertas publicadas con 60 ofertas en el puesto 61 del ranking debido a que no acude mucho al mercado visible, sino que genera empleo en el mercado invisible, redes de contactos”.

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

- ▶ **Puestos de trabajo y grupos profesionales más afectados por la crisis. Desde los diferentes segmentos consultados se apunta la mayor incidencia de la crisis en los perfiles de empleo que tiene un mayor peso en la estructura ocupacional de las actividades más afectadas: perfiles medios y operativos de hostelería, alojamiento, comercio y sector ocio.**

“Los puestos de trabajo más afectados son las camareras de pisos y dependientes”.

Segmento organizaciones empresariales.

“Todos los ERTES; trabajadores por cuenta propia; los trabajadores a tiempo parcial y eventuales”.

Segmento organizaciones empresariales.

“En cuanto a los puestos de trabajo más afectados por la crisis, creo que sería más fácil identificar los que menos lo han notado, y claramente han sido los puestos directivos, en casi cualquiera otra área de nuestra empresa la crisis se ha dejado notar y hemos tenido personal acogido a ERTES”.

Segmento empresarial.

- ▶ Características sociodemográficas de la población afectada (en cuanto a edad, género, etc.). La opinión generalizada apunta a una incidencia de la crisis de acuerdo a los perfiles de edad, género, modalidad de contratación, etc., que predomina en cada sector de actividad, de manera que en los sectores con una tasa mayor de empleo femenino y de tramos de edad más altos, el impacto en el empleo ha sido mayor en las mujeres y mayores de 45 años; mientras que en los sectores con mayores tasas de empleo masculino o tramos de edad más jóvenes ha afectado más a estos grupos.

Si bien si se pone de relieve que el factor de menor cultura digital de los grupos de población de mayor edad sí ha podido influir en el mayor impacto en este grupo de edad, lo que puede conllevar un riesgo de brecha digital entre los grupos de edad de la población activa.

“Sobre todo hemos visto un mayor número de personas de 45 años. En cuanto a las mujeres van a tener más capacidad de reinsertarse por su capacidad de reinventarse, los hombres mantienen un perfil más rígido y menos adaptativo: se ven estancados, reacios a la recualificación, las mujeres son más abiertas al cambio”.

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

“En general la crisis ha afectado a todas las edades”.

Segmento organizaciones empresariales.

“La población más afectada: mujeres con cargas familiares; mayores de 50 por desfase generacional tecnológico; menores de 30 sin experiencia laboral o cualificación”.

Segmento organizaciones empresariales.

“Mayores de 45 se han visto más afectados y sobre todo las mujeres, quienes suelen quedarse con más frecuencia en casa con los hijos”.

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

► **Cambios en los perfiles profesionales como consecuencia del impacto del COVID-19. En especial:**

“Los perfiles profesionales han cambiado abruptamente, el trabajador ha tenido que incorporar las nuevas tecnologías a su puesto de trabajo y diversificar su ocupación. El descenso del número de empleados en la mayoría de las empresas ha forzado la reestructuración del resto del equipo y fomentar el trabajo por proyectos. Siendo los perfiles de las nuevas contrataciones con más competencias adquiridas, versatilidad y adaptabilidad a los cambios”.

Segmento organizaciones empresariales.

“La tipología de personal que se requiere va cambiando: hoy se exige competencias nuevas como el conocimientos de TPV, aplicaciones, manejo de redes para marketing online se necesita un dependiente más tecnológico”.

Segmento organizaciones empresariales.

► **Ocupaciones clave: aquellas ocupaciones que están adquiriendo mayor relevancia son los más demandados y se prevé la contratación.**

“Las ocupaciones clave serían los camareros con idiomas, informáticos, dependientes con idiomas, ingenieros, reparadores navales, electricistas, mecánicos...”

Segmento organizaciones empresariales.

“Un puesto que no se consigue cubrir es técnico de desarrollo de gestión: informático con aplicaciones WEB y APP específicas.

La transformación digital conlleva muchos perfiles que se no se consiguen cubrir por falta de formación actualizada o experiencia ya que se trata de ocupaciones nuevas.

Perfil de docentes, ámbito sanitario (crecimientos de psicólogos, enfermeros, transporte sanitario), manejo de drones, mecánico de coches eléctricos...”

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

► **Ocupaciones en regresión o desaparición:**

“Como ocupaciones en regresión señalaría los peones, albañiles y trabajadores no cualificados”.

Segmento organizaciones empresariales.

“El ámbito administrativo y de nivel de auxiliar está en regresión, se está pidiendo administrativos con conocimientos de redes sociales, diseño gráfico, gestión de documentación. Se está pidiendo nivel de formación en ADE”.

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

“Las nuevas tecnologías podrán disminuir la necesidad de contratar personal en determinados puestos. Por ejemplo, el agente inmobiliario podría ser remplazado en un futuro por las visitas virtuales, ahorrando costes en desplazamiento y en personal”.

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

► **Ocupaciones en cambio:**

“La mayoría de las ocupaciones están afectadas por la implantación de la transformación digital”.

Segmento organizaciones empresariales.

“El perfil del administrativo ha ido cambiando y ya no se pide una persona que se limite a la gestión documental, las agendas y las llamadas telefónicas. Actualmente se exigen más conocimientos: idiomas, competencias digitales, gestión de redes sociales, contabilidad y a la vez conocimientos de nóminas y seguros sociales.”

Así como la mayoría de las ocupaciones tienden a especializarse, de la persona administrativa se espera que sea capaz de realizar varias tareas diferenciadas. Si antes como técnico administrativo se contrataba a alguien con un CFGM o CFGS, ahora se pide que tengan un Grado”.

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

► **Ocupaciones emergentes: Las ocupaciones emergentes incluyen tareas, competencias y conocimientos que son completamente nuevos.**

“En el sector de turismo se apunta el crecimiento esperado de ocupaciones emergentes relacionadas con la naturaleza de los nuevos productos y destinos turísticos que ofrece sector: gastronómico, de aventura, de negocios, turismo cultural y los requerimientos derivados de las técnicas de información y comunicación canales digitales, comercio electrónico relacionado con perfil de especialistas en experiencia o comportamiento de turista servicio al cliente Community Manager etcétera y los perfiles de derivados del impacto de la digitalización en la supervisión de procesos de reservas, alojamiento, restauración, etc.”

Segmento organización sectorial.

“En el sector de comercio y en particular en el pequeño comercio se experimenta una mayor demanda de perfiles que se concentran en posiciones de área comercial y de venta también se

han producido cambios en el perfil administrativo y la incorporación de perfiles de informática y TICs que apoyen el desarrollo del comercio electrónico”.

Segmento organización sectorial.

“En el sector de transporte y logística destacar la demanda importante de perfiles de mandos con conocimientos operativos y experiencia en las áreas de almacén, tráfico, operaciones logística, etc.”.

Segmento organización sectorial.

“En el sector de construcción especialmente la rehabilitación de inmuebles, la domótica, instalación de alarmas-video-climatización”.

Segmento organización sectorial.

“En el ámbito de la construcción se están necesitando personas para el manejo profesional de drones, así como profesionales que trabajen en la construcción desde un punto de vista sostenible. Todo lo que tiene que ver con la implantación de la tecnología en las edificaciones y nuevos materiales.

Si este sector se apostara por la sostenibilidad, se abriría un nicho de mercado en cuanto a la elaboración y producción de materiales sostenibles. Esto implicaría un nuevo concepto de arquitectura, que necesitaría de profesionales adaptados a esos nuevos materiales, su instalación y mantenimiento”.

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

Y de manera transversal y global en todos los sectores se pone el énfasis en el crecimiento del peso de las competencias digitales y blandas (también denominadas Soft Skills).

“Últimamente ha quedado patente la necesidad de contratar a personas con habilidades blandas como las siguientes: trabajo en equipo, buen manejo de las habilidades sociales, pensamiento crítico y flexibilidad. En estos tiempos que corren donde transformación digital y cambios sociales avanzan a un ritmo vertiginoso, prepararse para nuevos escenarios y ser capaz de adaptarse a las nuevas situaciones es un añadido a las competencias profesionales de la persona candidata.

Por otro lado, poseer competencias digitales es un elemento valorable en prácticamente todas las profesiones. Un camarero de pisos debe saber fichar en un app de su teléfono móvil la entrada y la salida de su puesto de trabajo y una taxista debe saber manejar el tpv y el sistema de navegación. Este tipo de competencias hace dos años no eran necesarias”.

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

“Mayor presencia de las tecnologías en el empleo que ha venido para quedarse... y esto exige una recomposición de perfiles profesionales y eso implica una inversión en formación, en la gestión vinculada a las TICs...”

Canarias tiene unos perfiles muy volcados a nivel del sector servicios, nivel medio y bajo de cualificación. Que haya nuevos nichos de mercado, pero desde el punto sector audiovisual e industrias creativas, economía azul, logística, vinculados a unas ventajas fiscales que generan nuevas posibilidades que no van a cambiar la radiografía o demografía tradicional

en Canarias, no se va a producir un cambio estructural. Canarias no tiene posibilidades de cambio significativo, no lo veo porque hay una serie de elementos de lejanía, concentración de alta cualificación de actividades vinculadas a empresas de más innovación en todo el mundo. Se sitúa en las grandes ciudades, pero sí apostar por diversificar la economía, pero sin abandonar el gran tractor de la economía canaria, el turismo, un sector que está cambiando, se está diversificando; turismo rural, deportivo, cultural, etc. hay que cuidarlo y preservarlo.

Nichos: teletrabajadores nómadas, Startups con apoyo de los fondos europeos de recuperación”.

Segmento personas expertas.

7.3. Análisis de la cualificación y formación de la población activa.

7.3.1. Valoración del nivel de cualificación profesional.

Como denominador común, las organizaciones, instituciones y personas expertas consultadas coinciden a la hora de **situar el bajo nivel medio de educación y cualificación y las dificultades estructurales de adaptación y actualización profesional de una parte importante de la población activa canaria en el centro de los problemas de empleabilidad del mercado laboral de nuestra región**, y ello a pesar del enorme esfuerzo que se viene realizando desde la administración de formación y empleo, los centros de formación y las propias empresas por mejorar el nivel educativo y de cualificación de la población en los últimos años.

“Es necesario potenciar la formación para actualizar las competencias de los empresarios y trabajadores del pequeño comercio pero no se ha logrado un nivel de implantación adecuado por los problemas de compatibilidad de horarios: hemos probado con píldoras formativas de 4 a 6 horas, muy cortas y específicas, que pueda facilitar el acceso de empresarios y trabajadores, pero la administración planea otro tipo de formación de larga duración, acreditadas con aulas homologadas pero para personal ocupado es necesario apoyar modelos más flexibles, prácticos y a medida de las necesidades de las empresa y en sus propias instalaciones: considero que hay un desfase de la lógica de la formación de la administración y las necesidades de las empresas.

Y en la formación de desempleados no se actualiza con la rapidez que requiere el mercado de trabajo y los requerimientos de las empresas.

Por eso al final es la formación privada a la carta la que está teniendo mayor demanda por parte de las empresas, se debería volver al modelo de formación de demanda que sí permitía realizar una formación a medida de una serie de empresas y que dio muy buen resultado”.

Segmento organizaciones empresariales.

“Como sucedió en el Turismo: Tiene que venir empresas y agentes económicos que apuesten por crear tejido y estructuras, que desarrollen acuerdos con la Administración para promover el desarrollo y capacitación de las personas.

Tienen que ser actores empresariales que actúen como palancas para la creación de empleo y la iniciativa pública actúa a consecuencia e ir generando el ecosistema.

En el sector de animación vinieron algunas empresas y el sector público apostó y puso dinero para la capacitación de las personas, una vez que las empresas apostaron por venir, con compromiso de contrataciones y se informa a la población desempleada de la oportunidades en este ámbito”.

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

“Diría que tratamos de encontrar perfiles más técnicos y especializados, pero la formación para tareas administrativas complejas o técnicas centrada en lo que realmente significa el trabajo ha disminuido, quiero decir, muchos titulados universitarios tienen muchos conocimientos teóricos generales que están bien, pero ninguna formación práctica para el trabajo que van a tener que realizar”.

Segmento empresarial.

“Nivel de cualificación de sectores de población muy bajo con alto abandono escolar y que no tiene ninguna titulación; ese es el principal déficit y además hay un problema de motivación y cultura hacia el trabajo que habría que desarrollar con políticas activas de empleo y no tanto con políticas de dependencia a las ayudas y subvenciones; los empresarios manifiestan dificultades de encontrar trabajadores en la construcción, hostelería, etc. “

Segmento personas expertas.

“Desde nuestro punto de vista, desde las agencias de desarrollo locales, solo hemos observado cambios en quienes acuden a nosotras (personas más preparadas y jóvenes), pero los PFAEs siguen siendo muy similares año tras año”. “Por supuesto estos se han sumado a los que tradicionalmente acudían a nosotras, esos no han dejado de venir, aunque muchos de ellos nos ven como una agencia de colocación más”.

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

- ▶ **Se destaca que la cualificación profesional de los diferentes perfiles profesionales y puestos de trabajo se perfila y completa en la propia empresa para poner al día y dotar de las competencias específicas a las personas trabajadoras.**

“La cualificación profesional con la que llegan los profesionales de apoyo al empleo es adecuada si bien excesivamente orientada a la atención social en vez de ser agentes de orientación hacia la productividad de los recursos humanos”.

Segmento organizaciones empresariales.

“En este sector, el trabajador viene poco cualificado y tiene que adquirir las competencias en el propio puesto de trabajo; el personal proviene en su mayoría de la Administración o de la docencia y la adquisición de las competencias de las que carecen se suplen en el día a día”.

Segmento organizaciones empresariales.

“En general observamos una cualificación media en nuestro servicio. Nos sorprende la cantidad de personas que no se plantean el reciclaje profesional ni aunque les sea necesario para lograr un empleo.

Entre jóvenes con titulación reciente, existe una creencia generalizada de que un ciclo formativo o una carrera es más que suficiente para comenzar a trabajar y lograr “un trabajo para toda la vida”, sin entender la importancia de la especialización en la profesión y el aprendizaje a lo largo de la vida.

Por otro lado, se observan perfiles de baja cualificación profesional que requieren de formación previa cuando antes no se exigía. Hoy en día para lograr prácticamente cualquier empleo es necesario realizar al menos un curso que habilite para ello: PRL de 20 horas para la construcción, limpieza con medidas COVID-19 para personal de limpieza o manejo de carretillas elevadoras para personal de almacén”.

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

► **Capacidad de los trabajadores para adquirir nuevos conocimientos y competencias requeridas por las empresas en el contexto actual.**

“Creo que la capacidad de adquirir conocimientos de los trabajadores del sector es bastante alta”.

Segmento organizaciones empresariales.

“Hay un poco de todo; en función de las necesidades personales y las capacidades y competencias que tiene el trabajador, puede adaptarse o no a las nuevas necesidades laborales. Además, también, esta situación pandémica ha debilitado anímicamente a los trabajadores y presentan carencias para combatir el estrés y presión laboral”.

Segmento organizaciones empresariales.

“Se percibe rigidez al cambio a nivel general, aunque es cierto que la pandemia ha dado un gran empujón para que una gran parte de la población se active a nivel de competencias digitales y se replantee su objetivo laboral.

Un alto porcentaje de nuestras personas usuarias no entienden por qué deben actualizar sus conocimientos constantemente. No entienden que para trabajar en un supermercado en la sección de caja o frescos se valore un idioma, o que para trabajar de administrativo deba aprender una gestión básica de redes sociales”.

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

► **Capacidad de los trabajadores en riesgo de pérdida de empleo para adaptarse a otras actividades o puestos.**

Desde la valoración de las organizaciones que han participado en la investigación, se detecta un factor de resistencia y baja capacidad de adaptación de los grupos de población de nivel de cualificación más baja, mayor edad y más tiempo en el desempleo para actualizar sus competencias y abordar procesos de recualificación y reinserción laboral.

“Existe un número considerable de orientadores de empleo que por una política asistencialista su vocación es más de trabajadores sociales que de prospectores de empleo”.

Segmento organizaciones empresariales.

“El trabajador presenta cierta resistencia a modificar sus condiciones laborales y prima el miedo y la prudencia a acceder a dichos cambios; por miedo a la sobrecarga o falta de competencias para afrontar los nuevos retos”.

Segmento organizaciones empresariales.

“Esta capacidad es notablemente baja. Esta rigidez al cambio la observamos con mayor frecuencia en hombres mayores de 40 años y en mujeres mayores de 45”.

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

7.3.2. Análisis de los programas de formación para el empleo.

De acuerdo con las opiniones y valoraciones realizadas por las personas que han participado en la investigación cualitativa, las debilidades y necesidades de mejora del modelo de Formación Profesional en Canarias más significativas giran en torno a los siguientes aspectos:

- ▶ Se mantiene un desequilibrio de la oferta a nivel insular y sectorial con mayor oferta y variedad en las islas más grandes que cuentan lógicamente con más centros de formación acreditados respecto a las islas menores.
- ▶ **Es necesario promover el conocimiento y la accesibilidad de la oferta formativa a las pymes.**
- ▶ Es necesario promover mecanismos de mejora de la comunicación y colaboración de las administraciones competentes, centros de formación y las empresas para desarrollar procesos de actualización periódica de las necesidades de formación de acuerdo con los rápidos cambios productivos y tecnológicos, como consecuencia de la digitalización y la evolución del mercado, que inciden en los requerimientos de competencias técnicas y transversales de los puestos.
- ▶ Potenciar la **innovación y actualización de contenidos** de la oferta (en el diseño, metodología didáctica, formación mixta y online).
- ▶ Equilibrio en la distribución de la **oferta en todas las áreas de actividad y puestos.**
- ▶ **Elevada atomización empresarial que impide implementar procesos de formación** de manera sistemática y continua.
- ▶ **Desequilibrio de la oferta formativa** en tres dimensiones: en cuanto al tipo de oferta, con un exceso de oferta en algunas áreas y perfiles profesionales, frente a escasez de oferta en otros, en la estructura del sistema educativo (limitada oferta de formación universitaria, creciente en estudios de FP reglada y muy limitada a nivel de FP Dual) y a nivel territorial.
- ▶ **Desequilibrio de los contenidos formativos**, entre la formación técnica y la formación en habilidades.
- ▶ **Predominio del conocimiento teórico** sobre los contenidos de la práctica empresarial y profesional en los modelos formativos, lo que sugiere la necesidad de mejorar el componente práctico en los currículos formativos.

- ▶ **Ante la situación actual provocada por la crisis del COVID-19 y su impacto en los modelos educativos y de formación, el cambio que se propone se basa en un modelo de formación que potencie la modalidad online y mixta** que combine la adaptabilidad y flexibilidad del modelo online con los buenos resultados de formación presencial y un enfoque más personalizable y centrado en el aprendizaje significativo para el empleo y la empleabilidad de las personas.

Ante estos retos desde la Administración se plantean como líneas maestras de actuación a corto y medio plazo las siguientes:

“Nuestras principales líneas de actuación:

- *La actualización de la oferta formativa.*
- *Elaborar nuevas convocatorias estatales o de fondos europeos pensando en la búsqueda de nuevos fondos.*
- *Apostar por implicar a los centros en la detección, planificación de necesidades de formación del sistema productivo con una metodología común y homogénea, y participar en la orientación e inserción.*
- *Mejorar sistema de calidad.*
- *Digitalización”.*

Segmento administración.

- ▶ Sobre la formación ofrecida por el SCE se incide en la necesidad de realizar una labor de prospección más apegada a las necesidades emergentes, el cambio del tejido productivo y las empresas para ofrecer formación en esas áreas.

“Se detecta un desfase entre la oferta y las prioridades en perfiles nuevos respecto a la demanda real de estos perfiles: el catálogo de ocupaciones. Si se observa el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura no se refleja en el catálogo de especialidades del SCE.

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

- **Debería orientarse por demanda.** *Si vemos el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura en las Islas y revisamos el catálogo de oferta formativa del SCE, veremos que no corresponde una con la otra. Además, hay que estudiar si en estos momentos la cantidad de cursos de hostelería que se están ofreciendo, así como también los cursos de Atención Sociosanitaria para personas en el domicilio y en instituciones sociales realmente se ajusta a la oferta de empleo existente en Canarias.*
- **Apostar por mantener el modelo de formación mixta:** *mantener y promover una mayor oferta de especialidades en aula virtual y recuperar una parte de formación presencial.*
- **Potenciar la oferta formativa relacionada con las ocupaciones de difícil cobertura.**
- **Las prácticas en empresa deben ser una prioridad,** *sobre los proyectos de fin de curso. Ya hemos vuelto a la normalidad y son muchas las academias que aún continúan dando por*

válido el proyecto de fin de curso, cuando lo que realmente interesa al alumnado es realizar prácticas en una empresa por la alta probabilidad de ser contratado al finalizarlas. Esto era un añadido de los certificados de profesionalidad que se ha perdido por la pandemia pero que debe volver. Soluciones a esto podrían ser: incentivar a las empresas que acepten alumnado de formación para el empleo en prácticas y/o no permitir que se impartan cursos en épocas en las que por circunstancias de la producción sea inviable insertar al alumnado en prácticas. Un ejemplo de esto último podría ser el curso de "Atención a las Necesidades educativas especiales", un curso que habilita para ser Técnico en Educación Especial y que, de ser finalizado en los últimos meses de la etapa escolar impediría la realización de prácticas en centros educativos.

- **Los módulos de Orientación Sociolaboral de los Certificados de Profesionalidad deberían estar impartidos en su totalidad por Profesionales de la Orientación Laboral experimentados, que conozcan el sistema y el mercado laboral actual.** Sería interesante enfocar de una forma diferente este módulo de los certificados de profesionalidad y que, al finalizar el curso, la persona deba pasar obligatoriamente por los servicios públicos de empleo. De este modo se podría crear un itinerario de inserción personalizado, actualizar su demanda de empleo y obtener información sobre recursos actualizados para la búsqueda de empleo, así como ofertas de empleo relacionadas con la titulación obtenida.
- Los cursos de idiomas deben ampliar sus niveles del marco europeo MCER. Actualmente el inglés para desempleados se ofrece únicamente hasta el nivel B2 y hay personas que tienen un nivel más elevado y no pueden costearse su acreditación. El francés y el alemán son idiomas importantes en Canarias, bien por las personas migrantes residentes o bien por el turismo. Ofrecer hasta un nivel A2 es insuficiente.
- **Un aspecto positivo es la posibilidad de acreditar la experiencia laboral y la convalidación de módulos FP-CP** que facilita el enganche a la educación formal.
- Existe necesidad de prospección y difusión de los servicios del SCE para que las empresas conozcan y valoren los certificados de profesionalidad, así como promocionar la oferta disponible para ocupados. Se observan muchas ofertas publicadas en las que no se hace mención de los certificados de profesionalidad, pudiendo ser ocupadas por personal cualificado mediante este tipo de formación.
- Finalmente, es importante hacer ver a las personas que toda la formación que se ofrece no va enfocada a trabajar por cuenta ajena y en muchas ocasiones la formación que se realiza tiene salida si se emprende. Para ello mejorar las condiciones del autónomo en España es esencial".

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

- **Situación actual que presenta la oferta de formación existente en los sectores más afectados por la crisis de la pandemia (sector turismo, Hostelería, comercio, etc.).**

"Estamos en la fase de elaboración de la oferta formativa para la programación 2022-2024. Hemos realizado un primer trabajo de análisis de estrategia de FP, economía azul etc. e identificar del catálogo del SEPE, todas las acciones formativas que estarían vinculadas para promover el empleo en estos sectores y se han volcado en el borrador de la oferta formativa,

ese borrador se ha enviado al Consejo de formación y empleo y a nivel territorial por Isla a cada Consejo Insular para que ellos establezcan cursos y prioridad de especialidades para su isla...

Después de semana santa tenemos las reuniones para que nos trasladen sus propuestas y en mayo en el Consejo General de Empleo para que nos den sus aportaciones para trasladar a la oferta, así como tratar de aprobar la oferta para los dos próximos años.

Esta oferta es la que sirve de base para las convocatorias de personas desempleadas y ocupadas.

Y en los sectores clave se mantiene el elevado número de cursos incorporando las novedades que tiene que ver con la digitalización y nuevas competencias en habilidades para que se prioricen en la oferta formativa”.

Segmento administración.

“Los nuevos yacimientos que estamos detectando (ámbito digital, marino, etc.) creo que se puede cubrir con la red de centros muy potente, el cuello de botella está en las personas, en la mentalidad y actitud, ante la formación cuando además es cada vez menos importante la formación reglada respecto a otros factores como la capacidad de actualización, cambio de sector, movilidad, y que aparezcan soluciones de reorientación profesional por parte de la administración.

Quizás la Administración debería tener más coordinación a la hora de definir prioridades y diversificar la oferta, que se dé una visión de la reorientación de la oferta en los sectores clave para atraer inversiones y empleo, ir reordenando la oferta de centros para estar alineados con las tendencias y oportunidades de empleo: mayor prospectiva y anticipación”.

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

- ▶ **En los programas de formación que sería necesario impartir, para adaptarse a las demandas de profesionales a medio plazo se pone el énfasis en las competencias digitales, potenciar las competencias idiomáticas, mejorar los perfiles de atención al cliente, comercial, y promover la formación en perfiles de actividades como las vinculadas a la economía azul, verde, etc.**

“Todo lo relacionado con las TICs, perfiles vinculados a la economía azul y economía verde, idiomas, subir los niveles.

Carnet específicos: carretillero, PRL, limpieza con medidas COVID para personas de limpieza etc. los exigen para trabajar...”

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

“Aprovecharía la “Red 3000” de Orientadores del SCE para que ellos participen y cuenten lo que ven en su día a día en los servicios de orientación laboral y en la gestión de ofertas de empleo”.

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

7.4. Valoración de los planes de empleo de apoyo a la inserción y recolocación de grupos vulnerables.

En el marco de las entrevistas con agentes clave se ha tratado de conocer su nivel de conocimiento y valoración de los programas y planes de Empleo que se realizan en Canarias según sectores y grupos de población según su experiencia.

En general, la valoración que se realiza de estos programas incide en la necesidad de mejorar algunos aspectos de los mismos: en cuanto al diseño, perfiles de empleo, finalidad de contratación temporal para trabajos de mantenimiento de entidades locales sin estar enmarcados en procesos de formación y empleabilidad más eficaces y estables, etc.; lo que redundaría en una escasa efectividad y eficiencia de sus resultados en términos de empleabilidad y crecimiento de empleo neto, además de destacar la escasa evaluación e información de los resultados obtenidos con estos Planes y programas de Empleo.

“Son planes dirigidos a la contratación de personal durante 6 o 9 meses que no generan empleo neto... Sería necesario que las diferentes Administraciones se coordinaran y se especializaran para que cada Administración se dedicara a un tipo de programa diferente: SCE, Cabildos, Ayuntamientos y se realizara un trabajo de cooperación y colaboración con las organizaciones empresariales y sectoriales.

El SCE ofrece formación en competencias técnicas y clave de cada sector. El Cabildo ofrece una formación de duración más corta y próxima a las necesidades de su Isla ya que son distintas las realidades en cada isla y si un Ayuntamiento realiza formación vaya dirigida a los sectores que tiene más peso en su zona. Esto implica trabajar con una base actualizada de datos del ISTAC.

Pan para hoy y hambre para mañana, son parches... no resuelven el problema del desempleo a largo plazo”.

Segmento organizaciones empresariales.

“En general opinamos que son programas útiles y que ayudan a las personas, pero que no han sabido adaptarse a la situación actual ni a las necesidades cambiantes de la actividad productiva y las empresas; queremos decir, los requisitos para formar parte se centran en personas de cierta edad (mayores de 50) con pocos o ningún estudio, y por lo general estas personas a esa edad ya se encuentran en un bucle que va desde el cobro de una pensión compensatoria, a un PFAEs, a la vuelta al paro y la pensión continua. En demasiados casos se forma a personas que no buscan una profesión de futuro, son personas con la vista ya puesta en la edad de jubilación y que vienen a los PFAEs porque no tienen otras alternativas”.

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

“Problemas y déficits crónicos de los Planes de empleo, están muy diversificados en agentes públicos y privados, no se realiza evaluación rigurosa, no hay transparencia en su publicación, en segundo lugar, no se conoce quien diseña esos planes: no se convoca a expertos en materia económica y laboral para diseñar los planes de empleo; lo extraño es que tuvieran éxito...”

Segmento personas expertas.

“Es preciso que el Gobierno de Canarias, en sus Políticas Activas de Empleo, abandone las políticas que incentivan en el desempleado los hábitos de no trabajar o la preferencia por planes de empleo municipales, escuelas taller y PFAES en vez del trabajo productivo en la empresa”.

Segmento organizaciones empresariales.

PFAEs (Proyectos de Formación en Alternancia con el Empleo)

Son programas públicos de empleo-formación, destinados a personas desempleadas sin formación específica en una profesión. Su objetivo es facilitar el acceso al trabajo mediante el aprendizaje y la experiencia profesional en una ocupación.

Facilitan el acceso al trabajo mediante el aprendizaje y la experiencia profesional en una ocupación. El alumnado-trabajador reciben formación teórico-práctica al mismo tiempo que se les realiza un contrato laboral mediante el cual desarrollan una obra o servicio de utilidad pública e interés social relacionado con la especialidad del proyecto.

a. Nivel de conocimiento y acceso de las organizaciones empresariales, empresas y entidades de apoyo al empleo:

El conocimiento de los PFAES es elevado entre las organizaciones empresariales, moderado entre las entidades de apoyo al empleo y muy bajo entre las empresas y las personas expertas, por lo que el análisis y valoración del diseño y funcionamiento de estos planes se ha realizado en mayor medida por las organizaciones empresariales que disponen de información y conocimiento a través de sus experiencias concretas.

“Desde nuestra entidad tenemos actualmente en marcha 5 PFAEs de Garantía Juvenil y un Programa Experimental de Empleo (el 4º que se ejecuta desde la entidad), por lo que el conocimiento y acceso de la organización a este tipo de programas es alto”.

Segmento organizaciones empresariales.

“El nivel de conocimiento y acceso de las organizaciones empresariales, empresas y entidades de apoyo al empleo es alto”.

Segmento organizaciones empresariales.

“Conozco la existencia de los PFAEs y de los Programas experimentales, aunque mi conocimiento termina prácticamente ahí, sé que existen y que en determinadas ocasiones puede resultar apropiado buscar incorporaciones en personas que vengan de uno de ellos”.

Segmento empresarial.

“Conocemos muy bien los PFAEs (Proyectos de Formación en alternancia con el Empleo), el PES (Plan Extraordinario de Empleo Social), y el PETE (Plan Extraordinario de Transición Ecológica), aunque nuestra labor se centra en gran parte en los PFAEs”.

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

b. Valoración a nivel general de la implantación y cobertura territorial/insular/ sectorial:

“Creo que el nivel de implantación y cobertura de los PFAES es mejorable sobre todo en las islas menores”.

Segmento organizaciones empresariales.

c. Diseño de los planes: criterios de acceso, requisitos respecto a grupos de población beneficiarios, documentación requerida, criterios de gestión y justificación.

“Acceso deficiente, la mayoría de los participantes se adscriben exclusivamente por el salario y no por vocación hacia la familia profesional; profesores, orientadores y directores que son profesionales de PFAES con escasa experiencia profesional en el sector de la familia profesional. Es un programa formativo teórico que le sobra en realidad la palabra “alternancia” porque no ven realmente la empresa ni tienen relación con ella”.

Segmento organizaciones empresariales.

“Estamos llevando a cabo un PFAES, el nivel de inserción no fue muy alto... hay un problema con este tipo de planes por un lado se paga al trabajador por asistir a la formación y a las prácticas; el desempleado se acomoda a que tiene durante 11 meses un salario por asistir a las clases e incluso falta a las clases...pero los requerimientos de gestión lleva a este tipo de dinámicas a negativas.”

Segmento organizaciones empresariales.

“En ocasiones, la documentación requerida por las Administraciones Públicas para la solicitud y justificación es muy extensa (sobre todo, en la gestión de la documentación formativa de los certificados de profesionalidad) sumergiendo a muchos trabajadores de la organización en trámites documentales que en ocasiones son repetitivos, sin aprovechar ese tiempo para otras tareas como orientación, preparación de talleres, etc.”

Segmento organizaciones empresariales.

“En los proyectos para parados de larga duración, eliminar este requisito si es para beneficiarios que quieren acceder a su primer empleo”.

Segmento organizaciones sectoriales.

“Sería recomendable promover mayor número de PFAES para colectivos de mayores de 50 años, que les permita una recualificación profesional y experiencia.”

Segmento organizaciones sectoriales.

- d. **Valoración de los recursos tecnológicos y técnicos asignados: la estructura presupuestaria de estos planes implica que una gran parte de los costes elegibles se orientan al pago de docentes y ayudas de las personas participantes mientras que los costes para recursos tecnológicos, técnicos y pedagógicos es muy limitado.**

“Los recursos tecnológicos y técnicos asignados son muy bajos, alto presupuesto que se va en un 80% a salarios de docentes y personas desempleadas lo que limita la calidad de las actividades de capacitación y cualificación”.

Segmento organizaciones empresariales.

- e. **Nivel de coordinación interadministración y colaboración de los agentes públicos-privados.**

“El nivel de coordinación y colaboración es muy mejorable entre otras consideraciones porque no se contempla un modelo de coordinación y especialización de las diferentes Administraciones regionales, cabildos, ayuntamientos en el diseño y desarrollo focalizado de los planes de empleo”.

Segmento organizaciones empresariales.

- f. **Finalmente, si bien se valora el nivel de satisfacción con las acciones y los logros de inserción que se alcanzan con estos programas a nivel de cada entidad beneficiaria, sin embargo se apunta que son programas que no generan un proceso de cualificación y mejora de la empleabilidad significativo, que no promueven el acceso a empleos realmente productivos y que se carece de informes de evaluación global de los resultados de los programas.**

“Los resultados de los PFAEs y de los programas Experimentales de Empleo siempre han sido muy positivos, logrando alta inserción laboral y buenos resultados en la valoración de la formación y la orientación laboral realizada”.

Segmento organizaciones empresariales.

PROGRAMAS EXPERIMENTALES EN MATERIA DE EMPLEO.

Objetivo: favorecer la contratación laboral de las personas desempleadas en sus procesos de inserción por medio de la financiación de Planes Integrales de Empleo, que combinen acciones de acompañamiento de diferente naturaleza (formación, práctica laboral, orientación, información, certificados profesionales...).

En general y a nivel global la valoración es más positiva que en el caso de los PFAES.

- a. **Valoración más positiva en general respecto de los criterios de diseño de los planes: criterios de acceso, requisitos respecto a grupos de población beneficiarios, documentación requerida, criterios de gestión y justificación.**

“Son muy eficientes, con el mismo importe que un PFAE se consigue activar y motivar para el empleo a muchísimos más usuarios”.

Segmento organizaciones empresariales.

b. Valoración más adecuada de los recursos tecnológicos y técnicos asignados:

“La valoración de los recursos tecnológicos y técnicos es alta porque el dinero, en vez de irse todo en salarios, permite flexibilidad y focalizar multitud de orientaciones y formaciones adaptadas a las necesidades del sector productivo”.

Segmento organizaciones empresariales.

c. Nivel de coordinación interadministración y colaboración de los agentes públicos-privados:

Es mejor que en el caso de los PFAES, pero adolece de un nivel adecuado de coordinación entre los centros directivos públicos y colaboración público-privada.

d. Resultados e impacto:

A pesar de que no se dispone de información actualizada y fiable la percepción de los agentes, que es los resultados e impacto de estos planes, son mejores en términos de mejora de la empleabilidad y productividad de las empresas que participan.

PIEC. ACCIONES INCLUIDAS EN EL PLAN INTEGRAL DE EMPLEO DE CANARIAS.

- ▶ **Plan Extraordinario de Empleo Social (PES)**, dotado con 25 millones de euros, destinado preferentemente a la contratación de personas desempleadas con mayores dificultades para su inserción en el mercado laboral, en colaboración con la FECAM y en coordinación con los Servicios Sociales de los 88 Ayuntamientos de Canarias.
- ▶ **Plan Extraordinario de Transición Ecológica (PETE)**, en coordinación con los Cabildos insulares y que experimenta un incremento en 5 millones de euros respecto a 2020, hasta situarse en una dotación de 10 millones. El PETE está destinado a la contratación de personas en situación de desempleo para proyectos vinculados a tres ejes principales: economía circular, economía y biodiversidad y energía sostenible.
- ▶ **Planes de formación específicos para los sectores económicos más afectados por la crisis del COVID-19 y para el reciclaje y recualificación de las personas trabajadoras** hacia otros sectores productivos, en especial los vinculados a las economías verde, azul y circular, por un importe de 3 millones de euros. Entre ellos, en colaboración con la Consejería de Agricultura, Ganadería y Pesca, un programa destinado a la participación de personas jóvenes en proyectos de formación en alternancia con el empleo en el sector primario.

Plan Extraordinario de Empleo Social (PES).

a. Nivel de conocimiento y acceso de las organizaciones empresariales, empresas y entidades de apoyo al empleo:

“El nivel de conocimiento y acceso es bajo porque se gestionan como programas asistenciales”.

Segmento organizaciones empresariales.

“En relación a los programas del PIEC, desde nuestra entidad no se ejecuta ninguno actualmente, aunque es conocido por la entidad debido a la larga experiencia en programas de empleo, planes y nuestra colaboración permanente con el SCE.”

Segmento organizaciones empresariales.

b. Valoración a nivel general de la implantación y cobertura territorial/insular/sectorial:

no se dispone de un conocimiento adecuado para valorar el nivel de implantación territorial y cobertura sectorial.

c. Diseño de los planes: criterios de acceso, requisitos respecto a grupos de población beneficiarios, documentación requerida, criterios de gestión y justificación: Se valora la utilidad social de este plan pero se duda de su capacidad para mejorar la empleabilidad de la población a la que va destinada y mejorar la competitividad de las actividades económicas que apoya.

d. Valoración de los recursos tecnológicos y técnicos asignados: Se desconoce.

e. Nivel de coordinación interadministración y colaboración de los agentes públicos-privados; sigue siendo una de las “asignaturas pendientes” y de necesidad de mejora en la que inciden todos los agentes consultados.

f. Resultados e impacto: no se dispone de información concreta de resultados e impacto de este Plan.

Planes de formación específicos para los sectores económicos más afectados por la crisis del COVID-19 y para el reciclaje y recualificación de las personas trabajadoras hacia otros sectores productivos, en especial los vinculados a las economías verde, azul y circular.

Acerca de este programa y debido a su reciente aprobación las organizaciones y personas que han participado en el estudio no disponen de información que permita analizar y valorar la calidad de diseño, criterios de acceso y gestión como los resultados de esta línea de planes de acción.

Percepción de la Administración respecto al esfuerzo realizado durante el periodo de la pandemia para mantener y reforzar en situación excepcional los programas y planes de empleo.

“En el COVID-19 sacamos el plan de empleo COVID-19 y tuvimos un problema ya que identificamos los sectores más afectados por la crisis en la localidad pero la dificultad que tuvimos es que puedes identificar empresas en ADEJE pero que se nutren de mano de obra de muchos municipios, lo que limitaba el acceso a las ayudas, por lo que terminamos buscando por ocupaciones y donde se había incrementado más el desempleo en el municipio.”

Se contrataban para realizar trabajos en los municipios, la idea era rehabilitar zonas de jardines y plazas, el presupuesto se cubrió de manera completa”.

Segmento administración.

“Lo que hemos realizado con las modificaciones de las bases de los programas es atender un incremento de los colectivos de mujeres y mayores de 45 años; para parados de larga duración son cuantías bastante atractivas con incremento de más de 1.000 euros.

Hemos notado la mejora de solicitud de subvención por contratación indefinida en contrataciones realizadas en último trimestre de 2021 y primer de 2022, estamos realizando y reformulando estas bases incrementando las ayudas en contratación de jóvenes, mujeres y mayores de 45 años.

Los últimos 12 meses hemos realizado una serie de acciones de difusión, webinar, atención y asesoramiento a consultoras, gestorías, etc.

Hemos migrado a una plataforma nueva y las empresas y agentes están accediendo más.

También se ha duplicado el presupuesto para incentivos, vamos por 1 millón de euros en alguno de los programas.

Hemos tratado de resolver el tema de acceso y apoyo en la tramitación, gestión y acceso a la información, acceso a contenidos, certificados digitales...

Desde que sacamos la convocatoria en el año 2016 se hacían charlas con colegios profesionales, Organizaciones empresariales, cámaras de Comercio, pero no sabíamos porque no tenían ese seguimiento e interés. Pero es ahora cuando se ve que hay un uso del programa bastante interesante.

Ha mejorado muchísimo la información que tenemos en la Sede electrónica para que los contenidos estén permanentemente actualizados y explicados, la posibilidad de acceder al contenido es más ágil, el procedimiento en si con las cuantías y la documentación que se requiere se ha simplificado al máximo, el resto son consultas que hacemos, pero el empresario solo tiene que aportar tres documentos, se ha mejorado mucho...

El último Webinar que hicimos, la parte más importante eran asesores y gestores que se encargan de realizar los trámites de contratos.

Hemos potenciado el equipo que gestiona los programas de incentivos para prestar servicios de asesoramiento a pymes, gestores asesores... se ha duplicado el equipo.

Hay un programa nuevo muy interesante, “Investigo” para entidades públicas y privadas y le falta difusión... Cuyo objeto social es la investigación quedan dos periodos más y este año con ayudas para contratación de investigadores”.

Segmento administración

8.

PROPUESTA DE CRITERIOS Y PARÁMETROS PARA DISEÑO DE LOS PROGRAMAS DE EMPLEO EN EL NUEVO CONTEXTO POST COVID-19.

8.1. Reformulación del enfoque estratégico de los programas y Planes de Empleo en el nuevo contexto post COVID-19.

8.2. Innovaciones metodológicas: en los procesos de diagnóstico, diseño de Programas y Planes de Empleo.

8.3. Promover herramientas y procesos de participación de las organizaciones y agentes que participan en la dinamización del mercado laboral. Dinámicas de Participación Ciudadana, Empresas y Agentes Sociales.

8.4. Mejora de los procesos de evaluación del impacto de los programas y planes de empleo.

8.5. Propuestas específicas de tipos de Programas o Planes de Empleo.

8.

PROPUESTA DE CRITERIOS Y PARÁMETROS PARA DISEÑO DE LOS PROGRAMAS DE EMPLEO EN EL NUEVO CONTEXTO POST COVID-19.

Este último apartado recoge una síntesis de las principales conclusiones y recomendaciones que permite poner en valor el trabajo de recopilación a través de la investigación, ideas y aportaciones de las personas entrevistadas y que sirve para dar respuesta a los objetivos del proyecto, así como para formular de manera enunciativa recomendaciones y posibles líneas de acción a tener en cuenta por los agentes públicos y privados en la formulación de las políticas activas de empleo para la implantación y desarrollo de planes de actuación para promover de manera más efectiva el empleo y la recolocación y reinserción laboral en el actual contexto pos-COVID-19.

8.1. Reformulación del enfoque estratégico de los programas y Planes de Empleo en el nuevo contexto post COVID-19.

En primer lugar, será conveniente que el enfoque de diseño de los Planes de Empleo en el nuevo contexto pos-COVID-19 se fundamente en una visión estratégica de la misión y visión de las políticas activas de empleo que pueda responder a tres criterios:

- ▶ **Integrada:** deberá tener en cuenta las diferentes visiones parciales de la Administración, organizaciones empresariales y sindicales más representativas, entidades que forman parte del sistema de empleo en Canarias.
- ▶ **Sostenible:** deberá enfocarse a una mejora duradera y a largo plazo de los objetivos de innovación y modernización que pretende el SCE.
- ▶ **Participada y consensuada:** la estrategia es una decisión de todos los agentes públicos y privados que intervienen en el funcionamiento del mercado laboral de nuestro archipiélago.

En este sentido, el diseño de los programas de apoyo al empleo debe partir de la constatación del potencial de los procesos de planificación estratégica para incidir y mejorar la capacidad de actuación de los servicios públicos y privados de apoyo al empleo.

Desde esta aproximación estratégica, los objetivos a contemplar en este proceso de planificación de los nuevos planes de empleo serían los siguientes: Estrategia y Cooperación.

Estrategia: definir el marco estratégico orientador y referencial; una visión de los programas, los criterios que deben orientar el desarrollo y los proyectos que pueden actuar como motores de transformación de la innovación y la modernización de la actividad empresarial y el empleo.

- ▶ Identificar los principales temas claves y retos de futuro del empleo en Canarias.
- ▶ Realizar un análisis pormenorizado de la situación actual del mercado laboral y el empleo a nivel insular y de las propuestas clave.
- ▶ Formular el modelo de la oficina técnica de apoyo a la innovación y modernización: visión, objetivo central y ejes estratégicos.
- ▶ Identificar y analizar los proyectos motores.

“Los Servicios Públicos de Empleo deben tomar conciencia que la riqueza de una región la genera la competitividad de sus empresas y que, para ello, la valorización del capital humano es la tarea del Servicio Público de Empleo: generar fuerza laboral de calidad versus conseguir empleos para las personas.”

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

Cooperación: el proceso de planificación como instrumento para establecer y consolidar relaciones de cooperación entre los agentes con capacidad efectiva de acción e incidencia en el sistema de empleo.

- ▶ Identificar a los agentes clave entre ellos a la CCE y formalizar su implicación en el proceso de diseño y desarrollo de los Planes de empleo.
- ▶ Recoger su visión y perspectivas.
- ▶ Crear y dinamizar espacios de diálogo y deliberación eficientes y eficaces.
- ▶ Orientar la continuidad de este proceso.
- ▶ Garantizar que en la estrategia se contemplan las principales aspiraciones de la sociedad.
- ▶ Legitimar socialmente los objetivos y proyectos de la ciudad y conseguir su soporte ciudadano.
- ▶ Contribuir a generar confianza, colaboración y responsabilización de los agentes clave del sistema de formación en el impulso de la estrategia y de sus principales proyectos.

“Es necesario establecer alianzas plurianuales con operadores profesionales de los servicios de empleo, públicos o privados y primar su buen desempeño.”

Segmento organización empresarial.

Por lo que se refiere a los **documentos estratégicos a emplear como marco de referencia orientador para el diseño de los Programas y Planes de Empleo** en el nuevo contexto pos-COVID-19 identificamos dos claves:

- a. **La Estrategia Canaria de Apoyo Activo al Empleo (ECAE) 2021-2024**, aprobada mediante Resolución de 11 de marzo de 2021 promovida por el Servicio Canario de Empleo (Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo) y aprobada por el Gobierno de Canarias, en sesión celebrada el día 11 de marzo de 2021.

Esta estrategia busca, en la línea con los marcos jurídicos y programáticos de la Unión Europea y del Estado español, establecer las bases para la modernización de las Políticas Activas de Empleo (PAE), al mismo tiempo que dar respuesta a la grave crisis económica y social, generando instrumentos para que las personas trabajadoras, con especial enfoque en los colectivos más desfavorecidos, puedan adaptarse de la mejor manera posible a las nuevas circunstancias y a los cambios que ya se dibujan en la economía productiva y el futuro del empleo.

La (ECAE) Estrategia Canaria de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, pretende aportar una “visión estratégica” para el impulso de las (PAE) Políticas Activas de Empleo y proponer una “hoja de ruta” para su modernización. (ECAE 2021-2024).

- b. **A nivel europeo queremos destacar el documento “Contribución de los Servicios Públicos de Empleo a la Estrategia Europa 2020. Documento sobre la estrategia SPE 2020”.**¹

Este documento subraya la importancia de que los Servicios Públicos de Empleo sean capaces de funcionar con agilidad para garantizar una repercusión máxima de las políticas del mercado de trabajo. También establece, mediante diversos principios básicos de ejecución, los efectos que la estrategia SPE 2020 tiene sobre los Servicios Públicos de Empleo en relación con el diseño de sus modelos operativos y con la prestación de servicios.

“La modernización en la prestación de servicios ha hecho que esta dependa de manera fundamental de la tecnología informática y que se vea influida, entre otros, por los nuevos programas informáticos y las nuevas tecnologías, las nuevas herramientas de recopilación, extracción e intercambio de datos, los canales de comunicación y colaboración alternativos y, cada vez más, por un Internet más dinámico y social. Todas estas innovaciones tecnológicas suponen también la alteración de mecanismos básicos del mercado laboral, como los métodos de contratación de trabajadores o las formas de solicitar empleo. Además, la tecnología permitirá a los Servicios Públicos de Empleo incrementar sus capacidades como intermediarios de la información.

“Se espera que los Servicios Públicos de Empleo puedan hacer frente a los retos del presente y del futuro al mismo tiempo. Deben actuar con flexibilidad, capacidad de respuesta a nivel organizativo y creatividad para poder reaccionar ágilmente ante los cambios y combinar intervenciones a corto plazo con soluciones sostenibles. Estos servicios pueden anticipar los cambios e influir en el mercado de trabajo mediante el intercambio de información con los organismos legislativos y actuando de forma anticíclica.

¹ Contribución de los Servicios Públicos de Empleo a la Estrategia Europa 2020. Documento sobre la estrategia SPE 2020

Por otra parte, en este documento resulta de interés la aplicación del enfoque de los «nuevos» «Sistemas Públicos de Empleo». La utilización del término «sistema público de empleo» en lugar de «servicio público de empleo» permite trascender diversos marcos institucionales para la prestación de estos servicios que existen en contextos nacionales específicos. Al mismo tiempo, este término expresa la idea de que la gobernanza de los mercados laborales no se alcanza mediante un único ministerio o ente público, sino mediante la creación de redes de colaboración.

Desde este modelo se propone una renovación de las funciones convencionales de los Servicios Públicos de Empleo en las siguientes directrices:

- ▶ **Una nueva combinación de sus funciones «activas» y «pasivas», fusionadas en el concepto de «valores activos».** Las experiencias de estudios de casos y buenas prácticas de programas de eficaces y de éxito de políticas activas de empleo en países y territorios a nivel regional de nuestro entorno ponen de relieve la idoneidad de apostar por modelos de acciones que combinen diferentes enfoques actividades de políticas pasivas (subvenciones) y activas: diagnóstico, orientación, prospección, incentivos a la contratación, etc.
- ▶ **Nuevas funciones de anticipación para reaccionar frente a posibles transiciones laborales. En lugar de insistir en las transiciones entre puestos de trabajo,** las administraciones deben centrarse en fomentar el desarrollo de carreras profesionales individuales, proporcionando nuevas perspectivas y poder de decisión a cada trabajador. Los Sistemas Públicos de Empleo deben permitir todo tipo de transiciones laborales, ya que la situación económica y las preferencias de las personas pueden cambiar con el tiempo.
- ▶ **Transformación de los Sistemas Públicos de Empleo convencionales, centrados en la prestación de servicios, en unos sistemas con funciones facilitadoras,** de asesoramiento y de dirección en los que las funciones de «dirección» tengan dos aspectos: por una parte, regular, gestionar, estimular, coordinar y garantizar la calidad de los servicios ofrecidos y de las asociaciones propuestas; por otra, proporcionar mecanismos y servicios básicos (a través de Internet) para apoyar la gestión de carreras profesionales individuales.
- ▶ Además de la triple renovación de las funciones convencionales de los Sistemas Públicos de Empleo, se está produciendo una cuarta transformación importante: **un cambio hacia un paquete de servicios más orientados hacia la demanda de empleo.** En vista de las crecientes dificultades de contratación, es necesario combinar la activación eficiente e integradora de los solicitantes de empleo con una profunda comprensión de la demanda de mano de obra y con servicios de asesoramiento cualitativo para los empleadores.
- ▶ La capacidad de trabajar con flexibilidad será fundamental. Los Servicios Públicos de Empleo necesitarán, además, las habilidades y la capacidad de garantizar la máxima repercusión de las políticas del mercado de trabajo, sin importar cuáles sean las circunstancias económicas, sociales o financiera. Si sus sistemas y servicios no están diseñados para funcionar con agilidad y capacidad de respuesta a nivel organizativo, los Servicios Públicos de Empleo no serán capaces de reaccionar de manera eficiente y efectiva ante los continuos cambios en las exigencias públicas y políticas y dejarán de ocupar una posición relevante en el entorno competitivo actual.

La flexibilidad puede lograrse de diversas maneras, por ejemplo, mediante la integración de servicios, la gestión de redes, la digitalización y la diversificación de las vías de prestación de servicios, la segmentación de los clientes, la reestructuración organizativa, la introducción de la arquitectura empresarial, la reducción de la burocracia, etc.

8.2. Innovaciones metodológicas: en los procesos de diagnóstico, diseño de Programas y Planes de Empleo.

En el contexto de marcada incertidumbre respecto a la dimensión del impacto de la crisis del COVID-19 en la actividad económica, empresarial y en el empleo lo que es seguro es que las empresas deben tomar decisiones precisas para poder mantener su actividad económica, teniendo en cuenta no sólo aspectos estrictamente jurídicos, sino también estratégicos y reputacionales, lo que requiere en el ámbito de las políticas activas de empleo repensar y rediseñar las estrategias y programas vigentes que están pensados para un contexto radicalmente distinto.

Se hace necesario rediseñar las Políticas Activas de Empleo y los programas y servicios en materia de orientación, formación, emprendimiento, igualdad de oportunidades, etc. sobre nuevos objetivos y bases reguladoras que ayuden a reducir y mitigar el impacto del COVID-19 en la destrucción de empleo y a impulsar la recuperación de la actividad económica y social.

Bajo este planteamiento se propone incorporar en el diseño de las actividades a desarrollar o promover los siguientes criterios metodológicos en cuanto al enfoque de actuación.

- a. En primer lugar, sería conveniente **abordar una detección sistemática de necesidades, a partir de un buen diagnóstico de los problemas actuales del mercado de trabajo y sus particularidades a nivel sectorial y territorial, lo que permitiría identificar cuáles van a ser los retos del mercado de trabajo a corto, medio y largo plazo**, y en consecuencia qué instrumentos de intervención pública son los más adecuados y qué orientación ha de dárseles para ser más efectivos en el nuevo contexto de la crisis.

“Como por lo general las necesidades del mercado en cada municipio y en cada isla son diferentes, emplearía un sistema como el que emplea Alemania, con una planificación de abajo a arriba en la que para diseñar los servicios y programas se adaptan al mercado local. Realizar una labor de investigación sobre las necesidades en cada municipio y en cada isla es fundamental para luego ofrecer formación en base a lo que se demanda”.

Segmento organización empresarial.

- b. Sería recomendable **potenciar y fortalecer los procesos de consulta, participación y responsable de los actores públicos y privados que intervienen en la dinamización del mercado laboral para mejorar el proceso de diseño y desarrollo de las Políticas Activas de Empleo en Canarias** de modo que desde las administraciones competentes lideradas por el SCE se diseñen e implementen procesos de participación y colaboración siendo los agentes sociales parte fundamental en el proceso, aportando información sobre la dinámica de evolución de la actividad económica, laboral y formativa, los perfiles más demandados, el estado del mercado de trabajo, etc.

Por tanto, se considera necesario una mayor coordinación y retroalimentación entre empresas, organizaciones empresariales y Administración para diseñar y reformular de manera óptima los programas de empleo y formación y en último término mejorar su eficacia y eficiencia.

Desde este marco de coordinación y colaboración se propone diseñar con la participación de todos los agentes sociales y del sistema de educación y formación un sistema, metodología y protocolos de prospección de evolución del empleo y los perfiles profesionales y detección de necesidades formativas que contemple de forma integral las prioridades de empresas y trabajadores en cada subsector o áreas del sector y territorio insular, que sirvan a todos los agentes como guía marco de actuación, personalizable, pero que aporte unicidad y homogeneidad.

En otro nivel de participación se recomienda el desarrollo de procesos de consulta mediante reuniones de trabajo con asesorías, gestorías, servicios de prospección, agencias de colocación, intermediación e inserción pública y privada, y con centros de formación para:

- Conocer la dinámica de funcionamiento del mercado laboral y sus tendencias a nivel insular y sectorial.
- Detectar cambios en los colectivos objetivo de estos programas con el fin de ajustar los criterios de acceso.
- Ampliar y diversificar los grupos de población desempleada y colectivos definidos para ser beneficiarios de la contratación.
- Desarrollar de manera conjunta, y en un marco de colaboración activo, eficaz y responsable, programas y servicios de apoyo a la inserción de la población desempleada y atención a las necesidades de empleo de las empresas canarias en un modelo de Sistema de Empleo en red de modo que la colaboración en los procesos de intermediación debería de plantearse desarrollando cada actor las actividades para las que está más capacitado y por tanto puede conseguir mejores resultados.

c. Mejoras en el diseño de los Planes de Empleo: en cuanto a los criterios de colectivos beneficiarios y criterios de gestión y funcionamiento.

“Ser valientes y apostar por las PAEs que primen el autoesfuerzo y autodesarrollo del individuo para premiar y dignificar el desarrollo profesional, y con ello, generar mayor competitividad en las empresas canarias, mayor riqueza y mayor empleo”.

Segmento personas expertas.

“Diría que principalmente se tienen que modificar los planes de estudio o los métodos de formación en el empleo para lograr que el trabajador se incorpore con más facilidad a su puesto de trabajo, evitando que determinados casos supongan una carga más que un beneficio para la empresas, que quieren contar con personas que ya sepan realizar su trabajo”.

Segmento empresarial.

“El principal cambio que deberían de tener los PFAEs es a quién van realmente dirigidos, personas más jóvenes que realmente busquen una opción de futuro, pero para eso hay que modificar los criterios de acceso, y por supuesto también, mejorar la oferta de cursos o al menos ir más allá de los básicos de agricultura y medio ambiente, y los de cuidados y prestaciones de servicios a personas mayores o discapacitadas”.

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

“La oferta de los programas de empleo tiene que modificarse y ampliar las personas a las que se destinan los programas, no podemos seguir centrados casi exclusivamente en personas sin formación previa, porque entonces el servicio se verá realmente limitado”.

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

► **Cambios en los colectivos objetivo de los Planes de Empleo con el fin ajustar los criterios de acceso.**

“Priorizar las políticas activas de empleo a aquellas personas que realmente se preocupan por la empleabilidad, solo así serán más eficientes y efectivos en las políticas activas de empleo”.

Segmento organizaciones empresariales.

“PFAES se orienten más a mayores de 30 años y no solo menores de 30 años y con un diseño más apegados a las necesidades del perfil de la ocupación”.

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

► **Ampliar y diversificar los grupos de población desempleada y colectivos para ser beneficiarios de planes de empleo.**

“Los programas dirigidos a jóvenes deben ser más exigentes, ofreciendo programas transversales de educación social y digitalización. Para evitar el abandono, además de seleccionar a personas realmente interesadas en la formación, es necesario adaptar la metodología de los cursos a su generación haciendo uso de la innovación y las TICs.

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

“Respecto a los PFAES, lo ideal sería ampliar el número de programas que se ofrecen para mayores de 30 y ser más exigentes con los requisitos de acceso. En muchas ocasiones se cursan PFAES sin interés laboral en la profesión que se adquiere y ese no es el fin de este tipo de programas. Seleccionar de cara a una inserción real es fundamental, así como también valorar la importancia de la cantidad y la calidad de este tipo de programas. Si alargamos en el tiempo estos programas, aunque se oferten menos, quizá obtengamos una probabilidad mayor de inserción laboral”.

Segmento organizaciones de apoyo al empleo.

“En cuanto a las temáticas que se ofertan, Jardinería y Limpieza están muy bien para realizar servicios a la comunidad, pero laboralmente tiene pocas salidas, por lo que realizaría menos programas enfocados a estas ramas. Apostaría por PFAEs relacionados con la informática, la economía azul y las energías renovables. Para lograr que se postulen proyectos afines a las necesidades del mercado actual, quizá lo ideal sea que desde la entidad pública se realicen sugerencias sobre las ocupaciones más demandadas y difíciles de cubrir en Canarias para que los centros de formación y entidades se adapten a esta demanda”.

Segmento organización empresarial.

“Seguir potenciando la vinculación de los programa de empleo con la mejora de la cualificación y acreditación profesional”.

Segmento personas expertas.

“Desarrollar acciones de asesoramiento y acompañamiento a las pymes en materia de contratación, formación y capacitación”.

Segmento personas expertas.

d. Mejorar el efecto combinado de los instrumentos y programas.

Los programas y acciones a promover para ayudar a la creación de empleo y la inserción laboral deberían diseñarse y aplicarse de manera integrada junto a otras políticas activas y pasivas del mercado de trabajo, ya que la experiencia de los servicios públicos demuestra la escasa eficacia de las políticas de subvención al empleo sobre todo cuando se aplican de manera aislada. En este sentido deberían diseñarse “paquetes” integrados de medidas que actúen de manera complementaria, que se potencien entre sí, que actúen de una manera sinérgica y de esta manera mejoren la eficacia que tienen por separado.

Este tipo de enfoque parece estar cada vez más generalizado en regiones y países de nuestro entorno, por lo que su aplicación en el modelo de empleo de Canarias tendría la ventaja de poder contar con experiencias previas y con algunos resultados de su aplicación a distintos objetivos y mediante diferentes combinaciones de medidas.

“Es necesario fortalecer los mecanismos de comunicación, coordinación y seguimiento con los agentes sectoriales para incorporar propuestas de acciones formativas, criterios de participación de empresas y organizaciones sectoriales, estamos cansados de plantear cambios y que no se realicen... tenemos experiencia positiva con los Cabildos y el FDECAN en cuanto a los procesos de consulta de propuestas y sobre todo su asunción en las convocatorias”.

Segmento organizaciones empresariales.

“Vincular incentivos a la contratación a programas específicos (incentivos a la contratación para beneficiarios de programas experimentales, por ejemplo)”.

Segmento organizaciones sectoriales.

“Vincular a los empresarios y jefes de personal en los planes y también a los asesores laborales que influye en la toma de decisiones de las pymes”.

Segmento personas expertas.

“Los programas que más éxito tienen son los que combinan formación y orientación con práctica en la empresa como los modelos de formación dual y ello exige el compromiso y colaboración activa de las empresas”.

Segmento personas expertas.

“En un tejido empresarial de microempresas no es fácil, pero hay que trabajar con esa realidad es mucho más complicado hacer llegar este tipo de acciones y recursos”.

Segmento personas expertas.

“Sí se van a ofrecer convenios sería interesante que fueran asociados a formación. Los convenios unidos a formación, como por ejemplo aquellos en los que se obtienen competencias clave, permiten que la persona se marque nuevas metas y objetivos. Por otro lado, los

convenios sin formación sirven únicamente para tener un sueldo durante 6 meses, sin que se esfuercen por buscar empleo una vez finalizado el contrato. Por lo general estas personas vuelven al servicio al mes de haber finalizado para solicitar otro convenio como si de un contrato fijo-discontinuo se tratara”.

Segmento personas expertas.

e. Innovación en los procesos diagnóstico y orientación segmentación y perfilado de la población desempleada.

De acuerdo con las propuestas realizadas por las entidades y organizaciones consultadas se recomienda evaluar la implementación de un óptimo modelo de perfilado de empleabilidad y análisis de barreras de empleo que constituye una herramienta eficiente para evaluar el nivel de empleabilidad de la población desempleada, así como un instrumento al servicio de la asignación eficaz de las personas desempleadas a programas de asistencia de empleo al permitir diseñar itinerarios de acciones personalizadas en función del diagnóstico realizado.

Estos modelos permiten diseñar itinerarios de acciones personalizadas en función del diagnóstico realizado, obteniendo una clasificación de (“agrupar”) personas desempleadas de acuerdo con sus barreras de empleo, poniendo de manifiesto patrones que pueden proporcionar orientación concreta para el diseño de políticas y estrategias de empleo que incluyan varios subgrupos distintos con diferentes combinaciones de barreras laborales.

Además se observa que no solo los aspectos o variables consideradas tradicionalmente y más objetivas como la edad, el género, la educación y la renta marca el nivel de empleabilidad de los individuos, sino que cada vez más hay otros factores más difícilmente observables (Soft Skills) que ayudan a delimitar mejor las barreras de entrada al empleo de las personas desempleadas tales como la motivación la actitud ante el empleo la iniciativa personal las redes sociales la capacidad de resolución de problemas, etc.

Es importante que el diseño del modelo de perfilado de empleabilidad tenga en cuenta el contexto socio económico y demográfico del mercado laboral e insular de Canarias a la hora de identificar las variables a considerar en cada contexto de modo que sea cercano en el tiempo, en el espacio, y en el segmento de mercado laboral a las personas y grupos de usuarios ya que puede decirse que la validez y capacidad de éxito en cuanto a su capacidad predictiva de los diferentes modelos de empleabilidad depende más que de las variables utilizadas de la aplicación de un procedimiento sistematizado y homogéneo para todos los demandantes de empleo.

“Es muy importante disponer de metodologías y herramientas que permitan perfilar a la población desempleada, conocer sus barreras y obstáculos y de forma individualizada y ajustada a cada segmento para diseñar las políticas que realmente se necesitan para dichos segmentos. Tomar conciencia de que hay grupos de personas más cercanas a la empleabilidad y otras que están bastante alejadas. Y que sin dejar a ninguno de los grupos atrás, tomar conciencia y criterios de buena gobernanza en las políticas activas de empleo”.

Segmento organizaciones empresariales.

f. Trabajar en la innovación, en las propuestas de mejora de los modelos de formación.

- Propuestas de mejora asociadas a mejorar la calidad, innovación y adecuación de la formación en modalidad semipresencial y entornos virtuales que adquieren en el nuevo escenario generado por el COVID-19 una importancia capital.
- Promover itinerarios de formación para la adaptación profesional que contemple de manera integral el desarrollo de:
 - Competencias técnicas específicas de los procesos y puestos.
 - Competencias transversales (prevención de riesgos laborales, idiomas, informática...).
 - Competencias clave.
 - Habilidades Blandas (Soft Skills) (iniciativa, resiliencia, gestión de la incertidumbre, etc.).

8.3. Promover herramientas y procesos de participación de las organizaciones y agentes que participan en la dinamización del mercado laboral. Dinámicas de Participación Ciudadana, Empresas y Agentes Sociales.

El proceso de participación ayudará a elaborar la estrategia al proporcionar puntos de vista por todos los sectores, pero sobre todo ayudará a legitimarla y a crear una cultura de innovación en el sistema de empleo de nuestro archipiélago con las aportaciones e implicación activa y responsable de todos los agentes públicos y privados liderados por el SCE.

“Mejorar los procesos de consulta con profesionales expertos en materia económica y laboral y que los planes se gestionen, y el seguimiento y evaluación por perfiles cualificados en ámbitos laborales. Un plan de reforestación no se encarga a un economista o abogado... Deberían estar en manos de profesionales de ciencias del trabajo en programas de empleo, es obvio...”

Segmento personas expertas.

- ▶ **Consulta a agentes sociales y económicos.** Se recomienda llevar a cabo una consulta a los agentes sociales y económicos más representativos a nivel provincial e insular que permita identificar los aspectos relevantes de futuro y valoración de lo preocupante en la actualidad en el ámbito del empleo, la formación y el emprendimiento.
- ▶ **Mesas de Trabajo.** Con representación de agentes socioeconómicos, expertos y una representación de ciudadanos, con el objetivo de contrastar y consensuar las diferentes visiones y preocupaciones.
- ▶ **Encuesta de percepción ciudadana.** Permitirá tomar el pulso a la ciudadanía y su visión del mercado laboral. Se realizará mediante un formulario sencillo vía web.

- ▶ **Opinión e ideas.** Se propone que exista un canal de participación abierta y permanente de toda la información en la WEB del SCE para dar a conocer de manera centralizada, organizada y actualizada los Planes y Programas de Empleo.

De manera concreta se recomienda implementar herramientas y dinámicas de participación ciudadana que se estructuraran en tres tipos:

- ▶ **Herramientas para la Comunicación de Información** que garanticen el conocimiento de los avances de la Oficina Técnica y pueden ser los canales de información y estímulo a la intervención ciudadana.
 - Web específica de todos los Planes y Programas de Empleo que desarrolla el SCE
 - Tablón de sugerencias en la web que recojan las respuestas ciudadanas a los problemas concretos.
 - Exposiciones públicas de proyectos y casos de éxito de los planes de empleo.
 - Difusión por los medios de comunicación: radio, televisión, prensa...
 - Newsletters informando de los programas.
- ▶ **Mecanismos para la generación de acuerdos y toma de decisiones.** Herramientas orientadas a la construcción de consensos entre los distintos grupos de actores involucrados.
 - Grupos temáticos de trabajo.
 - Conferencias exploratorias.
 - Consulta pública.
 - Protocolo de Acuerdos.
- ▶ **Mecanismos de Retroalimentación.** Corresponden a todas aquellas herramientas que permiten a la sociedad aportar comentarios y opiniones sobre los proyectos y alternativas existentes.
 - Encuestas online a empresas, agentes, personas trabajadoras, etc.
 - Conferencias Exploratorias.
 - Seminarios.
 - Comités permanentes.

8.4. Mejora de los procesos de evaluación del impacto de los programas y planes de empleo.

La evaluación de resultados trata de conocer hasta qué punto la intervención aplicada está consiguiendo los objetivos establecidos o esperados, evaluación de eficacia, y a qué coste se consiguen en términos de tiempo, recursos humanos, recursos materiales y económicos, evaluación de eficiencia.

La evaluación de resultados hace referencia a los objetivos más inmediatos y directos perseguidos con la actuación. Su evaluación se centra en analizar los efectos directos en quienes se benefician de la intervención (empresas, personas desempleadas).

Desde una aproximación global al modelo de evaluación de las políticas activas de empleo se recomienda diseñar y desarrollar procesos sistemáticos, periódicos y rigurosos de evaluación del diseño, resultados e impacto de los planes y acciones que se desarrollen o impulsen desde el SCE fundamentados en las siguientes coordinadas:

- ▶ Homogeneización de las categorías y la terminología en todos los programas y acciones para poder obtener resultados homogéneos, homologables y comparables en el tiempo.
- ▶ Publicación sistemática, homogénea y fiable de los indicadores clave de información de los programas.
- ▶ Concertar modelos de evaluación de la eficacia / eficiencia de los programas.
- ▶ Relación de eficiencia entre el gasto y la obtención/creación de empleo (eficacia de la política).
- ▶ Coste de estructura de los programas en el marco de las Políticas Activas de Empleo.

En primer lugar, se deberá conocer si se da una cobertura adecuada a las necesidades y objetivos que se ha previsto con el diseño del proyecto y, en segundo lugar, valorar su funcionamiento en cuanto a la gestión.

“Evaluar la eficacia y eficiencia de las actuales políticas de empleo con evaluadores externos y homogéneos para todas las PAEs, para poder determinar qué políticas están realmente incrementando el capital humano de las empresas de Canarias”.

Segmento organización empresarial.

Los criterios utilizados para realizar la medición en la evaluación de implementación deberían ser principalmente, los siguientes:

- ▶ **Evaluación de diseño/Coherencia:** tiene como objetivo analizar la racionalidad y la coherencia de la intervención, verificar la calidad y realidad del diagnóstico realizado, constatar la existencia de objetivos claramente definidos, analizar su correspondencia con los problemas y examinar la lógica del modelo de intervención diseñado.

- ▶ **Pertinencia:** la evaluación de la pertinencia consiste en valorar la adecuación de los resultados y los objetivos de la intervención al contexto en el que se realiza.
- ▶ **Cobertura:** la evaluación de la cobertura se centra en el análisis de los colectivos beneficiarios y en la valoración de su adecuación a los destinatarios, indagando en los factores causales de los posibles sesgos hacia determinados colectivos o en las barreras de acceso.
- ▶ **Eficacia:** trata de medir y valorar el grado de consecución de los objetivos inicialmente previstos, es decir, persigue juzgar la intervención en función de su orientación a resultados.
- ▶ **Eficiencia:** hace referencia al estudio y valoración de los resultados alcanzados en comparación con los recursos empleados.
- ▶ **Impacto:** trata de identificar los efectos generados por la intervención, positivos o negativos, esperados o no, directos e indirectos, colaterales e inducidos.

Este tipo de evaluación se deberá centrar en:

- ▶ Medir a medio y largo plazo los efectos de los programas sobre la población directa en cada grupo de población desempleada objetivo como en la población desempleada en su conjunto.
- ▶ Identificar la totalidad de los efectos posibles de la intervención: “específicos y globales, buscados según los objetivos o no, positivos, negativos o neutros; directos o indirectos”.
- ▶ Evaluar el impacto de los programas realizados en el mantenimiento del empleo y en la creación de puestos de trabajo:
 - Evaluación de empleo generado.
 - Evaluación de mantenimiento del empleo.
 - Evaluación de la calidad del empleo.
 - Empleabilidad y reciclaje del trabajador.
 - Repercusión sobre el puesto de trabajo y su situación en la empresa.

Indicadores Específicos de ejecución/impacto.

De manera específica se sugiere la necesidad de elaborar un marco de indicadores de evaluación de ejecución y de impacto.

A modo de ejemplo:

Incrementar el uso/asistencia que los agentes económicos y sociales, empresas, centros de formación, agencias de colocación y ciudadanía hace de los planes y programas de empleo y fomentar el paso de la asistencia a las actividades y el uso de los servicios de manera pasiva a una paulatina implicación activa de los actores del sistema de empleo.

- ▶ N.º de reuniones, mesas de trabajo, foros, conferencias sectoriales, etc. programadas.
- ▶ Nivel de asistencia del Mapa de actores convocado.
- ▶ N.º de acuerdos adoptados.
- ▶ N.º de acciones implementadas como consecuencia de las acciones de coordinación y cooperación realizadas.

8.5. Propuestas específicas de tipos de Programas o Planes de Empleo.

A partir de los criterios y coordenadas sugeridas para el diseño de los Planes de Empleo, a continuación y de manera meramente enunciativa se recoge una relación de posibles programas o acciones que en opinión de las organizaciones consultadas se podrían considerar por parte de las Administraciones Públicas responsables en el diseño y desarrollo de los Planes y Programas de Empleo para el nuevo contexto pos-COVID-19; Propuestas de Planes de acción/proyectos de carácter específico que abordan ámbitos específicos que incluyen aquellos planes con un marcado carácter sectorial, cuyas acciones principalmente se dirigen a un ámbito en concreto.

8.5.1. Tipología de Planes o Programas de Empleo.

En este sentido a modo de parámetros de actuación a tener en cuenta en el diseño de los Programas y Planes de Empleo en el nuevo contexto pos-COVID-19, se proponen tres tipos de niveles o modalidades de planes, basadas en los planteamientos expuestos por las personas expertas y organizaciones sectoriales consultadas:

- Una modalidad o vía de Planes de Empleo sectoriales para proyectos ciertos y especializados que sabemos que se van a desarrollar en Canarias:** no se trataría de actividades emergentes sino sectores que ya son una realidad económica y empresarial en Canarias; por ejemplo la generación de energía offshore puede ser un nicho de empleo para las actividades de montajes y auxiliares, nicho de especialización que se puede potenciar y consolidar con programas de capacitación de docentes en estas actividades y de trabajadores, si no las grandes empresas van a traer sus empleos y, como se puede ver, otros proyectos de especialización: industrias culturales y creativas (sector audiovisual, cine, TV, etc.), sector de economía azul, la economía circular, etc.

En estas actividades se puede ofrecer a estos sectores y empresas un paquete integral de medidas y ayudas para la capacitación, selección y contratación de personas para cubrir las necesidades que tienen cada sector a corto y medio plazo como propuesta de valor para la atracción de empresas y generación de empleo.

“Este tipo de planes suponen una cierta apuesta pero “aunque haya que tirar barro a la pared porque nunca se sabe dónde va a saltar la liebre”... necesitamos que sean programas integrados y flexibles en los criterios de los programas”.

Segmento personas expertas.

“En el caso de canarias con el 20% de tasa de empleo que tenemos... si tenemos grupos que tienen problemas de inserción particulares para ellos crear planes específicos o asignar prioridades, pero sin olvidar que todos los cortes de edad tienen una tasa de paro muy alta... por lo que las segmentaciones que puedas hacer son siempre relativas, la modulación de las prioridades va a ser pequeña ya que te va a dar una diferencia muy pequeña desde el punto de vista de la financiación de las estrategias, etc.”

Segmento personas expertas.

b. Modalidad de acuerdos con grandes cadenas de sectores tradicionales clave de la economía canaria con gran capacidad de generación de empleo como el turismo, el comercio y la logística.

“Hay que distinguir dos niveles: en las cadenas hoteleras que tienen un mercado de trabajo interno muy importante la parte cualificada del empleo la captan de la competencia o la traen de fuera, mientras que se nutren de empleo de personas de las Islas en perfiles medios y de base. En este sentido sería recomendable llegar a acuerdos con las cadenas hoteleras para desarrollar proyectos de formación e inserción.”

Segmento organizaciones sectoriales.

“Se puede hacer contabilidad de alojamientos nuevos en Canarias con inversiones y de estimación de empleos y llegar a un acuerdo con los inversores para formar y reclutar a tres personas por puesto para facilitar la mano de obra formada e intentar acordar con propietarios para ver los procesos de movilidad que como tendencia se van a producir, con el objetivo de realizar “trajes a medida” con las empresas para llegar a acuerdos de las empresas con los organismos de formación”.

(...) Identificar necesidades, reclutar y capacitar a medida y proveer con acuerdos a las empresas es una forma de desincentivar al buscador aventuro y maximizar la ocupación del empleo con la fuerza de trabajo interna.

(...)El mismo análisis vale para el Comercio en el segmento del gran comercio”.

Segmento personas expertas.

c. Planes de empleo vinculados a sectores emergentes.

Por último, se recomienda promover una línea de planes de empleo vinculados a la detección de nuevas actividades emergentes que pueden ser consideradas yacimientos de empleo futuro que va a requerir una apuesta pública y privada, un trabajo de experimentación, prueba y error pero que puede abrir líneas de diversificación del empleo que si bien en términos absolutos puede suponer un peso residual en términos relativos y cualitativos puede ser relevante para la diversificación del tejido empresarial y el empleo de nuestro archipiélago.

En esta modalidad de programas y planes de empleo se debe tener en cuenta la complejidad de generar ventajas competitivas en nuevos sectores de actividad en Canarias.

“Competir en términos de ventajas competitivas en Canarias es muy difícil, las actividades económicas que funcionan de forma sólida permanente son vinculadas a ventajas absolutas

que nadie te puede quitar como el clima, los recursos naturales, pero el coste de la distancia y la ultraperiférica limita las ventajas competitivas, por lo que en nuevas actividades tienen que ser tantas ventajas competitivas que además palien los costes de distancia”.

Segmento personas expertas.

“En la ZEC debería estar ligada una línea de apoyo a la nueva ley de startups: proyecto de empresas startups si se pudiera ligar los incentivos de la ZEC con la creación de empresas de base tecnológica y startups sería una línea de gran potencial y promover la oferta de formación profesional superior y de grados de ingenierías y TICS . (...) deberían hacer un esfuerzo para proveer las personas necesarias, necesitan un periodo de maduración y ayuda a la inversión para el mantenimiento del empleo de estas personas...ya que estas empresas no tienen beneficios en los primeros 3 o 4 años: trabajar en la formación empresarial de estas personas emprendedoras.”

Segmento personas expertas.

8.5.2. Propuesta de Planes o Programas de Empleo.

Finalmente, se recoge una serie de ideas de posibles líneas de actuación a modo de “banco de ideas” que deberían informar los Planes de Empleo en el nuevo periodo pos-COVID-19:

- ▶ **Proyectos estratégicos en actividades tradicionales y clave de la economía canaria (Turismo, Comercio, Logística, etc.) para atraer economía empresarial y generación de empleo impulsando modelos de colaboración público-privada** con organizaciones sectoriales, empresas y proveedores que participan en la cadena de valor de cada sector.

Estos planes de empleo se deberían diseñar desde una visión integrada de acciones de orientación, capacitación, formación, inserción laboral, que responda a la creciente heterogeneidad y diversificación de los procesos productivos y modelos de negocio. Se hace necesario desarrollar nuevos itinerarios encaminados a una visión más global e integral pero que a la vez contempla las necesidades de especialización del personal.

- ▶ **Programas de formación y capacitación dirigidos a los sectores más afectados por la crisis** que integren diferentes tipos de competencias:
 - Desarrollo de habilidades blandas (comunicación, autonomía y resiliencia, que pueden ayudar a gestionar la adaptación al cambio en el actual contexto).
 - Competencias digitales que presentan un nivel más alto de demanda formativa.
 - Las competencias técnicas que se consideran insuficientemente cubiertas por la oferta formativa actual a la hora de dar actualización y respuesta a los rápidos cambios en los procesos, sistemas, herramientas y técnicas de desarrollo en las actividades productivas y que demandan las empresas.
- ▶ **Estudios de oferta del territorio a escala insular y sectorial para atracción de talento** (dotaciones en infraestructuras tecnológicas, sanidad, educación, ocio, etc.).
- ▶ **Mejorar y fortalecer los procesos y metodología de prospectiva del mercado de trabajo a nivel sectorial e insular** para contar con información fiable y actualizada de las

tendencias de empleo. Cuantificar las necesidades de empleo requeridos por sectores y puestos, y orientar a la población desempleada respecto a los puestos más buscados en cada momento.

- ▶ **Acciones de información y difusión para mejorar el conocimiento de ofertas y demandas de empleo y la imagen de sectores con mayor peso de pymes sectores tradicionales y sectores emergentes** para aprovechar la previsión de crecimiento de empleo en los próximos años de recuperación.
- ▶ **Realizar estudios sectoriales para elaborar nuevos mapas de competencias para los sectores más afectados por la crisis y los sectores emergentes vinculados a la digitalización y la sostenibilidad** y su actualización continua.
- ▶ **Organizar eventos de divulgación de las actividades económicas y oportunidades de empleo que puede generar los sectores y atraer a la población activa a los perfiles** que deben considerarse relevante en el nuevo escenario de reactivación económica y del empleo.
- ▶ **Puesta en valor de los sectores productivos de Canarias no solo eventos de divulgación y su contribución al desarrollo y calidad de vida.**
- ▶ **Crear un flujo más eficaz de la población en búsqueda de empleo a las distintas vacantes vigentes hace las empresas** según su actividad económica buscando que se dinamice el éxito de colocación de las ofertas y demandantes de empleo.
- ▶ **Potenciar la implantación del nuevo modelo de formación profesional dual** para incrementar el número de personas, empresas y centros de formación que participan.
- ▶ **Aprovechar la finalidad, vocación y recursos que aportan los fondos de recuperación para fomentar la participación de las pymes, los diferentes proyectos y programas de empleo para poder lograr crecimiento sostenible de los sectores líderes de la economía canaria** y a la vez facilitar una diversificación de otras actividades para lanzar un tejido productivo dinámico y competitivo, capaz de aprovechar las oportunidades de adaptarse y renovarse ante un escenario cada vez más cambiante y global.
- ▶ **Potenciar y mantener una coordinación constante de los diferentes agentes públicos y privados con el sistema educativo y de empleo para que sea ágil en el acompañamiento de las futuras transformaciones y necesidades de competencias** que requiere el mercado de la acción laboral hacia las nuevas tecnologías y actividades económicas sostenibles, para evitar la falta de adecuación con un mercado en constante evolución que está originando la creación de puestos que hasta ahora no existían.
- ▶ **Impulsar programas de capacitación y desarrollo. El empleo de la economía sostenible y circular a nivel sectorial e insular** definiendo líneas para impulsar la logística inversa, las acciones de diseño e innovación, gestión de residuos, desarrollo de energías limpias, etc.

Para ello será necesario realizar un esfuerzo coordinado entre las administraciones, las asociaciones empresariales y los centros de formación, para diseñar el mapa de competencias de la economía circular y desarrollo sostenible en Canarias y paralelamente actualizar y fomentar la oferta formativa en estos ámbitos.

- ▶ Desarrollar programas y planes de capacitación en competencias digitales para sectores analógicos y sectores más digitales.
 - Obtención del Certificado Digital y la Cl@ve PIN, puesto que les ayudará a realizar muchos trámites necesarios en su día a día.
 - Competencias digitales básicas para la vida diaria: descarga y uso de aplicaciones cotidianas y para la búsqueda de empleo.
 - Informática básica si el nivel del alumnado lo permite, añadiendo herramientas de trabajo colaborativo.
- ▶ **Acciones de mejora de la comunicación y divulgación para mejorar conocimiento y acceso a la información por parte de las empresas.** Comunicación específica, campañas en radios y televisión, de bonificaciones e incentivos para beneficiarios de planes de empleo (certifícate, incentígate, ...).
- ▶ **Incluir itinerarios de orientación e inserción en todos los planes de formación y certificados de profesionalidad.**
- ▶ **Potenciar los incentivos específicos en la contratación de usuarios recién formados en sectores industriales y del metal** a través de certificados de profesionalidad, debido a la crisis de precios, eléctrica y guerra Ucrania.
- ▶ **Potenciar los planes de reskilling en todos los sectores y sobre todo en las pymes** para facilitar el reciclaje y adaptación profesional de las personas trabajadoras a otros puestos ya sean el mismo sector o con movilidad en otros sectores y actividades para incorporar a los nuevos requerimientos de sus puestos de trabajo derivados de la digitalización y la demanda de nuevas habilidades.
- ▶ **Potenciar los planes de upskilling en diferentes sectores y empresas** para promover el aprendizaje de nuevas habilidades y conocimientos y la adaptación y la actualización profesional en los puestos y aumentar la efectividad de las tareas que lleva a cabo las personas.
- ▶ **Apoyar la difusión e implantación del procedimiento de Reconocimiento, Evaluación y Acreditación de las Competencias Profesionales** mediante el diseño y desarrollo de un dispositivo de información, asesoramiento, orientación y difusión del Modelo de Reconocimiento, Evaluación y Acreditación que facilite el conocimiento del valor profesional de esta vía de acceso a la cualificación entre las empresas y el acceso de las personas que desean acreditar sus competencias.
 - Estándares de referencia para la evaluación, reconocimiento y acreditación.
 - Metodologías utilizadas para la definición de estándares de contraste.
 - Módulos de formación de referencia como prerequisites para el proceso de capitalización.

- Itinerarios de capitalización ligados al sistema educativo.
- Validación de estándares, a través de programas de certificación ajenos a las Administraciones Públicas.
- Participación de los agentes sociales e instituciones de formación continua en el proceso de capitalización de aprendizajes no formales.
- Capitalización de aprendizajes no formales, en programas sectoriales de certificación.
- Grado de implicación y responsabilidades de las Administraciones Públicas competentes en la materia.
- Metodologías de evaluación y validación de aprendizajes no formales.
- Funciones del proceso de evaluación.
- El sistema del “portfolio” (síntesis de conocimientos y experiencias en el ámbito personal, social y ocupacional para hacer visibles las competencias).
- Métodos para la evaluación de los resultados de aprendizaje, habilidades y competencias.
- Otros posibles temas (a determinar durante el desarrollo del estudio).

En definitiva, estas propuestas pueden contribuir a mejorar la calidad del diseño y potencial de resultados de los planes y programas de empleo dirigidos a promover la inserción laboral.



9.

ANEXOS

ANEXO I.

Instrumento de recogida
de información.
Guías entrevistas.

ANEXO II.

Bibliografía.

9.

ANEXOS

ANEXO I. Instrumento de recogida de información. Guías entrevistas.

“PROPUESTAS PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE EMPLEO EN EL CONTEXTO POST COVID-19 EN CANARIAS”

GUÍA DE ENTREVISTAS

Nombre de la institución

Nombre del entrevistado

Cargo del entrevistado

Fecha de la entrevista Hora de la entrevista

Número de grabación

ANTES DE COMENZAR LA ENTREVISTA

a. Identificarse ante el entrevistado.

b. Objetivo de la entrevista:

“El objetivo de esta entrevista es recabar información acerca de la situación actual y futura del empleo en el sector con objeto de establecer actuaciones que ayuden a mejorar los planes de empleo que se promueven desde las Administraciones Públicas en Canarias.

c. Confidencialidad.

“La información recogida a través de esta entrevista está sujeta a las normas del Código Internacional CCI/ESOMAR, y la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal, garantizando el estricto respeto del anonimato de la persona que participa en este estudio. Los resultados del tratamiento anónimo de la información tendrán como fin exclusivo la elaboración de este estudio.

d. Solicitar permiso para realizar la grabación en audio de la entrevista.

BLOQUE 1. CONTEXTO GENERAL DE LA ECONOMÍA Y EL EMPLEO.

1.1. Me gustaría que hablásemos de forma general sobre los principales cambios que se han producido en los últimos dos años y en especial durante la pandemia y en el contexto actual.

Valoración IMPACTO de la crisis del COVID-19 en la actividad económica y el empleo.

- ▶ Impacto que ha tenido la crisis del COVID-19 en facturación/exportaciones de las empresas en los últimos meses y previsión para el 2022.
- ▶ Impacto de las innovaciones tecnológicas.
- ▶ Impacto en modelos de negocio.
- ▶ Impacto en el empleo.

1.2. Valoración de la situación actual y tendencias (Profundizar en los diferentes cambios posibles).

¿Cuáles son, en su opinión, los factores críticos de competitividad en el contexto actual pos-COVID-19?

INDAGAR:

- ▶ Factores Higiénico/Sanitarios.
- ▶ Factores de mercado (demanda, competencia, precios, servicios, etc.).
- ▶ Contexto económico nacional e internacional.
- ▶ Cambios en hábitos, modelos de consumo o comportamiento de clientes.
- ▶ Factores económicos (incremento de costes energéticos y materias primas, impacto en productividad).
- ▶ Logísticos (crisis aprovisionamiento y cadenas de suministro).
- ▶ Inversión de capital extranjero.

- ▶ Tecnológicos (internos/externos).
- ▶ Normativos (incluyendo internacional).
- ▶ Disponibilidad y capacitación de recursos humanos.
- ▶ Enfoques de desarrollo sostenible y cumplimiento de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En su opinión, ¿Cuáles son las principales demandas de las empresas en cuanto al mercado de trabajo?

¿Cuáles cree que son los principales condicionantes para la evolución y recuperación en los próximos años?

BLOQUE 2. IMPACTO DE LA CRISIS EN EL EMPLEO.

2.1. A continuación, me gustaría que nos hablara del impacto de la crisis en el ámbito del empleo como consecuencia de la pandemia y otros factores

- ▶ Subsectores y tipos de empresas más afectadas por la crisis.
- ▶ Puestos de trabajo y grupos profesionales más afectados por la crisis.
- ▶ Características sociodemográficas de la población afectada (en cuanto a edad, género, etc.).
- ▶ Previsiones de evolución del empleo en el sector.

2.2. Qué consecuencias han tenido todos estos cambios en los perfiles profesionales demandados por las empresas.

INDAGAR Cambios en los PERFILES PROFESIONALES como consecuencia del impacto del COVID-19. En especial:

- ▶ Ocupaciones clave: aquellas ocupaciones que están adquiriendo mayor relevancia son las más demandadas y se prevé la contratación. Empleos en crecimiento o con demanda futura por la reorientación de la actividad.
- ▶ Ocupaciones en regresión o desaparición: aquellas ocupaciones que están en proceso de recesión o desaparición.
- ▶ Ocupaciones en cambio: Son aquellas cuyo contenido de trabajo provoca cambios; las actividades, conocimientos, capacidades y habilidades para su ejercicio son significativamente diferentes de los codificados en su origen y en estructuras ocupacionales vigentes.
- ▶ Ocupaciones emergentes: Las ocupaciones emergentes incluyen tareas, competencias y conocimientos que son completamente nuevos.

BLOQUE 3. ANÁLISIS DE LA CUALIFICACIÓN Y FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

3.1. Valoración del nivel de cualificación profesional de los trabajadores.

- ▶ Cualificación profesional de los diferentes perfiles profesionales/puestos de trabajo.
- ▶ Capacidad de los trabajadores para adquirir nuevos conocimientos y competencias requeridas por las empresas en el contexto actual.
- ▶ Capacidad de los trabajadores en riesgo de pérdida de empleo para adaptarse a otras actividades o puestos.

BLOQUE 4. VALORACIÓN DE LOS PLANES DE EMPLEO QUE SE PROMUEVEN DESDE EL SCE Y OTROS ORGANISMOS PARA APOYAR LA INSERCIÓN Y RECOLOCACIÓN DE GRUPOS VULNERABLES.

4.1. Queremos conocer su nivel de conocimiento y valoración de los siguientes Planes de Empleo que se realizan en Canarias según sectores/colectivos y según su experiencia.

▶ PFAEs (Proyectos de Formación en alternancia con el Empleo).

Son programas públicos de empleo-formación, destinados a personas desempleadas sin formación específica en una profesión. Su objetivo es facilitar el acceso al trabajo mediante el aprendizaje y la experiencia profesional en una ocupación.

Facilitan el acceso al trabajo mediante el aprendizaje y la experiencia profesional en una ocupación. El alumnado-trabajador reciben formación teórico-práctica al mismo tiempo que se les realiza un contrato laboral mediante el cual desarrollan una obra o servicio de utilidad pública e interés social relacionado con la especialidad del proyecto.

▶ Programas Experimentales en Materia de Empleo.

Objetivo: favorecer la contratación laboral de las personas desempleadas en sus procesos de inserción por medio de la financiación de planes integrales de empleo, que combinen acciones de acompañamiento de diferente naturaleza (formación; práctica laboral; orientación; información; certificados profesionales).

PIEC. ACCIONES INCLUIDAS EN EL PLAN INTEGRAL DE EMPLEO DE CANARIAS.

- ▶ Plan Extraordinario de Empleo Social (PES), dotado con 25 millones de euros, destinado preferentemente a la contratación de personas desempleadas con mayores dificultades para su inserción en el mercado laboral, en colaboración con la FECAM y en coordinación con los Servicios Sociales de los 88 ayuntamientos de Canarias.

- ▶ Plan Extraordinario de Transición Ecológica (PETE), en coordinación con los Cabildos insulares y que experimenta un incremento en 5 millones de euros respecto a 2020, hasta situarse en una dotación de 10 millones. El PETE está destinado a la contratación de personas en situación de desempleo para proyectos vinculados a tres ejes principales: economía circular, economía y biodiversidad, y energía sostenible.
- ▶ Planes de formación específicos para los sectores económicos más afectados por la crisis de la COVID-19 y para el reciclaje y recualificación de las personas trabajadoras hacia otros sectores productivos, en especial los vinculados a las economías verde, azul y circular, por un importe de 3 millones de euros. Entre ellos, en colaboración con la Consejería de Agricultura, Ganadería y Pesca, un programa destinado a la participación de personas jóvenes en proyectos de formación en alternancia con el empleo en el sector primario.

INDAGAR OPINIÓN RESPECTO A LOS SIGUIENTES ASPECTOS.

- a. Nivel de conocimiento y acceso de las organizaciones empresariales, empresas y entidades de apoyo al empleo.
- b. Valoración a nivel general de la implantación y cobertura territorial/insular/sectorial.
- c. Diseño de los planes: criterios de acceso, requisitos respecto a grupos de población, beneficiarios, documentación requerida, criterios de gestión y justificación.
- d. Valoración de los recursos tecnológicos y técnicos asignados.
- e. Nivel de coordinación interadministración y colaboración de los agentes públicos-privados.
- f. Resultados e impacto.
- g. Puntos débiles y aspectos de mejora de los planes de empleo.

BLOQUE 5. PROPUESTAS PARA EL DISEÑO DE PLANES DE EMPLEO.

- 5.1. Finalmente, nos gustaría conocer su opinión sobre propuestas o recomendaciones para la implantación y desarrollo de planes de actuación para promover de manera más efectiva la recolocación y reinserción laboral en el actual contexto pos-COVID-19.

INDAGAR:

- a. Mejoras en el diseño de los planes de Empleo.
- b. Acciones de mejora de la comunicación y divulgación para mejorar conocimiento y acceso a la información por parte de las empresas.
- c. Trabajar en la innovación de las propuestas de mejora de los modelos de formación.

- d. Proponer que los planes de empleo incluyan las medidas de acompañamiento (orientación, asesoramiento, reinserción) que se pueden desarrollar desde las políticas de Formación Profesional para el Empleo y que mejoren el éxito de los programas.
- e. Mejora de los procesos de evaluación del impacto de estos programas.

PROPUESTAS ESPECÍFICAS:

- ▶ Propuestas de planes de acción/proyectos generales o transversales. Líneas o ejes de carácter transversal, por la amplitud de ámbitos que abordan o por la temática.
- ▶ Propuestas de Planes de acción/proyectos de carácter específico que abordan ámbitos específicos que incluyen aquellos planes con un marcado carácter sectorial, cuyas acciones principalmente se dirigen a un ámbito en concreto.



ANEXO II. Bibliografía.

- ▶ Propuesta de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024. Gobierno de España (2021).
- ▶ Prospectiva de Diseño de Ocupaciones y Perfiles en Sectores Emergentes en Canarias. Fundación FIDEDE (2005).
- ▶ Canarias 2020. Orientaciones relativas a los sectores y tendencias tecnológicas de futuro. Gobierno de Canarias (2008).
- ▶ Sectores emergentes de emprendimiento para jóvenes en riesgo de exclusión. Fundación Acción contra el Hambre (2015).
- ▶ Informe de actividad de la economía azul en canarias. CETECIMA (2021).
- ▶ Sectores emergentes de emprendimiento para jóvenes en riesgo de exclusión. Fundación Acción contra el Hambre (2015).
- ▶ Contribución de los Servicios Públicos de Empleo a la Estrategia Europa 2020. Documento sobre la estrategia SPE. Comisión Europea (2020).
- ▶ Crecimiento empresarial. Situación de las pymes en España comparada con la de otros países europeos. Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) (2021).
- ▶ Impacto del COVID-19 en el PIB y en la llegada de turistas. Instituto Canario de Estadística. (2021).
- ▶ Impacto del COVID-19 en afiliaciones a la seguridad social. Instituto Canario de Estadística. (2021).
- ▶ Indicadores de Actividad del Sector Servicios (IASS). Instituto Canario de Estadística. (2021).
- ▶ Informe de seguimiento del impacto económico del COVID-19. Instituto Canario de Estadística. (2021).
- ▶ Plan para la Reactivación social y económica de Canarias. Gobierno de Canarias (2020).
- ▶ DECISIÓN (UE) 2018/1215 DEL CONSEJO de 16 de julio de 2018 relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros.
- ▶ El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Gobierno de España (2021).
- ▶ Plan para la formación profesional, el crecimiento económico y social, y la empleabilidad 2020. Gobierno de España.
- ▶ Agenda Española Digital 2025. Gobierno de España (2020).
- ▶ La Estrategia canaria de apoyo activo al empleo. Gobierno de Canarias (2021).
- ▶ Pilar europeo de derechos sociales. Comisión Europea (2021).



CONFEDERACIÓN
CANARIA DE
EMPRESARIOS

CEOE CEPYME

Financiado por:



Gobierno de Canarias
Servicio Canario de Empleo