

Financiado por:



ESTUDIO PROSPECTIVO DE LAS DEMANDAS DE EMPLEO Y PERFILES PROFESIONALES DE LOS SECTORES TRADICIONALES DE LA ECONOMÍA CANARIA



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	5
2. OBJETIVOS	9
3. METODOLOGÍA	13
3.1 ÁMBITOS DEL ESTUDIO	15
3.2 CONTENIDOS DEL ESTUDIO	15
3.3 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN APLICADAS	16
4. PROSPECTIVA DEL TEJIDO EMPRESARIAL Y EL MERCADO LABORAL EN CANARIAS DESDE UN PUNTO DE VISTA SECTORIAL	19
4.1. TENDENCIAS DE EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD	25
4.2. PERFIL SOCIOLABORAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN CANARIAS	27
4.2.1 Evolución del mercado laboral en Canarias	29
4.2.2 Perfil Sociolaboral población ocupada	34
5. PERFIL DE EMPRESAS PARTICIPANTES	37
6. PRINCIPALES RESULTADOS	45
7. CONCLUSIONES	79
7.1 CONCLUSIONES GENERALES	81
7.2 CONCLUSIONES TENDENCIAS DE EMPLEO, PERFILES CON MAYOR DEMANDA Y NECESIDADES DE FORMACIÓN POR SECTORES TRADICIONALES	84
7.2.1 SECTOR CONSTRUCCIÓN	84
7.2.2 SECTOR TRANSPORTE Y LOGÍSTICA	87
7.2.3 SECTOR HOSTELERÍA Y TURISMO	90
7.2.4 SECTOR DE COMERCIO	93

7.3. CONCLUSIONES TENDENCIAS DE EMPLEO, PERFILES CON MAYOR DEMANDA Y NECESIDADES DE FORMACIÓN ACTIVIDADES EMERGENTES	96
7.3.1. Economía Azul	96
7.3.2. Economía Circular	96
7.3.3. Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)	97
7.3.4. Energías Renovables	97
7.3.5. Biotecnología y Salud	97
7.3.6. Turismo Sostenible	98
7.3.7. Industrias culturales y creativas	98

1.

PRESENTACIÓN

1.

PRESENTACIÓN

El fin del presente estudio que ha realizado la Confederación Canaria de Empresarios en el marco del programa de **“Actuaciones de la Confederación Canaria de Empresarios en materia de Políticas Activas de Empleo 2023”**, con la financiación del Servicio Canario de Empleo y el Ministerio de Trabajo y Economía Social, es analizar la evolución perfilada por los sectores productivos tradicionales en la actividad económica de la provincia de Las Palmas, en orden a anticipar las necesidades de competencias y empleos en estos sectores estratégicos, para que la información recogida pueda servir para orientar las futuras estrategias de actuación en materia de empleo y formación.

En este sentido, con el presente estudio se trata de profundizar en el conocimiento de la dinámica de evolución del empleo y detección de las ocupaciones con mayor demanda empresarial en los sectores tradicionales de la economía canaria. Con este fin se tendrá en cuenta el impacto de los factores económico-empresariales, normativos, tecnológicos y de empleo, entre otros, en la actividad empresarial y el mercado laboral de Canarias:

- ▶ Nuevas problemáticas derivadas del impacto de factores económicos a nivel global (incremento de precios, problemas en las cadenas de suministros, etc.) y cambios normativos que afectan al mercado laboral y a la actividad económica y empresarial.
- ▶ Nuevos planes estratégicos en materia de empleo y formación: sectores con mayor demanda de profesionales cualificados y causas de su escasez.
- ▶ Crecimiento exponencial de tendencias que inciden en las prácticas de gestión de personas de las empresas: dificultades para encontrar perfiles necesarios, elevada rotación laboral, impacto de la aplicación de la Inteligencia artificial, etc.

Sobre la base de la prospección y el análisis realizado, este estudio aporta información valiosa, de las tendencias actuales en las demandas empleo y las prácticas de gestión del talento de las empresas para que los actores que dinamizan el mercado laboral puedan disponer de información cualificada y actualizada para la toma de decisiones y la generación de prácticas innovadoras:

- ▶ Política Pública: ayudar a los responsables de la Administración en el ámbito laboral a diseñar estrategias y políticas de empleo, educación y formación adecuadas para enfrentar los desafíos futuros.

- ▶ Empresas: proporcionar información valiosa para la planificación de las políticas internas de recursos humanos, facilitando la adaptación a los cambios en la demanda de empleo.
- ▶ Instituciones educativas: ayudar a ajustar currículos y programas formativos para alinearlos en mayor medida con las necesidades futuras del tejido productivo y el mercado laboral.

2.

OBJETIVOS

2.

OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERALES

- ▶ El propósito de este estudio es recabar información actualizada y fiable que contribuya a conocer mejor las tendencias de evolución económico-empresarial y del empleo para el año 2025, medirla en el tiempo en orden a avanzar en la mejora de la competitividad empresarial y el empleo sostenible.
- ▶ Para ello se requiere contar con la opinión y valoración de las empresas de los sectores productivos de la economía canaria con mayor capacidad de empleo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ▶ Obtener una caracterización prospectiva del perfil sociolaboral del empleo y el mercado de trabajo.
- ▶ Identificar y cuantificar las principales demandas laborales según el sector de actividad y nivel de cualificación.
- ▶ Determinar las necesidades presentes y futuras de competencias de los puestos y la formación necesaria que demandan las empresas en el actual contexto empresarial y laboral.
- ▶ Incidir en las nuevas variables que son necesarias para el análisis de las tendencias actuales de empleo, contratación y gestión de talento por parte de las empresas: entre otras, la elevada fuga y rotación del personal, el impacto de la inteligencia artificial en las políticas de empleo y formación, los nuevos modelos de flexibilización de la organización de trabajo (revisión de fórmulas de teletrabajo, etc.), y de los modelos de formación a medida, personalizados, etc.
- ▶ Obtener conclusiones y recomendaciones para mejorar el diseño y la articulación de las políticas activas de empleo

3.

METODOLOGÍA

3.1 ÁMBITOS DEL ESTUDIO

3.2 CONTENIDOS DEL ESTUDIO

3.3 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN APLICADAS

3.

METODOLOGÍA

3.1 ÁMBITOS DEL ESTUDIO

- ▶ **Ámbito material:** En este estudio se aborda el análisis de las tendencias de empleo y gestión de talento.
- ▶ **Ámbito territorial:** Provincia de las Palmas.
- ▶ **Ámbito sectorial:** Todos los sectores más representativos de la economía de la provincia.
- ▶ **Ámbito temporal:** El estudio se ha realizado en los meses de enero a agosto de 2024 indagando de manera proyectiva las tendencias de cara al año 2025.

3.2 CONTENIDOS DEL ESTUDIO

Los contenidos y variables del estudio se estructuran en torno a las siguientes áreas de análisis:

BLOQUE I. TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL PARA 2025

- ▶ Cambios en los perfiles profesionales con especial atención a las actividades de Hostelería, el Turismo, el Comercio y el Transporte.
- ▶ Áreas de la empresa en las que se prevé mayor demanda de empleo.
- ▶ Tramos de edad de las nuevas contrataciones.
- ▶ Requerimientos: nivel de formación, idiomas, etc.
- ▶ Puestos con mayor dificultad de cobertura.
- ▶ Las principales causas de la dificultad de encontrar nuevos empleados/as.

BLOQUE II. PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE TALENTO

- ▶ PRÁCTICAS DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y DESVINCULACIÓN
 - Los factores que más influyen a la hora de seleccionar a un candidato o candidata.
 - Calidad y utilidad de las fuentes de reclutamiento: externas/internas.
 - Las principales causas que dificultan la cobertura de ocupaciones.
- ▶ TENDENCIAS Y PRÁCTICAS DE LA GESTIÓN Y LA RETENCIÓN DE TALENTO
 - Tendencia e impacto de la rotación en el empleo.
 - Aspectos importantes para atraer y retener talento.

BLOQUE III. IMPACTO DE NOVEDADES LEGISLATIVAS QUE AFECTAN DE MANERA DIRECTA O INDIRECTA A LA GESTIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

En los últimos años, se han desarrollado diversas normas que están afectando a la gestión de las relaciones laborales y que dificultan la comprensión de nuestro marco normativo laboral. Son normas, en su mayoría, de origen no laboral pero con incidencia sobre el empleo, al incorporar obligaciones o cambios que afectan a la gestión de las relaciones laborales y con la Seguridad Social. Dichas modificaciones están perjudicando en gran medida a la gestión de los Recursos Humanos debido a un marco normativo confuso, profuso y disperso. Por otro lado, debemos hacer notar que la mayoría de ellas no han sido sometidas al ámbito del diálogo social y son adicionales a la Reforma laboral de finales del 2021. En este contexto de marcada profusión de normas laborales y de otros ámbitos que intervienen en el ámbito laboral, se ha considerado de interés conocer la percepción del sector empresarial acerca del impacto de estas normas en las relaciones laborales y la actividad empresarial.

3.3 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN APLICADAS

Para dar cumplimiento a los objetivos, se ha previsto la aplicación combinada y complementaria de diferentes técnicas de investigación y análisis de carácter documental, primaria, que aporten la fiabilidad y profundidad necesaria en la obtención de la información, el análisis y la sistematización en los diferentes productos finales de cada fase.

a. Técnicas de investigación documental

Para la investigación de fuentes documentales, se ha seguido la siguiente metodología de trabajo:

- ▶ **Actividad 1. Identificación y localización de fuentes secundarias (documentales y estadísticas)** relacionadas con las temáticas del estudio: actividad empresarial, digitalización, empleo y contratación, prácticas de gestión de talento, igualdad, economía circular, ODS, formación.

- ▶ **Actividad 2. Estructuración y sistematización de la información** de acuerdo con los ámbitos de análisis e indicadores del estudio.
- ▶ **Actividad 3. Análisis y valoración de la congruencia/pertinencia de la información** en relación con la información obtenida durante la fase experimental mediante la elaboración de una encuesta a un panel empresas.

b. Encuesta de panel de empresas.

Se ha elaborado un cuestionario para la recogida de información, adecuado a los objetivos del estudio,

El cuestionario ha incluido diversos tipos de preguntas (cerradas, categorizadas o abiertas) en función del formato de respuesta habilitado:

- ▶ Preguntas cerradas: únicamente existen dos opciones de respuesta.
- ▶ Preguntas categorizadas: presentan una serie de categorías entre las que el encuestado debe elegir.
- ▶ Preguntas abiertas: No establecen ningún tipo de respuesta predefinida, dejando ésta a la libre opinión del encuestado.

Asimismo, el valor de la información que aporta el panel de empresas se fundamenta en un diseño de encuesta que abarcó los principales ámbitos de análisis con los que medir o tomar el pulso a las tendencias del mercado laboral, el empleo y la formación, que permite:

- ▶ proveer información de alerta temprana,
- ▶ valorar tendencias con relación a metas y
- ▶ anticipar tendencias para tomar acciones.

Universo: Empresas representativas de las actividades productivas con mayor peso en la economía canaria, considerando la segmentación por tamaño de empresa, sectores y ámbito insular.

Criterios de selección de la muestra de empresas

Se han aplicado dos tipos de criterios:

Criterios cualitativos:

Se seleccionan en función de los objetivos del estudio y atendiendo a criterios de experiencia posición, responsabilidad, acceso a la información y disponibilidad de las personas.

Criterios cuantitativos

- a) Primer nivel de estratificación. Sector de actividad
- b) Segundo nivel de estratificación: Tamaño de empresa (autónomos, de 0 a 9 asalariados, de 10 a 49 asalariados, de 50 a 199 asalariados y de más de 200 asalariados).
- c) Tercer nivel de estratificación: Ámbito geográfico de la empresa (provincial e insular)

- d) Selección de las unidades últimas. Se aplicarán criterios tales como la antigüedad de la empresa, nivel de facturación, el nivel de digitalización de los procesos y servicios, la implementación de estándares de calidad en la gestión de RR. HH, etc.

Target o perfil

- ▶ Propietarios/as o gerentes de empresas/pymes
- ▶ Directores/as de RR. HH
- ▶ Director Comercial, Marketing, Logística, etc.
- ▶ Cualquier otro perfil que disponga de una visión amplia del sector/actividad económica en las empresas seleccionada

Recogida de los datos

Mediante encuesta on line con refuerzo telefónico para apoyar su cumplimentación

Tipo de cuestionario: Cuestionario semiestructurado.

4.

PROSPECTIVA DEL TEJIDO EMPRESARIAL Y EL MERCADO LABORAL EN CANARIAS DESDE UN PUNTO DE VISTA SECTORIAL

4.1. TENDENCIAS DE EVOLUCIÓN
DE LA ACTIVIDAD

4.2. PERFIL SOCIOLABORAL
DE LA POBLACIÓN OCUPADA
EN CANARIAS

4.

PROSPECTIVA DEL TEJIDO EMPRESARIAL Y EL MERCADO LABORAL EN CANARIAS DESDE UN PUNTO DE VISTA SECTORIAL

En este apartado del estudio se realiza un análisis prospectivo del tejido empresarial de Canarias diferenciando por sectores productivos, con especial atención a los retos y oportunidades que presenta cada uno de ellos.

INDUSTRIA

La industria canaria se caracteriza por la presencia mayoritaria de pequeñas y medianas empresas. Este sector ocupa un 3,6% del tejido empresarial canario, lo que supone 4.964 empresas. Así, muestra una especialización marcada en la transformación de productos alimenticios y la producción de materiales de construcción.

El desarrollo de la actividad industrial en Canarias convive con múltiples condicionantes que dificultan su capacidad competitiva, como los mayores costes de aprovisionamiento, la necesidad de una mayor cantidad de mano de obra por unidad producida que en una industria continental -lo que eleva el peso de la componente salarial sobre la cifra de negocios-, o las dificultades para alcanzar el pleno rendimiento en los bienes de equipo empleados dentro de los procesos de transformación.

A lo anterior se suma, además, la fragmentación y la lejanía del Archipiélago con respecto a los mercados de abastecimiento, lo que obliga a los productores a asumir unos costes muy elevados, derivados de los altos niveles de aprovisionamiento que se deben mantener para el desempeño de la actividad.

Estos elementos generan una serie de barreras que dificultan alcanzar economías de escala, e implican que el excedente bruto de explotación por unidad producida en el sector se sitúe muy por debajo de la media nacional y europea, lo que desincentiva la inversión empresarial y, por tanto, su crecimiento.

Los retos que enfrenta la actividad industrial en las Islas incluyen la modernización de su modelo productivo, el fortalecimiento de su competitividad y el aprovechamiento de las constantes innovaciones

tecnológicas que van surgiendo en el mercado. Las oportunidades se presentan en el desarrollo de las energías renovables, la economía azul o la naranja y la implementación de tecnologías asociadas a la industria 4.0.

Trabajar en el fomento de las nuevas oportunidades de negocio y de creación de empleo basadas en la innovación, la sostenibilidad y la digitalización, resulta una importante palanca de crecimiento y de desarrollo para la economía de Canarias, en donde será de interés consolidar la expansión de las actividades relacionadas con la economía azul o la naranja, mediante el aprovechamiento de las excepcionales condiciones geográficas y climáticas del Archipiélago, además del impulso de las actividades enmarcadas en el ámbito de la economía circular, que cuentan con un enorme potencial y margen de crecimiento en las Islas.

En materia de innovación, las empresas industriales están encarando los retos a futuro que derivan de la cuarta revolución industrial relacionados con la aplicación de las tecnologías digitales a los procesos de producción, y optimización de la gestión de los recursos.

CONSTRUCCIÓN

La construcción ha experimentado un crecimiento en los últimos años, impulsado principalmente por la recuperación del sector turístico y el gasto en infraestructuras tras los mínimos de los años anteriores. Sin embargo, pese a esta incipiente recuperación, el sector se encuentra todavía lejos de los niveles alcanzados antes de la pandemia de COVID-19, ocupando actualmente el 10% en el total del tejido productivo de Canarias, lo que implica 13.893 entidades.

Con todo, no cabe duda que el sector ha logrado avanzar en la recuperación de la actividad, tras el duro golpe sufrido durante la pandemia. No obstante, esto se ha conseguido en un contexto condicionado por la incertidumbre derivada de la desaceleración económica, las notables dificultades que están confrontando las empresas del sector para encontrar mano de obra con la cualificación necesaria para el desempeño de numerosas funciones y por otros factores que han condicionado su evolución en los últimos años.

No debemos olvidar que el sector sigue adoleciendo de distintos problemas que dificultan su recuperación, ya no solo por los efectos que todavía arrastra de la crisis sanitaria o las incertidumbres que siguen condicionando el crecimiento, sino también por la acusada degradación que sufrió esta actividad entre los años 2008 y 2014.

En el ámbito de esta actividad resulta necesario hacer mención al problema de emergencia habitacional que se ha declarado en la actualidad en Canarias, y en el marco jurídico que establece el reciente Decreto ley 1/2024, de 19 de febrero, de medidas urgentes en materia de vivienda, una norma que declara de interés general esta problemática y pretende abordar de forma directa el problema de la falta de oferta, promoviendo la disposición de suelo público y construcciones inacabadas con el objetivo de incrementar la oferta de viviendas disponible.

Este Decreto contempla medidas concretas que buscan aumentar la construcción de nuevas viviendas, tanto libres como protegidas, mejorando los incentivos en este último caso, dada la escasez existente, y para ello pretende simplificar los trámites administrativos como un factor irrenunciable para poder

solucionar el problema de la vivienda, y cuyo éxito pasa por una cooperación efectiva entre la Administración Pública y el sector privado.

Está previsto que esta norma sea el referente jurídico sobre el que debe pivotar gran parte de la actividad de la construcción en Canarias en los próximos ejercicios

SERVICIOS

El sector servicios representa la mayor parte del tejido empresarial del Archipiélago, constituyendo el 86,5% de las entidades registradas por el Directorio Central de Empresas. Este sector se divide principalmente en tres ramas: el comercio, la hostelería y el transporte. En conjunto, estas tres actividades suman un total de 50.684 empresas, lo que representa un 42,1% de las empresas de todo el sector servicios y un 36,4% del total de empresas en el Archipiélago.

El comercio destaca con un total de 26.712 entidades, lo que equivale al 22,2% del total del sector. Este sector se caracteriza por la predominancia de pequeñas y medianas empresas. Los principales desafíos para el sector comercial incluyen la necesidad de adaptarse a la digitalización, implementar estrategias omnicanal y responder eficazmente a los cambios en los hábitos de consumo. Entre las oportunidades se encuentran la expansión del comercio electrónico, la creación de plataformas de comercio en línea y la diferenciación de productos y servicios.

Con todo, se debe apuntar que las expectativas del sector comercial transitan en un entorno marcado por la incertidumbre, que ya mostraba evidentes síntomas de fragilidad con anterioridad a la pandemia, debido al estancamiento que venía atravesando el consumo desde mediados de 2019 y que hace necesario que se implementen medidas concretas destinadas a impulsar su plena recuperación.

Por otro lado, en materia de energía y medioambiente, la incidencia de la inflación que experimentaron los costes energéticos durante el periodo 2021-2023 pusieron de manifiesto la elevada dependencia energética de del sector comercial, lo que ha obligado a las empresas a acometer e implantar medidas de ahorro energético,

En cuanto al resto de las actividades de los servicios, la hostelería ocupa el segundo lugar en términos de participación, con un total de 14.720 entidades, lo que representa el 12,2% del total de empresas en este sector. La hostelería ha mostrado un crecimiento constante, adaptándose a las demandas del mercado turístico y mejorando la calidad de sus servicios.

La rama del transporte, por su parte, concentra un 7,7% de las empresas de los servicios, con un total de 9.252 entidades. Este sector ha aumentado su participación con respecto al año anterior en cinco décimas, y en siete décimas en comparación con los datos prepandémicos. El transporte desempeña un papel fundamental en la economía canaria debido a la lejanía y fragmentación del territorio y sus necesidades singulares para interconectar los distintos términos insulares.

Los principales desafíos que enfrenta el sector del transporte incluyen la necesidad de seguir avanzando en la descarbonización del sector y su apuesta por la sostenibilidad ambiental, mejorar la eficiencia energética y dar continuidad a la digitalización de sus procesos. Las oportunidades se presentan en la promoción del transporte multimodal, la adopción de una mayor presencia de las energías renovables

en la logística y la implementación de tecnologías innovadoras como el blockchain para, por ejemplo, la gestión de sus flotas, rutas u operaciones generales.

TURISMO

La actividad turística en Canarias ha estado marcada por un contexto expansivo que ha venido dando continuidad a la importante recuperación y mejora desde el segundo trimestre de 2022. Una mejora que, pese a la persistencia de las incertidumbres eco-nómicas y geopolíticas globales, se fue intensificando a medida que avanzaba el año, impulsada por la fortaleza de la demanda, tanto interna como extranjera, en un contexto que se vio beneficiado de la preferencia entre los consumidores por el disfrute de experiencias turísticas y de ocio frente a otros conceptos de consumo y el efecto multiplicador que está suponiendo para el sector apostar por la in-novación y la sostenibilidad, en términos de atracción de turistas que realizan un mayor gasto en destino.

Los principales indicadores turísticos para el conjunto de 2023 constatan **crecimientos generalizados** tanto en términos de afluencia y las estancias, como de gasto turístico y de oferta, que han repercutido positivamente sobre los niveles de ac-tividad y empleo del sector, y llevado a superar, en la mayor parte de los casos, los niveles que se observaban antes del desplome sin precedentes que acusó su actividad durante la pandemia.

Los retos que enfrenta incluyen seguir profundizando en la modernización de la oferta tu-rística y ampliar su valor añadido, a través de la reconversión de la planta alojativa, que presenta aún niveles de obsolescencia incompatibles con las nuevas demandas que im-pone el mercado, así como en otros ámbitos complementarios a esa actividad como son el comercio, la restauración, las alternativas de ocio o las infraestructuras turísticas y seguir promoviendo la sostenibilidad del modelo turístico.

Entre las oportunidades, el buen escenario turístico y los esfuerzos y los avances alcanzados en los últimos años vienen promoviendo la mejora de nuestro produc-to turístico y su oferta complementaria mediante la combinación del modelo tradicional con incipientes nichos de mercado y que es-tán cada vez más en auge, como son el turismo activo, el turismo ru-ral, el turismo cultural, el turismo urbano, el turismo de congresos o, en general, cualquier otra opción destinada a grupos que compartan afinidades o aficiones.

A este respecto, tenemos que saber aprovechar la amplia gama de oportunidades con las que cuenta Canarias para seguir potenciando a nuestro principal motor de generación de riqueza y empleo, basado en experiencias de gran atractivo para el visitante, gracias a sus innegables valores etnográficos, la belleza y la singularidad de sus paisajes y sus parques naturales o nuestro rico patrimonio cultural, y atraer con ello, además, a un perfil de turistas con mayor propensión al gasto en destino.

La obligación de adaptar y modernizar la oferta turís-tica a las nuevas tendencias del mercado es una realidad que el sector turístico, a lo que se añade, además, la convivencia con un entorno competitivo y cambiante, en el que la transformación digital se erige con un factor imprescindible de cara al futuro.

La incorporación de las constantes innovaciones tecnológicas que surgen en torno al turismo supone un elemento de valor añadido que optimiza la gestión empresarial, y eleva los niveles de satisfacción y retención del turista, en general, y del e-turista (turista en la era digital), en particular.

Por otro lado, en los últimos años el sector turístico de Canarias ha venido apostando por modelos de negocio basados en la sostenibilidad y la innovación, alineados con las metas marcadas en la Agenda 2030 de la ONU y la Agenda Canaria 2030, y viene impulsando programas y planes específicos que posibiliten al sector poder adaptarse a las nuevas formas de trabajo y de gestión que están siendo cada vez más demandados bajo el paraguas de la sostenibilidad.

La experiencia acumulada y el reconocimiento mundial de Canarias como un destino turístico líder debe servir de estímulo, a su vez, para ahondar en su internacionalización y consolidar el tamaño medio de sus empresas turísticas, promoviendo alianzas en el sector que ayuden a garantizar el éxito del proceso de implantación en el exterior y proporcionar una mayor dimensión al tejido empresarial.

Para ello, el sector ya tiene identificados nuevos grupos de mercados y perfiles emergentes en un nuevo ciclo de actividad que viene determinado por las nuevas motivaciones de los viajeros, la multiplicación de los destinos competidores y el desarrollo acelerado de nuevos modelos de negocio en ámbitos como el deportivo, la cultura, la gastronomía o el desarrollo de ferias y grandes eventos, y que dan una mayor cohesión dentro de la amplia cadena de valor que abarca el turismo, incorporando a otros sectores como el primario o la industria.

En estos cometidos, el desarrollo del capital humano desempeña un papel crucial, y las políticas activas de empleo deben dar respuesta a las necesidades del sector y posibilitando la re-qualificación de los profesionales del turismo en materias cruciales como el conocimiento de idiomas o el uso de las herramientas TIC, sobre las que existe un amplio campo aún por explorar.

4.1. TENDENCIAS DE EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD

De cara al futuro más inmediato, resulta indudable que incorporar nuevas metodologías y técnicas de trabajo y de gestión en la cultura y la identidad de las empresas se configura como un elemento básico e imprescindible, ya no solo por su marcado componente estratégico y dinamizador, sino porque facilita a nuestro tejido productivo poder cumplir con su importante papel de principal agente que genera riqueza y empleo y, por lo tanto, bienestar social y prosperidad, en todos los ámbitos en lo que opera.

En este sentido, la innovación, la economía creativa y del conocimiento, la digitalización y la sostenibilidad adquieren un papel fundamental por su efecto multiplicador y su carácter transversal.

En el ámbito concreto de la innovación y la digitalización empresarial, Canarias debe reforzar aún aquellas políticas que mejoren la capacitación digital de trabajadores y empresas y consolidar programas para afrontar la transformación digital, incrementando las ayudas a las I+D+i en el ámbito de la empresa, especialmente en las Pymes, fortaleciendo, además, los instrumentos de financiación y autofinanciación a la innovación empresarial, con mayores deducciones fiscales por proyectos tecnológicos y una menor tributación indirecta sobre los contenidos digitales, culturales y educativos.

A este respecto, debemos poner especial énfasis en la promoción de proyectos empresariales basados en el conocimiento y en la creación de empresas de base tecnológica, y en este aspecto, resulta crucial la colaboración abierta entre el sistema educativo universitario, sus centros de investigación y el tejido empresarial.

Esta colaboración puede ser el germen para compartir proyectos donde converjan el desarrollo de nuevos conocimientos y tecnologías y el capital, para dar lugar a ecosistemas corporativos de innovación abierta entre los centros de investigación y la iniciativa privada que permitan una mayor transferencia de conocimiento entre los dos ámbitos alineada a las necesidades y demandas del mercado o la creación de un observatorio específico en Canarias de empleo TIC por su importancia transversal a todos los sectores productivos.

La economía española, en general, y la de Canarias muy especialmente, deben abordar todos estos retos y no demorar en su intervención.

Afrontamos un escenario económico marcado por la desaceleración, y debemos actuar con la previsión suficiente para poder implantar medidas estructurales que garanticen la competitividad de nuestras empresas y dotar de instrumentos necesarios a nuestra economía para reforzar su respuesta ante eventuales ciclos bajistas.

En este sentido, cobra una especial importancia saber aplicar las medidas correctas y adecuadas y, en este sentido, el programa de Canarias FEDER 2021-2027 puede suponer una buena oportunidad. Aprobado por Decisión de la Comisión Europea el 14 de diciembre de 2022, en el marco del objetivo de inversión en empleo y crecimiento, sus metas principales están orientadas a fortalecer el mercado laboral y la economía en regiones ultraperiféricas como es el caso de Canarias.

Entre sus puntos principales, se fomenta una mayor presencia de sectores emergentes y con un alto potencial en Canarias que debemos saber aprovechar, como la economía azul, la economía creativa, el desarrollo de las energías renovables y la industria 4.0, identificados como motores clave para minorar nuestra elevada dependencia de los mercados exteriores y aportar valor añadido a nuestro sistema productivo. La economía azul, especialmente en acuicultura y biotecnología marina, la robótica aérea y la inteligencia artificial, las energías renovables offshore, o la economía creativa y cultural, al abrigo de nuestras singulares características paisajísticas y culturales únicas en el mundo, destacan por su potencial en el desarrollo sostenible de Canarias.

Las proyecciones del mercado laboral apuntan a una mayor presencia y un efecto tractor en cuanto generación de empleo del fomento de todas estas actividades basadas en la innovación y la sostenibilidad, lo que podría propiciar un incremento de la ocupación y una disminución gradual del desempleo, vinculada al crecimiento de estos sectores incipientes y al impulso en innovación y formación.

TENDENCIAS POR SECTORES

► Servicios.

Este sector lidera la actividad económica en las Islas, siendo particularmente relevante el comercio, el ocio y la hostelería, actividades directamente vinculadas al turismo. La recuperación postpandemia ha permitido un incremento en la facturación y el empleo dentro de este sector, superando los niveles previos a la crisis de 2020. La resiliencia del sector ha sido clave en el crecimiento de las Islas y ha contribuido significativamente a la generación de empleo, consolidando la actividad económica de servicios como el pilar principal del PIB y el mercado laboral canario.

► **Turismo.**

La actividad turística sigue siendo el motor principal de generación de actividad y empleo en las Islas, experimentando un crecimiento destacado en la amplia mayoría de sus indicadores de actividad y de empleo. Este crecimiento ha ido en beneficio de muchas de las actividades que se engloban dentro de su amplia cadena de valor, tanto en ramas como el comercio y la hostelería, además del ocio y los servicios de transporte. La ampliación de la oferta turística hacia segmentos como el turismo rural, deportivo y de experiencias, junto con la mejora de la calidad enfocada en la sostenibilidad y la excelencia en el servicio, se configuran como estrategias clave para el crecimiento del sector.

► **Construcción.**

Este sector ha mostrado signos de revitalización impulsados por la inversión pública en infraestructuras y la rehabilitación asociada al turismo. Las proyecciones hasta 2027 incluyen proyectos importantes que buscan mejorar las capacidades estructurales de las islas, creando un impacto positivo en la actividad de construcción y promoviendo la creación de empleo. La construcción se perfila como un sector de apoyo clave para el desarrollo económico y la modernización de la infraestructura en Canarias.

► **Industria.**

La industria canaria proyecta un crecimiento moderado y afronta estrategias de diversificación hacia sectores emergentes como la industria aeroespacial y la biotecnología. La innovación, con inversiones en tecnologías como la impresión 3D y la inteligencia artificial, junto con la adopción de tecnologías 4.0 para mejorar eficiencia y productividad, son elementos clave en esta perspectiva.

4.2. PERFIL SOCIOLABORAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN CANARIAS

CONTEXTO DEL MERCADO LABORAL Y EL EMPLEO

El contexto del mercado laboral y el empleo en Canarias es una cuestión multifacética que abarca una serie de aspectos económicos y sociales, muchos de ellos derivados de las características singulares de sus territorios y que influyen en la dinámica laboral de la región.

En primer lugar, la economía canaria se caracteriza por una elevada preponderancia del sector turístico, que actúa como una fuente principal de empleo en la región, generando oportunidades laborales en áreas como la hostelería, el transporte, el comercio y los servicios relacionados. En este contexto, el turismo desempeña un rol estratégico en la creación de empleo y en la dinamización de la economía local.

Según el Estudio de Impacto Económico del Turismo (IMPACTUR) , el turismo en Canarias alcanzó su máximo histórico de empleo en 2022, con 344.358 puestos de trabajo generados por empresas del sector, un aumento del 10,8 % respecto a los niveles prepandemia. Este crecimiento reafirma el

papel central del turismo en la economía canaria, no solo como generador directo de empleo, sino también como un potente impulsor de efectos multiplicadores en el tejido productivo. Así, el Estudio IMPACTUR señala que cada 100 euros generados directamente por la demanda turística se traducen en 44,9 euros adicionales en otras ramas de actividad, y cada 100 empleos directos crean 38 empleos indirectos.

Los datos históricos de IMPACTUR muestran que en 2022 los efectos directos del turismo representaron el 24,5 % del PIB de Canarias, lo que equivale a 11.707 millones de euros, y generaron 249.020 empleos, equivalentes al 28,7 % del total de empleo en la región. Por otro lado, los efectos indirectos sumaron 5.253 millones de euros, aportando un 11 % adicional a la economía canaria y generando 95.337 empleos complementarios.

Esto demuestra su capacidad para dinamizar otros sectores y consolidar su relevancia estructural en la economía insular.

En primer lugar, la economía canaria se caracteriza por una elevada preponderancia del sector turístico. El turismo es una fuente principal de empleo en la región, generando oportunidades laborales en áreas como la hostelería, el transporte, el comercio y los servicios relacionados. El incremento de visitantes impulsa la contratación, pero también se enfrenta a desafíos de estacionalidad, lo que puede resultar en fluctuaciones en el empleo a lo largo del año. Las estadísticas más recientes divulgadas por el ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA) respaldan la notable mejoría experimentada en el sector turístico de Canarias a lo largo de 2023.

Durante todo el año, el archipiélago registró un total de 16,2 millones de visitantes, tanto turistas nacionales como extranjeros, por vía marítima y aérea. El número de visitantes extranjeros fue de 14.170.762, lo que representa un incremento de 1.532.166 turistas en comparación con el año anterior, marcando un aumento del 12,1%.

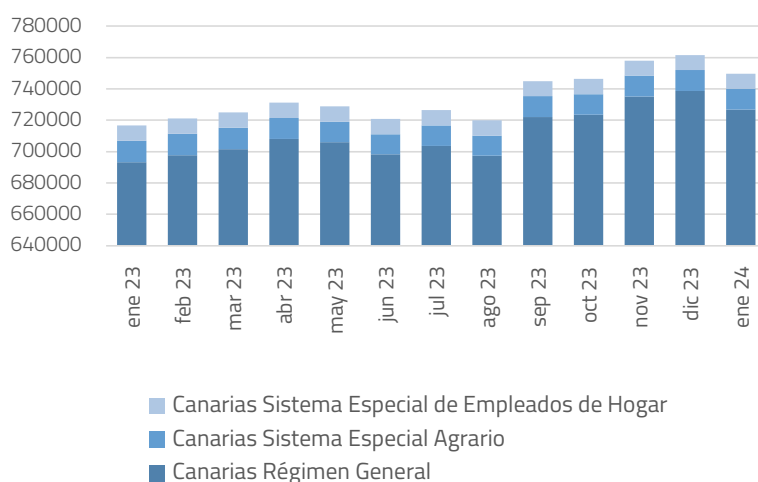
En materia de empleo, y según los datos a cierre de 2023 relativos a la afiliación a la Seguridad Social en Canarias, se aprecia un aumento del 4,2% con respecto al año anterior, alcanzando un total de 908.709 afiliados, con una adición de 36.351 trabajadores. La hostelería experimentó un notable incremento del 6,3%, lo que representó 9.807 nuevos puestos de trabajo. En el ámbito nacional, se registraron 20.733.042 afiliados, lo que supone un crecimiento del 2,8% respecto al cierre de 2022. En el caso específico de Canarias, los datos más recientes sugieren un cierre de año mejor de lo anticipado. Esto se atribuye principalmente al efecto positivo que la recuperación del turismo y las actividades de servicios han tenido sobre otros sectores productivos y el empleo en general.

4.2.1 EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN CANARIAS

Según los datos proporcionados por la Seguridad Social en 2023 el número total de trabajadores afiliados registrados en alta laboral a nivel nacional alcanzó los 20.733.042 individuos. En ese mismo periodo en Canarias, el total de trabajadores registrados fue de 908.709 efectivos.

A continuación, comprobamos una comparativa del total de trabajadores registrados en alta laboral a nivel regional en el periodo enero de 2023 - enero de 2024.

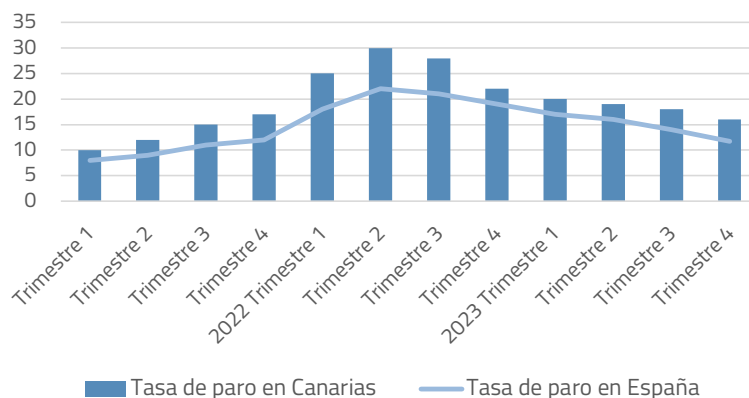
Total de afiliados en alta en Canarias



Fuente: ISTAC. Elaboración propia.

En el siguiente gráfico se muestra la evolución de la tasa de desempleo en Canarias en relación con el conjunto de España desde el año 2022 hasta último trimestre de 2023

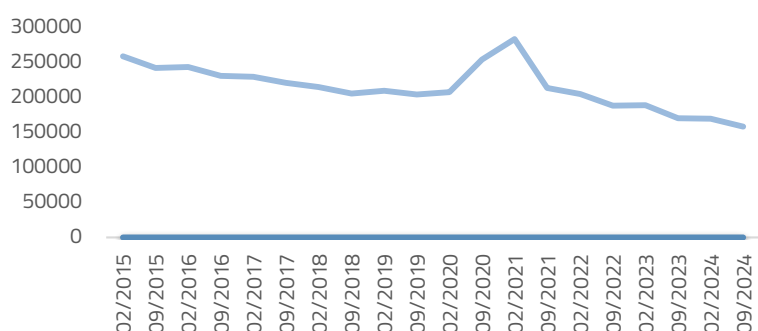
Comparativa de la tasa de paro en Canarias frente a España



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, INE. Elaboración propia.

Las cifras más bajas de desempleo en Canarias se alcanzaron en septiembre de 2024, con un total de 158.670 personas desempleadas, lo que refleja una clara tendencia descendente. Esta cifra representa una reducción significativa respecto a los datos previos, siendo parte de una disminución continua que comenzó en 2020, cuando el paro alcanzó uno de sus picos más altos con 283.477 personas desempleadas. A lo largo de los años, el desempleo ha mostrado una tendencia a la baja, con descensos notables entre los años 2020 y 2024, impulsados por la mejora en las condiciones económicas.

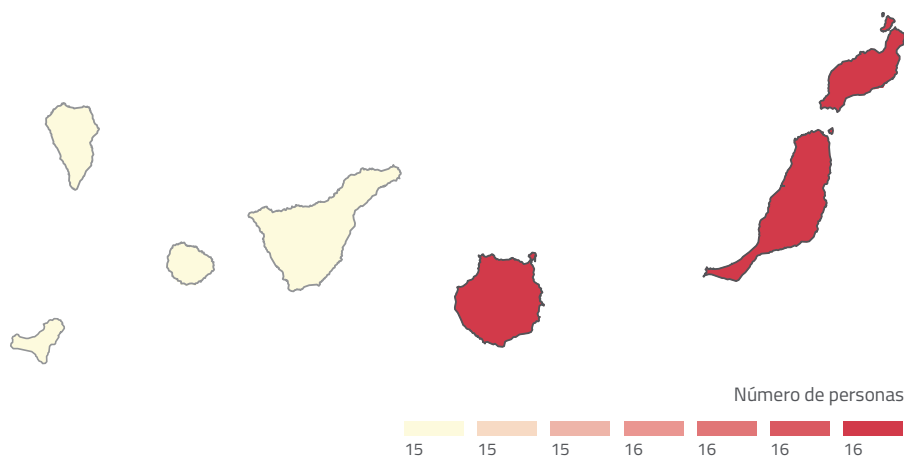
Paro registrado en Canarias



Fuente: ISTAC. Elaboración propia.

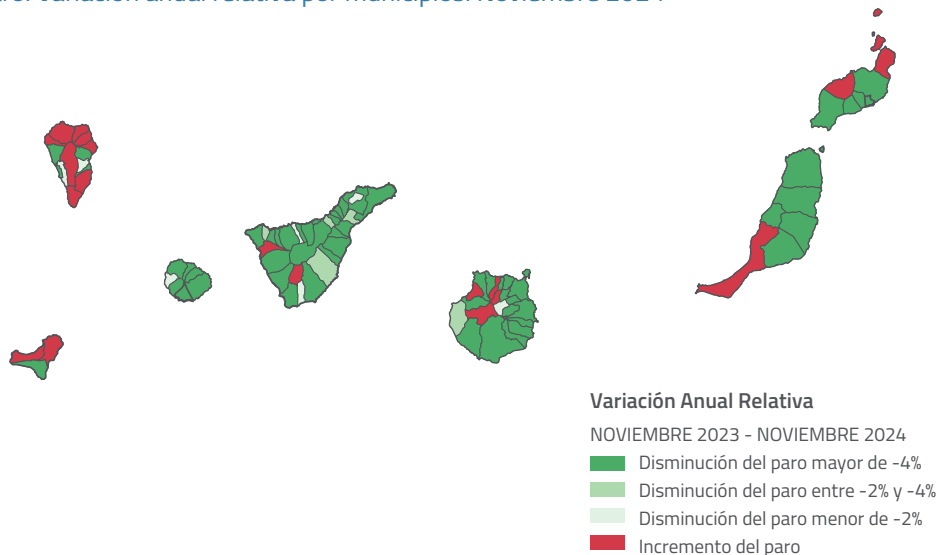
Analizando el paro según las provincias y las diferentes islas en Canarias, se observa que la provincia de Las Palmas obtiene una tasa de desempleo menor que la provincia de Santa Cruz de Tenerife. Así, las islas orientales continúan teniendo una mayor cantidad de desempleados en comparación con la provincia más occidental.

Variación del paro registrado por provincias



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), ISTAC.

Paro. Variación anual relativa por municipios. Noviembre 2024

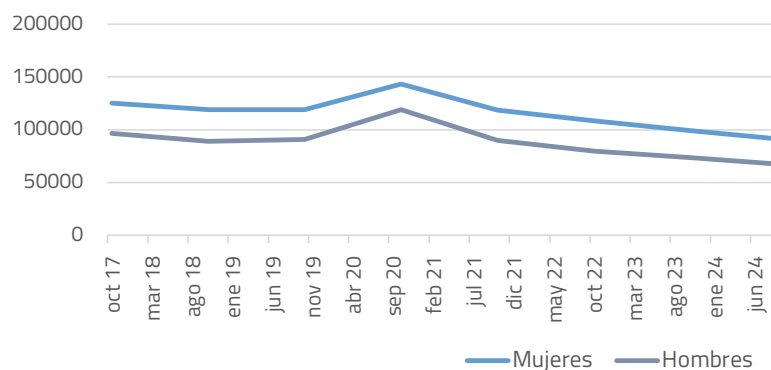


Fuente: Informe mensual mercado de trabajo, Obecan.

En lo que respecta al género del desempleado, y recuperando el análisis de las estadísticas en términos mensuales, se observa que ambos segmentos apuntaron minoraciones a lo largo del periodo. En primer lugar, el paro femenino contrajo sus registros de manera significativa desde su máximo en octubre de 2020, cuando se alcanzaron 143.474 desempleadas. Esta disminución continuó de forma sostenida hasta septiembre de 2024, donde se registraron 91.345 mujeres en paro, lo que representa una caída de más de 50.000 paradas en dicho periodo. La mayor reducción se produce entre 2020 y 2021, tras lo cual la tendencia descendente se estabiliza, manteniendo cifras más bajas de paro en los años posteriores.

Por su parte, el paro masculino experimentó un comportamiento similar, aunque con menores volúmenes en comparación con el segmento femenino. El pico se observó también en junio de 2020, con 119.013 hombres desempleados. A partir de esa fecha, el desempleo masculino comenzó a descender, llegando a 67.325 parados en septiembre de 2024. Este descenso es consistente, destacándose una mejora constante que sigue la misma tendencia de recuperación que en el caso de las mujeres.

Paro registrado por sexos en Canarias



Fuente: ISTAC. Elaboración propia.

Profundizando en un aspecto crucial que sustentó el retroceso del desempleo en el transcurso del mes de referencia, se analizan las cifras de parados en función del sector económico al que circunscriben su actividad. Atendiendo al comportamiento de cada sector de actividad, los datos muestran que, comparando los meses de diciembre, enero y febrero de 2023 frente al periodo de 2024, el paro ha bajado en todos los sectores comerciales, si bien, el sector servicios apreció la caída más intensa, restando 7.496 parados a sus registros de desempleo en febrero de 2024, comparado al mismo mes del periodo 2023. A continuación, se situaron el comercio (2.739 parados menos); la hostelería (2.585 individuos menos); la construcción (1.673 parados menos) la industria (649 efectivos menos;) y el sector de la agricultura (948 desempleados menos).

Comparativa del paro por sectores 2023-2024

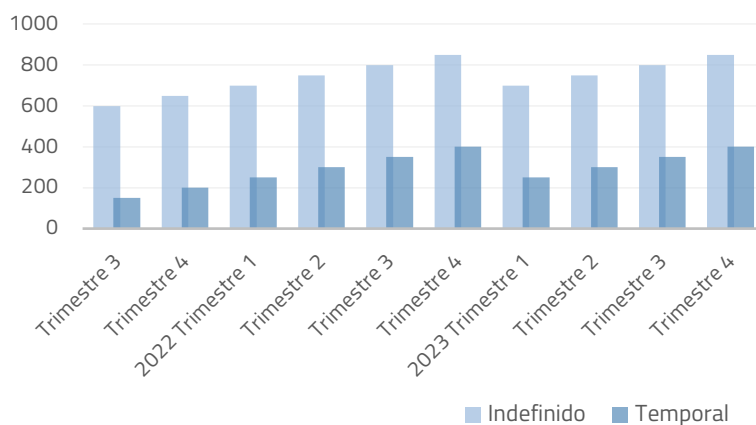


Fuente: Datos extraídos del ISTAC. Elaboración propia.

El análisis del mercado laboral en Canarias no se puede realizar de forma completa sin considerar el tipo de contrato. Los diferentes tipos de contratos, como indefinidos, temporales, a tiempo completo o a tiempo parcial, ofrecen distintos niveles de estabilidad y seguridad a los trabajadores, y, por lo tanto, impactan de forma diferente en la evolución del mercado laboral.

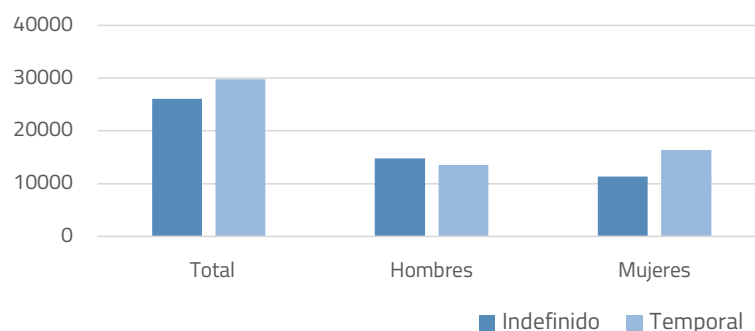
De todos los contratos firmados en el último trimestre de 2023 en Canarias, 28.000 son de carácter indefinido frente a los 3.800 de carácter temporal. Si se compara la evolución de los contratos entre el periodo de 2022 y 2023, se acentúa como la tendencia al contrato temporal baja significativamente, y proporcionalmente, aumenta el contrato indefinido.

Tipos de contratos creados en Canarias



Fuente: INE, Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia.

Tipos de contratos registrados en Canarias por sexo. Enero 2024



Fuente: ISTAC. Elaboración propia.

La tendencia del contrato temporal directamente al género. Así, según datos extraídos del ISTAC, en enero de 2024 se registra un total de 29.843 contratos temporales, de los cuales los 16.336 contratos son de mujeres y los 13.507 de hombres. Si comparamos el tipo de contrato indefinido, de un total de 26.100 contratos, los hombres alcanzan la cifra de 14.747 frente a 11.353 de la mujer.

En cuanto a la contratación registrada por tipo de jornada, se habrían establecido un total de 30.584 contratos a tiempo completo en el Archipiélago durante el mes de diciembre.

4.2.2 PERFIL SOCIOLABORAL POBLACIÓN OCUPADA

El análisis del perfil sociolaboral de la población ocupada en Canarias adquiere especial relevancia para ayudar a comprender la dinámica laboral y las características de la fuerza laboral del Archipiélago. En este apartado se abordará un examen detallado de diversos aspectos que conforman el panorama ocupacional en la región, centrándose en la edad de los trabajadores, el nivel educativo, la cualificación laboral y las ocupaciones con mayor volumen de ocupación.

Al explorar estos elementos, se pretende arrojar luz sobre la composición y las tendencias del mercado laboral en Canarias, proporcionando una visión informada que pueda servir como base para la formulación de políticas y estrategias orientadas a mejorar las condiciones laborales y promover el desarrollo económico en la región.

En las siguientes líneas, se emprenderá un análisis del nivel de formación de la población empleada durante el año 2023. Este estudio tiene como objetivo principal examinar la diversidad educativa de los trabajadores, evaluando el impacto de la educación en el mercado laboral y destacando posibles áreas de mejora en términos de capacitación y cualificación.

Para analizar la población ocupada a nivel regional, específicamente en Canarias, con el fin de comprender el nivel de formación alcanzado en esta región, los siguientes datos extraídos se basan en el Instituto Canario de Estadística (ISTAC) según los últimos datos registrados hasta el tercer trimestre de 2023.

Como se comprueba en la gráfica de Población ocupada en Canarias por nivel de formación alcanzado y sexo, la población canaria ocupada responde a un perfil sociolaboral capacitado y formado hasta niveles de educación superior. En cuanto al sexo, destaca cómo la tasa es más elevada en hombres en niveles educativos más bajos, primaria y secundaria. Respecto a la educación superior la tasa de mujeres es mucho más elevada, 139,1mil, en comparación con el perfil masculino, con una cifra de 98 mil.

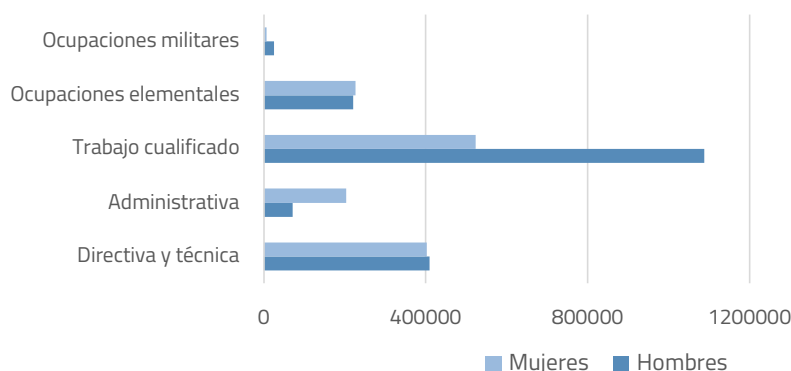
Tras analizar el nivel formativo del perfil sociolaboral, se procede a examinar el sector económico y las ocupaciones de la población ocupada en Canarias. Durante este análisis, se consideran diversas variables como el sexo o la edad, con el objetivo de comprender mejor la distribución y las características del empleo en la región.

El sector económico canario con más peso en la población ocupada es el sector servicios, con una ocupación que destaca significativamente respecto a los sectores de la agricultura, la industria y la construcción. Al concretar, se comprueba como en todos los rangos de edad analizados el sector servicios es el más ocupado. Respecto al sexo, el nivel es equitativo entre mujeres y hombres, si bien hay pequeñas variaciones según el grupo de edad. En las edades de 25-34 años y de 35-44 años las mujeres tienen un papel más representativo en el sector que los hombres. Esta tendencia se comprueba a la inversa en los grupos de edad de 45 años o más.

En cuanto a otros sectores, como la industria o la construcción, los hombres tienen un nivel de ocupación mayor que las mujeres.

En el análisis de las ocupaciones se observa que en la categoría de Directiva y Técnica los hombres ocupan más puestos que las mujeres, aunque la diferencia se ha reducido de manera significativa en los últimos años. En la categoría Administrativa, la diferencia es notable, con una presencia significativamente mayor de mujeres (203,800) en comparación con los hombres (71,270). Por otro lado, en el ámbito del trabajo cualificado, la brecha entre géneros se mantiene más pronunciada, ya que los hombres superan en gran medida a las mujeres, con 1,088,190 frente a 523,510, representando casi la mitad de la cifra masculina.

Población ocupada en Canarias según ocupaciones y sexo



Fuente: Instituto Canario de Estadística. Elaboración propia

Tras analizar los datos proporcionados sobre el perfil sociolaboral de la población ocupada en Canarias, se pueden extraer varias conclusiones clave. En primer lugar, se observa que el grupo de edad predominante en las contrataciones durante el período analizado es el comprendido entre los 20 y 29 años, con un énfasis particular en el grupo de 20-24 años en períodos estacionales como el verano o la época de Navidad.

En cuanto al nivel de formación, se observa que la mayoría de los contratos registrados corresponden a un nivel de estudios secundarios, mientras que una minoría corresponde a un nivel de cualificación superior.

Por otro lado, en el análisis del sector económico y las ocupaciones, se identifica que el sector servicios es el más ocupado en Canarias, con una distribución equitativa entre hombres y mujeres en general, aunque con variaciones según el grupo de edad. Además, se evidencia una marcada diferencia de género en algunas ocupaciones, como Directiva y Técnica, Administrativa y Trabajo Cualificado, donde los hombres ocupan más puestos que las mujeres.

5.

PERFIL DE EMPRESAS PARTICIPANTES

5.

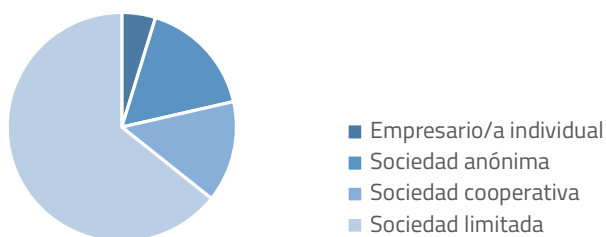
PERFIL DE EMPRESAS PARTICIPANTES

En este primer apartado, pasamos a describir el perfil de las empresas que participaron en nuestro estudio.

El perfil de las empresas encuestadas ofrece una visión general de las características demográficas y operativas de las mismas, tales como el sector de actividad, tamaño, antigüedad y localización geográfica. Esta información permite establecer una base sólida para interpretar los resultados de la encuesta, asegurando que las conclusiones y recomendaciones reflejen de manera precisa las realidades y desafíos específicos de las organizaciones representadas.

La diversidad y representatividad del perfil empresarial en esta encuesta son cruciales para garantizar que los datos recopilados proporcionen una imagen fiel y completa del sector en estudio. A continuación, se detallan las características principales de las empresas participantes:

Tipo de sociedad

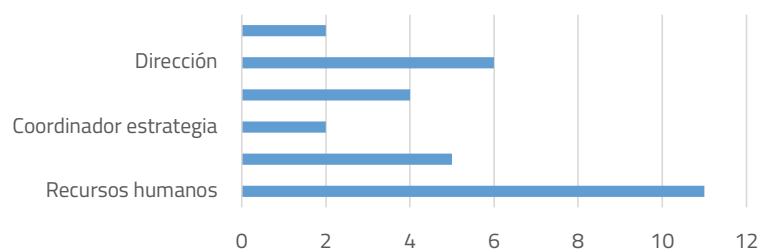


La distribución de las empresas participantes en la encuesta, según su tipo de sociedad, refleja una predominancia clara de las sociedades limitadas, que constituyen el 64% de la muestra.

En contraste, las sociedades anónimas y las sociedades cooperativas muestran una representación más moderada, lo que equivale a aproximadamente un 16% y 14% de la muestra.

Por otro lado, los empresarios/as individuales constituyen solo una pequeña fracción de la muestra, representando aproximadamente un 5%.

Cargo

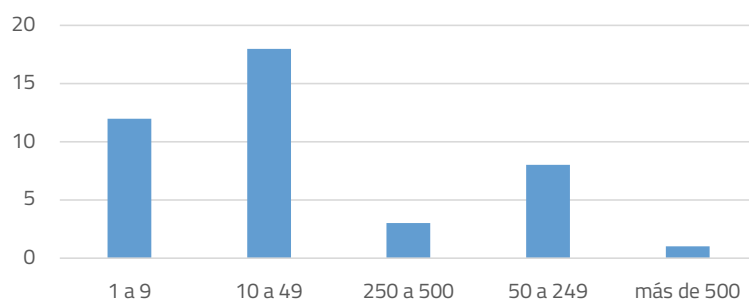


La composición de los encuestados refleja una participación diversa en términos de roles dentro de las empresas, con una representación particularmente fuerte en áreas clave como recursos humanos y administración. La inclusión de directivos, formadores, coordinadores de estrategia y propietarios asegura que el informe resultante tendrá una perspectiva amplia y equilibrada, abarcando tanto la gestión operativa como la estrategia empresarial.

Esta diversidad de perfiles es fundamental para obtener un entendimiento completo de las prácticas y desafíos que enfrentan las empresas.

A continuación, se analizan aspectos clave del perfil específico de las empresas participantes en la encuesta, proporcionando una visión detallada de su estructura y características. Se examinan el número de empleados, la antigüedad de las empresas, y la edad media de sus plantillas, factores que son fundamentales para comprender mejor la composición organizativa y el contexto en el que operan estas entidades.

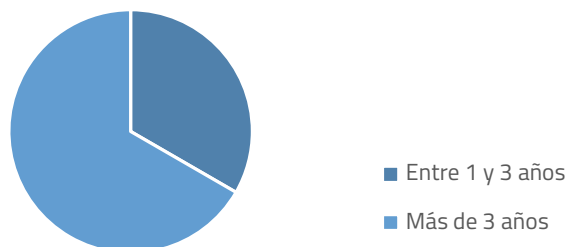
Número de empleados



El análisis del número de empleados en las empresas encuestadas revela una clara predominancia de pequeñas y medianas empresas (PyMEs), particularmente en los rangos de 10 a 49 empleados y 1 a 9 empleados. Este patrón refleja la estructura empresarial predominante en el contexto del estudio, donde las PyMEs constituyen la mayoría del tejido empresarial. Estas empresas, por su naturaleza, suelen tener una estructura organizativa más flexible y adaptativa, lo que puede influir en sus respuestas y comportamientos en relación con las temáticas abordadas en la encuesta.

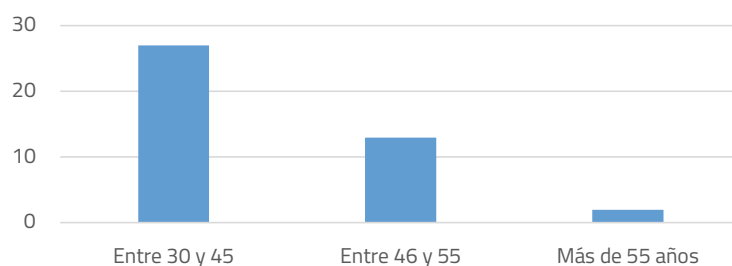
En contraste, las empresas de mayor tamaño, aquellas con más de 250 empleados, muestran una representación significativamente menor en la muestra.

Antigüedad de la empresa



El análisis de los datos sobre el año de creación y la antigüedad de las empresas participantes en la encuesta revela una diversidad significativa. Las empresas muestran una amplia gama de años de creación, desde 1921 hasta 2023, indicando la presencia tanto de organizaciones con una larga trayectoria como de entidades más recientes. La mayoría de las empresas tienen más de 3 años de antigüedad, lo que sugiere una base sólida y establecida en el mercado, mientras que una menor proporción cuenta con una antigüedad entre 1 y 3 años, reflejando la participación de empresas en etapas más tempranas de desarrollo. Esta diversidad en la antigüedad empresarial aporta una valiosa variedad de perspectivas al análisis.

Edad media de la plantilla



La mayoría de las empresas encuestadas reportan una edad media de la plantilla de entre 30 y 45 años, con 27 empresas en esta categoría, lo que indica que el grueso de la fuerza laboral se encuentra en una etapa de madurez profesional, y que las actividades realizadas por la empresa probablemente tiendan a necesitar personal con experiencia. Además, un segundo grupo significativo, con 13 empresas, presenta una edad media de plantilla entre 46 y 55 años, lo que sugiere la presencia de una fuerza laboral aún más experimentada, posiblemente ocupando posiciones de liderazgo o especialización.

A continuación, se presenta la tabla que detalla los sectores de actividad de las empresas participantes en el estudio, clasificados según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009). Esta clasificación permite agrupar a las empresas según su actividad principal, ofreciendo una visión clara y organizada de la diversidad de sectores representados en la muestra. La tabla proporciona una referencia esencial para comprender el contexto en el que operan las empresas encuestadas.

Tabla: Sectores de Actividad según CNAE – 2009

CNAE	DESCRIPCIÓN DEL SECTOR DE ACTIVIDAD
6920	Actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditoría y asesoría fiscal
7022	Otras actividades de consultoría de gestión empresarial
2030	Fabricación de pinturas, barnices y revestimientos similares, tintas de imprenta y masillas
8299	Otras actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p.
8532	Educación secundaria técnica y profesional
7211	Investigación y desarrollo experimental en biotecnología
4690	Comercio al por mayor no especializado
4651	Comercio al por mayor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos
8559	Otra educación n.c.o.p.
5222	Actividades anexas al transporte marítimo y por vías navegables interiores
9499	Otras actividades asociativas n.c.o.p.
7311	Agencias de publicidad
8811	Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores
1102	Elaboración de vinos
5510	Hoteles y alojamientos similares
0311	Pesca marina
3811	Recogida de residuos no peligrosos
7490	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p.
1091	Fabricación de productos para la alimentación de animales de granja
7112	Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico
4521	Mantenimiento y reparación de vehículos de motor
8211	Servicios administrativos combinados
8899	Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento n.c.o.p.
1200	Industria del tabaco
5320	Otras actividades postales y de correos
9339	Otras actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento
6621	Evaluación de riesgos y daños
8220	Actividades de los centros de llamadas
9321	Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos
6831	Agentes de la propiedad inmobiliaria
2363	Fabricación de hormigón fresco

CNAE	DESCRIPCIÓN DEL SECTOR DE ACTIVIDAD
4711	Comercio al por menor en establecimientos no especializados, con predominio en productos alimenticios, bebidas y tabaco
1861	Actividades de impresión de periódicos

En conclusión, el perfil de las empresas participantes en la encuesta refleja una diversidad significativa en términos de roles dentro de las organizaciones, ámbito geográfico, número de empleados, antigüedad y edad media de la plantilla. Predominan las pequeñas y medianas empresas, especialmente las sociedades limitadas, lo que es indicativo de la estructura empresarial en el contexto estudiado. La variedad en la antigüedad de las empresas, junto con una fuerza laboral mayoritariamente madura y experimentada, proporciona una base sólida y diversa para el análisis de las prácticas empresariales. Esta diversidad de perfiles asegura que los resultados de la encuesta sean representativos y que las conclusiones y recomendaciones reflejen de manera precisa las realidades y desafíos enfrentados por las empresas en diferentes contextos y etapas de desarrollo.

6.

PRINCIPALES RESULTADOS

6.

PRINCIPALES RESULTADOS

En este apartado, se presentan los principales resultados derivados del estudio, organizados en tres bloques temáticos que abordan aspectos cruciales del mercado laboral y la gestión del talento. Estos resultados proporcionan una visión integral de las tendencias actuales y las proyecciones futuras en el ámbito laboral, así como el impacto de las nuevas normativas en las organizaciones.

BLOQUE I. TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL PARA 2025. PREVISIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA DEL EMPLEO

En este bloque, se analizarán las principales tendencias del mercado laboral para el año 2025, enfocándose en las previsiones tanto cuantitativas como cualitativas del empleo. La crisis derivada del impacto de factores económicos a nivel global ha generado incertidumbres significativas en los modelos de negocio de diversas empresas. Por ello, resulta fundamental explorar cómo estos factores pueden influir en el mercado laboral en el corto plazo.

Este análisis abordará una serie de cuestiones clave, incluyendo la percepción de las empresas sobre el impacto de la situación económica en sus modelos de negocio, con especial atención a la relación entre sectores y los diversos factores de mercado, como la demanda, la competencia y los precios. Además, se considerará el contexto económico nacional e internacional, y los cambios en los hábitos de consumo y comportamiento de los clientes.

Asimismo, se examinarán otros aspectos críticos como el impacto de los incrementos en los costes energéticos y de materias primas en la productividad, la inversión de capital extranjero, y los avances tecnológicos tanto internos como externos. Finalmente, se analizará la influencia de los factores normativos-laborales, incluyendo las reformas laborales, el incremento de los costes laborales, y problemas asociados como el absentismo y la rotación en el empleo, así como los desafíos logísticos relacionados con el aprovisionamiento en las cadenas de suministro a nivel internacional.

Impacto de la crisis económica global

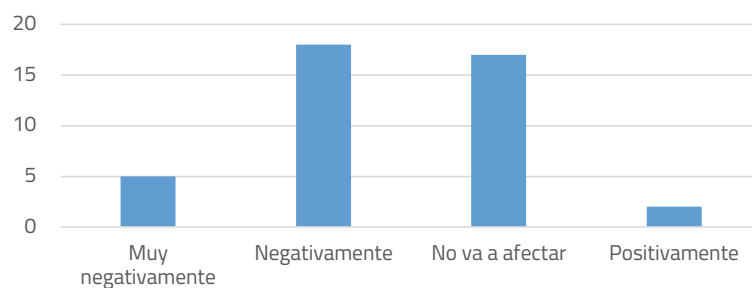


Tabla de valores

Muy negativamente	12%
Negativamente	43%
No va a afectar	40%
Positivamente	5%

La percepción predominante entre las empresas encuestadas refleja una preocupación significativa ante los efectos adversos de la crisis económica global, con un 55% de los participantes anticipando algún grado de impacto negativo (sumando las respuestas "Muy negativamente" y "Negativamente"). No obstante, un 40% de las empresas considera que la crisis no tendrá repercusiones en sus modelos de negocio, lo que sugiere una polarización en las expectativas, probablemente influenciada por factores sectoriales o la resiliencia particular de ciertas organizaciones. Por otro lado, solo una minoría prevé beneficiarse de la situación, lo que indica que las oportunidades derivadas de la crisis serán más selectivas y específicas.

Impacto de los factores de mercado

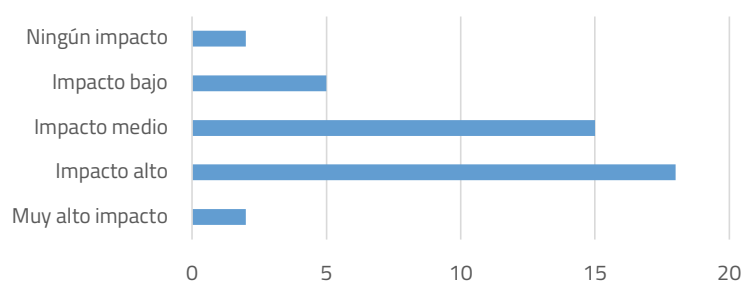


Tabla de valores

Muy alto impacto	5%
Impacto alto	43%
Impacto medio	35%
Impacto bajo	12%
Ningún impacto	5%

El análisis de los datos revela que el 43% de las empresas encuestadas anticipa un impacto alto de los factores de mercado en sus operaciones, destacando la importancia de estos elementos en su planificación estratégica. Un 35% adicional prevé un impacto medio, lo que sugiere que una porción significativa de las empresas está atenta a cómo los factores de mercado, como la demanda, la competencia y los precios, podrían influir en su rendimiento. En contraste, un 12% de las empresas estima que el impacto será bajo. Estos resultados subrayan la relevancia de los factores de mercado como variables críticas en el entorno empresarial.

Impacto del contexto económico nacional e internacional

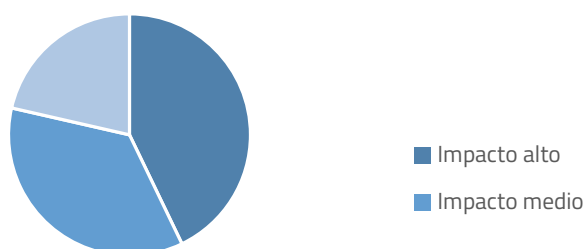


Tabla de valores

Impacto alto	43%
Impacto medio	36%
Impacto bajo	21%

El análisis del impacto del contexto económico nacional e internacional revela que un 43% de las empresas encuestadas perciben un impacto alto en sus operaciones, lo que subraya la relevancia de los factores económicos externos en la planificación empresarial. Un 36% adicional considera que el impacto será medio, lo que indica que, si bien estos factores son significativos, su influencia no será crítica en todos los casos. Finalmente, un 21% de las empresas anticipa un impacto bajo, sugiriendo que una minoría de organizaciones espera estar menos afectada por las fluctuaciones económicas a nivel global y nacional.

Estos resultados reflejan una preocupación generalizada entre las empresas respecto a cómo las condiciones económicas podrían influir en su desempeño en el próximo año.

Impacto por el cambio en hábitos

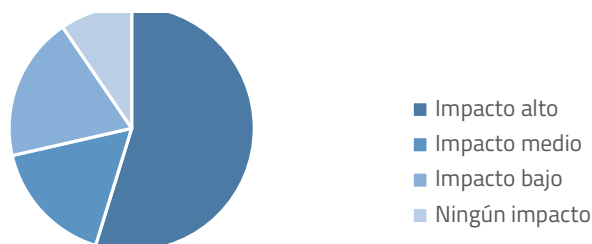


Tabla de valores

Impacto alto	43%
Impacto medio	38%
Impacto bajo	19%

El análisis sobre el impacto de los cambios en los hábitos refleja que un 43% de las empresas encuestadas perciben que estos cambios tendrán un impacto alto en sus operaciones, subrayando la relevancia de adaptarse a las nuevas tendencias de consumo y comportamiento del cliente. Un 38% de las empresas considera que el impacto será medio, lo que indica que, aunque significativos, estos cambios no serán determinantes en todos los casos. Finalmente, un 19% de las empresas anticipa un impacto bajo, sugiriendo que, para una minoría, estos cambios en los hábitos no representarán un desafío considerable.

Impacto de incremento en costes energéticos y materias primas en la productividad

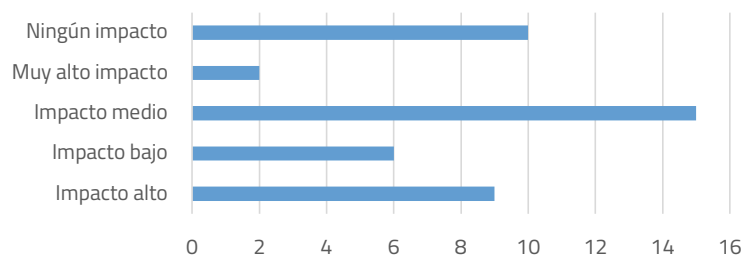


Tabla de valores

Impacto alto	55%
Impacto medio	17%
Impacto bajo	19%
Ningún impacto	9%

El análisis revela que más de la mitad de las empresas encuestadas (55%) anticipan un impacto alto en su productividad debido al incremento de los costes energéticos y de materias primas. Esto subraya la preocupación predominante por la influencia significativa de estos factores en las operaciones empresariales. Un 17% de las empresas espera un impacto medio, lo que sugiere que, aunque reconocen la importancia de estos incrementos, no consideran que afecten de manera crítica su productividad. Por otro lado, un 19% de las empresas anticipa un impacto bajo, y un 9% no espera ningún impacto, indicando que una minoría de organizaciones considera que está suficientemente preparada o menos expuesta a estos aumentos de costos.

Impacto de la inversión de capital extranjero

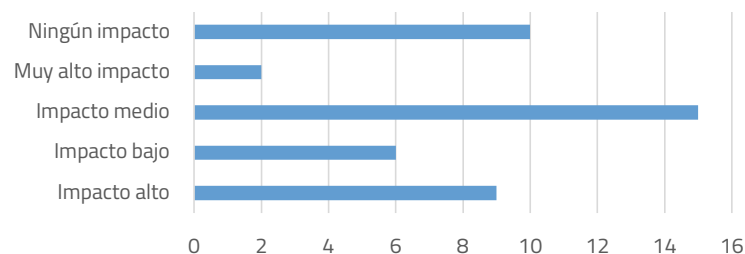


Tabla de valores

Impacto alto	21%
Impacto bajo	14%
Impacto medio	36%
Muy alto impacto	5%
Ningún impacto	24%

El análisis del impacto de la inversión de capital extranjero muestra que la mayoría de las empresas encuestadas (36%) perciben un impacto medio en sus operaciones, indicando una influencia moderada pero significativa de este factor. Un 21% de las empresas considera que el impacto será alto, mientras que un 14% espera un impacto bajo, lo que refleja una variabilidad en cómo las empresas anticipan que el capital extranjero afectará sus negocios. Solo un 5% de las empresas prevé un impacto muy alto, y un 24% cree que no habrá ningún impacto, lo que sugiere que, para una parte considerable de las empresas, la inversión extranjera no será un factor determinante en su desempeño.

Impacto tecnológico

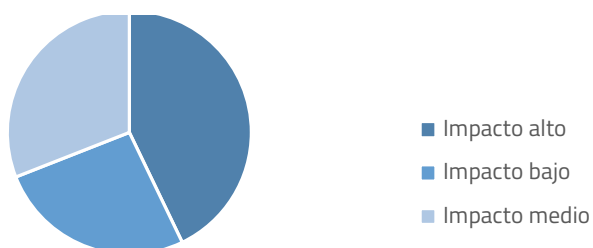


Tabla de valores

Impacto alto	43%
Impacto bajo	31%
Impacto medio	26%

El análisis de los datos sobre el impacto tecnológico muestra una distribución equilibrada de las percepciones entre las empresas encuestadas. Aproximadamente el 43% de las empresas consideran que la tecnología tendrá un impacto alto en su desempeño, lo que indica una tendencia clara hacia la integración tecnológica como un factor crítico para mantenerse competitivas.

En contraste, un 31% de las empresas anticipa un impacto medio, sugiriendo que, aunque la tecnología es relevante, su implementación y efectos pueden variar según el sector o la estrategia empresarial. Por otro lado, un 26% de las empresas perciben un impacto bajo, lo que podría reflejar un enfoque más conservador o una menor dependencia de la tecnología en sus operaciones actuales.

La percepción del impacto de los factores normativos-laborales entre las empresas es claramente dominada por la expectativa de un impacto alto con un 71%, lo que equivale a la gran mayoría de las empresas encuestadas. Este resultado indica una preocupación significativa en torno a las regulaciones laborales y sus posibles efectos en la operatividad empresarial.

En contraste, solo el 14% de las empresas encuestadas consideran que el impacto será medio, y otro 14% de previsión de bajo impacto. La concentración de respuestas en el impacto alto sugiere que los cambios normativos-laborales son vistos como un desafío considerable, que podría requerir ajustes estratégicos y operativos sustanciales por parte de las organizaciones para mantener su competitividad y cumplimiento normativo.

Impacto logístico

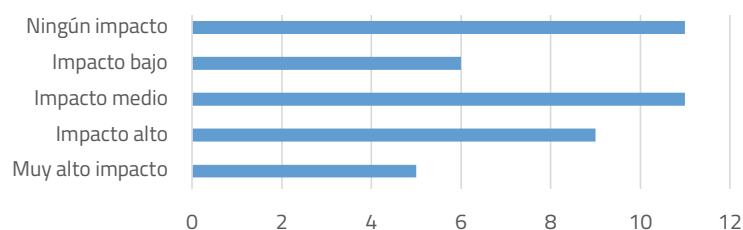


Tabla de valores

Muy alto impacto	12%
Impacto alto	21%
Impacto medio	26%
Impacto bajo	14%
Ningún impacto	26%

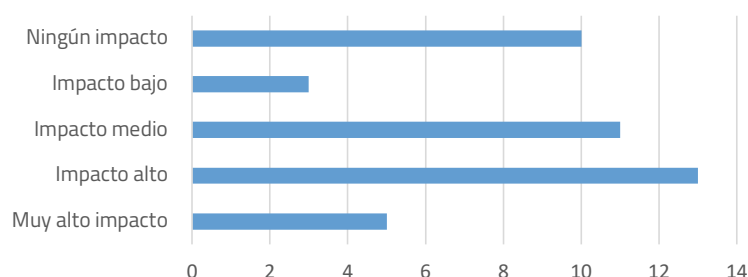
El análisis de la percepción del impacto logístico muestra una distribución relativamente equitativa entre las diferentes categorías, lo que indica una variabilidad en cómo las empresas anticipan que estos problemas afectarán sus operaciones. Un grupo significativo de empresas, representando el 26%, prevé un impacto medio en sus actividades debido a problemas logísticos, lo que sugiere que estos factores son relevantes, pero no críticos para muchas organizaciones. Similarmente, otro 26% de las empresas no espera ningún impacto, lo que indica que, para algunos, las cadenas de suministro internacionales no son un factor determinante en su desempeño.

Por otro lado, un 21% de las empresas anticipa un impacto alto, y un 12% considera que habrá un muy alto impacto en sus operaciones logísticas, lo que refleja una preocupación notable entre un segmento de las empresas sobre posibles interrupciones graves en el suministro de productos o materias primas.

Finalmente, un 14% de las empresas percibe un impacto bajo, lo que podría indicar que estas organizaciones tienen una mayor flexibilidad o alternativas en sus cadenas de suministro.

En conjunto, estos resultados sugieren que, si bien los problemas logísticos son un desafío importante para algunas empresas, la percepción de su impacto varía considerablemente, lo que podría estar influenciado por factores como la industria, la dependencia de suministros internacionales o la capacidad de las empresas para mitigar estos riesgos.

Impacto en la disponibilidad y capacitación de recursos humanos



El análisis del impacto en la disponibilidad y capacitación de recursos humanos refleja que un 31% de las empresas encuestadas anticipa un impacto alto en este ámbito, lo que indica una preocupación significativa por la gestión del talento y la adecuación de las competencias del personal. Un 26% de las empresas espera un impacto medio, sugiriendo que, aunque reconocen la importancia de este factor, no prevén desafíos insuperables. Un 24% considera que no habrá ningún impacto, lo que podría reflejar una confianza en sus actuales prácticas de recursos humanos o una menor dependencia de la disponibilidad de talento especializado. Finalmente, un 12% anticipa un muy alto impacto, mientras que un 7% prevé un impacto bajo, lo que destaca una variabilidad en las expectativas de cómo este factor podría influir en sus operaciones. Estos resultados subrayan la importancia estratégica de la gestión de recursos humanos en la adaptación y competitividad de las empresas en un entorno laboral en constante evolución.

Impacto en los enfoques de desarrollo sostenible



El análisis del impacto en los enfoques de desarrollo sostenible y el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) revela que un 33,3% de las empresas encuestadas perciben un impacto alto en este ámbito, lo que subraya la creciente importancia de la sostenibilidad en las estrategias empresariales. Un 23,8% de las empresas considera que no habrá ningún impacto, lo que sugiere que una parte significativa de las organizaciones aún no prioriza estos enfoques en sus operaciones. Los porcentajes de impacto medio y bajo, ambos con 21,4%, indican una distribución relativamente equilibrada entre las empresas que reconocen la relevancia del desarrollo sostenible, pero que consideran que su impacto será moderado o menor.

Estos resultados reflejan una diversidad de enfoques hacia la sostenibilidad, con una tendencia general hacia su integración, aunque con diferencias en la intensidad y prioridad que las empresas otorgan a estos objetivos.

En conclusión, el análisis de los principales factores que están incidiendo en la actividad económica y empresarial y por ende en las tendencias de contratación por parte de las empresas ha revelado una variedad de percepciones entre las empresas encuestadas en cuanto al impacto de diferentes factores económicos y normativos en sus operaciones. La preocupación por la crisis económica global, los incrementos en los costes energéticos y de materias primas, y los desafíos logísticos, destacan como áreas de significativo impacto anticipado, lo que subraya la necesidad de que las empresas ajusten sus estrategias para mitigar estos riesgos.

Asimismo, la tecnología y la gestión de recursos humanos emergen como elementos clave en la capacidad de adaptación de las organizaciones, con un reconocimiento generalizado de su importancia, aunque con variaciones en la intensidad del impacto percibido. En el ámbito de la sostenibilidad, aunque existe una creciente tendencia hacia la integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la diversidad de enfoques refleja diferentes niveles de prioridad entre las empresas.

BLOQUE II. TENDENCIAS Y PRÁCTICAS DE LA GESTIÓN Y LA RETENCIÓN DE TALENTO

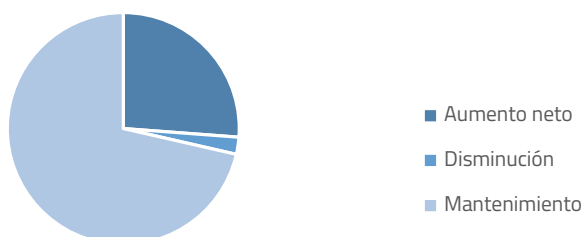
En el actual panorama empresarial, la gestión y retención del talento se ha convertido en una prioridad estratégica para las organizaciones que buscan mantenerse competitivas y resilientes. Este apartado se dedicará al análisis exhaustivo de las tendencias emergentes y de las prácticas más efectivas en la gestión del talento, aspectos esenciales para asegurar el éxito y la sostenibilidad a largo plazo de las empresas.

Entre los temas principales que se abordarán, se encuentran las expectativas salariales de los aspirantes, un factor clave en las políticas de atracción y retención de personal cualificado. Asimismo, se abordará la creciente escasez de mano de obra cualificada y no cualificada, que representa un reto significativo en la actualidad. También se examinarán indicadores internos críticos como el nivel de absentismo, la rotación del personal, y las dimisiones tempranas de empleados, elementos que reflejan el estado de salud organizacional y la efectividad de las estrategias de retención.

Además de estos aspectos, se profundizará en los nuevos requerimientos de los candidatos, tales como la conciliación entre la vida laboral y personal, el teletrabajo, el salario emocional, y la movilidad laboral, factores que están redefiniendo las relaciones laborales y las expectativas de los empleados.

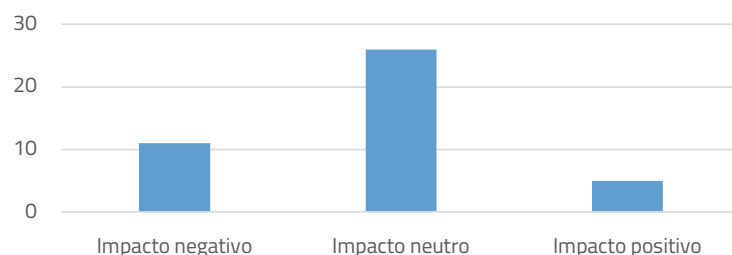
Es importante destacar que estas categorías no son las únicas que se analizarán en este apartado. A lo largo del mismo, se examinarán muchas más variantes y dinámicas que influyen en la gestión del talento, proporcionando una visión amplia y detallada de los desafíos y oportunidades que enfrentan las organizaciones en el contexto actual.

Previsión de contratación



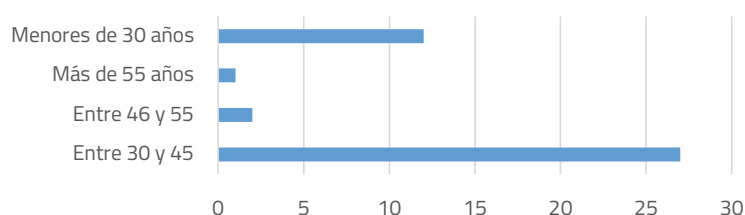
El análisis de las previsiones de contratación para el año 2025 revela que una amplia mayoría de las empresas, representando el 71,4%, tiene como objetivo mantener su nivel actual de empleo, lo que refleja una tendencia hacia la estabilidad en el mercado laboral. Por otro lado, un 26,2% de las empresas anticipa un aumento neto en sus contrataciones, lo que sugiere un grado moderado de optimismo respecto al crecimiento económico y la expansión organizacional. En contraste, solo un 2,4% de las empresas prevé una disminución en su plantilla, lo cual indica que la percepción general del entorno económico es mayoritariamente positiva o al menos estable, con muy pocas organizaciones esperando una contracción de sus operaciones.

Impacto de la coyuntura económica actual en las previsiones de contratación



El análisis muestra que el 61,9% de las empresas percibe la coyuntura económica como neutra, indicando estabilidad en sus previsiones de contratación. Un 26,2% anticipa un impacto negativo, reflejando cautela ante posibles incertidumbres económicas. En contraste, un 11,9% ve un impacto positivo, sugiriendo oportunidades de crecimiento selectivas. En general, prevalece una actitud conservadora, con algunas empresas preparadas para aprovechar las condiciones actuales.

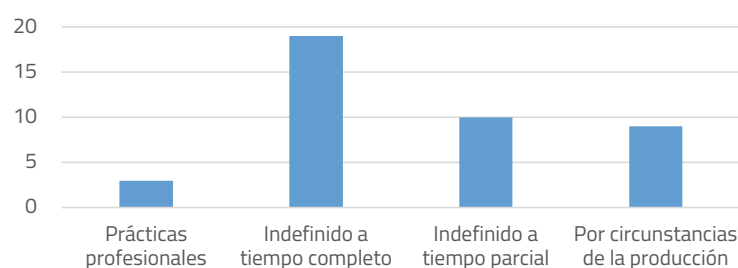
Tramos de edad en posibles contrataciones



La distribución de los tramos de edad en las posibles contrataciones muestra una clara preferencia por candidatos en la franja de 30 a 45 años, que representa la mayoría con 27 menciones. Los menores de 30 años también son un grupo significativo con 12 menciones, lo que indica una inclinación hacia la contratación de personas jóvenes, pero con cierta experiencia.

En contraste, los tramos de edad más elevados, como el de 46 a 55 años y más de 55 años, son considerablemente menos considerados, con 2 y 1 menciones, respectivamente. Este patrón sugiere que las empresas tienden a valorar la combinación de experiencia y juventud, con una marcada preferencia hacia aquellos que se encuentran en etapas medias de su carrera profesional.

Modalidades de contratación



El análisis de las modalidades de contratación previstas revela una clara preferencia por el contrato indefinido a tiempo completo, que es elegido por la mayoría. Esto indica una tendencia hacia la estabilidad laboral y el compromiso a largo plazo por parte de las empresas.

Las otras modalidades presentan una menor preferencia, el contrato indefinido a tiempo parcial y el contrato por circunstancias de la producción, lo que sugiere que, aunque existe una demanda de flexibilidad, las empresas priorizan la contratación estable.

Finalmente, las prácticas profesionales reflejan un menor interés en la incorporación de personal en formación o con poca experiencia, al menos en comparación con otras formas de contratación.

MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA	%
Medidas de flexibilidad horaria	31%
Formación para adaptación de la plantilla a nuevas competencias y puestos	20%
Flexibilidad funcional	17%
Cambios de contrato según tipo de jornada Sustitución o transformación de contratos a tiempo completo por contratos a tiempo parcial o viceversa	10%
Flexibilidad geográfica	10%
Flexibilidad salarial y sistema de remuneración	10%
Flexibilidad plantilla: ERTES	2%

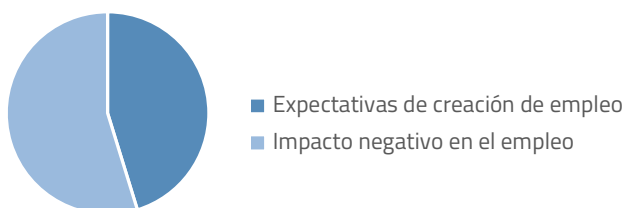
El análisis de las medidas de flexibilidad interna muestra que las medidas de flexibilidad horaria son las más adoptadas, seguidas por la formación para la adaptación de la plantilla. Esto indica que las empresas priorizan la adaptación horaria y la capacitación de su personal para mejorar la eficiencia y responder a cambios en el entorno laboral.

Otras medidas, como cambios de contrato y flexibilidad geográfica o salarial, tienen menor presencia, mientras que los ERTE son considerados en casos muy específicos.

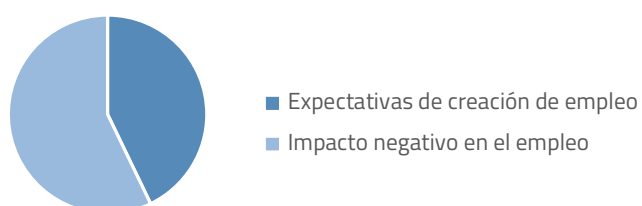
La encuesta también se ha preguntado a las empresas las áreas o departamentos con más expectativas de creación de empleo y con mayor impacto negativo en el empleo el año 2024:

- ▶ Producción, montaje y mantenimiento;
- ▶ Comercialización, marketing y ventas;
- ▶ Ingeniería y control de calidad;
- ▶ Administración;
- ▶ Dirección, planificación y gestión;
- ▶ Recursos humanos;
- ▶ Logística, compras y aprovisionamiento;
- ▶ Investigación y desarrollo;
- ▶ Informática y tecnología.

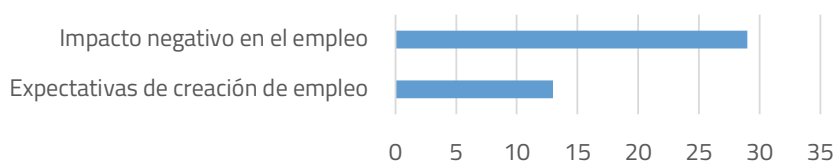
Producción, montaje y mantenimiento



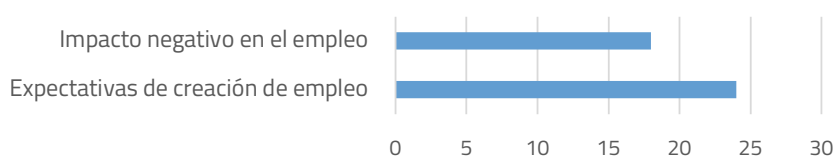
Comercialización, marketing y ventas



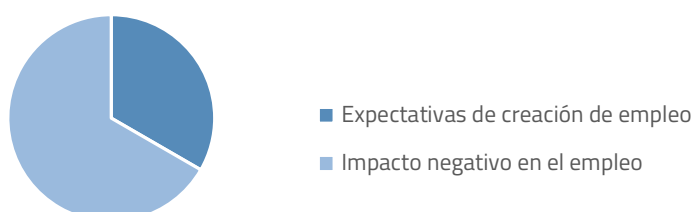
Ingeniería y control de calidad



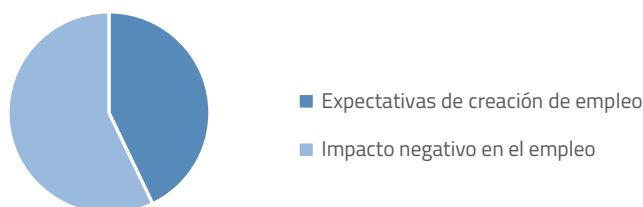
Administración



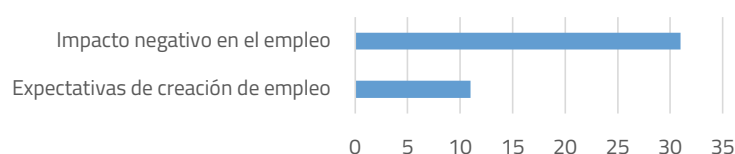
Dirección, planificación y gestión



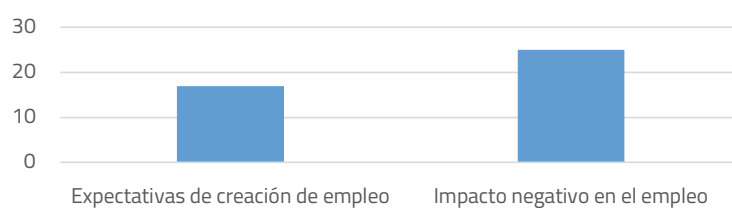
Recursos humanos



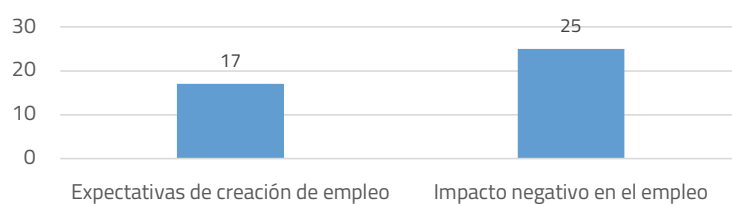
Logística, compras y aprovisionamiento



Investigación y desarrollo



Informática y tecnología

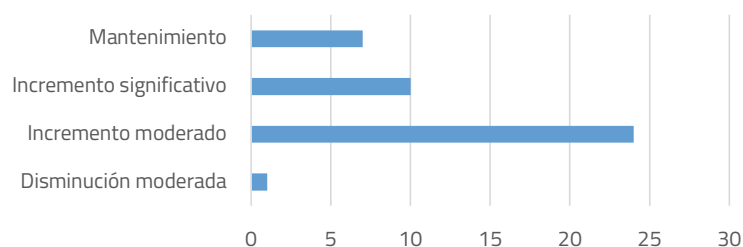


El análisis de las gráficas sobre las tendencias de empleo en distintos sectores revela que las áreas o departamentos que apuntan a un crecimiento o incremento de la contratación neta son los de Producción, montaje y mantenimiento, así como comercialización, marketing y ventas. Estas últimas son las áreas prioritarias que sustentan la generación de negocio y actividad productiva y que presentan unas expectativas positivas de creación de empleo, lo que refleja que, a pesar de las dificultades, existen oportunidades de crecimiento que permiten a las empresas mantener una perspectiva relativamente optimista sobre la expansión de su plantilla en estas actividades.

Mientras, las actividades que podemos considerar más transversales o soporte del negocio como la logística, Recursos humanos, compras y aprovisionamiento; Investigación y desarrollo; Informática y tecnología apuntan una tendencia de mayor incertidumbre respecto al crecimiento neto de la contratación, donde las decisiones de contratación deben balancear los riesgos y las oportunidades de mercado.

En el contexto económico actual, las empresas enfrentan diversas presiones que afectan sus estructuras de costes, siendo los costes laborales un componente crítico que influye en su rentabilidad y competitividad. El análisis de la evolución de estos costes durante 2023 proporciona una visión clara de cómo las organizaciones han gestionado sus gastos en personal, en respuesta a factores como la inflación, la competencia por el talento y las condiciones del mercado laboral.

Evolución de costes laborales experimentada en 2023

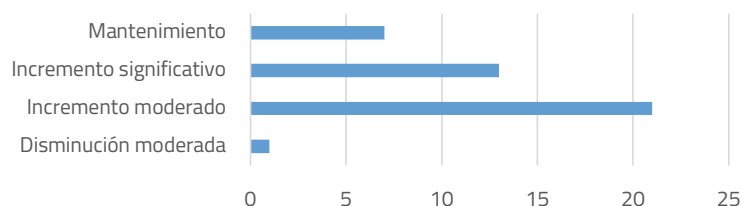


El análisis de los datos muestra un incremento moderado en los costes laborales, reflejando una tendencia generalizada hacia ajustes salariales manejables sin causar un impacto financiero excesivo. Este comportamiento sugiere que se ha adoptado una postura prudente en la gestión de sus recursos humanos, probablemente en respuesta a presiones inflacionarias y la necesidad de mantenerse competitivos en la atracción y retención de talento.

El análisis de la previsión de costes laborales para 2024 muestra un incremento moderado en sus costes laborales, lo que sugiere una continuidad en la tendencia observada en 2023. Este incremento moderado podría reflejar la intención de las empresas de seguir ajustando los salarios y beneficios para retener talento sin que ello implique un aumento desproporcionado en los gastos.

Además, la tendencia indica un incremento significativo, lo que indica que una parte considerable del mercado se está preparando para mayores presiones sobre sus costes laborales, posiblemente debido a factores externos como la inflación, o la necesidad de realizar inversiones más agresivas en su personal.

Previsión de costes laborales para 2024



En el análisis de la gestión del talento y las dinámicas laborales actuales, es fundamental considerar una amplia gama de factores que influyen en la atracción, selección, retención y satisfacción de los empleados. Las categorías que abordaremos a continuación engloban las tendencias tanto del puesto como del empleado, proporcionando una visión integral de las expectativas y necesidades en el entorno laboral. Se presentarán diversas gráficas que ilustran las tendencias y percepciones en áreas clave como la formación específica para el puesto, la experiencia previa, y las competencias tanto técnicas como sociales. Además, se explorarán aspectos relacionados con las expectativas salariales, la disponibilidad y movilidad de los candidatos, y los nuevos requerimientos emergentes en el contexto laboral actual, como la conciliación, el teletrabajo y el salario emocional.

Estas gráficas permitirán comprender mejor las dinámicas que impactan tanto en las características de los puestos de trabajo como en las expectativas y demandas de los empleados, facilitando un análisis profundo de las tendencias que están moldeando el futuro del trabajo.

IMPACTO EN EL PERFIL DEL EMPLEADO					
	1 MUY BAJO	2 BAJO	3 MODERADO	4 ALTO	5 MUY ALTO
Edad	26%	21%	12%	19%	21%
Género	48%	12%	19%	9%	12%
Ayudas a la contratación	12%	19%	31%	14%	24%

La tabla presentada muestra el impacto de diversos factores en el perfil del empleado, evaluados en una escala que va de "Muy Bajo" a "Muy Alto". En cuanto a la edad, un 26% de los encuestados percibe su impacto como "Muy Bajo", mientras que un 21% lo considera de "Muy Alto", lo que indica opiniones divididas sobre su relevancia en el perfil del empleado.

En el caso del género, la mayoría, con un 48%, lo evalúa como de impacto "Muy Bajo", sugiriendo que este factor es visto como menos determinante en la conformación del perfil ideal del empleado. Finalmente, las ayudas a la contratación presentan una distribución más equilibrada, con un 31% de impacto "Moderado" y un 24% considerándolo de "Muy Alto", lo que refleja una apreciación mixta sobre la influencia de este factor en la configuración del perfil del empleado.

En conjunto, estos resultados sugieren que, aunque la edad y las ayudas a la contratación son factores con cierta importancia, el género es percibido en gran medida como un aspecto menos influyente en el perfil del empleado según los encuestados.

IMPACTO EN LAS DINÁMICAS DEL EMPLEADO					
	1 MUY BAJO	2 BAJO	3 MODERADO	4 ALTO	5 MUY ALTO
Formación adecuada y específica para el puesto	2%	7%	14%	24%	52%
Experiencia previa adecuada	10%	12%	14%	26%	38%
Habilidades sociales/ Soft Skills	14%	10%	12%	21%	43%
Competencias digitales	12%	19%	10%	31%	29%
Actitudes/disposición interés/compromiso	0%	12%	5%	19%	64%
Expectativa salarial	7%	24%	33%	24%	12%
Referencias del candidato/a	9%	33%	26%	17%	14%
Manejo de idiomas	12%	19%	21%	26%	21%
Disponibilidad para viajar	43%	24%	9%	12%	12%

Los resultados muestran que la formación adecuada y específica para el puesto es percibida como crucial, con un 52% de los encuestados calificándola con un impacto "Muy Alto". De manera similar, la experiencia previa adecuada es valorada altamente, con un 38% de respuestas en la misma categoría. Las habilidades sociales o soft skills también destacan, con un 43% considerándolas de impacto "Muy Alto", lo que subraya su creciente relevancia en el entorno laboral actual.

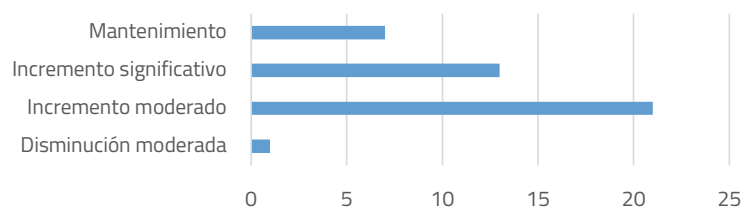
Por otro lado, las competencias digitales son vistas como esenciales, aunque con una distribución más equilibrada, donde el 31% las valora con un impacto "Alto" y el 29% como "Muy Alto". Es notable que las actitudes, disposición, interés y compromiso reciben la valoración más alta, con un 64% de "Muy Alto", reflejando su importancia crucial en las dinámicas laborales.

En cuanto a otros factores, las expectativas salariales son importantes, pero se perciben con un impacto menos determinante, ya que solo el 12% las considera de "Muy Alto" impacto, y un mayor porcentaje las ubica en una categoría moderada o alta. Las referencias del candidato/a tienen una valoración dispersa, con un 33% considerándolas de "Muy Bajo" impacto y solo un 14% en "Muy Alto". El manejo de idiomas tiene una importancia moderada, con el 26% en "Alto" y el 21% en "Muy Alto".

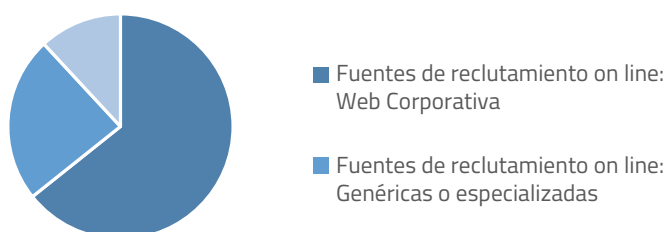
Finalmente, la disponibilidad para viajar es el factor con menor impacto percibido, con un 43% de los encuestados calificándola como de "Muy Bajo" impacto. En conjunto, estos resultados indican que, si bien todos estos factores son relevantes, la formación, la experiencia, las competencias, y, sobre todo, las actitudes y compromiso del empleado, son los elementos más influyentes en su desempeño y adaptación en el entorno laboral.

A continuación, se presentan los resultados que ilustran el impacto y la preferencia por las diferentes fuentes de reclutamiento utilizadas por las empresas, divididas en internas, externas, y online. Estos datos ofrecen una visión clara de cómo las organizaciones priorizan y valoran cada fuente en sus estrategias de atracción de talento, permitiendo identificar tendencias en la efectividad y la adopción de cada método de reclutamiento dentro del contexto laboral actual.

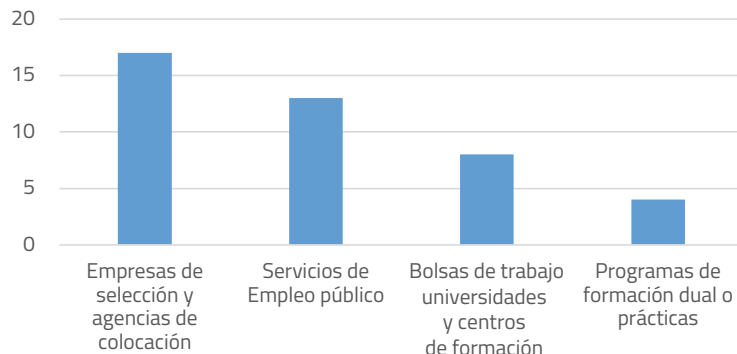
Fuentes de reclutamiento internas



Fuentes de reclutamiento online



Fuentes de reclutamiento externas



En cuanto a las fuentes de reclutamiento internas, las bolsas de candidatos/as y las referencias de empleados/as destacan como las más utilizadas, reflejando una fuerte inclinación hacia la búsqueda de talento dentro de la propia organización. Las fuentes de reclutamiento online son encabezadas por la web corporativa. Por otro lado, en las fuentes de reclutamiento externas, las empresas de selección y agencias de colocación son las más valoradas, seguidas por los servicios de empleo público, evidenciando la confianza en la intermediación profesional y en los servicios institucionales para la captación de talento.

Estas tendencias subrayan la diversidad de canales utilizados por las organizaciones para acceder a candidatos potenciales, combinando métodos tradicionales con herramientas digitales modernas.

En la siguiente tabla, se presentan factores cruciales que impactan en las dinámicas laborales actuales. Estos incluyen las expectativas salariales de los aspirantes y la escasez creciente de mano de obra cualificada y menos cualificada, que representan desafíos significativos para las organizaciones. Asimismo, se evaluarán el nivel de absentismo, el nivel de rotación del personal, y las dimisiones de empleados en corto periodo desde la incorporación, factores que reflejan la estabilidad y satisfacción en el entorno laboral. Además, se analizarán las bajas laborales y los nuevos requerimientos de los candidatos como la conciliación, el teletrabajo, el salario emocional y la movilidad, que están redefiniendo las expectativas de los empleados.

FACTORES CRÍTICOS EN LA GESTIÓN Y DINÁMICA LABORAL					
	1 MUY BAJO	2 BAJO	3 MODERADO	4 ALTO	5 MUY ALTO
Expectativas salariales de aspirantes	7%	33%	35%	19%	5%
Escasez creciente de mano de obra cualificada y menos cualificada	12%	26%	29%	19%	14%
Nivel de absentismo	14%	21%	31%	21%	12%
Nivel de rotación del personal	19%	21%	33%	21%	5%
Dimisión de empleados/as en corto periodo desde la incorporación	17%	21%	40%	19%	2%
Bajas laborales	12%	24%	26%	29%	10%
Nuevos requerimientos de los candidatos/as: conciliación, teletrabajo, salario emocional, movilidad, etc.	7%	33%	24%	26%	10%

Las expectativas salariales de los aspirantes son vistas en su mayoría con un impacto moderado, con un 35% de los encuestados en esa categoría.

La escasez de mano de obra cualificada y menos cualificada muestra una distribución equilibrada, con un 29% considerándola de impacto moderado y un 26% de impacto bajo, lo que sugiere que es un desafío reconocido, pero con variabilidad en su gravedad percibida. El nivel de absentismo y el nivel de rotación del personal reflejan tendencias similares, donde el impacto es mayormente moderado, aunque con un número significativo de encuestados también percibiendo un impacto alto.

La dimisión de empleados en un corto periodo desde la incorporación es principalmente vista como un problema de impacto moderado, con un 40% de respuestas en esa categoría, pero es menos comúnmente percibida como un problema extremo.

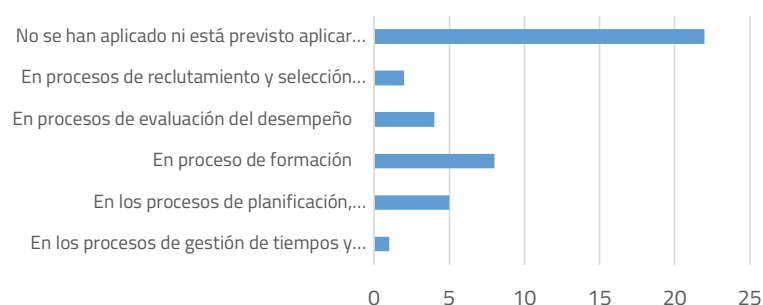
Las bajas laborales son evaluadas con mayor peso en las categorías altas, lo que indica su relevancia en la gestión diaria.

Finalmente, los nuevos requerimientos por parte de los candidatos, como la conciliación, el teletrabajo y el salario emocional, muestran una percepción mixta, con una mayoría ubicando su impacto en las categorías baja y moderada, aunque con una porción significativa también reconociendo su importancia creciente.

Tras haber examinado los factores críticos en la gestión y dinámica laboral, es pertinente avanzar hacia una comprensión más profunda de las soluciones estratégicas que las empresas están implementando para responder a estos desafíos. En este sentido, el siguiente apartado se centra en las herramientas y enfoques que están transformando el panorama de los recursos humanos.

Así, en esta sección, se evaluará el papel de las herramientas de Inteligencia Artificial y Big Data en la optimización de la gestión del talento, así como sus posibles efectos en la sustitución o eliminación de puestos de trabajo. Además, se analizarán los programas diseñados para atraer y retener talento, junto con las estrategias de gestión intergeneracional, que son vitales para mantener una fuerza laboral equilibrada y diversa. También se abordarán las medidas para reducir el absentismo y los programas de gestión de la diversidad, que son esenciales para garantizar un entorno laboral inclusivo y eficaz. Por último, este apartado explorará la política salarial y los estudios de clima laboral, elementos clave para asegurar la satisfacción y el bienestar de los empleados.

Aplicación de herramientas IA o Big Data en recursos humanos



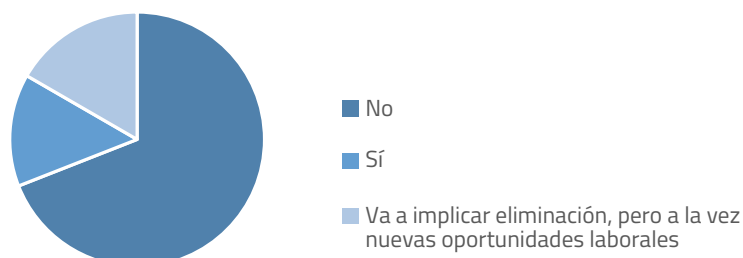
Los resultados indican que un 52,4% de las empresas no han aplicado ni tienen previsto aplicar ninguna de estas herramientas, lo que refleja que el desarrollo de la inteligencia artificial en el ámbito de los procesos de gestión de Recursos Humanos se encuentra todavía en una fase o estadio inicial de evaluación y experimentación pero con una percepción de que va a ser una herramienta importante en el futuro.

En contraste, un 19,1% de las empresas las está utilizando en procesos de formación, y un 11,9% las aplica en los procesos de planificación, seguimiento y control de tareas. Solo un 9,5% las emplea en la evaluación del desempeño, mientras que un 4,8% las utiliza en procesos de reclutamiento y selección para optimizar la selección de personal.

Finalmente, un 2,4% de las empresas las ha implementado en la gestión de tiempos y lugares de trabajo.

Estos datos revelan que, aunque existe un interés creciente en la implementación de estas herramientas, su adopción aún es limitada en la mayoría de las áreas de recursos humanos.

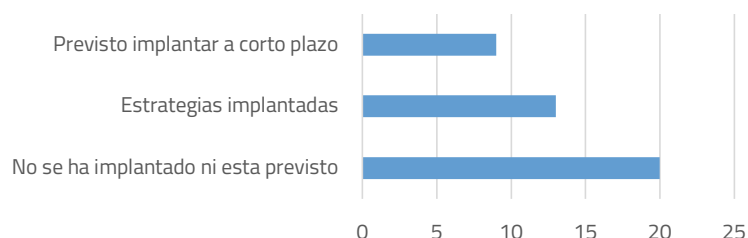
Impacto de la aplicación de IA en sustitución o eliminación de puestos de trabajo



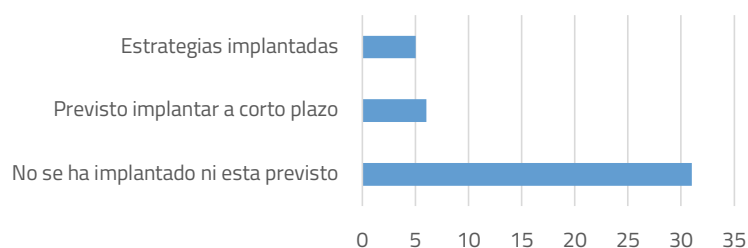
Las empresas encuestadas consideran con un 69,1% que la IA no implicará una eliminación de empleos. En contraste, un 14,3% cree que sí habrá una eliminación directa de puestos de trabajo debido a la implementación de estas tecnologías. Sin embargo, un 16,7% estiman que, aunque la IA implicará la eliminación de algunos empleos, también generará nuevas oportunidades laborales.

PROGRAMAS DE DESARROLLO Y GESTIÓN DEL TALENTO EN LA ORGANIZACIÓN

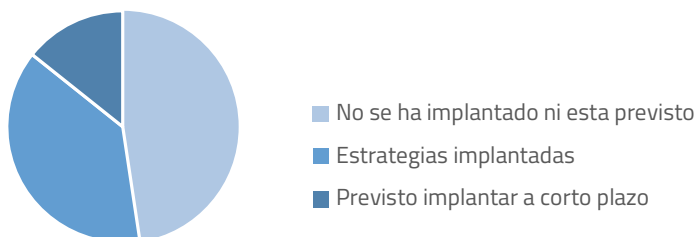
Programas para atraer y retener talento



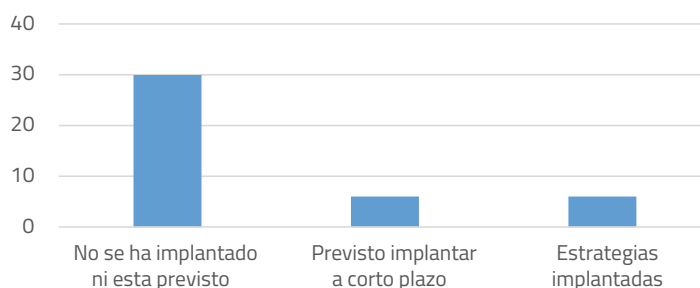
Programas de gestión intergeneracional de la plantilla



Medidas para reducir el absentismo



Programas de gestión de la diversidad



El análisis de los gráficos sobre los programas de desarrollo y gestión del talento en la organización refleja una preocupación creciente de las empresas por abordar e implantar estrategias y medidas para mejorar la gestión del talento.

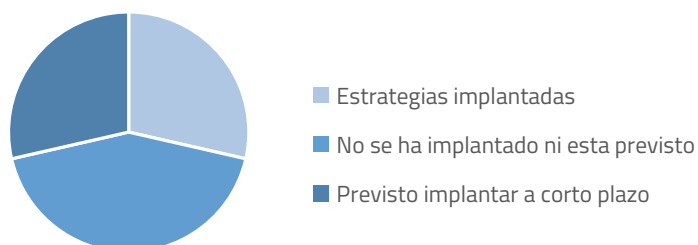
En cuanto a los programas para atraer y retener talento, se observa que una mayoría de empresas o bien ha implantado o bien tiene previsto implantar a corto plazo programas para fidelizar y desarrollar talento (52%), si bien una proporción aun significativa de las empresas sobre todo Pymes no ha implementado ni tiene previsto implementar estrategias específicas en este ámbito (48%).

Por otro lado, la preocupación por el crecimiento del absentismo explica el porcentaje elevado de empresas que ha adoptado o piensa adoptar a corto plazo medidas para reducir el absentismo (52%) y su impacto en la actividad de las empresas y la gestión de personas.

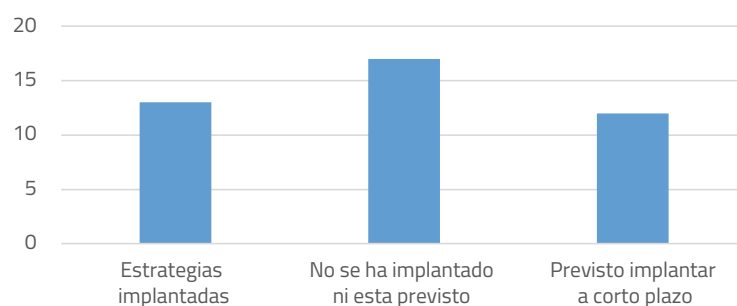
En relación con los programas de gestión intergeneracional de la plantilla, la mayoría de las empresas no han adoptado medidas para abordar la diversidad generacional si bien se detecta un reconocimiento emergente de la importancia de estas áreas en algunas empresas que han comenzado a actuar en particular empresas de mayor tamaño sí que están implantando estos programas conscientes del valor de una fuerza laboral diversificada en términos de edad y experiencia (26%).

En cuanto a la política salarial, se observa que una mayoría de empresas: casi el 56% han implantado estrategias relacionadas con la mejora de las políticas salariales (28%) o lo tienen previsto a corto plazo (28%), mientras que el 43% de las empresas consultadas no ha implementado ni tiene previsto implementar ninguna estrategia en este ámbito.

Política salarial



Estudios del clima laboral



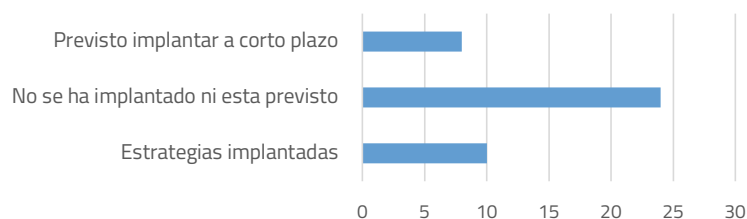
También es relevante observar que una mayoría de las empresas consultadas el 59,5% han implantado estrategias para llevar a cabo estos estudios (30,9%), o lo tienen previsto a corto plazo (28,6%), lo que pone de manifiesto la importancia que se concede al conocimiento periódico de la situación del clima laboral de la plantilla.

El 40,5% de las empresas consultadas no ha implementado ni tiene previsto implementar estudios relacionados con el clima laboral

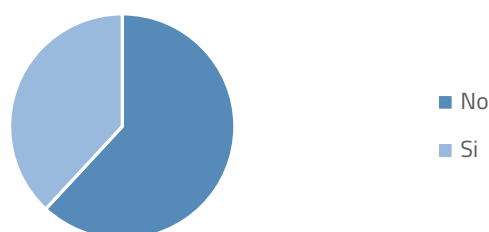
Por último, se analizan las estrategias y necesidades formativas en el entorno laboral actual.

En cuanto al análisis de nuevos modelos de formación y capacitación como una formación flexible, las micro credenciales, etc., el 57,1% de las empresas consultadas no ha implementado ni tiene previsto implementar estrategias en este ámbito. Un 23,8% ha implantado ya estrategias relacionadas con la formación flexible y micro credenciales, mientras que un 19,1% tiene previsto hacerlo a corto plazo.

Nuevos modelos de formación y capacitación

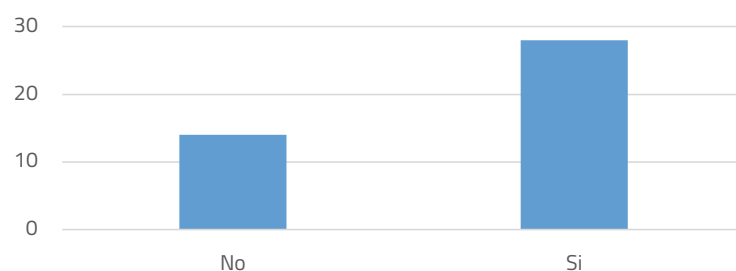


Existencia de necesidades formativas no cubiertas



El gráfico muestra que el 61,9% de las organizaciones considera que no existen necesidades formativas no cubiertas por la oferta actual. Sin embargo, un 38,1% de las organizaciones sí identifica lagunas en la formación ofrecida, destacando la formación en liderazgo para los directivos y los mandos de trabajo, así como en competencias digitales.

Nuevas necesidades de competencias y capacidades



El 66,7% de las organizaciones reconoce que están surgiendo nuevas necesidades de competencias y capacidades, destacando las competencias técnicas específicas de los procesos y puestos, competencias transversales, como la prevención de riesgos laborales, idiomas, informática, etc.; y habilidades blandas (iniciativa, autonomía, trabajo en equipo, etc.) lo que pone de manifiesto la intensificación del cambio y recomposición de los perfiles profesionales en el contexto actual.

Solo el 33,3% de las empresas consultadas no percibe la existencia de nuevas necesidades en este ámbito, lo que indica una posible estabilidad en sus requerimientos actuales.

BLOQUE III. IMPACTO Y VALORACIÓN DE LAS NUEVAS NORMAS EN MATERIA LABORAL

Tras haber explorado las tendencias emergentes y las prácticas actuales en la gestión y retención del talento, resulta imperativo analizar el entorno regulatorio que impacta directamente en las políticas laborales y las estructuras de contratación de las organizaciones. En este bloque, se analiza el impacto tanto de la reforma laboral (Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre) en la contratación, como de otras novedades en materia laboral y en otros ámbitos no laborales pero que están teniendo una importante repercusión en la actividad empresarial y laboral.

Asimismo, se evaluará la nueva regulación de los contratos formativos, que incluye la formación en alternancia y la adquisición de la práctica profesional, así como la normativa sobre trabajos fijos discontinuos, cuyo crecimiento exponencial refleja una adaptación a las necesidades específicas de ciertos sectores. La reformulación de la regulación de los ERTES por ETOP y el refuerzo de la figura del expediente de regulación temporal de empleo serán también objeto de análisis, dada su relevancia para la flexibilidad y resiliencia empresarial en el contexto actual.

Además, se considerarán las implicaciones de normativas específicas como la Ley Orgánica 10/2022 de Garantía Integral de la Libertad Sexual y la Ley 15/2022, que introducen un enfoque de género en la evaluación de riesgos y la regulación de los despidos. También se analizarán disposiciones recientes, como el Real Decreto del SMI, la Ley 2/2023 sobre la protección de denunciantes de corrupción, y otras leyes que inciden directamente en las relaciones laborales y la protección social.

Este análisis permitirá comprender cómo estas reformas están configurando un nuevo marco legal que obliga a las organizaciones a estar al día de estas novedades y adaptar sus políticas y estrategia para cumplir con las nuevas exigencias legales.

PERCEPCIÓN DEL IMPACTO DE LAS REFORMAS LABORALES EN LA CONTRATACIÓN Y LA FLEXIBILIDAD LABORAL					
	1 MUY BAJO	2 BAJO	3 MODERADO	4 ALTO	5 MUY ALTO
Generalización del contrato indefinido, reducción de la temporalidad.	12%	10%	17%	43%	19%
Contrato por circunstancias de la producción	7%	19%	10%	31%	33%
Nueva regulación de los contratos formativos: formación en alternancia y para la adquisición de la práctica profesional	7%	12%	24%	38%	19%
Nueva regulación de trabajos fijos discontinuos. Crecimiento exponencial de los contratos fijos discontinuos	10%	26%	12%	26%	26%
Reformulación de la regulación de los ERTES por ETOP	10%	31%	26%	21%	12%
Refuerzo de la figura del expediente de regulación temporal de empleo	21%	22%	24%	21%	12%

La tabla Impacto de las reformas laborales en la contratación y la flexibilidad laboral ofrece un análisis detallado sobre cómo se perciben diversas reformas laborales en cuanto a su influencia en la contratación y flexibilidad del mercado laboral. En relación con la generalización del contrato el 62% de las empresas consultadas considera que está teniendo un impacto alto o muy alto lo que configura esta materia de la reforma laboral como la de mayor impacto en opinión de las empresas. Este impacto tiene una lectura positiva a nivel marco en cuanto a la mejora en la estabilidad del empleo en el mercado laboral, pero también afecta negativamente a la flexibilidad organizativa de las empresas para responder a los cambios en el ciclo de la actividad productiva con la agilidad y flexibilidad necesarias.

El contrato por circunstancias de la producción sigue resultando crucial para las empresas encuestadas en el diseño de sus necesidades de contratación, con un 33% de las empresas consultadas valorándolo como particularmente relevante, lo que sugiere que este tipo de contrato mantiene su pertinencia.

En cuanto a la nueva regulación de los contratos formativos, un 38% de las empresas consultadas reconoce su considerable influencia en la mejora de la formación y la integración de los jóvenes en el mercado laboral, y un 19% lo ve como un elemento clave en este proceso.

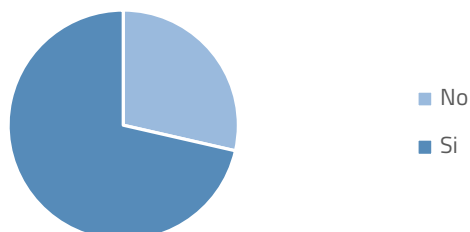
La regulación de trabajos fijos discontinuos, a pesar de su crecimiento significativo, es vista de manera más moderada, con un 26% de las empresas consultadas atribuyéndole un impacto considerable, indicando un reconocimiento de su relevancia, pero con menos entusiasmo en comparación con otras reformas.

La reformulación de la regulación de los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP) es considerada importante por un 26% de las empresas consultadas, mientras que un 21% la evalúa como especialmente significativa, lo que muestra una percepción diversa dependiendo del contexto en el que se aplique.

Finalmente, el refuerzo de la figura del expediente de regulación temporal de empleo es visto de manera variada, con un 24% de las empresas consultadas atribuyéndole un impacto moderado, y un 21% considerándolo de gran relevancia, lo que indica una apreciación diferente de su efectividad dependiendo de las circunstancias específicas.

Los resultados destacados en la tabla subrayan la importancia percibida de las recientes reformas laborales, particularmente en áreas clave como la reducción de la temporalidad y la formación profesional, aunque con variaciones notables en la valoración de su impacto según la naturaleza específica de cada reforma. Esta diversidad en las percepciones de las empresas consultadas nos conduce naturalmente al análisis de las distintas leyes y su implicación en el entorno empresarial. A medida que exploramos estas normativas, es fundamental considerar cómo cada una de ellas no solo impacta en la contratación y la flexibilidad laboral, sino también en otras áreas críticas de la gestión empresarial, desde la protección de los derechos laborales hasta la adaptación a nuevas exigencias legales y regulatorias. Este análisis permitirá comprender en profundidad cómo estas leyes están moldeando las estrategias y decisiones en las empresas, adaptándose a un marco legal en constante evolución.

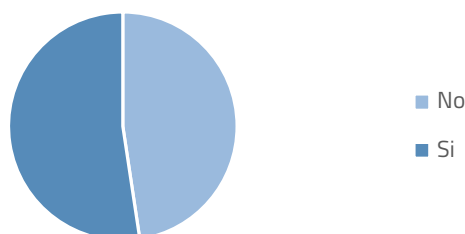
Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía integral de la libertad sexual



IMPACTO PERCIBIDO					
	1 MUY BAJO	2 BAJO	3 MODERADO	4 ALTO	5 MUY ALTO
Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía integral de la libertad sexual	0%	10%	25%	43%	22%

La gráfica muestra que la mayoría de las empresas consultadas han implementado medidas relacionadas con la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual. Esto se refleja en el predominio del segmento de color más oscuro, que representa a las empresas que han respondido afirmativamente, indicando a su vez, que el impacto es elevado.

Ley 15/2022

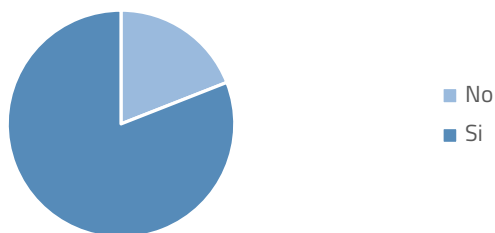


IMPACTO PERCIBIDO					
	1 MUY BAJO	2 BAJO	3 MODERADO	4 ALTO	5 MUY ALTO
Ley 15/2022, cambios en la nulidad del despido hasta la obligación de hacer evaluación de riesgos con enfoque de género incluyendo la violencia sexual	5%	23%	28%	33%	13%

El gráfico sobre la Ley 15/2022, que introduce cambios en la nulidad del despido y la obligación de realizar evaluaciones de riesgos con enfoque de género, incluida la violencia sexual, muestra que una mayoría significativa de las empresas consultadas han implementado o están considerando implementar esta normativa, como se refleja en el diagrama circular. En cuanto al impacto percibido de esta ley, un 33% de las empresas consideran que tiene un impacto "Alto" en sus operaciones, seguido por

un 28% que lo perciben como "Moderado". Esto sugiere que la ley está siendo vista como un cambio relevante, aunque no todos los sectores perciben su impacto de la misma manera. Un 23% de las empresas considera que su impacto es "Bajo", lo que podría reflejar una menor afectación en sus procesos internos.

Real Decreto del SMI



IMPACTO PERCIBIDO					
	1 MUY BAJO	2 BAJO	3 MODERADO	4 ALTO	5 MUY ALTO
Real Decreto del SMI	3%	10%	25%	43%	20%

El análisis de la gráfica y la tabla sobre el impacto percibido del Real Decreto del SMI muestra que la mayoría de las empresas consultadas consideran que este decreto tiene un impacto significativo en su operativa. En concreto, el 43% de las empresas percibe un impacto alto, mientras que un 20% lo califica de muy alto. Esto subraya la relevancia del SMI en la gestión laboral y financiera de las organizaciones.

Por otro lado, un 25% de las empresas consultadas atribuye un impacto moderado a esta regulación, y un menor porcentaje, el 10%, considera que el impacto es bajo. Solo un 3% percibe un impacto muy bajo, lo que indica que la mayoría de las empresas están atentas a las implicaciones del SMI en sus estructuras salariales y operativas.

Por tanto, los resultados reflejan una percepción generalizada de que el Real Decreto del SMI juega un papel crucial en la configuración de las políticas salariales y en la estabilidad económica de las empresas.

Ley 2/2023 sobre la protección de las personas que realizan denuncias por corrupción



IMPACTO PERCIBIDO					
	1 MUY BAJO	2 BAJO	3 MODERADO	4 ALTO	5 MUY ALTO
Ley 2/2023 sobre la protección de las personas que realizan denuncias por corrupción	10%	20%	45%	15%	10%

La gráfica refleja una percepción diversa sobre el impacto de la Ley 2/2023 en la protección de denunciantes de corrupción. Mientras que un 45% de las empresas consultadas consideran que el impacto será moderado, un 30% lo perciben como bajo o muy bajo, lo que sugiere que una parte significativa no anticipa grandes cambios. Sin embargo, un 25% de las empresas creen que la ley tendrá un impacto alto o muy alto, indicando que, para algunas organizaciones, su implementación podría requerir ajustes importantes.

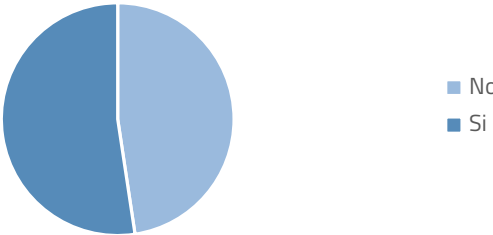
Ley Orgánica 1/2023 de salud sexual



IMPACTO PERCIBIDO					
	1 MUY BAJO	2 BAJO	3 MODERADO	4 ALTO	5 MUY ALTO
Ley Orgánica 1/2023 de salud sexual	2%	10%	45%	33%	10%

El análisis de la Ley Orgánica 1/2023 de salud sexual, como se refleja en la gráfica y tabla proporcionadas, revela que las empresas consultadas están divididas en cuanto a su implementación. El 50% ha implementado las disposiciones de la ley, mientras que el otro 50% aún no lo ha hecho. En cuanto al impacto percibido de la ley, la mayoría de las empresas, un 45%, lo considera moderado. Un 33% lo percibe como alto, lo que sugiere que una parte significativa de las organizaciones reconoce la importancia de estas regulaciones en sus operaciones.

Ley 4/2023 LGTBI incorpora cambios en las relaciones laborales



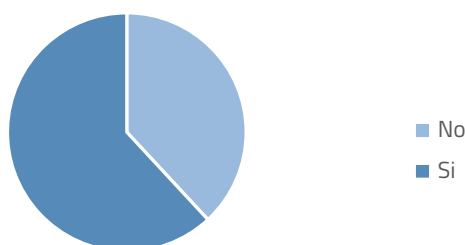
IMPACTO PERCIBIDO					
	1 MUY BAJO	2 BAJO	3 MODERADO	4 ALTO	5 MUY ALTO
Ley 4/2023 LGTBI incorpora cambios en las relaciones laborales	8%	10%	37%	25%	20%

La gráfica y tabla que se presentan muestran la percepción del impacto de la Ley 4/2023 LGTBI, que incorpora cambios en las relaciones laborales, según las empresas consultadas. Agrupando las categorías de impacto alto y muy alto, se observa que un 45% de las empresas percibe que esta ley tiene un impacto significativo en sus políticas y prácticas laborales.

Por otro lado, un 18% de las empresas considera que el impacto es bajo o muy bajo, lo que indica que para algunas organizaciones los cambios introducidos por la ley no representan una alteración considerable en su funcionamiento. Finalmente, el 37% de las empresas percibe el impacto de esta ley como moderado, sugiriendo que muchas organizaciones consideran que, aunque la ley es relevante, su implementación y efectos pueden ser manejados sin grandes dificultades.

Estos resultados reflejan una percepción generalizada de la importancia de la ley, con una tendencia significativa hacia la valoración de su impacto como alto.

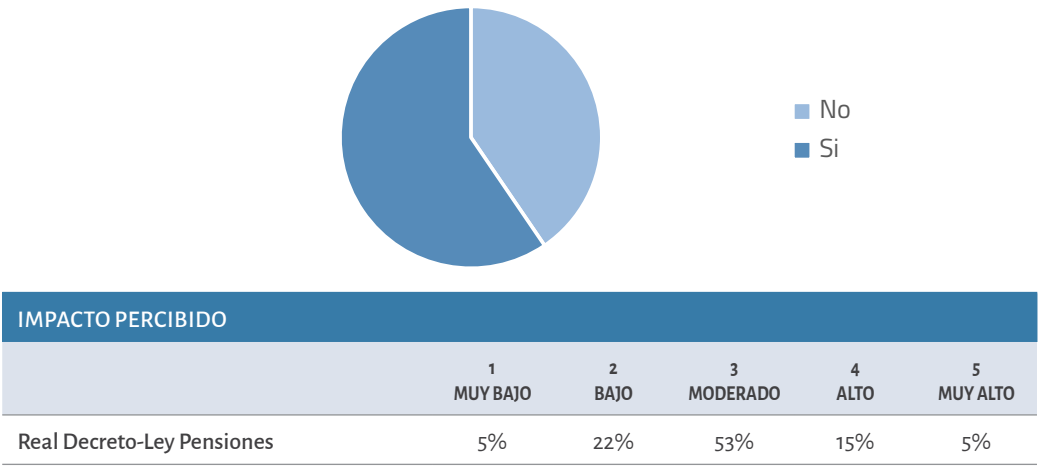
Ley de Empleo que incorpora el control de la causa por parte de la Inspección de Trabajo en los despidos colectivos



IMPACTO PERCIBIDO					
	1 MUY BAJO	2 BAJO	3 MODERADO	4 ALTO	5 MUY ALTO
Ley de Empleo que incorpora el control de la causa por parte de la Inspección de Trabajo en los despidos colectivos	5%	20%	38%	30%	7%

La gráfica muestra que la mayoría de las empresas consultadas perciben un impacto moderado de la Ley de Empleo que incorpora el control de la causa por parte de la Inspección de Trabajo en los despidos colectivos, con un 38% de respuestas en esta categoría. Un 30% considera que el impacto es alto, mientras que solo un 7% lo percibe como muy alto. En el extremo opuesto, un 25% de las empresas lo valoran como bajo o muy bajo, lo que indica una variabilidad en la percepción del impacto de esta ley dependiendo del contexto específico de cada organización.

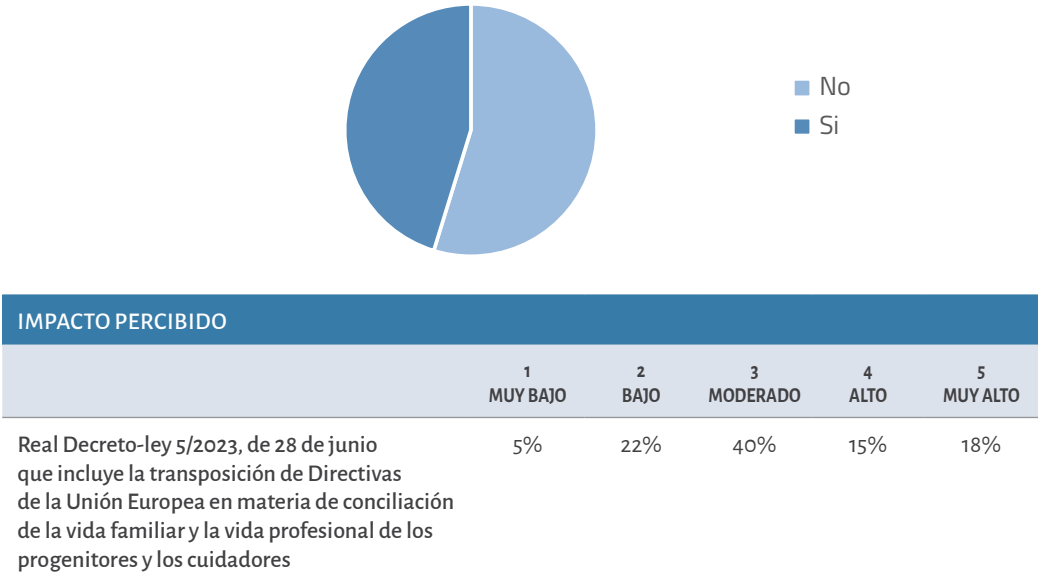
Real Decreto-Ley Pensiones



El gráfico y la tabla de datos sobre el impacto percibido del Real Decreto-Ley de Pensiones indican que más de la mitad de las empresas consultadas (53%) consideran que su impacto es moderado. Un 22% lo percibe con un impacto bajo, mientras que un 20% (15% alto y 5% muy alto) reconoce un impacto significativo en sus operaciones. Solo un pequeño porcentaje del 5% considera que este decreto tiene un impacto muy bajo en sus actividades.

Estos datos sugieren que, si bien la mayoría de las empresas sienten que el impacto es moderado, hay una porción relevante que identifica efectos más marcados, lo que refleja una variabilidad en cómo se percibe la implementación de este decreto en diferentes contextos empresariales.

Real Decreto-Ley 5/2023



La gráfica sobre el impacto del Real Decreto-ley 5/2023, que incluye la transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de conciliación de la vida familiar y profesional, muestra una percepción diversificada entre las empresas consultadas. Un 40% de las empresas consideran que esta normativa tiene un impacto moderado en sus operaciones, mientras que un 33% lo percibe con un impacto alto o muy alto, lo que sugiere una relevancia considerable para una porción significativa del mercado. En contraste, un 27% de las empresas califican el impacto de esta ley como bajo o muy bajo, indicando que, para algunos, la influencia de esta regulación podría ser menos crítica o más manejable dentro de sus contextos organizativos.

En conclusión, el análisis de las recientes reformas laborales y su impacto en las empresas consultadas revela una percepción variada y multifacética respecto a la implementación y efectos de estas normativas. Las reformas que buscan la estabilización del empleo, como la generalización del contrato indefinido, han sido bien recibidas por una mayoría, destacando su importancia para la estabilidad laboral. Por otro lado, la percepción del impacto de otras normativas, como las relacionadas con la protección de derechos específicos y la adaptación a nuevas realidades sociales, muestra una mayor dispersión, lo que sugiere que su aplicación y efectos pueden variar considerablemente según el contexto de cada empresa.

El entorno regulatorio, tal como se ha analizado en este bloque, obliga a las organizaciones a mantenerse alertas y adaptativas, no solo para cumplir con las nuevas exigencias legales, sino también para aprovechar las oportunidades que estas leyes pueden ofrecer. La variedad en las respuestas de las empresas subraya la necesidad de un enfoque flexible y bien informado en la implementación de estas normativas, asegurando que las políticas y estrategias laborales estén alineadas con las exigencias del nuevo marco legal, al mismo tiempo que se promueve un entorno laboral más justo, equitativo y competitivo.

7.

CONCLUSIONES

7.1 CONCLUSIONES GENERALES

7.2 CONCLUSIONES TENDENCIAS DE EMPLEO, PERFILES CON MAYOR DEMANDA Y NECESIDADES DE FORMACIÓN POR SECTORES TRADICIONALES

7.3. CONCLUSIONES TENDENCIAS DE EMPLEO, PERFILES CON MAYOR DEMANDA Y NECESIDADES DE FORMACIÓN ACTIVIDADES EMERGENTES

7.

CONCLUSIONES

El informe presenta varias conclusiones clave en relación con la situación del mercado laboral y la gestión del talento, con un enfoque en las tendencias de empleo para el año 2025 y los desafíos a los que se enfrentan las empresas.

7.1 CONCLUSIONES GENERALES

1. Factores que inciden en la actividad empresarial

- ▶ **Marcada polarización en las expectativas empresariales.** Un 55% de las empresas encuestadas prevén un impacto negativo en su modelo de negocio debido a la marcada incertidumbre del entorno empresarial.
- ▶ **Impacto de factores de mercado:** Un 43% de las empresas prevé un impacto alto en sus operaciones debido a factores como la demanda, competencia y precios.
- ▶ **Incremento en costes energéticos y materias primas:** Un 55% de las empresas considera que esto tendrá un impacto alto en su productividad.
- ▶ **Tecnología y avances tecnológicos:** Se percibe como un factor relevante, con un 43% de empresas que anticipan un impacto alto en sus operaciones debido a la integración tecnológica.
- ▶ **Recursos Humanos:** la disponibilidad y capacitación de recursos humanos es un área de preocupación, con un 31% anticipando un impacto alto en la gestión empresarial.
- ▶ **Sostenibilidad:** Un 33% de las empresas consideran que los enfoques de desarrollo sostenible tendrán un impacto alto en su estrategia
- ▶ **Factores como el contexto económico nacional e internacional, la inversión extranjera y los cambios en los hábitos de consumo** se identifican como elementos críticos que influirán en las decisiones empresariales.

2. Tendencias de empleo y prácticas de Gestión del Talento:

- ▶ Se prevé una resistencia del empleo de cara al año 2025, si bien en un contexto marcado por el enfriamiento y las incertidumbres de diversa índole por el que transita el entorno económico y empresarial y que pudieran afectar a nuestro mercado laboral. La mayoría de las empresas encuestadas (71%) planea mantener su nivel actual de empleo, mientras que un 26% prevé un aumento en la contratación y solo el 2% anticipa una reducción.
- ▶ Entre los factores que están incidiendo en la evolución y las tendencias de los requerimientos de empleo por parte de las empresas, destacar los siguientes factores que inciden en mayor medida en las tendencias de evolución del empleo:
 - Desajustes estructurales entre la oferta y la demanda de competencias que conlleva un crecimiento considerable de las dificultades para cubrir diferentes puestos.
 - Incremento de las regulaciones normativas que generan desfases y nuevas necesidades y nuevos requerimientos en los puestos
- ▶ Desequilibrio entre la oferta formativa respecto a las necesidades de competencias y cualificaciones que requieren los empleos en crecimiento
- ▶ Acelerada transformación de los perfiles profesionales y declive de otros perfiles vinculados a la rápida transformación tecnológica y la digitalización.
- ▶ Cambios en el mercado laboral: El mercado laboral es cada vez más competitivo, y las empresas deben apostar de manera decidida por políticas de atracción y retención del talento.
- ▶ Perfiles de competencias híbridos. Las empresas buscarán profesionales con habilidades digitales, blandas y específicas de cada sector.
- ▶ Los sectores más afectados en términos de creación de empleo y los impactos negativos del inusitado crecimiento de los precios y las distorsiones de oferta en las cadenas de producción internacionales son **logística, ingeniería y control de calidad, e informática y tecnología.**
- ▶ **Las empresas valoran altamente la formación adecuada y la experiencia previa como criterios preferentes para la contratación de personal**, si bien se detecta la importancia creciente de las habilidades blandas (iniciativa, resiliencia, autonomía, capacidad aprendizaje, etc.) y competencias digitales.
- ▶ **Preferencia por candidatos de entre 30 y 45 años:** Este grupo es el más buscado por las empresas encuestadas.
- ▶ Medidas de flexibilidad interna: Las empresas priorizan la flexibilidad horaria y la formación de su personal como estrategias clave.
- ▶ **Las competencias digitales y las habilidades blandas son cada vez más valoradas** por las empresas que están empezando a diseñar e implementar medidas para su desarrollo.
- ▶ Se aprecia que las empresas están realizando importantes esfuerzos, invirtiendo en recursos y en innovación, en el diseño de estrategias que incorporen programas o planes de captación y fidelización de talento. En un contexto de mayor flexibilidad organizativa (horaria, fórmulas de teletrabajo parcial, etc.), se consideran relevantes el establecimiento de modelos de salario emocional y ayudas para la conciliación personal y familiar; si bien

tomando en consideración las mayores dificultades que adolecen las pequeñas y las medianas empresas dado sus menores recursos para implementarlos.

Perfil de las demandas y prioridades de la formación:

- ▶ Las formación de las empresas en las áreas técnicas de cada sector y al mismo tiempo en las habilidades blandas son prioritarias para las empresas consultadas, seguidos por el área de tecnología y digitalización y el área de gestión.
- ▶ Las habilidades o competencias técnicas que se considera deficitarias por la oferta formativa a la hora de actualizar y dar respuesta a los rápidos cambios en los procesos, sistemas, herramientas y técnicas que se desarrollan en las actividades productivas y que demandan las empresas.
- ▶ Las habilidades blandas (comunicación, autonomía, resiliencia, escucha activa, etc.) que pueden ayudar a gestionar la adaptación al cambio en el actual contexto.
- ▶ La adquisición de las competencias transversales (donde se incluyen las digitales) que no se adquieren en las vías de educación formal, ni en la experiencia en el puesto.
- ▶ Destacar la importancia de la formación vinculada a nuevas normativas.

3. Impacto de las Nuevas Normativas Laborales y del ámbito social en la actividad empresarial

- ▶ La mayoría de las empresas perciben un impacto significativo en sus operaciones y dificultades de contratación debido a las reformas laborales recientes y la implementación de regulaciones sobre el salario mínimo interprofesional (SMI) y las normativas de género también tienen un impacto significativo en las estructuras de contratación y costes laborales.
- ▶ **La mayoría de las empresas muestra su inquietud por la proliferación de normas emanadas de ámbitos no laborales**, pero que impactan directamente en las relaciones laborales y la actividad empresarial y que no tiene en cuenta el dialogo social ni las implicaciones en las estructuras de costes de las empresas. En este sentido se pone de relieve los siguientes impactos negativos:
 - Incremento de la incertidumbre: la reforma ha introducido una serie de cambios importantes en el mercado laboral lo que ha generado incertidumbre entre las empresas y los trabajadores.
 - Aumento de los costes laborales: la reforma ha incrementado los costes laborales de las empresas, ya que ha introducido una serie de nuevas obligaciones, como la formación obligatoria para los trabajadores, la indemnización por despido improcedente y las cotizaciones sociales por los contratos fijos-discontinuos que ha supuesto un obstáculo para la contratación de nuevos trabajadores, especialmente para las empresas de menor tamaño.
 - Reducción de la flexibilidad de las empresas: la limitación de la contratación temporal ha reducido la flexibilidad de las empresas para adaptarse a las necesidades del mercado. Por ejemplo, las empresas tienen más dificultades para contratar trabajadores

para cubrir picos de producción o para realizar trabajos que por la propia naturaleza de su actividad tienen un carácter estacional como el sector audiovisual o el comercial.

- Estos efectos negativos han sido señalados por las empresas, que han expresado su preocupación por el impacto de la reforma en su competitividad. En particular, las empresas de menor tamaño, que suelen tener menos recursos para afrontar los nuevos costes laborales, se han visto más afectadas por la reforma.
- Es importante que las empresas y los trabajadores tengan en cuenta estos efectos negativos para poder adaptarse a los cambios introducidos por la reforma.

En definitiva, estas conclusiones destacan los desafíos económicos, tecnológicos y de sostenibilidad a los que se enfrentan las empresas y subrayan la necesidad de que las empresas se adapten a un entorno económico y normativo en constante cambio, prestando especial atención a los factores de mercado, así como la importancia de una adecuada gestión de los recursos humanos y la adaptación a los cambios normativos.

7.2 CONCLUSIONES TENDENCIAS DE EMPLEO, PERFILES CON MAYOR DEMANDA Y NECESIDADES DE FORMACIÓN POR SECTORES TRADICIONALES

La información obtenida a través fuentes secundarias y los resultados de la encuesta a empresas ponen de relieve las tendencias de evolución del empleo y las necesidades de formación en los sectores tradicionales de la economía canaria así como en sectores y actividades emergentes.

7.2.1 SECTOR CONSTRUCCIÓN

7.2.1.1 TENDENCIAS DE EMPLEO

El sector de la construcción está experimentando cambios significativos debido a factores como la transición hacia una economía más sostenible, la digitalización, y políticas destinadas a fomentar la construcción y la rehabilitación de inmuebles. Estas transformaciones están configurando las tendencias de empleo y los perfiles profesionales demandados en el sector.

Entre los factores o coordenadas que están incidiendo en la actividad del sector destacan las siguientes:

FACTORES INCIDEN EN LA ACTIVIDAD DEL SECTOR	IMPACTO EN EL EMPLEO
a. Crecimiento de la rehabilitación y renovación de edificios: Sostenibilidad, eficiencia energética y accesibilidad.	Aumento de proyectos de rehabilitación en edificios residenciales y comerciales, especialmente en áreas urbanas consolidadas.
b. Construcción sostenible: Materiales ecológicos, diseño eficiente y reducción de huella de carbono.	Demanda de especialistas en construcción sostenible, certificaciones LEED/BREEAM, y energías renovables.
c. Digitalización del sector (Construcción 4.0): Modelado de información de construcción (BIM), automatización, y uso de drones y sensores.	Necesidad de perfiles tecnológicos, como modeladores BIM, ingenieros de software y analistas de datos.
d. Impulso de la vivienda protegida y accesible: Proyectos de vivienda social y adaptaciones para personas con movilidad reducida.	Crecimiento de la demanda de constructores, arquitectos y técnicos con experiencia en normativa de accesibilidad.
e. Proyectos de infraestructuras públicas. Mejora de carreteras, puentes y sistemas urbanos de transporte.	Creación de empleo en construcción pesada, ingeniería civil y planificación urbana.
f. Impacto de nuevas normativas: El Decreto Ley 1/2024, de 19 de febrero, de medidas urgentes en materia de vivienda, implementado por el Gobierno de Canarias, introduce una serie de medidas destinadas a abordar la emergencia habitacional en la región. Estas iniciativas están diseñadas para incrementar la oferta de viviendas y facilitar su acceso, lo que previsiblemente generará una mayor demanda en diversas áreas.	▶ Construcción de nuevas viviendas ▶ Rehabilitación de edificaciones existentes. ▶ Servicios profesionales asociados

7.2.1.2 PERFILES PROFESIONALES CON MAYOR DEMANDA

Como consecuencia de los factores de cambio reseñados, las empresas y organizaciones del sector apuntan la demanda de los siguientes perfiles profesionales:

PERFILES PROFESIONALES CON MAYOR DEMANDA	
1. Arquitectos y técnicos de arquitectura y diseñadores.	▶ Especialización en sostenibilidad y diseño bioclimático. ▶ Diseño de proyectos de nueva construcción. ▶ Adaptación de locales y edificios a uso residencial. ▶ Rehabilitación y conservación de inmuebles existentes. ▶ Supervisión de proyectos de división de viviendas. ▶ Cumplimiento de normativas urbanísticas y de accesibilidad.
2. Ingenieros (civil, estructural, energético)	▶ Análisis y diseño de estructuras en proyectos de rehabilitación. ▶ Implementación de soluciones energéticas sostenibles. ▶ Gestión de infraestructuras urbanísticas asociadas a nuevos desarrollos. ▶ Revisión de edificaciones inacabadas para su finalización.

PERFILES PROFESIONALES CON MAYOR DEMANDA	
3. Especialistas en eficiencia energética y sostenibilidad	▶ Asesoramiento en la incorporación de sistemas energéticamente eficientes. ▶ Adaptación de edificios para cumplir con normativas medioambientales. ▶ Instalación de energías renovables (fotovoltaica, geotermia, etc.). ▶ Técnicos en aislamiento térmico y acústico.
4. Constructores y jefes de obra	▶ Dirección y supervisión de obras nuevas. ▶ Gestión de proyectos de rehabilitación y remodelación. ▶ Coordinación con subcontratas y equipos técnicos.
5. Aparejadores y técnicos en construcción	▶ Control de calidad en materiales y acabados. ▶ Elaboración de presupuestos y planificación de recursos. ▶ Verificación del cumplimiento de estándares técnicos.
6. Urbanistas y planificadores territoriales	▶ Gestión de recalificaciones de suelo a uso residencial. ▶ Diseño de soluciones urbanísticas para compatibilizar usos turísticos y residenciales. ▶ Planificación de proyectos de vivienda pública.
7. Gestores inmobiliarios y sociales	▶ Identificación de inmuebles infrautilizados para transformación. ▶ Mediación en procesos de asignación de viviendas protegidas. ▶ Coordinación con organismos públicos y privados en proyectos de vivienda social.
8. Abogados especializados en derecho urbanístico y de vivienda	▶ Asesoramiento legal en procesos de recalificación y rehabilitación. ▶ Resolución de conflictos relacionados con usos de suelo. ▶ Adaptación de proyectos a las nuevas normativas del Decreto Ley.
9. Operarios especializados en rehabilitación	▶ Albañiles, electricistas, fontaneros y carpinteros para obras de rehabilitación. ▶ Técnicos en aislamiento térmico y acústico. ▶ Expertos en trabajos de conservación de edificios históricos.
10. Gestores de proyectos (Project Managers)	▶ Coordinadores de proyectos integrales con habilidades en planificación y sostenibilidad. ▶ Responsables de implementación de estándares de calidad y normativa. ▶ Coordinación entre equipos técnicos, administrativos y operativos.
11. Perfiles tecnológicos	▶ Modeladores BIM y gestores de proyectos digitales. ▶ Especialistas en IoT para edificios inteligentes. ▶ Analistas de datos para optimización de proyectos. ▶ Operadores de maquinaria avanzada (impresoras 3D, drones).

7.2.1.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN EN EL SECTOR

Para la cobertura de estas posiciones se apunta la necesidad de potenciar y actualizar la oferta formativa en las siguientes áreas de competencias preferentes:

ÁREAS DE COMPETENCIAS PREFERENTES
Digitalización y nuevas tecnologías
Formación en BIM: Modelado y gestión de proyectos digitales.
Herramientas digitales: Drones, realidad aumentada y gemelos digitales.
Automatización: Uso de maquinaria inteligente.
Construcción sostenible
Energías renovables: Instalación de paneles solares, sistemas de energía geotérmica.
Certificaciones ambientales: LEED, BREEAM, Passive House.
Nuevos materiales: Conocimientos en uso de materiales reciclados y bioinspirados.
Rehabilitación y accesibilidad
Normativa técnica: Rehabilitación estructural y adaptaciones para accesibilidad.
Conservación del patrimonio: Técnicas tradicionales y modernas.
Gestión de proyectos
Sostenibilidad en la planificación: Gestión eficiente de recursos.
Normativas actualizadas: Legislación local y europea sobre vivienda y sostenibilidad.
Habilidades blandas: Trabajo en equipo multidisciplinar, Liderazgo y resolución de problemas, adaptación a un sector en constante evolución.

7.2.2 SECTOR TRANSPORTE Y LOGÍSTICA

7.2.2.1 TENDENCIAS DE EMPLEO

Los Principales retos a los que se enfrentan las empresas del sector de transporte y logística de Canarias en materia de empleabilidad son las siguientes:

RETOS DEL SECTOR
a. Relevo generacional: Para el sector de logística es un problema importante el relevo generacional pues el envejecimiento de la población ocupada en el sector (entre 50 y 64 años) es superior a la medio de otros sectores y paralelamente se encuentran muchas dificultades para incorporación de Las Asociaciones estratégicas tienen por objeto apoyar el desarrollo, la transferencia o la implementación de prácticas innovadoras y la ejecución de inicio.
b. Incorporación de personal con las cualificaciones requeridas. Especialmente candidatos jóvenes lo que obliga a las compañías a realizar fuertes inversiones en formación y desarrollo de los nuevos empleados.

RETOS DEL SECTOR

- c. **Necesidad de mejorar la visibilidad de las oportunidades laborales en el sector:** Las empresas del sector deben mejorar notablemente su marca como empleador para potenciar un mayor atractivo para los jóvenes y demandantes de empleo de elevada cualificación procedentes de otros sectores, de modo que la oferta de empleo que necesita el sector, en particular los puestos de mayor cualificación, con mejores condiciones económicas y de desarrollo profesional, sean conocidos y valorados como una opción laboral preferente.
- d. **La cooperación y conexión entre el ámbito de educación y formación profesional y el tejido empresarial del sector** que es importante en cualquier sector se convierte en el sector logístico en una necesidad de primer orden para afrontar los procesos de crecimiento, modernización y desarrollo profesional que demanda el sector, lo que requiere promover iniciativas que mejoren la coordinación de empresas y sistema educativo sobre las necesidades de competencias y oportunidades de trabajo. Los déficits procedentes de las lagunas de información en relación con el presente y futuras necesidades de educación y formación y, posteriormente, su suministro.
- e. **El auge del e-commerce, la automatización de las cadenas de suministro y la revolución del Big Data** entre otros factores están cambiando el trabajo en el sector logístico; los profesionales deben incorporar habilidades y conocimientos diferentes: las nuevas habilidades y competencias que se necesitan no sólo se refieren a cuestiones tecnológicas sino que también progresivamente tienen mayor relevancia las llamadas soft skills (dotes comunicativas, facilidad para el trabajo en equipo, habilidades interpersonales, etc.) y las habilidades de liderazgo (resolución de problemas toma de decisiones rápida y efectiva etc.).
- f. Asimismo, dada la naturaleza de estas actividades, **el incremento de la demanda se ha producido tanto por los profesionales cualificados como por aquellos con un menor nivel de cualificación.** Por otro lado, debido al carácter transversal de la logística y su impacto en otros sectores de la economía, se prevé una diversificación de las ocupaciones.
- g. **El mercado de la logística es cada vez más internacional** por lo que continúa creciendo la demanda de profesionales capaces de diseñar e implementar soluciones, con visión global, dirigidas a la optimización de la función logística.
- h. **El auge de tendencias como la logística inversa, la intermodalidad y las nuevas tecnologías** aplicadas en el sector está conllevando la aparición de nuevas ocupaciones.
- i. **La reactivación del sector ha generado una demanda que supera la oferta de profesionales cualificados** como oficiales de primera y albañiles especializados, instaladores electricistas y carpinteros metálicos, entre otros.

7.2.2.2 PERFILES PROFESIONALES Y OCUPACIONES CON MAYOR DEMANDA

En términos generales el crecimiento del empleo y necesidades de nuevos empleos se observan en los diferentes ámbitos de actividad que constituye la cadena logística compras y aprovisionamiento, gestión logística, depósito almacenamiento y manipulación de mercancías operaciones y producción.

PERFILES PROFESIONALES CON MAYOR DEMANDA

1. **Mozo/a de almacén:** Responsable de la carga y descarga de mercancías, organización del almacén y preparación de pedidos.
2. **Carretillero/a:** Operador de carretillas elevadoras encargado de mover y organizar mercancías dentro del almacén.
3. **Gestor/a de stock:** Encargado de planificar el aprovisionamiento, controlar los costes de almacenamiento y gestionar los flujos de entrada y salida de mercancías, con el objetivo de mantener un stock óptimo y rentable.

PERFILES PROFESIONALES CON MAYOR DEMANDA

4. **Jefe/a de almacén:** Coordina y supervisa las operaciones de entrada y salida de mercancías, asegurando la eficiencia y precisión en los procesos.
5. **Manipulador/a:** Se encarga de recibir, clasificar, registrar y preparar la mercancía para su envío. El crecimiento del comercio electrónico ha incrementado la demanda de este perfil.
6. **Repartidor/a:** Responsable de entregar mercancías, planificar rutas eficientes y gestionar la documentación asociada a las entregas.
7. **Técnico/a de compras:** Selecciona y negocia con proveedores, controla la calidad de los productos suministrados y gestiona el stock.
8. **Técnico/a de exportación e importación:** Gestiona el cumplimiento de las obligaciones documentales aduaneras y fiscales necesarias para la entrada y salida de productos del país.
9. **Técnico/a de logística:** Gestiona los recursos materiales y humanos en la cadena de distribución, desde el origen de la mercancía hasta la entrega al cliente, optimizando procesos de compra, almacenamiento, inventario, distribución y transporte.
10. **Técnico/a de operaciones:** Supervisa, coordina y ejecuta las diferentes operaciones logísticas en las áreas de recepción, organización y despacho de productos.

7.2.2.3 CAPITAL HUMANO Y NECESIDADES DE FORMACIÓN

Situación del capital humano

Uno de los grandes retos que tiene el sector para poder estar en condiciones de aprovechar el potencial de crecimiento reside en la mejora de la formación de los profesionales, tanto las personas que acceden al sector, como en la actualización y especialización de los profesionales que trabajan en el sector.

- ▶ La indefinición actual de los perfiles, funciones y titulaciones, así como en el establecimiento de la formación necesaria, dificultan la competitividad profesional en el sector logístico.
- ▶ Los cuadros y equipos directivos de las compañías se cubren con titulaciones no específicas para el sector: Ingenierías, ADE, etc.
- ▶ Mucha atomización del sector que impide implementar formación en tecnologías de la información y de la automatización.
- ▶ Además, se ha detectado que los jóvenes tienen un escaso conocimiento de las diversas posibilidades de ocupación que ofrece el sector logístico.
- ▶ Finalmente, las empresas y organizaciones del sector muestran una preocupación creciente debido a las dificultades que enfrentan para cubrir ciertas ocupaciones debido a la escasez de profesionales cualificados en ocupaciones con gran peso en la estructura del empleo del sector como conductores de camiones y autobuses, operadores de maquinaria especializada (de grúas en camión, grúas fijas y móviles) debido al incremento de actividades logísticas y de construcción, lo que afecta la eficiencia en la cadena de suministro y el aprovechamiento de las enormes oportunidades de empleo que genera el sector.

PRINCIPALES NECESIDADES DE FORMACIÓN

El sector del transporte y la logística destaca por su alta complejidad, siendo necesaria una formación especializada en el manejo de la información, técnicas y herramientas

Actualmente existe una continua **evolución de los perfiles profesionales** y debido a ello es necesario readaptar la formación a las nuevas características de los perfiles existentes.

Los profesionales tendrán que adquirir nuevos conocimientos y **formación especializada en habilidades técnicas, de gestión, comerciales y operativas**.

Siendo un sector con gran y creciente innovación, se aprecian carencias formativas importantes, sobre todo en el caso de los puestos directivos y técnicos, dado que muchos profesionales tienen formación en ingeniería, administración de empresas, economía... pero les faltan conocimientos y experiencia en las particularidades propias de la **gestión de la cadena de suministro, principalmente, en planificación y diseño logístico**.

También, en ocupaciones de distintos niveles, se necesita formación sobre todo en **manejo de tecnologías (software, automatismos, telecomunicaciones)**

7.2.3 SECTOR HOSTELERÍA Y TURISMO

A continuación, se detallan las principales tendencias laborales, las ocupaciones más solicitadas y las necesidades formativas actuales en el sector de Hostelería y Turismo.

7.2.3.1 TENDENCIAS DE EMPLEO EN HOSTELERÍA Y TURISMO

El sector de la Hostelería y Turismo en Canarias está experimentando cambios significativos que marcan una evolución hacia una mayor sostenibilidad, digitalización y personalización, adaptándose a las expectativas de un turista cada vez más consciente y exigente que afectan a la demanda de perfiles profesionales como consecuencia de estas tendencias.

A continuación, se detallan las principales tendencias y su incidencia en el mercado laboral:

PRINCIPALES TENDENCIAS E INCIDENCIA EN EL MERCADO LABORAL

Crecimiento del empleo: Durante el primer trimestre de 2024, Canarias registró un incremento del 6,2% en las afiliaciones a la Seguridad Social en el sector de la hostelería, alcanzando 166.380 afiliados, lo que representa 10.860 más que en el mismo período del año anterior.

Reducción del desempleo: El paro registrado en hostelería experimentó un descenso medio del 10,2% respecto al mismo período de 2023, cerrándose el trimestre con 23.972 desempleados, 3.493 menos que un año antes.

Contribución al PIB regional: El turismo continúa siendo un pilar fundamental para la economía canaria, con un incremento del 14,3% en la llegada de turistas extranjeros y un aumento del 19,9% en el gasto total durante el primer trimestre de 2024.

Impacto del alquiler vacacional y la regulación: El auge de plataformas como Airbnb ha influido en el mercado laboral, generando oportunidades en la gestión y mantenimiento de alojamientos turísticos alternativos. Sin embargo, también ha llevado a la administración a considerar regulaciones para equilibrar la oferta y la demanda, lo que podría afectar la disponibilidad de ciertos empleos en el sector.

PRINCIPALES TENDENCIAS E INCIDENCIA EN EL MERCADO LABORAL

Digitalización y turismo inteligente: Uso de inteligencia artificial, análisis predictivo, realidad virtual y aumentada y automatización. La incorporación de estas tecnologías está transformando procesos operativos, desde la gestión de reservas hasta la personalización de servicios, requiriendo perfiles con competencias digitales avanzadas.

Impacto en el empleo: demanda de perfiles tecnológicos que gestionen sistemas de reservas, marketing digital y experiencias personalizadas.

Enfoque en la sostenibilidad y el turismo de calidad: Prácticas responsables que minimicen el impacto ambiental, fomenten la economía local y respeten la cultura.

Impacto en empleo: Necesidad de gestores especializados en sostenibilidad y gestión ambiental así como expertos en certificaciones ambientales.

Personalización de la experiencia del cliente: Creación de servicios a medida basados en preferencias individuales y tendencias de consumo.

Impacto en empleo: Aumento de la demanda de especialistas en experiencia del cliente y diseñadores de productos turísticos innovadores.

Turismo de lujo y nichos de mercado: Crecimiento del turismo de alta gama, gastronómico, wellness y turismo experiencial.

Impacto en empleo: Demanda de profesionales con experiencia en atención al cliente premium, gastronomía de autor y diseño de experiencias.

Incremento del turismo interno y rural: Revalorización de destinos rurales y de proximidad.

Impacto en empleo: Oportunidades para guías turísticos locales, gestores de alojamientos rurales y expertos en turismo cultural.

7.2.3.2 PERFILES PROFESIONALES Y OCUPACIONES CON MAYOR DEMANDA

PERFILES PROFESIONALES Y OCUPACIONES CON MAYOR DEMANDA

1. **Camarero/a:** Responsable de atender a los clientes en establecimientos de restauración, tomando pedidos y sirviendo alimentos y bebidas. Este perfil es altamente solicitado, especialmente durante temporadas altas.
2. **Cocinero/a:** Encargado de la preparación y presentación de platos en restaurantes y hoteles. La demanda de cocineros cualificados es constante en el sector.
3. **Camarero/a de pisos:** Se ocupa de la limpieza y mantenimiento de las habitaciones en establecimientos hoteleros, garantizando altos estándares de higiene y confort para los huéspedes.
4. **Ayudante de cocina:** Asiste al cocinero en la preparación de alimentos, limpieza de utensilios y organización de la cocina. Este rol es esencial para el buen funcionamiento de las operaciones culinarias.
5. **Director/a de restaurante:** Supervisa las operaciones diarias del restaurante, gestionando al personal, controlando la calidad del servicio y asegurando la satisfacción del cliente.
6. **Chef:** Lidera la cocina, diseñando menús, supervisando la preparación de platos y gestionando al equipo culinario.

PERFILES PROFESIONALES Y OCUPACIONES CON MAYOR DEMANDA

7. **Auxiliar de cocina:** Realiza tareas básicas de preparación de alimentos y mantiene la limpieza en la cocina, apoyando al equipo culinario en sus funciones.
8. **Jefe/a de sala:** Coordina el servicio en el comedor, asegurando una experiencia óptima para los clientes y gestionando al personal de sala.
9. **Recepcionista de hostelería, restauración y turismo:** Atiende a los clientes en la recepción de hoteles o restaurantes, gestionando reservas, check-ins y proporcionando información sobre servicios.
10. **Barman:** Especialista en la preparación y servicio de bebidas en bares y restaurantes, ofreciendo una atención personalizada a los clientes.

7.2.3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN

NECESIDADES DE FORMACIÓN

Formación Profesional (FP): La FP en Hostelería y Turismo es clave para profesionalizar el sector. Se ofrecen ciclos formativos de grado básico, medio y superior, además de cursos de especialización y certificados profesionales.

Competencias digitales: La digitalización del sector exige formación en herramientas tecnológicas, gestión de redes sociales, marketing digital y sistemas de gestión hotelera.

Idiomas: El dominio de idiomas extranjeros, especialmente inglés, alemán y francés, es fundamental para mejorar la atención al cliente y expandir oportunidades laborales.

Habilidades blandas: Se valoran competencias como la empatía, el trabajo en equipo, la adaptabilidad y la orientación al cliente, esenciales para ofrecer experiencias de calidad.

Sostenibilidad y responsabilidad social: La creciente importancia de prácticas sostenibles requiere formación en criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza) y en la implementación de políticas responsables.

Formación específica: Existe una demanda creciente de formación en técnicas culinarias, servicio al cliente y gestión hotelera para mejorar la calidad del servicio.

Digitalización:

- ▶ Software especializado: Formación en sistemas de gestión hotelera (PMS), big data y CRM.
- ▶ Marketing digital: Publicidad en redes sociales, SEO, SEM y analítica web.
- ▶ Realidad aumentada y virtual: Creación de experiencias inmersivas.

Sostenibilidad:

- ▶ Gestión sostenible: Reducción de huella de carbono, economía circular y prácticas responsables. Cursos en gestión turística sostenible, marketing verde y accesibilidad en el turismo.
- ▶ Capacitación en certificaciones y estándares internacionales de turismo sostenible.
- ▶ Certificaciones ambientales: Green Key, Travelife y estándares de sostenibilidad en hostelería.

Idiomas y habilidades interculturales:

- ▶ Formación en idiomas (inglés, francés, alemán, chino).
- ▶ Capacidad para interactuar con clientes de distintas culturas.
- ▶ Atención al cliente premium
- ▶ Técnicas de hospitalidad de lujo.

NECESIDADES DE FORMACIÓN

Turismo experiencial

- ▶ Diseño y comercialización de paquetes turísticos innovadores.
- ▶ Formación en tendencias de nicho: wellness, gastronomía y turismo cultural.

Competencias de gestión

- ▶ Gestión de alojamientos turísticos
- ▶ Formación en plataformas de alquiler vacacional.
- ▶ Conocimientos en normativa local y legislación turística.

Habilidades blandas

- ▶ Trabajo en equipo, liderazgo y resolución de conflictos.
- ▶ Adaptación a entornos dinámicos y cambiantes.

7.2.4 SECTOR DE COMERCIO

7.2.4.1 TENDENCIAS DE EMPLEO

El sector del comercio está evolucionando rápidamente debido a cambios en los hábitos de consumo, la digitalización y la necesidad de incorporar prácticas sostenibles. Estas transformaciones están generando nuevas oportunidades de empleo y redefiniendo los perfiles profesionales requeridos.

FACTORES INCIDEN EN LA ACTIVIDAD DEL SECTOR	IMPACTO EN EL EMPLEO
a. Comercio electrónico y omnicanalidad: Expansión del comercio online y la integración de canales físicos y digitales.	Incremento de la demanda de especialistas en e-commerce, logística y atención al cliente en plataformas digitales.
b. Personalización y experiencia del cliente: Ofrecer productos y servicios adaptados a las necesidades y preferencias individuales.	Necesidad de expertos en análisis de datos, marketing digital y experiencia del cliente.
c. Sostenibilidad y responsabilidad social. Prácticas responsables en la cadena de suministro, productos ecológicos y comercio justo.	Demanda de gestores de sostenibilidad y especialistas en compras responsables.
d. Digitalización de procesos: Automatización de tareas, uso de inteligencia artificial (IA) y herramientas de big data para optimizar las operaciones.	Crecimiento de roles técnicos y tecnológicos, como desarrolladores de software y analistas de datos.
e. Expansión de nuevos formatos de comercio: Proliferación de modelos como suscripciones, marketplaces y tiendas emergentes (pop-up stores).	Necesidad de profesionales que gestionen modelos de negocio innovadores y efímeros.

7.2.4.2 PERFILES PROFESIONALES Y OCUPACIONES CON MAYOR DEMANDA

PERFILES PROFESIONALES Y OCUPACIONES CON MAYOR DEMANDA	
1.	Teleoperadores/as: Encargados de la atención al cliente y ventas telefónicas, este perfil es altamente solicitado en el ámbito comercial.
2.	Representantes comerciales: Profesionales dedicados a la promoción y venta de productos o servicios, gestionando relaciones con clientes y ampliando la cartera comercial.
3.	Agentes inmobiliarios/as: Especialistas en la venta y alquiler de propiedades, cuya demanda ha aumentado debido al auge del mercado inmobiliario.
4.	Vendedores/as: Personal de tiendas y establecimientos comerciales que asesoran y atienden a los clientes, facilitando el proceso de compra.
5.	Responsables de marketing y redes sociales: Profesionales que diseñan y ejecutan estrategias de marketing digital para aumentar la visibilidad y ventas de la empresa.
6.	Especialistas en comercio electrónico (e-commerce): Encargados de gestionar plataformas de venta online, optimizando la experiencia del usuario y las conversiones.
7.	Responsables de crecimiento (Growth Managers): Profesionales que desarrollan estrategias para impulsar el crecimiento de la empresa, enfocándose en la adquisición y retención de clientes.
8.	Expertos en logística: Encargados de planificar y coordinar la cadena de suministro, asegurando una distribución eficiente de los productos.
9.	Analistas de datos: Profesionales que interpretan datos comerciales para tomar decisiones informadas y mejorar las estrategias de venta.
10.	Responsables de ventas internacionales: Especialistas en la expansión de mercados y gestión de ventas en el extranjero, facilitando la internacionalización de la empresa.

7.2.4.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN EN EL SECTOR

El sector del comercio está en plena transformación, con un enfoque creciente en la digitalización, la personalización y la sostenibilidad. Para responder a estas demandas, los profesionales necesitan una formación que combine conocimientos tecnológicos, habilidades en experiencia del cliente y competencias en sostenibilidad. La adaptación constante será clave para mantenerse competitivo en este sector dinámico.

NECESIDADES DE FORMACIÓN

Formación técnica especializada: Existe una demanda creciente de formación en áreas como contabilidad, gestión administrativa, atención al cliente y dirección de empresas. Estas competencias técnicas son fundamentales para mejorar la eficiencia y competitividad del sector.

Competencias digitales: La digitalización del comercio requiere habilidades en el manejo de herramientas tecnológicas, comercio electrónico y marketing digital. La capacidad para crear contenido digital, como tratamiento de textos, hojas de cálculo y presentaciones, es especialmente valorada.

- ▶ Digitalización y comercio electrónico
- ▶ Gestión de plataformas e-commerce: Shopify, WooCommerce, Magento.
- ▶ Marketing digital: SEO, SEM, redes sociales y estrategias de contenido.
- ▶ Tecnologías emergentes: IA, realidad aumentada y gemelos digitales.
- ▶ Big data y analítica predictiva: Herramientas como Google Analytics y Power BI.
- ▶ Visualización de datos: Tableau, Excel avanzado.

Formación técnica especializada: Existe una demanda creciente de formación en áreas como contabilidad, gestión administrativa, atención al cliente y dirección de empresas. Estas competencias técnicas son fundamentales para mejorar la eficiencia y competitividad del sector.

Idiomas: El dominio de idiomas extranjeros, especialmente inglés y alemán, es fundamental para atender a la diversidad de clientes y expandir oportunidades comerciales.

Habilidades de gestión y liderazgo: Competencias a desarrollar:

- ▶ Dirección estratégica en entornos híbridos, gestión de equipos remotos y físicos.
- ▶ Innovación en la toma de decisiones.
- ▶ Resolución de problemas y gestión de conflictos.
- ▶ Estrategias de fidelización.

Logística y sostenibilidad:

- ▶ Gestión de inventarios y almacenes automatizados.
- ▶ Logística sostenible y de última milla.
- ▶ Certificaciones en responsabilidad social corporativa.
- ▶ Atención al cliente y habilidades blandas.
- ▶ Técnicas de atención al cliente omnicanal.

Habilidades blandas: Se valoran competencias como la empatía, el trabajo en equipo, la adaptabilidad y la orientación al cliente, esenciales para ofrecer experiencias de calidad.

Sostenibilidad y responsabilidad social: La creciente importancia de prácticas sostenibles requiere formación en criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza) y en la implementación de políticas responsables.

- ▶ Sostenibilidad en el comercio
- ▶ Conocimientos en economía circular y comercio justo.
- ▶ Implementación de prácticas de sostenibilidad en el punto de venta.
- ▶ Certificaciones en estándares ambientales.

7.3. CONCLUSIONES TENDENCIAS DE EMPLEO, PERFILES CON MAYOR DEMANDA Y NECESIDADES DE FORMACIÓN ACTIVIDADES EMERGENTES

La diversificación económica y la adaptación a nuevas realidades han propiciado el surgimiento de sectores emergentes en la actividad económica y empresarial de nuestro archipiélago que están redefiniendo el mercado laboral. A continuación, se detallan las tendencias de empleo, los perfiles profesionales más demandados y las necesidades formativas en estos sectores:

7.3.1. ECONOMÍA AZUL

ECONOMÍA AZUL

TENDENCIAS DE EMPLEO:

Desarrollo de actividades relacionadas con el mar, como la acuicultura sostenible, energías marinas y turismo costero responsable.

PERFILES PROFESIONALES MÁS DEMANDADOS:

- ▶ Biólogos marinos: Especializados en conservación y gestión de recursos marinos.
- ▶ Ingenieros en energías renovables marinas: Diseño e implementación de tecnologías como aerogeneradores offshore.
- ▶ Gestores de turismo marítimo sostenible: Desarrollo de actividades turísticas respetuosas con el medio ambiente.

NECESIDADES DE FORMACIÓN:

- ▶ Programas en ciencias marinas, ingeniería ambiental y gestión sostenible de recursos.
- ▶ Capacitación en tecnologías emergentes aplicadas al medio marino.

7.3.2. ECONOMÍA CIRCULAR

ECONOMÍA CIRCULAR

TENDENCIAS DE EMPLEO:

Implementación de modelos de producción y consumo que promueven la reutilización, reparación y reciclaje de materiales.

PERFILES PROFESIONALES MÁS DEMANDADOS:

- ▶ Especialistas en gestión de residuos: Optimización de procesos de reciclaje y reducción de desechos.
- ▶ Diseñadores industriales sostenibles: Creación de productos con materiales reciclados y diseño para desmontaje.
- ▶ Consultores en economía circular: Asesoramiento a empresas para la transición hacia modelos circulares.

NECESIDADES DE FORMACIÓN:

- ▶ Cursos en gestión ambiental, diseño sostenible y normativas europeas sobre economía circular.
- ▶ Formación en análisis de ciclo de vida de productos y servicios.

7.3.3. TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC)

TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC)

TENDENCIAS DE EMPLEO:

Crecimiento del desarrollo de software, ciberseguridad y soluciones basadas en inteligencia artificial.

PERFILES PROFESIONALES MÁS DEMANDADOS:

- ▶ Desarrolladores de software y aplicaciones móviles: Creación de soluciones digitales innovadoras.
- ▶ Especialistas en ciberseguridad: Protección de sistemas y datos frente a amenazas digitales.
- ▶ Analistas de datos: Interpretación de grandes volúmenes de información para la toma de decisiones.

NECESIDADES DE FORMACIÓN:

- ▶ Grados y másteres en informática, ingeniería de software y análisis de datos.
- ▶ Certificaciones en ciberseguridad y manejo de herramientas de big data.

7.3.4. ENERGÍAS RENOVABLES

ENERGÍAS RENOVABLES

TENDENCIAS DE EMPLEO:

Expansión de proyectos de energía solar, eólica y geotérmica, alineados con objetivos de sostenibilidad.

PERFILES PROFESIONALES MÁS DEMANDADOS:

- ▶ Ingenieros en energías renovables: Diseño y gestión de instalaciones energéticas sostenibles.
- ▶ Técnicos en mantenimiento de instalaciones renovables: Operación y conservación de sistemas energéticos.
- ▶ Consultores en eficiencia energética: Optimización del consumo energético en empresas y hogares.

NECESIDADES DE FORMACIÓN:

- ▶ Programas en ingeniería energética, cursos técnicos en instalación y mantenimiento de sistemas renovables.
- ▶ Capacitación en normativas y certificaciones energéticas.

7.3.5. BIOTECNOLOGÍA Y SALUD

BIOTECNOLOGÍA Y SALUD

TENDENCIAS DE EMPLEO:

Avances en investigación biomédica, desarrollo de fármacos y tecnologías médicas innovadoras.

PERFILES PROFESIONALES MÁS DEMANDADOS:

- ▶ Investigadores biomédicos: Desarrollo de nuevos tratamientos y diagnósticos.
- ▶ Especialistas en bioinformática: Análisis de datos genómicos y proteómicos.
- ▶ Técnicos en laboratorio clínico: Realización de pruebas y análisis especializados.

NECESIDADES DE FORMACIÓN:

- ▶ Grados y posgrados en biotecnología, bioinformática y ciencias de la salud.
- ▶ Formación en técnicas de laboratorio avanzadas y manejo de software especializado.

7.3.6. TURISMO SOSTENIBLE

TURISMO SOSTENIBLE

TENDENCIAS DE EMPLEO: Promoción de prácticas turísticas que minimicen el impacto ambiental y fomenten la cultura local.

PERFILES PROFESIONALES MÁS DEMANDADOS:

- ▶ Gestores de ecoturismo: Desarrollo de experiencias turísticas respetuosas con el entorno.
- ▶ Especialistas en marketing turístico sostenible: Promoción de destinos y servicios ecológicos.
- ▶ Consultores en accesibilidad turística: Adaptación de servicios para personas con movilidad reducida.

NECESIDADES DE FORMACIÓN:

La adaptación a estos sectores emergentes requiere una actualización constante de competencias y conocimientos. Es esencial que los profesionales en Canarias se formen en áreas específicas y adquieran habilidades que respondan a las demandas actuales del mercado laboral.

7.3.7. INDUSTRIAS CULTURALES Y CREATIVAS

El sector de las industrias culturales y creativas en Canarias está experimentando una evolución significativa, influenciada por tendencias globales y locales que afectan tanto a la demanda de perfiles profesionales como a las necesidades formativas. A continuación, se detallan las principales tendencias en estos ámbitos.

INDUSTRIAS CULTURALES Y CREATIVAS

TENDENCIAS DE EMPLEO:

- ▶ Digitalización y nuevas tecnologías: La integración de tecnologías digitales ha transformado la creación, distribución y consumo de productos culturales.
- ▶ Gestión cultural y emprendimiento: La necesidad de profesionales capaces de gestionar proyectos culturales de manera eficiente ha aumentado.
- ▶ Sostenibilidad y responsabilidad social: La incorporación de prácticas sostenibles y socialmente responsables es una tendencia creciente.
- ▶ Formación y actualización constante: Para adaptarse a estas tendencias, es esencial una formación continua. En Canarias, se han implementado programas como SINAPSIS, que ofrece formación específica y gratuita a gestores culturales y agentes de las artes en vivo.
- ▶ Internacionalización y movilidad: La proyección internacional de proyectos culturales es cada vez más relevante.

PERFILES PROFESIONALES MÁS DEMANDADOS:

- ▶ Profesionales con habilidades en: desarrollo de contenidos digitales, marketing digital y gestión de redes sociales y gestión de plataformas de streaming y distribución online.
- ▶ Se valoran competencias en: Planificación y gestión de proyectos culturales, Emprendimiento en el sector cultural, Conocimiento de fuentes de financiación y subvenciones.
- ▶ Se requieren profesionales con: conocimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), capacidad para desarrollar proyectos con impacto social positivo.
- ▶ Profesionales con competencias en idiomas extranjeros y experiencia en mercados culturales globales.

NECESIDADES DE FORMACIÓN:

1. Digitalización y tecnologías emergentes

- ▶ Competencias digitales avanzadas
- ▶ Diseño gráfico y multimedia.
- ▶ Producción y edición audiovisual.
- ▶ Creación de contenidos para redes sociales y plataformas digitales.
- ▶ Realidad virtual (VR) y aumentada (AR).
- ▶ Software de diseño (Photoshop, Illustrator, Blender, etc.).
- ▶ Plataformas de distribución online (YouTube, Spotify, Twitch, etc.).
- ▶ Analítica de datos y métricas digitales.

2. Gestión cultural y empresarial

- ▶ Planificación y desarrollo de proyectos culturales
- ▶ Creación y gestión de empresas culturales.
- ▶ Acceso a financiamiento, subvenciones y crowdfunding.
- ▶ Modelos de negocio innovadores en el sector cultural.
- ▶ Conservación y valorización de tradiciones locales.
- ▶ Uso de tecnologías para la promoción del patrimonio.

3. Marketing y comunicación cultural

- ▶ Estrategias para posicionar productos culturales en mercados digitales.
- ▶ Publicidad en redes sociales.
- ▶ SEO y SEM aplicados a industrias creativas.
- ▶ Narrativa y storytelling

4. Sostenibilidad y responsabilidad social

- ▶ Integración de prácticas sostenibles
- ▶ Aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en proyectos culturales.
- ▶ Reducción de la huella ecológica en la producción cultural.
- ▶ Impacto social de la cultura
- ▶ Diseño de proyectos con enfoque en inclusión y diversidad.
- ▶ Promoción del acceso equitativo a la cultura.

5. Internacionalización y proyección global

- ▶ Inglés, francés o alemán para facilitar la colaboración internacional.
- ▶ Conocimiento de mercados culturales internacionales
- ▶ Identificación de oportunidades fuera de Canarias.
- ▶ Participación en ferias y eventos globales del sector creativo.
- ▶ Capacitación para trabajar en redes globales
- ▶ Colaboración con instituciones y artistas internacionales.

6. Formación en habilidades blandas

- ▶ Creatividad e innovación
- ▶ Adaptación a tendencias globales sin perder identidad local.
- ▶ Gestión del tiempo y trabajo en equipo
- ▶ Coordinación de proyectos multiculturales.



Financiado por:

