

Financiado por:



ESTUDIO PARA ELABORAR UN MAPA DE VACANTES DE EMPLEO Y NECESIDADES DE FORMACIÓN EN LOS SECTORES CLAVE DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	5
2. OBJETIVOS	11
3. METODOLOGÍA	15
3.1. ÁMBITO DEL ESTUDIO	18
3.2. CONTENIDOS DEL ESTUDIO	18
3.3. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO	19
3.4. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN APLICADAS	19
3.5. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LOS DATOS CONSULTADOS	20
4. CONTEXTO DEL MERCADO LABORAL	21
4.1. SITUACIÓN Y TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL PROVINCIA DE LAS PALMAS	24
4.1.1. Indicadores clave del mercado laboral (KPI 2020 - 2025)	24
4.1.2. Evolución por sectores económicos	33
4.1.3. Distribución general del empleo por sectores	35
4.2. VACANTES POR SECTOR Y OCUPACIONES.	41
4.3. PUESTOS DE DIFÍCIL COBERTURA	46
4.4. RELACIÓN ENTRE VACANTES DE EMPLEO, ABSENTISMO Y ROTACIÓN EN CANARIAS	51
4.5. CARACTERÍSTICAS Y COMPETENCIAS REQUERIDAS PARA OCUPAR LAS VACANTES	52
5. PERFIL EMPRESAS PARTICIPANTES	55

6. PRINCIPALES RESULTADOS	61
BLOQUE I. PREVISIÓN DE CONTRATACIONES Y PERFIL DEL EMPLEO	63
BLOQUE II. CARACTERIZACIÓN E IMPACTO DE LAS VACANTES DE EMPLEO	68
BLOQUE III. VALORACIÓN DE LA CUALIFICACIÓN EN LAS EMPRESAS	79
BLOQUE IV. MAPA DE VACANTES DE EMPLEO	85
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	97
7.1. PRINCIPALES CONCLUSIONES	99
7.2. RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS	107
8. ANEXOS	119

1.

PRESENTACIÓN

1.

PRESENTACIÓN

La actividad económica, empresarial y del mercado laboral de la provincia de Las Palmas, con una economía marcada por el turismo, los servicios, la construcción y el creciente impulso de sectores como la logística portuaria, la economía azul, las energías renovables y otras actividades industriales, se enfrenta a un desajuste estructural y a la vez creciente, entre la oferta formativa y las vacantes reales del mercado laboral.

A pesar de los esfuerzos institucionales, de las organizaciones empresariales y otros agentes que intervienen en el sistema de formación para el empleo para ofrecer ofertas formativas adecuadas para las nuevas demandas y requerimientos del mercado laboral, persisten vacantes sin cubrir en sectores clave, mientras una parte significativa de la población activa, especialmente jóvenes permanece desempleada.

En los últimos años, se observa un incremento sostenido de las vacantes de empleo, incluso en contextos de tasas de desempleo elevadas.

La iniciativa que ha llevado a cabo la Confederación Canaria de Empresarios a elaborar el presente informe del estudio de vacantes de empleo, entendidas como los puestos de trabajo ofertados por las empresas que no logran cubrirse, se enmarca en las actuaciones previstas por la Resolución 7526/2024, de 12 de noviembre de 2024, por la que se concede una subvención directa a la Confederación Canaria de Empresarios, para el desarrollo de determinadas actuaciones en materia de políticas activas de empleo, en el marco del Plan Integral de Empleo de Canarias 2024.

La importancia de abordar este estudio se fundamenta y justifica entre otros por los siguientes factores:

- ▶ Falta de alineación entre la formación y las necesidades del mercado: Muchos itinerarios formativos actuales no responden de forma ágil a los perfiles demandados por las empresas locales.
- ▶ Vacantes persistentes sin cubrir: Sectores como la hostelería, sanidad, construcción, logística, digitalización y energías limpias muestran dificultades para captar talento cualificado.
- ▶ Transformación del modelo productivo: El auge de la economía verde, la digitalización y la transición energética exige nuevas competencias.

- ▶ Instrumentación de políticas públicas efectivas: Las administraciones locales y autonómicas necesitan datos actualizados y específicos para diseñar políticas activas de empleo y formación adaptadas al contexto insular y provincial.
- ▶ Reducción del desempleo estructural y juvenil: Este estudio puede contribuir a conectar mejor a los jóvenes y parados de larga duración con oportunidades reales en sectores en expansión.

La elaboración de un Mapa de vacantes de perfiles y ocupaciones en los sectores clave de economía de la provincia constituye una herramienta fundamental para comprender las necesidades del mercado laboral actual y para diseñar estrategias que permitan atenderlas de manera efectiva. Este estudio pretende aportar valor al análisis de las políticas activas de empleo para reducir el desempleo, mejorar la competitividad empresarial, optimizar la inversión en formación, y contribuir a mejorar el empleo en los sectores tradicionales.

A continuación, se detallan algunos de los argumentos que justifican la necesidad de este estudio:

1. Conocimiento de la demanda de empleo en sectores clave:

Los sectores tradicionales, como el Turismo (sector Hotelero, Sector Hostelería, agencias, etc.), y sectores vinculados como el Comercio o el Transporte, continúan siendo pilares fundamentales de la economía regional. Sin embargo, en los últimos años han experimentado cambios significativos, tanto en términos tecnológicos como organizativos. Un estudio detallado de las vacantes en estos sectores permite comprender las necesidades específicas de las empresas en cuanto a perfiles y ocupaciones, facilitando así la adecuación de la formación y el reciclaje profesional a la demanda real del mercado laboral.

2. Orientación de las políticas públicas de empleo y formación:

La información obtenida a través del Mapa de Vacantes será de gran utilidad para el diseño y la implementación de políticas públicas más eficientes en materia de empleo y formación. Conocer las cualificaciones y competencias más demandadas por las empresas permitiría orientar los recursos públicos hacia la formación de profesionales cualificados y con mayores oportunidades de inserción laboral, por tanto, esta información sería útil para orientar a los trabajadores en su búsqueda de empleo y para el diseño de políticas públicas de formación y capacitación.

3. Reducción del desajuste entre la oferta y la demanda de empleo:

Uno de los principales retos del mercado laboral actual es reducir el desajuste entre las cualificaciones de los trabajadores y las necesidades de las empresas. Un Mapa de Vacantes preciso permite identificar las brechas existentes y, en consecuencia, implementar medidas para reducirlas, como la promoción de programas de formación específicos o la reconversión profesional de trabajadores en áreas con alta demanda.

4. Anticipación de las tendencias del mercado laboral:

El análisis de las vacantes en los sectores tradicionales puede revelar tendencias futuras en cuanto a la demanda de empleo. Esta información sería crucial para que tanto las instituciones públicas como los propios trabajadores puedan anticiparse a los cambios y adaptarse a las nuevas necesidades del mercado.

5. Promoción de la competitividad empresarial:

Un sector empresarial con acceso a una fuerza laboral cualificada y acorde a sus necesidades es un sector más competitivo. El Mapa de Vacantes contribuiría a este objetivo al facilitar la identificación y captación de talento por parte de las empresas, mejorando así su productividad y competitividad en el mercado global.

6. Fortalecimiento del tejido productivo regional, la empleabilidad y la competitividad:

Un mercado laboral dinámico y adaptado a las necesidades de los sectores tradicionales es esencial para el fortalecimiento del tejido productivo regional. El Mapa de Vacantes juega un papel fundamental en este sentido, al facilitar la creación de empleo, la atracción de inversiones y el impulso del desarrollo económico sostenible de Canarias y en particular de nuestra provincia.

Un mejor conocimiento de las necesidades de contratación de los sectores tradicionales permitiría a los gobiernos y a las organizaciones empresariales diseñar e implementar políticas y programas más efectivos para mejorar la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad de las empresas.

En definitiva, la elaboración de un Mapa de vacantes de perfiles y ocupaciones en los sectores tradicionales de la provincia de las Palmas, se presenta como una herramienta de apoyo para afrontar los retos actuales del mercado laboral y promover un desarrollo económico sostenible e inclusivo. La información obtenida a través de este estudio permitirá orientar las políticas públicas de empleo y formación, reducir el desajuste entre la oferta y la demanda de empleo, anticipar las tendencias del mercado laboral, promover la competitividad empresarial y fortalecer el tejido productivo regional.

En resumen, la elaboración de este instrumento permitirá:

- **Identificar los perfiles profesionales más demandados:** El estudio proporcionaría un panorama detallado de las ocupaciones con mayor escasez de talento en cada sector clave de la economía de la provincia de Las Palmas.
- **Caracterizar las competencias requeridas:** Se analizarían las habilidades, conocimientos y experiencia que buscan las empresas en los candidatos para cada puesto de trabajo.
- **Identificar las brechas de competencias:** Se compararían las competencias requeridas por las empresas con las que poseen los trabajadores disponibles, permitiendo identificar las brechas que deben ser abordadas a través de la formación y capacitación.
- **Proyectar las tendencias del mercado laboral:** Se analizarían las perspectivas futuras del mercado laboral en los sectores tradicionales, permitiendo anticipar las necesidades futuras de talento.

En vista de los desafíos y oportunidades que enfrentan los sectores tradicionales, se convierte en una herramienta fundamental para promover el desarrollo sostenible de estos sectores, mejorar la empleabilidad de los trabajadores y fortalecer la competitividad de la economía canaria.

En definitiva, estas necesidades fundamentan la iniciativa de la CCE para realizar en el marco del Programa de Políticas Activas de Empleo, un Mapa de Vacantes de Perfiles y Ocupaciones por sectores y actividades. Proporcionando una herramienta que permita obtener información precisa y actualizada sobre las necesidades de competencias, habilidades y formación permitiendo a los diferentes actores tomar decisiones estratégicas con mayor fundamento.

2.

OBJETIVOS

2.

OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERALES:

El objeto del proyecto ha sido elaborar un Mapa de Vacantes de empleos (perfiles y ocupaciones) en los sectores clave de economía de la provincia de las Palmas que permita obtener una visión completa de las vacantes existentes en los sectores tradicionales para comprender las necesidades del mercado laboral y orientar las acciones de diversos actores, tanto públicos como privados, con el objetivo de mejorar la empleabilidad y el desarrollo económico en estos sectores. Esta información se estima que será de gran utilidad para los trabajadores, las empresas y las instituciones públicas, ya que permitirá orientar la formación y la búsqueda de empleo, así como las políticas de apoyo al empleo en estos sectores.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Los objetivos principales del estudio para elaborar un Mapa de Vacantes de Perfiles y Ocupaciones en los Sectores son:

- ▶ **Identificar las vacantes existentes en los sectores tradicionales:** El estudio ha permitido Identificar y clasificar las vacantes de empleo existentes en los principales sectores económicos de la provincia (turismo, construcción, energías renovables, logística, sanidad, digitalización, entre otros), así como las características y competencias requeridas para ocuparlas.
- ▶ **Analizar las tendencias del mercado laboral:** Se analizan las tendencias en cuanto a la evolución de la demanda de perfiles y ocupaciones en los sectores tradicionales, considerando factores como la automatización, la globalización y los cambios tecnológicos.
- ▶ **Proponer estrategias para la formación y el empleo:** A partir de los resultados del estudio, se propondrán estrategias para la formación de los trabajadores y la búsqueda de empleo, con el objetivo de mejorar la empleabilidad en los sectores tradicionales.
 - Diseñar propuestas de ajuste y recomendaciones para la mejora del sistema formativo en coordinación con agentes sociales, económicos y educativos del territorio.
 - Contribuir a la planificación de políticas públicas, estrategias de formación dual, programas de recualificación y reactivación laboral para colectivos prioritarios.

3.

METODOLOGÍA

3.1. ÁMBITO DEL ESTUDIO

3.2. CONTENIDOS DEL ESTUDIO

3.3. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

3.4. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN APLICADAS

3.5. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LOS DATOS CONSULTADOS

3.

METODOLOGÍA

Para elaborar este Mapa de Vacantes de Perfiles y Ocupaciones en los sectores tradicionales de forma completa y eficaz, se han considerado diversos aspectos y se ha seguido una metodología rigurosa basada en la complementariedad y coherencia de los datos e información ofrecida por fuentes de información secundaria, informes fuentes de estadísticas oficiales etcétera y fuentes primarias entrevistas y encuestas a empresas y expertos.

A continuación, se presenta una guía detallada sobre la realización de este estudio:

RECOPILACIÓN Y TRATAMIENTO DE INFORMACIÓN

Para garantizar una visión amplia, precisa y actualizada del contexto laboral de los sectores tradicionales, se ha llevado a cabo una recopilación sistemática de información a través de fuentes tanto primarias como secundarias.

- ▶ **Fuentes primarias:** Se ha recabado información directa mediante entrevistas y encuestas con expertos sectoriales, representantes de organizaciones empresariales y entidades de apoyo al empleo. Esta estrategia ha permitido captar conocimiento cualitativo relevante, contextualizado y vinculado a la realidad del mercado de trabajo.
- ▶ **Fuentes secundarias:** Se han consultado datos oficiales procedentes de organismos como OBECAN e ISTAC, además de estudios de mercado, publicaciones sectoriales y portales de empleo. Esta información ha complementado y contrastado la obtenida de forma directa, enriqueciendo el análisis global.

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN:

Una vez recopilada y organizada la información, se ha procedido a su análisis detallado, desarrollando diversas líneas de trabajo:

- ▶ **Clasificación de perfiles y ocupaciones:** Se ha estructurado la información conforme a perfiles profesionales y ocupaciones específicas de cada sector tradicional, utilizando referentes normalizados como la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) y la Taxonomía Europea ESCO.

- **Identificación de habilidades requeridas:** Se han analizado las competencias técnicas, transversales y experienciales requeridas para las distintas vacantes, permitiendo identificar tanto los requisitos explícitos como las expectativas implícitas de los empleadores.
- **Requisitos de formación y experiencia:** Se ha identificado el nivel de cualificación y la experiencia previa exigida para cada perfil, lo que ha facilitado la detección de posibles desajustes formativos en relación con la demanda del mercado.

ELABORACIÓN DEL MAPA DE VACANTES:

A partir del análisis realizado, se ha elaborado un Mapa de Vacantes que sintetiza gráficamente la situación del empleo en los sectores tradicionales incluidos en el estudio. Este mapa se ha estructurado conforme a los siguientes criterios:

- **Visualización gráfica de datos:** Se han empleado gráficos, tablas y recursos visuales que han facilitado la interpretación de la información, haciéndola accesible para diferentes perfiles de usuarios.
- **Segmentación por sector y ocupación:** Se ha desglosado la información por sectores tradicionales y ocupaciones específicas, permitiendo identificar los ámbitos con mayor dinamismo y demanda de personal cualificado.
- **Identificación de perfiles críticos:** Se han destacado aquellos perfiles profesionales cuya cobertura presenta mayores dificultades, ya sea por escasez de talento, déficit de personal, desajuste competencial o falta de itinerarios formativos adecuados.
- **Análisis de brechas de competencias:** Se han identificado y analizado las discrepancias entre la oferta y la demanda de competencias en los sectores tradicionales, lo que ha permitido señalar oportunidades de mejora en los sistemas de formación y orientación profesional.

3.1. ÁMBITO DEL ESTUDIO

El presente estudio se ha desarrollado con el objetivo de identificar y analizar las vacantes laborales existentes en los sectores tradicionales de la economía canaria, prestando especial atención a los perfiles profesionales más demandados, las competencias requeridas y las brechas existentes entre la oferta y la demanda de empleo.

3.2. CONTENIDOS DEL ESTUDIO

El contenido del estudio se ha estructurado en torno a cuatro grandes bloques:

- **Análisis del contexto socioeconómico y laboral** de los sectores tradicionales de Canarias, incluyendo una caracterización general del tejido empresarial y del comportamiento del mercado de trabajo en dichos sectores.
- **Identificación y clasificación de vacantes laborales** actuales, con una organización por sectores y ocupaciones, utilizando para ello clasificaciones normalizadas (CNO y ESCO).

- ▶ **Detección de perfiles críticos** en términos de escasez de talento o dificultad de cobertura de puestos, incluyendo una valoración de los requisitos de formación y experiencia asociados a cada perfil.
- ▶ **Análisis de brechas de competencias**, tanto técnicas como transversales, con el fin de identificar necesidades formativas clave para la mejora de la empleabilidad y la adaptación a las demandas del mercado.

3.3. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

El planteamiento metodológico adoptado ha sido de carácter mixto, combinando el enfoque cuantitativo y cualitativo para ofrecer una visión integrada y rigurosa de la realidad laboral en los sectores analizados.

Se ha optado por una metodología aplicada, orientada a la obtención de información relevante para la toma de decisiones en materia de empleo y formación. Esta metodología se ha basado en los siguientes principios:

- ▶ Triangulación de fuentes de información (primarias y secundarias).
- ▶ Participación de agentes clave del territorio (empresas, expertos sectoriales, entidades de apoyo al empleo).
- ▶ Sistematización del análisis bajo marcos de referencia reconocidos (CNO, ESCO).
- ▶ Enfoque territorial, con atención a especificidades insulares y comarcales.

Esta estrategia metodológica ha permitido obtener un diagnóstico contrastado, alineado con las necesidades reales del entorno productivo.

3.4. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN APLICADAS

Para la ejecución del estudio se han aplicado diversas técnicas de recogida y análisis de información:

- ▶ **Revisión documental y análisis de fuentes secundarias**, incluyendo estadísticas oficiales (OBECAN, ISTAC, SEPE), estudios de mercado, informes sectoriales y datos extraídos de portales de empleo.
- ▶ **Entrevistas semiestructuradas** a expertos sectoriales y representantes empresariales, que han permitido incorporar información cualitativa relevante y contextualizada.
- ▶ **Sistematización y codificación de vacantes**, utilizando herramientas de análisis cualitativo y categorización según taxonomías oficiales.
- ▶ **Elaboración de matrices de brechas competenciales**, contrastando los perfiles demandados con la cualificación media de la población activa.

La combinación de estas técnicas ha aportado solidez al proceso de análisis y ha garantizado la fiabilidad de los resultados obtenidos.

3.5. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LOS DATOS CONSULTADOS

Con el fin de caracterizar el contexto laboral provincial y sustentar el análisis sectorial posterior, se han recopilado y sistematizado diversas fuentes estadísticas y documentales de carácter oficial. Estas fuentes permiten disponer de una visión comparada y actualizada sobre la evolución reciente del empleo, la estructura productiva, la distribución sectorial de las vacantes y los perfiles de los demandantes.

Los datos recopilados abarcan los principales indicadores del mercado de trabajo de la provincia de Las Palmas, entre ellos:

- ▶ Número de ofertas de empleo registradas,
- ▶ Sectores económicos con mayor volumen de vacantes,
- ▶ Ocupaciones declaradas de difícil cobertura,
- ▶ Evolución de la demanda y oferta de empleo,
- ▶ Variables demográficas y perfiles de los demandantes de empleo.

Además, los datos provienen de:

- ▶ Servicio Público de Empleo Estatal, Observatorio de las ocupaciones. (2024). El ajuste de la oferta y la demanda de empleo.
- ▶ Servicio Público de Empleo Estatal, Observatorio de las ocupaciones. (2024). El ajuste de la oferta y la demanda de empleo. Anexo I - Información autonómica.
- ▶ Servicio Público de Empleo Estatal, Observatorio de las ocupaciones. (2025). Tendencias del mercado de trabajo en España.
- ▶ Servicio Público de Empleo Estatal, Observatorio de las ocupaciones. (2024). Los perfiles de la oferta de empleo.
- ▶ Servicio Público de Empleo Estatal, Observatorio de las ocupaciones. (2025). Ocupaciones con tendencia positiva en la contratación.
- ▶ Servicio Público de Empleo Estatal. (2025). Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, 2º trimestre 2025.
- ▶ Gobierno de Canarias, Observatorio Canario de Empleo. (2025). Informe trimestral Encuesta de Población Activa, primer trimestre 2025.
- ▶ Gobierno de Canarias, Observatorio Canario de Empleo. (2025). Informe del mercado de trabajo de Las Palmas, datos 2024.
- ▶ Gobierno de Canarias, Observatorio Canario de Empleo. (2025). Tendencias del Mercado de trabajo en España. Anexo pronósticos provinciales.
- ▶ Randstad Research. (2025). Encuesta de Población activa (Fuente: INE).

4.

CONTEXTO DEL MERCADO LABORAL

4.1. SITUACIÓN Y TENDENCIAS
DEL MERCADO LABORAL
PROVINCIA DE LAS PALMAS

4.2. VACANTES POR SECTOR
Y OCUPACIONES.

4.3. PUESTOS DE DIFÍCIL COBER-
TURA

4.4. RELACIÓN ENTRE VACANTES
DE EMPLEO, ABSENTISMO
Y ROTACIÓN EN CANARIAS

4.5. CARACTERÍSTICAS
Y COMPETENCIAS
REQUERIDAS PARA
OCUPAR LAS VACANTES

4.

CONTEXTO DEL MERCADO LABORAL

Este apartado aborda el contexto actual del mercado laboral en la provincia de Las Palmas, a partir del análisis cruzado de las fuentes estadísticas y sectoriales más recientes. El propósito es situar los resultados del estudio en el marco de las dinámicas estructurales y coyunturales que condicionan la oferta y la demanda de empleo en los sectores tradicionales de la economía insular.

El análisis se apoya en datos actualizados del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), del Observatorio Canario de Empleo (OBECAN) y del análisis de datos macroeconómicos y del mercado laboral que se recoge en el *Informe Anual de la Economía Canaria 2024*, de la Confederación Canaria de Empresarios (CCE), y las aportaciones que, también la Confederación Canaria de Empresarios (CCE), hace al *Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura* (3º trimestre de 2025). Asimismo, se han contrastado los resultados con estudios sectoriales específicos, como el informe: *Mercado de trabajo en el sector de Hostelería 2025*, de Randstad Research, entre otras fuentes complementarias.

En este marco, el contexto laboral de la provincia refleja un patrón de recuperación de la actividad económica, acompañado de una persistente desalineación entre los perfiles formativos y las necesidades reales de contratación, especialmente en los sectores vinculados a la hostelería, la construcción, el transporte, la sanidad y la industria auxiliar. Las vacantes sin cubrir, la falta de relevo generacional y las carencias competenciales identificadas se consolidan como factores críticos que limitan la competitividad y la capacidad de crecimiento del tejido empresarial.

A partir de esta base, el presente apartado examina la estructura del mercado de trabajo provincial, las características de las vacantes registradas, la concentración sectorial de la demanda y las principales brechas de competencias y perfiles críticos detectadas en el territorio, que serán desarrolladas en los subapartados siguientes.

4.1. SITUACIÓN Y TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL PROVINCIA DE LAS PALMAS

Este apartado analiza la evolución reciente y las principales dinámicas del mercado laboral en la provincia de Las Palmas, con el propósito de ofrecer una visión estructurada sobre los factores que condicionan la generación de empleo, la cobertura de vacantes y las necesidades de cualificación en los sectores tradicionales y emergentes.

El objetivo de este capítulo es situar los resultados del estudio de vacantes dentro de las tendencias actuales del mercado de trabajo, identificando los sectores con mayor dinamismo, las ocupaciones con dificultades de cobertura y las causas estructurales y coyunturales que explican esos desajustes.

Para ello, el análisis se estructura en cuatro bloques complementarios que combinan evidencia estadística y valoración cualitativa:

- ▶ Indicadores clave del mercado laboral (KPI 2020 - 2025): resumen cuantitativo de la evolución reciente del empleo, el paro y la contratación en la provincia de Las Palmas, con base en las series del SEPE, INE y MISSM.
- ▶ Evolución por sectores económicos: descripción de la trayectoria reciente del empleo en los sectores tradicionales y emergentes de la provincia.
- ▶ Vacantes y ocupaciones de difícil cobertura: análisis del volumen, la duración y las causas de las vacantes persistentes.
- ▶ Características y competencias requeridas para ocupar las vacantes.

Este planteamiento permite integrar la información cuantitativa procedente de fuentes oficiales con la evidencia cualitativa obtenida en el trabajo de campo del estudio, proporcionando una visión completa, coherente y alineada con las líneas de análisis de la Confederación Canaria de Empresarios.

4.1.1. INDICADORES CLAVE DEL MERCADO LABORAL (KPI 2020 - 2025)

La caracterización del mercado laboral provincial se ha elaborado a partir de los principales indicadores de empleo, paro, afiliación y contratación correspondientes al período 2020 - 2025 a partir de las series procedentes del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), el Instituto Nacional de Estadística (INE), el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSM) y el Observatorio Canario de Empleo (OBECAN).

Estos indicadores constituyen el punto de partida para contextualizar los resultados del Mapa de Vacantes de Empleo y detectar las áreas donde persisten tensiones entre la oferta y la demanda laboral.

Los KPI seleccionados se agrupan en tres ámbitos que describen la evolución global del empleo, el paro y la afiliación.

INDICADORES GENERALES DE ACTIVIDAD: EMPLEO, PARO, AFILIACIÓN.

Empleo: evolución de la ocupación y del número de afiliados a la Seguridad Social, con atención a la distribución sectorial.

Tabla 1. Afiliación media a la Seguridad Social. Canarias y España (2007 - 2024)

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL. 2007-2024					
	CANARIAS	NACIONAL		CANARIAS	NACIONAL
DIC. 07	801.295	19.195.755	07-08	-7,4	-4,6
DIC. 08	742.151	18.305.613	08-09	-6,1	-3,6
:	:	:	:	:	:
DIC. 14	691.727	16.651.884	14-15	3,4	3,2
DIC. 15	715.221	17.180.590	15-16	5,5	3,3
DIC. 16	754.801	17.741.897	16-17	4,0	3,3
DIC. 17	785.225	18.331.107	17-18	3,5	3,2
DIC. 18	812.845	18.914.563	18-19	1,5	1,8
DIC. 19	824.869	19.261.636	19-20	-5,8	-1,9
DIC. 20	777.232	18.904.852	20-21	6,7	4,2
DIC. 21	829.252	19.703.812	21-22	5,2	2,3
DIC. 22	872.358	20.159.317	22-23	4,2	2,8
DIC. 23	908.709	20.733.042	23-24	3,4	2,3
DIC. 24	939.470	21.201.126	19-24	13,9	10,1
Datos a último día de cada mes.					
Fuente: Seguridad Social, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones					
Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios					

Fuente: Confederación Canaria de Empresarios (CCE), Informe Anual de la Economía Canaria 2024, a partir de datos del MISSM.

El empleo en la provincia de Las Palmas mantiene durante el periodo 2020 - 2024 una trayectoria de crecimiento moderado pero sostenido, impulsada principalmente por la recuperación del turismo, el dinamismo del comercio y la reactivación de la construcción. Lejos de mostrar una recuperación más lenta que la media española, los datos de afiliación indican que Canarias presenta un crecimiento promedio del 1,0 %, superior al 0,6 % nacional, según la misma serie estadística.

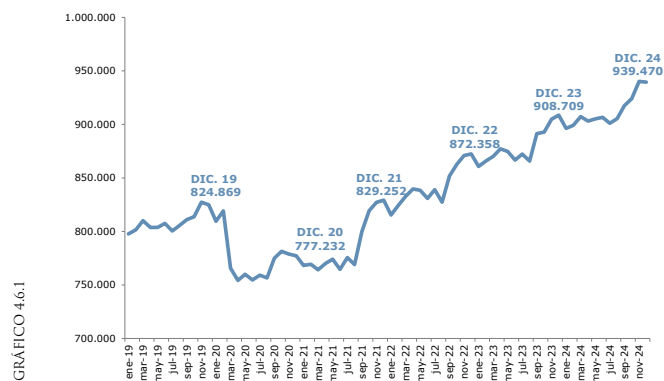
Esta evolución debe entenderse a la luz del perfil productivo del Archipiélago. La elevada especialización en actividades turísticas explica que los impactos de las grandes crisis –tanto la financiera de 2008 como la sanitaria y económica de 2020–, fueran más intensos en Canarias que en el conjunto del país. Sin embargo, ese mismo peso del turismo ha permitido que, una vez eliminadas las restricciones derivadas de la pandemia, la recuperación posterior haya sido más vigorosa, situando al Archipiélago entre las regiones con mayor repunte de la afiliación.

En este contexto, el análisis de la afiliación a la Seguridad Social permite observar con claridad tanto la intensidad de la caída inicial como la solidez del rebote posterior, así como su relación con la tendencia nacional. De este modo, la evolución de la afiliación a la Seguridad Social en Canarias, entre 2007 y 2024, refleja un comportamiento estrechamente ligado al peso del turismo en la estructura productiva insular. Este perfil explica que los efectos de las crisis –tanto la financiera de 2008 como la sanitaria y económica de 2020–, fueran más intensos en el Archipiélago que en el conjunto del país. Tras la fuerte caída registrada entre 2008 y 2013, el mercado laboral inicia una recuperación sostenida a partir de 2014, que se consolida especialmente en los años posteriores a la pandemia, cuando la eliminación de las restricciones impulsa un rebote más vigoroso que la media nacional.

En el último periodo analizado (diciembre de 2024), Canarias alcanza una cifra récord de 939.470 afiliaciones, lo que supone un incremento del 13,9 % respecto a 2019, un crecimiento superior al registrado por el conjunto nacional (+10,1 %) para el mismo periodo. Estos datos, que se detallan en los cuadros y gráficos posteriores, sitúan a la comunidad por encima de los niveles prepandemia y confirman una sólida dinámica de creación de empleo impulsada por la recuperación del sector turístico, la construcción y los servicios avanzados.

En conjunto, la tendencia ascendente observada desde 2021 confirma la recuperación del empleo en el Archipiélago. La tendencia reciente se aprecia con mayor claridad al observar la evolución mensual de la afiliación desde 2019:

Gráfico 2. Trabajadores afiliados a la Seguridad Social en Canarias (2019 - 2024)



Fuente: Confederación Canaria de Empresarios (CCE), Informe Anual de la Economía Canaria 2024, a partir de datos del MISSEM.

El número de trabajadores afiliados a la Seguridad Social en Canarias mantiene desde 2021 una trayectoria ascendente. Tal como se señaló en el apartado anterior, esta evolución positiva del empleo ha permitido alcanzar en 2024 un máximo histórico de afiliación, impulsado, especialmente, por el dinamismo del sector turístico y del conjunto de los servicios.

Para contextualizar esta evolución, los cuadros y gráficos comparativos que se presentan a continuación recogen los crecimientos interanuales de afiliación en Canarias y en el conjunto nacional.

TABLA COMPARATIVA RESUMIDA – AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL (2019 - 2024) (solo TOTAL SISTEMA – datos más relevantes para el análisis)		
Año	España	Canarias
Dic. 2019	19.261.636	824.869
Dic. 2023	20.733.042	908.709
Dic. 2024	21.201.126	939.470
Crec. 2023 - 2024 (%)	+2,3 %	+3,4 %
Crec. 2019 - 2024 (%)	+7,6 %	+13,9 %

Fuente: Elaboración propia a partir de Tabla "Evolución de la afiliación a la Seguridad Social. 2019 - 2024", Informe Anual de la Economía Canaria 2024 (CCE).

Seguidamente se presenta una tabla que refleja la estructura del empleo por sectores económicos en cada isla del Archipiélago durante 2024, expresada como porcentaje sobre el total de afiliaciones a la Seguridad Social. Se observa una alta concentración en los servicios en todas las islas, especialmente en aquellas con mayor peso turístico.

Cuadro 1. Distribución sectorial del empleo en Canarias (2024)

DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL SEGÚN ISLAS. 2024.								
	TOTAL	AGR.	IND.	CONST.	SERV.	COMERC	TRANSP.	HOST.
GC	377.375	2,01%	5,04%	5,89%	87,06%	19,25%	6,64%	14,04%
LZT	66.855	0,89%	3,30%	6,42%	89,39%	16,33%	6,10%	34,22%
FTV	48.665	1,45%	2,66%	7,06%	88,83%	12,96%	6,84%	38,91%
TFE	411.315	2,59%	4,26%	6,41%	86,74%	17,87%	5,63%	17,36%
LP	27.215	7,77%	3,73%	9,74%	78,76%	17,34%	4,35%	12,00%
LG	6.440	2,72%	3,18%	9,47%	84,63%	14,60%	5,59%	27,10%
EH	3.090	6,80%	5,02%	9,39%	78,80%	14,40%	5,02%	12,94%

Datos de último trimestre del año.
Fuente: ISTAC
Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Fuente: Confederación Canaria de Empresarios (CCE), Informe Anual de la Economía Canaria 2024, a partir de datos del ISTAC.

La distribución sectorial de la afiliación a la Seguridad Social en 2024 refleja una clara concentración del empleo en el sector servicios en todas las islas del Archipiélago. En Gran Canaria, con 377.375 afiliados, los servicios agrupan el 87,06 % del total, dentro de los cuales destacan actividades como el comercio (19,25 % del total) y la hostelería (14,04 % del total). La construcción (5,89 %), la industria (5,04 %) y la agricultura (2,01 %) completan la estructura productiva insular.

En Lanzarote, con 66.855 afiliados, el peso del sector servicios es aún mayor, alcanzando el 89,39 % del empleo insular. Dentro de este bloque destaca especialmente la hostelería, que representa el 34,22 % del total, mientras que la agricultura (0,89 %) y la industria (3,30 %) tienen una presencia mucho más reducida.

En Fuerteventura, con 48.665 afiliaciones, el sector servicios supone el 88,83 %, con un peso destacado de la hostelería (38,50 %) y el comercio (16,95 %), mientras que la industria (2,66 %) y la agricultura (1,45 %) tienen una participación reducida. En Tenerife, que alcanza 411.315 afiliados, el 86,74 % se concentra en los servicios, con un 17,87 % en comercio y un 13,36 % en hostelería, junto a una presencia moderada de la construcción (6,41 %), la industria (4,26 %) y la agricultura (2,59 %).

Las islas con menor volumen de afiliación presentan estructuras más diversificadas. En La Palma, con 27.215 afiliados, el sector servicios representa el 78,76 %, seguido de la agricultura (7,77 %), la construcción (9,74 %) y la industria (3,73 %). En La Gomera, con 6.440 afiliaciones, los servicios concentran el 84,63 % del empleo, mientras que la agricultura supone el 2,72 %, la construcción el 9,47 % y la industria el 1,88 %. Finalmente, en El Hierro, con 3.090 afiliados, los servicios alcanzan el 78,80 %, acompañados por una participación relativamente alta de la agricultura (6,80 %) y de la industria (5,02 %).

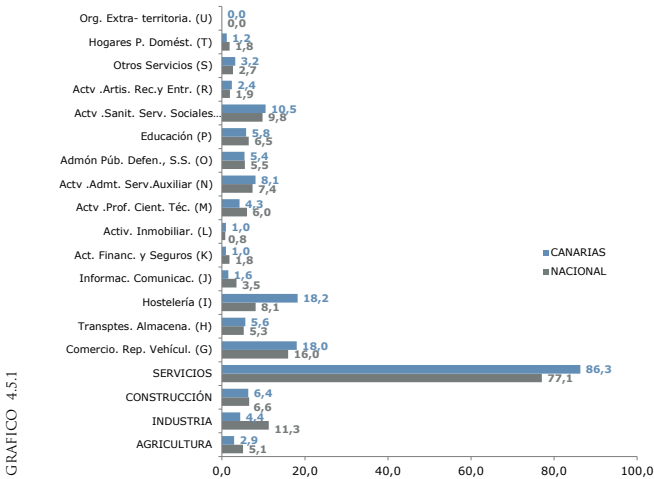
A nivel provincial, podemos ver en la tabla siguiente que el empleo en Las Palmas se concentra claramente en el sector servicios (87,55 %), con un peso destacado de la hostelería (19,19 %) y el comercio (18,63 %). Los sectores productivos (agricultura, industria y construcción) mantienen una participación conjunta inferior al 12 %.

Sector	% sobre el empleo total en la provincia de Las Palmas (2024)
Agricultura	1,80 %
Industria	4,57 %
Construcción	5,67 %
Servicios	87,55 %
Comercio	18,63 %
Hostelería	19,19 %

Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del Cuadro 1: Informe Anual de la Economía Canaria 2024, Confederación Canaria de Empresarios (CCE).

Finalmente, la comparación entre Canarias y el conjunto nacional permite contextualizar las particularidades del mercado laboral insular dentro del marco estatal:

Gráfico 3. Distribución porcentual del empleo según actividad económica. Canarias - Nacional (2024)



Fuente: CCE (2024), Informe Anual de la Economía Canaria 2024, a partir de datos del SEPE y MISSM.

La distribución porcentual del empleo según actividad económica en 2024 muestra un claro predominio del sector servicios en Canarias frente al conjunto nacional. En el Archipiélago, los servicios concentran el 86,3 % del empleo, frente al 77,1 % a nivel estatal, evidenciando una estructura fuertemente terciarizada. Dentro de este ámbito, destacan la hostelería, con un 18,2 % del empleo en Canarias frente al 8,1 % nacional, y el comercio y reparación de vehículos, con un 18,0 % frente al 16,0 %. También el transporte y almacenamiento presenta mayor peso relativo en Canarias (5,6 %) que en el conjunto del país (4,6 %).

Por el contrario, las actividades industriales y agrícolas tienen menor representación en Canarias, con un 4,4 % y un 2,9 %, respectivamente, frente al 11,3 % y el 5,1 % nacionales. La construcción mantiene valores similares (6,4 % en Canarias y 6,6 % a nivel nacional). En las actividades de carácter público y social, como la sanidad y los servicios sociales (10,5 %) o la educación (5,8 %), los porcentajes son próximos a los del conjunto nacional.

PARO: COMPORTAMIENTO DESEMPLEO REGISTRADO Y DE LA TASA DE PARO SEGÚN LA EPA.

El comportamiento del desempleo registrado en Canarias entre 2008 y 2024 refleja la evolución del ciclo económico y su impacto en el mercado laboral insular. Tras el fuerte incremento del paro durante la crisis financiera y económica de 2008 - 2013, y el repunte asociado a la crisis sanitaria y la paralización de la actividad en 2020, los registros muestran una reducción continuada del desempleo en el conjunto del Archipiélago. Esta tendencia descendente se desarrolla en paralelo a la recuperación del empleo y al crecimiento sostenido de la afiliación a la Seguridad Social desde 2021.

En este contexto, el análisis del paro registrado permite observar con detalle la evolución del desempleo tanto en Canarias como en el conjunto nacional.

Cuadro 2. Paro registrado. Canarias y España

**PARO REGISTRADO 2008-2024.
NACIONAL, CANARIAS Y PROVINCIAS*.**

	Las Palmas	S/C de Tenerife	Canarias	Nacional
DIC. 08	111.965	91.028	202.993	3.128.963
DIC. 09	135.455	113.328	248.783	3.923.603
DIC. 10	137.880	116.740	254.620	4.100.073
DIC. 11	140.934	124.635	265.569	4.422.359
DIC. 12	151.107	133.808	284.915	4.848.723
DIC. 13	145.574	128.479	274.053	4.701.338
DIC. 14	138.414	122.268	260.682	4.447.711
DIC. 15	130.670	116.859	247.529	4.093.508
DIC. 16	120.433	108.800	229.233	3.702.974
DIC. 17	112.625	103.462	216.087	3.412.781
DIC. 18	107.656	99.359	207.015	3.202.297
DIC. 19	108.178	100.071	208.249	3.163.605
DIC. 20	139.741	129.696	269.437	3.888.137
DIC. 21	104.501	98.318	202.819	3.105.905
DIC. 22	94.757	88.403	183.160	2.837.653
DIC. 23	87.262	80.583	167.845	2.707.456
DIC. 24	80.821	75.523	156.344	2.560.718

* Datos relativos al mes de diciembre de cada año.

Fuente: SEPE

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.2.1

Fuente: Confederación Canaria de Empresarios (CCE), Informe Anual de la Economía Canaria 2024, a partir de datos del SEPE.

La evolución del paro registrado entre 2008 y 2024 muestra un comportamiento claramente cíclico, marcado por la intensidad de las crisis económicas y la posterior recuperación del mercado laboral. Durante la crisis financiera de 2008 - 2013, el desempleo alcanzó sus valores más elevados, para iniciar

después un proceso de descenso continuado que se mantuvo hasta 2019. En 2020, la paralización de la actividad económica derivada de la pandemia provocó un incremento abrupto del paro, seguido de una recuperación intensa a partir de 2021, una vez dio inicio el periodo de reactivación económica y se fueron retirando progresivamente las fuertes restricciones para hacer frente al COVID-19.

En el conjunto de Canarias, el número de personas desempleadas pasa de 202.993 en diciembre de 2008 a 156.344 en diciembre de 2024, lo que refleja una significativa reducción del desempleo en el periodo analizado. Este ajuste se refuerza a partir de 2021, tras el máximo alcanzado en 2020 (269.437 personas, +31,6 % interanual), tal como muestran las variaciones porcentuales incorporadas en la tabla comparativa.

PARO REGISTRADO EN CANARIAS - VARIACIÓN INTERANUAL (%)						
Año	Paro registrado - S/C de Tenerife	Variación interanual (%)	Paro registrado - Las Palmas	Variación interanual (%)	Paro registrado - Canarias	Variación interanual (%)
2008	91.028	—	111.965	—	202.993	—
2009	113.328	+24,5 %	135.455	21,0	248.783	+22,5 %
2010	116.740	+3,0 %	137.880	1,8	254.923	+2,5 %
2011	124.635	+6,8 %	140.934	2,2	265.569	+4,2 %
2012	133.808	+7,4 %	151.107	7,2	284.915	+7,3 %
2013	128.479	-4,0 %	145.574	-3,7	274.053	-3,8 %
2014	122.268	-4,8 %	138.414	-4,9	260.623	-4,9 %
2015	116.859	-4,4 %	130.670	-5,6	247.529	-5,0 %
2016	108.800	-6,9 %	120.433	-7,8	229.233	-7,4 %
2017	103.462	-4,9 %	112.625	-6,5	216.018	-5,8 %
2018	99.359	-4,0 %	107.656	-4,4	202.267	-6,3 %
2019	100.071	+0,7 %	108.176	0,5	204.839	+1,3 %
2020	129.696	+29,6 %	139.741	29,2	269.437	+31,6 %
2021	98.318	-24,2 %	104.501	-25,2	229.189	-14,9 %
2022	88.403	-10,1 %	94.757	-9,3	180.183	-21,4 %
2023	80.538	-8,9 %	87.262	-7,9	167.467	-7,0 %
2024	75.523	-6,2 %	80.821	-7,4	156.344	-6,6 %

Fuente: Cálculos realizados con los valores de la tabla precedente.

Por provincias, Las Palmas reduce su volumen de paro desde 111.965 personas en 2008 a 80.821 en 2024, mientras que Santa Cruz de Tenerife pasa de 91.028 a 75.523 en el mismo periodo. Aunque el descenso es generalizado, la corrección ha sido algo más intensa en la provincia oriental, que reduce su número de desempleados en más de 40.000 personas desde el pico de 2020.

A nivel nacional, el paro registrado desciende de 3.128.963 personas en 2008 a 2.560.718 en 2024. Pese a ello, la trayectoria de Canarias presenta oscilaciones más marcadas, reflejo de la mayor sensibilidad del mercado laboral insular a los grandes ciclos económicos —especialmente en las etapas de crisis— y de su capacidad de recuperación en los últimos ejercicios.

En síntesis, los datos de paro registrado de 2024 consolidan la mejora iniciada a partir de 2021, con descensos significativos tanto en el total del Archipiélago como en sus dos provincias. La reducción del desempleo está vinculada al repunte de la actividad turística, al dinamismo del comercio y a la recuperación del sector de la construcción, en un contexto en el que el mercado laboral canario continúa mostrando sensibilidad ante los grandes ciclos económicos, pero mantiene una evolución favorable en los últimos años.

Tabla 3. Evolución y momentos coyunturales del paro registrado (2008 - 2024)

Periodo	Contexto económico y laboral	Paro registrado en Canarias (personas)	Comentario interpretativo
2008 - 2013	Crisis financiera internacional y destrucción de empleo	De 202.993 (2008) → 274.053 (2013)	Periodo de fuerte incremento del paro tras la crisis financiera. El desempleo aumenta de forma continuada, alcanzando su punto más alto en 2013.
2014 - 2019	Etapas de recuperación económica y reactivación del turismo	De 260.464 (2014) → 209.439 (2019)	Reducción progresiva del desempleo impulsada por la recuperación del sector turístico y la mejora del consumo interno.
2020	Impacto de la pandemia de COVID-19	269.451	Repunte abrupto del paro como consecuencia de las restricciones a la movilidad y el cierre temporal de actividades turísticas y de servicios.
2021 - 2024	Reactivación económica y normalización del empleo	De 239.819 (2021) → 156.244 (2024)	Descenso continuado del paro, reflejo de la recuperación de la actividad y del aumento de la afiliación. El volumen de desempleo se sitúa en mínimos de la serie.

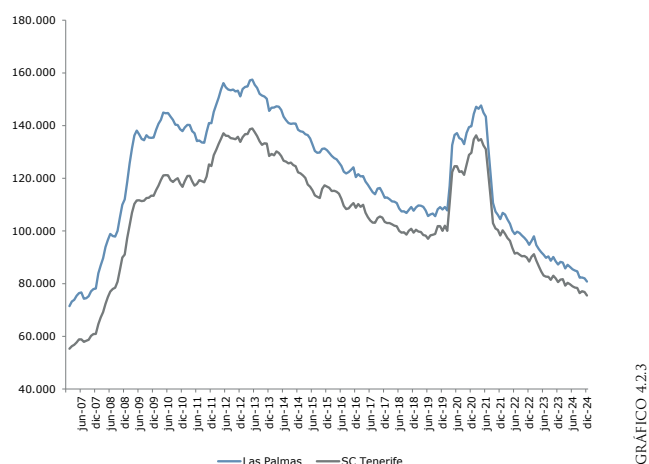
Fuente: elaboración propia a partir de la tabla número 4.2.1 "Par registrado 2008-2024, nacional, canarias y provincias", extraída del Informe Anual de la Economía Canaria 2024, a partir de datos del SEPE. Confederación Canaria de Empresarios (CCE).

La evolución del paro registrado en Canarias entre 2008 y 2024 refleja con claridad los principales ciclos del mercado laboral insular. El periodo 2008 - 2013 estuvo marcado por un fuerte incremento del desempleo como consecuencia de la crisis financiera, que afectó de forma intensa a la construcción y los servicios. A partir de 2014 se inicia una etapa de recuperación progresiva, sostenida por la mejora del turismo y del consumo interno, que permitió reducir de manera continuada el volumen de personas desempleadas hasta 2019.

El año 2020 supuso un nuevo punto de inflexión, con un aumento abrupto del paro derivado de la paralización total de muchas actividades durante la pandemia. Desde 2021, el proceso de reactivación económica ha favorecido una disminución constante del desempleo, situando a Canarias en 2024 con los registros más bajos de todo el periodo analizado.

El análisis realizado en la tabla anterior complementa la lectura del periodo completo, destacando los momentos de inflexión que explican los cambios en la trayectoria del desempleo. A continuación, se presenta su evolución por provincias, que permite identificar las diferencias territoriales dentro del Archipiélago.

Cuadro 3. Paro registrado por provincias. 2007 - 2024



Fuente: Confederación Canaria de Empresarios (CCE), Informe Anual de la Economía Canaria 2024.

El comportamiento del paro registrado por provincias entre 2007 y 2024 muestra una evolución paralela, aunque con distintos niveles de intensidad entre Las Palmas y Santa Cruz de Tenerife. Ambas provincias registran un incremento muy acusado del desempleo a partir de 2008, con crecimientos superiores al 20 % interanual en los primeros años de la crisis financiera. El paro alcanza su máximo en 2013, cuando Canarias supera las 274.000 personas desempleadas, antes de iniciar una etapa de reducción progresiva.

Desde 2014, ambas provincias encadenan varios años de descensos significativos. En Las Palmas, el paro se reduce alrededor de un 26 % entre 2014 y 2019, mientras que en Santa Cruz de Tenerife el ajuste se sitúa en torno al 23 - 25 % en ese mismo periodo. A pesar de esta evolución favorable, Las Palmas mantiene durante toda la serie un nivel de desempleo superior al de Santa Cruz de Tenerife, una diferencia estructural que ya se observa desde el inicio del periodo analizado.

En 2020 se produce un repunte abrupto del paro como consecuencia de la paralización de la actividad económica derivada de la pandemia. El incremento interanual supera el 30 % en el conjunto de Canarias, con especial intensidad en la provincia de Las Palmas. Sin embargo, a partir de 2021 se retoma la senda descendente, con caídas muy pronunciadas: -14,9 % en 2021, -21,4 % en 2022 y alrededor de -7 % en 2023, hasta alcanzar en 2024 los valores más bajos de toda la serie disponible.

El gráfico refleja una trayectoria provincial muy similar, marcada por la fuerte sensibilidad del mercado laboral canario a los ciclos económicos y por una notable capacidad de recuperación una vez reactivados los sectores vinculados al turismo, el comercio y la construcción. La incorporación de las tasas de variación permite visualizar con mayor claridad la magnitud de cada fase del ciclo económico, especialmente las oscilaciones asociadas a la crisis financiera y a la pandemia.

La siguiente tabla resume de forma sintética la variación del paro registrado en cada provincia, facilitando la comparación entre ambas y la identificación de sus ritmos de recuperación:

Tabla 4. Paro por provincias. Variación 2008-2024

Provincia	2008	2024	Variación 2008 - 2024 (%)
Las Palmas	111.965	80.821	-27,8 %
Santa Cruz de Tenerife	91.028	75.523	-17,0 %

Entre 2008 y 2024, ambas provincias reducen de forma significativa el número de personas desempleadas. La provincia de Las Palmas registra un descenso del 27,8 %, mientras que en Santa Cruz de Tenerife la disminución alcanza el 17,0 %. Aunque el nivel de paro sigue siendo ligeramente superior en la provincia oriental, la tendencia general refleja una mejora sostenida del empleo y una convergencia progresiva entre ambas provincias en los últimos años del periodo analizado.

4.1.2. EVOLUCIÓN POR SECTORES ECONÓMICOS

Una vez analizado el comportamiento territorial del desempleo, resulta pertinente profundizar en su composición sectorial para determinar qué actividades han liderado la mejora del empleo, con el fin de identificar los ámbitos donde la recuperación del empleo ha sido más intensa. La siguiente tabla recoge la evolución del paro registrado entre 2019 y 2024 en Las Palmas y Santa Cruz de Tenerife, permitiendo apreciar las diferencias en la dinámica del mercado laboral según el peso relativo de cada sector económico.

Cuadro 4. Paro registrado por sectores económicos (2023 - 2024)

PARO REGISTRADO POR SECTORES ECONÓMICOS SEGÚN PROVINCIAS.							
	DIC. 19	DIC. 23	DIC. 24	VAR. 23-24		VAR. 19-24	
				ABS.	%	ABS.	%
LAS PALMAS							
AGRICULTURA	1.972	1.413	1.098	-315	-22,3	-874	-44,3
INDUSTRIA	4.250	3.378	3.047	-331	-9,8	-1.203	-28,3
CONSTRUCCIÓN	10.973	8.248	7.366	-882	-10,7	-3.607	-32,9
SERVICIOS	82.233	67.073	62.782	-4.291	-6,4	-19.451	-23,7
SIN EMPLEO ANTERIOR	8.750	7.150	6.528	-622	-8,7	-2.222	-25,4
TOTAL	108.178	87.262	80.821	-6.441	-7,4	-27.357	-25,3
SANTA CRUZ DE TENERIFE							
AGRICULTURA	2.765	1.970	1.441	-529	-26,9	-1.324	-47,9
INDUSTRIA	3.983	3.016	2.742	-274	-9,1	-1.241	-31,2
CONSTRUCCIÓN	10.521	7.182	6.735	-447	-6,2	-3.786	-36,0
SERVICIOS	74.300	61.649	58.260	-3.389	-5,5	-16.040	-21,6
SIN EMPLEO ANTERIOR	8.502	6.766	6.345	-421	-6,2	-2.157	-25,4
TOTAL	100.071	80.583	75.523	-5.060	-6,3	-24.548	-24,5

Fuente: SEPE

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Fuente: SEPE
Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.4.3

Fuente: Confederación Canaria de Empresarios (CCE), Informe Anual de la Economía Canaria 2024, a partir de datos del SEPE.

La evolución del paro registrado por sectores económicos entre 2019 y 2024 muestra una reducción generalizada del desempleo en ambas provincias, aunque con distinta intensidad según la rama de actividad.

En la provincia de Las Palmas, el paro total desciende de 108.178 personas en 2019 a 80.821 en 2024, lo que supone una reducción de 27.357 personas. La mejora se observa en todos los sectores económicos, aunque con distinta magnitud según su peso relativo dentro del mercado laboral provincial.

El sector servicios concentra la mayor parte de la reducción, seguido por la construcción y, en menor medida, por la industria y la agricultura. En términos absolutos, la disminución del paro entre quienes buscan su primer empleo también resulta significativa, lo que refleja una mejora de las condiciones de acceso al mercado laboral.

En Santa Cruz de Tenerife, el número total de personas desempleadas pasa de 100.071 a 75.523, con una disminución del 24,5 % en el conjunto del periodo. Los mayores descensos se observan igualmente en la agricultura (–47,9 %) y la construcción (–36,0 %), seguidos por los servicios (–21,6 %) y la industria (–31,2 %).

La comparación entre ambas provincias muestra un comportamiento similar del mercado laboral, con descensos del paro en todos los sectores y una mayor incidencia en aquellos con mayor peso estructural en la economía insular, como los servicios y la construcción. La reducción del desempleo en la agricultura y la construcción responde, principalmente, a la recuperación de la actividad productiva y al aumento de la ocupación, mientras que la disminución en los servicios está vinculada al fuerte impulso del turismo y a la mejora del consumo interno.

Dado que se trabaja con datos anuales, la estacionalidad no influye en la interpretación de las variaciones sectoriales. En su lugar, los datos reflejan la intensidad de la recuperación tras la pandemia y la consolidación de la actividad económica en las principales ramas productivas de ambas provincias.

Aunque el análisis previo ofrece una visión general del conjunto de Canarias, el interés de este estudio se centra en la provincia de Las Palmas, cuyos datos se detallan a continuación.

Tabla 5. Paro registrado por sectores. Las Palmas, 2023 - 2024

Sector	2023	2024	Variación (%)
Agricultura	1.413	1.098	–22,3 %
Industria	3.378	3.047	–9,8 %
Construcción	8.248	7.366	–10,7 %
Servicios	67.073	62.782	–6,4 %
Sin empleo anterior	7.150	6.528	–8,7 %

La evolución del paro por sectores productivos en la provincia de Las Palmas entre 2023 y 2024 muestra una reducción generalizada del desempleo en todas las categorías, en línea con la tendencia observada en el conjunto del Archipiélago. Los descensos más intensos se concentran en agricultura (–22,3 %) y construcción (–10,7 %), mientras que el sector servicios (–6,4 %) registra el mayor ajuste en términos

absolutos, dada su elevada representación en el mercado laboral insular. Estos resultados confirman la recuperación sostenida del empleo provincial y la progresiva normalización del mercado laboral tras la etapa de crisis sanitaria.

Aunque las tablas regionales incluyen también la información correspondiente a Santa Cruz de Tenerife para efectos comparativos, el análisis de este estudio se centra en la provincia de Las Palmas, donde se observan patrones de ajuste y recuperación representativos de la dinámica laboral insular.

Como ha quedado patente, la evolución del empleo en la provincia de Las Palmas refleja un patrón de crecimiento altamente concentrado en los sectores tradicionales –hostelería, comercio y construcción–, que continúan actuando como ejes tractores del mercado laboral insular. Junto a ello, distintos análisis territoriales y sectoriales apuntan a la progresiva incorporación de actividades emergentes vinculadas a la economía verde, la logística portuaria, la sanidad y los servicios tecnológicos. Aunque su peso actual en el conjunto de la afiliación es aún reducido, representan áreas de especialización con potencial de expansión en los próximos años.

4.1.3. DISTRIBUCIÓN GENERAL DEL EMPLEO POR SECTORES

Durante 2024, el mercado laboral canario consolidó su recuperación, registrando un aumento generalizado del empleo en todos los sectores económicos, aunque con distinta intensidad según la rama de actividad. Según los datos de afiliación a la Seguridad Social, el número total de trabajadores ascendió a 939.470 personas, lo que supone un incremento interanual del 3,4 %, equivalente a 30.761 nuevos afiliados respecto al cierre de 2023.

El sector servicios mantuvo su papel predominante en la estructura productiva del Archipiélago, concentrando el 86,3 % del empleo total, más de nueve puntos por encima de la media nacional (77,1 %). Dentro de este sector, destacan la hostelería –que representa el 18,2 % del empleo total–, las actividades administrativas y servicios auxiliares (8,1 %), y las actividades vinculadas a la Administración Pública, Educación, Sanidad y Servicios Sociales, que en conjunto alcanzan el 21,7 %. El turismo siguió ejerciendo un fuerte efecto tractor, impulsando también al comercio y el transporte, ramas que experimentaron incrementos del 2,2 % y 6,6 % respectivamente.

Por su parte, la industria registró un repunte del 2,5 % en la afiliación, incorporando 1.005 nuevos empleos en el último año y situándose en 41.299 trabajadores. No obstante, su peso sobre el total del empleo canario apenas alcanzó el 4,4 %, menos de la mitad de la media estatal (11,3 %), reflejando la reducida participación estructural de este sector en la economía regional. En contraste, el sector de la construcción experimentó un crecimiento más moderado, del 1,5 %, con 886 nuevos trabajadores, alcanzando una participación del 6,4 % sobre el total de ocupados.

El sector agrario, aunque de menor dimensión relativa, mostró también un comportamiento positivo, con un aumento del 1,8 % en el número de afiliados, lo que equivale a 484 empleos adicionales respecto a 2023. Este leve avance confirma la recuperación progresiva del empleo en las actividades primarias, que mantienen su importancia estratégica en el territorio insular.

En conjunto, al observar la evolución del empleo en 2024 se ratifica el dinamismo del sector servicios compensó la menor aportación relativa de la industria y la agricultura, configurando un modelo

productivo fuertemente orientado hacia actividades intensivas en mano de obra y estrechamente vinculadas al ocio, el comercio y la Administración Pública.

Tras este panorama general de la distribución del empleo, resulta pertinente examinar la evolución reciente de los distintos sectores económicos, a fin de identificar las ramas que han mostrado mayor dinamismo y aquellas que mantienen un crecimiento más contenido. La evolución de la afiliación a la Seguridad Social durante el periodo 2019 - 2024 permite observar con mayor precisión los cambios estructurales en la composición del mercado laboral canario, así como las tendencias que consolidan el predominio del sector servicios como eje vertebrador de la economía regional.

En este sentido, la afiliación media por rama de actividad refleja la consolidación del empleo en los servicios, junto a incrementos moderados en la industria, la construcción y la agricultura. El cuadro que se presenta a continuación resume esta evolución y constituye la base para el análisis comparado de la última etapa de crecimiento económico del Archipiélago.

Cuadro 6. Afiliación media a la Seguridad Social por rama de actividad (2019 - 2024)

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD. 2019-2024							
	DIC. 19	DIC. 23	DIC. 24	2023-2024		2019-2024	
				ABS.	%	ABS.	%
TOTAL	824.869	908.709	939.470	30.761	3,4	114.601	13,9
AGRICULTURA	26.927	27.122	27.606	484	1,8	679	2,5
INDUSTRIA	39.162	40.294	41.299	1.005	2,5	2.137	5,5
CONSTRUCCIÓN	51.409	58.814	59.700	886	1,5	8.291	16,1
SERVICIOS	707.371	782.479	810.865	28.386	3,6	103.494	14,6
COMERCIO Y REP. VEHÍCULOS	162.725	165.655	169.363	3.708	2,2	6.638	4,1
TRANSP. Y ALMACENAM.	45.960	49.648	52.944	3.296	6,6	6.984	15,2
HOSTELERÍA	149.748	164.514	171.347	6.833	4,2	21.599	14,4
INF. Y COMUNICACI.	10.418	14.079	14.601	522	3,7	4.183	40,2
ACT. FINAN. Y SEGUROS	9.843	9.223	9.238	15	0,2	-605	-6,1
ACT. INMOBILIARIAS	8.415	9.286	9.187	-99	-1,1	772	9,2
ACT. PROF., CIENTÍF. Y TÉCNICAS	32.998	37.842	39.970	2.128	5,6	6.972	21,1
ADT. Y SS AUX.	64.694	71.913	75.923	4.010	5,6	11.229	17,4
ADMON PÚBL. DEFENSA Y SS	45.305	51.589	51.080	-509	-1,0	5.775	12,7
EDUCACIÓN	43.773	53.034	54.773	1.739	3,3	11.000	25,1
ACT. SANITARIAS Y SS	74.730	93.805	98.886	5.081	5,4	24.156	32,3
ACT. ARTIS. REC. Y ENTR.	19.511	20.791	22.365	1.574	7,6	2.854	14,6
OTROS SERVICIOS	27.037	29.445	30.221	776	2,6	3.184	11,8
HOGARES	12.127	11.568	10.886	-682	-5,9	-1.241	-10,2
ORG. EXTRA	87	87	81	-6	-6,9	-6	-6,9

Datos a último día de cada mes.

Fuente: Seguridad Social, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.5.3

Fuente: Confederación Canaria de Empresarios (CCE),
Informe Anual de la Economía Canaria 2024, a partir de datos del MISSMI

El cuadro recoge la evolución de la afiliación a la Seguridad Social entre 2019 y 2024 por ramas de actividad económica. En el conjunto del periodo, el empleo creció un 13,9 %, con un incremento de 114.601 afiliados, y durante el último año (2023 - 2024) la variación fue del 3,4 %, equivalente a 30.761 nuevos empleos. Por sectores, el conjunto de los servicios continúa siendo el principal motor del empleo, con 810.865 afiliados en 2024, tras aumentar un 3,6 % en el último año. Dentro de este grupo destacan:

- ▶ Hostelería, que incrementó su afiliación en 6.833 personas (+4,2 %), manteniendo su fuerte vínculo con la actividad turística.
- ▶ Educación, con una subida del 3,3 %, y actividades sanitarias y servicios sociales, que crecieron un 5,4 % y añadieron más de 5.000 nuevos empleos.
- ▶ Actividades administrativas y servicios auxiliares, con un crecimiento del 5,6 % (4.010 nuevos afiliados).
- ▶ Transporte y almacenamiento, que aumentó un 6,6 %, reflejando el impulso logístico vinculado al comercio electrónico y la distribución.

En contraste, algunas ramas redujeron ligeramente su volumen de empleo, como la Administración pública, defensa y seguridad social (-1,0 %), actividades inmobiliarias (-1,1 %), y hogares como empleadores (-5,9 %).

El sector de la construcción mostró un crecimiento más moderado, del 1,5 %, con 886 nuevos afiliados, consolidando su tendencia positiva tras el fuerte repunte posterior a la pandemia.

La industria experimentó una mejora del 2,5 %, incorporando 1.005 nuevos empleos y alcanzando 41.299 afiliados, mientras que el sector agrario creció un 1,8 % hasta los 27.606 trabajadores.

En términos acumulados (2019 - 2024), el empleo aumentó especialmente en los servicios sanitarios y sociales (+32,3 %), educación (+25,1 %) y actividades profesionales, científicas y técnicas (+21,1 %), reflejando una transformación gradual hacia ocupaciones de mayor cualificación dentro del sector terciario.

Los datos confirman que la recuperación del empleo en Canarias durante 2024 fue amplia, sostenida y liderada por los servicios, mientras que la industria y la construcción contribuyeron de forma más limitada, y la agricultura mantuvo una evolución estable pero marginal en términos de peso relativo.

Para completar la lectura de la evolución sectorial, resulta pertinente contrastar los datos de afiliación con los resultados de la Encuesta de Población Activa (EPA), que ofrece una visión complementaria del comportamiento del mercado laboral en términos de población activa, ocupada y parada.

Cuadro 8. Evolución reciente del empleo según la Encuesta de Población Activa (2023 - 2024)

ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA. VARIACIÓN 2023-2024						
	Activos		Ocupados		Parados	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Total	-13.000	-1,1	37.300	3,8	-50.300	-26,7
Agricultura	-500	-2,1	-1.500	-6,6	1.000	76,9
Industria	-3.100	-6,3	-4.000	-8,2	900	450,0
Construcción	10.200	14,8	12.000	19,5	-1.800	-23,4
Servicios	3.700	0,4	30.900	3,6	-27.200	-34,6
Primer empleo*	-23.100	-22,9	-	-	-23.100	-22,9

Fuente: INE
Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 3.3.3

Fuente: Confederación Canaria de Empresarios (CCE), Informe Anual de la Economía Canaria 2024, a partir de datos del INE.

El cuadro presenta la variación interanual registrada entre 2023 y 2024, evidenciando una reducción del paro de 50.300 personas (-26,7 %) y un incremento de 37.300 ocupados (+3,8 %) en el conjunto del Archipiélago. Estos resultados confirman la tendencia positiva ya observada en los registros de afiliación, consolidando la recuperación del empleo y la mejora de los indicadores laborales durante el último ejercicio.

Por sectores, destaca el notable crecimiento del empleo en la construcción (+19,5 %) y en los servicios (+3,6 %), mientras que la industria (-8,2 %) y la agricultura (-6,6 %) experimentaron ligeros retrocesos en el número de ocupados. La expansión de la población activa en la construcción (+14,8 %) contrasta con el descenso en la industria (-6,3 %) y la agricultura (-2,1 %), reflejando un desplazamiento del empleo hacia actividades de servicios y edificación.

Asimismo, el número de personas en búsqueda de su primer empleo disminuyó en 23.100 individuos (-22,9 %), lo que refuerza la mejora de la inserción laboral, especialmente entre los jóvenes y los trabajadores con menor experiencia previa.

En conjunto, los datos de la EPA confirman la fuerte correlación entre el dinamismo de los servicios y la consolidación del empleo, con una reducción significativa del desempleo y un comportamiento desigual entre los sectores productivos.

El análisis de las tres fuentes –afiliación, estructura sectorial y EPA– confirma la tendencia de consolidación del empleo en Canarias durante 2024, con un modelo productivo dominado por los servicios y un crecimiento sostenido en la construcción, mientras que la industria y la agricultura mantienen una contribución más limitada.

A. EVOLUCIÓN RECIENTE EN LOS SECTORES TRADICIONALES EN LAS PALMAS (SEPE 2025)

Los datos del Informe 2025 de Tendencias del Mercado de Trabajo en España del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y del Observatorio de las Ocupaciones confirman un crecimiento sostenido de la afiliación en los sectores tradicionales de la provincia de Las Palmas, con especial dinamismo en la hostelería (+3,0 %), la construcción (+3,1 %) y los servicios sociales (+2,6 %).

Durante el año 2024 y lo que va de 2025, el mercado laboral provincial ha mantenido un patrón alineado con el conjunto de Canarias, consolidando a estos sectores –hostelería, comercio, construcción y, servicios sanitarios y sociales, – como los principales generadores de empleo y contratación.

► Hostelería y turismo

La hostelería se mantiene como uno de los motores económicos y laborales de la provincia. En 2024, la afiliación en servicios de alojamiento creció un 46,7 % respecto a 2014 y un 45,4 % en los servicios de comidas y bebidas, con un predominio de la afiliación indefinida (más del 93 %). La demanda de personal se mantiene alta en camareros, cocineros, personal de limpieza y recepcionistas de hotel, muchas de ellas con vacantes persistentes por falta de perfiles formados o estabilidad laboral.

Según el informe El mercado de trabajo en el sector de la Hostelería de Randstad Research (2025)¹, Canarias figura entre las regiones con mayor especialización en el sector, aportando el 10,8 % del empleo hostelero nacional y con un 19 % de su población ocupada en actividades de hostelería, solo superada por Baleares (19,4%).

► Comercio

El comercio, tanto al por menor como al por mayor, representa el 15,95 % de la afiliación nacional y continúa siendo una fuente de empleo clave en Las Palmas.

Las ocupaciones más demandadas se concentran en actividades vinculadas al comercio y al transporte, destacando vendedores en tiendas, cajeros, peones del transporte y agentes comerciales. Estas categorías presentan un elevado volumen de contratación y una mayor presencia de contratos indefinidos en los últimos ejercicios. En el caso del comercio, el proceso de transformación digital está incrementando la demanda de perfiles con competencias en atención multicanal, gestión de stock y herramientas de venta online. La modernización del comercio minorista está generando nuevas oportunidades laborales, aunque persisten desajustes formativos entre las competencias requeridas por las empresas y la oferta disponible.

► Construcción

El sector de la construcción ha mostrado una recuperación significativa en los últimos años, acelerada tras la pandemia. Este comportamiento se enmarca en una tendencia de fondo más amplia: en la última década, la afiliación ha aumentado un 46,1 %, con un avance destacado en la construcción especializada y en la edificación. En Las Palmas, las ocupaciones más demandadas son albañiles, peones, fontaneros, electricistas y pintores, perfiles donde persisten dificultades para cubrir vacantes por falta de relevo generacional y mano de obra cualificada.

El sector presenta una evolución especialmente favorable, con oportunidades crecientes en ámbitos como la rehabilitación turística, la edificación sostenible y los programas de eficiencia energética, que están impulsando nuevas demandas de empleo estable.

¹ Randstad Research. (2025). El mercado de trabajo en el sector de la Hostelería. Obtenido de: <https://www.randstadresearch.es/mercado-trabajo-sector-hosteleria/>

► **Servicios sanitarios y sociales**

Las actividades sanitarias y de servicios sociales han experimentado un crecimiento sólido y sostenido. Entre 2014 y 2024, la afiliación ha crecido un 33,7 %, con un fuerte peso del empleo asalariado indefinido. Las ocupaciones con mayor proyección incluyen enfermeros, auxiliares, médicos, técnicos sanitarios y personal administrativo en atención al público. Este crecimiento se explica por el envejecimiento de la población y la ampliación de la red de atención sociosanitaria, pública y privada. Este sector constituye un nicho de empleo estructural en la provincia y uno de los ámbitos con mayor potencial de profesionalización.

B. SECTORES EMERGENTES Y MODERNIZACIÓN PRODUCTIVA:

Además de los sectores tradicionales, el mercado laboral de la provincia de Las Palmas muestra una mayor presencia de actividades emergentes asociadas a la economía verde, la industria energética, la logística portuaria y la economía azul. Aunque su peso global sigue siendo reducido (alrededor del 6 - 8 % del empleo provincial), estas ramas evidencian un crecimiento sostenido y una demanda creciente de perfiles técnicos en áreas como las energías renovables, el mantenimiento industrial, la economía circular, la digitalización o la gestión logística.

- **Industria y energías renovables:** La industria canaria experimenta una reorientación hacia actividades energéticas y de reciclaje, con potencial de expansión. Los sectores de energías limpias, almacenamiento y servicios portuarios industriales comienzan a demandar nuevos perfiles técnicos y de gestión.
- **Economía azul, logística y servicios portuarios:** La economía azul (logística, reparación naval, transporte marítimo y pesca) constituye un ámbito estratégico en Gran Canaria, con fuerte vinculación al Puerto de La Luz y de Las Palmas. En 2024, estas actividades representan cerca del 6 % del empleo insular, mostrando un crecimiento sostenido apoyado en la especialización portuaria y en la digitalización marítima.

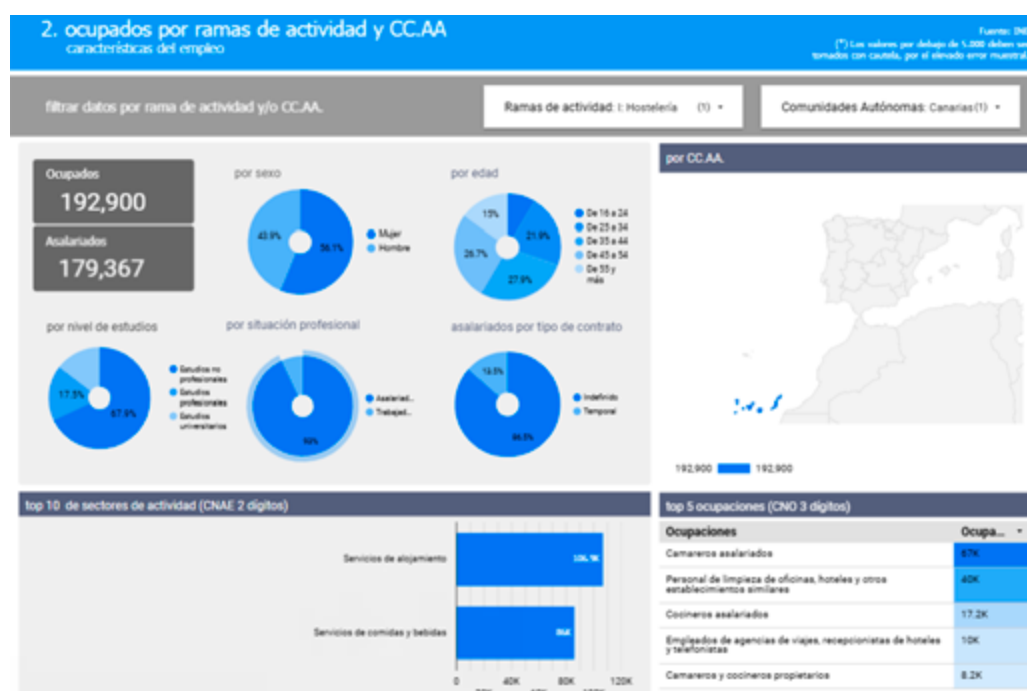
Como ha quedado reflejado en este apartado, la estructura del empleo en la provincia de Las Palmas mantiene un predominio del sector servicios y una concentración del empleo en actividades turísticas y comerciales, acompañadas de un crecimiento sostenido en construcción y una presencia incipiente de sectores emergentes. Los datos reflejan un mercado laboral en proceso de transición, donde coexisten actividades tradicionales de alta rotación con nuevas ramas tecnológicas, logísticas y medioambientales. Esta configuración plantea retos formativos y de cualificación, al requerir una adaptación del sistema educativo y de las políticas activas de empleo a las competencias técnicas, digitales y sostenibles que demandan los sectores en expansión.

4.2. VACANTES POR SECTOR Y OCUPACIONES.

El análisis de las vacantes permite identificar las áreas del mercado laboral donde persisten desequilibrios entre la oferta y la demanda de trabajo, así como las ocupaciones que presentan mayores dificultades de cobertura. A partir de los datos oficiales del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), se examinan los sectores con mayor número de vacantes registradas y los factores que explican la escasez de perfiles disponibles, con el fin de aportar una lectura analítica.

HOSTELERÍA Y TURISMO

El sector de hostelería y turismo continúa liderando la generación de empleo, impulsado por el posicionamiento turístico de la provincia. Dentro de esta rama, destacan los servicios de alojamiento con 106.870 ocupados, seguidos de los servicios de comidas y bebidas, que suman 86.030 trabajadores. En cuanto a ocupaciones, predominan perfiles operativos y de atención directa: camareros asalariados (67.000), personal de limpieza en establecimientos turísticos (40.000) y cocineros asalariados (17.200).



La hostelería se consolida así como uno de los pilares del mercado laboral en la provincia de Las Palmas. También tienen relevancia los empleados de agencias de viajes, recepcionistas de hoteles y telefonistas (10.000), junto con camareros y cocineros propietarios (8.200), reflejando la importancia del autoempleo en microempresas turísticas.

Las actividades de servicios de alojamiento y de comidas y bebidas figuran entre las áreas con mejores perspectivas de afiliación para 2025 y mantienen una elevada contratación.

Las ocupaciones más demandadas son:

- ▶ Camareros/as asalariados,
- ▶ Ayudantes de cocina,
- ▶ Cocineros/as,
- ▶ Personal de limpieza en establecimientos hoteleros.

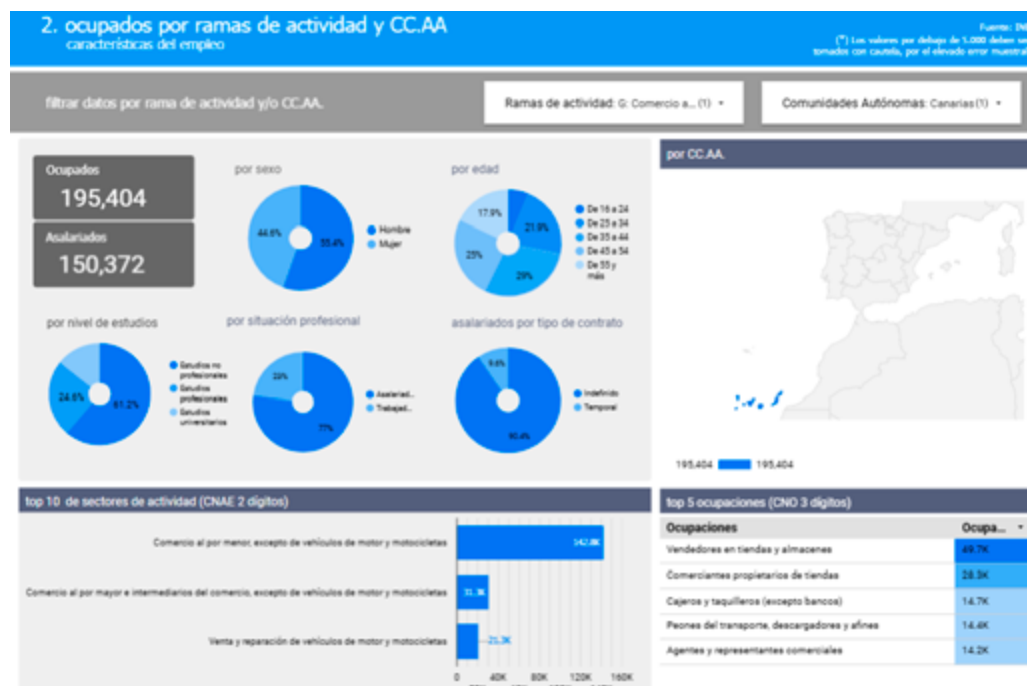
Estas ocupaciones, si bien representan un volumen significativo de la contratación (especialmente entre jóvenes y mujeres), también aparecen entre aquellas con mayores dificultades de cobertura, según el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Las causas más frecuentes son la falta de candidatos, la escasa experiencia práctica y el desacuerdo con condiciones laborales (horarios, jornada y salarios).

TENDENCIAS EN HOSTELERÍA Y SERVICIOS TURÍSTICOS

- ▶ Camareros asalariados, cocineros, y supervisores de limpieza continúan figurando entre las ocupaciones con más contratos registrados.
- ▶ Se observa un aumento en la contratación de técnicos en emergencias sanitarias, útiles también para el sector hotelero en contextos de turismo seguro.

COMERCIO

El comercio minorista y mayorista continúa siendo uno de los ejes vertebradores del empleo en la provincia, lidera el comercio al por menor, con 142.800 ocupados, seguido por el comercio al por mayor e intermediarios del comercio (31.300) y por la venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas (21.300). Las ocupaciones más representativas en este sector son vendedores en tiendas y almacenes (49.700), comerciantes propietarios de tiendas (28.300), cajeros y taquilleros (14.700), peones del transporte y descargadores (14.400) y agentes y representantes comerciales (14.200).



Este panorama refleja la vitalidad del comercio minorista y la autoactividad empresarial en el tejido económico local. Se mantienen como relevantes vendedores/as, cajeros/as y jefes de sección, especialmente en grandes superficies, con una transición hacia contratos más estables y digitalizados.

Las ocupaciones más representativas en este sector son:

- ▶ Vendedores/as en tiendas y almacenes,
- ▶ Comerciantes propietarios/as,
- ▶ Cajeros/as.

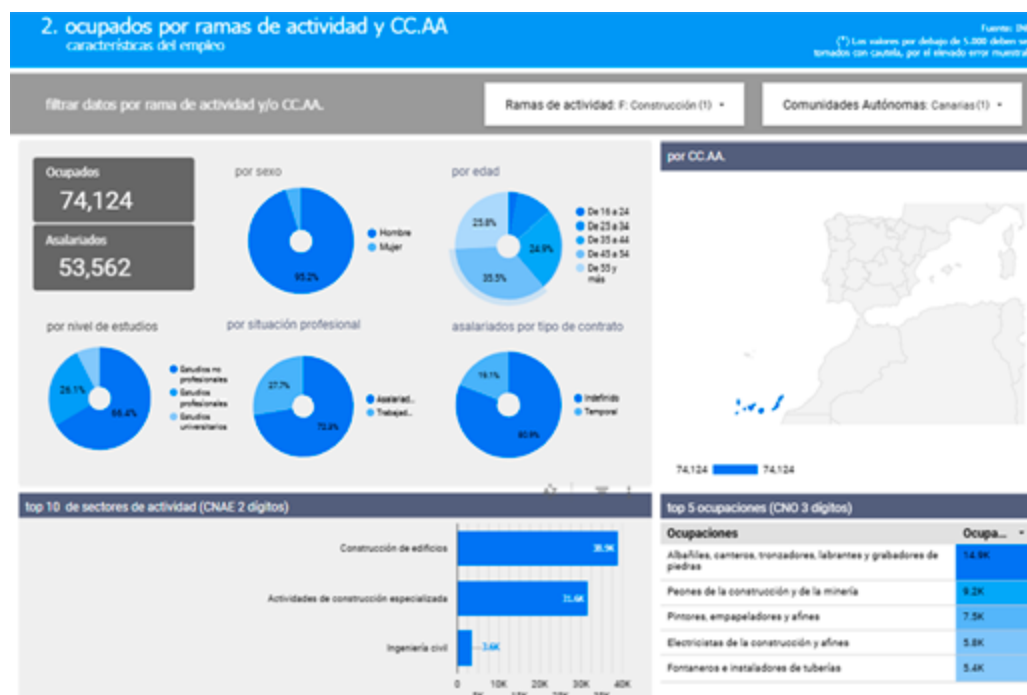
Este tipo de perfiles presenta una elevada rotación, y aunque no siempre figuran entre los de difícil cobertura, se constata una creciente necesidad de capacitación digital, habilidades en atención multicanal y conocimientos de gestión comercial, especialmente en el comercio minorista. En algunos casos, los desajustes se deben a carencias formativas o a una menor adecuación a las nuevas demandas del sector.

CONSTRUCCIÓN

Según datos del *Informe Anual de la Economía Canaria 2024* de la Confederación Canaria de Empresarios (CCE), el sector de la construcción ha mostrado una recuperación especialmente intensa en los últimos años. De acuerdo con la Encuesta de Población Activa (EPA) incluida en dicho informe, la ocupación en el sector aumentó un 48,9 % entre 2019 y 2024, situándose entre los ámbitos con mejor evolución del empleo en este periodo.

Esta dinámica positiva se refleja tanto en los datos de ocupación como en la mejora progresiva de la afiliación, con un comportamiento sólido en las actividades de construcción especializada y edifica-

ción. Dentro de esta rama, sobresalen la construcción de edificios (38.900 ocupados), las actividades de construcción especializada (31.600) y la ingeniería civil (3.600).



Entre las ocupaciones más comunes figuran los albañiles, canteros y similares (14.900), seguidos de los peones de la construcción y la minería (9.200) y los pintores y empapeladores (7.500). También destacan los electricistas de la construcción (5.800) y los fontaneros e instaladores de tuberías (5.400) y climatización, evidenciando la demanda constante de perfiles cualificados para obra y mantenimiento, así como la fuerte vinculación a proyecto urbanos e infraestructurales en curso, que implican a otros sectores como el transporte.

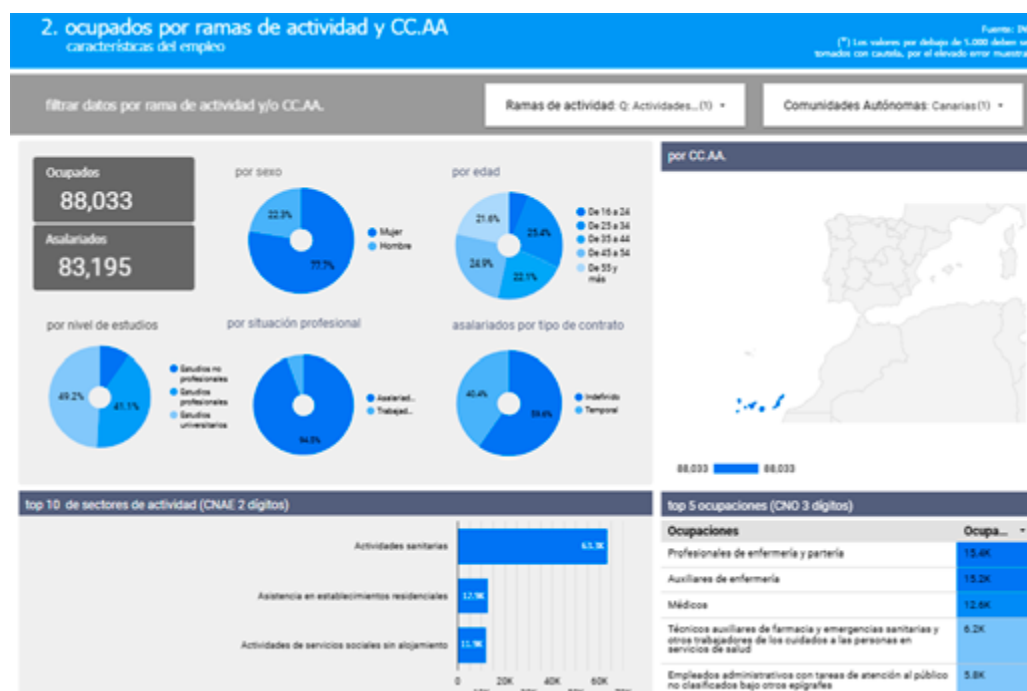
Las ocupaciones más demandadas son:

- ▶ Albañiles,
- ▶ peones de la construcción,
- ▶ chapistas y caldereros,
- ▶ fontaneros,
- ▶ electricistas.

Estas ocupaciones presentan desajustes notorios entre oferta y demanda, lo cual se atribuye a la escasez de personal cualificado o a la falta de experiencia. Son perfiles considerados de difícil cobertura de forma reiterada en los estudios del SEPE.

SERVICIOS SANITARIOS Y SOCIALES

Las actividades sanitarias y de servicios sociales sin alojamiento se posicionan como áreas con elevada demanda estructural, especialmente en el marco del envejecimiento poblacional y la necesidad de atención sociosanitaria especializada. Este sector figura en la quinta posición de la clasificación de actividades con mayor pronóstico de afiliación.



En esta rama destacan las actividades sanitarias con 63.300 ocupados, la asistencia en establecimientos residenciales (12.900) y los servicios sociales sin alojamiento (11.900). Entre las ocupaciones principales sobresalen los profesionales de enfermería y partería (15.400), los auxiliares de enfermería (15.200) y los médicos (12.600).

Complementan este grupo los técnicos auxiliares de farmacia y emergencias sanitarias (6.200) y los empleados administrativos de atención al público (5.800), reflejando la variedad de perfiles necesarios para sostener la atención sanitaria y social.

Las ocupaciones con mayor peso son:

- ▶ Enfermeros/as,
- ▶ Auxiliares de enfermería,
- ▶ Técnicos/as de emergencias y farmacia,
- ▶ Cuidadores/as y personal administrativo de atención al público.

Si bien estos perfiles no siempre aparecen en los listados oficiales de difícil cobertura, el Informe de ocupaciones con tendencia positiva en la contratación del año 2024 destaca una demanda creciente

que supera la disponibilidad local de profesionales cualificados tanto de perfiles de atención directa como de teleasistencia. Esta tendencia también se expande a los roles de coordinación de servicios asistenciales, lo que subraya la profesionalización creciente del sector.

El informe apunta a la necesidad de:

- ▶ Reforzar la formación práctica y técnica,
- ▶ Mejorar las condiciones de contratación,
- ▶ Impulsar políticas activas de empleo adaptadas al perfil real de vacantes.

4.3. PUESTOS DE DIFÍCIL COBERTURA

El Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura, elaborado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), constituye una herramienta de referencia fundamental para identificar aquellos perfiles profesionales con escasa disponibilidad de candidatos en el mercado laboral. En la provincia de Las Palmas, este catálogo continúa reflejando una elevada dificultad para cubrir determinadas ocupaciones vinculadas al ámbito marítimo y portuario –como frigoristas navales, jefes y maquinistas de máquinas, mecánicos navales o pilotos de buques mercantes–, junto a perfiles especializados en mantenimiento, carpintería metálica, electricidad o conducción de grúas, así como ocupaciones del ámbito deportivo que se incorporan de forma recurrente.

Estas referencias oficiales permiten dimensionar el alcance de los desajustes laborales en sectores específicos y sirven como base para la planificación de políticas activas de empleo.

En este contexto, hemos remitido al SEPE una serie de consideraciones y aportaciones orientadas a ofrecer una visión más completa y actualizada de las necesidades del tejido productivo canario. A partir del análisis realizado, estimamos necesario mantener y reforzar el catálogo vigente, así como ampliar su alcance sectorial y territorial, incorporando perfiles cuya cobertura continúa siendo compleja en sectores estratégicos de la economía canaria, entre ellos el metal, la construcción, el transporte, el comercio y la hostelería. El propósito de estas aportaciones no es cuestionar el instrumento existente, sino contribuir a su mejora mediante evidencia contrastada de carácter empresarial, favoreciendo una mayor coordinación entre las administraciones públicas, los servicios de empleo y las organizaciones empresariales.

De este modo, la CCE subraya que el actual catálogo debe recoger sectores estratégicos de la economía insular que presentan déficits estructurales de mano de obra.

Estos desajustes obedecen, según el documento, a causas como:

- ▶ La escasez de personal cualificado en profesiones técnicas y operativas.
- ▶ La desvinculación entre las políticas activas y pasivas de empleo y las necesidades del mercado.
- ▶ La lentitud administrativa en los procesos de intermediación y formación.
- ▶ La desactualización de las demandas registradas en las bolsas de empleo, donde figuran personas sin disponibilidad o con perfiles obsoletos.

La Confederación valora positivamente el impulso dado por el Servicio Canario de Empleo a la Comisión de Seguimiento de la Contratación Laboral, y recomienda que las metodologías actuales de sondeo y actualización del catálogo refuercen su coordinación con el sector privado con el fin de que puedan adaptarse con mayor agilidad a la evolución del mercado.

SECTORES CON MAYORES VACANTES DE DIFÍCIL COBERTURA

Los ámbitos con mayor déficit de mano de obra en Canarias son los siguientes:

► Sector del metal

Se han detectado más de 500 ofertas en el sector del metal con dificultades persistentes para cubrir perfiles técnicos:

- Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor.
- Chapistas y pintores de vehículos.
- Carpinteros de aluminio y PVC.
- Mecánicos instaladores de refrigeración y climatización.
- Electromecánicos de mantenimiento industrial.

A pesar de los programas formativos con compromiso de contratación el sector mantiene una brecha de cualificación y envejecimiento del personal disponible.

► Sector de la construcción

El déficit afecta a profesiones básicas y especializadas: albañiles, fontaneros, electricistas, escayolistas, encofradores, pintores y operadores de maquinaria.

El sector alerta una escasez de mano de obra cualificada, agravada por la falta de relevo generacional y el desinterés de parte del personal desempleado para reincorporarse, pese a la elevada demanda

► Sector del transporte

Se estima un déficit estructural de 500 conductores profesionales anuales en Canarias, cifra que asciende a 600 durante la campaña de Navidad. El envejecimiento de la plantilla y el alto coste formativo (entre 4.000 y 6.000 € por conductor profesional) dificultan la reposición de personal. Asimismo, existe una creciente falta de mecánicos cualificados, especialmente ante la transición hacia vehículos eléctricos y las nuevas exigencias del marco Euro 7, cuya aplicación comenzará en 2027.

En el siguiente apartado se analizan los indicadores de ajuste entre oferta y demanda de empleo en Canarias, tomando como referencia las vacantes declaradas y la evolución de la contratación por sectores, con el fin de cuantificar la magnitud de estos desajustes y orientar las políticas de formación y empleabilidad hacia las áreas con mayores necesidades de cobertura.

OCUPACIONES DE DIFÍCIL COBERTURA PROVINCIA DE LAS PALMAS

GRAN CANARIA	frigoristas navales
FUERTEVENTURA	jefes de máquinas de buque mercante
LANZAROTE	maquinistas navales
	mecánicos de litoral
	mecánicos navales
	pilotos de buques mercantes
	sobrecargos de buques
	deportistas profesionales
	entrenadores deportivos
	oficiales radioelectrónicos de la marina mercante
	cocineros de barco
	auxiliares de buques de pasaje
	camareros de barco
	mayordomos de buque
	carpinteros de aluminio, metálico y pvc
	montadores de carpintería metálica, aluminio y pvc
	instaladores electricistas de edificios y viviendas
	instaladores electricistas, en general
	caldereros (maestranzas)
	engrasadores de máquinas de barcos
	conductores-operadores de grúa en camión
	conductores-operadores de grúa fija, en general
	conductores-operadores de grúa móvil
	bomberos de buques especializados
	contra maestres de cubierta (excepto pesca)
	marineros de cubierta (excepto pesca)
	mozos de cubierta

Fuente: CATÁLOGO DE OCUPACIONES DE DIFÍCIL COBERTURA 2º TRIMESTRE 2025 (SEPE)

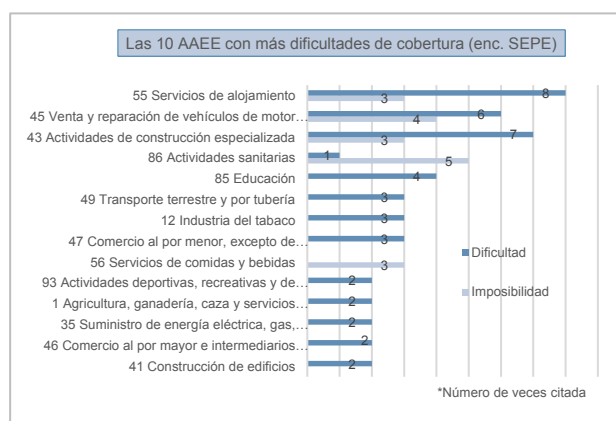
INDICADORES DE AJUSTE DE OFERTA Y DEMANDA DE EMPLEO EN CANARIAS

A continuación, se presenta parte del análisis elaborado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), a través de su Observatorio de las Ocupaciones, recogido en el documento *El ajuste de la oferta y la demanda de empleo. Anexo I - Información autonómica* (2024) en el apartado de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Este conjunto de indicadores ofrece una visión detallada de la situación de Canarias respecto a:

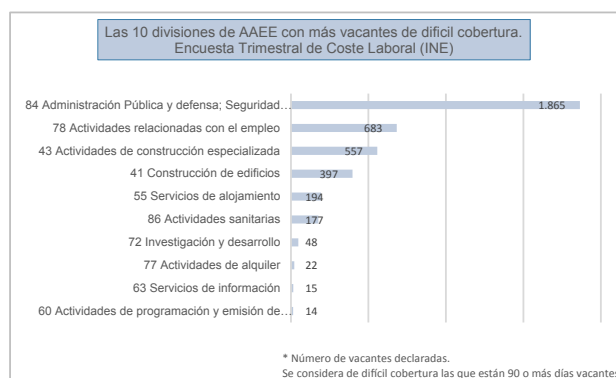
- Los ámbitos de actividad económica (AAEE) y divisiones sectoriales con mayores dificultades para cubrir vacantes,
- Las ocupaciones concretas más problemáticas para su cobertura,
- Así como las principales causas de desajuste entre oferta y demanda de empleo y los factores de desacuerdo en condiciones laborales.

Las 10 Actividades Económicas con más dificultades de cobertura (SEPE)



Este gráfico muestra los 10 Ámbitos de Actividad Económica (AAEE) que, según la encuesta del SEPE, presentan mayores dificultades o imposibilidad para cubrir sus vacantes en Canarias. Destacan los sectores de servicios de alojamiento, venta y reparación de vehículos de motor, construcción especializada, actividades sanitarias, educación, transporte terrestre, industria del tabaco, comercio al por menor, servicio de comidas y bebidas. Esta información pone de manifiesto la coincidencia entre ramas prioritarias para la economía insular y la falta de perfiles adecuados para atender su demanda de empleo.

Las 10 Divisiones de actividades económicas con más vacantes de difícil cobertura (INE)

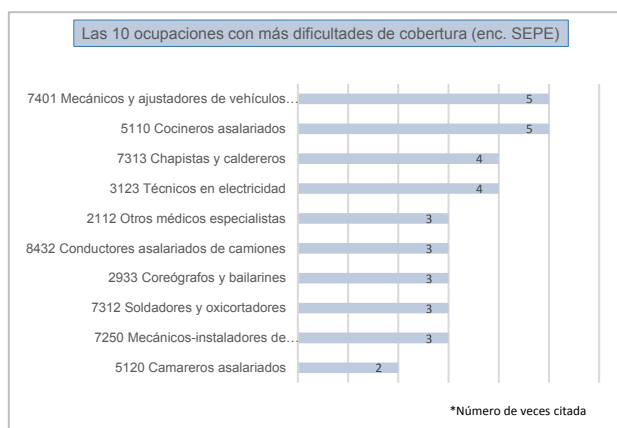


Este gráfico recoge, las divisiones de actividad económica que acumulan un mayor número de vacantes prolongadas (más de 90 días sin cubrir). A la cabeza se sitúan Administración Pública y Defensa, acti-

vidades relacionadas con el empleo, construcción especializada y servicios de alojamiento, sumando entre ellas un volumen significativo de puestos sin cubrir.

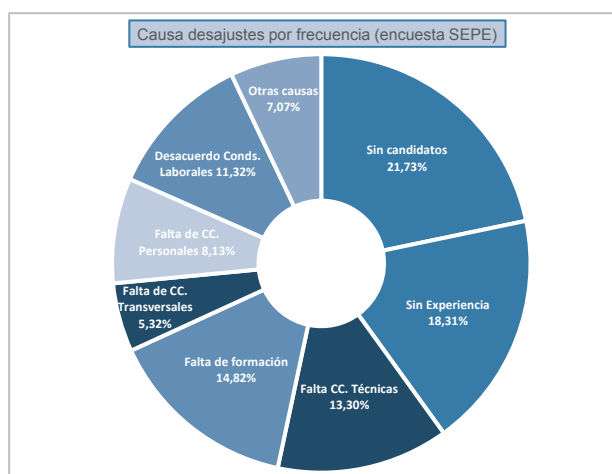
Estos datos confirman la existencia de desajustes estructurales en la contratación, especialmente en áreas clave para la prestación de servicios públicos y la dinamización económica.

Las 10 ocupaciones con más dificultades de cobertura (SEPE)



Según la encuesta del SEPE, las ocupaciones con mayor dificultad de cobertura en Canarias incluyen perfiles técnicos y operativos como mecánicos y ajustadores de vehículos, cocineros asalariados, chapistas y caldereros, técnicos en electricidad, otros médicos especialistas y conductores de camiones, entre otros. Estas ocupaciones son señaladas repetidamente por los empleadores, lo que evidencia la escasez de mano de obra cualificada y la necesidad de reforzar la formación profesional específica.

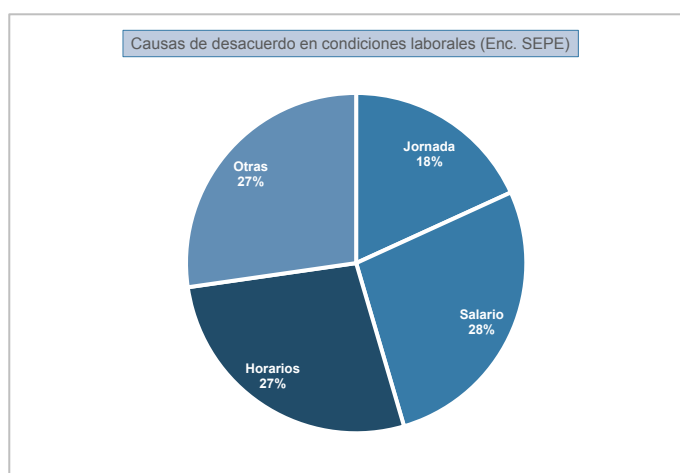
Causas de desajustes por frecuencia (SEPE)



En este gráfico se muestran los principales factores que originan desajustes entre la oferta y la demanda laboral según los empleadores. Las causas más mencionadas son la ausencia de candidatos (21,73%), la falta de experiencia (18,18%), la falta de formación (14,82%) y la falta de competencias técnicas (13,30%).

También se señalan factores como la falta de condiciones laborales atractivas y otras causas diversas.

Causas de desacuerdo en condiciones laborales (SEPE)



Se destacan los motivos por los que los candidatos declinan ofertas laborales o se muestran disconformes con las condiciones. Las principales causas son los horarios (27%), el salario (28%), la jornada (18%) y otros factores (27%) relacionados con expectativas laborales y conciliación.

Estos elementos se presentan como barreras para cerrar procesos de selección, sobre todo en sectores con condiciones menos atractivas o marcadas por temporalidad y turnos (hostelería, servicios de alojamiento).

4.4. RELACIÓN ENTRE VACANTES DE EMPLEO, ABSENTISMO Y ROTACIÓN EN CANARIAS

En los últimos años, el mercado laboral canario se caracteriza por un crecimiento simultáneo de las vacantes de empleo, del absentismo laboral y de la rotación de personal, configurando un círculo de retroalimentación que tensiona la capacidad de las empresas para cubrir puestos de trabajo de forma estable.

Desde la perspectiva del absentismo, Canarias cerró 2024 entre las comunidades autónomas con niveles más elevados, con una tasa en torno al 8,4 %, solo por detrás del País Vasco y claramente por encima de la media nacional, situada en torno al 6,7 %.

Informes recientes basados en la Encuesta Trimestral de Costes Laborales del INE indican que, en el cuarto trimestre de 2024, en Canarias se registraron alrededor de 27 horas no trabajadas por asalariado y trimestre, de las que aproximadamente 11 horas se debieron a procesos de incapacidad temporal, frente a unas 25 horas y 8 horas, respectivamente, en el conjunto de España.

A ello se suma la evidencia aportada por la CEOE Tenerife, que cifra el absentismo en el archipiélago en torno al 8 - 8,4 %, con cerca de 79.000 ausencias diarias, un volumen equivalente a todos los ocupados

del sector de la construcción en Canarias y con un coste directo estimado de unos 2.190 millones de euros, cercano al 4 % del PIB regional.

Las organizaciones empresariales advierten que estas ausencias, en un contexto de demoras y sobrecarga del sistema sanitario, dificultan la gestión de las bajas de larga duración y agravan los problemas de cobertura de plantilla.

En paralelo, el mercado laboral español mantiene niveles elevados de rotación, que también se reflejan en Canarias. Según estimaciones recientes del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), en 2024 se firmaron en España 15,42 millones de contratos por 6,78 millones de personas trabajadoras, lo que supone una rotación media de 2,27 contratos por persona y año.

Diversos análisis destacan también que persiste una alta rotación, especialmente en los contratos más recientes y en sectores como hostelería y servicios, de gran peso en la economía canaria. Esta dinámica se ve reforzada, además, por el comportamiento de los segmentos más jóvenes del mercado laboral: estudios recientes apuntan a que cerca del 40 % de los trabajadores de la Generación Z abandona su empleo en menos de un año, lo que evidencia un patrón de salidas tempranas y rotación intensa asociado a una búsqueda constante de mejores condiciones, así como una mayor flexibilidad y posibilidades de desarrollo profesional.

En el caso concreto de Canarias, distintos informes empresariales señalan que, pese a mantener todavía niveles significativos de desempleo, una parte creciente de las empresas declara dificultades para encontrar personas adecuadas, formadas y cualificadas para determinados puestos, especialmente en hostelería y restauración.

4.5. CARACTERÍSTICAS Y COMPETENCIAS REQUERIDAS PARA OCUPAR LAS VACANTES

La información más relevante y específica sobre la provincia de Las Palmas, centrada en la identificación de vacantes en los sectores tradicionales, elaborada por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), a través de su Observatorio de las Ocupaciones, recogido en el documento Perfiles de la oferta de empleo 2024, se refleja a continuación.

En los sectores tradicionales de la provincia de Las Palmas, principalmente hostelería, comercio, construcción y servicios personales y sanitarios, se concentra un número significativo de vacantes que requieren una combinación de formación técnica, experiencia práctica y competencias personales clave. A continuación, se detallan las ocupaciones más representativas en cada uno de estos sectores, así como sus características más relevantes.

SECTOR HOSTELERÍA Y TURISMO

Supervisores/as de mantenimiento y limpieza en hoteles y establecimientos turísticos

La provincia de Las Palmas figura entre las cuatro provincias con mayor volumen de contratación en este perfil.

- ▶ Funciones: coordinación de equipos de limpieza, planificación de turnos, control de calidad, incidencias y formación del personal.
- ▶ Competencias requeridas: liderazgo, planificación, conocimientos en software de gestión hotelera (Opera, SIHOT), atención al cliente.
- ▶ Condiciones: contrato indefinido (87 %), jornada completa (96 %), salario entre 1 y 2 SMI, modalidad presencial.

Empleados/as de agencias de viajes

- ▶ Funciones: gestión de reservas, diseño de itinerarios, atención al cliente, uso de plataformas digitales.
- ▶ Competencias técnicas: dominio de sistemas GDS (Amadeus, Sabre), inglés, CRM, conocimiento de destinos turísticos.
- ▶ Competencias personales: comunicación, orientación al cliente, organización, resolución de problemas.
- ▶ Formación requerida: FP Superior en Turismo o titulación universitaria en el ámbito.
- ▶ Condiciones: contrato indefinido (87 %), jornada completa (91 %).

SECTOR COMERCIO

Vendedores/as en tiendas y almacenes

Esta ocupación representa una vacante recurrente en la provincia, especialmente en el comercio minorista.

- ▶ Funciones: atención al cliente, reposición de productos, cobro y cierre de caja, gestión de stock.
- ▶ Competencias: comunicación, resolución de incidencias, trabajo en equipo, orientación comercial.
- ▶ Formación: Educación Secundaria Obligatoria o FP básica.
- ▶ Experiencia: valorada en atención directa al cliente y gestión de caja.

Operadores/as de carretillas elevadoras

- ▶ Tareas: carga y descarga, ubicación de mercancía, gestión de inventarios.
- ▶ Competencias técnicas: manejo de carretilla, sistemas informáticos de almacén, normativa PRL.
- ▶ Se requiere: carné de carretillero/a y formación en seguridad laboral.

CONSTRUCCIÓN

Albañiles/as

- ▶ Funciones: ejecución de obra, reformas, encofrado, solados, impermeabilizaciones, rehabilitaciones.
- ▶ Competencias clave: interpretación de planos, uso de herramientas, prevención de riesgos.
- ▶ Se valora: experiencia, carné TPC y conocimientos adicionales en fontanería o electricidad.

Mecánicos/as - instaladores/as de climatización y refrigeración

- ▶ Tareas: instalación y mantenimiento de sistemas HVAC, aerotermia, geotermia.
- ▶ Requisitos: carné RITE, gases fluorados, experiencia mínima de 2 años.
- ▶ Competencias: diagnóstico técnico, atención al cliente, uso de herramientas específicas.
- ▶ Formación: FP de Grado Medio o Superior en instalaciones térmicas y fluidos.

SECTOR SERVICIOS SOCIALES Y SANITARIOS

Técnicos/as en asistencia domiciliaria y cuidados personales

- ▶ Muy presentes en centros residenciales y servicios sociosanitarios insulares.
- ▶ Competencias: empatía, autonomía, capacidad organizativa, conocimientos básicos de salud e higiene.
- ▶ Formación: Certificados de Profesionalidad en atención sociosanitaria.

En la provincia de Las Palmas, los sectores tradicionales siguen concentrando una elevada demanda de empleo, pero con exigencias técnicas y profesionales cada vez más concretas. Las empresas demandan perfiles con experiencia, cualificación específica y competencias transversales como planificación, trabajo en equipo, proactividad y manejo de herramientas digitales.

5.

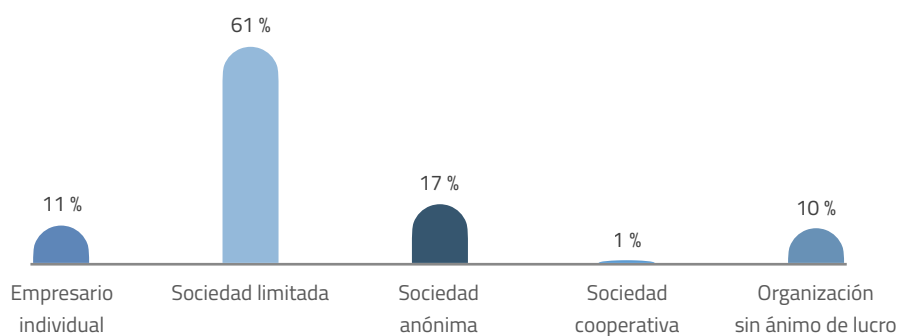
PERFIL EMPRESAS PARTICIPANTES

5.

PERFIL EMPRESAS PARTICIPANTES

A continuación, se presentan algunos datos sobre el perfil de las empresas participantes en la encuesta realizada.

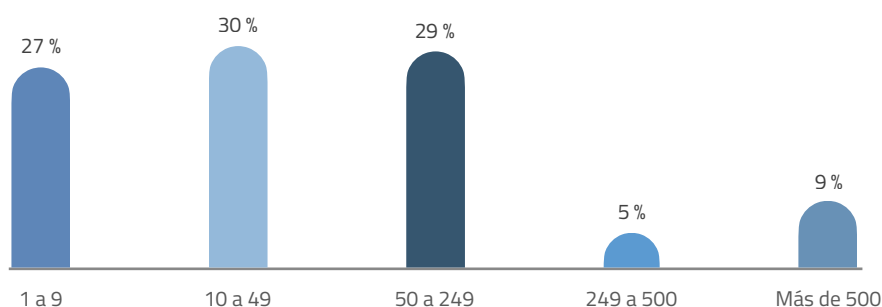
TIPO DE SOCIEDAD



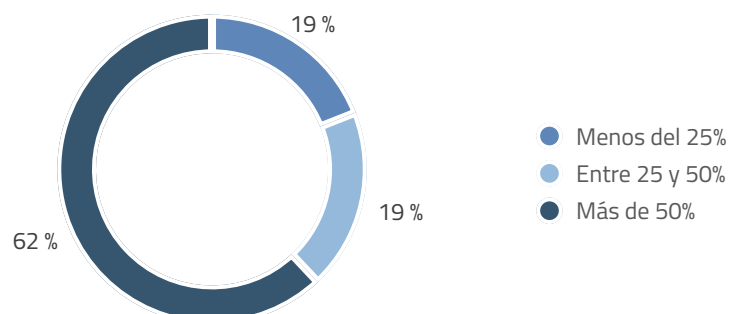
Con respecto al tipo de sociedad, el 61% de las empresas participantes son Sociedades limitadas y el 17% Sociedad anónima.

En cuanto al tamaño empresarial la encuesta muestra una representación equilibrada ya que el 30% tiene de 10 a 49 empleados, el 29% de 50 a 249 y el 27% de 1 a 9 trabajadores.

TOTAL EMPLEADOS

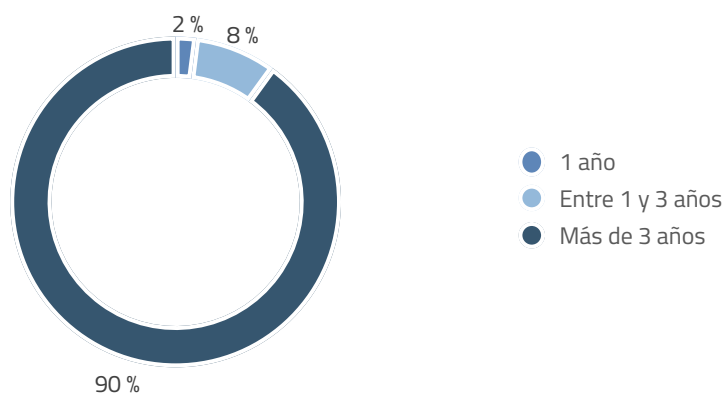


PORCENTAJE DE MUJERES



En cuanto al porcentaje de mujeres en la plantilla, el 62% de las empresas encuestadas tiene más del 50%.

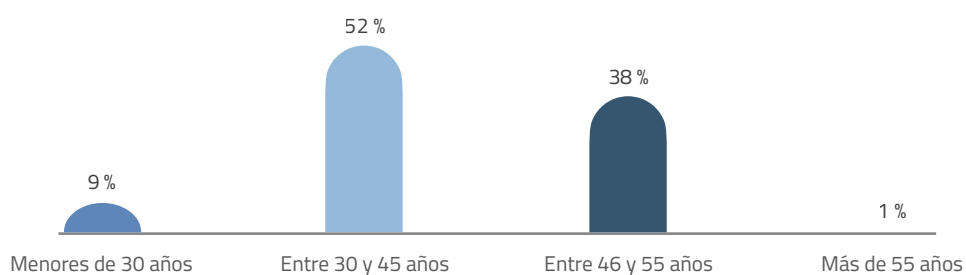
ANTIGÜEDAD DE LA EMPRESA



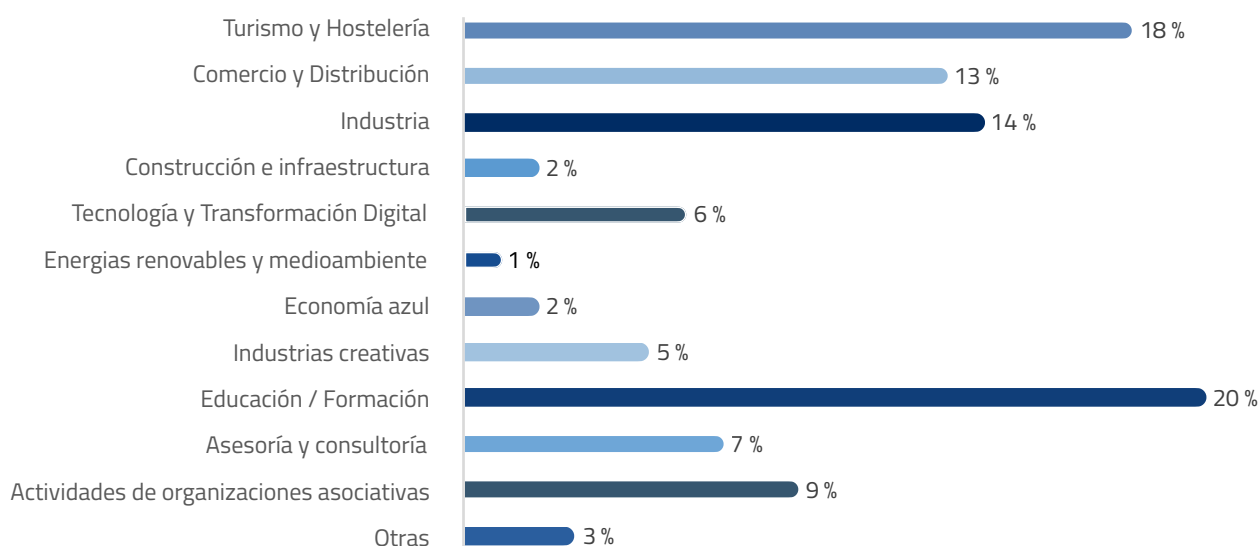
El 90% de las empresas participantes tiene una antigüedad de más de 3 años y el 8% entre 1 y 3 años.

En cuanto a la edad media de la plantilla de las empresas participantes, el 52% tiene una edad media entre 30 y 45 años y el 38% entre 46 y 55 años.

EDAD MEDIA DE LA PLANTILLA



ACTIVIDAD PRINCIPAL DE LA EMPRESA



En lo que respecta a la actividad principal de las empresas participantes destaca con un 20% las empresas dedicadas a la Educación y Formación y con un 18% al Turismo y Hostelería. Del resto de actividades destaca Industria y Comercio y Distribución, con un 14% y 13% respectivamente.

En este sentido, la muestra representa adecuadamente el perfil del tejido empresarial con un peso significativo del sector servicios en sus diferentes actividades y la participación de empresas del sector industrial en torno al 20%.

6.

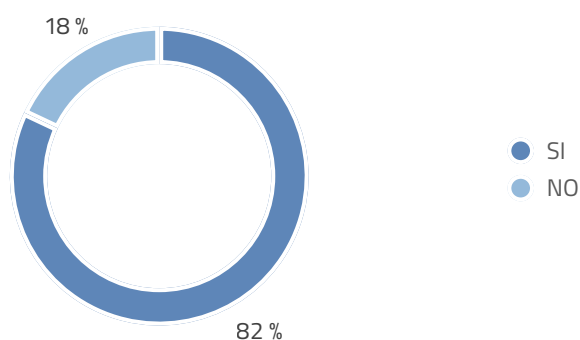
PRINCIPALES RESULTADOS

6.

PRINCIPALES RESULTADOS

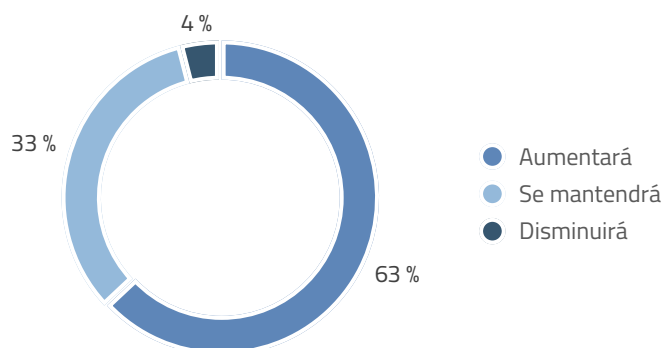
BLOQUE I. PREVISIÓN DE CONTRATACIONES Y PERFIL DEL EMPLEO

¿HAN REALIZADO NUEVAS CONTRATACIONES EN LOS ÚLTIMOS 2 AÑOS?

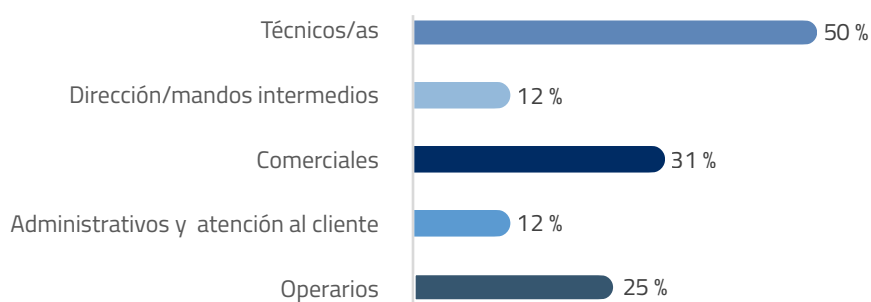


En relación con las contrataciones, el 82% de las empresas encuestadas afirma haber realizado nuevas contrataciones en los últimos dos años y en cuanto a la previsión de contratación para el año 2025/2026 el 63% afirma que aumentará y el 33% que se mantendrá la contratación, lo que pone de relieve el escenario que estamos viviendo de crecimiento sostenido de la actividad y del empleo con una previsión de crecimiento para el 2026.

PREVISIÓN DE CONTRATACIÓN PARA EL AÑO 2025/2026

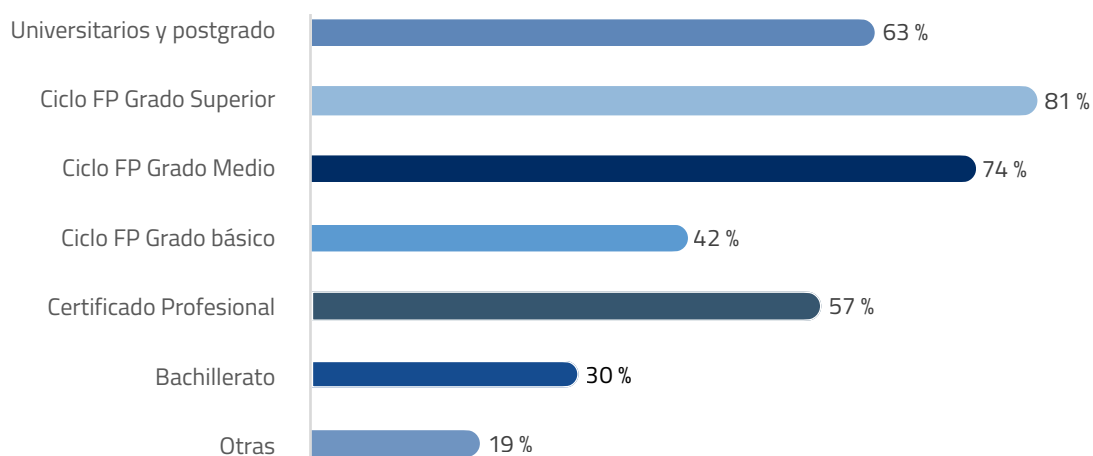


PERFILES DE LAS NUEVAS CONTRATACIONES



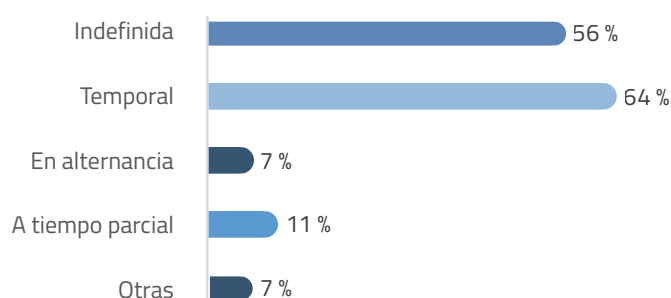
En cuanto a los perfiles de las nuevas contrataciones, el 50% de las empresas encuestadas contratarán perfiles Técnicos/as, el 31% perfiles comerciales y el 25% operarios.

PREVISIÓN DE CONTRATACIÓN POR NIVEL DE ESTUDIOS



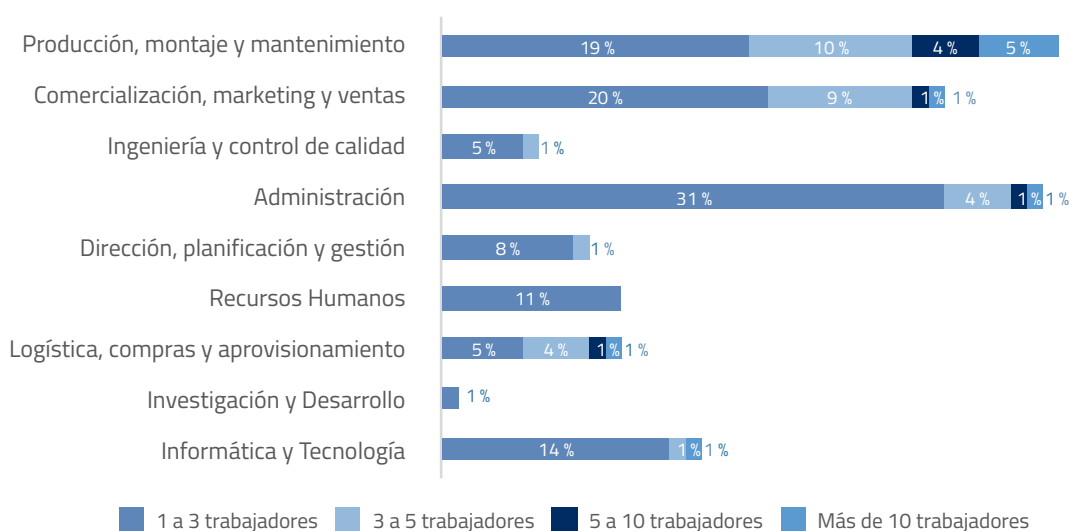
Por lo que se refiere a la previsión de contratación por nivel de estudios, el 81% de las empresas prevén contratar trabajadores con un ciclo de FP grado superior y el 74% trabajadores con un ciclo de FP grado medio, modalidades ambas de Formación Profesional que se sitúan en la principal demanda de titulaciones por parte de las empresas, por encima de la demanda de titulaciones universitarias, lo que pone de manifiesto el valor creciente que las empresas atribuyen a la Formación Profesional como una vía de adquisición de cualificación más próxima y adecuada a las necesidades de las empresas.

MODALIDADES DE LAS NUEVAS CONTRATACIONES



Con respecto a las modalidades de contratación, el 64% de las empresas participantes prevé utilizar contratos temporales y el 56% contratación indefinida, que sigue consolidando la tendencia de crecimiento de esta modalidad de contratación que se ha experimentado en los últimos años.

Nº ESTIMADO DE PUESTOS A INCORPORAR POR ÁREAS O DEPARTAMENTOS



En cuanto al número de puestos estimados a incorporar por departamentos se observan los porcentajes más altos en el primer tramo, incorporación de 1 a 3 trabajadores, destacando las áreas de Administración con un 31%, Comercialización, marketing y ventas (20%) y Producción, montaje y mantenimiento (19%). En estas mismas áreas también se observan los porcentajes más altos en el tramo de incorporación de “3 a 5” trabajadores junto con el área de Logística, compras y aprovisionamiento.

En este sentido, cabe recordar que una parte significativa de la muestra de empresas encuestadas, en torno al 50%, son pequeñas y medianas empresas que no superan 50 trabajadores. Es en este tramo de empresas en el que se concentra la respuesta de los tramos de vacantes de incorporación de 1 a 3 y 3 a 5 trabajadores. Con respecto a grandes incorporaciones, es el área de Producción, montaje y mantenimiento, el que ocupa los porcentajes más altos de las respuestas “más de 10” y “5 a 10”.

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO ENTREVISTAS A ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Las organizaciones empresariales consultadas coinciden a la hora de destacar los acelerados cambios en los perfiles profesionales que necesitan las empresas como consecuencia del impacto de la digitalización y la apuesta por modelos de producción sostenible.

“Transformaciones significativas impulsadas por la digitalización, los cambios en los hábitos de consumo, la transición ecológica y la evolución del mercado laboral tras la pandemia.”

“El comercio minorista ha debido adaptarse a la digitalización, la venta online y la omnicanalidad.”

“El comercio minorista ha debido adaptarse a la digitalización, la venta online y la omnicanalidad. Se demandan competencias en marketing digital, gestión de plataformas de e-commerce, atención al cliente en entornos digitales y análisis de datos. Además, la sostenibilidad en la cadena de suministro está ganando importancia, lo que exige formación en logística verde y gestión responsable de residuos.”

“El sector turístico, clave en la economía insular, ha evolucionado hacia un modelo más sostenible.”

“La apuesta por la transición ecológica y la eficiencia energética ha impulsado nuevas competencias en instalaciones fotovoltaicas, gestión energética, economía circular y mantenimiento técnico avanzado.”

“El auge del comercio electrónico ha transformado este sector, impulsando la necesidad de personal cualificado en gestión de flotas, optimización de rutas mediante herramientas digitales.”

De este modo los sectores clave (comercio, turismo, transporte, construcción y energía), están experimentando profundas transformaciones derivadas de la digitalización, la sostenibilidad y la transición ecológica. Estas transformaciones demandan nuevas competencias técnicas y digitales, especialmente en:

- ▶ Sector de Comercio: gestión de e-commerce, marketing digital y atención al cliente online.
- ▶ Sectores construcción y energía: eficiencia energética, instalaciones fotovoltaicas, sostenibilidad y economía circular.
- ▶ Sector Transporte y logística: gestión de flotas digitalizadas, optimización de rutas, automatización y cumplimiento normativo.
- ▶ Sector Hostelería y turismo: digitalización de la atención al cliente, gestión de plataformas y multilingüismo.

Estos cambios implican competencias con mayor dificultad y complejidad de integración: competencias técnicas, digitales, blandas como la responsabilidad, la comunicación y la gestión del estrés y una

capacidad de actualización constante desde el compromiso y responsabilidad de los trabajadores con su desarrollo profesional.

“Las competencias que más está costando integrar son aquellas que combinan tecnología, sostenibilidad y habilidades interpersonales.”

“Aunque la digitalización se ha extendido, sigue existiendo una brecha importante en: gestión de comercio electrónico y marketing digital; análisis de datos y uso de herramientas de gestión (ERP, CRM, Business Intelligence); ciberseguridad y protección de la información.”

“Las competencias con mayor dificultad de integración:

Competencias digitales avanzadas. Estas competencias son especialmente difíciles de integrar en PYMES por la falta de personal especializado y el coste de formación: Gestión de comercio electrónico y marketing digital, Análisis de datos y uso de herramientas de gestión (ERP, CRM, Business Intelligence), Ciberseguridad y protección de la información, Automatización de procesos y herramientas colaborativas.

Competencias técnicas en sectores estratégicos: *Instalaciones de energías renovables y mantenimiento industrial, Construcción sostenible y eficiencia energética, Reparación avanzada y mecatrónica en talleres, Gestión logística y transporte inteligente.*

Competencias en sostenibilidad y economía circular: *Gestión de residuos, eficiencia energética, economía circular y sostenibilidad corporativa.*

Competencias blandas (soft skills): *Comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo, atención al cliente y resolución de conflictos. Capacidad de adaptación al cambio y mentalidad de aprendizaje continuo.*

Competencias lingüísticas y multiculturales: *En sectores vinculados al turismo y los servicios internacionales, continúa siendo una limitación la escasa competencia en idiomas (especialmente inglés y alemán) y la gestión intercultural de clientes y equipos diversos.”*

“Formaciones necesarias:

Formación en competencias digitales aplicadas.

Formación técnica en sectores estratégicos.

Formación en sostenibilidad, economía circular y gestión medioambiental.

Desarrollo de competencias blandas y gestión del talento.

Formación en idiomas y orientación internacional.

Coordinación institucional y metodologías flexibles.”

“Compromiso y actitud responsable hacia el trabajo.”

“Estabilidad y disposición a horarios rotativos.”

“Habilidades sociales y blandas (empatía, comunicación, adaptabilidad).”

“La principal dificultad se centra en la falta de experiencia práctica en conducción profesional de gran tonelaje o transporte de pasajeros. También cuesta incorporar competencias digitales y habilidades blandas como la responsabilidad, la comunicación y la gestión del estrés.”

“La integración de tecnología avanzada en los procesos constructivos es una de las áreas que más cuesta consolidar.”

“La transición hacia modelos más sostenibles e industrializados sigue siendo un reto importante.”

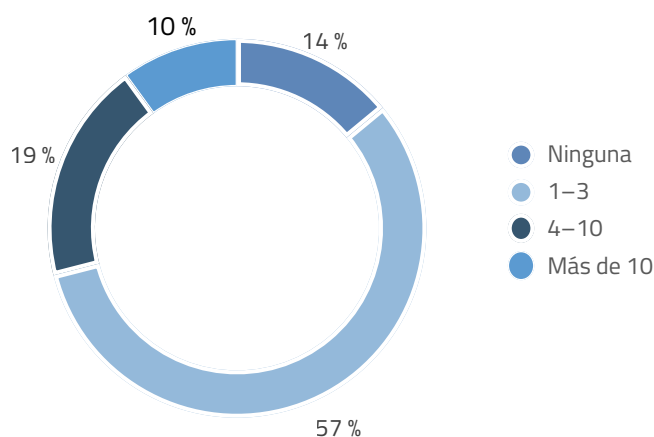
“Una competencia transversal clave, pero aún débil en parte del sector, es la capacidad de actualización permanente y de integración de nuevos métodos.”

“Tecnologías como el BIM (Building Information Modeling) y los recursos online (MOOC, Nanogrado Construcción 4.0).”

BLOQUE II. CARACTERIZACIÓN E IMPACTO DE LAS VACANTES DE EMPLEO

CARACTERIZACIÓN

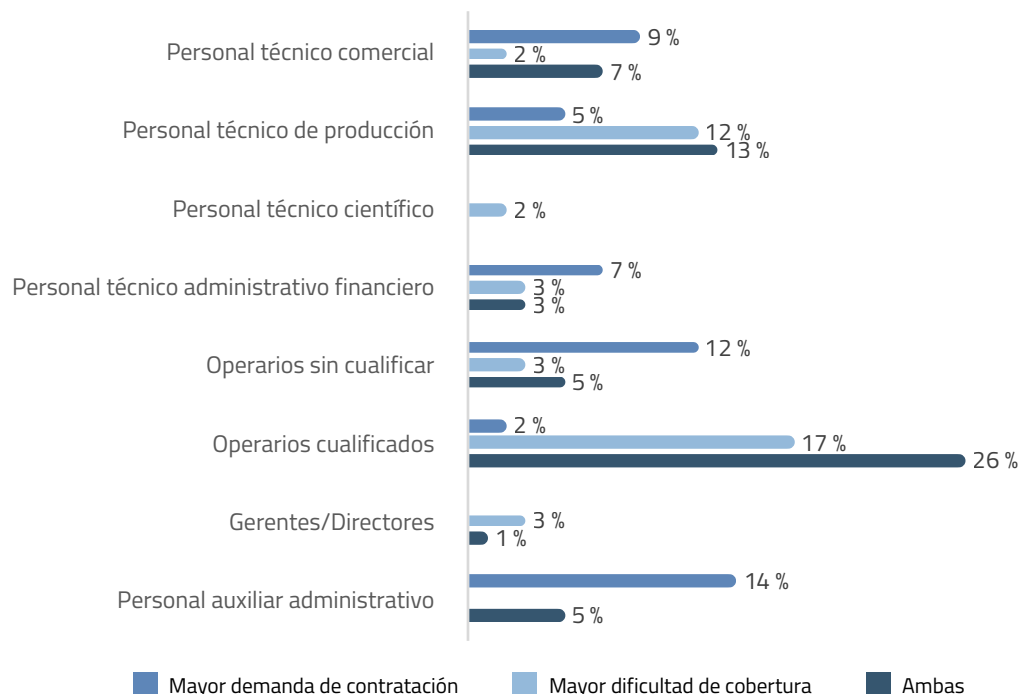
¿CUÁNTAS VACANTES DE DIFÍCIL COBERTURA TIENE ACTUALMENTE SU EMPRESA?



El 57% de las empresas admite que tiene entre 1 y 3 vacantes de difícil cobertura, el 19% estima que tiene entre 4 y 10 vacantes; el 10% de las empresas admite tener más de 10 vacantes y el 14% declara no tener ninguna vacante de difícil cobertura.

En este sentido, las empresas confirman la alta incidencia de vacantes de difícil cobertura, ya que la mayoría de las empresas declara tener dificultades para cubrir sus vacantes de empleo lo que pone de relieve la dimensión y gravedad que este problema está afectando al desarrollo de la actividad empresarial.

CATEGORÍAS PROFESIONALES CON MAYOR DEMANDA DE CONTRATACIÓN O MAYOR DIFICULTAD DE COBERTURA EN LA EMPRESA

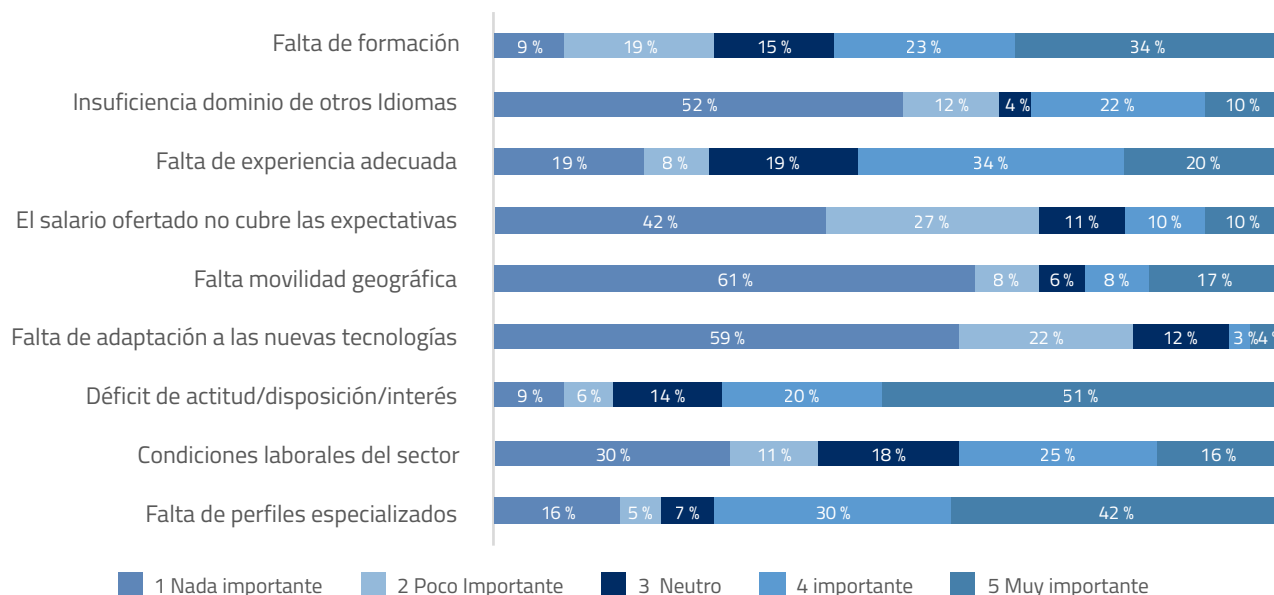


Las categorías profesionales que se señalan con mayor demanda de contratación son: personal auxiliar administrativo con un 14%, operarios sin cualificar (12%) y personal técnico comercial (9%).

En cuanto a las categorías profesionales con mayor dificultad de cobertura las empresas consultadas sitúan a los operarios cualificados con un 17% y personal técnico de producción con un 12%.

Por último, respecto a las categorías profesionales que tienen mayor demanda de contratación y al mismo tiempo tienen mayor dificultad de cobertura destacan: los operarios cualificados, con un 26%, y el personal técnico de producción, con un 13%, lo que sitúa el problema de cobertura de vacantes de empleo en los perfiles profesionales que requieren un cierto nivel de especialización formación técnica y experiencia.

VALORAR LAS PRINCIPALES CAUSAS DE LA DIFICULTAD DE ENCONTRAR EMPLEADOS



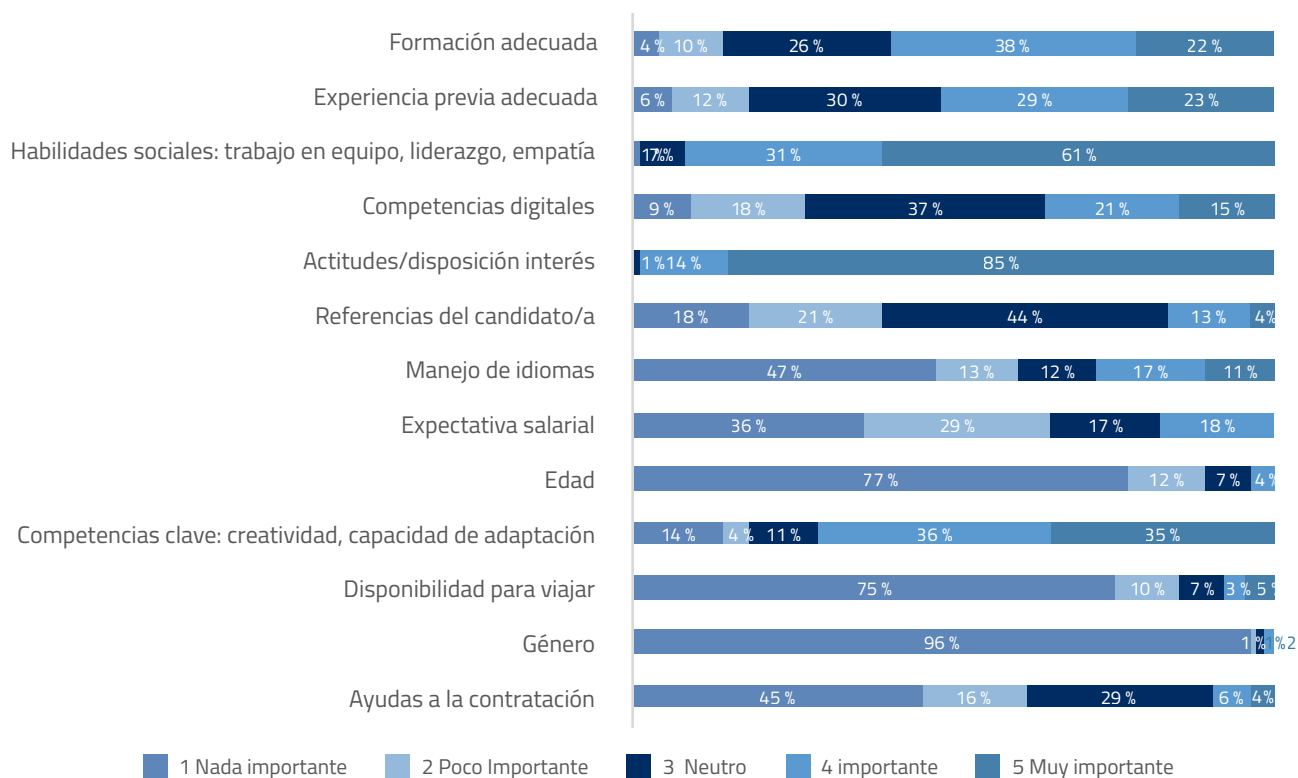
Entre las principales causas de la dificultad para encontrar profesionales las variables con porcentajes más altos de “muy importante”, son el déficit de actitud/disposición e interés, con un 51%, y la falta de perfiles especializados, con un 42%. Por otro lado, más de la mitad de los encuestados (57%), considera que la insuficiente formación de los candidatos influye en la dificultad de contratación. Además la falta de experiencia adecuada, es considerada por un 20% como “muy importante” y por un 34% como “importante”.

La noción de formación aludida por las empresas abarca dimensiones que trascienden las titulaciones formales, incluyendo competencias prácticas, transversales y digitales, en línea con las transformaciones derivadas de los procesos de digitalización. En relación con la adaptación tecnológica, el 59% de las empresas no percibe la falta de competencias digitales como una dificultad relevante en los procesos de contratación.

Aunque las organizaciones empresariales señalan que la digitalización está modificando los perfiles profesionales demandados, las empresas encuestadas no identifican carencias significativas en este ámbito. Ambos resultados son compatibles: las transformaciones estructurales en los perfiles, no se traducen actualmente en una escasez de candidatos con habilidades tecnológicas básicas o intermedias.

En conjunto, la información recopilada muestra que las principales dificultades de contratación se vinculan con factores actitudinales, con la adecuación de la formación a las necesidades del tejido productivo y, en menor medida, con la experiencia profesional. Destaca, asimismo, la persistencia de desajustes entre las competencias técnicas requeridas y la oferta disponible en sectores como la digitalización, la gestión hotelera avanzada, el transporte, los oficios cualificados y la atención sanitaria.

FACTORES QUE MÁS INFLUYEN A LA HORA DE SELECCIONAR UN CANDIDATO/A



El 85% de las empresas consideran “muy importante” la actitud/disposición o interés a la hora de seleccionar un candidato; el segundo factor más valorado son las habilidades sociales, con el 61%. Las empresas buscan perfiles motivados, comprometidos y con iniciativa, entendiendo que la actitud positiva favorece la integración, el aprendizaje y la productividad.

El segundo criterio más valorado es la capacidad relacional: comunicación efectiva, empatía, trabajo en equipo y resolución de conflictos. Este dato refuerza la tendencia hacia la importancia de las llamadas “soft skills” o habilidades blandas.

Por otro lado, las empresas encuestadas consideran que son factores “nada importantes” el género, con un 96%, la edad (77%), y la disponibilidad para viajar (75%).

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO ENTREVISTAS A ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

CARACTERIZACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA DE LAS VACANTES DE EMPLEO

En los últimos años se viene produciendo un crecimiento exponencial de las vacantes de empleo que se concentran en puestos operativos y técnicos (hostelería, comercio, construcción, transporte y logística), con dificultad de cobertura por escasez de mano de obra cualificada.

“A corto y medio plazo, la perspectiva es de mantenimiento o aumento moderado del número de vacantes, concentrándose en puestos técnicos, operativos y de servicios especializados, impulsados por la digitalización, la transición energética y la recuperación del turismo.”

“Las vacantes más abundantes se concentran en puestos operativos y de servicios (hostelería, comercio, mantenimiento). Las más difíciles de cubrir corresponden a perfiles técnicos, digitales y especializados, tanto por escasez de formación como por fuga de talento hacia otros territorios. Las PYMES identifican una necesidad urgente de reforzar la FP, la FP Dual y los programas de recualificación profesional, para poder cubrir estos puestos y sostener la competitividad del tejido productivo.”

“En los últimos años, se ha observado un incremento sostenido en el número de vacantes de empleo, especialmente en aquellos sectores que requieren mano de obra cualificada y experiencia técnica. Esta tendencia responde, en gran medida, a la falta de relevo generacional dentro de determinados oficios y profesiones tradicionales. Hasta que el sector no logre un equilibrio generacional que permita la renovación de las plantillas con profesionales cualificados, la dinámica del mercado laboral continuará marcada por una elevada demanda de perfiles especializados.”

“Los sectores y perfiles con mayor volumen de vacantes son:

Hostelería y turismo: camareros/as, cocineros/as, recepcionistas y personal de limpieza: Alta rotación y dificultad para encontrar personal con idiomas y formación en atención al cliente o gestión digital.

Comercio y ventas: dependientes, encargados/as de tienda y comerciales. Fuerte demanda en campañas estacionales y necesidad de personal con competencias digitales y comunicativas.

Construcción y mantenimiento: albañiles, electricistas, fontaneros, instaladores de energía solar y técnicos de mantenimiento: Relevo generacional insuficiente y escasez de mano de obra técnica local.

Logística y transporte: conductores/as profesionales, carretilleros y personal de almacén: Incremento de la demanda por el auge del e-commerce y la distribución local.

Servicios empresariales y TIC: técnicos informáticos, especialistas en marketing digital y community managers.”

“Tras la crisis de 2008, el sector perdió más del 50 % del empleo en pocos años. Muchos profesionales cualificados emigraron o cambiaron de sector (por ejemplo, hacia la logística o servicios). Los centros de formación profesional relacionadas con la construcción vieron caer drásticamente sus

matrículas. Una generación entera dejó de formarse en los oficios de la construcción. En 2013, el número de trabajadores menores de 30 años en el sector cayó a mínimos históricos (menos del 9 %)."

A modo de síntesis de las principales ideas aportadas por las organizaciones empresariales consultadas, las causas principales de las vacantes de empleo son las siguientes:

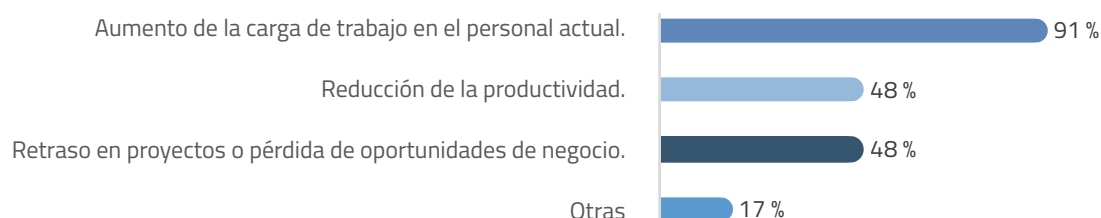
- ▶ Falta de perfiles especializados y cualificados.
- ▶ Déficit formativo y desajuste entre oferta y demanda.
- ▶ Problemas para gestionar el relevo generacional en las empresas.
- ▶ Falta de experiencia práctica y actitud.
- ▶ En el caso de algunos sectores como las autoescuelas y la hostelería, se detectan problemas de movilidad geográfica y de vivienda en islas no capitalinas.

"En islas no capitalinas, la falta de autoescuelas y examinadores agrava la escasez de personal, lo que impide atender la demanda del sector."

"Existen varios factores para la dificultad de cubrir vacantes: Falta de personal cualificado y de perfiles disponibles, Alta rotación y movilidad entre establecimientos y problemas de vivienda y transporte en algunas islas."

CONSECUENCIAS E IMPACTO

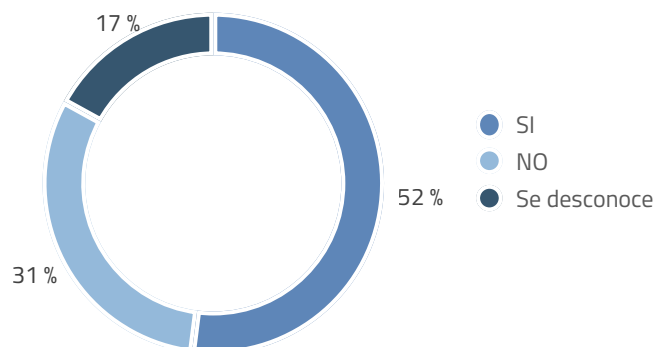
¿QUÉ CONSECUENCIAS TIENE PARA LA EMPRESA NO CUBRIR LAS VACANTES?



Prácticamente la totalidad de las empresas encuestadas reconoce que no cubrir vacantes, sobrecarga al personal actual. Este fenómeno puede provocar estrés laboral, aumento del absentismo y desgaste del capital humano. A medio plazo, esto se traduce en menor eficiencia, más errores y un deterioro del clima laboral.

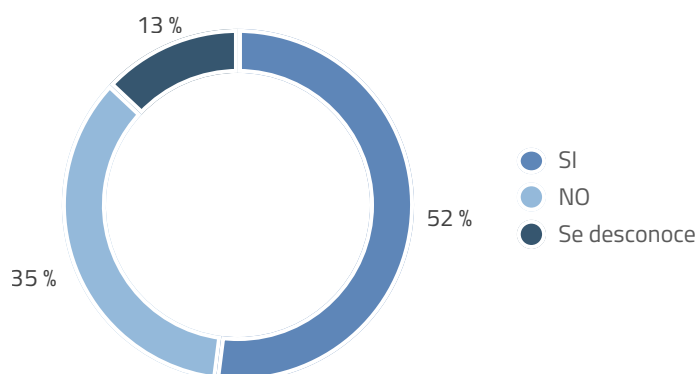
Casi la mitad percibe efectos directos en los resultados y la eficiencia, en la medida que consideran que reduce la productividad, retrasa proyectos y se pierden oportunidades de negocio. En este sentido, la falta de personal no solo ralentiza la ejecución de proyectos, sino que también impide aprovechar nuevas oportunidades de negocio, afectando la innovación y la competitividad.

¿HAN TENIDO QUE RECHAZAR CLIENTES O PROYECTOS POR FALTA DE PERSONAL?



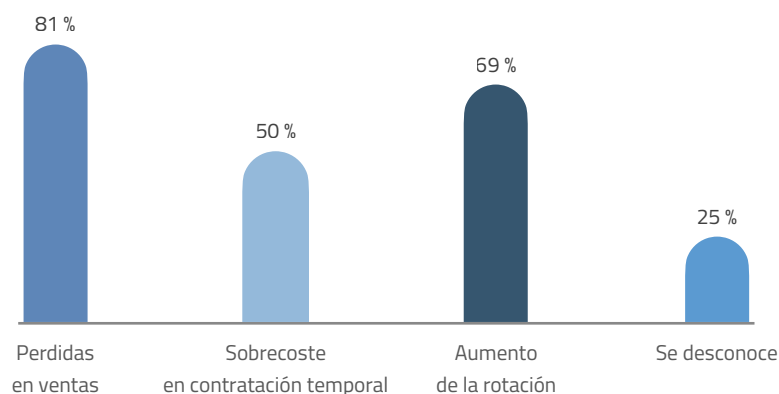
El 52% de las empresas admite que han tenido que rechazar proyectos por falta de personal, lo que refleja una limitación estructural en la capacidad de crecimiento y posibles pérdidas de posicionamiento en el mercado. Solo el 31% afirma no haberlo sufrido, lo que indica que el fenómeno es ampliamente extendido.

¿SE HA INCREMENTADO EL USO DE HORAS EXTRAS O LA SUBCONTRATACIÓN POR LAS VACANTES?



En cuanto al incremento de horas extras o subcontratación por la falta de personal, el 52% de las empresas encuestadas confirma ese incremento, por otro lado, el 35% niega que haya tenido que incrementar horas extras o subcontratar por falta de personal.

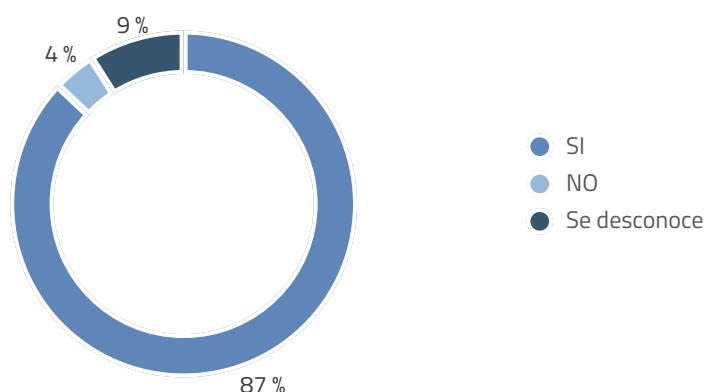
¿CÓMO CUANTIFICARÍA EL COSTE ECONOMICO DE LAS VACANTES?



El 81% de las empresas encuestadas reconoce pérdidas en ventas por la falta de personal y el 69% admite un aumento de la rotación. Por otro lado, la mitad de las empresas encuestadas también reconocen un sobrecoste en la contratación temporal.

En consecuencia, la necesidad de cubrir vacantes urgentes con contratos temporales eleva los costes salariales y administrativos lo que afecta de manera importante a los resultados empresariales.

¿EL IMPACTO ECONÓMICO DE LAS VACANTES LIMITA LA COMPETITIVIDAD Y EL CRECIMIENTO DE LA EMPRESA?



Respecto a la valoración del impacto económico de las vacantes en la competitividad y el crecimiento de la empresa, el consenso es contundente: casi el 90% de las empresas señalan que la escasez de talento es un freno estructural para el desarrollo empresarial.

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO ENTREVISTAS A ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Las organizaciones empresariales consultadas coinciden en su percepción respecto a que las vacantes provocan efectos negativos en la productividad, costes y competitividad de las empresas, incidiendo de forma muy negativa en las siguientes tendencias:

- ▶ Sobrecarga de trabajo y estrés del personal actual.
- ▶ Aumento de horas extras y subcontrataciones.
- ▶ Retrasos en proyectos y pérdida de clientes.
- ▶ Limitación del crecimiento empresarial y de la competitividad territorial.

“Las vacantes limita de forma directa el crecimiento de las empresas de los sectores productivos de la provincia. La falta de personal cualificado y estable no solo incrementa los costes y reduce la productividad, sino que pone en riesgo la competitividad futura del tejido empresarial local.”

“Para paliar la falta de personal se considera prioritario reforzar la formación profesional, la orientación laboral, la FP Dual y las políticas de retención del talento, como elementos esenciales para garantizar el crecimiento económico sostenible de Las Palmas.”

“La escasez de trabajadores especializados provoca retrasos en proyectos clave, pérdida de clientes o contratos, y dificultad para asumir nuevos encargos o ampliar servicios.”

“La falta de cobertura de vacantes está generando impactos directos y crecientes en las pequeñas y medianas empresas de la provincia de Las Palmas, afectando su capacidad operativa, su competitividad y su sostenibilidad a medio plazo.”

“Entre las consecuencias de no cubrir las vacantes esta la sobrecarga de trabajo y el estrés en el personal, lo que deteriora la calidad del servicio y genera pérdida de productividad y oportunidades de negocio.”

“No cubrir las vacantes ha aumentado el uso de horas extra y contratación temporal, lo que genera sobrecostes en contratación y formación y, por supuesto, dificultad para ampliar o abrir nuevos negocios.”

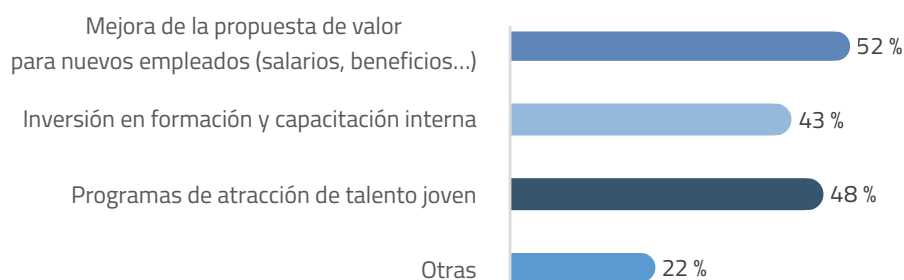
“La falta de personal provoca mayor carga laboral para el personal actual, retrasos en servicios y entregas, y dificultad para atender picos de demanda.”

“La dificultad de nuestras empresas, al contrario que otros sectores, no podemos contratar personal de rotación. Sacar un anuncio de contratación de conductores profesionales tiene que ser alguien que tenga carne profesional para camión o guagua, la certificación de actitud profesional, son perfiles que no hay, y el que lo tiene, si no está trabajando es porque no quiere.”

“Las personas en lista de desempleo, no están por falta de empleo, están porque buscan unas condiciones de trabajo mejores que las que tenían.”

ESTRATEGIAS Y MEDIDAS

¿QUÉ MEDIDAS SE TOMAN PARA REDUCIR EL NÚMERO SE VACANTES?



La mejora de la propuesta de valor para nuevos empleados, con un 52%, es la medida más extendida entre las empresas, lo que demuestra una creciente conciencia sobre la importancia de promover estrategias de “marca de empleador” (employer branding), que incluye acciones como:

- ▶ Revisión de las condiciones laborales (salario, flexibilidad, conciliación).
- ▶ Programas de bienestar y cultura organizacional.
- ▶ Comunicación más atractiva de los valores corporativos.

Esta tendencia refleja una competencia intensa por el talento en el mercado, donde las empresas buscan diferenciarse como empleadores preferentes.

Implica un cambio estratégico pues ya no se trata solo de contratar, sino de construir relaciones laborales de valor mutuo.

PROGRAMAS DE ATRACCIÓN DE TALENTO JOVEN

- ▶ Casi la mitad de las empresas apuestan por incorporar perfiles junior o recién egresados, buscando rejuvenecer la plantilla y garantizar relevo generacional.
- ▶ Estos programas suelen incluir prácticas, becas o itinerarios de desarrollo profesional.
- ▶ Sin embargo, el dato también sugiere que una parte significativa (52%), aún no ha implementado estas políticas, lo que indica oportunidades de mejora.
- ▶ La apuesta por el talento joven es además una respuesta estratégica a la escasez de personal cualificado, que permite formar empleados desde el inicio conforme a la cultura y necesidades de la empresa.

ESTRATEGIAS DE DESARROLLO Y RETENCIÓN

Inversión en formación y capacitación interna:

- ▶ Casi la mitad de las empresas invierte en upskilling (mejorar competencias existentes), y reskilling (formar para nuevos puestos o funciones).
- ▶ Esta medida tiene un doble efecto:
 - Reduce la dependencia del mercado laboral externo.
 - Aumenta la fidelización y compromiso de los empleados.
- ▶ Sin embargo, el 43% indica que más de la mitad aún no aprovecha plenamente el potencial de la formación interna como solución a la escasez de personal.
- ▶ Las organizaciones que no lo hacen corren el riesgo de quedar rezagadas en competitividad y capacidad de adaptación ante los cambios del entorno.

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO ENTREVISTAS A ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Las organizaciones empresariales entrevistadas apuntan que las empresas están adoptando medidas estructuradas para afrontar la escasez de talento, entre las que destacan las siguientes:

- ▶ Formación continua técnica y digital.
- ▶ Colaboración con el SCE, SEPE y centros de FP para impulsar la formación dual.
- ▶ Incentivos para jóvenes y mayores de 45 años.
- ▶ Programas sectoriales de capacitación profesional.
- ▶ Iniciativas propias de las asociaciones empresariales para promover la revisión y actualización de la oferta formativa en cada sector.

“Las empresas están apostando cada vez más por la formación continua, tanto técnica como digital, para mejorar las competencias de sus plantillas.”

“Se reivindica el papel fundamental que desempeña la Confederación como canal directo de comunicación entre las PYMES—que representan la mayoría del tejido productivo canario—y las instituciones públicas. Se dispone de una posición privilegiada para recoger información real y actualizada sobre las necesidades de las empresas, los perfiles demandados y las carencias formativas del mercado laboral.”

“Las PYMES de Las Palmas están demostrando capacidad de adaptación e inversión en talento, pero necesitan apoyo institucional sostenido y colaboración estructurada. Estas federaciones se presentan como un actor esencial para canalizar las demandas del tejido empresarial, fortalecer la intermediación laboral y promover un modelo de crecimiento basado en la formación, la estabilidad y el empleo de calidad.”

“Desde la Asociación ya se está caminando en la renovación de la oferta formativa poniendo en marcha itinerarios formativos especializados”.

“Se necesita inversión en formación y capacitación interna y Programas de atracción de talento joven.”

“Desde la organización, llevamos 3 años desarrollando un proyecto, que aún sigue en marcha, destinado a ofertar formación específica para poder facilitar que las personas que quieran puedan convertirse en conductor profesional en las condiciones más beneficios posibles, de hecho, el proyecto cubre prácticamente todos los costes, tanto teoría, como practica y exámenes oficiales.”

“La formación es cara y costosa, y además plantea retos logísticos que estamos cubriendo que se sale un poco de lo que se considera normal. Hay territorios en Canarias donde no hay vehículos de autoescuela y los tenemos que trasladar nosotros, en las islas no capitalinas tienen que desplazarse a Gran Canaria para hacer los exámenes porque no hay examinadores.”

“La captación, los incentivos o utilizar gente de desempleo, no nos ha dado resultado para cubrir el número de vacantes.”

Por otra parte, las organizaciones plantean la importancia de la iniciativa y el compromiso de las Administraciones Públicas competentes, en materia de Formación Profesional y Empleo, para promover iniciativas y programas en el marco de las políticas activas de Empleo que coadyuven a mejorar la necesaria flexibilización y actualización de las ofertas de FP, el impulso de la FP Dual en colaboración con las organizaciones empresariales representativas, empresas y centros de formación, y la simplificación administrativa y mejora de la eficacia de los programas de incentivos a la contratación.

“Colaboración con el Servicio Canario de Empleo y entidades formativas para la gestión de programas de inserción laboral, así como colaboración en la implantación de la Formación Profesional Dual, herramienta estratégica para la mejora del empleo y productividad.”

“Incentivos específicos para la formación práctica en PYMES, y para la contratación de jóvenes y mayores de 45 años.”

“Se colabora con el SCE y con el SEPE para que la formación que se imparte cuente con una cualificación oficial y se considera necesario la colaboración con la Viceconsejería de Formación Profesional.”

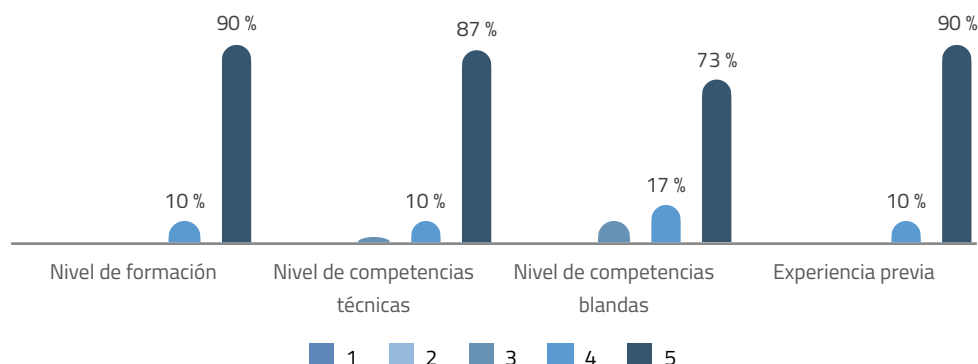
“Las empresas están reforzando la formación dual y colaborando con FP y PFAE, además de ofrecer formación interna anual adaptada a necesidades reales. Se promueve la colaboración con ayuntamientos y centros educativos para facilitar prácticas profesionales que conecten mejor con el entorno laboral.”

“Existe colaboración con la DGT para facilitar la realización de exámenes donde la falta de autoescuelas agrava la escasez de conductores.”

BLOQUE III. VALORACIÓN DE LA CUALIFICACIÓN EN LAS EMPRESAS

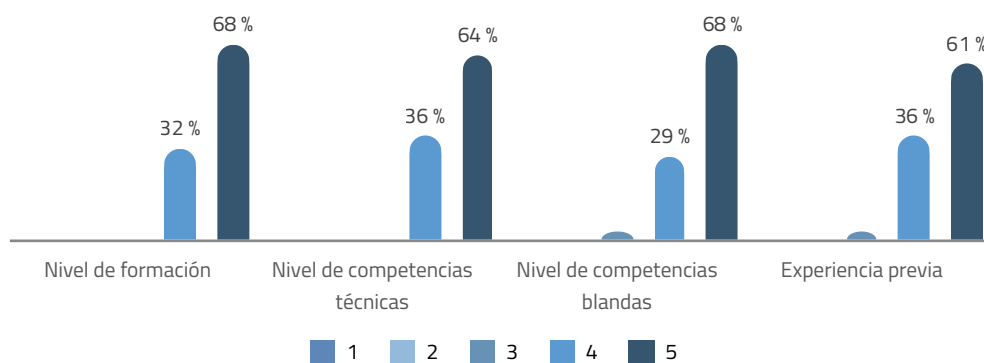
En este bloque se pide a los encuestados una valoración del nivel de formación, competencias y experiencia de los trabajadores de su empresa, por perfiles profesionales: dirección, mandos intermedios, técnicos, operarios, comerciales y administrativos. En una escala de 1 a 5, siendo 1 “Adecuado” y 5 “Muy adecuado”.

NIVEL DE FORMACIÓN, COMPETENCIAS Y EXPERIENCIA DE TRABAJADORES DE DIRECCIÓN



Las valoraciones para el segmento de Dirección, son muy altas para todas las variables analizadas. Casi un 90% considera “Muy adecuado” el nivel de formación, de competencias técnicas y de experiencia previa. El 73% valora también como “muy adecuadas” las competencias blandas (liderazgo, comunicación, gestión de equipos, adaptabilidad).

NIVEL DE FORMACIÓN, COMPETENCIAS Y EXPERIENCIA DE TRABAJADORES DE MANDOS INTERMEDIOS

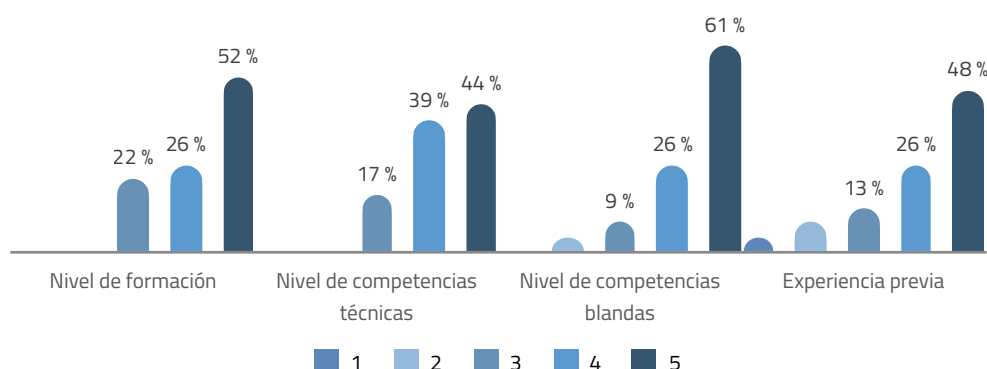


En el grupo de los mandos intermedios, las valoraciones siguen siendo positivas, pero evidencian un ligero descenso respecto al segmento de Dirección, ya que el 68% considera “muy adecuado” el nivel de formación y las competencias blandas, un 64% valora “muy adecuadas” las competencias técnicas, y el 61% valora “muy adecuada” la experiencia previa, lo que puede interpretarse como:

- Una menor consolidación formativa o técnica entre los mandos intermedios.
- Posibles brechas en liderazgo operativo o experiencia en gestión de equipos.
- Necesidad de reforzar la formación práctica, el desarrollo de habilidades interpersonales y la transferencia de conocimiento desde la alta dirección.

El descenso también puede reflejar heterogeneidad en los perfiles intermedios, al coexistir personas con sólida trayectoria técnica pero menor formación en gestión.

NIVEL DE FORMACIÓN, COMPETENCIAS Y EXPERIENCIA DE TRABAJADORES TÉCNICOS



Aproximadamente el 50% de las empresas considera que el nivel general de sus técnicos es “muy adecuado”. El 61% de las empresas valora las competencias blandas de sus técnicos como “muy adecuadas”.

Esto incluye aspectos como: comunicación, trabajo en equipo, adaptabilidad, responsabilidad y actitud.

Los resultados reflejan que las empresas mantienen una valoración positiva, aunque más moderada, respecto al nivel competencial y formativo de sus técnicos.

En comparación con los segmentos de dirección y mandos intermedios, se observa un descenso generalizado en la percepción del nivel de adecuación, aunque sin llegar a ser crítico.

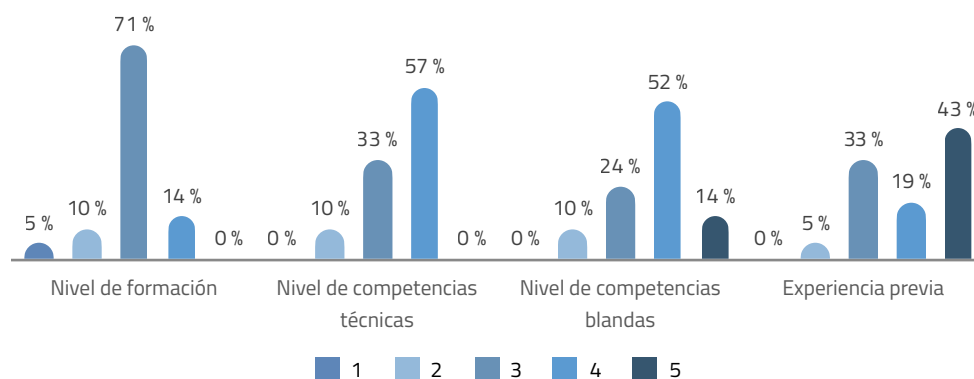
Estos datos sugieren que los técnicos cumplen adecuadamente con su función operativa, pero todavía existen áreas de mejora en la especialización técnica y la actualización continua.

El descenso puede deberse a varios factores:

- ▶ Menor acceso a formación continua o especializada.
- ▶ Dificultades para retener talento técnico cualificado.
- ▶ Brechas entre la formación reglada y las necesidades reales de los puestos.
- ▶ Evolución tecnológica más rápida que la capacitación del personal operativo.

En conjunto, refleja una base técnica correcta, pero con necesidad de actualización constante para responder a los cambios del entorno productivo.

NIVEL DE FORMACIÓN, COMPETENCIAS Y EXPERIENCIA DE TRABAJADORES OPERARIOS



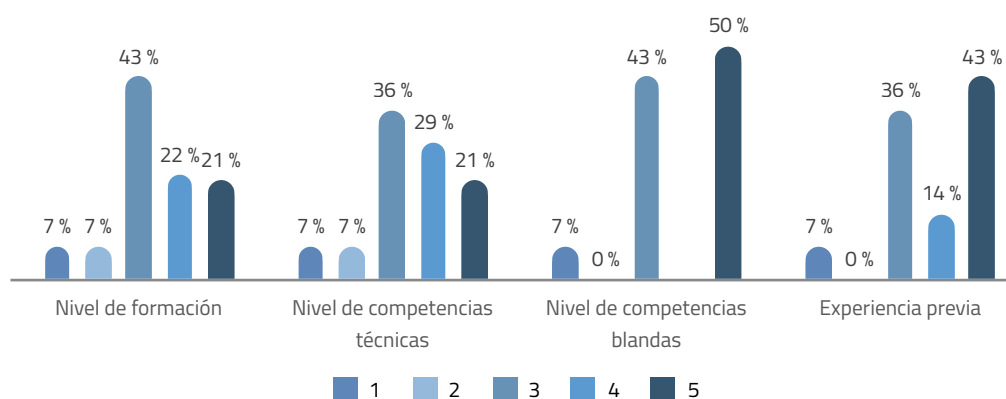
Los datos muestran que la categoría de Operarios es el tramo donde se produce la mayor bajada en las valoraciones empresariales, especialmente en los aspectos de formación y competencias técnicas. Solo se mantiene la experiencia previa, ya que un 43% de las empresas piensan que es “muy adecuada” en sus trabajadores operarios.

Aunque el desempeño práctico se mantiene estable gracias a la experiencia acumulada, la brecha formativa y técnica es significativa, lo que limita la capacidad de adaptación a los nuevos requerimientos del mercado laboral.

Este resultado refleja un desajuste entre la cualificación técnica requerida y la real, especialmente en sectores tradicionales como la construcción, mantenimiento, hostelería o transporte.

La brecha se explica entre otros factores por el envejecimiento de la plantilla y falta de relevo generacional cualificado, y las dificultades para acceder a formación flexible o compatible con la jornada laboral.

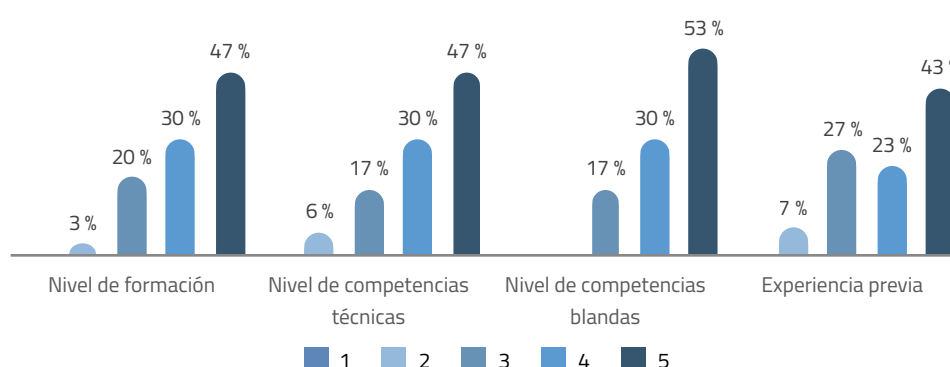
NIVEL DE FORMACIÓN, COMPETENCIAS Y EXPERIENCIA DE TRABAJADORES COMERCIALES Y DE VENTAS



En el perfil comerciales y de ventas, los empresarios destacan como “muy adecuado” el nivel de competencias blandas y la experiencia previa, con un 50% y 43% respectivamente. Si bien la valoración del nivel de formación y competencias técnicas es sensiblemente más baja.

Se observa que este perfil destaca por su experiencia práctica y sus habilidades sociales, pero adolecen de una base formativa y técnica limitada, por lo que necesita reciclaje y formación continua para afrontar los nuevos modelos de venta digital e híbrida.

NIVEL DE FORMACIÓN, COMPETENCIAS Y EXPERIENCIA DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS/AS



En cuanto al perfil de administrativos/as, presentan una valoración más equilibrada entre formación, competencias técnicas y blandas, aunque con una experiencia práctica similar (43%) lo que se explica porque presenta una estructura competencial más homogénea, con equilibrio entre lo técnico y lo interpersonal.

Las empresas valoran especialmente la formación formal (FP o universitaria) y las competencias organizativas y digitales (ofimática, gestión documental, atención al público, uso de ERP). Las competencias blandas—como la comunicación interna, la atención al cliente y la adaptabilidad—mantienen niveles sólidos.

En cuanto a la menor valoración de la experiencia puede estar relacionada con la alta rotación o con la renovación de plantillas en puestos administrativos.

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO ENTREVISTAS A ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

La formación excesivamente teórica y prolongada es un obstáculo para cubrir vacantes urgentes y las necesidades cambiantes de los procesos productivos, la clave está en formar rápido y bien en lo que el mercado exige hoy.

“Consideramos necesario reorientar y actualizar la oferta formativa actual para adecuarla a la realidad productiva y laboral de las pequeñas y medianas empresas de la provincia de Las Palmas. Aunque en los últimos años se han dado pasos importantes en materia de digitalización y formación profesional, todavía existe una desconexión entre los contenidos de la formación disponible y las competencias que realmente demandan las empresas:

Adaptar los contenidos a las necesidades reales del mercado laboral.

Priorizar la formación práctica y de corta duración.

Reforzar la orientación técnica y digital.

Incluir competencias transversales y blandas.

Fomentar la colaboración público-privada.

Aprovechar las oportunidades de la formación dual y online.”

“Todavía existe una desconexión entre los contenidos de la formación disponible y las competencias que realmente demandan las empresas.”

“La oferta formativa debe diseñarse en coordinación con las organizaciones empresariales y sectoriales, de manera que responda a las demandas específicas de cada sector.”

“Las PYMES necesitan formaciones flexibles, modulares y aplicadas, que permitan a los trabajadores adquirir competencias concretas.”

“La formación profesional debe incorporar con más fuerza contenidos en:

Energías renovables, rehabilitación sostenible y eficiencia energética.

Comercio electrónico, marketing digital, ciberseguridad y herramientas de gestión.

Logística, transporte y automatización de procesos.”

“Existe una falta de alumnado en los ciclos de Formación Profesional relacionados con hostelería.”

“Se requiere reforzar la FP y la formación dual, con itinerarios prácticos y colaboración con las empresas.”

“Se considera fundamental reorientar la oferta actual hacia programas más flexibles y modulares, con mayor peso práctico y menor duración.”

“La formación oficial es excesivamente larga (900–1.500 horas) frente a las 250 horas mínimas exigidas por ley, lo que retrasa la incorporación laboral.”

“Hasta 2002, simplemente con el carné de tráfico ya teníamos un chofer, podía ser contratado, hoy en día el carné de conducir es uno más de los requisitos que deben tener, deben tener certificado de actitud profesional, que son 280 horas, más un examen en la administración pública.”

“En resumen, el transportista de camiones tiene un catálogo de 26 carnés profesionales que puede llegar a necesitar dependiendo del tipo de carga que vayan a transportar, lo que ha provocado que uniendo tiempo y coste, ha hecho que la incorporación de personas al sector del transporte se haya ido ralentizando en el tiempo.”

“Las formaciones, que se reciben en la práctica de las empresas privadas, lo que sucede con ellas es que se van los trabajadores a las empresas que prestan servicios de viajeros a las administraciones públicas, es un hándicap que están sufriendo las empresas privadas, reciben trabajadores de cero y se van formados a otras empresas.”

“Ya se está caminando en la renovación de la oferta formativa poniendo en marcha itinerarios formativos especializados, como, por ejemplo, en el montaje e instalación de viviendas modulares.”

“La Fundación también está enfocada en el diseño de nuevas especialidades formativas relacionadas con los trabajos de impresión 3D.”

“Asimismo, se desarrollan formaciones como el curso ‘Introducción a la Metodología BIM’, y con recursos online de alto nivel, como los MOOC gratuitos sobre BIM y el Nanogrado Construcción 4.0. Todo ello se enmarca en una estrategia educativa que conecta con iniciativas internacionales como Construction Blueprint y Construye 2030plus, y que promueve el aprendizaje activo y colaborativo.”

BLOQUE IV. MAPA DE VACANTES DE EMPLEO

El presente apartado recoge los resultados del **Mapa de Vacantes de Empleo**, elaborado a partir de la explotación y el análisis de la información proporcionada por las empresas encuestadas y las organizaciones empresariales consultadas. Este mapa constituye una herramienta estratégica para identificar y caracterizar las necesidades, actuales y potenciales, de empleo en el tejido productivo, ofreciendo una visión integrada de las vacantes existentes en las diferentes islas de la provincia de Las Palmas, y de las actividades económicas, incidiendo en los perfiles críticos: perfiles profesionales con mayor escasez de talento en los sectores tradicionales.

El análisis combina información cuantitativa y cualitativa, permitiendo no solo medir el volumen y distribución de las vacantes, sino también comprender los perfiles profesionales y competenciales más demandados.

En concreto, se incluye una segmentación por sectores que permite una caracterización del mapa de vacantes, permitiendo identificar las áreas con mayor demanda de personal. Se examinan los requisitos de experiencia, formación y competencias, técnicas y blandas, asociados a cada puesto, junto con otros factores relevantes para la empleabilidad.

La información recopilada permite elaborar un diagnóstico sólido sobre la estructura de la demanda laboral empresarial, facilitando la planificación de políticas activas de empleo, el diseño de programas formativos y la definición de estrategias de orientación profesional alineadas con las necesidades reales del mercado laboral de la provincia de Las Palmas.

HOSTELERÍA Y TURISMO

COMPETENCIAS Y REQUERIMIENTOS EN LOS PUESTOS VACANTES

PUESTOS	Nº VACANTES		COMPETENCIAS REQUERIDAS		FORMACIÓN		EXPERIENCIA		OTROS REQUISITOS
	DISPONIBLES	PREVISIÓN A 3 AÑOS	TÉCNICAS	BLANDAS	NIVEL EDUCACIÓN	CONOCIMIENTO	AÑOS	PERFIL	
Ayudantes de cocina	80 a 85	80 a 85	Manipulación de alimentos, técnicas básicas de cocina, uso de utensilios.	Trabajo en equipo, diligencia, habilidad de comunicación.	Bachillerato Grado Básico - Medio - Superior	Conocimientos de cocina, de alimentación y normativa de higiene.	No	No	Disponibilidad para trabajar en turnos rotativos
Ayudante de restaurante	80 a 85	80 a 85	Manipulación alimentos, protocolo, Técnicas de servicio de alimentos y bebidas	Trabajo en equipo, diligencia, habilidad de comunicación.	Bachillerato Grado Básico - Medio - Superior	Conocimientos básicos de cocina y limpieza de sala, gestión de reservas.	No	No	Disponibilidad para trabajar en turnos rotativos, buena condición física
Camarero de pisos	80 a 85	80 a 85	Limpieza y desinfección, arreglo y montaje de habitaciones.	Trabajo en equipo, diligencia, habilidad de comunicación.	Bachillerato, Grado Básico - Medio - Superior	Gestión de tiempo y planificación	No	No	Disponibilidad para trabajar en turnos rotativos, buena condición física
Socorrista	2	2	Titulación socorrismo	Responsabilidad, comunicación clara, trabajo en equipo, control emocional, rapidez de decisión, gestión del estrés	Socorrismo	Curso DESA, reciclaje periódico de titulaciones, protocolos de emergencia, prevención de accidentes, normativa de seguridad, valoración del entorno	No	No	Buena condición física, disponibilidad para turnos y fines de semana, capacidad para trabajar al aire libre, actitud vigilante y responsable, y en playas, conocimiento del entorno marítimo y condiciones climatológicas.

COMERCIO Y DISTRIBUCIÓN

COMPETENCIAS Y REQUERIMIENTOS EN LOS PUESTOS VACANTES

PUESTOS	Nº VACANTES		COMPETENCIAS REQUERIDAS		FORMACIÓN		EXPERIENCIA		OTROS REQUISITOS
	DISPONIBLES	PREVISIÓN A 3 AÑOS	TÉCNICAS	BLANDAS	NIVEL EDUCACIÓN	CONOCIMIENTO	AÑOS	PERFIL	
Gestores comerciales	3	6	Competencias digitales, att. cliente y capacidad comercial.	Actitud y equipo, compañerismo.	FP grado superior	Aplicaciones específicas	1 año en proyectos de formación profesional para el empleo	En puestos comerciales y att cliente.	Vehículo propio y disponibilidad para viajar entre islas.
Dependiente de tienda	1 a 2	2	Ninguna	Habilidades comunicativas, asertividad, organización, trabajo en equipo lealtad y compromiso	No requerido	Arqueo de caja, tratamiento del producto, atención al cliente.	No requerida, ideal más de un año.	Comercial, ventas atención al cliente.	Disponibilidad de lunes a domingo.
Comercial experto en ventas	1 a 3	1 a 3	Conocimiento de técnicas de venta avanzadas, conocimiento de producto y mercado.	Trabajo en equipo, trato al cliente, gestión de tiempo.	FP Superior	Habilidades comerciales	0	No necesaria	Carnet de conducir y disponibilidad para desplazamientos
Comerciales	Entre 2-4	5	Formación en gestión comercial y ventas	Trato al cliente, gestión de tiempo.	Medio	Habilidades comerciales	Valorable no imprescindible	No necesaria	Carnet de conducir y disponibilidad para desplazamientos
Marketing y ventas	1	1	Análisis de datos, marketing digital, prospección y cierre de ventas.	Adaptabilidad, trabajo en equipo, gestión de estrés	Grado Superior	Uso de CRM	2	0	Experiencia en estrategias comerciales y promoción, manejo de herramientas digitales y redes sociales
Personal de producción y empaquetado de plátanos	2	2	Embalaje y paquetería, control de stock, control de calidad, manejo de máquinas de producción y almacenaje.	Trabajo en equipo	Bachillerato Grado Medio	Destreza manual	0	0	Capacidad para trabajo repetitivo y en cadena, manejo básico de herramientas y maquinaria agrícola o de empaquetado
Gestión de almacén	Entre 6-7	10	Nuevas tecnologías, informática actualizada, picking	Sin requisitos	Bachillerato	Sin requisitos	2-3	Sin requisito	Carnet de carterillero vigente
Mozo de almacén	1		Carné de conducir, ideal carterillero.	Organización, lealtad, comunicación asertiva y compromiso.	No requerida.	Experiencia de mozo de almacén.	1	Con experiencia en logística	Carnet de carterillero vigente

COMERCIO Y DISTRIBUCIÓN

COMPETENCIAS Y REQUERIMIENTOS EN LOS PUESTOS VACANTES

PUESTOS	Nº VACANTES		COMPETENCIAS REQUERIDAS		FORMACIÓN		EXPERIENCIA		OTROS REQUISITOS
	DISPONIBLES	PREVISIÓN A 3 AÑOS	TÉCNICAS	BLANDAS	NIVEL EDUCACIÓN	CONOCIMIENTO	AÑOS	PERFIL	
Patronista / confeccionista	1	1	Formación en corte y confección en trajes de novia y de fiesta	Creatividad, precisión, atención al detalle, organización, comunicación con el equipo, capacidad de interpretación de diseños, adaptabilidad	medio	Conocimiento de patronaje manual y digital, manejo de software de diseño, técnicas de confección y ensamblaje textil, tipos de tejidos y materiales, medidas y escalado, control de calidad de prendas.	3 años	0	capacidad para interpretar fichas técnicas y diseños, destreza manual

TRANSPORTE

COMPETENCIAS Y REQUERIMIENTOS EN LOS PUESTOS VACANTES

PUESTOS	Nº VACANTES		COMPETENCIAS REQUERIDAS		FORMACIÓN		EXPERIENCIA		OTROS REQUISITOS
	DISPONIBLES	PREVISIÓN A 3 AÑOS	TÉCNICAS	BLANDAS	NIVEL EDUCACIÓN	CONOCIMIENTO	AÑOS	PERFIL	
Camioneros maquinistas	5		Carnet de conducir tipo C o C+E (según vehículo) Europa ITS+1 · CAP vigente Europa ITS+1 · Tarjeta de tacógrafo digital, conocimiento de normativa transporte mercancías Europa ITS+1 · Buen manejo de rutas, logística, carga/descarga (a veces) Jooble+	Puntualidad, responsabilidad, capacidad de trabajar con horarios variables, resistencia al trabajo en carretera, buena actitud de servicio al cliente.	Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o similar; formación de operador de maquinaria pesada (curso específico)	Normativa transporte, tacógrafo, carga/descarga de mercancías, gestión de documentos ruta.	1-3 años como conductor de camión o tráiler (mínimo 1 año)	1-5 años manejando camiones, máquinas o equipamiento pesado	Carnet conductor apropiado (C/C+E) para el camión, carnet operador maquinaria cuando aplique; CAP si transporte mercancías; disponibilidad de viajes o turnos especiales
Chófer de camión (+3500KG)	1		Manejo de camiones y/o maquinaria pesada, conocimientos en seguridad y prevención, mantenimiento básico de vehículos o máquinas.	Trabajo físico, coordinación, autonomía, resistencia, flexibilidad, puntualidad.	ESO o equivalente	Operación de maquinaria pesada, normativa de seguridad y PRL, procedimientos de obra/transporte	1-5 años de experiencia manejando camiones o maquinaria pesada	Conductor profesional con carnet C/C+E y CAP vigente, experiencia en transporte nacional o internacional	Carnet C/C+E, CAP en vigor, tarjeta de tacógrafo, disponibilidad para viajar, buena condición física y psicotécnico al día.

INDUSTRIA (METAL, AUTOMOCIÓN)

COMPETENCIAS Y REQUERIMIENTOS EN LOS PUESTOS VACANTES

PUESTOS	Nº VACANTES		COMPETENCIAS REQUERIDAS		FORMACIÓN		EXPERIENCIA		OTROS REQUISITOS
	DISPONIBLES	PREVISIÓN A 3 AÑOS	TÉCNICAS	BLANDAS	NIVEL EDUCACIÓN	CONOCIMIENTO	AÑOS	PERFIL	
Operarios cualificados	1	4	Control de maquinaria de costura, equipo 360, ofimática general.	Trabajo en equipo, ganas de aprender y actitud.	No	Manejo seguro de maquinaria y herramientas, interpretación de planos, control de calidad del producto, normas de seguridad laboral y prevención de riesgos, mantenimiento básico de equipos, procesos de producción industrial, materiales y sus propiedades, técnicas de montaje y ensamblaje, uso de instrumentos de medición y control, gestión de residuos y cumplimiento de procedimientos estandarizados (ISO, Lean, 5S).	2 años	Profesional con experiencia en entornos industriales o de producción, responsable y orientado a la calidad y la seguridad	Capacidad para trabajar por turnos, buena condición física, y disponibilidad inmediata o para incorporación en diferentes líneas de producción.
Técnico electricista	1	1	Específicas de electricidad, calibración, mantenimiento e instalación.	Trabajo en equipo	Grado superior / Universidad	No hay requisito	1	No hay requisito	Prevención de Riesgos Laborales, (Curso y/o Master)
Mecánico	1	1 a 2	Conocimientos básicos	Interés y predisposición	No requerido	No hay requisito	0	Trabajo en equipo, la atención al detalle y la orientación al cliente	Carnet de conducir, y disponibilidad para turnos o trabajo en taller.
Mecánico	4	4	Uso de herramientas y equipos de diagnóstico	Trabajo en equipo	FP Grado medio	Conocimientos en mecánica de automoción, conocimientos en chapa y pintura.	2	Sector automoción	-
Técnico de servicio post venta		2	Mantenimiento de sistemas eléctricos del vehículo, mantenimiento del motor, pintura y reparación.	Actitud, habilidades comunicativas, trabajo en equipo, proactividad	FP	Atención y asistencia al cliente, diagnóstico y resolución de incidencias técnicas, conocimiento del producto o servicio, gestión de garantías y reclamaciones, mantenimiento preventivo y correctivo, herramientas de gestión de incidencias (CRM, ERP), elaboración de informes técnicos, comunicación con departamentos de ventas y logística, interpretación de manuales técnicos.	2	Técnico post-venta con experiencia en atención técnica y reparación.	Carnet B, disponibilidad para desplazamientos o trabajo en taller.

INDUSTRIA (METAL, AUTOMOCIÓN)

COMPETENCIAS Y REQUERIMIENTOS EN LOS PUESTOS VACANTES

PUESTOS	Nº VACANTES		COMPETENCIAS REQUERIDAS		FORMACIÓN		EXPERIENCIA		OTROS REQUISITOS
	DISPONIBLES	PREVISIÓN A 3 AÑOS	TÉCNICAS	BLANDAS	NIVEL EDUCACIÓN	CONOCIMIENTO	AÑOS	PERFIL	
Mecánico de motos	1	2	Formación básica mantenimiento de vehículos y motos	Actitud y predisposición	Indiferente	Mecánica general de motocicletas, electricidad y electrónica del vehículo, diagnóstico de averías, mantenimiento preventivo y correctivo, montaje y desmontaje de componentes, interpretación de manuales técnicos, normativa de seguridad y medioambiental.	2	Mecánico de taller especializado en motos o ciclomotores.	Carnet A/A2 y experiencia en diagnosis electrónica.
Chapa y pintura	2	5	Pintor de vehículos y reparadores	Seriedad y responsabilidad	Grado medio carrocería	Reparación y alisado de superficies, técnicas de lijado y enmasillado, aplicación de imprimaciones y pinturas, mezclas y preparación de colores, uso de cabinas de pintura y pistolas aerográficas, soldadura básica y desabollado, tratamiento anticorrosión, control de calidad del acabado, normativa de seguridad laboral y medioambiental.	3	Puestos similares	Carnet B, conocimiento de colorimetría y cabinas de pintura.
Personal formado en industria láctea	Entre 4 y 6	Entre 10 y 12	Personal especializado en elaboración de productos lácteos	Manejo de maquinaria	Alta y media	Formación profesional	Valorable no imprescindible	Operario de planta láctea, Valorable no imprescindible	-
Técnico Mecánico	8	5	Mecánica, neumática	Responsabilidad, capacidad de diagnóstico, trabajo en equipo, comunicación con clientes y compañeros, orientación a la calidad y compromiso con la seguridad.	Formación Profesional	Mecánica general de vehículos, sistemas eléctricos y electrónicos, motores de combustión e híbridos, diagnóstico con herramientas digitales, interpretación de planos y manuales técnicos, normativa de seguridad y medioambiental, y uso de equipos de taller y software de diagnóstico	0	Mecánico junior.	Carnet B, disposición a formación continua.
Impresor flexográfico	1	1	Las específicas del puesto	Capacidad de análisis	Formación Profesional	Gestión del color en artes gráficas	2	Impresión	Deseable capacidad de análisis de problemas
Responsable del departamento de mantenimiento	1	5	Técnico con FP2 o ingeniero técnico industrial. capaz de planificar y realizar el mantenimiento preventivo de la planta	Liderazgo, comunicación, organización	Ingeniero técnico o FP2	Conocimientos sólidos de electricidad, mecánica y electrónica	2	Experiencia en empresas similares	Disponibilidad para trabajar los fines de semana y en turnos de tarde

INDUSTRIA (METAL, AUTOMOCIÓN)

COMPETENCIAS Y REQUERIMIENTOS EN LOS PUESTOS VACANTES

PUESTOS	Nº VACANTES		COMPETENCIAS REQUERIDAS		FORMACIÓN		EXPERIENCIA		OTROS REQUISITOS
	DISPONIBLES	PREVISIÓN A 3 AÑOS	TÉCNICAS	BLANDAS	NIVEL EDUCACIÓN	CONOCIMIENTO	AÑOS	PERFIL	
Electro-mecánico de Automóviles	25	50	Mecánica, electricidad y electrónica del automóvil	Curiosidad, orientación a resultados, capacidad de aprendizajes, compromiso y esfuerzo	Mínimo FP grado medio en automoción	Sistemas eléctricos y electrónicos del vehículo, diagnóstico de averías con equipos de medición y software de diagnóstico, sistemas de inyección y encendido, baterías y alternadores, sistemas de climatización, lectura e interpretación de esquemas eléctricos, normativa de seguridad y medioambiental, uso de herramientas y equipos especializados.	4	Experiencia en talleres oficiales de marcas de automoción	Carnet B, manejo de herramientas de diagnóstico electrónica.
Operario de limpieza	5	10	no	no	no	Técnicas de limpieza y desinfección, uso y dosificación de productos químicos, manejo seguro de maquinaria de limpieza, normas de higiene y seguridad laboral, gestión de residuos.	0	Operario/a de mantenimiento y limpieza industrial.	Disponibilidad horaria y compromiso.
Mecánico de vehículos	1	3	Mecánico DE 1ª o 2ª	Implicación en el trabajo	Grado medio automoción	Mantenimiento preventivo y correctivo de vehículos, diagnóstico de averías mecánicas y electrónicas, climatización y refrigeración, uso de herramientas y equipos de taller, lectura de manuales y esquemas técnicos, normativa de seguridad y medioambiental	3	Mecánico de taller.	Carnet B y conocimientos en diagnóstico electrónico.
Ayudante de impresión	1	1	Apoyo a impresión Flexográfica	Atención al detalle, precisión, organización, capacidad de aprendizaje, comunicación con el equipo técnico y orientación a la calidad	Formación profesional media	Procesos de impresión (offset, digital, serigrafía, flexografía), manejo y preparación de maquinaria de impresión, control de color y registro, mantenimiento básico de equipos, manipulación de tintas y materiales.	1	Propias del puesto	Interés por artes gráficas y disposición a turnos.
Mecánico	1	1	Conocimientos de mecánica, chapa y pintura	Responsabilidad, resolución de problemas, trabajo en equipo, pensamiento analítico, orientación al cliente y compromiso con la seguridad	Ciclo Superior	Diagnóstico y reparación de averías mecánicas, mantenimiento preventivo y correctivo, uso de herramientas y equipos de taller, lectura de planos y manuales técnicos, normativa de seguridad laboral y medioambiental, y control de calidad en reparaciones.	1	1	Trabajo en equipo

ÁREA SOCIO SANITARIA

COMPETENCIAS Y REQUERIMIENTOS EN LOS PUESTOS VACANTES

PUESTOS	Nº VACANTES		COMPETENCIAS REQUERIDAS		FORMACIÓN		EXPERIENCIA		OTROS REQUISITOS
	DISPONIBLES	PREVISIÓN A 3 AÑOS	TÉCNICAS	BLANDAS	NIVEL EDUCACIÓN	CONOCIMIENTO	AÑOS	PERFIL	
Animador socio-cultural	1	1 a 2	Dinámicas de grupo, herramientas trabajo con personas con discapacidad	Asertividad, habilidades sociales y comunicativas, sensibilidad, creatividad	Certificado Profesional (C) o Ciclo Formativo	CP ó CF	1	Profesional con vocación social y capacidad de dinamizar grupos.	Disponibilidad horaria y actitud proactiva.
Mediador comunicativo	1	2	Técnicas de comunicación adaptada	Habilidades sociales y comunicativas, asertividad y empatía	CP O CF	Mediación social y educativa, discapacidad auditiva y comunicación inclusiva.	1	Mediador/a con experiencia en contextos educativos o sociales.	Carnet de lengua de signos o formación complementaria en comunicación no verbal.
Monitores de actividades dirigidas	3-5	Más de 5	Conocimiento en nuevas actividades como zumba, pilates, yoga u otras actividades deportivas dirigidas.	Trabajo en equipo y trato personal para trabajar con grupos.	No requerida	Conocimientos de educación física.	2	Experiencia en desarrollo de ejercicio físico.	Certificación en actividad dirigida o fitness; buena condición física.
Administrativos área sanitarios	1	1	Auxiliar Sanitario	Trabajo en equipo, adaptabilidad, capacidad de respuesta	Grado Medio - Superior	Ofimática, manejo de redes sociales	1	No	Confidencialidad de datos; trato amable con el usuario.
TAPS (Técnico de atención personas situación dependencia) y TIS (Técnico integración social)	Según la necesidad	Depende del ingreso de usuarios/as	Ciclo medio o superior en TAPS, TIS	Experiencia con mayores	Ciclo medio o superior en TAPS, TIS	Cuidados básicos, apoyo psicosocial, intervención comunitaria.	2	Técnico/a con experiencia en atención directa y acompañamiento.	Disponibilidad para turnos y trabajo en fines de semana.
Integrador social	1	1-2	Técnicas y dinámicas de integración y gestión de grupos	Trabajo en equipo, dirección de equipos, creatividad, habilidades sociales...	CP ó CF	Programas de intervención social, exclusión y diversidad.	2	Integrador/a social con orientación a colectivos en riesgo.	Carnet By disponibilidad para desplazamientos.
Médicos, enfermeros, fisioterapeutas,	4	8	Las propias del puesto	empatía, respeto, asertividad	universitario	Ciencias de la salud, medicina, enfermería, fisioterapia.	3	Profesional sanitario con orientación al cuidado integral del paciente.	Colegiación obligatoria, formación continua, actualización profesional.

ADMINISTRACIÓN

COMPETENCIAS Y REQUERIMIENTOS EN LOS PUESTOS VACANTES

PUESTOS	Nº VACANTES		COMPETENCIAS REQUERIDAS		FORMACIÓN		EXPERIENCIA		OTROS REQUISITOS
	DISPONIBLES	PREVISIÓN A 3 AÑOS	TÉCNICAS	BLANDAS	NIVEL EDUCACIÓN	CONOCIMIENTO	AÑOS	PERFIL	
Administrativo Financiero	se desconoce*	se desconoce*	Conocimientos en materia fiscal	Trabajo en equipo y liderazgo	FP Grado Superior	Contabilidad y financiero.	0	Técnico/a administrativo-financiero orientado a cierres y reporting.	Actitud e interés por el puesto de trabajo
Administración	4	4	Ofimática avanzada	Trabajo en equipo	FP Grado Medio	Gestión documental, archivo, atención telefónica; ERP/CRM básico.	2	Ámbito de la administración y gestión de datos.	-
Administrativo	1	1	Ofimática avanzada	Gestión de estrés	Grado Medio	Tratamiento de datos personales.	2	Administrativo/a generalista (facturación, atención, apoyo RR. HH.).	Conocimientos de LOPD y mecanografía rápida
Auxiliar Administrativo	1-2	1-2	Ofimática básica (Word/Excel), correo y escáner	Habilidades comunicativas, compromiso y proactividad	CFGM	Gestión de archivo, registro y atención telefónica.	0-1	Apoyo a tareas administrativas básicas.	Actitud y ganas
Auxiliar Administrativo	1	1	Administración y finanzas	Trabajo en equipo, gestión de estrés	Grado Superior	Ofimática	1	Un año trabajado como auxiliar administrativo	-
Asesor Fiscal	se desconoce*	se desconoce*	Conocimiento del sistema tributario, IRPF, normativa fiscal, leyes y reglamentos.	Capacidad de análisis, comunicación y trabajo en equipo	Universidad, Máster, Postgrado	Derecho tributario, contabilidad	2	Ninguno	Colegiación o en trámite; disponibilidad en campañas de renta
CONTABLES	1	1	Formación específica en contabilidad y finanzas	Trabajo en equipo, gestión de estrés	Superior	Programa contabilidad, ofimática	1	1	Experiencia con A3/Contaplus; apoyo a cierres
Técnico Prevención Riesgos Laborales	3	3	Conocimientos técnicos en seguridad y en prevención.	Trabajo en equipo, adaptabilidad.	Grado Superior	Conocimiento en elaboración de informes de prevención	2	No	Carnet B y disponibilidad para visitas a obra
Responsables de departamento	se desconoce* ¹	se desconoce*	Formación universitaria, manejos informáticos	Direcciones de personas	Licenciados	Planificación/OKR, KPIs, presupuestos, reporting	5+	Responsable de área (administración/finanzas/comercial)	Experiencia liderando equipos; disponibilidad para viajar
Contable	1	1	fiscalidad	Rigor, organización, atención al detalle	Grado o FP Superior en Administración/Finanzas	Contabilidad financiera, impuestos (IVA/IRPF/IS), conciliaciones	3	Contable sénior	Manejo A3/Contaplus y Excel avanzado
Consultor/a Con perfil comercial	2	4	Competencias digitales, gestión de proyectos en el marco de subvenciones, normativas	capacidad de análisis, productividad, Habilidades comunicativas.	Grado en ADE, administración y dirección de empresas.	Conocimiento estrategia empresarial y conocimientos en modelos financieros, investigación de mercado y análisis de datos.	2	En puestos de consultoría	La flexibilidad y la adaptabilidad, movilidad

* Las empresas no han cuantificado número

EDUCACIÓN / FORMACIÓN

COMPETENCIAS Y REQUERIMIENTOS EN LOS PUESTOS VACANTES

PUESTOS	Nº VACANTES		COMPETENCIAS REQUERIDAS		FORMACIÓN		EXPERIENCIA		OTROS REQUISITOS
	DISPONIBLES	PREVISIÓN A 3 AÑOS	TÉCNICAS	BLANDAS	NIVEL EDUCACIÓN	CONOCIMIENTO	AÑOS	PERFIL	
Docentes	0	Indefinido, condicionado a las bajas laborales	Competencias técnicas de docencia	No hay requisito	Universidad	Conocimientos en la materia de docencia impartida	600 horas	3 años	No hay requisito
Gestores de planes de formación	2	6	Manejo de herramientas digitales, office, conocimiento y gestión de subvenciones.	Trabajo en equipo, liderazgo.	Grado Medio y Superior	Diseño de planes formativos, detección de necesidades de formación, elaboración de contenidos y programas, gestión de subvenciones y bonificaciones (FUND AE), normativa de formación profesional, evaluación de la eficacia formativa, plataformas e-learning y LMS, coordinación con docentes y proveedores, gestión administrativa y presupuestaria	1	0	Orientación a resultados
Gestor de programas de formación	0	5	Manejo de herramientas informáticas y conocimiento de programas de subvenciones	Trabajo en equipo, gestión del estrés	Grado Medio y Superior	Ofimática	1	0	Disponibilidad para desplazamientos o reuniones externas.
Monitor de Especialidades Deportivas Variadas	2	10	Experiencia técnica demostrable en actividades dirigidas	Carisma, capacidad de animación social y puntualidad	Formación técnica específica en el área deportiva	Planificación y organización de actividades deportivas, fundamentos de entrenamiento físico, técnicas y reglas básicas de diversas disciplinas	+5 años	0	Buena presencia y estilo de vida saludable.
Educador infantil	1	1 a 2	aprendizaje, dinámicas, gestión de grupos, recursos didácticos	Habilidades sociales, asertividad, paciencia, compromiso	Ciclo Formativo de Grado Superior en Educación Infantil o Grado en Educación Infantil (Magisterio).	Desarrollo infantil (0-6 años), psicología evolutiva, pedagogía y didáctica, diseño de actividades educativas, atención a la diversidad, primeros auxilios infantiles, técnicas de observación y evaluación, comunicación con familias, normativa educativa, estimulación temprana, juego y aprendizaje, hábitos de autonomía personal, gestión emocional y trabajo por proyectos.	1	0	No hay requisitos
Profesor de Autoescuela	2-3	2-3	Formación específica por la DGT o FP	Asertividad	CGFS o Certificado de la DGT	Normativa de tráfico y seguridad vial, mecánica básica del automóvil, técnicas de conducción segura y eficiente, pedagogía y didáctica aplicada a la formación vial, psicología del aprendizaje, primeros auxilios en carretera, normativa DGT y procedimientos administrativos, evaluación de alumnos, uso de simuladores y recursos digitales de enseñanza	1	Profesional con acreditación oficial de la Dirección General de Tráfico (DGT)	Disponibilidad para horarios flexibles o turnos

TECNOLOGÍA Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

COMPETENCIAS Y REQUERIMIENTOS EN LOS PUESTOS VACANTES

PUESTOS	Nº VACANTES		COMPETENCIAS REQUERIDAS		FORMACIÓN		EXPERIENCIA		OTROS REQUISITOS
	DISPONIBLES	PREVISIÓN A 3 AÑOS	TÉCNICAS	BLANDAS	NIVEL EDUCACIÓN	CONOCIMIENTO	AÑOS	PERFIL	
Programadores	1	2	Formación específica de programación	Trabajo en equipo	FP Grado Medio- Superior	Conocimientos en programación	1	Trabajo de programador anteriormente	Inglés técnico valorable
Diseñador Grafico Mid	1	1-2	Uso de programas de Adobe Suite. Ilustración.	Creatividad, comunicación visual, atención al detalle, trabajo en equipo, gestión del tiempo, adaptabilidad, pensamiento crítico, receptividad al feedback, proactividad, resolución de problemas.	Grado	Dominio de software de diseño (Adobe Creative Suite: Photoshop, Illustrator, In-Design, After Effects), principios de diseño gráfico y tipografía, composición visual y teoría del color, diseño digital y para impresión, branding e identidad visual, UX/UI básica, diseño de redes sociales y contenidos multimedia, maquetación y preparación de archivos para imprenta, tendencias de diseño y cultura visual contemporánea	3	0	Disponibilidad para adaptación a distintos proyectos o marcas
Auxiliar de informática	1	1	Sistemas operativos, hardware y software, Ofimática avanzada	Capacidad de aprendizaje	FP Grado Superior	Instalación y mantenimiento	0	Profesional con formación en informática o sistemas microinformáticos, orientado al soporte técnico y la atención al usuario	Carnet de conducir valorable, y disponibilidad para desplazamientos o asistencia técnica in situ.

7.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. PRINCIPALES CONCLUSIONES

7.2. RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS

7.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. PRINCIPALES CONCLUSIONES

El presente informe se ha analizado la situación actual de las vacantes de empleo en las empresas de la provincia de las Palmas entendidas como los puestos de trabajo ofertados por las empresas que no logran cubrirse. Estas vacantes reflejan desequilibrios entre la oferta y la demanda laboral y su persistencia constituye un desafío estructural para la productividad, la competitividad y la cohesión social.

A continuación, se recoge una síntesis de las principales conclusiones del estudio.

1. RADIOGRAFIA DE LAS VACANTES Y CAUSAS DE LAS DIFICULTADES PARA ENCONTRAR EMPLEADOS

- ▶ En los últimos años, se observa un incremento sostenido de las vacantes de empleo en la actividad empresarial incluso en contextos de tasas de desempleo elevadas como las que se dan en Canarias que **se concentran en puestos operativos y técnicos (hostelería, comercio, construcción, transporte y logística)**, con dificultad de cobertura por escasez de mano de obra cualificada.
- ▶ **Las empresas confirman la alta incidencia de vacantes de difícil cobertura** ya que cerca del 70% de las empresas declara tener dificultades para cubrir sus vacantes de empleo lo que pone de relieve la dimensión y gravedad que este problema está afectando al desarrollo de la actividad empresarial.

FACTORES EXPLICATIVOS DEL CRECIMIENTO DE LAS VACANTES DE EMPLEO

Los resultados de las fuentes secundarias, -estadísticas y documentales-, y primarias, - mediante encuestas a empresas y entrevistas a organizaciones empresariales-, analizadas en este estudio ponen de relieve que las causas del crecimiento de las vacantes de empleo se encuentran en la interrelación y combinación de factores estructurales y de carácter más coyuntural.

FACTORES ESTRUCTURALES

A. CAMBIOS EN LOS SECTORES Y NUEVAS COMPETENCIAS.

Los sectores clave (comercio, turismo, transporte, construcción y energía), están experimentando profundas transformaciones derivadas de cambios y nuevas regulaciones normativas: cambios en los procesos productivos, aplicación de nuevas tecnologías y digitalización, la sostenibilidad y la transición ecológica

Estos cambios implican competencias con mayor dificultad y complejidad de integración: competencias técnicas, digitales, blandas como la responsabilidad, la comunicación y la gestión del estrés, y una capacidad de actualización constante desde el compromiso y responsabilidad de los trabajadores con su desarrollo profesional.

Competencias con mayor dificultad de integración:

1. Competencias digitales avanzadas: uso de herramientas ERP, CRM, análisis de datos, ciberseguridad, automatización.
2. Competencias técnicas sectoriales: energías renovables, mantenimiento industrial, construcción sostenible.
3. Competencias en sostenibilidad y economía circular: gestión ambiental y eficiencia energética.
4. Competencias blandas (soft skills): liderazgo, comunicación, adaptabilidad y resolución de conflictos.
5. Competencias lingüísticas: especialmente inglés y alemán en sectores turísticos y comerciales.

El reto no es solo tecnológico, sino también humano. Las empresas necesitan trabajadores con capacidad de aprendizaje continuo y capacidad de resiliencia.

B. DÉFICIT DE ACTITUD, MOTIVACIÓN Y CUALIFICACIÓN.

Los resultados obtenidos reflejan una visión clara de las principales barreras que enfrentan las empresas a la hora de cubrir sus vacantes de empleo, destacando tanto aspectos relacionados con las actitudes de los candidatos, como con su nivel de cualificación y experiencia profesional.

► Déficit de actitud, disposición e interés

Desde la perspectiva empresarial, muchos candidatos carecen de la motivación, compromiso o predisposición adecuados para incorporarse y mantenerse en un puesto de trabajo.

Este resultado puede vincularse a:

- Expectativas laborales poco realistas conforme al trabajo que se va a realizar.
- Resistencia para asumir responsabilidades o dificultades para trabajar en equipo.

► **Falta de perfiles especializados**

La segunda causa más señalada pone de manifiesto un desajuste entre la formación disponible y las necesidades del tejido empresarial.

Las empresas encuentran dificultades para localizar trabajadores con las competencias técnicas requeridas, sobre todo en áreas como la digitalización, la gestión hotelera avanzada, los oficios cualificados y la atención sanitaria.

Este déficit evidencia la necesidad de fortalecer la formación profesional y la colaboración entre centros de formación y empresas, así como promover programas de recualificación.

► **Falta de formación**

Más de la mitad de los encuestados (57%), considera que la insuficiente formación de los candidatos influye en la dificultad de contratación.

Esta carencia no solo se refiere a titulaciones académicas, sino también a la formación práctica, transversal y digital, que resulta esencial en los entornos laborales actuales.

► **Falta de experiencia adecuada**

Un 54% de las empresas percibe que los candidatos no cuentan con la experiencia necesaria para desempeñar las funciones del puesto.

Esto puede deberse a:

- Trayectorias laborales intermitentes o centradas en sectores distintos.
- Dificultades para acceder a primeras oportunidades laborales (especialmente entre jóvenes).
- Escasa vinculación entre prácticas formativas y empleo real.

El dato sugiere la conveniencia de impulsar programas de prácticas y formación dual, que permitan adquirir experiencia directamente en entornos laborales reales.

En conjunto, los resultados reflejan que las causas principales de las vacantes no cubiertas en Canarias son de carácter actitudinal y formativo, más que de movilidad o adaptación a las nuevas tecnologías de producción, si bien si se estima la dificultad de captación de Competencias digitales avanzadas: uso de herramientas ERP, CRM, análisis de datos, ciberseguridad, automatización.

Las empresas demandan trabajadores con mejor formación técnica y mayor experiencia práctica, lo que pone de relieve la necesidad de políticas activas de empleo centradas en competencias, orientación laboral y recualificación profesional.

C. FALTA DE VINCULACIÓN ENTRE LAS POLÍTICAS PASIVAS Y EL MERCADO LABORAL

Uno de los factores que limita la capacidad del mercado laboral para absorber el desempleo en Canarias es la escasa conexión entre las políticas pasivas de empleo y las dinámicas reales de la actividad económica. Las políticas pasivas —como las prestaciones por desempleo o determinadas ayudas sociales—, cumplen un papel esencial de protección, pero a menudo no se integran con medidas activas de reinserción laboral, formación o acompañamiento al empleo.

Este desacoplamiento provoca que, en lugar de servir como un puente hacia la reincorporación laboral, actúen como mecanismos de permanencia en la inactividad.

En este sentido, resulta fundamental mejorar la vinculación entre las políticas pasivas y el mercado laboral, y las políticas que establecen las pasarelas entre el desempleo y la vida activa o la desincentivación hacia el trabajo que supone llevar a cabo determinadas políticas pasivas.

D. FINALMENTE, HABRÍA QUE HACER MENCIÓN OTROS DOS FACTORES ESTRUCTURALES:

- ▶ **Envejecimiento poblacional:** Disminución de la población activa y salida de trabajadores experimentados sin reemplazo suficiente.
- ▶ **Baja movilidad geográfica:** Dificultades para trasladarse a zonas e islas menores con más oportunidades laborales. Esta barrera la movilidad se ha visto incrementada por el notable crecimiento del precio de la vivienda, transporte etc.

FACTORES COYUNTURALES

A los factores estructurales mencionados se suman otros factores de carácter coyuntural que están incidiendo en los últimos años en el crecimiento de las vacantes de empleo entre los que destacan los siguientes:

A. RELACIÓN ENTRE VACANTES DE EMPLEO Y CRECIMIENTO DEL ABSENTISMO Y LA ROTACIÓN

- ▶ Canarias cerró 2024 entre las comunidades con absentismo más alto, en torno al 8 - 8,4%, y con más horas no trabajadas que la media española. Los últimos cambios normativos en materia laboral de permisos y despidos, así como la ineficiencia del sistema de control de bajas por parte del INSS y del sistema de salud suponen factores restrictivos que limitan la capacidad y margen de maniobra de las empresas para la gestión del absentismo en el contexto empresarial actual.
- ▶ Rotación: la “gran rotación” sigue elevada; estimaciones recientes apuntan a ~2,27 contratos por persona/año en 2024 (SEPE) y flujos trimestrales que mueven a ~10–11% del empleo entre entradas y salidas. En 2025 varias fuentes reportan repunte de rotación y salidas tempranas, sobre todo en jóvenes lo que ha provocado el incremento de la tasa de Rotación trimestral: % de plantilla que entra/sale y rotación a 90 días. Así como el incremento del Tiempo de cobertura y Vacantes envejecidas (>45 días).

En este sentido, existe un efecto de interrelación y retroalimentación entre las tendencias de crecimiento de vacantes-absentismo-rotación.

La combinación de altas tasas de absentismo, elevada rotación y desajustes entre oferta y demanda de perfiles se traduce en un aumento de los tiempos de cobertura de vacantes, en el crecimiento de las llamadas “vacantes envejecidas” (puestos que permanecen abiertos durante más de 45 días), y en una mayor carga de trabajo sobre los equipos existentes. Este patrón es coherente con la evidencia recogida en el presente estudio a partir de las empresas canarias participantes, que reportan incrementos en la rotación trimestral (porcentaje de la plantilla que entra y sale en cada trimestre), y en la rotación a 90 días, así como mayores dificultades para estabilizar plantillas en determinados colectivos, especialmente jóvenes.

En conjunto, estos elementos permiten concluir que vacantes, absentismo y rotación no son fenómenos aislados, sino que forman parte de un mismo proceso:

- ▶ El incremento de vacantes y la dificultad para cubrirlas genera sobrecarga y tensión organizativa, lo que alimenta el absentismo y la salida de personal.
- ▶ El aumento del absentismo, en forma de horas no trabajadas y bajas de larga duración, actúa como un conjunto de “vacantes de facto” dentro de las plantillas, obligando a cubrir posiciones de manera urgente o a redistribuir la carga de trabajo.
- ▶ La rotación elevada, tanto voluntaria como involuntaria, multiplica el número de puestos que deben ser cubiertos cada trimestre, prolonga el tiempo de cobertura y refuerza el carácter persistente de las vacantes.

Este efecto de interrelación y retroalimentación entre vacantes, absentismo y rotación ayuda a explicar por qué, aun en un contexto de creación neta de empleo y reducción de la tasa de paro, Canarias presenta un nivel estructuralmente alto de vacantes difíciles de cubrir, con claros impactos sobre la productividad y la competitividad regional.

B. CAMBIOS EN LAS PREFERENCIAS LABORALES: BÚSQUEDA DE FLEXIBILIDAD, TELETRABAJO Y PROYECTOS SIGNIFICATIVOS.

Durante la última década, y de forma acelerada tras la pandemia, los trabajadores han modificado profundamente sus expectativas respecto al trabajo.

Hoy, la búsqueda de flexibilidad, el equilibrio vida-trabajo y la relevancia o propósito del empleo pesan más que la estabilidad o incluso el salario.

- ▶ **Flexibilidad horaria y geográfica:** el 63 % de los empleados españoles declara que no aceptaría un puesto sin cierta flexibilidad (según InfoJobs, 2024). Sin embargo, la mayoría de empresas —especialmente pymes y sectores presenciales como hostelería, comercio o sanidad— no pueden ofrecer esa flexibilidad real. Los candidatos descartan ofertas, prolongando el tiempo medio de cobertura y aumentando las vacantes abiertas.
- ▶ **Teletrabajo y modelos híbridos:** el teletrabajo se consolidó en perfiles cualificados, pero apenas alcanza al 15–18 % del total. Muchos profesionales tecnológicos, administrativos o de servicios avanzados prefieren empleos que mantengan esa opción. En Canarias, donde

la insularidad amplifica los costes de movilidad, el teletrabajo es especialmente valorado, pero la oferta local sigue siendo escasa.

- ▶ **Desajuste geográfico y funcional**, con profesionales que buscan puestos remotos fuera de su comunidad, mientras las empresas locales no encuentran talento disponible in situ.
- ▶ **Proyectos con propósito o impacto social**: las nuevas generaciones (millennials y Gen Z) priorizan el “para qué” frente al “para quién”. Prefieren empresas sostenibles, inclusivas y con cultura participativa. Las organizaciones que no comunican un propósito claro o que mantienen estructuras jerárquicas rígidas pierden atractivo como empleadores.

C. LA COMPLEJA GESTIÓN DE GENERACIONES LABORALES

Las empresas que no adaptan su cultura y liderazgo a la diversidad generacional experimentan conflictos de valores, rotación temprana y menor compromiso. Esto agrava las vacantes recurrentes: los puestos se cubren, pero se vacían de nuevo en pocos meses.

Cómo estas tendencias explican las vacantes actuales:

- ▶ **Desajuste oferta–demanda**: las empresas ofertan puestos tradicionales (presenciales, horarios fijos, tareas repetitivas) mientras los candidatos buscan flexibilidad y sentido.
- ▶ **“Vacantes invisibles”**: muchas empresas no logran atraer candidatos válidos aun ofreciendo condiciones competitivas, porque no comunican su propuesta de valor laboral o no permiten modelos híbridos.
- ▶ **Competencia global por talento remoto**: el trabajo en remoto amplió la competencia, un programador canario puede trabajar para una firma madrileña o extranjera, vaciando el mercado local.
- ▶ **Rechazo al modelo rígido de liderazgo**: los estilos de dirección centrados en control y presencialismo disuaden a generaciones jóvenes, que prefieren culturas horizontales y de confianza.
- ▶ **Pérdida de talento senior sin relevo**: la jubilación de profesionales experimentados no está siendo compensada por jóvenes que consideren atractivos esos oficios (sanidad, industria, transporte), lo que deja vacantes estructurales.

En consecuencia, los cambios en las preferencias laborales y la complejidad generacional no solo explican la dificultad para cubrir vacantes, sino que están redefiniendo el mercado de trabajo español y canario. Las empresas que no ajusten su modelo organizativo —ofreciendo flexibilidad real, proyectos con propósito, liderazgo inclusivo y aprendizaje continuo— seguirán enfrentando un “déficit de talento” más por cultura que por carencia técnica.

La complejidad de análisis y la adopción de medidas efectivas para reducir las vacantes se derivan precisamente de la compleja interrelación de factores individuales y personales, sociales, normativos y empresariales propios de la actividad de cada sector que, por lo mismo, requieren un marco de acción integral con intervención de diferentes ámbitos y esferas, Administraciones Públicas competentes, empresas y organizaciones sectoriales, centros de formación, etc.

2. REQUERIMIENTOS QUE MÁS INFLUYEN EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

- ▶ La actitud se convierte en un **indicador clave de empleabilidad**. Las organizaciones priorizan personas que aprendan rápido, se involucren y aporten energía al equipo.
- ▶ En entornos laborales cada vez más colaborativos y transversales, las **habilidades interpersonales** son esenciales para el éxito colectivo.

3. CONSECUENCIAS E IMPACTOS DE LAS VACANTES DE EMPLEO

Los resultados reflejan una situación de tensión organizativa generalizada derivada de la falta de personal. La mayoría de las empresas perciben efectos directos en la carga de trabajo, la productividad, la rotación y la competitividad.

Las vacantes provocan efectos negativos en productividad, costes y competitividad

- ▶ Sobrecarga de trabajo y estrés del personal actual.
- ▶ Aumento de horas extras y subcontrataciones.
- ▶ Retrasos en proyectos y pérdida de clientes.
- ▶ Limitación del crecimiento empresarial y de la competitividad territorial.

En conjunto, el estudio muestra cómo la escasez de talento se ha convertido en un factor crítico para la estabilidad y el crecimiento empresarial.

- ▶ **Impacto operativo: aumento de carga y reducción de productividad**
 - Prácticamente la totalidad de las empresas encuestadas reconoce que no cubrir vacantes sobrecarga al personal actual. Este fenómeno puede provocar estrés laboral, aumento del absentismo y desgaste del capital humano. A medio plazo, esto se traduce en menor eficiencia, más errores y un deterioro del clima laboral.
 - Reducción de productividad, retrasos y pérdida de oportunidades. Casi la mitad de las empresas consultadas percibe efectos directos en los resultados y la eficiencia. La falta de personal no solo ralentiza la ejecución de proyectos, sino que también impide aprovechar nuevas oportunidades de negocio, afectando la innovación y la competitividad.
- ▶ **Impacto en la gestión de proyectos y recursos**
 - Las empresas tienen que renunciar a proyectos rentables por incapacidad operativa lo que pone de manifiesto una limitación estructural en la capacidad de crecimiento y posibles pérdidas de posicionamiento en el mercado.
 - Incremento de horas extras o subcontratación. Ante la falta de plantilla, muchas empresas recurren a medidas paliativas: ampliar la jornada del personal o externalizar tareas, lo que genera mayores costes laborales y menor sostenibilidad, afectando la rentabilidad.

► **Consecuencias económicas y en el talento**

- 8 de cada 10 empresas reconocen pérdidas económicas directas por falta de personal lo que subraya que la escasez de talento ya no es solo un problema de recursos humanos, sino un riesgo financiero y estratégico.
- La sobrecarga y la presión por mantener el rendimiento en equipos reducidos generan fuga de talento. Esto produce un círculo vicioso: menos personal, más trabajo, más desgaste, más rotación y además cada salida implica costes de reemplazo y pérdida de conocimiento.

► **Impacto estratégico y competitivo**

La escasez de talento es un freno estructural para el desarrollo empresarial. Las empresas no solo pierden eficiencia interna, sino que ven comprometida su capacidad de innovar y expandirse. Solo el 9% no percibe este impacto, lo que muestra que la problemática es prácticamente universal.

4. VALORACIÓN DE LA CUALIFICACIÓN DEL PERSONAL

- En conjunto, las empresas perciben que su estructura de liderazgo cuenta con una base sólida de competencias y experiencia, si bien existen áreas de mejora en las competencias blandas y técnicas en niveles intermedios, y en perfiles operativos.
- Necesidad de desarrollo continuo. Se recomienda reforzar los programas de formación continua y liderazgo intermedio, especialmente en:
 - Gestión de equipos y comunicación interna.
 - Innovación, digitalización y competencias técnicas avanzadas.
 - Planes de mentoring entre directivos y mandos.
- Oportunidad de alineación: Una mayor homogeneidad competencial entre ambos niveles jerárquicos mejoraría la transmisión de objetivos estratégicos, la productividad y el clima organizacional.
- **Mandos intermedios**
 - Desajuste en el nivel intermedio: Los mandos intermedios mantienen buenas valoraciones, pero requieren mayor consolidación técnica y experiencia práctica para asumir con eficacia funciones de coordinación y gestión operativa.
 - Las competencias blandas siguen siendo el eje más sólido, lo que respalda la idea de que la actitud y la implicación compensan, en parte, las carencias técnicas.
- **Personal técnico**
 - Valoración positiva, pero con margen de mejora: Los técnicos son percibidos como competentes y comprometidos, aunque menos actualizados y especializados que los niveles superiores.
 - Competencias blandas como fortaleza: El buen desempeño interpersonal y la actitud profesional son activos clave para la operatividad diaria, pero requieren consolidarse con una base técnica más sólida.

- Brecha técnica y formativa: Las empresas detectan una falta de reciclaje profesional ante los rápidos avances tecnológicos y digitales.
- El segmento técnico constituye la columna vertebral de la productividad empresarial, y su fortalecimiento formativo es esencial para cerrar la brecha competencial interna y sostener la competitividad futura.

► **Personal operario**

- **Bajada significativa en la base operativa:** Las empresas identifican una carencia estructural de formación técnica y certificada en el personal operario, especialmente en sectores productivos que requieren actualización tecnológica.
- **Dependencia de la experiencia empírica:** La experiencia es un activo valioso, pero insuficiente para garantizar la competitividad futura si no se acompaña de aprendizaje continuo y recualificación.
- **Riesgo de brecha generacional:** La falta de relevo y la escasa incorporación de jóvenes con formación técnica podrían acentuar el déficit de mano de obra cualificada en los próximos años, en particular en sectores de Comercio, hostelería
- **Implicación estratégica:** Si no se refuerza la capacitación del segmento operativo, la productividad y sostenibilidad de las empresas se verán comprometidas, afectando la competitividad regional en sectores clave.

► **Perfil comercial y administrativos**

- Competencias blandas como eje transversal: Tanto el personal administrativo como el comercial destaca por sus habilidades interpersonales y de comunicación, consideradas esenciales en ambos roles.
- Brecha técnica y formativa en comerciales: Las empresas detectan un desequilibrio entre las habilidades sociales y la formación técnica, lo que limita el crecimiento del perfil comercial en un entorno cada vez más digitalizado.
- Perfil administrativo equilibrado pero mejorable: Aunque las valoraciones son estables, los administrativos necesitan profundizar en competencias tecnológicas (gestión digital de procesos, automatización, ciberseguridad).
- La mejora de ambos perfiles –comerciales y administrativos– resulta crucial para el crecimiento competitivo, al ser los principales nexos entre la empresa y sus clientes, tanto externos como internos.

7.2. RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS

Las vacantes de empleo constituyen un problema estructural que requiere un enfoque integral. La clave está en alinear la formación con la demanda, reforzar los mecanismos de orientación e intermediación. Solo mediante una acción coordinada entre las empresas, las administraciones competentes en materia de políticas activas de empleo y las organizaciones empresariales se podrá reducir el desequilibrio entre la oferta y la demanda laboral, favoreciendo un mercado más dinámico, inclusivo y competitivo y mitigar este fenómeno y sus repercusiones económicas y organizativas.

En este sentido, las empresas y entidades que han participado en este estudio han aportado recomendaciones y propuestas para mejorar la situación de vacantes de empleo teniendo en cuenta diferentes niveles de actuación que necesariamente deberán complementarse de manera integral para obtener resultados eficaces y de largo alcance.

RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS POR ÁMBITOS

A. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y SISTEMA DE EMPLEO-FORMACIÓN

Objetivo: Mejorar la alineación entre la formación profesional, las políticas activas de empleo y las necesidades reales del mercado laboral.

Recomendaciones:

MEJORAR LOS MECANISMOS DE VINCULACIÓN ENTRE LAS POLÍTICAS PASIVAS Y EL MERCADO LABORAL Y LOS INCENTIVOS A LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

Las políticas pasivas —como las prestaciones por desempleo o determinadas ayudas sociales— cumplen un papel esencial de protección, pero a menudo no se integran con medidas activas de reinserción laboral, formación o acompañamiento al empleo.

► **Necesidad de fortalecer las pasarelas entre desempleo y vida activa.**

Deben reforzarse las “pasarelas” que conecten el desempleo con la actividad productiva, mediante programas de formación orientados a la demanda real de las empresas, incentivos a la contratación y una mayor coordinación entre los servicios públicos de empleo y el tejido empresarial.

Sin esta articulación, el sistema de prestaciones tiende a ser un fin en sí mismo y no un medio para la activación, lo que impide reducir de forma sostenida las tasas de paro estructural que caracterizan a Canarias.

► **Desincentivación hacia el trabajo derivada de determinadas políticas pasivas.**

Algunas políticas pasivas pueden generar efectos desincentivadores sobre la búsqueda activa de empleo. En determinados casos, la cuantía o la duración de las ayudas acorta la distancia entre las rentas del trabajo y las rentas sociales, especialmente en sectores con empleos de baja remuneración.

Cuando la diferencia entre trabajar o permanecer inactivo se reduce al mínimo, se produce un efecto de sustitución: parte de la población opta por no reincorporarse al mercado laboral, lo que reduce la oferta efectiva de trabajadores y agrava las vacantes en puestos esenciales.

Este fenómeno no responde únicamente a una falta de compromiso individual, sino a una deficiencia de diseño de las políticas, que debería corregirse mediante sistemas de incentivos compatibles: combinar la protección social con la obligación (y la oportunidad real) de mejorar la empleabilidad, formarse y participar en itinerarios de inserción laboral.

Debe optarse por un modelo donde la protección social se combine con mecanismos de activación eficaces, personalizados y vinculados a la demanda empresarial.

En definitiva, se propone una nueva combinación de sus funciones «activas» y «pasivas», fusionadas en el concepto de «valores activos». La idoneidad de apostar por modelos de acciones que combinen diferentes enfoques de actividades de políticas pasivas y activas: diagnóstico, orientación, prospección, incentivos a la contratación, etc., lo que supone una transformación importante: un cambio hacia un paquete de servicios más orientados hacia la demanda de empleo. En vista de las crecientes dificultades de contratación, es necesario combinar la activación eficiente e integradora de los solicitantes de empleo con una profunda comprensión de la demanda de mano de obra y con servicios de asesoramiento cualitativo para los empleadores.

ACTUALIZACIÓN DE LOS MODELOS Y SISTEMAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN ACTUALIZADA DEL PERFIL DE LAS PERSONAS EN BÚSQUEDA DE EMPLEO

Uno de los problemas recurrentes en la intermediación laboral en Canarias es la desactualización de la información sobre los demandantes de empleo inscritos en el Servicio Canario de Empleo (SCE). En la práctica, existen bolsas amplias de demandantes que ya no reflejan su situación profesional real: Personas que han cambiado de sector o perfil profesional, demandantes que ya están trabajando o no tienen disponibilidad inmediata, otros que mantienen inscrita su demanda solo por motivos administrativos o para conservar determinados beneficios.

Esta falta de actualización genera un efecto de distorsión estadística y operativa, y en este sentido, la modernización de los sistemas de registro y actualización de perfiles se vuelve una condición imprescindible para la eficacia de las políticas de empleo y en particular para mejorar la cobertura de las vacantes de empleo.

► **Actualización periódica y automatizada de la demanda**

- Establecer una obligación de renovación más frecuente (trimestral o semestral) con verificación activa de disponibilidad, sector y situación laboral.
- Integrar cruces automáticos de datos con la Tesorería General de la Seguridad Social o la Agencia Tributaria para detectar altas laborales y actualizar de oficio los registros.
- Permitir la autogestión digital del perfil por parte del demandante (vía app o portal), con aviso de caducidad de datos.

► **Clasificación más precisa del perfil profesional**

- Rediseñar los cuestionarios de inscripción para recoger no solo la ocupación deseada, sino también habilidades transferibles, formación reciente, disponibilidad geográfica y preferencias laborales (teletrabajo, turnos, etc.).
- Incorporar la inteligencia artificial y analítica predictiva para vincular perfiles a ofertas reales y detectar posibles itinerarios formativos.

► **Validación activa de la disponibilidad**

- Implementar sistemas de “demanda activa validada”, en los que solo figuren como disponibles aquellos demandantes que confirmen expresamente su interés y disponibilidad ante una oferta concreta.
- Esta práctica –ya usada en otros servicios autonómicos– permite generar un “registro realista” de candidatos activos, con tasas de respuesta verificables.

POTENCIAR LOS MODELOS DE COLABORACIÓN PÚBLICO-PRIVADA PARA MEJORAR LA EFICACIA Y EFICIENCIA DE LOS PROCESOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

La Ley de Empleo, en el marco de la colaboración público-privada, refuerza el papel de los servicios públicos de empleo, pero se mantiene la colaboración con agencias privadas de colocación, que ahora están sujetas a mecanismos de seguimiento y evaluación más estrictos.

Sería recomendable potenciar y fortalecer los procesos de consulta, participación y colaboración, siendo las organizaciones empresariales parte fundamental en el proceso aportando información sobre la evolución de la actividad económica, laboral y formativa, los perfiles más demandados, el estado del mercado de trabajo, etc.

Al mismo tiempo sería conveniente, una mayor simplificación de las barreras administrativas que hagan casar la oferta y la demanda con agilidad, para que las empresas puedan disponer con inmediatez de los recursos humanos disponibles en el sistema y sin largas esperas que afectan a la actividad económica y al empleo.

MEJORAR LA FLEXIBILIDAD, ACTUALIZACIÓN Y CAPACIDAD DE RESPUESTA DE LAS OFERTAS DE FORMACIÓN A LAS NECESIDADES CAMBIANTES DEL SISTEMA PRODUCTIVO Y LAS EMPRESAS.

Existe un consenso general sobre la necesidad de alinear la formación profesional con las necesidades reales del mercado laboral, así como dotar al modelo de formación profesional de un mayor grado de flexibilidad institucional, actualización de contenidos y tecnológica y mejora de la coordinación entre las organizaciones empresariales, empresas, centros de formación y las administraciones competentes.

Debe ponerse en valor el papel del sistema de formación para el empleo que viene desarrollando el SCE, aunque ese procedimiento viene a dar respuesta a medio y largo plazo a la necesidad de cualificación del sector productivo, habida cuenta de los requisitos de acceso, definición de la propia oferta y ejecución de la propia formación. Resulta conveniente, potenciar también formaciones específicas para ocupaciones de difícil cobertura que atiendan con agilidad y con carácter complementario las necesidades del mercado de trabajo.

En esta línea se proponen las siguientes medidas:

- **Actualizar la oferta formativa pública del SCE:** Formación para el empleo de personas desempleadas, Formación para ocupados y recualificación Formación Dual y colaboración educativa con base en las vacantes y perfiles detectados, priorizando la demanda de los sectores empresariales.

- ▶ **Desarrollar programas de recualificación y certificación profesional exprés**, especialmente dirigidos a desempleados de larga duración y jóvenes sin experiencia.
- ▶ **Desarrollar acciones para mejorar la calidad, innovación y flexibilidad de la infraestructura formativa** (docentes, instalaciones, medios pedagógicos y didácticos).

De la valoración realizada se sugiere implementar programas más flexibles que den respuesta rápida a la demanda de las empresas; también demandan actualizaciones en la metodología y en los contenidos en atención a las necesidades específicas de cada sector.

- Es necesario ampliar la base profesional de los docentes y las competencias docentes de los profesionales de los sectores con vocación para participar en los procesos de formación y actualización de la enseñanza (las metodologías usadas y los contenidos).
- La infraestructura formativa debe adecuarse a estos cambios y mantener mecanismos de actualización frecuentes para atender las necesidades del sector empresarial. Sugerencias para reorientar la oferta de formación existente en la actualidad: promover un enfoque en competencias general además de las específicas o técnicas, potenciar recursos económicos, incrementar prácticas, actualización de los planes de estudio, inversión en innovación de métodos y recursos educativos, revisión de horarios de desarrollo presencial, etc.
- Se recomienda promover modelos de formación dual o en alternancia específicamente orientados a cubrir los desajustes detectados entre la oferta y la demanda de perfiles profesionales. Este enfoque permite integrar formación teórica actualizada con experiencia práctica directa en las empresas, reduciendo el desfase competencial especialmente en los puestos más demandados, como mandos intermedios y superiores. La formación dual es pertinente porque:
 - Integra teoría y práctica, reduciendo el desfase competencial.
 - Alinea contenidos formativos con los procesos productivos reales.
 - Reduce los tiempos de incorporación efectiva.
- Asimismo, se propone organizar la oferta formativa mediante programas modulares, breves y altamente prácticos, que faciliten la adquisición rápida y adaptada de competencias técnicas en un contexto de transformación acelerada.
- Finalmente, se aconseja priorizar contenidos en áreas estratégicas para Canarias –energías renovables, logística, comercio electrónico, automatización y marketing digital– donde la demanda de perfiles cualificados supera la oferta disponible
- Potenciar la formación para el emprendimiento ya que el nivel de contrataciones de procesos en los sectores de hostelería, comercio y transporte es alto y en el nuevo escenario de inicio de la reactivación económica va a ser esencial promover el emprendimiento.

CREAR UN OBSERVATORIO PERMANENTE DE VACANTES Y COMPETENCIAS PROVINCIAL EN COORDINACIÓN CON EL SEPE Y EL OBECAN

Objetivo: disponer de un instrumento técnico estable que permita vigilar, analizar y anticipar los desajustes entre oferta y demanda de empleo, tanto a nivel sectorial como territorial.

Acciones:

- ▶ Recoger y sistematizar datos sobre vacantes no cubiertas, perfiles demandados, duración media de los procesos de contratación y causas de rotación.
- ▶ Analizar la evolución de competencias emergentes (digitales, verdes, sociales y técnicas) requeridas por los sectores productivos de Canarias.
- ▶ Detectar desajustes formativos (mismatch) y trasladar resultados a los programas de formación profesional y universidades.
- ▶ Publicar informes trimestrales con indicadores comparativos provinciales y sectoriales.

Resultados esperados:

- ▶ Información actualizada y útil para orientar las políticas activas de empleo.
- ▶ Mayor reforzar la colaboración entre el SCE, organizaciones empresariales, las empresas y los centros formativos.
- ▶ Toma de decisiones basada en evidencia empírica y datos de vacantes reales.

REFORZAR LOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN EN SECTORES CRÍTICOS

Objetivo: Fomentar la contratación en aquellos sectores con déficit de mano de obra o alto potencial estratégico.

Acciones:

▶ **Identificación de sectores críticos:**

Con base en el diagnóstico del Observatorio, se priorizarían sectores con vacantes estructurales o crecimiento sostenido, como:

- Transporte y logística.
- Atención sociosanitaria y dependencia.
- Construcción sostenible y rehabilitación energética.
- Metal.
- Hostelería y turismo.
- Tecnología y servicios digitales.
- Economía azul y energías renovables.

Instrumentos posibles:

- **Bonificaciones en cotizaciones sociales** para contratos indefinidos y conversiones de temporales.
- **Subvenciones directas** a la contratación de colectivos vulnerables o mujeres en sectores masculinizados.
- **Incentivos combinados con formación:** contratos formativos o en alternancia con itinerarios de cualificación específicos.

Es de vital importancia que todo incentivo para la contratación se base en trámites simplificados e incorpore mecanismos para combatir las trabas administrativas que empujan a las empresas a renunciar a estos beneficios.

IMPULSAR CAMPAÑAS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y VOCACIONAL CONECTANDO LAS SALIDAS REALES DEL MERCADO CON LA ELECCIÓN EDUCATIVA

Es necesario promover la alineación progresiva entre **vocación, formación y oportunidades reales de empleo**.

Mayor esfuerzo en campañas de difusión en los niveles educativos respecto a las oportunidades de empleo y desarrollo profesional en los sectores tradicionales: Turismo, hostelería, Comercio, Transporte y logística, para mejorar la captación de vocaciones.

Objetivo: Reducir el desajuste entre formación elegida y ocupaciones demandadas, guiando a jóvenes y desempleados hacia itinerarios con salidas laborales reales y sostenibles.

Acciones:

- ▶ Campañas coordinadas entre el SCE, el sistema educativo, universidades, y organizaciones empresariales.
- ▶ Elaborar mapas interactivos de empleabilidad por familias profesionales, mostrando los sectores con mayor inserción laboral en cada isla.
- ▶ Desarrollar talleres y jornadas de orientación sobre profesiones emergentes (energías renovables, logística, digitalización, salud, atención social).
- ▶ Difundir testimonios reales de empresas y profesionales para acercar las expectativas formativas a las necesidades del tejido productivo.
- ▶ Integrar módulos de orientación profesional en la FP y formación para el empleo, reforzando la conexión entre estudios, competencias y empleabilidad.

Con estas propuestas se pretende resaltar la importancia de que los Servicios Públicos de Empleo sean capaces de funcionar con agilidad y flexibilidad para garantizar una repercusión máxima de las políticas del mercado de trabajo, incorporando mecanismos más innovadores y flexibles en relación con el diseño de sus modelos operativos y con la prestación de servicios.

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

Deben actuar con flexibilidad, capacidad de respuesta a nivel organizativo y creatividad para poder reaccionar ágilmente ante los cambios y combinar intervenciones a corto plazo con soluciones sostenibles.

B. ORGANIZACIONES EMPRESARIALES Y ENTIDADES INTERMEDIAS

Objetivo: Actuar como puente entre las empresas y los agentes públicos para reducir el desajuste formativo y fortalecer la competitividad regional.

Las organizaciones empresariales desempeñan un papel esencial como nexo operativo entre el tejido productivo, las administraciones y los centros de formación. Su implicación permite traducir las necesidades reales del mercado en acciones formativas, políticas activas y estrategias de desarrollo local más eficaces.

En el contexto canario –marcado por un elevado desempleo estructural y dificultades para cubrir vacantes en sectores clave– su función articuladora resulta decisiva para corregir el desajuste entre oferta y demanda laboral y elevar la competitividad regional.

Recomendaciones:

CONSOLIDAR ALIANZAS SECTORIALES PARA DEFINIR ITINERARIOS FORMATIVOS COMUNES ACREDITABLES.

Impulsar mesas sectoriales permanentes, lideradas por las organizaciones empresariales y abiertas al SCE, universidades y centros de FP.

Acciones:

- ▶ **Identificar competencias críticas** y diseñar itinerarios formativos comunes, vinculados a los certificados de profesionalidad y al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- ▶ Establecer **estándares formativos** compartidos entre empresas de un mismo sector, garantizando la empleabilidad interempresarial y la movilidad del talento.

PROMOVER PROGRAMAS DE FORMACIÓN CONJUNTA EMPRESA - CENTRO DE FORMACIÓN

Programas adaptados a la demanda insular de contratación con el fin de mejorar la empleabilidad inmediata del alumnado y reforzar el vínculo entre formación y contratación efectiva, reduciendo los tiempos de inserción.

Objetivo: Favorecer la creación de programas de formación dual o mixta, diseñados conjuntamente entre las empresas y los centros educativos o de FP.

Acciones:

- ▶ Adaptar la oferta formativa a las realidades insulares y estacionales (por ejemplo, refuerzos de contratación turística o agrícola según periodos de alta actividad).

FORTALECER LA INTERMEDIACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE BOLSAS SECTORIALES
DE EMPLEO COORDINADAS QUE REDUZCAN LOS TIEMPOS DE COBERTURA DE VACANTES

Objetivo: Crear bolsas de empleo sectoriales gestionadas por las organizaciones empresariales en coordinación con el SCE, para facilitar una respuesta rápida ante vacantes, reducir los tiempos de cobertura de puesto y garantizar la calidad y actualización de los perfiles registrados.

Acciones:

- ▶ Registro digital de candidatos validados.
- ▶ Priorización de perfiles con formación acreditada o certificada.
- ▶ Vinculación directa con los observatorios sectoriales para detectar demanda emergente.

DESARROLLAR OBSERVATORIOS SECTORIALES EN LAS ORGANIZACIONES
EMPRESARIALES QUE ACTUALICEN PERIÓDICAMENTE LA INFORMACIÓN
SOBRE PERFILES Y NECESIDADES EMERGENTES

Objetivos: Instituir unidades de inteligencia sectorial que recopilen información periódica sobre el comportamiento del empleo, los perfiles más demandados, la evolución salarial y las necesidades de formación.

Acciones:

- ▶ Alimentar al Observatorio Canario de Empleo (OBECAN) con datos microsectoriales.
- ▶ Identificar en tiempo real las competencias emergentes en sectores como logística, economía azul, energías renovables o sanidad.

FOMENTAR LA FORMACIÓN EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES
(IDIOMAS, DIGITALIZACIÓN, GESTIÓN DE EQUIPOS, ATENCIÓN AL CLIENTE),
COMO FACTOR DE EMPLEABILIDAD.

Coordinar formación breve y acreditable.

Objetivo: Impulsar programas de formación continua en habilidades transversales comunes a todos los sectores que son las más valoradas por las empresas y aumentan la empleabilidad de los trabajadores independientemente del sector.

Acciones:

- ▶ Programas de formación en competencias clave:
 - Idiomas (especialmente inglés y alemán) para hostelería, turismo y comercio.
 - Competencias digitales y ofimáticas (gestión online, ciberseguridad básica, uso de CRM).
 - Gestión de equipos, liderazgo y atención al cliente.

C. EMPRESAS Y SECTOR PRIVADO

Objetivo: Incrementar la capacidad de atracción y retención de talento, mejorando la competitividad y reduciendo los costes asociados a las vacantes.

Recomendaciones:

REVISAR LA PROPUESTA DE VALOR AL EMPLEADO
(CONDICIONES, DESARROLLO PROFESIONAL, CONCILIACIÓN)
PARA HACER MÁS ATRACTIVA LA CONTRATACIÓN EN SECTORES
CON ALTA ROTACIÓN.

► **Mejorar la formación del personal técnico:**

- Reforzar la formación práctica, modular y especializada en competencias técnicas emergentes.
- Impulsar programas de formación interna y aprendizaje continuo.
- Fomentar la transversalidad entre mandos y técnicos, para mejorar la transferencia de conocimiento.

► **Formación de personal operativo:**

- Potenciar programas de formación dual, modular y de corta duración adaptados a operarios.
- Impulsar la formación en competencias técnicas y digitales básicas.
- Facilitar el acceso mediante incentivos, horarios flexibles y apoyo institucional.

► **Perfil comercial y administrativos:**

- Actualización digital para comerciales (CRM, redes, analítica de ventas).
- Gestión documental avanzada y automatización para administrativos.
- Formación conjunta en atención al cliente y comunicación para ambos grupos, fomentando la transversalidad.

IMPLEMENTAR PLANES DE CARRERA Y MENTORÍA,
ESPECIALMENTE EN PERFILES TÉCNICOS Y OPERATIVOS,
PARA COMPENSAR LA FALTA DE RELEVO GENERACIONAL.

Se propone desarrollar itinerarios de crecimiento profesional y esquemas de mentoría interna que permitan retener y desarrollar talento, especialmente en perfiles técnicos y operativos donde existe falta de relevo generacional. Estos programas facilitan la transferencia de conocimiento, aumentan la motivación y aseguran la continuidad de capacidades clave dentro de las empresas.

INVERTIR EN FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN INTERNA
COMO ESTRATEGIA SISTEMÁTICA

Se recomienda establecer un modelo continuo y planificado de formación interna que permita actualizar y desarrollar las competencias del personal de manera constante. Esta inversión

sistemática contribuye a reducir brechas técnicas, mejorar la productividad y preparar a las plantillas ante los cambios tecnológicos y organizativos. Además, fortalece la retención del talento al ofrecer oportunidades reales de crecimiento y adaptación dentro de la empresa.

ADOPTAR ESTRATEGIAS DE FIDELIZACIÓN (FLEXIBILIDAD HORARIA,
INCENTIVOS DE PRODUCTIVIDAD, RECONOCIMIENTO LABORAL)
QUE REDUZCAN LA ROTACIÓN Y AUMENTEN LA ESTABILIDAD.

Las empresas pueden mejorar la estabilidad de sus plantillas mediante medidas de fidelización como la flexibilidad horaria, incentivos vinculados a la productividad o programas formales de reconocimiento laboral. Estas iniciativas fortalecen el compromiso, reducen las salidas voluntarias y mejoran el clima laboral, especialmente en sectores con alta rotación.

Se recomienda reforzar la cooperación entre empresas y centros educativos mediante programas de formación dual y la incorporación de estudiantes en prácticas. Estas acciones facilitan la transición del entorno educativo al laboral, permiten a las empresas identificar talento emergente y contribuyen a reducir los desajustes entre la formación y las necesidades reales del mercado.

DIGITALIZAR LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO,
INTEGRANDO PLATAFORMAS QUE PERMITAN IDENTIFICAR COMPETENCIAS
Y PERFILES DE FORMA MÁS PRECISA.

La implantación de herramientas digitales en reclutamiento, evaluación y gestión del talento permite identificar competencias y perfiles de manera más eficiente y precisa. El uso de plataformas de análisis de datos, sistemas de seguimiento de candidatos o soluciones de evaluación online agiliza los procesos, mejora la calidad de las contrataciones y optimiza la toma de decisiones en recursos humanos.

8.

—

ANEXOS

