



Gobierno
de Canarias

Consejería de Turismo y Empleo

Gobierno de Canarias
Servicio Canario de Empleo

obecan

REACTIVA
CANARIAS

Fel

FUNCATRA
FUNDACIÓN CANARIA
PARA EL FOMENTO
DEL TRABAJO

Tenerife
Noreste

***Diagnóstico
del
Mercado
Local de
Trabajo***

**Proyecto Reactiva
Canarias**

Diciembre 2023



Índice

1. INTRODUCCIÓN	1
2. METODOLOGÍA.....	2
3. MERCADOS LOCALES DE TRABAJO (MLT).....	3
4. EL CONTEXTO DESDE EL QUE PARTIMOS.....	5
5. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL EMPLEO.....	7
5.1 Territorio y población.....	7
5.2 Educación y formación.....	13
5.3 Administración Pública	19
6. MLT TENERIFE NORESTE	21
6.1 Sectores productivos.....	21
6.2 Empleo y Emprendimiento	27
7. BUENAS PRÁCTICAS	32
8. FUTUROS DE LOS MERCADOS LOCALES DE TRABAJO	35
8.1 Desarrollo Local y Sostenibilidad	35
9. Conclusiones	38



1. INTRODUCCIÓN

La sinergia entre la globalización y la tecnología ha creado un entorno altamente dinámico y competitivo, donde las empresas y los individuos tienen acceso a un mercado global y a herramientas tecnológicas que les permiten competir y colaborar a una escala sin precedentes. No cabe duda de que, esta interacción exige una reconfiguración en la demanda de habilidades y conocimientos transformando los requerimientos en el **mercado de trabajo**. Afectado por las características particulares del territorio con sus recursos, infraestructuras y la composición demográfica de la población, se convierte en un espacio vital que impulsa la producción y el empleo, componentes decisivos para el funcionamiento de la economía y el bienestar de las personas.

La calidad de vida comienza con la disponibilidad de un empleo digno que no solo satisfaga las necesidades básicas, sino que permita el desarrollo personal y profesional, estabilidad emocional, autonomía y una mayor integración en la sociedad. Todo ello son las claves de un **enfoque sostenible en el mercado laboral**, que busca no solo el desarrollo económico, sino también el bienestar a largo plazo de la sociedad y su entorno. A través de la promoción de la inclusión, la igualdad y la cohesión territorial, con la participación de todos los actores sociales en la toma de decisiones, se está en el camino para lograr el beneficio de la comunidad en su conjunto.

La disparidad socioeconómica en el conjunto de islas y municipios del archipiélago se encuentra ligada a la

diversidad de su territorio. La creación de distintos enfoques de actividad y la generación de empleo digno, adaptados a las particularidades de cada lugar, determinarán las posibilidades de lograr un desarrollo sostenible. En este sentido, la **Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030** reconoce la necesidad de abordar de manera integral los aspectos económicos, sociales y ambientales, con el fin de fomentar un **desarrollo equilibrado, inclusivo y sostenible**.

En línea con esta visión, el propósito principal del **Proyecto Reactiva Canarias** consiste en desarrollar un **diagnóstico compartido sobre la situación del mercado laboral en Canarias**. Este diagnóstico servirá como fundamento para la formulación y establecimiento de las **Políticas Activas de Empleo (PAE)**, las cuales incluirán acciones específicas destinadas a impulsar transformaciones en la forma en que se aborda el empleo. El objetivo final es alcanzar un mercado laboral más equitativo, sostenible y con capacidad para acometer de manera efectiva los retos que se presenten.

Tomando en cuenta la diversidad actual en el conjunto de las islas, se toma como unidad de análisis el **Mercado Local de Trabajo (MLT)**, un conjunto de municipios emisores y receptores de personas trabajadoras donde la accesibilidad y la movilidad desempeñan un papel crucial para el progreso de estos mercados laborales.

En este contexto, resulta fundamental prestar atención a las diversas **herramientas jurídicas, marcos normativos y estratégicos** que se han ido desarrollando y que definen el entorno en



el cual se desenvuelven el Empleo y las Nuevas Economías.

Cabe destacar, en este marco jurídico y normativo, un documento estratégico elaborado por el Consejo Canario de Formación Profesional, **Plan Canario de Formación Profesional 2018-2022** donde se contempla el impulso a la Formación Profesional, y especialmente la **FP Dual**, implantada en el archipiélago desde el curso 2013-2014, que queda desarrollada en la nueva **Estrategia Canaria de Formación Profesional dual 2022-2026** aprobada en junio de 2022. Modalidad que combina los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro educativo llevándose a cabo en régimen de alternancia.

Esta tipología de formación constituye una herramienta con un gran potencial para **la mejora de la empleabilidad y el desarrollo de las nuevas ocupaciones y perfiles profesionales**. Igualmente, facilita la mayor implicación de las empresas y promueve la Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

Esta realidad, define el marco en el que trabajar desde una perspectiva que reformule el concepto de competitividad económica al de **competitividad territorial sostenible**, basándose en las necesidades reales de cada territorio y potenciando los nuevos yacimientos de empleo vinculados a la sostenibilidad y las **economías emergentes** (azul, verde, naranja, circular y plateada) y garantizando la **innovación y la transformación digital** como elementos transversales al mercado de trabajo.

A través de la colaboración entre todos los actores socioeconómicos, se abre la posibilidad de identificar nuevas ocupaciones que garanticen empleos dignos y de alta calidad en el largo plazo, bajo condiciones justas y equitativas. Estos agentes deberán promover la transición hacia un **modelo socioeconómico renovado, que sea inclusivo, respetuoso con el medio ambiente, inteligente y sostenible**.

Más allá de centrarse en la planificación económica, es esencial ampliar este enfoque para abarcar **comunidades que sean capaces de vivir y relacionarse de manera sostenible en las distintas áreas geográficas**. Esto implica no solo el ámbito laboral, sino cualquier forma de interacción social basada en la colaboración y el trabajo conjunto. El objetivo es avanzar hacia un modelo basado en relaciones de colaboración, superando los intereses individuales en favor del bienestar común. De esta forma, se busca **transformar a Canarias en una sociedad que sea sostenible, resiliente, justa e igualitaria**.

2. METODOLOGÍA

Para el desarrollo de este proyecto y del diagnóstico compartido se ha atendido a la **triangulación metodológica**, que establece un procedimiento consistente en recoger y analizar datos y discursos desde distintos ángulos, a fin de contrastarlos e interpretarlos.

Desde la **perspectiva cuantitativa**, se obtienen los datos recogidos en un cuestionario a los agentes socioeconómicos que participan y



contribuyen al desarrollo del empleo, así como los datos del **Observatorio Canario de Empleo (OBECAN)** enmarcados en los 14 Mercados Locales de Trabajo identificados (paro, afiliación a la SS, autónomos/as, sectores productivos, ocupaciones cualificadas y no cualificadas, etc.).

Desde la **perspectiva cualitativa**, además de la investigación documental, desplegamos técnicas como entrevistas en profundidad y/o grupales a aquellos agentes clave que, dentro de los Mercados Locales de Trabajo, resulten representativos y pongan voz y contexto a los datos. Esta óptica de análisis requiere un mayor tiempo de desarrollo, atendiendo a las diversas fases que han de cubrirse: desde la identificación de los informantes clave, hasta la realización de los guiones de las diversas entrevistas, pasando por la transcripción y el análisis temático de los contenidos.

Efectuándose un total de **7 entrevistas en profundidad** a informantes clave de diferentes sectores económicos, universidades y administraciones públicas que operan en este MLT.

Todo esto se complementa con la labor en las **mesas de trabajo técnico en cada Mercado Local de Trabajo**, y que se encuentran constituidas por los agentes sociales y económicos que trabajan desde diferentes ámbitos y entidades, implementando las políticas activas de empleo. El objetivo que se persigue, a través de dinámicas de grupo, es consensuar aquellos aspectos y

condiciones que mejoren el empleo en sus territorios, así como lograr establecer espacios de trabajo compartidos y alianzas para su desarrollo sostenible.

En el que se han desarrollado las **mesas de trabajo técnico con una participación de 16 personas que trabajan en la implementación de las PAE** desde diferentes ámbitos (Administración Pública, Sindicatos, Tercer Sector y Empresariado), con diferentes colectivos (personas con discapacidad, personas en riesgo de exclusión social, jóvenes, personas desempleadas de larga duración...) y atendiendo a las diferentes líneas de las políticas activas de empleo (orientación, formación, inserción y fomento del emprendimiento).

En definitiva, esta triangulación metodológica enriquece y profundiza los resultados obtenidos con las múltiples aportaciones desde las diferentes perspectivas, a través del análisis de los diferentes datos y discursos cuyo trabajo conlleva una intensa labor de análisis y exploración, aterrizándolos a cada Mercado Local de Trabajo y sus especificidades.

3. MERCADOS LOCALES DE TRABAJO (MLT)

Canarias, constituida por islas con singularidad propia, alberga áreas socioeconómicas particulares que se basan principalmente en factores territoriales, topográficos, económicos y



sociales. Sin embargo, se trata de espacios geográficos con características específicas, pero cambiantes, dinámicas e interconectadas en función de las diferentes realidades que las establecen.

Esta gran diversidad constituye la base de nuestro objeto de estudio: los **Mercados Locales de Trabajo (MLT)**, unidad geográfica para el análisis, diseño y actuación que permite identificar las diferencias para poder adaptar y plantear medidas específicas y localizadas desde el trabajo compartido. Para todo el **archipiélago** se han identificado **14 MLT**, en los que se irá trabajando a lo largo de los próximos meses.

En **Tenerife**, atendiendo a la orografía, la movilidad de la población trabajadora y a los sectores productivos, se han identificado **4 MLT** en los que quedan distribuidos los 31 municipios que constituyen la isla.



El **MLT de Tenerife Noroeste**, compuesto por Buenavista, El Sauzal, El Tanque, Garachico, Icod de los Vinos, La Guancha, La Matanza, La Orotava, La Victoria, Los Realejos, Los Silos, Puerto de la Cruz, San Juan de la Rambla, Santa Úrsula y Tacoronte.

El **MLT de Tenerife Noreste**, el cual incluye los municipios de El Rosario, San Cristóbal de La Laguna, Santa Cruz de Tenerife y Tegueste.

El **MLT de Tenerife Suroeste**, formado por Adeje, Arona, Granadilla de Abona, Guía de Isora, San Miguel de Abona, Santiago del Teide y Vilaflor de Chasna.

El **MLT de Tenerife Sureste**, el cual abarca Arafo, Arico, Candelaria, Fasnía y Güímar.

En cada uno de estos **Mercados Locales de Trabajo**, se establecerán de manera más concreta y adaptada al territorio, los **Grupos de Mercado Locales de Trabajo (GMLT)**. Estos **GMLT** contarán con la participación de los ayuntamientos, los cabildos insulares y el Gobierno de Canarias, así como con las entidades responsables de diseñar y ejecutar políticas de empleo a nivel municipal, insular y regional. Estos actores son fundamentales, especialmente en los municipios, ya que conocen de cerca las realidades locales y tienen la capacidad de generar un impacto transformador mediante la implementación de **Políticas Activas de Empleo (PAE)**.

Este Informe de diagnóstico se ocupa del estudio del **MLT Tenerife Noreste**.

Simultáneamente, emplear un enfoque cualitativo para comprender la realidad socioeconómica ha revelado, a través de los relatos de los informantes, las diversas perspectivas que poseen acerca del territorio.



4. EL CONTEXTO DESDE EL QUE PARTIMOS

La progresiva integración de las economías a nivel mundial es un hecho al que ningún país puede sustraerse. La unificación de los ámbitos económicos, político, social y cultural ha sido promovida por los avances en las comunicaciones, especialmente la amplia adopción de tecnologías de información y comunicación en las diversas instituciones.

Con el propósito de abordar los diversos retos a escala mundial que se nos presentan, en el 2015 la **ONU** publicó los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, una iniciativa reconocida globalmente y adaptada a las diversas realidades, capacidades y niveles de progreso. Estos objetivos ofrecen una guía universal para lograr un desarrollo sostenible, conciliando el crecimiento económico, la preservación del medio ambiente y el bienestar social, todo ello en consonancia con las políticas y prioridades nacionales de cada país.

Sin lugar a duda, la sociedad afronta una diversidad de desafíos en el complejo escenario actual. El cambio climático, la sobreexplotación de los recursos naturales, los flujos migratorios, las secuelas del escenario postpandémico, las tensiones geopolíticas mundiales y sus repercusiones sobre la economía y los problemas derivados de la inflación han creado una urgente necesidad de soluciones a nivel global.

Así, los territorios cada uno en su dimensión se enfrentan a una variedad de dificultades, porque lo que afecta al resto

del mundo condiciona el desarrollo en cada ámbito local: *“¿Qué ocurre? Que percibimos...porque al final todo el conflicto exterior nos está pudiendo. La inter-insularidad con la que nosotros convivimos, que es compleja se nos va a poner de cara. La climatología se nos va a poner de cara... quiero decir, hay una serie de agentes externos que no son necesariamente el usuario en sí o la adquisición o el valor económico. Sino esos agentes externos son los que van a condicionar, o entendemos nosotros que probablemente en un futuro no muy lejano, van a condicionar la situación social y económica de la ciudad”.*

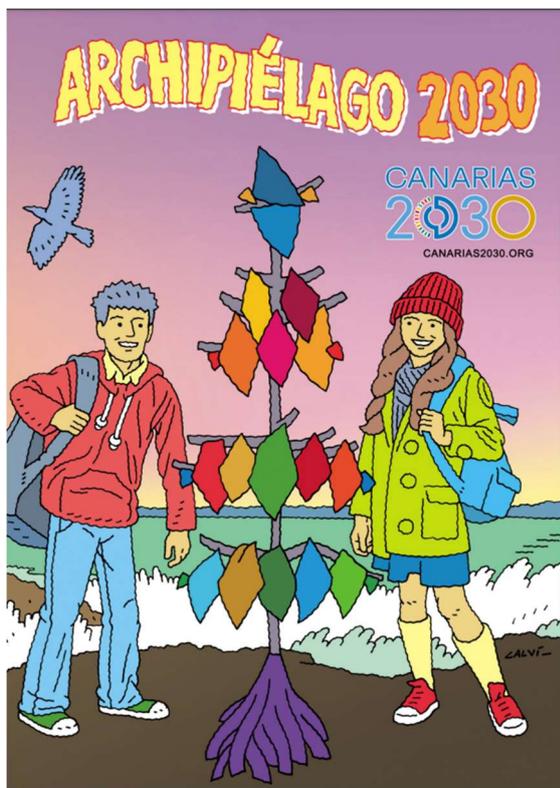
En relación con los desafíos planteados, se recoge que desde los negocios locales se ha hecho lo posible por paliar los efectos de la inflación en los mercados: *“...me atrevería a decir que desde todos los municipios de Tenerife (...) hemos intentado mantener un control de daños, hemos intentado ver si esa inflación en algún momento se empezaba a regular, empezaba a desinflarse y podíamos hacer malabarismos”.*

Pero la creciente preocupación debido a la combinación de los costos crecientes y la inflación son un reto: *“El otro día me preguntaban cómo es posible que Santa Cruz dentro del marco de la isla de Tenerife, sea el lugar donde más se come fuera y sin embargo el gasto medio del tique sea el más bajo de España. Hombre, claro, porque nosotros tenemos un modelo que llamamos guachinche que no tiene el resto de España y que nos ha permitido hasta día de hoy que sigamos siendo el tique más barato. Eso a partir de enero es imposible. Es imposible, porque los empresarios tienen que hacer frente a la*



subida del aceite, la subida de las legumbres, la subida de la papa que ha sido como un suma y sigue. (...) se refleja en todos los ámbitos sectoriales, no sólo en el sector comercio, no sólo en la PYME, no sólo en la gran empresa. Se vuelca en todos los sectores, porque al final la inflación nos ha afectado a todos”.

En el contexto actual, la **Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030**, concebida en un espíritu de colaboración y adoptada como un compromiso sólido al cual debemos respaldar, indica la senda a seguir para alcanzar el objetivo de sostenibilidad en nuestro archipiélago. Esta agenda sirve como punto de referencia desde el cual se pueden diseñar planes específicos y concretos, especialmente en las diversas áreas sociolaborales de Canarias.



Mención especial en aquellos territorios que deben preservarse dado su importancia significativa debido a diversos aspectos naturales, culturales y medioambientales como es el caso del Parque Rural de Anaga: *“Yo diría que tenemos grandes retos por delante que asumir, pero que cada vez yo creo que la sociedad es más consciente de esos retos y cada vez, quiero confiar, en que hay un cambio cultural, institucional... El cambio climático es otro gran reto. La laurisilva de Anaga tiene el problema de desaparecer por el cambio climático, entonces son cuestiones con las que... pero a nivel europeo, la nueva estrategia de conservación de la biodiversidad y de restauración, ya vamos siendo más conscientes de lo que nos estamos jugando. Yo sí creo que aquí cada vez se está trabajando más en ese sentido, pero hay retos importantes, muy importantes”.*

Analizando el territorio que nos ocupa, **El Rosario, San Cristóbal de La Laguna, Santa Cruz de Tenerife y Tegueste, que conforman el Mercado Local de Trabajo de Tenerife Noreste**, y en base a los datos del **Observatorio Canario de Empleo (OBECAN)**, Resto de Servicios y Comercio son los sectores económicos que suponen el mayor peso en relación con los afiliados totales, quedando con una menor representación Hostelería y Construcción. Pese a ello, en La Laguna, se percibe un crecimiento de la actividad turística: *“En los últimos años ha aumentado el turismo en la Laguna porque somos ciudad patrimonio, somos una ciudad visitada y visitable, está de moda La Laguna. Y cada día en donde más se nota es en la restauración”.*



Sin embargo, la falta de sucesión generacional y el aumento de los costos de alquiler contribuyen a la pérdida de diversidad en el tejido comercial: *“...si no hay relevo generacional, lo que vemos es que van a ser ciudades como todas. Que lo que se va a copiar es lo mismo que en otros sitios: más empresas franquiciadas y menos comercio diferenciado. Como se ha puesto de moda la cuestión de la restauración, se están cerrando muchos comercios porque no pueden pagar los alquileres ya que han subido muchísimo”.*

No obstante, es capital la colaboración entre asociaciones y comercios, que junto con la disponibilidad de datos específicos facilita la toma de decisiones informada y estrategias que pueden potenciar el impacto económico positivo de la llegada de turistas. *“Es muy importante los perfiles del crucerista (...) Nosotros como asociación siempre aportamos esa información a nuestros comercios, porque ellos saben que, si un domingo hay 8.000 alemanes, no les vale la pena abrir. Pero si vienen 2.500 portugueses, abre todo el mundo. (...) Porque los portugueses igual que los brasileños gastan muchísimo dinero, les gusta hacer un gasto. Igual que sabemos, incluso lo tenemos sectorizado, donde lo gastan y donde no lo gastan”.*

Es así como propiciar el desarrollo integral del territorio necesita establecer planes y metas a partir de una evaluación de los desafíos locales, que facilitará la implementación de políticas específicas dirigidas a mejorar la calidad de vida y el bienestar de la comunidad.

5. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL EMPLEO

La generación y evolución del mercado laboral se ven influidas por una amplia gama de factores. Estos incluyen la diversidad demográfica, la especialización en la producción de bienes y servicios, la presencia de diversos sectores económicos, así como la influencia ejercida por distintos municipios y áreas económicas en la configuración del mercado de trabajo. La manera en que estos factores interactúan es fundamental para determinar las oportunidades de empleo en una región particular y en la capacidad del mercado para ajustarse a las transformaciones en el entorno socioeconómico.

Indicadores como la población económicamente activa, la tasa de desempleo y la distribución de actividades económicas por sector muestran las diferencias entre municipios dentro de cada Mercado Local de Trabajo (MLT). En esta oportunidad, nos centraremos en las características específicas de **MLT de Tenerife Noreste**.

5.1 Territorio y población

En el **MLT de Tenerife Noreste**, con una superficie de 318,46 km² se caracteriza por constituir un territorio diverso combinando las dos ciudades más pobladas de Tenerife, comarcas agrícolas, áreas costeras y espacios naturales protegidos de gran interés científico siendo el Parque Rural de Anaga que alberga a su vez, la Reserva Natural Integral de Ijuana, La Reserva Natural Integral del Pijaral y la



Reserva Natural Integral de los Roques de Anaga.



Santa Cruz de Tenerife, capital de la isla y de la provincia, El Rosario, Tegueste y San Cristóbal de La Laguna, Ciudad Patrimonio de la Humanidad, conforman el MLT con un mayor número de habitantes, 395.612 representando el 42.46% de la población total de la isla de Tenerife.

Los municipios de San Cristóbal de La Laguna y Santa Cruz representan un papel vital en el desarrollo socioeconómico del Mercado Local de Trabajo de Tenerife Noreste, de la isla y de la provincia en general. La importancia se deriva de varios factores como centros administrativos, centro neurálgico para el comercio y la actividad económica relacionada con la importación y la exportación, centro cultural y educativo que alberga la Universidad de La Laguna además de proporcionar conexiones de transporte que facilitan la movilidad y la interconexión de la isla que ya hace un tiempo comienza a ser deficiente.

Así se recoge los problemas que la **movilidad y accesibilidad** a lo largo de esta área presenta, dificultando sustancialmente el acceso al empleo cuando el centro de trabajo se encuentra en un municipio distinto al de residencia: *“Y la conectividad... vamos a ver, yo no sé si Uds. son de Tenerife, pero tú no puedes trabajar en Santa Cruz, conseguir una vivienda en La Matanza y pretender que una persona llegue a trabajar a las 8:00 h de la mañana”.*

En lo relativo a la movilidad, algunas voces trasladan la relevancia del **transporte público**, junto con un cambio en la mentalidad de la población, para paliar este problema: *“...por ejemplo, lo que están haciendo ahora de poner lanzaderas para que las personas de Icod y Los Realejos puedan llegar a la Universidad (...) yo creo que hay que cambiar la cultura. La cultura de utilización de transporte público. Ahora también he oído que van a cobrarles el aparcamiento en la Universidad para que... bueno, que es una de las cosas que están barajando para que los alumnos no lleven su propio coche. (...) Al final yo creo que es por nosotros mismos. Si a ti te dicen que hay una guagua que te lleva y que tardas lo mismo, y que puedes aparcar tu coche donde coges la guagua en La Orotava, pues a lo mejor plantéatelo. Es cuestión de cambiar el chip. Y eso al final son años, ¿eh? Pero son años invirtiendo en el cambio de mentalidad de los jóvenes. Al final en los niños y los jóvenes son los que se pueden... en lo que se tiene que invertir para que después las cosas cambien a medio plazo”.*

No obstante, también se recoge como un aspecto negativo **la competencia que**



supone para servicios de transporte privados, como podrían ser los taxis: *“Indiscutiblemente, la mejor respuesta siempre va a ser el transporte público. Nosotros hemos aplaudido mucho que se hiciera gratuito, porque un trabajador es un usuario estable, un usuario que va a estar ahí constantemente en el uso del transporte público... bueno y encontramos alguna deficiencia. (...) pienso que deberían buscar un equilibrio desde las distintas administraciones, porque también es cierto que, al mejorarse la gratuidad del cabildo, tal vez las guaguas y sobre todo los taxis lo estén sufriendo. Quiero decir, que cuando se toman decisiones hay que intentar que todos los sectores configuren un equilibrio”*.

Muy relacionado con la movilidad, encontramos **la accesibilidad a las zonas de mayor tránsito**. A este respecto, se recogen discursos, sobre todo relativos a los municipios con mayor población, que solicitan un mayor número de plazas de aparcamiento en las inmediaciones de sus zonas comerciales: *“Hay que buscar un equilibrio. Entonces, por lo que apuestan los empresarios, es porque esas plazas de aparcamiento que te permitan la accesibilidad, que te hagan un Santa Cruz más cómodo y que no sean la única vía, que sean un complemento a los transportes públicos, estén en ese cuadrilátero. Estén en la formulación exterior. No estamos hablando de meter una... nadie ha pedido una plaza de aparcamiento aquí en la Plaza del Príncipe. No, no, no es esa la cuestión. No es esa. Pero hombre, una accesibilidad coherente, sí”*.

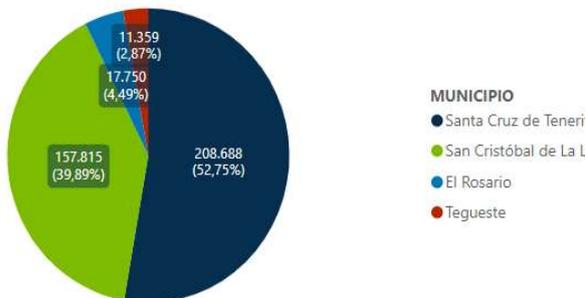
Por último, se señala el hándicap que supone la situación ultraperiférica de la

isla, tanto en tiempo de reacción como en coste económico, lo que conlleva la asunción de una incertidumbre mayor que la que pueden presentar otros territorios: *“Cualquier conflicto externo, cualquier política externa nos afecta doblemente. Uno, precisamente por ser españoles y europeos y otro por la situación de insularidad que tenemos y además de región ultraperiférica. Es que nosotros no estamos ahí al lado, nosotros estamos...por ejemplo a la hora de la compra de los trigos, los alimentos, etcétera, nosotros hemos tenido el doble de complicaciones. A la hora de adquirir textiles, lo mismo. Por dos cuestiones: una por el tema del clima... recordemos que, hasta hoy día 7 de noviembre, no estamos empezando a tener un clima otoñal, mientras que nosotros hemos tenido que hacer el gasto. Porque si yo no hago el gasto y luego me llega el clima otoñal, para cuando yo pida me va a llegar y ya habremos cambiado nuevamente de estación. Lo cual es una pérdida económica, así que yo tengo que asumir un riesgo muchísimo mayor que cualquier otro comercio de cualquier otra ciudad de España que puede paralizar esa solicitud. Y además hay que sumarle los fletes de adquirir esos productos”*.

La distribución poblacional del **MLT de Tenerife Noreste** es muy heterogénea, concentrando La Laguna y Santa Cruz más de un 90% de la población total del MLT, mientras que Tegueste no alcanza a sumar el 3%.



Población por municipio

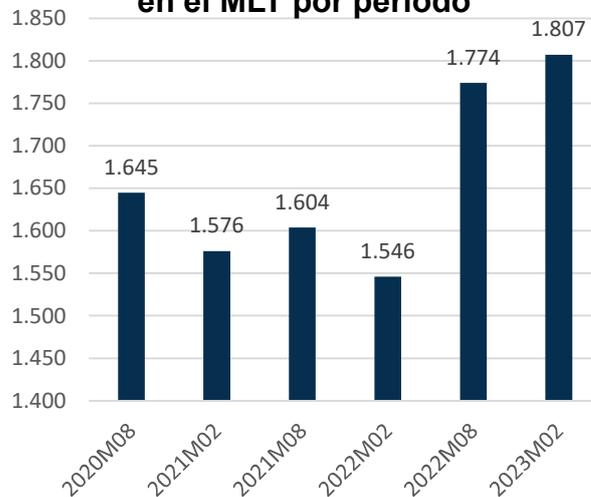


Fuente: datos ISTAC 2022, elaboración propia

A este respecto, los municipios más poblados denuncian una preocupante falta de **vivienda asequible**: *“No se va a arreglar a corto plazo. La vivienda cada día está más cara y luego La Laguna tiene encima el hándicap de que tenemos la Universidad y se necesita vivienda para los estudiantes, lo que hace que todavía se encarezca más el alquiler.”.*

Estrechamente vinculada a esta situación, se encuentra el crecimiento constante de la **vivienda vacacional** durante los últimos años.

Total viviendas vacacionales en el MLT por periodo



Fuente: datos INE 2023, elaboración propia

En este sentido, se perciben efectos tanto positivos como negativos sobre la población donde se desarrolla.

Por un lado, actúa como un generador de actividad económica y empleo, llegando a evitar la despoblación de zonas rurales, mientras que, por otro, puede tensionar la accesibilidad a la vivienda residencial: *“...ha habido lugares donde la despoblación ha sido tan grande que los núcleos han quedado prácticamente vacíos. La vivienda vacacional, lo que ha originado es una oportunidad para los propietarios de esos inmuebles, de rehabilitar y dedicarlo a una actividad económica ese inmueble que ha estado cerrado. Con lo que ha generado una actividad en la construcción para la rehabilitación de viviendas, y a la vez ha regenerado unos ingresos a esas familias y a la vez ha dado vida a esos núcleos. Aunque sea de turistas que pernoctan una, dos noches o tres noches, como mucho. (...) en la zona rurales, el gran problema son las escuelas, los colegios. Cuando no*

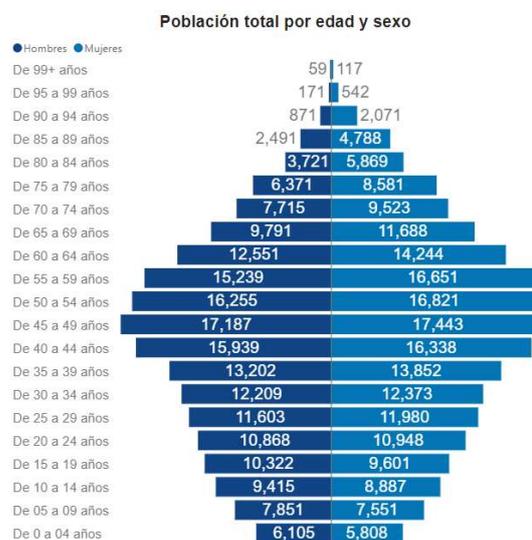


hay niños, no hay colegios. Cuando se cierra un colegio, se muere un pueblo. Eso normalmente suele funcionar así. (...) El hecho de que tú tengas una actividad económica, pues es un complemento a que se pueda mantener el colegio y mantenido el colegio, a lo mejor con esas viviendas vacacionales, pues dentro de poco alguien se anima y monta una tiendita. Es una oportunidad, pero también la otra contraprestación, ¿no? Si se pasa, si se desborda, pues es una competencia contra los alquileres para la gente que quiera vivir allí, es una competencia desleal en cierto sentido. Entonces, como todo. Hay que regularlo teniendo en cuenta sus perjuicios, pero también sus bondades.”

En definitiva, se percibe como un recurso **potencialmente vertebrador de la economía de una región**, siempre que sea regulado para asegurar un equilibrio óptimo: *“Y además que habrá que estudiar con datos, porque ¿por qué un promotor, por qué un particular decide pasar de vacacional a alquiler normal? Pues yo no sabría decir por qué. Hay gente que está a favor, que gana mucho más. Hay gente que está en contra porque requiere mucho mantenimiento. O sea, hay las dos versiones. Pero eso se escapa... por lo menos a mi conocimiento, se escapa. Ahora que funciona, que no debemos descartarla totalmente del territorio... Si se pasa a regular, si el Gobierno de Canarias regula la vacacional, entendemos que no sería lo ideal que se descartara (...). Que es un complemento que se debería tener en cuenta como eje vertebrador del desarrollo local. Bien regulado, bien dimensionado en función del núcleo de población, de los tamaños poblacionales, para que no genere un desequilibrio*

tampoco entre la gente de dentro y la gente de fuera, pero que no es una herramienta que hay que descartar de entrada”.

En base a la información proveniente del ISTAC, a fechas de enero de 2022, las 395.612 personas residentes del MLT de Tenerife Noreste forman un crisol de generaciones.



Fuente: datos ISTAC 2022, elaboración propia

Con un **índice de envejecimiento promedio** (número de personas mayores de 64 años dividido entre el número de personas menores de 16 años) de casi 1,75, el número total de personas mayores de 64 años del MLT, es aproximadamente un 75% superior al de menores de 16 años.



Fuente: datos ISTAC 2022, elaboración propia



Además, de tratarse de un MLT envejecido, se perciben resultados relativamente homogéneos entre los índices de los diferentes municipios del MLT, los cuáles oscilan desde el 1,33 en El Rosario hasta las 1,86 personas mayores de 64 años por cada persona menor de 16 que presenta el municipio de Santa Cruz de Tenerife, una diferencia sustancialmente notable en comparación con otros MLT.

Índice envejecimiento por municipio



Fuente: datos ISTAC 2022, elaboración propia

A pesar de no ser de los MLT más envejecidos de la isla, los discursos señalan problemáticas vinculadas a **personas demandantes de empleo de muy avanzada edad y falta de relevo generacional**.

Por un lado, hay personas que se encuentran buscando empleo a falta de otra fuente de ingresos, pero que, por su edad, presentan una empleabilidad realmente baja: “Nos vienen personas con una situación de exclusión. Nos vienen mayores de 60 a 65 años y 70 años buscando trabajo. Con 70 y 72 años, que no están desde mi punto de vista eh... son activos porque están en búsqueda activa

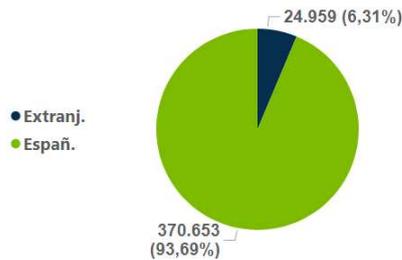
de empleo, pero es que no se pueden insertar, estas personas están para estar jubiladas y para... pero como no tienen trabajo, no tienen pensión, etcétera”.

A su vez, se señala la falta de interés por parte de las nuevas generaciones de heredar y mantener los negocios de sus progenitores, especialmente aquellos de corte tradicional, como pueden ser muchos de los pequeños comercios: “*Sí, sobre todo pasa en el comercio. En la restauración sí que hay más relevo generacional. De todas maneras, no es relevo generacional de los empleados, porque normalmente se llega a cubrir. A veces cuesta, pero se llega a cubrir. Si no el relevo generacional de propietarios. El propietario se jubila y se cierra el negocio porque no, no hay ese relevo. Y últimamente han cerrado bastantes negocios de toda la vida de La Laguna, porque el dueño se jubila y sus familiares o los empleados no quieren seguir con ese tipo de negocio. Y como te digo, la mayoría son mayores de 55, muchos los son de los 65 y a punto de jubilarse, y no tienen relevo generacional”.*

Cabe señalar, que se trata del MLT con la segunda menor **tasa de extranjería de Canarias**, la cual suma únicamente un **6,31%** (24.959 personas extranjeras de los 395.612 totales).



Población extranjera y española



Fuente: datos ISTAC 2022, elaboración propia

Además, conviene subrayar que esta tasa también presenta una diferencia entre los distintos municipios del MLT en estudio no tan marcada como se puede apreciar en otros MLT, encontrando la tasa mínima de extranjería en el municipio de **Tegueste**, con un **2,71%**, y la máxima en **Santa Cruz de Tenerife**, con un **6,94%**.

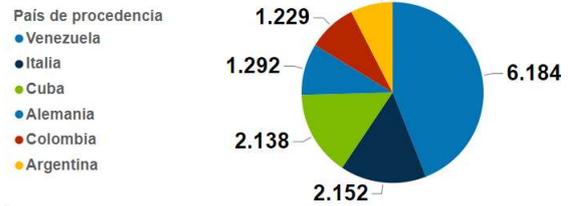
Tasa población extranjera por Municipio



Fuente: datos ISTAC 2022, elaboración propia

Respecto a los países de procedencia de dicha población extranjera, cabe señalar que, algunos de los que reúnen un mayor número de población son **Venezuela** (6.184 personas), **Italia** (2.152), **Cuba** (2.138) y **Alemania** (1.292).

Población por país de procedencia



Fuente: datos ISTAC 2022, elaboración propia

En este sentido, durante los últimos años las **personas migrantes** que llegan al MLT presentan una tendencia diferente con respecto a las que llegaban anteriormente; específicamente, se observa una **carencia de redes de apoyo**. Esto conlleva a que, en muchos casos, vean mermada significativamente su empleabilidad y terminen sufriendo una situación de vulnerabilidad: *“Otra casuística que se nos da es el perfil de personas migrantes. Antes venían con redes de apoyo, ahora no vienen con redes de apoyo. Y el de Venezuela, de Colombia, no tiene ese familiar que antes le acogía en su casa. Que antes, durante los primeros meses, pues bueno, se le facilitaba, le facilitaba lo que era moverse por la isla y entonces, al venir sin recursos, sin redes de apoyo, se ven abocados también a esa exclusión social”*.

5.2 Educación y formación

La formación y educación desempeñan un papel fundamental en la consolidación de la estabilidad del mercado laboral y en la mejora de la empleabilidad de los individuos en una región determinada.

En un entorno económico caracterizado por la rápida evolución tecnológica y los



constantes cambios en las demandas laborales, la capacitación continua y la adquisición de nuevas habilidades se vuelven imperativas. Un sistema educativo sólido, estable y accesible, así como programas de formación adaptados a las necesidades del mercado, no solo facilitan la inserción laboral, sino que también contribuyen a la creación de una fuerza laboral más calificada y versátil.

Sobre este particular, se recogen discursos que defienden que **la estabilidad en las leyes de educación entre diferentes legislaturas** es clave: *“Cada vez que nos cambian la ley de educación, es que dices tú: “madre mía, ¿esto qué es?” Yo invertiría en ellos, que son los que realmente van a cambiar el mundo a medio plazo. ¿Quién tiene claro cómo se tienen que formar? ¿Quién compara sistemas educativos que sean exitosos con lo que nosotros tenemos? ¿Hay alguien realmente que mire por eso, y no que se mire el ombligo de cada Comunidad Autónoma? Es que... ¿cómo cambiamos eso nosotras desde donde estamos? Pues tiene que haber un compromiso de que, (...) el siguiente que venga, si lo que está hecho está bien, lo mantenga, y no vuelva a empezar desde el principio, que lamentablemente es lo que suele pasar con el tema de educación y no sé muy bien por qué”.*



En relación con los **ciclos formativos de grado básico, medio y superior, entre los que se encuentra la tipología de FP Dual**, ofrecidos en el curso 2023-2024 en el **MLT de Tenerife Noreste**, se recogen las siguientes familias profesionales:

Administración y Gestión (CFGB, CFGM y CFGS)

Electricidad y Electrónica (CFGB, CFGM y GFGS)

Informática y Comunicaciones (CFGB, CFGM y CFGS)

Madera, Mueble y Corcho (CFGB, CFGM y CFGS)

Comercio y Marketing (CFGB, CFGM y CFGS)

Imagen Personal (CFGB, CFGM y GFGS)

Agraria (CFGB, CFGM y CFGS)

Transporte y Mantenimiento de Vehículos (CFGB, CFGM y CFGS)

Fabricación Mecánica (CFGB, CFGM y CFGS)



Hostelería y Turismo (CFGB, CFGM y CFGS)

Industria Alimentarias (CFGM)

Servicios Socioculturales y a la Comunidad (CFGM y CFGS)

Sanidad (CFGM)

Edificación y Obra civil (CFGM y CFGS),

Energía y Agua (CFGM y CFGS)

Marítimo Pesquera (CFGM)

Marítimo (CFGM y CFGS)

Imagen y Sonido (CFGM y CFGS)

Textil, Confección y Piel (CFGM)

Artes Gráficas (CFGM)

Instalación y Mantenimiento (CFGM)

Química (CFGM y CFGS)

Seguridad y Medio Ambiente (CFGS)

Actividades Físicas y Deportivas (CFGS)

Algunos discursos, manifiestan la conveniencia de ofrecer una ampliación en el número de plazas en aquellas **formaciones regladas públicas con una mayor demanda**: *“Ahora mismo hay una carencia en el tema de la Formación Profesional. Porque sí que se habla de Formación Profesional, pero después los chiquillos van a apuntarse, y no hay plazas. No hay plazas en aquellas en las que hay salidas, que si en laboratorio no hay plazas... ¡pero es que ya en ninguna! Porque les cuesta un montón. Entonces*

ahí yo creo que hay un déficit, ¿no? Yo creo que debería de haber mayor oferta profesional pública, no privada. Porque claro, ¿qué hacen los chiquillos? Que se van a la privada. Pero no todo el mundo puede pagar una Formación Profesional privada. Entonces lo ideal sería que se pudiera formar cada persona en lo que realmente está interesado para cualificarse, o tiene cierta motivación y además que no se le pusiera esa cortapisa de entrada.”.

No obstante, la estabilidad comentada anteriormente debe ser compatible con una **alta adaptabilidad y velocidad de reacción** a la hora de desarrollar programas específicos que respondan a necesidades emergentes en el mercado laboral, asegurando así, la coherencia entre las habilidades y conocimientos demandados y la formación ofrecida: *“Hay que ser más prácticos. Y si no se puede con lo reglado que es muy complicado, pues tratar de conseguir... nosotros los gestores de Formación Profesional lo estamos haciendo con dos o tres profesores que hemos conocido, que son impresionantes, que son súper activos, que tienen la innovación en vena y se prestan a hacerlo. Pues aprovechar eso, aprovechar eso. Pero claro, cada uno desde donde está, hace lo que pueda”.*





Asimismo, se señala la **relevancia de las ocupaciones de nivel intermedio**, a veces evidenciando una demanda superior a las ocupaciones de nivel superior: *“En su momento, a través del COVID también cogió un auge, pues el tema de la imagen personal, cómo es importante farmacias y peluquerías no se podían cerrar porque era importante. Pues estamos viendo como en ese sentido las profesiones así, que son más básicas, por decirlo de alguna manera, no tan cualificadas, también son importantes y que se demandan por parte de un sector ahora”.*

Además, se destaca la utilidad de las **micro credenciales** a la hora de expandir las posibilidades laborales de determinados oficios, invirtiendo un tiempo de formación relativamente reducido: *“s posible que haya una serie de personas muy válidas, pero que les falte alguna competencia formativa adicional que no tenga, y que con todo lo que tiene, más esa competencia adicional, pueda ser capaz de reinsertarse en otros sectores que tradicionalmente no serían los suyos. Es lo que llaman ahora las micro credenciales. (...) por ejemplo: los soldadores son soldadores. Pero si tú quieres soldar un casco de un barco, tú tienes que aprender soldadura en agua y tener capacidad de poderte colgar de un andamio... O sea, tú necesitas unas formaciones complementarias. Que, con la tuya de base, perfecto. Pero si te dan dos o tres añadidos más, tú ya puedes diversificar donde puedes ir a trabajar. Entonces yo creo que aquí se trata de ir trabajando y analizando ese tipo de oportunidades que hay. Que muchas veces es difícil de identificar, pero que profundizando un poco más en lo que es la demanda de puestos de trabajo, la oferta o*

demandantes de empleo con una formación determinada y una formación complementaria que pueda, de alguna manera, reconducirlos a otro sector, pues haga que case mejor la oferta y la demanda”.

En el marco de los PAE, la **oferta formativa** dirigida **especialmente a personas que se encuentran en situación de desempleo**, iniciada durante el año 2023, cuenta por un lado con los **certificados de profesionalidad** relativos a las siguientes familias profesionales:

- Comercio y Marketing
- Atención al Cliente
- Imagen personal
- Agraria
- Mecánica de vehículos
- Informática y Comunicaciones
- Servicios Socioculturales y a la Comunidad
- Cocina
- Seguridad y Medio Ambiente
- Energía y agua
- Administración y Gestión

Por otro lado, **otro tipo de formación**, relacionada con las siguientes familias profesionales, **sin certificado de profesionalidad**:



Servicios socioculturales y a la comunidad (SSC)

Informática y comunicaciones

Administración y Gestión

Comercio y Marketing

Seguridad y Medio Ambiente

Edificación y Obra Civil

A continuación, se desglosan los diferentes PFAE en funcionamiento durante el año 2023, ofrecidos juntos al certificado de profesionalidad que habilitaban a obtener.



PFAE Tegueste	Jardinería Sostenible
PFAE Tegueste	Te Cuida
PFAE Santa Cruz	Avanza Construyendo
PFAE Santa Cruz	Espacios Pintados

PFAE Santa Cruz Pinceladas de Futuro

PFAE Santa Cruz Construye y Ajardina

PFAE La Laguna Pinturas y Revestimientos

PFAE La Laguna Reformas y Mantenimiento

PFAE El Rosario Bienestar El Rosario IV

PFAE El Rosario Activate El Rosario II

PFAE El Rosario Limpio IV

PFAE La Laguna Femete Aldea Conecta

PFAE Santa Cruz Mar Seguro 9ª Edición

PFAE Santa Cruz Zootecnia para El Empleo 2022

También, se pone en valor los **modelos de formación participativos**, donde los/as estudiantes no sean mera audiencia, sino que interactúen entre ellos, compartiendo experiencias valiosas para el resto de sus compañeros y compañeras: *“Si haces una formación dirigida a estas personas, aunque sean ya emprendedores, también se intenta, se está haciendo... esa posibilidad, de que ellos compartan la experiencia. De eso se aprende muchísimo, también entre ellos”.*

Se destaca, además, la **formación como instrumento clave** de mejora de la



empleabilidad de la persona usuaria, haciendo hincapié en aquella que ofrece prácticas profesionales, siendo éstas un puente a la inserción: *“Tenemos a personas que están realizando prácticas en todos los municipios de la isla o las han realizado. Los empresarios están mucho más proactivos a la hora de acoger a personas en práctica. Se ve cierto nivel de inserción una vez que estas personas realizan las prácticas en los municipios. Antes eran simplemente un paso que hacían las beneficiarias o los beneficiarios con las empresas, pero que ahora se están planteando el hecho de tener trabajadores cualificados y que les esté aportando algo en las empresas”*.

Asimismo, los discursos recogen tres grandes carencias formativas dentro del mercado laboral: los idiomas, las habilidades digitales y de explotación de datos y las competencias duras y blandas necesarias para la atención al público.

Respecto a la necesidad de alcanzar el **dominio idiomático**, se propone incluso la obligatoriedad de este tipo de formaciones para el desempeño de determinadas ocupaciones: *“Y que hay que invertir en formación. Esta mañana me ha pasado a mí una cosa curiosa. Estaba en un sitio pidiendo un café, y la camarera, que es maravillosa, porque la conozco, no sabía decir orange juice. En una zona comercial turística, ¿cómo no vas a saber decir jugo de naranja? (...) Porque yo soy técnico en prevención, y la formación e información es un derecho y un deber. Pero si es un deber de verdad, tiene que ser un deber. A lo mejor tienen que regularlo”*.

En el ámbito de las **habilidades digitales**, se demanda una actualización de la formación en aquellos campos y

tecnologías que se encuentran en auge: *“...tenemos que ponernos las pilas con eso y dejar de hacer tanta formación en Excel y en Word. Ya el Excel... bien, sí, tiene que venir de serie. Y tenemos que empezar a abordar, pues otro tipo de cosas. Ahora mismo estamos buscando un responsable de Big Data, y no se pueden imaginar... o sea... no sabemos si lo vamos a conseguir porque ¡cuesta muchísimo! Entonces, también es verdad que ahí, bueno, pues se vuelven a unir muchas cosas. Yo creo que trabajamos en un entorno cada vez más complejo. Por una cuestión puramente estadística, la pirámide poblacional está invertida, no hay gente. Para cubrir a todos los que estamos trabajando en este cuarto de hora. Entonces, eso que tanto se habla de la guerra por el talento va a ser una realidad”*.

Aparte de las habilidades duras, se señala una carencia de **habilidades blandas**, no únicamente para la atención al público, sino propias del “saber estar” que históricamente nos ha caracterizado a los canarios y canarias: *“...nací en Tenerife, pero yo me crie en Barcelona y luego vine. Los canarios siempre hemos sido percibidos como gente muy educada. Muy cálida. Y cada vez es más difícil. Cada vez más difícil. Yo me enfado, yo cuando voy a las tiendas, me enfado. Porque creo que, de verdad el tema de la atención al público, sepas o no sepas el idioma, no puedes perder tu identidad. Que es distinto. La identidad... o sea, la atención... o sea, hay cosas que digo: “pero es que esto no puede ser real”. O sea, que tú me tires a mí encima de la mesa el bocadillo, ese tipo de cosas... que tú no des los buenos días. Que no te estoy pidiendo grandes esfuerzos. O cuando dice “no, pero es que el de enfrente, tiene un café que no es tan*



bueno y siempre está lleno”, pero es que a lo mejor el de enfrente da los buenos días todos los días cuando llegas”.

Por último, se denuncian las dificultades añadidas que experimentan las **personas migrantes**, y la necesidad de ofrecerles servicios de apoyo complementario, además de concienciar al empresariado respecto a la contratación de este tipo de perfiles: *“Si es una persona migrante, primeramente, resolver su situación administrativa, porque sin resolver esa parte no pueden trabajar tampoco. Y después son personas que al tener esa alta vulnerabilidad también se te caen mucho de los cursos. Entonces después no, solamente dotar de esas habilidades y competencias tanto blandas como profesionalizantes, sino pues también, derivarlas a otros recursos, como puede ser de alimentos, de vivienda, etcétera. Evidentemente el mercado, es decir, el tejido empresarial tampoco te acoge a esas personas. Es una labor ardua estar sensibilizando a los empresarios para que también sepan que existe este perfil y que hay que darles una oportunidad y que tienen que... también trabajar”.*

5.3 Administración Pública

La administración pública desempeña un papel fundamental en la estabilización y desarrollo del mercado local de trabajo (MLT), sirviendo como un pilar esencial que facilita la armonía entre los demandantes y oferentes de empleo.

Sus funciones abarcan el diseño, implementación y supervisión de políticas que buscan optimizar las condiciones laborales, promover la igualdad de

oportunidades y asegurar un ambiente propicio para el crecimiento económico sostenible.

Por todo esto, es fundamental que, tanto las diferentes entidades que conforman la Administración dentro del MLT y de las islas, como aquellas que mantienen una colaboración estrecha con la misma, mantengan una **comunicación y colaboración** perfectas: *“...el Servicio Canario de Empleo, ha creado la red de empleabilidad, que está a nivel de toda la isla ¿no? Hay varias comisiones de red de empleabilidad para conocer todos los recursos. Es un buen puente, lo que sería y, más cuando viene del Servicio Canario de Empleo o del Gobierno de Canarias, es una convocatoria a la que todas las entidades vamos. (...) todas las entidades que trabajan con empleo están allí. Están todas, porque es así. Porque dependemos después, no nosotros, pero otras entidades para la formación, certificados de profesionalidad, etcétera. Entonces les interesa estar en esa red. Pues esa red debería de ampliarse también, para crear esas alianzas, esa cooperación entre entidades”.*



Además, se aprecia que se han producido mejoras en el trabajo en red durante los últimos años: *“...llevamos en redes toda la vida, pero igual ahora se está viendo un*



poco más de luz. Yo por lo menos estoy experimentando ahora un poco más de luz porque hay una conexión entre nosotros. Tenemos una red para conectarnos, nos informamos de todo, yo me entero de lo que está pasando en el norte... que posiblemente, si estuviéramos todos, si hubiera esa red insular, si estuviéramos todos conectados..."

No obstante, la necesidad de **colaboración trasciende las fronteras autonómicas y estatales**, recogiéndose, además, la importancia de establecer alianzas y espacios de encuentros con entidades internacionales: *"Sobre todo a nuestro nivel, lo que fomentamos es el trabajo en red. Y tratamos... cuando hay una red que pueda aportar contactos y sinergias con el trabajo que nosotros hacemos, pues intentamos estar unidos. Al final contamos con una serie de socios de distintos países, que hacen el mismo trabajo que nosotros y de los que aprendemos buenas prácticas y malas prácticas. Es decir, que si ya hay alguien que va por delante de ti y haya hecho lo que tú has hecho y le ha ido bien o le ha ido mal, tú puedes aprender mucho de lo que hace bien o lo que hace mal. También fomentamos mucho el estudio de casos de buenas prácticas."*

Esta oportunidad se extrapola al sector privado, donde estas **alianzas pueden actuar como facilitadoras** de la labor conjunta de diagnóstico de necesidades y problemáticas de las diferentes entidades: *"Para mí, creo que es básica y fundamental y más actualmente, el crear alianzas, espacios técnicos para también nosotros podernos conocer y poder hacerse ese trasvase de cooperación (...) no sé si las asociaciones empresariales han tratado*

este tipo de cuestiones, pero sí que sería importante, sobre todo para el tema de dignificar determinados sectores, ¿no? El que trabajaran en común y vieran la manera de mejorar".

También se recogen discursos que opinan que, **sin colaboración pública, parte del sector privado del MLT estaría condenado, y viceversa**: *"Sin las administraciones no somos nada. O sea, las empresas privadas y las administraciones deben tener una relación simbiótica necesaria. Si no, no podemos funcionar ni unos ni otros"*.

De igual modo, se subraya la existencia de problemas en los **trámites de aduanas** que complican los procesos solicitando la **simplificación de los procedimientos**: *"...es complicado porque los trámites administrativos principalmente son aduaneros y el control aduanero es necesario por cómo tenemos concebido nuestro régimen económico y fiscal en Canarias. Estamos hechos a eso. El problema está cuando el sistema, por no decir el funcionario, cuando el sistema lo tiene, lo tiene contemplado desde, no diría desde el rigor, porque el rigor está bien, diría desde interpretaciones que complican todavía mucho más el trámite, cuando debería ser más sencillo, ¿no? Incluso te lleva a que oye, espérate, porque este, como es empresario, está delinquiendo, ¿no? Entonces vamos a ver, vamos a pararlo y ya veremos cómo... es que, eso es a lo que me refiero, que desanima una barbaridad. Vamos a hacerlo fácil, vamos a hacerlo bien porque lo hacemos bien, pero vamos a hacerlo fácil, no lo compliquemos hasta, hasta el infinito y más allá, ¿no?"*



Asimismo, se destaca la importancia de la **mejora continua** de todas las acciones de la administración, siendo la **evaluación y el control** mecanismos básicos para alcanzar esta meta: *“Siempre hay muchísimo camino por delante, pero yo creo que lo fundamental es la evaluación. Hacemos planes, desarrollamos programas, hacemos acciones. A veces de una forma más estratégica, más planificada, a veces de una forma más reactiva e improvisada. Pero la evaluación de resultados, la evaluación de políticas públicas suele brillar por su ausencia, pero en general. Y si no mides no sabes. Por mucho que quieras vender, entonces sí, entonces esa parte ahí, pues hay que mejorarla”*.

En este sentido, se señala la posibilidad de adoptar **modelos organizativos y de gestión más propios de entidades privadas** que públicas, con la finalidad de aplicar lo mejor de ambos modelos: *“Nosotros no vivimos de los presupuestos generales del Estado, no vivimos de los impuestos que pagan los ciudadanos, tenemos que autogestionarnos además por ley, con lo cual hay que gestionar mirando una cuenta de resultados. (...) ¿a qué nos ha llevado? Pues, a adoptar muchas prácticas de gestión que son más propias de la empresa privada que de la administración pública tradicional y por eso trabajamos con planes de empresa, con indicadores, con cuadros de mando integral, con modelos de tiempo por competencias en Recursos Humanos, con sistemas de gestión de calidad, con memorias de sostenibilidad, con GRI, entonces la colaboración pública privada tiene que ser un pilar”*.

Por último, algunos discursos enfatizan el rol necesario que juegan la **transparencia y las consultas ciudadanas** en el desarrollo de una administración que mantenga una comunicación bidireccional funcional y clara con la población: *“Las entidades y sobre todo las públicas, tenemos que ser transparentes, y que todos los procesos, todos los procedimientos... y que lleguen a la ciudadanía, y que la ciudadanía nos pueda consultar, que puedan quejarse, tener un buzón de reclamación o de mejoras y tener ese contacto directo con la ciudadanía”*.

6. MLT TENERIFE NORESTE

El territorio cubierto por el MLT de Tenerife Noreste, con 318,46km² representa un 15,65% de la superficie total de la isla (2034,36km²). Este territorio, presenta una amplia diversidad en lo que, a sectores productivos, empleo y PAE respecta.

6.1 Sectores productivos

Basándonos en los datos de octubre de 2023 de OBECAN, el empleo del MLT de Tenerife Noreste está concentrado principalmente en los sectores **“Resto de Servicios” (64,87% del total) y “Comercio” (17,98%)**, sumando entre estos más de un 80% del empleo total.



El sector **Resto de Servicios** concentra el **64,87%** del peso del **empleo** en el MLT de Tenerife Noreste contando con **138.000 personas afiliadas**. Dentro de este sector, las actividades económicas más relevantes son “actividades sanitarias y de servicios sociales” y “educación”.

Si se tiene en cuenta el régimen de cotización de los trabajadores y las trabajadoras del sector, un **90,55% son asalariados** y un **9,45% son autónomos**.

Por otra parte, este sector cobra especial importancia en el municipio de Santa Cruz de Tenerife, donde representa el 69,22% del empleo municipal y La Laguna con un 59,61% respectivamente.

Fuente: OBECAN. Noviembre 2023

Se recoge que este sector, compuesto por una amalgama de diferentes actividades económicas, se percibe como un gran creador de empleo cualificado. No obstante, se denuncia que parte de estas vacantes, no es posible cubrirlas actualmente con talento local: “*Se intenta que el sector de la economía azul sea uno. (...) El sector portuario ha demostrado que es otro que arrastra muchísimos puestos de trabajo, porque se ha incrementado, pues los servicios que se prestan. Recuerdo cuando empezaban a llegar las plataformas petrolíferas para repararse aquí. Eso supuso un incremento en la actividad de reparación naval*

importantísimo. Ahora, por ejemplo, otro sector que yo puedo tener identificado es el sector de producciones cinematográficas, todo el sector audiovisual. Están viniendo muchísimas películas y se están realizando aquí películas animadas que precisan de muchos técnicos en producción digital. (...) hay una que, en función de las producciones que tiene, tiene contratadas hasta 150 personas haciendo dibujitos, que es impresionante. Entonces, al final, ¿por qué están aquí? Porque han tenido unas ventajas fiscales que les ha hecho... son empresas ZEC y les han hecho atractivo estar en Canarias. Y consiguen mano de obra aquí, pero se trae mucha mano de obra también de fuera”.



También se pone en valor el papel que juegan las actividades de **transporte y almacenaje** para el resto de los sectores del MLT: “*El puerto tiene un rol básico, lamentablemente desconocido. Pero vivimos en una isla. Y más del 90% de la mercancía que entra, y desde luego, la que sale, la que se exporta también, pasa por el puerto. Porque bueno, no tenemos otras opciones como tiene la Europa continental, ¿no? de carreteras, ferrocarril y demás. Entonces... y un ejemplo como muy visual fue el COVID. Las estanterías de los*



supermercados permanecieron llenas. No hubo desabastecimiento. Y eso fue porque el puerto no paró ni un momento. Bueno y la cadena logística que está detrás”.



El **Comercio** es el segundo sector más concurrido del MLT, sumando un **17,98% del peso del empleo** en el MLT de Tenerife Noreste con un total de **38.241 personas afiliadas**, contando con un **86,19% de personas asalariadas** y un **13,80% de personas en régimen de autónomos**.

A nivel municipal, cabe resaltar que, en El Rosario, el sector del Comercio representa, un 28,07% del empleo total de dicho municipio.

Fuente: OBECAN. Noviembre 2023

El comercio, se puede dividir en dos vertientes claramente diferenciadas, pero no por ello en conflicto: el comercio de **las grandes superficies y las zonas comerciales abiertas**, compuesta en gran medida, de pequeños propietarios.

No obstante, algunos discursos señalan algunas **ventajas estratégicas** que presentan las primeras frente a las segundas, como es la accesibilidad al entorno comercial: *“No se puede, no se puede luchar contra el cielo que tenemos en una zona comercial abierta. Contra eso no se puede luchar. Pero tampoco, y también es una realidad, se puede luchar*

contra las mil plazas de aparcamiento que tiene un centro Meridiano que yo no tengo”.

Asimismo, se pone en valor el producto **especializado y tradicional** de muchos pequeños y medianos comercios, frente a la oferta más amplia y generalista de las grandes superficies: *“Hombre, a mí, y siempre lo digo, a mí me sorprende que, en La Laguna, todo los que buscas lo encuentras. O sea, todavía hay si quieres ropa de mago, tenemos tiendas de mago. De lona, la típica lona de zapatos, también tenemos. O sea, todavía queda ese comercio, que es muy... muy profesionalizado en un sector o en un producto. No es multimarca, ni tiene 200 productos diferentes. O sea, como lo que llamamos el chino. O sea que en el chino puedes encontrar cualquier cosa. No, hay un comercio más especializado, en un producto destacado”.*

También, se distingue el **trato personalizado y cercano como elemento diferenciador** de los comercios y PYMES en general: *“La toma de decisiones basadas en datos es buena, pero no debe de ser la base. Para un comerciante pequeño y mediano, la base está en la tradición. Tiene que respetarla. Quiero decir, yo puedo instalar los mejores sistemas del mundo, pero si yo como PYME me cargo el trato tú a tú, que me diferencia, que cuando tú vengas a mi tienda te diga: “hola, Pablo, ¿qué tal? No te preocupes, me acaban de llegar las camisas que te quedan estupendamente” porque resulta que tú eres un tipo que tu espalda es más ancha que tu cintura. Si perdemos ese perfil, estamos perdidos. (...) Incluso, un dato interesantísimo, grandes franquiciados canarios, porque*



son canarios, vaya por delante, como por ejemplo grupo número uno, se han adaptado y no sólo se adaptan, sino que protegen el formato de zona comercial abierta. O sea, ellos protegen con uñas y dientes el formato de la pequeña y mediana empresa. Porque de lo que no se olvidan nunca, es de dónde vienen. No se olvidan nunca de dónde vienen”.

Por último, se señala **cierta predisposición a la transformación digital** de estos pequeños negocios, aunque limitada, dado el perfil de este tipo de empresariado: *“En el comercio lo que son tiendas virtuales, es complicado que se haga. Te digo, son pequeños comercios... pero sí que están dispuestos a trabajar en la digitalización y tener relevancia dentro de las redes sociales. Incluso nosotros desde la asociación hemos puesto... hemos contratado una persona que lleva redes sociales a nuestros asociados. Porque tenían carencia de eso”.*



El sector **Hostelería** asume el **6,04 %** del peso del **empleo** en el MLT de Tenerife Noreste con **12.855 personas afiliadas**, del que un **83,65%** corresponden a **personas asalariadas** y un **16,35%** a **personas en régimen de autónomo**.

Este sector destaca especialmente en el municipio de Tequesta, el cual asciende a 10,45% del empleo total, un peso relativo que casi dobla al del MLT.

Fuente: OBECAN. Noviembre 2023

El aspecto más destacado de este sector es la **dificultad presente en la cobertura de vacantes**. No obstante, los discursos recogen diferentes percepciones respecto al origen de esta.

Por un lado, hay quienes se lo atribuyen a unas condiciones laborales inferiores a las que presentan otros sectores, lo cual incentiva a los y las profesionales a cambiar de ocupación y probar suerte en un sector diferente: *“El sector hostelero se está quejando mucho de la falta de personal. La pandemia ha hecho, pues que todas esas personas, tantos camareros, cocineros, camareras de piso, se hayan ido a otros sectores. Se quejan muchísimo de la problemática que tienen ahora. Que me contaron hace nada, que solo alguien que sepa llevar una bandeja puede entrar por allí y lo contratan. Entonces claro, es una profesión que necesitas también una formación y una preparación. Pero claro, realmente, ¿... están dignificadas... esas*



profesiones en el sector? ¿Realmente la gente se siente recompensada pues económicamente por las horas de trabajo? Entonces, ¿qué es un trabajo digno? Hombre, yo creo que esté acorde a tu... o sea, a lo que tú aportas, y a cómo está el mercado en ese momento. Pero también creo que es importante pues tu tiempo, tus circunstancias personales y todo lo demás”.

Por otra parte, hay quienes atribuyen esta dificultad a la mala praxis y predisposición de algunas personas trabajadoras, lo que menoscaba el desarrollo de la actividad económica, pudiendo llevar al cierre parcial o total de algunos negocios: *“...con el sector de la hostelería, es complicado. Es complejo. Yo tengo negocios que han tenido que cerrar porque no tenían que les cubriera el turno porque, además, las leyes para la hostelería son tan rígidas... que yo he tenido negocios aquí, de llamarme y decirme: “tengo que cerrar, porque tengo a este señor de baja. El otro también se me fue de baja y tengo que cerrar”. Eso pasa. No así, en comercio. En el sector de servicio de ocio y restauración, es un desastre. Es muy desastrosa la situación”.*



La **Construcción** ocupa el **5,51% del peso del empleo** en el MLT de Tenerife Noreste con **11.717 personas afiliadas** siendo el **80,89%** correspondiente a **personas asalariadas** y el **19,11%** a **personas en régimen autónomo**.

A nivel municipal, cabe señalar que, en los municipios de Tegueste y El Rosario, el sector de la Construcción representa respectivamente un 11,46% y un 11,12% del empleo total del mismo.

Fuente: OBECAN. Noviembre 2023



El sector de la **Industria** reúne el **4,14%** del peso del **empleo** en el MLT de Tenerife Noreste con **8.800 personas afiliadas** correspondiendo un **88,93%** a **personas asalariadas** y el **11,06%** a **personas en régimen autónomo**.

Los municipios donde este sector tiene un mayor peso relativo son El Rosario y Tegueste donde representa respectivamente el 18,03% y el 13,03% del empleo municipal.

Fuente: OBECAN. Noviembre 2023

Se destaca la falta de respaldo la cual se identifica como un problema persistente no reconociendo suficientemente que la



presencia de industrias y otras actividades en Canarias beneficia a la economía local. *“¿Qué nos falta? y esto lo, lo llevamos diciendo desde nuestra entidad en particular y desde, desde nuestra asociación Industrial de Canarias, en general, lo que nos falta es tener el apoyo de, de sectores económicos, tener el apoyo de administraciones y tener el apoyo de la sociedad al final ¿vale? Que nos creamos de verdad que el que haya industria y otras actividades en Canarias es bueno para todos los canarios y para todos los operadores económicos, ¿vale?, y esto por mucha promoción que hacemos desde nuestra marca comunitaria elaborado en Canarias y que llega, pero no conseguimos que haya una apuesta firme y decidida por el producto fabricado en Canarias”.*

Asimismo, se menciona la escasez y la carestía del suelo industrial en algunos municipios. Además, si existe, éste está siendo absorbido por actividades comerciales: *“El suelo, bueno, pues el suelo, nos encontramos con, y en Tenerife en particular, y ojo, en estos municipios de los que hablamos no hay suelo industrial, es decir, si lo hay, no, no lo hay. Y lo que hay está siendo fagocitado por suelo comercial. Bueno, pues escasez de suelo y además carestía del suelo, digamos que estas cosas son estructurales, estructural de la administración. Lo que tiene que ver con nosotros, es que estamos hechos a trabajar en Canarias somos... bueno, estamos hechos, iba a decir somos, somos valientes, ¿no?, no lo somos, lo tenemos asumido ¿no? y asimilado”.*



El sector de la **Agricultura** suma el **1,47%** del peso del **empleo** en el MLT de Tenerife Noreste con **3.117 personas afiliadas** de las que un **79,79% son personas asalariadas** y un **20,21% son personas en régimen autónomo**.

El municipio donde este sector tiene un mayor peso relativo es Tegueste, donde representa el 5,5% del empleo municipal.

Fuente: OBECAN. Noviembre 2023

Se recoge que buena parte de la actividad agrícola de este MLT está destinada al autoabastecimiento y muchas veces desarrollada por personas jubiladas, generando un excedente insuficiente para sostener una actividad reglada, pero que bien podría destinarse al menudeo.

Por ello, se pone de manifiesto la necesidad de **facilitar la comercialización de este tipo de producciones a pequeña escala**: *“muchas veces, la agricultura es más de gente ya jubilada o más... eso es un tema importante a la hora de generar y mantener esa actividad. Porque esa actividad puede tener una producción, pero tiene dos inconvenientes: cómo canalizo y cómo meto la producción en el mercado, porque hay gente que está jubilada que a lo mejor no quiere darse de alta porque le puede repercutir negativamente en la pensión, y ahí está el reto. Encontrar una fórmula jurídica, un asesoramiento que a ellos les permita ese poquito que sacan, poderlo vender y poner en el mercado, sin que sea*



un menoscabo de lo que se han ganado a lo largo de todos sus años de trabajo, que no les vaya a repercutir negativamente. (...) ... hay un embrión de una asociación de agricultores, que un poco lo que intenta es trabajar en este sentido. Una, fomentar que la gente vaya recuperando las tierras y otro de los retos que ellos nos han planteado: buscar algún sistema, que a modo de gangochero jurídico, pueda recopilar todas esas producciones y darle una viabilidad en el mercado. Porque además ahora con todo lo que es la seguridad alimentaria, cada vez es más complicado para un pequeño agricultor entrar en el sistema, ¿no? Tienes la trazabilidad, la burocracia con los libros de productos y demás. Entonces, la clave está en que ellos se vayan asociando y vayan intentando... luego otro problema es la formación”.

6.2 Empleo y Emprendimiento

El empleo desempeña un papel central en la construcción del proyecto de vida de las personas trabajadoras, siendo un elemento clave que no solo proporciona sustento económico, sino que también influye de manera significativa en su identidad, sentido de pertenencia y realización personal.

En este sentido, el trabajo no solo se concibe como una actividad remunerada, sino como un vehículo para el desarrollo integral de individuos que buscan no solo subsistir, sino también crecer y prosperar.

A su vez, el empleo ejerce un impacto trascendental en el desarrollo socioeconómico de una región, configurando la trama de relaciones y dinámicas que definen su tejido social. La creación y sostenimiento de empleo no

solo impulsa el progreso individual, sino que también se erige como un catalizador esencial para el bienestar colectivo, contribuyendo al crecimiento económico, la estabilidad social y la consolidación de comunidades prósperas. En definitiva, es un componente esencial para la construcción de un futuro sostenible y equitativo.

Por tanto, es de capital importancia propiciar que las personas del MLT puedan aspirar a un empleo digno, ya sea por cuenta propia o ajena.

Comenzando por el **emprendimiento**, parte de los discursos ponen en valor el **rol de las personas autónomas**, así como las dificultades que suelen enfrentar: *“Durante la época del COVID, creo que es un dato que todo el mundo maneja, los autónomos salvaron el país. Y eso es una realidad. Los autónomos salvaron el país. Es más, los autónomos, el 98% de las veces, salvan al país. Y son los que más sufren. Los que menos derechos tienen. Y es una realidad. Y lo digo porque yo misma he sido autónoma muchos años. Entonces, todo eso hay que tenerlo en cuenta”.*

Asimismo, se denuncia que el coste de muchos negocios presenciales lleva en muchas ocasiones al **cierre de los mismos, incapaces de cubrir sus costes fijos**, sobre todo los de aquellos ubicados en zonas céntricas, donde el alquiler es mayor: *“Ahora mismo nosotros estamos empezando a acusar bajas por traspaso, por cierre, por no poder asumir el gasto que conlleva, porque luego, además, estamos en un enclave en el que el gasto económico medio es muy elevado. Dentro de Santa Cruz... y bueno, nos encontramos con otras circunstancias como la aplicación de la nueva ley de las*



zonas de baja emisiones, con la falta de aparcamiento, la accesibilidad eficiente (...) Por eso decía antes que es interesante que esta cuestión no se mire solamente desde un punto de vista. Es un prisma, es muy complejo, nos afectan muchísimas cuestiones”.

Pese a todo, en algunos casos, se percibe una **mayor tendencia al emprendimiento**, sobre todo orientado a modelos de negocio digitales: *“La gente hace cuatro o cinco años tenía más miedo a la emprendeduría y ahora sí están emprendiendo, pero más en el mercado digital que en el físico. Pero el físico tiene también sus cuestiones. Es que primero, Santa Cruz está ocupada en un ochenta y tanto por ciento. Y segundo, lo que no está ocupado, a ver quién es el guapo que se mete a pagar un alquiler, por ejemplo. Es complicado”.*

No obstante, parte de los informantes ponen de manifiesto la necesidad de **promover el emprendimiento**, especialmente entre el alumnado de formación profesional, de forma que puedan experimentar una primera aproximación de lo que es emprender y ser capaces de discernir si les interesa dicha opción: *“Tenemos un proyecto para desarrollar módulos formativos de talento y de capacidad de innovación con los profesores de los módulos superiores de formación profesional, para que puedan incorporar alguna... sobre todo alguna herramienta práctica que les haga a los alumnos darse cuenta de un poco... que hay que despertar un poco la creatividad y tener un poco esa inquietud y que se pueda hacer, pero no en sí dándole información teórica de lo que es el emprendimiento, sino haciendo más bien*

talleres prácticos para que ellos se pongan en una situación que pueda ser similar a una propia empresa, y que de alguna manera les haga ver que es otra posibilidad de creación de empleo, de conseguir un trabajo”.

Dicha promoción del emprendimiento es condición esencial pero no única para el inicio de nuevas iniciativas emprendedoras. Si bien la motivación es un aspecto esencial, disponer de una buena **orientación** es igualmente imprescindible, tanto para dar forma a tu idea de negocio, como para aprender a navegar entre las aguas de la burocracia inherente al proceso de alta de la empresa, la solicitud de subvenciones, etc.: *“El trabajo que está haciendo un compañero, en cuanto al tema de asesorar a las empresas, lo ves y es súper importante. Y debería de haber más servicios gratuitos y personalizados en cada entidad, porque nosotros vemos que no para. Es decir, hay un mogollón de empresas de todos los sectores. (...) vienen buscando ese asesoramiento desde que tienen el pago único porque se quieren montar la empresa, quieren darse de alta... hay un movimiento bastante fuerte, y yo creo que sí, que debería estar más presente. (...) Y no hay ese apoyo como estaban comentando. No hay ese apoyo a la hora de materializar tu idea de negocio y ponerla en práctica. Hay muy pocos recursos a nivel insular. Porque todo el mundo nombra la cámara, la CEOE, pero después llegan hasta un punto, pero no se da ese asesoramiento personalizado y ese acompañamiento hasta crear la empresa. Porque yo te puedo decir: “sí, el plan de viabilidad consiste en esto, en esto y esto”. Pero yo no te lo hago. (...) Y hay pocas entidades que presten este servicio, y*



como dicen las compañeras, gratuitamente”.

Esto toma especial relevancia cuando se trata de personas que **arriesgan su derecho a paro y ahorros** para intentar iniciar su actividad empresarial, o personas de cierta edad, que presentan una mayor dificultad a la hora de conseguir empleo por cuentas ajena: *“Sobre todo, igual que personas que tienen una edad y que, hombre, o que igual es el momento de tomar la decisión y de poder crear tu propia empresa. Porque te has quedado desempleado y es la oportunidad de crear tu empresa. Pero sí se ve últimamente. Después de la pandemia se ve muchísimo movimiento”.*



Servicio de Promoción del Empleo Autónomo

Asimismo, algunos discursos ponen de manifiesto la dificultad o imposibilidad de **cubrir determinantes vacantes especializadas con demandantes de empleo locales**: *“(…) van a cambiar muchísimo en los próximos años a golpe de transformación digital. A golpe de automatización, de robotización, de sensorización, de... y creo que ahí a lo mejor estamos ya llegando, de hecho, un poquito tarde. Porque es difícil encontrar perfiles tecnológicos que nos vayan a apoyar en eso ¿no? y que vayan a poder encargarse de todas esas cosas. Pero va a pasar, va a suceder. (...) Yo creo que*

cada vez van a ser, pues más automatizados, más tecnológicos, con una gestión muchísimo más centrada en datos, con una importancia que cada vez es mayor a temas de sostenibilidad y a temas de energías renovables. Se está trabajando muchísimo en energías limpias, en eólicas marinas, en eólicas offshore, y ahí los puertos van a tener un papel crucial que jugar. Entonces, si no hay un mercado local de trabajo que responda a todas esas demandas, pues las empresas tendrán que buscarlo fuera y será una pena. Nosotros nos quedaremos con los camareros”.

También es notoria la dificultad a la hora de **cubrir vacantes de nivel intermedio**: *“Ahora mismo tenemos un montón de ofertas de empleo, pero sí es verdad que las empresas encuentran dificultades, sobre todo en perfiles de Formación Profesional: soldadores, electromecánicos, gente especializada en reparación naval, en trabajos marítimo-portuarios. Es verdad que está el Instituto de Formación Profesional Marítimo Pesquero de San Andrés, pero yo creo que igual más enfocado al sector pesquero, que no es lo único. Que oye, que también hay una náutica deportiva pujante, ahí, necesitada, que también hay una industria en reparación naval, que también hay... entonces yo creo que ahí hay mucho trabajo por hacer”.*

Además, se menciona la importancia de la **especialización de estos perfiles intermedios**, sobre todo personas egresadas de FP, quienes, con algunos programas formativos, podrían ver ampliadas significativamente sus opciones laborales: *“Es que hay que entusiasmar a la gente con el trabajo que hace y que vea*



que puede tener mucho recorrido. No porque seas peluquero te tienes que quedar en tu peluquería. Puedes hacer un montón de formación, pues ir a un montón de ferias... y puedes disfrutar con lo que haces y estar actualizándote, estar... ¡estás innovando! Pero no lo sabes. Pero lo que realmente estás haciendo es estar al día”.

A tenor de esta falta de talento, se establece la necesidad de **despertar el interés de las nuevas generaciones**, especialmente dentro del sector público: “Y a mí me preocupa mucho, sobre todo en el sector público. Yo se lo digo muchísimo a mis directivos, a mi presidente, a mi directora, a mi comité de dirección. La propuesta de valor tradicional del empleo público, de las administraciones, de los organismos... (...) ¿Cuál ha sido? Pues un trabajo para toda la vida. La estabilidad laboral. Eso no les mola a estas generaciones que vienen ahí. Yo se lo digo a mi hija, y mi hija: “¿Que yo voy a estar toda mi vida, en el mismo sitio, haciendo lo mismo? ¡No me mires! Conmigo no cuentas para eso”. Entonces, tenemos que cambiar y tenemos que empezar a trabajar muchísimo en otras estrategias de atracción de talento y tenemos que dar polivalencia y tenemos que dar desarrollo y tenemos que dar muchísima flexibilidad y tenemos que dar teletrabajo, porque si no, ¿qué vamos a captar? La gente que lo único que quiere es un trabajo para toda la vida, del que no lo puedan echar. Y ese no es el tipo de profesionales que van a ser capaces de abordar estos retos de los que estamos hablando”.

Para esto, **comunicarse y preguntar a las personas jóvenes** qué es lo que buscan en una empresa, es clave: “...en la parte

más de talento, lo que hicimos fue, porque nos dimos cuenta de que tenemos una edad media alta, un relevo generacional importante por delante en los próximos años, y no queremos perder ese talento, ese conocimiento, cosa que hay que compaginar con la incorporación de talento joven. Y lanzamos un reto de innovación a la comunidad universitaria para que ellos mismos nos dijeran. “¿Qué podemos hacer?” “¿cómo podemos resultar más atractivos para ustedes?” Y ahí, bueno, pues trabajaron equipos multidisciplinares de distintas titulaciones, de distintas carreras e hicieron propuestas maravillosas. Pues tenemos ahí una cartera de ideas y de proyectos y yo creo que nuestro presidente, que empezó hace poquito, está por la labor de empezar por ahí, de renovar esa imagen institucional y de seguir trabajando mucho en acercar el puerto a los ciudadanos”.

Por otra parte, se denuncia la **fuga de cerebros por falta de oportunidades laborales** para determinados perfiles cualificados dentro del MLT y de la isla: “Yo tengo una hija que acaba de empezar ahora en la universidad, y lamentablemente con lo que está estudiando, ella tiene claro que cuando acabe se va a ir fuera porque aquí no va a conseguir un trabajo que le permita desarrollar profesionalmente lo que ella está estudiando. Pues eso me da a mí una tristeza tremenda”.

En definitiva, algunas voces demandan tomar medidas para **retener el talento** que se forma dentro del MLT, y acaba migrando: “¿El futuro? Yo creo que hay que invertir en el desarrollo económico de las islas y en que seamos capaces de generar empleo y tratar de retener el



talento que podamos. Tampoco es malo salir y volver, pero tener también la capacidad de tener una oferta de trabajo aquí lo suficientemente atractiva para que esos talentos vuelvan cuando hayan aprendido otras cosas de fuera”.

Otro factor determinante en la no-cobertura de las vacantes es **la necesidad de conciliación, así como las condiciones salariales**. Alrededor de este tema, surgen dos posturas:

Por un lado, se plantea desde el punto de vista de la persona trabajadora, que se debe satisfacer una serie de necesidades de conciliación personal y familiar: *“En un trabajo también, hay que tener en cuenta el tema de la conciliación. Es decir, hay aspectos que se valoran ¿no? (...), pues tienes también una flexibilidad, cierto nivel de propuestas para el tema de conciliar, eh, a nivel económico te ofrece la posibilidad de poder vivir de una manera, (...) de una manera holgada con relación al tiempo que tú inviertes en el trabajo. Es que hay tanto que se podría decir ¿no? y depende... Yo creo que muchas veces hay trabajos que están dignificados y otros que necesitan dignificarse, ¿no? Necesitan valorarse”.*

No obstante, se defiende que, en la inmensa mayoría de casos, se cumple con lo que la ley dicta a este respecto, ya sea por integridad moral o por miedo al castigo social por parte del resto de entidades que forman el empresariado en caso de infracción: *“En el tema de las conciliaciones... hay de todo. Porque yo no voy a negar... no seré yo quien lo niegue. (...) ¿Que luego habrá otros que pasen de la conciliación familiar? Pues sí, por desgracia sí. ¿Qué hay gente que explota a los trabajadores? Pues sí, no te voy a*

decir que no. Pero que yo, y lo firmo donde quieras, eso no es lo que representa a la zona centro de Santa Cruz. A esta zona la representa sobre todo un perfil humano. (...) Al final, mira, si Santa Cruz, que es la capital, es un pueblo grande, ¿qué es el resto? Aquí nos conocemos todos. Aquí nos conocemos todos y cuando un empresario es un mal empresario, todos lo sabemos. Así que no es ésa la problemática que tenemos aquí. No es la que manejamos aquí, de verdad.

Por otra parte, se plantea la **falta de predisposición o disponibilidad de las personas demandantes de empleo para aceptar las condiciones laborales** propias del sector: *“...esta crítica que te voy a hacer, por ejemplo, me la hicieron dueños de perfumería. “Mira, yo tengo un problema, que yo no puedo contratar gente. No porque no me haga falta gente, sino porque vienen y me dicen: ah, no, no, ¿pero que es horario de lunes a sábado? No, no. ¿Qué es horario partido? No, no, no, no, yo no trabajo. ¿Qué tengo que venir un domingo?” ... ¿De qué estamos hablando aquí? Entonces, el problema no es que la zona comercial no tenga puestos de trabajo. El problema es el perfil del trabajador”.*

Otros discursos, ponen sobre la mesa la problemática de la **infrarrepresentación de género**, junto a la necesidad de **eleva la representación de las mujeres** en sectores masculinizados: *“En este proyecto también, pues tienen prioridad las mujeres para participar en el proyecto. Y, además, pues si tienen formación, que vamos, que culturalmente ha estado visto como más masculinizada, pues se intenta, se les intenta buscar unas prácticas donde ellas puedan ejercer esa profesión”.*



Para este proceso, se recoge que la concienciación y motivación desde las edades más tempranas, es de capital importancia para despertar en estas minorías infrarrepresentadas el interés por estos sectores: *“...dar a conocer los trabajos y las potencialidades de empleo que hay en el puerto a los estudiantes y a las estudiantes, dar a conocer el rol de la mujer y llevar a mujeres referentes que tienen cargos de responsabilidad, hablarles también a esos chicos y a esas chicas, y decirles que también hay oportunidades de empleo para ellas en el sector”*.

7. BUENAS PRÁCTICAS

Se presenta a continuación una muestra de buenas prácticas que se están desarrollando en algunas entidades en el MLT de Tenerife Noreste.





Estas buenas prácticas se relacionan con las nuevas economías y los ODS con los que trabajan.

PROYECTO	MUNICIPIO	NUEVAS ECONOMÍAS / DESARROLLO SOSTENIBLE	ODS
Compostaje Comunitario	La Laguna, El Rosario, Tegueste y Tacoronte	Economía Circular	1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17

El Cabildo de Tenerife ha puesto en marcha y desarrollado en colaboración con la Universidad de La Laguna y los ayuntamientos de La Laguna, El Rosario, Tegueste y Tacoronte, durante 2021 y 2022 un proyecto piloto denominado **Comunidades Circulares**, que se ha implementado en los citados municipios para la implantación de los primeros ejemplos demostrativos de gestión integral de biorresiduos (fracción orgánica) a través del compostaje y el vermicompostaje comunitario.

PROYECTO	MUNICIPIO	NUEVAS ECONOMÍAS / DESARROLLO SOSTENIBLE	ODS
Mentor Day	Santa Cruz	Desarrollo Sostenible	Todos los ODS

Impulsar el emprendimiento en Canarias y ayudar a los emprendedores a lanzar y consolidar sus proyectos.

PROYECTO	MUNICIPIO	NUEVAS ECONOMÍAS / DESARROLLO SOSTENIBLE	ODS
Clúster Construcción Sostenible, CCS	Santa Cruz	Economía Verde	4, 7, 8, 9, 11, 13, 17

Contribuir a la creación de un modelo económico sostenible para el sector de la construcción.

PROYECTO	MUNICIPIO	NUEVAS ECONOMÍAS / DESARROLLO SOSTENIBLE	ODS
La Jefa Cerveza Artesana	Santa Cruz	Economía Circular	5, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17

Elaboración de cervezas artesanas de manera tradicional. La empresa se basa en un proyecto social de visibilización de la mujer, apoyo al arte y consumo local y recuperación de la biodiversidad.

PROYECTO	MUNICIPIO	NUEVAS ECONOMÍAS / DESARROLLO SOSTENIBLE	ODS
Canaragua	Santa Cruz	Economía Circular	1, 6, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 17

Su principal actividad es la gestión de todos los procesos relacionados con el ciclo integral del agua en las Islas. Desde 2019 es partner medioambiental de Domingo Alonso Group y de otras entidades canarias con el fin de contribuir activamente a los ODS y a la lucha contra el cambio climático.



PROYECTO	MUNICIPIO	NUEVAS ECONOMÍAS / DESARROLLO SOSTENIBLE	ODS
Biotech	La Laguna	Economía Circular	8, 9, 12, 13, 15
Primera planta de compostaje CMC de Canarias. Biología del suelo, Compost CMC (compost microbiológico controlado), Agricultura Sostenible.			
PROYECTO	MUNICIPIO	NUEVAS ECONOMÍAS / DESARROLLO SOSTENIBLE	ODS
Mercadillo de Tegueste	Tegueste	Economía Verde, Economía Circular	3, 4, 5, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15
Punto de encuentro entre productores y consumidores para potenciar la soberanía alimentaria y el derecho ciudadano a una alimentación sana.			
PROYECTO	MUNICIPIO	NUEVAS ECONOMÍAS / DESARROLLO SOSTENIBLE	ODS
La Vieja Licorería	El Rosario	Economía Verde	5, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17
Por su compromiso con la sostenibilidad y la búsqueda de un destino turístico sostenible.			
PROYECTO	MUNICIPIO	NUEVAS ECONOMÍAS / DESARROLLO SOSTENIBLE	ODS
Slow Loom	La Laguna	Economía Verde, Economía Circular	3, 4, 8, 12, 17
Artesanía consciente en estado puro hacia un consumo más sostenible.			



8. FUTUROS DE LOS MERCADOS LOCALES DE TRABAJO

Los diversos discursos recabados han reflejado un crisol de opiniones, aportando una amplia variedad de puntos de vistas, tanto en la identificación de problemas como en la propuesta de soluciones.

Esta diversidad, no obstante, comparte un fin común. Aun diferenciándose en el “cómo”, la inmensa mayoría de estas voces coinciden en el “qué”: el desarrollo local y sostenible del MLT.

8.1 Desarrollo Local y Sostenibilidad

El desarrollo sostenible es esencial para construir comunidades fuertes, resilientes y prósperas. Al abordar las necesidades locales de manera sostenible, se contribuye no solo al bienestar presente, sino también a la viabilidad y la prosperidad a largo plazo de las comunidades locales.

Se debe buscar la **gestión del impacto** que produce la actividad empresarial y humana, al mismo tiempo que se garantiza la creación de empleo, riqueza y en última instancia, bienestar para la sociedad: *“Es muy fácil la postura... populista, ah, porque claro, el puerto genera residuos y el puerto no sé qué y el puerto nos quita la vistas, y las plataformas petrolíferas son feas, pero nadie sabe la cantidad de empresas, por ejemplo, que cuando vienen se “reamueblan” o adquieren elementos tecnológicos o no sé qué, la cantidad de dinero que eso deja en las empresas de las islas. Que dinero se traduce en*

trabajo, que trabajo se traduce en bienestar ¿no? Entonces ahí hay que hacer, yo creo que un esfuerzo pedagógico, ¿no? de dar a conocer la actividad del puerto y de las empresas portuarias, ¿no? Y de lo que supone para la ciudad. Entonces... para la ciudad y para sus habitantes y para la isla en general. (...) es complicado. Pero yo siempre digo lo mismo: la sostenibilidad... las actividades industriales generan una serie de externalidades, eso lo tenemos que asumir. Generan un impacto y eso está claro. Tenemos que ser muy conscientes de ello y evaluar y gestionar ese impacto, porque la sostenibilidad no es parálisis, es gestión. Podemos volver a las cavernas y no generamos impactos de ningún tipo, porque tu casa y la mía también lo generan. ¿Sabes? Eso ahí tiene un impacto paisajístico, que a lo mejor el monte se vería mucho mejor. Pero no queremos, ¿verdad? Pues con esto pasa un poco lo mismo, ¿no? Y ahí hay que ser razonable y hay que hacer también, pues pedagogía. Oiga, pues sí, hay unos impactos que además tenemos evaluados, cuantificados y gestionados para que sean los mínimos posibles. Y eso es la sostenibilidad”.

Para ello, se pone en valor la importancia de los **planes estratégicos de sostenibilidad** y la inversión en energías limpias: *“... no es no a tal cosa, el no por entrada. Porque entonces, bueno, pues el desarrollo y la competitividad se verían perjudicadas y eso tampoco lo queremos, ¿verdad? No, no queremos pobreza. Queremos bienestar. Entonces, hay que gestionarlo, hay que gestionarlo. Y por eso están los planes estratégicos de sostenibilidad y por eso hay apuestas por energías limpias”.*



Un elemento esencial para la mejora en clave de sostenibilidad, son los **laboratorios de sostenibilidad**. Territorios idóneos para validar nuevos modelos de negocio más respetuosos con el medioambiente: *“Las reservas de la Biosfera, en general, son ámbitos territoriales donde lo que se intenta es que sean como laboratorios, sitios donde se prueben metodologías más sostenibles. Con lo cual, la reserva de la Biosfera sería como un escenario idóneo para hacer políticas de empleo más sostenible. (...) una agricultura más sostenible, una ganadería más sostenible, una pesca más sostenible. (...) ése es el vínculo que tiene la Reserva con el empleo que se genera en ella”*.

Asimismo, se señala la necesidad de crear conciencia tanto en organizaciones como en individuos sobre el hecho de que la búsqueda de la **sostenibilidad y eficiencia implica comprometerse en procesos continuos** basados en la evaluación constante y la mejora continua: *“Se trabaja desde muchos frentes, desde muchos frentes. Y todavía hay, bueno, pues camino por andar. Estamos midiendo huella de carbono, llevando a cabo acciones para minimizarla, evaluando a ver cómo evoluciona, qué hacemos mal que no tiene resultado, qué no funciona (...) pero eso no es llegar y besar el santo, eso es un camino de gestión y de mejora continua. Nunca vas a llegar y ah, perfecto, todo maravilloso. No, hay un proceso de aprendizaje y de mejora de la gestión, ¿no? Y en eso estamos”*.

Del mismo modo, se menciona las **limitaciones en la generación de energía térmica y la dificultad para**

acceder al gas natural: *“Nosotros para nuestra generación de energía térmica no empleamos fueloil, empleamos gasoil. Mucho más caro, mucho más caro, con más impuestos, pero algo menos contaminante. Lo que ocurre es que no tenemos otra posibilidad como fuente de generación de energía térmica, ¿vale? O sea, en la medida de nuestras posibilidades vamos a lo mejor y peleamos porque haya gas natural en Canarias, ¿verdad? Es difícil que lo haya. Bueno, habría otras opciones, pero al final, dices: “pones una bomba de calor para generar vapor”. Su coste es elevado, y esa electricidad, cuando no es de fuentes renovables, también está quemando fueloil. Entonces, sería hacerme trampas en el solitario. Luego en materia de gestión de residuos, del todo. Empleo de materiales reciclados o reciclables no está en n mano, pero todo aquello que lo está... es decir, nosotros ni hacemos diseño ni desarrollo de materiales envasados, pero todo lo que está en el mercado que pueda mejorar la sostenibilidad de nuestra actividad, nos apuntamos. Hablaba de digitalización, pues hombre, minimizar el uso de papel, por supuesto. Todo tipo de residuos, ¿eh? Eficiencia energética, en eso estamos. Eficiencia de uso, ¡pero es que en esto llevamos toda la vida! Y ya no solo por una cuestión de rentabilidad o eficiencia, sino por sostenibilidad”*.

La concienciación, por supuesto, debe ir de la mano del **reconocimiento** a todas aquellas entidades que demuestran responsabilidad y compromiso en el desarrollo de sus actividades. En este sentido, hay quienes consideran que las certificaciones de sostenibilidad juegan un papel fundamental: *“La marca es un valor*



añadido, que, a la hora de posicionarte en el mercado, pues tienes como un certificado de calidad, como una ISO, entonces es como una diferenciación frente a otros productos que pueda ver el consumidor. Que cuando vea la marca, diga, bueno, éste es un producto que lleva asociado detrás de este producto o detrás de este servicio, una serie de cosas que me garantizan, si yo como consumidor responsable, pues ante dos productos, pues, aunque a lo mejor uno sea un poquito más caro... que a lo mejor no lo es, digo: “pues mira, compro éste porque sé que no estoy comprando solo la materia prima o la actividad. Estoy comprando algo más. Estoy comprando sostenibilidad y estoy apoyando con mi compra directa”. Ésa es la idea de la marca. Es una herramienta continua. (...) hay muchas empresas turísticas que ya trabajan, por ejemplo, con la Carta que da turismo de Tenerife. Turismo de Tenerife también tiene una línea de identificación al sector turístico que es más respetuoso y... “carta de actividades en la naturaleza”. (...) entonces, dentro de Anaga hay empresas turísticas que ya están, gracias al apoyo de Turismo de Tenerife, entrando por esta vía. Y ya luego en el sector productivo, pues en el sector productivo hay empresas que sí sabemos que se van a poder acoger a la marca porque tienen una buena forma de trabajar”.

Otro aspecto que preocupa profundamente a buena parte de los y las informantes, es la **viabilidad y sostenibilidad económica** de las actividades desarrolladas en el MLT.

A este respecto, algunos discursos recogen las virtudes del **asociacionismo**

como un modelo que consigue que el total sea mayor que la suma de sus partes: *“¿Algunos están por las actividades, por la dinamización...? Sí, pero la gran mayoría está porque saben que la unión hace la fuerza. La unión hace la fuerza. Cuando una asociación con antigüedad se sienta a una mesa a negociar, da cátedra. Porque llevan muchos años. Y eso no lo hace el gerente, eso lo hace el comisionado, la junta, la cantidad de gente que está alrededor y sobre todo que creen en el proyecto. Nosotros tenemos aquí empresarios que llevan desde que abrió la asociación. Si esa persona no cree en el asociacionismo, apaga la luz y vámonos.”*

Estos modelos, se perciben como beneficiosos **incluso cuando las entidades miembros no disponen de un espacio físico**, sino más bien una red de información y servicios de gran importancia: *“Cuando yo llegué, era impensable tener en la asociación afiliada gente que no tuviera tiendas físicas. Yo tengo ahora muchos empresarios que no tienen tiendas físicas. No tienen tiendas físicas. Y dirás, ¿y de qué se benefician? Pues se benefician de la información, la formación, el apoyo jurídico, muchísimas cosas. Porque es lo que decía al principio, a veces se creen que las asociaciones solo es poner cuatro carpas, sacar a Papá Noel... no, no, no, no, no. Eso es la puntita del iceberg. Eso es la puntita del iceberg”.*

Por otra parte, algunas voces ponen en valor la **seguridad ciudadana** dentro de MLT, donde, afortunadamente, no son frecuentes los actos vandálicos y/o violentos: *“Y otro tema muy, muy importante es que Santa Cruz está entre*



las ciudades más seguras de Europa. Incluso me atrevería a decir que del mundo, pero de Europa estoy segurísima. Y de España, casi que te digo que entre las cinco primeras. Y eso hay que ganárselo a pulso. Porque al final, mis empresarios, salvo épocas muy específicas, circunstancias muy específicas que nos han pasado... a lo largo de casi una década que llevo yo aquí he visto de todo. Bueno y malo. Pero lo normal es que te llamen para decirte, “mira, que ha aparecido aquí pues, una banda de no sé qué” o “ten cuidado de que por aquí están tirando...” Salvo eso, a mí por ejemplo que me llame un empresario y me diga, ay, estamos aquí preocupados, porque han asaltado, han roto... Ésa no es una preocupación que sumar. Todo lo contrario, todo lo contrario. Santa cruz es muy segura (...).”

Por último, hay quienes defienden que, si bien las subvenciones y ayudas puntuales pueden contribuir a una mejora marginal, la mejor forma de asegurar una generación de empleo masiva es facilitar un **entorno legislativo y fiscal amigable con el emprendimiento**, caracterizado por unas políticas regulatorias facilitadoras: *“Yo creo que la mejor promoción para la creación de empleo es que una actividad sea capaz de generar, o sea, de tener clientes y generar economía. O sea, que sea competitiva y que eso implique que necesitas más puestos de trabajo para desarrollar tu actividad. Ésa es la principal fuente de generación de empleo: que se den las circunstancias socioeconómicas adecuadas para que una empresa sea viable y sea rentable, y es la manera de incorporar puestos de trabajo. ¿Eso como lo fuerzas? Lo único que debes tener son*

las condiciones económicas y las condiciones pues, de seguridad jurídica, de temas de impuestos, o sea, todo esto... pues a lo mejor beneficios fiscales, que te impulsen a ti a meterte en una actividad y que vaya creciendo tu actividad. Yo creo que es la manera ideal de generar empleo. Yo no conozco otra, porque todo lo que tú intentes forzar... sí, unas ayudas para incorporar a unas personas, perfecto. Pero no es masivo. Eso es dependiendo de los fondos que tengas, consigues insertar ciertas personas. La manera de generar trabajo es cuando tú tienes un sector que está en auge, que económicamente va bien y que genera ingresos, trabajo y eso hace que generen demanda de empleo”.

9. Conclusiones

A modo de resumen, se plantean a continuación los principales resultados y conclusiones obtenidos del MLT de Tenerife Noreste.

En cuanto al **territorio y la población**, se hace referencia a un espacio físico que abarca una superficie de 318,46 km², donde los mayores índices de envejecimiento se encuentran en los municipios de Santa Cruz y San Cristóbal de La Laguna.

Se recoge que la movilidad y accesibilidad a lo largo de esta área, presenta diversas dificultades. Como respuesta a esta situación, algunos discursos valoran el transporte público como una potencial solución, aunque también señalan la competencia que supone para el sector del transporte privado.



Asimismo, se señala la falta de vivienda residencial asequible como un problema grave y un limitante para el desarrollo del MLT. A este respecto, se pone en valor los beneficios y riesgos de la vivienda vacacional.

También, cabe señalar que, algunas voces perciben la falta de relevo generacional como un problema para los comercios tradicionales.

En lo relativo a la **educación y la formación**, se percibe la estabilidad de las leyes educativas como un elemento clave para disponer de una oferta reglada coherente y consistente en el tiempo.

Asimismo, se demanda un mayor número de plazas disponibles para aquellas titulaciones con una mayor empleabilidad.

También surge la necesidad de titulaciones de ágil creación que puedan responder a las demandas emergentes del mercado.

Además, se pone en valor las formaciones con prácticas en empresas como un recurso de gran utilidad para conseguir una primera experiencia profesional.

Por otra parte, se señala la relevancia de las ocupaciones de nivel intermedio, y las micro credenciales como una posibilidad de aumentar las posibilidades laborales de un individuo en un breve periodo de tiempo.

Por último, se señala la necesidad en formación específica en idiomas y la orientada a desarrollar habilidades

blandas para la atención al público y habilidades digitales actualizadas.

La **administración pública**, se percibe como uno de los ejes vertebradores del MLT.

Por ello, destaca la necesidad de mantener una adecuada comunicación y colaboración entre todas las entidades que forman la administración pública o colabora con la misma, trabajando en red para hacer un uso óptimo de la información y recursos compartidos.

De igual forma, se pone de manifiesto la interdependencia del sector público y el privado, señalándose que ambos experimentarían graves dificultades si no colaborasen entre sí.

También se pone de relieve la importancia de la mejora continua y la evaluación, así como la adopción por parte de la administración de modelos organizativos y de gestión más propios de entidades privadas, con la finalidad de unificar lo mejor de ambos sectores.

Para finalizar, algunos discursos enfatizan la necesidad de mantener una administración transparente y que recurra periódicamente a consultas ciudadanas para mantener una comunicación bidireccional funcional y clara con la población

Analizando los **sectores productivos**, lo primero que cabe destacar es que el empleo del MLT de Tenerife Noreste está concentrado principalmente en los sectores “Resto de Servicios” y “Comercio”, los cuales suman más del 80% del empleo total. No obstante, se



pueden encontrar diferentes discursos en relación con diferentes sectores:

Resto de servicios

Este sector, compuesto por actividades económicas de naturaleza muy diversa, se percibe como un gran creador de empleo cualificado. No obstante, no es posible cubrir la totalidad de las vacantes con talento local.

Además, también se pone en valor el rol que juegan las actividades de transporte y almacenaje para el resto de los sectores del MLT.

Comercio

El comercio se puede clasificar en dos vertientes principales: las grandes superficies y los comercios tradicionales.

Ambos modelos coexisten armónicamente, si bien el segundo presenta una serie de desventajas estratégicas frente al primero, como pueden ser problemas de accesibilidad o la falta de relevo generacional.

No obstante, también se destacan las ventajas en la oferta de productos especializados y el trato cercano como elementos diferenciadores.

Además, los comercios tradicionales presentan cierta predisposición a la transformación digital.

Hostelería

En el sector de la hostelería se ha subrayado la dificultad existente a la hora de cubrir vacantes. Se barajan dos

explicaciones posibles a este fenómeno: hay quienes lo acusan a una migración de los trabajadores a otros sectores con mejores condiciones, mientras que otros discursos sitúan su origen en la deficiente predisposición y mala praxis de las personas trabajadoras.

Agricultura

La agricultura es, con diferencia, el sector con menos peso en el empleo del MLT. No obstante, se percibe que buena parte de la agricultura que se desarrolla pertenece a pequeños propietarios, mayoritariamente personas jubiladas, y está destinada mayoritariamente al autoconsumo, generando un excedente insuficiente para que pudiera ser rentabilizado a través de la comercialización formal.

Por esto, se solicitan medidas de armonización tributarias, que faciliten el ejercicio de este tipo de actividades con la percepción de pensiones, sin menoscabar estas últimas.

En lo relativo a **empleo y emprendimiento**, se obtienen diversos discursos, percepciones y opiniones.

Comenzando por el emprendimiento, algunas aportaciones han puesto en valor el rol de las personas autónomas, así como el riesgo y los costes que asumen, los cuáles muchas veces los llevan a cerrar.

Pese a ello, se percibe una mayor tendencia al emprendimiento, sobre todo cuando se trata de proyectos digitales. No obstante, señalan la necesidad de promover el emprendimiento,



especialmente entre el alumnado de formación profesional, el cual suele tener un perfil afín con este tipo de actividad.

Por todo esto, se hace hincapié en el rol capital que juega la orientación a emprendedores.

En lo relativo al empleo por cuenta ajena, se percibe una marcada preocupación por la alta dificultad encontrada a la hora de cubrir no solo vacantes digitales, sino también a la hora de localizar perfiles intermedios.

Algunas entidades informantes atribuyen esto a una escasez de talento local, bien porque emigra en busca de nuevas oportunidades, o porque se forman en perfiles cualificados que no se demandan en el MLT, como también al desinterés de las nuevas generaciones en determinados sectores, especialmente, dentro de la administración pública. Por ello, surge la necesidad de estudiar la forma de atraer a estas nuevas generaciones, tras entender sus aspiraciones e intereses laborales.

Otros discursos, justifican estas vacantes descubiertas por la necesidad de conciliación profesional y personal de muchas personas demandantes.

Por último, algunos discursos ponen de manifiesto la problemática de la infrarrepresentación de género, concretamente de las mujeres en sectores masculinizados. Por esto, se proponen talleres de concienciación y programas de formación y empleo con la finalidad de insertar a más mujeres en dichos sectores.

La armonización entre el **desarrollo local y la sostenibilidad** requiere la implementación de una gestión eficaz de los impactos generados por la actividad empresarial y humana. Esto implica asegurar la generación de empleo, riqueza y, en última instancia, el bienestar de la sociedad.

La optimización de los procesos destinados a la sostenibilidad y eficiencia constituye una empresa continua que debe fundamentarse en la evaluación y mejora constante. En este sentido, instrumentos esenciales son los planes estratégicos de sostenibilidad, la inversión en energías limpias y los laboratorios de sostenibilidad. Estos últimos representan entornos propicios para validar nuevos modelos de negocio que sean más respetuosos con el medio ambiente.

Asimismo, se manifiesta la necesidad de reconocer las buenas prácticas que se lleven a cabo en este ámbito, otorgando a las entidades responsables una certificación que, además de ser una recompensa moral, pueda servir como un elemento diferenciador en el mercado para la clientela comprometida con el cuidado del entorno.

En lo que respecta a la sostenibilidad económica, un aspecto que preocupa profundamente a varios de los agentes clave, se recogen algunas propuestas:

Por un lado, se percibe el asociacionismo como un recurso para que una serie de entidades menores, formen parte de un todo que es mayor que la suma de sus partes, compartiendo recursos, información y formando un frente unido en las negociaciones. Ventajas recibidas



incluso cuando las entidades miembros no están instaladas en un espacio físico.

Al mismo tiempo, se señala que la mejor forma de asegurar una generación masiva de empleo es facilitar un entorno legislativo y fiscal amigable con el emprendimiento.

Por último, se pone en valor como factor positivo para el desarrollo local, la seguridad ciudadana de la que goza en términos generales el MLT.

“Expresar nuevamente nuestro profundo agradecimiento a todas las personas y entidades cuya participación resultó crucial para el desarrollo exitoso de esta investigación”.