

**Tenerife
Sureste**

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

**Proyecto Reactiva
Canarias**

Octubre 2023



Índice

1. INTRODUCCIÓN	2
2. METODOLOGÍA.....	3
3. MERCADOS LOCALES DE TRABAJO (MLT).....	4
4. EL CONTEXTO DESDE EL QUE PARTIMOS.....	5
5. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL EMPLEO.....	8
5.1 Territorio y población.....	9
5.2 Educación y formación.....	12
5.3 Administración Pública	18
6. MLT TENERIFE SURESTE	21
6.1 Sectores productivos.....	21
6.2 Empleo y PAE	25
7. BUENAS PRÁCTICAS	31
8. FUTUROS DE LOS MERCADOS LOCALES DE TRABAJO	33
8.1 Desarrollo Local y Sostenibilidad	33
8.2 Nuevas Economías	35
9. Conclusiones	37



1. INTRODUCCIÓN

La creciente globalización económica y el rápido avance tecnológico han impulsado transformaciones en los enfoques productivos y en las capacidades y aptitudes necesarias para ingresar y conservar empleos en el mercado laboral. Influida por las particularidades del territorio y su población, el **mercado de trabajo** se ha convertido en un espacio crucial en la sociedad actual donde se entrelazan los diversos factores productivos y la fuerza laboral. Esta interacción lo posiciona como uno de los pilares fundamentales en la estructura de la sociedad del siglo XXI.

Tener empleo brinda al individuo la independencia necesaria para avanzar, satisfacer sus necesidades básicas y alcanzar una vida digna. Por el contrario, carecer del mismo puede dar lugar a situaciones que fomenten la exclusión social, afectando diferentes aspectos clave en esta compleja realidad. En consecuencia, resulta imperativo que el **mercado laboral, guiado por un enfoque sostenible**, promueva la inclusión, la igualdad y la cohesión territorial. Es fundamental que todos los actores sociales colaboren de manera conjunta en la toma de decisiones, con el objetivo de beneficiar los intereses y el bienestar de la comunidad en su conjunto.

La diversidad socioeconómica en el archipiélago, con sus distintas islas y municipios, está estrechamente vinculada a la variedad de su territorio. El diseño de diversos enfoques de actividad y empleo decente, adaptados a sus particularidades, definirá las oportunidades para alcanzar un progreso responsable. Es así como la **Agenda Canaria de Desarrollo**

sostenible 2030 reconoce que los aspectos económicos, sociales y ambientales deben abordarse de manera conjunta para promover un **desarrollo equilibrado, inclusivo y sostenible**.

Siguiendo esta perspectiva, el objetivo del **Proyecto Reactiva Canarias** es la elaboración de un **diagnóstico compartido del mercado laboral en Canarias**, que sienta las bases para definir y establecer las **Políticas Activas de Empleo (PAE)** desarrollando acciones específicas para impulsar transformaciones en la manera en que se aborda el empleo, con la finalidad de lograr un mercado laboral más justo, sostenible y capaz de enfrentar desafíos de manera efectiva.

Considerando la variedad presente 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 sentido, es importante atender a las diferentes **herramientas jurídicas, marcos normativos y estratégicos** que se han ido desplegando y que establecen el marco contextual en relación con 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 **digitalización** como elementos transversales al mercado de trabajo.

La posibilidad de descubrir nuevas ocupaciones que aseguren la posibilidad y un empleo digno y de calidad a largo plazo, en condiciones equitativas, surgirán mediante la colaboración entre todos los actores socioeconómicos. Estos deberán fomentar la transición hacia un **modelo socioeconómico renovado, que sea inclusivo, respetuoso con el medio ambiente, inteligente y sostenible**.

Además de enfocarse en la planificación económica, es crucial expandir esta

concepción para incluir **comunidades capaces de vivir e interactuar de forma sostenible en las diversas áreas geográficas**. Esto abarca no sólo el empleo, sino cualquier forma de socialización basada en la colaboración y cooperación. La meta esta es avanzar hacia un modelo relacional fundamentado en la colaboración, trascendiendo el interés individual en favor del bienestar colectivo. Así, se busca **convertir a Canarias en una sociedad 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 **6 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 definitiva, esta triangulación metodológica enriquece y profundiza las 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.

En el que se han desarrollado las **mesas de trabajo técnico con una participación de 8 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).

3. MERCADOS LOCALES DE TRABAJO (MLT)

El archipiélago, constituido por islas cada una con una identidad singular, posee áreas socioeconómicas particulares que se sustentan principalmente en factores territoriales, orográficos, económicos y sociales. Estas **zonas geográficas** son específicas, pero al mismo tiempo, son **cambiantes, dinámicas e interconectadas** debido a las diversas realidades que las moldean.

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, Fasnia 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 Sureste**.

Al mismo tiempo, la utilización de un enfoque cualitativo para entender la realidad socioeconómica ha permitido descubrir, a través de los discursos de los informantes, las múltiples percepciones que tienen sobre el territorio.

4. EL CONTEXTO DESDE EL QUE PARTIMOS

El proceso de creciente integración de las economías a nivel global es una realidad a la que ningún país puede permanecer ajeno. La convergencia de las esferas económica, política, social y cultural ha sido impulsada por el progreso en las



comunicaciones, especialmente a la amplia incorporación de tecnologías de información y comunicación en las distintas 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 y el persistente conflicto bélico en Ucrania, se entrelazan con los problemas derivados de la inflación, creando una urgente necesidad de soluciones a nivel global. En este contexto, es crucial explorar propuestas originadas desde lo local, dado que podrían brindar enfoques valiosos para abordar estos problemas de manera efectiva.

A nivel regional, la **Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030** ha sido confeccionada a partir del esfuerzo conjunto de las Administraciones Públicas, los agentes sociales y la población en general. Su propósito es forjar una visión innovadora y transformadora que se

orienta hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental. A través de esta

iniciativa, se busca impulsar planes de acción que se adecuen a las particularidades y necesidades específicas del archipiélago. En definitiva, esta agenda representa un enfoque proactivo y comprometido hacia un futuro más sostenible y equitativo para Canarias.

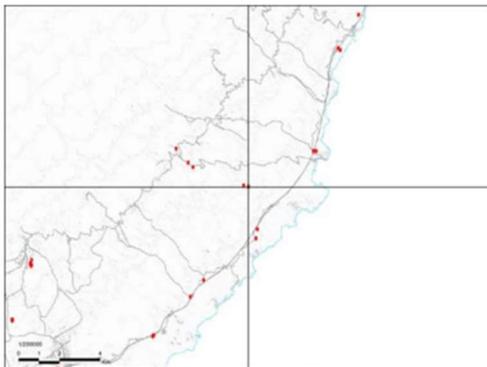
Analizando el territorio que nos ocupa, **Arafo, Arico, Candelaria, Güímar y Fasnía que conforman el Mercado Local de Trabajo de Tenerife Sureste**, y en base a los datos del **Observatorio Canario de Empleo (OBECAN)**, Resto de Servicios y Comercio son las especialidades económicas que suponen el mayor peso en relación con los afiliados totales, quedando con una menor representación Hostelería e Industria. Si bien, el municipio de Arico, mantiene una aportación más equilibrada en el conjunto de las actividades económicas siendo Resto de Servicios, Industria y Agricultura las que representan el mayor número de población ocupada.

La necesidad de impulsar los planes de acción lleva a tomar en cuenta tanto las oportunidades como los desafíos asociados al desarrollo sostenible del territorio que deben ajustarse a la demanda de una implementación de las propuestas de planificación y ordenación existente. *“...pasa por desarrollar las infraestructuras planificadas en el PIOT, es la planificación insular que lleva décadas desarrollada en la isla de Tenerife y que lamentablemente, por distintos motivos, no se ha ido desarrollando. Y en materia de infraestructura viaria, los proyectos que ya están en licitación, tanto de redacción de proyecto como de obra, y faltará, en nuestra opinión, una circunvalación de la zona turística que pueda unir desde Guaza*



a la zona de Costa Adeje, para dar la solución definitiva a la movilidad de la isla. ¿No? Sobre todo, la comarca sur. En segundo lugar, en cuanto a sostenibilidad y contando con que el resto del país cuenta con infraestructuras ferroviarias que permiten una movilidad con un menor impacto medioambiental, el tren que va desde Costa Adeje, o al menos desde Los Cristianos, hasta Santa Cruz, permitiría mejorar la conectividad de la isla y reducir el volumen de vehículos de la autopista, pero sobre todo el darnos una solución de movilidad de la gente del norte, del área metropolitana hacia el sur, para acudir a su jornada laboral”.

Municipio: ARICO



DISTRIBUCIÓN BÁSICA DE LOS USOS DEL PIOT

Áreas de Regulación Homogénea (ARH): ÁREAS DE PROTECCIÓN TERRITORIAL

Planes Insulares Cabildo de Tenerife

La visión compartida sobre el futuro de Canarias y de que las decisiones y regulaciones se rijan por principios claros y transparentes, de modo que los proyectos y actividades se desarrollen de manera coherente y sostenible es sugerido en los diferentes discursos de las personas entrevistadas. *“Hay un montón de cosas que en Canarias no se pueden hacer porque los planeamientos no están hechos. Los planeamientos hay que llevarlos a cabo. Y una cosa que tú planificaste hace 20 años, hoy no te vale. Porque hoy hay coche eléctrico, dentro de*

5 años ya a lo mejor los coches vienen y son autónomos... y estamos en una maraña, que yo veo muy complicado... es decir, que haya un consenso político, de querer que Canarias avance en una dirección y poder consensuar leyes que no sean contradictorias y que los funcionarios a la hora de dar una autorización, de ver un proyecto tengan las directrices cristalinas. Tú tienes que cumplir todo esto, yo te digo que lo cumplo, te presento todo y me tienes que dejar actuar, porque no puede ser que yo esté 5 años para crear una empresa”.

Otra de las cuestiones identificadas hace referencia a la existencia de una repetición excesiva de requisitos que causa confusión y retrasos en los proyectos. *“...en nuestra opinión, en general, Canarias tiene un exceso de normativa en todos los sentidos, que en muchos casos duplica o triplica el entendimiento del técnico correspondiente y que dificulta los proyectos de mejora, los proyectos de reforma o los proyectos de nueva creación. Por ejemplo, en un edificio turístico para cualquier obra se necesita, aparte de la propia licencia del ayuntamiento, un informe del Cabildo correspondiente para poder dar visto bueno a la obra (...) se está haciendo un doble trabajo por la administración que no tiene sentido y que, en muchos casos, además, son criterios distintos. El que tiene que otorgar la licencia, que es el ayuntamiento, tiene un criterio. Sin embargo, el cabildo pues, tiene otro y se retrasan los proyectos. ¿No? Y digo este, pues como muchos otros”.*

Se menciona la presencia de problemas crónicos que requieren atención y soluciones para impulsar las mejoras significativas en el mercado laboral y en la calidad del empleo. *“...tenemos una serie de problemáticas determinadas desde hace mucho tiempo que perjudican en el*



ámbito de empleo, tanto a la comarca sur como al resto de la isla en nuestra opinión. La oferta existente en materia de infraestructuras viarias, por un lado, perjudica la movilidad de la isla. Y, en segundo lugar, la poca oferta que hay de vivienda residencial tanto en la zona turística como en los municipios colindantes que ofrecen soluciones habitacionales es baja y los precios son bastante altos. Tanto para compra como para alquiler”.

Es de vital importancia una mayor colaboración con las autoridades locales de empleo para abordar la dificultad de cubrir los puestos de trabajo disponibles. *“Evidentemente, nos encantaría poder tener una colaboración mayor con la Consejería y con el Servicio Canario de Empleo, porque en el sur, que hay mucha iniciativa, mucho emprendedurismo, pues no encontramos poder cubrir los puestos que están libres, ¿no? Y gracias a que viene gente de fuera, ¡gracias! Y que podemos cubrir algo de esa demanda”.*

Además, se resalta la importancia de lograr un equilibrio que tenga en cuenta las necesidades sociales de la comunidad, de manera que las decisiones que se tomen beneficien a todos los aspectos de la vida en la comunidad de forma equitativa y sostenible. *¿Que sería lo ideal? Un poco que fuéramos todos de la mano, sinceramente. Y al mismo paso, como digo. ¿Sabes? Que el engranaje del motor fuera a la par. Porque lo que vemos es que vamos como... en la misma carretera, pero no en la misma carrera, parece ser. Entonces, lo ideal sería pues eso: dar respuesta a todas estas necesidades que están detectadas, que están diagnosticadas en los territorios (...) seamos persona física, seamos entidades*

sociales, administraciones, empresas... deberíamos ir un poquito más de la mano”.

En definitiva, el desarrollo integral del territorio precisará de la participación y coordinación de todos los actores sociales para el establecimiento de políticas concretas orientadas a la mejora de la calidad de vida y el bienestar de la comunidad. *“No es: “bueno, vamos a reunirnos por reunirnos”. No. Establecer una serie de objetivos, indicadores y marcarnos unas directrices en la que todos los actores sociales, que somos todos... formemos parte de ello”.*

5. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL EMPLEO

Numerosos son los factores que afectan la creación y transformación del mercado de trabajo. Estos elementos incluyen la diversidad de la población, la especialización en la producción de bienes y servicios, la variedad de sectores económicos presentes, la influencia que ejercen distintos municipios y áreas económicas en la configuración del mercado laboral, etc. Todos estos aspectos interactúan y juegan un papel crucial en cómo se definen las oportunidades laborales en un territorio determinado y cómo se adapta el mercado a los cambios en el entorno económico y social.

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 Sureste**.



5.1 Territorio y población

En el **MLT de Tenerife Sureste**, se despliega un amplio y diverso territorio que se extiende a lo largo de 410,25 km². Mostrando una interesante fusión de

elementos naturales combina el paisaje montañoso y la zona costera donde se desarrollan actividades agrícolas, pesqueras y de turismo rural. En la comarca del Valle de Güímar que comprende los municipios de Güímar, Arafo y Candelaria, se encuentran el Espacio Natural Protegido de Siete Lomas, la Reserva Natural Especial del Malpaís de Güímar y el Monumento Natural Barranco de Fasnia y Güímar.

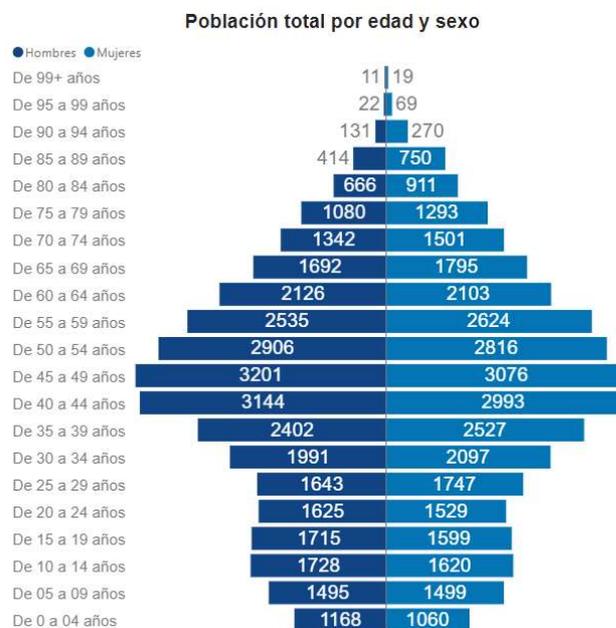


Los municipios de Candelaria y Güímar concentran el mayor número de población con 49.709 habitantes de los 66.935 del total del MLT de Tenerife Sureste.

La distribución poblacional del MLT es bastante heterogénea, concentrando Candelaria y Güímar casi dos tercios de la población total, mientras que Fasnia y Arafo no llegan a sumar un 13%.

En base a la información proveniente del ISTAC, a fechas de enero de 2022, las 66.935 personas residentes del MLT de

Tenerife Sureste forman un crisol de generaciones.



Fuente: datos ISTAC, elaboración propia

66.935

Suma de POBLACIÓN

1,49

Índice envejecimiento

12.784

Suma de Mayores de 64

8.570

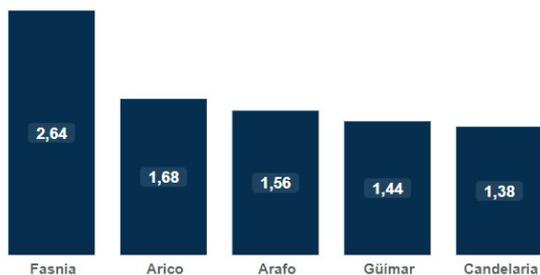
Suma de Menores 16

Fuente: datos ISTAC, 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) próximo a 1,5, el número total de personas mayores de 64 años del MLT, es aproximadamente un 50% superior al de menores de 16 años.



Índice envejecimiento por municipio



Fuente: datos ISTAC, elaboración propia

No obstante, a pesar de que se trata en general de un MLT envejecido, se perciben resultados heterogéneos entre los diferentes municipios del MLT, los cuáles oscilan desde un índice de 1,38 en Candelaria hasta las 2,64 personas mayores de 64 años por cada persona menor de 16 que presenta el municipio de Fasnía.

Cabe señalar, además, que se trata del MLT con la segunda mayor **tasa de extranjería de la isla**, la cual asciende a un **8,17%** (5.467 personas extranjeras de los 66.935 totales) muy alejada, eso sí, del primer puesto ocupado por el MLT de Tenerife Suroeste (Adeje, Arona, Granadilla de Abona, Guía de Isora, San Miguel de Abona, Santiago del Teide y Vilaflor de Chasna) con una tasa del **35,11%** (84.708 personas de nacionalidades diferentes a la española, de los 241.254 totales).

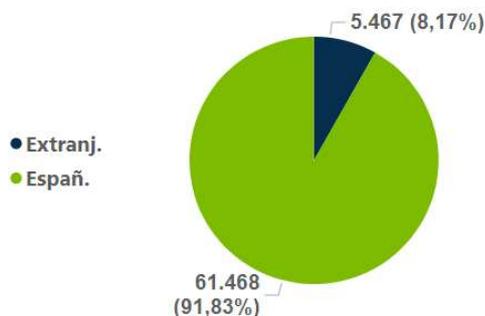
Tasa población extranjera por Municipio



Fuente: datos ISTAC, elaboración propia



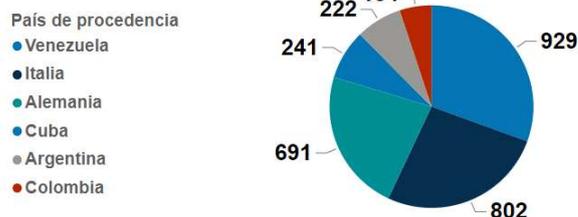
Población extranjera y española



Fuente: datos ISTAC, elaboración propia

Además, cabe señalar que esta tasa también presenta una marcada diferencia entre los diferentes municipios del MLT en estudio, encontrando la tasa mínima en el municipio de **Arafo**, con un **4,04%**, y la máxima en **Arico**, con un **17,90%**.

Población extranjera por país de procedencia



Fuente: datos ISTAC, 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** (929 personas), **Italia** (802), **Alemania** (691), y **Cuba** (241).

Es necesario destacar que, durante los últimos años, en el MLT se ha percibido un cambio lamentablemente común a muchos otros territorios: la proliferación de **personas trabajadoras en una situación de carencia material**. *“Con los años hemos ido viendo un cierto cambio. Si bien al principio eran familias que realmente estaban limitadas porque no tenían acceso al trabajo, ahora mismo el trabajo no te garantiza tener unas condiciones que te permitan, pues ese mantenimiento, esa sostenibilidad a tu familia, a esa unidad familiar. Y las condiciones han cambiado. Fíjate que hablamos de un salario mínimo interprofesional, que, si bien ha tenido un incremento en los últimos años, sigue siendo limitado, ¿no? Y muchas veces las condiciones de trabajo no son las adecuadas para que te permitan mantener, pues los gastos básicos. También, la conciliación. Hay muchas familias que tienen personas dependientes a cargo, tienen también menores y las situaciones pues no permiten esa calidad de vida.”*

Se detecta, además, que las **personas mayores** tienen con cierta frecuencia el rol de **proveedoras** para aquellos familiares que se encuentran en situación de precariedad. Asimismo, se denuncia un número preocupante de jóvenes que replican esta situación. *“(…) Es verdad que ha habido un aumento en relación con otros años, porque las situaciones han cambiado y muchas veces son los mayores los que ofrecen ese sustento a la familia. (...) A lo mejor hay madres que se quedan solas con los hijos, vuelven a casa*

y son las familias las que van apoyando en este sentido. En cuanto a los jóvenes, es verdad, que también hay un porcentaje importante de jóvenes que, como decimos nosotros, van replicando un poco las situaciones familiares y siguen siendo usuarios habituales de este tipo de servicio.”

Por último, se destaca también la necesidad de **programas de respiro** orientadas al apoyo a la conciliación de personas cuidadoras. *“Apoyando a la familia, sobre todo a las mujeres. ¿Qué debería de haber más programas de conciliación? Por supuesto. ¿Más programas de respiro? Por supuesto. Hay muchas cosas que mejorar.”*

La importancia de las **infraestructuras y la planificación territorial** en cualquier territorio no puede ser subestimada, ya que juegan un papel fundamental en el desarrollo y bienestar de sus habitantes. La adecuada planificación de la infraestructura es esencial para garantizar el crecimiento sostenible de una región, optimizar el uso de recursos naturales y humanos, y promover una distribución equitativa de servicios y oportunidades. En este aspecto, los discursos trasladan una serie de necesidades. Entre éstas, las más recurrentes son dos: las **infraestructuras viarias y un crecimiento del parque de viviendas** disponibles. Podríamos añadir una tercera muy vinculada con las anteriores: la **formación**. Cuanto más talento haya disponible entre la población local, menor será la necesidad de captar talento fuera, el cual requerirá de capacidad alojativa y/o transporte. *“Desde el punto de vista económico, los 3 grandes déficits son: infraestructuras viarias; vivienda, vivienda para vivienda social y vivienda normal, tanto en el régimen de compraventa como alquiler; y mejor*



conectividad y formación de nuestra gente, tanto la que está buscando empleo, como la que está en activo. (...) Tenemos que buscar unos marcos administrativos que permita el reciclaje, entre comillas. La formación del personal en activo... porque, imagínese, si no conseguimos gente para cubrir, hay que trabajar con la gente que tenemos. Tenemos legislación horaria, cumpliendo las normativas que definen cada sector, evidentemente, y cada convenio. Con lo cual, con la misma gente no se puede sacar el doble de trabajo. Con lo cual, los cuellos de botella están ahí y una empresa tiene que sacar el trabajo y no puede dedicarle el tiempo que le gustaría a formar a su gente para poder mejorar la cualificación de su equipo. Con lo cual, pues esos son los tres o cuatro grandes parámetros que creemos que tenemos que seguir trabajando: infraestructura, vivienda, formación. Y en formación, nos queda el gran parámetro que son los idiomas. ¿Vale? No es difícil aprender idiomas, de verdad. No es difícil, es fácil. Pero hay que aplicarse.”.

Una de las soluciones que se plantea, es la **incentivación por parte de la administración** para que la esfera privada desarrolle con mayor agilidad y facilidad el parque de viviendas disponibles. *“Para nosotros la movilidad y las soluciones de viviendas son los dos pilares fundamentales que tenemos que seguir trabajando, sea bien la administración pública, o bien la administración pública creando el marco administrativo y fiscal para que el promotor desarrolle de manera más rápida, crear viviendas para que la gente pueda vivir en la zona donde quiere trabajar o bien buscar alternativas de alquiler con un plan de alquiler específico, con ayudas y subvenciones de alquiler para que sea mucho más económico el alquiler.”.*

Asimismo, se defiende también la intervención directa de la administración en el desarrollo de dicho parque mediante la planificación de viviendas sociales. *“Los ayuntamientos tienen suelo y en algunos casos han tenido y tienen vehículos promotores de vivienda para hacer viviendas económicas, para hacer vivienda social y, en nuestra opinión no se ha fomentado ni por parte de los ayuntamientos (en aquellos que tienen estructura con sociedad promotora, como pueda ser el ayuntamiento de La Laguna, Santa Cruz y en el Sur hay pocos ayuntamientos que tienen su propia sociedad promotora) y luego lo que es la puesta a disposición de suelo que ha venido por parte de los ayuntamiento, no solo para para viviendas, sino también para centros formativos. (...) construir viviendas sociales para compraventa o viviendas sociales para alquiler, con un plan específico de alquiler social. Y por otro lado también incrementar los centros formativos en las zonas turísticas y en los alrededores, en los municipios aledaños”.*

5.2 Educación y formación

La adquisición de conocimientos, habilidades y competencias a través de la educación formal y la formación profesional no solo abre puertas en el mercado laboral, sino que también empodera a las personas para enfrentar los desafíos del mundo moderno y alcanzar su máximo potencial. Un sistema educativo sólido y accesible, combinado con oportunidades de formación continua, no solo fomenta la empleabilidad y el desarrollo del proyecto de vida del individuo, sino que también enriquece la vida de la ciudadanía al impulsar su capacidad para adaptarse a los cambios,



innovar y contribuir positivamente al crecimiento de la sociedad en su conjunto.

Para ello, el primer paso es tener una **buena predisposición** ante la formación, lo cual no siempre se da. *“(...) Es verdad que hay veces que nos encontramos con personas que no acceden a una formación. Es que, si estás en paro, la formación debería de ser un punto, entrecomillas, casi obligatorio ¿vale? Para prepararte.”*

La predisposición de la persona usuaria puede verse influida por una amplia variedad de factores. Uno de los más básicos, es el propio conocimiento de la oferta formativa disponible, **la información acerca de la oferta formativa y de los sectores productivos**. Dicho servicio de información debe iniciarse en etapas tempranas y es de gran utilidad para, por ejemplo, impulsar sectores pocos atractivos para los jóvenes: *“Yo creo que esto se debe de llevar a los colegios. Esto se debe llevar a los institutos, colegios, sobre todo en la última etapa escolar. Hombre, debe estar vinculado desde el principio, ¿no? Pero en la última etapa escolar debe de ser una... los sectores primarios deben de estar como a la cabeza, pienso yo, de lo que es un puesto de empleo. Porque yo veo ahora mismo que los sectores primarios, para nada... son nada recomendados”*.

Asimismo, la persona desempleada debe tener un **conocimiento sólido de todas sus opciones formativas y de acreditación** durante todas las fases de su vida laboral, más aún si se encuentra en un proceso de reciclado o especialización profesional. *“También hemos ofrecido cursos o lo que hacemos es dar información sobre ofertas formativas que hay en el municipio, a nivel insular o donde fuera, porque ahora mismo las virtuales*

están muy en auge. Y entonces por ahí que puedan tener un currículum, ¿no? Actualizar su currículum en base a esas competencias profesionales que puedan acreditar. Y luego, a través del Servicio Canario de Empleo, pues formar parte de todos esos procesos de acreditación”.



También se destaca la necesidad de poder otorgar una mayor libertad a la **empresa como entidad formadora y responsable de sus trabajadores**, dado que la normativa actual no permite determinadas prácticas en ocupaciones específicas, aun cuando ambas partes están de acuerdo, lo que deriva en una pérdida de tiempo y recursos tanto para la parte contratante como para la contratada. *“yo creo que deben de facilitar la integración, aunque no tenga titulación. Porque esto lo veo como:*



“no, si no tienes el marinero pescador y no tienes formación básica, no puedes embarcar”. Pues eso lo veo muy mal, porque a lo mejor tú no te puedes adaptar por tu cuerpo. Porque no te adaptas al mar, Porque no es tu forma de ser y no te adaptas. Pues yo creo, yo creo que deben de facilitar que yo, por ejemplo, (...) si tengo falta de personal, pueda contratar una persona sin titulación, bajo mi responsabilidad. La pueda contratar con la condición de poder formarla durante el trabajo. O sea, no que tengas que formarte primero y pegarte una paliza de una formación que ni siquiera sabes si la puedas desarrollar. Porque a lo mejor tu cuerpo no tolera estar en un barco 24 horas. A lo mejor no lo toleras, porque te mareas y no llegas a adaptarte nunca. Y es una pérdida de tiempo, la verdad. Formarte en ese sentido para que después... yo creo que la formación se debe obtener en el propio trabajo. ¿Sabes? Que tengas esa oportunidad”.

Incluso, se valora la posibilidad de **homologar dicha formación recibida en la empresa**, en beneficio de la persona trabajadora. *“Yo creo que, si se puede ir a programas especializados, desarrollados incluso dentro de lo que son las propias industrias o las propias empresas, de conocimientos específicos que se tendrían que poder homologar (...) Es decir, esos programas de formación integrales que puede dar una empresa porque los necesita. Es decir, porque al final yo los formo aquí, a mis empleados. Yo los formo aquí, en lo que es toda la generalidad, ¿no? Que ellos vienen con unos conocimientos de lo que sea, pero después hay unos conocimientos prácticos específicos, que son específicos de cuando estás trabajando, ¿no? Y que se*

homologasen a una formación con un título”.

Además, la **formación dentro de la empresa** no beneficia únicamente al empleado. También ayuda a que el mismo adquiera una visión holística de la actividad que realiza la compañía, lo que redundará en un mejor desempeño y una mayor fidelización, al sentirse parte de algo más grande. *“Nosotros siempre hemos hecho formación dentro de la empresa. Nosotros, internamente. Es decir, porque realmente aquí una persona no trabaja solo en un punto determinado. Aquí tenemos lo que se llama la experiencia global de la persona que entra a trabajar y normalmente pasa por casi todos los departamentos (...) tú puedes ser especialista en ser contable, pero tú tienes que tener una visión de qué es lo que estás haciendo para la empresa. Porque... en el caso contable concreto, pues tú tienes que saber si este repuesto, es un repuesto o es una inversión o es una maquinaria o qué es, para poderlo contabilizar bien. O un operario que está en la servilletera, pues, tiene que saber que ese producto va a un cliente, que ese producto lleva unas materias primas que hay que pedir a un proveedor, que ese proveedor tiene que cumplir con lo que nosotros le pedimos para que el producto salga bien. Es decir, aquí se hace una formación a lo largo del tiempo. Es decir, uno cuando entra, pues entra de peón y empieza a aprender, pues qué es la empresa, a qué nos dedicamos... se le da un poco, se le da una formación de todo lo que es la empresa, los valores, la misión, sus riesgos, cómo va a ser su acompañamiento y empieza a trabajar en un puesto, pero va pasando por diferentes departamentos (...) es una manera de vivir, de estar. Entonces, esto lo hacemos nosotros en la empresa.”.*



No obstante, las empresas también asumen el **riesgo al formar a su propia plantilla** de que, una vez formada y mejorada su empleabilidad, migren a otras compañías, provocando que dicha inversión no llegue a generar ningún retorno. Por último, **la falta de personal cualificado** provoca que el servicio ofertado sea deficiente o que el crecimiento de la compañía se vea mermado. *“Mucha gente, o decide no iniciar esa actividad o no puede crecer o no puede prestar servicio como quiere, o hay que hay que contratar a gente con una cualificación inferior, intentar formarlo si quiere esa persona... o sea la verdad que está siendo un quebradero de cabeza, un sudoku, a la hora de poder contar con gente nueva, formarla... o la formas, y de repente, al mes, a los dos meses, dice la persona que se va a otra empresa porque tiene una oferta mejor en otro sitio. Lo cual supone también un incremento de los costes a nivel de puestos de trabajos, claro.”*

Las **habilidades digitales** se muestran como un recurso indispensable, tanto para oferentes como para receptores de formación. *“El COVID nos hizo reinventarnos muchísimo, porque tuvimos que ir aceleradas con las nuevas tecnologías. Porque tuvimos que ofrecer un servicio virtual y nos tuvimos que adaptar. Ahora mismo es algo normalizado y el teletrabajo es una realidad.”*

Además, se hace preceptiva la **formación específica de carácter digital y tecnológica** para sectores como el industrial, que potenciaría la empleabilidad de la población local y evitaría que las empresas se vieran obligadas a buscar talento fuera, como es necesario hacer en la actualidad. *“La inteligencia artificial no es*

algo que venga ahora, que es una novedad. Es decir, las máquinas hacen cosas por sí mismas desde hace muchos años, lo que pasa es que ahora es más avanzado. Ahora, además aprenden de esos datos que van recogiendo. Pero esto está de toda la vida. Es decir, entonces las máquinas, cuando son autónomas y se crean y todas esas competencias digitales que nos faltan... es decir, nosotros aquí estamos haciendo cursos de formación de lo que es competencia digital. Es muy importante, porque hay que ir dando esa formación a la gente que ya está en el mercado laboral, pero la que viene, tiene que estar ya con esas competencias. Y hay mucho tema de autómatas, de formación de programación... de esto falta muchísimo. Y yo creo que las universidades y las formaciones y la formación profesional tiene que estar más enfocada a dar esa ayuda. Porque si no, yo me tengo que traer una persona a lo mejor de Italia, o me tengo que traer a alguien de la península y lo tenemos que tener aquí. (...) Y si somos pioneros en tener ese conocimiento y esa formación aquí, pues sería un lugar al que venir para formarse. Entonces creo que es muy importante el adaptarse a los nuevos tiempos. Es decir, no podemos seguir enseñando, como yo aprendí hace 40 años o como aprendió mi madre. Es que no podemos”

Para cubrir dicha demanda, la **FP dual** juega un papel fundamental. *“Yo creo que en Canarias la parte de FP dual que ahora se está promoviendo mucho y todo esto, ya tenía que haber sido hace muchos años. Es decir, yo pienso que las cosas... antes, cuando yo era pequeña, existían las escuelas de oficios. Y esto es muy importante porque ahora los oficios han cambiado, y eso hay que enseñarlo”*



No obstante, no hay que olvidar que uno de los factores más determinantes a la hora de explotar al máximo los beneficios de la transformación digital, es **aprovechar al máximo las herramientas disponibles**, además de invertir en otras que puedan aportar un mayor valor. “(...) seguir aprendiendo. Seguir contando con herramientas y con subvenciones que permitan seguir contando con nueva infraestructura por un lado y segundo, formación. Son muchas ya las herramientas que hay y que mucha gente todavía desconoce y que... (...) por poner un ejemplo práctico, un director de un hotel, puesto en un mando intermedio, de responsabilidad y no tenía capacidad de montar una hoja de Excel parametrizada, por decir algo. Entonces, todo el tema de conocer las utilidades que tienen las herramientas existentes, pues es muy importante. Yo creo que ahí, invertir en formar a la gente en activo por un lado y la gente que está demandando empleo, también puede ser mucho más útil y trabajar en paralelo, en seguir dotando de presupuesto para ayudar a las empresas y autónomos a poder seguir invirtiendo en tecnología, ¿no? Pero es más fácil aprender con lo que ya tenemos y es más barato”.

Dentro de las habilidades y conocimientos transversales, los **idiomas** son un aspecto que se repite con frecuencia como una importante carencia a solventar: “Aquí hay, por ejemplo, en el tema yo creo que hay una falta... en el turismo, por ejemplo, aquí todas las personas que nacen viven y crecen en Canarias, tendrían que saber 3 idiomas. ¿Por qué viene la gente de fuera a ocupar aquí los puestos de conserje o de recepcionista? Porque es que aquí la gente no sabe idiomas. Y esto tendría que ser obligatorio. Es decir, aquí todas las escuelas tendrían que dar 3 idiomas

mínimos: (...) inglés, francés, alemán, ¡por lo menos! Aparte de tu idioma nativo, que es el español. Pero esto sería una necesidad que habría que cubrir, pero no solo para las personas que están estudiando, sino para los trabajadores que ya están.”.

También, se hace patente la relevancia de hacer un **seguimiento de las necesidades formativas locales** para cubrir nichos de empleo emergentes. “Todos los municipios tienen sus planes de formación, también está muy cerca de las actividades (...) hay muchos nichos de... muchos trabajos especializados o muchos generalistas para los que hace falta formación. Todo lo que es la parte de mantenimiento o reparación: electricistas... puestos muy cualificados en el departamento de mantenimiento, que también hay déficit en la actualidad. Y eso pues requiere toda nuestra atención, ¿no? No solamente la de la pública, sino también del sector privado”.

Es, por tanto, esencial contar con una buena **formación de base**, que se vaya actualizando a lo largo de la vida laboral.

Así, 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 Sureste**, se recogen las siguientes familias profesionales:

Agraria (CFGB y CFBM)

Administración y Gestión (CFGB, CFGM y CFGS)

Madera, Mueble y Corcho (CFGB y CFGM)



Electricidad y Electrónica (CFGB, CFGM y CFGS)

Industria Alimentaria (CFGM)

Informática y comunicaciones (CFGM)

Hostelería y turismo (CFGM y CFGS)

Transporte y mantenimiento de vehículos (CFGM)

Fabricación Mecánica (CFGM)

Servicios Socioculturales y a la comunidad (CFGB, CFGM y CFGS)

Imagen personal (CFGM)

Instalación y Mantenimiento (CFGS)

Actividades Físicas y Deportivas (GFGS)

En el marco de las 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

Informática y Comunicaciones

Servicios Socioculturales y a la Comunidad

Seguridad y Medio Ambiente

Sanidad

Administración y Gestión

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

Informática y Comunicaciones

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

PFAE-GJ Reciclarte Textil Candelaria	Textil, Confección y Piel
--	---------------------------

PFAE Cortinaje Candelaria	Textil, Confección y Piel
------------------------------	---------------------------

PFAE Candelaria Cuida	Servicios Socioculturales y a La Comunidad
-----------------------------	--

PFAE Candelaria Cuida2	Servicios Socioculturales y a la Comunidad
------------------------------	--

PFAE Güímar Participa	Servicios Socioculturales y a la Comunidad
--------------------------	--

PFAE Güímar Participa 2022	Servicios Socioculturales y a la Comunidad
-------------------------------	--

PFAE Candelaria Ambiental 2	Seguridad y Medio Ambiente
-----------------------------------	----------------------------

PFAE-Gj Candelaria Ambiental	Seguridad y Medio Ambiente
------------------------------------	----------------------------



PFAE Güímar Turismo	Hostelería Turismo	y
PFAE Güímar Turismo 2022	Hostelería Turismo	y
PFAE Turismo Candelaria	Hostelería Turismo	y
PFAE Candelaria Gestiona	Administración Gestión	y

5.3 Administración Pública

La administración pública es una pieza fundamental en el engranaje que compone cualquier sociedad moderna. Su relevancia radica en su capacidad para gestionar, planificar y ejecutar políticas, programas y servicios destinados a promover el bienestar general y garantizar el desarrollo sostenible de un país y sus ciudadanos. En este sentido, la intervención estatal y los servicios públicos se vuelven aspectos cruciales para el progreso laboral y el cumplimiento de los objetivos de vida de cada individuo.

Por ello, destaca la importancia de contar con la **máxima disponibilidad posible**, incluso en las ocasiones en las que la persona usuaria necesite un servicio con urgencia. En estos escenarios, la cita previa obligatoria se percibe como una importante traba. *“Hay que seguir mejorando, pero en términos generales, los niveles son bastante altos y, bueno, simplemente volver a recuperar lo que es la atención al servicio y al ciudadano, ¿no? Y poder... esa cita previa que se ha instalado como un mantra en la actualidad,*

ha perjudicado gravemente nuestra opinión a los servicios. A los servicios de poder acudir en horario de apertura en una oficina y presentar una denuncia o una tramitación administrativa como lo que es una renovación de un DNI, un pasaporte, una tarjeta de residencia y poder tener un servicio normalizado. No solamente en materia de seguridad. En las oficinas de la Agencia Tributaria, en muchas oficinas públicas se ha perdido lo que es la gestión del día a día y esto está perjudicando también a la convivencia del ciudadano y de lo que es la propia actividad económica, no solamente en la zona sur, sino en toda Canarias”.



Asimismo, al tratarse de servicios financiados con fondos públicos, es de vital importancia **maximizar la eficiencia de dichos servicios**, para alcanzar al mayor número de personas con los recursos disponibles. En este sentido, se percibe margen de mejora por parte de, no sólo la administración local, sino también la autonómica y la nacional. *“El traslado que llegue a la economía real tenía que ser mucho antes. Tenía que estar hecho ya. Es decir, y si no, llevarlo a la tierra. No podemos quedarnos en crear 50 agencias, todos somos sostenibles y en Europa*



también. Es decir, no hablo de España, ni Canarias en particular. Hablo de Europa en general, porque estamos creando un monstruo administrativo de 5000 toneladas que después se sostiene con 5 toneladas de hechos reales. Y eso no puede ser”.

A esto, se le suma la **duplicidad de servicios y estrategias**. *“mira, los ayuntamientos tienen una estrategia y los cabildos tienen otra estrategia. El Gobierno de Canarias tiene otra estrategia, el Gobierno de España tiene otra estrategia, Europa tiene otra estrategia y cada una va por libre. Es decir, estamos usando recursos inmensos para hacer todo lo mismo cuando deberíamos aunar esfuerzos y todos a una. Y que esas 5.000 toneladas de recursos administrativos no lleguen a 5 de realidad, sino que lleguen a 2.000 de realidad, por lo menos. Y eso es como yo lo veo. Y yo lucho por eso. Es muy complicado porque hay mucha normativa, hay mucha legislación. Pero vamos, que es algo que yo en todo lo que puedo aportar, el granito de arena que puedo poner y que así es como hay que vivir. Porque al final nosotros viviremos aquí 100, 120 años, los que sean. Pero esto seguirá rodando, seguirá girando y tenemos que conservarlo. Es decir, es una manera de vivir”.*

A este respecto, se percibe que podría ser de utilidad **emular algunos de los procesos de la esfera privada**, más acostumbrada a la búsqueda permanente de la eficiencia. *“Yo creo que, en general, en los círculos empresariales todas las empresas tienen el ADN de la eficiencia porque no les queda más remedio. Es decir, aquí o eres eficiente, innovas y además aprovechas al máximo los recursos que tienes o te hundes. Es decir,*

esto en las empresas funciona así. Es decir, está el criterio de eficiencia por encima de todas las cosas, independientemente de que medioambientalmente... es decir, si yo en vez de usar cuatro litros de agua uso dos, eso es eficiencia de recursos. ¿Vale? Entonces, las empresas los tienen... es igual que uno en la economía familiar. Es decir, en la economía familiar, tú intentas con los recursos que tienes, maximizar lo

que puedes hacer con ellos. Ya sea en la casa, en el piso, si puedes alquilar una habitación, usar menos agua, usar menos luz, si compras, no tirar comida... es eficiencia. Y las empresas eso lo tienen en su ADN. En los círculos empresariales, eso está. Que lo hagan por conciencia del planeta o no, eso es diferente, ¿vale? Que es legítimo, es decir, aquí las empresas tienen que ganar dinero porque si no, no pueden reinvertir en sus procesos, no pueden mejorar. Eso de pasar de consumir 5 L a 3, eso tiene un coste y eso hay que ponerlo y hay que pagarlo y hay que investigar esa nueva máquina, y esa investigación de la Universidad o de lo que sea, hay que pagarla. Y hay que aportar eso a la economía. Y si las empresas no ganan dinero no pueden después repercutirlo en la economía real. Es decir, los trabajos de investigación que se hacen en la Universidad de desarrollo de nuevas tecnologías, de nuevas materias primas, (...) todo eso, ¿cómo llega? Pero eso hay que pagarlo. Y para que una empresa eso lo pueda comprar, tiene que ganar dinero, porque si no, no lo puede llevar a la economía real. Entonces, ese círculo virtuoso lo tenemos que comprender. Es decir: “no, es que los empresarios son ricos, no sé qué, no sé cuánto”. No, no. Es que las empresas tienen que ganar dinero para poder reportar otra vez a la economía



todo eso que se genera. (...) Esto que está pasando, no es sostenible. No es sostenible en el tiempo. No es sostenible porque el valor que aporta la administración por el trabajo que hace, es menos de lo que aportan las empresas y al final en el trabajo tiene que ser eficiente, para que ese valor vuelva a la sociedad y se puedan usar esos recursos para desarrollar lo que queremos: más colegios, más hospitales, más... y eso tiene que ser eficiente y eso tiene que salir del trabajo de todos. Por eso que yo creo que estamos en dos ligas diferentes: la eficiente y la que es menos eficiente, y que debería tomar la batuta y decir: "tenemos que hacer en España una administración lo más eficiente posible para que esos recursos lleguen y reporten el valor del círculo virtuoso que es generar valor"

De igual modo, se demanda un mayor **control y evaluación a la hora de conceder ayudas públicas**, con la finalidad de que lleguen a quiénes las necesiten al no poder acceder a ninguna actividad laboral que aporte valor a la sociedad, pero no a quienes elijan voluntariamente no hacerlo o no aprovechan las oportunidades que se le presentan para mejorar su empleabilidad. *"Yo trabajo por 3 personas para que otras dos personas puedan tener su paga, porque tienen un recurso familiar que no lo pueden atender y no me importa. Pero eso debe tener un impacto sobre la economía real. Es decir, lo que no puede ser es que yo trabaje por 3 y otros sin hacer nada (estén sin hacer nada literalmente, o porque haga algo a escondidas), no aporte nada de valor. Entonces, aquí o el valor se reparte... y a mí no me importa trabajar por 3, porque entiendo que si hay una persona discapacitada, hay que ayudarla. Y yo,*

oye, que, que parte de esa cotización vaya para esas personas me parece que es lo que tiene que ser, porque eso es una economía social. Pero lo que no puede ser es que haya gente que se evada del sistema y no aporte nada. Es decir, yo, si estoy en el paro por lo menos me formo o por lo menos apporto algo de valor, porque esas personas que están cotizando para que tú tengas tu seguridad social, tengas tus escuelas, tengas tus universidades... todo eso sale de un trabajo. Eso no sale del aire, no sale el Estado y las administraciones no salen. Y no puede ser que 10 millones de trabajadores alimenten a 40 porque el sistema se cae. Esto es como yo lo veo. Es decir, aquí la administración tiene que hacer un gran esfuerzo por realmente ver la eficiencia de sus recursos."

Por otra parte, el hecho de que actualmente no recaiga en la persona trabajadora la responsabilidad de comunicar sus bajas médicas se percibe como una fuente de **preocupación e incertidumbre** para la parte contratante. *"Nuestros asociados no encuentran personal en general. En general está la situación bastante complicada y nos dicen, entre otras cosas, que es debido a la situación de las bajas, las bajas laborales que el empleado no necesita presentarla en el momento como antes el mismo día sino, la Seguridad Social a los tres días o cuatro días es cuando la envía... que desaparece una persona y no sabe si está enferma o lo que ha pasado hasta que ha pasado dos o tres días"*

Por último, en pos de la sostenibilidad, se destaca la necesidad de que la administración pública tome un rol activo en la **reducción del sobrecoste que asumen los insumos resultantes de los procesos de utilización o reciclado**, así



como en la inversión en I+D+i, para abrir nuevas opciones tecnológicas de mayor eficiencia. *“El gap económico es que, sí, se pueden conseguir como insumos subproductos que se saquen del de un proceso de reciclado o un proceso de reutilización, pero es tan absolutamente caro para el emprendedor o para la persona que lo hace, que es inviable. (...) ¿eso cómo se combate? Pues con ficha financiera que, de alguna manera, compense la utilización de esos subproductos, (...) como insumos en otro proceso productivo para que a al empresario por menos le cueste lo mismo, ¿no? O le cueste un poco más, pero que no le cueste la vida. Entonces, eso es importante. (...) Y luego está el gap tecnológico. Que es que todavía no se tiene la tecnología suficiente como para poder utilizar esos subproductos. No, no se sabe qué hacer con ellos, digamos. Por decirlo de una manera. Y entonces pues van a eliminación, van a celda de vertido o a valorización energética, que tanta controversia hay, ¿No? Con eso de que se incineren o se quemen o lo que sea. Entonces, ¿cómo se combate eso? Pues con I+D+i. Hay que hay que poner fichas I+D+i, fichas financieras de I+D+i, intentar seguir investigando, (...) para conseguir que esos subproductos, pues tengan una segunda vida”.*

6. MLT TENERIFE SURESTE

El territorio cubierto por el MLT de Tenerife Sureste, con 410,25km² representa algo más de una quinta parte de la superficie total de la isla (20,17%). 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 septiembre de 2023 de OBECAN, el empleo del MLT de Tenerife Sureste está concentrado principalmente en los sectores **“Resto de Servicios” (35,08% del total) y “Comercio” (29,29%)**, sumando entre estos casi dos tercios del empleo total.



El sector **Resto de Servicios** concentra el **35,08%** del peso del **empleo** en el MLT de Tenerife Sureste contando con **6.511 personas afiliadas**. Dentro de este sector, las actividades económicas más relevantes son “transporte y almacenamiento” y “administración pública y defensa; seguridad social obligatoria”.

Si se tiene en cuenta el régimen de cotización de los trabajadores y las trabajadoras del sector, un **72,66% son asalariados** y un **27,34% son autónomos**.

Por otra parte, este sector cobra especial importancia en el municipio de Candelaria, donde representa el 45,71% del empleo municipal.

Fuente: OBECAN. Septiembre 2023



El sector **Hostelería** asume el **11,56%** del peso del **empleo** en el MLT de Tenerife Sureste con **2.145 personas afiliadas**, del que un **81,91%** corresponden a **personas asalariadas** y un **18,08%** a **personas en régimen de autónomos**.

Este sector destaca especialmente en el municipio de Candelaria y Arico donde representa respectivamente el 15,72% y el 14,42% del empleo total del municipio.

Fuente: OBECAN. Septiembre 2023



El **Comercio** es el segundo sector más concurrido del MLT, sumando un **29,29% del peso del empleo** en el MLT de Tenerife Sureste con **5.437 personas afiliadas**, contando con un **86,39%** de **personas asalariadas** y un **13,61%** de **personas en régimen de autónomos**.

A nivel municipal, cabe resaltar que en Arafo y Güímar, el sector del Comercio representa, respectivamente, un 42,25% y un 36,4% del empleo total de dichos municipios.

Fuente: OBECAN. Septiembre 2023

Dentro del sector de la hostelería, se pone de manifiesto la necesidad de cuidar la **calidad del turista**, e intentar atraer a aquellos que están más predispuestos a gastar en productos y servicios locales. *“El cliente que paga 30€ a un turoperador, para un todo incluido, y llevarse la cervecita a la playa del hotel que está gratis, y que le importa un pimiento estar en Tenerife, que estar en Lanzarote, que estar en Mallorca, que está en, en, en Lloret de mar, ése lo vamos a tener siempre. Ése va a perdurar. La pregunta es, ¿nos interesa ese cliente? ¿Ese cliente es el que queremos? El cliente bueno es el que paga 120€ en un cuatro o cinco estrellas donde tiene el complejo, sus restaurantes, sus bares, sus zonas de copa, sus tiendas, su animación. Pero el que factura en Barcelona o en Palma... sí, gasta mucho dinero en el hotel, pero. ¿Dónde se factura? ¿Dónde se factura? ¿Dónde crea la riqueza?”.*

Asimismo, se destaca la necesidad de una **mayor oferta formativa en este sector**, para generar la cantera que el mercado demanda. *“yo he estado en las escuelas de hostelería de Canarias, pero hay dos y hay 200 alumnos. Pero es que somos 2,5 millones de personas, ¿cómo solo puede haber 200 alumnos por curso? ¡Es que eso no es posible! O sea, es que aquí el 70% del PIB depende del turismo. Depende del turismo, porque el turismo tiene sus servicios, tiene sus coches, tiene su papel que necesita... es decir, que aquí si nosotros quitamos el turismo, no haría falta ni el 30% de las cosas que se están construyendo, ni nada. Es decir, serían islas subdesarrolladas porque todo ese crecimiento y todo ese conocimiento, el que haya personas que se formen en la Universidad es porque se supone que hay un mercado al que pueden ir.”.*



Se ponen de manifiesto las **dificultades y barreras de entrada que presenta el sector industrial**, no sólo en el MLT, sino en todo el territorio canario. *“En Canarias ser industria es muy complicado. Tenemos primero el planeamiento. El tema del*

recurso del suelo, de poder ubicar aquí una industria es muy complicado. Porque casi todo el suelo... aquí no sé si el 80 o no sé cuánto por ciento del suelo es protegido, con lo cual es muy complicado ubicar una industria. Y aparte, las industrias... digamos que la repercusión de lo que es el coste de la implantación es muy alto. Es decir, estamos hablando de que a lo mejor... me lo invento: en Zaragoza, conozco muchas industrias allí de mi sector, que se han implantado porque el suelo les cuesta cero, y aparte, el desarrollo urbanístico está llevado a cabo. Aquí en Canarias, solo el suelo te cuesta 300€ el metro cuadrado. Y después tienes que hacer la nave y crear la implantación de las máquinas... y esto es un hándicap con el cual al final nos enfrentamos en Canarias para trabajar en la industria. Es decir, nosotros queremos industria, pero la industria tiene que ser sostenible. Es decir, las industrias no trabajan con unos márgenes comerciales inmensos. Es decir, una industria trabaja entre un 2, un 3, un 5% de margen. Entonces, estamos hablando de que una industria en Canarias para ser competitiva...”

Asimismo, se señala la **legislación como una barrera de entrada tan grave como la inversión inicial** necesaria, llegando a suponer un obstáculo insalvable. *“Y aparte del tema del suelo, toda la legislación que hay... es realmente una maraña. Yo creo que hoy en día, si yo tuviera que implantar aquí esta industria de cero, no podría. No podría por toda la legislación que hay en vigor. Porque el ritmo al que se generan*

leyes, planeamientos, estrategias, planes de acción y cumplimiento de la normativa actual... que yo la puedo cumplir porque yo ya vengo instalada desde hace 30 años. Pero hoy en día yo creo que sería casi imposible. Es decir, las leyes hay que revisarlas. Hay que ser claro, porque hay muchos funcionarios de un ayuntamiento que tú le pides una autorización y tiene que hacer 200 consultas a 200 organismos (...) los funcionarios no pueden tener esa desprotección de no saber interpretar una ley, porque hay cuatro leyes que se contradicen. Es decir: “no, si me acojo a tal, sí, pero después ésta se contradice con la otra...” entonces, esto es lo que está pasando.”



El sector de la **Industria** reúne el 9,96% del peso del **empleo** en el MLT de Tenerife Sureste con **1.849 personas afiliadas** correspondiendo un **90,91% a personas asalariadas** y un **9,08% a personas en régimen de autónomo**.

Los municipios donde este sector tiene un mayor peso relativo son Arico y Arafo donde representa respectivamente el 20,34% y el 16,46% del empleo municipal.

Fuente: OBECAN. Septiembre 2023



El sector de la **Agricultura** suma el **5,27%** del peso del **empleo** en el MLT de Tenerife Sureste con **978 personas afiliadas** de las que un **72,39%** corresponden a **personas asalariadas** y un **27,61%** a **personas en régimen de autónomo**.

Los municipios donde este sector tiene un mayor peso relativo son Arico y Fasnia, donde representa respectivamente el 18,64% y el 10,17% del empleo municipal.

Fuente: OBECAN. Junio 2023

Respecto al sector de la construcción, se detecta una **reactivación en el mercado de viviendas residenciales de nueva obra**, no sólo en el MLT sino en toda la isla, como respuesta a la demanda de las nuevas generaciones. *“El tema de vivienda residencial, que se está empezando otra vez a ver obra nueva. Que llevábamos una década sin, sin caminar ese sector (...) y ahora mismo estamos viendo que las nuevas generaciones que vienen detrás. Necesitan donde vivir, y un poco, pues se está reactivando. (...) Pero bueno, yo creo que vamos por el buen camino. Y... un poco este sector de vivienda residencial ha empezado a caminar y era necesario que empezara a caminar.”*

No obstante, el **encarecimiento de los materiales** ha conducido a un inevitable aumento de los precios del producto final. *“(...) nos ha incrementado considerablemente el precio de traer esos materiales. Estamos hablando que han subido materiales cerámicos casi el doble*

de precio de lo que estaba. Por tanto, incrementos de costes de fabricación, de la energía que ellos necesitan para fabricarlo, como el transporte. O sea, todo esto va sumando y al final ha supuesto un gran incremento en el coste de adquisición de estos materiales. (...) el precio de la vivienda ahora mismo está subiendo muchísimo porque los precios de los materiales para construir han subido bastante (...) es un grave inconveniente.”



La **Construcción** suma el **8,84%** del peso del **empleo** en el MLT de Tenerife Sureste con **1.640 personas afiliadas** siendo el **73,04%** correspondiente a **personas asalariadas** y un **26,95%** a **personas en régimen de autónomo**.

A nivel municipal, cabe señalar que, en el municipio de Güímar, el sector de la Construcción representa un 10 % del empleo total del mismo.

Fuente: OBECAN. Septiembre 2023

Se recoge en los discursos, la falta de **concienciación acerca de las posibilidades laborales que ofrece el sector primario**, a la par que se denuncia la inmerecida mala imagen que tiene la mayor parte de la población acerca del mismo. *“El sector primario, lo veo como que tiene una forma de verse como miseria. ¡yo qué sé! Lo veo en ese sentido. Yo creo que es un puesto de trabajo muy bueno. Trabajar en el sector primario, ¡ya no te digo la pesca! Sino la agricultura y cualquier cosa que sea dependiente del sector primario. Lo que*



pasa es que no, no tenemos... todo lo que se habla es que la pesca es penuria, malas noches y no es así. No es así. (...) Para mí, el sector primario tiene una libertad que no lo tiene un empleo en otra cosa. Por ejemplo, trabajas en el Mercadona... yo no desprecio a Mercadona, ¿no? Pero ahí tienes que cumplir unos horarios y no puede fallar, no puedes fallar el horario. ¡Y aquí no! Aquí, pues mira, dependemos también de las condiciones climáticas, pero también si un día te apetece ir con tu familia, pues lo puedes hacer. Tienes esa libertad.”

Se señala, además, la **satisfacción laboral** por parte de las mujeres que desarrollan su actividad profesional dentro del sector. *“Las hay pescadoras y las hay patronas de barco también. Aquí en Tenerife, creo que hay tres. Y yo creo que no hay más porque no les ha dado como salida laboral, ¿sabes? No sé si es que piensan que será muy duro o no sé qué forma de pensar tendrán, pero sé que las que hay, están muy felices.”*

6.2 Empleo y PAE

El empleo juega un papel fundamental en la vida de las personas, más allá de ser una fuente de ingresos. Desde una perspectiva laboral, el trabajo brinda estabilidad financiera y la posibilidad de crecimiento profesional, permitiendo a los individuos desarrollar sus habilidades y talentos. Sin embargo, su importancia se extiende más allá del ámbito económico, ya que el empleo también tiene un impacto significativo en el aspecto social y personal de las personas. A nivel social, el trabajo proporciona una sensación de pertenencia a la comunidad, promueve el trabajo en equipo y facilita el establecimiento de relaciones interpersonales. Desde una

perspectiva personal, el empleo aporta un sentido de propósito y autoestima, al permitir que las personas se sientan valoradas y útiles en la sociedad mientras adquieren los recursos materiales necesarios para desarrollar su propio plan de vida.

Antes de embarcarse en la búsqueda de empleo, es esencial **forjar expectativas sobre el futuro laboral** que se persigue. Este proceso de introspección y reflexión sienta las bases para una búsqueda más enfocada y exitosa, permitiendo al individuo identificar sus metas y aspiraciones profesionales con claridad. A este respecto, se percibe una gran diversidad de posturas.

Por un lado, se percibe que, a causa de la incertidumbre económica y la escasez de oportunidades, muchos jóvenes se encuentran desanimados y desprovistos de ambiciones laborales. *“Tenemos que convertir esta tierra, en una tierra de oportunidades para nuestros jóvenes. No puede ser que me llamen de la Universidad en la Laguna para que imparta una charla y vea que los chavales, la aspiración máxima que tienen, cursando una carrera, sea acabar en recepción. Porque algo estamos haciendo mal. Y hasta que no enfoquemos todo lo que es el conocimiento hacia el emprendimiento y tengamos narices de llevar a la práctica, de lo que llevamos hablando 30 años, que es de exportar conocimiento, vamos a tener lo que tenemos. Gente poco formada, poco ilusionada y poco motivada. Pero porque tampoco tienen futuro. ¿Cuántos directores de hoteles son canarios, de aquí? ¿Cuántas empresas contratan, o cuántas empresas de fuera contratan sus directivos de aquí? No les interesa. Porque no les interesa. Entonces, ¿tenemos gente*



joven cursando carreras para que acaben en la recepción?”.

Por otra parte, durante la mesa de trabajo técnico también emergió el caso contrario: jóvenes soñadores con unas **expectativas ante las que el mercado laboral no puede responder**, que sufren un profundo desencanto al conocer la realidad laboral.

Una vez entramos en la fase de **búsqueda de empleo**, nos encontramos con varios factores determinantes. En la mesa de trabajo técnico, algunos de los obstáculos encontrados fueron el perfil de la persona desempleada, la brecha formativa dentro de la juventud, la negación y el rechazo por parte de muchas personas hacia aquellos puestos de trabajo que involucran un desplazamiento sustancial y, sobre todo, el empleo sumergido.

De igual forma, hubo discursos que pusieron de manifiesto la necesidad de realizar un **mayor control** sobre aquellas personas que, sin tener en un principio ningún limitante a su empleabilidad, pasan largos periodos de desempleo sin razón aparente. *“Yo siempre digo, y lo digo como una crítica y a la vez quiero que sea también un punto de, de pensamiento por parte de las autoridades: deberíamos controlar también a aquellas personas que, que en su ficha aparezcan que no tienen ningún problema para conseguir un trabajo, y, ¿por qué no lo consiguen?”.*

Por el lado contrario, se hace hincapié en la necesidad de **cuidar y empoderar a las personas pertenecientes a colectivos vulnerables**. A este respecto, destaca la importancia de que, en el caso concreto del colectivo con diversidad funcional, se debe adoptar un enfoque más capacitador que

paternalista, aun cuando en ocasiones quede fuera de la zona de confort de usuarios y familiares de estos. *“La realidad con la que nos encontramos hoy en día, en el caso de este colectivo con el que trabajamos de personas con diversidad funcional, es que los centros ocupacionales ahora mismo nos hemos transformado en servicios de promoción de la autonomía. La finalidad del centro ocupacional es la inserción laboral. La realidad de muchas de las personas con discapacidad con las que nosotros trabajamos es... ésta es su zona de confort, y es la zona de confort en la que las familias quieren que estén. Tienen su pensión, tienen su prestación económica, tienen su servicio de autonomía. (...) aquí están muy bien, es respiro familiar, seguimos trabajando en el mantenimiento y prevención de todas las capacidades físicas, cognitivas y demás, pero es zona de confort. ¿Qué pasa? Hay otras personas que lo que hacemos es lo que le decía: ir por la línea de la marcha, de darles caña, de formarlos.”.*

Una vez formadas, estas personas encuentran, por norma general, su primer empleo dentro de programas de empleo protegido, como pueden ser los PFAE, los cuáles suponen una ayuda determinante para su empleabilidad. *“(…) en el municipio hay proyectos que para nosotros son importantes, como pueden ser los PFAE, los programas de formación en alternancia con el empleo, igual que los convenios de los ayuntamientos (...) que lo que buscan es ofrecer relaciones laborales en entornos protegidos, al fin y al cabo, donde se forman esas habilidades profesionales. Son experiencias laborales que te facilitan o deberían facilitarte el enfrentarte a puestos de trabajo en el mercado ordinario.”.*



Por último, cabe señalar que, cuando se habla de colectivos necesitados de cuidados continuos, también se deben valorar las dificultades que encuentran para acceder al mercado laboral las **personas cuidadoras** de las mismas. *“Fíjense que trabajamos con dependencia y con personas con diversidad funcional. Entonces sí que vemos que una de las dificultades con las que se encuentran las familias es que, cuando tienen personas dependientes en casa, la situación es mucho más complicada porque el tema de cuidados llega a convertirse en (...) 24 horas al día. Y claro, eso te limita en otros aspectos de la vida: ¿Qué disponibilidad tienes para formarte, para mejorar tus capacidades profesionales o habilidades formativas para enfrentarte a un puesto de trabajo?”.*

Otro fenómeno que se vuelve necesario abordar, es el de las **vacantes laborales no cubiertas**.

Por un lado, desde el lado de la oferta de personal, se detecta un **exceso de algunas ocupaciones especializadas y escasez de muchas otras**. Esto se traduce en que, ya sea por desconocimiento del mercado laboral o por, aun conociéndolo, decidir seguir su vocación, muchas personas invierten tiempo y dinero en formarse para una ocupación que presenta una menor tasa de inserción que muchas otras. *“En el mar, tres cuartos de lo mismo: guía, capitanes, marineros, mecánicos, electricistas. Todo lo que es la oferta de servicio de reparación naval. Hay muy poco personal cualificado o especializado, ¿no? Electricistas, electricistas marinos tampoco se consiguen. Soldadores... (...) Sin embargo, seguramente sobran algunas*

calificaciones como abogados y otras de los puestos que pueden ser de mucha formación universitaria y no universitaria, (...) que en la parte de la actividad económica tienen poca demanda.”.

En otros casos, el llamado **“coste de trabajar”**, representado principalmente por la necesidad de desplazamiento y/o vivienda en el municipio del centro de trabajo, no es compensado por el salario ofrecido, lo que lleva a la persona desempleada a rechazar el puesto. *“Pues tenemos todos los sectores, desde la hostelería pura y dura, alojamiento, restauración, administración, finanzas, comunicación, nuevas tecnologías, redes sociales, albañilería... la verdad, es que no hay ningún sector que podemos destacar, que tenga cubierta su demanda. Al revés, (...) no hay compañero, no hay sector que no plantee los mismos problemas: no consigo gente, no consigo gente cualificada, la gente no quiere ir a trabajar porque las condiciones normales de sueldo no les cubre los tiempos de la autopista, o el coste de alojamiento... entonces, la problemática es más o menos similar.”.*

Asimismo, pese a la existencia de una cantera de personas formadas, la **falta de experiencia laboral** supone un obstáculo a la hora de contratar a una persona para un puesto de responsabilidad. *“Para cubrir el puesto de un director hay cantera, porque hay muchos chicos que salen licenciados o diplomados de turismo (...) pero claro, un chico o chica que acaba de salir directamente a director...”.*

Además, y cómo se mencionó anteriormente en el presente informe, la falta de **dominio de idiomas** supone una barrera insalvable, especialmente para



puestos relativos al sector de la hostelería. *“Tenemos un problema gravísimo de personal. Es decir, sobre todo el sector de la vivienda vacacional. El 97% de las viviendas vacacionales están en manos de gestores y pequeños intermediadores, ¿vale? Esto, evidentemente, ha creado muchísimo nuevo empresariado, nuevas empresas que están creciendo, pero no se consigue personal. Yo misma, estoy buscando dos personas desde hace 6 meses y no las consigo. Pero por el mero hecho de la barrera de idiomas.”*

También se señala como un obstáculo para la contratación de km 0 la falta de formación en **nuevas competencias tecnológicas**. *“Las empresas que reparan coches deben tener técnicos que sepan cómo se repara un coche eléctrico, cómo es la ITV que tiene que pasar, como... yo, en mi caso, nosotros estamos automatizando toda la planta y tengo que tener personas que ahora me las tengo que traer de fuera, porque no hay. Y tengo que generar con esas aquí, que mi equipo aprenda, para que esa formación se quede en la empresa. Y que si tienen que arreglar algo el día de mañana, que lo puedan arreglar y que lo puedan programar y que lo puedan entender. Entonces, yo creo que es muy importante la formación, pero en las nuevas competencias tecnológicas.”*

Algunos discursos, también perciben dificultades a la hora incluso de cubrir **puestos de estudiantes en prácticas y personas becarias**. *“Llevamos trabajando bastante tiempo con las universidades... hay un hueco bastante grande, que es la formación dual. Es decir, aunque un estudiante esté en FP, debería tener la posibilidad de practicar, ¿no? hacer prácticas en empresas. También para encontrar un poco su hueco. Es decir, yo*

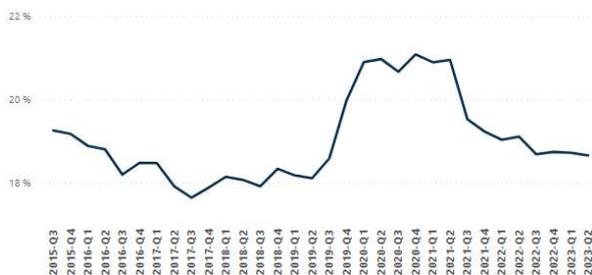
qué sé que voy a hacer si desconozco el mercado. Pues nosotros hemos puesto a disposición... pero no hemos conseguido un solo becario. ¡Es que no hemos conseguido un solo becario!”

Por último, se hace hincapié en el **rol que tiene la administración** como puente entre la oferta y la demanda laboral. *“Tengo como diez procesos de selección distintos para director de administración, para contables, para director de hotel, para director comercial, para comerciales, para jefe de cocina, para cocineros, para camarero, para barman... para todo lo que tengo abierto tengo, tenemos dificultades en conseguir gente. Yo creo que es el gran reto que tenemos y bueno, y evidentemente la Consejería todavía puede aportar mucho en intentar conectar mejor lo que son los demandantes de empleo a los ofertantes de empleo.”*

Pero, como es evidente, no todo es empleo por cuenta ajena. El **emprendimiento** se ha convertido en un motor clave para el desarrollo económico y social en diferentes partes del mundo. La promoción del emprendimiento no solo impulsa la innovación y la creatividad, sino que también juega un papel fundamental en la generación de empleo y riqueza dentro de un territorio. Los emprendedores son agentes de cambio que identifican oportunidades, asumen riesgos y validan sus productos, normalmente, a costa de su propio capital.



% Empleos por cuenta propia respecto al total - serie histórica cuatrimestral



Fuente: datos ISTAC, elaboración propia

Durante los últimos años, en el MLT se puede apreciar un tímido aumento en el peso de los empleos por cuenta propia respecto a los empleos totales, especialmente durante los años 2020 y 2021, presumiblemente a causa de la pandemia. No obstante, se percibe que se debería **incentivar el emprendimiento con mayor determinación** como una opción real tanto de autoempleo como de generación de nuevos puestos de trabajo. *“Te pongo un ejemplo que parece una chorrada: un chico termina en la Universidad de la Laguna su carrera de matemáticas. ¡Matemáticas! Y tú dices: ¿Y esto que tiene que ver con el sector turístico? Bueno, pues le dicen: “mira, queremos hacer la... unas encuestas de satisfacción de clientes muchos más ágiles, que el cliente no vea ‘ahí tengo que rellenar 20.000 casillas’... hazme, eh, pues hazme una aplicación, un programa que el cliente lo vea súper útil para rellenar su encuesta de satisfacción de clientes”. (...) Es decir, un chico que estudió matemáticas ha encontrado salida en el sector turístico. (...) hoy en día trabaja en muchísimos hoteles, vendiendo su producto. (...) Otro chico desarrolla un software para medición de residuo de restaurantes para controlar las compras...”*

Por ello, se destaca la importancia de realizar eventos que busquen **despertar y recompensar el interés emprendedor en jóvenes y no tan jóvenes**. “(...) era básicamente lo mismo: un proyecto de intraemprendimiento que lo que hace es fomentar las capacidades internamente (...) las empresas tenían que elegir uno de ellos y trabajarlo internamente con equipos interdisciplinarios, eran... las bases reguladoras del concurso (...) Entonces, en un plazo corto de tiempo, tenían que desarrollar su proyecto. Tuvo un éxito tremendo, pero no hemos logrado, pues, encontrar la financiación adecuada para ponerlo otra vez en marcha”.

Además, algunos discursos expresan con firmeza la importancia de que los emprendedores dispongan de un **grado mínimo de seguridad jurídica**, para que puedan tener la confianza de que, si cumplen con todas las licencias e informes, podrán ejecutar su iniciativa sin trabas administrativas ni legales. *“Un modelo demasiado garantista que en nuestra opinión ralentiza muchísimo el desarrollo de muchas actividades, ¿no? Y digo no solo de nueva creación. Y ya no entramos en el ámbito de lo que es la duda de la seguridad jurídica, de proyectos que tiene su correspondiente licencia y demás, y que luego se paraliza. Como una licencia de obras que se paraliza por cualquier iniciativa, sea medioambiental o sea de otra índole, ¿no? Proyectos que tienen su correspondiente licencia y el ayuntamiento decide parar la obra o una consejería específica. Poner ejemplos como Cuna del Alma como el Hotel de La Tejita... que son, por ejemplo, dos casos muy significativos. El Hotel de La Tejita, es un suelo clasificado desde hace más de 40 años y que sufrió, a pesar de tener todos los informes favorables y autorizaciones, una paralización de obras. Son problemas que*



vemos y que trasladamos y nuestra opinión es que tenemos que seguir trabajando en una simplificación normativa, en una poda administrativa que permita tener una normativa más fácil que sea aplicable en todas las administraciones y que no sea interpretable en función del municipio correspondiente.”.

En cuanto a las **políticas activas de empleo**, tienen un papel crucial en nuestro bienestar colectivo. No se trata solo de programas derivados de estadísticas, sino de la oportunidad de cambiar vidas y construir una sociedad más justa y equitativa. Al fomentar la creación de empleo y brindar apoyo a los sectores y colectivos más necesitados, se abren puertas para personas que las encontrarían cerradas en un mercado totalmente libre. Y es en ese proceso donde se forjan no solo carreras exitosas, sino también sueños cumplidos y una mayor cohesión social.

Durante la realización de la mesa de trabajo técnico, emergieron varias percepciones a tener en cuenta. Algunas de ellas, son las siguientes:

A nivel interno, destaca la necesidad de actualización formativa del personal técnico fijo. Por otra parte, la temporalidad del personal técnico eventual se percibe como una importante debilidad, ya que el periodo de formación inicial supone una merma en la productividad, además de dificultar el *networking* indispensable para la creación de alianzas y proyectos conjuntos.

Asimismo, la falta de información del resto de recursos disponibles, así como la urgencia inherente a la ejecución de los proyectos, dificultan que estos lleguen a buen término.

Además, esta insuficiencia de comunicación entre las entidades provoca la emergencia de “reinos de Taifa” aislados que a su vez ofrecen servicios duplicados, en lugar de realizar una planificación conjunta y optimizada. Se denuncia, por último, la falta de voluntad para cooperar por parte de algunas entidades.

En clave positiva, se destaca la capacidad, motivación y buena predisposición al trabajo en red por parte del personal técnico, la existencia y promoción de escuelas virtuales.

A nivel externo, se denuncian barreras a la eficiencia como una legislación excesivamente rígida, una sobrecarga burocrática en los procesos o un estado que, en ocasiones, supera la barrera del proteccionismo para acabar adoptando el paternalismo. Además, la falta de una cultura del esfuerzo y la falta de predisposición a la formación de parte de las personas usuarias, la brecha digital, la estructuración de parte de las políticas de empleo y la insuficiente adecuación de los servicios de transporte público a las necesidades del mercado laboral se perciben como desafíos que se deben enfrentar con urgencia. Como ha ocurrido durante el desarrollo de las entrevistas, también se señala la necesidad de conciliación familiar como un importante limitante, así como la necesidad de controlar y mitigar la generación de “dinastías de personas beneficiarias”, entendiéndose por esto, familias en las que, a medida que éstas crecen, las nuevas generaciones heredan la condición de beneficiarias.



En lo relativo a **puntos positivos externos**, se ven oportunidades en algunos de los problemas mencionados en los párrafos anteriores, como el margen de mejora que sería posible si se estableciera un liderazgo firme y definido entre las diferentes entidades que ejecutan las PAE, además de algunas experiencias de trabajo en red basado en recursos económicos y equipos técnicos altamente cualificados que han resultado exitosas y cuya replicación se podría evaluar.

También se señala la oportunidad y conveniencia de promover nuevos proyectos de bienestar social y conciliación familiar, a la vez que se continúan y renuevan los ya existentes. Asimismo, se percibe que los jóvenes formados tienen un buen nivel de idiomas, y que la existencia de equipos con alta capacidad técnica facilita el aprendizaje y perfeccionamiento de destrezas transversales que pueden ser de gran utilidad, como las metodologías ágiles.

Para finalizar, los discursos hacen hincapié en la importancia que toma la aplicación de un adecuado modelo de evaluación del impacto de las diferentes políticas: *“(..) la evaluación. Se dieron ayudas COVID, se quitó el IBI del turismo durante un tiempo, etc., etc. Vale, ¿eso en qué ha resultado? ¿Cuántas empresas se han salvado? ¿Cuántas empresas no se han salvado? ¿Qué empresas se han salvado? ¿Qué porcentaje de PIB ha caído? Porque uno tiene la impresión muchas veces, y trabajando en políticas sociales las tiene mucho más, de que este tipo de políticas llega a un porcentaje mínimo de población. Es decir (y entraríamos en otro debate), ¿Se puede permitir o se debería obligar a que empresas que hayan cobrado ayudas públicas, o se debería obligar,*

directamente, pues ofrezcan un precio más barato para los residentes?”.

7. BUENAS PRÁCTICAS

A continuación, se presenta una muestra de buenas prácticas que están desarrollando algunas entidades en el MLT de Tenerife Sureste.

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





PROYECTO	MUNICIPIO	NUEVAS ECONOMÍAS / DESARROLLO SOSTENIBLE	ODS
<u>Candelaria – Programa agroecología</u>	Candelaria	Desarrollo sostenible	1,8, 12, 13, 15
Programa de carácter anual formado por actividades dirigidas al sector primario con los siguientes objetivos: fomentar la educación para el desarrollo sostenible, motivar las prácticas agrarias respetuosas con el medio ambiente, promover la participación ciudadana, fomentar el aprendizaje de los ciudadanos acerca de técnicas de actividad agraria, potenciar los hábitos saludables o poner en valor los productos locales.			
PROYECTO	MUNICIPIO	NUEVAS ECONOMÍAS / DESARROLLO SOSTENIBLE	ODS
<u>E-Waste Canarias</u>	Arico	Economía circular	7, 8, 9, 12, 17
explota la primera planta de tratamiento de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos de Canarias. Con capacidad para tratar más de 100 distintos tipos de aparatos está considerada la más moderna y avanzada de Europa, al alcanzar un porcentaje de descontaminación del 99,8% de los gases de efecto invernadero			
PROYECTO	MUNICIPIO	NUEVAS ECONOMÍAS / DESARROLLO SOSTENIBLE	ODS
<u>Aires del Apartadero</u>	Fasnia	Desarrollo sostenible	5, 8, 12, 13, 15
Cultivo frambuesa y mora ecológica, situado en el municipio de Fasnia.			
PROYECTO	MUNICIPIO	NUEVAS ECONOMÍAS / DESARROLLO SOSTENIBLE	ODS
<u>Protisa</u>	Güímar	Economía Circular	8, 9, 12, 13
única empresa en las Islas Canarias (España) de fabricación y manipulación de celulosa y de papel 100% reciclado a partir de la recogida de papel recuperado.			



8. FUTUROS DE LOS MERCADOS LOCALES DE TRABAJO

La pluralidad de discursos recabados ha aportado una amplia variedad de puntos de vistas, tanto en la identificación de problemas y en la propuesta de soluciones, como en los futuros ideales que se pretenden alcanzar.

No obstante, la práctica totalidad de estos futuros tiene algo en común: la sostenibilidad. Sea como sea el futuro imaginado, obrar de forma que se asegure la perdurabilidad no sólo de la actividad económica desarrollada o el puesto de trabajo ocupado, sino de todo el entorno al que afecta y por el que se ve afectado es una necesidad indiscutible.

8.1 Desarrollo Local y Sostenibilidad

Por ello, se destaca la necesidad de que todos los agentes compartan estos **valores**, con el propósito de asegurar cadenas y redes sostenibles de principio a fin. *“Nosotros trabajamos con los interlocutores que tienen esta manera de vivir, o filosofía de trabajo. Es decir, nosotros les exigimos una responsabilidad con respecto a sus prácticas porque además nosotros, por las certificaciones que tenemos, lo exigimos. Es decir, yo no puedo ser responsable y trabajar con una empresa que no tiene responsabilidad en su actuación. Con esto, lógicamente, nosotros integramos en toda nuestra cadena de valor... ¡En toda! Es decir, nosotros desde que entra una persona aquí a hacer una práctica o viene de visita o entra a trabajar o a vender un producto, un servicio, un... intentamos que sea responsable... de hecho, trabajamos con clientes, enseñándoles esta manera de*

vivir. Porque al final, vender un producto es vender. Es decir, esto es un tema comercial, pero esto va un poco más allá. Es decir, tú haces esto porque tú estás comprometido con la defensa de una serie de valores. Y nosotros, a los clientes que nos quieren acompañar en ese camino, pues lógicamente les ponemos todos los medios y toda la ayuda, y claro que nosotros integramos todo eso en nuestra cadena de valor porque es la manera que tenemos de pensar.”.

Por tanto, **la concienciación es un primer paso fundamental** si aspiramos a un desarrollo y convivencia sostenible, caracterizada por un comportamiento individual responsable. *“Aquí quién diga que no contamina, es mentira. Es decir, aquí todos, digamos, creamos un impacto en el territorio y en el planeta, todas las personas. Bueno, pero igual que lo crean los seres vivos, que no son personas. Es decir, nosotros al final tenemos que alimentarnos, tenemos que vivir, tenemos que producir, tenemos que tener nuestro ocio... tenemos que tener nuestros derechos, nuestras obligaciones... y todo crea un impacto. Lógicamente, nosotros, dentro de que lo que hacemos genera un impacto, lo que intentamos es que sea el mínimo posible. Es decir, nosotros estamos constantemente viendo las maneras... de hecho, tenemos nuestros objetivos de minorar todos los tipos de impacto. (...) Independientemente de eso, no hay que olvidar que todos generamos un impacto en el planeta. El tema es que este impacto sea el mínimo posible y de qué manera lo puedes compensar. Ahora están las compensaciones de CO2, (...) la compra de bosques para compensar las emisiones de CO2... pero bueno, al final todos estamos en proyectos sociales.”.*



Uno de los coláderes de este proceso de concienciación debe ser el **empresariado**, realizando todo lo que esté en su mano para que su impacto neto sea lo más positivo posible, sin comprometer, claro está, la propia sostenibilidad económica del negocio. *“¿Te refieres a qué importancia tiene para nosotros la responsabilidad social corporativa? Bueno, tiene importancia supina. Nuestro modelo de negocio está basado en los 3 pilares del desarrollo sostenible. Entonces, la responsabilidad social es fundamental para nosotros. Nosotros tenemos aquí una persona contratada interina, o sea, dentro de nuestra plantilla, que se encarga de la realización del desarrollo de los certificados tanto de calidad como de medioambiente, medioambiental, de temas de la seguridad laboral, etcétera, etcétera. ¿No? Porque forma parte de, de nuestro ADN. Aparte de eso, pues cumplimos con los mayores ODS que podamos, ¿no? dentro de nuestra de nuestra capacidad.”.*

Otro de los protagonistas de este proceso, es la **ciudadanía**. Se percibe que, actualmente, se tienden a demonizar determinados recursos, antes que asumir que es mucho más relevante la **gestión de los residuos**, que los residuos per se. *“Porque aparecen estas islas de plástico y el problema no es el plástico. El problema es lo que nosotros hacemos con el plástico. El problema es lo que los humanos hacemos con las cosas, no son las cosas. ¿Entienden? Entonces, para que esto no ocurra, lo que tenemos que concienciar a la sociedad de la importancia que tiene hacer correctamente las cosas. No demonizar a la cosa. Tenemos que demonizarnos a nosotros mismos, ¿sabes? Para que nos entendamos, la economía circular tiene*

que ser un modelo de vida. O sea, no tiene que... es un modelo económico que ha venido para quedarse y tiene que ser un modelo de vida. La gente tiene que respetar al planeta. Entonces, claro, si tiramos los plásticos al mar, pues el plástico es malo. No, no. Malos somos nosotros, que lo tiramos al mar y lo hacemos y lo estamos sobre produciendo. (...) Entonces la clave está en la educación. La educación medioambiental, desde que somos chiquitos. (...) Eso de que todo luego se mezcla, ese falso mito que hay, eso es mentira. Tenemos que separar en casa, tenemos que hacer una separación selectiva de lo que tratamos, tenemos que intentar prevenir el residuo... o sea, el mejor residuo que hay es el que no se genera.”.

Afortunadamente, durante los últimos años se ha percibido un cambio a mejor, una **mayor preocupación e interés** entre la población general. *“Hoy en día yo noto muchas más llamadas, muchos más reportajes, mucho más interés por esto. Esto significa que la gente se ha concienciado mucho más. Falta mucho, pero... entonces, en base a eso también se ha hecho muchísima formación sobre esto. Se hacen muchos módulos, etcétera, etcétera, que son importantes. Y en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, hacen un curso de Experto de Economía Circular.”.*

Por supuesto, **en cada sector se detectan diferentes retos vinculados a una o varias dimensiones de la sostenibilidad**, como puede ser la disponibilidad de viviendas o la necesidad de transporte dentro de la actividad del sector turístico. *“Si entramos en las tres dimensiones de la sostenibilidad, la parte económica creo que es muy buena, que se ha recuperado*



lo que se había perdido en la pandemia. En la parte social, la conflictividad social parece que es baja. No hay unas cuestiones de turismo fobia, sí hubo problemas de... las Kellys ¿no? de las camareras de piso, que parece que más o menos se ha ido, se ha ido resolviendo. Sí hay un problema importante de... habitabilidad. Uno de los, de los grandes retos que tenemos de conflictividad o de potencial conflictividad y de potencial también, captación de personal, es decirle a alguien que vaya a trabajar al sur, pero que tiene que vivir, pues en San Isidro o más allá... no porque vivir en San Isidro sea malo, sino porque obviamente eso genera unos desplazamientos, genera también que el transporte público puede llegar hasta dónde puede llegar. Por mucho que se pongan las guaguas gratuitas, si no hay guaguas, si las guaguas van llenas, es complicado. Y además, los horarios de los horarios del turismo no son los más... o sea, no es de 8 a 3. O sea que el turismo, pues, son los que son y las guaguas son las que son...". Asimismo, en el sector primario también destacan buenas prácticas a seguir para asegurar la sostenibilidad de los recursos naturales de los que depende la misma. "Nosotros cuidamos mucho las tallas mínimas. Respetamos muchísimo el tema de la primera madurez del pescado, sobre todo en el tema del atún. Las tunas pequeñas las botamos al mar y el pescado pequeño se vota al mar vivo. Intentamos que salga vivo. Y esto siempre garantiza que sea sostenible. No es lo mismo que una pesca industrial que coja un arte de cerco, por ejemplo, y cerquen de todo: a lo mejor 50 o 100 toneladas de atún y entre ellos van delfines, van tortugas, va de todo... y aparte que no cumplen ni siquiera con las tallas de primera madurez. Entonces eso arruinaría la pesca, y es lo que está pasando actualmente".

Por último, se señala la importancia que tiene la investigación y los avances tecnológicos dentro del desarrollo de la sostenibilidad en general y de la economía circular en particular. *"Al final hay partes que no podemos aprovechar porque no sabemos qué hacer, por ese gap económico y por ese gap tecnológico. Sobre todo por el gap tecnológico. Cuando tratamos los gases nosotros los convertimos en sales, que hacemos un producto inerte para evitar que salga ningún gas a la atmósfera, aunque esté un porcentaje aprobado por ley. Entonces, intentamos hacer un proceso que no lo haga. Entonces, ¿qué le falta a ese proceso para que sea totalmente circular? Pues que esas sales sean un insumo para otro proceso productivo".*

8.2 Nuevas Economías

En un mundo caracterizado por recursos naturales limitados y crecimiento poblacional constante, la adopción de nuevas formas de economía se ha convertido en un imperativo para garantizar un desarrollo local sostenible y equitativo. Entre estas formas innovadoras destaca la **economía circular**, que cobra una importancia fundamental, especialmente en territorios de superficie limitada, como es este MLT en particular y el archipiélago en general.

La economía circular propone un enfoque que difiere radicalmente del tradicional modelo lineal de producción y consumo, al promover la reutilización, el reciclaje y la regeneración de recursos en una sinergia que minimiza los impactos ambientales negativos y maximiza la creación de valor económico y social. En contextos donde el espacio físico es escaso, la economía circular se convierte en un pilar esencial para optimizar la



gestión de recursos y desechos, transformándolos e impulsando la resiliencia local y generando oportunidades para un desarrollo que trasciende lo meramente económico, abordando también las dimensiones social y ambiental de manera holística.

Se da por ello, especial importancia a los **residuos como potenciales materias primas secundarias**, y una fuente de generación de riqueza y empleo verde. *“Canarias realmente lo que tiene es una minería urbana, ¿no? En Canarias, sí hay minas. No hay minas para meterse debajo de la tierra, jugándose la vida la gente, sino que hay minas a ras de tierra que nosotros podemos utilizar ese hierro, o ese aluminio. Eso es un recurso que genera. Y riqueza para el territorio, impacto medioambiental positivo y empleo verde.”.*

Por supuesto, las iniciativas empresariales que giran en torno a la economía circular y la sostenibilidad no pueden olvidar ninguno de sus tres pilares, tampoco del económico. Por ello, se demanda que la administración facilite que los inputs generados se desplacen a la central de reciclaje más cercana, para garantizar así la masa crítica necesaria para que esta actividad económica sea viable. *“Tiene que ser rentable para poder tener un pilar medioambiental y un pilar social luego. O sea, porque nadie se va a meter a hacer una cosa de éstas si luego resulta que al final no tiene para comer. Deben tener una rentabilidad económica estas cosas para poder hacer ese impacto ambiental positivo y evitar que se entierren. Y para ello, tenemos que proteger esa masa crítica. Protegerla de esa insularidad que tenemos, de esa fragmentación y esos costes marítimos*

que tenemos entre islas, para poder tener toda la masa crítica que se dé aquí en Canarias. Esos son los principales retos para generar, para que haya más industrias como la nuestra y que realmente se desarrolle una industria de economía circular en nuestro territorio. (...) Es una industria donde el problema no está en la venta, el problema está en la entrada. Lo que te contaba antes, tener la masa crítica suficiente. Porque al final el hierro, el cobre, el aluminio siempre los vendes. Siempre lo van a comprar. Más caro o más barato, depende de la bolsa de metales de Londres. Pero siempre lo vendes.”.

En definitiva, la meta última, hoy por hoy utópica, pasa por apuntar al residuo 0. No obstante, aunque utópico, es un objetivo loable y que, si la sociedad realiza un esfuerzo conjunto, puede llegar a materializarse en una realidad a largo plazo. *“A donde se quiere llegar a través de la economía circular es a residuo cero y la no sobreexplotación de los recursos naturales, ¿No? Entonces, residuos cero, obviamente son, ahora mismo, utopías, ¿no? Que es lo que te decía un poco antes, ¿no? Pero si no empezamos con esas utopías y empezamos a trabajar sobre eso, nunca lo vamos a conseguir. Cuando pasen muchos años seguro que ya no serán utopías, ¿Vale? Lo conseguiremos. A lo mejor no lo veremos. Ojalá lo veamos, pero no creo que lo veamos. Pero, pero por lo menos la gente de los venideros, ¿no? A lo mejor mi hija o mis nietos lo verán. Pero el tema está en que ahora mismo no se consigue el residuo cero por 2 razones fundamentales: un gap económico y un gap tecnológico.”.*

Como refleja la cita anterior, **es preceptivo reducir no sólo el gap económico, sino**



también el tecnológico. Para ello, una apuesta decidida en I+D+i se vuelve imprescindible por parte de todos los agentes, también de la Administración. *“Innovar desde la administración pública, que es algo que se está perdiendo, se va un poquito a lo seguro, desgraciadamente. Hay mucho miedo en la administración pública para probar cosas nuevas. La Unión Europea tiene líneas de subvenciones que dedica a tecnologías para saber si funcionan o no, porque si funcionan, estupendo, y si no funcionan, pues ya sabemos que por ahí no.”*

Además, aunque la investigación puede estar reservada a entidades de un determinado tamaño y músculo económico, los discursos destacan **la capacidad que tienen todos los agentes sociales, desde los trabajadores hasta los más humildes emprendedores, de realizar una contribución a la innovación**, reinventándose en lo relativo a sus productos, servicios y procesos. *“Hay que pensar que la investigación y desarrollo la pueden llevar las empresas grandes. Es decir, nosotros lo que hacemos es innovación. Innovación tecnológica e innovación de procesos, innovación de producto. Porque, la industria en Canarias, investigación y desarrollo, yo creo que realmente no se hace (...) no solamente se innova haciendo cosas nuevas, se innova reinventándose. Es decir, un autónomo que fabrica pan, pues tuvo que adaptarse, mirar de qué manera lo vendía por Internet o lo llevaba a las casas, o... y todo eso... de hecho, yo pienso que en Canarias y en España en general tenemos ese conocimiento arraigado y de desarrollo, y de decir: “¿cómo salimos?” y pensar y sacarlo adelante, ¿no? Nosotros en la empresa, pues incluso con los propios trabajadores. Ellos hacen sus pequeñas aportaciones.*

Es decir, ellos están trabajando todos los días en un proceso y en ese proceso, pues ven mejoras: “oye, si cambio esto, tal...” se hace una prueba, se mira, se cambia y si funciona se aplica y se deja instaurado como norma de trabajo.”

9. Conclusiones

A modo de resumen, se plantean a continuación los principales resultados y conclusiones obtenidos en el MLT de Tenerife Sureste.

En cuanto al **territorio y la población**, se hace referencia a un espacio físico que abarca una superficie de 410,25 km². Se detecta un índice de envejecimiento elevado, especialmente en los municipios de menor superficie. Además, estas personas de mayor edad, en algunas ocasiones aceptan el rol de mantenedores para el resto de la familia, cuando las generaciones posteriores se encuentran en una situación de precariedad económica, o incluso cuando, pese a tener un empleo, se encuentran en una situación de precariedad material.

También se señala la necesidad de programas de apoyo dirigidos a las personas cuidadoras. Por otra parte, las principales demandas relacionadas con la planificación territorial son, esencialmente, la mejora de las infraestructuras viarias y, el fomento y expansión del parque de viviendas, ya sea incentivando la intervención directa o que terceros tomen parte en esta iniciativa.

En lo relativo a la **educación y la formación**, se percibe la predisposición a formarse como uno de los condicionantes principales. No obstante, aun cuando la



persona tiene un profundo interés, éste no servirá de nada si no se le provee información detallada y actualizada de la oferta formativa actual, tanto al comenzar su vida laboral como cuando ya se encuentra en activo.

También se hace hincapié en el rol que juega la formación dentro de la empresa, la cual no sólo ayuda al personal a aumentar su productividad, sino también a familiarizarse con la actividad de la misma, así como con sus valores y principios organizativos. Además, se resalta la importancia de dotar a las empresas de una mayor libertad a la hora de poder formar a su plantilla, junto a la conveniencia de homologar la formación recibida dentro de las mismas para así potenciar la empleabilidad de las personas trabajadoras.

Asimismo, se pone sobre la mesa el riesgo que corre el empresariado al formar a su plantilla, incurriendo en una inversión que puede no dar sus frutos si, una vez formado, el personal es captado por otra empresa.

Respecto a necesidades formativas específicas, se percibe una gran demanda de programas orientados a la adquisición de ciertas habilidades relacionadas con la formación de carácter digital y tecnológica e idiomas. Por último, se pone de manifiesto la FP dual como una gran herramienta para adquirir ese equilibrio entre habilidades teóricas y prácticas que, en su momento, fueron características de las escuelas de oficios.

En lo referente a la **administración pública**, se cuestiona la cita previa como estándar, dada la importancia que se le atribuye a contar con la máxima disponibilidad posible.

Un aspecto que aparece reiteradamente en los discursos relativos a la administración es la búsqueda de una mayor eficiencia para poder llegar al mayor número de personas con los recursos de los que se dispone. Una forma de conseguirlo sería eliminando la duplicidad de servicios, consecuencia habitual de una insuficiente comunicación entre las diferentes entidades. También, se sugiere la posibilidad de tomar como referencia a la esfera privada, a quién se le atribuye una mayor preocupación histórica por la optimización de recursos y procesos.

Además, el control y la evaluación a la hora de conceder ayudas públicas se considera un paso indispensable en la búsqueda de esta optimización. Por último, se le atribuye a la administración un papel fundamental en el impulso de la reutilización y el reciclaje, pudiendo paliar el sobrecoste que deben asumir quienes deseen emplear los insumos resultantes de los procesos de utilización o reciclado, así como invirtiendo en I+D+i, para poder ofrecer nuevas opciones tecnológicas de mayor eficiencia y, por tanto, rentabilidad.

Analizando los **sectores productivos**, lo primero que cabe destacar es que el empleo del MLT de Tenerife Sureste está concentrado principalmente en los sectores “Resto de Servicios” y “Comercio”, quienes reúnen casi dos tercios del empleo total. No obstante, se pueden encontrar diferentes discursos en relación con cada uno del resto de los sectores:

Turismo

Dentro del sector turístico destacan dos ideas principales: la importancia de estudiar al turista, no sólo en términos de



cantidad, sino también y más importante, valorando la calidad de este, intentando atraer a quienes están más predispuestos a gastar en productos y servicios locales. En definitiva, maximizando el gasto por turista. Además, se señala la necesidad de una mayor oferta formativa en este sector, para generar la cantera que el mercado requiere y no tener que cubrir vacantes con personas trabajadoras que residan fuera del territorio.

Industria

La industria, por otra parte, se centra en plantear dos barreras principales para el desarrollo de este sector: la inversión inicial, encarecida entre otras cosas por el precio del suelo, y la legislación como un obstáculo aún mayor que el primero, por la inseguridad jurídica y la lentitud que provoca en la puesta en marcha de un proyecto empresarial.

Construcción

Dentro de este sector, encontramos discursos generalizados dentro no solo del sector, sino de toda la isla. Se ve con optimismo una reactivación en el mercado de viviendas residenciales de nueva obra en toda la isla, a pesar del aumento de precios en las construcciones, fruto del encarecimiento de los materiales.

Agricultura

El sector primario detecta como una necesidad urgente la divulgación de las posibilidades laborales que ofrece el sector, y se denuncia que la percepción que tiene la mayor parte de esta población no corresponde con la realidad del mismo. Además, aunque aún suponen un porcentaje reducido respecto al total de

afiliados, los discursos celebran la satisfacción laboral por parte de las mujeres que desarrollan su actividad profesional dentro del mismo.

En lo relativo al **empleo y las PAE**, se han obtenido una mirada de discursos diferentes. Se le da importancia al hecho de tener unas expectativas realistas sobre el futuro laboral: no deben estar faltas de ambición, pero tampoco es conveniente que sean inalcanzables. De esta forma, la persona demandante de empleo no se conformará con menos de lo que el mercado ofrece para un perfil como el suyo. Se señala también que, durante la búsqueda de empleo, hay varios factores determinantes, desde el empleo sumergido hasta varios aspectos vinculados a la persona demandante, como la necesidad de ejercer el rol de cuidadora, lo que limita dramáticamente su disponibilidad.

Con respecto a las vacantes laborales no cubiertas, se valoran cinco factores que contribuyen a este suceso: por un lado, el exceso en el mercado de algunas ocupaciones especializadas, como abogados, y la escasez de muchas otras; el coste de trabajar, en términos de vivienda y desplazamiento necesario para acudir al centro de trabajo; la falta de experiencia, conocimientos y destrezas clave como los idiomas y las nuevas competencias tecnológicas.

También se señala el rol de la administración como puente entre la oferta y la demanda laboral y se erigen tres propuestas a favor del emprendimiento: la incentivación de este con mayor determinación, la realización de eventos que busquen despertar y



recompensar el interés emprendedor y garantizar un mínimo de seguridad jurídica para aquellas personas emprendedoras que invierten su capital.

En lo que respecta al **desarrollo local y la sostenibilidad** los discursos destacan la importancia de compartir una serie de valores en pos de la sostenibilidad, así como el rol que juega la concienciación de cada individuo como motor del cambio. Además, coherentemente, se señalan tanto a las personas físicas como a las jurídicas como agentes protagonistas de este proceso de desarrollo sostenible. Por último, se aprecia con optimismo una mayor preocupación e interés entre la población general.

Para finalizar, dentro de las **nuevas economías**, los discursos destacan la importancia de la economía circular. Uno de los aspectos básicos de esta economía lo encontramos en la clave de los residuos como potenciales materias secundarias. Esta búsqueda del residuo final cero, conlleva una reducción no sólo del gap económico existente, sino también del tecnológico, por medio de la inversión en I+D+i por parte de las administraciones. Por último, se pone en valor la capacidad que tienen todos los agentes sociales de innovar a pequeña escala, a pesar de que la investigación quede reservada a entidades públicas o privadas de gran tamaño.

***“Trasladar una vez más nuestro sincero agradecimiento a todas las personas y entidades cuya colaboración fue fundamental para el éxito de este estudio.*”**