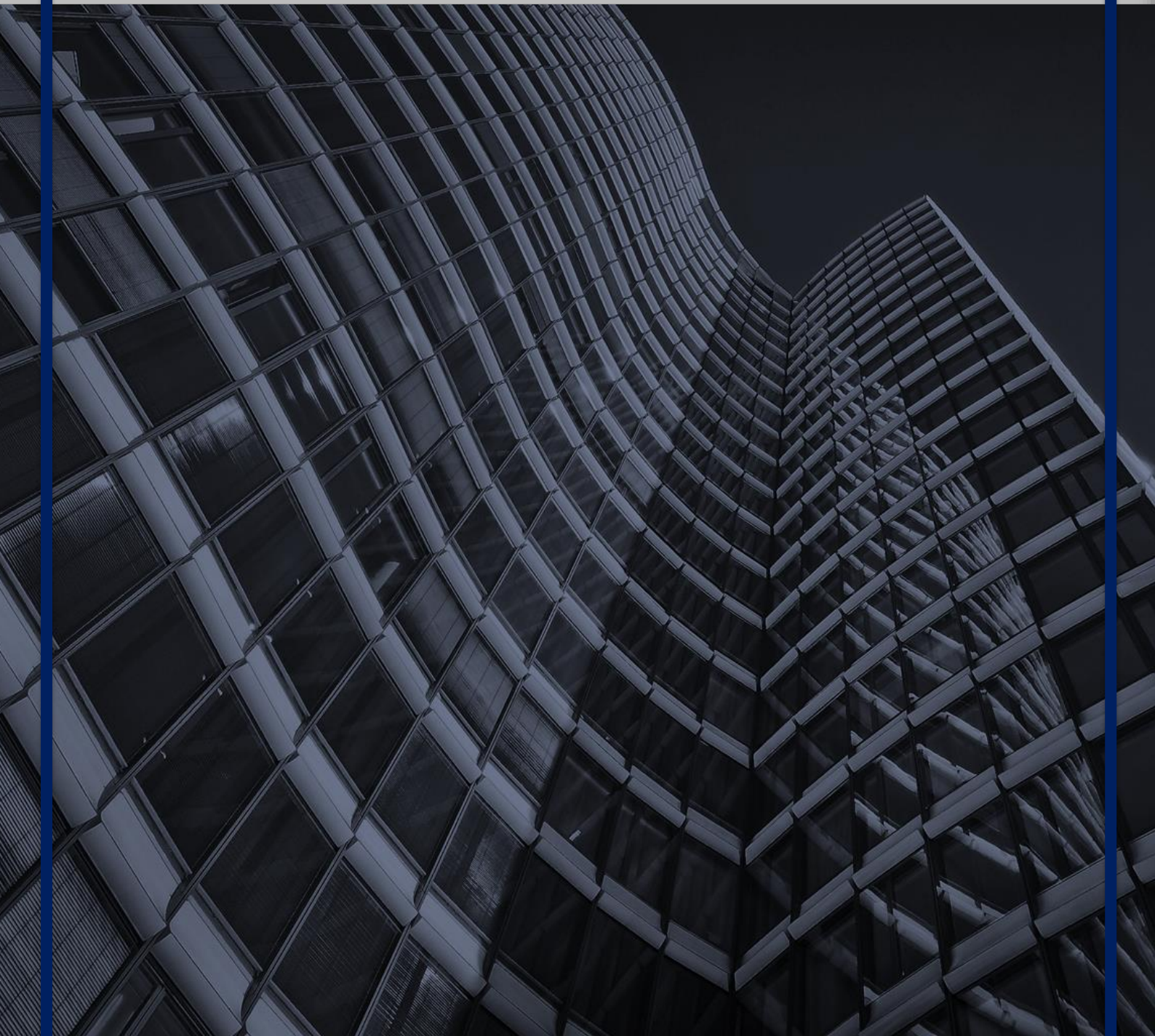




NECESIDADES DE
COMPETENCIAS Y
CUALIFICACIONES
PROFESIONALES
EN LA EMPRESA.
COMUNIDAD
AUTÓNOMA DE
CANARIAS.





CEOE
Tenerife

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Delimitación conceptual. Aproximación a los términos competencia y cualificaciones.....	2
1.1.1. Clasificación de las competencias.....	4
Competencias académicas.....	5
Competencias laborales.....	6
Competencias profesionales.....	7
1.2. Relación de las competencias y cualificaciones profesionales en el mercado laboral.....	8
1.2.1. La brecha de competencias.....	8
1.2.2. El sistema educativo.....	11
1.2.3. Emprendimiento.....	16
1.2.4. Competencias y certificados de profesionalidad.....	17
1.2.5. Acreditaciones y microtítulos.....	20
1.2.6. Análisis de las necesidades de competencias y cualificaciones.....	23
2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.....	30
2.1. Objetivos.....	30
2.2. Metodología.....	32
2.2.1. Etapa I: Organización del estudio y la estructura.....	32
2.2.2. Etapa II: Definición de la Metodología.....	33
Investigación cualitativa: entrevistas grupales.....	33
Investigación cuantitativa: encuestas.....	35
Web Scraping: ofertas de empleo.....	37
2.2.3. Etapa III: Tratamiento, análisis de resultados y conclusiones.....	38
3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	43
3.1. Demanda empresarial.....	45
Características descriptivas.....	45
Ubicación.....	45
Forma jurídica.....	45
Sector de actividad económica.....	45
Tamaño de la empresa y Departamento de Recursos Humanos.....	45
3.1.1. Contratación de las empresas.....	46
Contratación, motivos, medios de contratación y herramientas de evaluación.....	46

Importancia cualidades para las contrataciones	49
3.1.2. Vacantes de las empresas actualmente	51
Vacantes y puestos vinculados en la actualidad.....	51
Dificultad para cubrir los puestos vacantes en la actualidad	53
Motivos sobre la dificultad para cubrir los puestos vacantes actuales.....	54
3.1.3. Vacantes de las empresas en el último año	56
Vacantes y puestos vinculados en el último año.....	56
Dificultad para cubrir los puestos vacantes en el último año	58
Motivos sobre la dificultad para cubrir los puestos vacantes en el último año .	60
3.1.4. Competencias demandadas	61
Competencias demandadas actuales.....	61
Competencias demandadas último año	63
3.1.5. Cualificaciones demandadas	64
Cualificaciones demandadas actuales	64
3.1.6. Medidas adoptadas por inadecuación de competencias, planes de desarrollo y formación.....	72
Medidas adoptadas	72
Planes de desarrollo y formación.....	73
3.1.7. Otras consideraciones.....	76
Contratación de personal en prácticas	76
Formación Profesional Dual.....	78
3.2. Oferta empresarial.	80
Características descriptivas.	80
Portal de empleo	80
Ubicación	81
Puestos demandados.....	82
3.2.1. Competencias.	86
Características descriptivas.	86
Competencias según puestos.	88
3.2.2. Experiencia.	92
Características descriptivas.	92
Experiencia según puestos.	93
3.2.3. Idiomas.....	96
Características descriptivas.	96
Idiomas según puestos.....	97

3.2.4. Titulación.....	99
Características descriptivas.....	99
Titulación según puestos.....	103
4. CONCLUSIONES.....	107
4.1. Demanda empresarial.....	107
4.2. Oferta empresarial.....	109
5. ANEXO.....	112
6. BIBLIOGRAFÍA.....	122



CEOE
Tenerife

CEO
Tenerife

1.

INTRODUCCIÓN

1. INTRODUCCIÓN

En un contexto de economías desarrolladas como en la que estamos, alcanzado por transformaciones de carácter cultural, tecnológicos y demográficos, entre otros, se ha acelerado por el proceso de globalización experimentado entre países. Dichos cambios suponen en el ámbito empresarial el que las distintas organizaciones empresariales impulsen acciones que contribuyan a su adaptación, no solo desde la perspectiva de su propia estructura organizativa, sino también desde el punto de vista del capital tanto físico como humano con el que cuenta y/o contarán.

En la actualidad, las organizaciones de todos los sectores de la economía están sufriendo una expansión de la brecha entre las competencias y las cualificaciones profesionales de las personas trabajadoras y las necesidades de las empresas. De acuerdo con esto, es de especial importancia la reducción de dicha brecha utilizando como estrategia la adaptabilidad, la innovación y el conocimiento, no solo por las implicaciones significativas que supone para la economía, la sociedad y el bienestar individual.



1.1. Delimitación conceptual. Aproximación a los términos competencia y cualificaciones

Según la Real Academia de la Lengua Español (2014)¹, el término “competencia”, el cual proviene del latín *competentia*, dentro de su segunda definición, se delimita como “*pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado*”. De acuerdo con esto, el término competencia podría considerarse como un constructo teórico vinculado con aspectos intangibles. De aquí, que sea un término de difícil comprensión e interpretación, y que su definición presente dificultad, la cual crece con la necesidad de utilizar dicho concepto de manera correcta (Le Boterf; 1996).

Aunque la finalidad de este trabajo no es plasmar el origen y evolución del concepto, si es de utilidad saber las diferentes perspectivas que ha adquirido desde su surgimiento. De ahí, el interés por el concepto de competencias, no solo por la cantidad de peculiaridades que puedan presentar las aproximaciones conceptuales realizadas, sino además por la evolución que ha tenido según el marco en el que se contextualice. De hecho, Mertens apunta a “*que, bajo el paraguas de la competencia, hay una gran divergencia en aproximaciones, definiciones y aplicaciones*” (Mertens, 1996: 60).

A finales de la década de los 90, la **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico** (de aquí en adelante OCDE) presentó, bajo un programa de tres años, un informe inicial titulado “*Definición y Selección de Competencias: Bases Teóricas y Conceptuales*”, conocido más tarde bajo el acrónimo **DeSeCo**. Convertido como referencia en el tema de las competencias, en dicho informe se plasma su finalidad, la cual “*busca desarrollar un marco conceptual con bases teóricas para comprender las destrezas y competencias necesarias para llevar una vida personal y socialmente valiosa en un estado democrático moderno*” (OCDE, 1999: 11). Según este previo, el **documento SeDeCo**, apunta a que “*una*

¹ Último acceso: 20 de noviembre de 2023.

competencia es más que conocimientos y destrezas. Involucra la habilidad de enfrentar demandas complejas, apoyándose en y movilizandorecursos psicosociales (incluyendo destrezas y actitudes) en un contexto en particular” (OCDE, 2005: 65).

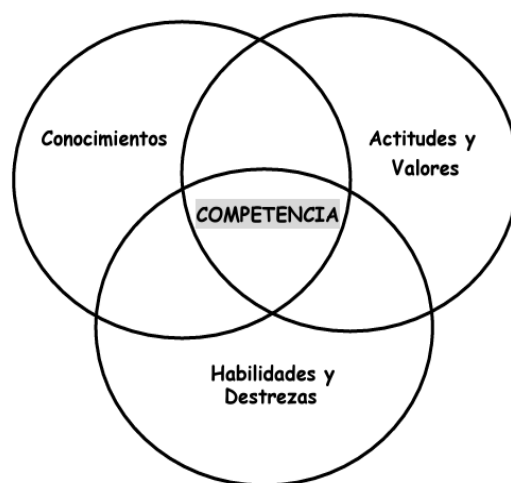
De forma similar, la Dirección General de Educación y Cultura de la Comisión Europea apunta que *“el término ‘competencia’ se refiere a una combinación de destrezas, conocimientos, aptitudes y actitudes, y a la inclusión de la disposición para aprender además del saber cómo [...] Las competencias clave representan un paquete multifuncional y transferible de conocimientos, destrezas y actitudes que todos los individuos necesitan para su realización y desarrollo personal, inclusión y empleo”.* (Dirección General de Educación y Cultura de la Comisión Europea; 2004: 5, 7).

Estas definiciones muestran las diferentes aproximaciones conceptuales que existen sobre el término competencia. Si bien, como indica Romero Sandoval, A.A. (2019) dichas definiciones presentan elementos comunes: estar relacionada con el término acción porque debe efectuarse; se desarrolla en un marco contextual concreto; la competencia se compone de saberes; procedimientos y actitudes; y contribución con la resolución de situaciones profesionales y sociales.

La versatilidad del concepto de competencias también fue citada por De Miguel (2006, 28), al considerar que la competencia no está compuesta solo de un aspecto, ya que lo especifica como *“el resultado de la intersección de los componentes (conocimientos, actitudes y valores, habilidades y destrezas)”*.

En esta misma línea, Levy-Levoyer (2002), citado por Fernández de Tejada, V., (2010, 94) estima que *“las*

Figura. Componentes de la competencia.



Fuente. De Miguel (2008, 28).

competencias afectan la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos para cumplir bien una misión”.

Esta visión multidimensional del concepto competencia también ha sido mencionada por Morales Castillo, J.D., Varela Ruiz, M. (2015, 38), al considerar que *“el concepto de competencias no es unívoco, se encuentran múltiples acepciones debido a que es multidimensional y se refiere a diferentes niveles del saber (saber-saber, saber-hacer, saber-ser, saber-estar, saber-convivir)”*. Y añade, *“su eje son los desempeños, el saber-hacer, en este hacer se articulan conocimientos, habilidades, actitudes, valores y tiene que ser congruente con el contexto y con la complejidad del problema que se atiende para que sea un actuar responsable y efectivo”*. De la misma manera, según la Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el concepto de competencias abarca los conocimientos, las aptitudes, profesionales y los conocimientos técnicos especializados que se aplican y dominan en un contexto específico.

Estas particularidades, basada en multiplicidad y complejidad, del concepto competencia ha supuesto la elaboración de diferentes clasificaciones, con la finalidad de poder categorizarlas.

1.1.1. Clasificación de las competencias

De acuerdo con lo expuesto en el apartado anterior, se considera que el término de competencia tiene una visión multidimensionalidad, por considerar cualidades personales, de comportamientos, conocimientos y actitudes. Así, una clasificación de competencias ampliamente discutida en la literatura, tanto académico como profesional, se divide en genéricas/generales o transversales y específicas o técnicas, según la denominación llevada a cabo por los/las autores/as. A este respecto, Pereda y Berrocal (2003), citado por (2001, 20), consideraron que *“las competencias estratégicas o genéricas son las necesarias para que la organización pueda conseguir sus objetivos estratégicos respetando sus valores”*, y

“las competencias específicas son aquellas que forman parte del perfil de exigencias de un trabajo determinado en función de las particularidades de éste”.

Ruiz et al. (2005) también menciona este tipo de competencias, considerando las competencias genéricas como aquellas que garantizan la capacidad de transferir las destrezas ocupacionales a diferentes organizaciones y ramas de actividad productiva. Esto se debe a que se refieren a comportamientos asociados con desempeños comunes a todos los ámbitos laborales, como la habilidad para analizar, interpretar, organizar y negociar. Mientras, las competencias técnicas o específicas *“son aquellos comportamientos de índole técnico vinculados a un cierto lenguaje o función productiva”* (Ruiz et al., 2005: 80).

Esta clasificación del término competencia también es aplicada según el ámbito con el que se asocian y/o se desarrollan. De ahí que, Charria, Sarsosa, Uribe y López (2009) y Charria y Sarsosa (2010), citado por Charria, Sarsosa et al. (2011), considere que las competencias, y en concreto, las competencias genéricas/generales puedan ser académicas, laborales o profesionales.

Competencias académicas

Los diferentes sistemas formativos, por medio de las distintas instituciones educativas, son los responsables directos de formar capital intelectual y/o humano para afrontar los retos del mundo laboral. De aquí, que Corpoeducación y MEN (2003), citado por Ruiz, M. et al. (2005) *“el sector educativo es responsable de incidir en variables asociadas a la generación del capital humano, donde se hace necesario contar con personas que posean unos modelos mentales orientados a los resultados, a la calidad, al aprendizaje continuo, a la creatividad, el manejo del riesgo y la incertidumbre y que hayan desarrollado competencias básicas, ciudadanas y laborales, prioritariamente de tipo general, que les permitan emplear sus recursos cognitivos para trabajar, aprender conocimientos, desarrollar habilidades y destrezas específicas y moverse en campos y acciones variadas bajo principios éticos”* (Corpoeducación y men, 2003a).

De acuerdo con esto, Betancur, J. (2010, 219) considera que las competencias académicas son, *“sin pretender hacer una disociación o escisión con otros tipos de competencias, se entienden como aquellas relacionadas con las capacidades para apropiarse del conocimiento, interpretarlo, dar razones, explicar y generar nuevas ideas. Se trata, como puede verse, de aquellas acciones del ser humano que privilegian su dimensión cognitiva y todo lo que está relacionado con ella”*.

Competencias laborales

Desde la perspectiva laboral, Vargas, F. (2004, 9) hace referencia a las distintas aproximaciones conceptuales del término competencia, generalizándolo como *“una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada”*. Si bien, las múltiples interpretaciones realizadas por parte de diferentes autores lo orientan a diversos enfoques, aunque los más adoptados son tres: funcionalista, caracterizado por considerar que *“las competencias laborales son un punto de encuentro entre los sectores educativo y productivo, por cuanto evidencian la formación de los trabajadores y los desempeños que éstos deben alcanzar en el espacio laboral”* (Ruiz, 2005: 81); conductista, vinculado a la identificación de las habilidades subyacentes del individuo que supondrá un rendimiento superior en la organización (Mertens, 2002); y constructivista, en el que Levy-Leboyer (1997), citado por Allens, M. (2009, 318) *“las competencias están estrechamente ligadas a las actividades profesionales y más concretamente a las misiones que forman parte de un puesto”*.

Esta clasificación tiene sus antecedentes en la década de los años sesenta, con el trabajo de McClelland (1973), con la aplicación del concepto competencias en el marco laboral, al considerar que causan directamente un rendimiento superior en el trabajo, y no a las características de una persona. Por su parte, Ducci (1997, 20) valora que *“la competencia laboral es la construcción social de*

aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también -y en gran medida- mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo”.

Competencias profesionales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) especifica el término competencias profesionales (1993, 10) como *“la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello”*. Por su parte, Bunk (1994) considera que quien posee competencias profesionales contará con los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarios para desempeñar una profesión, resolver problemas de manera autónoma y flexible, y colaborar eficazmente en su entorno laboral y en la organización del trabajo.

Mientras, Kane (1992, 165) define la competencia profesional como *“el grado de utilización de los conocimientos, las habilidades y el buen juicio asociados a la profesión, en todas las situaciones que se pueden confrontar en el ejercicio de la práctica profesional”*. En esta misma línea, Reis (1994, 70) estima que *“el concepto de competencia hace referencia a la capacidad real del individuo para dominar el conjunto de tareas que configuran un puesto de trabajo concreto. Los cambios tecnológicos y organizativos, así como la modernización de las condiciones de vida en el trabajo, nos obligan a centrarnos más en las posibilidades del individuo, en su capacidad para movilizar y desarrollar esas posibilidades en situaciones de trabajo concretas y evolutivas, lo que nos aleja de las descripciones clásicas de puestos de trabajo”*.

Por su parte, el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL), la competencia profesional comprende un conjunto de capacidades de diferente naturaleza que permiten conseguir un resultado. Esta competencia está vinculada al desempeño profesional, no es independiente del contexto y expresa los requerimientos humanos valorados en la relación persona-trabajo. El Sistema

Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCyFP), por medio de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional define la competencia profesional como *"el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo"* (art. 7, apartado 4, Ley Orgánica de CFP, de 19 de junio).

Por otro lado, las **cualificaciones profesionales** se refieren a la certificación formal de las competencias de una persona, a menudo a través de la educación o la formación profesional. Una cualificación puede ser un título, un certificado o cualquier otro tipo de reconocimiento oficial que demuestre que una persona posee un conjunto determinado de competencias.

1.2. Relación de las competencias y cualificaciones profesionales en el mercado laboral

1.2.1. La brecha de competencias

El concepto de *"desajuste de competencias (skill mismatch en inglés) es a menudo utilizado para describir distintas formas de desajuste entre la oferta y la demanda en el mercado laboral"* (CEDEFOP, 2014:2). De acuerdo con esto, el tejido empresarial sufre "para cubrir las vacantes con persona capacitadas, a pesar de ofrecer salarios ajustados al mercado, se enfrentan con una escasez de mano de obra con las competencias adecuadas" (CEDEFOP, 2014:2). Y, se añade, *"también se produce un desajuste de competencias cuando los trabajadores aceptan trabajos en los que no aprovecha adecuadamente sus cualificaciones y titulaciones"* (CEDEFOP, 2014:2). Es por esto que, el desajuste de competencias puede manifestarse de diferentes maneras. Por un lado, puede haber un desajuste cuantitativo, que ocurre cuando hay una escasez o exceso de trabajadores con ciertas competencias en comparación con las necesidades del mercado laboral. Esto

puede deberse a cambios demográficos, fluctuaciones económicas o cambios tecnológicos que afectan la demanda de habilidades específicas.

Por otro lado, puede haber un desajuste cualitativo, que implica una discrepancia entre las competencias requeridas por los empleadores y las competencias que poseen los trabajadores. Esto puede ser resultado de cambios en las necesidades de habilidades debido a la evolución de la tecnología, la globalización o los cambios en las prácticas laborales. También puede ser el resultado de deficiencias en los sistemas educativos y de formación, que no logran proporcionar las habilidades necesarias para el mercado laboral actual.

Para evaluar el desajuste de competencias, se utilizan diferentes fuentes de datos e indicadores. Las encuestas a empleadores pueden proporcionar información sobre las habilidades que requieren y si encuentran dificultades para contratar trabajadores con esas competencias. Las encuestas a trabajadores también pueden revelar si perciben una falta de habilidades en relación con las necesidades del mercado laboral.

Es importante destacar que el desajuste de competencias puede tener consecuencias negativas para los trabajadores, las empresas y la economía en su conjunto. Para los trabajadores, puede llevar al desempleo, al subempleo o a la falta de oportunidades de progreso profesional. Para las empresas, puede afectar la productividad, la innovación y la competitividad. Y a nivel macroeconómico, puede obstaculizar el crecimiento económico y generar desigualdades sociales.

Por lo tanto, es fundamental abordar el desajuste de competencias a través de políticas y acciones que promuevan una mejor correspondencia entre la oferta y la demanda de competencias en el mercado laboral. Esto implica fortalecer los sistemas de educación y formación para proporcionar las habilidades necesarias, fomentar la colaboración entre los sectores público y privado, y fomentar la adaptabilidad y el aprendizaje permanente a lo largo de la vida laboral. Al hacerlo, podemos reducir los costos asociados con el desajuste de competencias y promover un mercado laboral más eficiente y equitativo.

Las causas de la brecha de competencias son variadas y complejas, y están influenciadas tanto por factores a nivel macroeconómico como microeconómico. A nivel macro, los avances tecnológicos y la digitalización, la globalización y los cambios en las preferencias de los consumidores están alterando rápidamente la naturaleza de muchos trabajos y generando la necesidad de nuevas competencias y cualificaciones. La sostenibilidad y el cambio climático están llevando a poner el foco en las competencias "verdes" y en la economía circular, lo que a menudo no se refleja en las cualificaciones existentes. A nivel micro, las empresas a menudo luchan por adaptarse a estos cambios y redefinir las competencias y las cualificaciones que necesitan. Esto puede ser particularmente desafiante para las pequeñas y medianas empresas, que pueden no tener los recursos para invertir en formación y desarrollo de habilidades. Además, la velocidad del cambio tecnológico hace que las competencias y cualificaciones se vuelvan obsoletas rápidamente.

El mercado laboral está en constante y rápida evolución, lo que influye directamente en los tipos de trabajos disponibles, las funciones desempeñadas, los perfiles profesionales y las competencias requeridas. En este contexto de constante cambio, hay que asegurar que la formación se adecue a las necesidades del mercado laboral deja de ser una simple necesidad para convertirse en un requisito indispensable.

La adaptación a este entorno cambiante y desafiante requiere un enfoque integrado y proactivo de las diferentes partes interesadas. Los responsables políticos, las instituciones educativas, las empresas y los trabajadores deben trabajar juntos para identificar y abordar las brechas emergentes entre las competencias y cualificaciones actuales de los trabajadores y las necesidades cambiantes del mercado laboral.

Desde la perspectiva de las políticas públicas, es necesario un fuerte enfoque en la formación y la educación continua. Esto incluye la inversión en programas de educación y formación que se centren en las competencias y cualificaciones que se prevé que tendrán una alta demanda en el futuro, como las competencias digitales y relacionadas con la sostenibilidad. También puede incluir medidas para

apoyar la transición de los trabajadores desde los sectores y los trabajos en declive hacia las áreas de crecimiento.

Las instituciones educativas, por su parte, deben revisar y actualizar continuamente sus currículos y métodos de enseñanza para garantizar que sean relevantes en un entorno laboral en constante cambio. Esto incluye la incorporación de la tecnología en el aula, el fortalecimiento de la formación en habilidades blandas y la creación de oportunidades para la formación práctica y las experiencias de aprendizaje en el lugar de trabajo.

Las empresas también tienen un papel crucial que desempeñar, ya que pueden colaborar con las instituciones educativas para definir las competencias y las cualificaciones que necesitan, proporcionar oportunidades de formación en el lugar de trabajo y apoyar a los trabajadores en su formación continua y en su desarrollo profesional.

Finalmente, los trabajadores también deben tomar la iniciativa en su propio desarrollo profesional. Esto implica la búsqueda activa de oportunidades de formación, el desarrollo de una mentalidad de aprendizaje continuo y la disposición para adaptarse a nuevas funciones y responsabilidades.

1.2.2. **El sistema educativo**

El sistema educativo juega un papel crítico en el desarrollo de las competencias y cualificaciones que pide el mercado laboral. Este sistema, que abarca tanto la formación profesional como la educación superior, tanto pública como privada, es el horno en el que se forjan los talentos y habilidades necesarios para impulsar la economía. El desafío radica en garantizar que este sistema esté alineado con las necesidades cambiantes del mercado laboral y que pueda adaptarse rápidamente a estas fluctuaciones.

En este contexto, la formación y educación continua son vitales. Tanto los trabajadores como las empresas deben estar dispuestos a adoptar enfoques de reciclaje profesional (reskilling y upskilling) para mantenerse al día con los

avances tecnológicos y las tendencias del mercado. La certificación y acreditación de habilidades también se vuelve cada vez más importante, proporcionando una validación reconocida de las competencias y cualificaciones de los trabajadores. Además, se está reconociendo cada vez más el valor de los microtítulos que permiten a los trabajadores adquirir y demostrar habilidades específicas de manera rápida y eficiente.

Las instituciones universitarias, tanto públicas como privadas, desempeñan un papel fundamental en el sistema educativo. Su cometido va más allá de la mera transmisión de conocimientos teóricos, ya que deben asegurar que sus egresados estén provistos de las destrezas prácticas y competencias demandadas por las empresas. Para lograr este propósito, resulta imperativo que colaboren estrechamente con el entorno empresarial, a fin de comprender dichas necesidades y ajustar los planes de estudio en consecuencia. En este contexto, las prácticas y los programas de cooperación educativa se erigen como un medio eficaz para alcanzar este objetivo.

De acuerdo con lo expuesto en el párrafo anterior, la educación dual se considera un instrumento fundamental para abordar la adquisición y aplicación de competencias, ya que combina la enseñanza en un entorno educativo con la formación en una empresa. Este modelo ofrece a los estudiantes la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos en un entorno laboral real, desempeñando un papel crucial en la reducción de la brecha de competencias observada en numerosas industrias en la actualidad. Originario de Alemania, la educación dual ha ganado reconocimiento a nivel mundial por su eficacia en la preparación de estudiantes para carreras técnicas y profesionales.

El sistema de educación dual está concebido para posibilitar que los estudiantes adquieran las destrezas técnicas y prácticas necesarias para triunfar en el mercado laboral, al tiempo que prosiguen con su formación académica. En lugar de centrarse exclusivamente en la teoría, los estudiantes obtienen experiencia laboral práctica pertinente mientras completan su educación, lo que les confiere una ventaja competitiva al graduarse e ingresar en la fuerza laboral.

Este modelo es especialmente eficaz para reducir la brecha de competencias, ya que responde directamente a las necesidades del mercado laboral. Las empresas colaboradoras tienen la oportunidad de formar a los estudiantes en las competencias específicas que requieren sus trabajadores. De este modo, la educación dual se convierte en un nexo directo entre el sistema educativo y el mundo laboral, preparando a los futuros empleados con las habilidades que las empresas realmente necesitan.

El sistema dual fomenta una estrecha colaboración entre las empresas y los centros de formación, lo que permite a ambas partes ajustar el plan de estudios y el aprendizaje práctico a las necesidades cambiantes del mercado. De esta manera, la educación se vuelve más dinámica y adaptable, y los estudiantes están mejor preparados para enfrentar los desafíos de un mercado laboral en constante evolución.

En el contexto de la Formación Profesional, el sistema dual ha demostrado ser particularmente efectivo. Los estudiantes de FP Dual alternan periodos de aprendizaje en el centro educativo y en la empresa, lo que les permite adquirir una amplia gama de habilidades técnicas y prácticas en su campo de estudio. El resultado es una fuerza laboral altamente cualificada y lista para trabajar desde el momento en que se gradúan.

El sistema dual también está ganando terreno en las universidades. Aunque tradicionalmente la educación universitaria ha tenido un enfoque más teórico, cada vez más universidades están incorporando prácticas en empresas como parte integral de sus programas de estudios. Los estudiantes universitarios pueden así adquirir experiencia laboral relevante en su campo de estudio, al tiempo que desarrollan habilidades profesionales como el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la comunicación.

Además, la educación dual puede ser un poderoso motor de igualdad de oportunidades. Al proporcionar a los estudiantes la oportunidad de aprender y trabajar, este modelo puede hacer que la educación superior y la Formación Profesional sean más accesibles para las personas que de otro modo podrían tener

dificultades para seguir su camino educativo. En consecuencia, el sistema dual puede desempeñar un papel clave en la creación de una sociedad más equitativa y justa.

La educación dual ha sido adoptada con éxito en varios países y ha dado lugar a resultados notables. Un caso emblemático de educación dual son las *Berufsakademien* (academias profesionales) en Alemania, que ofrecen programas duales que combinan la teoría en la academia con la práctica en una empresa. Los estudiantes pasan alrededor de la mitad del tiempo en cada entorno, y a menudo reciben un salario de la empresa. Los programas cubren una amplia gama de campos, desde la ingeniería y la informática hasta el comercio y la salud. Estos programas tienen una alta tasa de éxito, con una tasa de desempleo de los graduados cercana al 0%. Además, muchos estudiantes reciben ofertas de empleo permanentes de las empresas en las que realizan sus prácticas. Esta conexión directa con el mundo laboral asegura que los estudiantes estén bien preparados para su futura carrera y que las empresas tengan acceso a una fuerza laboral altamente capacitada.

En España, un buen ejemplo de educación dual en la educación superior es la ofrecida por Mondragon Unibertsitatea en el País Vasco. Su enfoque de "Aprendizaje a lo largo de la vida" ofrece a los estudiantes la oportunidad de combinar el estudio en el aula con la formación en el lugar de trabajo. Mondragon Unibertsitatea mantiene fuertes vínculos con la industria y se centra en áreas clave para la economía regional, como la ingeniería y la gestión empresarial. Los estudiantes alternan períodos de estudio en la universidad con períodos de formación práctica en empresas asociadas, adquiriendo así una valiosa experiencia laboral a la vez que obtienen su grado.

Para que el sistema dual alcance su máximo potencial, es necesario que exista una estrecha colaboración entre las empresas, los centros de formación y los gobiernos. Solo a través de este tipo de colaboración podemos asegurarnos de que la educación dual siga siendo una solución eficaz para reducir la brecha de competencias y preparar a los estudiantes para el futuro del trabajo.

Las dinámicas cambiantes del mercado laboral requieren que las personas estén continuamente aprendiendo y adaptándose, y aquí es donde entran en juego dos conceptos clave: el reskilling y el upskilling. El reskilling se refiere a la capacitación de un trabajador en nuevas habilidades para cubrir un nuevo rol, mientras que el upskilling implica mejorar las habilidades existentes de un individuo, lo que puede llevar a un mayor rendimiento en su rol actual o a nuevas oportunidades de promoción dentro de la empresa.

Estas estrategias son esenciales en el entorno laboral moderno. El rápido cambio tecnológico y las transformaciones del mercado laboral implican que las habilidades que una vez fueron altamente demandadas pueden quedar obsoletas en pocos años. En lugar de contratar a nuevos empleados cuando surge esta situación, las empresas pueden recurrir al reskilling o al upskilling de su personal existente.

Apostar por el aprendizaje permanente, o Lifelong Learning, es fundamental para las empresas que desean mantenerse competitivas. Las competencias de su fuerza laboral y su capacidad para adaptarse a los cambios son determinantes para el éxito de la empresa. Al invertir en la formación continua de su personal, las empresas pueden asegurarse de que están preparadas para afrontar cualquier desafío futuro desde una perspectiva innovadora.

El reskilling y upskilling tienen numerosos beneficios para las empresas y los trabajadores. Para las empresas, contribuyen a mejorar la productividad, retener talento, fomentar habilidades sociales (soft skills), reducir costos de contratación y garantizar la sostenibilidad a largo plazo. Para los trabajadores, mantener sus habilidades actualizadas y adquirir nuevas competencias incrementa su empleabilidad y reduce su vulnerabilidad al desempleo.

El envejecimiento de la fuerza laboral y la subutilización del talento de los trabajadores más experimentados representan una paradoja significativa en el mercado laboral actual en España. Para abordar esta situación, resulta fundamental implementar estrategias de reskilling y upskilling, las cuales permitirán aprovechar el potencial de los trabajadores de mayor edad y evitar que

sus habilidades se vuelvan obsoletas. Estas estrategias de formación y actualización de habilidades son esenciales para garantizar la empleabilidad continua de este segmento de la fuerza laboral, así como para maximizar su contribución al mercado laboral (Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, 2021).

Las habilidades clave para el aprendizaje permanente, según la Comisión Europea, incluyen competencias en comunicación en la lengua materna y en lenguas extranjeras, competencia matemática, científica y tecnológica, competencia digital, aprender a aprender, competencias sociales y cívicas, sentido de la iniciativa y espíritu de empresa y conciencia y expresión culturales. Estas habilidades son esenciales en la sociedad del siglo XXI y deberían ser el foco de cualquier programa de reskilling y upskilling en una empresa moderna.

1.2.3. **Emprendimiento**

Como se ha expresado anteriormente, la existencia de un mundo en constante cambio supone que el emprendimiento no sólo sea un instrumento vital para el crecimiento económico, sino también para garantizar que los trabajadores estén equipados con las competencias y cualificaciones necesarias para prosperar en el mercado laboral del siglo XXI. Promover el emprendimiento debe ser un componente crucial de cualquier estrategia para cerrar la brecha entre las competencias actuales de los trabajadores y las necesidades emergentes de las empresas.

El emprendimiento ha adquirido un papel fundamental en el entramado de la dinámica laboral contemporánea. No solo alimenta el proceso de innovación y fomenta el crecimiento económico, sino que también genera nuevas oportunidades de empleo. Además, la capacidad emprendedora puede ser considerada como una competencia en sí misma, la cual es altamente valorada en el actual mercado laboral.

El emprendimiento se asocia con una amplia gama de habilidades y competencias. Al embarcarse en la creación de una nueva empresa, los emprendedores deben desarrollar y aplicar habilidades como el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la creatividad, la gestión de la incertidumbre, y muchas más. Por lo tanto, fomentar la educación y la formación en emprendimiento puede ser una forma efectiva de preparar a los trabajadores para el mercado laboral moderno.

Por último, el emprendimiento puede acelerar el cambio estructural en la economía. Al introducir nuevas industrias y transformar las existentes, los emprendedores pueden facilitar la transición de los trabajadores de sectores en declive a áreas de crecimiento. Además de considerarse como instrumento para luchar contra el desempleo (Serrano Pascual y Fernández Rodríguez, 2018).

1.2.4. Competencias y certificados de profesionalidad.

Los Certificados de Profesionalidad son un instrumento oficial de acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la formación profesional, así como de la experiencia laboral. Este sistema de certificación, regulado por el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL), busca garantizar la formación y acreditación de las competencias necesarias para desempeñar un empleo concreto (Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, 2023)

Cada Certificado de Profesionalidad está asociado a una cualificación profesional del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales (CNCP). El certificado acredita que la persona posee las competencias para desarrollar una actividad laboral determinada con significación para el empleo y que puede ser acreditada por la formación modular asociada a dicha cualificación.

Los Certificados de Profesionalidad se estructuran en niveles de cualificación, y cada nivel indica el grado de responsabilidad requerido para llevar a cabo las

actividades laborales asociadas (Ministerio de Educación y Formación Profesional):

- Nivel 1: competencias de ejecución de tareas básicas y rutinarias, que pueden requerir el uso de instrumentos y herramientas sencillas.
- Nivel 2: competencias para llevar a cabo actividades que, aunque normalmente son de rutina y predecibles, requieren el uso de herramientas e instrumentos de cierta complejidad.
- Nivel 3: competencias para la gestión y supervisión de tareas, con un cierto grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Estos certificados se pueden obtener a través de dos vías: la formación, por medio de los programas formativos asociados a cada cualificación profesional, y el procedimiento de reconocimiento de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

El objetivo de estos certificados es aumentar la calidad de la formación profesional y responder mejor a las necesidades del mercado laboral. Al proporcionar una acreditación oficial que valida las habilidades y competencias de un individuo, los Certificados de Profesionalidad aumentan la empleabilidad de los trabajadores y ayudan a las empresas a identificar y contratar a los candidatos más adecuados para sus necesidades.

Los Certificados de Profesionalidad en España son cada vez más valorados por las diferentes partes implicadas en el mercado laboral, incluyendo empresas, trabajadores y educadores. A continuación, se describen las percepciones de estos actores en relación con estos certificados.

Desde la perspectiva de las empresas, los Certificados de Profesionalidad pueden ser particularmente valiosos. Esto se debe a que proporcionan una garantía de que el titular del certificado posee las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar una determinada actividad laboral. Las empresas pueden confiar en estos certificados como una prueba de las competencias de un candidato, lo que puede facilitar los procesos de contratación y garantizar que los

nuevos empleados están adecuadamente cualificados para sus puestos. Así, los Certificados de Profesionalidad pueden contribuir a mejorar la productividad y eficiencia de las empresas.

Para los trabajadores, los Certificados de Profesionalidad pueden ser un importante activo. Estos certificados acreditan formalmente sus habilidades y competencias, lo que puede aumentar su empleabilidad y oportunidades de carrera. Además, dado que los Certificados de Profesionalidad están alineados con las cualificaciones profesionales requeridas en el mercado laboral, pueden ayudar a los trabajadores a orientar su formación y desarrollo profesional hacia las áreas de mayor demanda.

En cuanto a los educadores y proveedores de formación, los Certificados de Profesionalidad también tienen un gran valor. Proporcionan un marco claro y estandarizado para la formación profesional, facilitando la planificación y diseño de los programas de estudio. Además, dado que estos certificados están reconocidos oficialmente, pueden aumentar la reputación y atractivo de los proveedores de formación que los ofrecen.

Como todo sistema de acreditación, los Certificados de Profesionalidad en España no están exentos de críticas. Aunque son instrumentos muy útiles para acreditar las competencias profesionales de los trabajadores, algunos puntos incluyen:

- **Accesibilidad y costo:** Aunque la mayoría de los cursos de formación para obtener estos certificados son gratuitos, también existen programas que requieren un pago, lo que puede constituir un obstáculo para las personas con menos recursos. Además, no todos los cursos están disponibles en todas las regiones, lo que limita su accesibilidad.
- **Relevancia en el mercado laboral:** Los Certificados de Profesionalidad están diseñados para alinearse con las necesidades del mercado laboral, pero algunos críticos argumentan que no siempre reflejan las habilidades y competencias

más solicitadas en ciertos sectores. Esto puede dificultar la inserción laboral de los trabajadores que los obtienen.

- **Proceso de obtención:** El proceso para obtener un Certificado de Profesionalidad puede ser burocrático y largo, lo que puede desalentar a algunas personas. Además, puede ser difícil para algunos trabajadores compaginar la formación requerida con sus responsabilidades laborales o personales.
- **Reconocimiento y valoración:** Aunque el reconocimiento de los Certificados de Profesionalidad está creciendo, todavía hay empresas y sectores que no los valoran lo suficiente, prefiriendo otros tipos de acreditaciones o la experiencia laboral directa. Además, su valor puede variar considerablemente de un sector a otro.
- **Calidad de la formación:** Algunos críticos señalan que la calidad de la formación puede variar de un proveedor a otro, y que no siempre se cumple el objetivo de proporcionar a los trabajadores las habilidades y competencias que necesitan para su desempeño profesional.

Por tanto, aunque los Certificados de Profesionalidad tienen un gran valor potencial, es esencial abordar estas críticas para mejorar su eficacia y garantizar que satisfacen las necesidades tanto de los trabajadores como de las empresas.

1.2.5. Acreditaciones y microtítulos.

Las acreditaciones y los microtítulos han ganado relevancia en los últimos años como parte de una nueva visión de la formación continua y la educación superior. Este enfoque, denominado a veces educación por bloques o educación modular, permite a los estudiantes obtener certificaciones más pequeñas, que a menudo se pueden combinar para formar una calificación más grande.

La educación por bloques o educación modular es un enfoque de aprendizaje que se ha vuelto cada vez más popular en la educación superior y la formación profesional. En lugar de seguir un programa de estudios fijo y secuencial, este

modelo permite a los estudiantes seleccionar y completar bloques o módulos de contenido educativo.

Cada módulo es una unidad autónoma de estudio que cubre un tema o habilidad específica. Los estudiantes pueden elegir los módulos que mejor se adapten a sus necesidades, intereses y objetivos de carrera. Esto permite un enfoque más personalizado y flexible del aprendizaje, que puede ser particularmente útil para los estudiantes adultos, los estudiantes que trabajan a tiempo completo y aquellos que buscan una formación más orientada a las habilidades.

Este sistema también permite a los estudiantes avanzar a su propio ritmo. Pueden completar los módulos rápidamente si tienen tiempo y motivación para hacerlo, o pueden tomar más tiempo si tienen otras responsabilidades o necesitan más tiempo para asimilar el material.

Una vez completado, cada módulo puede dar lugar a un microtítulo o un certificado de logro, que puede ser usado para demostrar competencia en esa área a los empleadores. En algunos casos, estos microtítulos o certificados pueden ser acumulados para obtener una calificación más grande, como un certificado de profesionalidad, un diploma o incluso un título universitario.

La educación por bloques o modular también puede facilitar el reconocimiento del aprendizaje previo. Si un estudiante ya tiene conocimientos o habilidades en un área particular, puede ser capaz de recibir crédito por ese aprendizaje previo, evitando así la necesidad de repetir contenidos.

El modelo de educación por bloques o modular es una respuesta a los desafíos y oportunidades del siglo XXI. En una economía cada vez más dinámica y centrada en las habilidades, la capacidad de aprender de manera flexible y orientada a las competencias es una gran ventaja. Este enfoque puede ayudar a los estudiantes a prepararse para una variedad de trayectorias profesionales, y puede ser una herramienta valiosa para el desarrollo profesional continuo.

Los microtítulos son una respuesta a la necesidad de un aprendizaje más ágil y adaptable, a menudo centrado en habilidades específicas que se necesitan en el mundo laboral. Por ejemplo, un estudiante puede obtener un microtítulo en análisis de datos, en marketing digital o en desarrollo de software. Los microtítulos son generalmente más accesibles y flexibles que las titulaciones tradicionales, permitiendo a los estudiantes aprender a su propio ritmo y en su propio horario.

En comparación con los certificados de profesionalidad, las acreditaciones y microtítulos tienen algunas diferencias clave. Los certificados de profesionalidad son acreditaciones oficiales emitidas por el Estado que certifican la cualificación profesional de un trabajador en un determinado oficio o actividad laboral. Son parte del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y se corresponden con los niveles de cualificación del Marco Nacional de Cualificaciones.

Por su parte, los microtítulos pueden ser emitidos por una variedad de instituciones, incluyendo universidades, empresas de tecnología y proveedores de formación online. Aunque no son reconocidos oficialmente por el Estado, muchos de ellos tienen un gran valor en el mercado laboral debido a su enfoque práctico y centrado en las habilidades.

A pesar de estas diferencias, ambos cumplen una función similar: proporcionar a los trabajadores una forma de demostrar sus habilidades y competencias a los empleadores. En un mercado laboral cada vez más competitivo y cambiante, tanto los certificados de profesionalidad como las acreditaciones y microtítulos pueden ser herramientas valiosas para los trabajadores que buscan mejorar sus habilidades, avanzar en sus carreras y adaptarse a nuevas oportunidades.

El futuro de la formación y el desarrollo profesional probablemente verá un uso aún mayor de estas formas de acreditación. A medida que la tecnología y la economía siguen cambiando rápidamente, la capacidad de adquirir nuevas habilidades y competencias de manera eficiente y efectiva será cada vez más importante. Tanto los certificados de profesionalidad como las acreditaciones y

microtítulos ofrecen formas flexibles y centradas en las habilidades para hacer precisamente eso.

1.2.6. Análisis de las necesidades de competencias y cualificaciones.

El análisis de las necesidades de competencias y cualificaciones profesionales resulta fundamental para entender las necesidades del mercado laboral y para orientar la formación y el desarrollo de las personas para que puedan cumplir con estas necesidades. Este análisis es especialmente relevante en el contexto actual, en el que la economía global está experimentando cambios rápidos y profundos, impulsados en gran medida por la digitalización, la globalización y la sostenibilidad.

El análisis de las necesidades de competencias y cualificaciones profesionales es una herramienta vital en la toma de decisiones tanto a nivel micro como macroeconómico. No solo proporciona un barómetro del estado actual del mercado laboral, sino que también sirve como un instrumento predictivo para determinar qué habilidades serán necesarias en el futuro.

En el nivel micro, las empresas pueden usar esta información para identificar las brechas de habilidades entre sus empleados actuales y los requisitos de las funciones de trabajo que necesitan cubrir. Esto puede guiar sus esfuerzos de formación y desarrollo, ayudándolos a invertir en la capacitación que les proporcionará el mayor retorno en términos de productividad y eficiencia. También puede influir en las estrategias de reclutamiento y selección, permitiéndoles buscar candidatos con las habilidades y competencias específicas que necesitan.

En el nivel macro, los responsables de la toma de decisiones políticas pueden utilizar los análisis de necesidades para informar el desarrollo de políticas de educación y formación. Por ejemplo, si el análisis de demanda indica que habrá una fuerte necesidad de habilidades de codificación en el futuro, esto podría informar las decisiones sobre la financiación de la educación en ciencias de la

computación. De la misma manera, si hay una alta demanda de habilidades de atención médica, esto podría informar las decisiones sobre la financiación de la formación en enfermería y medicina.

El análisis de necesidades de competencias y cualificaciones también es crucial para los educadores y las instituciones de formación. Les ayuda a entender qué habilidades y competencias necesitan enfocarse en sus programas de estudio para asegurarse de que sus estudiantes estén preparados para el mercado laboral. Pueden ajustar sus currículos y métodos de enseñanza para asegurarse de que están brindando a los estudiantes las habilidades que necesitan para tener éxito.

Finalmente, la ciudadanía puede utilizar el análisis de necesidades de competencias y cualificaciones para guiar sus propias decisiones de carrera y formación. Si comprenden qué habilidades y competencias son más demandadas, pueden buscar oportunidades para desarrollar estas habilidades y aumentar así sus perspectivas de empleo.

El análisis de necesidades de competencias y cualificaciones es una herramienta valiosa que puede ayudar a todos los actores del mercado laboral a tomar decisiones más informadas y efectivas, asegura que las habilidades de las personas estén alineadas con las necesidades del mercado laboral, mejorando así la productividad, la eficiencia y la satisfacción en el trabajo.

Las dificultades para cubrir los puestos vacantes son un desafío común para muchos empresarios en diversos sectores y regiones. Esto se debe en parte a las imperfecciones de los mercados laborales, donde la oferta y la demanda de competencias profesionales no siempre están en equilibrio.

Para resolver este desequilibrio, es fundamental que los centros educativos y las instituciones de formación se mantengan actualizados sobre las necesidades cambiantes del mercado laboral. Al conocer qué habilidades y competencias son más valoradas por las empresas, pueden adaptar su oferta formativa y garantizar que estén proporcionando a los estudiantes las habilidades relevantes y necesarias para ingresar al mundo laboral.

El mercado laboral es dinámico y está en constante evolución debido a los cambios tecnológicos, la globalización y las necesidades cambiantes de los consumidores. Por lo tanto, los centros educativos deben estar dispuestos a revisar y actualizar regularmente sus programas de estudio y métodos de enseñanza para asegurarse de que reflejen las necesidades actuales del mercado laboral.

Además, es importante fomentar la colaboración entre los centros educativos y las empresas. Esta colaboración puede ayudar a los centros educativos a comprender mejor las necesidades específicas de las empresas y adaptar su oferta formativa en consecuencia. Al establecer alianzas estratégicas y programas de pasantías o prácticas en empresas, los estudiantes pueden adquirir experiencia práctica y estar expuestos a las necesidades y expectativas del entorno laboral real.

Además de adaptar la oferta formativa, es esencial que los centros educativos promuevan el desarrollo de habilidades transferibles y competencias transversales. Estas habilidades, como la comunicación efectiva, el pensamiento crítico, el trabajo en equipo y la resolución de problemas, son valoradas por las empresas en diversos campos y sectores. Capacitar a los estudiantes en estas habilidades les brinda una base sólida para adaptarse a diferentes entornos laborales y enfrentar los desafíos cambiantes a lo largo de su carrera.

Por otro lado, los empresarios también deben ser conscientes de que pueden desempeñar un papel activo en el desarrollo de competencias profesionales. No solo pueden proporcionar información sobre las habilidades y competencias que necesitan en sus empresas, sino que también pueden participar en programas de formación, colaborar en el diseño de planes de estudio y ofrecer oportunidades de aprendizaje en el lugar de trabajo.

Es crucial que los actores del mercado laboral, como los gobiernos, las empresas y los trabajadores, trabajen en conjunto para garantizar una adecuada correspondencia entre los requerimientos ocupacionales y la educación y capacitación profesional.

El desajuste de habilidades, tanto por una falta de competencias requeridas como por una sobreoferta de habilidades no demandadas, puede generar ineficiencias y costos significativos en el mercado laboral. A nivel individual, los trabajadores pueden experimentar dificultades para encontrar empleo que se ajuste a sus habilidades y calificaciones, lo que puede llevar al desempleo o al subempleo. Esto puede tener un impacto negativo en sus ingresos, su satisfacción laboral y su bienestar general. Para las empresas, un desajuste de habilidades puede limitar su capacidad de encontrar trabajadores adecuadamente cualificados, lo que puede dificultar el crecimiento y la innovación. Además, la falta de correspondencia entre las habilidades requeridas y las disponibles puede llevar a una disminución de la productividad y la competitividad de las empresas.

A nivel macroeconómico, un desajuste de habilidades puede tener un impacto negativo en la economía en su conjunto. Puede obstaculizar el crecimiento económico, limitar la capacidad de adaptación a los cambios tecnológicos y socavar la eficiencia y la competitividad del país. Además, puede generar desigualdades sociales y aumentar los costos asociados con el desempleo y la falta de participación en el mercado laboral.

Para abordar estas ineficiencias y minimizar los costos asociados, es esencial una estrecha colaboración entre los actores del mercado laboral. Los gobiernos desempeñan un papel fundamental en el diseño e implementación de políticas que fomenten una educación y capacitación relevante y actualizada. Esto implica identificar las necesidades y demandas del mercado laboral, colaborar con las empresas y los proveedores de educación y capacitación para desarrollar programas pertinentes y promover la participación activa de los trabajadores en el aprendizaje a lo largo de su vida laboral.

Las empresas también tienen un papel importante en la identificación de las habilidades y competencias necesarias para sus sectores y en la colaboración con los proveedores de educación y capacitación para desarrollar programas que respondan a esas necesidades. Al participar en programas de aprendizaje en el

lugar de trabajo, las empresas pueden contribuir a cerrar la brecha de habilidades y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

Por su parte, los trabajadores deben estar dispuestos a participar en programas de educación y capacitación que les permitan desarrollar y actualizar sus habilidades de acuerdo con las necesidades del mercado laboral. Esto implica un compromiso con el aprendizaje a lo largo de toda la vida y una disposición a adaptarse a los cambios y oportunidades que surjan en su entorno laboral.

Abordar el desajuste de habilidades requiere una colaboración activa y coordinada entre los gobiernos, las empresas y los trabajadores. Al asegurarse de que los requerimientos ocupacionales coincidan con una educación y capacitación adecuadas, se pueden minimizar los costos asociados con el desajuste de habilidades y se puede promover un mercado laboral más eficiente y equitativo.

El desajuste de competencias es un término que abarca los diversos tipos de desequilibrios entre las competencias ofertadas y las necesarias en el mercado de trabajo. Las habilidades y competencias per se no son medidas por los programas estadísticos regulares de la mayoría de los países. Es por eso por lo que se utilizan proxies de tales competencias, como las cualificaciones profesionales y los años de educación en el lado de la oferta, y las ocupaciones en el lado de la demanda.

Hoy en día, ser competente en el campo profesional consiste en saber resolver problemas y situaciones del trabajo de forma autónoma. No basta con los conocimientos aprendidos en las etapas de formación (universidad, FP, PCPI...), es necesario contar con habilidades, conocimientos y actitudes que permitan desempeñar las tareas propias de una profesión. Las competencias incluyen tanto los conocimientos y habilidades como las actitudes, valores y capacidades (afán de logro, capacidad de síntesis, capacidad de análisis...). Los reclutadores valoran cada vez más las capacidades personales frente a la experiencia y conocimientos ya que, en un contexto con un gran volumen de demanda de empleo, no es difícil encontrar diferentes personas que cumplan con la experiencia y conocimientos requeridos.

Los sistemas de educación y capacitación deben ajustarse a las necesidades del mercado de trabajo. Uno de los grandes retos que se deben afrontar con el ajuste de los sistemas de educación y formación al entorno productivo es conseguir que los trabajadores obtengan una cualificación profesional acreditada que les permita el acceso, mantenimiento y mejora del empleo y les sirva de base para posteriores aprendizajes. El desarrollo de sistemas de educación y formación flexibles y adaptables a la realidad social y productiva, basados en el reconocimiento, acumulación y transferencia de resultados del aprendizaje y competencias adquiridas en diferentes contextos es una realidad que se contempla tanto en las políticas, iniciativas y legislación europea como en la normativa española. Este enfoque basado en competencias adquiere una indudable dimensión profesional al incorporarse en la educación postobligatoria, particularmente en el ámbito de la Formación Profesional y la Educación Superior.

2.

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

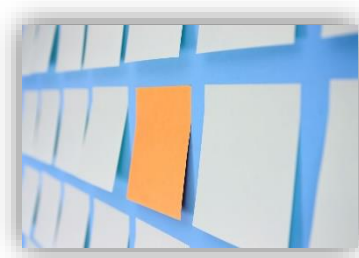
2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

2.1. Objetivos

El **objetivo general** de la investigación es cuantificar la demanda de empleo y competencias profesionales en las empresas en Canarias, evaluar el ajuste entre la oferta y la demanda de competencias, y analizar la adaptación del sistema educativo y de formación a las necesidades actuales. De acuerdo con este objetivo, esta investigación proporcionará datos y análisis para orientar estrategias de reclutamiento y formación, así como para mejorar la planificación educativa y de formación en el Canarias.

La metodología que se llevará a cabo tiene como objetivo principal proporcionar conocimiento y comprensión del mercado laboral, así como de sus necesidades, no solo desde la perspectiva de las empresas como de grupos de interés.

La recopilación de datos y de opiniones procedente, directamente, de quienes contratan, supondrá la obtención de una visión más precisa y actualizada de las demandas y requerimientos de competencias y cualificaciones en el mercado laboral en Canarias. Esto permitirá al tejido empresarial de las islas adaptar sus estrategias de contratación y desarrollo de talento, contribuyendo, a su vez, a una mejor alineación entre la oferta y la demanda de competencias profesionales.



Objetivo General

Cuantificar la demanda de empleo y competencias profesionales en las empresas de Canarias

A partir del objetivo principal de la encuesta, se definen los siguientes **objetivos específicos**:

1. Evaluar las expectativas y previsiones de actividad y contratación en el periodo de análisis por parte de las empresas canarias. Esto permitirá obtener información actualizada sobre las proyecciones de contratación y las perspectivas económicas en Canarias.
2. Analizar los perfiles y cualificaciones requeridos por las empresas en el mercado laboral actual. Se buscará identificar las competencias específicas demandadas por las empresas para sus distintos puestos de trabajo, y así comprender las necesidades de personal cualificado en diferentes sectores.
3. Identificar las principales dificultades que encuentran los empresarios a la hora de contratar personal, con un enfoque en identificar qué puestos de la organización son más difíciles de cubrir. Esto proporcionará información sobre las áreas donde hay una mayor escasez de competencias y donde pueden surgir desajustes entre la oferta y la demanda laboral.
4. Sondear las percepciones de los empresarios sobre el grado de ajuste de la oferta formativa actual a las necesidades reales de las empresas. Se recopilarán opiniones y valoraciones para evaluar si los programas educativos y de formación existentes en la región están satisfaciendo las demandas de competencias y cualificaciones de las empresas.
5. Conocer las principales demandas de las empresas en Canarias en cuanto a la oferta formativa de la fuerza de trabajo. Se buscará identificar las áreas de capacitación y formación que las empresas consideran prioritarias y necesarias para satisfacer sus necesidades de personal cualificado.



Analizar las acciones que están implementando las empresas para asegurar que se cubren las competencias profesionales requeridas. Se investigarán las estrategias y programas de formación interna, colaboración con instituciones educativas o cualquier otra iniciativa que las empresas estén llevando a cabo para abordar el desajuste de competencias y garantizar que sus necesidades laborales sean cubiertas.

2.2. Metodología

El proceso metodológico diseñado para dar respuesta a los objetivos del presente trabajo se ha alimentado de técnicas de investigación tanto cualitativas como cuantitativas, además de la revisión bibliográfica vinculada al estudio de necesidades de competencias y cualificaciones profesionales. Conforme con esto, se han establecido tres fases para el desarrollo del estudio -véase Ilustración 1-.

2.2.1. Etapa I: Organización del estudio y la estructura

El desarrollo de esta primera etapa se ha orientado hacia la definición y planificación del trabajo a desarrollar. En primer lugar, se llevó a cabo una revisión bibliográfica para identificar y localizar informes y publicaciones de la índole que aquí nos compete. En concreto, se ha realizado una búsqueda de informes y/o investigaciones sobre el marco teórico de las competencias y cualificaciones profesionales, los cuales estén orientados a población activa, no solo a la actual, sino también a la futura, y cuyo fin sea adquirir competencias y cualificaciones para el entorno laboral.

Un segundo paso dentro de esta etapa ha sido la realización y definición de un proceso de organización de la información analizada en cada publicación, con el objetivo de llevar a cabo una clasificación del marco teórico de las competencias y cualificaciones profesionales.

De acuerdo con esto, se han tomado como referencia metodologías para llevar a cabo el análisis, las cuáles han contribuido a delimitar las técnicas, instrumentos y procedimientos para la recogida de la información.

Por último, en esta fase también se realizó una revisión de los programas de formación por sectores. El fin de esta tarea es analizar las particularidades de cada uno de ellos para así disponer de referencias sobre sus estructuras formativas. De esta forma, se adquirirá información que se utilizará para la definición de los criterios a recurrir para la siguiente fase (investigación cualitativa e investigación cuantitativa).

2.2.2. Etapa II: Definición de la Metodología

Limitado el enfoque del estudio, es decir, la investigación de las necesidades de competencias y cualificaciones profesionales en el ámbito del mercado laboral, esta etapa ha supuesto todo el trabajo experimental que persigue la obtención de datos de acuerdo con los objetivos establecidos. De acuerdo con esto, el desarrollo del trabajo de campo realizado ha implicado llevar a cabo una revisión constante del diseño de la investigación. Este aspecto ha tenido especial relevancia en esta fase, ya que se hace imprescindible la aplicación de cambios y/o adaptaciones sobre el caso de estudio, con la finalidad de la investigación.

Con todo, en esta fase se ha concretado la definición de la metodología vinculada con la obtención de información de tipo cualitativa como cuantitativa.

Investigación cualitativa: entrevistas grupales

La investigación cualitativa que se ha llevado a cabo se ha basado en entrevistas grupales, realizando una combinación de las técnicas de focus-group y grupos de discusión, a expertos o agentes vinculados con el objetivo del estudio, con la finalidad de proporcionar una visión sobre las necesidades de competencias

y cualificaciones profesionales del capital humano presente actualmente en las empresas de las islas (véase Anexo: Investigación cualitativa).

Conforme con esto, se han investigado las competencias y cualificaciones profesionales que se están solicitando en la actualidad por parte del tejido empresarial de las Islas Canarias, así como la escasez y/o exceso de mano de obra a la que se han enfrentado y están enfrentándose los departamentos de selección de personal. Con arreglo a esto, la elaboración y el desarrollo de los grupos de discusión con los distintos profesionales han proporcionado datos claves sobre las cualificaciones y competencias profesionales, los cuales se han incorporado en la investigación cuantitativa del estudio.

Asimismo, se les solicitó que llevaran a cabo un análisis prospectivo sobre las competencias y cualificaciones (técnicas, transversales y/o soft skills) que podrían presentarse como requisitos para los trabajadores en futuras ofertas de trabajo.



Para el desarrollo de las entrevistas grupales, se ha definido una guía compuesta por una enumeración de preguntas que abordaron diferentes cuestiones:

1. Descripción y/o comprensión de las competencias y cualificaciones profesionales en las empresas desde la perspectiva de las personas vinculadas con las asociaciones sectoriales.
2. Análisis de la demanda y la oferta de las cualificaciones y competencias profesionales del tejido empresarial canario.
3. Evaluación de las limitaciones a las que se enfrentan las empresas para impartir formación.

El número de entrevistas grupales ha ascendido a dos, siendo las personas entrevistadas representantes de departamentos de recursos humanos, selección de personal y/o expertos vinculados a determinados sectores económicos.

Investigación cuantitativa: encuestas

Como valor añadido a la investigación, además de las entrevistas grupales, en las que se realizó una combinación de las técnicas de focus-group y grupos de discusión, se ha realizado una encuesta mediante cuestionario estructurado a empresas de Canarias.

La finalidad de esta técnica de investigación es recopilar información sobre competencias técnicas y/o transversales, incluyendo las denominadas “*soft skills*”, que las empresas necesitan para que el capital humano lleve a cabo el desarrollo del trabajo encomendado de forma eficiente.

La presentación de la encuesta ha seguido una estructura dividida en tres apartados (Véase Anexo: Investigación cuantitativa):

1. El primero de ellos se basa en adquirir datos de la empresa, con el fin de caracterizarla en términos de escala geográfica y/o sector de actividad.
2. El segundo apartado se vincula con preguntas fundamentales sobre contratación actual y futura de las empresas canarias.
3. Y por último, la encuesta incorpora un tercer apartado dirigido a caracterizar los requisitos/atributos, tanto formales como informales, de los recursos humanos necesarios para el desarrollo del trabajo de la empresa.

El formato de respuestas de las preguntas ha sido principalmente cerrado, con preguntas de elección múltiple y escalas de valoración, con la inclusión de formatos de respuesta abiertas y semi-abierta en algunos ítems que así lo requerían.

En cuanto a la aplicación de encuestas para su cumplimentación, tras consensuar con el CEOE-Tenerife el diseño del cuestionario, se procedió al desarrollo de un cuestionario electrónico, utilizando para ello el software LimeSurvey. La aplicación informática diseñada para la toma de datos contó con reglas de validación de rango y cruzadas para garantizar la congruencia interna de los datos. Además, con el fin de recoger el máximo número de respuestas, la duración de la entrevista se redujo en lo posible.



Con respecto al marco de referencia para el muestreo se utilizó un listado de empresas de la CC.AA. obtenidas, principalmente, de Camerdata y SABI (Sistema de Análisis de Balances Ibéricos), y Web Scraping (rastreado web mediante programas de software), con posterior tratamiento manual para depurar la información conseguida.

El procedimiento de recogida de datos ha sido mixto, combinando la encuesta autocumplimentada vía web (CAWI) con invitación a la participación por correo electrónico, con la encuesta telefónica con entrevistador (CATI). De acuerdo con esto, en una primera fase, la forma de contacto con las empresas ha sido por medio de email. Así, las encuestas se enviaron por medio de invitación por correo electrónico desde una dirección de email corporativa de CEOE-Tenerife. En este sentido, hay que añadir que, tanto la confederación provincial como sus asociados facilitaron la difusión del cuestionario.

En una segunda fase, la recogida de respuestas se combinó, por un lado, con envíos recordatorios de correos electrónicos, con la finalidad de conseguir una mayor tasa de respuestas. Y, por otro lado, llamadas telefónicas directas a las empresas, siendo ésta la vía más efectiva con respecto a las empresas que no habían respondido al cuestionario ni con el primer envío, ni con los posteriores recordatorios.

En relación con la recogida de respuestas se tuvo en cuenta tres aspectos: la codificación, el diseño de la muestra y el trabajo de campo. Sobre el primero de ellos, se realizó un diseño de un libro de códigos, tanto para las preguntas cerradas como abiertas, y semi-abiertas. De este modo, se consiguió una codificación efectiva, la cual fue realizada por personal codificador experimentado con experiencia en el ámbito de estudio, además de haber sido revisada por otro personal codificador independiente.

Respecto al diseño de la muestra se realizó un muestreo aleatorio con afijación proporcional en base a 3 variables:

1. El tamaño de la empresa según el número de asalariados: pequeñas, medianas y grandes;
2. Agrupaciones de actividad de la CNAE-09.
3. La isla en la que se ubica la sede principal en Canarias de la empresa.

Dentro de cada uno de los estratos se realizó un muestreo aleatorio simple, estableciendo como tamaño muestral objetivo 1.000 empresas. Así, el error máximo en la estimación de proporciones bajo el supuesto de máxima indeterminación ($p=1 - p=0,5$), para un 95% de confianza y para estimaciones sobre la población total (asumiendo población infinita) es de $\pm 3,5\%$.

Por último, en cuanto al trabajo de campo, el período de la recogida de la información de las encuestas fue desde el 18 de julio hasta el 25 de septiembre de 2023, con un total de 1.439 respuestas.

Web Scraping: ofertas de empleo

Como factor complementario a la información extraída de la realización de los grupos de discusión a profesionales sectoriales y de las encuestas a las empresas con centro de trabajo en Canarias se recopilaron datos de múltiples portales de empleo para analizar el contenido de las ofertas de empleo que se publicaban en los mismos.

El análisis de las plataformas online de empleo ofrece una oportunidad para conocer las ofertas de empleo e identificar las competencias y cualificaciones profesionales más solicitadas en tiempo real. En el presente estudio se realizó un análisis de las ofertas de empleo en Canarias publicadas en portales de empleo tanto públicos (Servicio Canario de Empleo y Servicio Público de Empleo Estatal) como privados (LinkedIn, trabajos.com, gestionándote, iberempleos,...).



Para ello, se utilizó la técnica de Web Scraping con el uso de Python como lenguaje de programación para extraer los detalles de las ofertas de empleo por parte de empresas ubicadas en Canarias en cada una de estas páginas. La recogida de la información de las particularidades de las ofertas de empleo se realizó con una frecuencia diaria desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre de 2023, obteniendo un total de 10.410 ofertas de empleo.

Una vez obtenidas dichas ofertas se realizó un análisis de su contenido en dos fases utilizando Python y la API de ChatGPT. En primer lugar, se identificaron cuatro aspectos (Competencias, Titulaciones, Experiencia e Idiomas) para cada una de las ofertas recopiladas y se utilizó a ChatGPT para que extrajera dicha información de la descripción de cada oferta².

2.2.3. Etapa III: Tratamiento, análisis de resultados y conclusiones

Tomando como referencia el esquema de trabajo definido en la fase I, y la información recogida de la fase II, la última fase de la investigación se orientó a

² Para ampliar la información vinculada con las peticiones que se utilizaron en la API de ChatGPT

extraer significado relevante vinculados con los distintos objetivos fijados del estudio.

Con respecto a la información obtenida en las entrevistas grupales, se realizó una transcripción de estas, de las cuales se han extraído los *insights* más concluyentes para apoyar los resultados de la investigación cuantitativa y del proceso de web scraping. Así, según la guía que se realizó para el desarrollo de las entrevistas grupales, se consideró las particularidades de las necesidades de competencias y cualificaciones profesionales desde una perspectiva top-down, lo que supuso realizar una investigación en dos etapas. En primer lugar, bajo un punto de vista global, para contextualizar las carencias en competencias técnicas, transversales y las denominadas *soft-skills*. Y, en segundo lugar, desde un punto de vista más específico, para concretar las necesidades de competencias y cualificaciones concretas, las cuales ahondan en las particularidades de cada sector participante en las entrevistas grupales.

En cuanto a la investigación cuantitativa, con la aplicación de los cuestionarios, ha supuesto la recogida de una considerable cantidad de datos. No obstante, previo a su análisis y evaluación, se ha realizado una serie de tareas:

Esquema 1. Tareas de la investigación cuantitativa.



1. Procesamiento / reducción de datos:

Esta acción supone llevar a cabo una depuración de datos, caracterizada por realizar una corrección de errores en las respuestas registradas.

2. Cálculo de coeficientes de elevación:

Ponderación de los datos de la muestra para equilibrarlos a la distribución poblacional de empresas en Canarias tomando como referencia la estadística de empresas afiliadas a la Seguridad Social (ISTAC):

- El tamaño de la empresa según el número de asalariados/as: pequeña (1 a 9 personas empleadas); mediana (10 a 49); grande (50 o más).
- Agrupaciones de actividad de la CNAE-09.
- Isla de la sede principal de la empresa en Canarias.

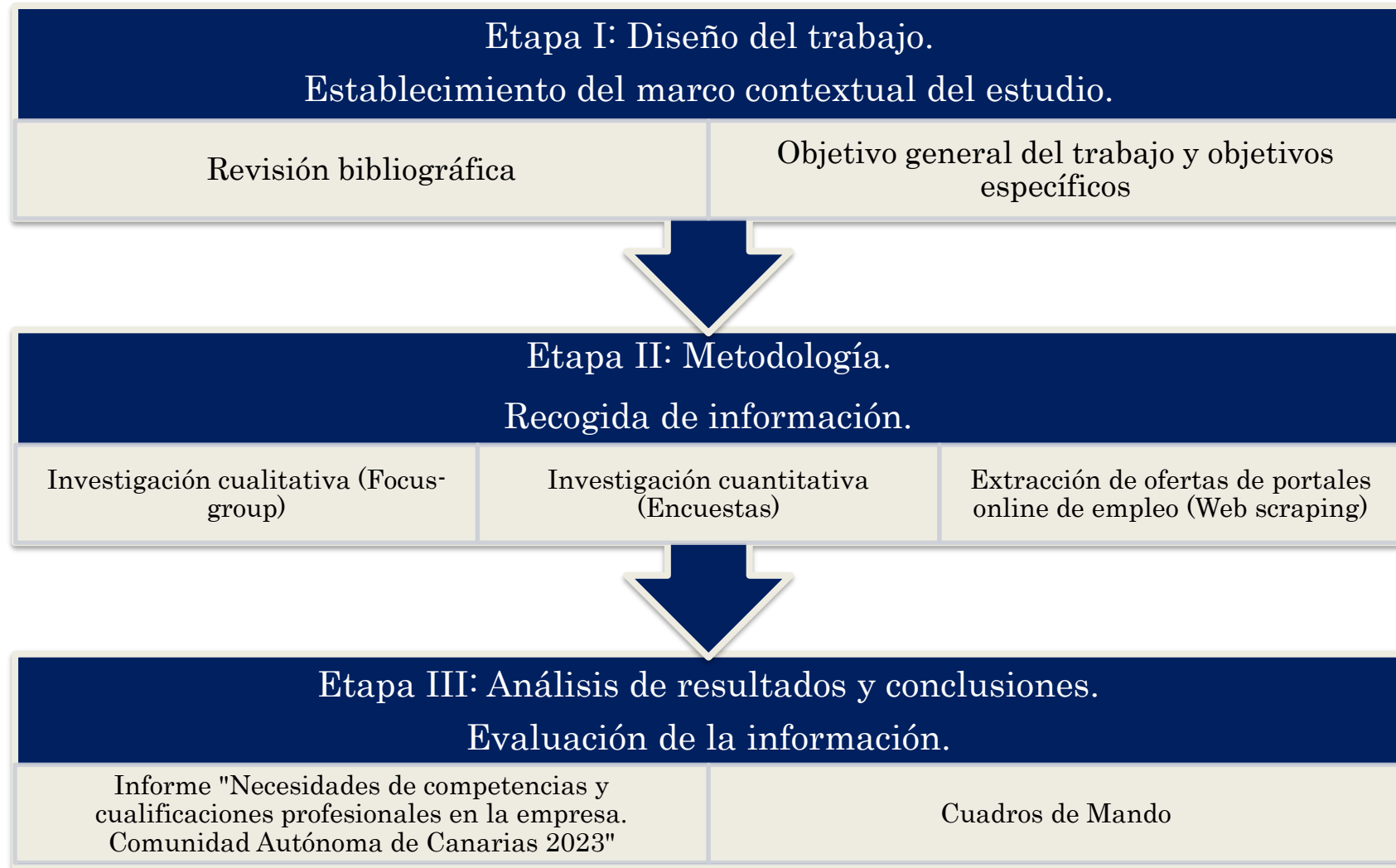
3. Análisis de datos:

Con la información ya depurada, se llevó a cabo el análisis de los datos sobre necesidades de competencias y cualificaciones profesionales, con el uso de tres perspectivas:

- a. Por un lado, se realizó un análisis descriptivo de los datos recogidos. De esta manera, se plasma en este documento una explicación detallada de las necesidades de competencias y cualificaciones detectadas, teniendo en cuenta diversas variables de segmentación, como tamaño, sector y tipo de sociedad, entre otras.
- b. Y, por otro lado, se ha realizado un análisis por medio de un cuadro de mando diseñado mediante el software de Business Intelligence *Tableau*.
- c. Cruce con la información extraída del web scraping realizado de las ofertas de empleo publicadas, tanto en portales públicos como privados.

Por último, y tras la evaluación tanto de la parte cualitativa como cuantitativa del estudio, así como el proceso de web scraping, esta fase finaliza con la exposición de conclusiones, donde se han sintetizado los puntos más importantes de la investigación.

Esquema 2. Metodología.



3.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El siguiente apartado se centra en presentar los resultados alcanzados en la presente investigación, obtenidos tanto desde la perspectiva cualitativa (entrevistas en profundidad) como cuantitativa (encuestas).

La exposición de los resultados vinculada con la demanda de las empresas se realiza combinando el análisis cuantitativo de las preguntas de la encuesta con el análisis de contenidos de las entrevistas en profundidad. De esta forma, se ha conseguido detectar las necesidades presentes de formación, en coordinación con una evaluación de la oferta formativa actual.

Por otra parte, se presentará en un análisis de los resultados vinculados al scraping llevado a cabo sobre portales web de empleo tomando como referencia cuatro epígrafes: competencias, experiencia laboral previa, idiomas, y titulación.

3.1.

DEMANDA EMPRESARIAL

3.1. Demanda empresarial

Características descriptivas

Ubicación

El total de las empresas encuestadas sobre la demanda y cualificaciones y competencia profesionales en la empresa canaria asciende a 1.348. Así, tras la aplicación del factor de elevación a los datos, el 52% están asentadas en la provincia de Santa Cruz de Tenerife y el 48% restante en la provincia de Las Palmas.

Forma jurídica

En cuanto a la forma jurídica, el 95% de los encuestados fueron personas jurídicas; y el 5% restante, personas físicas.

El tipo de sociedad de las entidades encuestadas fue mayoritariamente Sociedad Limitada (91%). Otros tipos de sociedad que estuvieron presentes fueron las Sociedades Anónimas (5%), Asociaciones (1%), Sociedades Civiles (1%) y Comunidades de Bienes (1%).

Sector de actividad económica

En cuanto al sector de actividad de las empresas participantes, podemos observar que el 47% de ellas pertenece al sector comercio y hostelería, el 35% es del sector servicios y el 10 % del sector construcción, además de un 5% de empresas del sector industrial y un 3% del sector primario.

Tamaño de la empresa y Departamento de Recursos Humanos

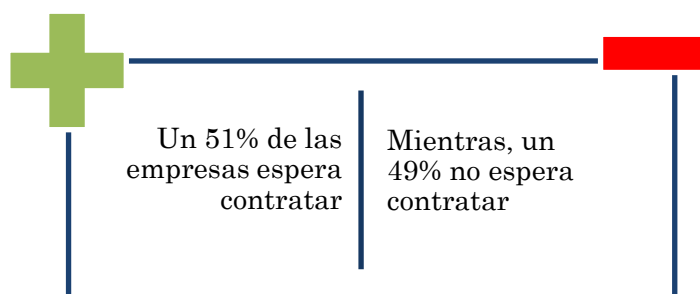
Respecto al número de empleados con los que cuentan estas empresas, el 58% de ellas tiene de 3 a 9 empleados, el 26% tiene 1 o 2 empleados, el 14% tiene entre 10 y 49 empleados y el 2% tiene entre 50 y 249 empleados.

En cuanto a si las empresas encuestadas tienen o no departamento o puesto específico de Recursos Humanos, un 18% de las mismas afirmaron tenerlo.

3.1.1. Contratación de las empresas

Contratación, motivos, medios de contratación y herramientas de evaluación³

Dentro de los distintos apartados de la encuesta, el primero de ellos se relaciona con las expectativas de contratación de personal. Así, el 51% de las empresas encuestadas manifestaron que tenían pensado realizar alguna contratación en lo que resta de 2023.



Entre las empresas que si esperan realizar contrataciones de personal en lo que resta de 2023, los motivos por los que las empresas las realizarán son, en primer lugar, las sustituciones por baja, excedencia o despido (40%). A continuación, se sitúan las contrataciones por obra y servicio determinados y refuerzos de temporadas con un 26%. Y, en tercer lugar, encontramos los nuevos empleos por expansión de la actividad con un 23%. En menor medida, se sitúan las contrataciones por nuevos empleos por nuevas actividades (5%), otros motivos (4%), y relevo por jubilación (3%).

³ Una misma empresa puede especificar varias opciones de respuesta, esto supone que el sumatorio (en porcentaje, y en valores absolutos) sea superior al 100% y al número total de empresas, respectivamente.

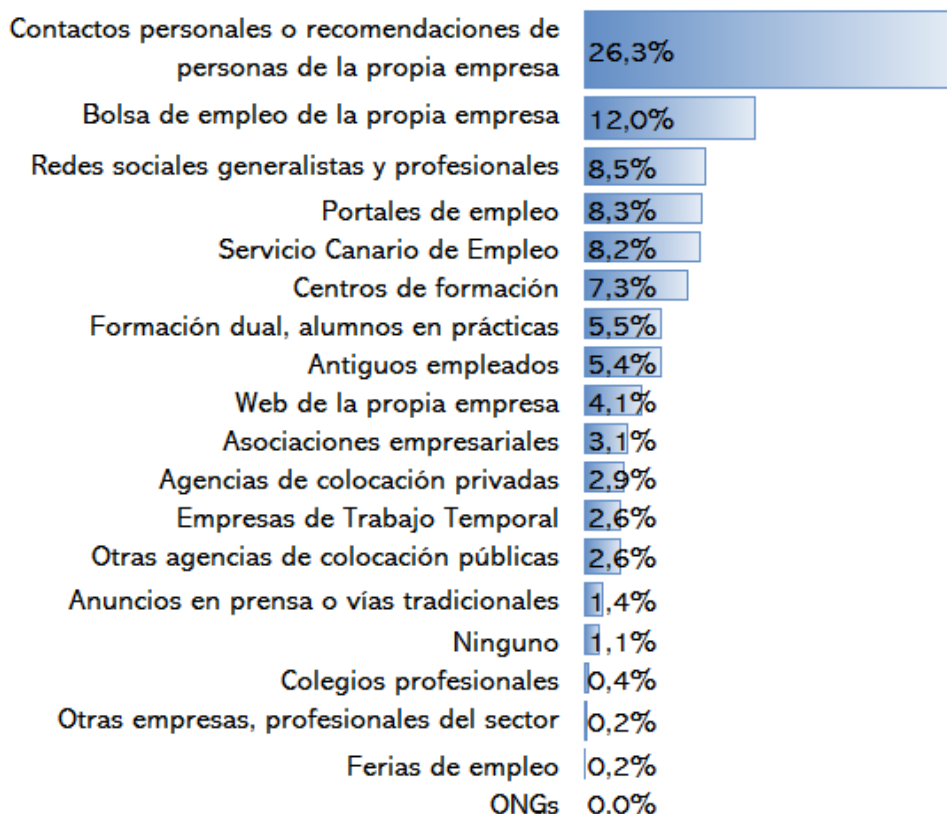
Motivos principales de contratación.

Sustitución por baja, excedencia, despido	40% (18.599 vacantes)
Obra y servicio determinada, refuerzo de temporada	26% (12.205 vacantes)
Nuevos empleos por expansión de actividad	23% (10.815 vacantes)
Nuevos empleos por nuevas actividades	5% (2.161 vacantes)
Otros motivos	4% (1.929 vacantes)
Relevo por jubilación	3% (1.372 vacantes)
Nuevos empleos por crisis COVID-19	0% (0 vacantes)

En cuanto a los medios de reclutamiento para encontrar candidatos/as para los puestos que se pretenden contratar, observamos que el más utilizado por las empresas es contactos personales o recomendaciones de personas de la propia empresa con un 26%. Seguidamente, las empresas encuestadas utilizan las bolsas de empleo de las propias empresas (12%). Mientras, por debajo del 10%, las empresas que han dado respuesta a la encuesta utilizan las redes sociales generalistas y profesionales (9%), portales de empleo, y Servicio Canario de Empleo (cada uno con un 8%), centros de formación (7%), y formación dual, alumnado en práctica, y antiguos empleados (cada medio con un 7%).

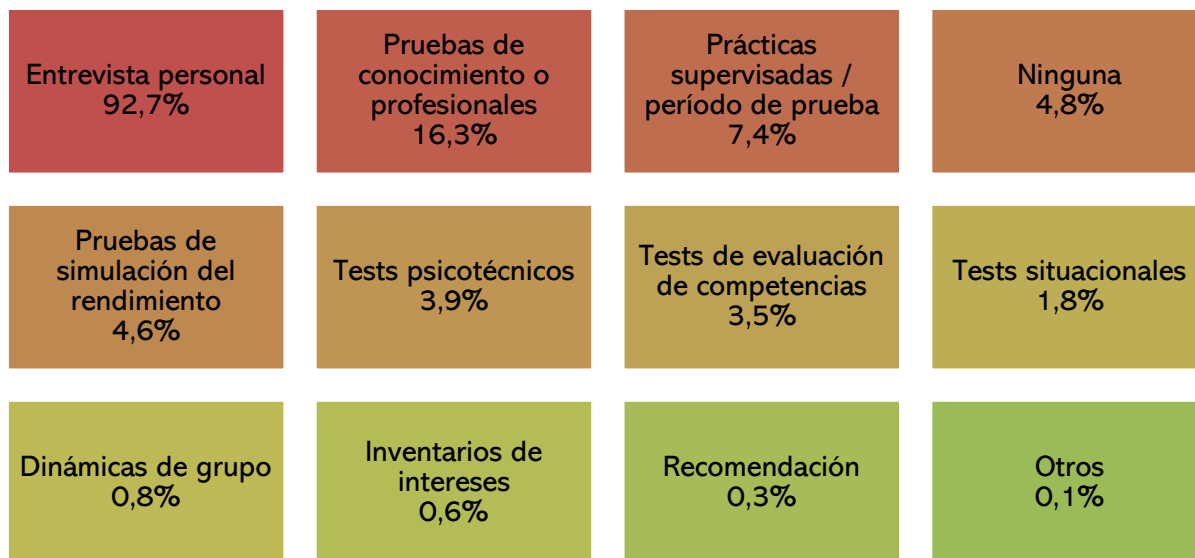
En este sentido, durante las entrevistas grupales, un representante del sector del metal comentó cómo gestionan la búsqueda de candidatos/as en colaboración con varias asociaciones: *“A través de nuestra agencia de colocación nos llegan varias ofertas de nuestros asociados y de empresas externas solicitándonos estos perfiles, [...] buscamos entre los usuarios que se apuntan a nuestra agencia de colocación”*.

Medios de reclutamiento de los/las candidatos/as.



Por último, con respecto a las herramientas de evaluación que utilizan las empresas para evaluar las competencias de los candidatos despunta la entrevista personal, siendo utilizada por el 70% de ellas. En menor medida, se sitúan las pruebas de conocimiento o profesionales; utilizada por el 12% de las empresas, las prácticas supervisadas/período de prueba; método aplicado por un 6% de las empresas.

Herramientas de evaluación de los/las candidatos/as.



Importancia cualidades para las contrataciones⁴

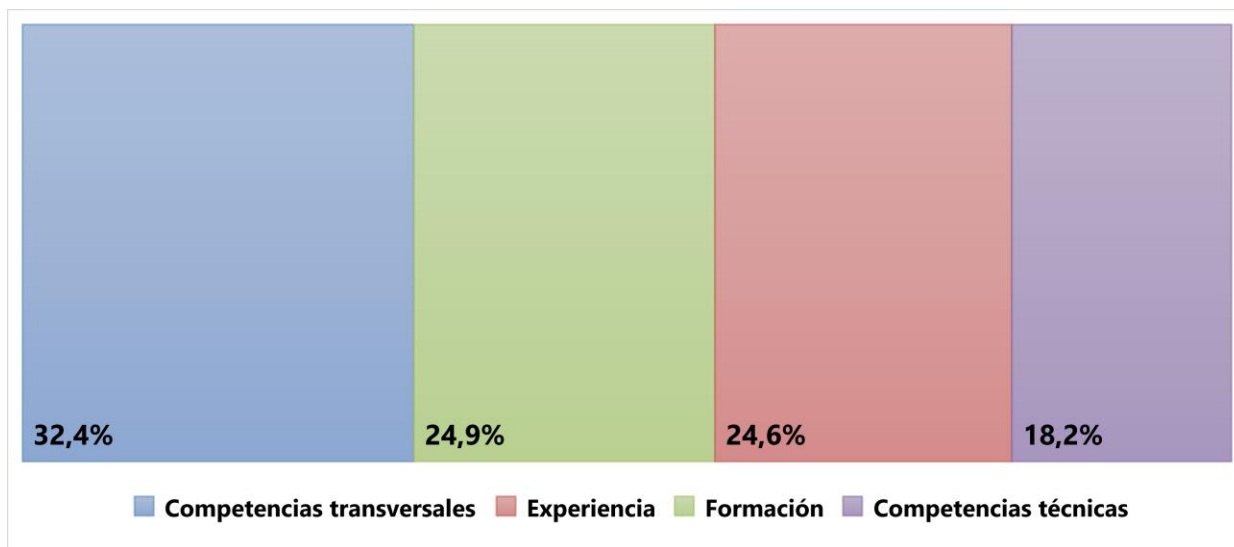
En cuanto a las cualidades de los/las candidatas a la hora de llevar a cabo la contratación, se les pidió a las empresas encuestadas que señalaran la importancia de las mismas en el proceso de selección para los puestos vacantes en sus empresas, distribuyendo 100 puntos entre las cuatro cualidades presentadas. De acuerdo con esto, entre los resultados se identifica que la más valorada fue las competencias transversales con un 32,4%. En segundo lugar encontramos la formación con un 24,9%, seguida de la experiencia con un 24,6%. Y, por último, encontramos las competencias técnicas con un 18,2%.

Al tratar el tema de las cualidades de los candidatos durante las entrevistas grupales con el tejido empresarial, una representante del sector del metal destacaba la importancia de estas competencias transversales: *“Esas soft abilities [...] cada vez son más relevantes en las empresas, [...] trabajo en equipo, relación*

⁴ Una misma empresa puede especificar varias opciones de respuesta, esto supone que el sumatorio (en porcentaje, y en valores absolutos) sea superior al 100% y al número total de empresas, respectivamente.

con la estructura jerárquica, relación con el cliente... [...] Lo primero que se necesita, primordial, va a ser competencias personales más que competencias formativas”.

Importancia de las cualidades de los/las candidatos/as en el proceso de selección.

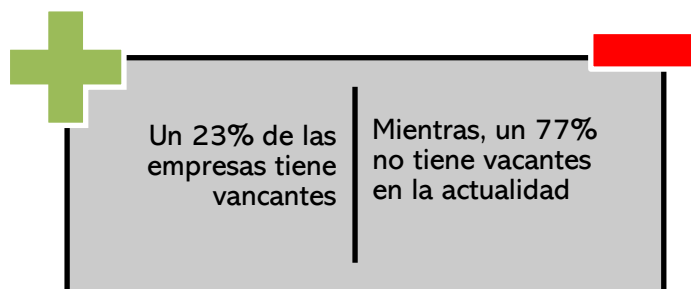


De igual manera lo hacía un participante del sector financiero, resaltando que tener estas habilidades de base es fundamental para luego adquirir cualquier conocimiento o técnica más específica al puesto en cuestión: *”Todo el tema del manejo de los cambios, la ansiedad, el estrés, todo eso creo que es común a nuestra sociedad que está en el día a día, y técnicamente creo que se puede, a no ser que seas neurocirujano o astronauta, creo que la mayor parte de las cuestiones técnicas se pueden aprender con una adecuada actitud y unas buenas habilidades [...] lo más importante en mi opinión, es que las personas tengan las habilidades y las competencias, la actitud, si me permiten, de querer aprender, adaptarse, asumir responsabilidades, ser flexibles. Si trabajamos con eso, lo demás lo vamos a poder hacer incluso nosotros desde las empresas, porque nos interesa.”*

3.1.2. Vacantes de las empresas actualmente

Vacantes y puestos vinculados en la actualidad⁵

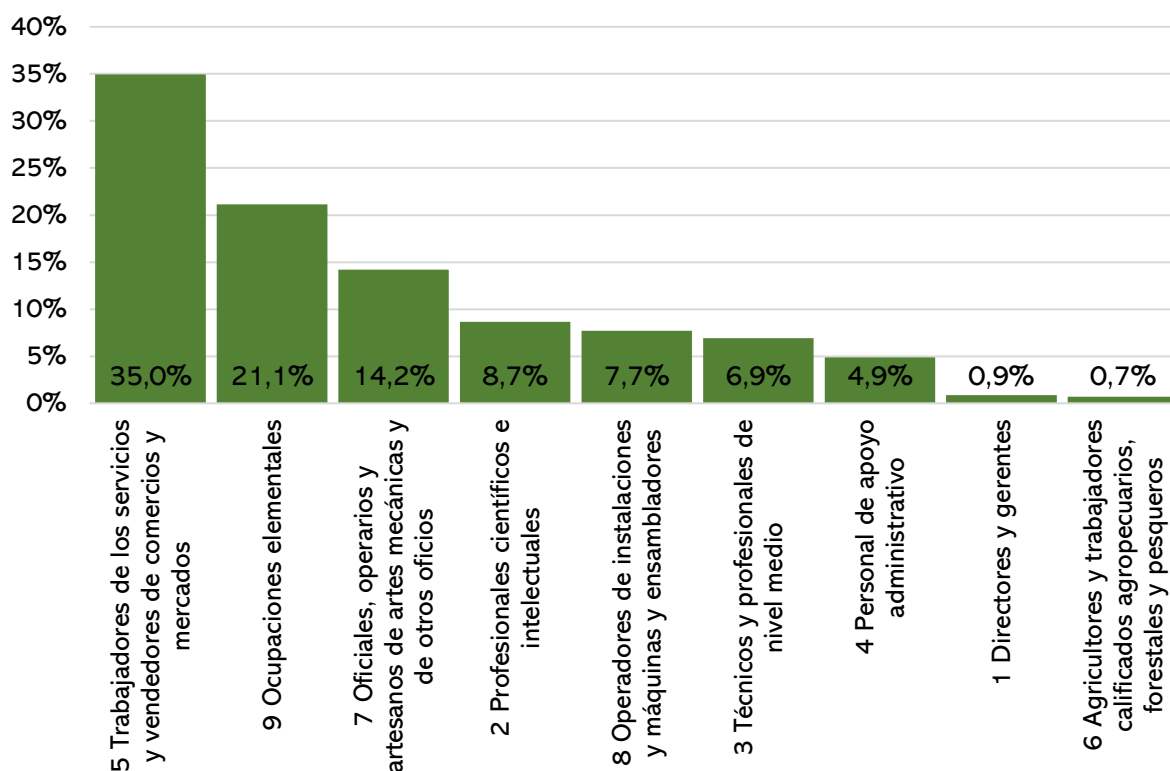
En lo que a la existencia de vacantes o no en las empresas encuestadas, el 23% afirma tener vacantes actualmente. Entre ellas, y en relación con los puestos vacantes disponibles en estas empresas se ha llevado a cabo una agrupación según la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11). Así, atendiendo a ella, según grandes grupos (1 dígito), observamos que los puestos más demandados corresponden a la categoría *Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercado*, representado por un 35% de las vacantes. A este respecto, la experiencia de uno de los participantes del sector hotelero es comentada durante el desarrollo de las entrevistas grupales: *“Pisos, bares, restaurantes y cocina son los que ahora mismo presentan un mayor déficit de personal”*.



Las siguientes categorías más demandadas es la de *Ocupaciones elementales*, con un 21%, y los *Oficiales operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios*, con un 15% de las vacantes. En cuanto a los puestos con menos vacantes disponibles encontramos los vinculados con los puestos de *Directores y gerentes*, y los de *Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros* (cada uno representado con 1% de las vacantes), siendo este último los que menos puestos disponibles presentan, con solo 137 vacantes del total.

⁵ Una misma empresa puede especificar varias opciones de respuesta, esto supone que el sumatorio (en porcentaje, y en valores absolutos) sea superior al 100% y al número total de empresas, respectivamente.

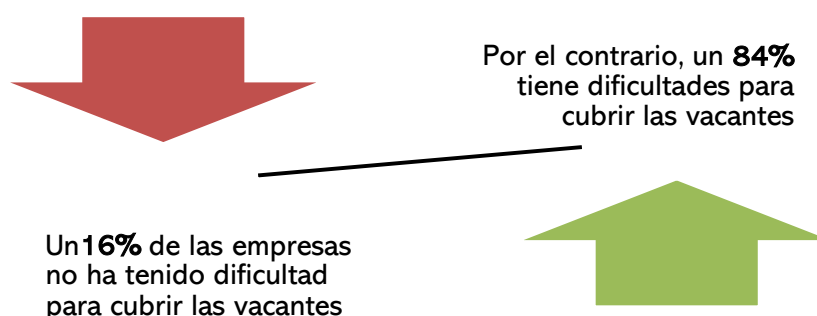
Puestos vinculados con las vacantes actuales



Al hablar durante la entrevista grupal sobre los puestos demandados, una participante del sector de consultoría expuso su visión el futuro de la demanda de ocupaciones: *“Si tú me preguntaras a mí qué posibilidades o qué desarrollo pueden tener determinadas categorías profesionales o puestos de trabajo, evidentemente todo lo que es tecnología, todo lo que son informática, todo lo que son sistemas, todo eso es el presente, el futuro. Y programadores de apps, o sea, todo lo que tiene que ver con el sector tecnológico e informático, para mí es el presente y el futuro de Canarias”*.

Dificultad para cubrir los puestos vacantes en la actualidad⁶

Con respecto, a la facilidad para cubrir las vacantes que tienen actualmente, el 84% de las empresas afirma tener dificultades para cubrir estos puestos de trabajo. Para medir el grado de dificultad al que se enfrentan dichas empresas, se les pidió que valoraran en una escala de 1 a 5, donde 1 es “muy fácil” y 5 es “muy difícil”, la dificultad que han tenido para cubrir las vacantes según los diferentes puestos y ocupaciones que han enumerado.



Grado de dificultad (media) para cubrir las vacantes actuales. Escala de 1 a 5.



De acuerdo con esto, y tomando como referencia la clasificación en grandes grupos del CNO-11, la categoría que presenta más dificultades para cubrir al tejido empresarial es la de *Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros*

⁶ Una misma empresa puede especificar varias opciones de respuesta, esto supone que el sumatorio (en porcentaje, y en valores absolutos) sea superior al 100% y al número total de empresas, respectivamente.

oficios con una valoración media de 4,4. En este sentido, uno de los participantes a las entrevistas grupales pertenecientes al sector del metal coincidió en este aspecto, considerando que: "en las ocupaciones más demandadas ahora mismo en el sector de metales, no conseguimos a personas que estén formadas en fontanería, carpintería metálica, mecánica y en concreto chapa y pintura".

Le siguen de cerca los puestos de *Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores* con una valoración promedio de 4,3; y los *Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados*, con una puntuación media de 4,1. Por el contrario, el puesto que menos dificultades presenta para ser ocupado es la de *Técnicos y profesionales de nivel medio*, con una valoración de 3,5 de media. A continuación, se sitúan las categorías de *Personal de apoyo administrativo, y de Directores y gerentes* (3,6 y 3,7, respectivamente).

Sin embargo, desde el sector financiero expresaron también esas dificultades para encontrar profesionales para cubrir sus vacantes debido a las cualificaciones que requieren: *"En nuestro sector, pues, también tenemos dificultades muy específicas, porque igualmente, como decía el compañero antes, nosotros tenemos unos perfiles bastante altos, es decir, el requerimiento mínimo es de licenciaturas".*

Motivos sobre la dificultad para cubrir los puestos vacantes actuales⁷

Entre los motivos por los que resulta difícil para las empresas cubrir estas vacantes destaca la ausencia o escasez de candidatos, motivo que fue manifestado por el 39% de las empresas encuestadas. De forma similar, el 38% de las empresas encuestadas declara que los candidatos esperaban un salario más alto del que ellos

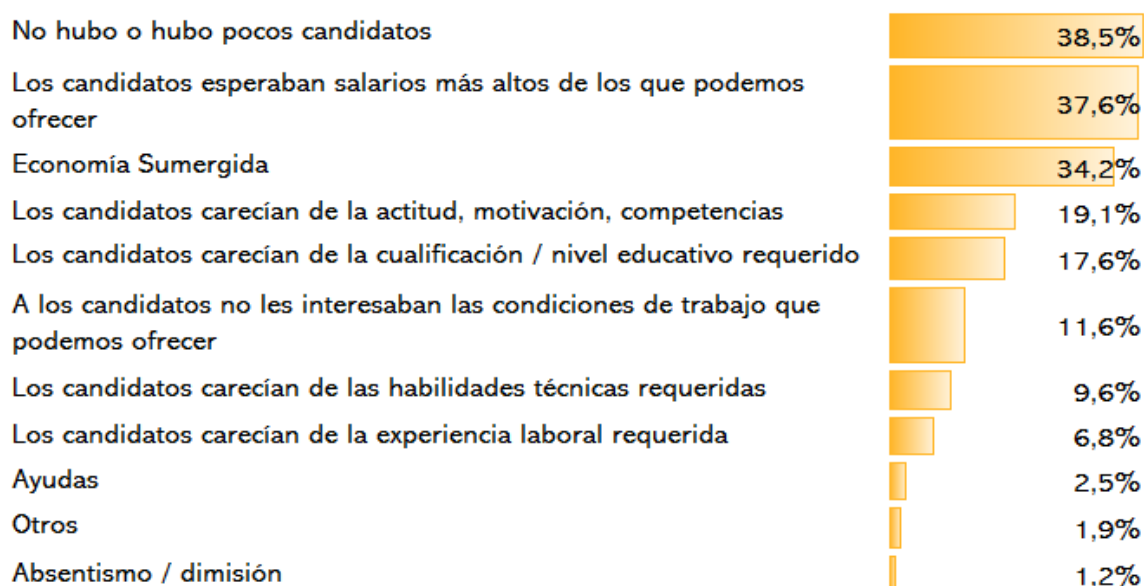
⁷ Una misma empresa puede especificar varias opciones de respuesta, esto supone que el sumatorio (en porcentaje, y en valores absolutos) sea superior al 100% y al número total de empresas, respectivamente.

podían ofrecer, mientras que el 34% de las empresas expone que el motivo de estas dificultades era la economía sumergida.

Otros de los motivos expresados por las empresas fueron que los candidatos carecían de la actitud, motivación y competencias transversales requeridas (19%), que los candidatos carecían de la cualificación o nivel educativo requerido (18%) y que a los candidatos no les interesaban las condiciones de trabajo que podían ofrecer (12%).

A este respecto, durante el desarrollo de las entrevistas grupales, uno de los participantes del sector financiero manifestaba sus dificultades experimentadas para encontrar candidatos jóvenes con las competencias transversales que buscaban: *"El dilema más grande con el que nos estamos encontrando, sobre todo con la gente joven, son las habilidades personales"*. Y añade que es un aspecto que sucede en todos los sectores: *"lo escucho de todos los compañeros que están conmigo, de sectores muy variopintos, porque aquí no hay nadie, ahora mismo yo no conozco a nadie, a ninguna persona que trabaje en esto de ningún sector, que diga 'mira, yo, es súper fácil encontrar personas'"*.

Motivos sobre la dificultad para cubrir los puestos vacantes actuales



Por otro lado, una participante del área de consultoría enfatiza la importancia de la actitud como una habilidad personal clave, y señala: *"Para mí todo se define en una, que es la actitud. Si tú tienes actitud, tú te vas a implicar en el proyecto, tú le vas a dedicar las horas que tengas que dedicarle. Si tú careces de alguna formación, te buscarás la vida para formarte en esos aspectos que no conozcas. Pero yo, más que un problema de formación, para mí es un problema de actitud. Siempre lo he dicho. La persona que quiere puede. El problema es que no queremos".* De hecho, indica que, más allá de las habilidades técnicas, la carencia de implicación y ganas es un problema fundamental: *"Entonces hablar de soft skills, de hard skills. Todo esto es muy bonito, maravilloso. Pero si aterrizamos todo esto en la práctica, la práctica es que hay una carencia de implicación, de actitud y de ganas, que todo lo demás ya no puedes hablar de ello".*

Por último, un representante del sector comercio señala las dificultades que encuentran las empresas de su sector: *"La mayoría dice que no hay experiencia. Y cuando busca gente que no tiene experiencia en el sector, falta formación en el sector".*

3.1.3. Vacantes de las empresas en el último año

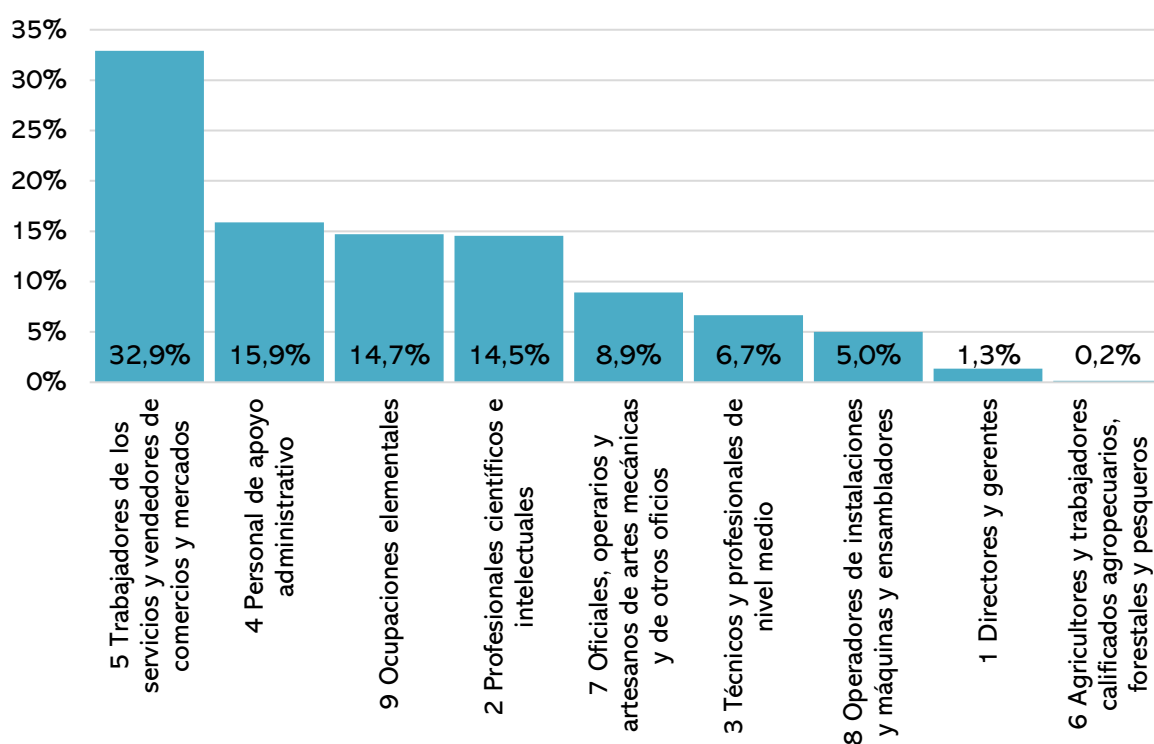
Vacantes y puestos vinculados en el último año⁸

En lo que a los últimos 12 meses se refiere, el 46% de las empresas afirmó haber tratado de hacer alguna contratación. Si tomamos como referencia la clasificación en grandes grupos según la Clasificación Nacional de Ocupaciones

⁸ Una misma empresa puede especificar varias opciones de respuesta, esto supone que el sumatorio (en porcentaje, y en valores absolutos) sea superior al 100% y al número total de empresas, respectivamente.

(CNO-11), observamos que la categoría para la que se cubrieron o intentaron cubrir en los últimos 12 meses más vacantes fue *Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados*, con un 33%. Seguidamente, se sitúa los puestos relacionados con *Personal de apoyo administrativo* con un 16%, y los dedicados a *Ocupaciones elementales y los de Profesionales científicos e intelectuales*, con un 15% cada una.

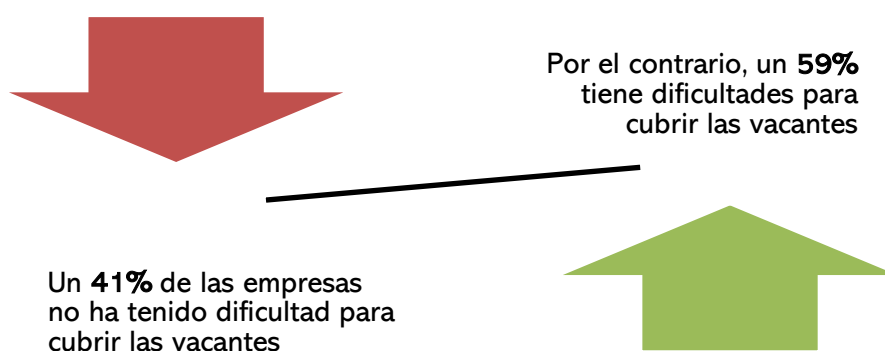
Puestos vinculados con las vacantes de los últimos 12 meses.



En cuanto a las categorías con menos vacantes que se intentaron cubrir durante el último año destaca las relacionadas las categorías de *Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores* (5%), y las de *Directores y gerentes* (1%). Entre las menos demandadas se encuentran también las categorías con *Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros*, que no llega a suponer ni un 1% de las vacantes cubiertas (40 puestos).

Dificultad para cubrir los puestos vacantes en el último año⁹

En relación con el nivel de facilidad para cubrir los puestos vacantes en el último año, un 59% de estas empresas expresó haber tenido dificultades para cubrir estos puestos. Al igual que en el análisis de vacantes actuales, se les pidió que valoraran en una escala de 1 a 5, donde 1 es “muy fácil” y 5 es “muy difícil”, la dificultad que han tenido para cubrir las vacantes del último año según los diferentes puestos y ocupaciones.



Siguiendo la clasificación en grandes grupos del CNO-11, la categoría que presenta más dificultades para cubrir a los empresarios es la de *Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios* con una dificultad media de 4,6. Le siguen los puestos de *Técnicos y profesionales de nivel medio*, y los de *Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados*, ambos con una puntuación promedio de 3,9, y los puestos de *Profesionales científicos e intelectuales*, y de *Directores y gerentes*, ambos con una valoración media de 3,6.

⁹ Una misma empresa puede especificar varias opciones de respuesta, esto supone que el sumatorio (en porcentaje, y en valores absolutos) sea superior al 100% y al número total de empresas, respectivamente.

Grado de dificultad (media) para cubrir las vacantes de los últimos 12 meses. Escala de 1 a 5.



En cuanto a las ocupaciones con menos dificultades de cubrir, se sitúan las categorías de *Personal de apoyo administrativo*, y de *Ocupaciones elementales* (2,9 y 3,1, respectivamente). Por su parte, la ocupación con menor nivel de dificultad para ser ocupada es la de *Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros* con una escala de dificultad de 1,0 de media.

En este sentido, al tratar el tema de los puestos más difíciles de cubrir para las empresas durante el desarrollo de las entrevistas grupales, una de las participantes del área de consultoría explicó los retos de las pymes para encontrar perfiles técnicos debido a la competencia del mercado: *"Una empresa muy pequeña, 12 empleados. Lo primero que te decían es que no encuentran técnicos de ningún tipo. Son una empresa que no puede competir con las multinacionales porque las multinacionales son las que más talento están captando. Y ellos se han quedado pues con poquito. Y tampoco pueden competir ni en salarios, ni pueden competir en horarios, con lo cual en estos momentos están estrangulados y no pueden crecer porque no consiguen la mano de obra a nivel técnico, llámese electricista, y no solamente electricistas mecánicos, sino una figura que ellos la denominan coordinador, un coordinador que lo ideal sería que tuviera una ingeniería y que pudiera tener desarrollo para poder liderar ese equipo humano de personas, organizar, distribuir tareas y conseguir los objetivos que marca la empresa"*.

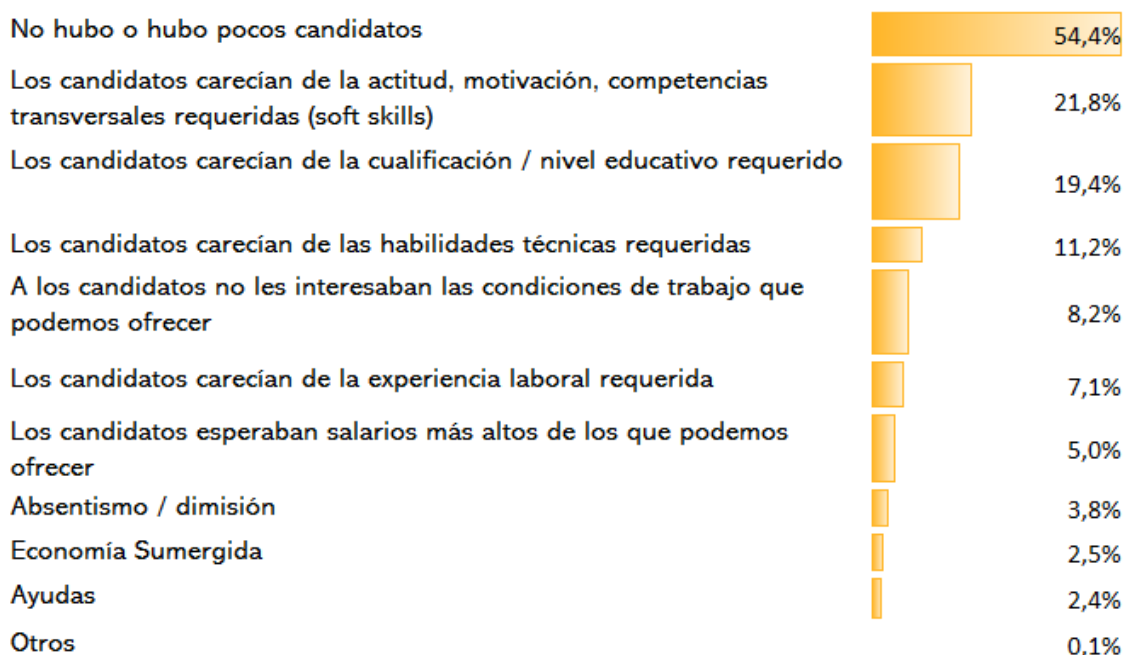
Motivos sobre la dificultad para cubrir los puestos vacantes en el último año¹⁰

A la hora de analizar las causas que impiden a las empresas encuestadas cubrir las vacantes surgidas durante el último año se distingue la ausencia o escasez de candidatos para el puesto (54%) como principal motivo. A este respecto, durante el transcurso de las entrevistas grupales, uno de los representantes del sector comercio ha experimentado estas dificultades para encontrar personal en su trabajo: *“No se consigue trabajadores, porque tampoco hay gente que quiera trabajar en el comercio. Yo creo que se ha ido a un punto en que, el trabajador o el que está en paro, comercio y restauración lo quieren dejar de lado, por el tema de horarios y que no encuentran el comercio como un tema de salida profesional [...] normalmente en medianía y zonas rurales y en algunos barrios es jornada partida. No hay una jornada continua, ese es el principal problema”.*

Seguidamente, se presentan otros motivos recurrentes por parte de las empresas encuestadas, como fueron la falta de actitud, motivación o competencias transversales requeridas (22%), la falta de cualificación / nivel educativo necesario (19%) y la falta de habilidades técnicas requeridas (11%) de los/las candidatos/as disponibles. En relación con ello, un participante del sector de las energías renovables menciona la falta de experiencia como una de las principales dificultades para encontrar personal: *“Muchos de los puestos de trabajo que están en este sector se están cubriendo con gente de fuera, normalmente gente con experiencia. Aquí ya les decía antes que la experiencia ha brillado por su ausencia y bueno, empezamos a tener un poquito más porque el sector se ha ido moviendo y hemos ido contratando gente”.*

¹⁰ Una misma empresa puede especificar varias opciones de respuesta, esto supone que el sumatorio (en porcentaje, y en valores absolutos) sea superior al 100% y al número total de empresas, respectivamente.

Motivos sobre la dificultad para cubrir los puestos vacantes en el último año



Otros motivos mencionados en menor medida por parte de las empresas encuestadas para cubrir las vacantes del último año fueron que a los/las candidatos/as no les interesaban las condiciones de trabajo que ofrecían (8%), carecían de la experiencia laboral requerida (7%), y esperaban salarios más altos de los que se ofrecían (5%).

3.1.4. Competencias demandadas

Competencias demandadas actuales¹¹

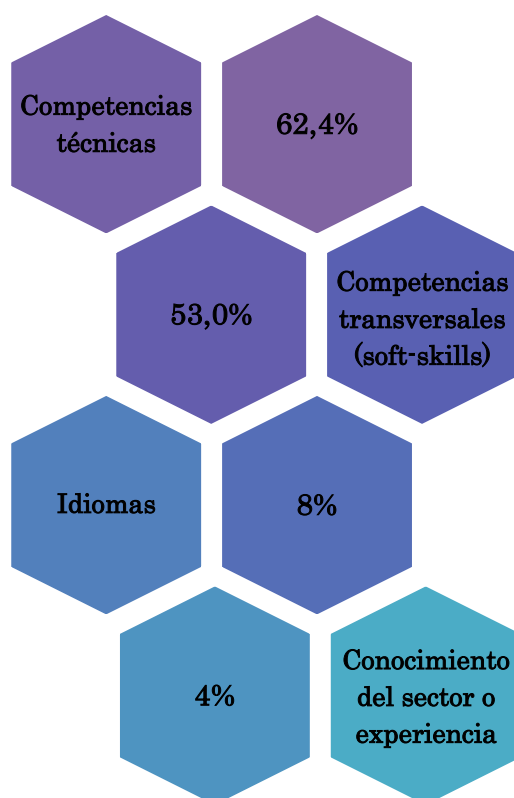
En lo que a las competencias requeridas para los puestos de trabajo demandados, se ha clasificado en cuatro categorías: competencias técnicas,

¹¹ Una misma empresa puede especificar varias opciones de respuesta, esto supone que el sumatorio (en porcentaje, y en valores absolutos) sea superior al 100% y al número total de empresas, respectivamente.

competencias transversales (soft skills), experiencia o conocimiento del sector e idiomas.

Al preguntarle a las diferentes empresas encuestadas qué competencias requieren los candidatos a sus puestos de trabajo vacantes las más demandadas fueron las competencias técnicas (62%) seguidas de las competencias transversales (53%). Un 8% requerían idiomas y un 4% experiencia en el sector.

Competencias demandadas a los/las candidatos/as vinculados con las vacantes actuales



Al hablar sobre los requerimientos para trabajar en los diferentes sectores a los que pertenecen los participantes de las entrevistas grupales un participante trabajador del área de las energías renovables destaca la importancia de formación y la experiencia en su sector: *“ha habido un incremento de contratación de mano de obra cualificada, se necesita gente, instaladores, electricistas, formación profesional que pueda acometer este tipo de obras [...] El mundo nuestro necesita*

gente tanto instaladores como ingenieros y con máster de renovables. Normalmente lo que más se necesita, son gente que conozcan la realidad, que conozcan el día a día de todo esto, tanto para la parte de ejecución de proyectos como para la parte de tramitación, digamos que ambos lados son absolutamente necesarios”.

Dentro de las competencias técnicas demandadas, destacan con un 53% las habilidades técnicas requeridas para el puesto, mientras que en relación con las competencias transversales requeridas, la más demandada es el trabajo en equipo y la colaboración (29%), seguido de la capacidad de aprendizaje (17%), la motivación (11%) y la responsabilidad e implicación (10%).

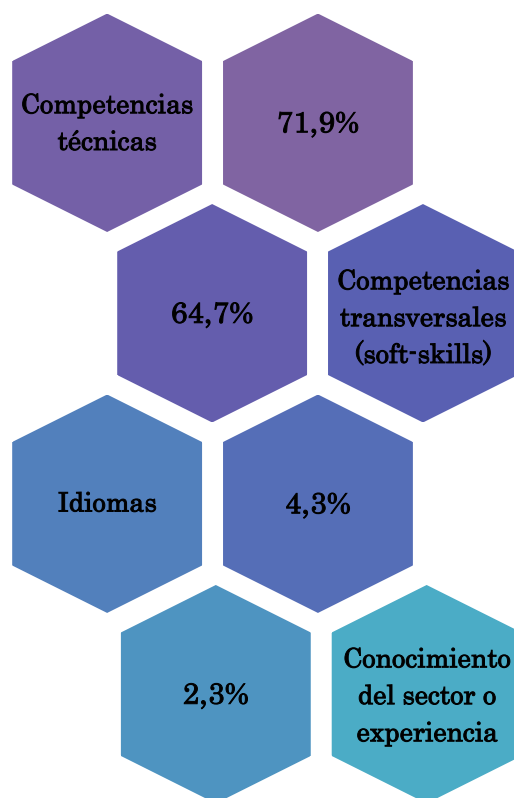
Un representante del sector financiero puntualizó que actualmente no es común que las necesidades de las empresas estén cubiertas satisfactoriamente: *“Formo parte de la Asociación de Dirección de Recursos Humanos y no conozco a nadie ahora mismo que diga pues mira, estamos fenomenal, tenemos las necesidades cubiertas. Más bien todo lo contrario”.*

Competencias demandadas último año¹²

En cuanto a las competencias que demandan las empresas encuestadas para los puestos a cubrir en los últimos 12 meses, un 72% de ellas han considerado las competencias técnicas como requisito entre los/las candidatos/as, y un 65% las competencias transversales-soft skills. Mientras, un 4% requerían idiomas y un 2% experiencia en el sector.

¹² Una misma empresa puede especificar varias opciones de respuesta, esto supone que el sumatorio (en porcentaje, y en valores absolutos) sea superior al 100% y al número total de empresas, respectivamente.

Competencias demandadas a los/las candidatos/as vinculados con las vacantes de los últimos 12 meses



3.1.5. Cualificaciones demandadas

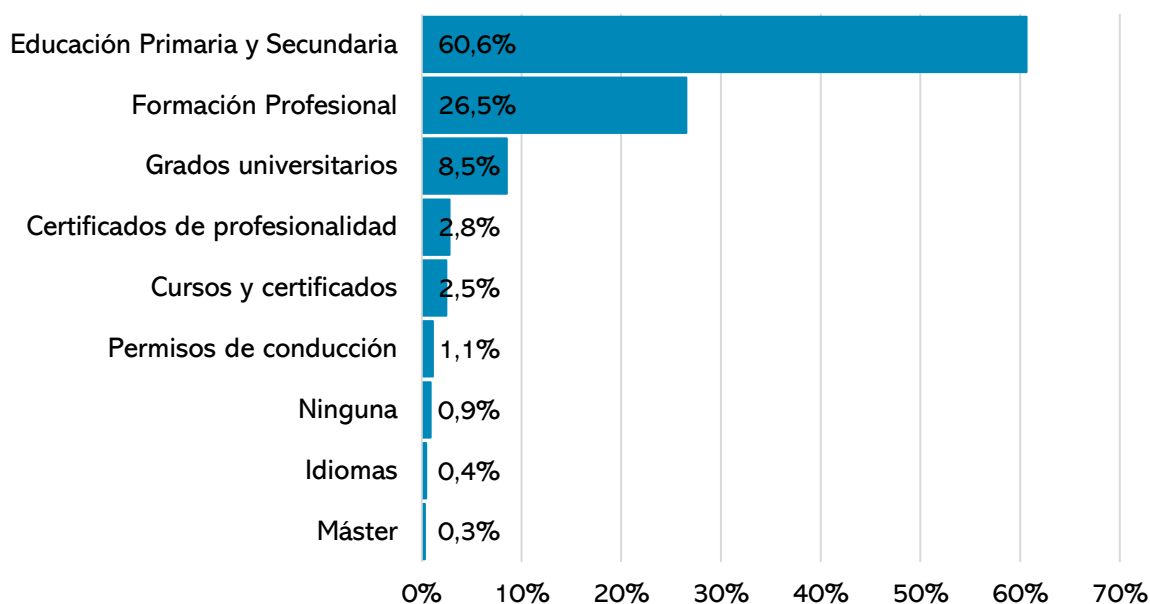
Cualificaciones demandadas actuales¹³

En lo que a las cualificaciones actuales requeridas por las empresas se refiere, la más demandada fue estudios de Educación Primaria y Secundaria con un 60,6%. La segunda más demandada fue la Formación Profesional con un 26,5%, seguida de los Grados Universitarios con un 8,53%. Las menos demandadas fueron los títulos de Máster (0,33%) y las certificaciones de idiomas (0,43%), mientras que un 0,88% de las empresas respondieron que sus vacantes no requerían de ninguna cualificación profesional.

¹³ Una misma empresa puede especificar varias opciones de respuesta, esto supone que el sumatorio (en porcentaje, y en valores absolutos) sea superior al 100% y al número total de empresas, respectivamente.

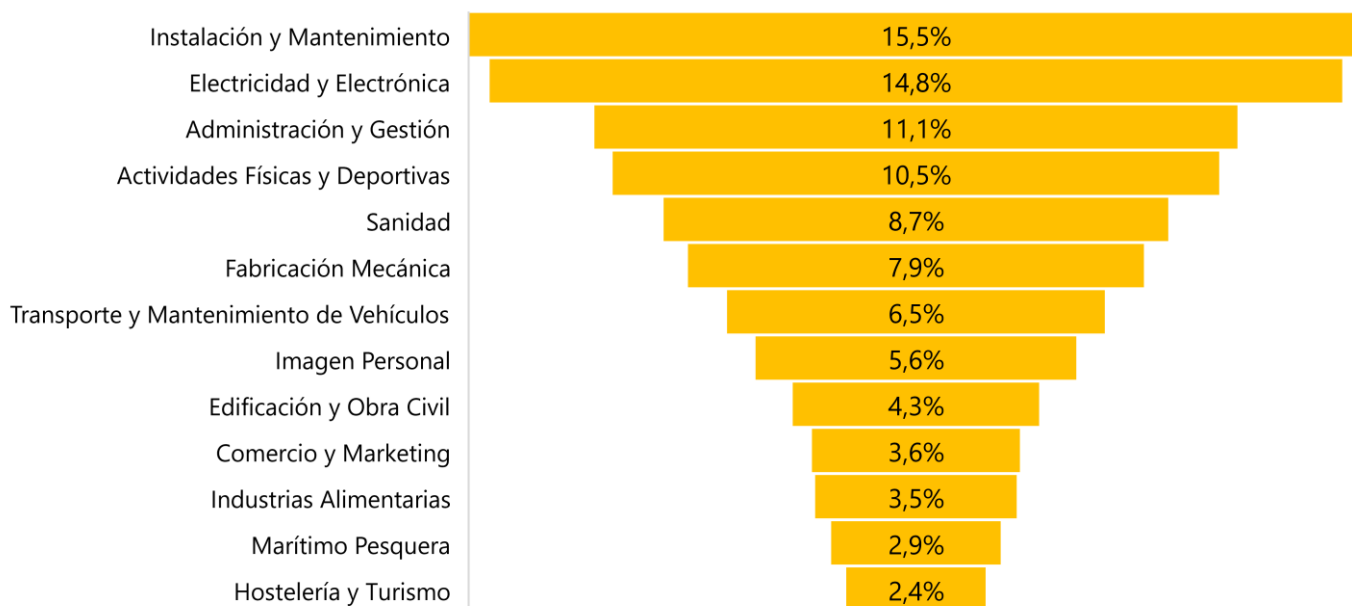
En cuanto a estas cualificaciones, un representante del sector financiero expresaba cómo ha cambiado con el tiempo la formación que solicitan para encontrar los candidatos que necesitan: *“Ahora estamos, como tenemos tantos problemas, o sea, dificultades para encontrar las personas con estos perfiles, estamos abriéndonos un poco también a la gente de Formación Profesional y en algunos lugares, como las Islas Menores y el sur de Tenerife nos está funcionando, aunque luego a la hora del desarrollo profesional y la formación, las dificultades se incrementan porque la formación técnica específica en el sector es alta y las personas que estudian formación profesional no siempre llegan tan fácilmente como la gente de la universidad”*.

Cualificaciones más demandadas a los/las candidatos/as vinculados con las vacantes actuales



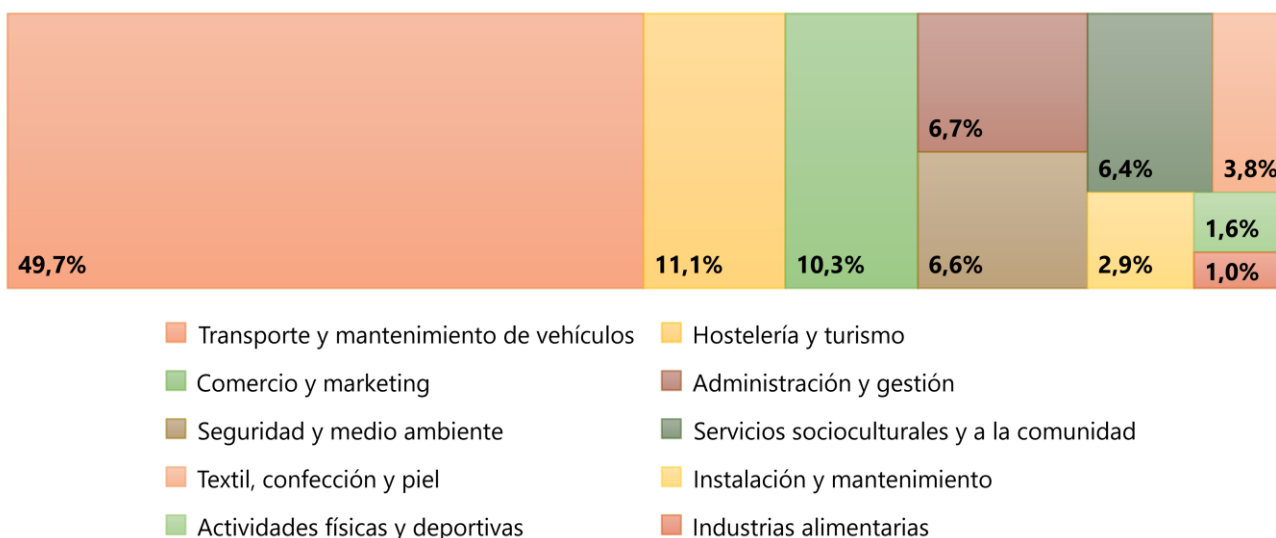
En relación con las Formaciones Profesionales (FP), las más solicitadas por las empresas son las de las familias profesionales relacionadas con Instalación y Mantenimiento (15%) y con Electricidad y Electrónica (15%). A estas le siguen las del ámbito de Administración y Gestión (11%) y las de Actividades Físicas y Deportivas (11%).

Cualificaciones más demandadas a los/las candidatos/as de la familia de Formación Profesional vinculados con las vacantes actuales (superior al 2%)



Por su parte, los Certificados de Profesionalidad más demandados son aquellos pertenecientes al área de Transporte y mantenimiento de vehículos, suponiendo la mitad de todos los certificados solicitados (50%). Los siguientes más demandados son los referentes a Hostelería y turismo (11%) y los de Comercio y marketing (10%).

Cualificaciones más demandadas a los/las candidatos/as de la familia de los Certificados de Profesionalidad vinculados con las vacantes actuales



En cuanto a los Grados Universitarios, podemos clasificarlos en 4 grandes grupos según su área de estudio: Artes y Humanidades, Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas e Ingeniería y Arquitectura.

Cualificaciones más demandadas a los/las candidatos/as de Estudios Universitarios vinculados con las vacantes actuales

Grado Universitario según área de estudio	
Ingeniería y arquitectura	50,0%
Ciencias sociales y jurídicas	23,0%
Ciencias de la salud	15,1%
Titulación universitaria (sin especificar)	10,4%
Artes y humanidades	3,7%

La rama de estudios más demandada por las empresas fue Ingenierías y Arquitectura, abarcando el 50% del total de los grados solicitados. Entre ellos destaca el grado en Ingeniería Informática con un 15%, seguido del grado en Arquitectura Naval y el grado en Marina, cada uno con un 8%.

La segunda rama más demandada fue la de Ciencias Sociales y Jurídicas con un 23%. En ella la titulación más solicitada fue el doble grado en Administración y dirección de empresas y Datos y analítica de negocio (7%), en segundo lugar el grado de Administración y dirección de empresas con un 3% y luego los grados de Comunicación corporativa, protocolo y organización de eventos y de Psicología o Psicopedagogía, ambos con un 2%. Estas titulaciones despuntan en sectores como el financiero, como señaló uno de los participantes en el Focus Group: *"El requerimiento mínimo es de licenciaturas. Lo que solemos contratar son personas con administración de empresas, empresariales o derecho"*.

La siguiente rama de estudios demandada por las empresas fue la de Ciencias de la Salud con un 15%. En esta, las titulaciones más solicitadas fueron los grados en Fisioterapia (4%), Podología (3%) y Medicina (2%).

La rama menos demandada por las empresas fue la de Artes y Humanidades con un 4%, en donde la titulación más solicitada fue la de Biblioteconomía y documentación (1%).

Además, un 10% de las empresas que requerían de una titulación universitaria para sus puestos vacantes no especificaron a qué ámbito debía estar dicho título, solo que fuera cualificación de nivel universitario.

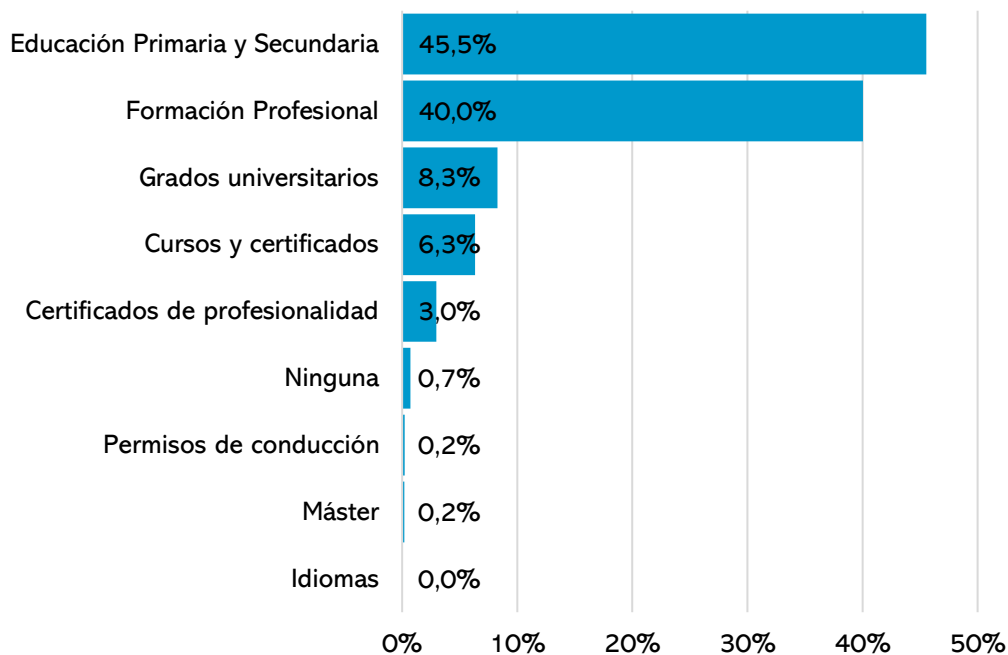
Al tratar en el Focus Group el tema de las cualificaciones que requieren las ocupaciones que necesitan cubrir las empresas, un representante del área de energías renovables explicó la diversidad de puestos con diferentes cualificaciones de alto nivel que deben cubrirse en su sector: *“Hay de todo, porque piensa que tiramos de empleos directos e indirectos, necesitas toda la parte del impacto ambiental, por lo tanto necesitas consultoras de medio ambiente con un nivel muy alto, todos con formación universitaria y licenciados en medio ambiente, ingenieros, licenciados en biología [...] son normalmente gente con un nivel a tope, es decir, hablando de estructuras, en el caso de la eólica, muy grandes y de muy difícil manejo, requieren una cualificación alta”*.

Cualificaciones demandadas en el último año¹⁴

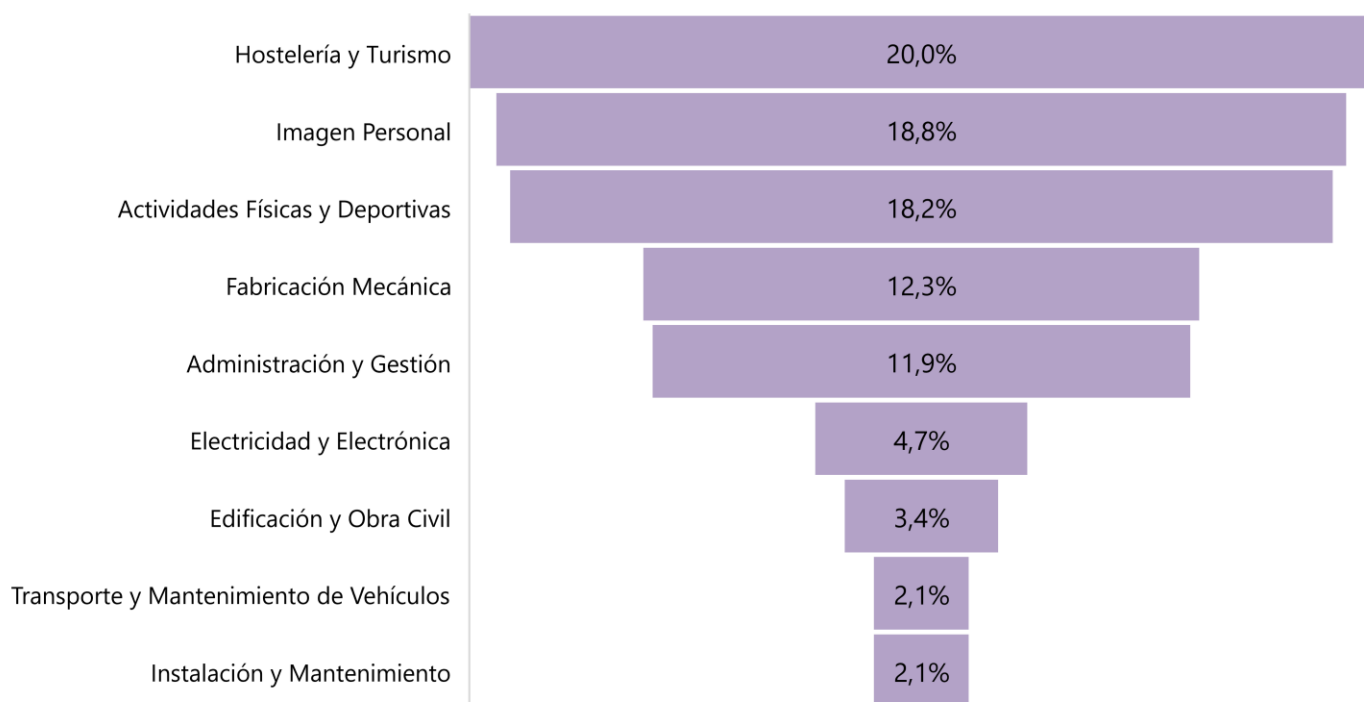
Respecto a las cualificaciones solicitadas por las empresas en el último año, la más demandada fue Educación Primaria y Secundaria con un 45,55%, seguida de la Formación Profesional con un 40,04%. Las menos demandadas fueron los idiomas con un 0,02% y los Másteres con un 0,20%. Además, observamos que un 0,72% de las empresas no requería de ninguna formación.

¹⁴ Una misma empresa puede especificar varias opciones de respuesta, esto supone que el sumatorio (en porcentaje, y en valores absolutos) sea superior al 100% y al número total de empresas, respectivamente.

Cualificaciones más demandadas a los/las candidatos/as vinculados con las vacantes de los últimos 12 meses



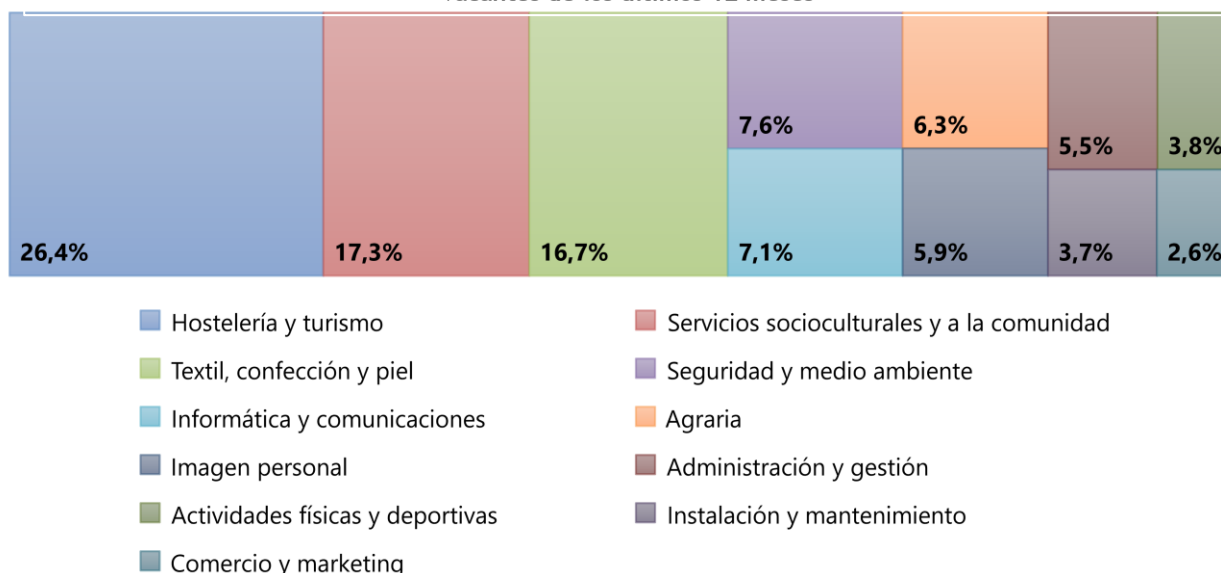
Cualificaciones más demandadas a los/las candidatos/as de la familia de Formación Profesional vinculados con las vacantes de los últimos 12 años (superior al 2%)



En relación con ello, en la realización de las entrevistas grupales, desde el sector hotelero, uno de los participantes destaca la Formación Profesional como la formación más común entre sus trabajadores: *“en el caso nuestro, donde evidentemente la mayoría de las personas que trabajan en el sector hotelero, un sector muy piramidal, donde hay directores, mandos medios que tienen ciclos de grado medio superior, hay también jefes de departamento, obviamente con titulación universitaria, pero después el resto de la plantilla viene sobre todo del área de formación profesional”*.

En cuanto a los Certificados de Profesionalidad, los más demandados durante el último año pertenecen al área de Hostelería y Turismo con un 26%. Seguidamente, encontramos los Certificados de Profesionalidad de las ramas de Servicios socioculturales y a la comunidad y la de Textil, confección y piel como las siguientes más demandadas, ambas con un 17%.

Cualificaciones más demandadas a los/las candidatos/as de Estudios Universitarios vinculados con las vacantes de los últimos 12 meses



Por su parte, los Grados Universitarios más demandados podemos clasificarlos en 5 grandes grupos según su área de estudio: Artes y Humanidades, Ciencias, Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas e Ingeniería y Arquitectura.

Cualificaciones más demandadas a los/las candidatos/as de la familia de los Certificados de Profesionalidad vinculados con las vacantes actuales

Grado Universitario según área de estudio	
Ciencias Sociales y jurídicas	57,6%
Artes y humanidades	21,4%
Ingeniería y arquitectura	11,9%
Ciencias de la salud	5,2%
Ciencias	3,5%
Titulación universitaria (sin especificar)	1,3%

Observamos que la rama de conocimientos más demandada es la de Ciencias Jurídicas y Sociales con un 58%. Los grados más solicitados en esta área son los grados de la rama social con un 9%, en segundo lugar se encuentran el grado de Dirección y administración de empresas y el grado en Gestión y Administración pública, ambos con un 8%.

La siguiente rama más demandada fue la de Artes y Humanidades con un 21%. Dentro de ella encontramos que el título más solicitado es el de Creación y diseño con un 7%. Otros de los títulos más demandados de esta rama en el último año fueron el grado en Fotografía (3%) y el grado en Filología (2%).

Los estudios de la rama de Ingeniería y Arquitectura abarcan un 12% de las titulaciones demandadas en el último año. En esta área de estudio destaca el grado en Ingeniería Industrial con un 4%. Los siguientes más solicitados son el grado en Ingeniería informática y el grado en Técnica de telecomunicaciones, ambos con un 2%.

Los grados universitarios del área de las Ciencias de la Salud fueron un 5% de los grados requeridos, siendo la licenciatura en Odontología la más demandada con un 3%.

Por el contrario, la rama de conocimiento menos demandada por las empresas fue la de Ciencias con un 3%, porcentaje que corresponde con la titulación de Enología. Por otro lado, encontramos que un 1% de las empresas solicitaron una titulación universitaria en general, sin especificar qué título o área.

3.1.6. Medidas adoptadas por inadecuación de competencias, planes de desarrollo y formación

Medidas adoptadas¹⁵

Para solucionar la inadecuación de las competencias de los/las trabajadores/as las empresas han tomado diferentes medidas. En concreto, la medida más utilizada es la formación en el trabajo (49%), seguida del aumento de la formación, realizado por un 41% de las empresas, y de la supervisión del personal, llevado a cabo un 23% de ellas. Y, por último, el análisis y evaluación de puestos de trabajo, con un 15%.

En menor medida, se han llevado a cabo por parte de las empresas encuestadas el aumento de la contratación (12%), modificar las prácticas laborales, y aumentar la evaluación del desempeño, realizado por un 10% de las empresas, y relocalización de trabajadores, efectuadas por el 8% de las empresas.

¹⁵ Una misma empresa puede especificar varias opciones de respuesta, esto supone que el sumatorio (en porcentaje, y en valores absolutos) sea superior al 100% y al número total de empresas, respectivamente.

Medidas adoptadas por inadecuación de competencias

Formación en el trabajo	49,0%
Aumentar la formación	40,7%
Aumentar la supervisión del personal	23,3%
Análisis y evaluación de puestos de trabajo	14,9%
Aumentar la contratación	12,3%
Modificar las prácticas laborales	10,4%
Aumentar la evaluación del desempeño	10,1%
Relocalización de trabajadores	7,9%
Nada	6,5%
Contactar a instituciones educativas para que adapten su curriculum	4,0%
Implementación de un sistema de mentoría	3,7%
Aumentar la comunicación	3,2%
Mejorar el ambiente / condiciones laborales	1,5%
Otros	0,4%

Sin embargo, un 6% de las empresas expresaron que no llevaban a cabo ninguna medida para hacer frente a esta inadecuación.

Planes de desarrollo y formación¹⁶

Al preguntar a las empresas sobre los planes de desarrollo y formación de los que disponían, observamos que el más utilizado fue la capacitación de los trabajadores en nuevas habilidades, del que disponen un 60% de las empresas encuestadas. Un participante del sector de las energías renovables manifestó que muchas empresas están contratando a personas sin la experiencia necesaria y teniendo que formarlas internamente: *"Bueno, estas empresas, efectivamente, ya les dije en Formación Profesional, normalmente esas personas las tienes que incorporar a tu empresa y las tienes que volver a formar. En lo último tienes que decir que tienes un esfuerzo por delante hasta que son personas que te generan rentabilidad y son productivas"*.

¹⁶ Una misma empresa puede especificar varias opciones de respuesta, esto supone que el sumatorio (en porcentaje, y en valores absolutos) sea superior al 100% y al número total de empresas, respectivamente.

El segundo más frecuente fue el plan de igualdad, incorporado por un 57% de las empresas, seguido de un plan de negocio que especifique los objetivos anuales, con un 44%, y presupuesto para formación con un 43%. Durante el desarrollo de las entrevistas grupales, desde el sector comercio, uno de los participantes compartió las principales necesidades formativas que están cubriendo hoy en día dentro de su empresa: *“[en cuanto a] el tipo de formación, nosotros veíamos que el tema de digitalización sí es necesario, es donde estamos haciendo mucho hincapié, en la digitalización. El tema de idiomas te diría yo, la apariencia, [...] lo que antiguamente era un curso de protocolo. [...] y el tema de digitalización. Nosotros nos hemos ido al tema de redes sociales, es fundamental”*.

Medidas adoptadas por inadecuación de competencias

Capacitación de los trabajadores en nuevas habilidades	60,0%
Plan de igualdad	57,0%
Plan de negocio que especifique los objetivos anuales	43,7%
Presupuesto para formación	43,3%
Evaluación formal del desempeño de los empleados	36,4%
Plan de formación que especifique el nivel y tipo de formación requerido	33,6%
Plan formativo orientado a la promoción interna	26,1%
Medidas para la inserción laboral de colectivos vulnerables	18,2%
Plan de carrera profesional para los empleados	14,0%

Otros de los planes que poseen las empresas son la evaluación formal del desempeño del empleado (36%), planes de formación que especifiquen el nivel y el tipo de formación requerido (34%) y planes formativos orientados a la promoción interna (26%).

Por el contrario, los planes de desarrollo y formación menos utilizados por las empresas encuestadas son las medidas para la inserción laboral de colectivos vulnerables, con un 18%, y los planes de carrera profesional para los empleados, con un 14%.

Teniendo en cuenta las necesidades actuales de sus empresas y las que prevén en el futuro, varios participantes de las entrevistas grupales hablaron sobre los cambios que están llevando a cabo, con la finalidad de adaptarse a través de la formación y los planes de desarrollo. Así, un participante del sector financiero expresó: *"[...] las tecnologías, no ya nuevas normativas que en el sector jurídico y en el sector bancario es diaria, pero sí que esa transformación es necesaria. En ese caso sí que se han adaptado o nos estamos adaptando con cursos de especialización de posgrado específicos. Los grados y los másteres se adaptan y se innovan en ese en ese aspecto. Y además, ahora surge con fuerza en las micro acreditaciones o las que son formación continua, sobre tecnologías o técnicas concretas, porque sin duda, lo que ahora más se demanda, en todos los niveles de la organización, pero especialmente en puestos de dirección o estratégicos, son capacidades de transformación digital profunda; el Big Tech que se habla en Europa"*

En la misma línea, un representante del sector del metal compartió su percepción sobre la necesidad de estas transformaciones en las empresas: *"son evoluciones continuas, siempre son bien recibidas cuando son justificaciones normativas muy complicadas, igual que a nivel fiscal. Todo esto se recoge en los posgrados que tenemos de fiscalidad, de recursos humanos, etcétera. Y el de Big Data, a corto plazo. Y adaptación, todo lo que sea transformación digital en todos los sectores, específicamente en los sectores estratégicos de la empresa, a nivel de directivos. Parece que la operativa de transformación digital se ha visto como algo que facilita el trabajo a nivel operativo, como digo, pero parece que ha costado más trabajo que llegue a nivel estratégico, a nivel de pensamiento sistémico de las de las empresas y eso es una necesidad muy importante a muy corto plazo, porque está directamente relacionada con la competitividad"*.

Por otro lado, uno de los participantes en representación del sector del comercio compartió lo que se halló en uno de los trabajos que han llevado a cabo para conocer las demandas formativas de los comercios de la isla: *“En el que hemos dicho, en el de Tenerife, participaron 420 establecimientos de 29 municipios diferentes (excepto Vilaflor y El Tanque). En los 29 municipios, fuimos en función del grado de densidad comercial. Santa Cruz y La Laguna, evidentemente, fueron los que más participaron, pero participaron 22 [municipios] en mayor o menor medida, y de ahí detectamos que prácticamente el 49% [de los establecimientos] necesitaba formación en redes sociales, en WhatsApp, en página web y en comercio electrónico. En marketing digital era escasamente... no llegaba al 10% [las empresas que lo utilizan]”*.

3.1.7. Otras consideraciones

Adicionalmente de los temas tratados en las preguntas realizadas a las empresas en el cuestionario, se preguntó a los participantes de las entrevistas grupales por otras cuestiones.

Contratación de personal en prácticas¹⁷

En primer lugar, se planteó la cuestión sobre la opinión que tendrían acerca de la contratación de personal en prácticas en las empresas canarias. De esta manera, un participante del sector financiero relató la experiencia de su empresa realizando este tipo de contratos y como ha ido cobrando peso a lo largo del tiempo en la forma de proceder para incorporar nuevos trabajadores: *“Nosotros es que llevamos, yo que sé, no sé cuántos años ya. Yo llevo aquí ocho, pues toda la vida*

¹⁷ Una misma empresa puede especificar varias opciones de respuesta, esto supone que el sumatorio (en porcentaje, y en valores absolutos) sea superior al 100% y al número total de empresas, respectivamente.

[ha habido personas] haciendo prácticas con la universidad. De hecho, este año, con las universidades sobre todo, pues La Laguna y la de Las Palmas, aunque ahora mismo estamos con todos, ya les digo, es nuestra principal fuente de reclutamiento. [...] Más del 85% de las personas que hemos contratado eran estudiantes que estaban haciendo prácticas con nosotros”. Además explicó como suelen ser el tipo de programas que usan y los beneficios que le aporta a la hora de reclutar en su empresa: “Normalmente están en el programa que tenemos, el de diez meses, están diez meses y de todas las personas que están esos diez meses, pues vamos reclutando, vamos contratando a los mejores y es la mejor forma de seleccionar que tenemos. ¿Pues ahí tienes un poco el potencial, no? Entonces yo eso creo que es fantástico y maravilloso y que lo sigan haciendo porque es muy útil”.

También compartieron su experiencia con la contratación de alumnos en prácticas desde el sector del metal: *“el alumnado ha estado en prácticas en empresas durante un mes y medio y sí, es verdad que notamos que la inserción laboral ha sido de un 80%. Las empresas han conocido a esos alumnos, saben cómo trabajan, la actitud, han valorado y la mayoría se han quedado trabajando. [...] Entonces yo creo que es importante que se dé la oportunidad de hacer este tipo de prácticas en empresas y que el empresario conozca a su futuro trabajador”.*

No obstante, el representante del área de energías renovables puntualiza que no todo son ventajas y es necesario que las empresas realicen un esfuerzo para que estas prácticas puedan ser provechosas: *“La verdad que las empresas si están interesadas en que, en poder traer talento nuevo y tener gente que en poquito tiempo les aporte, pero la realidad es que durante el proceso de prácticas se requiere un esfuerzo para la organización. Requiere un tutelaje que muchas veces no es posible, depende del tamaño de la propia empresa y no es fácil compaginar ese día a día con esto, y sobre todo para que esas prácticas sean reales y sean buenas, y terminen siendo efectivas”.*

Formación Profesional Dual¹⁸

La segunda pregunta planteada se vinculó a si tenían conocimiento sobre la Formación Profesional Dual y su opinión al respecto. De este modo, un participante perteneciente al sector de la hostelería compartió sus inquietudes sobre esta cuestión: *“Ahora mismo hay un desafío enorme en el sector nuestro y es transversal, que es el tema de la formación profesional dual, que empieza ya el curso que viene, ¿no? Y yo creo que estamos en general bastante despistados con este tema, ¿no? Y es una oportunidad, a mí me parece, de oro para las empresas y también para los alumnos y las alumnas. O sea, que una parte de la formación, un porcentaje, lo vayas a hacer en el centro de trabajo. Son dos cosas, ¿no? Primero te vas a estar formando en un entorno real que es el que vas a desenvolver tu actividad profesional futura, pero también, y a los que nos gusta el fútbol, es un poco como generar cantera, ¿no? Tú estás viendo, como jefe de departamento, que vas a tener unas personas que van a estar formándose contigo y vas a ver su evolución”.*

Aun así, una participante del sector de consultoría también expresó algunas condiciones que deben darse para que estos programas terminen siendo beneficiosos para ambas partes: *“Hay que llevar la colaboración pública o privada a este tipo de acciones formativas. Creo que sería muy conveniente. De hecho, ya en el almuerzo este donde estuve, ya se hablaba de determinadas colaboraciones para poder insertar trabajadores que a lo mejor están en determinadas situaciones económicas y que quieren avanzar y se les está dando un plan formativo con idea de una vez que ya estén formados, insertarlos dentro de las empresas. A mí me parece eso algo magnífico. Creo que podría funcionar muy bien, pero hay que ayudar ¿para qué? Para que la empresa privada pueda aterrizarlo”.*

¹⁸ Una misma empresa puede especificar varias opciones de respuesta, esto supone que el sumatorio (en porcentaje, y en valores absolutos) sea superior al 100% y al número total de empresas, respectivamente.

3.2.

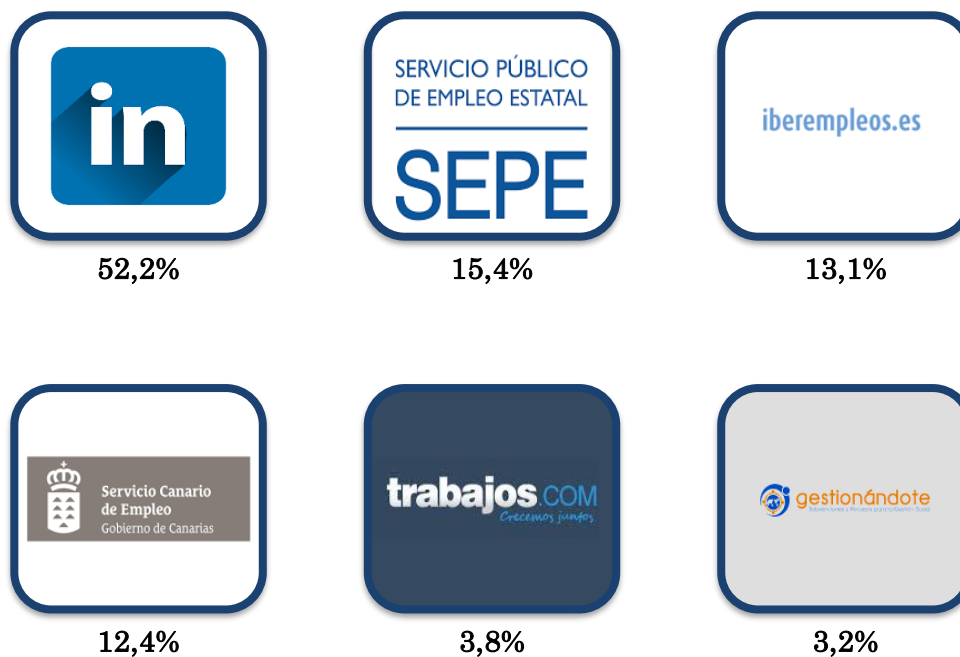
OFERTA EMPRESARIAL

3.2. Oferta empresarial.

Características descriptivas.

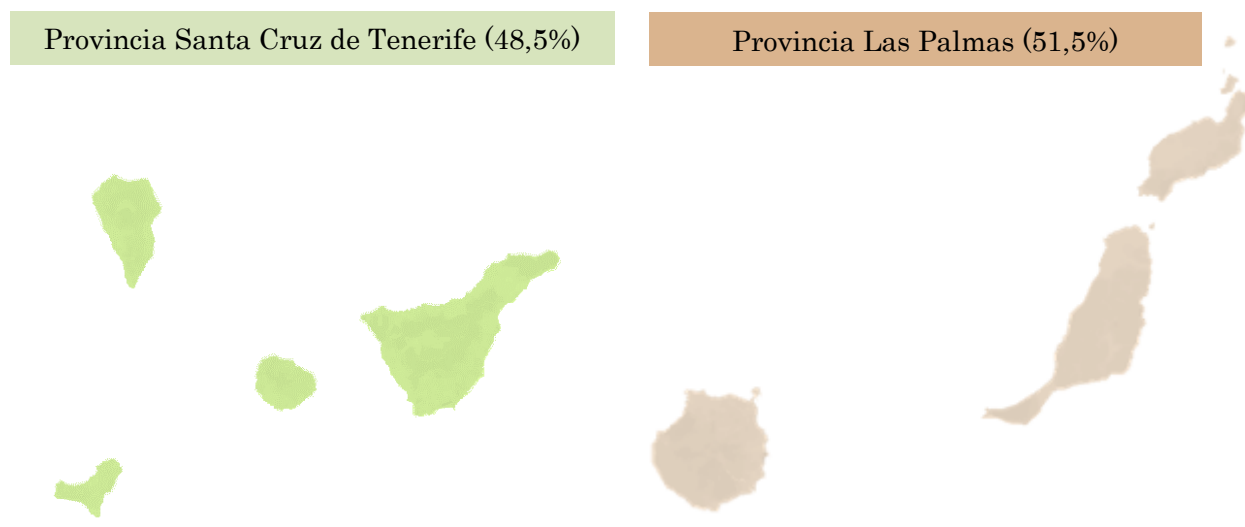
Portal de empleo

El número de ofertas recogidas por medio de scraping (extracción del contenido y datos de sitios web) ascendió a un total de 10.410. La información extraída, la cual se ha realizado durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de 2023, ha procedido de páginas web especializadas en la publicación de ofertas de empleo. En concreto, las ofertas se han extraído de seis portales de empleo, siendo LinkedIn la página de la cual se han recogido mayor número de ofertas (52,2%), seguida del Servicio Público de Empleo Estatal-SEPE (15,4%), y el portal de empleo Iberempleos.es (13,1%).

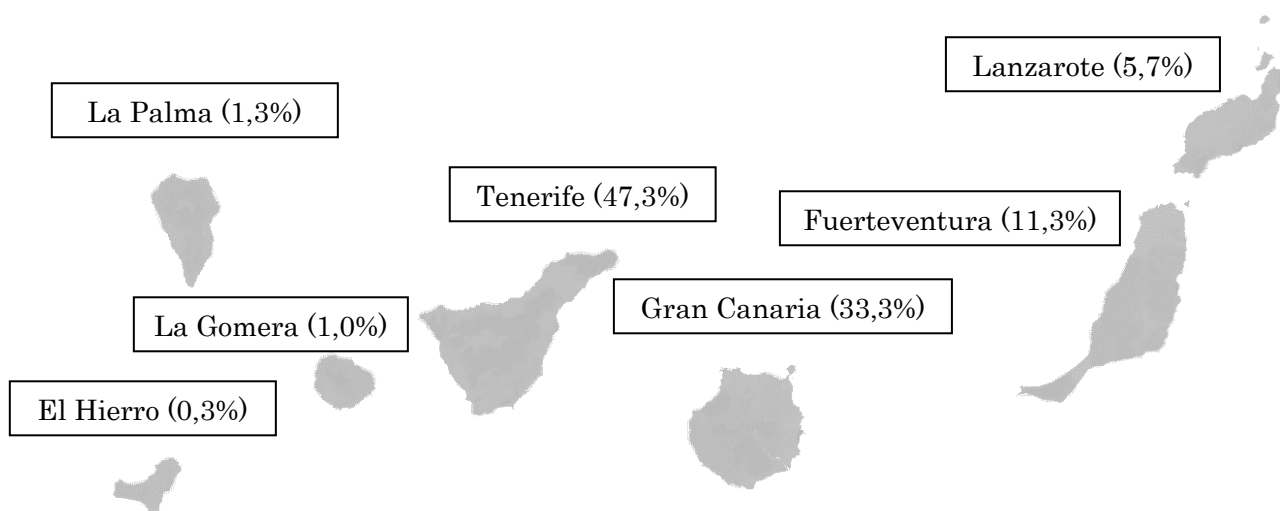


Ubicación

Con respecto a la ubicación de las ofertas de empleo, de las que mencionan la localización (10.410 ofertas), más de la mitad se ubican en la provincia de Las Palmas (51,5%), siendo el resto de la provincia de Santa Cruz de Tenerife (48,5%).



A escala insular, teniendo en cuenta que 9.036 ofertas han hecho referencia a la isla en la que se demanda el puesto, destaca la isla de Tenerife, ya que concentra el mayor número de ofertas (47,3%), frente a la otra isla capitalina (Gran Canaria), con un 33,3% de las ofertas.



Entre las islas no provinciales, la isla de Fuerteventura reúne el 11,3% de las ofertas, un 5,7% la isla de Lanzarote, y un 1,3% la isla de La Palma.

Puestos demandados

En lo que a los puestos demandados se refiere, un 3,4% de las 10.410 ofertas demandan personal de cocina (cocinero/a), lo que supone un total de 352 ofertas. Seguida de ellas, se sitúan puestos vinculados con comercial inmobiliario, y personal relacionado con la venta o comercialización de servicios/productos (vendedor/a), cada uno con un 3,2% de las ofertas.

Distribución porcentual de los primeros 20 puestos registrados en las ofertas de empleo. Canarias.



Con una representación inferior al 3%, se registran ofertas relacionadas con puestos de personal de limpieza (2,8%), de camarero/a; atención y servicio de consumiciones en restaurantes, bares u otros establecimientos similares (2,7%), de camareros/as de piso; limpieza, orden y reabastecimiento de las habitaciones de huéspedes del alojamiento (2,3%).

Canarias

De las 14.410 ofertas extraídas de los portales web de empleo, un 3,4% (352) se vinculan con puestos de personal de cocina (cocinero/a)

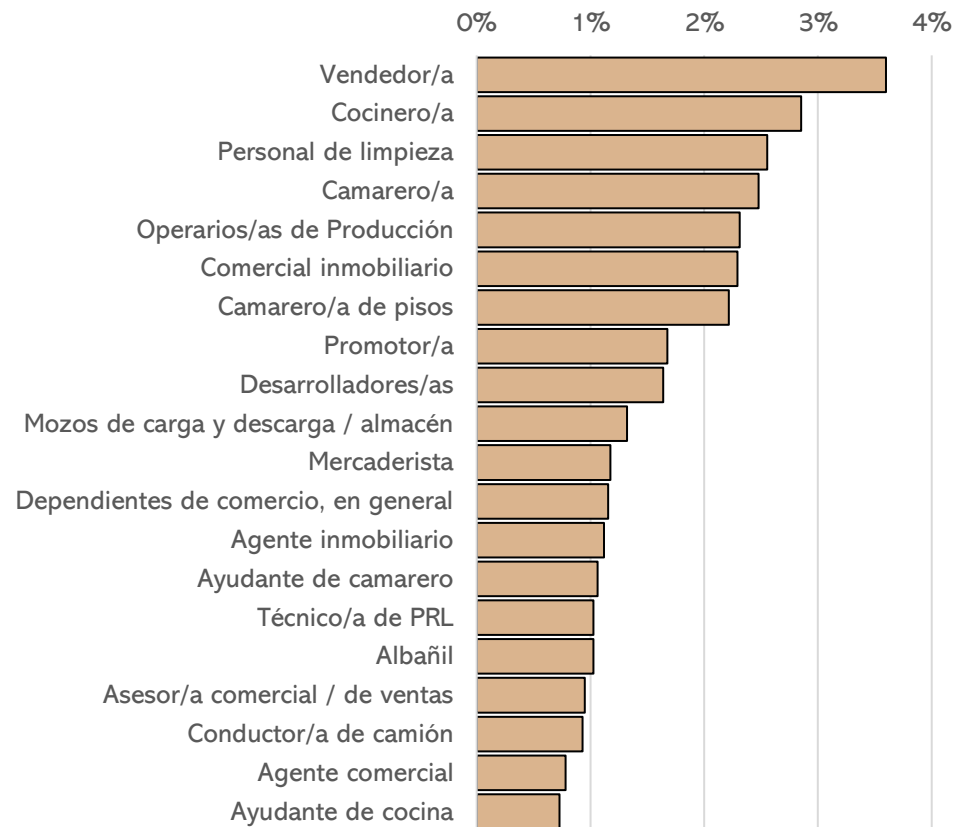
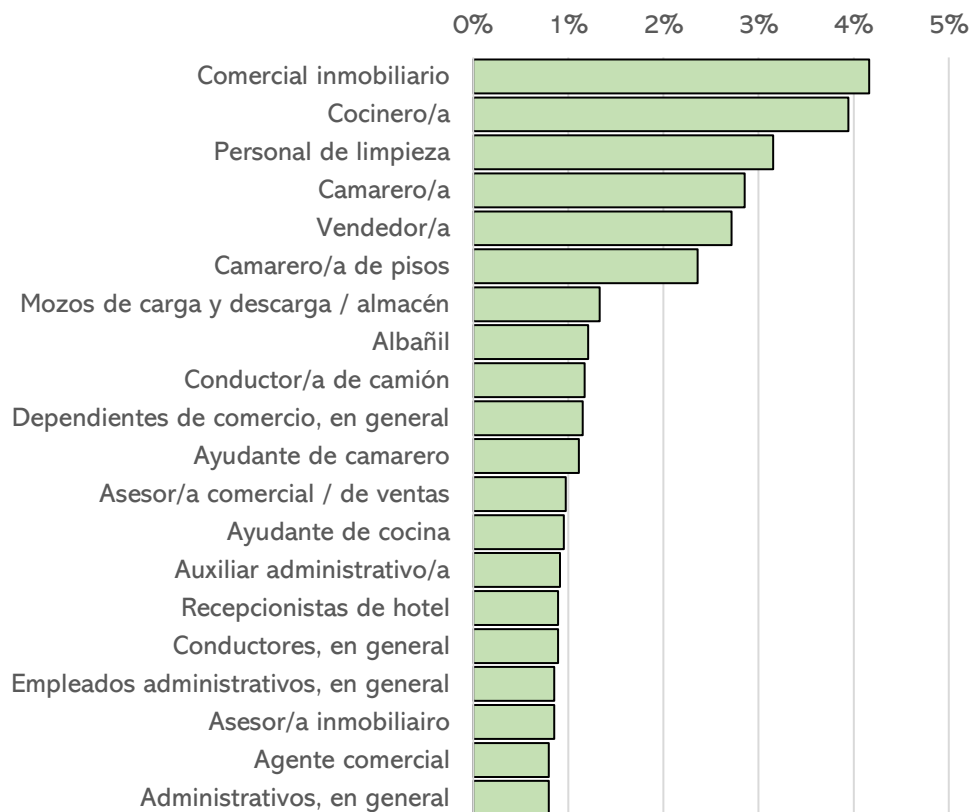
En menor medida, se ubican ofertas de mozos de carga y descarga/ almacén; operaciones auxiliares de almacén, recepción, manipulación de cargas, y embalaje de bultos, entre otros (1,3%), promotor/a, operarios/as de producción, dependientes de comercio en general (cada una con una representación porcentual de 1,2%), y desarrolladores/as, albañil, ayudante de camarero/a (cada uno con un porcentaje de un 1,1%).

Si atendemos a la ubicación de la cual se convoca la oferta de empleo, se distingue un comportamiento heterogéneo entre ambas características (puesto y provincia). En cuanto a la provincia de Santa Cruz de Tenerife, un 4,2% de las ofertas extraídas de los portales web de empleo se vinculan con puestos de comercial inmobiliario, es decir, un total de 210 ofertas de las 5.044 correspondientes a las que establecen como ubicación esta provincia.

Inferior a esta cifra, se sitúa los puestos relacionados con personal de cocina (cocinero/a), representado por 199 ofertas, es decir, un 3,9% del total de las ofertas de la provincia de Santa Cruz de Tenerife. En torno al 3%, se demandan puestos de personal de limpieza (3,2%), de camarero/a (2,9%), y personal relacionado con la venta o comercialización de servicios/productos; vendedor/a (2,7%).

Distribución porcentual de los primeros 20 puestos registrados en las ofertas de empleo.
Provincia Santa Cruz de Tenerife.

Distribución porcentual de los primeros 20 puestos registrados en las ofertas de empleo.
Provincia Las Palmas.



Santa Cruz de Tenerife

Un 4,2% del total de las ofertas se vinculan con puestos de comercial inmobiliario

Por debajo del 1%, se han obtenido ofertas de empleo sobre puestos de auxiliar administrativo/a, recepcionistas de hotel, conductores (en general), asesoría inmobiliaria, agente comercial, agente inmobiliario, peones de construcción y obras, agente de seguros, desarrolladores/as, y personal de enfermería, entre otros.

La evaluación de los puestos con ubicación en la provincia de Las Palmas nos muestra que un 3,6% de las ofertas publicadas en los portales web de empleo analizadas se asocian con puestos de vendedor/a. Esto supone un total de 193 ofertas de las 5.366 ofertas relativas a las que se ubican en dicha provincia.

Seguidamente, con una representación superior al 2% de las 5.366 ofertas de Las Palmas, se distingue los puestos de personal para cocina: cocinero/a (2,9%), personal de limpieza (2,6%); camarero/a (2,5%), operarios/as de producción, y comercial inmobiliario (cada uno con un porcentaje de 2,3%), y camareros/as de piso (2,2%).

Las Palmas

Un 3,6% del total de las ofertas están relacionados con la venta o comercialización de servicios/productos (vendedor/a)

Mientras, con un porcentaje en torno al 1,5%, se han registrado puestos de promotor/a (1,7%), desarrolladores/as (1,6%), y mozos de carga y descarga/almacén (1,3%).

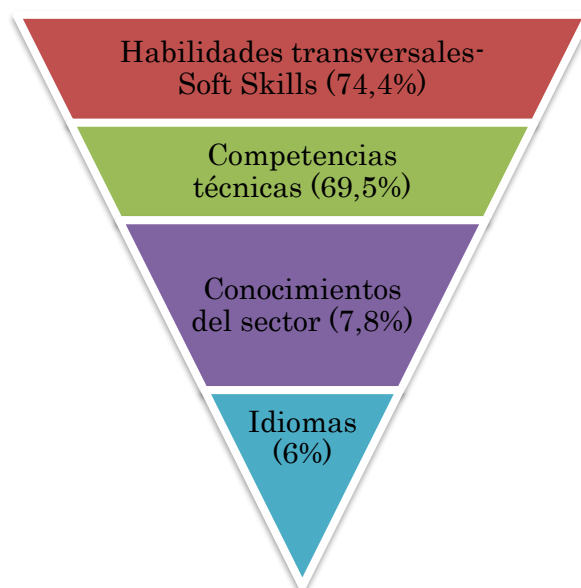
En cuanto a los parámetros utilizados para la evaluación de las ofertas de empleo, se ha realizado atendiendo a la clasificación de cuatro aspectos: competencias demandadas, experiencia requerida, idiomas y titulación requerida para el puesto demandados.

3.2.1. Competencias.

Características descriptivas.

Del total de las 10.410 ofertas conseguidas del scraping, un 92,3% de ellas demanda determinadas competencias, lo que supone 9.608 ofertas. De las distintas ofertas recolectadas¹⁹, en las cuales se han registrado múltiples competencias, un 74,4% demanda habilidades transversales (soft skills), y en segundo lugar, competencias técnicas (69,5%). En menor medida, un 7,8% de las ofertas demanda para el puesto conocimientos vinculados al sector del mismo, y un 6% idiomas.

Distribución porcentual de las competencias en las ofertas de empleo. Canarias.



Si atendemos al desglose de cada una de ellas²⁰, en lo que a las competencias técnicas se refiere, un 51,3% de las ofertas demandan habilidades técnicas requeridas para el puesto, y un 24,7% habilidades técnicas relacionadas con equipamientos o procesos.

¹⁹ Una misma oferta puede especificar varias competencias, esto supone que el sumatorio (en porcentaje, y en valores absolutos) sea superior al 100% y al número total de ofertas, respectivamente.

²⁰ La desagregación de las competencias extraídas de las ofertas se realizará con todas, salvo con idiomas y conocimientos del sector, dado que habrá un apartado concreto para su análisis.

Distribución porcentual de las competencias técnicas y transversales en las ofertas de empleo. Canarias.

**COMPETENCIAS
TÉCNICAS**

- Puesto (51,3%)
- Equipamientos o procesos (24,7%)

**HABILIDADES
TRANSVERSALES**

Superior al 10%

- Orientación al cliente (24,3%)
- Trabajo en equipo (23,2%)
- Planificación y organización (22,6%)
- Habilidades sociales (19,7%)
- Habilidades TIC (17,4%)
- Espíritu comercial (13,8%)

Inferior al 10%

- Habilidades numéricas y de cálculo (8,7%)
- Resolución de problemas (8,2%)
- Habilidades de escritura y lectura (7,4%)
- Liderazgo (6,8%)
- Capacidad de gestión (6,1%)
- Creatividad/Innovación (5,5%)

En cuanto a las competencias transversales (soft-skill), de las ofertas que demandan este tipo de habilidades, las cinco de mayor frecuencia se vinculan con la orientación al cliente (24,3%), trabajo en equipo/colaboración (23,2%), organización/planificación (22,6%), habilidades sociales (19,7%), y habilidades Tecnologías de la Información y Comunicación-TIC (17,4%). Si bien, entre las siguientes competencias transversales, destacan las habilidades numéricas y cálculo (8,7%), la resolución de problemas (8,2%), y habilidades de escritura y lectura (7,4%).

Competencias según puestos.

De los distintos puestos que se demandan en las ofertas de empleo obtenidas del scraping condicionadas a la mención de competencias como requisito en las mismas ascendía a un total de 9.608 ofertas²¹. Así, teniendo en cuenta que el puesto más demandado en las ofertas de empleo ha sido personal vinculado con la cocina; cocinero/a, se requiere principalmente para el mismo competencias técnicas (91,4%), seguida de las denominadas soft-skills o habilidades transversales (42,5%), conocimientos del sector (5,7%), e idiomas (3,3%)²².

En cuanto al puesto de comercial inmobiliario, las habilidades transversales se demandan en el 100% de las ofertas, mientras que las competencias técnicas y los conocimientos del sector se plantean como requisito en el 47,15% y en un 2,4% de las mismas, respectivamente.

El perfil de personal relacionado con la venta o comercialización de servicios/productos (vendedor/a), un 97,9% de las ofertas demandan habilidades transversales (soft-skills), casi un tercio de las ofertas conocimientos del sector (27,7%), y menos de un cuarto de las mismas competencias técnicas (24,7%).

Por su parte, las ofertas asociadas a los puestos de personal de limpieza registran la demanda de competencias técnicas en un 81,6% de las mismas, de habilidades transversales/soft-skills en un 70,5% de las ofertas y, en menor medida, de conocimientos sobre el sector (7,8%).

²¹ Una misma oferta puede especificar varias competencias, esto supone que el sumatorio (en porcentaje, y en valores absolutos) sea superior al 100% y al número total de ofertas, respectivamente.

²² Para realizar un análisis más detallado de las ofertas extraídas del scraping realizado, consulte el cuadro de mando (Ver capítulo 6. Anexo, apartado 6.3. Web Scraping ofertas de empleo).

Distribución porcentual de los primeros 15 puestos registrados en las ofertas de empleo según competencias.
Canarias.

Cocinero/a

- 91,4% Competencias técnicas
- 42,5% Habilidades transversales/soft-skills
- 5,6% Conocimientos del sector
- 3,3% Idiomas

Comercial inmobiliario

- 100% Habilidades transversales/soft-skills
- 47,1% Competencias técnicas
- 2,4% Conocimientos del sector

Vendedor/a

- 97,9% Habilidades transversales (Soft Skills)
- 27,7% Conocimiento del sector
- 24,7% Competencias técnicas

Personal de limpieza

- 81,6% Competencias técnicas
- 70,5% Habilidades transversales/soft-skills
- 7,8% Conocimientos del sector

Camarero/a

- 71,2% Habilidades transversales/soft-skills
- 41,6% Competencias técnicas
- 15,9% Idiomas
- 13,3% Conocimientos del sector

Camarero/a de piso

- 82,4% Habilidades transversales/soft-skills
- 78,4% Competencias técnicas
- 2,5% Conocimientos del sector
- 0,5% Idiomas

Personal de carga y descarga / almacén

- 87,2% Competencias técnicas
- 57,1% Habilidades transversales/soft-skills
- 0,8% Conocimientos del sector

Promotor/a

- 99,2% Habilidades transversales/soft-skills
- 68,8% Competencias técnicas
- 1,6% Conocimientos del sector
- 0,8% Idiomas

Operarios/as de producción

- 98,4% Competencias técnicas
- 78,0% Habilidades transversales/soft-skills
- 0,8% Conocimientos del sector

Dependientes/as de comercio (en general)

- 88,3% Habilidades transversales/soft-skills
- 25,2% Competencias técnicas
- 14,4% Conocimientos del sector
- 6,3% Idiomas

Desarrolladores/as

- 98,3% Habilidades transversales/soft-skills
- 38,8% Competencias técnicas
- 5,2% Idiomas
- 3,4% Conocimientos del sector

Albañil

- 93,9% Competencias técnicas
- 17,2% Habilidades transversales/soft-skills
- 6,1% Conocimientos del sector

Ayudante de camaero/a

- 96,3% Habilidades transversales/soft-skills
- 32,1% Competencias técnicas
- 3,7% Conocimientos del sector
- 0,9% Idiomas

Conductor/a de camión

- 93,4% Competencias técnicas
- 36,3% Habilidades transversales/soft-skills
- 5,5% Conocimientos del sector

Asesor/a comercial/de ventas

- 99,0% Habilidades transversales/soft-skills
- 29,0% Competencias técnicas
- 17,0% Conocimientos del sector

Otros puestos que han destacado entre los requisitos de la oferta de empleo las habilidades transversales/soft skills han sido los vinculados con promotor/a (99,2%), ayudante de camarero/a (96,3%), dependiente/a de comercio, en general (88,3%), camareros/as de pisos (82,4%), operarios/as de producción (78%), y de camareros/as (71,2%).

En cuanto a las ofertas de empleo que demandan entre sus condiciones las competencias técnicas se distingue los puestos de operarios/as de producción (98,4%), de desarrolladores/as (98,3%), los relacionados con la albañilería (93,9%) los de mozos de carga y descarga/ almacén; operaciones auxiliares de almacén, recepción, manipulación de cargas, y embalaje de bultos (87,2%), y camareros/as de piso (78,4%). Por el contrario, las competencias técnicas han sido especificadas como requisito en menor medida en los puestos de ayudante de camarero/a (32,1%) y de dependientes/as de comercio en general (25,2%).

Con respecto a los conocimientos asociados con el sector como requisito del puesto, entre los 15 puestos más ofertados, solo se demandan por encima del 10% de las ofertas vinculadas con el perfil de dependientes/as de comercio en general (14,4%) y de camareros/as (13,3%).

Mientras, la competencia de idiomas se plantea en un 15,9% de las ofertas que demandan camareros/as, un 6,3% de las que se vinculan con puestos de dependientes/as de comercio en general, y un 5,2% con los de desarrolladores/as.

3.2.2. Experiencia.

Características descriptivas.

En relación con el nivel de experiencia exigido para el puesto, un 97,4% de las 10.410 ofertas extraídas de los portales de empleo hacen mención sobre este requisito, lo que implica un total de 10.141 ofertas. Así, teniendo en cuenta que las ofertas han registrado diferentes niveles de experiencia²³, se observa que de los puestos que se demandan, y tienen entre sus apartados dicho parámetro, un 56,1% de las ofertas no exige experiencia previa. Mientras, un 20,3% de las ofertas sí lo sitúan como particularidad del puesto que se demanda, ya sea porque se presenta como requisito o como factor valorable para el mismo.

En referencia con las ofertas que especifican un nivel de experiencia en términos cuantitativos, se distingue que un 9,1% de los puestos que se demandan se ha exigido como mínimo un año de experiencia. Seguidamente, se sitúa un nivel de experiencia de dos años o más (6,7%), de tres años o más (3,8%), de cinco o más años (2,4%).



Por el contrario, un 2,1% de las ofertas que han especificado la experiencia como requisito demandan menos de un año, distribuyéndose un 1,7% en ofertas con experiencia de 6 meses, y un 0,4% en experiencia de 3 meses.

²³ Una misma oferta puede especificar varios niveles de experiencia, esto supone que el sumatorio (en porcentaje, y en valores absolutos) sea superior al 100% y al número total de ofertas, respectivamente.

Así, tomando de referencia las 2.429 ofertas que han especificado la experiencia mínima (en años) requerida, el promedio de años de experiencia asciende para el conjunto de Canarias a 2,1 años o más. Mientras a escala provincial, la media de experiencia mínima es de 2 o más años para las ofertas recolectadas que han mencionado como ubicación Las Palmas, y de 2,2 años o más para los puestos que han referenciado la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Experiencia según puestos.

Con respecto a los diferentes puestos que se demandan en las ofertas de empleo recolectadas de las páginas web que valoran la experiencia previa como condición para acceder a las mismas ascendió a un total de 10.141 ofertas²⁴. De acuerdo con esto, y considerando los 15 puestos más contabilizados entre las ofertas de empleo registradas²⁵, se distingue que las vinculadas para el perfil de personal vinculado con la cocina; cocinero/a, un 53,4% de sus ofertas no demandan experiencia, más de un 20% sí requiere experiencia previa (22,6%), un 10% de las ofertas ponen como requisito experiencia de 1 año o más, y un 7,1% de ofertas exigen una experiencia de 2 o más años.

De la misma manera, destaca el perfil vinculado a camarero/a, muestra que un 53,4% de las ofertas no exige experiencia previa para el puesto, más de un 20% de las ofertas sí demanda experiencia (22,6%), un 10% demanda que tenga una experiencia de 1 o más años, y un 7,1% de las ofertas solicitan una experiencia previa de 2 o más años.

²⁴ Una misma oferta puede especificar varios niveles de experiencia, esto supone que el sumatorio (en porcentaje, y en valores absolutos) sea superior al 100% y al número total de ofertas, respectivamente.

²⁵ Para realizar un análisis más detallado de las ofertas extraídas del scraping realizado, consulte el cuadro de mando (Ver capítulo 6. Anexo, apartado 6.3. Web Scraping ofertas de empleo).

Entre las ofertas que no requieren de experiencia previa, resalta las asociadas con el perfil de comercial inmobiliario, ya que un 97,3% de sus ofertas lo especifican de esta manera. En menor medida, el requisito de no poseer experiencia previa se sitúa en más de un 70% de las ofertas del puesto de mozos/as de carga y descarga/almacén (75,2%), y de las del perfil de ayudante de camarero/a (72,3%), y en torno al 50% de las ofertas de albañil (56,9%), de las de camareros/as (56,4%), y de las de personal de limpieza (52,4%).

Por el contrario, las ofertas de empleo en los que se exige más experiencia (4 o más años, 5 o más años, 6 o más años) son los vinculados con el perfil de desarrollador/a, y de albañil. Así, un 9,2% de las ofertas para el puesto de desarrollador/a demandan una experiencia de 5 o más años, y un 3,7% una experiencia previa de 4 o más años. Mientras, un 3,4% de las ofertas para el puesto de albañil exigen una experiencia de 5 o más años, y un 0,9% presentan la condición de una experiencia previa de 6 o más años.

Por su parte, el perfil de operarios/as de producción destaca porque un 96,1% de las ofertas relacionadas con este puesto presenta entre sus particularidades poseer experiencia previa, ya sea porque se presenta como requisito o como factor valorable para el mismo, frente al 2,4% de las ofertas que no exigen experiencia.

Mientras, el resto de las ofertas que demandan experiencia previa (requisito o valorable) no superan el 40%. Este es el caso del 36,1% de las ofertas del perfil de personal de limpieza sí la presentan como requisito, y de un 34% de las ofertas de empleo vinculadas con el puesto de promotor/a.

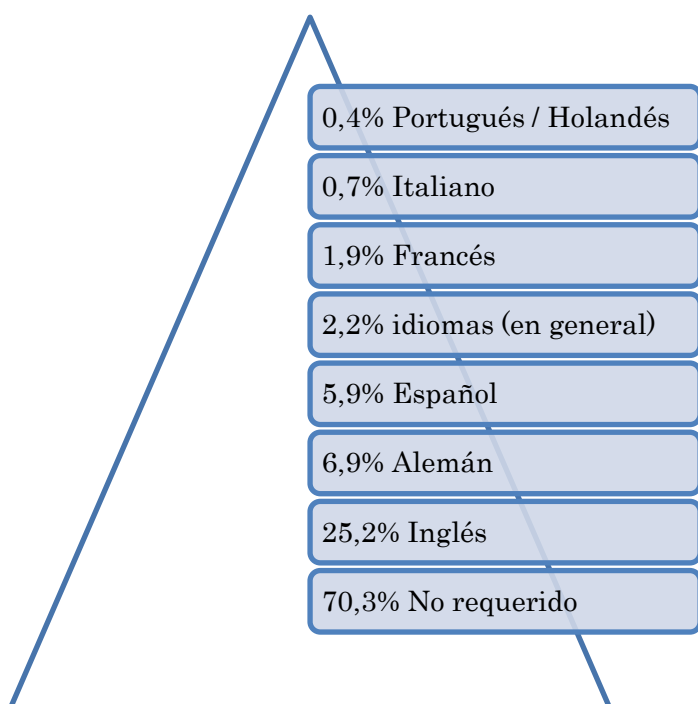
No requerida	Requerida	3/6 meses	1 año o más	2 años o más	3 años o más	4 años o más	5 años o más	6 años o más
<ul style="list-style-type: none"> Comercial inmobiliario (97,3%) Mozos carga descarga (75,2%) Camarero/a de pisos (67,1%) Camarero/a (56,4%) Cocinero (53,4%) Personal de limpieza (52,4%) Vendedor/a (37,2%) Promotor/a (27,6%) 	<ul style="list-style-type: none"> Cocinero (22,6%) Comercial inmobiliario (2,4%) Vendedor/a (21,1%) Personal de limpieza (36,1%) Camarero/a (24,4%) Camarero/a de pisos (15,6%) Mozos carga descarga (7,3%) Promotor/a (33,9%) 	<ul style="list-style-type: none"> Camarero/a de pisos (10,4%) Personal de limpieza (9,1%) Mozos/as de carga y descarga (8,1%) Albañil (6,9%) Ayudante de camarero/a (4,5%) Camarero/a (3,6%) Dependiente/a de comercio (1,7%) 	<ul style="list-style-type: none"> Vendedor/a (38,6%) Promotor/a (34,6%) Camarero/a (12,0%) Cocinero (10,0%) Mozos/as de carga y descarga (6,6%) Camarero/a de pisos (6,5%) Personal de limpieza (1,4%) 	<ul style="list-style-type: none"> Asesor/a comercial/de ventas (21,0%) Desarrollador/a (13,8%) Conductor/a de camión (7,3%) Cocinero/a (7,1%) Albañil (6,9%) Promotor/a (3,9%) Camarero/a (3,3%) Vendedor/a (3,2%) Personal de limpieza (1,0%) 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollador/a (12,8%) Albañil (6,9%) Conductor/a de camión (1,8%) Cocinero/a (1,1%) Camarero/a (1,1%) Albañil (6,9%) Camarero/a (1,1%) 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollador/a (3,7%) Conductor/a de camión (0,9%) Cocinero (0,6%) Camarero/a de pisos (0,4%) Vendedor/a (0,4%) Comercial inmobiliario (0,3%) 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollador/a (9,2%) Albañil (3,4%) Cocinero/a (1,1%) Asesor/a comercial/de ventas (1,0%) Dependientes de comercio, en general (0,8%) Mozos/as de carga y descarga (0,7%) Personal de limpieza (0,7%) 	<ul style="list-style-type: none"> Albañil (0,9%)

3.2.3. Idiomas.

Características descriptivas.

Con respecto a los puestos que citan entre las particularidades los idiomas, se han registrado un total de 7.590 ofertas²⁶, es decir un 72,9% de las 10.410 ofertas extraídas de los portales de empleo analizadas. No obstante, pese a ponerlo entre sus requisitos, un 70,3% de dichas ofertas no exigen el idioma como condición para acceder al puesto que se demanda.

Por el contrario, en cuanto a las ofertas que sí exigen un idioma como requisito, el que se presenta con mayor frecuencia entre aquellas es el inglés (25,2%). En menor medida, se requiere el alemán (6,9%) y el español (5,9%). Mientras, un 2,2% de las ofertas demanda idiomas en general, sin especificar cuál o cuáles son más acordes para el puesto demandado.



Por debajo del 2% de las ofertas, se demanda el idioma francés (1,9%), el italiano (0,7%), el portugués y el holandés (cada uno demandado como requisito en un 0,4%).

²⁶ Una misma oferta puede especificar varios idiomas, esto supone que el sumatorio (en porcentaje, y en valores absolutos) sea superior al 100% y al número total de ofertas, respectivamente.

Idiomas según puestos.

De acuerdo con los puestos que se demandan en las ofertas de empleo obtenidas del scraping atendiendo al idioma como requisito en las mismas ascendía a un total de 7.590 ofertas²⁷. Conforme con esto, destaca que los 15 puestos²⁸ con mayor número de ofertas recolectadas, pese a especificar el idioma como requisito, más de un 50% de sus respectivas ofertas no lo sitúa como condición para acceder al puesto que se presenta. Si bien, entre ellos se distingue el caso del 100% de las ofertas de empleo del perfil de operarios/as de producción que enumeran esta particularidad, y de un 99,1% de las ofertas relacionadas con el puesto de comercial inmobiliario. En el caso opuesto, se encuentra el 51,7% de las ofertas asociadas al perfil de desarrolladores/as, y de un 59,6% de las ofertas de empleo vinculadas con los puestos de asesor/a comercial/de ventas, que especifican que el idioma no es un requisito.

No obstante, en cuanto al puesto de desarrolladores/as, el idioma inglés se demanda en un 48,3% de las ofertas, mientras que el español y el alemán se plantea como requisito en el 8,6% y en un 1,7% de las mismas, respectivamente.

Según el tipo de idiomas, teniendo en cuenta que el inglés es el más demandado en el total de ofertas recolectadas, se distingue que se presenta como requisito en, aproximadamente, el 40% de las ofertas de asesor/a comercial/de ventas (39,3%), en el 30,2% de las ofertas vinculadas con los puestos de dependientes/as de comercio, en general, en casi un tercio de las ofertas de camarero/a (29,3%), y de más de un 20% de las ofertas de promotor/a (21,1%).

²⁷ Una misma oferta puede especificar varias competencias, esto supone que el sumatorio (en porcentaje, y en valores absolutos) sea superior al 100% y al número total de ofertas,

²⁸ Para realizar un análisis más detallado de las ofertas extraídas del scraping realizado, consulte el cuadro de mando (Ver capítulo 6. Anexo, apartado 6.3. Web Scraping ofertas de empleo).

Distribución porcentual de los primeros 15 puestos registrados en las ofertas de empleo según idioma. Canarias.

Puesto \ Idioma	No requerida	Inglés	Alemán	Español	Idiomas (en general)	Francés	Italiano	Portugués	Holandés	Otros idiomas
Cocinero/a	88,5%	9,3%	1,5%	1,1%	1,5%	-	-	-	-	0,4%
Comercial inmobiliario	99,1%	0,9%	0,9%	0,9%	-	0,9%	-	-	-	-
Vendedor/a	89,0%	9,8%	2,4%	2,4%	2,4%	2,4%	2,4%	-	-	-
Personal de limpieza	95,5%	1,2%	-	-	3,3%	0,4%	-	-	-	-
Camarero/a	67,8%	29,3%	5,0%	2,9%	2,9%	-	-	-	-	0,8%
Camarero/a de pisos	91,8%	8,2%	-	0,5%	0,5%	0,5%	-	-	-	-
Mozos/as de carga y descarga/almacén	96,3%	2,8%	-	0,9%	-	-	-	-	-	-
Promotor/a	77,6%	21,1%	2,6%	-	1,3%	-	-	-	-	-
Operarios/as de producción	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dependientes de comercio, en general	68,9%	30,2%	1,9%	2,8%	1,9%	1,9%	0,9%	-	-	-
Desarrolladores/as	51,7%	48,3%	1,7%	8,6%	-	-	-	-	-	-
Albañil	96,4%	2,4%	-	1,2%	-	-	-	-	-	-
Ayudante de camarero/a	76,6%	22,4%	6,5%	5,6%	0,9%	-	-	-	-	-
Conductor/a de camión	93,2%	1,7%	-	-	5,1%	-	-	-	-	-
Asesor/a comercial/de ventas	59,6%	39,3%	1,1%	1,1%	3,4%	2,2%	-	-	-	-

Por su parte, el idioma alemán se demanda por encima del 5% de las ofertas de los perfiles de ayudante de camarero/a (6,5%), y de camarero/a (5,0%). En cuanto a la exigencia de idiomas, en general, se especifica como condición en torno al 3% de las ofertas de asesor/a comercial/de ventas (3,4%), personal de limpieza (3,3%), y de camarero/a (2,9%). Mientras, con respecto al idioma español, no se observa relevancia en los 15 puestos con mayor número de ofertas.

Con respecto al resto de los idiomas, con un menor porcentaje de representación en las ofertas obtenidas del scraping de los portales de empleo, se distingue el francés y el italiano. Así, en relación con el primero, se demanda en un 2,4% de las ofertas relacionadas con el perfil de personal relacionado con la venta o comercialización de servicios/productos (vendedor/a), en un 2,2% de las ofertas vinculadas con el perfil de asesor/a comercial de ventas, y en un 1,9% de las ofertas de dependientes/as de comercio/de ventas.

Por su parte, el idioma italiano se especifica como requisito en torno al 1% de las ofertas correspondientes a los puestos de dependientes/as de comercio/de ventas (0,9%), y de las relacionadas con el perfil de vendedor/a (0,6%).

3.2.4. Titulación.

Características descriptivas.

En lo que a las titulaciones se refiere, 9.171 ofertas²⁹ han hecho referencia sobre esta condición, lo que supone un 88,1% del total de 10.410 ofertas recolectadas. Si bien, un 53,7% de las ofertas no exige titulación alguna para acceder al puesto.

²⁹ Una misma oferta puede especificar varias titulaciones, esto supone que el sumatorio (en porcentaje, y en valores absolutos) sea superior al 100% y al número total de ofertas, respectivamente.

Por el contrario, de las ofertas que exigen alguna titulación, un 17,2% estipulan como requisito un grado universitario, y un 6,9% otras certificaciones. Seguidamente, se sitúan las ofertas que demandan Formación Profesional Superior (5,1%), y Formación Profesional Media (4,9%). Además, para este tipo de formación, se distingue que 187 ofertas demandan Formación Profesional en general (2%).

Por otra parte, se observa que 441 ofertas exigen la Educación Secundaria Obligatoria (4,8%), y 316 demandan la titulación de máster (3,4%). En menor medida, un 1,7% de las ofertas han puesto como requisito de titulación la educación primaria, un 1,5% han demandado certificado de profesionalidad, y un 1,4% de las ofertas presentan como exigencia el bachillerato.

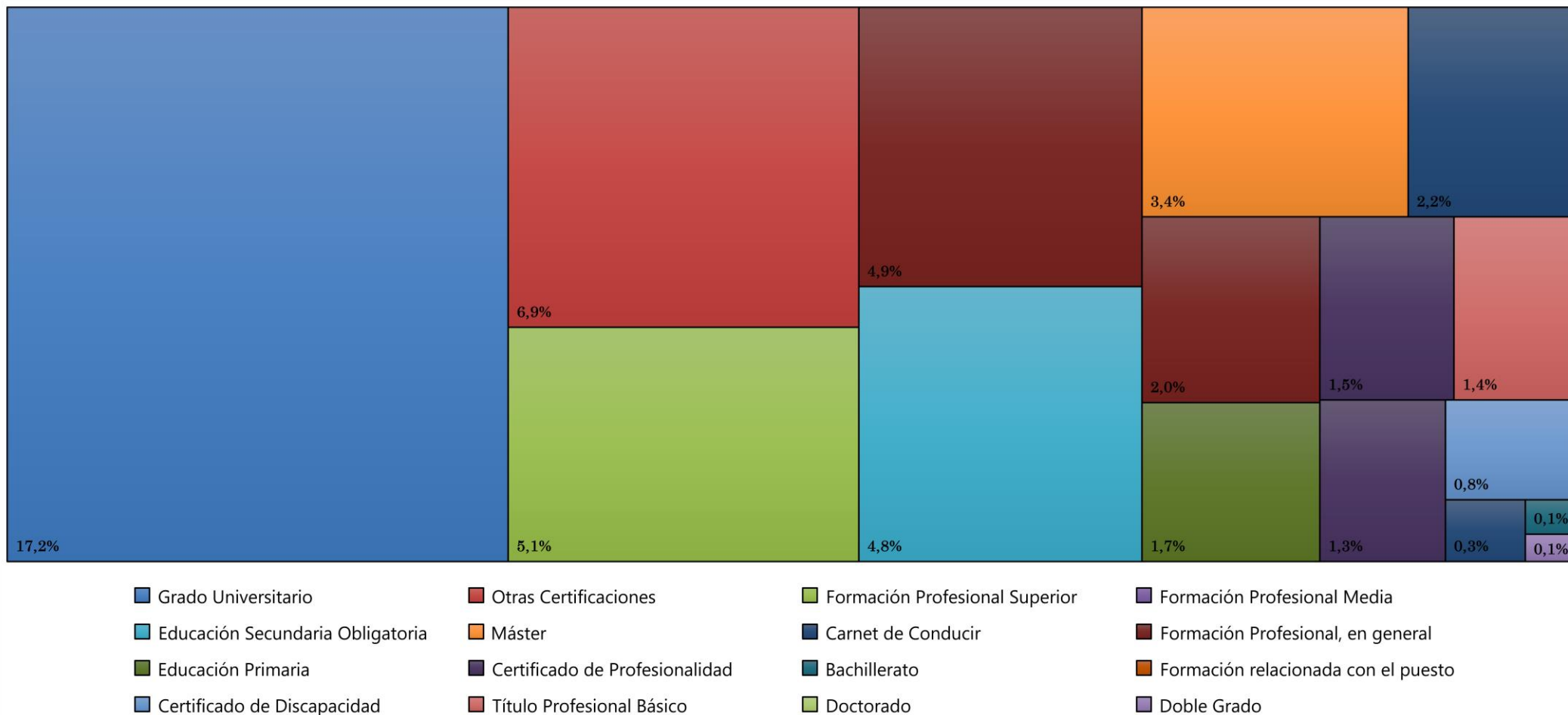
Finalmente, entre las ofertas recolectadas de los portales de empleo, un 0,1% de estas presentan como requisito de titulación el doctorado, y el doble grado.

Dentro de la titulación de mayor demanda de las ofertas extraídas de los portales web de empleo, es decir, grado universitario, con un total de 1.573 ofertas³⁰, se distingue, que un 9,2% estipulan como requisito para el puesto poseer un grado universitario, sin especificar. Mientras un 8,7% de las ofertas han especificado grado en Administración y Dirección de Empresas (A.D.E.) como requisito para la oferta de empleo.

³⁰ Una misma oferta puede especificar varios grados universitarios, esto supone que el sumatorio (en porcentaje, y en valores absolutos) sea superior al 100% y al número total de ofertas, respectivamente.

Gráfico

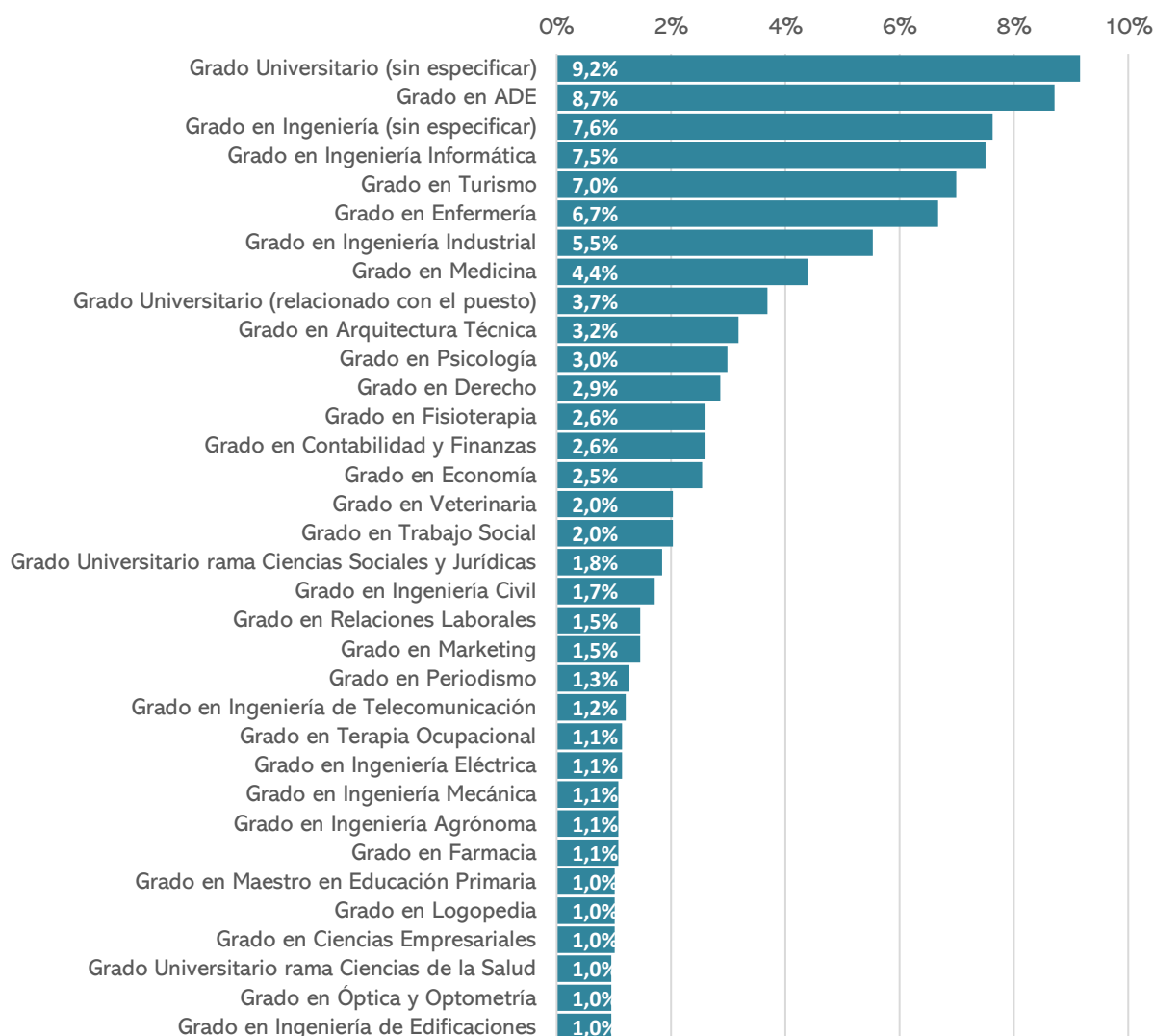
Distribución porcentual de las titulaciones requeridas para las ofertas de empleo*. Canarias.



*No se ha incorporado las ofertas que no han demandado titulación

Por encima del 5%, de los grados que se demandan en las ofertas obtenidas del scraping realizado, se distingue como condición para el puesto de empleo poseer un grado en ingeniería, sin especificar titulación concreta (7,6%). Seguido, se sitúan los grados en ingeniería informática (7,5%), grado en turismo (7%), grado en enfermería (6,7%), y grado en ingeniería industrial (5,5%).

Distribución porcentual* de la titulación *Grado* requeridas para las ofertas de empleo. Canarias.



*Grados con representación porcentual igual o superior al 1%.

En menor medida, como requisito de las ofertas conseguidas de los portales de empleo, se ha especificado el grado en medicina (4,4%), grado universitario relacionado por el puesto demandado (3,7%), grado en arquitectura técnica (3,2%), y grado en psicología (3%), entre otros.

Titulación según puestos.

En relación con los distintos puestos que se demandan en las ofertas de empleo recolectadas de las páginas web que tienen entre sus requisitos poseer o no una titulación se presentó en un total de 9.171 ofertas³¹. Con respecto a esto, y considerando los 15 puestos con mayor registro entre las ofertas de empleo³², se distingue que las vinculadas para el perfil de personal vinculado con la cocina (cocinero/a), un 8,9% demanda la categoría “otras certificaciones”, casi un 7,6% requiere formación profesional media, un 3,6% de las ofertas ponen como requisito formación profesional, en general, y en torno a un 3% de ofertas exigen formación profesional superior.

En cuanto al perfil vinculado a camarero/a, muestra que un 5,8% de las ofertas exige la categoría “otras certificaciones”, un 3,8% de las ofertas demanda conocimientos relacionados con el puesto, un 2,9% pone como requisito Educación Secundaria Obligatoria, y menos de un 1% (0,84%) de las ofertas solicitan formación profesional (en general), formación profesional media, y bachillerato.

Entre las ofertas que requieren el grado universitario, resalta las asociadas con el perfil de desarrollador/a, ya que un 55% de sus ofertas lo especifican de esta manera. Seguida de este, el requisito de poseer como titulación el grado universitario se sitúa en, aproximadamente, un 13% de las ofertas del puesto de asesor/a comercial/de ventas (12,8%). En menor medida, se registran las vinculadas con el perfil de albañil (1%), al de las ofertas de dependientes/as de comercio, en general (0,9%), las de personal de limpieza, y vendedor/a (cada uno con un 0,8%), y las de comercial inmobiliario (0,3%).

³¹ Una misma oferta puede especificar varias titulaciones, esto supone que el sumatorio (en porcentaje, y en valores absolutos) sea superior al 100% y al número total de ofertas, respectivamente.

³² Para realizar un análisis más detallado de las ofertas extraídas del scraping realizado, consulte el cuadro de mando (Ver capítulo 6. Anexo, apartado 6.3. Web Scraping ofertas de empleo).

Distribución porcentual de los primeros 15 puestos registrados en las ofertas de empleo según titulación requerida*. Canarias.

1º Cocinero/a <ul style="list-style-type: none"> • 8,9% Otras certificaciones • 7,6% Form Prof Media • 3,6% Form Prof, en general 	2º Comercial inmobiliario <ul style="list-style-type: none"> • 0,3% Grado Universitario • 0,3% Form Prof, en general 	3º Vendedor/a <ul style="list-style-type: none"> • 50,8% E.S.O. • 5,4% Otras Certificaciones • 0,8% Grado Universitario 	4º Personal de limpieza <ul style="list-style-type: none"> • 1,2% Cert. Profesionalidad • 0,9% Otras Certificaciones • 0,8% Grado Universitario 	5º Camarero/a <ul style="list-style-type: none"> • 5,9% Otras Certificaciones • 3,8% Formación puesto • 2,9% E.S.O.
6º Camarero/a de pisos <ul style="list-style-type: none"> • 3,6% E.S.O. • 3,1% Otras certificaciones • 1,2% Bachillerato 	7º Mozo/a de carga y descarga/almacén <ul style="list-style-type: none"> • 7,2% Otras Certificaciones • 4,8% Carnet de Conducir • 1,6% E.S.O. 	8º Promotor/a <ul style="list-style-type: none"> • 39,2% E.S.O. • 2,5% Educación Primaria • 0,8% Formación puesto 	9º Operarios/as de producción <ul style="list-style-type: none"> • 96,1% Educación Primaria • 1,6% FP Superior 	10º Dependiente de comercio, en general <ul style="list-style-type: none"> • 9,7% Bachillerato • 3,5% Otras certificaciones • 2,6% Form Prof Media
11º Desarrollador/a <ul style="list-style-type: none"> • 55,0% Grado Universitario • 21,3% Otras certificaciones • 1,3% Bachillerato 	12º Albañil <ul style="list-style-type: none"> • 15,8% Otras Certificaciones • 15,8% Cert. Profesionalidad • 5% Form Prof Media 	13º Ayudante de camarero/a <ul style="list-style-type: none"> • 9,7% Otras certificaciones. • 5,8% E.S.O. • 3,9% Form Prof Media 	14º Conductor/a de camión <ul style="list-style-type: none"> • 52,6% Carnet de Conducir • 31,6% Otras certificaciones • 8,4% Cert. Profesionalidad 	15º Asesor/a comercial/de ventas <ul style="list-style-type: none"> • 12,8% Grado Universitario • 2,3% Bachillerato • 1,2% Otras certificaciones

*No se ha incorporado las ofertas que no han demandado titulación. Sólo se han especificado las tres primeras titulaciones para cada puesto. Para realizar un análisis más detallado de las ofertas extraídas del scraping realizado, consulte el cuadro de mando (Ver capítulo 6. Anexo, apartado 6.3. Web Scraping ofertas de empleo).

Por su parte, las ofertas de empleo en los que se demanda formación profesional se distinguen, con respecto a la formación profesional superior, los vinculados con el perfil de desarrollador/a (21,3%), y de personal vinculado con la cocina; cocinero/a (3%). En cuanto a la formación profesional media, se exige para un 7,6% de las ofertas del puesto de cocinero/a, de un 5% para los perfiles vinculados con la albañilería, de casi un 4% de las ofertas de ayudante de camarero/a (3,9%), y de un 2,6% de las demandas asociadas al puesto de dependiente/a de comercio, general.

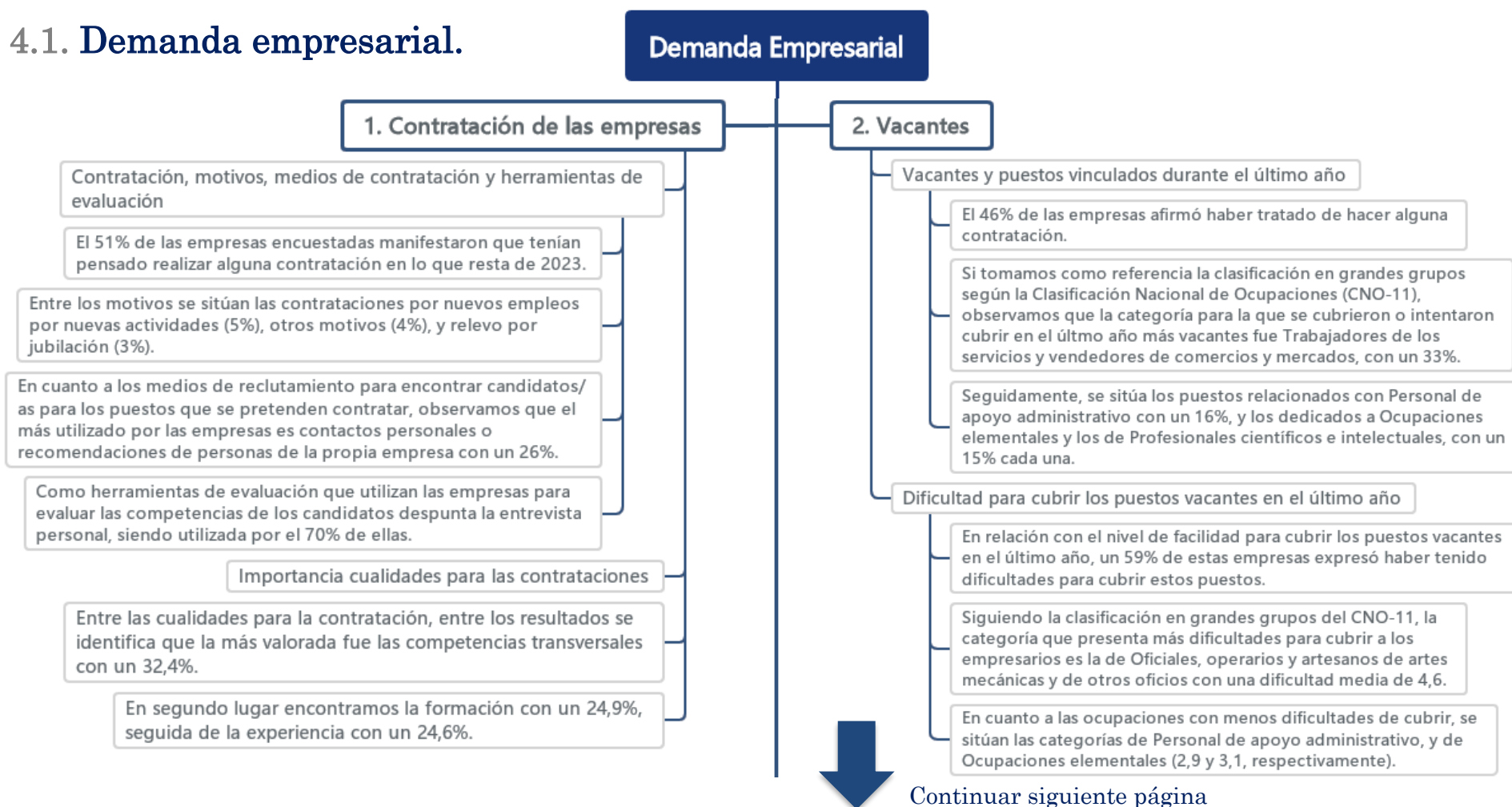
Por su parte, el perfil de cocinero/a destaca porque un 3,6% de las ofertas relacionadas con este puesto presenta entre sus particularidades poseer titulaciones vinculadas con formación profesional, en general. Mientras, el resto de las ofertas que demandan este tipo de formación no superan el 2%. Este es el caso del 1,2% de las ofertas del perfil de asesor/a comercial/de ventas, y un 1% de las ofertas de empleo vinculadas con el puesto de albañil. Finalmente, por debajo de este porcentaje, se registran las ofertas asociadas con personal de atención y servicio de consumiciones en restaurantes, bares u otros establecimientos similares; camareros/as (0,8%), y de las de comercial inmobiliario (0,3%).

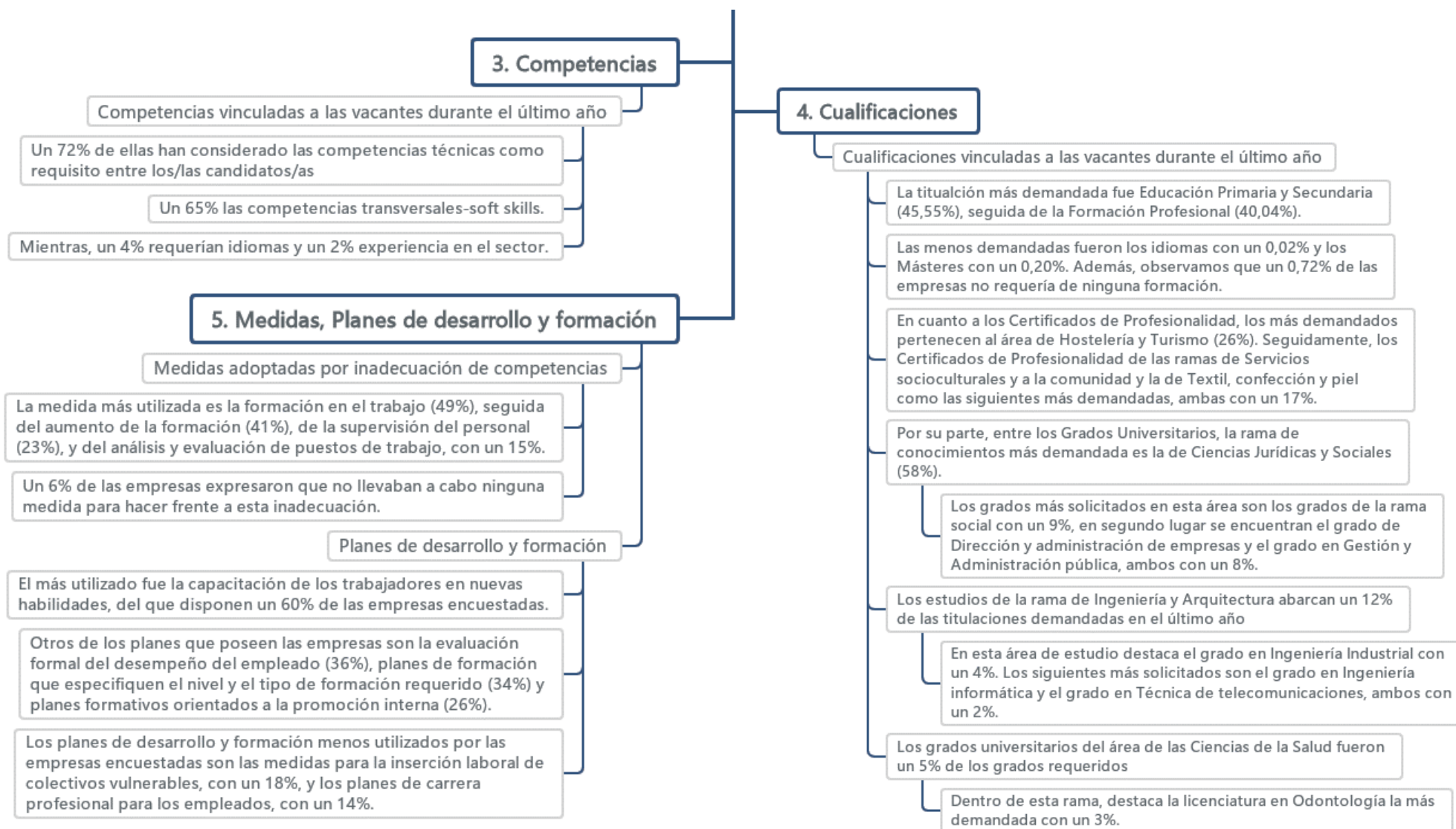
4.

CONCLUSIONES

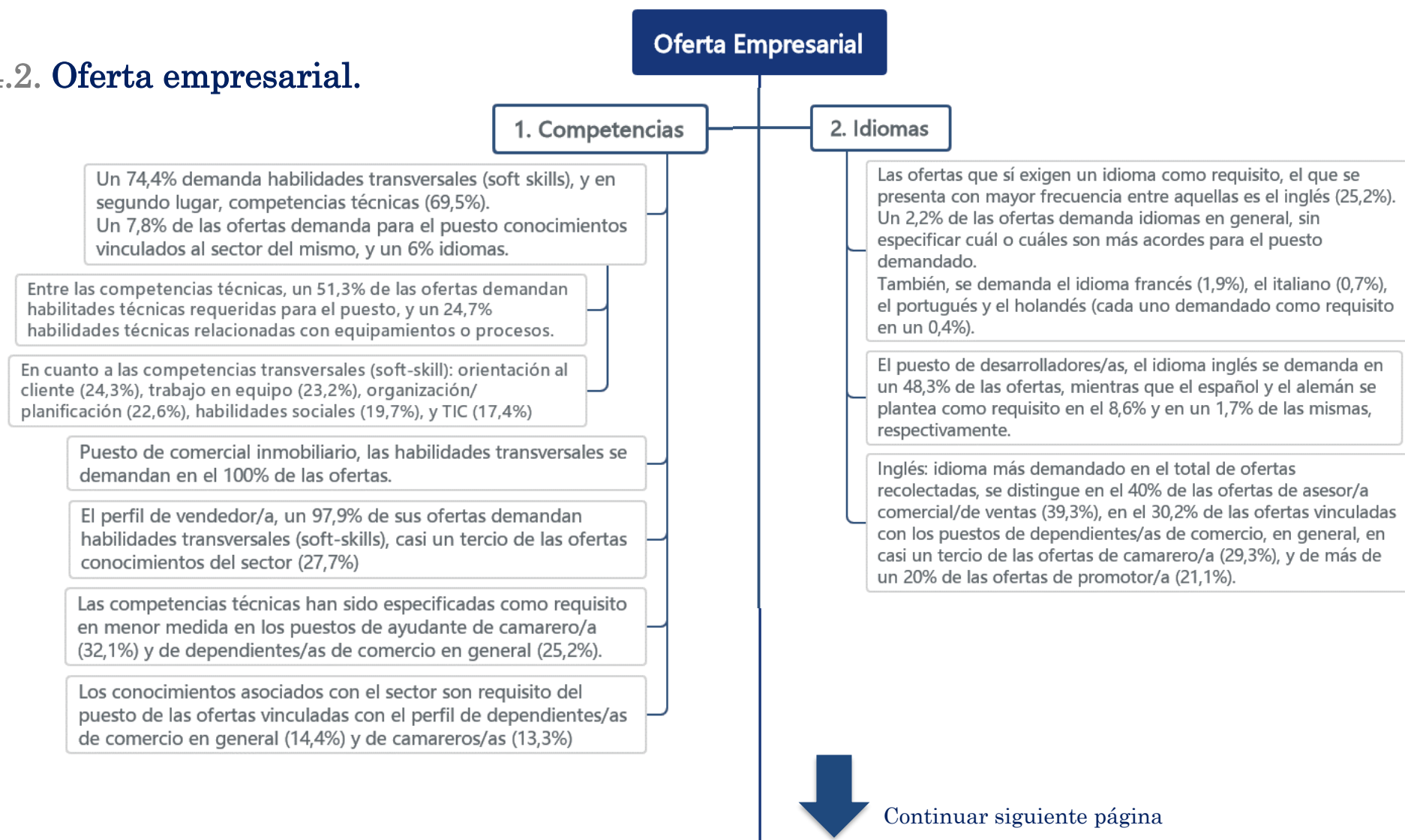
4. CONCLUSIONES

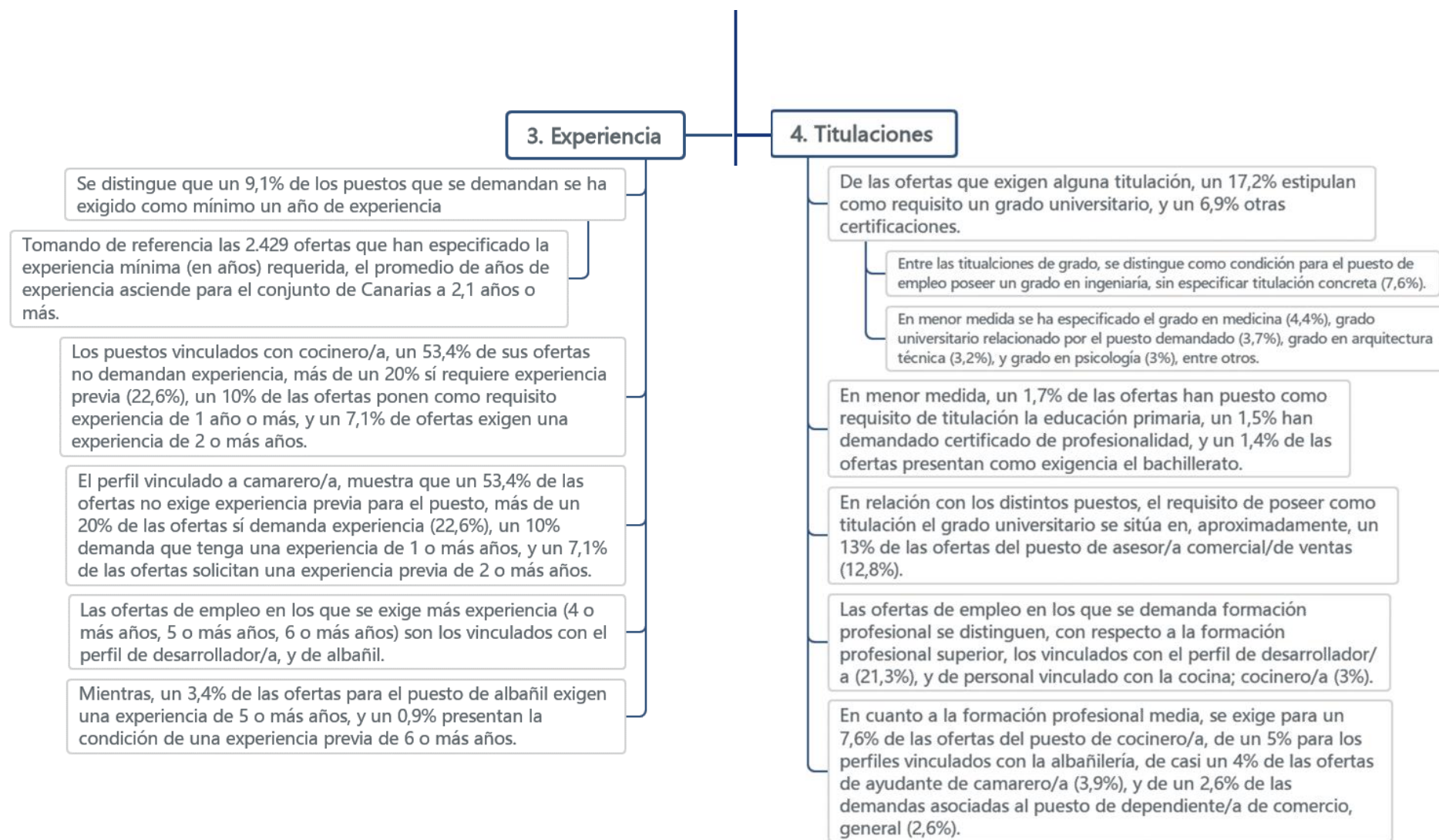
4.1. Demanda empresarial.





4.2. Oferta empresarial.





5.

ANEXO

5. ANEXO

5.1. Investigación cualitativa

PROVINCIA/ORGANISMO: _____

CARGO: _____

SECTOR AL QUE PERTENECE EL ENTREVISTADO O
ENTREVISTADA: _____

Antes de iniciar la entrevista, querríamos pedirles consentimiento para la grabación de la misma, como se les informó por email, teniendo en cuenta que tanto los datos personales, y de la asociación a la que representan, así como de los resultados del estudio serán confidenciales y respetarán la normativa vigente de protección de datos.

Una vez conocedores de este compromiso, también queremos agradecerles su participación en este proyecto, dado que son agentes esenciales para obtener información.

Desde CEOE-Tenerife en colaboración con el Gobierno de Canarias estamos llevando a cabo un estudio mediante encuesta cuyo objetivo principal es cuantificar la demanda de empleo y competencias profesionales en las empresas canarias, evaluar el ajuste entre la oferta y la demanda de competencias y analizar la adaptación del sistema educativo y de formación a las necesidades actuales.

En esta fase del estudio, de índole cualitativa, vamos a realizar estas entrevistas en profundidad a agentes clave del mercado laboral en Canarias, entre los que ustedes se encuentran. El objetivo de esta fase es que ustedes nos puedan trasladar, dado que pertenecen a áreas de recursos humanos y/o similares, las

competencias profesionales que necesita su empresa para desarrollar su actividad económica.

La información que obtengamos de estas entrevistas se complementará con el cuestionario estructurado enviado a las empresas ubicadas en las islas.

Sin más, reiterarles nuestro agradecimiento por su colaboración en este estudio, y si les parece oportuno, iniciamos la entrevista.

1. ¿Cuáles son las ocupaciones más demandadas en su sector/empresa? ¿Y cuáles son las más difíciles de ocupar? ¿por qué?

2. ¿Cuáles son las principales competencias/cualificaciones profesionales que requieren las personas para trabajar en su sector/empresa?
 - 2.1. ¿Están más orientadas a competencias específicas y/o competencias transversales? ¿se tiene también en cuenta en su sector las denominadas “soft-skills”?
 - 2.2. ¿Hay diferencias por áreas funcionales de la empresa? (Dirección, Administración, Comercial, Producción, Tecnológica)
 - 2.3. ¿Hay diferencias por categorías profesionales? (Directivos / Mandos intermedios, Técnicos, Trabajadores cualificados y no cualificados)
 - 2.4. ¿Hay diferencias la demanda actual y la que prevé a futuro (2-3 años)?

3. ¿Qué cambios (Cambios legislativos / normativos, Ampliación del mercado, Cambios organizativos y estructurales, Nuevas demandas de producción, Cambios en gestión medioambiental, Introducción de nuevos servicios, Cambios tecnológicos, otros...) se han producido en su sector que hayan requerido que las personas adquieran nuevas competencias profesionales? ¿Qué estrategia sobre competencias profesionales ha llevado a cabo la empresa para gestionarlos (upskilling y/o reskilling)?

4. ¿En qué medida las competencias profesionales actuales de su plantilla cubren las necesidades de la empresa a la hora de desarrollar su actividad?

5. A la hora de contratar personal, ¿le ha resultado difícil encontrar personas con las competencias o cualificaciones que buscaba?

6. En su empresa, se otorga la misma importancia a las diferentes titulaciones, por ejemplo ¿se valora igual a una persona que tenga un ciclo superior y a una persona que tenga una titulación universitaria?

6.1. En caso de otorgar distinta importancia a diferentes titulaciones, ¿qué titulaciones valora su empresa como más relevantes para las personas que quieran formar parte de su plantilla?

7. ¿Qué opina acerca de la figura del personal de prácticas en las empresas canarias? (preguntar si la empresa está a favor / en contra del personal en prácticas y los motivos principales)

8. ¿Ha acogido alguna vez a alumnado en prácticas?

8.1. En caso afirmativo:

8.1.1. ¿Qué ventajas / inconvenientes se ha encontrado a la hora de incorporar personal de prácticas a su empresa?

8.1.2. ¿En qué medida está satisfecho/a con la experiencia de incorporar personal de prácticas a la empresa?

8.2. En caso negativo, ¿por qué? ¿Cuáles son los principales frenos a la hora de incorporar personal de prácticas a la empresa?

9. ¿Conoce la figura de la Formación Profesional Dual?

9.1. En caso afirmativo, ¿En qué medida estaría dispuesta su empresa a participar en proyectos de Formación Profesional Dual?

9.2. En caso negativo, explicar brevemente y preguntar opinión general acerca de esta modalidad de Formación Profesional.

“En la FP Dual, se combina la formación en el centro de estudios con las prácticas en una empresa, donde estas tienen un mayor peso y sirven para poner en práctica todos los conocimientos, además de permitir un mayor desarrollo profesional.

Los estudiantes tendrán que realizar, mínimo, el 33% de las horas totales de la formación en una empresa, según marca el Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Además, los estudiantes van a recibir retribución económica a cambio de realizar las prácticas en una empresa.”

Sabiendo esto, ¿En qué medida estaría dispuesta su empresa a participar en proyectos de Formación Profesional Dual?

10. A la hora de contratar a personal nuevo, ¿su empresa valora positivamente el hecho de que las personas candidatas hayan emprendido en el pasado / montado su propia empresa?

5.2. Investigación cuantitativa

Cuestionario

El cuestionario enviado a las empresas canarias se ha realizado por medio de la plataforma LimeSurvey.



Puede acceder al cuestionario utilizado mediante el siguiente enlace:

<https://survey.saosl.com/index.php/816259?newtest=Y&lang=es>

Cuadros de mando

El análisis y la visualización de los resultados por medio de la investigación cuantitativa se ha realizado con la herramienta



Tableau, la cual permite realizar análisis de datos de manera interactiva.

Puede acceder a los cuadros de mando del proyecto mediante el siguiente enlace:

<https://public.tableau.com/app/profile/sao.estudios/viz/BORRADOR-Demandadecualificacionesycompetenciasprofesionales/Resultados2023>

5.3. Web Scraping ofertas de empleo

Cuadros de mando

El análisis y la visualización de los resultados por medio de la investigación cuantitativa se ha realizado con la herramienta



Tableau, la cual permite realizar análisis de datos de manera interactiva.

Puede acceder a los cuadros de mando del proyecto mediante el siguiente enlace:

<https://public.tableau.com/app/profile/sao.estudios/viz/Scrapingofertasdetrabajo/Scrapingofertasdeempleo>

5.4. Peticiones a la API ChatGpt

Extracción de datos de las ofertas de empleo

Tengo una descripción de una oferta de empleo. Necesito que extraigas cuatro aspectos: las competencias, las titulaciones, la experiencia requerida y los idiomas y devuelvas un resultado en formato JSON que tenga 4 claves (una por cada aspecto que te mencioné). Devuelve únicamente el código JSON y ninguna otra palabra.

El campo competencias debe contener habilidades generales y no tareas en concreto.

Evita también nombrar la experiencia en el apartado de competencias. En caso de que no se mencione la experiencia previa requerida o se indique que no es necesario tenerla, escribe "No requerida"

El archivo JSON debe estar en español. Si es necesario traduce el texto de la descripción de la oferta de empleo al español.

Un ejemplo de lo que quiero que hagas es el siguiente:

con el siguiente texto como entrada:

Buscamos personal senior para administración y desarrollo-scripting de ServiceNow.

Responsabilidades:

- Trabajar con las partes interesadas tanto internas como externas a la organización.
- Comprender los requisitos empresariales.
- Estimar el esfuerzo de desarrollo de los requisitos.
- Implementar los requisitos técnicos.
- Administrar ServiceNow.
- Desarrollar integraciones con herramientas externas.
- Actuar como mentor para apoyar a colegas con menos experiencia

Requisitos:

- 3 años de experiencia en desarrollo y funcionamiento de ServiceNow.
- Experiencia en trabajar según principios ágiles.
- Experiencia de trabajo con integraciones con herramientas de terceros.
- Conocimientos amplios de JavaScript, AJAX, XML, JSON, CSS y HTML.
- Nivel de inglés alto, hablado y escrito.
- Nacionalidad de la UE.
- Grado en Ingeniería Informática

Se valorará:

- Idioma francés.

Se ofrece:

- Contrato indefinido.
- Trabajo remoto.
- Proyecto estable.

deberías devolver el JSON:

```
{  
  "competencias": ["desarrollo y funcionamiento de ServiceNow", "trabajar  
según principios ágiles", "integraciones con herramientas de  
terceros", "JavaScript", "AJAX", "XML", "JSON", "CSS", "HTML", "Comprender  
los requisitos empresariales"],  
  "titulaciones": ["grado en Ingeniería Informática"],  
  "experiencia": ["3 años"]  
  "idiomas": ["inglés nivel alto", "francés"]  
}
```

Las claves del archivo JSON deben tener exactamente estos nombres:

```
"competencias"  
"titulaciones"  
"experiencia"  
"idiomas"
```

Codificación de los valores de las competencias requeridas en cada oferta

Tienes el siguiente listado de competencias profesionales que pueden presentar las personas empleadas en una empresa:

- [
- "Habilidades técnicas requeridas para el puesto",
- "Habilidades técnicas relacionadas con equipamientos o procesos",
- "Habilidades de escritura y lectura",
- "Habilidades numéricas y de cálculo, interpretación de tablas y gráficos",
- "Capacidad de aprendizaje",
- "Negociación",
- "Búsqueda, interpretación y comunicación de información",
- "Liderazgo",
- "Trabajo en equipo, colaboración",
- "Habilidades TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación)",
- "Toma de decisiones",
- "Resolución de problemas",
- "Eficiencia, gestión del tiempo",
- "Capacidad de trabajar con precisión y en cumplimiento de estándares",
- "Organización y planificación",
- "Creatividad, innovación",
- "Adaptación, flexibilidad",
- "Inteligencia emocional o social, comprensión interpersonal",
- "Compromiso con la organización, lealtad",
- "Motivación",
- "Responsabilidad, implicación",
- "Orientación al cliente",
- "Comunicación persuasiva, impacto e influencia",
- "Tolerancia al estrés",
- "Tenacidad, perseveración",
- "Independencia, autonomía",
- "Integridad",
- "Iniciativa, proactividad",
- "Meticulosidad, orden, calidad y precisión",
- "Autocontrol",
- "Asunción de riesgos",

"Delegación",
"Escucha",
"Trabajo por objetivos",
"Espíritu comercial",
"Autoconfianza",
"Capacidad crítica",
"Orientación al logro",
"Capacidad de gestión",
"Asertividad",
"Resolución de conflictos",
"Determinación, decisión",
"Idiomas",
"Habilidades sociales",
"Conocimiento del sector",
"Destreza manual",
"Establecimiento de Relaciones",
"Desarrollo de talento, capacitación, coaching",
"Pensamiento analítico",
"Pensamiento conceptual",
"Pericia, expertise"
]

A continuación te pasaré una competencia que he encontrado en una oferta de trabajo de una empresa.

Clasifica esa competencia en una de las categorías de la lista anterior que está entre corchetes.

Responde únicamente con el nombre de la categoría a la que pertenece la siguiente competencia y ningún otro texto.

6.

BIBLIOGRAFÍA

6. BIBLIOGRAFÍA

Allens, M. (2009). Codesarrollo una nueva forma de aprendizaje. México: Ediciones Granica S.A.

Bunk, G. P., *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA*, Revista CEDEFOP N°1, 1994.

CEDEFOP. (2014). Desajuste de competencias: Más de lo que parece a simple vista. En *Centro europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional*. <https://doi.org/10.2801/57055>

Corpoeducación y Ministerio de Educación Nacional (2003a). Tendencias del mundo productivo y sus implicaciones en el perfil esperado en los trabajadores. Bogotá: M.E.N. Disponible en: [www.mineducacion.gov.co/documentos/II Tendencias mundo productivo.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/documentos/II_Tendencias_mundo_productivo.pdf)

Ducci, María Angélica. “El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional”. En: *Formación basada en competencia laboral*, Cinterfor/OIT, Montevideo, 1997.

International Project Management Association. (2009). Bases para la competencia en Dirección de Proyectos. 3era Edición. *AEIPRO*, 236p.

Kane, M.T. (1992). The assessment of clinical competence. *Evaluation and the Health Professions*, 15, 163- 182

McClelland, D.C. (1973). Testing for competences rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28, 1-14.

Mertens, L., (1996). Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: CINTERFOR/OIT. Recuperado el 22 de mayo de 2009 del sitio Web del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor). Recuperado de <https://www.leonardmertens.com/?mdocs-file=367>

Ministerio de Educación y Formación Profesional (2023). Recuperado de <https://incual.educacion.gob.es/certificados-de-profesionalidad>

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática. (2021): “*Estrategia España 2050*”. Recuperado de [https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia Espana 2050 7.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia_Espana_2050_7.pdf)

Morales Castillo, J.D., Varela Ruiz, M. (2015): “*El debate en torno al concepto de competencias*”. *Departamento de Investigación en Educación Médica, Facultad de Medicina, UNAM, México D.F., México*

OIT. Formación profesional. Glosario de términos escogidos, Ginebra, 1993.

Pereda Marín, Santiago; Berrocal Berrocal, Francisca; Sanz Gómez, Pedro Los perfiles de exigencias en la ocupación del profesional de recursos humanos Psicología desde el Caribe, núm. 12, julio-diciembre, 2003, pp. 13-38 Universidad del Norte Barranquilla, Colombia

Real Academia Española (2023) Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española 23.^a Edición versión electrónica Recuperado de <https://dle.rae.es/>

Reis, O. (1994). Cualificación contra competencia. *CEDEFOP*.

Ruiz de Vargas, Maritza; Jaraba Barrios, Bruno; Romero Santiago, Lidia (2005): “*Competencias laborales y la formación universitaria*”. *Psicología desde el Caribe*, núm. 16, diciembre, 2005, pp. 64-91. Universidad del Norte Barranquilla, Colombia

Serrano Pascual, A. y Fernández Rodríguez, C. J. (2018). De la metáfora del mercado a la sinécdoque del emprendedor: la reconfiguración política del modelo referencial de trabajador. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(2), pp. 207-224.

Tobón, S. (2006). Formación basada en competencias. Bogotá: Ecoe Ediciones

Vargas Zúniga, F. (2004): 40 preguntas sobre competencia laboral. Montevideo: CINTERFOR.

CEO E
Tenerife