

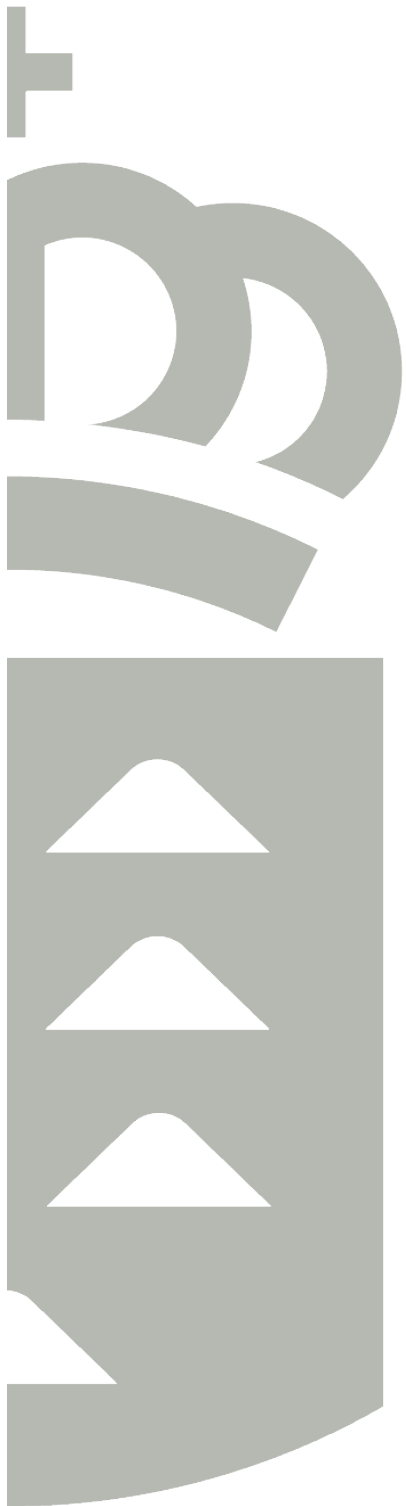


PLAN ESTRATÉGICO DEL
SERVICIO CANARIO DE EMPLEO
2015-2016

(Versión 1.1 – Junio, 2015)



Gobierno de Canarias
Servicio Canario de Empleo



PLAN ESTRATÉGICO DEL
SERVICIO CANARIO DE EMPLEO
2015-2016

INDICE

INTRODUCCIÓN

La elaboración de este documento surge de la necesidad de tener un referente en la concreción y adecuación de las políticas de empleo en la comunidad autónoma de Canarias. Las características específicas de nuestra comunidad autónoma y su hecho diferencial respecto a las regiones del Estado Español hacen necesario que, en coherencia con los objetivos a nivel estatal, se prioricen los que se ajusten a las demandas y necesidades de la sociedad Canaria.

El Servicio Canario de Empleo (SCE en adelante), en su papel de servicio público de empleo de la Comunidad autónoma de Canarias, es responsable de trasladar al marco del Sistema Nacional de Empleo la dimensión territorial de las políticas activas de empleo.

Por otro lado el contenido que se desarrolla en las siguientes páginas debe servir de referente a la intervención de la comunidad autónoma de Canarias en el ejercicio de sus competencias de control.

1. MARCO NORMATIVO Y COMPETENCIAL

Aunque el SCE desarrolla y ejecuta las políticas activas de empleo, las competencias normativas de dichas políticas activas son exclusivas del Gobierno Español, que las coordina con las comunidades autónomas.

Dichas competencias se concretan en estrategias y planes por los cuales se canaliza la financiación estatal a las distintas actuaciones que se ejecutan por parte de los gobiernos regionales. Esta financiación se complementa con los recursos procedentes del Fondo Social Europeo además de los recursos propios de la Comunidad Autónoma.

Por lo tanto es fundamental conocer y describir cual es el marco normativo y estratégico a nivel estatal, cuales son las funciones que el SCE debe desempeñar dentro de ese marco y las concreciones o adaptaciones necesarias que por las características del territorio se tengan que acometer.

1.1. El Servicio Canario de Empleo

La Ley 12/2003, de 4 de abril, recoge que el SCE se configura como organismo autónomo de carácter administrativo de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias cuya finalidad es fomentar, mejorar y promover el empleo en nuestro ámbito territorial, luchar contra el desempleo y cubrir las necesidades de formación de los trabajadores desempleados y ocupados, atendiendo con carácter prioritario a aquellos colectivos que presentan mayores dificultades para su inserción laboral.

Para cumplir con su finalidad El SCE, como servicio público de empleo de la Comunidad Autónoma de Canarias, tiene encomendado el ejercicio de las funciones necesarias para la gestión de la intermediación laboral y de las políticas activas de empleo. Todo ello en virtud del artículo 33 del Estatuto de Autonomía de Canarias, por el que se atribuye a la Comunidad Autónoma de Canarias la ejecución de la legislación laboral.

En este sentido le corresponde al SCE la elaboración de propuestas para la determinación de la política de empleo del Gobierno de Canarias y la fijación de las correspondientes actuaciones en el marco del Plan de Empleo de Canarias, así como la fiscalización de resultados.

La elaboración de este plan estratégico viene habilitado por el artículo 17 de la Ley 56/2003, el cual estipula que: *“Las Comunidades Autónomas, en ejercicio de sus competencias de ejecución de las políticas de activación para el empleo, podrán elaborar sus propios Planes de Política de Empleo, de acuerdo con los objetivos de los Planes Anuales de Política de Empleo y en coherencia con las orientaciones y objetivos de la Estrategia Española de Activación para el Empleo”*.

La competencia estatal de la coordinación de la política de empleo le corresponde al Gobierno de España, a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Para el ejercicio de dicha competencia el Gobierno contará con tres instrumentos de coordinación:

- La Estrategia Española de Activación para el Empleo (EEAE en adelante), de carácter plurianual;
- Los Planes Anuales de Política de Empleo (PAPE en adelante), con carácter anual y
- El Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE en adelante).

Dado que tanto la EEAE como los PAPE son determinantes para la configuración de las actuaciones de las políticas activas de empleo en las distintas comunidades autónomas, hemos de describir sus principales características y contenidos.

1.2. Estrategia Española de Activación para el Empleo (EEAE) 2014-2016

La nueva EEAE 2014-2016, aprobada por el RD 751/2014, se configura como el primer instrumento de coordinación del Sistema Nacional para el Empleo. Esta estrategia se articula en torno a seis ejes (Orientación, Formación, Oportunidades de empleo, Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, Emprendimiento y Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo) previamente consensuados entre el Servicio Público de Empleo Estatal y las comunidades autónomas.

1.3. Objetivos estratégicos

Para atender el objetivo global de la modernización de los Servicios Públicos de Empleo y del propio marco institucional del Sistema Nacional de Empleo, la Estrategia cuenta con objetivos específicos (objetivos estratégicos o prioritarios y objetivos estructurales) que se recogerán en los PAPE.

Los Objetivos estratégicos o Prioritarios son aquellos que adquieren especial relevancia en un momento determinado y en los cuales se tiene que focalizar la atención y el esfuerzo durante un período de tiempo. Estos objetivos deberán permitir la concentración de recursos en aquellos sectores, colectivos y áreas de interés a los que se quiera prestar mayor dedicación por su especial dificultad para el acceso al mercado laboral o por presentar mayores oportunidades, mayor viabilidad o mejores perspectivas de futuro. Corresponde al Gobierno su determinación con carácter anual, a través de los respectivos PAPE.

Para proporcionar la estabilidad necesaria que impulse el proceso de modernización de los Servicios Públicos de Empleo, los Objetivos Estratégicos en el período 2014-2016 se orientarán sobre la base de los que se definen a continuación:

1. Mejorar la empleabilidad de los jóvenes y cumplir lo previsto por la Garantía Juvenil.
2. Favorecer la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo (desempleados de larga duración, mayores de 55 años y beneficiarios del PREPARA).
3. Mejorar la calidad de la Formación Profesional para el Empleo.
4. Reforzar la vinculación de las políticas activas y pasivas de empleo.
5. Impulsar el emprendimiento.

Es conveniente, insistir aquí que, todos los servicios y programas que se desarrollen por los Servicios Públicos de Empleo deberán dirigirse al cumplimiento de estos cinco objetivos.

Por otro lado, los objetivos estructurales, son aquellos de naturaleza estable, por lo que tienen que ser atendidos mediante actividades desarrolladas sostenidamente a lo largo del tiempo. En ocasiones tendrán más o menos relevancia y requerirán un mayor o menor esfuerzo, pero pocas veces se podrán interrumpir por completo.

Los objetivos estructurales vigentes se han determinado en una labor conjunta entre el Servicio Público de Empleo Estatal y de los Servicios de Empleo de las Comunidades Autónomas. Dado que el número de dichos objetivos es muy amplio, la EEAE se estructura

funcionalmente en torno los seis Ejes descritos anteriormente y los cuales de detallan a continuación:

- Eje 1. Orientación. Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias.
- Eje 2. Formación. Incluye las actuaciones de formación profesional para el empleo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral, incluidos los programas públicos de empleo y formación, que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral.
- Eje 3. Oportunidades de empleo. Incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social, de las personas con responsabilidades familiares, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Comprende las actuaciones dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente.
- Eje 5. Emprendimiento. Comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local.
- Eje 6. Mejora del marco institucional. Este Eje tiene carácter transversal, por lo que afecta a todos los restantes. Recoge las acciones, medidas y actuaciones que van dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización.

Estos ejes son los que le dan operatividad a las planificaciones anuales de las políticas activas de empleo.

1.4. Planes Anuales de Política de Empleo (PAPE)

Los planes anuales de Política de empleo son la concreción anual de los objetivos de la EEAE.

En su contenido figuran los **servicios y programas** de políticas activas de empleo y de intermediación laboral que se proponen llevar a cabo, tanto las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus competencias de ejecución en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación profesional para el empleo, como el Servicio Público de Empleo Estatal en su ámbito competencial.

Además se concretan los indicadores necesarios para el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos.

Destacar la importancia del PAPE como instrumento de control y seguimiento, no sólo de las políticas de empleo que se desarrollan en las distintas comunidades, sino en el resultado de la distribución del porcentaje de fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado a las Comunidades autónomas. Esta distribución se hará en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados en el PAPE de cada ejercicio presupuestario. La medición de este cumplimiento se realizará en base a los indicadores que se aprueben en el propio PAPE.

Por lo tanto, el cumplimiento de los objetivos es una necesidad dado la importancia de la financiación estatal en los presupuestos del SCE.

Además de lo descrito anteriormente, las cantidades asignadas a las comunidades autónomas en la distribución de los fondos estatales deben destinarse exclusivamente a financiar los servicios y programas que se incluyan en el PAPE.

1.5. Plan Nacional de implantación de Garantía Juvenil y Programa Operativo de Empleo Juvenil

Como respuesta a la Recomendación del Consejo relativa a la implantación de la Garantía Juvenil, el 19 de diciembre de 2013 el Gobierno de España presentó a la Comisión Europea el Plan Nacional de Garantía Juvenil.

Este Plan, que se encuentra alineado con la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, recoge un catálogo común de actuaciones que serán desarrolladas por los organismos intermedios del Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ, en adelante) y tendrán como objetivo la reducción del desempleo juvenil.

La Iniciativa de Empleo Juvenil representa uno de los instrumentos financieros más importantes para el desarrollo de la Garantía Juvenil en España y se instrumentará a través de este Programa Operativo.

Como parte del desarrollo del Plan Nacional de Garantía Juvenil, el 5 de julio de 2014 se publicó el RD-Ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, que recoge en el Capítulo I del Título IV la regulación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Por tanto se constata la necesidad de adoptar medidas dirigidas al colectivo de personas jóvenes mayores de 16 años y menores de 25¹ no ocupadas, ni integradas en los sistemas de educación o formación, con el objeto de alcanzar su inserción y mantenimiento en el mercado laboral con un empleo de calidad.

Asimismo, teniendo en cuenta las mayores dificultades para el acceso y el mantenimiento en el mercado laboral, así como el retraso en la edad de incorporación al mismo, en el caso de las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, el tramo de edad para el acceso a las actuaciones recogidas en este Programa Operativo se eleva a los 30 años de edad, en los términos establecidos en el RD-Ley 8/2014, de 4 de julio, por el que se regula el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, convalidado posteriormente a través de la Ley

¹ En la LX Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, se acordó ampliar la edad máxima de acceso al Sistema Nacional de Garantía Juvenil de los 25 a los 29 años, con carácter extraordinario y hasta que la tasa de paro entre ambas edades, actualmente del 29,7%, se sitúe por debajo del 20%

18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

1.6. Programa Operativo del Fondo Social Europeo Canarias (POFSE) 2014-2020²

La estrategia de desarrollo de Canarias para el periodo 2014-2020 establece como meta u objetivo global la promoción del desarrollo sostenible de la Comunidad Autónoma, procurando la consolidación de una economía competitiva y de pleno empleo que, permita aumentar la cohesión social y territorial del archipiélago, la calidad de vida de su ciudadanía y la convergencia real con la Unión Europea.

Para la consecución de esta meta, el Programa Operativo del Fondo Social Europeo Canarias (POFSE en adelante) de Canarias define varios objetivos finales de carácter instrumental de acuerdo con el análisis de diagnóstico realizado sobre la situación socioeconómica de la Comunidad Autónoma de Canarias y en el contexto de las nuevas prioridades estratégicas de desarrollo que la Comisión Europea vislumbra para el próximo periodo de programación 2014-2020. Estos objetivos finales son los siguientes:

1. Aumentar la competitividad del tejido productivo de la economía canaria mediante el fomento de los factores determinantes del crecimiento económico, tales como la innovación y la sociedad de la información, impulsando la internacionalización de la economía canaria.
2. Mejorar la calidad de vida de la población canaria, con especial incidencia en el proceso de cohesión social a través de la creación de empleo, de mejora de los niveles educativos y de la reducción de la tasa de pobreza.

El desarrollo del POFSE Canarias se articula en torno los siguientes tres Ejes prioritarios:

Eje prioritario 1. Promover la sostenibilidad y la calidad en el empleo y favorecer la movilidad laboral

Eje prioritario 2. Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza y cualquier forma de discriminación.

Eje prioritario 3. Invertir en educación, formación y formación profesional para la adquisición de capacidades y un aprendizaje permanente

El responsable de la ejecución de diferentes actuaciones enmarcadas en los dos primeros ejes durante el periodo 2014-2020 es el SCE.

² El PO FSE Canarias 2014-2020 ha sido presentado a la Comisión Europea para su aprobación.

2. ESPECIFICIDAD TERRITORIAL

El marco normativo, de coordinación y planificación, descrito anteriormente conforma un sistema flexible que permite, en el ámbito de sus competencias, a las Comunidades Autónomas adaptar el diseño de sus programas y servicios a sus necesidades propias. Cada comunidad priorizará los objetivos (estructurales y estratégicos) que considere conveniente para conseguir el objetivo final y ser eficientes con el gasto que realicen en políticas activas de empleo.

Mediante la presente estrategia de empleo en Canarias, se pretende cumplir con dicha finalidad, la de concretar los objetivos, servicios y programas que se adecúen a la situación actual del mercado laboral en el territorio canario y a las características de su población.

Antes de plantear los objetivos que con el Plan estratégico del SCE 2015-2017 se pretenden conseguir, es conveniente analizar la situación del mercado laboral en Canarias.

2.1. Análisis de la situación actual del mercado de trabajo³

La tasa de actividad de Canarias se sitúa, en el tercer trimestre de 2014, en un 72,2 % respecto al 69,3% del año 2007, esto es, experimenta un incremento de casi un punto porcentual. Así, las Islas se encuentran en la media de la UE-28.

Tasa de actividad por sexo (15-64 años)

	2007	2014
Unión Europea (UE 28)	70,8	72,6
Hombres	78,1	78,5
Mujeres	63,5	66,7
España	72,0	74,1
Hombres	81,7	79,8
Mujeres	62,0	68,4
Canarias	69,3	72,2
Hombres	78,1	77,0
Mujeres	60,3	67,3

Fuente: Eurostat, compara los 3º trimestres de cada año

Elabora: Observatorio Canario de Empleo (Obecan)

En 2014, la población activa en Canarias (sobre la población de 15-64 años) fue de 1.078.400 personas. La población activa masculina aumentó de 16.500. Por otro lado, la femenina siguió su dinámica ascendente, incrementándose en ese mismo período en casi 77.000 mujeres. En cuanto a la distribución de la tasa de actividad por género, ésta muestra diferente tendencia para varones y mujeres. En concreto, la tasa femenina aumenta, durante el período objeto de análisis, en siete puntos, disminuyendo la tasa de actividad masculina en un punto. Es decir, la crisis ha supuesto una importante incorporación de las mujeres al mercado laboral bien sea en forma de ocupadas o paradas, de forma especialmente importante en Canarias.

Los cambios a reseñar en la tasa de actividad de Canarias son los siguientes: el aumento de la población activa, la modificación de la relación de la tasa de actividad de hombres y

³ Este análisis es un extracto del "Diagnóstico de la situación del mercado laboral canario 2014" elaborado por el OBECAN

mujeres a favor de estas últimas, el nivel de formación adquirido y la relación existente entre españoles y extranjeros.

La tasa de actividad en Canarias, al comienzo de la crisis, se situaba en el 69,31 %, 1,5 puntos porcentuales menos que la media europea y casi tres puntos porcentuales por debajo del conjunto del Estado español. En el año 2014, esta tasa en las Islas es similar a la de UE-28 y dos puntos por debajo de la tasa nacional.

El principal aspecto a destacar es la tendencia ascendente de la oferta de trabajo en el archipiélago insular. La proporción de activos no dejó de crecer a pesar del contexto de crisis y destrucción de puestos de trabajo. En ese sentido, es llamativo observar que disminuyó la población de entre 15 y 25 años, aumentando significativamente la población de más edad.

2.2. Tasa de empleo y población ocupada

La tasa de empleo en Canarias se ha situado en el 48% en el tercer trimestre de 2014, muy lejos de cualquier objetivo fijado por las estrategias de empleo nacionales y europeas.

Si se observa la distribución de la ocupación por sexos, en la UE-28 se produce un aumento del peso de las mujeres en 1,5 puntos porcentuales. Sin embargo, en España y Canarias, ha crecido en tres y cuatro puntos, respectivamente igualándose estos tres espacios en torno al 46% del total del empleo. Respecto al número de ocupados, tanto en la UE28, España y Canarias el empleo masculino ha sido más castigado que el femenino.

Tasa de empleo por sexos (%) (15-64 años)

	2007	2014
Unión Europea (UE 28)	65,8	65,5
Hombres	73,1	71,0
Mujeres	58,6	60,0
España	66,2	56,5
Hombres	76,6	61,7
Mujeres	55,5	51,2
Canarias	61,8	48,0
Hombres	71,0	51,9
Mujeres	52,3	44,1

Fuente: Eurostat, compara los terceros trimestres de cada año

Elabora: Observatorio Canario de Empleo (Obecan)

Entre 2007 y 2014, el importante y dramático descenso de la tasa de empleo en Canarias es, prácticamente, de 14 puntos. Por tanto, se sitúa entre las Comunidades Autónomas donde se ha producido una mayor caída de la tasa de empleo. A nivel estatal se redujo en 9,7 puntos mientras que en la UE-28 sólo lo hizo en tres décimas.

A continuación, se ofrece el perfil actual de los ocupados en Canarias. De su análisis se destacan algunos aspectos relevantes:

- El aumento del peso relativo de las mujeres en el empleo, debido al fuerte incremento del paro entre la población masculina.
- El peso de los ocupados extranjeros en las Islas sobre el total ha crecido en el caso de aquellos comunitarios y ha descendido en el caso de los no comunitarios. En su conjunto, el peso de los ocupados de nacionalidad española es ligeramente menor.
- Las Islas Canarias siguen estando entre las Comunidades Autónomas con los ratios de temporalidad más elevados. La tasa de temporalidad ha sido la cuarta más alta a nivel nacional en 2014. La tasa de asalariados con contratos temporales sobre el total de asalariados se sitúa en el 24,2% a nivel nacional, mientras que en la Comunidad Autónoma de Canarias esa cifra asciende al 31,1%, la cuarta más elevada del Estado.

2.3. Tasa de desempleo y población desempleada

La irrupción del paro de masas tras una década larga de creación de empleo es, quizás, el fenómeno más visible de la actual crisis económica y social en España. Entre las Comunidades Autónomas más castigadas por el desempleo, se encuentran las Islas Canarias, que presentan una tasa de paro actualmente del 31,1%.

En el Archipiélago Canario, el paro afectó, en primer lugar, a los hombres, por la vía de destrucción del empleo en sector de la construcción pero, rápidamente, se extendió a otros sectores, afectando a las mujeres, de tal forma que representan hoy en día, una tasa de paro superior a la masculina. Además, el desempleo juvenil y de larga duración adquiere tintes realmente alarmantes.

El análisis del perfil de los desempleados canarios nos indica algunos datos destacables:

- El peso de los parados de más de 45 años es ahora mayor que hace siete años, descendiendo entre los menores de 25 años en la misma medida. Este hecho se asocia con el paro de larga duración creando una bolsa de desempleo con especiales dificultades para hacer que descienda.
- Durante la crisis ha variado, de forma importante, la composición de los parados atendiendo a su nacionalidad. En 2014, el 16% de desempleados de Canarias son extranjeros, casi dos puntos menos que en 2007. Sin embargo la estructura de estos desempleados es muy distinta ya que, respecto a 2007 ha crecido el peso de los comunitarios y reducido el de los no comunitarios. Canarias experimentó un importantísimo incremento de su población inmigrante procedente de países latinoamericanos que, tras años de crisis, han vuelto a sus lugares de origen.
- Las actividades en las que se localizan más desempleados se mantienen entre 2007-2014, ya que tienen un protagonismo esencial en la estructura productiva de Canarias y son de los sectores más intensivos en factor trabajo. Sin embargo, casi se ha duplicado el peso del colectivo "sin empleo anterior". La Encuesta de Población Activa, considera parado "sin empleo anterior", a aquellos que no han trabajado nunca y a los que llevan más de tres años sin hacerlo, de manera que el enorme aumento del paro de larga duración tiene aquí su reflejo.
- Finalmente, el porcentaje de quienes han estado más de un año de duración en situación de desempleo alcanza en las Islas, en 2014, el 69%. Este incremento es espectacular puesto que antes de la crisis esta cifra se situó en el 25,8%.

2.4. Desempleo juvenil

En Canarias, la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo, ha sufrido un importante freno en los años que con más fuerza se ha dejado sentir la primera crisis económica del

siglo XXI. Esta difícil situación económica ha tenido, lamentablemente, consecuencias diversas, pero no cabe ninguna duda que, la destrucción de empleo entre los jóvenes es de vital importancia por la repercusión de futuro hacia el sistema productivo y, por ende, de la propia economía de España y de Canarias.

El desempleo en Canarias afecta al 60,8% de los menores de 25 años. Si bien el desempleo es un problema dramático en cualquier etapa de la vida de un trabajador, el desempleo juvenil, por sus efectos especialmente perniciosos sobre la formación y la integración social de las personas, es un problema que supera con creces el ámbito de la política laboral y que convoca a toda la sociedad a su resolución.

En las Islas, la tasa de empleo juvenil en 2014 sólo era del 14,5%, lo cual refleja una reducción de casi 23 puntos respecto a 2007. Por su parte, como se ha mencionado en otros apartados del presente estudio, la tasa de empleo general descendió en Canarias casi 14 puntos porcentuales durante ese mismo período.

Tasa de empleo juvenil (%)		
	2007	2014
Unión Europea (UE 28)	38,6	33,9
España	41,4	17,6
Canarias	37,1	14,5
Fuente: Eurostat. Tercer trimestre de cada año		
Elabora: Observatorio Canario de Empleo (Obecan)		

En los últimos siete años, Canarias presenta una reducción del número de ocupados menores de 25 años del 65%, frente a la reducción del 13% entre los mayores de 25 años. En un principio fueron los hombres los más afectados, ya que el peso de los mismos en el sector de la construcción era muy elevado. Sin embargo, en los últimos dos años, han sido las mujeres las más afectadas, ya que la crisis se ha extendido a todos los sectores de actividad.

2.5. Parados de larga duración

Resulta alarmante comprobar que el mercado laboral canario tiene unas 120.000 personas cuyas posibilidades de encontrar empleo se hacen cada día más arduas, pasando más de dos años sin que hayan podido encontrar empleo. Representan, pues, casi el 69% de los 360.700 parados del Archipiélago Canario.

Seguidamente se detallan algunas características que cumplen los desempleados de larga duración en Canarias:

- El 53,2% de los desempleados de larga duración eran hombres en el año 2014, mientras que en el 2007 representaban el 51,8%. Esto es, se ha masculinizado ligeramente el paro de larga duración.
- El 18,78% tiene estudios de formación profesional o universitarios. El peso de este colectivo era, hace cinco años, del 24,8%. Ello refleja que unos niveles más elevados de formación ha mejorado las posibilidades de encontrar un empleo.
- El 14% de los parados de larga duración residentes en Canarias son extranjeros, un peso que se ha reducido respecto a 2007.

- En el período 2007-2014, se ha incrementado el peso de los parados de larga duración entre aquellos con 25-45 años cinco puntos que se han “restado” de aquellos con más de 45 años y menos de 25 .
- Entre los parados de larga duración de Canarias, sólo el 5,4% cursa estudios de formación reglada, y un 4,8% de formación no reglada observándose una reducción importante respecto a 2007.

Perfil parados de larga duración, Canarias

	Parados 2014 (miles)	2014 (%)	2007 (%)
Sexo			
Hombres	132,1	53,2	51,8
Mujeres	116,4	46,8	48,2
Nivel formativo			
Educación primaria	55,6	22,4	32,1
Educación secundaria	128,9	51,8	53,1
Educación superior	64,1	25,8	14,8
Nacionalidad			
COMUNITARIOS	13,5	5,4	0,0
ESPAÑOLA	213,9	86,1	79,6
NO COMUNITARIOS	21,2	8,5	20,4
Edad			
45 o mas	93,8	37,8	34,3
Entre 25 y 45	128,1	51,5	46,4
Menor de 25	26,6	10,7	19,3
¿Cursa estudios reglados?			
Sí	235,5	5,4	7,2
No	13,0	94,6	92,8
¿Cursa estudios no reglados?			
Si	11,0	4,8	14,3
No	237,0	95,2	85,7
TOTAL	248,5	100,0	100,0

Fuente: Eurostat, compara los terceros trimestres de cada año

Elabora: Observatorio Canario de Empleo (Obecan)

2.6. Conclusiones sobre el mercado de trabajo en canarias

El desempleo en Canarias es un fenómeno persistente que se ha agravado durante la crisis actual hasta niveles insostenibles, poniendo en evidencia las graves deficiencias del mercado de trabajo. Los resultados del análisis efectuado, demuestran que no se trata de una situación coyuntural, sino que la misma está originada por un conjunto de grandes déficits, de carácter estructural, muy relacionados con la fragilidad del modelo de desarrollo económico y su condición de región ultraperiférica. El diagnóstico de situación del empleo en las Islas Canarias, para los periodos analizados a lo largo del documento, permite extraer una serie de conclusiones relevantes.

2.6.1. Bajas tasas de Ocupación y Altos niveles de Desempleo

La primera conclusión es que, la oferta de trabajo de la región se caracteriza por la persistencia de bajas tasas de ocupación y altos niveles de desempleo. La tasa de actividad

de Canarias se sitúa, en 2014, en un 60,87 %. Ese nivel de participación laboral se debe al comportamiento del contingente femenino de la población canaria y del contingente masculino de población extranjera presente en las Islas. Sin embargo, ese fenómeno va aparejado con la destrucción rápida y masiva de empleo dentro del contingente masculino.

El ciclo expansivo de generación de empleo, que alcanzó el valor máximo de la última década en el tercer trimestre de 2007, se ha acabado bruscamente. A partir de ese momento, se ha producido una contracción de la ocupación, con una caída de la tasa de empleo de 14 puntos. Así pues, dicha tasa se ha situado en un 40,6% durante el tercer trimestre de 2014, una cifra muy alejada de cualquier objetivo fijado por las estrategias de empleo nacionales y europeas.

El empleo creado durante el período objeto de estudio, se concentra en pocas actividades, teniendo un escaso efecto de arrastre sobre la economía regional. En concreto, éste se generó en los sectores de comercio y hostelería, que aglutinan al 38,6% de los ocupados. Sin embargo, tan sólo el 4,7% de los trabajadores, desarrollan su actividad en el sector industrial, denotando esta circunstancia la escasa diversificación de la actividad económica y su elevada orientación hacia el sector de servicios. Por su parte, los niveles de ocupación en el sector de la construcción al comienzo de la crisis se situaban en el 14,1%. Sin embargo, a finales de 2014, solo trabajan en este sector el 5,2% de los ocupados.

2.6.2. Deficiencias del mercado laboral canario

La segunda conclusión es que, a la alta tasa de actividad y a la rápida caída de la tasa de ocupación, se une la persistencia de altas tasas de desempleo, propiciadas por la existencia de un conjunto de rasgos propios del mercado laboral canario y los efectos de la ultraperiferidad.

En ese sentido, se constata un incremento sostenido de las tasas de desempleo durante los últimos años, que se sitúan, en 2014, en valores superiores al 30%, triplicando la tasa europea de paro. En concreto, la evidencia de que la situación ha seguido esa tendencia, se refleja en la tasa de desempleo correspondiente a finales de 2014 que asciende al 31,08% de la población activa.

La causa principal se debe a la propia estructura productiva de los sectores económicos dominantes del Archipiélago Canario y a la estructura de empleos que ésta genera. En concreto, el empleo ha estado, mayoritariamente, concentrado en el sector servicios y en la construcción, dando como resultado un fuerte y rápido crecimiento del paro, ya que son actividades muy vulnerables ante los cambios de ciclo económico, la reducida competitividad y la escasa integración económica.

En segundo lugar, la baja cualificación profesional de los recursos humanos y las deficiencias en los sistemas educativos y de formación para el empleo, perpetúan y agravan los desajustes del mercado laboral. En ese sentido, destaca la importante diferencia entre Canarias, la UE-27 y la EA-17, en cuanto al peso relativo de aquellos ocupados con menores niveles formativos.

El tercer déficit que explica los elevados niveles de paro, es la fuerte segmentación del mercado laboral, con empleos de alta temporalidad y baja calidad. Dentro del conjunto

nacional, Canarias se sitúa en el grupo de las regiones españolas donde la probabilidad de tener un contrato temporal es la más alta.

Puede afirmarse que una de las primeras consecuencias de la crisis económica, ha llevado a las Islas Canarias, por su débil mercado de trabajo, a que un buen número de trabajadores temporales pasen a engrosar las filas del paro, siendo la precariedad laboral y la fragilidad de las situaciones de temporalidad, una de las principales causas del vertiginoso aumento del desempleo. Asimismo, en el contexto europeo de la UE-28, el Archipiélago Canario presenta la segunda tasa de temporalidad más alta, teniendo una incidencia determinante sobre los colectivos de jóvenes y mujeres.

El cuarto déficit viene motivado por los bajos niveles de productividad y los bajos salarios de los empleos generados. En Canarias, por término medio, cada trabajador dedica al mes más horas a trabajar, que a nivel nacional. De hecho, no hay ninguna otra comunidad autónoma con un mayor número medio de horas efectivas de trabajo. Sin embargo, esa circunstancia, lejos de traducirse en salarios más elevados, se manifiesta de manera totalmente inversa, ya que presenta los salarios más bajos de toda España.

El quinto déficit que afecta negativamente al empleo, es la baja movilidad laboral de los trabajadores. Tras analizar los datos disponibles, los resultados globales para Canarias son realmente rotundos, al demostrar que la baja movilidad de la población activa del territorio insular comienza, de facto, con la baja movilidad respecto al mercado nacional, es decir, el resto de España, donde los costes y las barreras a la movilidad son más reducidas, ya que se da una homogeneidad de idiomas y un menor coste de transporte, al existir una ayuda para el desplazamiento de los residentes del territorio insular hacia ese destino.

También, la tasa de movilidad interregional de Canarias es la más baja de España, situándose a muchos puntos por debajo de la media estatal. Además, al comparar la tasa de movilidad de los trabajadores extranjeros que residen en el Archipiélago con la de los que residen en el resto de España, se observa un diferencial inferior.

Del análisis desarrollado se desprende que la escasa movilidad geográfica está determinada por los altos costes de la insularidad, la fragmentación del territorio, la lejanía respecto al continente europeo, las escasas cualificaciones y habilidades que fomenten esa movilidad (en particular el dominio del nivel de idiomas), así como por la baja propensión a la búsqueda de empleo en mercados exteriores. Todos estos factores, denotan la íntima ligazón entre las altas tasas de desempleo y los elementos limitativos de Canarias como Región ultraperiférica.

2.6.3. Panorama dramático del desempleo en Canarias

La tercera conclusión es que el panorama del desempleo se diferencia de la media europea en cuanto a extensión, profundidad e implicaciones sociales.

El presente análisis muestra que el desempleo en Canarias afecta al 60% de los menores de 25 años, liderando el ranking de la UE. Se trata de una cifra trágica e inadmisibles para cualquier sociedad que aspire a tener un futuro y a mantener cuotas mínimas de bienestar.

La evolución del paro juvenil, es decir, entre 2007 y 2014 indica que éste se ha incrementado hasta alcanzar el 60%, en disposición de trabajar se encuentran en situación de paro. Estas cifras contrastan con las tasas de desempleo de los jóvenes de las regiones

de la Unión Europea y con su media, que se sitúa por debajo de la mitad del porcentaje que presenta el territorio insular.

Las dificultades que encuentran los jóvenes para acceder a su primer empleo, así como la desinformación que poseen sobre las posibilidades de formación y las alternativas profesionales, causan importantes sensaciones de inseguridad y desorientación con respecto a su futuro. La necesidad de enfrentar las numerosas y variables exigencias del mercado laboral les obliga a realizar grandes y permanentes esfuerzos de adaptación, en relación al resto de jóvenes de la Unión Europea, con un evidente riesgo de caer en el desánimo.

Otro de los aspectos clave para entender los elevados índices de desempleo juvenil, en Canarias, es su escasa capacidad emprendedora. La proporción de autónomos dentro de la población joven (15 a 29 años), sitúa a España en una tasa de emprendimiento inferior frente a la media europea, muy alejada de las regiones más dinámicas como Italia, República Checa o Polonia que tienen porcentajes muy superiores.

Por tanto, como principales determinantes de las dificultades de inserción de los jóvenes en el mercado laboral cabe considerar, al menos, tres grupos de factores: los desajustes en su nivel educativo, los factores relacionados con el entorno macroeconómico y productivo, así como las ineficiencias o insuficiencias relacionadas con los sistemas de regulación laboral y las políticas activas de empleo.

El paro de aquellas personas que llevan más de un año desempleadas, aumentó entre 2007 y 2014, multiplicándose por nueve. Los parados de larga duración en las Islas suponen el 68,8% del total de desempleados. Y lo que es más grave aún, el número de quienes están inscritos como parados desde hace más de dos años creció de manera rotunda, de 13.100 a 173.000.

Las Islas Canarias encabezan la tasa de desempleo femenino en la UE, que asciende al 32,25 %, según los últimos datos recogidos para el año 2014, situándose en la cota más alta de paro del conjunto de la UE. Además, supera con creces a la media de mujeres desempleadas españolas, que es de un 24,74%.

La tasa de desempleo de mujeres en la Comunidad Autónoma se ha duplicado en tres años y aunque en el caso de los hombres ésta se ha cuadruplicado, ambas, desgraciadamente, se han equiparado. Es importante recordar que el desempleo ha afectado tradicionalmente más a las mujeres que a los hombres y que sus niveles absolutos son superiores entre las mujeres.

También, la segmentación laboral afecta, mayoritariamente, a las mujeres en lo relativo a la contratación a tiempo parcial, la brecha salarial por razón de género y la tasa de pobreza.

Por otra parte, las diferencias que inciden en la brecha salarial entre hombres y mujeres siguen siendo una realidad. Aunque importantes, las medidas legislativas adoptadas por el gobierno español para reducir esa desigualdad no han resultado suficientes para alcanzar el objetivo marcado por la Estrategia Española de Economía Sostenible.

También, la tasa de riesgo de pobreza de España supera la media de la Unión Europea y afecta más a las mujeres que a los hombres. Las cifras de Canarias son aún más

desfavorables y, aunque se carece de datos recientes contrastados, todo hace pronosticar que la realidad es mucho peor, consecuencia de la gran destrucción de empleo que está sufriendo el Archipiélago Canario.

Por tanto, la drástica realidad de la situación actual, con el crecimiento del desempleo de larga duración, las enormes tasas de desempleo juvenil y de parados de larga duración, la alta temporalidad, el crecimiento de la tasa de pobreza, así como la escasa movilidad laboral, está estrechamente vinculada a la presencia de los condicionantes estructurales que soporta la economía ultraperiférica del Archipiélago Canario.

En definitiva, en ningún caso, el presente diagnóstico puede obviar las singularidades del mercado laboral canario y su condición de RUP, caracterizada, entre otros factores limitativos, por el tamaño reducido de su mercado interno, su fragmentación, la escasa diversificación en la producción y los servicios, la baja productividad y cualificación de los recursos humanos, la elevada exposición a los cambios de la economía global y los altos costes de accesibilidad a los mercados exteriores. Todos ellos son factores que lastran decisivamente el crecimiento económico de la región y la creación de empleo.

A pesar de ello, es importante destacar que desde mediados de 2013 se observa cierta recuperación del mercado laboral canario. Menos desempleados y más contratación indican que existe un mayor dinamismo del mismo. La hostelería y aquellas ramas de actividad relacionada con el turismo son las que, mayoritariamente, impulsan dicha mejoría.

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Una vez descrito el marco institucional y competencial junto con el análisis de la situación del mercado laboral, corresponde ahora plantear los objetivos estratégicos que describan el impacto que se espera lograr con las diferentes actuaciones que el SCE desempeñará a lo largo de la vigencia del presente plan estratégico.

Siguiendo la estructura funcional de la EEAE y del PAPE, los objetivos planteados en el presente plan guardarán relación con los objetivos estratégicos de la EEAE y se enmarcarán en los seis ejes de las políticas activas de empleo recogidos en la Ley 56/2003 de Empleo, con la siguiente propuesta de objetivos:

Mejorar la empleabilidad de los jóvenes canarios. Este objetivo se propone en coherencia con la prioridad europea y estatal en el Marco de la iniciativa de empleo juvenil. La importancia de fomentar el empleo juvenil todavía cobra mayor importancia en Canarias habida cuenta de los datos y características descritos de la población activa juvenil en el apartado del análisis.

Favorecer la empleabilidad de colectivos especialmente afectados por el desempleo. Las especiales dificultades de colectivos concretos para insertarse en el mercado laboral hacen necesario que se tomen medidas específicas para dar respuestas adaptadas a sus características.

Mejorar la calidad de la Formación profesional para el empleo. Una formación de calidad y adecuada al tejido productivo de Canarias multiplica las posibilidades de encontrar empleo y de calidad a la población activa Canaria.

Impulsar el emprendimiento. El emprendimiento cada vez toma mayor importancia para la inserción en el mercado laboral. De ahí que todas las políticas de empleo, tanto europeas como estatales, fomenten iniciativas que ayuden a la población a autoemplearse o a la constitución de empresas.

Mejorar de la eficacia los servicios de intermediación, orientación y colocación. La puerta de entrada a los Servicios que el SCE propone a la población Canaria que demanda sus servicios es la Oficina de Empleo. En las mismas se ofrecen diferentes posibilidades adaptadas al perfil del demandante comenzando un itinerario que tiene como objetivo la inserción en el mercado laboral.

3.1. Ejes y medidas para la consecución de los objetivos estratégicos

Siguiendo la línea programática de la EEAE, los objetivos propuestos en este plan se articularán en torno a los seis Ejes recogidos en la Ley 56/2003 de Empleo.

Tal y como se ha expuesto anteriormente, los ejes aglutinan los objetivos estructurales con el objeto de dotar de mayor funcionalidad a las estrategias y planes de políticas de empleo. Todas las actuaciones deben ajustarse a dichos objetivos para considerarse política activa de empleo o de intermediación laboral.

Las actuaciones se concretan en servicios y programas. Los servicios se refiere a las actuaciones que se prestan de manera continuada a la población; mientras que los programas son actuaciones específicas que refuerzan y focalizan objetivos concretos. Tanto los servicios como los programas pueden ser comunes (de aplicación para todo el Estado) o propios (específicos de cada Comunidad autónoma).

En el presente plan estratégico se han tenido en cuenta servicios y programas, comunes y específicos, estos últimos con el objeto de adecuar las actuaciones en políticas de empleo a las condiciones específicas de la población Canaria.

A continuación se describen los objetivos relacionados con cada eje y los servicios y programas (medidas) que el SCE llevará a cabo para la consecución tanto de estos objetivos como de los objetivos estratégicos.

3.1.1. Eje 1. Orientación

Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias.

Los objetivos asociados a este eje son:

- Informar sobre el mercado de trabajo y las medidas y servicios ofrecidos por el Servicio Canario de Empleo.
- Realizar un diagnóstico individualizado o perfil de los demandantes de empleo que incluya toda la información posible sobre las características personales relevantes que permita medir el grado de la empleabilidad y clasificar al demandante según sus necesidades.
- Diseñar, realizar y hacer seguimiento de los itinerarios individuales y personalizados de empleo que incluyen una propuesta de derivación a acciones para la mejora de la empleabilidad (desarrollo de aspectos personales, búsqueda activa de empleo, trayectoria formativa individual, emprendimiento, entre otros).
- Informar y gestionar ofertas de empleo adecuadas para cada usuario potenciando la captación y la cobertura de ofertas a través de un sistema de intermediación transparente y eficaz.
- Contactar con empresas para difundir información sobre las iniciativas para facilitar la inserción laboral, realizando así mismo una prospección de las necesidades de las empresas y el casamiento entre las ofertas y demandas de empleo, y promover el afloramiento de ofertas latentes.

Servicios y programas

Este eje se ejecutará fundamentalmente mediante los siguientes servicios comunes:

- Diagnóstico individualizado y elaboración del perfil
- Diseño del itinerario personalizado para el empleo
- Acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario y el cumplimiento del compromiso de actividad.
- Asesoramiento y ayuda técnica adicional.
- Información y asesoramiento adicional.
- Gestión de las ofertas de empleo a través de la casación entre ofertas y demandas.

Además del programa de colaboración con agencias de colocación

3.1.2. Eje 2. Formación

Incluye las actuaciones de formación profesional para el empleo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral.

Los objetivos asociados a este eje son:

- Incrementar el esfuerzo formativo en la formación profesional para el empleo.
- Promover un mejor ajuste de la formación profesional para el empleo a las necesidades del mercado de trabajo.
- Promover la formación acreditable.
- Promover la formación en alternancia.
- Avanzar y consolidar la evaluación y reconocimiento de las competencias profesionales.
- Promover una oferta formativa dirigida especialmente a los colectivos con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral.
- Mejorar los sistemas de seguimiento y evaluación de la calidad de la formación profesional para el empleo.

Servicios y programas

En este eje los programas comunes que se desarrollarán son:

- Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados.
- Acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados.
- Acciones formativas que incluyen compromisos de contratación dirigidos prioritariamente a desempleados.
- Procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Por otro lado los programas propios:

- Realización de itinerarios integrados de inserción laboral para la formación e inserción laboral de personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción.
- Programa de formación en alternancia con el empleo.
- Programa de mejora de la empleabilidad de alumnos en prácticas no Laborales.
- Formación sectorial específica en sectores emergentes, para la mejora de la competitividad.
- Acciones de mejora de la cualificación/empleabilidad.
- Ampliación formación a personas desempleadas (ayudas y becas).
- Acciones formativas dirigidas al reciclaje profesional en sectores específicos

3.1.3. Eje 3. Oportunidades de Empleo

Incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género.

Los objetivos asociados a este eje son:

- Fomentar y sostener la contratación de colectivos y sectores con dificultades, para proporcionar trabajo, experiencia y sostener la actividad económica.
- Fomentar la contratación de personas desempleadas en sectores emergentes con perspectivas de crecimiento de empleo.
- Aflorar empleo en economía sumergida.
- Fomentar la inserción laboral de personas desempleadas receptoras de prestaciones por desempleo.

Servicios y programas

En este eje los programas comunes que se desarrollarán son:

- Programas de colaboración con corporaciones locales.

- Programas de colaboración con órganos de la administración general del estado, organismos autónomos y entidades sin ánimo de lucro.
- Programas para la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado protegido (centros especiales de empleo).
- Programas para la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
- Programas integrales de empleo.
- Programa de activación para el empleo.

Por otro lado los programas propios:

- Plan extraordinario de empleo social
- Oportunidades de empleo
- Incentivos a la contratación
- Programa de inserción sociolaboral

3.1.4. Eje 4. Igualdad de Oportunidades en el acceso al Empleo

Comprende las actuaciones dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o hubiera trabajado habitualmente.

Los objetivos asociados a este eje son:

- Remover obstáculos en el acceso al empleo: Establecer medidas que eliminen o disminuyan los obstáculos relacionados con el lugar de residencia, la situación socioeconómica o determinadas circunstancias personales, especialmente en aquellos sectores en los que las mujeres se encuentran subrepresentadas.
- Promover la movilidad funcional y sectorial.
- Promover la movilidad geográfica.
- Promover medidas de promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad.

Servicios y programas

En este eje se desarrollarán los siguientes programas propios:

- Movilidad, innovación e internacionalización.
- Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

3.1.5. Eje 5. Emprendimiento

Comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local.

Los objetivos asociados a este eje son:

- Formación y asesoramiento a emprendedores.
- Apoyo a las iniciativas empresariales.
- Promover el desarrollo territorial.
- Fomentar la cultura emprendedora.
- Fomento del empleo autónomo.

Servicios y programas

En este eje se desarrollarán los siguientes programas comunes:

- Fomento del empleo autónomo
- Apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales

- Concesión de subvenciones consistentes en el abono a los trabajadores que hicieren uso del derecho a percibir la prestación por desempleo en su modalidad de pago único.
Por otro lado los programas propios:
- Dinamización e impulso del desarrollo económico local.
- Servicio de apoyo y creación de empresas.
- Formación para el emprendimiento y la economía social.
- Préstamos a autónomos y empresas.

3.1.6. Eje 6. Mejora del Marco Institucional del Sistema Nacional de Empleo

Este Eje tiene carácter transversal, por lo que afecta a todos los restantes. Recoge las actuaciones que van dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización.

Los objetivos asociados a este eje son:

- Mejorar la gestión, colaboración, coordinación y comunicación en el Sistema Nacional de Empleo.
- Impulsar la colaboración público-privada.
- Mejorar la calidad de los servicios en el marco del Sistema Nacional de Empleo.
- Impulsar la evaluación, innovación, modernización y mejora del Sistema Nacional de Empleo.

Servicios y programas

Este eje se ejecutará mediante el siguiente servicio común:

- Sostenimiento del sistema de información de los servicios públicos de empleo (SISPE).

El programa común:

- Acuerdo marco con agencias de colocación para la colaboración con servicios públicos de empleo.

Y los siguientes programas propios:

- Desarrollo y mantenimiento de aplicaciones informáticas, adquisición y mantenimiento de equipos informáticos y la adquisición de productos y herramientas informáticas.
- Mejora de los medios humanos existentes.
- Modificación de la red de oficinas de empleo.
- Adquisición de mobiliario, archivos, material de oficina o informático y equipos de seguridad, etc.

3.2. Impacto de las políticas activas de empleo del SCE. Indicadores y metas asociados a los objetivos estratégicos

Tal y como se explicó en el apartado del marco normativo y competencial, en los planes anuales de Política de empleo se concretan los indicadores necesarios para el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos alcanzados a través de los servicios y programas aprobados en los mismos.

Los criterios metodológicos seguidos para el establecimiento de los indicadores, han sido los de transparencia, representatividad, precisión, viabilidad y trabajo participativo on-line entre

el SEPE y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, a través de un foro web establecido a tal efecto dentro del espacio de trabajo de los Servicios de Empleo.

Fruto de ese trabajo participativo es la elaboración de un documento con la “Definición detallada de los indicadores” (DDI).

En este plan estratégico se ha optado por seleccionar del sistema de indicadores de Los Planes Anuales de Política de Empleo, aquellos que nos permitan concretar los objetivos propuestos y medir el progreso hacia el logro de los mismos⁴.

Por otro lado los valores a alcanzar de los indicadores (metas propuestas) nos informarán del nivel de consecución de los objetivos. Dichos valores se consignan en porcentajes ya que el valor de referencia para asignar las metas se ha tomado de la anualidad 2014.

Objetivos estratégicos e indicadores asociados:

	Resultado 2014	Meta 2015	Meta 2016
Mejorar la empleabilidad de los jóvenes canarios			
% Demandantes jóvenes menores de 30 años, que reciben alguna atención.	47 %	55 %	65 %
% Demandantes jóvenes menores de 30 años que obtienen un empleo, habiendo recibido alguna atención en los seis meses anteriores.	50 %	55 %	60 %
Favorecer la empleabilidad de colectivos especialmente afectados por el desempleo	Resultado 2014	Meta 2015	Meta 2016
% Demandantes pertenecientes al grupo de colectivos especialmente afectados por el desempleo que reciben alguna atención.	40 %	45 %	50 %
% Demandantes pertenecientes al grupo de colectivos especialmente afectados por el desempleo que reciben alguna atención.	8 %	10 %	15 %
Mejorar la calidad de la Formación profesional para el empleo	Resultado 2014	Meta 2015	Meta 2016
% participantes que finalizan planes de ocupados.	92 %	92 %	92 %
% Participantes que finalizan acciones formativas dirigidas a desempleados.	90 %	90 %	92 %
Impulsar el emprendimiento	Resultado 2014	Meta 2015	Meta 2016
% de demandantes empleados como autónomos.	0,60%	1 %	1,50%
Mejorar de la eficacia de los servicios de intermediación, orientación y colocación.	Resultado 2014	Meta 2015	Meta 2016
% Demandantes inscritos y que reciben servicios de información profesional para el empleo y el autoempleo, respecto del número total de demandantes distintos que se inscriben en el periodo alguna vez durante el periodo.	30 %	35 %	40 %
% de servicios de tutorías individualizadas y atenciones personalizadas prestados a los demandantes inscritos.	22 %	25 %	30 %
% de itinerarios individuales personalizados prestados a demandantes inscritos distintos.	6 %	8 %	10 %

3.3. Vigencia del Plan Estratégico

Este plan estratégico se desarrollará en los años 2015 y 2016. Así su vigencia se vincula a la de la Estrategia española de activación para el empleo 2014-2016.

Su reformulación se hará en base a la estrategia que por parte del Estado se planifique a partir del año 2017 y en base a los resultados obtenidos en la consecución de los objetivos y metas propuestos.

⁴ Para la elaboración de los indicadores del presente plan se ha partido de los “elementos” de los indicadores del PAPE, según la definición dada en el DDI (Versión 1.8), por considerar que dicho nivel es el más adecuado para obtener una imagen clara de la actuación del SCE mediante los servicios y programas planificados

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL SCE 2015-2016

El plan estratégico del SCE 2015-2016 se evaluará de manera continua a lo largo de su desarrollo. Los resultados obtenidos de las evaluaciones servirán para valorar los logros y avances de los objetivos propuestos en el presente plan.

En este sentido es necesario recordar el carácter transversal de los objetivos del plan estratégico del SCE 15-16. De manera que los objetivos guardan relación con varios de los ejes descritos en este documento. A su vez, también guardan relación con los diferentes objetivos encuadrados en dichos ejes.

Esto significa que los diferentes servicios y programas de las planificaciones anuales pueden (y deben) contribuir al logro de los objetivos estratégicos del plan. Para llevar un seguimiento adecuado y productivo se elaborarán dos informes intermedios y uno final.

Los informes intermedios tienen como finalidad obtener una instantánea de la ejecución de las políticas activas de empleo por parte del SCE, mediante la recopilación de información de los indicadores del plan estratégico, con el objeto de reajustar y/o modificar algunas actuaciones, en el caso que así se considere necesario.

El informe final se orientará a la toma de decisiones para la elaboración del siguiente plan estratégico en base a los resultados obtenidos en el presente periodo.

El primer informe se elaborará en diciembre de 2015 con el objeto de que los resultados valorados de los indicadores pueda orientar las decisiones para elaboración del PAPE 2016, ajustando y/o modificando los servicios y programas que se planifiquen.

4.1. Procedimiento obtención de información.

El procedimiento de la obtención de la información será el mismo que para el PAPE, dado que para la elaboración de los indicadores de este plan se han tenido en cuenta los elementos de los indicadores del PAPE

4.2. Herramientas. Automatización y monitoreo.

El monitoreo de los indicadores es el proceso que nos permitirá chequear el comportamiento de éstos con la frecuencia determinada.

Se recopilarán mediante la aplicación Oracle® Business Intelligence Enterprise Edition, Esta aplicación permite recopilar y ordenar datos actualizados de los indicadores de las políticas de empleo ejecutadas por el SCE. También emite informes y presenta la información de manera gráfica.

Los datos necesarios se obtendrán de las mismas fuentes utilizadas para la obtención de datos del PAPE.

4.3. Procedimiento y contenido de los informes.

En primer lugar se recopilan los datos de los indicadores propuestos en este plan estratégico mediante la consulta en la aplicación Oracle. Los datos estarán relacionados con

los servicios y programas, con el objeto de determinar la aportación de cada uno a las metas propuestas.

Los resultados obtenidos se confrontan con las metas planteadas haciendo constar el grado de consecución de las mismas.

Si fuera necesario, se recogerán propuestas de reajustes y/o modificación (en el caso de los informes intermedios), o propuestas de nuevos servicios y programas, indicadores y metas (en el caso del informe final del plan estratégico).

Una vez elaborado el informe se somete a la valoración del equipo directivo del SCE que, teniendo en cuenta lo ejecutado y lo previsto desde cada subdirección y/o servicio tomará las decisiones que se consideren oportunas.



Gobierno de Canarias
Servicio Canario de Empleo