



POLITICAS ACTIVAS DE EMPLEO Y JUVENTUD

Julio 2025



Índice

1. Introducción	3
1.1 Justificación	3
1.2 Objetivos de la investigación	4
1.3 Metodología	4
2. La población joven en Canarias	7
3. La población joven en el mercado laboral de Canarias	14
3.1 Una aproximación al mercado de trabajo	14
4. El empleo: un fenómeno multidimensional	19
4.1 Educación, orientación y transición al empleo	19
4.2 Desconexión entre formación y mercado de trabajo	20
4.3 Mercado laboral juvenil: obstáculos y retos	21
4.4 Ajuste entre formación, expectativas y condiciones laborales	21
4.5 Condiciones de vida, emancipación y movilidad	23
5. El empleo juvenil y el papel de las Políticas Activas de Empleo	26
5.1 Breve aproximación a las Políticas Activas de Empleo	26
5.2 Retos a los que se enfrentan los programas	27
5.3 Retos a los que se enfrenta el personal técnico que implementa las PAE: el trabajo con las personas jóvenes	31
6. Buenas Prácticas. Acciones que transforman la empleabilidad juvenil ...	35
7. Las percepciones de la juventud	40
7.1 El mercado laboral: Formación, inserción y retos	40
7.2 Sobre acceso y conocimiento de los recursos para el empleo	43
7.3 La experiencia de las personas jóvenes en las PAE	47
7.4. Valores y actitudes ante los tiempos de cambio	51
8. Recomendaciones para la mejora de las Políticas Activas de Empleo en Canarias	55
8.1 Reforzar la coordinación interadministrativa y la colaboración público-privada	55
8.2 Optimizar la divulgación, visibilidad y coordinación de las ofertas de empleo	55
8.3 Reorientar el modelo hacia un acompañamiento integral y personalizado	56
8.4 Actualizar la oferta y conectar formación, mercado laboral y expectativas juveniles	56
8.5 Flexibilizar la homologación en las aulas de los programas de las PAE	57

8.6 Ajustar los procesos de acceso y selección a los programas de formación y empleo	57
8.7 Mejorar las condiciones laborales y profesionalizar los equipos técnicos	57
8.8 Reforzar los recursos de apoyo psicosocial y salud mental.....	58
8.9 Facilitar la inclusión laboral desde la mejora de la modalidad contractual.....	58
8.10 Incorporar la evaluación cualitativa y la participación juvenil en el diseño de PAE	59
ANEXO 1	60
Tablas y gráficos	60
ANEXO 2	69
Políticas Activas de Empleo (PAE).....	69

1. Introducción

“Hay grandes temas en Canarias, que preocupan a la juventud canaria, que es la vivienda por arriba de todo, el empleo, la crisis migratoria y la salud mental”

La juventud, comprendida como una etapa de transformación y crecimiento entre la educación y la vida adulta, constituye una fuente de talento e innovación. En su tránsito hacia la inserción en el mercado laboral, las personas jóvenes en Canarias se enfrentan a múltiples desafíos que, más allá de lo económico, reflejan la complejidad de un fenómeno social condicionado por factores como la edad, el sexo, la nacionalidad, la formación académica y, cada vez más, el bienestar emocional.

A esto se suman condicionantes externos como las dificultades de acceso a una vivienda, la movilidad geográfica o las condiciones laborales, que limitan las posibilidades de emancipación y desarrollo personal. Estos desafíos, sin embargo, también abren oportunidades para el diseño de políticas públicas más inclusivas, transversales, integrales y adaptadas a la diversidad de trayectorias y expectativas que caracterizan a la juventud actual.

Abordar esta realidad desde una mirada proactiva permite reconocer el enorme potencial de la juventud para contribuir al desarrollo social y económico del archipiélago. Favorecer su acceso a un empleo estable y de calidad no solo promueve su autonomía económica, sino que fortalece la construcción de proyectos de vida, la identidad personal y el bienestar colectivo, impactando positivamente en la cohesión social y el futuro sostenible de Canarias.

La situación del empleo juvenil refleja la necesidad de continuar avanzando hacia la transformación de un modelo socioeconómico que aproveche mejor las capacidades de las nuevas generaciones. En este sentido, Canarias, con una estructura económica dependiente del turismo y los servicios, con marcadas diferencias territoriales, plantea tanto desafíos como oportunidades para la diversificación productiva, la innovación y el emprendimiento. La transición demográfica, por su parte, puede convertirse en una posibilidad para el diálogo intergeneracional y la colaboración, impulsando un relevo generacional que enriquezca el tejido productivo en las islas.

1.1 Justificación

En este contexto, el **Servicio Canario de Empleo (SCE)** asume un papel fundamental como responsable de la implementación de las **Políticas Activas de Empleo (PAE)**, dirigidas a potenciar la empleabilidad juvenil, entendida como el conjunto de capacidades y talentos que permiten a las personas acceder, mantenerse y progresar en el mercado laboral. A través de programas y proyectos de orientación, formación, inserción laboral, fomento del emprendimiento y apoyo a la economía social, entre otros, el SCE impulsa iniciativas que, cuando se diseñan con una visión territorial, un enfoque integral y una clara vocación transformadora, tienen el potencial de dar respuesta tanto a los desafíos estructurales del mercado laboral como a las aspiraciones profesionales de la juventud en Canarias.

Este estudio analiza el contexto socioeconómico actual y los principales factores que inciden en el mercado de trabajo y en el desarrollo de las Políticas Activas de Empleo dirigidas a la juventud con el objetivo de mejorar su cualificación y empleabilidad. Desde esta perspectiva, se destaca la importancia de adaptar las estrategias a la realidad específica del archipiélago

y sus diferentes territorios, reconociendo tanto los retos existentes como las múltiples oportunidades para construir un futuro laboral más inclusivo, justo y resiliente para las nuevas generaciones.

Por último, es importante señalar la relevancia de la investigación cualitativa en la elaboración de los informes que actualmente desarrolla el Observatorio Canario de Empleo (OBECAN). Este enfoque permite recoger percepciones, experiencias, significados y motivaciones de los diversos actores implicados, ofreciendo así una visión más rica y complementaria a los datos cuantitativos desde las diferentes perspectivas. A través de entrevistas individuales, grupales o grupos de discusión se da voz a quienes viven de primera mano los fenómenos estudiados, lo que facilita una comprensión más profunda y contextualizada de las dinámicas del mercado laboral en Canarias.

1.2 Objetivos de la investigación

Objetivo general

Analizar las condiciones laborales, expectativas y necesidades de la población joven demandante de empleo y proponer estrategias y recomendaciones para optimizar el diseño de las Políticas Activas de Empleo (PAE), con la finalidad de facilitar la inserción de este colectivo en un mercado laboral en constante transformación.

Objetivos específicos

1. Analizar los obstáculos y oportunidades relacionados con las Políticas Activas de Empleo dirigidas a la población juvenil.
2. Recoger y analizar las percepciones de la población joven respecto al mercado laboral, así como las oportunidades y dificultades en los procesos de búsqueda de empleo.
3. Elaborar recomendaciones y propuestas de políticas públicas que faciliten el acceso de la población joven al empleo desde el análisis de las buenas prácticas identificadas en las PAE.

1.3 Metodología

Para la elaboración de este informe se ha adoptado la triangulación metodológica, que incluye la recolección y el análisis de datos cuantitativos (numéricos) y cualitativos (percepciones) desde diversas perspectivas. Este enfoque enriquece la interpretación de los fenómenos sociales mediante la contrastación de fuentes, técnicas y discursos, favoreciendo así una comprensión más rigurosa y contextualizada de la realidad estudiada.

Desde la perspectiva **cuantitativa**, se han recopilado datos procedentes de diversas fuentes estadísticas oficiales, citadas a lo largo del informe, que permiten describir a la población joven de Canarias a partir de un conjunto de variables clave como edad, sexo, nacionalidad o nivel de estudios, entre otras. Estas variables proporcionan el contexto necesario para situar este segmento poblacional dentro del diagnóstico, facilitando una visión precisa de su posición en el mercado laboral y de sus principales dinámicas.

Al hilo de lo anterior es importante señalar que las fuentes oficiales deben interpretarse considerando el contexto temporal y los objetivos específicos que persiguen, ya que no todas responden a las mismas circunstancias ni proporcionan información con la misma finalidad. En este sentido, herramientas estadísticas como la Encuesta de Población Activa (EPA) deben leerse con cautela, ya que los datos que ofrecen pueden estar sujetos a limitaciones importantes. Particularmente, cuando los resultados se basan en muestras de tamaño reducido, existe un margen significativo de error de muestreo, lo que obliga a tomar estas cifras con especial precaución para evitar interpretaciones erróneas.

Desde el enfoque **cualitativo**, el objetivo es comprender los fenómenos desde la perspectiva de las personas participantes, quienes se convierten en piezas clave del proceso de investigación. Los informantes clave ocupan un papel central, ya que, gracias a sus experiencias, pueden fortalecer las relaciones dentro del entorno del fenómeno estudiado. Así, se ha abordado la realidad del empleo juvenil desde las experiencias vividas y los discursos de los distintos actores clave implicados¹.

En este sentido, se han implementado técnicas como entrevistas grupales y grupos de discusión (online y presenciales) con representantes y agentes de las administraciones públicas, personal técnico del Servicio Canario de Empleo (SCE) y entidades colaboradoras del ámbito formativo, social y laboral, así como jóvenes pertenecientes al colectivo objeto de estudio.

Para facilitar la comprensión en los grupos de discusión de la población joven, a continuación, se incluye una tabla identificativa de su composición, seleccionada entre personas desempleadas que desarrollan o han desarrollado algún programa de las PAE.

Para la elaboración de este informe se han realizado **8 grupos de discusión y 1 entrevista grupal** con la participación total de **39 personas**.

La entrevista grupal se realizó a personal directivo de Empleo y Juventud. (2 personas)

En cuanto a los grupos de discusión, se realizaron seis a personal técnico de la administración y entidades colaboradoras, en el ámbito de juventud y empleo. (25 personas)

Finalmente, se realizaron dos grupos de discusión a jóvenes en situación de desempleo, registrados en el SCE que desarrollan o han desarrollado algún programa de formación y empleo de las PAE.

¹ A lo largo de este informe los discursos de los informantes clave, como conocedores en primera línea del objeto de estudio, se presentan entrecomillados, en cursiva y tipografía azul para facilitar su identificación.

La identificación codificada de las personas jóvenes participantes en los dos Grupos de Discusión por tramo de edad y sexo (12 personas) desarrollados en la investigación es la siguiente:

J 1: Mujer entre 25 y 29 años.

J 2: Mujer entre 20 y 24 años.

J 3: Hombre entre 25 y 29 años.

J 4: Mujer entre 25 y 29 años.

J 5: Hombre entre 25 y 29 años.

J 6: Mujer entre 25 y 29 años.

J 7: Hombre entre 20 y 24 años.

J 8: Hombre entre 25 y 29 años.

J 9: Mujer entre 25 y 29 años.

J 10: Mujer entre 20 y 24 años.

J 11: Hombre entre 18 y 19 años.

J 12: Hombre entre 20 y 24 años.

En el informe se presentarán los discursos obtenidos en dos formatos: por un lado, cuadros con extractos de las conversaciones mantenidas en los grupos de discusión, y por otro, cuadros que recopilan diversas opiniones recogidas en distintos grupos de discusión.

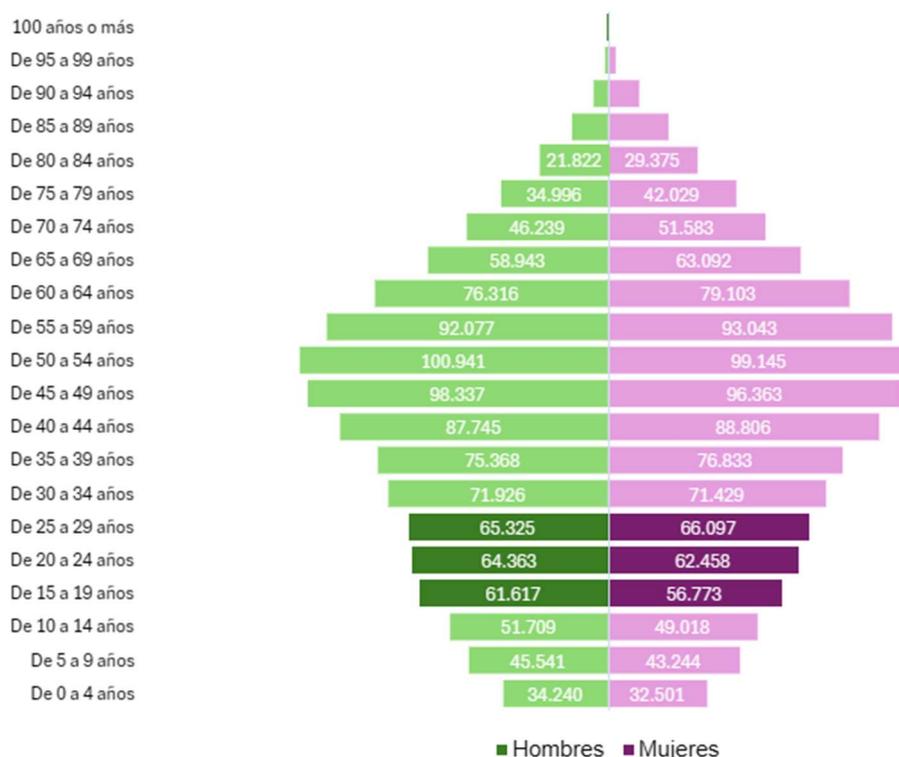
Finalmente, cabe destacar que a lo largo de todo el proceso de investigación se ha llevado a cabo un trabajo de revisión documental, iniciado con el diseño del informe. Esta labor ha sido fundamental para contextualizar y delimitar con mayor precisión el objeto de estudio, así como para comprender mejor el perfil de las personas implicadas en su desarrollo y elaboración.

2. La población joven en Canarias

El análisis de las características sociodemográficas de la población joven en Canarias constituye un punto de partida fundamental para comprender la dinámica social y económica en las islas. La estructura de la población influye de manera directa en el mercado laboral y en sus oportunidades de desarrollo. Comprender las variables que dan forma a este grupo poblacional es esencial para interpretar los patrones de participación laboral, los niveles de cualificación y las tendencias que afectan al tejido productivo de Canarias. Esto, no solo permite identificar las necesidades y potencialidades de la población joven sino también anticipar los retos y desafíos futuros en materia de empleo y desarrollo social.

En este contexto, hay que empezar por delimitar cuantitativamente al grupo poblacional objeto de estudio: **la población de Canarias, en el marco de la transición de la escuela al trabajo, con edades comprendidas entre los 16 y 29 años**². Esta franja de edad representa una etapa crucial del ciclo vital, en la que se producen transformaciones significativas relacionadas con la finalización de los estudios, la búsqueda del primer empleo y la construcción de la autonomía personal. Contar con datos específicos sobre este grupo poblacional facilita la identificación de necesidades particulares, esencial para el diseño de políticas públicas adaptadas a sus realidades.

PIRÁMIDE DE POBLACIÓN. CANARIAS 2024



² OIT (Organización Internacional del Trabajo), "Estadísticas del mercado laboral juvenil (base de datos YouthSTATS)", consultado el 27 de mayo de 2025, <https://ilostat.ilo.org/es/methods/concepts-and-definitions/description-youth-labour-market-statistics/>

En los últimos años, el peso demográfico de este colectivo ha ido disminuyendo progresivamente, configurando una pirámide poblacional de tipo regresivo, típica de las sociedades desarrolladas. Esta transformación responde principalmente al envejecimiento poblacional, impulsado por una elevada esperanza de vida y una baja natalidad. Sin embargo, los movimientos migratorios siguen siendo un factor clave que modifican estas tendencias demográficas, con especial incidencia en regiones ultraperiféricas como Canarias caracterizada por su fragmentación territorial.

Según el Censo de Población de 2024 (tabla 1), la población total de Canarias asciende a 2.238.754 personas, de las cuales **353.565 tienen entre 16 y 29 años** que representa un **15,79% de la población total**. Aunque minoritario en términos cuantitativos, constituye un colectivo clave para comprender las dinámicas socioeconómicas presentes y futuras del archipiélago en el ámbito laboral.

Tabla 1: Población joven por islas (16-29 años)

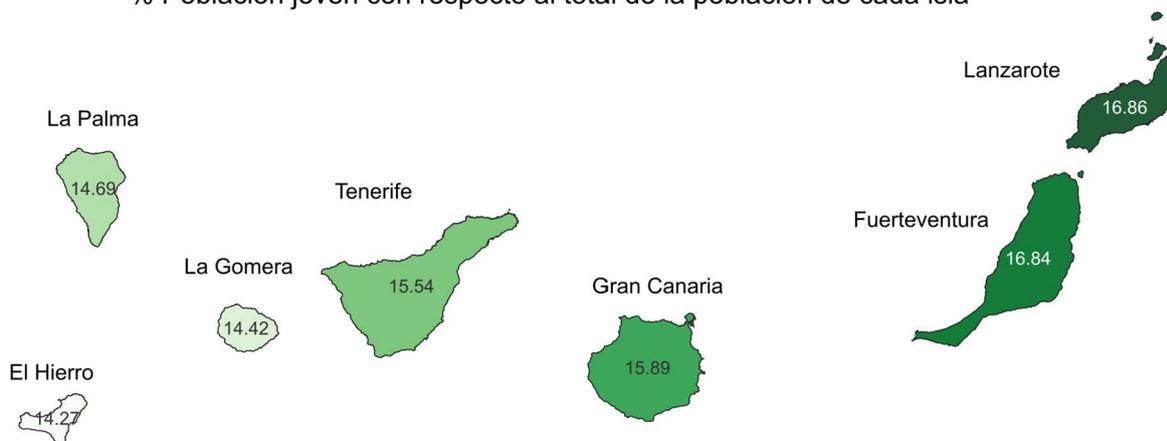
	Total de población	Total de Población 16-29 años	% Población joven con respecto al total de la población de cada isla	Hombres de 16-29 años	Mujeres de 16-29 años
Fuerteventura	126.676	21.334	16,84%	10.964	10.370
La Gomera	22.507	3.246	14,42%	1.642	1.604
Gran Canaria	869.984	138.216	15,89%	69.941	68.275
El Hierro	11.786	1.682	14,27%	830	852
Lanzarote	163.230	27.528	16,86%	14.025	13.503
La Palma	85.382	12.539	14,69%	6.427	6.112
Tenerife	959.189	149.020	15,54%	75.564	73.456
Canarias	2.238.754	353.565	15,79%	179.393	174.172

Fuente: Censo de población. 2024. ISTAC. Elaboración propia

A rasgos generales, la **distribución de la población joven en Canarias presenta pequeñas diferencias territoriales, que cruzan el archipiélago de manera descendente desde las islas orientales hacia las occidentales.**

Así, Lanzarote y Fuerteventura destacan por tener los mayores porcentajes de jóvenes que puede asociarse a un mayor dinamismo migratorio, mientras que El Hierro, La Gomera y La Palma registran los valores más bajos, lo que refleja un envejecimiento poblacional más acentuado, consecuencia del reto demográfico al que se enfrenta el archipiélago.

% Población joven con respecto al total de la población de cada isla



En cuanto a la **distribución por sexo**, se observa un equilibrio general, con un total de 179.393 hombres y 174.172 mujeres, con diferencias mínimas entre ambos. En todas las islas los hombres superan en número a las mujeres, salvo en El Hierro donde se invierte esta relación. Se refleja así una **estructura demográfica bastante paritaria en el conjunto del territorio**.

Gráfico 1: Población de 15 a 29 años por isla según nacionalidad (%)



Fuente: Estadística continua de población. 2024. ISTAC

La **nacionalidad** revela también algunas diferencias territoriales³. El gráfico 1 muestra la proporción de jóvenes según nacionalidad, en relación con el total de la población joven en cada isla. Vuelven a destacar Fuerteventura y Lanzarote por tener los porcentajes más altos, muy por encima de la media regional. Conocer esta diversidad permite identificar necesidades específicas como el idioma o el sistema de homologación de títulos.

³ Se ha incluido a la población de 15 años debido a la estructura habitual de los datos estadísticos, que se presenta por rangos de edad.

De esta forma y a grandes rasgos, el análisis de variables sociodemográficas permite comprender la diversidad que caracteriza a la población joven en Canarias. Estos factores influyen de manera significativa en sus oportunidades formativas y laborales, así como en su acceso a recursos y servicios.

Partiendo de esta base, y en un contexto económico marcado por la incertidumbre y la creciente competitividad del mercado laboral, la educación y el nivel formativo cobran relevancia. La formación se convierte en un elemento clave para orientar las trayectorias profesionales y vitales de la población joven, así como para garantizar una mayor igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Por todo ello, resulta esencial analizar la situación educativa y laboral de la juventud.

A continuación, se presentan los datos más recientes sobre la tasa de abandono escolar temprano, el porcentaje de jóvenes que no estudian ni trabajan, y el nivel de estudios alcanzado, tanto en lo que respecta a quienes han finalizado la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) como a quienes han accedido a estudios superiores.

Gráfico 2: Abandono educativo temprano (%)



Fuente: Explotación de las variables educativas de la Encuesta de Población Activa (INE). Elaboración propia

Uno de los desafíos para el mercado de trabajo canario es la **tasa de abandono educativo temprano** entre la población joven (gráfico 2). Esta tasa hace referencia al porcentaje de **personas entre 18 y 24 años que, habiendo completado la ESO, no han continuado estudios en la segunda etapa de educación secundaria** (como FP Básica, FP de Grado Medio o Bachillerato) ni han participado en ningún tipo de formación en las últimas semanas. Una situación que condiciona sus oportunidades de cualificación y su acceso al mercado laboral.

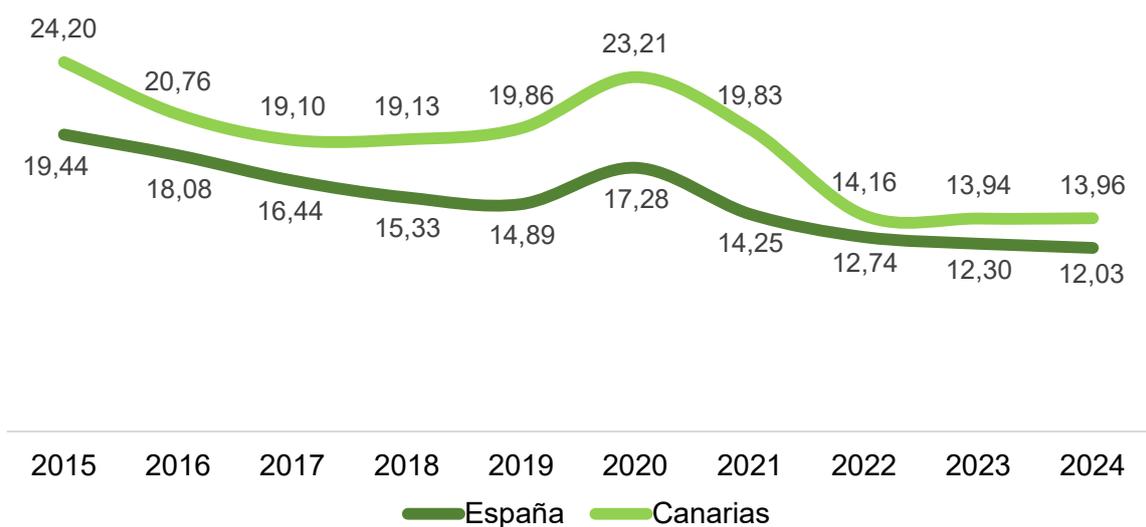
En la última década, Canarias ha logrado acercarse notablemente a la media nacional en las tasas de abandono escolar temprano, alcanzando en 2024 los niveles más bajos del periodo

histórico. En 2019, la diferencia entre Canarias y el conjunto de España alcanzó su punto máximo. Sin embargo, cinco años después, ambas tasas prácticamente se igualan, con un 13,07 % en Canarias y un 12,98 % a nivel nacional, marcando un hito en la trayectoria educativa del archipiélago.

Y aunque persisten diferencias por sexo **tanto hombres como mujeres han experimentado una disminución significativa en sus tasas de abandono**. Del 13,07% alcanzado en el año 2024, el 16% son hombres frente al 11,3% de mujeres.

Mantener esta tendencia positiva requerirá seguir actuando sobre los factores estructurales que aún dificultan la continuidad educativa, particularmente en entornos donde el desempleo juvenil sigue siendo elevado. No obstante, los resultados muestran que el camino hacia una educación más inclusiva y sostenida es posible.

Gráfico 3: Jóvenes de 15 a 29 años que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación (%)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE). Elaboración propia

Otro de los retos del mercado de trabajo en Canarias es **la población joven de entre 15 y 29 años que actualmente no estudia, no trabaja ni participa en procesos formativos** (gráfico 3).

Esta realidad debe entenderse como una oportunidad para impulsar Políticas Activas de Empleo que activen su talento y fortalezcan sus competencias profesionales.

El gráfico muestra una evolución entre 2015 y 2024, en donde Canarias ha mantenido sistemáticamente cifras superiores a la media nacional. Sin embargo, a partir de 2021 se observa una caída sostenida y una convergencia entre España y Canarias.

De esta forma, la orientación y la formación se configuran como pilares transformadores, capaces de abrir nuevas vías hacia la construcción de un proyecto vital. Comprender a fondo las causas y características de este fenómeno es esencial para diseñar políticas de empleo eficientes, que no solo prevengan la exclusión social, sino que impulsen el desarrollo profesional y personal de la juventud en Canarias.

Gráfico 4: Población entre 20 y 24 años que ha completado al menos el nivel de E. Secundaria 2.ª etapa (%)



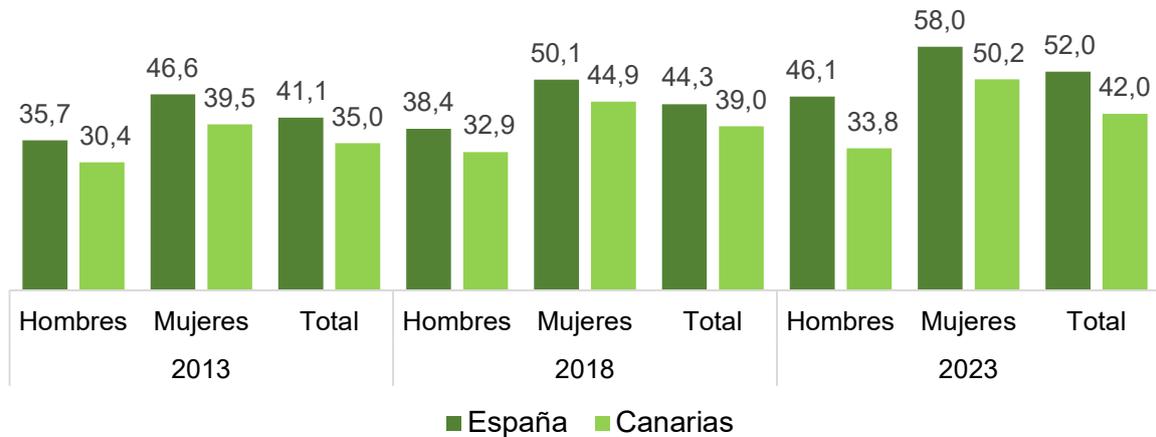
Fuente: Ministerio de Educación, Formación profesional y deportes. Las cifras de la educación en España. Estadísticas e indicadores. Edición 2025. La transición y los resultados educativos (Curso 2022-2023). Elaboración propia
 NOTA: Calculado con la metodología establecida por Eurostat basándose en medias anuales de datos trimestrales.

Al mismo tiempo, se observa que entre 2013 y 2023, (gráfico 4), **Canarias ha experimentado una evolución muy positiva en el nivel educativo de su población joven entre 20 y 24 años**, especialmente en la finalización de la Educación Secundaria de segunda etapa.

A grandes rasgos, el porcentaje total de jóvenes que alcanzan este nivel se ha incrementado de forma sostenida en la última década, superando en 2023, por algunas décimas incluso, a la media nacional (79,2% en Canarias frente al 79% del resto del territorio nacional). **Este progreso ha sido notable tanto en hombres como en mujeres, aunque estas últimas han mantenido siempre tasas más altas.**

Esta mejora refleja un avance significativo en el acceso y permanencia en el sistema educativo, acercando a Canarias a los objetivos de cualificación y reduciendo las históricas brechas de formación.

Gráfico 5: Población entre 25 y 34 años con estudios superiores por sexo (%)



Fuente: Ministerio de Educación, Formación profesional y deportes. Las cifras de la educación en España. Estadísticas e indicadores. Edición 2025. La transición y los resultados educativos (Curso 2022-2023). Elaboración propia
 NOTA: Calculado con la metodología establecida por Eurostat basándose en medias anuales de datos trimestrales

De la misma forma, entre 2013 y 2023, los datos muestran el **aumento de la población entre 25 y 34 años con estudios superiores** (gráfico 5) tanto en España como en Canarias.

La brecha entre Canarias y el conjunto de España se ha mantenido relativamente constante, con una diferencia máxima de alrededor 10 puntos porcentuales en 2023. Y a pesar de los avances en ambos casos, Canarias aún se mantiene por debajo de la media estatal.

En cuanto a las diferencias por sexo, en Canarias **las mujeres tienen una mayor presencia en los estudios superiores que los hombres** lo que señala su creciente nivel de formación superior.

En resumen, la población joven en Canarias, aunque en descenso demográfico, representa un colectivo clave para el desarrollo del archipiélago. Si bien se han logrado mejoras destacadas en el ámbito educativo como la disminución del abandono escolar y el aumento del nivel formativo, todavía existen desafíos relevantes como la alta proporción de jóvenes desconectados del empleo y la formación y desigualdades de género en el acceso a estudios superiores.

Estas realidades subrayan la necesidad de continuar articulando políticas públicas más transversales, con enfoque de género y territorial, que promuevan la inclusión formativa y laboral de la juventud de Canarias.

Apostar por la juventud es invertir en el presente y en el futuro de Canarias, en una generación que con el acompañamiento adecuado debe convertirse en protagonista activa del cambio socioeconómico del archipiélago.

3. La población joven en el mercado laboral de Canarias

3.1 Una aproximación al mercado de trabajo

En los últimos tres años, la situación del mercado laboral en Canarias presenta datos de recuperación económica tras las crisis de 2008 y la pandemia 2020. Con ello se aprecia un aumento en la afiliación que roza récord histórico y un descenso en el paro a nivel generalizado con valores por debajo de 2008. En cuanto a la población joven, la afiliación a la seguridad social de los menores de 25 años superó en enero las 60.000 personas, algo nunca visto en el registro histórico, y los datos de paro registrado juvenil (menores de 25) presentan el dato más bajo de toda la serie histórica en el momento de la elaboración del informe.

No obstante, la tasa de paro juvenil que se recoge de la EPA (gráfico 6) sitúa en el primer trimestre del 2025 en 33,7% frente al 26,43% en el resto de España, con una diferencia a la baja de -7,27 puntos porcentuales en las islas.

Gráfico 6: Tasa de paro juvenil. Población de 16 a 29 años (%)

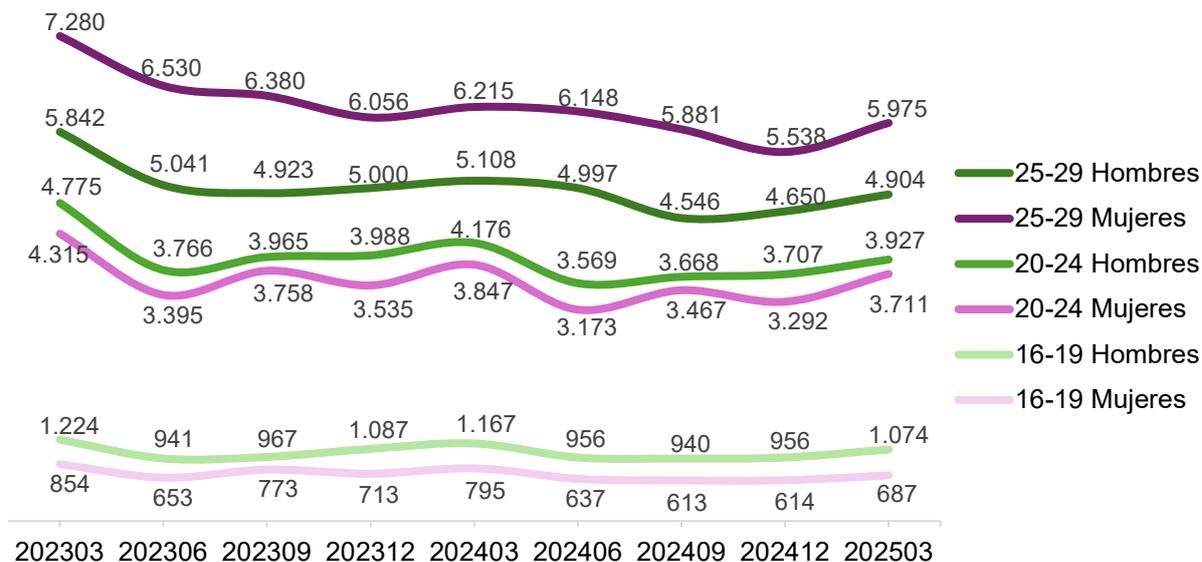


Fuente: EPA. Elaboración propia

En este marco, se presenta una aproximación al mercado de trabajo en el archipiélago desde el paro registrado y las contrataciones mensuales registradas en el SEPE. Cabe señalar que algunos de los datos aparecen divididos en tres grupos de edad, de los 16 a los 19 años, de los 20 a los 24 y de los 25 a los 29 años, ya que como se recoge desde los discursos: *“cuando hablamos de juventud, estamos hablando de un concepto muy amplio”*.

De esta manera, se facilita una mejor comprensión de sus trayectorias vitales y la elaboración de intervenciones adaptadas a cada etapa, desde la formación inicial hasta la inserción laboral y la consolidación profesional.

Gráfico 7: Población joven parada y registrada en el SCE por sexo y grupos de edad. Datos trimestrales 2023-2024-2025 (Nº absolutos)

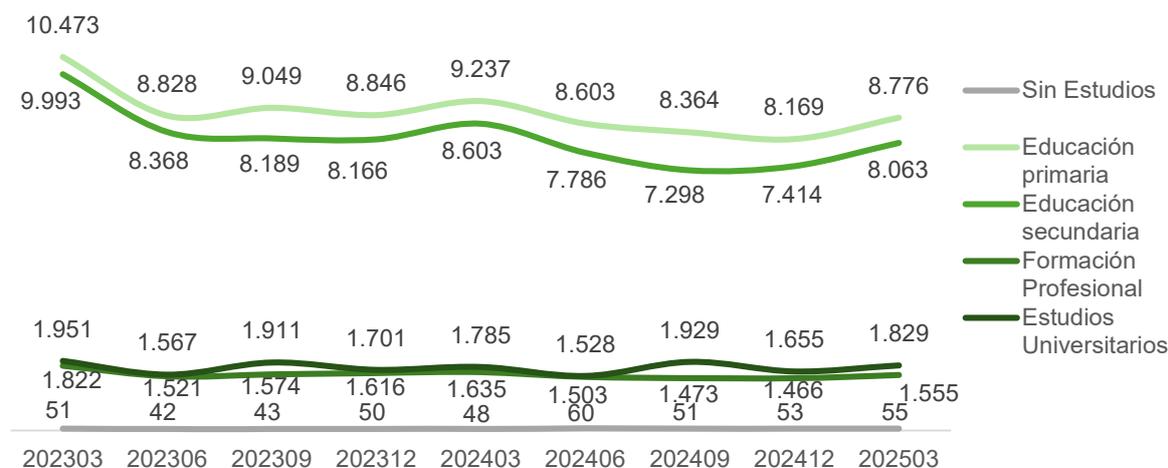


Fuente: Servicio Canario de Empleo. Datos trimestrales, correspondientes a los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de los años 2023, 2024 y 2025.

En líneas generales, tal y como se observa en el gráfico 7, la **población joven parada registrada en el SCE** ha ido descendiendo en los tres tramos de edad desde marzo de 2023, si bien en marzo de 2025 hay un ligero repunte.

La diferencia existente entre ambos sexos es superior en el grupo de edad de 25 a 29 años, donde las mujeres presentan mayores niveles de desempleo. Asimismo, este grupo de edad concentra un mayor número de personas jóvenes que se encuentran paradas.

Gráfico 8: Nivel de estudios registrados en el SCE de la población joven parada. Datos trimestrales 2023-2024-2025 (Nº Absolutos)



Fuente: Servicio Canario de Empleo. Datos trimestrales, correspondientes a los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de los años 2023, 2024 y 2025.

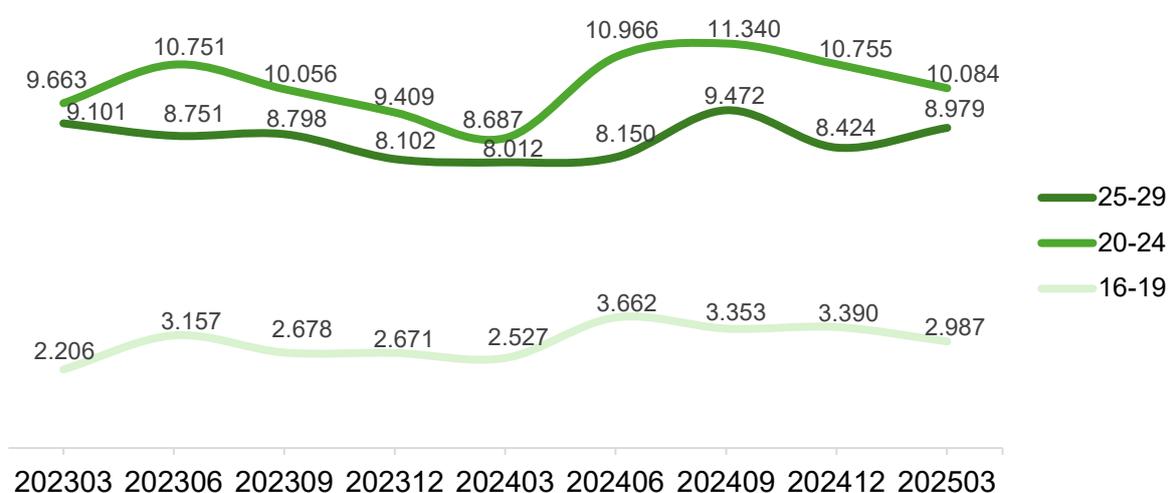
Como se ha mencionado anteriormente, la importancia de la formación y la cualificación de cara al futuro laboral de las personas en general y de las jóvenes en particular, se convierte en un elemento clave si hablamos de las Políticas Activas de Empleo.

Así, con respecto al **nivel de estudios registrado por la población joven demandante de empleo**⁴, los datos muestran que la mayoría de estos jóvenes, en torno al 80%, (gráfico 8) tienen niveles educativos de educación primaria o secundaria, si bien han descendido con respecto al mismo mes de los años anteriores.

Se identifica así la necesidad de reforzar políticas de formación básica y competencias clave que animen a reanudar los estudios o permitan el acceso a una formación que cualifique profesionalmente a este grupo poblacional mejorando de esta manera, su ocupabilidad y empleabilidad.

En este marco, cabe aproximarse al **número de contratos registrados en el SEPE** que se realizaron a las personas jóvenes en el periodo analizado. De esta manera, se presentan los contratos por grupos de edad, tipo de contrato, así como el nivel de estudios de las personas contratadas.

Gráfico 9: N° de contratos realizados por grupos de edad.
Datos trimestrales 2023-2024-2025 (N° absolutos)

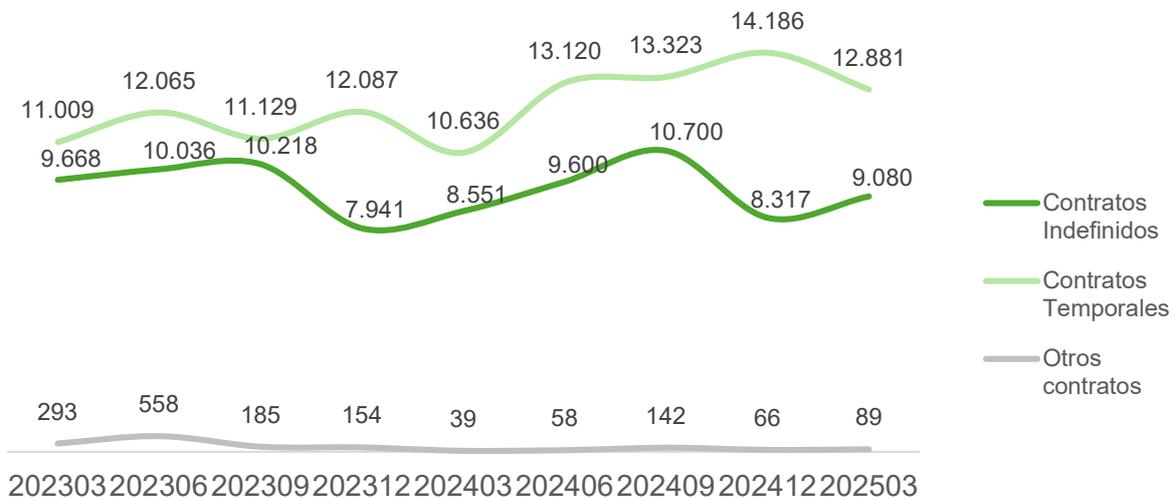


Fuente: SEPE. Datos trimestrales, correspondientes a los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de los años 2023, 2024 y 2025.

Tal y como se observa en el gráfico 9, el mayor número de contratos realizados desde marzo de 2023 a marzo de 2025 se han realizado a personas que tenían entre 20 y 24 años.

⁴ Se debe tener en cuenta que el gráfico refleja el nivel de estudios registrado, por tanto, pueden influir factores como la falta de actualización de los estudios en los registros administrativos o procesos de homologación de estudios.

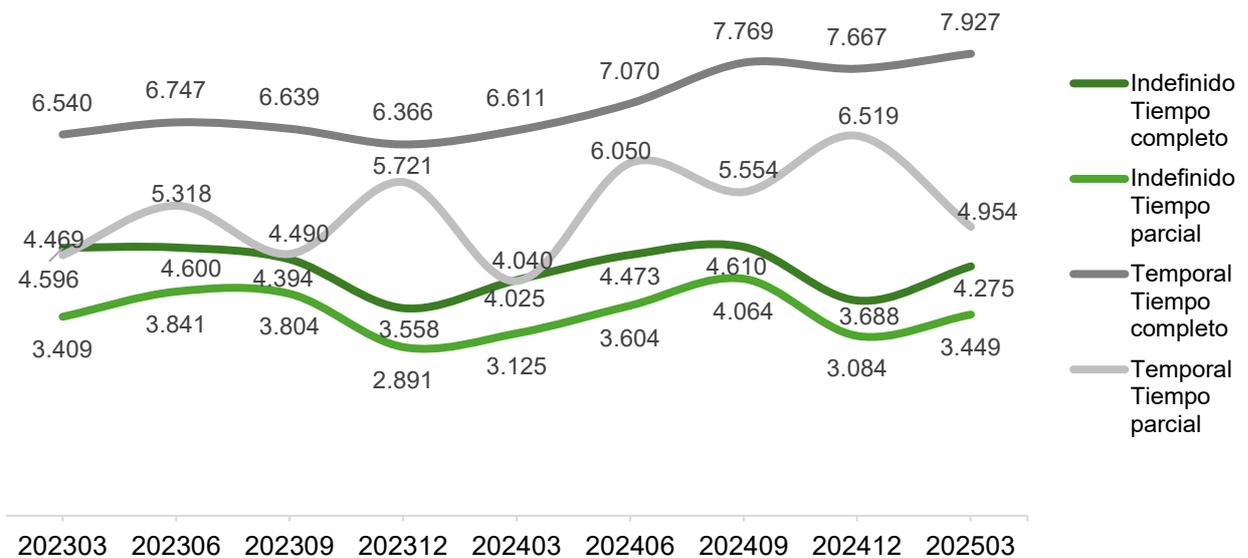
Gráfico 10: N° de contratos realizados a la población joven según su duración. Datos trimestrales 2023-2024-2025 (N° absolutos)



Fuente: SEPE. Datos trimestrales, correspondientes a los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de los años 2023, 2024 y 2025.

En cuanto al **tipo de contrato según su duración**, se observa en el gráfico 10 cómo han ido ascendiendo el número de contratos temporales en este periodo. Asimismo, ha aumentado el número de contratos indefinidos desde diciembre de 2023, si bien han descendido en diciembre de 2024, ampliándose la diferencia con respecto a los contratos temporales efectuados el mismo mes.

Gráfico 11: N° de contratos realizados según duración y tipo de jornada. Datos trimestrales 2023-2024-2025 (N° absolutos)



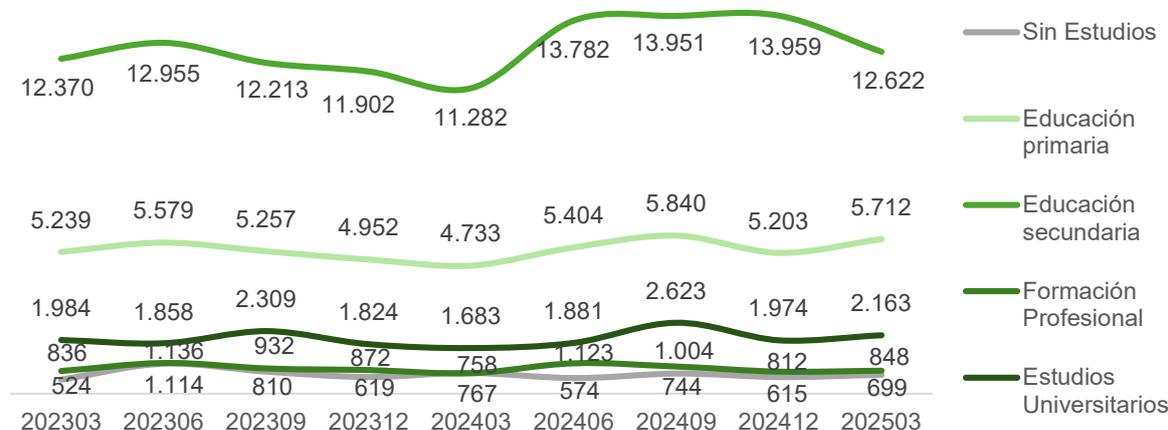
Fuente: SEPE. Datos trimestrales, correspondientes a los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de los años 2023, 2024 y 2025.

Nota: No se contabilizan otro tipo de contratos donde no se especifica el tipo de jornada.

En relación con el **tipo de jornada**, el gráfico 11 muestra que, desde marzo de 2023, el número de contratos temporales a tiempo completo ha experimentado un crecimiento sostenido. Por otro lado, los contratos temporales a tiempo parcial aumentan principalmente durante las campañas de verano y Navidad.

En el caso de los contratos indefinidos, la mayoría también corresponde a jornadas completas. Durante este periodo, aproximadamente el 56% de los contratos registrados fueron a tiempo completo, mientras que el 44% restante correspondió a tiempo parcial.

Gráfico 12: N° de contratos realizados a la población joven según el nivel de estudios. Datos trimestrales 2023-2024-2025 (N° Absolutos)



Fuente: SEPE. Datos trimestrales, correspondientes a los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de los años 2023, 2024 y 2025.

Respecto al **nivel de estudios** que se refleja en los contratos, tal y como se observa en el gráfico 12, más de la mitad de los contratos realizados en este periodo se efectuaron a personas con educación secundaria. Por otro lado, el número de contratos a personas con formación profesional o estudios universitarios en este periodo se sitúa en torno al 13%.

Así, podríamos resaltar algunos aspectos de los datos presentados:

- El mayor volumen de las personas jóvenes paradas registradas en el SCE desde marzo de 2023 a marzo de 2025, tienen entre 25 y 29 años. Así, constituirían en torno al 55% de los jóvenes parados, mayoritariamente mujeres.
- En torno al 80% de las personas jóvenes paradas tienen registrado estudios primarios o secundarios.
- En relación las características de los contratos realizados en este periodo a la población joven, más de la mitad fueron temporales. Con relación a la jornada, en torno al 56% era a tiempo completo.

En el Anexo se presentan una serie de tablas donde se amplía la información del número de contratos realizados durante el año 2024 a la población joven. [\[OBJ\]](#)

4. El empleo: un fenómeno multidimensional

El empleo es esencial no solo como fuente de ingresos, sino también para el desarrollo personal y la cohesión social. En este contexto, resulta fundamental contar con los discursos de la juventud y del personal técnico. Sus voces no solo aportan perspectivas complementarias, sino que también permiten identificar necesidades, aspiraciones y desafíos desde experiencias y conocimientos diversos.

4.1 Educación, orientación y transición al empleo

Desde una mirada amplia, en primer lugar, **reforzar el sistema educativo** se convierte en una prioridad fundamental. Solo a través de una educación inclusiva y adaptada a los nuevos retos socioeconómicos será posible mejorar la cualificación de la población y facilitar su inserción laboral.

A este respecto, la **tasa de abandono educativo** temprano ha experimentado un descenso constante en los últimos años. **En 2024, Canarias registró un 13,07%, una cifra muy próxima al 12,98% observado a nivel nacional**, aunque ambas aún superan el promedio europeo (en el 9,6% en 2023).

Este esfuerzo debe comenzar desde la base, reforzando la orientación laboral en los centros educativos e integrando un acompañamiento continuo y práctico que ayude a la población joven a identificar las salidas profesionales de sus estudios y las competencias que demanda el mercado laboral. Así, tal y como perciben algunos jóvenes durante el desarrollo de un grupo de discusión en relación con el empleo y la juventud:

J 8: Yo es que, en mi caso... O sea, hablando sobre este tema, si es verdad que... A ver, yo entiendo que no sepamos (...), y que al final tengamos que buscarlo por nuestras maneras. Pero, y entonces, ¿la educación como tal?... ¿a qué nos está...? O sea, porque sí, sabemos sumar, sabemos hablar, sabemos restar... pero ¿y esa vida laboral... quién nos la enseña?

J 7: Claro, porque... Es que se necesita, y yo creo que...

J 8: ...Porque, sales con 18 años y... ¡Toma, ahí tienes la puerta, búscate la vida! No lo veo yo tampoco...

Dinamizadora: ¿Qué quieres decir, que necesitarías...?

J 7: Que te informen

J 8: En el sentido de, por lo menos, tener una guía de qué te va a pasar cuando seas mayor de edad. O sea, qué tienes que hacer para poder buscar tu puesto de trabajo o, simplemente para ver esos avisos. Nadie te enseña nada. O sea, métete en la página del Cabildo de Canarias, y ahí tienes toda la información. ¿En qué parte? (...) ¿cuál?, porque

puede ser información de... Trabajo, y no está en Trabajo, sino en Formación. Entonces, ¿quién te enseña...? ¿quién nos enseña eso a nosotros, cuando cumplimos la mayoría de edad? Nadie.

J 6: *Sí, que no se molestan ni siquiera en decirte... coño, pues mira chica, yo te ayudo, tal... ¿sabes?*

(Extracto de uno de los Grupo de Discusión realizado con Jóvenes)

4.2 Desconexión entre formación y mercado de trabajo

Al hilo de lo anterior, desde una perspectiva técnica se percibe una falta de conexión entre el sistema educativo y el mercado laboral, lo que genera desilusión y frustración entre el colectivo de jóvenes: *"Falta como más conexión, luego, con el mundo... que estén más conectados al mundo laboral o que sepan cuál es la realidad laboral o de qué puedo trabajar y qué son capaces, ¿no? O que el mercado ¿no? les ofrece... yo lo que veo es esa desilusión, o sea, ¡para lo que voy a conseguir después! eso se oye un montón. O sea, extendido. A lo mejor quizá ya se ha hecho un efecto contagio, tú me dices, bueno, sí, ¡para lo que voy a cobrar!"*

Además, la experiencia de las personas jóvenes con menor formación evidencia que la exclusión educativa no solo limita las posibilidades laborales, sino que afecta a la autoestima y la confianza: *"...en el caso de las personas con menos formación, siempre tienen la frustración, (...) la frustración de que quieren llegar a más, más formación... pero el sistema educativo les ha fallado (...) si no sabes aprender así, pues repites y suspendes y acabas dejando el colegio. Entonces, esa persona ya no se siente empoderada, ya no se siente escuchada, no se siente apoyada por el sistema. Entonces, ya es una persona que dice... ¡ojalá hubiera estudiado esto!, y no lo he hecho. Y luego, probablemente, no llegue a estudiar nada. O no llegue a estudiar lo que le guste. O digas... bueno, pues me tengo que conformar con un trabajo peor o más precario o con menos titulación"*.

Para revertir esta situación es fundamental continuar apostando por un modelo educativo más inclusivo, flexible y humano, que promueva el aprendizaje y garantice el derecho a una formación digna a lo largo de toda la vida: *"Pero desde abajo, incluso, que los profesores de infantil, primaria y ESO, pues que se aseguren de que sean profesores.... pues que son los mejores profesores, los más empáticos, los más cariñosos, que te animen en todo, ¿no?... A lo mejor ya no se lleva tanto, pero yo creo que todos hemos tenido alguna vez el típico profesor de... ¡es que no vas a llegar a nada!, ¡es que no sé qué...! Pues eso no tiene cabida hoy en día en un aula, ¿no?"*.

Alinear orientación, formación y mercado de trabajo permite ofrecer a la juventud herramientas reales para construir un futuro con más oportunidades y empleo de calidad: *"Requeriría también, en las propias universidades ¿no? o en los centros educativos, que antes de finalizar sus estudios tuvieran una posible orientación de qué hacer después, porque salen y se encuentran vacíos"*. Aunque el Servicio Canario de Empleo ya realiza charlas informativas en centros educativos, resulta necesario fortalecer y consolidar la colaboración

con el ámbito educativo y avanzar hacia un sistema que garantice la inclusión de este recurso para todo el alumnado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato.

4.3 Mercado laboral juvenil: obstáculos y retos

En los últimos años, a pesar de **la caída sostenida del paro**, Canarias continúa situándose entre las comunidades autónomas con mayores tasas de desempleo juvenil: *“Siempre se habla de la alta tasa de desempleo juvenil. Sí, es verdad que estamos mejor que hace un año y que hace dos, incluso. Estamos muchísimo mejor, pero seguimos estando en las cifras más altas a nivel nacional, con lo cual sigue siendo un desafío.”*.

En el **primer trimestre de 2025**, la tasa de paro juvenil descendió hasta el **33,7%**, una cifra superior al 26,43% registrado en el conjunto de España.

Es clave continuar promoviendo un cambio que involucre a todos los actores sociales en el marco de la formación y el empleo, con especial atención a la juventud. Además, la coordinación entre administraciones debe orientarse a generar respuestas integrales que favorezcan la inclusión sociolaboral, reduzcan desigualdades y transformen tanto las condiciones laborales en el mercado de trabajo como las condiciones sociales que lo sustentan.

Desde una perspectiva general se trata, además, de continuar impulsando la **diversificación económica** como un pilar clave para fortalecer el mercado laboral y promover un desarrollo más equitativo y sostenible en Canarias. Continuar apostando por sectores emergentes permitirá reducir la fuerte dependencia del turismo y generar empleo de mayor valor añadido, facilitando la incorporación de jóvenes cualificados al mercado laboral.

Esta situación es aún más compleja en las islas no capitalinas, donde los mercados locales de trabajo son más reducidos y especializados en determinadas actividades económicas, limitando todavía más las oportunidades profesionales: *“Los jóvenes de Lanzarote con estudios universitarios, su salida es en la administración pública, porque nuestro mercado es puramente de servicios y de turismo.”*

Asimismo, la población joven que se forma fuera de Canarias desea regresar y aportar sus conocimientos, lo que representa un valioso potencial para el desarrollo local. Para aprovecharlo, es fundamental crear más espacios profesionales, así como fomentar entornos que impulsen el emprendimiento y la inserción laboral cualificada: *“Salen a estudiar fuera, cada vez más. También Educación tiene una beca para ellos para compensar esa lejanía. Es el caso que los chicos sí quieren regresar, los titulados, pero no hay huecos para tanto. El mayor hueco lo tiene la administración o... eh... buscarte la vida de manera profesional.”*

4.4 Ajuste entre formación, expectativas y condiciones laborales

Al hilo de lo anterior, también en algunos casos, la percepción de algunas personas jóvenes es que se exige una formación académica superior para ocupar puestos que no requieren ese **nivel formativo**: *“... ¿qué pasa? que a lo mejor te piden un grado para ser un auxiliar. Dices, pues, pues no. Yo no voy a tener un grado para ser un auxiliar, para eso están los auxiliares administrativos, para eso ¿no están los técnicos administrativos?”*. Para revertir

esta tendencia, las exigencias de formación deben alinearse con las funciones reales de los puestos de trabajo. Esto implica no solo revisar los criterios de contratación, sino también equiparar las categorías profesionales existentes a cada nivel formativo, aumentando la calidad del empleo.

La **proporción de jóvenes con estudios superiores aumentó del 35% al 42%** entre **2013 y 2023**. Este crecimiento fue especialmente notable entre las mujeres, alcanzando un 50,2%, frente al 33,8% registrado entre los hombres.

Además, en el caso de las personas con discapacidad, muchas de las ofertas laborales disponibles no se ajustan a su nivel formativo, lo que limita sus oportunidades de desarrollo profesional y supone un desaprovechamiento de su cualificación: *“(...) yo juego con la doble basa de, puedo ir a puestos normativos o a puestos... tengo en mi caso movilidad reducida, discapacidad, etcétera. Nos vemos en el mismo hándicap. O sea, los puestos para discapacidad ¿vale? hay más ofertas, hay muchísima ayuda, hay muchísima ventana, pero muchas de las ventanas son para bajos niveles académicos.”*

Una de las consecuencias más preocupantes de este fenómeno es la **pérdida de capital humano cualificado**. A pesar de que muchos jóvenes desean permanecer en sus islas de origen, las escasas oportunidades laborales y la falta de proyección profesional les empujan a marcharse: *“(...) sus intereses formativos están relacionados con espacios de trabajo que no están en la isla. Aunque les gustaría quedarse, se van. Estamos perdiendo un potencial de talento importante. De hecho, a veces, aprovechan nuestros itinerarios para tener alguna primera experiencia aquí y, cuando terminan, se marchan fuera.”*

La migración laboral de una parte de la juventud refleja la necesidad urgente de transformar el modelo de oportunidades laborales en el territorio. Jóvenes que se ven forzados a dejar su entorno familiar y social para acceder a empleos que, en muchos casos, no garantizan condiciones dignas: *“... hay mucha gente que se va a la península y la nueva emancipación es compartir pisos con desconocidos, pagando lo que antes pagabas por una renta de un piso”*. Este fenómeno agrava la desigualdad territorial y social. Para cambiar esta realidad, es imprescindible impulsar políticas que generen empleos estables y bien remunerados localmente. Así, se podrá garantizar que la emancipación juvenil sea sinónimo de autonomía y bienestar, no de precariedad y desplazamiento.

Por otro lado, quienes intentan incorporarse al mercado laboral local se enfrentan a una de las barreras más frecuentes, la **exigencia de experiencia previa** por parte de las empresas, lo que dificulta especialmente el acceso al primer empleo y condiciona la exclusión de muchos jóvenes y nuevos profesionales: *“...creo que el tema de la experiencia... porque hay muchos sitios que te piden más de dos años (...) y es como para los que estamos empezando (...) es como más difícil buscar el, ese otro año de, de experiencia que te falta..., y muchas veces te suelen como medio rechazar por eso, por, por tener ese, esa falta de un año.”*

La sobrecualificación y el empleo precario son dos realidades que afectan especialmente a la juventud canaria. Muchas personas jóvenes acceden al mercado laboral tras años de formación, pero se ven obligadas a aceptar empleos por debajo de su nivel de cualificación o a seguir formándose para cumplir con requisitos específicos del puesto.

Según el estudio elaborado por el Observatorio de Empleo de la ULPGC “Seguimiento de la Inserción de Titulados/as en la ULPGC”, **dos de cada tres egresados consiguen un empleo relacionado con su formación en un plazo máximo de dos años** tras finalizar sus estudios.

Si bien la formación y la cualificación profesional siguen siendo pilares esenciales para acceder al mercado laboral, resulta evidente que no son suficientes para garantizar empleos estables y de calidad. Esta percepción pone en cuestión el vínculo entre esfuerzo formativo y oportunidades reales: *“...a mí durante toda la vida me han vendido, estudia para tener un buen trabajo y yo he estudiado como un cabrón y no estoy encontrando trabajos o, por lo menos, de calidad, o estables, o etc. etc. etc. ¿no? Que hay distintas categorías de precariedad. Entonces, tú dices... tanto he desperdiciado mi pasado, esforzándome tanto, para luego no ver resultados”*. En este contexto, es necesario repensar y reforzar el vínculo entre formación y empleo. Para ello, se requiere continuar desarrollando una estrategia integral que combine Políticas Activas de Empleo, incentivos a la contratación juvenil, impulso al tejido productivo local y al emprendimiento y mecanismos que garanticen el valor del talento formado.

A este escenario, se añade la velocidad de los avances tecnológicos que exige el desarrollo constante de nuevas competencias y una formación continua. La juventud, consciente de esto, se esfuerza por prepararse cada vez más para ser competitiva en el mercado laboral: *“...los jóvenes (...) para ser lo más competitivos posible de cara a la búsqueda de un empleo, necesitan estar lo más formados posible. Siguen demandando formación como forma de poder optar a los mejores empleos. Pero, sin embargo, nos contradecimos y ¿qué es lo que tenemos? la generación más formada que más le cuesta entrar.”*

Para favorecer la compatibilidad entre el empleo y la formación continua, es fundamental implementar medidas efectivas que permitan a las personas acceder a oportunidades de capacitación sin comprometer su estabilidad económica. Facilitar apoyos económicos y flexibilizar los horarios laborales y educativos contribuirá a que quienes estudian o buscan empleo estable puedan desarrollarse profesionalmente y reducir la sensación de estancamiento y vulnerabilidad: *“Claro, el punto está en que primero la edad de finalización de estudios se ha ampliado. Segundo, llegas a un puesto de trabajo y a lo mejor necesitas volver a formarte porque necesitas la ventana que es, bueno, la llave, que es el título que te permite entrar. Y después está en que no se da, esa es otra, la facilidad. Las facilidades para que la persona pueda formarse a la par que se incorpora al puesto, a un nuevo trabajo, un empleo, eh... ¡no son, no son suficientes! Tú intentas trabajar, al mismo tiempo que te formas para cambiar esto, este tipo de cosas ¿cómo vives mientras tanto? Yo, por ejemplo, en mi situación actual, yo estoy cobrando una prestación por desempleo a la par que me formo, en el momento en que se me acabe la prestación ¿de qué cómo? pero yo tengo que estudiar seis horas al día, más lo que tengo que hacer en casa ¿Cómo vivo si tengo que hacer toda esa parte y al mismo tiempo tengo que comer?”*

4.5 Condiciones de vida, emancipación y movilidad

Se evidencia así una desconexión entre el esfuerzo invertido en la formación y las oportunidades reales que ofrece el mercado: *“No gano un mal sueldo, pero incluso con eso no me puedo independizar. No me puedo comprar un coche. No tengo ocio. Solo tengo dos horas al día para mí. Estoy dedicando 40 horas semanales a cambio de no tener vida. Y eso*

es lo que me espera durante 40 años". Se alarga la etapa de inestabilidad laboral, se retrasa la independencia económica y se intensifica la presión sobre el equilibrio entre el trabajo y el bienestar personal. Esta situación pone de manifiesto que el empleo, por sí solo, no garantiza bienestar si no va acompañado de condiciones laborales dignas, equilibrio vital y acceso a bienes básicos.

Según la Encuesta de Estructura Salarial, la evolución de los salarios tiende a mejorar a medida que aumenta la edad. En 2023, **la diferencia de ingresos entre el grupo de 25 a 34 años y el de menores de 25 años fue de aproximadamente 4.000 euros anuales**. No obstante, los niveles salariales generales continúan siendo bajos.

Incluso para quienes logran acceder al mercado laboral, en muchas ocasiones, la **alta temporalidad** sigue siendo una barrera importante. Esta inestabilidad constante limita la posibilidad de construir un proyecto de vida y genera frustración al comprobar que el esfuerzo y la formación no se traducen en seguridad ni en oportunidades de crecimiento real, tanto a nivel personal como profesional: *"Voy a cumplir 29 años. Cotizados solo tengo tres. Sin cotizar tengo mucho más (...) tengo dos carreras y un máster, y sigo sin encontrar un buen trabajo."*

En los últimos tres años, el número de contratos temporales firmados por jóvenes ha aumentado en aproximadamente 3.000. Este incremento se refleja también en la **tasa de temporalidad, que pasó del 52% en el primer trimestre de 2023 al 62% en el último trimestre de 2024**. Esta evolución muestra un notable crecimiento de la contratación temporal entre la población joven durante este periodo.

Aunque encadenan contratos durante todo el año, la falta de continuidad y seguridad dificulta decisiones como emanciparse o asumir responsabilidades a medio y largo plazo: *"... ¿tú sabes que vas a trabajar todo el año? sí. Pero ¿qué estabilidad te da? (...) entonces es también lo que muchos nos achacan a los jóvenes, ¿no?, es que no te mudas de la casa de tus padres, es que... ¿cómo pretendes que ...? (...) y que hay gente que viviendo al límite lo hace lo mejor que puede y ¡oye!, son unos valientes, yo no. Yo no, yo no me arriesgo a eso."*

Esta realidad no responde a una falta de voluntad o ambición, sino a un entorno laboral que no ofrece certezas mínimas: *"Esa es otra, que muchas veces nos dicen que somos conformistas, pero es que tampoco nos dan la oportunidad de buscar algo mejor (...) cualquier empleo que te llamen y tenga unas mínimas condiciones ya lo coges, porque simplemente quieres dejar de depender de tus padres. Pero es que no te dan otra oportunidad para seguir."*

En este escenario, otro de los desafíos con los que se encuentra la población joven es el **acceso a la vivienda**. Consecuencia del encarecimiento del mercado inmobiliario, la escasez de vivienda pública, la presión del turismo vacacional y los bajos salarios encuentran muchas **dificultades para la emancipación** y limitan la movilidad laboral: *"Cuando ya lo consiguen, las dificultades del tráfico hacen inviable llegar al trabajo. Y cuando se plantean compartir vivienda... el coste es tan elevado, que renuncian a esa idea"*. Incluso en el caso de empleos públicos, la falta de vivienda adecuada impide ocupar las ofertas disponibles, especialmente en islas no capitalinas: *"Intentan venir, pero no hay oferta adecuada. Si no consiguen alojamiento, se ven sin poder ocupar las ofertas que tienen."*

A lo que se suma otra barrera como **la movilidad**. La fragmentación geográfica del archipiélago, junto con un transporte público insuficiente, especialmente en zonas rurales o fuera de los núcleos urbanos, refuerza las desigualdades y dificulta el acceso al empleo o a la formación: “... *no nos interesas, por el tema de las colas (...) no vas a llegar a tu puesto a tiempo a trabajar. No... o eso, o te vas a tener que coger la guagua o por el tráfico o por lo que sea. Pues no, no nos sale rentable cogerte a ti, aunque seas la persona indicada para el puesto*”. Esta realidad condiciona a muchas personas jóvenes a verse excluidas del mercado laboral simplemente por su lugar de residencia, a pesar de cumplir con todos los requisitos profesionales.

En este contexto, **las islas capitalinas actúan como polos de atracción laboral**, concentrando la mayor parte de las oportunidades de empleo. Por ello, es habitual que personas jóvenes trabajadoras procedentes de otras islas se desplacen hacia estos centros en busca de mejores perspectivas profesionales. **Esta tendencia refleja un flujo migratorio interno orientado a las áreas con mayor dinamismo económico y ofertas de trabajo.**

Por todos estos condicionantes es fundamental avanzar hacia un modelo que genere condiciones laborales que reconozcan y aprovechen el talento joven en Canarias y sus territorios, logrando insertarlos en el mercado laboral: “*Tanto los jóvenes como las familias entienden que, si estudian fuera de la isla, luego se pueden conectar desde península con mejores oportunidades de trabajo. Eso también es muy desalentador y muy triste.*”.

Garantizar que la inversión educativa se traduzca en oportunidades concretas es clave. Solo así será posible construir un entorno donde el esfuerzo tenga un retorno justo y el futuro laboral de la juventud esté a la altura de su compromiso y preparación: “... *eso es lo que le está pasando a muchos jóvenes. No estamos tirados en casa, aburridos. No. Quiero trabajar, pero bajo unas condiciones.*”.

Para mejorar la situación del empleo juvenil en Canarias, es fundamental avanzar hacia un modelo que garantice la estabilidad económica como un derecho y no como un privilegio. Esto implica conectar la educación con el tejido productivo, impulsar la diversificación económica y asegurar condiciones laborales dignas para las personas jóvenes. Además, es necesario incorporar sus experiencias y percepciones en el diseño de políticas de empleo, de modo que las soluciones respondan realmente a sus necesidades y expectativas. De este modo, se podrá ofrecer a la juventud oportunidades reales para construir proyectos de vida autónomos, seguros y dignos.

5. El empleo juvenil y el papel de las Políticas Activas de Empleo

En el marco de la [Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo](#), se establece un nuevo diseño del Sistema Nacional de Empleo, centrado en garantizar el acceso a un trabajo digno, estable y de calidad, a través de Políticas Activas de Empleo (PAE), más inclusivas, personalizadas y eficaces.

Las PAE comprenden un conjunto de servicios y programas que incluyen orientación, formación, intermediación, apoyo al emprendimiento y otras medidas de acompañamiento, con especial atención a colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado laboral. Entre ellos destacan las **personas jóvenes**, particularmente aquellas de baja cualificación, con trayectorias marcadas por su situación de vulnerabilidad.

En consonancia con estos principios, algunos de los programas específicos orientados a promover la empleabilidad y la inserción de la población joven en Canarias son: **Incentívale**, **Practícate**, **PFAE-GJ** (Programa de Formación en Alternancia con el Empleo – Garantía Juvenil), **NOE** (Nuevas Oportunidades de Empleo), **PONOS** (Programa de Orientación y Primera Oportunidad de Empleo) y **Segunda Oportunidad con Garantía juvenil**.

Estos programas (descritos en el **Anexo 2**) se caracterizan por su enfoque integral, que combina formación, experiencia laboral y acompañamiento a través del **Servicio Canario de Empleo** (SCE) y con el apoyo de fondos europeos como el **FSE+** y el **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia**. Estas iniciativas buscan reducir el desempleo juvenil, mejorar la cualificación profesional y facilitar la incorporación sostenible de las personas jóvenes al mercado laboral.

Como ya se ha mencionado en el apartado de metodología, se realizaron seis Grupos de Discusión a personal técnico de Administraciones públicas y entidades colaboradoras que trabajan en el desarrollo de PAE dirigidas a la juventud, con una participación total de 25 personas. A continuación, se recoge parte de sus percepciones y experiencias para llevar a cabo estos programas y proyectos.

5.1 Breve aproximación a las Políticas Activas de Empleo

En este marco, se distinguen, en términos generales, **tres tipos de programas**, según la finalidad que persiguen y el colectivo al que se dirigen. Uno de ellos está orientado a jóvenes **que no han finalizado la Educación Secundaria Obligatoria (ESO)**: *“Me refiero al perfil de personas que no tienen la ESO, que han salido de un sistema educativo y que, para volverlos a introducir, pues es muy costoso (...) menores de 30 años, muchos de ellos con cargas familiares (...)”*. En la misma línea, se transmite la dificultad de reenganchar a los participantes al sistema educativo, ya que priorizan trabajar: *“(...) pues porque no están dispuestos a, a seguir con un sistema educativo. Lo que quieren es trabajar (...)”*.

El siguiente grupo lo conforman aquellos jóvenes que, contando **con una titulación básica**, buscan profesionalizarse: *“Los PFAE, por ejemplo, aunque el perfil es parecido al que estamos hablando, (...) es diferente, primero esto... ellos ya, (...) su actitud ya es otra. los*

profesionales están súper pendientes de ellos ¿sabes? Son 15 personas, no es lo mismo, 15 que 30 o 40 personas. Y luego el objetivo que tienen es otro. La obtención de un certificado de profesionalidad es eso, les, los anima ¿sabes?”.

El tercer perfil corresponde a jóvenes **con formación superior**: *“...el perfil con titulación superior, que es el que va en el programa de Nuevas Oportunidades de Empleo. Sí quieren regresar a la isla. No hay tantos puestos como ellos quieren ni podemos asumirlos por la variedad de titulaciones. Intentan buscar algo fuera. Y muchos de ellos también se ven en que tampoco lo consiguen, y al final pues están sobrecualificados en el puesto de trabajo en el que, en el que aceptan, porque al final, quieren trabajar y necesitan ya emplearse.”.*

En definitiva, se configura una **paradoja que afecta a todos los perfiles**: los jóvenes sin titulación quieren trabajar, pero tienen dificultades para acceder al mercado; quienes tienen formación básica necesitan profesionalizarse para ser empleables; y quienes poseen formación superior no encuentran empleos acordes, viéndose sobrecualificados o forzados a migrar. Una desconexión persistente entre formación, expectativas y mercado laboral que limita las oportunidades reales de inserción y que, además, se manifiesta de forma desigual entre las islas, debido a las diferencias territoriales y de oportunidades: *“Y luego, comentar, ¡no es la misma realidad! en Gran Canaria, ni (...) en Lanzarote, ni en La Gomera, ni en El Hierro, ni nada. O sea, somos una comunidad, pero nuestra realidad de desempleados es muy diferente. Nuestra realidad de mercado es muy diferente, nuestra realidad también de, de las, de las posibilidades, también, es que no es igual, es que no es igual, tiene todas sus ventajas y sus inconvenientes.”.*

5.2 Retos a los que se enfrentan los programas

En este marco, son diversos los retos a los que se enfrentan los programas dirigidos a la población joven. Uno de los elementos fundamentales es el conocimiento de las PAE, así como de los recursos y servicios disponibles en materia de empleo. De ahí, la importancia adecuada de su **divulgación**: *“Los jóvenes tienen derecho a enterarse de las políticas, porque así lo dicen las leyes juveniles, a enterarse de las políticas que el Gobierno hace en su beneficio. Y si yo no les doy las herramientas, o yo no les doy los canales, yo no les doy los medios para que se enteren, ¿no? Si yo no me pongo de canalizador, pues estoy vulnerando sus derechos. Ellos tienen derecho a saber en qué estamos trabajando.”.*

De este modo, desde el personal técnico se transmite la percepción de que muchos jóvenes **desconocen los recursos** y servicios que ofrece el SCE: *“Llega gente joven que no sabe ni lo que es la Oficina de Empleo, que no sabe lo que es un DARDE, que no sabe qué recursos tiene para buscar empleo. Y claro, nosotros aquí desde el centro intentamos ayudarles en la medida de lo posible. Pues mira, existe una oficina de empleo que te ayuda a encontrar ofertas de empleo, que tiene estos recursos de orientación laboral. ¡Yo qué sé!, existen las pruebas de competencias clave, que tampoco las conocen.”.*

Este desconocimiento no se limita a aspectos administrativos, sino que tampoco conocen las oportunidades que se les puede ofrecer desde Garantía Juvenil: *“...hay un desconocimiento, por parte de la gente joven, de los recursos que hay. No saben qué es Garantía juvenil y yo*

entendiendo también que... sí, que hay una parte que tiene que haber con una cuestión por parte de ellos, tema de responsabilidad, tema de actitud... ¿no?".

Asimismo, se identifica una **necesidad de acompañamiento** e información desde etapas tempranas, especialmente en el sistema educativo: *"Mucha gente que abandona el, el sistema educativo no tiene ningún tipo de titulación. Por lo menos tener esas opciones, que sepan que existen esas opciones que no se van a quedar aislados por no haber finalizado la, la educación en el Instituto, sino que hay otras opciones y que siempre pueden reincorporarse a formarse. Entonces, yo por lo menos, eso es lo que echo de menos, que desde los institutos pues que se trabaje un poquito más, que se les dé más información..."*.

La **confusión** entre algunos jóvenes se manifiesta también en la falta de claridad respecto a sus intereses y opciones formativas: *"...quiero añadir que sí, que es verdad que trabajamos con un colectivo de jóvenes que vienen bastante, bastante perdidos. No saben cuál es su, su interés, cuál es... qué tipo de formaciones existen, no saben a qué quieren dedicarse. Eso es lo que más detecto yo. Yo en este caso, soy gestora de formación, es lo que más detecto yo en el día a día en los jóvenes. Entonces, creo que ahí falta un poquito un, un escalón previo antes de pasar por los centros, a lo mejor para la formación, de una orientación más profunda para que ellos sepan qué opciones tienen y por dónde pueden, pueden continuar."* En este sentido se comparte la percepción de la falta de orientación previa que permita escoger un itinerario formativo acorde a sus intereses.

Por otro lado, se señala la **rigidez en el diseño** de algunos programas, particularmente en los PFAE, donde la elección del alumnado se basa en criterios administrativos, como el empadronamiento en el municipio, sin que se tenga en cuenta el interés real de la persona o su vinculación previa con el itinerario formativo o profesional: *"...hay una rigidez en la estructura... O sea, tú eres llamado para... sales en una selección que se realiza desde las oficinas de empleo, con una serie de criterios. Entre ellos, pues, que estés empadronado en el municipio en el que se va a impartir ese proyecto, entre otras cosas. Y tú eres llamado para participar en ese proceso de selección, pero tú no puedes... O sea, otra cosa es que consigas una orientadora laboral que sí que incluye en tu demanda de empleo una nota que diga, oye, pues esta persona está interesada en PFAE... Pero el interés, ahí, la verdad es de lo que menos cuenta en cuanto a la hora de entrar en esa lista de selección para poder participar en el proceso selectivo de PFAE. Entonces, claro, hay una rigidez ahí que también es importante..."*.

A ello se suma la **necesidad de actualizar** la oferta formativa adaptándola al interés real de la población joven: *"...nos hemos acomodado muchísimo, eh, las entidades ya no se mueven por acreditar especialidades, eh, que se mantienen con las mismas desde hace muchos años, y eso se ve reflejado en los resultados que hemos obtenido ahora. Vamos a ofrecer cosas que a la gente le interese, porque, hay veces que lo que interesa, no es tener mayor oferta laboral. Entonces hay que ofrecer también, y hay que hacer estudios de mercado, donde las personas puedan expresar qué es lo que les interesa, ¿vale? Si yo mantengo jardinería... 15 años, no puedo pretender que después de 15 años cubra 15 plazas de una manera sencilla."*

Además, la **restricción normativa** en cuanto a homologaciones y materiales exigidos conduce a que algunas entidades opten por soluciones temporales: *"...es simplemente un tema también de mentalidad, ¿no? Eso se ve muy bien en muchas entidades que lo que*

hacen es que, para cubrir esas necesidades a la hora de homologar un aula, lo que hacen es, hoy alquilo, alquilo lo que necesito y luego me lo quito de encima, ¿no? Y no me importa (...) Y luego, por otro lado, es que en los certificados hay mucho material que no es necesario, ¿vale? y que se exige también a las entidades.”

Igualmente, se percibe una **desactualización de algunos contenidos y manuales**, por ejemplo, como en el caso de la alfabetización digital, donde no se reconocen **ni se aprovechan los conocimientos digitales** que los jóvenes traen consigo: “...*la gente joven, hoy en día, viene con unos conocimientos en materia de redes sociales y de edición de fotos, y de tema de imagen. De imagen, me refiero, pues digital, de contenido. De conocimiento de herramientas digitales, de entorno web y demás, que eso no lo estamos recogiendo. Seguimos teniendo unas 30 horas que se llama Sociedad de la Información, que es un poco... que es un desastre, que depende mucho, pues eso, de lo que cada equipo, que se supone que, en función del perfil del alumnado con que se encuentren al inicio de cada proyecto, pues ellos pueden ir configurando. Pero es que, todavía, por ahí ronda un manual que da... o un manual, o unas directrices que era lo que se suponía que regulaban lo que se tenía que dar en ese, en esas 30 horas, que se llama Alfabetización Informática. (...) Entonces, claro, tenemos, por un lado, unos reales decretos súper exigentes, súper llenos de contenidos y de cosas y de cómo se tiene que hacer y qué se tiene que dar y tal. Pero, luego, por otro lado no, no, no estamos tomando todo lo que ya trae esta generación. No se valora y tampoco se contempla.”*

En definitiva, los desafíos identificados no sólo se centran en la necesidad de mejorar la información, orientación, la selección de las personas participantes y adecuación de la oferta formativa, sino también en la **coordinación entre los distintos agentes implicados** en las políticas de empleo para jóvenes y en los criterios comunes de los proyectos que se desarrollan: “(...) *un gran reto también es ese, remar todos hacia el mismo lugar y aunar criterios, que creo que falta mucho por hacer (...).*”

En esta línea, desde algunas entidades sociales también se señala cómo la **carga burocrática** dificulta la adaptación de la oferta formativa a las demandas reales y cambiantes del mercado laboral y a las necesidades de los colectivos con los que se trabaja: “*Ahora justo que mencionaron que hace falta personal cualificado estilo fontaneros o electricistas... desde las entidades sociales estamos reclamando que, por favor, faciliten la tramitación burocrática para acreditar los certificados profesionales. O ni siquiera, llegar a impartir certificados profesionales completos, porque nos pasa a muchas entidades, que trabajamos con estos colectivos vulnerables, que no tenemos la capacidad de poder cambiar todas nuestras acreditaciones, para poder impartir, por ejemplo, si hacen falta fontaneros, el año que viene cambiamos a dar, impartir, fontanería. Tenemos que renunciar a nuestros certificados, acreditar las aulas, desembolsar todo el equipamiento necesario y a lo mejor después, cuando lo conseguimos, no es fontanería lo que hace falta, sino electricidad. Entonces hay una cantidad de trabas burocráticas que nos impiden dar la formación necesaria al mercado cambiante. Y estamos ahí intentando que, por favor, se flexibilice, porque nos pasa a nosotros, que las entidades que trabajamos con colectivos vulnerables suelen ser colectivos que cuando se acercan a otras academias de formación son rechazados (...) porque a lo mejor no necesita un certificado completo, a lo mejor solo con que le demos dos módulos podemos paliar una necesidad de auxiliar de electricista. Y a lo mejor conseguimos mandar un montón de chicos a trabajar. Y a lo mejor en dos meses o tres lo conseguimos. Pero cuesta*

actualizar la realidad burocrática y legal a las necesidades reales de, de la gente y de, de nuestros jóvenes. “.

Asimismo, se destaca la **necesidad de una mayor flexibilidad y diálogo** continuo entre las entidades y las instituciones para responder con rapidez a las cambiantes demandas del mercado laboral: *“... intentamos hacer interlocución con, con muchos agentes, entre ellos el Servicio Canario de Empleo, sobre todo para las convocatorias que afectan a, a los usuarios que atendemos. A veces se consiguen cosas, a veces no, a veces luchamos un poco más. Ahora mismo nos están escuchando bastante (...) pero sí es verdad que habría que intentar adecuar las leyes a las realidades cambiantes, porque... lo que hace falta hoy, a lo mejor se consigue cambiar una ley dentro de dos años o tres, y ya llegan tarde. “.*

De igual modo, se señala la importancia del **personal que conforma los equipos** encargados de ejecutar los diferentes proyectos, ya que esto repercute directamente en la eficacia de los programas: *“No se exige competencias docentes que son básicas, porque claro, estamos hablando del acceso del alumnado a los proyectos, pero ¿y el mantenimiento? Que una de las características de estos proyectos es que se dan de baja un número muy alto de alumnos y alumnas a lo largo del proyecto. Que hay un movimiento muy alto de altas y bajas, porque no es solo acceder ¿vale? porque podemos dar publicidad, podemos conseguir que entren, pero ¿por qué no conseguimos que estén once meses? ¿Por qué no conseguimos que acaben? ¿Por qué no conseguimos que tengan un objetivo? Yo creo que la clave también está en los equipos, en cómo se seleccionan los equipos, cuáles son las características o las exigencias de las personas que entran en ese equipo (...).”.*

En esta misma línea, se percibe que la precariedad de las **condiciones laborales del personal formativo** contribuye a la inestabilidad de los equipos: *“...la precariedad laboral de los equipos (...) O sea, son proyectos de once meses y medio pero que, además, ahora se une que las entidades no te, no te mantienen, o sea, te contratan. No te renuevan. No pueden contratarte fijo. Aparte de la temporalidad, la disparidad de los sueldos. O sea, es que hay entidades que pagan el salario mínimo interprofesional mientras que hay otras que te pagan 4.000 brutos.” A esta situación se suma la **pérdida del capital experiencial** derivada de la alta rotación del personal: *“Porque, es verdad, hay entidades que llevan cinco o seis años dando el mismo proyecto, pero no han repetido un equipo. Entonces, todos los años los equipos son nuevos. Todos los años a empezar de cero. No, no.... esa riqueza, de esa experiencia adquirida, durante los once meses y medio anteriores, no, no es arrastrada, no genera valor añadido, porque te la cargas con el nuevo, el nuevo equipo.”.**

En coherencia con estas limitaciones estructurales, también se identifica la ausencia de un **apoyo especializado** para abordar las múltiples dificultades que enfrentan las personas en situación de vulnerabilidad. Así, se plantea la propuesta de contar con una **unidad específica, transversal** a todos los proyectos, que permita atender de forma adecuada estas realidades complejas: *“...parte de eso el proyecto ¿no? parte de integrar a colectivos vulnerables o... entonces, si ya lo sabes, aquí falta algo. Porque hablamos de la formación de los docentes, hablamos de todo, pero es que realmente esto es lo que, al final, una vez dentro del proyecto, te va a ayudar a que ese alumno o esa alumna consiga algo... algún cambio. Entonces esa parte creo que sí, sí que es importante, que falta. No sé si la tienen que integrar en los equipos. No sé si el propio programa debería tener su... donde los equipos podamos derivar directamente. No sé exactamente cuál es la mejor fórmula, pero sí que es*

verdad que es necesario. (...) quizás una unidad aparte, a lo mejor (...) una unidad aparte para todos los proyectos. Que esté compuesta por profesionales que conozcan los colectivos y conozcan porque son muchas, muchas, muchas especificidades (...) Quizás si se contara con una unidad aparte conformada por diferentes profesionales, que podamos trabajar esta parte y pudiera apoyar a los equipos, podría ser una propuesta.”

Todo lo anterior apunta a la necesidad de una **estrategia compartida**, coherente y sostenida en el tiempo por parte de todos los agentes implicados. Sin un enfoque centrado en el cambio estructural y en el largo plazo, difícilmente se lograrán transformaciones reales en la empleabilidad juvenil. Además, se insiste en que no basta con cubrir necesidades momentáneas, hay que generar un **contexto que impulse a las personas a avanzar**, especialmente a las personas jóvenes: “...también lo que queremos conseguir, ¿no? y el cómo queremos conseguirlo...sino también el plantear, eh, ¿qué es realmente lo que estamos buscando? Por ejemplo, en los PFAE, yo, hay veces que me lo pregunto, digo ¿cuál es el objetivo? ¿darle un sueldo a una persona once meses? ¿o que esa persona cuando entre sea diferente a la que salga? Es decir, ¿qué es lo que estoy buscando? ¿un objetivo a corto plazo o un objetivo a largo plazo? Creo que uno de los grandes errores que tienen los proyectos ahora es que buscan objetivos a corto plazo. Y si se buscan objetivos a corto plazo, nunca vamos a tener buenos resultados para el mercado laboral ¿vale? Si no trabajamos a una, todos... las políticas, el gobierno, las entidades. ¿Todos trabajamos a una y tenemos muy claro qué es lo que estamos buscando? creo que no, que no va a cambiar nada ¿no? una persona que entra o está como demandante, y tiene ciertas necesidades cubiertas, no se va a mover. Y si es joven, menos, eso está clarísimo. Entonces, lo que está claro es que hay que buscar un contexto, y crear un contexto, adaptado a la situación que estamos viviendo ahora. E impulsar a esas personas a una oferta laboral, porque es así. Porque hay que hacerlo así, ¿vale? porque si esa persona no se impulsa, la sociedad tendrá que impulsarla, el entorno, el contexto tendrá que impulsarla... de alguna manera ¿no? La solución no es cubrir necesidades porque las necesidades van saliendo y vamos cubriéndolas. No, no, yo creo que ese no es el objetivo ¿vale? Yo creo que hay que plantearse objetivos a largo plazo. Y a largo plazo, ahora mismo, los proyectos no lo están planteando, ¿vale?”

5.3 Retos a los que se enfrenta el personal técnico que implementa las PAE: el trabajo con las personas jóvenes

En este contexto, el personal técnico que implementa los proyectos dirigidos a la juventud comparte diversas percepciones sobre los desafíos cotidianos que enfrentan. Uno de los más recurrentes es la **sobrecarga de trabajo**, derivada tanto del alto volumen de demanda como del grado de implicación que requieren los proyectos: “Y, por otra parte, bueno, yo creo que es esto de manera generalizada y es el tema de (...) la sobrecarga, ¿no?, de trabajo. También que hay muchísima demanda.”

Otra de las percepciones compartidas por el personal técnico hace referencia a las dificultades relacionadas con la **actitud, compromiso y la motivación** de parte del alumnado joven, lo que impacta directamente en los procesos formativos: “(...) ha ido bajando cada vez más la actitud o las, las ganas de trabajar. Las nuevas generaciones están bastante...eh... ¿paradas o lentas? Sí, es verdad que siempre tenemos un pequeño porcentaje que sigue ahí y... sigue participando en la formación, pero hay que reconocer que cada vez está costando

muchísimo más, el que, el que un chico o una chica venga a formarse, a hacer un certificado de profesionalidad, que están a la orden del día y que es un atajo para cualificarse profesionalmente."

También se identifica, como un reto creciente la presencia de **problemáticas de salud mental** entre algunos de los jóvenes participantes en los proyectos, lo que exige un mayor conocimiento de recursos disponibles, canales de derivación efectivos y un abordaje coordinado con otros perfiles profesionales: *"...ahora nos encontramos con jóvenes, eh, con problemáticas de salud mental...y entonces pues ahí hay que combinar bastantes estrategias, ya no solamente personas que tienen que... queremos que se incorporen dentro del sistema educativo, sino que hay que barajar otra, otra problemática con unos... con otros profesionales ¿vale? que les puedan dar otra, otro tipo de salidas."*

La débil vinculación entre entidades implica que los equipos técnicos deben asumir **responsabilidades que correspondería a otros servicios especializados** lo que aumenta la carga y complejidad de su labor. Esta situación exige un abordaje integral y una red de coordinación efectiva para garantizar la atención adecuada a las necesidades de la juventud: *"...los intentábamos ayudar, y bueno, buscábamos recursos externos. Pero sí, es verdad, hay muchos días que las ocho horas de trabajo te las pasas escuchándolos, escuchándolos... Y después, la gratitud de... de todo esto, es que después te ven por la calle, te saludan y dicen... gracias, estoy trabajando, estoy..., por fin pude. Entonces, eso es súper gratificante, la verdad. Pero, sí es verdad que la juventud de hoy en día no... no genera..., no quiero generalizar, pero hay chiquitos y chiquitas que lo están pasando mal. Y hablamos, pues, de eso, de ese acompañamiento, tanto educativo como familiar, sea lo que sea, pero vienen de familias, o no sé... de un entorno desestructurado, que lo que buscan es apoyo fuera."*

A estas situaciones se suma una realidad menos visible: el **malestar emocional entre jóvenes que no provienen necesariamente de entornos vulnerables**, pero que manifiestan sentimientos de baja autoestima. La escasez de recursos psicológicos accesibles dificulta las derivaciones adecuadas desde los propios proyectos: *"(...) la mayoría de las veces hay jóvenes que me vienen por aquí, que incluso tienen familia, vamos a decir normales, ¿no? Me vienen prácticamente por lo mismo... porque no me siento bien, porque no estoy bien, porque no me siento válido, porque no soy capaz... (...) me está costando mucho buscar servicios de psicología en los que poder derivar."*

Así, desde algunas entidades se trabaja con jóvenes que presentan **necesidades muy diversas**, incluyendo casos de exclusión social, trayectorias educativas interrumpidas y situaciones de vulnerabilidad económica: *"Nuestros alumnos y alumnas en muchas ocasiones, pues se ven, ven muy complicado el estar durante tres, cuatro meses asistiendo a una formación sin ningún tipo de ayuda. Que uno de los principales abandonos es como le salga alguna cosita de trabajo que puedan ganar algo de dinero, nos abandonan la, la formación aún a pesar de, de estar casi... llevar más de la mitad, y bueno... es que me salió un trabajo y entonces... ¿qué hacen? dejan, lo abandonan, pierden todo ese tiempo que han empleado, que no van a conseguir nada porque no pueden acreditar, no pueden certificar por un trabajo que seguramente va a ser temporal porque siguen... es el mismo bucle."*

En este escenario de gran diversidad, la **situación de los jóvenes migrantes** presenta particularidades que requieren atención específica: *"...también nos encontramos con muchos*

jóvenes que vienen de fuera, que ya vienen con su titulación. Y claro, aquí como no lo tienen homologado, les cuesta muchísimo encontrar trabajo porque tampoco tienen ningún tipo de experiencia aquí, en España. Entonces, claro, es como si comenzaran totalmente de cero. Y se encuentran en una situación de desesperación, porque es como que quieren conseguir el primer trabajo que les llegue, y al final... Claro, no se pueden dedicar a lo suyo, porque tendrían que volver o a estudiarlo o homologar el título, y aunque homologuen el título, hay muchas empresas que les dicen que... que no."

A esta complejidad se suma la percepción de una **duplicidad de recursos** no siempre coordinada ni adaptada a los perfiles y necesidades reales: *"Pero sí, yo también creo, que hay exceso de oferta formativa (...) porque es verdad que todos tenemos recursos de orientación, pero vemos que la gente sigue pasando por un recurso y por otro recurso y ¡ah! sí, es que ya estuve en esta entidad y me orienté (...) pero... más, más ¿conexión en red? No lo sé. Más, más sí puede ser, pero a lo mejor no depende tanto de las entidades, sino alguien que coordine, que eso... o estén especializados en sectores para no pisarnos tanto a lo mejor unos, a otros ¿no? y que estamos como... al mismo candidato lo llaman cinco personas o eso, el joven si te escribe y el día antes del curso dice, mira, es que me han llamado de, un curso de, de diseño de página web."*

Finalmente, se pone el foco en una cuestión estructural clave: la **desconexión entre el esfuerzo que se realiza desde los proyectos y la falta de respuesta real del mercado laboral**. A pesar del trabajo intenso que se lleva a cabo, se percibe que no existen suficientes mecanismos ni programas que faciliten la transición hacia el empleo, ni una implicación decidida por parte del tejido empresarial: *"(...) nosotros, por ejemplo, que llevamos trabajando muchísimo todo el tema de la orientación laboral, tú trabajas muchísimo en los currículums, trabajas muchísimo las habilidades, trabajas muchísimo en las competencias, trabajas un montón de cosas. ¿De qué sirve que estés trabajando tanto con ellos cuando luego hay una parte que no da respuesta? lo que nos falta son más programas que vayan dirigidos también, pues eso, a los Recursos Humanos, al desarrollo del talento en las empresas, al mercado laboral."*

En este sentido, es necesario fomentar una **mayor responsabilidad social por parte del tejido empresarial**. Promover una cultura empresarial más abierta, sensibilizada y comprometida con la igualdad de oportunidades resulta fundamental para avanzar hacia un entorno laboral más justo y accesible: *"Y algo que consideramos fundamental es la responsabilidad social de las empresas canarias ¿sabes? (...) Entonces nos gustaría que hubiera más sensibilización a los empresarios para que trabajen también con colectivos vulnerables, porque muchas veces son rechazados de primera mano antes de que puedan...demostrar de lo que son capaces."*

Por último, se señala **el seguimiento y la evaluación** como parte fundamental en los proyectos: *"Trazabilidad, es lo que habría que...que evaluar realmente, ¿sabes?, de verdad. Los pibes que participan en Garantía sacan las competencias clave, ¿cuántos entran después en un certificado de profesionalidad vinculado a esas competencias clave? Sí que es verdad, que yo creo que el análisis y el control debería ser más, más personalizado, más... y más...exhaustivo. ¿Sabes?, no quedarnos en el... ¿cuántos están trabajando?, tantos, ¿vale?"* A este respecto, se destaca la importancia de personalizar y tener en mente, por ejemplo, **indicadores relativos a la formación**. Se trata de incorporar elementos de análisis

que permitan el seguimiento y la mejora continua de las PAE. Así, en la misma línea: “...son indicadores objetivos de cuántos alumnos entran, cuántos salen, cuántos aprueban (...) Eso (...) son datos objetivos.” De esta manera, se valora la necesidad de contar con otro tipo de **indicadores de carácter más cualitativo**, que ayudarían a entender las motivaciones y lo que se esconde tras los números, contribuyendo a afinar la calidad de los programas y proyectos: “Tenemos los datos, pero habría que saber el motivo de por qué se dan esos datos. La mayoría de indicadores sí, que son números, pero claro, no nos dan la calidad de... el motivo de ese, de ese número.”.

En definitiva, existen una serie de **necesidades que habría que reforzar**, si bien se señala **la importancia de trabajar con la juventud**, en este caso, destinataria de estos programas y proyectos: “...estamos todo el rato trabajando de espalda a los jóvenes, de espalda a la juventud. ¿Qué quieren?, ¿qué necesitan? ¿se les ha escuchado? (...) ¿y dónde está el espacio donde ellos y ellas puedan pronunciarse? (...) ¿qué es lo que les mueve? ¿cuáles son sus motivaciones? ¿Qué está pasando?”.

6. Buenas Prácticas. Acciones que transforman la empleabilidad juvenil

La identificación de Buenas Prácticas (BBPP) en el ámbito de las Políticas Activas de Empleo (PAE) permite valorar experiencias destacables y, al mismo tiempo, visibilizar áreas que requieren una revisión en profundidad. En el caso de las actuaciones dirigidas a la mejora de la empleabilidad juvenil, este ejercicio no sólo pone de relieve algunos enfoques que han mostrado resultados positivos en contextos concretos, sino que, sobre todo, evidencia la necesidad de introducir mejoras sustanciales en distintos aspectos del diseño, la gestión y la orientación de los programas.

Las aportaciones recogidas en estos espacios de diálogo han contribuido a construir una visión más completa sobre la aplicación de estas políticas, permitiendo identificar tanto sus fortalezas como sus principales desafíos. Este proceso de escucha activa ofrece una base realista y útil para repensar las intervenciones públicas desde una perspectiva más adaptada a las necesidades del colectivo joven, especialmente de quienes enfrentan mayores dificultades de acceso al empleo. Asimismo, ha facilitado la identificación de BBPP que pueden servir de referencia para orientar la mejora continua de las actuaciones en el ámbito del empleo juvenil.

De esta manera, se recogen algunas prácticas que se desarrollan desde determinadas entidades y contribuyen a la mejora de las Políticas Activas de Empleo (PAE), así como a la empleabilidad de la población joven. Sin embargo, un elemento clave para consolidar y multiplicar estos resultados es abrir la puerta a que todas las entidades, independientemente de su tamaño, sector o experiencia previa, puedan adoptar y desarrollar estos enfoques de manera estructurada y sistemática.

Como propuesta orientada a la mejora de la eficiencia en el uso de los recursos y al objetivo de potenciar la mejora de la empleabilidad juvenil, se propone situar la **coordinación permanente** entre los distintos servicios y agentes implicados como una prioridad estratégica. Garantizando una gestión más eficaz, evitando duplicidades y mejorando la experiencia de los jóvenes en los programas: *“Coordinarnos (...) creo que es una... es la primera buena práctica que deberíamos tener todos, siempre, ¿no?”*.

De hecho, algunas entidades, desarrollan el acompañamiento constante a los proyectos asegurando un **seguimiento adecuado** y una adaptación ágil a las necesidades que puedan surgir: *“Miramos los expedientes, damos forma, hablamos directamente con las entidades, tenemos un trato muy directo con las entidades, muchas veces a golpe de teléfono, mira, esto es así, ¿tienen dudas? Bueno, día a día.”*

Asimismo, hay entidades que apuestan por la **orientación temprana** desde el entorno educativo como medida clave para que los jóvenes conozcan otras opciones de inserción laboral más allá de la formación reglada: *“Tienen esa opción, pero no la conocen, insisto que no, no, no tienen esa información y eso lo necesitan desde antes, desde los institutos. Nosotros una de las cosas que hacemos con nuestra agencia es ir a los, a los institutos y*

a...presentarles esas, esas opciones que hay aparte de, la, la formación reglada. Que existe otro camino que pueden aprovechar.”.

Los discursos también ponen el foco en la orientación laboral entendida como **proceso integral**, que prepara tanto a los jóvenes como al entorno empresarial para una inserción efectiva: *“El proceso de orientación, sin duda, el proceso de orientación es la... clave de la empleabilidad de cualquiera. Las claves de la gente joven son distintas y que no solo va a depender de la persona joven, sino también va a depender de quien los recibe y quien los prepara.”.*

De igual modo, se valora positivamente la combinación de formación certificada y experiencia práctica como fórmula eficaz para el **desarrollo de competencias** y la inserción laboral: *“El programa de los NOE, vamos, o sea, yo creo que es un buen programa... y otro buen programa, desde nuestro punto de vista, son los que PFAES, también. Sí, sí. Esto... es porque se adquiere una formación con la obtención de los certificados, pues bueno, si se consiguen luego fomentan la empleabilidad y... el tanto por ciento de la inserción, nuestra, es bastante positiva.”* Esto va de la mano con una **formación flexible**, ajustada a los perfiles individuales: *“El PFAE una de las razones del éxito que tiene, en cuanto a la calidad de la cualificación con la que salen las personas que quieren aprovechar su paso por el proyecto, es esa capacidad que tienen los equipos de adaptarse al perfil del grupo y también incluso ir un poquito más allá y adaptarse al individuo”.* Si a esto se le añade, la práctica en entornos reales se fomenta un **aprendizaje significativo** y se forman profesionales mejor preparados para el mercado laboral: *“Una de las grandes ventajas de estos proyectos son las Unidades de Obra y Servicio, el trabajar directamente, no solo formarte sino trabajar directamente y poner en práctica en situaciones reales.”.*

Se destaca el **diseño individualizado de itinerarios** con la participación de la persona joven en el diseño de su propio proceso formativo: *“El programa consiste en un itinerario donde el joven viene a la entidad, se hacen, pues esas entrevistas un poco...y... sobre todo, lo que tratamos es diseñar con él, o por lo menos que la formación que va a recibir o en la que participa con nosotros sea de su interés y, y que contribuya a su empleabilidad.”.*

Este enfoque personalizado resulta aún más valioso cuando se vincula con el **perfil vocacional** del joven, lo cual no solo mejora la empleabilidad, sino que también favorece su retorno al sistema educativo: *“...entendemos que a la hora de mejorar su empleabilidad debe ser algo para lo que el joven tenga realmente vocación o por lo menos sea algo donde luego vaya a, a buscar empleo en esa área o en ese sector. Y... comienza con esa orientación laboral, con esos test que hacen de competencias digitales, de idioma, de preferencias laborales. Y ya después, dentro de las formaciones se les informa tanto de la falta formativa que tienen y los certificados profesionales que convocan a través de distintas entidades, los ciclos, porque muchos de ellos también, es verdad, que después de participar con nosotros han vuelto al sistema educativo.”.*

Otra buena práctica desarrollada por algunas entidades es la planificación de la oferta formativa en función de la demanda real del mercado laboral, lo que permite una mayor **alineación con las oportunidades de empleo**: *“Es verdad que cuando empezábamos con el programa era genérico y bueno, un poco adaptábamos a los alumnos que teníamos, pues hacíamos también esa formación, ¿no? Y si nos llegaban muchos de la rama de Comercio,*

pues se hacía formación en comercio, si llegaban de la rama de administración... y ahora hemos empezado a hacer al revés, ¿no? ¿Qué necesitan más las empresas? Convocamos y entonces vienen los jóvenes en función de la oferta que nosotros planteamos...".

De forma global, la incorporación de un **enfoque social** en las Políticas Activas de Empleo puede mejorar la inclusión y la atención a jóvenes con mayores dificultades: *"Otra buena práctica que tenemos (...) se ha trabajado (...) con Bienestar Social, por el tema de los inmigrantes, de los menores..."*.

Además, en algunas entidades resulta fundamental atender la **reinserción educativa**, como primer paso esencial en los itinerarios de jóvenes con trayectorias formativas interrumpidas: *"...creamos una programación que intente poner al día a los chicos y persigue la...reinserción educativa. No hablamos de reinserción profesional, sino educativa. Después de ahí, ya sí que entraría en algún certificado de profesionalidad, en un ciclo medio o si están preparados y tienen la oportunidad...pues van directamente al empleo."*

También lo es el **acompañamiento social y emocional** especialmente eficaz para jóvenes en situación de vulnerabilidad: *"...estos proyectos son maravillosos, más allá del propio certificado, más allá del propio certificado, cambian vidas de personas, de personas que entran, que creen que tienen la autoestima muy baja, que creen que no pueden conseguir nada, que vienen de un sistema que no les ha ayudado, ni les ha abierto puertas, ni les ha dado oportunidades y se los da un proyecto de once meses. Así que, a mí, me parece que es absolutamente necesario ese tipo de proyectos (...) Entonces, es importante que estén todos en esa mesa y que el cambio sea real."*

Es así como, en algunas entidades, los **proyectos de segunda oportunidad** para jóvenes que abandonan el sistema educativo actúan como plataformas de enganche, que, gracias a un enfoque socioeducativo, permiten retomar itinerarios formativos o laborales: *"En el área socioeducativa, también desarrollamos proyectos para atender a jóvenes que abandonan el sistema educativo reglado sin finalizar los estudios. Y entonces, en esa línea nos hemos acreditado como escuela de segunda oportunidad y un poco enganchamos muchos jóvenes que abandonan el sistema educativo reglado, inician en nuestro proyecto prelaboral y acaban muchas veces incorporándose a certificados profesionales que nosotros impartimos en otras entidades y en algunas ocasiones, incluso, también están dentro de nuestros recursos residenciales. En algunos casos son chicos de muy difícil inserción y de alta exclusión social. (...) habiéndose quedado en segundo de la ESO, es que han tenido problemas muy duros en sus vidas, que nadie ha sabido darle respuesta y que el sistema educativo reglado, al ser tan encorsetado, no les ha dado cabida a las particularidades de... que contemplan estas dificultades y realidades diferentes de estos jóvenes."*

En cuanto, a las **circunstancias vitales** del alumnado, en algunas entidades, se reconoce la importancia de adaptar los tiempos y formatos formativos a sus necesidades reales: *"...nosotros tenemos alumnos que dejan la formación, no son tan largas como... no tienen la duración de un certificado profesional, duran menos tiempo, pero sí que hay jóvenes, claro que te dicen, mira, claro, necesito mantenerme o yo dependo de mí mismo. Y claro, abandonan la formación y también sí, si falta ya muy poquito tiempo, lo hemos flexibilizado para que puedan examinarse por la tarde para que tengan la certificación."*

La transformación digital del mercado laboral también está presente en las estrategias formativas, que incluyen **habilidades digitales** e identidad en redes: *“Y, además, que se hagan un currículum digital, que tengan su perfil profesional en redes sociales, que revisen qué han publicado en redes sociales a lo largo de su vida... Todo eso sí que damos mucha caña, pero es que, ahora mismo, los procesos de selección se hacen más con las redes sociales que hablando con la gente.”*

Además, es clave trabajar **habilidades sociales** para preparar a los jóvenes a desenvolverse con éxito en el entorno laboral: *“...eso es una cosa que hace únicos a los PFAE ¿no? que también tiene esta parte social. No es solamente una política activa de empleo, sino que también tiene este enfoque social, donde se trabajan habilidades sociales, se trabajan, pues, una serie de, de... aptitudes y actitudes que no se tienen en cuenta en otro tipo de formación. Y que, además, para este público juvenil pues es tan, tan importante.”*

De forma destacada, se reconoce el valor de la figura del tutor o tutora como **punto mediador** entre la persona joven y la empresa, facilitando un primer contacto profesional en un entorno real. Su presencia ayuda a romper inseguridades y convierte ese encuentro en una oportunidad concreta de inserción laboral: *“...una de las cosas que yo valoro mucho con este programa, es la última fase que, la llamamos fase de acompañamiento, en el que las propias personas jóvenes que se están formando en una determinada labor, van a las empresas y yo voy como tutora, ¿vale? Entonces, se hace como una especie, como de presentación, formal. Pero, sí es cierto que ahí, es donde ellos mismos pueden preguntar qué tengo que hacer para yo poder trabajar con usted o, qué es lo que pide. Y hay, a veces, que esos discursos tipo... porque no tengo si... que si experiencia, no tengo esta formación, no tengo lo otro, porque no puedo, porque no tal..., digamos que se van. Y gracias a esto, yo diría que ha sido nuestra principal fuente de inserción.”*

A estas aportaciones técnicas se suman los testimonios de jóvenes participantes, quienes valoran de manera positiva la **presencia cercana del personal responsable**: *“(...) todos los meses (...) se reúne con los estudiantes y profesores. Y entonces se pone, como para que le comenten los problemas que hay (...) el segundo mes, hubo personas que se estuvieron como, un poco, quejando, porque es verdad que hay veces que tienen que meter un poco de prisa, y no se estaban quedando con las cosas, y cosas así. Entonces, pues entre ellos mismos, pues buscaron soluciones (...) todos hemos ido entendiendo un poquito más. (...) debatimos las dudas, y los problemas que ha habido, y cosas así. Entonces, eso, realmente, yo siento que es bastante bueno. Las quejas, ¿ves?, de los estudiantes. Y nos dice que... no sé, que le planteemos, pues, como nos gustaría a nosotros que nos den las cosas (...)”*. Esta implicación genera un ambiente de confianza y **aprendizaje efectivo**: *“Pero este jefe de servicio nos pareció en principio, lo pueden corroborar... era un amor de persona. O sea, para mí me parecía una persona implicada en lo que hacía. Yo, mira que pasé por... ¿cuántos dirigía yo? seis servicios, no seis no, más, ¡no sé cuántos, no me acuerdo! Pero no tuve ningún jefe de servicio, ¡que se sentara! las horas que hicieran falta con una persona para explicarle la tarea que tenía que hacer, aunque le tenga que poner 10 carteles delante, mira esto es paso uno, paso dos, paso tres.”* Como lo son también la **dedicación** del personal responsable: *“Yo tuve dos jefas de servicio, también. Tiene que ver que la primera jefa de servicio sí se pegó los primeros 3 meses, todos los viernes, dejaba tres horas para explicar cómo se hacían las cosas. Porque claro, nosotros entramos y no sabíamos qué era un oficio, un decreto y claro, nos decía, ah, un decreto. Buscábamos, pero claro, un decreto para*

nosotros... éramos..., vale un papel, un documento, pero no sabemos ni de qué, ni qué tenía que poner y ni nada."

Estas experiencias muestran que cuando las políticas de empleo se implementan desde la cercanía, la escucha y la adaptación a las realidades de los jóvenes, pueden marcar una gran diferencia. Las Buenas Prácticas no son fórmulas mágicas, pero sí ejemplos reales de lo que está funcionando. Aprender de ellas nos ayuda a mejorar, paso a paso, hacia un sistema de empleo más justo, útil y humano para quienes más lo necesitan.

7. Las percepciones de la juventud

Escuchar a la juventud, como destinataria de las Políticas Activas de Empleo y objetivo central de este estudio resulta esencial para comprender sus opiniones y expectativas respecto a la formación y las oportunidades laborales, al mercado de trabajo, así como a los programas de formación y empleo en los que han participado.

Como ya se ha señalado, se realizaron dos Grupos de Discusión con la participación de 12 jóvenes, hombres y mujeres de entre 18 y 29 años, que desarrollan o han desarrollado algunas Políticas Activas de Empleo como NOE y PFAE-GJ⁵. En este apartado se recoge la síntesis de sus percepciones.

7.1 El mercado laboral: Formación, inserción y retos

La formación es clave para la inserción laboral de la población joven, ya que les dota de las habilidades y conocimientos necesarios para acceder a mejores empleos y adaptarse a las demandas del mercado. Además, una formación actualizada y práctica facilita que encuentren trabajo y se mantengan en un entorno laboral cada vez más competitivo.

En el desarrollo de los grupos de discusión se han compartido **reflexiones acerca de la formación académica**, del carácter práctico de los ciclos formativos y de los estudios universitarios y la sobrecualificación en determinados puestos de trabajo:

J1: No, pero es que te digo una cosa, los FP, los ciclos, están muchísimo mejor que una carrera. Es decir, tienes muchas más prácticas (...) salí de la carrera sin hacerte una factura y no sé hacerte una renta.

J2: Claro, nosotros estamos preparados para ya...

J1: Claro, tienen, realmente tienen más salida.

J2: Sí, claro, y después escuchas... Yo, por ejemplo, tengo una hermana pequeña que está... pues eso, mirando qué quiere hacer. ¿Carrera para terminar trabajando en el McDonald's?, es que era lo que se decía cuando yo estaba con 18 años, ¿qué voy a hacer...una carrera para terminar trabajando en McDonald's?

(Extracto de uno de los Grupos de discusión con Jóvenes)

Hasta hace poco, prevalecía la idea de que solo una carrera universitaria garantizaba un buen futuro profesional, mientras que la Formación Profesional era vista, generalmente, como una alternativa poco valorada socialmente: “(...) Pero bueno, el caso está en que todo es, pues, ir a la Universidad y el que no iba a la Universidad, ya iba a ser un fracasado. O sea, al menos, más o menos, en mi tanda iba a ser un fracasado. (...) Entonces, al final hemos saturado la Universidad. Hay mucha gente que ha estudiado una carrera por tener la carrera y por creer

En los Grupos de Discusión desarrollados durante el estudio, se recogieron discursos de jóvenes participantes en estos dos programas, quedó pendiente incluir la voz de jóvenes participantes en el programa de Segunda Oportunidad con Garantía Juvenil

que está haciendo algo de provecho y que no va a estar... no va a ser un fracasado, y realmente se podía haber cumplido con un ciclo o se podía haber cumplido con otra cosa. Si yo hoy vuelvo atrás, no estudio, yo me meto en un programa de Telecinco. ¡Si ganan más que lo que gana otra persona!". Esta percepción social generalizada llevó a muchos jóvenes a elegir la universidad como única vía para prosperar laboralmente, relegando la FP a una segunda opción casi por descarte, a pesar de que en la actualidad las salidas laborales y la formación práctica de los ciclos formativos están mucho mejor valoradas entre la juventud y el mercado de trabajo.

Por otro lado, se pone de manifiesto la necesidad de formación continua, especialmente a través de certificados de profesionalidad, así como la frustración que genera en muchos jóvenes el sentir que esta formación no es suficiente para lograr estabilidad en el mercado laboral:

J 8: (...) sí es verdad que, al final, entre una cosa y la otra, pues, como formaciones, tengo seis, pero...

J 6: ¡Pero tienes!, ¿eh?

J 8: Sí, pero como están viendo, esas seis, no me han servido... O sea, sí me han servido, puntualmente, pero para lo que es... vida, no me ha servido. Estoy de aquí. O sea...

J 10: Tú piensas que no te ha servido, pero a lo mejor en un momento dado, dices tú... hostia, pues si miro para atrás, sí me ha servido de algo saber de esto.

J 8: Claro, en momentos... En momentos puntuales sí me han servido, claro. Gracias a ello he comido y tal, pero... ¡Mira donde estoy! ¿Sabes?, que es a lo que yo voy (...) porque al final todos buscamos ese trabajo, ¿no?, ese trabajo estable, esa... esa estabilidad de poder decir, tengo mi trabajo, tengo mi casa, tengo mis cosas, y no tengo que buscar más nada. Ya lo tengo.

J 6: Por eso siempre hay que estudiar.

J 8: En mi caso, he tenido un montón de formaciones, pero no me ha pasado. Entonces al final, siempre vas... que es a donde yo quiero llegar, siempre vas renovando, entonces...

(Extracto de uno de los Grupos de Discusión de Jóvenes)

Igualmente, en relación con la formación para el empleo, se propone la promoción de cursos habilitantes que mejoren la empleabilidad de los perfiles profesionales: "Y eso sí es verdad que en el Servicio Canario de Empleo se podrían promocionar, también los cursos. Hay muchos cursos que son habilitantes, que yo entiendo que cuestan dinero, pero... se podría mejorar. Hay, no sé, en mi rango, por ejemplo, el curso de mediador ahora mismo está muy demandado. Me imagino que, en el tuyo también. En el tuyo, ahora de contabilidad y en el tuyo habrá un montón de cosas (...).".

En cuanto a las **experiencias laborales**, se recogen diversas vivencias, desde la incorporación al trabajo a edades tempranas hasta cuestiones relacionadas con las condiciones laborales y las funciones desempeñadas en los distintos puestos:

"(...) En mi caso (...) un pibe de 17 años, trabajando con gente que la más pequeña podría tener 35 años, tranquilamente. Ya en eso ahí, ya tú, al ser inexperto, y esa diferencia tan grande de edad, ya tú vas con ese miedo, ¿no? En plan... la primera que la cague se me van a tirar todos al cuello. O simplemente, solo por cualquier mínima cosita vamos a saltar porque ellos tienen esa formación y esa... de estamos trabajando, yo soy un niño. Entonces, son muchas cosas que al final, vas con ese miedo y ese... Pero sabiendo que era, o comías o no comías... Agachas la cabeza y haces lo que tienes que hacer, ya... puedas o no puedas. Porque en mi caso al ser, sí o sí, o comía o no comía... (...) Era duro, pero era lo que tenía que hacer".

"Yo justo estaba en una jornada de noche. O sea, era de noche en mi trabajo y... pues, bastante duro, en verdad (...) Bastante duro, pero... soportable, también, después de que te adaptas (...) Pero, sí es verdad que estabas todos los días un poquito cansado, pero vamos, como... como en muchos almacenes, ¿no?"

"(...) en mi trabajo, al ser distribución... no es fácil. El tema mental es muy, muy pesado. Porque es todos los días lo mismo, durante 8 horas, es muy monótono. Y al final es un trabajo que requiere mucho esfuerzo, pero... el trabajo es así. O sea, hay que hacerlo".

(Diferentes discursos recogidos en los Grupos de Discusión con jóvenes)

Se señalan además diversas percepciones respecto al mercado laboral en los distintos sectores y actividades económicas. Así, relacionado con el ámbito sanitario se señala: "A la gente no le interesa entrenarte (...) te tengo que decir las tres o cuatro cosas y te las apañas solo, literal. O sea, es así, los contratos que hay ahora en sanitarios de un día, me llaman para tres días en Lanzarote. Tres días, ¿qué vas a hacer en tres días? no puedes hacer nada en tres días, es decir... Y además vas a generar mal rollo generalmente, ¿por qué? porque eres la torpe. O sea, por mucho que yo sepa analizarte una muestra, cada servicio, cada laboratorio es un mundo". Se hace referencia a los contratos por días en el sector público, necesarios para acumular experiencia de cara a prepararse unas oposiciones, si bien el sobrevivir mientras tanto se hace duro: "(...) Eso a la larga, y se ha demostrado, no sirve de nada, porque lo que tú trabajes en el privado no te sirve para el público. Pero te vale la pena jagueantar! Eh... ¿te llaman dos días en un año?, pues dos días que trabajas, dos días que, que están ahí, acumulándose para tus oposiciones, presentarte a tus oposiciones y ya está (...) ¿Cómo obtienes tu dinero aparte? Pues, o... montas una pequeña empresa de estas de vender cosas de manualidades o intentas trabajar de camarero... Pero claro, camarero... Otra cosa, no soy tonta. Gracias a Dios tengo una formación que España me ofreció, que mis padres me dieron, que todo... Sé que tengo mi salario mínimo, no voy a trabajar 40 horas por 600€, que es de lo que todo el mundo se está quejando, y ahora que viene el verano se van a volver a quejar. No, es que la gente... ¡los jóvenes no quieren trabajar! ¡No, señor, lo que no quiero es que me explotes!". En este sentido, surge de nuevo la paradoja de haber invertido tiempo, dinero y esfuerzo, por parte de jóvenes y familias, para acabar trabajando en puestos de baja cualificación. Esto supone el desperdicio del talento y del capital humano, además de perpetuar las condiciones laborales precarias.

Por otro lado, desde el ámbito social: *"(...) creen que el voluntariado es lo que nos permite tener experiencia para los puestos de trabajo posteriores (...) Y en ese sentido, al menos en mi campo es lo que suele pasar."*

Igualmente, en otros sectores piden una experiencia de tres años para puestos con poca experiencia práctica: *"(...) te piden abogado junior, abogado junior es lo más mínimo en un despacho. Te piden una experiencia de tres años. A ver, si te piden una experiencia de tres años, estamos hablando ya de abogado senior, no abogado junior. Entonces es un poco irrealista (...)."*

En este marco, se comparte las condiciones laborales que les han ofrecido en entrevistas de trabajo. Así, relacionado con las condiciones salariales y la responsabilidad: *"A mí me llegó una de abogado junior, salí seleccionada y le dije que no, porque... es que el salario... no (...) ¿He tenido mis momentos de arrepentirme? Sí, pero lo pienso y digo, es que tú no puedes pagar a una persona por hacer tanto y con tanta responsabilidad... (...) con otro también estuve en un proceso de selección de agresiones sexuales (...) luego vas a volver a tu casa hecha una mierda por unas condiciones que no... Esa es la... un poco la cosa. Por mucho que no me puedas ofertar más, recórtame entonces las cosas que tengo que hacer. Tú lo que no me puedes es explotar y yo no te puedo decir que sí a un trabajo que es una explotación."*

Con relación a los tipos de contrato, se señala: *"Esa es otra, que es lo que comentaba ella, que casi todos los sitios que te quieren contratar con una mínima experiencia son en prácticas. Con un contrato en práctica que sigue contando como prácticas, no como un empleo ¿qué necesitas entonces...?".* En esta línea, también se hace alusión a la categoría profesional: *"(...) yo tengo la carrera de Derecho, Ciencias Políticas y Gestión Pública (...) Pero me querían contratar en prácticas (...) y luego ponerme en categoría de auxiliar administrativo. Es decir que iba a cobrar de convenio lo que ellos, pero no iba a tener la responsabilidad de un auxiliar administrativo porque tenía la responsabilidad de una abogada (...) entonces, a ver, ¿cómo te explico yo que no me interesa, sin ofenderte? (...) es que es así y es un poco lo que pasa que te piden la carrera, o sea, quieren una persona con el grado, pero luego te van a contratar de auxiliar administrativo (...)."*

Se observa frustración por la precariedad laboral, la falta de estabilidad y las condiciones poco atractivas, incluso en empleos relacionados con su formación. Además, existe una demanda de formación continua para incrementar las oportunidades, pero esta no siempre garantiza mejores empleos y se critica la falta de reconocimiento y retribución acorde a la cualificación y responsabilidades asumidas en muchos puestos de trabajo.

7.2 Sobre acceso y conocimiento de los recursos para el empleo

En este escenario, la falta de información y orientación sobre el mundo laboral desde los centros educativos y servicios públicos de empleo se percibe como una gran dificultad para los jóvenes en cuanto al acceso a recursos, la búsqueda de empleo y la toma de decisiones sobre su futuro profesional. Por lo que es compartida la **necesidad de orientación** relacionada con el mercado de trabajo:

J8: Claro, es el... Ese proyecto de formación, no te lo enseña nadie. O sea, es lo que estamos hablando, en el sentido... Tienes que ir tú y buscar tú, en el Servicio Canario de Empleo, si hay vacantes, o tienes tú... pero ¿cómo sabes tú que están poniendo esas vacantes?...

J7: ...Sí, exacto...

J8: ... si nadie te lo dice...

J7: ...Porque cuando acabas la ESO es, o sigues Bachiller, o no te voy a aconsejar, básicamente. O sigues estudiando, o...

J8: ...Porque al final es...

J7: ... sí, ¿y el que necesita trabajar cuándo sale de ahí? Después llegas ahí, y es eso (...). Al final te tienes que buscar un poquito la vida y vas aprendiendo, sí, a palos (...).

J8: Sí, pero si te lo hubieran comentado... Ya no que te lo comenten, a lo mejor, en el colegio. Pero, si sabes que hay... La mayoría, hoy en día, acaba el Instituto y ya pasa a los Ciclos Formativos, ya no es Bachillerato o tal, es muy poca gente hoy en día que es... Entonces, ¡coño!, que menos que darle a esa gente de 4º de la ESO una base de... a la hora de salir, a la hora de buscar empleo.

(Extracto de uno de los Grupos de discusión con jóvenes)

De esta forma, se deriva la **falta de conocimiento de los recursos y servicios** que ofrece el SCE una vez finalizada la educación obligatoria (ESO):

"(...) El tema laboral, ¿cómo trabajas en el puesto en el que te quieres hacer? ¿Cómo...? ¿Qué va a pasar después de que salgas de la carrera? ¿Qué vías tienes, cuáles son los puestos de trabajo? ¿Cuáles van a ser las condiciones? Toda esa información..."

"(...) En primero todo el mundo se estampa o le da ansiedad porque cree que no va a llegar. Entonces, realmente no te dan lo que tú dices, una versión final de cómo es la carrera y de cómo está el plano laboral al que tú te vas a dedicar".

"También tuve la asignatura de FOL en el grado, lo siento mucho, pero...no, no salí informado. O sea, yo no salí concienciado de lo que iba a encontrar después. Yo me lo encontré después de, de cara a la realidad. Y ya es como.... no es que ya sea tarde porque, o te adaptas o mueres, pero oye...información previa, ¿no?"

(Diferentes discursos desde los Grupos de discusión con jóvenes)

Como consecuencia de esta situación, muchas personas jóvenes desconocen que pueden inscribirse como mejora de empleo o la necesidad de registrar y actualizar sus estudios y cursos en los servicios públicos de empleo:

"(...) vete al orientador, asegúrate de actualizar tu currículum... Todo eso está bien, pero ¿qué pasa? Que vas al orientador u orientadora y te da una cantidad de información que desconocías anteriormente. ¿Por qué razón desconozco todo esto y no lo he sabido hasta ahora?, cuando podía haber tenido muchas otras posibilidades desde antes, porque no se informa. Y como no se informa, pues no lo sé. Entonces, el problema está en informar."

"Mejora de empleo, claro. Lo que yo ahí tenía 18, me hicieron el primer contrato, ¡qué sabía!, ¿entiendes? Después sí me puse en mejora de empleo (...)"

"(...) Pero es que yo he encontrado gente que ha ido a...se me ha olvidado el nombre...Eso, al SEPE, a entregar su documentación para buscar empleo, tal, y no estaban apuntados. O sea, su categoría de técnico superior de... no estaba en el (...) Es que resulta, que en su... no sé, cartilla o lo que sea, que después hacen el sondeo, que es simplemente poner, filtrar datos. Es que no estaba apuntado de qué estudios tenía siquiera".

(Diferentes discursos desde los Grupos de discusión con jóvenes)

En este marco, se comparten las experiencias en la búsqueda de empleo:

J8: *En mi caso, tuve que empezar a trabajar con 17 años... En obras y sitios en los que yo iba. O sea, no era que me... un aviso en el móvil... No, hay un puesto en... no, no. Pasaba por las obras y... Mira, para dejarte el currículum. Porque acabo de salir de 4º de la ESO, no tal y necesito buscarme la vida, a mi manera. Entonces, si pueden de alguna manera, o si encuentran, tienen alguna vacante, o algo. Y me metían para dentro, me hacían una entrevista de media hora. Y al día siguiente, o dos días, estaba dentro. Pero a mí, nadie me dijo, para buscar un puesto de trabajo tienes que hacer esto, esto y esto. Me tocó a mí, abrir...*

J6: *...Moverte, claro...*

J8: *...Claro...*

J6: *...Moverte y... mirar. A mí igual.*

(Extracto de un Grupo de Discusión de Jóvenes)

En línea con todo lo anterior, se percibe la falta de información al finalizar procesos de selección, así como la ausencia de un feedback que les permita mejorar y comprender mejor qué buscan o necesitan las empresas: *"Mi madre me lo suele decir mucho, dice que la diferencia que hay entre los trabajos de antes que cualquier empresa, pues sin formación, ni nada, pues te daba la oportunidad de poder empezar (...) cosa que ahora, es que te llaman... Sí, pasaste la selección, tal... Pero cuando ya... te toca, que es la verdadera prueba final, ya es que no pasan de ahí, ni te dan una razón de... mira, no te hemos cogido porque a lo mejor tu formación. O a lo mejor hemos visto esto... Pero es que no te dicen absolutamente nada. Entonces... es como que... seguimos sin saber el por qué no estamos dentro, porque a lo mejor con un simple... Mira, pues a lo mejor tu formación, o mira, te falta esto... ¿Sabes?,*

que sepamos en qué podemos mejorar, porque si no sabemos en qué podemos mejorar, así vamos a seguir en todos los trabajos (...)."

También se reflexiona en torno a los canales de búsqueda de empleo, y en el caso de las ofertas de empleo publicadas desde el SCE, se comparte la percepción de la escasez en algunos ámbitos profesionales: *"(...) En el portal del Servicio Canario de Empleo.... Yo, por ejemplo, también en mi profesión veo ¡pocas ofertas! y es posible que haya más porque, además, yo busco en portales de educación social, no sé dónde... en redes sociales, esto, lo otro, y encuentro ¿vale? (...) Pero luego te vas a...al portal del Servicio Canario de Empleo y esas ofertas no me aparecen (...)."*

En relación con el papel del SCE en la gestión de ofertas de empleo, se señala lo siguiente: *"... realmente pueden hacer un montón de cosas, porque además es Administración Pública, no deja de ser el Servicio Canario de Empleo. Cuando tú eres la administración pública tienes una posición distinta. Entonces, realmente es... no ser únicamente un mediador. Ahora mismo el Servicio Canario de Empleo parece más bien una agencia temporal de colocación porque realmente publica (...) una oferta de trabajo (...) a mí me pasó con una que me inscribí (...) y yo llamé (...) he topado también con gente muy amable de... del Servicio, y te dicen (...) te ayudan. Pero realmente te van a llamar del empleo, ella no vuelve a mediar ahí. Ella no vuelve a saber nada más hasta que te contratan y te dan de alta."*

De esta forma, desde el colectivo de jóvenes se recogen algunas propuestas de cara a los canales de búsqueda de empleo, la publicación, la gestión y la promoción de las ofertas de empleo:

"A lo mejor más iniciativa, que las empresas privadas acudan al Servicio Canario de Empleo para ocupar... los puestos que les hacen falta. Las empresas privadas, casi todas van por LinkedIn, salvo ... algunas en concreto. Realmente en el Servicio Canario de Empleo tienes camarero de hotel, eh... peones, poquitas cositas así. Pero las empresas privadas si usaran también el Servicio Canario de Empleo podría verse más nutrido todo el proceso de encontrar trabajo, sobre todo porque vas a un portal directamente y filtras, es más cómodo que ir al LinkedIn, no sé, como que esta más conectado todo (...) Pero no sé, dar más visibilidad a los... a todas las ofertas que hay, que yo creo que hay más ofertas de las que vemos. Y luego, por otra parte, bueno, esto ya es... intentar mejorar las condiciones laborales, pero... esto lo veo muy complicado. En el plano privado lo veo muy complicado".

"(...) para la propia visibilización de ofertas, ¿no?, si, por ejemplo, aparece una, una convocatoria de puestos públicos, o este tipo de cosas, ya que están interconectados, ¿vale? Que yo pueda entrar en el Servicio Canario de Empleo y veo convocatorias (...) del Cabildo X, ¿no?, o del Ayuntamiento o de esta entidad privada o pública o lo... o lo que sea, ¿no? La visibilización en general de todos los puestos."

"Promocionar. Promocionar activarse con las propias empresas y generar convenios de puestos de trabajo desde el propio Servicio Canario de Empleo. Es decir, que el propio Servicio Canario de Empleo se asegure de que las empresas cumplen y hagan convenios. ¡Oye! podemos hacer una... un contrato compartido, no sé si dentro de la legalidad se permite".

(Diferentes discursos desde los Grupos de discusión con jóvenes)

En resumen, carecen de información y orientación laboral suficiente por parte de los centros educativos y el Servicio Canario de Empleo, lo que les dificulta la búsqueda de trabajo. Destacan la falta de conocimiento sobre los recursos disponibles, la escasa visibilidad de ofertas de empleo, y la ausencia de apoyo en los procesos de selección. Demandan orientación profesional desde etapas tempranas, más y mejores cursos formativos, y un papel más activo del SCE en la intermediación laboral y la conexión con las empresas.

7.3 La experiencia de las personas jóvenes en las PAE

En este contexto, es importante destacar, en primer lugar, la diversidad de fuentes de información que utilizan para el acceso a programas de formación y empleo. Así, hay quienes señalan: *"lo conocí por amigos"* O desde otro lado: *"... O sea, yo en el paro ... Estoy apuntada en todos los cursos, en los PFAE... y la chica me llamó, y... No es algo que a mí me llame la atención (...) pero oye, yo qué sé, no voy a perder la oportunidad, tampoco"*. Así se manifiesta la importancia de reforzar la divulgación desde el SCE, así como la proactividad en la búsqueda de oportunidades, aunque no responda a sus expectativas o intereses.

En los programas que se han analizado, se encuentran los Programas en Alternancia con el Empleo, enmarcados en Garantía Juvenil, (PFAE-GJ) y los programas de Nuevas Oportunidades de Empleo (NOE). En ambos, se selecciona al alumnado o persona trabajadora mediante un **sondeo**: *"(...) O sea, yo tengo que cumplir unos requisitos para entrar en el sondeo. Yo no puedo solicitarlo"*. En el caso de las personas que participan en el NOE, adquieren experiencia mayoritariamente en el campo en el que se han formado.

En cambio, desde los PFAE, se señala: *"Que es verdad que eso es una cosa que no le encuentro mucho sentido. Sí, de que te diga... no, mira, te puedo apuntar en un PFAE, pero no puedes escoger en cuál vas a estar. Y yo digo... ¡coño!, pero es que al final sí a mí me gusta tal cosa, yo quisiera estar en ese. Entonces, es verdad que me dijo... te apuntamos para los PFAE y eso es lo... lo que salga. Es verdad que me llamaron de uno de jardinería o algo así, y yo es verdad que le dije que no, que no estaba interesado. Y después sí... para mí, fue suerte, que me llamaron y me dijeron, no, de (nombra el ámbito de los estudios universitarios realizados, en proceso de homologación), y dije... pues, este sí, sí me interesa. Pero es verdad que, yo vería mejor que, si te gusta, por ejemplo, la rama de electricidad o esto, que tú puedas decir, mira, yo quiero entrar en este PFAE. Porque a lo mejor entras en una cosa que no te gusta."*

En la misma línea, se comenta entre los jóvenes de uno de los grupos de discusión:

J7: *Sí, yo ahí veo, un poquito mal organizado, porque cuando te llaman la primera vez deberían decirte... mira, hay estos PFAE, ¿en cuál prefieres tener preferencia? Porque yo empecé... Por ejemplo, en mi municipio empezaron ahora los PFAE, yo empecé en los primeros. Entonces claro, a lo mejor me hubiera gustado uno que empezó ahora y yo ya estoy empezando otro...*

J2: Claro, no te dan a elegir, no te da opción a elegir.

J7: Sí es verdad que eso, lo que te dije, tuve suerte. O sea, si lo llego a saber, lo hubiera elegido. Pero sabiendo más atrás y pudiendo elegir, hubiera elegido, a lo mejor, algo que sí me apasione más y me guste más.

J8: A lo mejor....

J7: Que no me desagrada este, pero hubiera elegido algo que me... de mi rama

J12: A lo mejor no te busca algo tan específico. Pero te dicen... mira, tenemos PFAE de tal, tal, tal y dices... Buscas, te informas y dices, bueno, pues voy a tirar para este.

J8: Claro. Por ponerte un ejemplo, a mí, si en vez de haberme llamado (para el PFAE en el que está formándose y trabajando actualmente), me llegan a haber dicho la agricultura. Yo, con los seis meses que tenía del Convenio que hice con el Cabildo, yo me hubiera ido a los semilleros. O sea, es, lo que yo tengo con semilleros, es un agricultor, ganadero, pesca, completo, en mi caso. O sea, con lo que yo tengo, más eso, yo podía haberme dedicado a lo que me he dedicado toda la vida, que es la agricultura. Pero, no había para allí, toca (el PFAE actual), pero bueno”.

(Extracto de uno de los Grupos de discusión con jóvenes)

Así, se transmite la percepción de que no se atiende **la trayectoria formativa o laboral del alumnado trabajador** a la hora de seleccionarlo para un proyecto de PFAE, en concreto, para seguir formándose y especializándose en un ámbito que mejore su empleabilidad.

A este respecto, algunas de las personas jóvenes que han participado en el grupo de discusión, ya disponían de una experiencia profesional previa o se habían formado en grados o certificados de profesionalidad de ámbitos concretos. En estos casos, cuando refuerza un ámbito en el que se había estudiado o trabajado, se valora de una manera positiva la experiencia, resaltando la utilidad de la formación y el trabajo: *“Pero es verdad que esto... porque yo, por ejemplo, terminé mi carrera y con la misma pues, me fui. No tuve experiencia más bien práctica y esto me ha servido un poco para la parte de práctica. Es verdad que me ha servido bastante porque en las carreras universitarias y cosas así, es todo más, un poco más teórico, más pesado. Y esto me ha servido para la parte práctica, me ha ayudado mucho, y teórica también, porque al final son cosas un poco... a veces son, varían un poco. Entonces, me servido bastante.”.*

No todas las personas jóvenes tienen una vocación clara o una motivación laboral o formativa específica, pero tener en cuenta estas inquietudes profesionales y formativas previas podría contribuir a la construcción del proyecto profesional de cada una de ellas. En este contexto, también se reflexiona, desde el grupo de discusión, en torno a las **bajas que se producen en los proyectos:**

J12: En el mío, sí hubo un compañero que empezó y a... como a las tres semanas o algo así (...) pidió la baja, pues parece que no le llamaba la atención.

Dinamizadora: Quizás también dependa, en el caso de ustedes, que están haciendo... será algo que...

J12: Sí, claro, también cuando te enfrentas a la realidad, ya ves si te gusta o no te gusta. Entonces no le... parece que no le gustó, y sí es verdad que pusieron a otro...

J6: A ver, desde mi punto de vista, yo creo que tienes que mirar más la oportunidad que te han dado, ¿sabes? En plan... todo lo que sea para tú ser mejor persona, no va a estar de más, ¿me entiendes?

(Extracto de uno de los Grupos de discusión con jóvenes)

También, en la misma línea: *"La verdad que... a veces la selección de alumnado es un poquito...que... A lo mejor, se quedó alguien fuera que hubiera estado... trabajando mucho mejor."*

Este aspecto influye tanto en la entidad que lleva a cabo el proyecto, como en las personas que participan en él: *"...lo que no puedes hacer es ir al PFAE y desde las 8.00h de la mañana estar jugando a un jueguito... hasta las 12.30h, ¿sabes?"*. En la misma línea: *"(...) ir mis ocho horas, no es ir mis ocho horas a hacer mis ocho horas, y ya. No. Es ir a hacer mi trabajo en mis ocho horas (...)".* Así, valoran la **importancia de la selección de las personas participantes en los proyectos**, para el buen desarrollo del aprendizaje y del trabajo.

En otro orden de cosas, los participantes en los NOE expresan ciertas condiciones asociadas a **la tipología de contrato en prácticas y su duración**. En primer lugar, no siempre se valora desde las empresas, que demandan a personas con otro tipo de contratos y más tiempo de experiencia: *"(...) seguimos estando en prácticas y eso a muchas empresas... que, si llegas a un proceso de selección, cuando ya ven que has estado en prácticas, que no ha sido tu... como tu trabajo oficial, pues no siguen con ese... con esa selección"*. En esta línea, se subraya la incertidumbre asociada a este tipo de contratos, que afecta tanto a la empresa y al puesto de trabajo como a la persona trabajadora: *"También (...) hay un indicador de que es que los contratos en prácticas tienen cierta mala fama, tanto para el trabajador como para la empresa... Porque cuando tú terminas, vale, tú estás en un contrato de un año y nos haces un parche (...) es un parche porque te da recursos, pero luego vuelves al paro otra vez. Se produce una inestabilidad (...)".* Poniendo así en evidencia las limitaciones estructurales de los contratos en prácticas y cómo estos contribuyen a la inseguridad y precariedad laboral.

En cuanto a los **PFAE**, se recoge una valoración positiva, en tanto que una oportunidad que combina formación, que incluye la posibilidad de obtener certificados de profesionalidad, y empleo durante once meses: *"A mí me sorprendió, la verdad (...) Cuando me llamaron, yo no sabía lo que iba a hacer. Yo fui y... Claro, no estaba haciendo nada y fui a ver qué pasaba. Y pues, me cogieron. Sí es verdad que, lo que te estaba comentando antes que, hacía trabajos duros. Entonces, ahora, pues es mucho mejor. Porque estar en un aula aprendiendo algo, a lo mejor que no te apasiona, pero sí puede ser que te acabe gustando, ¿sabes? Por ejemplo, yo iba con las expectativas bajas, y ahora me está gustando (...) no es algo que me apasione, pero sí me está gustando, sí (...)".*

Si bien, al igual que desde el punto de vista técnico, se expresa la sensación de una **organización desigual y diferencia de criterios** en los diferentes proyectos. A modo de ejemplo, existen algunos proyectos en los que se dispone de un transporte común para trasladar al alumnado trabajador, facilitando los tiempos y las necesidades del grupo: *"Pero, sí me parece un poquito raro el que (...) no tenga un transporte como tal. Porque yo no sé ahí (...) pero nosotros (...) tenemos furgones a disposición nuestra."*

Dentro de la complejidad que supone llevar a cabo este tipo de programas, **el ritmo y la combinación de la formación y el empleo**, fue otro elemento que se señaló desde el alumnado trabajador: *"Yo opino igual, la organización, ¿sabes? Ahora quieren ir muy rápido, y yo soy una persona (...) ¿sabes?, pesco, por así decirlo. Y a mí me apura el que quieran ir tan rápido y tal, por eso te dije que estaba medio apurada (...) Pero es todo muy... ¿sabes?, fluye muy rápido. Y hay cosas que, oye, no todo se mete en la cabeza de explicarlo una vez..."*

O en la misma línea: *"Deberíamos buscar, ya entre nosotros, alguna manera de organizar eso un poquito mejor, ¿no? (...) Entonces al final, ese tipo de organización sí es verdad que... altera un poquito a los trabajadores. Por el simple hecho de, nos dejan a nuestra bola hacer, pero después cuando ya está hecho es cuando nos paras. Entonces, ¿cómo hacemos...?"*

En este sentido, influyen **factores** como la **temática** de las formaciones o el **ámbito** de trabajo del PFAE, las **competencias** que se desarrollan y la capacidad de **adaptación** de las personas participantes en el proyecto: *"Yo quería decir otra cosa (...) en mi PFAE también va un poquito de prisa, pero sí es verdad que es un PFAE que puede ir así. Porque al final, nos adaptamos bastante rápido (...) En poco tiempo hemos hecho bastantes salidas y tal, pero bien. Respecto también, a cómo se llevan los compañeros. Pues... sobre todo los docentes me han sorprendido, porque como él, he estado en trabajos que... Pues que no hay tan buen rollo, y aquí sí hay bastante buen rollo. Y es necesario, porque estamos trabajando con niños. Al final, tú tienes que llevarte bastante bien con el compañero que tienes al lado, porque tienes que dar una imagen y una educación al niño, que no puedes... ¿sabes?, no puedes salirte del papel, porque los niños cogen recortes de todo. Pero un ambiente bastante agradable por parte de todos, del alumnado y de los profesores."*

Sin embargo, a pesar de los condicionantes mencionados se señala que es una **experiencia recomendable**: *"A mis compañeros, mis amigos, les he dicho (...) apúntense al Servicio Canario de Empleo en cuanto terminen, actualicen todo lo posible, porque viene el NOE. Porque es necesario, sobre todo ya, para coger experiencia (...) sale lo de prácticas, pero para tener una cama, para poder decir, vale, tengo mis ahorros, no dependo de mis padres, tengo mis ahorros. Si a mí me dicen, ¿quieres un trabajo en el que tengas que ir a las islas menores esporádicamente? yo sé que puedo decir que sí porque tengo mis... ahorros."*

Tanto desde jóvenes que han participado en los programas de Nuevas Oportunidades de Empleo (NOE), como en los Programas de Formación en Alternancia con el Empleo (PFAE-GJ), se recogen **valoraciones positivas**: *"La verdad es que mi experiencia fue bastante buena...hicimos un buen grupo..."*. De esta manera se señalan desde el trabajo en equipo u otras competencias que se entrenan en estos proyectos, las redes de apoyo que se generan entre los participantes, y el aprendizaje o la experiencia profesional que aportan: *"...me lo*

pasé súper bien y sí, hice de todo. ¿qué no hice? Y sobre todo... éramos muy piña porque éramos pocos (...)”.

En el caso del **NOE**, se señala la relevancia de continuar desplegando este tipo de programas: *“Volvemos a lo mismo, existen este tipo de proyectos ¿por qué?, porque la gente que acaba de salir no tiene experiencia, por mucho que pueda. O sea, tengo 24 años, no tengo más. Pero bueno, nos ven como como niños. No somos niños, gracias. Pasamos la mayoría de edad hace muchos años. Pero que... nos ven como que no, no... no tenemos esa capacidad de trabajar y... Ni tienen ganas de enseñarnos tampoco, la mayoría”*. Así como, **la oportunidad que ofrece para adquirir esta primera experiencia necesaria**: *“El tema es cómo llegamos a esa primera experiencia. Gracias al NOE, programas que ayudan a avanzar, ¿vale? Luego fuera de estos programas... hay que buscar, y excavar”*.

Al mismo tiempo que se destaca: *“¿Qué pasa? que el NOE tiene una doble particularidad, como creo que sabemos todos aquí. No únicamente pretende la mejora de la experiencia y la empleabilidad de personas, sino también la inclusión”*. Tal y como se recoge en sus bases reguladoras, también contribuye a la consecución del ODS 8, *Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*.

Aunque valoran positivamente la oportunidad que brindan programas como PFAE-GJ y NOE, señalan la falta de opciones para elegir un itinerario ajustado a sus intereses y experiencia, lo que a veces limita la motivación y la efectividad del aprendizaje. La experiencia práctica y el desarrollo de competencias son vistos como beneficios clave, especialmente cuando la formación recibida se relaciona con su trayectoria profesional. Sin embargo, persisten retos como la estabilidad laboral y la adecuación entre los perfiles de los participantes y los puestos ofertados, aspectos que influyen en el compromiso y el aprovechamiento real de estas oportunidades.

7.4. Valores y actitudes ante los tiempos de cambio.

La juventud se enfrenta a múltiples desafíos y cambios sociales, de esta manera señalan: *“(...) Hoy en día, tú tienes que plantearte qué es un joven y cuál es la edad de emancipación. Realmente nadie vive con sus padres porque queramos mucho a... papi y mami, ¿vale? Está muy bien, yo los quiero un montón... pero a veces los quiero lejos ¿sabes? Entonces, hay que plantearse... hacerse la pregunta desde las grandes esferas, ¡oye! la sociedad ha evolucionado, ha tenido que cambiar los parámetros, darnos cuenta de que hoy un joven de 29 años sigue viviendo con sus padres, sigue formándose porque sigue intentando encontrar... Es decir, estamos en un procedimiento laboral en el que tú dices que... o me formo de cosas que no eran mi primer... mi primera salida laboral, porque es que si no, no... no curro. Y luego vas a currar y tú dices, tampoco el dinero que voy a ganar me vale para... ni meterme a una hipoteca, ni meterme en alquiler, ni nada. Claro, habría que institucionalmente volver a ampliar ese, ese margen.”*

Así, como se ha plasmado a lo largo del informe, los momentos vitales como la emancipación, el periodo formativo o el propio trabajo han ido transformándose. Son múltiples los cambios sociales acontecidos en un periodo corto de tiempo:

J3: *es la desestructuración social de... los padres que se han matado en la vida para poder dar... una condición de calidad a sus hijos y actualmente es como (...) el abuelo que sigue cuidando a los nietos. Mi madre que se lo curró, encima, madre soltera, que ya es bastante (...) y actualmente la sigo escuchando decir, tengo que seguir en este trabajo por si a ti te... (...) Pero, fíjense ustedes que es eso... tengo que estar pendiente de ti por si acaso (...).*

J1: *Pero es que la realidad...*

J3: *...Es esa...*

J1: *...Es decir, es que la realidad es que, si no está detrás y tú ahora mismo sigues formándote, ¿qué pasa? (...) Es decir, en un mundo ideal, tu madre ya debería de ignorarte económicamente, ¿no? Y ya únicamente ejercer un rol familiar, pero (...) sin meter la economía de por medio. Pero realmente en la situación que estamos, realmente lo que está haciendo ella es lo más lógico, es que no te puede soltar. Igual que el mío tampoco a mí....*

J3: *...Pero es que ahí está la historia. En que la situación, no es que sea mejor ni peor, es diferente.*

J1: *Exacto, es otra cosa.*

J3: *Y al ser diferente y que ha cambiado, las condiciones tienen que ser diferentes, es lo que tú decías antes.*

(Extracto de uno de los Grupos de discusión con Jóvenes)

La juventud es un grupo heterogéneo, con distintas oportunidades, experiencias, expectativas y necesidades, que se desarrollan en diversos espacios y momentos de socialización. Cada persona joven va acumulando formación, experiencia y habilidades personales que conforman su preparación para integrarse al mercado laboral. En este contexto, es importante reflexionar sobre la actitud que adoptan frente a estos procesos:

J6: *Yo pienso, que eso va en uno mismo, ¿sabes? Yo me considero una tía diez, en plan, yo soy súper cumplidora. Por ejemplo, a mí (refiriéndose al PFAE que está realizando) no me llama tanto la atención, pero ¿qué hago?, ¿no voy a ir? No, yo ya firmé un contrato y termino. Es lo que hay. O sea, ya te comprometiste.*

J7: *Claro.*

J6: *Yo las cosas a mitad, no las dejo. Y si tengo una reunión y tengo que venir, pues vengo. O sea, es así, tienes que cumplir. Cómo le vas a decir tú a una persona, no sé si me voy a levantar...*

(Risas de incredulidad)

J7: ...No, ya... ¡Hay gente para todo! Es que los jóvenes sí es verdad que están un poquito, ahora, desmotivados, y tal (...)

J6: ... ¿Qué te piensas, que te lo van a dar todo? Eso es porque no tiene... no sabe, todavía. ¡No sabe lo que es la vida, todavía!...

(Extracto de uno de los Grupos de discusión con Jóvenes)

En este sentido, se destaca la importancia de continuar formándose, mantener una rutina y conservar la motivación para favorecer el desarrollo personal y profesional:

J 10: ...O cuando te choque la realidad, cuando empieces a ya decir, la vida me está pasando muy rápido... Mmmm, ahora tienes 21, pero...

J 6: ...Es un choque de realidad....

J 10: ...dentro de nada tienes 28, y sin un trabajo, sin una casa, sin nada...

(...)

J 8: ...Es tú mismo, coger y decir... ¡se puede! Porque yo estaba así, pasando de todo, viviendo en casa de mis padres (...) Y, al final, llegó un momento que dije... ¡Oye, a cuenta de qué!...

(Extracto de uno de los Grupos de discusión con Jóvenes)

En este marco, se señala la importancia del tener iniciativa y aprovechar las oportunidades, como las que plantean las políticas activas de empleo: "...no, yo he venido aquí a trabajar, yo he venido aquí a aprender ¿qué puedo hacer? ¿Puedo hacer esto? ¡ah! y eso que estás haciendo, ¿qué es? O sea, es decir, una iniciativa activa en tú interesarte en tu trabajo."

De este modo, buscan aprovechar los recursos y herramientas disponibles para construir su futuro, explorando distintas alternativas y oportunidades profesionales: "Yo estoy, entre experimentando y... cuantas más cosas tenga, mucho mejor, ¿sabes? En plan, yo tengo que tener plan A, plan B y plan C, ¿sabes? (...) Estoy en un nivel que... Vamos a ver qué es lo que sale. De momento tengo varias cosas, entonces...". O encontrando nuevas alternativas:

J8: (...) Yo, cuando me dijeron que era, yo dije... pero ¿y esto para qué sirve? (...) Pero claro, después de ver (...) ¡Tío!, es como... O sea, ¡estás abriendo un mundo! O sea, para mi punto de vista, estás abriendo un mundo. (hace referencia al PFAE en el que está formándose y trabajando) O sea, le estás volviendo a enseñar a la gente, lo que realmente ya tendrían que saberse. Entonces, a mí me encantaría probar con esto, en el sentido de sacarme mi nivel de profesionalidad, y ver qué opciones tengo hacia el futuro. Y la verdad es que... me gustaría, por lo menos hablando ya sobre el tema de mi edad y tal, sí es verdad que sería uno de los puestos en el que me gustaría centrarme, en plan... ¡aquí, se acabó!...

J9: ... ¡Y aquí me quedo!...

J8: ... Y ya aquí hasta que me digan adiós y ya, tienes la edad para jubilarte...

Dinamizadora: ...O sea, has encontrado ahí tu...

J9: ...Tu refugio...

Dinamizadora: ...Tu hueco...

J8: ...mi nicho, sí...

(Extracto de uno de los Grupos de discusión con Jóvenes)

De esta manera, se reflexiona acerca de la nueva sociedad: "(...) *la sociedad tiene que ir evolucionando, porque siempre va a evolucionar, y todos los mecanismos que... que se supone que la acompañan, legales, sociales y demás, van formándose también. Entonces tú, hoy en día, ahora no puedes tener la misma sociedad, o sea, no... Mi padre, por ejemplo (...) no tenía estudios, empezó a trabajar con 12 años (...) y mi padre mantuvo a mi madre, que tampoco... era ama de casa, a mi hermano y a mí. Los dos tenemos carreras universitarias (...) Eso, hoy, nadie lo consigue. De hecho, mi padre se jubiló porque era más caro pagarle a mi padre que pagar a tres personas haciendo el trabajo de mi padre ¿Por qué?, porque anteriormente el convenio estaba mucho mejor. Hoy en día, una persona sin estudios no puede mantener... eso. Entonces hay que sentarse, hablar y decir, o sea... perdona... Esto vamos a cambiarlo*". Esta reflexión pone de manifiesto que la sociedad y sus mecanismos deben adaptarse a los nuevos tiempos, ya que las condiciones laborales y de vida han cambiado y lo que antes era posible, hoy ya no lo es. Por ello, es necesario repensar y actualizar las políticas y estructuras sociales para responder a las necesidades actuales.

En definitiva, la población joven participante en el estudio accede a programas de formación y empleo a través de diferentes fuentes de información, lo que resalta la necesidad de fortalecer la divulgación y orientación del SCE. Además, considera fundamental la formación práctica y continua para acceder al empleo, pero se enfrentan a precariedad, sobrequalificación y falta de reconocimiento en el mercado laboral. Perciben también una carencia de información y orientación desde la educación y los servicios públicos, lo que dificulta su acceso a recursos y oportunidades laborales. Aunque las experiencias en programas de empleo como NOE y PFAE-GJ son positivas cuando se ajustan a sus intereses y formación, señalan limitaciones en los procesos de selección y en la estabilidad de los contratos. Frente a estos retos, las personas jóvenes responden con iniciativa y flexibilidad, y subrayan la necesidad de que las políticas activas de empleo se actualicen para adaptarse a las nuevas realidades.

8. Recomendaciones para la mejora de las Políticas Activas de Empleo en Canarias

Las percepciones recogidas a lo largo de la investigación expresan la importancia de revisar y actualizar las Políticas Activas de Empleo (PAE), con el fin de responder de manera efectiva a los retos actuales de empleabilidad y la inserción laboral de la juventud en Canarias. Las opiniones de jóvenes, técnicos y agentes implicados en el ámbito formativo y sociolaboral coinciden en señalar que las políticas vigentes presentan ventajas, pero también limitaciones estructurales que dificultan el resultado de su impacto real, tanto por su desconexión con las necesidades del mercado laboral como por la falta de adaptación a las trayectorias, necesidades y expectativas de la población joven.

La consolidación de una línea de continuidad en las Políticas Activas de Empleo (PAE) es esencial para garantizar la eficiencia, sostenibilidad y adaptación de estos programas a las necesidades de la juventud y del cambiante mercado laboral. No solo implica mantener acciones exitosas, relatadas en las Buenas Prácticas, sino también fortalecer los pilares estructurales que aseguren la calidad y el impacto a largo plazo de las intervenciones desde el Servicio Canario de Empleo (SCE).

A continuación, se presentan propuestas concretas orientadas a mejorar las Políticas Activas de Empleo, en el caso de los programas de formación y empleo, como herramientas más eficientes, inclusivas y alineadas con las demandas y potencialidades de la juventud en el mercado de trabajo en Canarias.

8.1 Reforzar la coordinación interadministrativa y la colaboración público-privada

Para avanzar hacia un modelo verdaderamente alineado con las necesidades de la juventud, se debe establecer un sistema sólido de coordinación interadministrativa que articule de manera efectiva la colaboración entre los diferentes niveles de la administración pública y las entidades públicas y privadas que trabajen en el ámbito sociolaboral y formativo.

Este modelo debe basarse en la creación de estructuras permanentes de trabajo conjunto que permitan diseñar, implementar y evaluar programas integrados de orientación, formación e intermediación laboral, garantizando así respuestas personalizadas y eficientes para la juventud desempleada.

Es clave fomentar la interoperabilidad de los sistemas y el intercambio ágil de información entre administraciones y entidades colaboradoras, lo que facilitará la optimización de recursos, evitará duplicidades y permitirá adaptar rápidamente las actuaciones a los cambios del entorno productivo. Todo ello contribuirá a consolidar una gobernanza inclusiva, transparente y moderna, capaz de ofrecer soluciones integrales y adaptadas a la realidad social y económica de la juventud en Canarias.

8.2 Optimizar la divulgación, visibilidad y coordinación de las ofertas de empleo

Para superar la barrera que supone la dispersión y la falta de visibilidad en la difusión de ofertas de empleo y formación para la juventud, se propone establecer un sistema

centralizado y coordinado de información, que integre todos los portales y servicios disponibles en una única plataforma accesible, clara y actualizada.

Este enfoque facilitará que la población joven encuentre de manera sencilla recursos, vacantes y oportunidades de inserción laboral, evitando el desaprovechamiento de recursos.

Además, es clave fortalecer la colaboración entre empresas públicas y privadas mediante convenios estables que potencien la integración laboral y aseguren que el Servicio Canario de Empleo asuma un rol activo y propositivo, liderando la generación de empleo de calidad.

Finalmente, la actualización constante de la oferta formativa y laboral disponible permitirá a la juventud tomar decisiones informadas y planificar su trayectoria profesional con mayor autonomía y seguridad.

8.3 Reorientar el modelo hacia un acompañamiento integral y personalizado

Para situar realmente a la juventud en el centro de las Políticas Activas de Empleo, se sugiere reforzar un modelo de acompañamiento integral y personalizado que combine orientación formativa y profesional desde edades tempranas.

Esto requiere fortalecer el diseño de itinerarios individualizados, capaces de identificar y potenciar los intereses, talentos y motivaciones de cada joven, así como garantizar la presencia estable de profesionales especializados en orientación en los entornos educativos.

Además, es imprescindible fortalecer, y dotar de continuidad, espacios de escucha activa donde la juventud pueda expresar sus inquietudes y necesidades, permitiendo adaptar las intervenciones a la diversidad de trayectorias y contextos. De esta forma, mediante un acompañamiento flexible, accesible y centrado en el desarrollo vocacional, se logrará favorecer la construcción de trayectorias laborales dignas, autónomas y satisfactorias para toda la juventud, independientemente de su origen o situación personal.

8.4 Actualizar la oferta y conectar formación, mercado laboral y expectativas juveniles

Para abordar la desconexión entre la oferta formativa y las demandas reales del mercado laboral, se propone la implementación de un sistema dinámico y participativo que garantice la actualización constante de los programas formativos en función de las necesidades concretas de los distintos territorios.

Este modelo debe basarse en la realización de diagnósticos periódicos que identifiquen tanto las demandas actuales de las administraciones públicas que desarrollan programas de formación y empleo como las tendencias emergentes de los sectores productivos en los territorios, involucrando activamente a empresas, administraciones públicas y entidades colaboradoras en el diseño, revisión y evaluación de los contenidos.

La oferta formativa debe estructurarse de manera flexible y modular, priorizando la adquisición de competencias prácticas y facilitando el acceso a prácticas profesionales y primeras experiencias laborales reales.

Asimismo, es clave fomentar la especialización y la coordinación entre las distintas entidades público-privadas para evitar duplicidades, optimizar recursos y asegurar que la formación responda tanto a las oportunidades de empleo existentes como a los intereses y expectativas de la juventud.

8.5 Flexibilizar la homologación en las aulas de los programas de las PAE

Se propone tratar de flexibilizar los criterios de homologación en las aulas como medida fundamental para actualizar y diversificar la oferta formativa, permitiendo una respuesta ágil a las necesidades del cambiante mercado laboral. Esta medida facilitaría la incorporación de nuevos contenidos y especialidades, así como la adaptación de la formación a las particularidades de cada territorio, atendiendo a las demandas específicas del tejido productivo local. Además, permitiría la colaboración con profesionales y expertos del entorno, enriqueciendo la experiencia educativa y mejorando la empleabilidad de los jóvenes. De este modo, se lograría una oferta formativa más dinámica y alineada con las oportunidades reales de desarrollo económico y social en cada contexto.

8.6 Ajustar los procesos de acceso y selección a los programas de formación y empleo

Para mejorar la eficiencia en los programas de las Políticas Activas de Empleo en la juventud, se propone avanzar hacia un modelo que sitúe los intereses y aspiraciones individuales de cada joven en el centro del sistema.

Esto requiere revisar y flexibilizar los criterios de acceso a los programas de formación y empleo, permitiendo que los procesos de selección incluyan mecanismos para que la juventud pueda expresar sus preferencias y motivaciones, más allá de los requisitos administrativos tradicionales. De este modo, se facilitará el acceso a itinerarios formativos y laborales alineados con sus verdaderos intereses, incrementando la participación y reduciendo el desajuste entre la oferta y la demanda.

Paralelamente, es fundamental reforzar la coordinación entre las distintas entidades implicadas, optimizando la especialización sectorial y evitando duplicidades, para garantizar una atención más eficiente, personalizada y centrada en el desarrollo vocacional de cada joven, contribuyendo así a una mejora de la empleabilidad y a su inserción laboral.

8.7 Mejorar las condiciones laborales y profesionalizar los equipos técnicos

Para garantizar el éxito de los programas de formación y empleo es fundamental consolidar los equipos docentes y técnicos profesionalizados, reduciendo la temporalidad en la contratación y homogeneizando las condiciones laborales. La continuidad y el bagaje profesional de estos equipos, reforzados por procesos de selección basados en méritos y experiencia profesional, contribuyen a una mayor eficiencia y calidad en la formación que recibe la juventud.

Además, reforzar la formación continua de estos equipos, tanto en metodologías pedagógicas como en contenidos sectoriales, y reconocer formalmente su papel estratégico dotándolos de mayor autonomía y recursos, aporta motivación y autonomía para adaptar la formación a las necesidades reales del mercado laboral.

Por otro lado, reforzar la exigencia de competencias docentes específicas y experiencia profesional en el sector asegurará una formación práctica y motivadora para la juventud, permitirá contar con equipos motivados y cualificados, elevando así la calidad de los procesos formativos y de inserción laboral, y consolidando un sistema de políticas activas de empleo más justo, eficiente y adaptado a las necesidades reales de la juventud y el mercado laboral.

8.8 Reforzar los recursos de apoyo psicosocial y salud mental

Para garantizar la participación y el éxito de la juventud en los programas de formación y empleo, se propone situar la salud mental y el bienestar emocional como ejes centrales de intervención, articulando un modelo de acompañamiento integral y preventivo.

Ampliar y fortalecer los equipos multidisciplinares mediante la incorporación estable de profesionales de la psicología y el trabajo social, asegurando que su apoyo sea accesible y continuo tanto en el entorno educativo como en el laboral.

Este acompañamiento debe permitir la detección temprana de dificultades emocionales y la intervención oportuna, evitando que problemas de salud mental deriven en abandono o desmotivación. Asimismo, se recomienda el desarrollo de programas específicos orientados a la gestión emocional, el refuerzo de la autoestima y la adquisición de habilidades sociales, garantizando el acceso a servicios de apoyo psicológico con independencia del contexto familiar o académico de cada joven.

La presencia y disponibilidad de estos recursos no solo reduce el abandono y mejora la motivación, sino que también refuerza la resiliencia de la juventud ante los desafíos del mercado laboral.

8.9 Facilitar la inclusión laboral desde la mejora de la modalidad contractual

Para facilitar la inclusión laboral efectiva de la juventud que participa en los programas de formación y empleo del Servicio Canario de Empleo (SCE), se propone adecuar la tipología de los contratos para facilitar su posterior inserción laboral, evitando situaciones de precariedad.

Además, se recomienda potenciar los incentivos a la contratación estable de jóvenes, garantizar la supervisión y el seguimiento de la calidad de la experiencia laboral, y diseñar itinerarios personalizados con el acompañamiento de tutores que faciliten la integración profesional.

También promover acuerdos con empresas para comprometer la contratación tras la formación, priorizar prácticas remuneradas vinculadas a puestos reales de trabajo y ofrecer ayudas para cubrir gastos asociados a la movilidad. Finalmente, se debe implementar un sistema de evaluación continua que permita recoger las opiniones de jóvenes y empresas, adaptando las condiciones contractuales a las necesidades cambiantes del mercado laboral, con el objetivo de adecuar estos programas.

8.10 Incorporar la evaluación cualitativa y la participación juvenil en el diseño de PAE

Para mejorar la evaluación de las Políticas Activas de Empleo (PAE) y hacerlas realmente eficientes para la juventud, se propone avanzar hacia un modelo que combine la medición cuantitativa con una evaluación cualitativa profunda y participativa en el largo plazo. Incorporar mecanismos de escucha activa y análisis cualitativo que permitan comprender las causas, motivaciones y barreras que influyen en la participación y el abandono de los programas, más allá de los datos numéricos, así como realizar un seguimiento a largo plazo tras su paso por los programas de formación y empleo.

Esto implica crear protocolos de seguimiento y espacios estables de participación real donde los jóvenes puedan expresar sus inquietudes, necesidades y propuestas, asegurando que sus voces sean escuchadas y consideradas en la toma de decisiones y en la mejora continua de las políticas.

A través de este enfoque integral, que combine formación, acompañamiento en la inserción y oportunidades laborales alineadas a sus intereses, será posible diseñar intervenciones más flexibles, personalizadas e inclusivas, adaptadas a la diversidad de trayectorias juveniles y capaces de aumentar su implicación y el impacto positivo de las PAE en la realidad social y laboral de Canarias.

En definitiva, impulsar la empleabilidad de la juventud en Canarias pasa por situar a la población joven en el centro de la acción, promoviendo su autonomía y liderazgo en la toma de decisiones sobre su futuro profesional. Es necesario reforzar la coordinación entre todos los agentes, desde una visión holística del empleo, centralizar y visibilizar las oportunidades de empleo y todos sus recursos, adaptar la oferta formativa a la realidad del mercado de trabajo y ofrecer acompañamiento integral, incluyendo apoyo psicosocial. Todas estas medidas contribuirán a que el tejido laboral canario absorba a la población joven cualificada, fortaleciendo la cohesión social en Canarias.

ANEXO 1

Tablas y gráficos

PARO REGISTRADO

Para conocer las **características y la tipología de los jóvenes parados registrados en el SCE**, se presentan una serie de variables (sexo, grupos de edad, nacionalidad y nivel de estudios).

Tabla. Características de los jóvenes parados registrados en el SCE. Marzo 2025

	Total de población joven parada registrada (Marzo 2024)	Variación anual (%)	Total de población joven parada registrada (Marzo 2025)	Distribución sobre el Total de la población joven parada registrada	TOTAL de población parada registrada (Marzo 2025)	% sobre el TOTAL de la población parada registrada
TOTAL	21.308	-4,83%	20.278		157.428	12,88%
SEXO						
Mujeres	10.857	-4,46%	10.373	51,15%	90.405	11,47%
Hombres	10.451	-5,22%	9.905	48,85%	67.023	14,78%
GRUPOS DE EDAD						
De 16 a 19 años	1.962	-10,24%	1.761	8,68%		1,12%
De 20 a 24 años	8.023	-4,80%	7.638	37,67%	157.428	4,85%
De 25 a 29 años	11.323	-3,92%	10.879	53,65%		6,91%
NACIONALIDAD						
Española	19.730	-5,86%	18.573	91,59%	142.810	13,01%
Extranjera comunitaria	518	4,83%	543	2,68%	5.813	9,34%
Extranjera extracomunitaria	1.060	9,62%	1.162	5,73%	8.805	13,20%
NIVEL DE ESTUDIOS						
Sin Estudios	48	14,58%	55	0,27%		
Primarios	9.237	-4,99%	8.776	43,28%	78.144	11,30%
Secundarios	8.603	-6,28%	8.063	39,76%	59.031	13,66%
Formación Profesional	1.635	-4,89%	1.555	7,67%	9.801	15,87%
Universitarios	1.785	2,46%	1.829	9,02%	10.048	18,20%

Fuente: SCE. Datos de marzo de 2024 y de 2025.

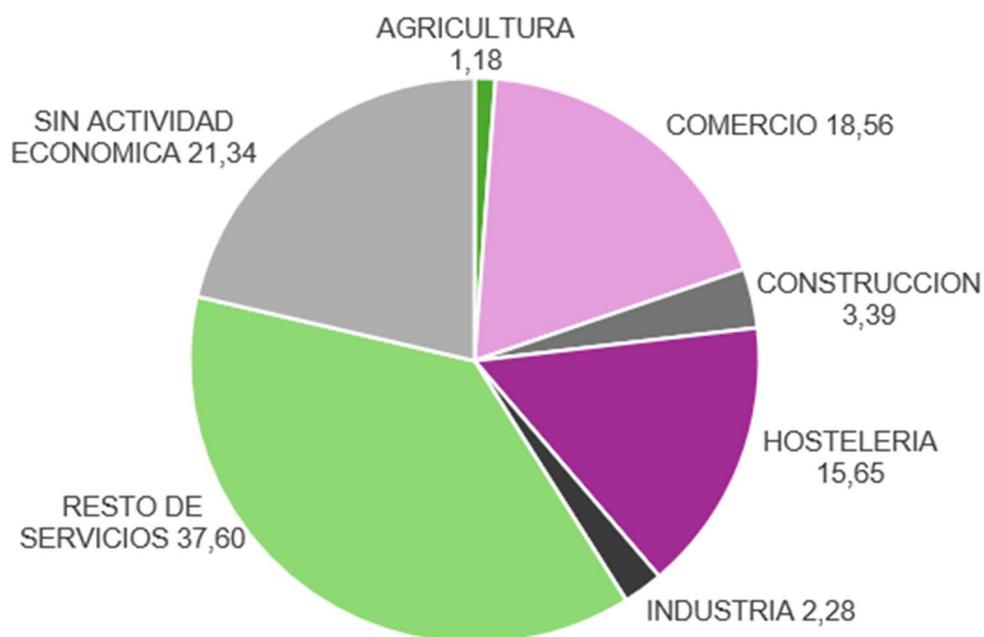
Situación de los jóvenes parados registrados en el SCE. Marzo 2025

	Total de población joven parada registrada (Marzo 2024)	Variación anual (%)	Total de población joven parada registrada (Marzo 2025)	Distribución sobre el Total de la población joven parada registrada	TOTAL de población parada registrada (Marzo 2025)	% sobre el TOTAL de la población parada registrada
TOTAL	21.308	-4,83%	20.278		157.428	12,88%
DE						
PARO LARGA DURACIÓN	3.714	-13,52%	3.212	10,87%	70.268	4,57%
COBRA PRESTACIÓN	6.921	-12,70%	6.042	29,80%	61.349	9,85%

Fuente: SCE. Datos de marzo de 2024 y de 2025.

A continuación, se presentan los datos con relación a los sectores económicos y las ocupaciones con mayor demanda:

Distribución de las personas jóvenes paradas registradas en el SCE según los sectores económicos



Fuente: SCE. Datos de marzo de 2025.

Las 10 ocupaciones con mayor demanda. Marzo 2025

Las 10 ocupaciones con mayor demanda (Marzo 2025)	N.º de personas jóvenes (parados registrados)	% sobre el total de la población joven (parados registrados)
Dependientes en tiendas y almacenes	6.923	34,14%
Peones del transporte, descargadores y reponedores	1.820	8,98%
Trabajadores asalariados de los servicios de restauración	1.806	8,91%
Peones agrarios, forestales y de la pesca	1.027	5,06%
Otro personal de limpieza	894	4,41%
Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	634	3,13%
Trabajadores de los servicios personales	543	2,68%
Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines	537	2,65%
Peones de las industrias manufactureras	443	2,18%
Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	336	1,66%
TOTAL Paro registrado jóvenes de 16 a 29 años	20.278	

Fuente: SCE. Datos de marzo de 2025.

El paro juvenil en las islas. Marzo 2025

	Total de población joven parada registrada (Marzo 2024)	Variación anual (%)	Total de población joven parada registrada (Marzo 2025)	Distribución sobre el Total de la población joven parada registrada	TOTAL de población parada registrada (Marzo 2025)	% sobre el TOTAL de la población parada registrada
TOTAL	21.308	-4,83%	20.278		157.428	12,88%
EL HIERRO	93	-10,75%	83	0,41%	618	13,43%
FUERTEVENTURA	828	9,66%	908	4,48%	5.949	15,26%
GRAN CANARIA	9.473	-7,29%	8.782	43,31%	67.976	12,92%
LA GOMERA	169	-40,83%	100	0,49%	865	11,56%
LA PALMA	842	-1,19%	832	4,10%	6.244	13,32%
LANZAROTE	930	3,23%	960	4,73%	7.358	13,05%
TENERIFE	8.973	-4,01%	8.613	42,47%	68.418	12,59%

Fuente: SCE. Datos de marzo de 2024 y de 2025.

CONTRATOS REGISTRADOS

Para conocer las **características y la tipología de las contrataciones registradas en el SEPE realizadas a los jóvenes**, se presentan una serie de variables (sexo, grupos de edad, nacionalidad y nivel de estudios).

Nº de contratos realizados a la población. Año 2024

	Nº contratos registrados realizados a la población joven 2024	Variación anual (%)	Nº contratos registrados realizados a la población joven 2023	Distribución sobre el Total de los contratos realizados a la población joven	% sobre el TOTAL de contratos registrados	TOTAL de contratos registrados en el SEPE 2024
TOTAL	273.311	8,85%	249.125		37,47%	711.169
SEXO						
Mujeres	132.496	8,03%	121.853	48,48%	37,95%	349.100
Hombres	140.815	9,62%	127.272	51,52%	38,89%	362.069
GRUPOS DE EDAD						
De 16 a 19 años	39.598	19,28%	31.964	14,49%	5,57%	711.169
De 20 a 24 años	127.301	9,38%	115.358	46,58%	17,90%	711.169
De 25 a 29 años	106.412	4,33%	101.803	38,93%	14,96%	711.169
NACIONALIDAD						
Española	227.362	7,35%	210.649	83,19%	40,52%	561.098
Extranjera comunitaria	14.564	11,96%	12.822	5,33%	32,42%	44.928
Extranjera extracomunitaria	31.385	18,26%	25.654	11,48%	29,85%	105.143
NIVEL DE ESTUDIOS						
Nivel de estudios desconocido	87	-86,21%	162	0,03%	17,06%	510
Sin Estudios	8.064	5,37%	7.631	2,95%	32,55%	24.774
Primarios	66.222	5,91%	62.308	24,23%	34,28%	193.165
Secundarios	162.789	10,50%	145.700	59,56%	40,38%	403.141
Formación Profesional	11.175	5,57%	10.552	4,09%	43,27%	25.828
Universitarios	24.974	8,82%	22.772	9,14%	39,17%	63.751

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. SEPE. Datos de 2023 y de 2024.

Nº de contratos realizados a la población joven según su duración. Año 2024

	Nº contratos registrados realizados a la población joven 2024	Variación anual (%)	Nº contratos registrados realizados a la población joven 2023	Distribución sobre el Total de los contratos realizados a la población joven	% sobre el TOTAL de contratos registrados	TOTAL de contratos registrados en el SEPE 2024
TOTAL	273.311	8,85%	249.125		37,47%	711.169
CONTRATOS INDEFINIDOS	115.618	4,01%	110.983	42,30%	37,31%	309.854
CONTRATOS TEMPORALES	156.541	14,13%	134.428	57,28%	39,37%	397.655
Sin información de la duración	147.160	5,94%	138.420	53,84%	36,76%	400.321
Más de 24 meses	261	31,42%	179	0,10%	29,33%	890
De 18 a 24 meses	205	1,95%	201	0,08%	35,34%	580
De 12 a 18 meses	243	49,79%	122	0,09%	32,36%	751
De 6 a 12 meses	5.167	-0,02%	5.168	1,89%	35,32%	14.629
Menos de 6 meses	120.275	12,67%	105.035	44,01%	40,91%	293.998
Más de 30 días	41.967	4,74%	39.976	15,36%	42,29%	99.246
Entre 8 y 30 días	27.822	11,15%	24.719	10,18%	39,05%	71.247
Entre 6 y 7 días	6.446	31,40%	4.422	2,36%	38,59%	16.704
Entre 4 y 5 días	6.671	20,75%	5.287	2,44%	37,98%	17.565
Entre 1 y 3 días	43.245	16,06%	36.301	15,82%	40,76%	106.086
OTROS CONTRATOS	1.152	-222,40%	3.714	0,42%	31,48%	3.660

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. SEPE. Datos de 2023 y de 2024.

Nº de contratos realizados a la población joven según el tipo de jornada. Año 2024

	Nº contratos registrados realizados a la población joven 2024	Variación anual (%)	Nº contratos registrados realizados a la población joven 2023	Distribución sobre el Total de los contratos realizados a la población joven	% sobre el TOTAL de contratos registrados	TOTAL de contratos registrados en el SEPE 2024
TOTAL	273.311	8,85%	249.125		37,47%	711.169
CONTRATOS INDEFINIDOS	115.618	4,01%	110.983	42,30%	37,31%	309.854
Otros contratos	19.271	-0,50%	19.368	7,05%	43,52%	44.280
T. Completo	53.580	5,36%	50.708	19,60%	31,19%	171.800
T. Parcial	42.767	4,35%	40.907	15,65%	45,61%	93.774
OTROS CONTRATOS TEMPORALES	1.152	-222,40%	3.714	0,42%	31,48%	3.660
T. Completo	156.541	14,13%	134.428	57,28%	39,37%	397.655
T. Parcial	90.238	14,86%	76.825	33,02%	35,54%	253.871
T. Parcial	66.303	13,12%	57.603	24,26%	46,11%	143.784

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. SEPE. Datos de 2023 y de 2024.

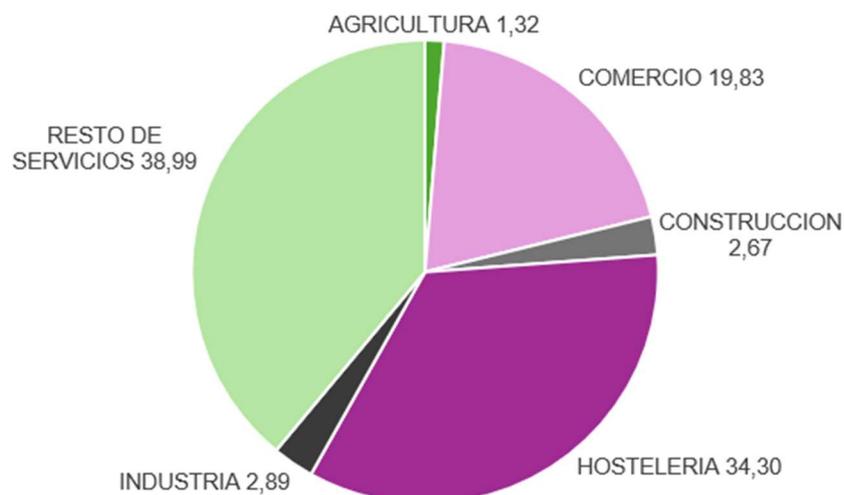
Nº de contratos realizados a la población joven en las islas.

	Nº contratos registrados realizados a la población joven 2024	Variación anual (%)	Nº contratos registrados realizados a la población joven 2023	Distribución sobre el Total de los contratos realizados a la población joven	% sobre el TOTAL de contratos registrados	TOTAL de contratos registrados en el SEPE 2024
TOTAL	273.311	8,85%	249.125		37,47%	711.169
EL HIERRO	783	2,43%	764	0,29%	29,99%	2.611
FUERTEVENTURA	16.945	8,14%	15.565	6,20%	38,66%	43.829
GRAN CANARIA	100.992	7,30%	93.616	36,95%	40,69%	248.196
LA GOMERA	1.378	5,81%	1.298	0,50%	30,13%	4.574
LA PALMA	6.984	4,08%	6.699	2,56%	34,16%	20.442
LANZAROTE	20.678	6,93%	19.244	7,57%	36,48%	56.685
TENERIFE	110.531	9,76%	99.743	40,44%	37,19%	297.173

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. SEPE. Datos de 2023 y de 2024.

Con relación a los sectores económicos y a las ocupaciones del número de contratos registrados en el año 2024:

Distribución de las personas jóvenes contratos registrados en el SCE según los sectores económicos



Fuente: SCE. Datos del año 2024.

Grupo de Actividad Económica	Contratos	Porcentaje
HOSTELERÍA	93.734	34,30%
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS...	54.203	19,83%
ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	26.857	9,83%
ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	17.405	6,37%
ACTIVIDADES ARTÍSTICAS RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	17.159	6,28%
TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	10.886	3,98%
INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	8.716	3,19%
CONSTRUCCIÓN	7.286	2,67%
ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	7.097	2,60%
EDUCACIÓN	6.981	2,55%
INDUSTRIA MANUFACTURERA	6.777	2,48%
OTROS SERVICIOS	6.284	2,30%
AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	3.621	1,32%
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	2.853	1,04%
SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO GESTIÓN DE RESIDUOS	1.023	0,37%
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	1.018	0,37%
ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	777	0,28%
ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL ...	524	0,19%
SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	87	0,03%
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	17	0,01%
ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	6	0,00%
TOTAL Contratos	273.311	100,00%

Grupo de ocupaciones contratadas

Grupo de ocupación	Contratos	Porcentaje
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	106.451	38,95%
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	42.629	15,60%
Técnicos; profesionales de apoyo	25.492	9,33%
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	20.494	7,50%
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	15.322	5,61%
Empleados de oficina que atienden al público	11.487	4,20%
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	10.734	3,93%
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	8.263	3,02%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	7.951	2,91%
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	6.620	2,42%
Conductores y operadores de maquinaria móvil	5.726	2,10%
Empleados de oficina que no atienden al público	4.697	1,72%
Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	3.639	1,33%
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	2.661	0,97%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	941	0,34%
Directores y gerentes	202	0,07%
Ocupaciones militares	2	0,00%
TOTAL Contratos	273.311	100,00%

Fuente: SCE. Datos del año 2024.

ANEXO 2

Políticas Activas de Empleo (PAE)

Descripción de los principales programas de Políticas Activas de Empleo para jóvenes

[La Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo](#), configura el **marco normativo del Sistema Nacional de Empleo** y establece los principios que orientan las políticas públicas en esta materia. Su finalidad es garantizar el acceso a un empleo digno, estable y de calidad, promoviendo la igualdad de oportunidades, la cohesión social y el desarrollo sostenible. En este contexto:

Se entiende por políticas activas de empleo el conjunto de servicios y programas de orientación, intermediación, empleo, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento dirigidas a impulsar la creación de empleo y a mejorar las posibilidades de acceso a un empleo digno, por cuenta ajena o propia, de las personas demandantes de los servicios de empleo, al mantenimiento y mejora de su empleabilidad y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social. [Art. 31. Concepto de políticas activas de empleo.](#)

Estas políticas se dirigen de forma prioritaria a **colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo**, a través de medidas de orientación, formación, intermediación laboral o apoyo económico y territorial, con el objetivo de avanzar hacia un modelo de empleo inclusivo, equitativo y adaptado a las distintas realidades sociales:

Se considerarán colectivos vulnerables de atención prioritaria, a los efectos de esta ley, a las personas jóvenes especialmente con baja cualificación, personas en desempleo de larga duración, personas con discapacidad, personas con capacidad intelectual límite, personas con trastornos del espectro autista, personas LGTBI, en particular trans, personas mayores de cuarenta y cinco años, personas migrantes, personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional en los términos establecidos en la normativa específica aplicable, personas víctimas de trata de seres humanos, mujeres con baja cualificación, mujeres víctimas de violencia de género, personas en situación de exclusión social, personas gitanas, o pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos o religiosos, personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración, personas afectadas por drogodependencias y otras adicciones, personas víctimas del terrorismo, así como personas cuya guardia y tutela sea o haya sido asumida por las Administraciones públicas, personas descendientes en primer grado de las mujeres víctimas de violencia de género y personas adultas con menores de dieciséis años o mayores dependientes a cargo, especialmente si constituyen familias monomarentales y monoparentales, entre otros colectivos de especial vulnerabilidad, que son de atención prioritaria en las políticas activas de empleo, u otros que se puedan determinar en el marco del Sistema Nacional de Empleo. [Ar. 50. Colectivos de atención prioritaria para la política de empleo.](#)

Para garantizar la igualdad real y efectiva en el acceso y consolidación del empleo de las personas trabajadoras jóvenes, con carácter excepcional y en tanto la tasa de desempleo juvenil no se equipare a la tasa de desempleo total, se entenderá que no constituye discriminación por motivos de edad en el ámbito del empleo y la ocupación la configuración

de condiciones de trabajo y empleo específicas, si están justificadas, objetiva y razonablemente, por la concurrencia de una finalidad legítima y resultan adecuadas y necesarias para favorecer el acceso y la consolidación del empleo de las personas jóvenes...[Disposición adicional sexta. Acceso y consolidación del empleo de personas trabajadoras jóvenes.](#)

A continuación, se describen los principales programas vigentes en 2025, en la Comunidad Autónoma de Canarias, orientados a promover la inserción laboral, el desarrollo de competencias, el impulso al emprendimiento y la atención a colectivos vulnerables de la población joven en su acceso al mercado de trabajo.

Incentívat

Promovido por el SCE, este programa tiene por objetivo fomentar la contratación de **personas jóvenes desempleadas**, mayores de 16 años y menores de 30 años, que se encuentren en búsqueda activa de empleo, no estén estudiando ni participando en acciones formativas, y no trabajen por cuenta propia ni ajena. Estas personas deben estar inscritas en el [Sistema Nacional de Garantía Juvenil](#) y como demandantes de empleo en el SCE. La iniciativa se articula a través de contratos que combinan formación en alternancia con empleo, o mediante contratos formativos para la obtención de práctica profesional. Su finalidad es facilitar la inserción laboral juvenil y reforzar la empleabilidad y las competencias profesionales de este colectivo.

Practícate

Subvencionado por el SCE, este programa **financia prácticas no laborales remuneradas en empresas, dirigido a jóvenes titulados** demandantes de empleo (universitarios, FP de grado medio o superior, certificados de profesionalidad o equivalentes), de 18 a 25 años, ampliable hasta 29 si están inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que desempleados con poca o ninguna experiencia profesional.

Planes de empleo locales PFAE-GJ. Cabildos y Ayuntamientos

El programa PFAE-GJ promovido por el SCE, está dirigido a personas desempleadas inscritas en el SCE, sin formación profesional específica, y con especiales dificultades de inserción laboral. Su propósito es facilitar el acceso al empleo mediante una combinación de **formación teórica y práctica** (con duración de 9 a 11 meses), junto con la realización de una obra o servicio de utilidad pública o interés social. Estas actividades están **vinculadas a un certificado profesional y se realizan bajo contrato laboral**, lo que proporciona experiencia real y acreditación profesional útil para su incorporación estable al mercado de trabajo.

Dirigido a personas desempleadas, especialmente colectivos vulnerables, el programa se ejecuta mediante proyectos presentados por entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro, ONG, corporaciones locales y universidades autorizadas. Cada participante recibe formación simultánea y un contrato de formación y aprendizaje, con acceso a certificado profesional al completar el itinerario.

NOE (Nuevas Oportunidades de Empleo)

Subvencionado por el SCE y cofinanciado por el Fondo Social Europeo Plus (FSE+), este programa tiene como objetivo principal **mejorar la empleabilidad de personas desempleadas tituladas**, especialmente aquellas que buscan su primera experiencia profesional. Las personas beneficiarias deben estar inscritas como demandantes de empleo y el caso de menores de 30 años, también en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Articulado a través de la concesión de subvenciones a los cabildos y sus entidades vinculadas, contratan en prácticas por un período de doce meses a jornada completa, a personas jóvenes con titulaciones universitarias, de FP de grado medio o superior, o con certificados de profesionalidad de nivel 3.

PONOS (Programa de Orientación y Primera Oportunidad de Empleo)

Impulsado por el Cabildo de Tenerife, en colaboración con el Área de Juventud y Empleo, y gestionado por la Fundación General de la Universidad de La Laguna, este programa es una iniciativa integral de **orientación y primera oportunidad laboral**, dirigida a personas jóvenes de entre 16 y 35 años, residentes en Tenerife e inscritas como demandantes de empleo o de mejora del empleo en el SCE.

El programa ofrece un **itinerario personalizado** que combina sesiones de orientación grupal e individual, becas de inserción laboral y apoyo a la vinculación con el tejido productivo, con el objetivo de facilitar la conexión entre jóvenes y empresas, agentes sociales y entidades relacionadas con empleo, juventud y emprendimiento.

Segunda Oportunidad con Garantía Juvenil

Subvencionado por el SCE y cofinanciado por el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) dentro del Programa FSE+ Canarias 2021 – 2027, este programa está dirigido a personas jóvenes inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Su objetivo es ofrecer una segunda oportunidad formativa y laboral a quienes abandonaron prematuramente sus estudios obligatorios. Las entidades beneficiarias del programa son los cabildos insulares y las entidades públicas vinculadas.

Durante la jornada laboral, se combina una parte no retribuida dedicada a la formación en competencias básicas y profesionales, y una parte retribuida, en la que se realizan obras o servicios de interés general y social.