

Ramón Díaz Hernández es Profesor de Geografía Humana desde 1974, Doctor en Filosofía y Letras por la ULL en 1988 y Catedrático de EU de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Es autor de varias monografías y artículos científicos sobre temas relacionados con la población, los movimientos migratorios, el medio rural y el urbanismo. Es miembro del Observatorio Canario de la Sociedad Civil Organizada desde 2004 y del Comité Científico del Observatorio de Desarrollo Sostenible de Canarias desde 2008. Está integrado en el Equipo de Investigación Geografía Económica y Social de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

**REFLEXIONES
PARA EL
DEBATE
CAPITULO 40**

**Implicaciones en la formación del
concepto de empleabilidad y la
inserción laboral desde la perspectiva
de la Convergencia Europea**

Ramón Díaz Hernández

Catedrático de E.U. de Geografía Humana. Universidad
de Las Palmas de Gran Canaria

Palabras clave:

Libre circulación de trabajadores, empleabilidad, espacio laboral europeo, movilidad profesional y laboral, accesibilidad al empleo, formación.

Implicaciones en la formación del concepto de empleabilidad y la inserción laboral desde la perspectiva de la Convergencia Europea

1. Variables que se integran en el concepto de empleabilidad

Como tantas otras cuestiones, el mundo del trabajo está experimentando grandes cambios en los últimos años lo que conlleva una revisión de antiguos conceptos y de ciertas creencias y paradigmas que durante mucho tiempo tuvieron plena vigencia. En esta revisión han surgido con fuerza conceptos nuevos como los de empleabilidad y movilidad profesional y geográfica. De forma muy sucinta se puede afirmar que la empleabilidad es un término que hace referencia a las posibilidades que tiene una persona de encontrar empleo. Entre los factores que entran en juego en la configuración de este concepto se encuentra en primer lugar la formación, la experiencia, las cualidades y las actitudes personales. En ese marco general se entiende que, en adelante, los trabajadores deberán adecuar su cultura laboral en concordancia con las nuevas demandas del mercado de trabajo y adaptarse a los cambios en un proceso de reciclaje permanente que le impidan quedarse obsoletos en sus conocimientos, capacidades y habilidades. De eso va a depender en buena medida el mantenerse en el puesto de trabajo que ejerce, promocionar en el mismo u optar a otros de mayor consideración en la propia empresa, en otras situadas en la misma localidad o en otras diferentes situadas en zonas distintas.

En la amplia bibliografía que ya existe sobre este tema se resume en seis los conceptos básicos que interactúan en la empleabilidad: adecuación vocacional, competencia profesional, idoneidad, salud física y mental, recursos alternativos y relaciones interpersonales o habilidades sociales. Si cada trabajador valora cada uno de estos aspectos aplicándolos a su situación y a sus conocimientos y capacidades podrá conocer si es apto para un determinado puesto de trabajo o si tiene que implementar sus aptitudes mediante procesos formativos de recualificación.

Dadas las características que presenta el mercado de trabajo en Canarias y vinculado siempre al concepto de empleabilidad conviene tratar, aquí también, aquellos otros aspectos que ofrecen una elevada relevancia como son la movilidad profesional y geográfica, pero no concebidas como un obstáculo más, sino como una fuente de oportunidades. Y es que en el contexto de las sociedades avanzadas se están experimentando transformaciones muy intensas con el desarrollo de infraestructuras de comunicación y nuevas tecnologías que exigen cada vez mayor ductilidad formativa y mayores exigencias de flexibilidad geográfica en los mercados de trabajo.

La movilidad profesional y geográfica está siendo muy valorada por las empresas y por los encargados de los procesos de selección de los departamentos de recursos humanos a pesar de que no todo el mundo está dispuesto a aceptarlo. Los procesos inerciales que han favorecido un determinado inmovilismo endogámico se están extinguiendo al menos para aquellas actividades productivas que requieren de cierta cualificación y que presentan una profunda ubicuidad. Y en su lugar se abre paso una nueva concepción de la movilidad que valora como muy positivo el hecho de tener que cambiar el lugar de residencia en donde, además de ensanchar las probabilidades de encontrar empleo y promoción, se añaden otras posibilidades como la de acceder a una interesante experiencia personal y profesional en donde mejorar las competencias idiomáticas y conocer nueva formas de vida y de cultura.

2. La economía canaria y su renuencia a crear empleo y a distribuir mejor la riqueza

“Desde 1960 la economía canaria está recortando distancias respecto a la media nacional y a la UE en indicadores tan relevantes como el PIB por habitante y la productividad media” (Rodríguez Martín y Gutiérrez Hernández, 1997). Por otra parte, es innegable que los avances realizados en materia de empleo han supuesto auténticos hitos históricos. Sólo entre 2002 y 2007 se crearon en Canarias unos 150.000 nuevos empleos. Sin embargo, pese a esos progresos, sin duda alguna meritorios, quedan aun en el panorama socioeconómico y, sobre todo, en aspectos relacionados con el Índice de Desarrollo Humano de las Islas espaciosas lagunas como son la alta tasa de paro forzoso, el elevado desempleo juvenil, la poca cualificación entre amplios segmentos de la pobla-

ción activa, un sistema educativo que presenta aún unas tasas altas de fracaso y abandono escolar, la todavía débil participación de la mujer en el mercado laboral en igualdad de condiciones, los bajos salarios, el acrecentado porcentaje de contrataciones temporales, la desigual distribución de la riqueza (Barroso, 1997), la reducida movilidad interinsular de la mano de obra y el escaso aprovechamiento que todavía se hace del espacio europeo en materia de inserción laboral y emprendeduría.

Por todo ello no es nada extraño que, en el panorama social y económico del Archipiélago durante estas últimas décadas, y especialmente a partir de la crisis financiera internacional que ha impactado duramente desde finales de 2007 elevando sustancialmente el empleo y el aumento de los despidos, cinco grandes cuestiones han suscitado y suscitan un vivo debate a todos los niveles:

- a) A pesar de la creciente liberalización de la economía canaria y de los numerosos y variados incentivos oficiales que ha venido recibiendo, sigue existiendo aun numerosas resistencias en la generación de nuevos y suficientes empleos en el contexto de una demografía muy dinámica que determina un crecimiento sostenido de la población activa en torno a un 2,2% anual acorde con su propio crecimiento vegetativo, una economía sumergida muy activa (que mueve alrededor de 13 mil millones de euros al año, cifra muy superior al presupuesto de la Comunidad en 2009), una baja cualificación entre determinados sectores de población mayor de 16 años en situación de desocupada y una resistencia a la movilidad laboral tanto interinsular como hacia el exterior de las Islas.
- b) Más allá de los repetidos argumentos de la patronal sobre los elevados costes laborales y de ir hacia un sistema de empleabilidad donde prime una mayor flexibilización de las contrataciones, la dinámica laboral que se viene implantando en Canarias presenta unos desequilibrios de tal calibre que requiere la necesidad de cuestionarse hasta su propio modelo económico. Si ya en las épocas de bonanza, con una intensa creación de puestos de trabajo, el paro era bastante alto, con la crisis se ha abierto una etapa caracterizada por la destrucción de empleos y un fuerte ascenso del desempleo que afecta básicamente a los contratos temporales que suponen casi un 32% de la población ocupada (unos 228,1 mil

trabajadores en 2009). Se necesita, pues, conocer en profundidad todo lo relacionado con los factores que obstaculizan la creación de empleo suficiente, de mayor calidad y que sea estable para diseñar un modelo cuya eficiencia económica y social sirva para eludir estas disfunciones.

- c) Se habla de que nuestro mercado laboral está saturado y que va a costar mucho esfuerzo generar oportunidades para que cada residente cuente con un trabajo justamente retribuido. En el contexto de una economía y una sociedad abiertas en donde confluyen varios factores como son el elevado crecimiento natural de la población, que determina el que numerosos efectivos demanden cada vez más empleo; una creciente incorporación de la mujer al mundo laboral y una distribución del empleo en donde el 22% de los mismos son ocupados por trabajadores foráneos, cuando el porcentaje medio del Estado es del 14% (EPA del 3º trimestre de 2007) es muy difícil aspirar a escenarios de pleno de empleo para todos recurriendo sólo a la capacidad de absorción de nuestro mercado laboral.
- d) La reciente experiencia que se ha vivido en nuestras Islas constata insistentemente que su estructura económica ha sido y sigue siendo poco propensa a la distribución de la riqueza, lo que provoca fuertes desequilibrios sociales tanto en los ciclos expansivos como en los recesivos. Y eso repercute de una u otra forma en el consumo, genera desaliento en la gente humilde que dedica mucho esfuerzo en buscarse la vida. Pero lo más peligroso es que además incide en el *desreconocimiento* social del trabajo y en la falsa creencia de que la formación profesional y el estudio no suponen un salvoconducto hacia el éxito social. Hasta no hace mucho la gente excluida la componían aquellos que no querían trabajar o tenían serios impedimentos físicos o mentales para ejercer un oficio. Eran conocidos como 'pobres de solemnidad' y como tales recibían cierta protección de la beneficencia y la caridad. A diferencia de esta última situación, los excluidos constituyen ahora un fenómeno social que va en aumento y sus causas principales son económicas. Prueba de ello es que, en el año 2004, todavía en plena bonanza, un estudio del ISTAC revelaba que en el Archipiélago había 374.000 personas (18,7% del total de habitantes) que soportaban condiciones extremadamente limitadas con hogares que percibían sólo 456 euros

al mes. En otro estudio del INE (2004) se incrementaba el número de canarios calificados como pobres a 570.000, cifra que abarca a un 28,5% del conjunto de la población insular. Por su parte, en el Informe Anual de 2006 del Consejo Económico y Social de Canarias, se cifraba en 135.000 el número de hogares isleños que estaban por debajo del umbral de la pobreza. Mientras esto sucede en la zona baja, en la cúspide de la jerarquía social se aprecia un nivel de concentración de la riqueza que alcanza extremos auténticamente obscenos. Así, al menos, lo destacaba la prensa insular los días 12 y 13 de junio de 2008¹ cuando reproducía unas declaraciones del director del segundo banco más importante de España, donde afirmaba que *“apenas un millar de personas se reparten las grandes fortunas económicas de Canarias. En relación a los dos millones de habitantes de las islas, los afortunados del dinero en esta comunidad son una clara minoría”*. Y a continuación añadía: *“Sólo cinco personas en las islas manejan más de 30 millones de euros. Según los datos de la Agencia Tributaria, sólo existen cinco personas en Canarias que maneja más de 30 millones de euros, unas 123 que tienen entre 6 y 30 millones de euros, y 958 que disponen de 1,5 a 6 millones de euros”*. Estos datos que se acaban de exponer indican, a modo de diagnóstico inicial, que todavía persisten en Canarias ciertos vestigios de pre-modernidad que, aunque vienen de muy atrás, no terminan por extinguir de una vez por todas la secular bipolarización (que aún subsiste) entre la base y la cima del edificio social, a pesar de que en estos años se ha producido también el mayor ensanchamiento de las clases medias urbanas de toda la historia. La reducción de las rentas no genera empleo ni entornos sociales y familiares favorables al reconocimiento de que la formación profesional actúa de verdadero ascensor en la promoción personal.

El mayor problema que tiene Canarias hoy en día es el desempleo, el más elevado de la UE, con casi un 28% de su población activa. Pero junto a eso hay que añadir que casi la mitad de la población empleada tiene miedo a perder su puesto de trabajo. Ambos aspectos debieran ser el criterio preferente a la hora de evaluar las políticas públicas centradas en el impulso a la recuperación económica y la creación de empleo y no obstinarse en seguir las últimas re-

1 20MINUTOS (2008): “Apenas mil personas se reparten las grandes fortunas de Canarias”. 12.06.2008 (http://www.20minutos.es/blogs_opinion).

cetas propuestas por la OCDE consistentes en poner en práctica políticas de ajuste y austeridad del gasto público que ralentizan más si cabe aún la salida de la crisis y destruyen empleo (Krugman, 2010).

El empleo es el arma principal que tiene toda sociedad en la lucha contra la pobreza. No cabe la menor duda de que, aunque sólo sea por su volumen y trascendencia dramática tanto en las personas como en las familias, el desempleo representa uno de los principales problemas sociales más arraigados y, sobre todo, el que más debate social suscita sobre su situación real (su alcance y su coste), su evolución y su solución. De otra parte, no es menos cierto que la dudosa capacidad empleadora de nuestras estructuras productivas, la ocupación de los mejores puestos de trabajo por oferentes foráneos mejor cualificados y la creciente demanda de armonizar la formación reglada y no reglada al mercado laboral insular y global, también concita apasionados debates sociales, sindicales, empresariales e institucionales a lo largo y ancho del Archipiélago.

La creciente internacionalización de la economía canaria supone también una mayor integración en la pertenencia a un espacio público compartido como es la Unión Europea que confiere a los ciudadanos de un marco de deberes y derechos que en lo que concierne a lo laboral se han visto armonizados y reforzados sobre todo después del Tratado de la Unión Europea y el Tratado de Lisboa. A continuación nos referiremos brevemente a las potencialidades que, al menos en la teoría, ofrece el espacio eurocomunitario para acceder al empleo o para la instalación de entidades empresariales y que, a juicio de numerosos especialistas en la materia, no están aún suficientemente aprovechadas.

3. La libre circulación de trabajadores y el espacio laboral europeo

La libre circulación como trabajador existe desde la creación de las Comunidades Europeas en 1957. Hoy forma parte del derecho más general de la libre circulación de las personas como una de las libertades fundamentales garantizadas por el Derecho comunitario que, bajo ciertas condiciones, permite a los ciudadanos de la UE trasladarse a otro país de la UE para retirarse, estudiar o residir sin ejercer una actividad económica. Mucho se ha luchado

y tardado para hacer operativo este derecho en un espacio tan fragmentado social y territorialmente como es el europeo. Para el ciudadano particular es quizás el derecho más importante de la legislación comunitaria y un elemento esencial de la ciudadanía europea. La libre circulación de los trabajadores está al fin definitivamente consagrada en el artículo 39 del Tratado CE y desarrollada en la legislación adoptada para aplicarlo, en particular el Reglamento 1612/68 sobre la libre circulación de los trabajadores en la Comunidad y la Directiva 2004/38/CE sobre el derecho de residencia.

En lo que interesa al presente trabajo, el Reglamento (CEE) n° 1612/68 del Consejo de 15 de octubre de 1968 relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad, con sus tres modificaciones posteriores (1976, 1992 y 2004), constituye todo un hito de importancia histórica de cara a la nueva dimensión que adquiere el espacio europeo con un mercado laboral y una formación profesional que, en adelante, deben funcionar con criterios armonizados. Cuando los seis países fundadores de la Comunidad Europea toman la decisión en 1986 de ampliar a doce el número de sus miembros eso implicaba también la extensión y asunción de las directrices, normas y reglamentos que ya estaban institucionalizados en la formación primigenia desde su constitución en los años cincuenta del pasado siglo por parte de los nuevos socios. Este hecho tiene un profundo calado internacional y va a provocar un fuerte impacto en todos los aspectos económicos y sociales, pero de forma especial en países de larga tradición ensimismada como el nuestro. Aunque España entra a formar parte de la Unión Europea en 1986, junto con Portugal y Grecia, sin embargo, es a partir del 1 enero de 1993 cuando todos los trabajadores españoles pueden hacer efectivo el derecho a trabajar en cualquiera de los Estados miembros de la Comunidad Europea en iguales condiciones que sus nacionales, a excepción de Luxemburgo que posterga el ejercicio de ese principio a nuestros connacionales al primero de enero de 1996. Por reciprocidad, en las fechas antes indicadas, los ciudadanos de otros países comunitarios también pueden venir a trabajar en España sin necesidad de obtener ningún permiso de trabajo y en igualdad de condiciones que los españoles. Como vemos, la libertad de circulación de personas por motivos profesionales entre España y el resto de los países miembros de la Comunidad Europea pasa a ser total en 1993 en cualquiera de sus tres manifestaciones:

- a) La libre circulación de trabajadores que a su vez conlleva la posibilidad de acceder y ejercer en cualquier país de la Comunidad un empleo asalariado o por cuenta propia.
- b) La libertad de establecimiento de las personas, que implica la posibilidad de instalarse permanentemente en otro país comunitario para desarrollar en el mismo una actividad económica o profesional no asalariada por cuenta propia.
- c) La libertad de prestación de servicios, que comprende el desplazamiento temporal a otro Estado miembro para la realización de actividades no asalariadas o la prestación de servicios profesionales.

Con la perspectiva histórica que hoy tenemos podemos apreciar como el panorama de la libre circulación de trabajadores se ha extendido considerablemente puesto que la UE se ha ampliado pasando de los 12 países miembros con que contaba en 1986 a los 27 Estados que existen actualmente. Durante toda esta etapa de la ampliación y la construcción europea han pasado 24 años en que se ha producido este hecho histórico que revolucionó por primera vez el mercado laboral español al integrarse en una estructura supranacional que le brinda, además del enorme ensanche espacial, un panorama lleno de potenciales oportunidades. La libre circulación de trabajadores se ha venido realizando en condiciones de igualdad de derechos, libertad de desplazamiento, de respeto del derecho de residencia, con facilidades para la búsqueda y acceso de empleo y además se han ampliado esos derechos a las familias desplazadas con el trabajador. Por otra parte, los trabajadores que ejerzan un empleo en otro Estado de la UE tienen los mismos derechos y obligaciones que sus nacionales en materia sindical, condiciones laborales, beneficios fiscales y sociales y a la formación profesional y promoción en el trabajo. El derecho de libre circulación de los trabajadores se complementa con un sistema de coordinación de los regímenes de seguridad social y un sistema de reconocimiento mutuo de títulos académicos. Así mismo, la permanencia en el país de destino tras el cese en el empleo es posible en determinadas condiciones (jubilación, incapacidad, transfronteridad, duración y continuidad de la estancia, etc.). La libre circulación de trabajadores en el seno de la UE es por todo lo señalado hasta aquí una de las principales novedades que incorpora el derecho comunitario al que nuestro país ha tenido que adaptarse no sin cierta des-

orientación inicialmente. Pero para hacer efectiva la libre circulación no basta sólo con suprimir las barreras nacionales. Se precisa eliminar también otros aspectos más o menos visibles que puedan obstruir la libre circulación de mano de obra como son la información sobre puestos de trabajo demandados, el idioma y la cualificación profesional. Por lo tanto el ejercicio de la libre circulación de trabajadores requiere que exista un sistema muy fluido y accesible para la búsqueda de empleo y una homologación de las cualificaciones y títulos profesionales que se adquieran en un país u otro de la UE y que sean automáticamente reconocidos por aquellos países de destino. En este aspecto, se han tomado numerosas Directivas que abordan la cuestión de las equivalencias de cualificaciones y el reconocimiento de títulos.

4. Luces y sombras en la construcción del espacio laboral europeo

A grandes rasgos, desde 1993 se ha consolidado formalmente la plena efectividad de la libre circulación de trabajadores en el ámbito comunitario con lo que se ha propiciado un notable proceso de integración basado en la dimensión europea del mercado de trabajo. Con las imperfecciones que se han venido resaltando, los mercados de trabajo a escala nacional han ido confluyendo más tarde o más temprano en un único mercado de trabajo europeo. Esta tendencia no tiene a medio plazo visos de ralentizarse sino todo lo contrario, con lo que es de suponer que pasado cierto tiempo acabará por imponerse definitivamente. Para facilitararlo se creó en su momento EURES que es un portal europeo de carácter público cuyo cometido esencial es favorecer la movilidad profesional. Los servicios públicos de empleo de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo operan mediante una red de más de 5.000 oficinas de empleo locales, con más de 100.000 trabajadores que prestan sus servicios a los solicitantes de empleo y a los empresarios. La red EURES ha venido ofreciendo en Internet asesoramiento sobre vacantes de empleo en 27 países de la Unión; orientando sobre como adecuar los currículos de los candidatos interesados al perfil de las plazas demandadas y difundiendo información de lo que se necesita saber para vivir y trabajar en el exterior. Hasta aquí todo lo dicho da una impresión aceptable.

Pero la dificultad con que nos encontramos es que Europa, a pesar de todos los esfuerzos que se han efectuado, no es todavía un espacio perfectamente homogéneo ni mucho menos. En su seno persisten grandes desequilibrios

económicos, sociales y formativos, especialmente visibles en las regiones orientales, meridionales y ultraperiféricas. Y a eso se agrega el hecho de que cada empresa tiene sus propias estrategias de recursos humanos que en la práctica protege y favorece a sus connacionales frente a los de otros países de la Unión incluso cuando operan en otros territorios diferentes al suyo.

Desde una región tan aislada y distante como Canarias, con una estructura económica centrada en el sector servicios, con un volumen importante de población adulta, con un crecimiento demográfico intenso, con fuerte déficit formativo y escasa tradición en materia de movilidad laboral intra y extrainsular, se tiene la percepción de que la libre circulación de trabajadores no ha funcionado bidireccionalmente, sino que ha supuesto en la práctica poner en bandeja la demanda laboral más cualificada que se genera en el Archipiélago en manos de unos ciudadanos europeos que nos aventajan bastante en capacitación laboral, profesional e interiorización de la movilidad geográfica debido a sus específicas circunstancias familiares, culturales, etc. Aquí nos encontramos de nuevo con la inseparable cara y cruz, ventajas e inconvenientes, que una buena medida como es la del espacio laboral europeo es capaz de generar sobre una realidad tan heterogénea en donde los más aptos y predispuestos resultan obviamente más beneficiados.

De la certeza de esta última cuestión ha dado cuenta recientemente la experimentada voz de Felipe González en su libro *Mi idea de Europa* cuando afirma que “...hay poca movilidad interna relativa en la Unión para el grado de integración monetaria, de mercado interior, de libertad de establecimiento, etc. Hay libertad de movimientos, no hay fronteras, pero la movilidad interna es muy escasa. Es mucho menor que la que existe en el espacio de los EE.UU., por ejemplo. Parece que hubiera algunas barreras intangibles que limitan esos movimientos”. Y añade de que en el espacio eurocomunitario “Se mueven bien ciertas empresas, se mueven bastante bien los capitales, pero se mueven mal los ciudadanos con sus derechos...”

De ahí el que, además de la eliminación de las barreras económicas y administrativas, tanto si son mentales como físicas, el reto a resolver de inmediato sea la pronta armonización de los sistemas educativos para hacer efectiva de forma plena la libre circulación de trabajadores. En ese sentido se precisa seguir avanzando en el proceso de Bolonia para que los sistemas educativos en el

espacio comunitario estén a corto y medio plazo perfectamente armonizados. La Europa Social, la Europa sin fronteras tiene que ser capaz de desplegar una política común en materia educativa, de formación profesional y universitaria como ya lo viene haciendo en bachillerato y universidad. Se tiene la esperanza de que, cuando se llegue a esa deseable homogeneidad, se intensificará sin duda la movilidad laboral y profesional en el espacio europeo, situándonos en la senda de un auténtico mercado laboral europeo sin las asimetrías que se presentan en estos momentos. Cuando se alcance esa situación será el momento en que el mercado laboral en su dimensión europea significará una auténtica oportunidad para el conjunto de los trabajadores isleños y no sólo (como sucede ahora) para una minoría sobrecualificada que ha sido en la práctica la única que, por contar con mayor información, movilidad y recursos preexistentes (información, entorno familiar solvente, influencias en origen y destino, dominio de idiomas, etc.), se ha podido beneficiar de los efectos reales de este derecho. En este sentido parece oportuno citar aquí un interesante estudio de ADECCO, publicado recientemente², que informa que, entre 2008 a 2010, un total de 14.125 canarios mayores de edad han abandonado las islas para residir y demandar empleo en otros países. Estados Unidos, Reino Unido, Francia, Italia, Alemania y Portugal han sido los destinos preferidos. Pero abundando en esta misma cuestión y siguiendo las cifras aportadas por el INE, hay ya unos 89.254 canarios en edad de trabajar que residen fuera del territorio insular y lo que es más importante: las proyecciones de emigración que este mismo organismo oficial ha publicado para los años 2010 a 2018 elevan a 91.342 los canarios que previsiblemente pasarán a residir en países extranjeros. Es verdad que tanto en el primero como en el segundo caso nos estamos refiriendo a cifras irrelevantes, que no alcanzan más que un 8% o un 9% de la población activa insular, pero que pueden significar pistas sintomáticas de un proceso que está en sus primeros momentos de desarrollo y a las que conviene hacer un seguimiento detenido.

Tal vez es prematuro empezar a hablar de externalización de excedentes laborales porque en estos flujos se intuye la existencia de distintos componentes como puede ser la ausencia de oportunidades para jóvenes bien formados

² www.archipelagonoticias.com, 1-06-2010.

en disciplinas que no se corresponden con las actividades que realizan nuestras empresas. Junto a lo que se podría denominar como “fuga de cerebros” hay otros campos de la actividad económica que ya están claramente saturados dadas las limitaciones del mercado interior de las Islas. En otros casos puede que sean los bajos salarios o la temporalidad lo que mejor explican la incipiente tendencia hacia una mayor predisposición a salir al exterior en busca de mejores oportunidades.

5. Importancia de la formación ante el cambio de modelo productivo y el mercado laboral único

Una de las hipótesis de trabajo que se pueden extraer de la situación comentada en anteriores epígrafes es que las economías regionales en un contexto global no podrán ser en adelante el marco territorial más adecuado para resolver cuestiones tan importantes como la innovación, la dinamización del comercio exterior, la energía, la financiación de las empresas o el pleno empleo. La interdependencia interregional va a ser cada vez mayor y más competitiva y esas son razones más que suficientes para trabajar con las miras puestas en situar a los trabajadores y emprendedores de las Islas lo mejor posible en aquellos escenarios que exigen dotarse de buenas estrategias, de las alianzas más adecuadas en cada momento, de liderazgos sólidos y de unidad de acción.

Pero eso no significa que debamos de dejar de abordar la necesidad de construir un modelo productivo moderno, sostenible, inmerso en la sociedad del conocimiento, de las nuevas tecnologías, avanzado socialmente y tan diversificado como lo permitan el equilibrio social y ambiental así como las necesidades reales del mercado interior y exterior. Para ello se precisa de una democratización de la economía en donde se definan mejor los derechos de los usuarios, trabajadores y consumidores en un contexto que permita a su vez desplegar políticas salariales más justas y semanas de trabajo más reducidas con medidas de acompañamiento social que generen más tiempo libre para el ocio formativo y el esparcimiento como fuente de un mayor consumo y de nuevos empleos. Eso pasa, además, por una nueva concepción de servicio público por parte del sector financiero, una reforma de la empresa que incluya formas más avanzadas de organizar el trabajo y de adoptar sistemas más equitativos de distribuir la riqueza. De otra parte conviene reflexionar

sobre las ventajas de establecer reformas fiscales que, entre otros posibles apoyos a la creación de nuevos puestos de trabajo, revaloricen los empleos menos cualificados y den un trato fiscal favorable hacia aquellos empleos menos deseados cuando sean cubiertos por personas cualificadas. En tiempos de recesión y desocupación el reimpulso de políticas microeconómicas como las de desarrollo local y la economía social pueden contribuir a la redención de aquellos territorios en crisis y socialmente deprimidos.

La educación y la investigación es la inversión más productiva de futuro. La única forma de ser competitivos es invertir más y mejor en innovación. Hoy en día todo el mundo sabe ya que hay una íntima correlación entre inversión en I+D y el éxito comercial, como también el que con esa ecuación se refuerza la competitividad y se asegura el impulso para la rápida salida de la crisis actual. Por lo tanto el tránsito desde unas estructuras en crisis hacia una economía de la innovación y el conocimiento se operativiza invirtiendo de forma eficiente en I+D+i en universidades y formación profesional. En toda Europa se tiene plena conciencia de que la investigación es la piedra angular de cualquier desarrollo económico y social por ello se han suscrito en varios países de la Unión alianzas entre los agentes económicos y políticos para pactar el aumento sostenido de los presupuestos en I+D de cara a horizontes temporales de cinco a diez años. Con ello se están dando avances muy notables hacia una economía sostenible con un nuevo paradigma energético basado en las no renovables y la reutilización introduciendo nuevos estilos de consumo más contenidos. Se ha optado por un sistema de investigación funcional que lleva implícito el logro de una mayor capacidad para mejorar productos y tecnologías al propio tiempo que mecanismos para favorecer innovaciones de carácter disruptivo que determinen un fuerte impacto.

Los países europeos más avanzados en vez de recortar la inversión en investigación están aumentando de forma sostenida los presupuestos para sufragarla. Para ello los gobiernos además de sus propios recursos, están acudiendo al sector privado incentivando la inversión mediante medidas como bonificaciones fiscales a las empresas para investigar en sus propias instalaciones y ayudas para establecer cooperaciones con instituciones de investigación académica. Para situarnos al mismo nivel que otros sistemas universitarios más competitivos y aportar valor en el cambio de modelo productivo no sólo hace falta reformas y cambios normativos, sino también inversiones.

La actual adaptación al nuevo esquema propuesto por el Espacio Europeo de la Enseñanza Superior ofrece unas expectativas muy altas. Coincide este proceso con la etapa de crisis económica más devastadora sin precedentes desde el ‘crack’ de 1929 que, entre otros aspectos positivos, ha hecho elevar el número de alumnos matriculados después de varios años de descenso continuado. Por otra parte, nuestras universidades se están preparando para afrontar los nuevos desafíos que se plantean y superar retrasos históricos heredados para convertirse en uno de los motores de cambio del modelo económico. Por esa razón, la oferta de titulaciones académicas se está orientando ahora mismo por criterios de integración laboral de los postgraduados egresados en el sistema productivo. La formación de los futuros profesionales se efectúa con enseñanzas que combinan la teoría con la práctica en empresas. El alumnado construye su curriculum orientándose por criterios de empleabilidad. Cuenta, además, con amplias posibilidades de hacer estancias más o menos prolongadas en los diferentes centros universitarios europeos lo que, sin duda, creará diplomados más capacitados y predispuestos en términos de movilidad geográfica para integrarse tanto en las oportunidades que le brinde el mercado regional como en el internacional.

En el campo de la investigación es evidente que la puesta en marcha de diferentes planes de actuación que abarcan sectores como la biotecnología, energías alternativas, agroalimentación, medicina humana y animal, nanociencia, robótica, electromovilidad, investigación espacial y ambiental, electroquímica, obtención de nuevos materiales y tecnologías de la información van a producir nuevas tecnologías e innovaciones que ayudarán a sacarnos de la crisis.

Bibliografía

- BARROSO RIBAL, C. (1997): “Estratificación social en Canarias: integrados, vulnerables y excluidos sociales” en *Situación. Serie de Estudios Regionales. Canarias*. Servicio de Estudios del BBV. Págs. 91-102.
- VVAA. (2010): *Boletines de Observaempleo* nº 1 y 2 (septiembre de 2010). Observatorio de Empleo de la ULPGC. Editado por el Vicerrectorado de Estudiantes y la Extensión Universitaria de la ULPGC.
- CANARIAS-7 (12-06-2008): “BBVA busca en Canarias 150 fortunas de más de dos millones de euros para gestionar su patrimonio”. Agencias de Noticias ACN-COLPISA.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CANARIAS: (2006) *Informe Anual de 2006. La economía, la sociedad y el empleo en Canarias durante 2005*. Las Palmas de Gran Canarias, 747 págs.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CANARIAS (2009): *Informe Anual de 2009. La economía, la sociedad y el empleo en Canarias durante 2008*. Las Palmas de Gran Canarias, 733 págs.

EUROPA-PRESS (2008): “Los canarios, entre los trabajadores que menos se desplazan por un empleo” en <http://www.20minutos.es/noticias>. 11-07-2008.

GARCÍA, J. (2010): “La economía sumergida mueve ya en Canarias unos 13.000 millones al año”, en *El Día*, 1-02-2010, pág. 25.

GONZÁLEZ, F. (2010): *Mi idea de Europa*. RBA Libros.

INSTITUTO CANARIO DE ESTADÍSTICA (2004): *Encuesta de ingresos y condiciones de vida de los hogares canarios*. Gobierno de Canarias.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (2004): *Estudio de las condiciones de vida de la población en España*. Gobierno de España / Ministerio del Interior.

INSTITUTO VALENCIANO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS (2008): “El rendimiento de la educación en España”, en *Revista Capital Humano*, nº 87. Marzo de 2008. (<http://obrasocial.bancaja.es>)

INSTITUTO VALENCIANO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS (2008): “Diferencias en el rendimiento de la educación en España”. *Revista Capital Humano*, nº 88. Abril de 2008. (<http://obrasocial.bancaja.es>)

KRUGMAN, P. (2010): “La camarilla del dolor”. *El País*, domingo 6 de junio de 2010, pág. 18.

MEIL LANDWERLING, G. y AYUSO SÁNCHEZ, C. (2007): *Movilidad laboral geográfica y vida familiar*. Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Madrid. Documento de 20 páginas en PDF.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1993): *La libre circulación de trabajadores*. Madrid, 28 páginas.

PÉREZ, M. Del P. (2008): “Mil canarios controlan 4.000 millones”. *La Provincia/EDLP* 12-06-2008.

RODRÍGUEZ MARTIN, J.A. y GUTIÉRREZ HERNÁNDEZ, P. (1997): “La economía de las Islas Canarias: una visión de conjunto” en *Situación. Serie de Estudios Regionales. Canarias*. Servicio de Estudios del BBV, pp. 103-119.