

EJECUTA:



FINANCIA:



CONSEJERÍA  
DE EMPLEO Y  
DESARROLLO LOCAL

SERVICIO  
DE EMPLEO Y  
DESARROLLO LOCAL

# Plan Estratégico Municipal de Formación y Empleo de Mogán

2030

Documento financiado por la Consejería de Empleo y Desarrollo Local del Cabildo de Gran Canaria.



# Índice de contenidos

## Parte I. Estrategia

1. Introducción	4
2. Metodología	8
3. Contextos	11
4. Diagnóstico técnico	26
5. Diagnóstico participativo	55
6. Análisis DAFO	87
7. Problemas y retos	95
8. Objetivos, ejes y líneas	100

## Parte II. Plan de actuación

9. Cartera de proyectos	104
10. Indicadores	130
11. Cronograma	131
12. Presupuesto	132

Equipo redactor:



**m o s a e c o**  
EXPERTOS EN DESARROLLO SOCIAL, ECONÓMICO Y AMBIENTAL

# Presentación

El **Plan Estratégico Municipal de Formación y Empleo de Mogán 2030 (en adelante, PEMFE)**, es una iniciativa clave para el desarrollo socioeconómico de nuestro municipio. Este plan tiene como objetivo principal **mejorar la empleabilidad, fomentar el emprendimiento y fortalecer la competitividad empresarial**, respondiendo a las necesidades del mercado laboral y potenciando nuestra economía local. Para lograrlo, hemos analizado en profundidad los retos y oportunidades que enfrenta Mogán, identificando los sectores con mayor potencial de crecimiento y generación de empleo.

Entre los principales **desafíos** a abordar destacan el **desempleo en colectivos vulnerables**, que requiere estrategias específicas para la inserción laboral de personas mayores de 45 años, desempleadas de larga duración, mujeres, jóvenes sin experiencia laboral y personas con discapacidad; la **estacionalidad del empleo**, consecuencia de la dependencia del sector turístico; la **brecha de cualificación**, especialmente en sectores emergentes, lo que exige formación especializada; y la necesidad de **capacitación digital y en idiomas**, fundamental en un mundo cada vez más tecnologizado y en un municipio turístico como Mogán.

Ante estos retos, el PEMFE propone **acciones** concretas para impulsar la **formación que mejore la empleabilidad**, combinando el aprendizaje con la **experiencia laboral**. Se priorizará el desarrollo de habilidades profesionales, competencias digitales, el dominio de idiomas y la **especialización en sectores emergentes** como la economía azul, verde, digital y creativa. Asimismo, se fortalecerá la colaboración con empresas y centros de formación.

Este plan se enmarca en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la **Agenda 2030**, alineándose especialmente con el ODS 8, que promueve el trabajo decente y el crecimiento económico, y el ODS 9, que impulsa la innovación y la modernización del tejido empresarial. También se alinea con la **Agenda Urbana Española** promoviendo un desarrollo socioeconómico inclusivo y sostenible. En este sentido, responde al Objetivo 6, fomentando la cohesión social y la equidad mediante iniciativas que priorizan la inclusión laboral de colectivos vulnerables y garantizan la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Asimismo, contribuye al Objetivo 7, impulsando y favoreciendo la economía urbana a través del apoyo al emprendimiento, la diversificación productiva y la especialización en sectores estratégicos como el turismo sostenible. Finalmente, en concordancia con el Objetivo 9, lidera y fomenta la innovación digital, potenciando la capacitación en competencias digitales para mejorar la empleabilidad de la población y facilitar su adaptación a los nuevos entornos laborales y tecnológicos.

Para garantizar su impacto, se han definido **indicadores** que permitirán evaluar el progreso, como la **reducción del desempleo**, el aumento de la formación en idiomas y competencias digitales y el **crecimiento de la contratación**. La sostenibilidad del plan se asegurará mediante mecanismos de financiación municipales, insulares, autonómicos, nacionales y europeos.

Además, promovemos la **transparencia y participación ciudadana**, con informes públicos de seguimiento y espacios de consulta para la comunidad. El PEMFE 2030 es nuestra **hoja de ruta** para construir un futuro más inclusivo, sostenible y diversificado en Mogán, con oportunidades laborales para todos y todas.

Confiamos en que, con la colaboración de la ciudadanía, las empresas y las instituciones, lograremos un impacto positivo y duradero en la calidad de vida de nuestra población.

**Juntos, construyamos el futuro de Mogán.**

# 1. Introducción

El PEMFE es un documento de referencia diseñado para mejorar la empleabilidad y promover un desarrollo económico sostenible e inclusivo en el municipio.

Mogán enfrenta **desafíos** estructurales en su mercado laboral, derivados de su alta **dependencia del sector turístico**, la **estacionalidad del empleo** y una **brecha significativa en la cualificación** de la población activa. La elevada tasa de **desempleo de personas de colectivos vulnerables y la precariedad de los contratos laborales** afectan especialmente a las personas paradas de larga duración, a los jóvenes sin experiencia laboral, las mujeres, las personas mayores de 45 años y las personas con discapacidad.

El municipio presenta una oferta formativa que no siempre responde a las necesidades del tejido productivo local, dificultando la inserción laboral en sectores con mayor estabilidad y mejores condiciones. A ello se suma la falta de **capacitación en competencias digitales, idiomas y especialización en sectores emergentes**, como la economía azul, verde, digital y creativa, que representan oportunidades clave para la diversificación económica de Mogán.

El **emprendimiento** en Mogán también enfrenta barreras significativas, como la falta de **incentivos**, la escasa **formación** en gestión empresarial y el difícil acceso a **financiación** para autónomos y pequeñas empresas. Esto dificulta la consolidación de nuevos negocios y la diversificación del tejido empresarial, impidiendo una transición efectiva hacia un modelo económico más resiliente y sostenible. Ante este escenario, el PEMFE se orienta a reducir estas brechas, fortalecer la capacitación de la población activa y promover iniciativas que impulsen la empleabilidad y el emprendimiento en sectores estratégicos, garantizando así un desarrollo económico más equilibrado y sostenible en el municipio.

Para revertir esta situación, el PEMFE articula iniciativas concretas **alineadas con estrategias regionales, nacionales y europeas**, como con la *Estrategia de Especialización Inteligente de Canarias, RIS3 ampliada*, (2021-2027), que impulsa la innovación como motor de desarrollo.

Para garantizar su efectividad, la elaboración del PEMFE se ha basado en una metodología mixta, que combina el **análisis de datos cuantitativos y cualitativos procedentes de fuentes oficiales con un enfoque participativo**. Se han realizado entrevistas y encuestas con actores clave del municipio, incluyendo empresas y a la ciudadanía en general, con el propósito de asegurar una estrategia inclusiva y adaptada a las necesidades reales de la población.

A lo largo de este documento, se presentan los principales **retos y oportunidades** en materia de empleo y formación en Mogán, junto con las **estrategias y acciones** específicas diseñadas para abordarlos. Además, se establecen indicadores de seguimiento que permitirán evaluar el impacto de las medidas implementadas, garantizando la transparencia, la eficiencia y la sostenibilidad del plan en el tiempo.

El PEMFE no solo es una **hoja de ruta** para mejorar la empleabilidad en Mogán, sino también un **compromiso con el futuro del municipio**, apostando por un crecimiento económico diversificado y sostenible, capaz de generar bienestar y oportunidades laborales para toda la ciudadanía.

## 1.1. Proceso de elaboración PEMFE

### Enfoque de realización del Plan Estratégico Municipal de Formación y Empleo de Mogán 2030

A partir de las líneas marcadas por las estrategias, políticas y planes y, considerando las necesidades concretas del municipio se ha elaborado un **Plan Estratégico Municipal** como **estrategia de formación y empleo** del municipio que contempla siete aspectos fundamentales relacionados con el alcance y la metodología:

1. **Integración:** El plan aborda de manera integral las dimensiones demográfica, social, económica y medioambiental. Este enfoque se ha orientado hacia un ámbito específico, seleccionando el área urbana más idónea para su implementación.
2. **Participación:** El plan se basa en el principio de participación ciudadana, involucrando tanto a las empresas como a la ciudadanía en las fases de diseño e implementación. Para ello, adopta un enfoque participativo mixto, combinando estrategias de arriba hacia abajo (*top-down*) y de abajo hacia arriba (*bottom-up*).
3. **Sinergias:** El plan adopta un enfoque integral que considera los diversos efectos de sus intervenciones. Se ha implementado una orientación basada en resultados, diseñada para generar y aprovechar sinergias entre las distintas acciones, maximizando así su impacto y optimizando su contribución a los objetivos estratégicos.
4. **Planificación financiera:** El presupuesto se asigna de manera coherente con las necesidades identificadas y en alineación con las prioridades establecidas durante la fase de diseño de la Estrategia, asegurando una distribución eficiente de los recursos para el período 2025-2030.
5. **Alineación con otras estrategias:** El plan se alinea con los *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)* de la *Agenda 2030*, así como con la *Agenda Urbana Europea*, la *Agenda Urbana Española*, la *Agenda Urbana de Canarias*, la *Agenda Urbana de Mogán* y otras estrategias relevantes a nivel local, regional, nacional y europea. Esta alineación no solo fortalece la coherencia con los objetivos de crecimiento y sostenibilidad de la UE y el contexto español, sino que también facilita el acceso a recursos y fomenta sinergias con otros proyectos y políticas, maximizando su impacto y eficacia.
6. **Medición y cuantificación:** La incorporación de indicadores de seguimiento y evaluación permite medir de forma continua el progreso y los resultados de la Estrategia. Este sistema es fundamental para garantizar el cumplimiento de los objetivos, facilitar la toma de decisiones y permitir ajustes cuando sea necesario.
7. **Riesgos:** El plan identifica posibles riesgos y desarrolla un plan de mitigación para minimizar el impacto de factores adversos. Esta estrategia permite una respuesta proactiva ante los desafíos emergentes, fortaleciendo la resiliencia y la capacidad de adaptación del plan frente a posibles contingencias.

## 1.2. Estructura del documento

El PEMFE se estructura en dos partes principales: una primera parte que abarca el **diagnóstico técnico y participativo**, así como la **formulación de estrategias**; y una segunda parte que detalla la implementación de **acciones específicas, el presupuesto, la programación, y el seguimiento y evaluación continua**.

En la primera parte, denominada **Estrategia**, se contextualiza el proceso, se detalla la metodología empleada y se describen las acciones llevadas a cabo para facilitar la toma de decisiones. Asimismo, se presentan las conclusiones obtenidas a partir de los diagnósticos técnicos y participativos. Además, se expone la estrategia propuesta en materia de formación, empleo y emprendimiento, basada en principios fundamentales que garantizan su coherencia y efectividad.



La segunda parte se centra en el **Plan de Actuación**, proporcionando instrucciones de uso y una descripción detallada, en formato de ficha, de cada acción específica que se debe implementar para ejecutar la estrategia planteada.

El documento comienza con un **análisis del contexto actual**, destacando las estrategias, políticas y planes relevantes, así como las posibles fuentes de financiamiento para los proyectos. Posteriormente, se detalla la **metodología** empleada, desde los primeros contactos con la administración hasta la elaboración del Plan de Actuación, incluyendo los diagnósticos técnico y participativo, con el objetivo de garantizar su alineación con el marco de referencia.

El **diagnóstico técnico** se fundamenta en el análisis de datos proporcionados por el ayuntamiento y otras fuentes públicas y privadas a nivel insular, regional, nacional y europeo. Su objetivo es evaluar la situación actual del municipio en ámbitos clave como demografía, formación, empleo, economía, cohesión social y medio ambiente.

El proceso culmina con un **análisis DAFO**, que permite identificar los principales retos y desafíos de desarrollo, así como el potencial del área urbana, destacando sus activos y oportunidades estratégicas para el futuro.

Por su parte, el **diagnóstico participativo** recopila los resultados obtenidos a través de diversos mecanismos de consulta, como encuestas y entrevistas dirigidas a empresas, ciudadanía y técnicos municipales. Estos procesos han sido fundamentales para identificar prioridades y definir proyectos clave para el desarrollo de Mogán, asegurando que la estrategia responda a las necesidades y expectativas de los distintos actores del territorio.

La Estrategia se estructura en torno a varios ejes estratégicos, que incluyen la orientación e inserción laboral, la formación para el empleo, el fomento del emprendimiento y autoempleo, y el impulso a la competitividad e innovación. Para garantizar un desarrollo holístico y sostenible, la estrategia aborda de manera equilibrada las dimensiones económica, social y ambiental, maximizando así los beneficios para toda la población. A partir de los diagnósticos técnico y participativo, se han definido estrategias de intervención con objetivos claros y específicos para cada eje estratégico. Además, se han establecido indicadores de seguimiento, que permiten evaluar el progreso y ajustar las acciones según sea necesario para optimizar los resultados.

El **marco estratégico a nivel municipio** incluye la visión, los retos, los resultados esperados y los objetivos:

- **Problemas:** Situaciones o dificultades detectadas en el ámbito de formación, empleo y emprendimiento que requieren ser abordadas. Estos problemas representan obstáculos al desarrollo y bienestar de la población.
- **Retos:** Desafíos que surgen a partir de los problemas identificados y que requieren una respuesta estratégica. Los retos representan la manera en que se decide enfrentar un problema o potenciar un activo del municipio en función de la visión establecida.
- **Objetivos estratégicos:** Declaraciones amplias y generales que guían la estrategia global y reflejan los cambios estructurales deseados. Cada eje estratégico se diseña para contribuir al cumplimiento de un objetivo estratégico.
- **Ejes estratégicos:** Ámbitos de intervención que agrupan acciones orientadas a lograr los objetivos estratégicos. Cada eje se centra en un área clave, como la orientación laboral, la formación o el emprendimiento.
- **Líneas de actuación:** Conjuntos de acciones organizadas dentro de un eje estratégico que permiten alcanzar uno o varios objetivos específicos. Las líneas de actuación representan los medios operativos para materializar la estrategia.
- **Proyectos:** Acciones concretas diseñadas para ejecutar las líneas de actuación. Los proyectos son la unidad operativa de la estrategia y pueden incluir programas de capacitación, iniciativas de inserción laboral o apoyo al emprendimiento.
- **Objetivos específicos:** Resultados concretos y detallados que se buscan alcanzar dentro de cada proyecto. Se formulan para garantizar que cada intervención tenga un propósito claro y medible.
- **Medidas.** Las medidas dentro de un proyecto se definen como actividades específicas que se llevan a cabo para alcanzar los objetivos establecidos. Estas pueden ser tareas, estrategias o intervenciones concretas que permiten la ejecución del proyecto de manera efectiva.
- **Indicadores:** Herramientas de medición que permiten evaluar el progreso y el impacto de la estrategia. Existen indicadores de resultado, que reflejan la transformación lograda, e indicadores de productividad, que miden la ejecución de las acciones.

La segunda parte del documento se centra en el **Plan de Actuación** de Mogán, donde se detallan las Líneas de Actuación necesarias para alcanzar los objetivos definidos. Este plan establece un cronograma, presupuesto e indicadores para cada Línea de Actuación PEMFE.

Las Líneas de Actuación tienen un carácter operativo y comprenden medidas destinadas a implementar políticas de interés público dentro de un objetivo específico.

El Plan de Actuación también incluye las fichas de las medidas o los proyectos propuestos, organizadas según las Líneas de Actuación. Cada línea se introduce con una breve explicación sobre sus objetivos.

La implementación de la estrategia se lleva a cabo de manera coordinada, involucrando a todas las administraciones públicas, entidades privadas y organizaciones de la sociedad civil que operan en el municipio, asegurando así una gestión eficaz y participativa del desarrollo local.

Esta colaboración se basa en un **enfoque de gobernanza multinivel**, que asegura que las acciones de el PEMFE sean coherentes con las políticas autonómicas, nacionales y europeas. Además, se busca la implicación activa de la ciudadanía a través de **procesos participativos** que permitan integrar sus propuestas y preocupaciones, reforzando así la legitimidad y efectividad de la estrategia.

En resumen, el PEMFE de Mogán se presenta como un marco integral y flexible, capaz de adaptarse a las realidades cambiantes del municipio y a los desafíos globales como el cambio climático, el envejecimiento de la población, la digitalización y la movilidad sostenible. Su alcance abarca tanto el presente como el futuro de Mogán, promoviendo un desarrollo que garantice el bienestar de las generaciones actuales y futuras.

# 2. Metodología

La metodología empleada para la elaboración del PEMFE se basó en un **enfoque participativo, integrado y multidimensional**, combinando el análisis de datos cuantitativos y cualitativos. Este enfoque garantizó que tanto el diagnóstico como las acciones propuestas estuvieran fundamentados en la **realidad socioeconómica y territorial** del municipio, permitiendo la formulación de estrategias coherentes, efectivas y adaptadas a las necesidades locales.

La redacción del PEMFE de Mogán se llevó a cabo a través de un proceso estructurado y colaborativo, organizado en cuatro fases fundamentales:

1. **Información:** Revisión de documentos estratégicos, recopilación de datos y análisis del contexto local.
2. **Diagnóstico técnico:** Análisis basado en datos objetivos sobre formación, empleo y emprendimiento en el municipio.
3. **Diagnóstico participado:** Consulta con actores clave, incluyendo administración, empresas, ciudadanía y agentes sociales.
4. **Plan de Actuación:** Definición de estrategias, líneas de actuación y medidas específicas para la implementación.

A continuación, se detalla el proceso seguido, estructurado en fases clave, cada una de ellas con hitos y tareas específicas. Este proceso se complementó con herramientas flexibles, diseñadas para ajustarse a las necesidades y recursos locales, permitiendo una planificación dinámica y adaptable a lo largo del tiempo.

## Fase 1: Información

La fase de información tuvo como objetivo recopilar datos y establecer las bases para el desarrollo de la estrategia. En esta etapa inicial, el equipo centró sus esfuerzos en la creación de redes de colaboración, la identificación de recursos disponibles y el diseño de un plan de comunicación efectivo, asegurando así una difusión adecuada del proceso y la participación activa de los actores clave.

1. **Reuniones con técnicos municipales y concejal:** Estos encuentros se llevaron a cabo con el objetivo de recopilar y analizar los recursos disponibles para la implementación del PEMFE. Durante las reuniones, se identificaron las necesidades y expectativas del trabajo, se revisó la documentación relativa a la bolsa de empleo municipal, y se elaboró un inventario de recursos y proyectos existentes. Además, se analizaron las capacidades y limitaciones del municipio, proporcionando una base sólida para el desarrollo de estrategias realistas y efectivas.



## Fase 2: Diagnóstico Técnico

El diagnóstico técnico constituyó la base analítica del PEMFE. En esta fase, se llevó a cabo un análisis detallado de la situación actual del municipio mediante el uso de indicadores y estudios específicos. Este proceso permitió obtener una visión objetiva y fundamentada sobre las condiciones de formación, empleo y emprendimiento, facilitando la identificación de retos y oportunidades clave para la planificación de estrategias efectivas.

- 2. Sistematización de la información:** En esta etapa, el equipo planificó y estructuró el análisis técnico, estableciendo una guía para el desarrollo de los pasos siguientes. La organización y estructuración de la información recopilada permitieron obtener una visión clara y objetiva sobre los recursos disponibles y las necesidades del municipio. Además, se llevó a cabo la recopilación de documentos de planificación, proporcionando una base documental sólida para la toma de decisiones y la formulación de estrategias.
- 3. Redacción del diagnóstico técnico:** A partir de los datos y análisis obtenidos en las fases anteriores, se elaboró un documento diagnóstico que reflejó las características actuales del municipio, identificó los retos específicos y propuso enfoques preliminares para su abordaje. Este documento constituyó la base técnica que guiaría las siguientes etapas de planificación y participación, asegurando que las estrategias propuestas estuvieran alineadas con la realidad socioeconómica y territorial del municipio.

A partir del diagnóstico técnico y el diagnóstico participado, se llevó a cabo un **Análisis DAFO** para identificar las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades del municipio en materia de formación, empleo y emprendimiento. Este análisis permitió obtener una visión estratégica de la situación del municipio, facilitando la identificación de los problemas clave y los retos a enfrentar. Gracias a esta evaluación, se establecieron las bases para el desarrollo de estrategias y acciones adaptadas a las necesidades y potencialidades del territorio.



### Fase 3: Diagnóstico participado

La tercera fase tuvo como objetivo involucrar activamente a la comunidad en la identificación de problemas y en la propuesta de soluciones. A través de diversos mecanismos participativos, se recopiló información que enriqueció y complementó el diagnóstico técnico, asegurando que la estrategia respondiera a las necesidades y percepciones de los actores locales.

- 4. Diseño de las encuestas:** Se elaboraron dos encuestas diferenciadas: una dirigida a la ciudadanía y otra a empresas, con el propósito de conocer sus opiniones, necesidades y propuestas.
- 5. Realización de las encuestas:** Se aplicaron 101 encuestas a la ciudadanía y 33 encuestas a empresas, realizadas en su mayoría de forma presencial, garantizando una mayor interacción y comprensión de las respuestas.
- 6. Informe de conclusiones:** Se elaboraron dos informes con las conclusiones obtenidas en las encuestas, diferenciando los resultados de la ciudadanía y de las empresas. Estos informes sirvieron como insumo clave para la toma de decisiones en las siguientes fases del PEMFE.

### Fase 4: Plan de actuación

La última fase se centró en la formulación de acciones específicas y en la creación de un modelo de gobernanza que garantizara la implementación efectiva del PEMFE. Esta etapa incluyó tanto la planificación participativa como la priorización de acciones estratégicas, asegurando que las iniciativas propuestas fueran viables, alineadas con los objetivos del plan y respondieran a las necesidades identificadas en las fases previas.

- 7. Definición de la estrategia:** En esta etapa, se elaboró un listado de acciones con el apoyo de un cuestionario del Plan de actuación. Este listado fue ajustado en función de las necesidades y capacidades identificadas en las fases anteriores, garantizando que las acciones propuestas fueran realistas, viables y de alto impacto. El proceso de definición estratégica permitió establecer líneas de actuación claras y efectivas, alineadas con los objetivos del PEMFE y orientadas a generar un impacto positivo en el desarrollo del municipio.
- 8. Plan de actuación:** Finalmente, se elaboraron fichas detalladas para cada una de las acciones priorizadas, incorporando información clave como objetivos, responsables, cronograma y recursos necesarios. Estas fichas facilitaron una implementación estructurada y organizada, asegurando que cada acción contara con el respaldo técnico, financiero e institucional necesario para su desarrollo. Además, permitieron establecer un seguimiento claro y eficaz, optimizando la gestión y ejecución del PEMFE.

# 3. Contexto

## 3.1. Marco de referencia

El Marco de Referencia del PEMFE de Mogán establece las directrices y fundamentos que sustentan las acciones y estrategias diseñadas para mejorar la empleabilidad y la capacitación de la población local. Este apartado contextualiza el plan dentro de los marcos normativos y estratégicos a nivel europeo, nacional, autonómico y local, asegurando su alineación con políticas de desarrollo socioeconómico y crecimiento sostenible.

### Marco global

- **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015)** – Adopción de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) por todos los Estados Miembros de la ONU como hoja de ruta global hacia 2030. Incluye metas de **educación de calidad y trabajo decente y crecimiento económico (ODS 4 y 8)** para erradicar la pobreza promoviendo empleo inclusivo, innovación y sostenibilidad ambiental. Este marco inspira la planificación local, alineando el PEMFE de Mogán con objetivos como el **ODS 8 (trabajo decente) y ODS 9 (industria, innovación e infraestructuras)**.
- **Acuerdo de París sobre el Cambio Climático (COP21, 2015)** – Tratado internacional jurídicamente vinculante para limitar el calentamiento global muy por debajo de +2 °C (idealmente +1,5 °C) respecto a niveles preindustriales<sup>1</sup>. Entró en vigor en 2016 con compromisos de reducción de emisiones y transición energética para todos los países. Este acuerdo guía políticas climáticas que fomentan una economía baja en carbono y la **creación de empleos verdes**, reforzando la resiliencia económica local ante el cambio climático.

### Marco europeo

- **Objetivos para 2030** – Marco estratégico integral de la UE alineado con la Agenda 2030 de la ONU para lograr un crecimiento sostenible, inclusivo y con cohesión social hacia 2030. Incorpora el *Pilar Europeo de Derechos Sociales* (2017) y sus metas para 2030, como alcanzar al menos **78% de tasa de empleo y 60% de adultos en formación cada año**<sup>2</sup>, junto con la reducción de al menos 15 millones de personas en riesgo de pobreza. Estos objetivos sociales, respaldados por los Estados Miembros, orientan las políticas europeas de empleo, formación y bienestar hasta 2030.

<sup>1</sup> URL: [unfccc.int](http://unfccc.int)

<sup>2</sup> URL: [spain.representation.ec.europa.eu](http://spain.representation.ec.europa.eu)

- **Pacto Verde Europeo (European Green Deal, 2019)** – Estrategia de la UE para transformar su economía con un modelo **climáticamente neutro en 2050**, desvinculando el crecimiento del uso de recursos y garantizando que *“ninguna persona ni lugar se quede atrás”*<sup>3</sup>. Incluye medidas para reducir emisiones netas al menos 55% para 2030, impulsar energías limpias, movilidad sostenible y economía circular. Un tercio del presupuesto europeo 2021–2027 (incluyendo NextGenerationEU) se destina a financiar esta transición verde, creando oportunidades de empleo en sectores sostenibles.
- **Agenda Urbana para la Unión Europea (Pacto de Ámsterdam, 2016)** – Iniciativa cooperativa de la UE, Estados y ciudades para lograr la sostenibilidad en el desarrollo urbano. Busca mejorar la regulación, la financiación y el intercambio de buenas prácticas en políticas urbanas, involucrando a todos los niveles de gobierno. Define 12 áreas temáticas prioritarias en las ciudades, destacando **empleo y competencias en la economía local**, inclusión social, vivienda asequible, transición digital y movilidad urbana sostenible, entre otras. Este marco impulsa actuaciones integrales en municipios como Mogán para un desarrollo urbano sostenible y cohesionado.
- **Agenda Digital para Europa (2010) y Brújula Digital 2030** – Estrategias de la UE para la transformación digital. La Agenda Digital estableció las bases para promover la conectividad, la digitalización empresarial y las competencias digitales en la población. La *Brújula Digital 2030* (Comunicación CE COM(2021)118) fija metas para la próxima década, como lograr **80% de ciudadanos con habilidades digitales básicas y 20 millones de especialistas TIC empleados** en la UE a 2030<sup>4</sup>. Asimismo, busca digitalizar servicios públicos y pymes. Estas directrices orientan las acciones formativas en competencias digitales contempladas en el plan de Mogán.
- **Marco Financiero Plurianual 2021–2027 y NextGenerationEU** – El presupuesto multianual de la UE para 2021–27, reforzado tras la pandemia, prioriza inversiones en **innovación, transición ecológica y transformación digital**. Incluye programas clave: Horizonte Europa (I+D), *Fondo InvestEU*, *Fondo de Transición Justa*, entre otros. Complementariamente, NextGenerationEU es el instrumento europeo de recuperación temporal (dotado con hasta 806.900 M€) para reconstruir una Europa más verde, digital y resiliente tras la COVID-19<sup>5</sup>. Su mecanismo central es el **Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR)** que financia reformas e inversiones en los Estados miembros mediante Planes Nacionales de Recuperación. España canaliza estos fondos a través del PRTR (ver sección nacional), que apoya proyectos generadores de empleo y capacitación en ámbitos estratégicos (economía verde, digitalización, cohesión social).

## Marco nacional (España)

- **Agenda Urbana Española 2030** – Aprobada por Consejo de Ministros en febrero de 2019, es el marco estratégico nacional para ciudades sostenibles<sup>6</sup>. Se alinea con la Agenda 2030 de la ONU (en particular con el ODS 11 de ciudades sostenibles) y con la Agenda Urbana de la UE. La AUE 2030 establece **10 áreas temáticas** (territorio, clima, movilidad, cohesión social, **economía urbana**, vivienda, digitalización, etc.) con objetivos sociales, ambientales y económicos integrados. Aunque de adhesión voluntaria, orienta a municipios como Mogán en planificación urbana sostenible, cohesión social e igualdad de oportunidades en el desarrollo local.
- **Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo** – Nueva ley que reforma el Sistema Nacional de Empleo y las políticas activas para adaptarlas a las necesidades actuales del mercado laboral. Incorpora el enfoque de **empleo digno, estable e inclusivo**, refuerza la colaboración público-privada en la intermediación, y consolida la Cartera Común de Servicios a nivel estatal. En desarrollo de esta ley, el **Real Decreto 438/2024, de 30 de abril** establece la **Cartera Común de Servicios** del SNE y los servicios garantizados, asegurando uniformidad y calidad en orientación, formación, intermediación y apoyo al emprendimiento en todas las CCAA. Esta normativa garantiza que las acciones del plan de Mogán se inscriban en la oferta común de servicios de empleo a la ciudadanía.

3 URL: [commission.europa.eu](https://commission.europa.eu)

4 URL: [spain.representation.ec.europa.eu](https://spain.representation.ec.europa.eu)

5 URL: [commission.europa.eu](https://commission.europa.eu)

6 URL: [greencities.fycma.com](https://greencities.fycma.com)

- **Estrategia Nacional de Impulso del Trabajo Autónomo 2022-2027 (ENDITA)** – Es una iniciativa del Ministerio de Trabajo y Economía Social que se configura como una hoja de ruta que impulsa y promueve el trabajo por cuenta propia, el cual actualmente cuenta en España con más de 3 millones de autónomas y autónomos, y se configura como uno de los motores económicos del país. Así pues, el trabajo autónomo constituye una pieza esencial en la economía española, razón por la cual, la estrategia, forjada también en el marco del diálogo con las asociaciones profesionales de trabajo autónomo, contempla una serie de actuaciones que persiguen responder de manera efectiva a las necesidades de las personas que desarrollan el trabajo autónomo y refuerza un modelo de empleo, que contribuye a la igualdad y la inclusión social y que además genera empleo.
- **Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024** – Marco de planificación aprobado por RD 1069/2021 que coordina la ejecución de las políticas activas de empleo en España<sup>7</sup>. Define ejes y objetivos para modernizar los servicios de empleo, impulsar la formación para la empleabilidad y atender a colectivos prioritarios (jóvenes, parados de larga duración, mujeres, etc.). Forma parte de las reformas del **Componente 23** del PRTR para un mercado laboral “dinámico, resiliente e inclusivo”. La estrategia orienta programas como formaciones para competencias digitales o incentivos a la contratación que el PEMFE Mogán 2030 puede implementar en línea con las prioridades nacionales.
- **Estrategia de Sostenibilidad Turística en Destinos (2023)** – Estrategia nacional para reconvertir y diversificar el modelo turístico hacia la sostenibilidad. Financiada en gran medida por fondos NextGen, impulsa los *Planes de Sostenibilidad Turística en Destinos* en todo el país, con actuaciones en tres ejes: transición verde (eficiencia energética, movilidad limpia), mejora de la eficiencia energética de las infraestructuras turísticas, y transición digital y competitividad. En Mogán –municipio turístico por excelencia– esta estrategia es fundamental para orientar proyectos de formación en turismo sostenible, innovación digital en empresas locales y desestacionalización del empleo turístico.
- **Marco Estratégico en Política de Pyme 2030** – Aprobado por el Gobierno para fortalecer las pequeñas y medianas empresas españolas de aquí a 2030. Establece líneas de actuación para mejorar la competitividad de las pymes, su digitalización, internacionalización y acceso a financiación. También fomenta el **espíritu emprendedor** y la colaboración entre empresas emergentes y tradicionales. Este marco complementa la *Estrategia España Nación Emprendedora (2021)*, que busca convertir a España en un país de referencia en innovación y startups. Ambas iniciativas aportan directrices para el apoyo al emprendimiento local en Mogán, a través de viveros de empresas, formación emprendedora y eliminación de barreras para nuevos negocios.
- **Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC) 2021-2030** – Hoja de ruta española en materia de energía y clima (en proceso de actualización para 2025-2030). Establece objetivos como **alcanzar un 74% de electricidad renovable en 2030**, mejorar la eficiencia energética y reducir emisiones de GEI en consonancia con los compromisos del Acuerdo de París. El PNIEC orienta inversiones en renovables (eólica, fotovoltaica), redes inteligentes y movilidad eléctrica, generando oportunidades de empleo verde y formación en energías renovables que el plan de Mogán identifica como sector emergente.
- **Estrategia de Movilidad Segura, Sostenible y Conectada 2030** – Aprobada en 2021 (MITMA), busca modernizar el sistema de transportes en España con criterios de seguridad vial, sostenibilidad ambiental y digitalización. Plantea fomentar el transporte público limpio, la infraestructura para vehículos eléctricos, la movilidad activa (carriles bici, espacios peatonales) y la logística urbana sostenible. En el ámbito local, esta estrategia sirve de guía para planes de movilidad urbana (por ej. diseño de un posible PMUS en Mogán) con impacto en el acceso a zonas de empleo, en la formación de profesionales en movilidad eléctrica, y en la mejora de la conectividad de núcleos urbanos dispersos.
- **Estrategia Española de Economía Circular “España Circular 2030”** – Adoptada en 2020, marca la transición hacia un modelo de economía circular en la próxima década. Pretende reducir un 30% el consumo nacional de materiales en 2030 y minimizar residuos mediante la reutilización, reciclaje e innovación en procesos productivos. Su **I Plan de actuación 2021-2023** implementa medidas en sectores clave (construcción, agroalimentario, industrial, bienes de consumo) fomentando eco-diseño, segunda vida de productos y gestión eficiente de residuos. Para Mogán, con actividad en construcción y turismo, esta estrategia promueve formación en gestión de residuos, reciclaje y nuevas oportunidades de negocio verde (economía azul, valorización de residuos, etc.).

<sup>7</sup> URL: [boe.es](http://boe.es)

- **Estrategia Nacional de Infraestructura Verde y de la Conectividad y Restauración Ecológicas (2021)** – Marco estatal para planificar una red integrada de áreas naturales, corredores ecológicos y zonas verdes urbanas, preservando la biodiversidad y proporcionando servicios ecosistémicos. Incluye lineamientos para que municipios y comunidades conecten espacios naturales (ríos, montes, costas) con soluciones basadas en la naturaleza (parques urbanos, arbolado, agricultura periurbana). Esta estrategia nacional guía a Mogán en la protección de su entorno natural (p. ej. barrancos costeros y espacios protegidos colindantes), compatibilizando proyectos de infraestructura con la conservación ambiental y generando empleo en restauración ecológica.
- **España Digital 2026** – Actualización de la Agenda Digital española, ampliando el horizonte de 2025 a 2026 con nuevas metas. Plantea continuar la extensión de la **conectividad de banda ancha** a todo el territorio (cobertura 5G/ultrarrápida), acelerar la digitalización de pymes (uso de comercio electrónico, inteligencia artificial), consolidar la administración digital y reforzar las competencias digitales ciudadanas. Para el periodo 2022-2026 se suman objetivos de liderazgo en tecnología verde y fortalecimiento del ecosistema de semiconductores. España Digital 2026 sirve de referencia para que Mogán desarrolle programas formativos en competencias digitales, facilite la conectividad en sus barrios y promueva la digitalización del comercio y el turismo local.
- **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR)** – Plan nacional para canalizar los fondos NextGenerationEU en España. Aprobado en 2021, articula 30 componentes de inversión y reforma en cuatro ejes transversales: transición ecológica, transformación digital, cohesión social y territorial, e igualdad de género<sup>8</sup>. De especial relevancia para el empleo y la formación es el **Componente 23** (Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo), que incluye la reforma de las políticas activas de empleo y proyectos formativos ligados a las necesidades de la nueva economía. El PRTR financia iniciativas concretas en Mogán (por ejemplo, cursos de formación para jóvenes desempleados, programas de inserción laboral o apoyo al emprendimiento femenino) mediante convocatorias gestionadas a nivel estatal, autonómico o local.
- **Programa Plurirregional de España FEDER 2021-2027** – Programa operativo de fondos FEDER de gestión estatal para apoyar el desarrollo equilibrado de las regiones españolas. Aprobado por la Comisión Europea en 2022, este programa financia actuaciones en todo el país en áreas como investigación e innovación, transición digital, movilidad sostenible, eficiencia energética y protección ambiental. Para Canarias (región ultraperiférica), el programa destina recursos específicos a compensar desequilibrios, por ejemplo impulsando la diversificación económica insular o la creación de infraestructuras formativas. Mogán puede beneficiarse de proyectos FEDER plurirregionales, como formación en economía digital o mejora de polígonos industriales, alineados con este programa.
- **Planes Estatales de Vivienda** – Marco cuatrienal de políticas de vivienda. El vigente **Plan Estatal de Vivienda 2022-2025** (aprobado por RD 42/2022) contempla ayudas para alquiler asequible, rehabilitación urbana y regeneración de barrios vulnerables. Si bien centrado en vivienda, incide en el desarrollo local: promueve la construcción y rehabilitación eficiente (generando empleos en construcción sostenible) y mejora las condiciones de habitabilidad, lo cual influye en la cohesión social y la **fijación de población activa en municipios turísticos** con fuerte presión inmobiliaria como Mogán. Las actuaciones municipales en materia de vivienda (vivienda pública, rehabilitación de entornos degradados) pueden apoyarse en este Plan Estatal.

## Marco regional (Comunidad Autónoma de Canarias)

- **Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030** – Adaptación autonómica de la Agenda 2030 de la ONU, aprobada por el Gobierno de Canarias en 2020. Establece 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de aplicación en el archipiélago, con metas e indicadores específicos para el contexto canario. Incluye objetivos como reducción del desempleo estructural, mejora de la calidad educativa, transición energética justa y conservación de ecosistemas insulares. Esta Agenda guía la planificación estratégica de todas las administraciones canarias para lograr un **desarrollo inclusivo y sostenible**, garantizando que planes locales como el de Mogán estén alineados con las prioridades regionales en materia de empleo decente, igualdad de género (ODS 5), acción por el clima (ODS 13) y alianzas institucionales (ODS 17).

<sup>8</sup> URL: [boe.es](http://boe.es)

- **Agenda Urbana Canaria (AUC)** – Estrategia regional para el desarrollo urbano sostenible en Canarias, en consonancia con la Agenda Urbana Española. La AUC aborda desafíos específicos de las ciudades y pueblos canarios (dispersión territorial, turismo, riesgo climático, patrimonio cultural) y propone un modelo de planeamiento integral. Sus objetivos incluyen: mejorar la ordenación del suelo y paisaje, revitalizar cascos urbanos, promover movilidad sostenible intermodal y potenciar economías locales resilientes. Para Mogán, la Agenda Urbana Canaria ofrece un **marco metodológico** en la elaboración de su planeamiento urbano y programas de regeneración urbana, asegurando coherencia con las directrices autonómicas en usos del suelo, vivienda y equipamientos.
- **Estrategia Canaria de Acción Climática 2040** – Marco estratégico que desarrolla la política climática de Canarias, en cumplimiento de la **Ley 6/2022, de 27 de diciembre, de cambio climático y transición energética de Canarias**. Fija el objetivo de Canarias de ser un territorio climáticamente neutro antes de 2040, con metas intermedias de reducción de emisiones de GEI, aumento de energías renovables en el mix energético regional y adaptación de sectores vulnerables (turismo, agricultura, costas) a los impactos del cambio climático. La estrategia prevé instrumentos de planificación sectorial (planes de mitigación y adaptación) y movilización de recursos hacia la economía verde. Dentro del PEMFE Mogán, esta estrategia respalda iniciativas como formación en energías renovables, promoción de empleo en rehabilitación energética de edificios y resiliencia de actividades económicas (por ejemplo, turismo sostenible frente a eventos climáticos extremos).
- **Estrategia de Energía Sostenible en las Islas Canarias (2022)** – Orientada a acelerar la transición energética en las islas, reduciendo la dependencia de combustibles fósiles importados. Plantea incrementar notablemente la capacidad de generación renovable instalada (solar fotovoltaica, eólica terrestre y marina), incentivar el autoconsumo fotovoltaico residencial e industrial, extender las redes inteligentes y mejorar el almacenamiento energético (baterías, bombeos). También promueve la movilidad eléctrica e inversiones en eficiencia energética. Esta estrategia sirve de referencia para Mogán en proyectos locales: instalaciones solares en edificios públicos, formación de instaladores de energía solar, creación de comunidades energéticas locales, etc., alineados con los objetivos regionales de descarbonización.
- **Planes y medidas de apoyo al PTECan 2030** – El *Plan de Transición Energética de Canarias 2030 (PTECan)*, actualmente en fase de borrador, será el instrumento integral que detalle las acciones para lograr la neutralidad climática en Canarias. Mientras se culmina, el Gobierno regional ha lanzado iniciativas específicas de apoyo: programas de fomento del autoconsumo fotovoltaico (subvenciones para instalaciones solares en hogares, hoteles y comunidades), programas de vehículo eléctrico, y campañas de ahorro energético (por ejemplo, Plan de Ahorro Energético y despliegue de renovables de Canarias 2022). Estas medidas complementarias ya en marcha permiten a Mogán beneficiarse de fondos y asesoramiento para impulsar el uso de renovables en el municipio, reduciendo costes energéticos a familias y empresas y generando empleo local en el sector energético.
- **Ley 6/2022 de Cambio Climático y Transición Energética de Canarias** – Marco legal autonómico que obliga a integrar la acción climática en todas las políticas públicas. Establece objetivos jurídicamente vinculantes: reducir al menos 40% las emisiones en 2030 (respecto a 2018) y alcanzar la neutralidad en 2040. Impone la elaboración de Planes Municipales de Acción Climática y Energía Sostenible, regula la implantación de energías renovables (reservando espacios para eólica/fotovoltaica) e impulsa la adaptación en sectores clave. Mogán deberá desarrollar su Plan de actuación climática local conforme a esta ley, lo cual reforzará acciones del PEMFE como capacitación en empleo verde, gestión sostenible del agua y protección frente a riesgos climáticos.
- **Estrategia Canaria de Economía Azul (ECEA) 2030** – La misión de esta estrategia es impulsar la identidad marítima y la Economía Azul en Canarias, fomentando la integración de actividades culturales, ambientales, sociales y económicas en el espacio marítimo-costero. Su objetivo es mejorar los servicios públicos, promover la sostenibilidad y fortalecer el desarrollo económico de la región. La ECEA 2030 se basa en un modelo de crecimiento económico y social más sostenible, con un enfoque prioritario en la sostenibilidad ambiental, sin perder de vista la competitividad del tejido productivo. Además, pone especial atención en los efectos positivos que la transición hacia la Economía Azul puede generar en el mercado laboral, creando nuevas oportunidades y fortaleciendo sectores estratégicos.

- **Estrategia Canaria de Economía Circular 2021–2030** – Aprobada por el Gobierno de Canarias para adaptar el modelo circular a la realidad insular. Busca minimizar la generación de residuos en el archipiélago, fomentando la prevención, reutilización, reciclaje y la ecoinnovación empresarial. Incluye objetivos como reducir un 10% los residuos urbanos en 2030, impulsar la **economía azul** (valorización de residuos marinos, acuicultura sostenible) y promover sinergias entre sectores (por ejemplo, uso de subproductos agrícolas en turismo rural). Para Mogán, con actividad turística y pesquera, esta estrategia abre oportunidades de proyectos de formación y empleo en gestión de residuos, reciclaje turístico (p. ej. reutilización de aguas grises en complejos hoteleros) y concienciación ciudadana hacia la sostenibilidad.
- **Plan Integral de Residuos de Canarias (PIRCAN) 2021–2027** – Plan rector en materia de residuos, que desarrolla la economía circular a corto plazo. Establece las infraestructuras necesarias (plantas de tratamiento, compostaje, puntos limpios) y las metas de reciclaje que cada isla debe alcanzar según la normativa europea. El PIRCAN fija, por ejemplo, lograr reciclar el **55% de los residuos municipales en 2025 y el 60% en 2030**, eliminando paulatinamente el vertido en vertederos. Mogán, a través del Cabildo de Gran Canaria, se inserta en este plan con actuaciones de mejora de recogida selectiva (orgánica, envases, papel) y campañas formativas. Esto se traduce en posibles empleos en la gestión local de residuos (educadores ambientales, operarios de planta de compost) y en una mejora del entorno que favorece al sector turístico.
- **Agenda Digital de Canarias 2025 (ADCan25)** – Estrategia autonómica para la transformación digital de Canarias, complementaria a España Digital. Sus ejes incluyen: conectividad de alta velocidad en todas las islas (reduciendo la brecha digital territorial), digitalización de la administración autonómica y local (servicios públicos 100% en línea), impulso de la economía digital (especialmente sectores como turismo inteligente, astrofísica, e-health) y formación digital de ciudadanos y pymes canarias. ADCan25 orienta a municipios como Mogán en iniciativas de smart city (sensores urbanos, gobierno abierto), formación en competencias digitales adaptada a trabajadores del turismo, y fomento de emprendedores tecnológicos locales, aprovechando la mejora de la conectividad insular (cables submarinos, 5G) y los nodos de innovación regionales.
- **Estrategia de Especialización Inteligente de Canarias (RIS3 ampliada) 2021–2027** – Estrategia regional de I+D+i identifica sectores prioritarios para la innovación en Canarias: turismo, astrofísica y espacio, biotecnología y salud, energías renovables, medio marino y TIC. Bajo esta estrategia se financian proyectos de investigación aplicada y hubs de innovación en las islas. La nueva RIS3 dará continuidad, alineándose con las transiciones verde y digital. Para Mogán, la RIS3 implica oportunidades en proyectos piloto (por ejemplo, destinos turísticos inteligentes, energías limpias en zonas aisladas) y colaboración con centros de I+D regionales. El PEMFE puede apoyarse en la RIS3 para fomentar la formación dual empresa-centro de investigación en sectores innovadores (economía azul, tecnologías turísticas).
- **Programa de Desarrollo Rural de Canarias 2023–2027** – Instrumento de fondos FEADER para apoyar las zonas rurales canarias con enfoque LEADER. Financia medidas de diversificación económica rural, formación de jóvenes agricultores, modernización de regadíos y valorización de productos locales. Incluye la **Estrategia de Desarrollo Local Participativo (EDLP) de Gran Canaria** gestionada por el Grupo de Acción Local, AIDER, que en Gran Canaria abarcan municipios rurales (como el área medianías de Mogán). Esto es relevante para Mogán en sus áreas no turísticas (barrios rurales de interior), posibilitando proyectos de formación en agricultura ecológica, agroindustria o turismo rural financiados con fondos europeos gestionados a nivel insular.
- **Estrategia de Desarrollo Local Participativo (EDLP) para la zona de pesca de Gran Canaria 2021–2027** – La Estrategia de Desarrollo Local Participativo (EDLP) vigente para la zona de pesca de Gran Canaria en el periodo 2021–2027 sigue las directrices de cohesión y desarrollo local establecidas por la Unión Europea, a través del Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura (FEMPA), y por el Gobierno de Canarias. El objetivo global de la EDLP es "impulsar una economía azul sostenible en la zona de pesca de Gran Canaria y fomentar el desarrollo de las comunidades pesqueras y acuícolas". En el Plan de actuación para Canarias, se establece como objetivo estratégico el desarrollo de iniciativas de economía azul, promoviendo sinergias a nivel local con sectores como el turismo sostenible y la valorización de productos de proximidad, con especial atención a las necesidades del sector pesquero artesanal. Asimismo, la estrategia prioriza la conservación del medio marino, la promoción y sensibilización sobre la biodiversidad y la puesta en valor del patrimonio ambiental y pesquero.

- **Programas Operativos FEDER y FSE+ Canarias 2021–2027** – Marcos de los fondos estructurales europeos asignados a Canarias. El **PO FEDER Canarias 2021–2027** destina recursos a infraestructura e inversiones productivas en las islas (energía renovable, I+D, pymes, transporte público, patrimonio cultural, etc.), atendiendo a la condición RUP del archipiélago con una intensidad de ayuda elevada. El **PO FSE+ Canarias 2021–2027** concentra fondos en empleo, formación e inclusión social: apoyo a la inserción laboral de jóvenes (Garantía Juvenil), programas de formación para desempleados de larga duración, impulso de la economía social y lucha contra la pobreza. Mogán podrá aprovechar convocatorias de ambos programas para cofinanciar actuaciones de su Plan: talleres de empleo, escuelas taller, formación continua para trabajadores, proyectos de inserción social, modernización de mercados municipales, etc., en coherencia con las prioridades marcadas a nivel autonómico.
- **Fondo de Desarrollo de Canarias (FDCAN) 2016–2025** – Mecanismo autonómico de inversión financiado con recursos regionales, destinado a impulsar el desarrollo insular y municipal. A través del FDCAN 2021–2025, el Gobierno de Canarias y Cabildos cofinancian proyectos de infraestructuras, empleo e innovación en los municipios. Mogán ha recibido financiación FDCAN en ediciones pasadas para planes de empleo social, mejoras de equipamientos turísticos y obras municipales. La continuidad del FDCAN asegura recursos para ejecutar parte de las acciones estratégicas del PEMFE (por ejemplo, escuelas taller de formación en construcción sostenible, o proyectos de mejora turística como paseos marítimos) sin depender exclusivamente de fondos locales.
- **Programa INTERREG MAC 2021–2027** – Programa europeo de cooperación transnacional Madeira–Azores–Canarias, que financia proyectos conjuntos entre Canarias y países vecinos de la Macaronesia (Cabo Verde, Senegal, Mauritania). Sus prioridades incluyen: investigación científica compartida (p.ej. cambio climático, energías limpias), desarrollo de pymes exportadoras, turismo sostenible en espacios naturales y capacitación técnica en colaboración internacional. Mogán, a pesar de ser municipio, podría verse indirectamente beneficiado por iniciativas MAC lideradas por Cabildo o Gobierno canario en su territorio – por ejemplo, proyectos de economía azul en la zona costera o intercambios formativos en turismo náutico con Madeira. Este programa refuerza el componente internacional y de **cooperación interregional**, aportando conocimiento y oportunidades que pueden incorporarse en la estrategia local de formación y empleo.

## Marco insular (Gran Canaria)

- **Plan Insular de Ordenación de Gran Canaria (PIO-GC, 2022)** – Instrumento de planificación territorial integral de la isla, aprobado definitivamente en 2022. El PIO-GC establece la estrategia de ordenación del suelo insular, zonificación de usos (urbano, turístico, rústico, protegido) y grandes infraestructuras. Orienta el **modelo económico insular** fomentando la diversificación sectorial (más allá del turismo) y la sostenibilidad ambiental. Para Mogán, el PIO es vinculante: entre su fines figura propiciar el desarrollo sostenible de la isla, incluyendo entre otras, determinaciones de reservas de suelo para actividades agropecuarias, energéticas, industriales, turísticas, extractivas y otras estratégicas para el desarrollo insular, condicionando así la localización de futuras inversiones y la creación de empleo.
- **Planes Territoriales Sectoriales insulares** – Desarrollan el PIO en ámbitos específicos: ordenación del paisaje, ordenación de la actividad agropecuaria, desarrollo turístico, etc. Con incidencia en el municipio de Mogán destacan los siguientes Planes Territoriales Especiales (PTE): el PTE del Paisaje de Gran Canaria, el PTE de Ordenación Turística Insular de Gran Canaria, el PTE de Ordenación Agropecuaria de Gran Canaria, el PTE de Ordenación del Litoral de Tauro y el PTE de Ordenación de Campos de Golf.
- **Planes de Espacios Naturales Protegidos** – Mogán cuenta con varios espacios protegidos, tanto dentro de la Red Natura 2000 como de la Red Canaria de Espacios Naturales Protegidos (RCENP). En su territorio se encuentran tres espacios pertenecientes a la RCENP: el Parque Natural de Tamadaba, el Parque Rural de El Nublo y el Monumento Natural de Tauro, este último íntegramente incluido en el municipio.
- Asimismo, Mogán alberga cinco Zonas de Especial Conservación (ZEC) y dos Zonas de Especial Protección para las Aves (ZEPA). Además, una parte del territorio de Mogán forma parte de la Reserva de la Biosfera de Gran Canaria. Su vigente Plan de Gestión de la Reserva de Biosfera 2023–2025, promueve un modelo de desarrollo sostenible en esos entornos rurales: agricultura ecológica, ecoturismo, preservación del patrimonio etnográfico, etc.

- **Plan Hidrológico Insular Tecer ciclo (2021–2027)** – Plan director de recursos hídricos de Gran Canaria, que coordina la gestión del agua (recursos hídricos, usos y demandas del agua, programas de medidas). Gran Canaria padece escasez estructural de agua, agravada por sequías y cambio climático. Mogán, con clima árido, depende de infraestructuras insulares (embalses o desaladoras) y proyectos de reutilización de aguas depuradas para riego de campos de golf y jardines turísticos. El Plan Hidrológico prioriza inversiones en ampliación de desalación, redes de riego eficiente y saneamiento. Un buen **abastecimiento hídrico** es crítico para la expansión económica (turismo, agricultura) en Mogán; por ello, el plan local debe contemplar formación de técnicos en gestión del agua, empleo en mantenimiento de redes hidráulicas e incluso educación ciudadana sobre ahorro de agua, en consonancia con este marco insular.
- **Planes Insulares de Infraestructura Comercial y Turística** – El Plan Insular de Zonas Comerciales Abiertas (2015) define las ZCA de cada municipio y propone actuaciones para mejorarlas en municipios como Mogán, dinamizando el comercio minorista y el empleo. La sincronización del PEMFE con estos planes sectoriales es importante: el Plan de Zonas Comerciales Abiertas prevé inversiones en Arguineguín o Puerto de Mogán, por lo que el Ayuntamiento puede complementar con formación a comerciantes o desempleados locales para aprovechar esas mejoras. Además del citado Plan de Zonas Comerciales Abiertas (que mejora entornos urbanos para comercio local), el Cabildo dispone de planes para reforzar la competitividad turística de la isla. Por ejemplo, Gran Canaria obtuvo la **certificación “Destino Turístico Starlight”** por la calidad de sus cielos nocturnos, lo que impulsa un nicho de astroturismo en zonas del interior. También el *Plan Estratégico de Turismo de Gran Canaria* orienta la promoción y diversificación turística (segmentos náutico, de naturaleza, cultural). Mogán, al ser uno de los principales destinos insulares de sol y playa, debe coordinar sus iniciativas con estas estrategias: aprovechar el tirón del astroturismo (formando guías nocturnos o creando miradores astronómicos en sus cumbres), o adherirse a campañas insulares de **turismo azul** (buceo, deportes náuticos) para desestacionalizar el empleo turístico local.
- **Marco Estratégico por la Igualdad “Gran Canaria Infinita” (2021)** – Estrategia insular para promover la igualdad de género y la inclusión social en todos los municipios de la isla. Contempla acciones como planes formativos con enfoque de género, apoyo al emprendimiento femenino, lucha contra la brecha salarial y mejora de la conciliación laboral. Mogán puede aplicar este marco mediante su propio Plan de Igualdad municipal o incorporando perspectiva de género en el PEMFE: asegurando paridad en las acciones formativas, facilitando servicios de guardería en programas de empleo, e incentivando sectores de futuro para mujeres (tecnología, energías renovables). El alineamiento con *Gran Canaria Infinita* además facilita acceder a recursos insulares destinados a igualdad (por ejemplo, subvenciones a proyectos locales que empoderen a mujeres o colectivos vulnerables en el ámbito laboral).
- **Estrategias de Desarrollo Local Participativo (EDLP) 2023–2027** – El Cabildo, junto al Grupo de Acción Local (AIDER Gran Canaria), elabora nuevas estrategias participativas para zonas rurales de Gran Canaria. Estas EDLP, cofinanciadas por fondos europeos LEADER, atienden a municipios del interior y medianías fomentando la diversificación económica fuera del turismo masivo. Mogán, aunque costero, tiene núcleos rurales (Mogán casco, Veneguera, barrancos agrícolas) que podrían incluirse en una EDLP comarcal. Si es el caso, la estrategia local de empleo deberá coordinarse con la EDLP en objetivos como valorización de productos locales (mango, pescado, artesanía), turismo rural o energías renovables descentralizadas, evitando duplicidades y maximizando el impacto de inversiones. Participar en la EDLP permite al municipio beneficiarse de proyectos LEADER (talleres, pequeñas infraestructuras, microcréditos) consensuados con la población local.
- **Plan de Prevención y Defensa ante Incendios Forestales** – Gran Canaria ha desarrollado un “Plan de Defensa de las Zonas de Alto Riesgo de Incendios Forestales” (en elaboración), dado el aumento de incendios en la cumbre insular en la última década. Aunque Mogán es principalmente zona baja costera, algunas áreas del municipio colindan con masas forestales del centro-oeste de la isla. Este plan insular incluye medidas de gestión de combustible, vigilancia y formación de brigadas forestales locales. La implicación de Mogán en su implementación (p.ej. a través de cuadrillas municipales de limpieza de montes y sensibilización vecinal) genera empleos verdes estacionales y reduce riesgos para núcleos rurales. Además, encaja en la línea del PEMFE de promover formación en **gestión forestal y medioambiental**, diversificando oportunidades de trabajo fuera del sector servicios.

## Marco local (Municipio de Mogán)

- **Plan General de Ordenación de Mogán (PGO)** – El instrumento de ordenación urbanística vigente en Mogán son las Normas Subsidiarias aprobadas en 1987, junto con sus posteriores modificaciones. No obstante, el nuevo Plan General de Ordenación (PGO) de Mogán se encuentra en sus últimas fases de tramitación, actualmente en aprobación inicial. Es la base para el desarrollo sostenible del municipio: determina dónde pueden ubicarse nuevas actividades económicas (polígonos industriales ligeros, complejos turísticos, instalaciones renovables) y qué zonas deben preservarse. El PEMFE se apoya en este marco normativo local, asegurando que las propuestas de generación de empleo (por ejemplo, creación de viveros de empresas o centros de formación) sean coherentes con la planificación territorial. Asimismo, el PGO incorpora estándares de sostenibilidad urbana y protección ambiental locales que deben respetarse en cualquier actuación estratégica de desarrollo.
- **Planes de Modernización Turística de Mogán** – Herramientas específicas para la renovación y mejora competitiva de las zonas turísticas maduras del municipio, en colaboración con el Gobierno de Canarias. Destacan el *Plan de Modernización, Mejora e Incremento de la Competitividad (PMM) de Costa Mogán*, que abarca enclaves como Puerto Rico, Amadores, Patalavaca-Anfi y Playa de Mogán. El primer PMM (aprobado en la década de 2010) y su **Segundo Plan de Modernización de Playa de Mogán** (en tramitación pública desde 2024) han facilitado la **rehabilitación de complejos alojativos obsoletos**, la legalización de ampliaciones y la introducción de equipamientos de mayor calidad<sup>9</sup>. Gracias a estos PMM, hasta 24 convenios urbanísticos se han suscrito entre 2020 y 2025 para reformar hoteles y apartamentos en Puerto Rico y otros núcleos, aportando más de 5,5 M€ en plusvalías al Ayuntamiento e incentivando la inversión privada en construcción y servicios turísticos. La ejecución del PMM genera empleos locales en construcción, arquitectura, energías renovables. El PEMFE incluye acciones formativas directamente ligadas a estos planes –por ejemplo, cursos de especialización en rehabilitación hotelera sostenible, o capacitación de trabajadores para nuevos servicios (wellness, ocio activo) que surgen de la renovación turística– asegurando que la población local aproveche las oportunidades laborales derivadas de la modernización de su principal sector económico.
- **Plan de actuación por el Clima y la Energía Sostenible de Mogán (PACES)** – Plan municipal derivado de la adhesión de Mogán al *Pacto de las Alcaldías por el Clima y la Energía* en 2018. El Ayuntamiento elaboró este Plan de actuación, aprobado en pleno el 26/02/2021, comprometiéndose a reducir al menos **un 40% las emisiones de CO<sub>2</sub> del municipio para 2030**<sup>10</sup>. El PACES Mogán incluye un inventario de emisiones y medidas en sectores clave: eficiencia energética en edificios públicos, alumbrado LED, fomento del autoconsumo solar, movilidad sostenible (flota municipal eléctrica, carriles bici) y sensibilización ciudadana. También prevé acciones de adaptación (p.ej., planes de emergencia por olas de calor, protección de zonas costeras ante la erosión). Este plan local está totalmente alineado con estrategias superiores (Agenda Canaria 2030, Ley 6/2022) pero aterriza compromisos concretos en Mogán. Su implementación crea demanda de **empleos verdes** locales: instaladores eléctricos, técnicos de mantenimiento fotovoltaico, monitores ambientales, etc. El PEMFE sinérgicamente potencia esa creación de empleo verde apoyándose en el PACES – por ejemplo, formando a desempleados como instaladores de paneles solares para ejecutar las más de X instalaciones de autoconsumo identificadas en el plan, o capacitando en jardinería sostenible para adaptar parques y jardines al clima árido reduciendo consumo de agua. El PACES y el PEMFE, por tanto, se refuerzan mutuamente en la transición de Mogán hacia un modelo más sostenible.
- **Destino Turístico Inteligente (DTI) Mogán** – Desde 2020, el municipio de Mogán forma parte de la Red de Destinos Turísticos Inteligentes (Red DTI), una iniciativa que impulsa la competitividad de los destinos mediante una gestión turística innovadora y sostenible. Coordinada por la Secretaría de Estado de Turismo y SEGITTUR, la Red DTI proporciona asesoramiento en la aplicación de un modelo turístico basado en la sostenibilidad, la innovación y la tecnología, además de fomentar el intercambio de experiencias entre sus miembros.

<sup>9</sup> URL: [urbanismo.arquitectosgrancanaria.es](http://urbanismo.arquitectosgrancanaria.es)

<sup>10</sup> URL: [energiagrancanaria.com](http://energiagrancanaria.com)

- **Plan de Sostenibilidad Turística en Destino “Mar ,Montaña y Cielo”** – El Plan de Sostenibilidad Turística en Destino (PSTD) de Mogán, denominado “Mar, Montaña y Cielo”, cuyo promotor es el Ayuntamiento de Mogán, es financiado mediante los fondos procedentes del Instrumento Europeo de Recuperación ‘Next Generation EU’, Mecanismo de Recuperación y Resiliencia afecto al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y la Ayuda a la Recuperación para la Cohesión y los Territorios de Europa. Este plan agrupa 15 actuaciones en cuatro ejes estratégicos: transición verde y sostenible, mejora de la eficiencia energética, transición digital y competitividad, con una inversión total de 7,41 M€.
- **Proyecto ECO-TUR 2** – El proyecto ECO-TUR2 Red de municipios para la implementación de la Estrategia Transnacional del Ecoturismo a través de la creación de productos ecoturísticos temáticos (MAC2/4.6c/394) cuenta con una ayuda FEDER de hasta 2.374.276,00 euros, siendo el Ayuntamiento el beneficiario principal del proyecto. ECO-TUR2 tiene como objetivo la implementación de la estrategia de ecoturismo desarrollada en la primera edición del proyecto, mediante la creación de Productos Ecoturísticos Temáticos (P.E.T). Estos no solo incluyen la rehabilitación del patrimonio territorial para su puesta en valor, sino también el desarrollo de experiencias asociadas, con el propósito de diversificar y estructurar la oferta ecoturística en torno a temáticas singulares y características de cada territorio.
- **Iniciativas locales de empleo y formación** – Mogán ha desarrollado en años recientes diversos **planes y programas municipales** que, aunque de menor entidad que los anteriores, constituyen referencias relevantes al diseñar la estrategia 2030:
  1. *Planes de Empleo Social* (anuales, en convenio con el Gobierno de Canarias y Cabildo): permiten la contratación temporal de personas desempleadas en obras y servicios de utilidad pública (mantenimiento urbano, limpieza de barrancos, apoyo administrativo). Complementan las políticas activas al dar experiencia laboral e ingresos a colectivos vulnerables. El PEMFE 2030 integra esta herramienta programando su continuidad y mejorando su eficacia (ej. enlazando la finalización de estos contratos con itinerarios de inserción o formación).
  2. *Convenios de Formación y Empleo con el Cabildo de Gran Canaria*: proyectos como Escuelas Taller y Talleres de Empleo ejecutados en Mogán, donde jóvenes y parados de larga duración se forman (12-18 meses) en oficios con demanda local mientras realizan trabajos reales remunerados (p.ej., rehabilitación del patrimonio municipal, instalaciones deportivas, atención a dependientes). Estos convenios, cofinanciados por el Fondo Social Europeo y el Servicio Canario de Empleo, han demostrado éxito en mejorar la empleabilidad. La estrategia 2030 de Mogán prevé solicitar nuevos proyectos integrados de este tipo, alineados con sectores emergentes (energías renovables, turismo activo, agricultura ecológica), para formar mano de obra local cualificada.
  3. *Plan Municipal de Igualdad y Plan de Infancia y Juventud*: marcos locales aprobados por el Ayuntamiento que establecen acciones transversales (p.ej., en igualdad, promover formación en sectores STEM para niñas; en juventud, facilitar prácticas laborales a jóvenes cualificados en empresas locales). El PEMFE 2030 incorpora dichas perspectivas: prioriza la inserción de mujeres en nichos donde están infrarrepresentadas (tecnología, industria náutica) y atiende las demandas juveniles detectadas (espacios de coworking joven, viveros de startups turísticas).
  4. *Plan Estratégico de Subvenciones del Ayuntamiento de Mogán*: cada ejercicio, el consistorio publica subvenciones para emprendimiento local, modernización comercial y apoyo a asociaciones empresariales. Esta línea de ayuda económica local, aunque modesta, es instrumental para impulsar microemprendimientos y formación continua en el tejido empresarial de Mogán. La estrategia 2030 contempla reforzar y reorientar estas subvenciones municipales para que estén alineadas con los ejes prioritarios (p.ej., dar mayor puntuación a proyectos que generen empleo verde o digital).

5. *Agenda Urbana de Mogán (Agenda local de Mogán 2030)*: es un plan estratégico que busca alinear el desarrollo del municipio con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las directrices de la Agenda Urbana Española. Este plan se centra en promover un crecimiento sostenible, inclusivo y resiliente en Mogán, abordando diversas áreas clave para mejorar la calidad de vida de sus habitantes y visitantes. Principales objetivos de la Agenda Urbana de Mogán:

- Planificación y ordenación del territorio: Garantizar un uso eficiente y sostenible del suelo, preservando los espacios naturales y fomentando un desarrollo urbano equilibrado.
- Movilidad sostenible: Impulsar sistemas de transporte que reduzcan las emisiones de gases contaminantes, promoviendo el uso de medios de transporte alternativos y mejorando la conectividad dentro del municipio.
- Sostenibilidad ambiental: Implementar medidas para la protección del medio ambiente, la gestión eficiente de los recursos naturales y la adaptación al cambio climático.
- Inclusión social y bienestar: Fomentar políticas que aseguren la igualdad de oportunidades, el acceso a servicios básicos de calidad y la participación activa de la ciudadanía en la vida comunitaria.
- Innovación y economía local: Apoyar iniciativas que impulsen la economía local, especialmente en sectores como el turismo sostenible, la agricultura ecológica y las nuevas tecnologías.
- Gobernanza participativa: Establecer mecanismos de participación ciudadana que permitan a los habitantes de Mogán involucrarse en la toma de decisiones y en la planificación del futuro del municipio.

La implementación de la Agenda Urbana de Mogán se basa en la colaboración entre las instituciones públicas, el sector privado y la sociedad civil, buscando soluciones integradas que respondan a las necesidades actuales y futuras del municipio. Este enfoque integral pretende convertir a Mogán en un referente de desarrollo sostenible en la región, mejorando la calidad de vida de sus residentes y fortaleciendo su atractivo como destino turístico responsable.

En síntesis, el Plan Estratégico Municipal de Formación y Empleo de Mogán 2030 se apoya en un amplio **marco multinivel de políticas y estrategias**, desde las directrices globales de desarrollo sostenible y la recuperación verde/digital europea, pasando por planes nacionales de empleo, turismo y economía verde, hasta llegar a las especificidades canarias, insulares y locales. Esta arquitectura normativa-estratégica sirve de referencia esencial para que las actuaciones del PEMFE estén **coordinadas, sean coherentes y aprovechen sinergias** con programas superiores. Gracias a una redacción clara y estructurada de este marco (como se ha expuesto en este apartado), los actores locales – administración, empresas y ciudadanía – pueden comprender cómo cada iniciativa del plan Mogán 2030 encaja dentro de objetivos mayores (ODS, Estrategia España 2030, Agenda Canaria 2030, etc.) y cómo acceder a los recursos disponibles en cada nivel (fondos europeos, ayudas estatales o insulares) para materializarlas. Esto permitirá una implementación más efectiva del plan, maximizar el impacto en el empleo local y garantizar su sostenibilidad en el tiempo, al estar **alineado con las políticas públicas vigentes**.



## 3.2. Ecosistema local de formación y empleo

En la última década el Ayuntamiento de Mogán ha desplegado numerosos **proyectos y programas de formación para el empleo y apoyo al emprendimiento**, muchos de ellos cofinanciados por el Servicio Canario de Empleo (SCE), junto a iniciativas propias municipales. Estas acciones han supuesto una importante inversión pública y han beneficiado a centenares de personas desempleadas del municipio –y a decenas de empresas locales– con el objetivo de mejorar su cualificación profesional, facilitar su inserción laboral y fomentar la creación de nuevas actividades económicas. A continuación se detallan los principales programas desarrollados, sus características, recursos invertidos y resultados obtenidos.

### 3.2.1. Programas financiados por el SCE (PFAE y afines)

Uno de los ejes centrales de la política local de empleo en Mogán han sido los *Programas de Formación en Alternancia con el Empleo (PFAE)*, subvencionados por el SCE y el Fondo Social Europeo, que combinan formación teórica con trabajo práctico remunerado. En estos proyectos, el Ayuntamiento actúa como entidad promotora contratando a los alumnos-trabajadores durante aproximadamente 11 meses, al cabo de los cuales obtienen un **certificado de profesionalidad** y experiencia laboral en un oficio. Entre 2015 y 2025 Mogán ha puesto en marcha decenas de PFAE, llegando incluso a ser en 2019 el único municipio de Canarias con cinco PFAE simultáneos, en los que participaron 75 vecinos y vecinas, dato motivado por “el gran éxito de inserción en el mercado laboral del alumnado de años anteriores”. Los sectores y temáticas abordados por estos programas han sido muy diversos, cubriendo necesidades del mercado local: por ejemplo, “*Limpio y Empleo en Mogán*” enfocado a limpieza viaria (certificados de Limpieza en Espacios Abiertos, Industrial y de Mobiliario), “*Mogán Apetece*” orientado a la hostelería (certificados en Servicios de Bar-Cafetería y Sumillería), “*Dependencia Activa*” para la atención socio-sanitaria a personas dependientes, “*Apuesta por lo Limpio*” en el ámbito de la limpieza de espacios públicos, “*Mogán y la Restauración*” centrado en servicios de restaurante, entre muchos otros. En todos los casos, el plan formativo ha incluido módulos complementarios para mejorar la empleabilidad de los alumnos –por ejemplo, **100 horas de inglés** en cada PFAE dado el carácter turístico del municipio, reforzando así el objetivo último de lograr una inserción laboral estable.

Cada PFAE suele incorporar a **15 alumnos-trabajadores** del municipio, priorizando distintos colectivos según la convocatoria (jóvenes menores de 30 años en los denominados PFAE-GJ de Garantía Juvenil, o desempleados de larga duración mayores de esa edad en otros programas). Por ejemplo, en 2020 se iniciaron dos PFAE titulados “*Mogán Reluce*” (dirigido a menores de 29 años, en el área de limpieza) y “*Mogán Valora*” (para mayores de 29, enfocado a hostelería), con **30 participantes en total (15 por proyecto)** y una duración de 11 meses. Ambos programas contaron con un **presupuesto de 620.075 euros financiados por el SCE y 63.728 euros de aportación municipal**.

La dinámica de alternar formación y empleo práctico suele rendir frutos notables: **aproximadamente el 80% de los alumnos que finalizan estos PFAE logran su inserción laboral tras el programa**, según datos del propio Ayuntamiento. De hecho, en la clausura de los PFAE “Mogán Reluce” y “Mogán Valora” se destacó que históricamente 4 de cada 5 egresados consiguen trabajo en poco tiempo, avalando la eficacia de este modelo mixto de formación con contrato.

En convocatorias más recientes se observa una ampliación tanto de las especialidades ofrecidas como de la inversión destinada. Solo en la edición 2024/2025, Mogán desarrolló **7 PFAE simultáneos** que involucraron a 105 vecinos y vecinas (15 alumnos cada uno). Estos siete proyectos abarcaron certificados profesionales en hostelería y restauración (por ejemplo, el PFAE “El Frangollo” otorgó certificados de **Servicios de Bar-Cafetería y Servicios de Restaurante**, y el PFAE “Vinos y Sala” certificó en **Servicio de Restaurante, Bebidas y Cata de Vinos**), en limpieza de entornos urbanos (“Mogán Paisaje Limpio”, con certificados de **Limpieza en espacios abiertos e industriales y de superficies en edificios**), en seguridad acuática (“Mogán Playa Segura”, certificado de **Socorrismo en Espacios Acuáticos Naturales**), así como en electricidad (“Ilumina Mogán”, certificado de **Montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de baja tensión**) y jardinería (“La Retamilla”, certificado de **Actividades auxiliares en viveros y jardines**). Tras once meses de formación teórica y práctica, estos siete PFAE concluyeron con **80 participantes obteniendo el 100% de los certificados** previstos –una tasa de éxito superior al 76%– y con 12 alumnos ya insertados laboralmente antes incluso de finalizado el programa, contratados en el mismo sector para el que se formaron. La financiación de esta convocatoria ascendió a cifras récord: el Servicio Canario de Empleo aportó **2.382.880,50 euros**, mientras que el Ayuntamiento de Mogán destinó **133.814 euros** de fondos propios. Estas inversiones sostienen no solo los costes formativos, sino también los salarios tanto del alumnado durante el periodo de aprendizaje como del personal docente y directivo de los proyectos. En suma, mediante los PFAE cofinanciados por el SCE, Mogán ha invertido **millones de euros en la cualificación de sus desempleados en la última década**, cubriendo un amplio abanico de sectores estratégicos para la economía local (turismo, servicios a la comunidad, atención social, etc.) y logrando mejorar significativamente la empleabilidad de sus ciudadanos. Cabe reseñar, a modo de ejemplo ilustrativo, el caso de Nereida, una joven participante del PFAE “Mogán Reluce” cuyo testimonio fue recogido por la prensa: tras perder su empleo debido a la pandemia, decidió “reorientar su vida y reencontró el camino volviendo a las aulas” gracias al programa, continuando luego su formación con un ciclo de grado medio en Atención a Personas en Situación de Dependencia para labrarse un nuevo futuro profesional. Historias de éxito personal como la de Nereida reflejan el impacto positivo que estos proyectos han tenido en muchos vecinos, sirviendo como trampolín hacia el empleo o motivando vocaciones antes inexploradas.

### 3.2.2. Planes de Empleo Social (PES)

Los *Planes de Empleo Social* (PES) se desarrollan en el marco del Acuerdo Marco de Colaboración entre el Servicio Canario de Empleo (SCE) y la Federación Canaria de Municipios (FECAM), con el propósito de fomentar la reinserción laboral y promover la realización de tareas de utilidad pública.

Durante el período 2023-2024, el PES contó con una subvención de 387.147,39 euros del SCE, complementada con 60.000 euros de fondos municipales, financiando así las dos fases del programa.

**En su edición 2025**, el PES de Mogán ha iniciado con la incorporación de 16 beneficiarios. Para esta nueva convocatoria, el Ayuntamiento de Mogán ha recibido una subvención de 433.834,86 euros del SCE y ha destinado 60.000 euros de fondos propios. El programa constará de dos fases, incluyendo una segunda fase, en la que se contratarán 30 personas, reafirmando el compromiso del municipio con la generación de empleo y la mejora del bienestar social.

Para acceder a este programa, las personas interesadas deben estar empadronadas en el municipio con una antigüedad mínima de seis meses, ser demandantes de empleo durante al menos seis meses en el último año y pertenecer a una unidad familiar cuya media de ingresos por persona no supere el 80% del IMPREM. Además, no deben haber participado en el último año en Políticas Activas de Empleo ni en Planes de Empleo Social del SCE, salvo que haya sido por un período inferior a seis meses.

### 3.2.3. Otras iniciativas municipales en formación, empleo y emprendimiento

Al margen de los PFAE y los PES, el Ayuntamiento de Mogán ha emprendido otras actuaciones innovadoras para mejorar la formación y las oportunidades laborales de la población, diversificando las fuentes de financiación y los colectivos beneficiarios. Una de las apuestas destacadas ha sido la **formación en sectores emergentes de la “economía azul”** (relacionados con el mar y la pesca), dado el carácter costero del municipio. En 2022 se puso en marcha un **curso gratuito de Buceador Profesional Básico** en colaboración con la Escuela de Formación Subacuática ASUB, financiado a través de la Estrategia de Desarrollo Local Participativo de Gran Canaria (fondos del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca y apoyo del Gobierno de Canarias). Este curso intensivo, de **250 horas de duración más 20 horas de formación en primeros auxilios**, ofreció a **15 vecinos de Mogán** la oportunidad de obtener la certificación oficial para realizar **trabajos subacuáticos hasta 30 metros de profundidad**. La formación se dividió en una fase teórica (impartida en aulas municipales de Arguineguín) y una amplia fase práctica, primero en piscina y luego en el mar, que dotó a los participantes de competencias profesionales muy demandadas en el ámbito náutico-pesquero local. Hay que destacar, la importancia de aprovechar esta oportunidad para los alumnos que no se da tan a menudo como otras, debido las numerosas salidas laborales que tiene la **capacitación en buceo profesional**, tanto en el **sector náutico-deportivo como en el pesquero**. En paralelo, el Ayuntamiento abrió en 2022 la inscripción a otros **seis cursos gratuitos de formación náutico-pesquera**, asimismo financiados con fondos europeos y autonómicos, abarcando materias como **Seguridad Básica en la mar, Sanidad Marítima, Reservas Marinas, Contaminantes del medio marino, Biodiversidad marina y Especies pesqueras de interés**. Estas acciones formativas especializadas, desarrolladas en colaboración con entidades como *Euroshipping*, han buscado incrementar la cualificación de la población local en nichos económicos relacionados con el mar y la sostenibilidad, abriendo vías de empleo alternativas al turismo convencional.

En materia de juventud y formación no reglada, la **Concejalía de Juventud** de Mogán viene ejecutando desde 2016 el programa *“Mogán Te Forma”*, una iniciativa municipal (financiada con apoyo del Cabildo de Gran Canaria) que ofrece **cursos y talleres gratuitos para jóvenes del municipio**. En 2023 este programa celebró su octava edición, habiendo nacido en 2016 “con el objetivo de ampliar las opciones formativas ya existentes” para la juventud moganera y contribuir a que los jóvenes “puedan abrir su campo de posibilidades de empleo a futuro”. Bajo el paraguas de *“Mogán Te Forma 8.0”*, de septiembre a diciembre de 2023 se impartieron **seis cursos y talleres enfocados al desarrollo personal, creativo y profesional de los más jóvenes**. Entre ellos, en colaboración con un centro psicopedagógico local, se ofrecieron cursos de **Control del estrés y manejo de la ansiedad** y de **Gestión emocional**, orientados a dotar a los participantes de habilidades para afrontar retos personales y laborales. Asimismo, se organizaron **talleres artísticos innovadores** (un curso de *lettering* y *acuarela botánica* con la empresa *Valentina’s Words*) y formaciones en oficios creativos como un curso de **Repostería creativa** (diseño de tartas con formas de letras, impartido por la conocida repostera local *“Jessi Tartas”*). También se incluyó un curso de **Entrenamiento funcional al aire libre** enfocado a la actividad física y deportiva. Todas estas acciones, dirigidas preferentemente a jóvenes de 14 a 30 años empadronados en Mogán, buscan complementar la **formación académica tradicional con competencias transversales y vocacionales**, mejorando la empleabilidad de los participantes e incluso despertando el **espíritu emprendedor en ámbitos como la cultura, el bienestar o la gastronomía creativa**. La respuesta ha sido muy positiva, con plazas habitualmente cubiertas (las inscripciones se gestionan cada año en verano) y una continuidad que refleja el éxito de la iniciativa: *“Mogán Te Forma”* ha mantenido su oferta anual durante ocho años consecutivos, consolidándose como un recurso formativo valioso para la juventud local.

Otro aspecto clave ha sido el acercamiento entre la oferta y la demanda de empleo en el municipio. Desde 2018 aproximadamente, Mogán organiza ferias y eventos que facilitan la **inserción laboral directa**, involucrando activamente al tejido empresarial. En particular, destaca la **Feria de Empleo “Job Dating”**, que celebró su cuarta edición en marzo de 2025. Este evento anual, coorganizado con la asociación de profesionales de recursos humanos del sector hotelero (*Gehocan*), actúa como un encuentro dinámico en el que empresas y personas en búsqueda de trabajo interactúan de manera ágil. La edición de 2025 contó con la participación de **37 empresas y entidades de los sectores de turismo, comercio y servicios**, instalando sus stands en un centro comercial de Puerto Rico para recibir candidaturas. A lo largo de la jornada, cientos de candidatos pudieron **contactar directamente con responsables de Recursos Humanos** de estas empresas, entregar currículos e incluso realizar entrevistas rápidas en el mismo lugar. Cada empresa acudió con varias vacantes disponibles (entre 3 y 5 ofertas de trabajo por entidad), y además aprovecharon para nutrir sus propias bolsas de empleo de cara a futuras contrataciones. La concejala de Empleo, Tania Alonso, destacó durante el evento el constante flujo de visitantes, incluyendo grupos de estudiantes trasladados en guaguas y numerosos vecinos que acudieron por su cuenta, lo que evidencia el interés generado por esta iniciativa. Ferias como el “*Job Dating*” han permitido **contrataciones inmediatas** en el municipio –cubriendo puestos vacantes de forma casi simultánea al evento– y, sobre todo, han establecido un canal estable de colaboración empresa-ayuntamiento en materia de empleo. Para Mogán, eminentemente turístico, es especialmente valioso contar con un foro donde hoteles, restaurantes, comercios y otras entidades puedan reclutar talento local de forma sencilla, reduciendo barreras en el proceso de selección tradicional. En suma, en los últimos cuatro años, decenas de empresas han encontrado personal cualificado en estas ferias, mientras que numerosos desempleados han accedido a un empleo gracias a este formato innovador de “*citas rápidas*” laborales.

Asimismo, el Ayuntamiento ha brindado apoyo en **orientación e inserción** a colectivos con mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo mediante talleres y jornadas formativas motivacionales. Un ejemplo reseñable tuvo lugar a finales de 2024, cuando se organizaron las jornadas “*Encendiendo la chispa: Todo cambio es posible*”. Durante dos días (27 y 28 de noviembre de 2024) un experto en *coaching*, Rudy Bormans, impartió en el Centro Polivalente de Arguineguín una serie de dinámicas y conferencias motivacionales en las que participaron **aproximadamente 150 personas**, en su mayoría residentes desempleados del municipio. El objetivo de estas jornadas –organizadas por el Servicio de Información y Orientación laboral de la **Concejalía de Servicios Sociales**, con financiación del Gobierno de Canarias– fue ofrecer herramientas útiles a las personas asistentes para descubrir su potencial y encontrar la motivación necesaria que les impulse en su desarrollo personal y profesional. En otras palabras, se trató de dotar de habilidades de autoconfianza, gestión del cambio y mejora de la actitud ante la **búsqueda de empleo o la idea de emprender**. La alta asistencia a estas sesiones (150 plazas cubiertas) muestra la demanda de este tipo de apoyo. Estas iniciativas ayudan especialmente a desempleados de larga duración o jóvenes que han perdido la confianza, permitiéndoles “**encontrar la motivación necesaria**” para retomar estudios, formarse o emprender un nuevo camino laboral. Junto a este caso, el Ayuntamiento de Mogán suele desarrollar periódicamente charlas de orientación, asesoramiento personalizado a través de la Agencia de Empleo y Desarrollo Local (AEDL) y convenios con otras instituciones para ofrecer prácticas o experiencias de formación en puestos de trabajo reales, todo ello orientado a facilitar la transición de la formación al empleo.

Finalmente, en el capítulo específico del **fomento del emprendimiento local**, Mogán ha implementado medidas de apoyo directo a pequeños negocios y personas emprendedoras, complementando la formación con incentivos materiales. Un ejemplo concreto son las **subvenciones municipales a la pequeña agricultura**. Consciente de la importancia de diversificar la economía local apoyando al sector primario, el Consistorio lanzó en 2018 una convocatoria anual de ayudas para la compra de maquinaria agrícola dirigida a titulares de minifundios y explotaciones agrarias de reducida escala. Esta línea de subvenciones ha continuado vigente durante al menos seis años consecutivos, beneficiando hasta la fecha a **unas 120 personas agricultoras del municipio**. En la convocatoria de 2024 resultaron beneficiarios **26 agricultores y agricultoras** de Mogán, destinándose 11.000 euros del presupuesto municipal para cofinanciar la adquisición de equipamiento. Mediante esta ayuda, cada emprendedor del campo pudo recibir hasta un **75% del coste de la nueva maquinaria**, con un tope de **500 euros por persona subvencionada**. En concreto, se financiaron desbrozadoras, motosierras, bombas de riego, pulverizadores, biotrituradoras, tijeras eléctricas y otras herramientas necesarias para modernizar las fincas.

Este programa, muy bien acogido por los pequeños agricultores locales, **contribuye al mantenimiento de explotaciones tradicionales de frutales** (muchas de ellas llevadas en solitario por familias sin empleados) **y mejora su rentabilidad y sostenibilidad ambiental**. Al reducir el esfuerzo físico y aumentar la eficiencia (por ejemplo, en la poda o en el control de plagas), estas inversiones facilitan que los emprendedores rurales mantengan su actividad e incluso la amplíen, preservando así un tejido de microempresas agrarias en Mogán que de otro modo podría desaparecer. Además de este caso, el Ayuntamiento también ha apoyado el emprendimiento facilitando asesoramiento para la creación de empresas a través de su AEDL, divulgando las líneas de subvención regionales o estatales para nuevos autónomos, e impulsando eventos como ferias del producto local (la Feria del Aguacate, muy popular en Mogán) que ayudan a dar salida comercial a las iniciativas emprendedoras en el ámbito agroalimentario.

### **3.2.4. Presupuesto e impacto global**

En suma, las políticas activas de formación, empleo y apoyo empresarial desplegadas por Mogán en los últimos diez años han supuesto la **movilización de importantes recursos económicos y humanos**. Solo con los proyectos cofinanciados por el Servicio Canario de Empleo (PFAE, Escuelas Taller, PES, etc.), el Ayuntamiento ha canalizado **varios millones de euros en la formación e inserción laboral** de sus vecinos, logrando que cientos de personas obtengan titulaciones profesionales y mejoren sustancialmente sus opciones de empleo.

A ello se suman las inversiones de otros programas propios o en colaboración (Cabildo, fondos europeos...) en **cursos específicos, ferias y ayudas al emprendimiento**, que también ascienden a decenas de miles de euros anuales. El número de beneficiarios directos es igualmente significativo: por los **PFAE** de Mogán han pasado fácilmente más de **300 alumnos-trabajadores en la década**, de los cuales la gran mayoría consiguió empleo o mejoró su situación laboral; Por medio de los **PES**, en los últimos años se ha contratado a más de **200 personas**; de las **acciones formativas jóvenes han alcanzado a cientos de menores de 30 años**; las **ferias de empleo y jornadas han conectado a decenas de empresas con varios centenares de buscadores de trabajo**; y las **ayudas a emprendedores han favorecido a más de un centenar de pequeñas iniciativas locales**. Todo este esfuerzo sostenido refleja una **apuesta estratégica del Ayuntamiento de Mogán por la formación y el empleo** como vías de desarrollo social y económico. Los resultados se observan en las historias individuales de éxito –personas que han encontrado un trabajo digno o creado su propio negocio gracias a estos programas– y en la mejora de la empleabilidad global del municipio, que ha diversificado las competencias de su capital humano. En definitiva, Mogán ha logrado articular en los últimos diez años un **ecosistema local de formación y empleo** muy completo, combinando programas subvencionados de amplio alcance con iniciativas propias adaptadas a su realidad económica, cumpliendo así con el objetivo de favorecer la inserción laboral de sus ciudadanos y el surgimiento de nuevos emprendedores en el ámbito local.

# 4. Diagnóstico técnico

## 4.1. Introducción

El presente capítulo tiene como objetivo **analizar la situación socioeconómica y laboral** del municipio de Mogán, con base en datos estadísticos recientes. A partir del **estudio de la evolución demográfica, los indicadores sociales, el mercado de trabajo y la actividad empresarial**, se busca proporcionar un diagnóstico que facilite la **identificación de tendencias, problemáticas y oportunidades de desarrollo local**. Este análisis servirá como herramienta para la toma de decisiones por parte de administraciones públicas, empresas y otros actores implicados en la planificación territorial y el fomento del empleo.

Para la elaboración del diagnóstico, se han empleado diversas fuentes estadísticas oficiales. Entre ellas destacan los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) y el Instituto Canario de Estadística (ISTAC), que proporcionan información sobre la evolución demográfica del municipio entre 1996 y 2024, así como los indicadores urbanos y sociales. Asimismo, el Observatorio Canario de Empleo (OBECAN) y el informe del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) sobre el mercado de trabajo en Mogán constituyen unas fuentes claves para comprender la dinámica laboral, la contratación, la afiliación a la Seguridad Social y el desempleo.

Los datos recopilados permiten un **análisis detallado de aspectos clave como el tipo de contratación, la estabilidad del empleo y las ocupaciones más demandadas**. Además, se ha examinado la estructura del tejido empresarial, considerando los sectores económicos con mayor presencia en el municipio.

El diagnóstico se ha estructurado en cuatro áreas principales: **demografía, indicadores sociales, empleo y empresas**. Cada una de estas dimensiones se analiza mediante un enfoque cuantitativo, utilizando tasas de variación interanual y comparaciones entre distintos grupos poblacionales.

Para el análisis del mercado de trabajo, se han tenido en cuenta indicadores como la tasa de contratación, el porcentaje de afiliación a la Seguridad Social y la tasa de paro registrado. Por ejemplo, en **diciembre de 2024**, el municipio de Mogán registró un total de **14.331 contratos, con un aumento del 3,77 % interanual, mientras que la afiliación a la Seguridad Social alcanzó 14.421 personas (+4,90 % respecto al año anterior)**. En contraste, el **paro registrado disminuyó en un 6,35 %, situándose en 944 personas**.

Los datos también permiten identificar **colectivos de especial interés en el empleo, como mujeres, jóvenes menores de 30 años y mayores de 45 años. Se observa que el 54,34 % de los parados en Mogán son mujeres y el 62,92 % corresponde a personas mayores de 45 años.**

A través de este enfoque basado en evidencia estadística, el diagnóstico pretende ofrecer una visión integral de la realidad socioeconómica de Mogán y plantear líneas de actuación estratégicas para su desarrollo.

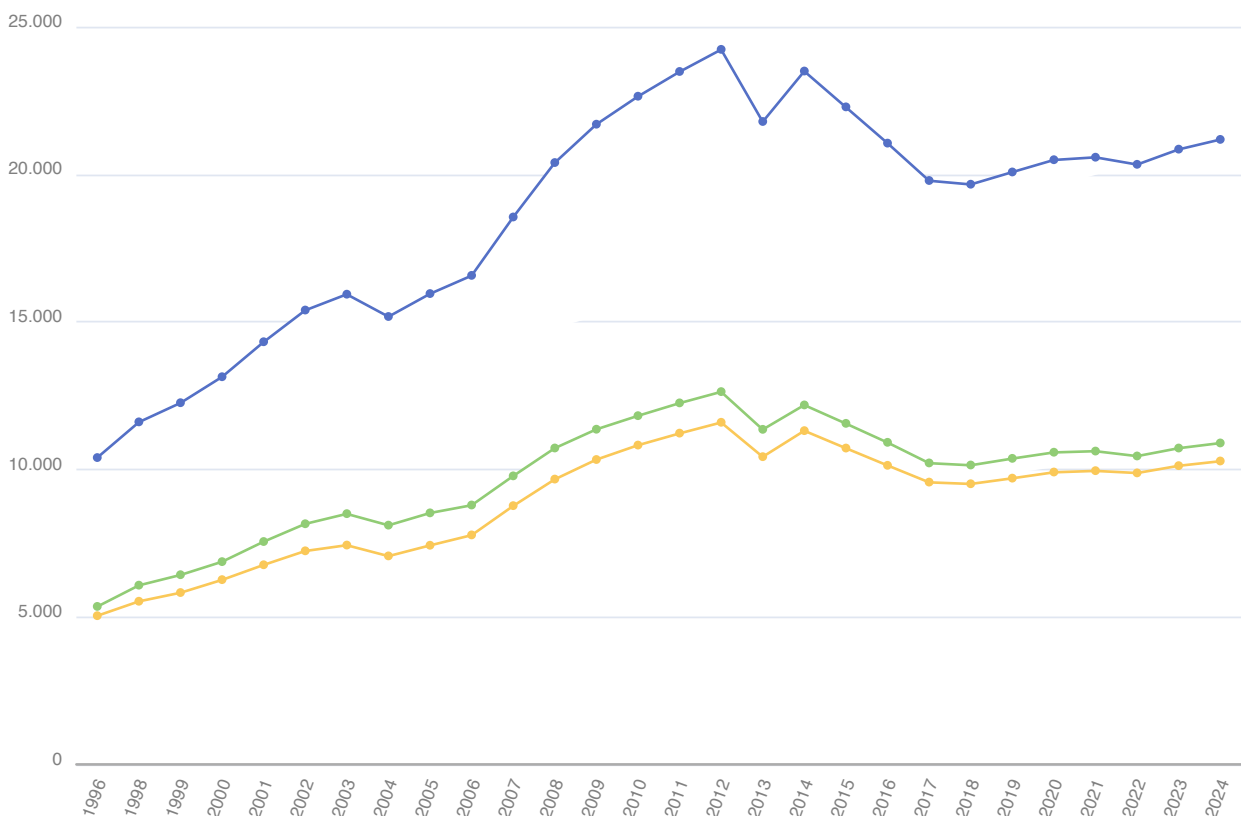
## 4.2. Demografía

### 4.2.1. Evolución de la población (1996-2024)

El municipio de Mogán ha experimentado una evolución demográfica significativa en las últimas décadas. Según los datos del Ayuntamiento de Mogán, al 17 de diciembre de 2024, la población ha mostrado una tendencia creciente desde 1996, reflejando el desarrollo del sector turístico y el atractivo del municipio para residentes nacionales y extranjeros.

Entre 1996 y 2024, la población de Mogán ha seguido un crecimiento moderado, aunque con fluctuaciones en ciertos períodos. Este crecimiento se debe en gran medida al auge del turismo, la llegada de población inmigrante y la consolidación del municipio como un destino residencial para trabajadores del sector servicios. **La población de Mogán pasó de 10.398 habitantes en 1996 a 21.262 en 2024, con un incremento del 104,48 %.**

**Gráfico 1. Evolución de la población del municipio de Mogán y por sexos (1996-2024)**



Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

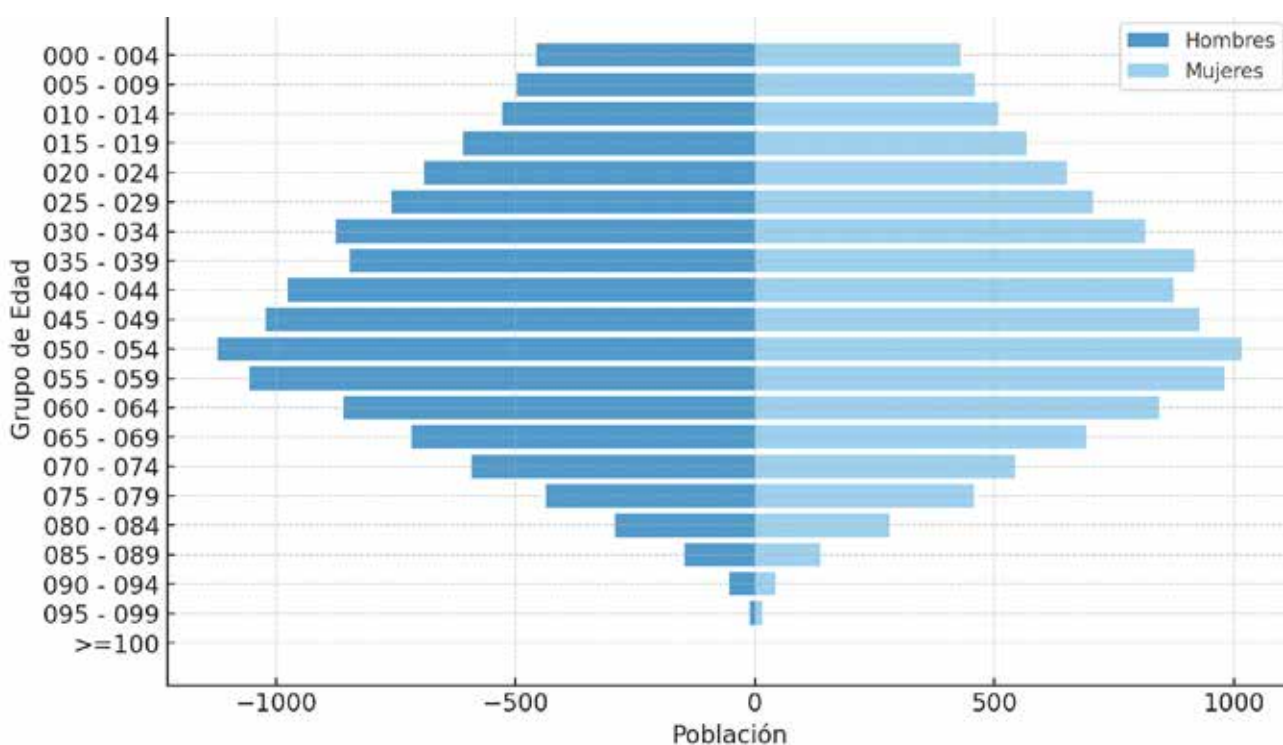
Instituto Canario de Estadística (ISTAC)

## 4.2.2. Distribución por sexo y grupos de edad

Según los datos del INE a 1 de enero de 2024, la población del municipio de Mogán asciende a 21.262 habitantes, con una distribución bastante equilibrada por sexo. La población masculina representa el **51,39 % del total, con 10.926 hombres, mientras que la femenina alcanza el 48,61 %, con 10.336 mujeres.**

En cuanto a la distribución por edades, la población **menor de 15 años asciende a 2.501 personas, lo que representa un 11,76 %**. El grupo de **15 a 64 años**, que constituye la mayoría, alcanza **15.065 personas (70,85 %)**, mientras que los **mayores de 65 años suman 3.696 personas, lo que equivale al 17,38 % del total**. Estos datos reflejan una tendencia clara hacia el envejecimiento de la población, lo que podría requerir la implementación de políticas públicas específicas dirigidas a este colectivo.

**Gráfico 2. Pirámide de población de Mogán**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Ayuntamiento de Mogán.

### 4.2.3. Distribución por nivel formativo

En el municipio de Mogán, el **11,33 %** de la población no ha completado **ningún nivel de estudios**, mientras que el **17,89 %** ha alcanzado la **educación primaria**. La mayoría, un **56,46 %**, ha finalizado la **educación secundaria**, seguido por un **5,48 %** que ha cursado **formación profesional** y un **8,84 %** que ha completado **estudios universitarios**. Estos datos reflejan que más de la mitad de la población ha alcanzado la educación secundaria, aunque aún existe un porcentaje significativo con niveles educativos más bajos.

**Tabla 1. Población por nivel de estudios completados y sexo**

Descripción	Nivel de estudios	Hombres	Mujeres	Total	%
No aplicable por ser menor de 16 años	0	1.927	1.761	3.688	15,10%
No sabe leer ni escribir	10	3	3	6	0,02%
No sabe leer ni escribir	11	8	7	15	0,06%
Titulación inferior al grado escolar	20	1.490	1.313	2.803	11,47%
Sin estudios	21	1.817	1.623	3.440	14,08%
Primaria incompleto. 5 cursos EGB. Certificado escolar	22	836	671	1.507	6,17%
Grado escolar o equivalente	30	1.750	1.657	3.407	13,95%
ESO. Bachillerato elemental. Grado Escuela. EGB. Primaria completa	31	2.824	2.728	5.552	22,73%
FP primer grado, Oficialista industrial	32	272	266	538	2,20%
Bachiller, FP2, equivalente o superior	40	455	433	888	3,64%
FP segundo grado, Maestría industrial	41	275	295	570	2,33%
Bachiller superior, BUP	42	417	483	900	3,68%
Títulos medios (aux. clínica)	43	18	22	40	0,16%
Diplomado escuela universitaria	44	98	141	239	0,98%
Arquitecto o ingeniero técnico	45	27	11	38	0,16%
Licenciado Universidad, Arquitecto o Ingeniero superior	46	252	375	627	2,57%
Titulados estudios superiores no universitarios	47	7	6	13	0,05%
Doctorado o estudios de postgrado	48	71	86	157	0,64%
Titulación 99	99	1	0	1	0,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Ayuntamiento de Mogán.

## 4.2.4. Composición de la población por nacionalidad

Mogán es un municipio con una presencia destacada de población extranjera. Según el INE, a 1 de enero de 2024, el número de **personas extranjeras empadronadas ascendió a 7.664, lo que supone un 3,37 % más** que en el año anterior. Este colectivo tiene un papel importante en el mercado laboral local, especialmente en sectores como la hostelería y el comercio.

**En la población mayor de 65 años**, se contabilizan un total de 3.696 personas, de las cuales 2.072 son de nacionalidad española y 1.624 son extranjeras. Esto indica que **el 43,94 % de la población en este grupo de edad es de origen extranjero, lo que refleja una presencia significativa de personas de otras nacionalidades** en este segmento etario.

En el grupo de edad de **30 a 44 años**, la población total asciende a 4.531 personas, de las cuales 2.681 son de nacionalidad española y 1.850 son extranjeras. Esto significa que **el 40,83 % de las personas en este rango etario tienen origen extranjero**, evidenciando una notable diversidad dentro de esta franja de edad. En el grupo de edad de 30 a 44 años, la población total asciende a 4.531 personas, de las cuales 2.681 son de nacionalidad española y 1.850 son extranjeras. Esto significa que el 40,83 % de las personas en este rango etario tienen origen extranjero, evidenciando una notable diversidad dentro de esta franja de edad.

La tabla del INE sobre la población por sexo y nacionalidad para el año 2024 indica que la población residente en Mogán asciende a un total de 21.262 personas. Sin embargo, esta cifra difiere ligeramente de los 21.175 habitantes reflejados en la tabla de evolución de la población, lo que representa una diferencia de 87 personas.

Esta variación podría deberse a diferencias en las fuentes de datos, metodologías utilizadas para la recopilación o actualizaciones en los registros administrativos. Es importante considerar estas discrepancias al analizar tendencias demográficas y planificar políticas locales basadas en la población real del municipio.

La mayoría de los residentes son de nacionalidad española, representando 13.598 personas, lo que equivale al 63,95 % del total.

Entre las **comunidades extranjeras más numerosas**, destacan:

- **Italia**, con 1.121 residentes, que constituyen el 5,27 % de la población.
- **Reino Unido**, con 1.020 personas, representando el 4,80 %.
- **Marruecos**, con 787 residentes, lo que equivale al 3,70 %.
- **Noruega**, con 690 personas, representando el 3,25 %.

Estos datos reflejan la diversidad de la población en Mogán, con una **notable presencia de ciudadanos europeos y marroquíes**. Este panorama demográfico puede influir en la planificación de servicios municipales, integración social y estrategias de desarrollo local.

El crecimiento de la población extranjera ha influido en la diversidad cultural y en la dinámica económica del municipio. Además, la integración de este grupo en el mercado de trabajo y en la comunidad local representa un reto y una oportunidad para las políticas municipales.

## 4.2.5. Dinámica migratoria y tasas de crecimiento poblacional

El crecimiento poblacional en Mogán ha estado impulsado tanto por el saldo vegetativo como por el saldo migratorio. Sin embargo, el aumento de la población extranjera y la llegada de nuevos residentes han sido factores determinantes en la evolución demográfica.

El flujo migratorio positivo ha permitido compensar el envejecimiento de la población y ha contribuido a la expansión del mercado de trabajo. No obstante, también plantea desafíos en términos de infraestructura, acceso a servicios públicos y planificación urbana.

El análisis de la evolución demográfica sugiere que Mogán seguirá dependiendo del crecimiento migratorio para mantener su dinamismo económico y social. La planificación de políticas de integración, acceso a vivienda y desarrollo de servicios será clave para garantizar la sostenibilidad de este crecimiento en los próximos años.

## 4.2.6. Población activa

La población activa de Mogán, conformada por personas en edad laboral entre los **16 y 64 años**, asciende a **15.065 personas**, lo que representa aproximadamente el **70,85 % del total de habitantes** del municipio. **De este grupo**, 9.756 personas (64,77 %) son de nacionalidad española, mientras que **5.309 (35,23 %) son extranjeras**, lo que evidencia una alta incidencia de la población inmigrante en el mercado laboral local.

### Distribución por grupos de edad

El **segmento con mayor número de personas activas** corresponde al grupo de **45 a 49 años**, con 1.752 habitantes, **seguido de cerca por los grupos de 50 a 54 años** (1.930 personas) **y 40 a 44 años** (1.578 personas). En términos de presencia extranjera, se observa que los grupos de 35 a 44 años presentan los porcentajes más elevados de **población inmigrante**, con cifras que superan el 39 %, alcanzando un **43,32 % en la franja de 35 a 39 años**.

Por otro lado, los **grupos más jóvenes (16 a 24 años)** muestran una **menor incidencia de población extranjera**, situándose entre el 23 % y el 29 %, lo que sugiere que el asentamiento de población inmigrante ocurre mayormente en edades más avanzadas dentro del rango de actividad laboral.

### Comparación por género

En términos de **género**, la **población activa se encuentra relativamente equilibrada**, con **7.762 hombres (51,5 %) y 7.303 mujeres (48,5 %)**. Sin embargo, la **incidencia de población extranjera es ligeramente superior en las mujeres**, alcanzando un **36,78 %, frente al 33,78 % en los hombres**.

Este fenómeno podría explicarse por la inserción laboral de la población femenina extranjera en sectores específicos como la hostelería, el turismo y los servicios domésticos, sectores que tradicionalmente han demandado una mayor proporción de mano de obra inmigrante.

## Tendencias y observaciones

- **Elevada participación de la población extranjera en el mercado laboral:** Con un **35,23 % de población activa extranjera**, Mogán presenta una de las tasas más elevadas de incidencia de inmigración en la economía local, lo que sugiere una fuerte dependencia de esta fuerza laboral.
- **Mayor presencia extranjera en la mediana edad:** Los extranjeros representan un porcentaje significativo de la población en edades centrales de la vida laboral (**35-44 años**), **con valores que superan el 39 %**, reflejando una mayor estabilidad en el asentamiento de estos trabajadores.
- **Sectorización del empleo:** La **mayor presencia de mujeres extranjeras dentro de la población activa** sugiere una inserción en sectores específicos, lo que podría indicar desigualdades en las oportunidades de empleo o en la distribución sectorial del trabajo.
- **Proyección a futuro:** La estructura poblacional sugiere que la inmigración continuará desempeñando un papel clave en el mercado laboral de Mogán, especialmente en sectores que requieren alta demanda de mano de obra. Además, la significativa presencia de extranjeros en el rango de 60 a 64 años (36,62 %) indica que en los próximos años una parte importante de esta población podría transitar hacia la jubilación, lo que generará nuevos desafíos en términos de relevo generacional y sostenibilidad del empleo.

## Conclusión

La **población activa** de Mogán muestra una **marcada influencia de la inmigración, con un 35,23 % de extranjeros** dentro de este segmento. Su **presencia es especialmente notoria en edades centrales de la vida laboral y en el sector femenino**. La alta dependencia de esta fuerza laboral inmigrante resalta la importancia de políticas públicas orientadas a la integración, formación y estabilidad del empleo para garantizar un desarrollo económico equilibrado y sostenible en el municipio.

## 4.3. Indicadores sociales

### 4.3.1. Nivel educativo de la población

El nivel educativo de la población de Mogán es un factor clave para evaluar su desarrollo social y su capacidad de inserción en el mercado laboral. Según los datos más recientes, se observa una distribución desigual en los niveles formativos alcanzados.

El **47,6 % de la población contratada en diciembre de 2024, tenía estudios primarios o carecía de titulación acreditada** (6.958 personas), lo que supone un reto en términos de acceso a empleos cualificados y formación continua. El **31,5 % contaba con educación secundaria obligatoria** (4.604 personas), mientras que solo el **13,4 % había completado estudios de bachillerato o equivalentes** (1.315 personas).

En cuanto a la **formación profesional y universitaria, el porcentaje es aún más reducido**. Solo 546 personas habían obtenido un título de Formación Profesional de grado medio (-6,98 % interanual), mientras que 490 personas tenían Formación Profesional de grado superior (-6,31 %). La población con estudios universitarios alcanzaba 401 personas, con un leve incremento del 1,78 %.

Estos datos reflejan la necesidad de fortalecer la formación académica y profesional en el municipio para mejorar la empleabilidad y la competitividad del mercado laboral local.

### 4.3.2. Condiciones de vivienda y entorno urbano

Las condiciones de vivienda en Mogán están directamente relacionadas con su crecimiento turístico y la demanda de alojamiento tanto para residentes como para visitantes. El mercado inmobiliario se ha visto afectado por la **alta demanda de segundas residencias y alquiler vacacional**, lo que ha generado un aumento en los precios de la vivienda y dificultades de acceso para los residentes locales.

A pesar de contar con una infraestructura urbana consolidada, Mogán enfrenta **desafíos en la planificación y sostenibilidad de su entorno urbano**. La presión del turismo ha generado una mayor necesidad de mantenimiento y mejora de los espacios públicos, especialmente en áreas con alta concentración de actividad económica.

### 4.3.3. Acceso a servicios básicos y calidad de vida

El acceso a **servicios básicos como la educación, la sanidad y el transporte es fundamental para la calidad de vida de la población**. Mogán dispone de centros educativos y sanitarios que cubren la demanda local, aunque la dispersión geográfica del municipio supone un reto en términos de accesibilidad.

En términos de salud, el municipio cuenta con centros de atención primaria, pero la atención especializada requiere desplazamientos a otras localidades. El acceso al transporte público también es un factor determinante, especialmente para aquellas personas que dependen de él para acudir a sus puestos de trabajo o realizar gestiones diarias.

## 4.4. Indicadores de exclusión social y vulnerabilidad

Existen **colectivos que presentan mayores dificultades de acceso al empleo y que están en riesgo de exclusión social**. Entre ellos destacan las **personas con discapacidad**, cuya participación en la **contratación es del 0,96 %**, y los **parados de larga duración**, que **representan el 1,81 %** del total de contrataciones en Mogán.

El desempleo sigue afectando a ciertos sectores de la población de manera desigual. La **tasa de paro entre mujeres alcanza el 54,34 %**, mientras que en los mayores de 45 años asciende al 62,92 %. Asimismo, las personas extranjeras presentan una tasa de paro del 18,86 %, lo que indica la necesidad de políticas de integración laboral específicas.

La combinación de estos factores sugiere la importancia de fortalecer las políticas sociales en Mogán, especialmente aquellas orientadas a la inserción laboral, el acceso a la vivienda y la reducción de desigualdades.

## 4.5. Mercado de trabajo y empleo

### 4.5.1. Personas activas, ocupadas y desempleadas registradas

Según el ISTAC, durante el cuarto trimestre de 2024, el mercado laboral en Mogán registró un total de **10.400 personas activas registradas**, lo que representa la población en edad de trabajar que participa en la actividad económica del municipio.

De este total, **9.390 personas se encuentran ocupadas registradas**, mientras que **1.010 personas están en situación de desempleo registrado**. La **tasa de paro registrado se mantiene en 9,71 %**, lo que indica una estabilidad en el nivel de desempleo en relación con la población activa.

Estos datos reflejan la situación del empleo en la localidad y pueden servir de referencia para la implementación de políticas laborales y estrategias de desarrollo económico orientadas a la mejora de la empleabilidad y la reducción del desempleo en la región.

### 4.5.2. Contratos registrados

El mercado laboral de Mogán ha mostrado una **evolución positiva** en términos de **contratación a la Seguridad Social** en el último año. **En total acumulado en el año 2024**, se registraron **14.331 contratos**, con un aumento interanual del 3,77 %, reflejando una reactivación del empleo en sectores clave del municipio.

En cuanto a la **afiliación a la Seguridad Social**, se contabilizaron **14.421 personas afiliadas a último día hábil de 2024**, con un incremento del 4,90 % respecto al año anterior. Este crecimiento indica una mayor estabilidad en el empleo, **especialmente en actividades relacionadas con el turismo, la hostelería y el comercio**.

#### 1. Contratos registrados por tipo de actividad

Las actividades económicas con **mayor número de contratos registrados** en diciembre de 2024 en Mogán son:

- **Servicios de alojamiento** (CNAE 55): 6.573 contratos (+1,33% interanual). Es la **actividad con mayor volumen de contratación, con una mayor proporción de mujeres** (59,14%).
- **Servicios de comidas y bebidas** (CNAE 56): 3.537 contratos (+6,73%). En este sector, la mayoría de los contratos son para hombres (67,60%).
- **Comercio al por menor** (CNAE 47): 1.301 contratos (+4,41%). Predominan los contratos femeninos, con un 73,56% de mujeres.
- **Administración Pública y defensa** (CNAE 84): 355 contratos (+12,70%). Distribución equilibrada con 60% mujeres y 40% hombres.
- **Construcción de edificios** (CNAE 41): 334 contratos (+1,21%). Predominan los hombres (60,48%).
- **Actividades deportivas y recreativas** (CNAE 93): 318 contratos (+40,09%). La mayoría son hombres (62,26%).

Los sectores con mayor contratación presentan **alta presencia de mujeres en el comercio y los servicios de alojamiento**, mientras que la **construcción y la hostelería** muestran un **predominio masculino**.

## 2. Contratos registrados por sexo

- **Hombres:** 7.154 contratos, con un crecimiento interanual del 3,26%.
- **Mujeres:** 7.177 contratos, con un crecimiento interanual del 4,27%.

A pesar de un volumen de contratación similar entre hombres y mujeres, existen diferencias sectoriales, con un **mayor peso de mujeres en comercio y limpieza**, mientras que los **hombres predominan en la construcción y transporte**.

## 3. Contratos registrados por grupo de edad

- **Menores de 25 años:** 3.342 contratos, con un incremento del 14,81%. Este grupo presenta el **mayor crecimiento**, indicando una mayor inserción juvenil en el mercado laboral.
- **Personas de 25 a 45 años:** 7.078 contratos, con una leve disminución del 0,14%.
- **Mayores de 45 años:** 3.911 contratos, con un aumento del 2,60%.

El mercado laboral en Mogán muestra una **recuperación del empleo joven**, mientras que el grupo de **25 a 45 años se mantiene estable**.

## 4. Distribución de contratos por tipología

- **Indefinidos:** 6.998 contratos (+11,26%). Se observa una consolidación del empleo estable.
- **Temporales:** 7.333 contratos (-2,50%). La contratación temporal ha disminuido, en línea con la reforma laboral que fomenta la estabilidad.
- **Jornada completa:** 9.526 contratos (+4,74%).
- **Jornada parcial:** 3.657 contratos (+4,40%).
- **Fijo discontinuo:** 1.148 contratos (-5,36%).

El **empleo indefinido ha crecido**, mientras que los **contratos temporales han disminuido**. Sin embargo, la modalidad de **jornada parcial sigue teniendo una presencia significativa**.

## 5. Tendencias

- Los sectores con **mayor contratación son el turismo y la hostelería**, donde hay diferencias de género marcadas.
- La **contratación femenina supera a la masculina**, pero con una distribución desigual según el tipo de actividad.
- El **empleo juvenil ha crecido notablemente**, mientras que la **franja de 25 a 45 años se mantiene estable**.
- **Aumentan los contratos indefinidos**, lo que refleja una mayor estabilidad laboral.

## 6. Evolución de la tasa de participación en la contratación en colectivos de interés para el empleo para el periodo 2018 a 2024

Según se muestra en la Tabla 2, entre 2018 y 2024, que la tasa de de participación en la contratación en Mogán ha mostrado variaciones significativas según el colectivo analizado.

**Tabla 2. Evolución de la tasa de participación en la contratación en Mogán, 2018-2024**

Año	Mujeres	Jóvenes < 30 años	Mayores 45 años	Extranjeros	Personas con Discapacidad	Parados Larga Duración
2018	49,33	31,36	27,56	24,72	1,03	
2019	51,19	30,38	28,76	25,63	1,08	
2020	46,35	29,76	30,17	24,54	1,3	
2021	46,89	31,02	29,89	23,57	1,09	
2022	50,64	31,44	30,17	25,76	1,59	
2023	49,84	34,55	29,89	28,33	1,23	2,27
2024	50,08	37,53	29,17	30,42	0,96	1,81
<b>Variación (%)</b>	<b>1,52%</b>	<b>19,67%</b>	<b>5,84%</b>	<b>23,06%</b>	<b>-6,80%</b>	<b>-20,26%</b>

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

### Análisis por colectivos:

- **Mujeres:** La tasa de participación **ha aumentado un 1,52%**, pasando de 49,33% en 2018 a 50,08% en 2024. Esto indica una leve mejora en la inserción laboral de este grupo dentro de los contratos realizados.
- **Jóvenes menores de 30 años:** Han experimentado un **incremento del 19,67%**, pasando de 31,36% en 2018 a 37,53% en 2024. Esto evidencia una mayor presencia de este colectivo en el mercado laboral, posiblemente debido a políticas de empleo juvenil o una mayor demanda en ciertos sectores.
- **Mayores de 45 años:** La tasa de participación **ha registrado un crecimiento del 5,84%**, pasando de 27,56% en 2018 a 29,17% en 2024. Aunque el aumento es menor en comparación con otros grupos, sugiere cierta estabilidad en la contratación de este colectivo.
- **Extranjeros:** Han visto un **incremento del 23,06%**, con una tasa de 24,72% en 2018 a 30,42% en 2024. Esto sugiere una mayor integración laboral, probablemente relacionada con la expansión de sectores que requieren mano de obra extranjera.
- **Personas con discapacidad:** Su tasa de participación **ha disminuido en -6,80%**, bajando de 1,03% en 2018 a 0,96% en 2024. Esto puede indicar barreras persistentes para su acceso al mercado laboral o la falta de políticas efectivas de inclusión.
- **Parados de larga duración:** Han registrado una **caída del -20,26%**, pasando de 2,27% en 2023 a 1,81% en 2024. Esto evidencia una mayor dificultad de este colectivo para reincorporarse al mercado laboral, resaltando la necesidad de estrategias más eficaces para mejorar su empleabilidad.

### 4.5.3. Paro registrado

A 31 de diciembre de 2024, el número total de **personas en situación de desempleo** en Mogán fue de **944 personas**, lo que supone una **reducción del -6,35% respecto al año anterior**.

Este descenso en el paro sugiere una mejoría del mercado laboral, alineada con el incremento en la contratación y la estabilidad en la afiliación a la Seguridad Social.

#### 1. Paro registrado por sexo

- **Hombres:** 431 desempleados, con una variación interanual del +2,62%.
- **Mujeres:** 513 desempleadas, con una variación interanual del -12,76%.

El **paro femenino ha disminuido significativamente**, lo que sugiere una mejora en la inserción laboral de las mujeres. Sin embargo, el **paro masculino ha aumentado ligeramente**, lo que puede estar vinculado a sectores tradicionalmente masculinos con menor dinamismo en la contratación.

#### 2. Paro registrado por grupo de edad

- **Menores de 25 años:** 66 desempleados (+50,00%).
- **Personas de 25 a 45 años:** 300 desempleados (-18,03%).
- **Mayores de 45 años:** 578 desempleados (-3,34%).

El **aumento del paro juvenil es preocupante**, ya que **crece un 50%**, lo que puede estar relacionado con dificultades en la transición del sistema educativo al mercado laboral. En contraste, la franja de **25 a 45 años ha experimentado la mayor reducción del desempleo (-18,03%)**, lo que indica una absorción de este grupo por el mercado laboral.

#### 3. Paro registrado por nivel educativo

- **Estudios primarios/no acreditado:** 451 desempleados (-9,07%).
- **Educación secundaria obligatoria:** 313 desempleados (-4,28%).
- **Bachillerato y equivalentes:** 74 desempleados (-10,84%).
- **Formación Profesional Grado Medio:** 36 desempleados (-12,20%).
- **Formación Profesional Grado Superior:** 31 desempleados (+19,23%).
- **Titulación Universitaria:** 39 desempleados (+11,43%).

La **reducción del desempleo es más significativa en niveles formativos medios y bajos**, mientras que el **paro ha aumentado entre quienes tienen FP de grado superior (+19,23%) y estudios universitarios (+11,43%)**. Esto sugiere que las **personas con mayor cualificación pueden estar enfrentando mayores dificultades de inserción laboral en sectores especializados**.

#### 4. Tasa de paro registrado y tasa de participación en la contratación en colectivos de interés para el empleo a 31 de diciembre de 2024

El **desempleo afecta de manera desigual a distintos colectivos**. Durante el cuarto trimestre de 2024 muestra diferencias significativas en la tasa de paro registrado según distintos colectivos de interés para el empleo.

- **Mujeres:** La **tasa de paro registrado** entre las mujeres se sitúa en **54,34 %**, mientras que su **tasa de participación en la contratación** es del **50,08 %**, reflejando una mayor vulnerabilidad de este grupo y la necesidad de políticas que fomenten la igualdad de oportunidades y la conciliación laboral.
- **Jóvenes menores de 30 años:** Con una **tasa de paro** del **13,45 %** y una **tasa de contratación** del **37,53 %**, este colectivo presenta un mejor comportamiento en comparación con otros segmentos, aunque sigue siendo prioritario impulsar medidas de inserción laboral, formación y primer empleo.
- **Mayores de 45 años:** Este grupo registra la **tasa de paro más elevada**, con un **62,92 %** y una **tasa de contratación** del **29,17 %**, lo que evidencia las dificultades de reinserción laboral a medida que aumenta la edad. Se requieren estrategias específicas de reciclaje profesional y programas de contratación dirigidos a este segmento.
- **Personas extranjeras:** La **tasa de paro** en este colectivo es del **18,86 %** y una **tasa de contratación** del **30,42 %**. Esta dinámica puede estar influenciada por diversos factores, como el nivel de conocimiento del idioma, la ocupación de puestos de trabajo que no son cubiertos por la población local o la creación de nuevos negocios impulsados por personas extranjeras, entre otros.
- **Personas con discapacidad:** La **tasa de paro** en este grupo es del **4,45 %**, mientras que la **tasa de contratación** se sitúa en **0,96 %**, lo que sugiere un nivel reducido de oportunidades laborales. Esta situación resalta la necesidad de reforzar las políticas de inclusión y accesibilidad laboral, promoviendo medidas que faciliten la integración efectiva de este colectivo en el mercado de trabajo.
- **Personas paradas de larga duración:** Con una tasa de paro del **37,29 %** y una **tasa de contratación** del **1,81 %**, este colectivo enfrenta importantes dificultades para reincorporarse al mercado laboral, lo que resalta la necesidad de medidas específicas de formación, orientación laboral y programas de empleo adaptados.

Los **mayores descensos del desempleo se observan en mujeres y personas extranjeras**. Sin embargo, preocupa el **aumento del paro entre las personas con discapacidad y parados de larga duración**.

#### 5. Tendencias

- El **paro total ha disminuido en un 6,35%**, reflejando una **mejora en el mercado laboral**.
- El **desempleo ha caído con más fuerza en mujeres y en la franja de 25 a 45 años**, lo que indica mejores oportunidades laborales para estos grupos.
- El **paro juvenil ha aumentado un 50%**, lo que sugiere dificultades en la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo.
- Las **personas con mayor formación (FP Superior y Universitarios) tienen más dificultades para encontrar empleo**, posiblemente por falta de oportunidades en sectores cualificados.
- El **paro de personas con discapacidad ha crecido**, lo que resalta la necesidad de medidas específicas para la inclusión laboral de este colectivo.

## 1. Contratos registrados, personas afiliadas a la Seguridad Social y paro registrado

Contratos registrados (total acumulado año)		Personas afiliadas a la Seguridad Social (a último día hábil año)		Paro registrado (a 31 de diciembre)	
Total	% variación interanual	Total	% variación interanual	Total	% variación interanual
14.331	3,77	14.421	4,90	944	-6,35

## 2. Perfil de las personas

	Contratación		Paro registrado	
	Total	% variación interanual	Total	% variación interanual
<b>Sexo</b>				
Hombre	7.154	3,26	431	2,82
Mujer	7.177	4,27	513	-12,76
<b>Edad Tramos</b>				
<25	3.342	14,81	66	50,00
25-45	7.078	-0,14	300	-19,03
>45	3.911	2,60	578	-3,34
<b>Nivel Formativo</b>				
Estudios primarios/No acreditado	6.958	4,69	451	-9,07
Educación secundaria obligatoria	4.604	4,92	313	-4,28
Bachillerato y equivalentes	1.315	4,45	74	-10,84
FP Grado medio	546	-6,96	36	-12,20
FP Grado superior	490	-6,31	31	19,23
Universitario	401	1,78	39	11,43
Indeterminado	17	21,43	0	-
<b>Colectivos de interés</b>				
Mujeres	7.177	4,27	513	-12,76
Jóvenes < 30 años	5.378	12,70	127	-4,51
45 años y más	4.181	1,28	594	-3,41
Personas Extranjeras	4.360	11,42	178	-12,75
Personas con Discapacidad	138	-18,82	42	13,51
Paro Larga Duración	260	-17,20	352	-5,88

## 3. Características laborales

	Contratación		Antigüedad demanda		
	Total	% variación interanual	Total	% variación interanual	
<b>Contratación</b>					
Indefinido	6.998	11,28	<= 1 mes	101	-0,98
Temporal	7.333	-2,50	> 1 a 3 meses	190	3,26
			> 3 a 6 meses	126	-25,88
<b>Jornada</b>			> 6 a 12 meses	168	-2,89
Completa	9.526	4,74	> 12 a 24 meses	159	9,66
Parcial	3.657	4,40	> 24 meses	200	-14,53
Fijo Discontinuo	1.148	-5,36			

### Tasas de participación en la contratación de los principales colectivos de interés para el empleo

Mujeres	Jóvenes < 30 Años	Mayores 45 Años	Personas Extranjeras	Personas con Discapacidad	Personas Paradas Larga Duración
50,08	37,53	29,17	30,42	0,96	1,81

### Tasas de paro registrado en los principales colectivos de interés para el empleo

Mujeres	Jóvenes < 30 Años	Mayores 45 Años	Personas Extranjeras	Personas con Discapacidad	Personas Paradas Larga Duración
54,34	13,45	62,92	18,86	4,45	37,29

Fuentes: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE) y MISAM, afiliación a la S. Social  
 (\*) Se han tenido en cuenta los municipios de más de 99 personas afiliadas al cierre de 2024

#### 4. Actividades económicas más destacadas por número de personas afiliadas (\*\*)

AA.EE. CNAE-2009	Total personas afiliadas	% variación interanual	Total R. General (1)	% variación interanual	Total R.E. Autónomos	% variación interanual
55 Servicios de alojamiento	5.209	13,76	5.182	13,79	27	8,00
56 Servicios de comidas y bebidas	3.423	1,84	2.945	2,29	478	-0,83
47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	1.420	-3,99	1.172	-5,02	248	1,22
84 Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	486	-3,38	485	-3,39	<5	0,00
49 Transporte terrestre y por tubería	356	3,79	211	2,43	145	5,84
41 Construcción de edificios	339	1,50	254	-0,78	85	8,97
87 Asistencia en establecimientos residenciales	251	-12,54	251	-12,54	0	-
81 Servicios a edificios y actividades de jardinería	207	7,81	158	4,84	49	19,51
96 Otros servicios personales	205	0,99	98	4,28	107	-1,83
43 Actividades de construcción especializada	193	4,32	115	0,88	78	9,86
93 Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	193	4,89	153	7,75	25	-16,87

#### 5. Actividades económicas con más contratos (\*\*)

AA.EE. CNAE-2009	Total contratos	% variación interanual	Índice de Rotación	Tasa Hombres	Tasa Mujeres
55 Servicios de alojamiento	6.573	1,33	1,58	40,86	59,14
56 Servicios de comidas y bebidas	3.537	6,73	1,36	67,60	32,40
47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	1.301	4,41	1,23	26,44	73,56
84 Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	355	12,70	1,01	40,00	60,00
41 Construcción de edificios	334	1,21	1,34	60,48	39,52
93 Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	318	40,09	1,38	62,28	37,74
81 Servicios a edificios y actividades de jardinería	242	-2,02	1,18	34,71	65,29
42 Ingeniería civil	144	34,58	1,01	91,67	8,33
50 Transporte marítimo y por vías navegables interiores	143	14,40	1,59	71,33	28,67
77 Actividades de alquiler	131	18,02	1,36	74,81	25,19

#### 6. Ocupaciones más contratadas (\*\*)

Ocupación: Grupo Primario. CNO-2011	Total contratos	% variación interanual	Índice de Rotación	Tasa Hombres	Tasa Mujeres
Camareros asalariados	3.532	5,31	1,48	56,37	43,63
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	3.188	-3,89	1,54	18,85	81,15
Vendedoras en tiendas y almacenes	1.352	8,54	1,25	24,70	75,30
Ayudantes de cocina	1.148	-7,04	1,33	72,39	27,61
Cocineros asalariados	962	12,38	1,27	80,98	19,02
Otro personal de limpieza	587	40,77	1,42	42,42	57,58
Recepcionistas de hoteles	325	-14,70	1,38	45,85	54,15
Mantenedores de edificios	297	22,22	1,25	96,97	3,03
Bañistas-socorristas	189	1,61	1,48	84,13	15,87
Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	144	9,09	1,24	33,33	66,67

#### 7. Ocupaciones más solicitadas por las personas demandantes paradas (\*\*) (2)

Ocupaciones Grupo Primario. CNO-2011	Total solicitudes	% variación interanual	Tasa Hombres	Tasa Mujeres
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	456	-10,94	29,61	70,39
Vendedores en tiendas y almacenes	368	-14,22	16,85	83,15
Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	288	-4,32	50,69	49,31
Camareros asalariados	281	-8,47	43,77	56,23
Peones de las industrias manufactureras	184	-4,09	51,22	48,78
Peones forestales y de la caza	118	-4,42	56,78	43,22
Cocineros asalariados	117	1,74	66,67	33,33
Peones de la construcción de edificios	114	-1,72	89,47	10,53
Ayudantes de cocina	103	-5,50	55,34	44,66
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	94	-3,09	44,68	55,32

Fuentes: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE) y MESSM, afiliación a la S. Social  
 (\*) Se han tenido en cuenta los municipios de más de 99 personas afiliadas al día de 2021  
 (\*\*) Si el total de contratos, personas afiliadas y solicitudes de personas demandantes paradas es <5, no se visualizan datos  
 (1) En el Régimen General están excluidos los datos de los Sistemas Especiales Agrario y Empleados de Hogar  
 (2) Cada persona demandante parada puede solicitar hasta un máximo de seis ocupaciones.

## 6. Evolución de la tasa de paro registrado y la tasa de participación en la contratación en colectivos de interés para el empleo para el periodo 2018 a 2024

Según se muestra en la Tabla 2, entre 2018 y 2024, que la tasa de paro registrado en Mogán ha mostrado variaciones significativas según el colectivo analizado.

**Tabla 3. Evolución de la tasa de paro registrado en Mogán, 2018-2024**

Año	Mujeres	Jóvenes < 30 años	Mayores 45 años	Extranjeros	Personas con Discapacidad	Parados Larga Duración
2018	55,63	17,73	51,31	22,59	2,76	
2019	54,83	17,61	52,47	23,66	2,58	
2020	52,71	22,27	43,74	31,28	1,88	
2021	54,84	17	53,87	21,11	2,58	
2022	56,32	14,02	58,64	19,17	3,18	
2023	58,33	13,19	61,01	20,24	3,67	37,1
2024	54,34	13,45	62,92	18,86	4,45	37,29
<b>Variación (%)</b>	<b>-2,32%</b>	<b>-24,14%</b>	<b>22,63%</b>	<b>-16,51%</b>	<b>61,23%</b>	<b>0,51%</b>

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

### Análisis por colectivos:

- **Mujeres:** La **tasa de paro ha disminuido un -2,32%**, pasando de 55,63% en 2018 a 54,34% en 2024. Aunque la **reducción no es tan pronunciada**, sugiere una leve mejora en la inserción laboral de este grupo.
- **Jóvenes menores de 30 años:** Es el grupo que **ha experimentado la mayor reducción del desempleo**, con una variación del **-24,14%**, pasando de 17,73% en 2018 a 13,45% en 2024. Esto puede indicar una mayor incorporación de los jóvenes al mercado laboral, ya sea por políticas de empleo juvenil o cambios en la demanda de trabajadores jóvenes.
- **Mayores de 45 años:** Este grupo ha experimentado un **incremento del 22,63%**, pasando de 51,31% en 2018 a 62,92% en 2024. Dificultades en la empleabilidad de los trabajadores, posiblemente debido a la discriminación por edad o a la falta de oportunidades de formación y reciclaje profesional.
- **Extranjeros:** La **tasa de paro de este grupo ha disminuido en -16,51%**, bajando de 22,59% en 2018 a 18,86% en 2024. Esto puede reflejar una mayor estabilidad laboral para los trabajadores extranjeros o una menor participación en la demanda de empleo.
- **Personas con discapacidad:** Este colectivo ha experimentado el **mayor aumento de la tasa de paro, con un 61,23%**, pasando de 2,76% en 2018 a 4,45% en 2024. Esto sugiere que las barreras de acceso al mercado laboral para las personas con discapacidad han aumentado o no se han implementado políticas efectivas de inclusión laboral.
- **Parados de larga duración:** Este grupo ha mostrado una **variación positiva del 0,51%**, con una tasa de paro de 37,1% en 2023 a 37,29% en 2024. La estabilidad en esta cifra indica que el desempleo prolongado sigue siendo un desafío y que las medidas pueden no estar teniendo el impacto esperado.

## 4.5.4. Características laborales

El mercado laboral en Mogán ha mostrado importantes cambios en la contratación y las condiciones de jornada laboral en 2024. A continuación, se analizan las principales tendencias observadas en la tipología de contratos y la distribución de las jornadas laborales.

### 1. Características de la contratación

- **Contratación indefinida:** Se han registrado **6.998 contratos indefinidos**, lo que representa un **crecimiento del 11,26%** con respecto al año anterior. Esto refleja una tendencia positiva hacia la estabilización del empleo, impulsada posiblemente por reformas laborales o incentivos a la contratación indefinida.
- **Contratación temporal:** A pesar del incremento en los contratos indefinidos, los contratos temporales aún representan un volumen importante en el mercado laboral de Mogán, con **7.333 contratos**, aunque con una **reducción del -2,50% interanual**. Esto sugiere una ligera disminución en la precarización del empleo, pero aún con un peso significativo en la estructura laboral.

### 2. Tipos de jornada laboral

- **Jornada completa:** Es la modalidad predominante, con **9.526 contratos**, reflejando un **aumento del 4,74%** respecto al año anterior. Este crecimiento sugiere una mayor estabilidad y calidad en los empleos generados.
- **Jornada parcial:** Se han registrado **3.657 contratos**, con un **incremento del 4,40%**, lo que indica que sigue habiendo una demanda de empleos a tiempo parcial, aunque con una menor variación en comparación con la jornada completa.
- **Contratos fijos discontinuos:** Este tipo de contrato, característico del sector turístico, ha disminuido a **1.148 contratos**, un **-5,36%**, lo que podría estar relacionado con una tendencia hacia la contratación más estable o con una menor estacionalidad en el mercado laboral de Mogán.

### 3. Tendencias

El mercado laboral en Mogán está evolucionando hacia una **mayor estabilidad**, con un **incremento en los contratos indefinidos y en la jornada completa**. Sin embargo, la **contratación temporal sigue representando un volumen significativo**, lo que indica que aún persisten desafíos en la estabilidad laboral. A pesar de la ligera **disminución en los contratos fijos discontinuos**, el empleo parcial **sigue teniendo un peso importante** en la estructura del mercado laboral local. Estos datos sugieren la necesidad de seguir promoviendo políticas de empleo que fomenten la estabilidad y la inclusión en el mercado laboral de Mogán.

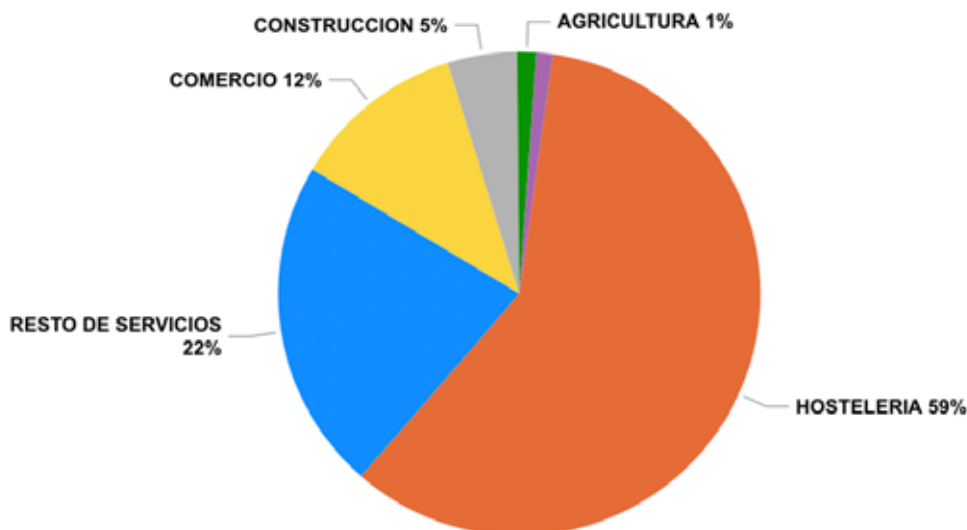
### 4.5.5. Personas afiliadas a la Seguridad Social

En el año 2024, el número de **personas afiliadas a la Seguridad Social** en Mogán alcanzó un total de **14.421**, lo que representa un **aumento del 4,90% respecto al año anterior**. Este incremento refleja una tendencia positiva en la empleabilidad dentro del municipio, impulsada posiblemente por la recuperación económica y la dinamización de sectores clave como la hostelería y el comercio.

El crecimiento en la afiliación se distribuyó de manera equilibrada entre hombres y mujeres, con **7.177 mujeres afiliadas**, lo que supone una **variación interanual del 4,27%**, y **7.154 hombres afiliados**, con un **incremento del 3,26%**. Por grupos de edad, se destaca un aumento significativo en la **afiliación de jóvenes menores de 30 años**, con un **crecimiento del 12,70%**, **alcanzando los 5.378 afiliados**. En contraste, la afiliación en el grupo de **45 años y más tuvo un incremento más moderado del 1,28%**, situándose en **4.181 personas**.

En cuanto a los distintos sectores productivos, el **sector de los servicios de alojamiento registró el mayor número de afiliados con 5.209 trabajadores**, reflejando un **crecimiento del 13,76% respecto al año anterior**. Le siguió el sector de **servicios de comidas y bebidas, con 3.423 afiliados y un aumento del 1,84%**. Otros sectores con variaciones positivas incluyen el **transporte terrestre y por tubería 356 afiliados (+3,79%)** y las actividades de **construcción de edificios con 339 afiliados (+1,5%)**. Sin embargo, sectores como la **asistencia en establecimientos residenciales con 251 afiliados (-12,54%)**, el **comercio al por menor con 1.420 afiliados (-3,99%)** y la administración pública con 486 afiliados (-3,38%), experimentaron descensos en la afiliación.

**Gráfico 3. Afiliación por sectores (diciembre 2024)**



Fuente: Observatorio Canario de Empleo (OBECAN).

Otras actividades destacadas, aunque con un menor número de personas afiliadas, incluyen los servicios a edificios y actividades de jardinería, otros servicios personales, las actividades de construcción especializada, así como las actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento. Estos datos reflejan una recuperación del empleo en Mogán, con un impulso notable en sectores clave y una mayor integración de los jóvenes en el mercado laboral. No obstante, persisten desafíos en la contratación de ciertos colectivos, como las personas con discapacidad y los parados de larga duración, lo que subraya la necesidad de políticas laborales más inclusivas y adaptadas a las dinámicas del mercado local.

## 4.5.6. Actividades económicas con más contratos

El mercado laboral en Mogán sigue estando dominado por sectores clave que generan la mayor cantidad de contratos, principalmente en actividades relacionadas con el turismo y los servicios. A continuación, se presenta un análisis detallado de las principales actividades económicas con más contratos en 2024 y su evolución interanual.

### 1. Sectores con mayor número de contratos

- **Servicios de alojamiento:** Se mantiene como la principal actividad económica en generación de empleo, con **6.573 contratos, lo que representa un incremento del 1,33%** en comparación con el año anterior. Este crecimiento, aunque moderado, confirma la importancia del turismo en la economía local y la continuidad de la demanda de empleo en el sector hotelero.
- **Servicios de comidas y bebidas:** Con **3.537 contratos, este sector ha experimentado un crecimiento del 6,73%** interanual, reflejando una mayor actividad en la hostelería y restauración. La recuperación del turismo ha impulsado la contratación en este segmento.
- **Comercio al por menor (excepto vehículos de motor y motocicletas):** Ha registrado **1.301 contratos, con un aumento del 4,41%**, lo que indica un repunte en la actividad comercial. Este crecimiento puede estar vinculado a una mayor demanda de bienes y servicios por parte de residentes y turistas.
- **Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria:** Este sector ha generado 355 contratos, con una variación positiva del 12,70%, mostrando una mayor inversión en empleo público y posiblemente en programas de apoyo al empleo.
- **Construcción de edificios:** Con **334 contratos, este sector ha crecido en un 1,21%**, lo que refleja estabilidad en la actividad constructora, aunque sin grandes incrementos en comparación con otros sectores.
- **Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento:** Se ha observado un crecimiento significativo del 40,09%, con 318 contratos, lo que sugiere un mayor dinamismo en la oferta de ocio y entretenimiento en el municipio, posiblemente vinculado a la demanda turística.
- **Servicios a edificios y actividades de jardinería:** Este sector ha registrado 242 contratos, con una leve caída del -2,02%, lo que podría indicar una estabilización en la demanda de estos servicios.
- **Ingeniería civil:** Con **144 contratos, ha experimentado un crecimiento considerable del 34,58%**, reflejando una mayor inversión en infraestructura y obras públicas.
- **Transporte marítimo y por vías navegables interiores:** Ha generado **143 contratos, con un aumento del 14,40%**, evidenciando la relevancia del sector marítimo en la economía local.
- **Actividades de alquiler:** Con **131 contratos, este sector ha crecido en un 18,02%**, lo que puede estar relacionado con un incremento en la demanda de alquileres turísticos o de equipamiento para actividades empresariales.

## 2. Tendencias y cambios clave

- El **turismo y la hostelería siguen siendo los motores del empleo** en Mogán, con un crecimiento en los servicios de alojamiento y comidas y bebidas.
- El **comercio minorista muestra un repunte, reflejando una recuperación en el consumo local y turístico.**
- La **construcción y la ingeniería civil han registrado incrementos moderados**, lo que indica estabilidad en el sector, con algunas inversiones en infraestructuras.
- La **administración pública ha incrementado su contratación**, lo que podría estar vinculado a programas de empleo o refuerzos en servicios esenciales.
- Las **actividades recreativas y deportivas han experimentado un gran crecimiento**, posiblemente debido a una mayor inversión en el ocio turístico.
- El **transporte marítimo y las actividades de alquiler han mostrado un comportamiento positivo**, reflejando un aumento en la actividad económica vinculada a la movilidad y el turismo.

## 3. Tendencias

El **mercado laboral** de Mogán en 2024 sigue siendo **altamente dependiente del turismo y los servicios asociados**, aunque sectores como la construcción, la ingeniería civil y la administración pública han mostrado dinamismo. La **recuperación del turismo ha impulsado la contratación en la hostelería y el ocio**, mientras que el **comercio minorista ha mostrado signos de crecimiento**. No obstante, la dependencia del **empleo temporal en algunos de estos sectores sigue siendo un desafío**, y se requiere continuar promoviendo políticas que incentiven la **estabilidad laboral y la diversificación económica del municipio**.

### 4.5.7. Ocupaciones más contratadas

El mercado laboral en Mogán sigue estando dominado por ocupaciones vinculadas al sector servicios, especialmente aquellas relacionadas con el turismo y la hostelería. A continuación, se presenta un análisis de las ocupaciones con mayor número de contratos en 2024 y sus tendencias.

#### 1. Ocupaciones con mayor número de contratos

- **Camareros asalariados:** Con 3.532 contratos, esta es la ocupación más contratada en Mogán, registrando un incremento del 5,31% en comparación con el año anterior. Este dato reafirma la importancia del sector hostelero en la economía local y la demanda continua de personal para la atención en restaurantes, bares y hoteles.
- **Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares:** Ha registrado 3.188 contratos, aunque con una caída del -3,89%, lo que sugiere una posible estabilización en la demanda de estos servicios o un ajuste en la contratación.
- **Vendedores en tiendas y almacenes:** Con 1.352 contratos, esta ocupación ha experimentado un aumento del 6,54%, reflejando un repunte en la actividad comercial y el consumo en el municipio.
- **Ayudantes de cocina:** Ha habido 1.148 contratos, aunque con una reducción del -7,04%, lo que podría indicar una menor rotación en el personal de cocina o una ligera contracción en la demanda de estos puestos.

- **Cocineros asalariados:** Esta ocupación ha crecido en un 12,38%, alcanzando los 962 contratos, lo que indica una mayor demanda de profesionales cualificados en la restauración.
- **Otro personal de limpieza:** Con 587 contratos, ha experimentado un notable crecimiento del 40,77%, lo que puede reflejar un aumento en la necesidad de personal especializado en limpieza en establecimientos turísticos y comerciales.
- **Recepcionistas de hoteles:** Se han registrado 325 contratos, con una caída del -14,70%, lo que podría estar relacionado con una menor rotación de estos puestos o una automatización creciente en los procesos de recepción y atención al cliente.
- **Mantenedores de edificios:** Ha habido 297 contratos, con un crecimiento del 22,22%, lo que evidencia una mayor demanda de mantenimiento en infraestructuras turísticas y residenciales.
- **Bañistas-socorristas:** Con 189 contratos, ha registrado un aumento del 1,61%, lo que muestra estabilidad en la demanda de estos profesionales, especialmente en un municipio con alta actividad turística y de ocio acuático.
- **Empleados administrativos con tareas de atención al público:** Han tenido 144 contratos, con un crecimiento del 9,09%, lo que indica una mayor necesidad de personal en tareas de gestión y atención al cliente.

## 2. Tendencias y cambios clave

- El **sector hostelero** sigue siendo el **mayor generador de empleo** en Mogán, con los camareros, cocineros y personal de limpieza encabezando la lista de ocupaciones más contratadas.
- El **comercio minorista también muestra una mayor contratación de vendedores**, reflejando una reactivación del consumo y la actividad comercial.
- La **limpieza y el mantenimiento han visto aumentos significativos en la demanda**, especialmente en **servicios de limpieza especializada y mantenimiento de edificios**.
- La **contratación de recepcionistas de hoteles ha disminuido**, posiblemente por un ajuste en la rotación de estos puestos o un cambio en la dinámica del sector.
- Los **empleos administrativos y de atención al público han mostrado un crecimiento**, reflejando una mayor necesidad de personal para la gestión de servicios en empresas y organismos.

## 3. Tendencias

El **empleo** en Mogán **sigue concentrándose en el sector servicios**, con una fuerte **dependencia del turismo y la hostelería**. La **demanda de camareros, cocineros y personal de limpieza sigue siendo elevada**, aunque algunos puestos, como **los recepcionistas de hoteles, han experimentado una contracción**. Se observa un **crecimiento en ocupaciones relacionadas con el mantenimiento y la limpieza especializada, así como en la administración y atención al público**. Estas tendencias indican la necesidad de continuar fortaleciendo la diversificación del mercado laboral, promoviendo oportunidades de empleo más estables y menos dependientes de la estacionalidad turística.

## 4.6. Rentas

### 4.6.1. Renta bruta y renta disponible según número de declarantes del IRPF

#### 1. Variación en el periodo 2013-2022

Según los datos estadísticos de la Agencia Tributaria Estatal, **entre 2013 y 2022**, la **Renta Bruta** en Mogán **aumentó en un 18,38%, pasando de 19.558 euros a 23.152 euros**. Este crecimiento indica una mejora en los ingresos generales de los declarantes a lo largo de los años. La renta bruta hace referencia al total de ingresos obtenidos por los declarantes antes de aplicar impuestos y deducciones. Incluye salarios, rentas del capital y otras fuentes de ingreso.

Por su parte, la **Renta Disponible** creció en un **10,00%**, de **16.655 euros en 2013 a 18.321 euros en 2022**. Este **crecimiento es menor en comparación con la renta bruta, lo que sugiere que el impacto de impuestos y cotizaciones ha reducido la proporción del ingreso** que queda disponible para los hogares. La renta disponible es la cantidad que queda después de aplicar impuestos y cotizaciones sociales, lo que refleja el poder adquisitivo real de los hogares.

#### 2. Variación entre 2021 y 2022

En el último año analizado, según los datos estadísticos de la Agencia Tributaria Estatal, la **Renta Bruta** experimentó un notable **aumento del 10,77 % entre 2021 y 2022**, lo que refleja un incremento significativo en los ingresos brutos de los habitantes de Mogán. Este crecimiento es el mayor registrado en un solo año dentro del período estudiado.

La **Renta Disponible**, por su parte, **creció aún más, con un 13,84%**, lo que sugiere que en este período pudo haber una **reducción en la carga fiscal o una mejora en los ingresos netos disponibles** para los ciudadanos.

#### 3. Tendencias

A lo largo del período 2013-2022, Mogán ha mostrado un **crecimiento sostenido en los ingresos de sus habitantes, tanto en términos de renta bruta como de renta disponible**. Sin embargo, el crecimiento de la renta disponible ha sido menor que el de la renta bruta en el periodo completo, lo que puede estar relacionado con la evolución de impuestos y cotizaciones. El aumento más significativo se ha producido entre 2021 y 2022, lo que puede indicar una recuperación económica tras los efectos de la pandemia o mejoras en el mercado laboral.

### 4.6.2. Indicadores de renta media y mediana

#### 1. Variación en el periodo 2015-2021

Según los datos del ISTAC sobre indicadores de renta media y mediana:

- **Renta Bruta Media por Hogar: Crecimiento del 17,24%** (de 25.381 euros en 2015 a 29.762 euros en 2021). La tendencia positiva indica una mejora de los ingresos familiares, aunque sigue por debajo de la media autonómica.

- **Renta Bruta Media por Persona: Aumento del 19,33%** (de 9.304 euros en 2015 a 11.102 euros en 2021). Esto indica un incremento de los ingresos individuales, aunque el ritmo de crecimiento sigue siendo inferior al de otras zonas de Canarias.
- **Renta Neta Media por Hogar: Incremento del 16,52%** (de 22.062 euros en 2015 a 25.701 euros en 2021). A pesar del crecimiento, la diferencia con la media autonómica sigue siendo notable.
- **Renta Neta Media por Persona: Subida del 18,53%** (de 8.087 euros en 2015 a 9.587 euros en 2021). Aunque ha aumentado de manera constante, sigue reflejando desigualdad respecto al resto de Canarias.
- **Media de la Renta por Unidad de Consumo: Crecimiento del 16,83%** (de 12.675 euros en 2015 a 14.805 euros en 2021). Este incremento sugiere una mejora en la capacidad de consumo de los hogares, aunque de manera más lenta que en otras zonas.
- **Mediana de la Renta por Unidad de Consumo: Aumento del 19,27%** (de 10.850 euros en 2015 a 12.950 euros en 2021). Este indicador muestra que, aunque ha habido mejoras, la mayoría de la población sigue teniendo ingresos inferiores a la media.

## 2. Variación entre 2021 y 2022

Según los datos del ISTAC sobre indicadores de renta media y mediana

- **Renta Bruta Media por Hogar: 29.762 euros.** Este indicador muestra la cantidad promedio de ingresos antes de impuestos que recibe cada hogar. Mogán presenta un valor inferior al promedio de Canarias (36.406 euros), lo que indica una menor capacidad adquisitiva de los hogares en la región.
- **Renta Bruta Media por Persona: 11.102 euros.** Representa la renta antes de impuestos por cada persona en el municipio. En comparación con la media de Canarias (13.598 euros), Mogán muestra una menor renta per cápita, lo que refleja diferencias en el tipo de empleo y estructura económica local.
- **Renta Neta Media por Hogar: 25.701 euros.** Se refiere al ingreso neto promedio de los hogares después de impuestos. Mogán sigue por debajo del promedio de Canarias (30.675 euros), lo que indica menores recursos disponibles para el consumo y ahorro.
- **Renta Neta Media por Persona: 9.587 euros.** Este indicador refleja la renta disponible tras deducciones fiscales. La diferencia con Canarias (11.458 euros) sugiere una menor liquidez para los ciudadanos de Mogán.
- **Media de la Renta por Unidad de Consumo: 14.805 euros.** Ajusta la renta según el número de personas en el hogar para comparar con mayor equidad. Mogán se mantiene por debajo de la media regional (17.495 euros), indicando una menor capacidad de consumo ajustada por hogar.
- **Mediana de la Renta por Unidad de Consumo: 12.950 euros.** Refleja la renta típica ajustada al tamaño del hogar. Su diferencia con la media (15.050 euros) sugiere desigualdad en la distribución de ingresos en Mogán.

**En 2021, Mogán presenta una renta inferior a la media regional en todos los indicadores,** reflejando una menor capacidad adquisitiva de sus hogares y personas en comparación con el resto de Canarias.

### 3. Tendencias

- **Mogán ha experimentado un crecimiento en todos los indicadores de renta entre 2015 y 2021**, con aumentos del 16% al 19% según el indicador.
- A pesar del crecimiento, **Mogán sigue por debajo de la media de Canarias en todos los indicadores**, lo que indica una brecha económica persistente.
- La **renta media neta ha crecido a un ritmo similar a la renta media bruta**, lo que sugiere que las condiciones fiscales y de deducciones no han afectado significativamente la evolución de los ingresos netos.
- La mediana de la renta por unidad de consumo, al ser menor que la media, indica que **una proporción significativa de la población tiene ingresos por debajo del promedio, lo que puede reflejar desigualdad económica dentro del municipio**.
- El crecimiento de la renta bruta y neta ha sido constante, pero insuficiente para cerrar la brecha con la media de Canarias.

## 4.7. Empresas y actividad económica

### 4.7.1. Análisis de los sectores y empresas

#### 1. Análisis del número de empresas por actividad principal en 2024 y su evolución

Según el Directorio Central de Empresas (DIRCE), a 1 de enero de 2024, el **número total de empresas en 2024 ascendió a 1.688**, lo que representa un **incremento del 1,87% respecto a 2023 (1.657 empresas)** pero una **disminución del 4,79% en comparación con 2015 (1.773 empresas)**. A continuación, se presenta un análisis detallado por sectores:

- **Industria:** 27 empresas (1,60% del sector). Es el sector con menor peso en el tejido empresarial. Ha disminuido un 18,18% respecto a 2023 (33 empresas). En comparación con 2015 (24 empresas), se observa un incremento de 3 empresas (12,50%), reflejando una posible desindustrialización.
- **Construcción:** 131 empresas (7,76%). Ha registrado un crecimiento del 15,93% respecto a 2023 (113 empresas). Comparado con 2015 (128 empresas), el sector se ha mantenido relativamente estable (+2,34%).
- **Comercio, transporte y hostelería:** 827 empresas (48,99%). Sigue siendo el sector dominante, representando casi la mitad del tejido empresarial. Ha disminuido un 1,43% respecto a 2023 (839 empresas). Comparado con 2015 (981 empresas), el sector ha disminuido en 154 empresas (-15,70%), lo que indica una contracción del sector.
- **Servicios:** 703 empresas (41,65%). Ha crecido un 4,61% en comparación con 2023 (672 empresas). En comparación con 2015 (640 empresas), ha aumentado en 63 empresas (9,84%), lo que indica una expansión del sector.

## 2. Evolución y tendencias

- El **comercio, transporte y hostelería** sigue siendo el sector más relevante, aunque ha perdido empresas en los últimos años.
- Los **servicios** han crecido constantemente, consolidándose como el segundo sector más importante.
- La **construcción** ha mostrado un repunte significativo, lo que podría reflejar una mayor actividad en el sector inmobiliario.
- La **industria** continúa en declive, representando solo el 1,60% del total de empresas, lo que indica una menor presencia de la actividad manufacturera.

El tejido empresarial de 2024 está dominado por el comercio y los servicios, mientras que la industria sigue perdiendo presencia. La construcción ha mostrado un crecimiento moderado.

## 3. Sectores con crecimiento en 2024 respecto a 2023

- **Construcción:** Aumentó un 15,93%, pasando de 113 a 131 empresas. Este incremento puede estar relacionado con una mayor actividad en el sector de infraestructuras o la recuperación del mercado inmobiliario.
- **Información y comunicaciones:** Creció un 3,33%, reflejando una posible expansión en el ámbito digital y tecnológico.
- **Actividades inmobiliarias:** Creció un 1,46%, lo que indica una leve reactivación del sector inmobiliario.
- **Actividades profesionales y técnicas:** Aumentó un 5,41%, reflejando un crecimiento en los servicios especializados.
- **Educación, sanidad y servicios sociales:** Creció un 6,74%, posiblemente por una mayor demanda de estos servicios.
- **Otros servicios personales:** Aumentó un 6,02%, lo que puede reflejar un repunte en actividades relacionadas con bienestar y ocio.

## 4. Análisis de los servicios según la evolución de actividades económicas

El **sector servicios** en Mogán ha experimentado diversas transformaciones en la última década, reflejando cambios en la dinámica empresarial. A continuación, se analizan las principales tendencias en función del crecimiento y la variación de cada subsector en el período 2015-2024 y la variación más reciente 2023-2024.

### a. Información y comunicaciones

- En 2024, hay **31 empresas**, representando el **1,84%** del total.
- **Ha crecido un 3,33% respecto a 2023**, con la incorporación de 1 nueva empresa.
- **Comparado con 2015, ha aumentado en 24,00%**, con 6 empresas más.
- Este crecimiento indica una **expansión sostenida del sector**, reflejando el avance en la digitalización y las tecnologías de la información.

#### **b. Actividades financieras y de seguros**

- En 2024, se contabilizan **28 empresas**, representando el **1,66%** del total.
- **No ha habido variación respecto a 2023.**
- **En comparación con 2015, se ha reducido en -17,65%**, perdiendo 6 empresas.
- La disminución a lo largo del tiempo sugiere un ajuste del sector, posiblemente debido a la digitalización de los servicios financieros y la consolidación de entidades.

#### **c. Actividades inmobiliarias**

- Actualmente, hay **139 empresas**, representando el **8,23%** del total.
- **Ha crecido un 1,46% respecto a 2023**, sumando 2 nuevas empresas.
- **Desde 2015, ha experimentado un crecimiento del 31,13%**, con 33 empresas más.
- Este aumento refleja el auge del mercado inmobiliario en la zona, probablemente impulsado por la demanda turística y de segundas residencias.

#### **d. Actividades profesionales y técnicas**

- En 2024, hay **234 empresas**, representando el **13,86%** del total.
- **Ha crecido un 5,41% respecto a 2023**, con 12 empresas más.
- **En comparación con 2015, ha disminuido en -2,50%**, perdiendo 6 empresas.
- A pesar de su importancia dentro del sector servicios, el leve descenso a largo plazo puede deberse a la reestructuración empresarial y la externalización de servicios técnicos.

#### **e. Educación, sanidad y servicios sociales**

- En 2024, hay **95 empresas**, representando el **5,63% del total**.
- **Ha crecido un 6,74% respecto a 2023**, con 6 nuevas empresas.
- **En comparación con 2015, ha experimentado un aumento del 30,14%**, sumando 22 empresas más.
- Este crecimiento indica una mayor demanda de servicios de educación y salud, probablemente debido al crecimiento poblacional y la mayor inversión en bienestar social.

## f. Otros servicios personales

- Actualmente, hay **176 empresas**, representando el **10,43%** del total.
- **Ha crecido un 6,02% respecto a 2023**, con 10 empresas más.
- **Desde 2015, ha aumentado un 8,64%**, con 14 empresas adicionales.
- Este sector, que abarca actividades como estética, bienestar y reparación, muestra un crecimiento sostenido, reflejando un incremento en la demanda de servicios personalizados.

## 5. Tendencias

- **Crecimiento sostenido:** Los sectores de actividades inmobiliarias (+31,13%), educación y sanidad (+30,14%) y información y comunicaciones (+24,00%) han mostrado un crecimiento notable en los últimos años, reflejando nuevas oportunidades de negocio en estos ámbitos.
- **Desaceleración y pérdida de empresas:** Las actividades financieras y de seguros (-17,65%) y las actividades profesionales y técnicas (-2,50%) han mostrado retrocesos a largo plazo, posiblemente debido a la digitalización y a cambios en la estructura de mercado.
- **Estabilidad en servicios personales:** Este segmento sigue siendo un pilar importante del sector terciario, con una expansión moderada pero constante.

Estos datos reflejan la transformación del mercado laboral en Mogán, destacando el crecimiento de sectores vinculados al turismo, el bienestar y la digitalización, mientras que otros segmentos han reducido su presencia debido a la automatización o la reestructuración del tejido empresarial.

### 4.7.2. Análisis de la economía azul

El sector de la economía azul en Mogán muestra una evolución con ciertos altibajos en términos de empleo y contratación durante el último año. A partir de los datos disponibles sobre contratos y desempleo, es posible evaluar la situación actual y las tendencias recientes en este sector clave para la economía local.

#### 1. Evolución de los contratos en la economía azul

En diciembre de 2024, se registraron **786 contratos en actividades relacionadas con la economía azul**, lo que representa una **disminución del 20,12% en comparación con los 984 contratos de noviembre del mismo año**. Esta caída en la contratación podría estar relacionada con factores estacionales o una menor demanda en ciertas actividades del sector.

En **comparación interanual, los contratos han disminuido un 0,63% respecto a diciembre de 2023, cuando se contabilizaron 791 contratos**. Esta leve reducción sugiere que, a pesar de la caída mensual, la actividad económica en el sector ha mantenido una relativa estabilidad en términos de contratación en el último año.

## 2. Situación del desempleo en el sector

El número de personas registradas en situación de **desempleo en diciembre de 2024** fue de 408, lo que representa una **mejora con respecto a noviembre**, cuando había 426 personas desempleadas, lo que equivale a una reducción del **4,23% en el último mes**.

En términos anuales, la cifra de **parados** también **ha descendido en un 4%**, pasando de 425 desempleados **en diciembre de 2023** a 408 en diciembre de 2024. Este dato es alentador, ya que indica una tendencia positiva en la generación de empleo en la economía azul en Mogán.

## 3. Tendencias

El análisis de los datos de contratación y desempleo refleja una **disminución significativa en los contratos durante el último mes, lo que puede estar vinculado a la estacionalidad del sector**. Sin embargo, la comparación interanual sugiere estabilidad en la contratación y una tendencia a la baja en el desempleo, lo que indica una posible mejora en la consolidación del empleo en la economía azul en Mogán.

### 4.7.3. Tipología de empresas (autónomos, pymes, grandes empresas)

El tejido empresarial de Mogán está dominado por pequeñas y medianas empresas (pymes) y autónomos, reflejando un modelo económico basado en el emprendimiento y los negocios familiares. En términos de estructura:

- **Autónomos:** Representan una parte significativa del sector empresarial, principalmente en actividades de restauración, comercio y turismo. El tejido empresarial de Mogán está formado principalmente por pequeñas y medianas empresas (pymes) y trabajadores autónomos. En **diciembre de 2024**, según OBECAN, el número de **afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)** alcanzó las **2.115 personas**, lo que supone un crecimiento del 17,5 % respecto al año anterior. De este total, **1.300 son hombres (61,47 %)** y **815 son mujeres (38,53 %)**. Por sectores, el **29 %** de los **autónomos** se dedica a actividades relacionadas con la **hostelería**, el **39 %** a **otros servicios**, el **20 %** al **comercio**, el **8 %** a la **construcción** y el **3 %** a la **agricultura**. Aunque en todos los sectores hay más **hombres autónomos** que mujeres, la **diferencia es especialmente notable en la hostelería y la construcción**, donde la presencia masculina es significativamente mayor.
- **Empresas con personalidad jurídica propia:** Tal y como se detalla en el apartado 5.7.1, según el DIRCE, a 1 de enero de 2024, el número total de **empresas ascendió a 1.688**. Estas empresas pueden clasificarse en:
  - a. Pequeñas y medianas empresas (pymes):** La mayoría de los negocios en Mogán pertenecen a esta categoría, con una presencia destacada en la hostelería, el comercio y los servicios.
  - b. Grandes empresas:** Aunque son minoría, existen grupos hoteleros y grandes cadenas comerciales que operan en el municipio, generando empleo y atrayendo inversión.

El número de empresas ha oscilado en los últimos años, con una tendencia descendente desde el máximo alcanzado en 2017. Esto puede deberse a factores como la competencia con plataformas de alquiler vacacional, cambios en las tendencias turísticas y dificultades en la financiación para nuevos negocios.

#### 4.7.4. Índice de rotación laboral por sectores

El índice de rotación laboral es un indicador clave para evaluar la estabilidad del empleo en Mogán. En 2024, los sectores con mayor índice de rotación fueron:

- **Servicios de alojamiento**, con un índice de **1,58**, lo que indica una alta movilidad laboral.
- **Servicios de comidas y bebidas**, con **1,36**, reflejando la temporalidad del sector.
- **Comercio al por menor**, con **1,23**, donde la contratación también es estacional.

En sectores como la administración pública y la ingeniería civil, el índice de rotación es menor (1,01), lo que sugiere una mayor estabilidad en estos empleos. La alta rotación en el turismo y la hostelería plantea el reto de mejorar las condiciones laborales y fomentar la contratación estable.

### 4.8. Conclusiones y recomendaciones

El tejido empresarial de Mogán es dinámico y en crecimiento, pero depende en gran medida del turismo y la hostelería. La elevada rotación laboral y la preponderancia de empleos temporales reflejan la necesidad de políticas que fomenten la estabilidad y la diversificación económica.

Las estrategias de desarrollo local deberían enfocarse en la consolidación de sectores alternativos, la mejora de la formación profesional y el fortalecimiento del ecosistema empresarial mediante incentivos para emprendedores y pymes.

# 5. Diagnóstico participativo

## 5.1. Introducción

Para la elaboración del PEMFE del municipio de Mogán, se llevó a cabo un proceso de recogida de información a través de encuestas dirigidas tanto a la ciudadanía como al sector empresarial. En total, **se realizaron 101 encuestas presenciales a ciudadanos y 33 encuestas a empresas del municipio**. Este estudio permitió obtener una visión detallada sobre las necesidades laborales, la demanda de empleo, los sectores con mayor proyección de contratación y las principales dificultades en la búsqueda de trabajadores cualificados. Los resultados obtenidos sirven como base para el diseño de estrategias que fomenten la empleabilidad, la formación y el desarrollo económico en Mogán.

## 5.2. Encuesta a empresas

La **mayoría de los 33 encuestados son propietarios, gerentes o administradores de empresas**, lo que refleja opiniones de personas con capacidad de decisión. Se incluyeron empresas de diversos sectores, proporcionando una visión amplia del tejido empresarial de Mogán. En cuanto a las necesidades laborales y los sectores con mayor demanda, se prevé que la hostelería y el turismo lideren la contratación en 2025-2026 con un 23,1 %, seguidos del comercio y los dependientes con un 19,2 %. Sin embargo, se identifican dificultades para encontrar trabajadores cualificados en hostelería (29,6 %) y comercio (22,2 %), especialmente en atención al cliente con conocimientos de idiomas. Las ocupaciones más demandadas incluyen camareros, cocineros, recepcionistas, dependientes y administrativos.

Respecto a la **formación y cualificación laboral**, la **hostelería y el turismo** presentan el **mayor déficit de formación** entre **personas desempleadas, seguidos de la atención al cliente e idiomas**. En **trabajadores activos**, la principal necesidad de formación es el aprendizaje de **idiomas** (21,9 %), seguido de la **capacitación en hostelería, atención al cliente e informática**. La **formación presencial** es la más valorada (60,6 %), y los **horarios de tarde** son los más preferidos por los encuestados en la misma proporción.

En cuanto a la **inserción laboral y la atracción de talento**, las **empresas recurren** principalmente a los **portales de empleo** (56 %) y a la colaboración con instituciones educativas (24 %) para atraer jóvenes talentos. La **actitud y motivación** (89,7 %) **es el factor más determinante para contratar** a una persona sin experiencia, seguido del **conocimiento de idiomas** (31 %).

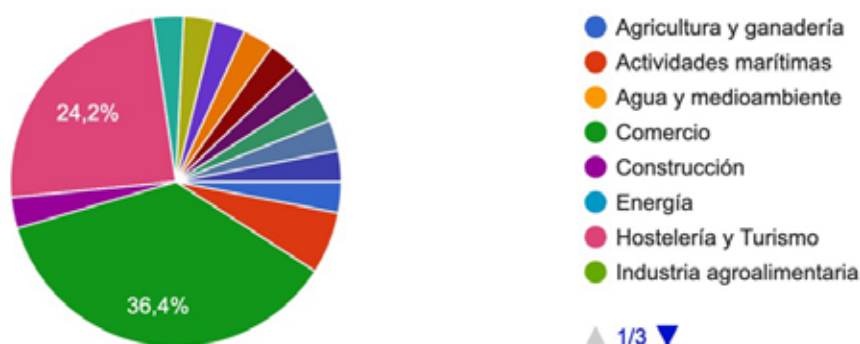
Asimismo, la **formación práctica en empresas** (69 %) es considerada la **estrategia más eficaz para facilitar la inserción laboral**, junto con talleres de empleabilidad y orientación laboral personalizada (41,4 %).

Entre las opiniones y recomendaciones dirigidas al ayuntamiento, se sugiere la implementación de **programas de formación adaptados a las necesidades del mercado laboral** (40,9 %) y la creación de **incentivos económicos para empresas y emprendedores** (13,6 %). Además, se destaca la necesidad de desarrollar una **bolsa de empleo con personal cualificado** y fortalecer el asesoramiento a empresas. Otras preocupaciones incluyen la falta de viviendas accesibles para trabajadores, la mejora del transporte y la **diversificación de la oferta formativa**.

En conclusión, el informe destaca que la **hostelería y el comercio son los sectores con mayor demanda de empleo, pero también los que enfrentan más dificultades para encontrar trabajadores cualificados**. La **formación en idiomas, atención al cliente e informática es clave para mejorar la empleabilidad**. Se recomienda fortalecer los programas de capacitación, ofrecer incentivos a las empresas y mejorar la accesibilidad a la vivienda y el transporte con el fin de favorecer la contratación y retención de empleados en Mogán.

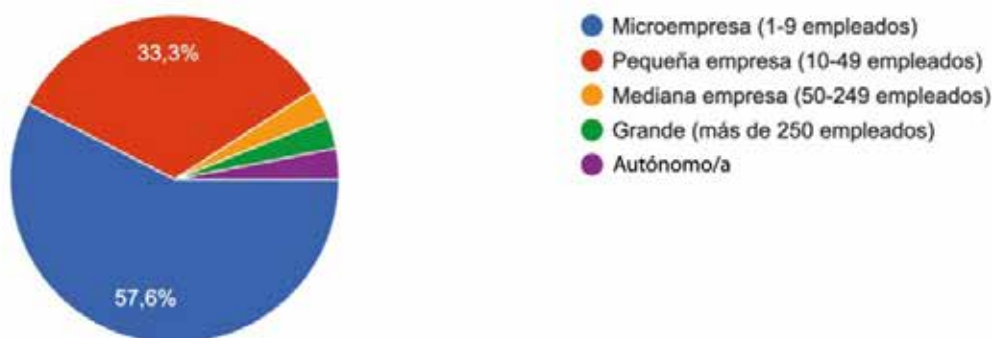
## Datos de la empresa

**Gráfico 4. Sector al que pertenece la empresa**



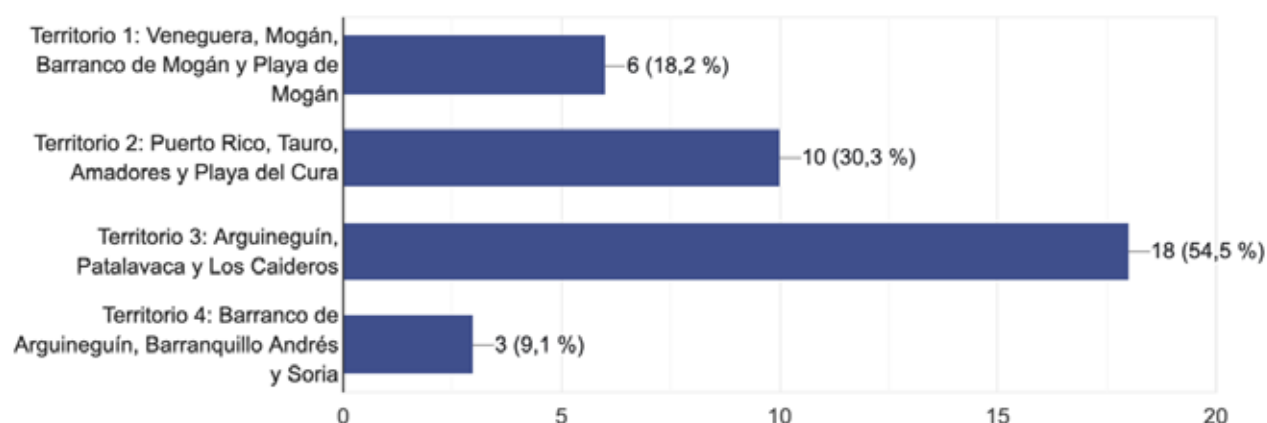
Fuente: Elaboración propia.

**Gráfico 5. Tamaño de la empresa**



Fuente: Elaboración propia.

## Gráfico 6. Ubicación de la empresa en el municipio



Fuente: Elaboración propia.

## Relación de empresas encuestadas

- |                                                   |                                             |
|---------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| 1. DET NORSE HELSEENTER, S.A.                     | 18. Bar Stop                                |
| 2. El Girasol de la Suerte                        | 19. MKS                                     |
| 3. Materiales Eléctricos y Frío Arguineguín, S.L. | 20. Viveros Mogán, S.L.                     |
| 4. Scuba Sur, S.L.                                | 21. Asesoría financiera costa Mogán sl      |
| 5. Autoservicios Francisco Suárez, S.L.           | 22. Juanpi Hogar, S.L.                      |
| 6. Bar Restaurante Cooperativa de Taxis           | 23. Luis Molina Sport, S.L.                 |
| 7. Cooperativa Autotaxi Mogán                     | 24. Autónomo/a                              |
| 8. Ferretería el Árbol, S.L.                      | 25. Federación Insular de Las Palmas        |
| 9. Arqueocanaria S.L.                             | 26. Hocisa Dorado SLU                       |
| 10. Ambos Latinos, S.L.                           | 27. Autónomo/a                              |
| 11. Peluquería Idaira                             | 28. Naira Guerra Mirabal Seguros y Gestoría |
| 12. La Florería Arguineguín                       | 29. Blue Water Diving/Christopher Drummond  |
| 13. Ángela López Torres (Ferretería Arguineguín)  | 30. Saidanto, S.L.U.                        |
| 14. Excodimo                                      | 31. Fazenda                                 |
| 15. Francisco Salvador Moreno, S.L.U.             | 32. Allkauf                                 |
| 16. Mefa, S.L.                                    | 33. CU Mogán                                |
| 17. Ferretería Araña y Quevedo, S.L.              |                                             |

Según las respuestas recopiladas, el cargo más frecuente entre los encuestados es el de dueño o propietario (22,6 %), lo que indica que una parte significativa de los participantes son responsables directos de la gestión de sus negocios.

Otros puestos con una presencia destacada son gerente (12,9 %), administrador único (9,7 %) y directora (9,7 %), lo que refleja que muchas de las empresas participantes están dirigidas por cargos de alto nivel con poder de decisión en la organización.

También se identifican respuestas correspondientes a administración (6,5 %), autónomos (6,5 %), y áreas específicas como recursos humanos (3,2 %) y departamento de formación (3,2 %), lo que evidencia una representación de diferentes niveles de gestión dentro de las empresas.

Otras menciones incluyen puestos como empleado socio (3,2 %), encargado (3,2 %), presidente (3,2 %), veterinario director (3,2 %), director de escuela de vela (3,2 %), socio fundador (3,2 %) y dirección (3,2 %), lo que sugiere la participación de empresas de diversos sectores y estructuras organizativas.

Además, un pequeño porcentaje de encuestados optó por no cumplimentar (3,2 %) la información sobre su cargo.

Los resultados reflejan que la **mayoría de los encuestados ocupan puestos de liderazgo y toma de decisiones dentro de sus empresas**, con una alta representación de propietarios, gerentes y administradores. Esto sugiere que las opiniones recopiladas provienen principalmente de personas con un conocimiento profundo del funcionamiento empresarial y con la capacidad de implementar cambios en materia de empleo y formación.

## Necesidades laborales actuales

### Ocupaciones y profesiones con previsión de contratación en 2025-2026

Según las respuestas recopiladas, el sector con **mayor previsión de contratación** en los años 2025-2026 es **hostelería y turismo** (23,1 %), con una alta demanda de camareros, cocineros, ayudantes de cocina, freganchines, personal de recepción y mantenimiento, así como puestos en restaurante y pisos dentro de hoteles.

Otro sector con una fuerte previsión de empleo es comercio y dependientes (19,2 %), donde se señala la necesidad de contratar personal para ventas, atención al público y dependientes especializados en carnicería, charcutería, panadería y frutería.

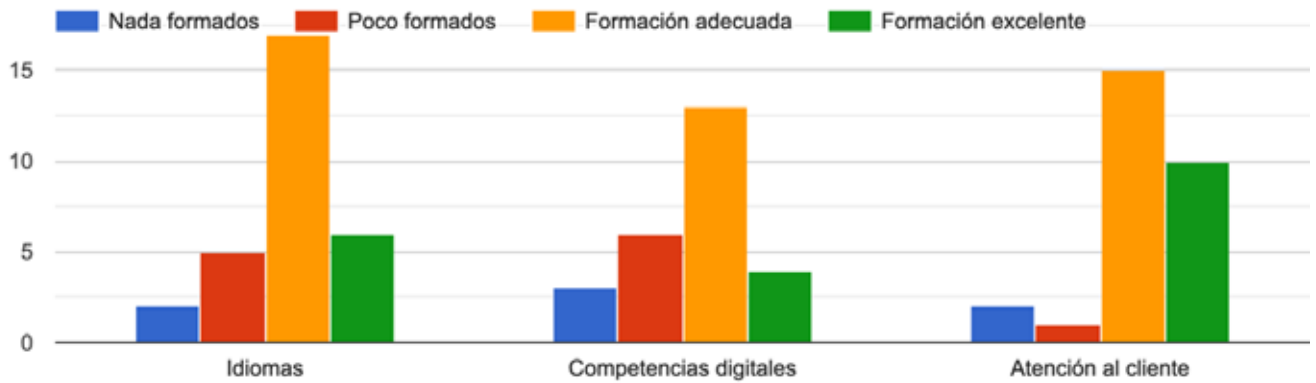
También se prevé un aumento en la contratación en administración y contabilidad (11,5 %), con oportunidades para administrativos y contables, y en monitores y entrenadores (11,5 %), especialmente en áreas deportivas y náuticas, donde se requieren profesionales con experiencia y certificaciones actualizadas.

Otras áreas con previsión de empleo incluyen atención al público (7,7 %), construcción y mantenimiento (7,7 %), donde se buscan albañiles y pintores, y sanidad y estética (7,7 %), con vacantes para auxiliares clínicos, recepcionistas y peluqueros caninos. También se menciona la necesidad de contratar en transporte y logística (3,8 %), con ofertas para chóferes repartidores, y en el sector de expendedores (3,8 %).

Por otro lado, un grupo de encuestados indica que sus contrataciones dependerán de la necesidad en cada momento, mientras que otros afirman que no tienen previsto contratar personal en los próximos años.

Los datos reflejan que la hostelería, el comercio y la administración seguirán siendo sectores clave en la generación de empleo en Mogán, con una demanda significativa de personal en estas áreas. También se observa una previsión de crecimiento en sectores como el deporte, la sanidad, la construcción y la logística. Esto sugiere la necesidad de preparar programas de formación adecuados para responder a la demanda del mercado laboral y facilitar la inserción de nuevos trabajadores en estos sectores estratégicos.

### Gráfico 7. Competencias o habilidades requeridas para las personas candidatas que apliquen a sus vacantes



Fuente: Elaboración propia.

### Ocupaciones y profesiones para las cuales no se logra encontrar trabajadores cualificados

Según las respuestas recopiladas, la principal **dificultad para encontrar trabajadores cualificados** se presenta en el sector de **hostelería y restauración** (29.6 %), donde hay **escasez de cocineros, ayudantes de cocina, camareros, recepcionistas y personal de limpieza**. Esta carencia refleja la **alta demanda de empleo en este sector y la falta de formación específica o experiencia en los candidatos**.

El segundo ámbito más afectado es el de **dependientes y comercio** (22.2 %), especialmente en **puestos de ventas que requieren conocimientos en idiomas**. Se menciona la necesidad de **dependientes formados en atención al cliente y especializados en sectores como carnicería, charcutería, frutería, pescadería y panadería**.

También se reportan **dificultades en idiomas y atención al cliente** (11.1 %), lo que sugiere que el conocimiento de lenguas extranjeras es un requisito fundamental en varias áreas de trabajo, especialmente en turismo y comercio.

Otros sectores con **problemas de cualificación** incluyen **mecánica** (7.4 %), **construcción y reformas** (7.4 %), **contabilidad y gestión** (7.4 %), y la **veterinaria y peluquería canina** (7.4 %), lo que indica la necesidad de programas de formación en estas profesiones.

En el caso de los **monitores náuticos y de buceo** (7.4 %), se destaca la dificultad para encontrar personal con **certificaciones actualizadas y experiencia**, lo que podría estar limitando el crecimiento de este sector en el municipio.

Las respuestas reflejan una **carencia de trabajadores cualificados** en sectores clave como la **hostelería, el comercio y la atención al cliente con idiomas**. Esto pone de manifiesto la necesidad de reforzar la formación en estas áreas para mejorar la empleabilidad y cubrir la demanda del mercado laboral. Además, sectores como la **mecánica, la construcción, la contabilidad y la veterinaria** también requieren profesionales capacitados, lo que sugiere una oportunidad para desarrollar programas formativos específicos en el municipio.

## Ocupaciones y profesiones de mayor demanda según el sector económico

Según las respuestas recopiladas, los **sectores con mayor demanda de empleo** en el ámbito empresarial de Mogán son **hostelería y turismo (22,2 %)** y **comercio y dependientes (22,2 %)**. Dentro de la hostelería, se identifican como **ocupaciones más solicitadas los camareros, cocineros, freganchines, recepcionistas y personal de pisos y restaurantes**. En el **comercio**, la mayor demanda se encuentra en **dependientes especializados en pescadería, carnicería, charcutería, frutería y panadería**.

Otras áreas con alta demanda incluyen **administración y contabilidad (11,1 %)**, con una necesidad específica de **consultores financieros y administrativos**, así como **monitores e instructores (11,1 %)**, en especial en **actividades deportivas como la vela y el buceo**.

También se menciona la necesidad de trabajadores en **construcción y oficios (7,4 %)**, donde se requieren **peones y oficiales de primera**, y en **atención al cliente (7,4 %)**, un sector clave en múltiples áreas económicas.

Otros sectores con menciones incluyen **ventas y logística (7,4 %)**, con demanda de **montadores y repartidores, mecánica (7,4 %)**, y el **sector de seguros (3,7 %)**.

Algunas respuestas reflejan que la demanda laboral abarca múltiples sectores, mientras que un pequeño grupo de encuestados considera que **no existe una ocupación en particular con alta demanda en su sector**.

Los datos muestran que la **hostelería y el comercio siguen siendo los sectores con mayor necesidad de mano de obra** en Mogán, seguidos por la **administración, los monitores deportivos y la construcción**. Esto refleja la importancia de ofrecer programas de formación y estrategias de contratación dirigidas a estos ámbitos, garantizando así la disponibilidad de trabajadores cualificados y la cobertura de las necesidades del mercado laboral local.

## Ocupaciones y profesiones que se encuentran en declive

Los encuestados identificaron varias **ocupaciones y profesiones en declive** en Mogán. La **hostelería y restauración** representan el 26.1 % de las respuestas, destacando la **disminución de camareros, cocineros y freganchines**, posiblemente debido a la **falta de personal cualificado o cambios en el mercado laboral**.

La **atención telefónica y los operadores** fueron mencionados por un 4.3 % de los encuestados como áreas afectadas por la **automatización y digitalización de los servicios**. Los **oficios tradicionales, como mecánicos, carpinteros y agricultores**, representan el 17.4 %, señalando la **falta de relevo generacional o el impacto del avance tecnológico en estas ocupaciones**.

El **comercio** también se ve afectado, con un 13 % de respuestas mencionando el **declive de dependientes y cajeros debido a la digitalización y la implementación de cajas automáticas**. Profesiones relacionadas con **relaciones públicas y escaparatismo** fueron mencionadas por el 8.7 %, reflejando una pérdida de relevancia en el mercado laboral.

Los **monitores náuticos** profesionales aparecen como una ocupación en declive, mencionada por el 4.3 %, posiblemente por **falta de formación o demanda en la zona**. Además, la **pesca y el transporte**, incluyendo **chóferes**, fueron señalados en el 8.7 % de las respuestas como sectores en retroceso.

Finalmente, un 17.4 % de los encuestados considera que prácticamente todas las profesiones están en declive, lo que podría reflejar una percepción general de **incertidumbre en el mercado laboral**.

Sectores como la **hostelería, el comercio y los oficios tradicionales** representan el 56.5 % de las respuestas y **enfrentan dificultades en la contratación y formación de trabajadores**. Además, el **avance de la tecnología y la automatización están impactando la demanda de ciertas ocupaciones**, lo que resalta la importancia de la formación y la adaptación a nuevas tendencias laborales para evitar el declive de estas profesiones.

## Formación

### Ocupaciones y profesiones con falta de formación adecuada para personas desempleadas

Según las respuestas recopiladas, el **sector con mayor carencia de formación adecuada para personas desempleadas es hostelería y turismo (21,9 %)**, donde se reporta una **falta de capacitación en áreas como limpieza de pisos, recepción, servicio técnico, cocina, camareros y atención en restaurantes**. La ausencia de formación específica en estos campos puede estar afectando la calidad del servicio y la inserción laboral en un sector clave para el municipio.

También se identifica una **falta de formación en atención al cliente (12,5 %)**, un área transversal en sectores como comercio, hostelería y turismo, donde se considera que los candidatos no cuentan con las habilidades **necesarias para interactuar con los clientes de manera efectiva**.

Otro aspecto destacado es la **falta de formación en idiomas (12,5 %)**, especialmente en lenguas extranjeras como **inglés y alemán**, lo que representa una barrera para la empleabilidad en sectores turísticos y comerciales.

Además, se reportan **deficiencias en administración y gestión (9,4 %)**, **comercio (9,4 %)**, **informática (6,3 %)**, **mecánica (6,3 %)**, y **finanzas y contabilidad (6,3 %)**, lo que indica que existen dificultades en la capacitación de personas desempleadas en estas áreas. También se menciona la falta de formación en **monitores náuticos (6,3 %)**, profesiones socioculturales y turísticas (6,3 %), y auxiliar clínico veterinario (3,1 %), lo que sugiere la necesidad de ampliar la oferta formativa en estos ámbitos.

Los datos reflejan que la **hostelería y el turismo son los sectores con mayor déficit de formación para personas desempleadas**, seguidos por la **atención al cliente y los idiomas, aspectos esenciales para mejorar la inserción laboral en el municipio**. Además, se identifican **deficiencias en administración, comercio, informática y mecánica**, lo que sugiere la necesidad de desarrollar programas de formación adaptados a la demanda del mercado laboral y a las necesidades de los desempleados. Fortalecer la capacitación en estas áreas contribuiría a mejorar la empleabilidad y dinamizar el mercado laboral local.

### Necesidades formativas para mejorar la cualificación de personas desempleadas

Según las respuestas recopiladas, la **principal necesidad formativa para mejorar la cualificación de las personas desempleadas en el municipio es el aprendizaje de idiomas (23,1 %)**, especialmente **inglés y alemán**, que son fundamentales para sectores como hostelería, turismo y comercio. Se destaca que la falta de competencias lingüísticas representa una barrera significativa para la empleabilidad en la zona.

Otras áreas de formación prioritarias incluyen hostelería y turismo (12,8 %) y atención al cliente (12,8 %), donde se señala la necesidad de **cursos específicos para camareros, cocineros, recepcionistas y personal de servicio técnico**. La capacitación en estas áreas es crucial para mejorar la calidad del servicio y aumentar las oportunidades de empleo en estos sectores clave.

También se identifica una **carencia en informática y tecnología** (10,3 %), así como en **administración y gestión** (10,3 %), lo que resalta la importancia de adquirir **competencias digitales y conocimientos administrativos** para acceder a un mayor número de oportunidades laborales.

Otras competencias mencionadas incluyen **oficios específicos** (7,7 %), como **carnicería, panadería o pescadería**, además de **habilidades personales** (5,1 %), como **trabajo en equipo, comunicación y compromiso**. También se destaca la necesidad de **formación en fiscalidad y finanzas** (5,1 %), **monitores y patrones náuticos** (5,1 %), **primeros auxilios** (2,6 %) y **educación** (5,1 %), lo que sugiere oportunidades para diversificar la oferta formativa.

Las empresas encuestadas han identificado las siguientes **competencias como prioritarias para mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas**:

- **Idiomas:** Inglés, alemán y otros idiomas aplicados al turismo, hostelería y comercio.
- **Atención al cliente:** Habilidades de comunicación, resolución de conflictos y técnicas de venta.
- **Hostelería y turismo:** Servicio en sala, cocina profesional, coctelería, barismo y gestión hotelera.
- **Comercio y ventas:** Técnicas de venta, escaparatismo, gestión de stock y comercio electrónico.
- **Supermercados y grandes superficies:** Formación para cajeros/as, reponedores/as y encargados/as en gestión de inventario, atención al cliente, manipulación de alimentos y seguridad en el trabajo.
- **Administración y gestión:** Facturación electrónica, uso de software administrativo y contabilidad básica.
- **Competencias digitales:** Manejo de herramientas ofimáticas, redes sociales, marketing digital y diseño gráfico.
- **Mantenimiento y construcción:** Fontanería, electricidad, climatización y energías renovables.
- **Transporte y logística:** Manejo de carretillas elevadoras, logística y gestión de almacenes.
- **Emprendimiento y autoempleo:** Creación y gestión de empresas, marketing para negocios y estrategias de venta.
- **Seguridad e higiene laboral:** Prevención de riesgos laborales, normativas de seguridad y primeros auxilios.
- **Sanidad y cuidados:** Atención sociosanitaria, cuidado de personas mayores y dependientes.

Estos cursos ayudarían a fortalecer la cualificación profesional de los desempleados y a cubrir las necesidades de los sectores con mayor demanda en Mogán.

## Ocupaciones y profesiones con falta de formación adecuada para las personas trabajadoras de su empresa

Según las respuestas recopiladas, la principal área donde se detecta una **falta de formación adecuada para personas trabajadoras es hostelería y turismo (20,7 %)**, con especial mención a la **carencia de capacitación en camareros, cocineros, freganchines, recepción, limpieza de pisos y servicio técnico**. Esta deficiencia formativa podría estar limitando la inserción laboral en un sector clave para la economía local.

Otra área con gran necesidad de formación es **atención al cliente (17,2 %)**, donde se menciona la **falta de habilidades para la interacción con los consumidores** en distintos sectores, especialmente en **hostelería, turismo y comercio**.

Asimismo, la **formación en idiomas (13,8 %) se considera deficitaria**, destacando la importancia de mejorar la enseñanza de lenguas extranjeras para facilitar el acceso al empleo y desarrollo profesional en sectores con alta demanda de comunicación con turistas.

También se identifican **deficiencias en administración y contabilidad (10,3 %) y comercio y dependientes (10,3 %)**, reflejando la **falta de capacitación en áreas de gestión empresarial** y en el desempeño de roles específicos dentro del **sector comercial, como carnicería, panadería o frutería**.

Otras áreas con menor porcentaje, pero igualmente relevantes, incluyen **informática (6,9 %)**, **mecánica (6,9 %)**, **monitores náuticos (6,9 %)**, y **auxiliar clínico veterinario (3,4 %)**, lo que indica que hay sectores especializados que requieren mayor inversión en formación para mejorar la empleabilidad.

Los resultados reflejan que la **hostelería, la atención al cliente y los idiomas son las áreas con mayor déficit formativo para personas empleadas**, seguidas por administración, comercio y algunos sectores técnicos. La creación de **programas de formación específicos** en estas áreas podría facilitar el mantenimiento del empleo y mejorar la competitividad de la fuerza de trabajo en Mogán. **Adaptar la oferta formativa a las necesidades del mercado contribuiría** a reducir el desempleo y fortalecer la economía local.

Las empresas encuestadas han identificado las siguientes ocupaciones y profesiones donde existe una falta de **formación adecuada para el personal actualmente empleado**:

- **Hostelería y turismo:** Camareros/as, cocineros/as, recepcionistas y guías turísticos con necesidad de formación en idiomas, atención al cliente y nuevas tendencias gastronómicas.
- **Comercio y ventas:** Dependientes/as y agentes de ventas con carencias en técnicas de venta, marketing digital y comercio electrónico.
- **Supermercados y grandes superficies:** Cajeros/as y reponedores/as con necesidad de formación en atención al cliente, gestión eficiente del tiempo y manejo de herramientas digitales para cobro y reposición. Encargados/as en gestión de inventario con necesidad de formación en logística, control de stock, uso de software de gestión y optimización de almacenes. Manipulación de alimentos con necesidad de formación en normativas de seguridad alimentaria, higiene y trazabilidad de productos frescos.
- **Administración y gestión:** Administrativos/as con necesidad de formación en digitalización, software de gestión y facturación electrónica.

- **Mantenimiento y construcción:** Técnicos/as en mantenimiento, electricistas y fontaneros/as con falta de capacitación en energías renovables y nuevas tecnologías.
- **Transporte y logística:** Conductores/as y carretilleros/as con necesidad de actualización en normativas y optimización de rutas.
- **Marketing y tecnología:** Community Managers y diseñadores/as gráficos con carencias en estrategias digitales y análisis de datos.
- **Atención al cliente:** Profesionales con falta de formación en resolución de conflictos, fidelización de clientes e idiomas.

Esta información destaca la importancia de la formación continua para mejorar la competitividad y la productividad en los distintos sectores económicos de Mogán.

### **Competencias necesarias en cursos de formación para mejorar la cualificación de las personas trabajadoras de su empresa**

Según las respuestas obtenidas, la principal **necesidad de formación para mejorar la cualificación de las personas trabajadoras** en las empresas del municipio es el **aprendizaje de idiomas** (21,9 %), especialmente en relación con la **atención al cliente en sectores como hostelería, turismo y comercio**. La formación en idiomas se considera clave para mejorar la competitividad de los trabajadores en un entorno con alta afluencia de turistas internacionales.

Otras áreas de formación prioritarias incluyen hostelería y turismo (12,5 %), atención al cliente (12,5 %) e informática y digitalización (12,5 %). La **necesidad de formación en hostelería se enfoca en mejorar las habilidades de camareros, cocineros y personal de servicio**, mientras que en la **atención al cliente se destaca la importancia de la resolución de conflictos y la optimización del servicio**. En cuanto a la informática y digitalización, se menciona la capacitación en herramientas digitales y análisis de datos, lo que refleja la creciente importancia de la tecnología en la gestión empresarial.

También se identifican **necesidades de formación en administración y gestión** (6,3 %), **habilidades personales como toma de decisiones, creatividad y trabajo en equipo** (9,4 %), y **contabilidad y finanzas** (6,3 %), lo que indica que las empresas requieren trabajadores con competencias estratégicas y de gestión.

Otras menciones incluyen la formación en **técnicas de venta y análisis de datos** (3,1 %), **monitores náuticos** (6,3 %), **primeros auxilios y socorrismo** (6,3 %) y la **obtención del carnet de conducir** (3,1 %), competencias necesarias para mejorar la **eficiencia y seguridad** en distintos sectores.

Los resultados evidencian que la **formación en idiomas es la más demandada para mejorar la cualificación de las personas trabajadoras**, seguida de la **capacitación en hostelería, atención al cliente e informática**. También se destaca la importancia de las **habilidades estratégicas y la formación en administración, finanzas y seguridad laboral**. Estas necesidades formativas reflejan la importancia de ofrecer programas de capacitación adaptados a las demandas del mercado laboral local, lo que contribuiría a mejorar la productividad y competitividad de las empresas en el municipio.

Las empresas encuestadas han identificado las siguientes **competencias como prioritarias para la mejora de la cualificación profesional de su personal**:

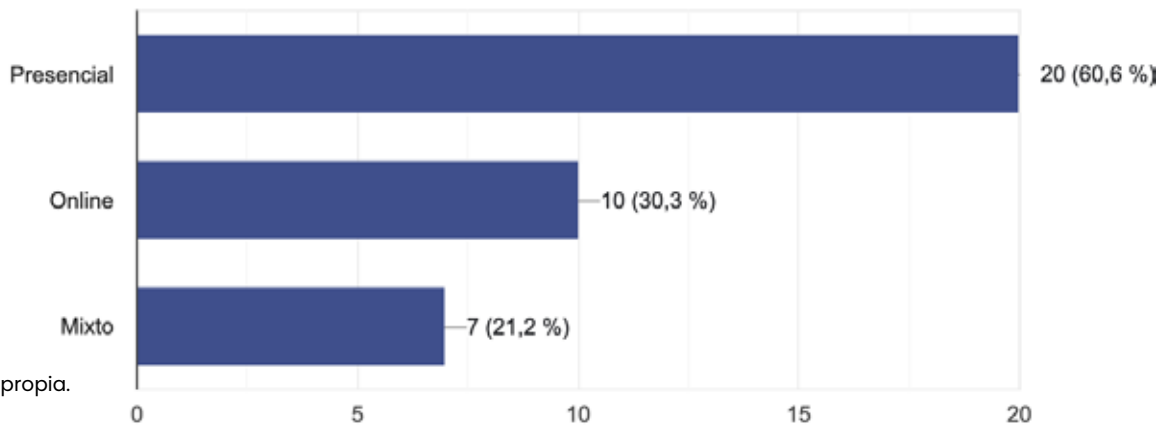
- **Idiomas:** Inglés, alemán y otros idiomas orientados al turismo, la atención al cliente y la negociación comercial.
- **Atención al cliente:** Habilidades de comunicación, resolución de conflictos, fidelización de clientes y técnicas de venta.
- **Hostelería y turismo:** Servicio de sala avanzado, cocina internacional, enología, coctelería, barismo y gestión hotelera.
- **Marketing y comercio digital:** Estrategias de marketing digital, redes sociales, comercio electrónico y posicionamiento web.
- **Administración y gestión empresarial:** Facturación electrónica, software de gestión, liderazgo y planificación estratégica.
- **Competencias digitales y tecnológicas:** Manejo de herramientas informáticas, inteligencia artificial aplicada a los negocios y ciberseguridad.
- **Mantenimiento y construcción:** Energías renovables, domótica, climatización y certificaciones en instalación eléctrica y fontanería.
- **Transporte y logística:** Optimización de rutas, gestión de almacenes, conducción eficiente y normativas de seguridad.
- **Seguridad e higiene laboral:** Prevención de riesgos laborales, primeros auxilios y normativas de seguridad en el trabajo.
- **Desarrollo personal y liderazgo:** Habilidades directivas, gestión de equipos, inteligencia emocional y coaching empresarial.

Estas capacitaciones contribuirían a mejorar la competitividad de las empresas en Mogán y a optimizar la calidad del servicio en los distintos sectores económicos.

## Acciones formativas para de personas trabajadoras en empresas

El gráfico muestra los resultados de la encuesta sobre el formato más adecuado para la formación de trabajadores en empresas o sectores.

### Gráfico 8. Formato más adecuado para la impartición de acciones formativas para de personas trabajadoras en empresas



Fuente: Elaboración propia.

La **opción más elegida fue la formación presencial**, con 60,6 %, lo que indica que la mayoría considera este formato como el más efectivo, probablemente por la interacción directa y el aprendizaje práctico.

En segundo lugar, la formación online obtuvo 30,3 %, lo que sugiere que una parte significativa de los encuestados valora la flexibilidad y accesibilidad de este método.

Por último, la opción mixta recibió 21,2 %, mostrando que aunque es la menos preferida, sigue siendo una alternativa viable para quienes buscan un equilibrio entre presencialidad y virtualidad.

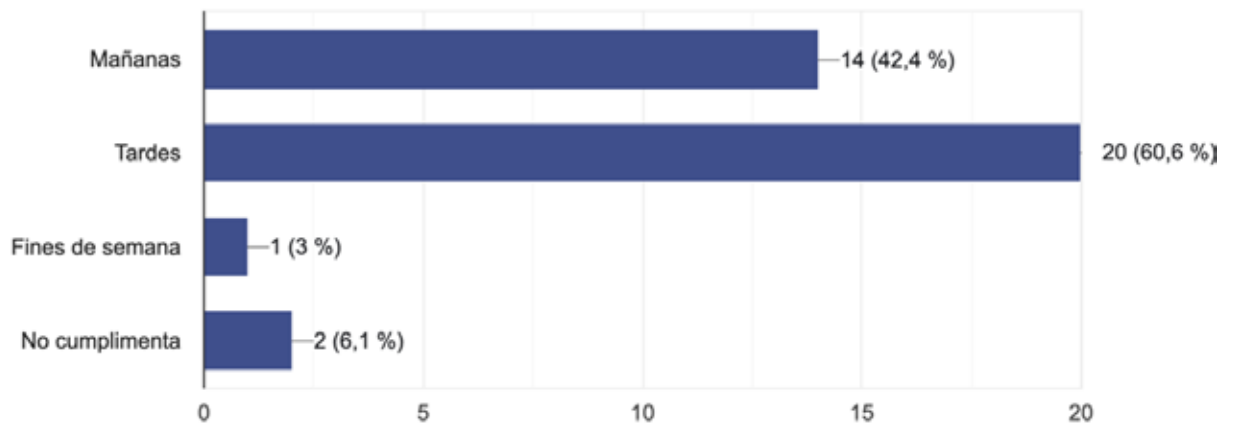
En conclusión, la formación presencial sigue siendo la más valorada, **aunque la modalidad online y mixta tienen una presencia considerable**, lo que podría indicar una tendencia hacia la digitalización y adaptación a nuevas metodologías.

Se recomienda analizar las razones detrás de la preferencia por la formación presencial, explorar formas de fortalecer la educación en línea y evaluar estrategias para optimizar el aprendizaje combinado según las necesidades del sector.

## Horarios más adecuados para la formación de personas trabajadoras en empresas

El gráfico muestra los resultados de la encuesta sobre los horarios más adecuados para la formación de trabajadores en empresas o sectores.

### Gráfico 9. Horarios más adecuados para la formación de personas trabajadoras en empresas



Fuente: Elaboración propia.

La **opción más elegida fue la tarde**, con 60,6 %, lo que indica que la mayoría considera este horario como el más conveniente, posiblemente porque permite compatibilizar la formación con las actividades laborales diarias.

**En segundo lugar, la mañana** obtuvo 42,4 %, lo que sugiere que una parte importante de los encuestados también encuentra en este horario una opción viable para la capacitación.

Las opciones de fines de semana y horarios no cumplimentados fueron significativamente menos elegidas, con 3 % y 6,1 %, respectivamente, lo que indica que la mayoría de los trabajadores prefiere recibir formación dentro de su jornada habitual y no en su tiempo de descanso.

En conclusión, la tarde es el horario más valorado para la formación, seguido de la mañana, mientras que los fines de semana tienen muy poca aceptación.

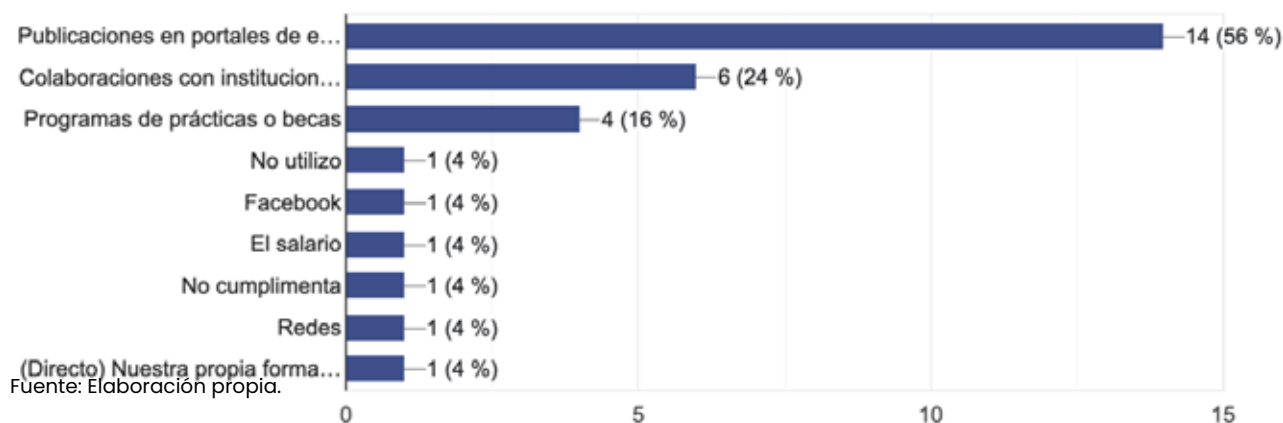
Se recomienda adaptar la oferta formativa a los horarios preferidos, priorizando las sesiones en la tarde y mañana, así como explorar las razones detrás del rechazo a la formación en fines de semana para mejorar la participación en estos espacios.

## Inserción laboral

### Estrategias que utilizan las empresas para atraer talento joven

El gráfico muestra los resultados de la encuesta sobre las estrategias que utilizan las empresas para atraer talento joven al mercado laboral.

#### Gráfico 10. Estrategias que utilizan las empresas para atraer talento joven al mercado laboral



La **opción más utilizada es la publicación en portales de empleo**, con 56 %, lo que indica que la mayoría de las empresas confía en estas plataformas para atraer candidatos jóvenes.

En segundo lugar, las **colaboraciones con instituciones educativas** representan 24 %, lo que sugiere que algunas empresas prefieren trabajar con universidades o centros de formación para captar talento desde su etapa de estudios.

Los **programas de prácticas o becas** obtuvieron 16 %, reflejando que un grupo de empresas apuesta por esta estrategia como una forma de atraer y formar talento joven desde una etapa temprana.

Otras estrategias, como el uso de redes sociales, la oferta salarial, la contratación directa o la falta de estrategias específicas, fueron mencionadas por 4 % de los encuestados cada una, lo que indica que su uso es menos frecuente.

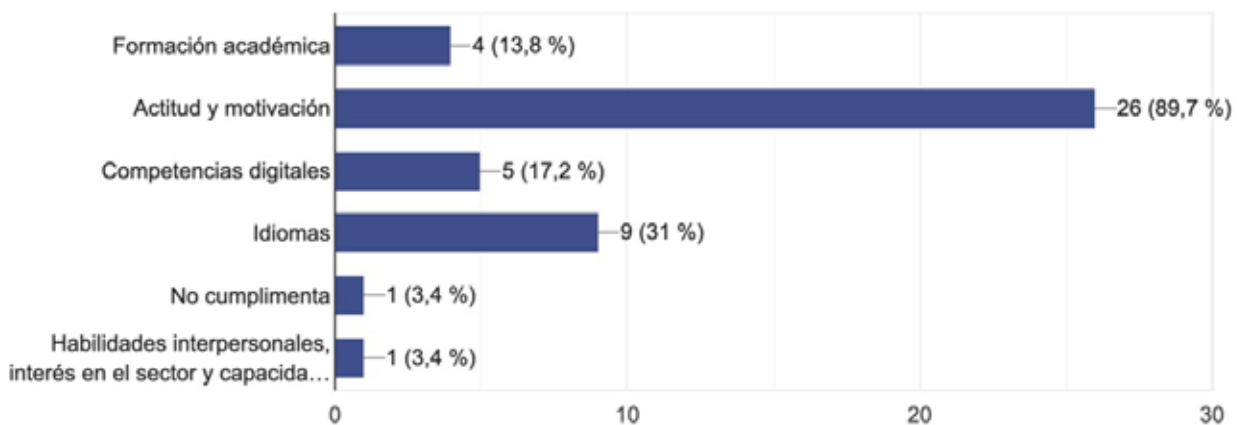
En conclusión, las publicaciones en portales de empleo son la estrategia más utilizada, seguidas por la colaboración con instituciones educativas y los programas de prácticas o becas.

Se recomienda fortalecer la presencia en plataformas de empleo y expandir alianzas con instituciones educativas, así como evaluar el impacto de las prácticas o becas como una herramienta efectiva de atracción de talento joven. También podría ser útil explorar el potencial de las redes sociales y estrategias directas para mejorar el reclutamiento en este segmento.

## Factores más importantes para contratar a una persona sin experiencia laboral previa

El gráfico muestra los resultados de la encuesta sobre los factores más importantes para contratar a una persona sin experiencia laboral previa.

### Gráfico II. Factores más importantes para contratar a una persona sin experiencia laboral previa



Fuente: Elaboración propia.

El **factor más valorado es la actitud y motivación**, con 89,7 %, lo que indica que la mayoría de las empresas priorizan las ganas de aprender y el compromiso del candidato sobre otros aspectos.

**En segundo lugar, los idiomas** fueron considerados importantes por 31 % de los encuestados, lo que sugiere que el conocimiento de otros idiomas es un criterio relevante en el proceso de selección.

Las competencias digitales obtuvieron 17,2 %, reflejando que ciertas habilidades tecnológicas son un factor determinante para algunas empresas.

La formación académica fue valorada por 13,8 %, lo que indica que, si bien es un criterio considerado, no es el principal al momento de contratar a alguien sin experiencia previa.

Otros factores, como habilidades interpersonales y el interés en el sector, fueron mencionados por 3,4 %, junto con respuestas de quienes no cumplimentaron.

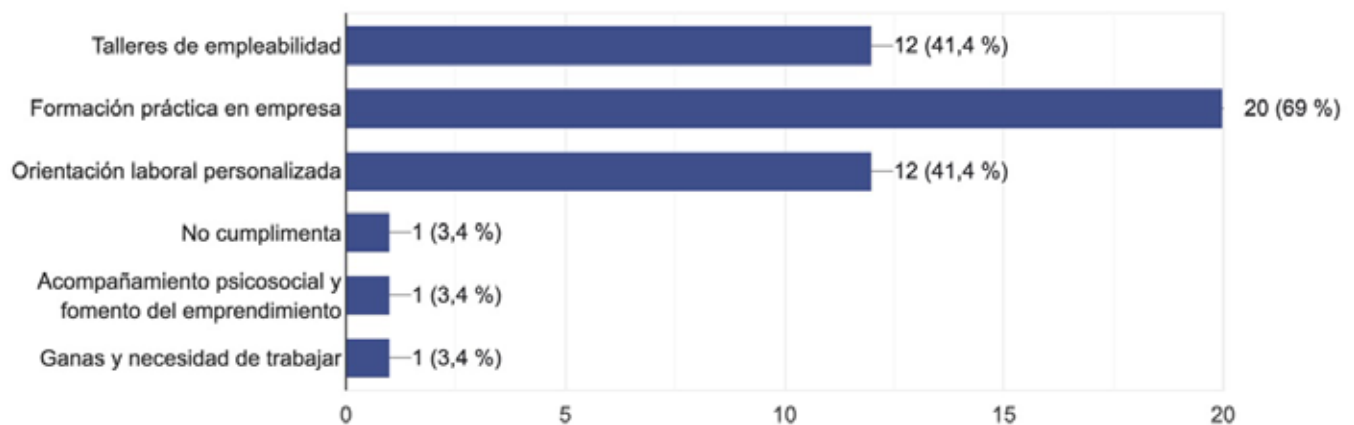
En conclusión, la actitud y motivación son los factores más determinantes para contratar a una persona sin experiencia, seguidos por el conocimiento de idiomas y competencias digitales.

Se recomienda a los candidatos enfocarse en demostrar su motivación y disposición para aprender, mientras que las empresas pueden complementar la selección con programas de capacitación para desarrollar habilidades técnicas en los nuevos talentos.

## Tipos de programas o iniciativas municipales que serían útiles para facilitar la inserción laboral de personas desempleadas

El gráfico muestra los resultados de la encuesta sobre los tipos de programas o iniciativas municipales que serían útiles para facilitar la inserción laboral de personas desempleadas.

### Gráfico 12. Tipos de programas o iniciativas municipales que serían útiles para facilitar la inserción laboral de personas desempleadas



Fuente: Elaboración propia.

La opción más valorada es la **formación práctica en empresa**, con 69 %, lo que indica que la mayoría de los encuestados considera que adquirir experiencia directa en un entorno laboral es clave para mejorar la empleabilidad.

**En segundo lugar, los talleres de empleabilidad y la orientación laboral** personalizada fueron mencionados por 41,4 % de los encuestados, reflejando que tanto el desarrollo de habilidades para la búsqueda de empleo como el asesoramiento individualizado son estrategias importantes para facilitar la inserción laboral.

Otras respuestas, como acompañamiento psicosocial y fomento del emprendimiento, junto con la mención de ganas y necesidad de trabajar, fueron señaladas por 3,4 %, lo que sugiere que aunque son aspectos considerados, tienen una menor relevancia en comparación con las opciones principales.

En conclusión, la formación práctica en empresas es la estrategia más valorada, seguida por los talleres de empleabilidad y la orientación personalizada.

Se recomienda al municipio impulsar programas de formación en entornos laborales reales, complementados con talleres y asesoramiento individual para mejorar las oportunidades de inserción laboral de las personas desempleadas.

## Opinión y propuestas

### Acciones que el Ayuntamiento de Mogán podría tomar para apoyar a las empresas en materia de empleo y formación

Según las respuestas recopiladas, la principal acción que se sugiere al Ayuntamiento de Mogán para apoyar a las empresas en materia de empleo y formación es la implementación de **programas de formación y capacitación** (40,9 %). Se destaca la necesidad de ofrecer **talleres, cursos y programas formativos gratuitos o subvencionados, enfocados en las necesidades del mercado laboral y con prácticas reales para facilitar la inserción laboral**.

Otra medida relevante es el **impulso de ayudas económicas y fiscales** (13,6 %), especialmente dirigidas a jóvenes emprendedores y empresas que generen empleo en el municipio. También se propone la creación de incentivos fiscales que faciliten la contratación de trabajadores locales.

En tercer lugar, se sugiere el desarrollo de una **bolsa de empleo con personal cualificado** (13,6 %), lo que permitiría a las empresas acceder fácilmente a candidatos preparados para cubrir sus vacantes.

Otras acciones mencionadas incluyen el **asesoramiento continuo a empresas** (9,1 %), el establecimiento de un mayor contacto con el tejido empresarial local (9,1 %) para identificar sus necesidades de formación y contratación, y la creación de escuelas de formación específicas (9,1 %) con formación adaptada a los sectores más demandados del municipio.

Finalmente, se menciona la necesidad de integrar nuevas tecnologías e inteligencia artificial (4,5 %) en los programas de formación y empleo, para modernizar los procesos y mejorar la cualificación de los trabajadores.

Los resultados reflejan que la principal demanda de las empresas es la creación de programas de formación adaptados a las necesidades del mercado laboral, acompañados de incentivos económicos y una bolsa de empleo eficiente. Además, se considera clave el asesoramiento continuo, la comunicación directa con las empresas y la modernización de los procesos de capacitación a través de nuevas tecnologías. Implementar estas acciones contribuiría a mejorar la empleabilidad y fortalecer la competitividad de las empresas en Mogán.

A partir de las respuestas del cuestionario, las empresas encuestadas han identificado las siguientes acciones que el Ayuntamiento de Mogán podría implementar para fortalecer el empleo y la formación en el municipio:

- **Programas de formación adaptados a la demanda laboral**  
Ofrecer cursos específicos en hostelería, turismo, comercio, atención al cliente e idiomas.  
Implementar formación en nuevas tecnologías, digitalización y sostenibilidad.  
Fomentar la capacitación en prevención de riesgos laborales y seguridad en el trabajo.
- **Incentivos y ayudas para la contratación**  
Establecer subvenciones o bonificaciones para la contratación de personas desempleadas y jóvenes sin experiencia.  
Apoyar la contratación de trabajadores cualificados mediante incentivos fiscales a las empresas.  
Facilitar programas de empleo juvenil y de prácticas remuneradas en empresas locales.

- **Bolsa de empleo y mejora en la intermediación laboral**  
Desarrollo de una plataforma municipal para la gestión de empleo y selección de personal cualificado. Agilización de la conexión entre empresas y candidatos a través de ferias de empleo y eventos de networking.  
Refuerzo la colaboración con centros educativos y de formación profesional para garantizar una mayor alineación con las necesidades empresariales.
- **Asesoramiento y apoyo a empresas y emprendedores**  
Orientación en la gestión de recursos humanos y normativa laboral.  
Apoyo para la digitalización y modernización de negocios.  
Acceso a financiación y ayudas para el crecimiento empresarial.
- **Fomento del empleo sostenible y diversificación económica**  
Impulso a iniciativas de economía verde y sostenibilidad en sectores como la energía renovable y la agricultura ecológica.  
Apoyo la diversificación del tejido empresarial más allá del turismo y la hostelería.

Estas acciones contribuirían a mejorar la empleabilidad, fortalecer la competitividad de las empresas y fomentar un desarrollo económico sostenible en Mogán.

## **Comentarios adicionales sobre el mercado laboral o la formación en Mogán**

Las opiniones recopiladas reflejan diversas preocupaciones y sugerencias para mejorar el empleo y la formación en el municipio.

Una de las principales propuestas es **fomentar el autoempleo y ofrecer formación empresarial** para mejorar la viabilidad de los negocios. Se sugiere que el Ayuntamiento brinde apoyo a emprendedores con formación en gestión empresarial y estrategias para garantizar la sostenibilidad de sus proyectos.

Otro aspecto señalado es la **falta de viviendas de alquiler accesibles para trabajadores**, lo que dificulta la permanencia de empleados en el municipio. Esta situación podría estar afectando la disponibilidad de mano de obra en ciertos sectores.

Además, se menciona la **necesidad de ampliar la oferta formativa**, diversificando las áreas de capacitación más allá del turismo y la hostelería. También se sugiere mejorar el transporte para facilitar el acceso al empleo a personas de otros municipios, lo que podría contribuir a cubrir la demanda de trabajadores en determinadas áreas.

Algunos comentarios reflejan una **percepción negativa sobre la actitud de los trabajadores y la falta de compromiso con la formación**, mencionando la falta de responsabilidad de quienes asisten a los cursos o la escasa motivación para trabajar.

Por otro lado, aunque hay opiniones críticas, también se reconoce que las acciones actuales del Ayuntamiento en formación y empleo están bien encaminadas, aunque con margen de mejora en la responsabilidad de los participantes.

Los comentarios reflejan la **importancia de fomentar el emprendimiento**, mejorar la accesibilidad a la vivienda para trabajadores y diversificar la formación. Además, se señala la necesidad de facilitar el transporte y reforzar la responsabilidad en la asistencia a cursos. A pesar de algunas críticas sobre la actitud laboral, también se reconoce el esfuerzo del Ayuntamiento en este ámbito. Implementar estrategias que respondan a estas preocupaciones podría contribuir a un mercado laboral más estable y accesible en Mogán.

## 5.3. Encuesta a la ciudadanía

El informe basado en encuestas a la ciudadanía sobre la situación laboral y formativa en Mogán ofrece una visión detallada de las oportunidades y desafíos en el mercado de trabajo local. En cuanto a los **sectores con dificultades para encontrar empleo**, las personas encuestadas mencionan problemas en **comercio** (15,4 %), **mantenimiento y oficios varios** (15,4 %), **cocina** (7,7 %), **asuntos sociales** (7,7 %), **sanidad** (7,7 %) y **transporte** (7,7 %). También se identifican barreras en profesiones como **auxiliar administrativo, dinamización sociocultural y funcionariado**. Se observa, además, un **interés en abandonar la hostelería en busca de mayor estabilidad**.

En lo que respecta a los **sectores con mayor demanda de empleo**, la **hostelería y el turismo** son los más solicitados (38,9 %), especialmente en puestos como camareros, cocineros y personal de limpieza. También destacan el **comercio** (18,5 %) y la **construcción** (7,4 %), seguidos de **sanidad** (5,6 %), **transporte y logística** (3,7 %), **administración y gestión** (5,6 %) y **actividades socioculturales** (3,7 %). Asimismo, se resalta la **importancia del dominio de idiomas como inglés, alemán y noruego para mejorar la empleabilidad** en estos sectores.

Por otro lado, se identifican **sectores en declive**, siendo la **agricultura, ganadería y pesca** percibidas como actividades en retroceso (29,8 %). La **hostelería** (19,1 %) y la **construcción** (12,8 %) también **muestran signos de declive debido a la estacionalidad y la falta de mano de obra especializada**. Otros sectores afectados incluyen **sanidad, asuntos sociales y turismo** (6,4 %).

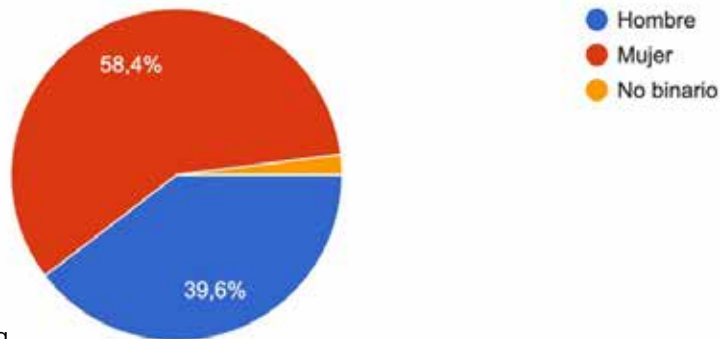
Una de las preocupaciones clave detectadas en la encuesta es la **falta de programas de formación** en áreas de demanda. Se identifican necesidades formativas en **hostelería y turismo** (17,5 %), **comercio** (15,0 %), **pesca y agricultura** (15,0 %), **construcción** (12,5 %), **transporte y logística** (10,0 %), **tecnología y digitalización** (10,0 %), **sanidad y asuntos sociales** (12,5 %) y **energías renovables** (7,5 %). Además, se destaca que la capacitación en nuevas tecnologías y atención digital es clave para mejorar la empleabilidad.

Entre las preocupaciones y propuestas de la ciudadanía, se señala la **necesidad de diversificar la economía** más allá del turismo, mejorar el acceso a vivienda asequible debido a su impacto en la estabilidad laboral y generar más oportunidades de empleo juvenil. También se destaca la importancia del **apoyo a emprendedores y la oferta de cursos de formación profesional** en sectores clave. Otra cuestión relevante es la precariedad laboral, especialmente en el comercio y la hostelería, caracterizada por horarios largos y bajos salarios. Finalmente, se menciona la falta de espacios culturales y servicios para la comunidad extranjera residente en el municipio.

En conclusión, el informe refleja la necesidad de una mayor diversificación del mercado laboral en Mogán, con formación adaptada a sectores en demanda y mejoras en las condiciones laborales. Asimismo, se destaca la urgencia de facilitar el acceso a la vivienda, fomentar el emprendimiento y generar oportunidades más allá del turismo para garantizar el desarrollo sostenible del municipio.

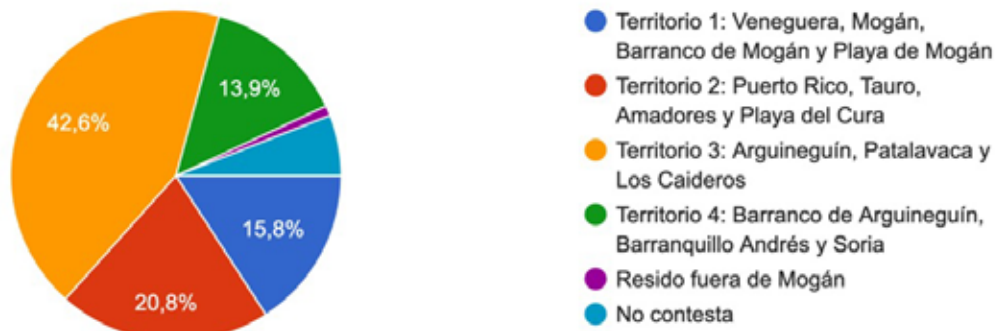
## Datos demográficos

### Sexo



Fuente: Elaboración propia.

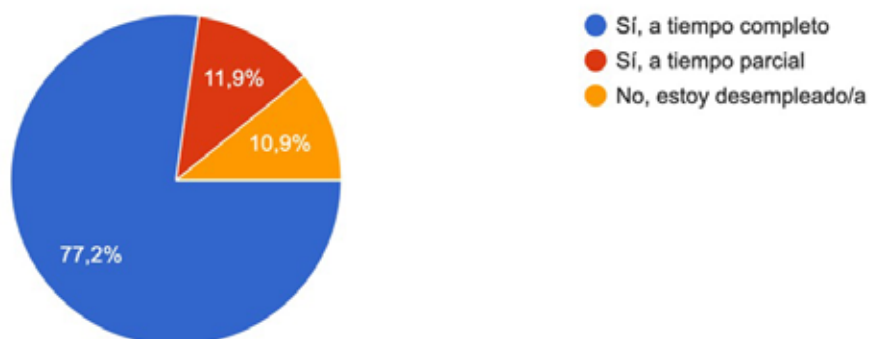
### Zona en la que residen del municipio



Fuente: Elaboración propia.

## Situación laboral actual

### Situación laboral

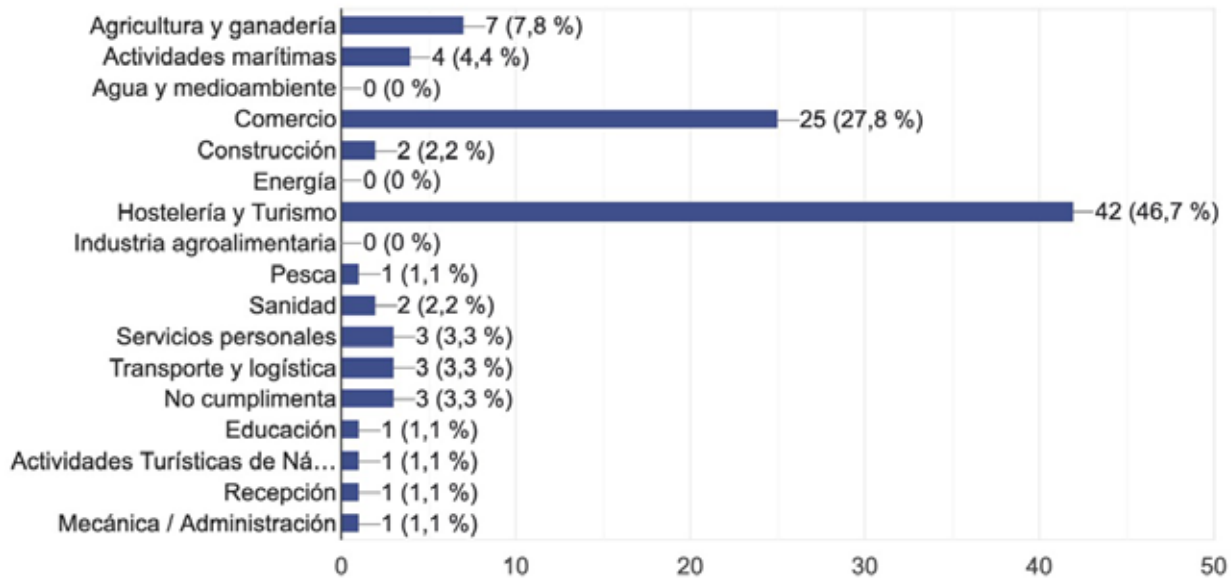


Fuente: Elaboración propia.

## Sector en el que trabaja

El gráfico muestra los resultados de la encuesta sobre el sector en el que trabaja el encuestado.

**Gráfico 13. Sector en el que trabaja**

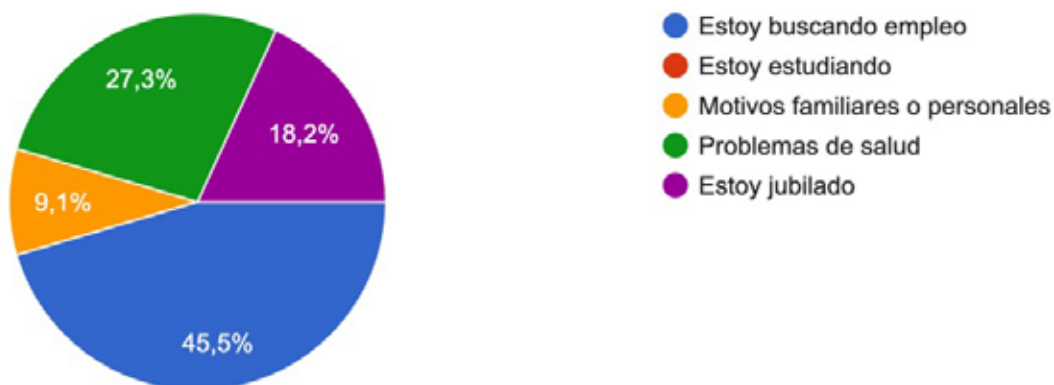


Fuente: Elaboración propia.

## Motivo por el que no trabaja

El gráfico muestra los resultados de la encuesta sobre los motivos por los que no trabaja.

**Gráfico 14. Motivo por el que no trabaja**



Fuente: Elaboración propia.

## Ocupaciones o profesiones para las que no logra encontrar empleo

Según las respuestas recopiladas, los **sectores en los que las personas tienen mayores dificultades para encontrar empleo** incluyen **comercio** (15,4 %) y **mantenimiento y oficios varios** (15,4 %), reflejando la escasez de oportunidades en estos ámbitos.

También se identifican dificultades en sectores como **cocina** (7,7 %), **asuntos sociales** (7,7 %), **sanidad** (7,7 %) y **transporte** (7,7 %), lo que sugiere una **demanda de empleo no cubierta** en estas áreas o barreras en la contratación.

Otros sectores mencionados incluyen sector **sociocultural** (7,7 %), especialmente para **dinamizadores de actividades infantiles o para mayores, construcción** (7,7 %), **auxiliar administrativo** (7,7 %) y **funcionariado** (7,7 %), indicando que en estas profesiones hay una **percepción de dificultad para acceder** a oportunidades laborales.

Adicionalmente, un grupo de personas expresa el **deseo de encontrar empleo fuera de la hostelería** (7,7 %), lo que refleja una tendencia a buscar oportunidades en otros sectores con **mayor estabilidad o mejores condiciones laborales**.

## Ocupaciones o profesiones identifica como las de mayor demanda en el municipio

Según las respuestas recopiladas, el **sector con mayor demanda laboral en el municipio es hostelería y turismo** (38,9 %), destacando la **necesidad de profesionales como camareros, cocineros, recepcionistas, personal de limpieza y otros roles vinculados a hoteles y restaurantes**. Esta alta demanda es coherente con la importancia del turismo en la economía local.

En segundo lugar, se encuentra el sector del **comercio** (18,5 %), con un énfasis en la **búsqueda de empleados para dependencias comerciales, atención al cliente y venta en grandes superficies**.

Los sectores de **pesca y construcción** (7,4 % cada uno) también **presentan una demanda considerable**, evidenciando la necesidad de trabajadores especializados en estas áreas. En el caso de **la pesca, se requiere mano de obra para sostener una actividad clave en el municipio, mientras que la construcción demanda albañiles, electricistas y carpinteros.**

Otro sector relevante es **sanidad** (5,6 %), donde se mencionan necesidades de personal en **atención médica y cuidados a mayores**. También se identifican **oportunidades en transporte y logística** (3,7 %), **administración y gestión** (5,6 %) y **actividades socioculturales** (3,7 %), con énfasis en profesionales formados para **dinamización infantil o asistencia social**.

Asimismo, se resalta la **importancia de habilidades lingüísticas, especialmente en inglés, alemán y noruego**, ya que se considera fundamental para acceder a empleos en comercio, turismo y atención al cliente.

En conclusión, los datos reflejan una **alta demanda en sectores clave como la hostelería, el comercio y la construcción**, lo que pone de manifiesto la necesidad de formación específica en estos ámbitos para mejorar la empleabilidad y responder a las necesidades del mercado laboral local.

## **Ocupaciones o profesiones consideran que se encuentran en declive en el municipio**

Según las respuestas obtenidas, el sector que se percibe con mayor declive en el municipio es la agricultura, ganadería y pesca (29,8 %), lo que indica una reducción en la actividad del sector primario. Esta tendencia puede estar vinculada a la modernización, la falta de relevo generacional o la disminución de la rentabilidad en estas actividades.

El segundo sector más mencionado es la hostelería (19,1 %), reflejando una percepción de inestabilidad en este ámbito, posiblemente debido a la estacionalidad del turismo, cambios en las condiciones laborales o una menor demanda de empleo en ciertas posiciones como camareros, cocineros y personal de limpieza en hoteles.

En tercer lugar, se identifica un retroceso en la construcción (12,8 %), lo que podría estar relacionado con una reducción en la inversión en obras o la falta de mano de obra especializada.

Otros sectores señalados incluyen sanidad y asuntos sociales (8,5 %), donde se menciona la dificultad para acceder a empleos en el ámbito sanitario y en la atención a personas dependientes, así como turismo (6,4 %), en el que se destaca la falta de oportunidades y de profesionalización en idiomas para mejorar la competitividad del sector.

También se han mencionado áreas como comercio, transporte y logística, administración y gestión, idiomas y comunicación, y tecnología e informática, aunque con menor incidencia en el total de respuestas.

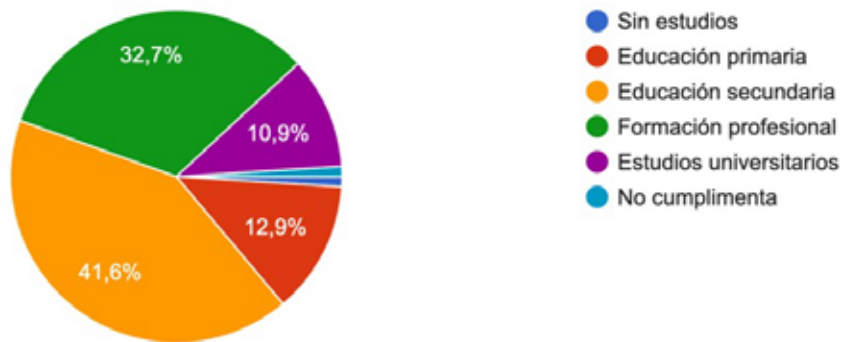
En conclusión, los resultados reflejan una percepción de declive en sectores tradicionales como la agricultura, la pesca y la ganadería, junto con una incertidumbre en la hostelería y la construcción. Esto resalta la necesidad de adaptar la formación y la oferta laboral a las nuevas exigencias del mercado, promoviendo la diversificación económica y el desarrollo de sectores emergentes.

## Experiencia profesional y formación

### Nivel de estudios completado

El gráfico muestra los resultados de la encuesta sobre el nivel de estudios completado.

**Gráfico 15. Nivel de estudios completado**



Fuente: Elaboración propia.

### Grado de formación en competencias o habilidades clave

El gráfico muestra los resultados de la encuesta sobre el grado de formación en competencias o habilidades clave.

**Gráfico 16. Grado de formación en competencias o habilidades clave**

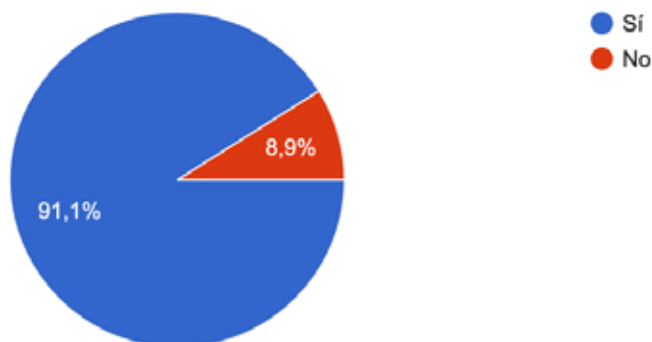


Fuente: Elaboración propia.

## Experiencia previa

El gráfico muestra los resultados de la encuesta sobre la experiencia previa.

**Gráfico 17. Experiencia previa**

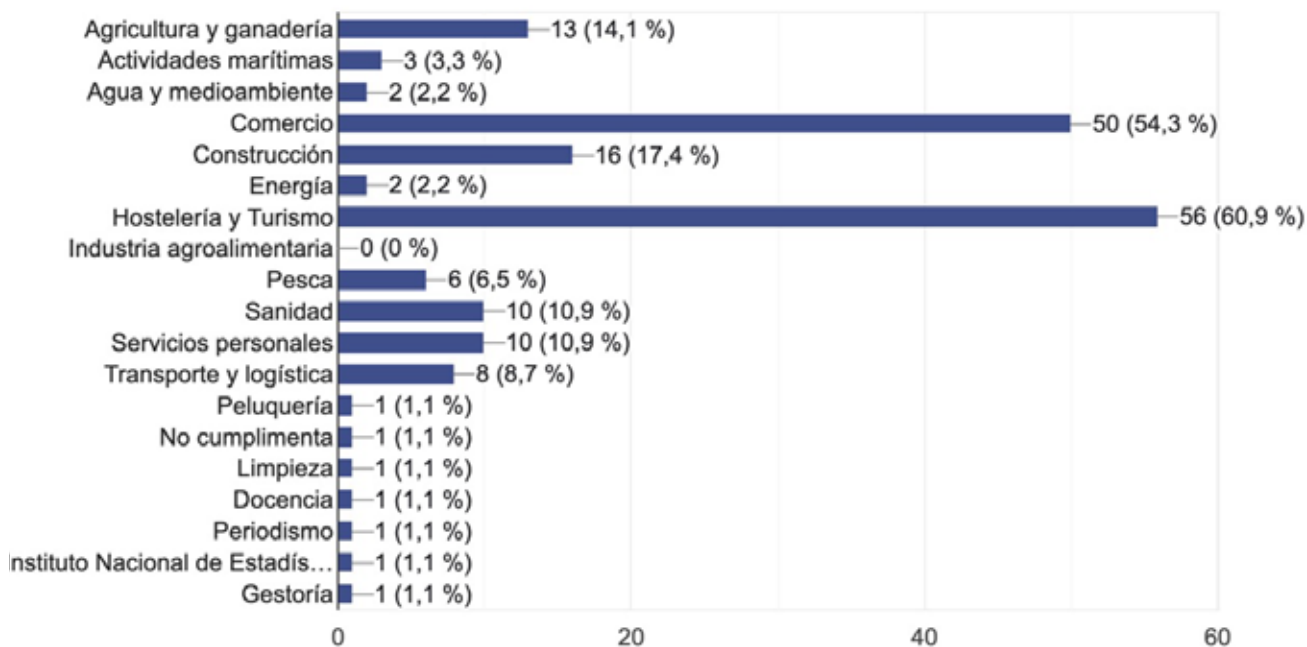


Fuente: Elaboración propia.

## Sectores en los que ha trabajado

El gráfico muestra los resultados de la encuesta sobre los sectores en los que ha trabajado.

**Gráfico 18. Sectores en los que ha trabajado**



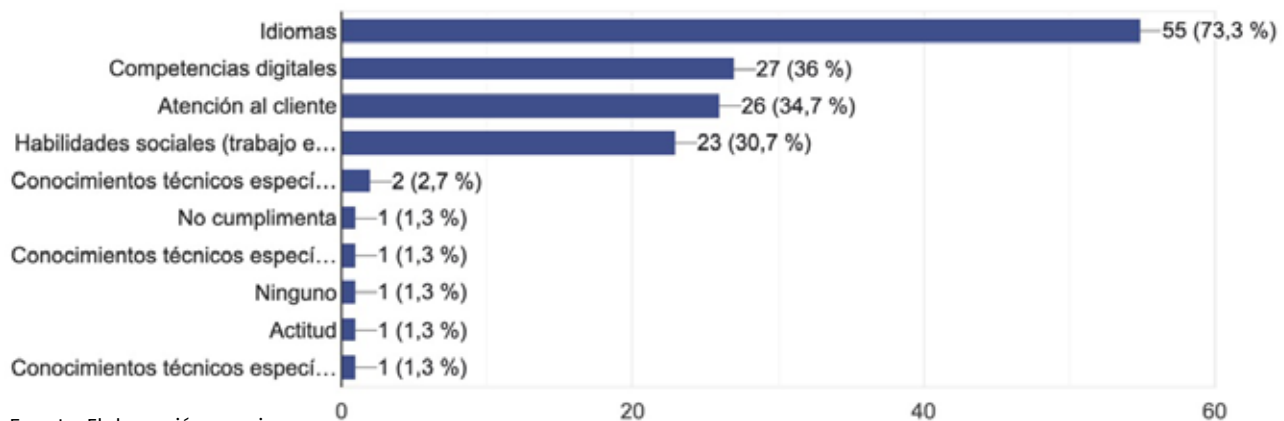
Fuente: Elaboración propia.

## Intereses de formación y empleo

### Sectores con interés para recibir formación

El gráfico muestra los resultados de la encuesta sobre los sectores con interés para recibir formación.

**Gráfico 19. Sectores con interés para recibir formación**

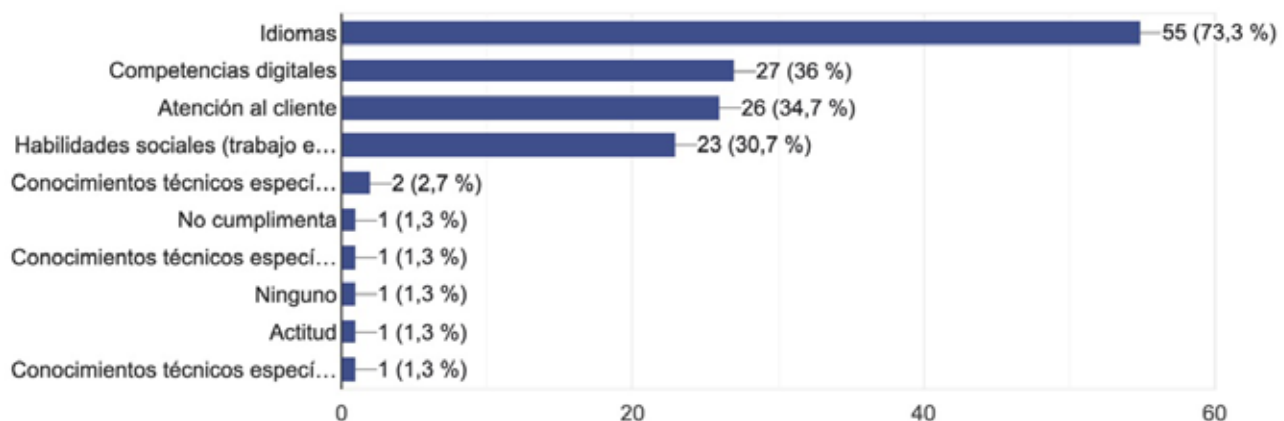


Fuente: Elaboración propia.

### Habilidades que cree que necesita para encontrar empleo

El gráfico muestra los resultados de la encuesta sobre las habilidades que cree que necesita para encontrar empleo.

**Gráfico 20. Habilidades que cree que necesita para encontrar empleo**

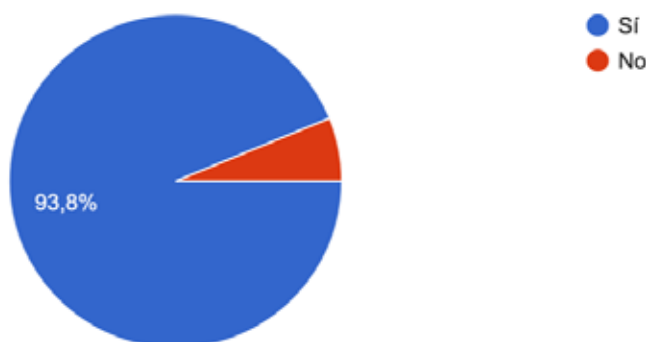


Fuente: Elaboración propia.

## Interés en participar en programa de formación en alternancia con el empleo

El gráfico muestra los resultados de la encuesta sobre el interés en participar en programa de formación en alternancia con el empleo.

### Gráfico 21. Interés en participar en programa de formación en alternancia con el empleo



Fuente: Elaboración propia.

## Áreas o sectores en los que las empresas demandan trabajadores, pero no existen programas de formación disponibles

Según las respuestas recopiladas, existen diversas áreas en las que las empresas requieren trabajadores, pero donde no se identifican suficientes programas de formación para capacitar a los aspirantes.

Los sectores más mencionados incluyen:

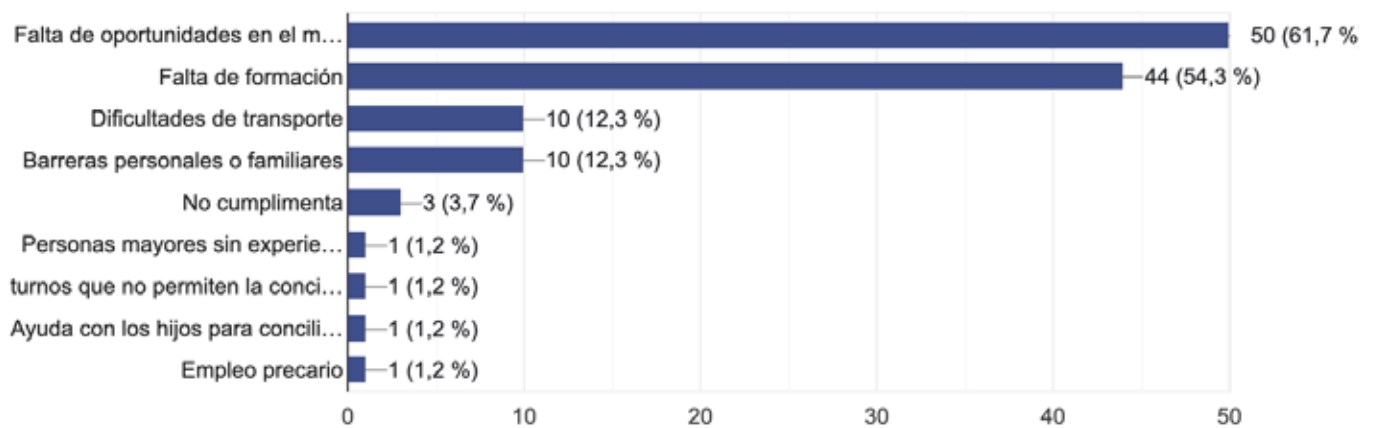
- **Hostelería y turismo** (17,5 %): Se señala la necesidad de formación en cocina, camareros, camareras de piso y conocimientos en idiomas, dado el alto nivel de demanda en el municipio.
- **Comercio** (15,0 %): Se evidencia la falta de capacitación específica para dependientes y gestión comercial.
- **Pesca y agricultura** (15,0 %): Se mencionan necesidades en el sector pesquero, agrícola y ganadero, actividades fundamentales para la economía local.
- **Construcción** (12,5 %): Se requieren programas formativos para trabajadores de la construcción, en particular en áreas especializadas.
- **Transporte y logística** (10,0 %): Se destaca la necesidad de formación para chóferes de camión o autobús, así como para repartidores y montadores de muebles e instaladores de electrodomésticos.
- **Tecnología y digitalización** (10,0 %): Se identifican carencias en formación en atención digital, informática con idiomas y CRM/marketing online.
- **Sanidad y asuntos sociales** (12,5 %): Se menciona la falta de programas formativos para auxiliares de ayuda a mayores y profesionales del sector sanitario.
- **Energías renovables y servicio técnico** (7,5 %): Se observa demanda en sectores emergentes como energías renovables y en áreas técnicas como mecánica y servicio técnico.

En conclusión, los resultados reflejan la necesidad de desarrollar programas de formación adaptados a las demandas del mercado laboral, especialmente en sectores clave como la hostelería, comercio, transporte, construcción, sanidad y tecnología. La creación de estos programas podría mejorar la empleabilidad y fortalecer la economía local.

## Principales dificultades para encontrar empleo

El gráfico muestra los resultados de la encuesta sobre las principales dificultades para encontrar empleo.

**Gráfico 22. Principales dificultades para encontrar empleo**



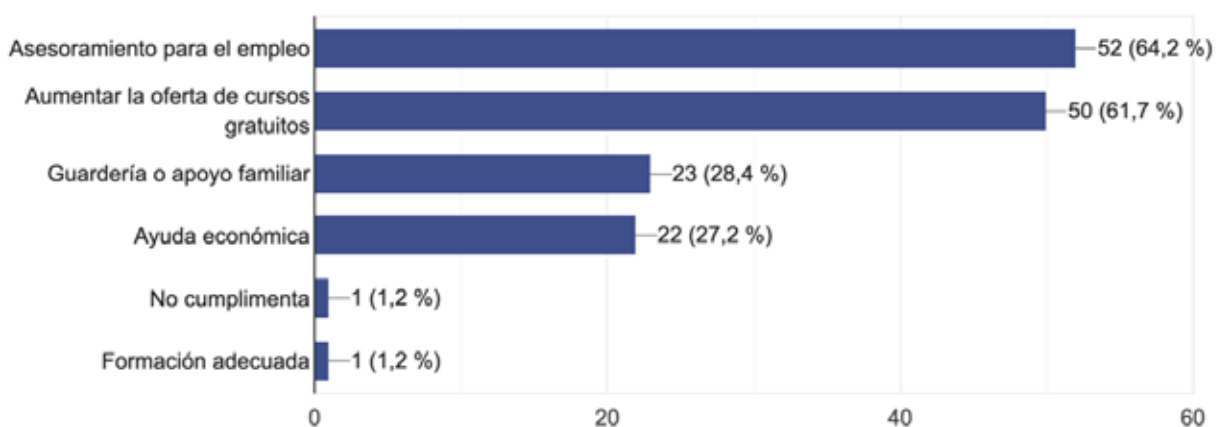
Fuente: Elaboración propia.

## Modalidades de formación

### Apoyos útiles para encontrar empleo o mejorar la formación

El gráfico muestra los resultados de la encuesta sobre los apoyos útiles para encontrar empleo o mejorar la formación.

**Gráfico 23. Apoyos útiles para encontrar empleo o mejorar la formación**

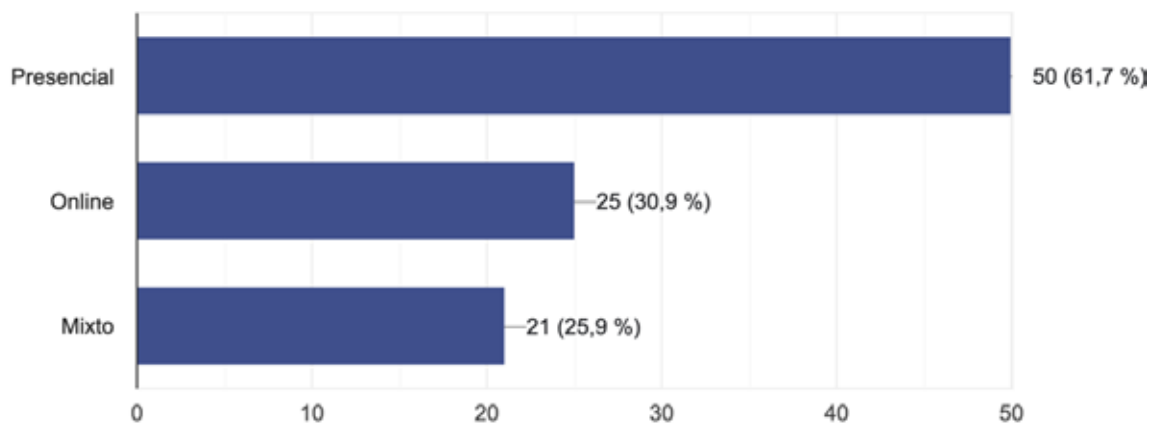


Fuente: Elaboración propia.

## Formato de formación preferido

El gráfico muestra los resultados de la encuesta sobre el formato de formación preferido.

**Gráfico 24. Formato de formación preferido**

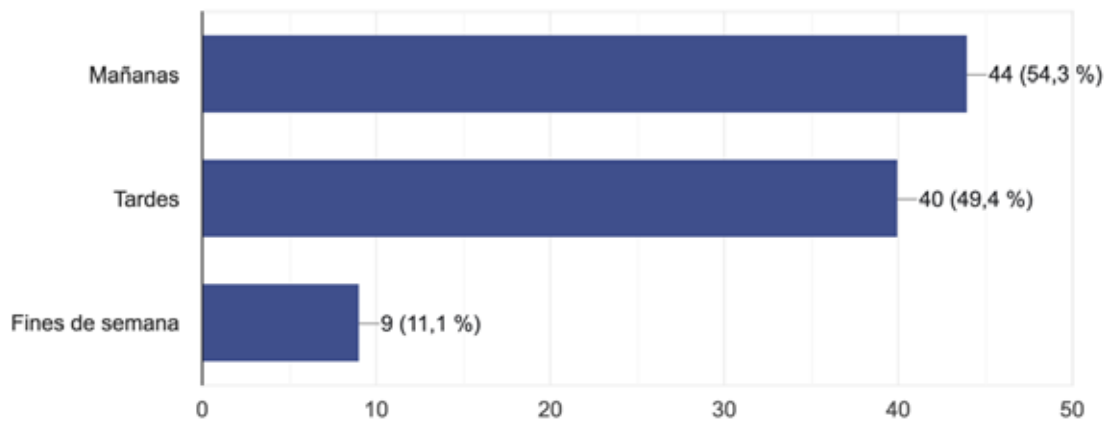


Fuente: Elaboración propia.

## Horarios más convenientes

El gráfico muestra los resultados de la encuesta sobre los horarios más convenientes.

**Gráfico 25. Horarios más convenientes**



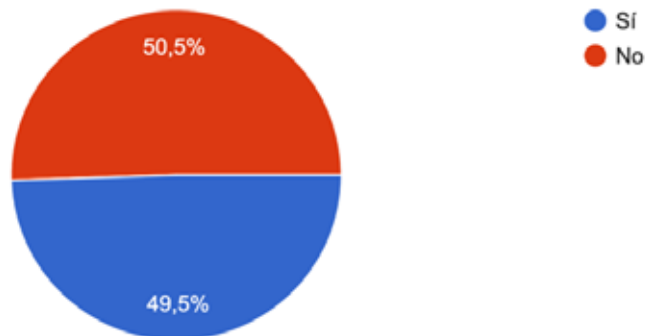
Fuente: Elaboración propia.

## Emprendimiento y autoempleo

### Autoempleo como solución viable para encontrar empleo

El gráfico muestra los resultados de la encuesta sobre el autoempleo como solución viable para encontrar empleo.

**Gráfico 26. Autoempleo como solución viable para encontrar empleo**

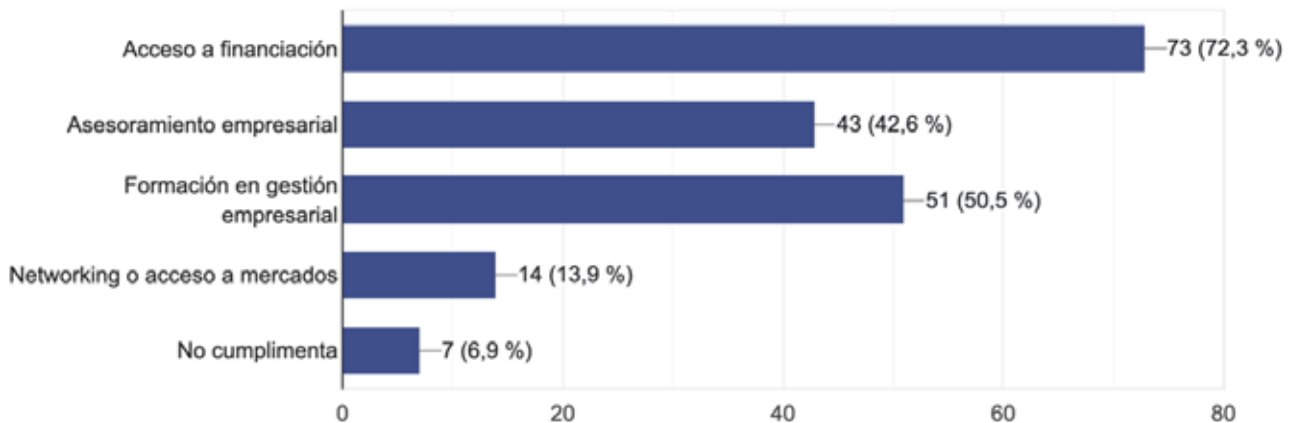


Fuente: Elaboración propia.

### Recursos o apoyos esenciales para el autoempleo o la creación de empresa

El gráfico muestra los resultados de la encuesta sobre los recursos o apoyos esenciales para el autoempleo o la creación de empresa.

**Gráfico 27. Recursos o apoyos esenciales para el autoempleo o la creación de empresa**

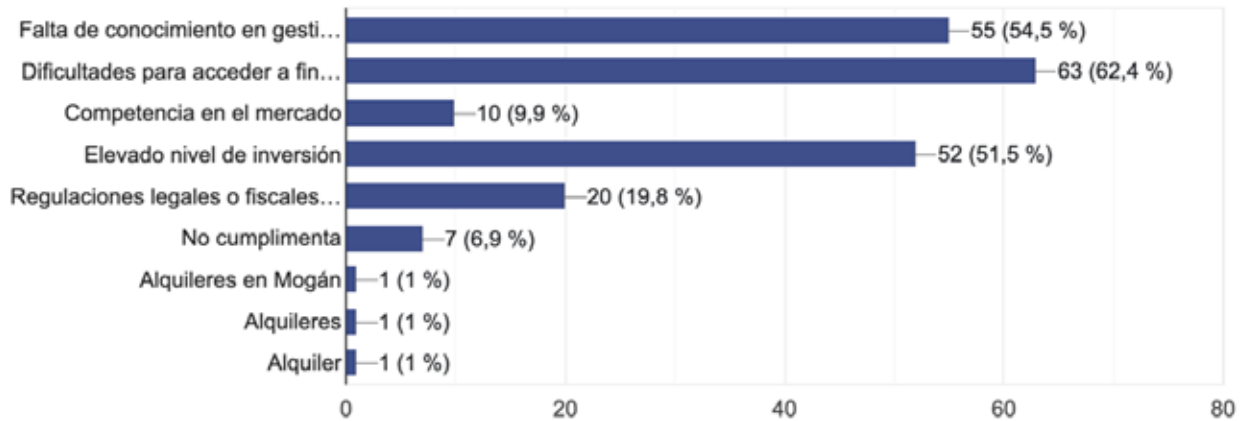


Fuente: Elaboración propia.

## Obstáculos para emprender

El gráfico muestra los resultados de la encuesta sobre los obstáculos para emprender.

**Gráfico 28. Obstáculos para emprender**

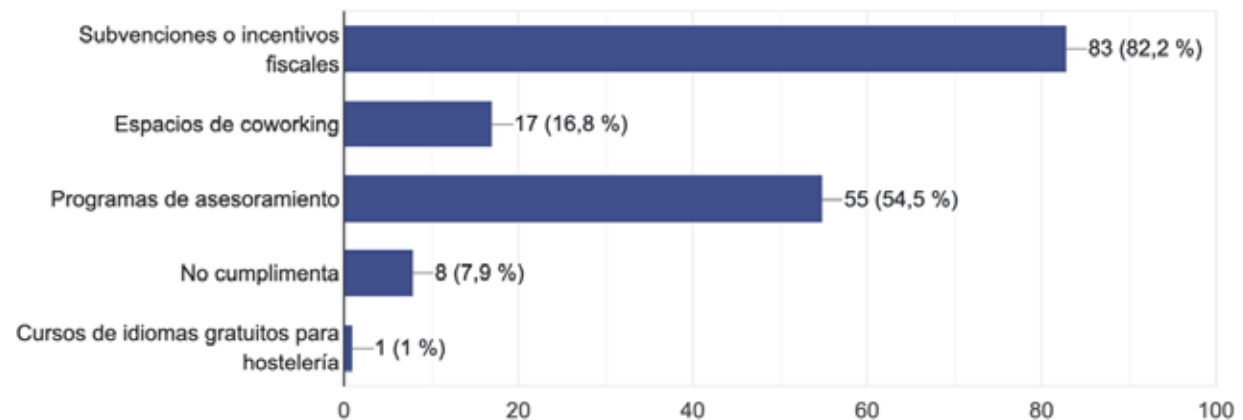


Fuente: Elaboración propia.

## Apoyos que debería ofrecer el ayuntamiento a las personas emprendedoras

El gráfico muestra los resultados de la encuesta sobre los Apoyos que debería ofrecer el ayuntamiento a las personas emprendedoras.

**Gráfico 29. Apoyos que debería ofrecer el ayuntamiento a las personas emprendedoras**



Fuente: Elaboración propia.

## Opinión y propuestas

Las respuestas recopiladas reflejan diversas preocupaciones y propuestas en torno a la situación laboral y la oferta formativa en el municipio de Mogán.

Uno de los aspectos más señalados es la **falta de formación en sectores distintos al turismo, especialmente en agricultura, ganadería y pesca**. Se menciona la **escasez de ciclos formativos** en estas áreas, lo que limita las oportunidades de empleo fuera del sector turístico.

Otra preocupación recurrente es la **dificultad de acceso a la vivienda**, con menciones a alquileres elevados y falta de viviendas accesibles para jóvenes y trabajadores locales.

Se destaca la **necesidad de mayores oportunidades laborales para los jóvenes** del municipio, así como **más apoyo para nuevos empresarios y emprendedores**.

También se plantea la necesidad de **mejorar las condiciones salariales en puestos como dependientes de comercio**.

Las opiniones recogidas reflejan la **necesidad de una mayor diversificación del mercado laboral, mejores condiciones laborales y mayor acceso a formación profesional**. También se evidencia una **preocupación por la vivienda, la conciliación familiar y el apoyo a jóvenes y emprendedores**, aspectos clave para mejorar la calidad de vida y el desarrollo económico de Mogán.

# 6. Análisis DAFO

El presente **Análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades)** de la formación y el empleo en el municipio de Mogán (Gran Canaria) tiene como finalidad examinar de manera integral el estado actual del mercado de trabajo local, sus sectores económicos clave y las condiciones que influyen en la empleabilidad de la población.

Este análisis se fundamenta en datos extraídos del Diagnóstico Técnico y Diagnóstico Participado, los cuales proporcionan una visión detallada de la evolución de los sectores productivos, las tendencias de contratación, la oferta y demanda de empleo, así como los desafíos y oportunidades presentes en el entorno laboral del municipio.

Mogán es un municipio con una economía predominantemente orientada al turismo, el comercio y los servicios, sectores que generan una parte significativa del empleo. Sin embargo, esta dependencia también implica vulnerabilidades ante crisis externas, estacionalidad y fluctuaciones en la demanda turística. Además, existen retos en la capacitación de la población activa, la inserción laboral de colectivos vulnerables y la diversificación del tejido empresarial.

## Objetivos del Análisis DAFO

El análisis DAFO tiene como propósito proporcionar un diagnóstico estratégico que sirva como base para el diseño de políticas públicas y acciones de mejora en la formación y el empleo. Los objetivos específicos son:

- **Identificar las Oportunidades del entorno económico y sectorial** que pueden favorecer la generación de empleo, la atracción de inversión y la mejora de la competitividad del mercado laboral en Mogán.
- **Analizar las Amenazas externas** que pueden representar un riesgo para el desarrollo del empleo local, incluyendo la dependencia del turismo, la falta de vivienda accesible y la digitalización de ciertos sectores.
- **Determinar las Fortalezas internas del mercado laboral del municipio**, como el crecimiento de la contratación indefinida, el dinamismo empresarial y la consolidación de la economía azul y las energías renovables como sectores emergentes.
- **Detectar las Debilidades estructurales y formativas** que dificultan la empleabilidad, como la baja cualificación de la población activa, la dificultad de inserción de colectivos vulnerables y la rotación laboral en sectores clave.

- **Proponer estrategias de intervención** orientadas a mejorar la capacitación de la población, fomentar la diversificación económica y reducir la precariedad laboral.

Este análisis busca ofrecer una herramienta de planificación y toma de decisiones para el Ayuntamiento de Mogán, los agentes socioeconómicos y los actores implicados en el desarrollo local, con el fin de consolidar un mercado laboral más estable, inclusivo y sostenible.

## 6.1. Fortalezas y debilidades

### 6.1.1. Fortalezas

#### Factores internos favorables del mercado de trabajo, empleo y empresas del municipio

##### F1. Crecimiento y estabilidad del mercado laboral

- El paro registrado se ha reducido un 6,35 % en 2024, alcanzando las 944 personas desempleadas, lo que indica una mejora en la empleabilidad en el municipio.
- El empleo estable ha crecido, con un aumento del 11,26 % en contratos indefinidos (6.998 en 2024) y una disminución del 2,50 % en los contratos temporales (7.333 en 2024), reflejando un fortalecimiento del empleo de calidad.
- La afiliación a la Seguridad Social aumentó un 4,90 %, con 14.421 afiliados, lo que sugiere un mercado laboral en expansión y mayor estabilidad en la contratación.

##### F2. Alta demanda de empleo en sectores clave

- El turismo y la hostelería continúan siendo los principales generadores de empleo, con 10.110 contratos combinados entre alojamiento y restauración en 2024.
- El sector comercial muestra estabilidad y crecimiento, con 1.301 contratos (+4,41 % interanual), especialmente en tiendas y supermercados.
- El sector de la construcción ha mostrado un repunte del 15,93 % en el número de empresas, reflejando una mayor actividad en proyectos de edificación y reformas.

##### F3. Tejido empresarial dinámico y en crecimiento

- El número total de empresas en Mogán aumentó un 1,87 % en 2024, alcanzando 1.688 negocios activos.
- El sector servicios ha crecido un 4,61 %, consolidándose como el segundo sector más relevante después del turismo.
- El autoempleo y el emprendimiento han crecido un 17,5 %, con 2.115 autónomos, lo que evidencia un entorno favorable para la creación de negocios y la independencia laboral.

#### **F4. Importancia de la formación y la capacitación laboral**

- El 40,9 % de los empresarios considera prioritario que el Ayuntamiento implemente programas de formación, especialmente en turismo, comercio e idiomas.
- El 69 % de los encuestados cree que la formación práctica en empresas es la mejor estrategia para la inserción laboral, lo que facilita el aprendizaje en entornos reales de trabajo.
- La digitalización y la transformación tecnológica han impulsado el interés por la formación en competencias digitales y comercio electrónico, lo que ofrece oportunidades para mejorar la competitividad del mercado laboral.

#### **F5. Diversificación del mercado laboral con sectores emergentes**

- El sector de la economía azul y actividades marítimas ha mantenido estabilidad en el empleo, con 786 contratos en diciembre de 2024 y un descenso del paro sectorial del 4 % interanual.
- El desarrollo de energías renovables y construcción sostenible ha crecido un 34,58 % en contratación en el sector de la ingeniería civil, lo que abre oportunidades en empleos especializados.
- El ocio y las actividades deportivas han crecido un 40,09 % en contratación, evidenciando una mayor demanda de monitores e instructores en el ámbito del turismo activo.

#### **F6. Mayor acceso a oportunidades de empleo para colectivos específicos**

- El empleo juvenil ha crecido un 19,67 % desde 2018, con un aumento significativo en la contratación de menores de 30 años.
- La contratación de mujeres ha crecido un 1,52 % entre 2018 y 2024, reflejando una mayor integración femenina en el mercado laboral.
- La población extranjera representa el 35,23 % de la fuerza laboral, con un crecimiento del 23,06 % en su participación en la contratación, lo que indica una mayor inclusión en la actividad económica local.

### **6.1.2. Debilidades**

#### **Factores internos desfavorables del mercado de trabajo, empleo y empresas del municipio**

##### **D1. Brecha formativa y baja cualificación de la población activa**

- El 47,6 % de los trabajadores contratados en 2024 tenía estudios primarios o carecía de titulación acreditada, lo que limita el acceso a empleos cualificados.
- Solo el 13,4 % de la población contratada tiene estudios de bachillerato, y apenas el 6,31 % cuenta con un título de Formación Profesional de grado superior, lo que refleja una baja cualificación general.
- Las áreas con mayor déficit formativo identificadas por las empresas incluyen: idiomas (23,1 %), hostelería y turismo (12,8 %), atención al cliente (12,8 %) e informática y digitalización (10,3 %).

## **D2. Falta de trabajadores cualificados en sectores clave**

- El 29,6 % de las empresas reporta dificultades para encontrar trabajadores en hostelería y restauración, con escasez de cocineros, camareros y personal de recepción.
- El 22,2 % de las empresas tiene dificultades para encontrar dependientes y personal de comercio especializado, especialmente en carnicería, charcutería y frutería.
- El 11,1 % de las empresas señala la falta de conocimiento de idiomas como una barrera para mejorar la competitividad, afectando la atención al cliente en sectores turísticos y comerciales.

## **D3. Dificultades de inserción laboral en colectivos vulnerables**

- La tasa de paro en mayores de 45 años es del 62,92 %, la más alta del municipio, lo que evidencia problemas de reinserción y la necesidad de formación específica.
- Las personas con discapacidad tienen una tasa de contratación del 0,96 %, reflejando la falta de oportunidades en el mercado laboral para este colectivo.
- Los parados de larga duración representan el 37,29 % de los desempleados en 2024, lo que sugiere la necesidad de programas de reinserción y reciclaje profesional.

## **D4. Elevada rotación laboral y empleo precario en algunos sectores**

- Los sectores con mayor rotación laboral son los servicios de alojamiento (1,58 de índice de rotación), comidas y bebidas (1,36) y comercio (1,23), lo que indica inestabilidad en estos empleos.
- El paro juvenil creció un 50 % en 2024 en menores de 25 años, lo que sugiere dificultades en la transición del sistema educativo al mercado laboral.
- Aunque ha aumentado la contratación indefinida, el 50,99 % de los contratos siguen siendo temporales, lo que afecta la estabilidad laboral en el municipio.

## **D5. Falta de diversificación del empleo y declive de sectores tradicionales**

- El sector primario (agricultura, ganadería y pesca) ha perdido un 29,8 % de empleos en los últimos años, lo que indica una crisis en estas actividades.
- El comercio minorista está en proceso de reestructuración, con una menor contratación de dependientes debido a la digitalización y la automatización de procesos.
- La construcción ha mostrado signos de estancamiento, con un leve crecimiento del 1,21 % en contratación, lo que refleja una desaceleración en el sector inmobiliario.

## **D6. Problemas estructurales en el acceso a la vivienda y transporte**

- El incremento del alquiler vacacional ha reducido la disponibilidad de vivienda para residentes, encareciendo los precios y dificultando la retención de empleados en el municipio.
- La dispersión geográfica del municipio y la falta de transporte público eficiente dificultan el acceso al empleo, especialmente para trabajadores que dependen de este medio para desplazarse.

## Conclusión

Mogán cuenta con un mercado laboral dinámico, con una creciente estabilidad en el empleo y sectores en expansión como el turismo, la economía azul y las energías renovables. Sin embargo, persisten debilidades estructurales relacionadas con la baja cualificación de la población activa, la escasez de talento en sectores clave y la elevada rotación en algunos empleos.

Para consolidar el desarrollo laboral del municipio, es fundamental reforzar la formación profesional, mejorar la inserción de colectivos vulnerables y fomentar la diversificación económica más allá del turismo. Asimismo, deben implementarse políticas para facilitar el acceso a la vivienda y mejorar la movilidad laboral dentro del municipio.

## 6.2. Oportunidades y amenazas

### 6.2.1. Oportunidades

#### Factores externos favorables del entorno y sectores de actividad económica

##### O1. Crecimiento del turismo como motor económico y fuente de empleo estable

- El sector turístico genera casi la mitad del empleo local (48,99 % de las empresas en 2024), consolidándose como el principal motor económico del municipio.
- La reactivación de la demanda turística ha impulsado la contratación en los servicios de alojamiento (6.573 contratos en 2024, +1,33 % interanual) y en los servicios de comidas y bebidas (3.537 contratos, +6,73 %).
- La hostelería y el comercio continúan como los sectores con mayor proyección de contratación para 2025-2026, según el 23,1 % y el 19,2 % de los empresarios encuestados, respectivamente.
- El incremento de actividades recreativas y deportivas (+40,09 % en contratación) refleja una diversificación de la oferta turística, lo que abre nuevas oportunidades de empleo en sectores complementarios.

##### O2. Expansión del mercado laboral y mejora en la estabilidad del empleo

- Aumento de los contratos indefinidos (+11,26 % en 2024), reduciendo la temporalidad en el empleo y mejorando las condiciones laborales.
- Descenso del paro registrado en un 6,35 %, con 944 desempleados al cierre de 2024, lo que refleja una tendencia positiva en la empleabilidad.
- Mayor inserción laboral de jóvenes: la contratación de menores de 25 años aumentó un 14,81 %, impulsada por la demanda en hostelería y comercio.
- El tejido empresarial creció un 1,87 % interanual en 2024, alcanzando 1.688 empresas, con especial dinamismo en la construcción (+15,93 %) y las actividades profesionales y técnicas (+5,41 %).

### **O3. Diversificación del mercado con sectores emergentes: economía azul y sostenibilidad**

- La economía azul mantiene estabilidad en el empleo, con 786 contratos en diciembre de 2024 y un descenso del paro sectorial del 4 % interanual.
- La ingeniería civil (+34,58 % en contratación) y las energías renovables representan áreas de crecimiento, impulsando oportunidades en construcción sostenible, eficiencia energética y servicios técnicos.
- Incremento en el sector inmobiliario (+31,13 % en número de empresas desde 2015), reflejando un crecimiento en la demanda de vivienda y empleo vinculado a la gestión inmobiliaria.

### **O4. Mayor inversión en formación y estrategias de inserción laboral**

- El 40,9 % de los empresarios considera clave la implementación de programas de formación por parte del Ayuntamiento, especialmente en turismo, comercio, atención al cliente e idiomas.
- El 69 % de los encuestados cree que la formación práctica en empresas es la mejor estrategia para mejorar la empleabilidad, lo que favorece la colaboración entre el sector público y privado.
- El 23,1 % de las empresas demanda formación en idiomas, reflejando la necesidad de mejorar las competencias lingüísticas en inglés y alemán para fortalecer la competitividad del empleo local.
- El autoempleo y el emprendimiento han crecido un 17,5 % en 2024, con 2.115 autónomos en el municipio, destacando la hostelería (29 %), comercio (20 %) y otros servicios (39 %).

## **6.2.2. Amenazas**

### **Factores externos desfavorables del entorno y sectores de actividad económica**

#### **A1. Dependencia del turismo y vulnerabilidad ante crisis externas**

- La economía de Mogán está altamente ligada al turismo, lo que expone al municipio a crisis globales, estacionalidad y fluctuaciones en la demanda de visitantes.
- El 26,1 % de las empresas encuestadas considera que la hostelería y restauración están en declive, señalando la dificultad para encontrar personal cualificado y la competencia con el alquiler vacacional.

#### **A2. Déficit de vivienda y encarecimiento del alquiler para trabajadores**

- La falta de vivienda accesible dificulta la retención de empleados, especialmente en sectores de alta rotación como la hostelería y el comercio.
- El crecimiento del alquiler vacacional ha reducido la disponibilidad de vivienda para residentes, encareciendo los precios y afectando la estabilidad laboral.

#### **A3. Brecha formativa y escasez de talento cualificado**

- El 47,6 % de los trabajadores contratados en 2024 tenía estudios primarios o carecía de titulación acreditada, lo que limita el acceso a empleos cualificados.

- El 29,6 % de las empresas reporta dificultades para encontrar trabajadores cualificados en hostelería y turismo, especialmente en cocina, camarería y recepción.
- El 12,5 % de las empresas identifica la falta de formación en atención al cliente como una barrera para mejorar la calidad del servicio, afectando la competitividad del sector comercial.

#### **A4. Dificultades en la inserción laboral de colectivos vulnerables**

- La tasa de paro en mayores de 45 años alcanza el 62,92 %, lo que indica problemas de reinserción y la necesidad de programas de formación específicos.
- Las personas con discapacidad tienen una tasa de contratación del 0,96 %, reflejando la falta de oportunidades para este colectivo.
- El desempleo juvenil ha crecido un 50 % en 2024 en menores de 25 años, lo que sugiere dificultades en la transición del sistema educativo al mercado laboral.

#### **A5. Falta de diversificación económica y pérdida de empleo en sectores tradicionales**

- El sector primario (agricultura, ganadería y pesca) ha decrecido en un 29,8 % en términos de empleo, debido a la falta de relevo generacional y la modernización del mercado.
- La construcción muestra signos de estancamiento, con una leve variación del +1,21 % en contratación, lo que indica una menor actividad en comparación con otros sectores.
- La digitalización y automatización están reduciendo la demanda de ciertas ocupaciones, como operadores telefónicos y cajeros en comercios, afectando la estabilidad del empleo en estos sectores.

### **Conclusión**

Mogán se encuentra en un entorno con grandes oportunidades gracias al dinamismo del turismo, el crecimiento de sectores emergentes y el fortalecimiento de la formación profesional. Sin embargo, enfrenta amenazas importantes como la dependencia del turismo, el déficit de vivienda, la escasez de talento cualificado y la dificultad de reinserción laboral para ciertos colectivos.

Para mitigar estas amenazas y aprovechar las oportunidades, se recomienda:

- Diversificar la economía, potenciando la economía azul, las energías renovables y el desarrollo de sectores complementarios al turismo.
- Reforzar la formación profesional y la capacitación en competencias clave (idiomas, digitalización, atención al cliente y gestión empresarial).
- Fomentar la estabilidad laboral mediante incentivos a la contratación indefinida y programas de integración para colectivos vulnerables.
- Facilitar el acceso a la vivienda para trabajadores a través de medidas municipales y regulaciones que equilibren el alquiler vacacional y residencial.

El desarrollo sostenible del empleo en Mogán dependerá de la capacidad del municipio para adaptar su mercado laboral a las nuevas demandas económicas, reduciendo su dependencia del turismo y fortaleciendo la empleabilidad de su población activa.

# 7. Problemas y retos

El desarrollo económico y social de Mogán depende en gran medida de la solidez y estabilidad de su mercado laboral, así como de la capacidad de adaptación de su tejido productivo a las nuevas demandas del entorno. El municipio presenta un marcado dinamismo en la generación de empleo, con sectores clave como el turismo, el comercio y los servicios, que sustentan una parte significativa de la actividad económica. Sin embargo, a pesar de estas fortalezas, persisten desafíos estructurales que afectan la empleabilidad, la estabilidad laboral y la cualificación de la población trabajadora.

El Diagnóstico Técnico y el Diagnóstico Participativo han permitido realizar un análisis detallado de la situación del empleo y la formación en el municipio, identificando los principales problemas que dificultan el acceso al mercado de trabajo y el desarrollo profesional de los trabajadores. Asimismo, se han definido los retos que deben abordarse para consolidar un sistema laboral más inclusivo, estable y sostenible, capaz de adaptarse a los cambios socioeconómicos y tecnológicos.

Este análisis permite comprender las deficiencias actuales y orientar el diseño de estrategias efectivas que faciliten la inserción laboral, fomenten la capacitación y potencien la diversificación económica del municipio.

## 7.1. Problemas

A continuación, se presentan los problemas identificados en materia de empleo, formación y emprendimiento, los cuales han sido detectados a través del diagnóstico técnico y participado:

### **P1. Baja cualificación de la población activa y desajuste formativo**

- El 47,6 % de los trabajadores contratados en 2024 solo tenían estudios primarios o carecían de titulación acreditada, lo que limita el acceso a empleos cualificados y reduce la competitividad del mercado laboral.
- Solo el 13,4 % de la población contratada cuenta con estudios de bachillerato y apenas el 6,31 % tiene un título de Formación Profesional de grado superior, lo que indica un déficit formativo significativo.
- El 29,6 % de las empresas reporta dificultades para encontrar personal cualificado en hostelería y turismo, y el 22,2 % en comercio y dependientes, reflejando una brecha entre la oferta de empleo y las competencias de la población trabajadora.

## **P2. Alta rotación laboral y precariedad en el empleo**

- Los sectores con mayor contratación (hostelería, comercio y servicios) presentan índices elevados de rotación laboral, con cifras de 1,58 en alojamiento, 1,36 en restauración y 1,23 en comercio, lo que evidencia una alta inestabilidad.
- El 50,99% de los contratos siguen siendo temporales, a pesar del incremento de los contratos indefinidos, lo que genera incertidumbre laboral.
- El empleo a tiempo parcial mantiene un peso considerable (3.657 contratos en 2024, +4,40% interanual), lo que indica una tendencia a la fragmentación del empleo y menores niveles de ingresos.

## **P3. Dificultades de inserción laboral para colectivos vulnerables**

- La tasa de paro en mayores de 45 años es del 62,92%, la más elevada del municipio, lo que evidencia problemas estructurales de empleabilidad en este colectivo.
- Los parados de larga duración representan el 37,29% de los desempleados en 2024, lo que indica una mayor dificultad de reincorporación al mercado laboral.
- Las personas con discapacidad tienen una tasa de contratación del 0,96%, reflejando la falta de medidas de inclusión laboral para este colectivo.
- El desempleo juvenil ha aumentado un 50% en 2024, lo que señala dificultades en la transición del sistema educativo al empleo formal.

## **P4. Dependencia del turismo y falta de diversificación económica**

- El 48,99% del tejido empresarial del municipio está vinculado al turismo y la hostelería, lo que genera una fuerte dependencia de este sector y una alta vulnerabilidad ante crisis externas.
- El sector primario ha perdido un 29,8% de empleos en los últimos años, reflejando la falta de relevo generacional en agricultura, ganadería y pesca.
- La construcción ha mostrado un crecimiento moderado del 1,21% en contratación, lo que sugiere un estancamiento en el sector a pesar de la creciente demanda de vivienda.

## **P5. Falta de vivienda accesible y barreras en la movilidad laboral**

- El crecimiento del alquiler vacacional ha reducido la oferta de vivienda para residentes, encareciendo los precios y dificultando la retención de trabajadores en el municipio.
- La dispersión geográfica de Mogán y la falta de transporte público eficiente dificultan el acceso a los centros de trabajo, especialmente para aquellos trabajadores que dependen de este medio.

## 7.2. Retos

A continuación, se presentan los retos identificados en materia de empleo, formación y emprendimiento, los cuales han sido detectados a través del diagnóstico técnico y participado:

### **R1. Impulsar la formación y capacitación profesional**

- Mejorar el acceso a la formación en sectores estratégicos, especialmente en hostelería, turismo, comercio, atención al cliente e idiomas, para reducir la brecha de cualificación.
- Fomentar la Formación Profesional y la formación dual, adaptando la oferta educativa a las necesidades del tejido empresarial.
- Incrementar la formación en competencias digitales y tecnológicas, preparando a los trabajadores para la digitalización del empleo y el comercio electrónico.
- Desarrollar programas de formación continua y reciclaje profesional para trabajadores en riesgo de exclusión laboral, como mayores de 45 años y parados de larga duración.

### **R2. Fomentar la estabilidad y calidad en el empleo**

- Reducir la temporalidad en la contratación, incentivando la conversión de contratos temporales en indefinidos y promoviendo incentivos para la contratación estable.
- Mejorar la conciliación laboral y la igualdad de oportunidades, especialmente en sectores donde la presencia femenina es mayor, como el comercio y la hostelería.
- Fortalecer la intermediación laboral mediante la creación de una bolsa de empleo municipal con personal cualificado, facilitando el encuentro entre la oferta y la demanda laboral.

### **R3. Promover la inserción laboral de colectivos vulnerables**

- Diseñar programas de empleo específicos para mayores de 45 años, ofreciendo formación y medidas de adaptación al mercado laboral.
- Impulsar la inclusión laboral de personas con discapacidad, fomentando incentivos para su contratación y la adaptación de puestos de trabajo.
- Ampliar los programas de inserción laboral para jóvenes, fortaleciendo la formación en alternancia con el empleo y las prácticas en empresas.

#### **R4. Diversificar la estructura económica del municipio**

- Fomentar la economía azul y el desarrollo de actividades vinculadas al mar, como la náutica, la pesca sostenible y el turismo activo.
- Potenciar el sector de las energías renovables y la construcción sostenible, incentivando la capacitación en oficios especializados.
- Apoyar el emprendimiento y el autoempleo, facilitando el acceso a financiación y asesoramiento para la creación de nuevas empresas en sectores emergentes.

#### **R5. Mejorar la accesibilidad a la vivienda y la movilidad laboral**

- Regular el alquiler vacacional y desarrollar incentivos para la vivienda de larga duración, facilitando el acceso a viviendas asequibles para trabajadores.
- Mejorar la conectividad y el transporte público, garantizando la movilidad laboral de la población y facilitando el acceso a zonas de empleo.
- Incentivar la creación de alojamientos para trabajadores temporales en sectores con alta rotación, como el turismo y la hostelería.

### **Conclusión**

El mercado laboral de Mogán presenta importantes desafíos, derivados de la baja cualificación de la población activa, la alta rotación laboral en sectores clave, la dificultad de inserción para colectivos vulnerables y la fuerte dependencia del turismo. Sin embargo, existen oportunidades para mejorar la situación mediante la implementación de programas de formación y empleo, la diversificación del tejido productivo y la mejora de las condiciones de acceso a la vivienda y la movilidad.

El éxito en la transformación del mercado laboral dependerá de la capacidad del municipio para implementar políticas de empleo inclusivas, fomentar la estabilidad laboral y promover el desarrollo de nuevos sectores productivos que reduzcan la dependencia del turismo, garantizando un empleo más estable y sostenible a largo plazo.

## 7.3. Alineación de problemas y retos

A continuación, se alinean los problemas en materia de formación y empleo, junto con los retos estratégicos asociados para afrontarlos:

**P1. Baja cualificación de la población activa y desajuste formativo:** Casi la mitad de los trabajadores contratados solo tiene estudios primarios o carece de titulación, limitando el acceso a empleos cualificados. *Reto R1: Impulsar la formación y capacitación profesional*, cerrando la brecha de cualificación mediante más formación en sectores estratégicos (hostelería, comercio, atención al cliente, idiomas, etc.).

**P2. Alta rotación laboral y precariedad en el empleo:** Los sectores principales (turismo, comercio, servicios) presentan alta rotación (índices de 1,58 en alojamiento y 1,36 en restauración) y más del 50% de los contratos son temporales, generando inestabilidad e incertidumbre laboral. *Reto R2: Fomentar la estabilidad y calidad en el empleo*, reduciendo la temporalidad e incentivando la contratación indefinida, la conciliación y bolsas de empleo que mejoren el encuentro entre oferta y demanda.

**P3. Dificultades de inserción laboral para colectivos vulnerables:** La tasa de paro de mayores de 45 años alcanza casi 63%, la más alta del municipio, y los desempleados de larga duración son 37% del total. También la contratación de personas con discapacidad es mínima (0,96%). *Reto R3: Promover la inserción laboral de colectivos vulnerables*, con programas específicos para mayores de 45 años, personas con discapacidad y jóvenes (formación dual, prácticas en empresa).

**P4. Dependencia del turismo y falta de diversificación económica:** Casi el 49% del tejido empresarial de Mogán se vincula a turismo y hostelería, lo que supone alta vulnerabilidad ante crisis externas. Sectores tradicionales como el primario han decaído (aprox. 29,8% empleos menos) sin relevo generacional. *Reto R4: Diversificar la estructura económica del municipio*, impulsando sectores emergentes (economía azul, energías renovables, construcción sostenible, actividades creativas) y promoviendo el emprendimiento y autoempleo.

**P5. Falta de vivienda accesible y barreras en la movilidad laboral:** El auge del alquiler vacacional ha encarecido la vivienda y dificulta retener trabajadores. La dispersión geográfica y un transporte público deficiente obstaculizan el acceso a centros de trabajo para quienes dependen de él. *Reto R5: Mejorar la accesibilidad a la vivienda y la movilidad laboral*, regulando el alquiler vacacional, fomentando viviendas asequibles para trabajadores e implementando soluciones de transporte público adecuadas.

# 8. Objetivos, ejes y líneas

Este capítulo presenta los objetivos estratégicos que orientan las acciones de formación y empleo en el municipio, estableciendo metas concretas alineadas con las necesidades del tejido productivo local y las oportunidades de desarrollo económico. Asimismo, se definen los ejes estratégicos, que constituyen las líneas prioritarias de intervención sobre las que se estructuran los programas y políticas municipales en esta materia.

## 8.1. Objetivos estratégicos

En respuesta a esos retos, el PEMFE establece cinco objetivos estratégicos alineados con cada reto identificado:

**O1. Mejorar la cualificación y competencias de la población activa de Mogán**, aumentando el acceso a formación especializada para reducir la brecha formativa (asociado a R1).

**O2. Promover un empleo más estable y de calidad**, disminuyendo la temporalidad y precariedad mediante incentivos a la contratación indefinida y mejora de la intermediación laboral (asociado a R2).

**O3. Favorecer la inserción laboral de colectivos vulnerables**, con programas específicos de formación e inserción para desempleados de larga duración, mayores de 45, jóvenes, mujeres y personas con discapacidad (asociado a R3).

**O4. Diversificar y fortalecer el tejido económico local**, impulsando nuevos sectores (economía azul, verde, digital, creativa) y el emprendimiento para reducir la dependencia del turismo (asociado a R4).

**O5. Mejorar las condiciones estructurales de empleabilidad**, colaborando en soluciones de vivienda accesible y transporte para trabajadores, creando un entorno propicio para el empleo (asociado a R5).

Estos objetivos estratégicos guían la visión del plan hacia *“un desarrollo más inclusivo, sostenible y diversificado en Mogán, con oportunidades laborales para todos”*.

## 8.2. Ejes estratégicos

Para alcanzar esos objetivos, el PEMFE se estructura en cuatro ejes estratégicos que agrupan las intervenciones por ámbito de actuación. Cada eje estratégico se vincula a uno o varios objetivos estratégicos:

**Eje 1: "Mogán Emplea" – Orientación e inserción laboral.** Engloba las acciones dirigidas a mejorar la empleabilidad inmediata de las personas desempleadas mediante orientación, asesoramiento e intermediación laboral. Contribuye especialmente a los objetivos 2 y 3 (estabilidad en el empleo e inserción de vulnerables), al enfrentar la alta rotación y apoyar a colectivos con dificultades de inserción.

**Eje 2: "Mogán Forma" – Formación para el empleo.** Incluye las iniciativas de formación ocupacional y capacitación profesional. Apunta directamente al objetivo 1 (mejorar cualificación), abordando el reto de la baja formación, y apoya también la inserción de jóvenes y desempleados de larga duración mediante programas mixtos de formación y trabajo.

**Eje 3: "Mogán Emprende" – Fomento del emprendimiento y autoempleo.** Abarca medidas para incentivar la cultura emprendedora, la creación de empresas y el trabajo autónomo. Está alineado con el objetivo 4 (diversificación económica), promoviendo nuevos nichos de negocio locales que reduzcan la dependencia del turismo.

**Eje 4: "Mogán Compite" – Competitividad e innovación.** Orienta las acciones hacia la mejora del entorno económico y la formación continua, impulsando la innovación en empresas y trabajadores. Contribuye al objetivo 4 (sectores emergentes e innovación) y apoya transversalmente al objetivo 2, buscando un mercado laboral más productivo y sostenible. Este eje también considera aspectos estructurales (como cualificación técnica, digitalización) que inciden en la competitividad y pueden ayudar a mitigar barreras de vivienda y transporte (objetivo 5) de forma indirecta.

Cada eje estratégico corresponde a un ámbito clave identificado en el diagnóstico (inserción laboral, formación, emprendimiento, innovación), garantizando que todas las dimensiones del problema (social, económica y formativa) sean abordadas de manera equilibrada.

## 8.3. Líneas de actuación

Dentro de cada eje estratégico, el plan define líneas de actuación específicas que concretan las intervenciones. Estas líneas operativas organizan conjuntos de acciones o programas con objetivos más específicos. A continuación se relacionan las líneas de actuación del PEMFE, agrupadas por eje estratégico:

### Eje 1: "Mogán Emplea" – Orientación e inserción laboral.

- **Línea 1. Rastreadores de empleo:** Creación de un equipo de "prospectores" que identifique ofertas de trabajo ocultas y conecte activamente a empresas locales con demandantes de empleo.
- **Línea 2. Programa Municipal de Orientación Laboral:** Orientación para el empleo. Servicio integral de orientación laboral (talleres de búsqueda de empleo, coaching, asesoramiento individual) para mejorar las habilidades de empleabilidad de desempleados/as.
- **Línea 3. Programa de Inserción Sociolaboral 'Mogán Incluye':** Itinerarios personalizados de inserción para colectivos vulnerables, combinando orientación, formación básica y prácticas en empresas, facilitando su transición al empleo. Iniciativas en colaboración con ONGs, empresas de economía social u otros agentes, donde personas desempleadas participan en proyectos comunitarios (cuidado del medio ambiente, ayuda social, etc.) adquiriendo experiencia laboral.
- **Línea 4. Plan de Empleo Social (PES) de Mogán:** Programas de empleo subvencionado (planes de empleo municipales) destinados a contratar temporalmente a personas desempleadas con especiales dificultades, brindándoles experiencia remunerada en proyectos de utilidad pública local.

### Eje 2: "Mogán Forma" – Formación para el empleo.

- **Línea 5. Formación Dual – 'Mogán Segura':** Programas de Formación en Alternancia con el Empleo (PFAE), Escuelas Taller y Talleres de Empleo en seguridad y emergencias. Proyectos que combinan formación teórica y trabajo práctico remunerado, dirigidos tanto a jóvenes (Garantía Juvenil, <30 años) como a adultos desempleados. Estas iniciativas permiten obtener certificados de profesionalidad a la vez que se adquiere experiencia real.
- **Línea 6. Formación Dual – 'Mogán Hostelería y Turismo':** Programas de Formación en Alternancia con el Empleo (PFAE), Escuelas Taller y Talleres de Empleo en hostelería y turismo. Proyectos que combinan formación teórica y trabajo práctico remunerado, dirigidos tanto a jóvenes (Garantía Juvenil, <30 años) como a adultos desempleados. Estas iniciativas permiten obtener certificados de profesionalidad a la vez que se adquiere experiencia real.
- **Línea 7. Formación Dual – 'Mogán Azul':** Programas de Formación en Alternancia con el Empleo (PFAE), Escuelas Taller y Talleres de Empleo en economía azul. Proyectos que combinan formación teórica y trabajo práctico remunerado, dirigidos tanto a jóvenes (Garantía Juvenil, <30 años) como a adultos desempleados. Estas iniciativas permiten obtener certificados de profesionalidad a la vez que se adquiere experiencia real.
- **Línea 8. Formación Dual – 'Mogán Verde y Limpio':** Programas de Formación en Alternancia con el Empleo (PFAE), Escuelas Taller y Talleres de Empleo en economía verde. Proyectos que combinan formación teórica y trabajo práctico remunerado, dirigidos tanto a jóvenes (Garantía Juvenil, <30 años) como a adultos desempleados. Estas iniciativas permiten obtener certificados de profesionalidad a la vez que se adquiere experiencia real.

- **Línea 9. Formación Dual – 'Mogán Tech y Construye':** Programas de Formación en Alternancia con el Empleo (PFAE), Escuelas Taller y Talleres de Empleo en profesiones técnicas y construcción. Proyectos que combinan formación teórica y trabajo práctico remunerado, dirigidos tanto a jóvenes (Garantía Juvenil, <30 años) como a adultos desempleados. Estas iniciativas permiten obtener certificados de profesionalidad a la vez que se adquiere experiencia real.
- **Línea 10. Formación Dual – 'Mogán Te Cuida':** Programas de Formación en Alternancia con el Empleo (PFAE), Escuelas Taller y Talleres de Empleo en atención sociosanitaria. Proyectos que combinan formación teórica y trabajo práctico remunerado, dirigidos tanto a jóvenes (Garantía Juvenil, <30 años) como a adultos desempleados. Estas iniciativas permiten obtener certificados de profesionalidad a la vez que se adquiere experiencia real.

### **Eje 3: "Mogán Emprende" – Fomento del emprendimiento y autoempleo.**

- **Línea 11. Programa Integral de Emprendimiento 'Mogán Emprende':** El impulso al emprendimiento en Mogán se basa en cuatro ejes principales: sensibilización y formación en autoempleo, asesoramiento técnico y apoyo financiero a emprendedores, consolidación de startups y atracción de inversión, y la creación de espacios de coworking y viveros de empresas. Se busca generar un entorno favorable para la creación y fortalecimiento de negocios locales, facilitando recursos, formación y acceso a financiación.

### **Eje 4: "Mogán Compíte" – Competitividad e innovación.**

- **Línea 12. Competencias digitales, Idiomas y técnicas – 'Mogán 4.0':** Mogán apuesta por la formación para mejorar la empleabilidad y productividad, reforzando competencias clave como idiomas, digitalización y atención al cliente. Se impulsa una oferta formativa en sectores estratégicos como energías renovables, economía azul y nuevas tecnologías, además de promover la formación continua para trabajadores y desempleados a través de programas de aprendizaje permanente.
- **Línea 13: Plan de Atracción de Inversiones 'Mogán Invest':** **Proyectos de inversión generadores de empleo:** Identificación y promoción de proyectos estratégicos (públicos o mixtos) que supongan inversión en el municipio y creen empleo (p. ej. infraestructuras turísticas sostenibles, parques empresariales, equipamientos públicos), alineados con las prioridades de desarrollo local.

Cada línea de actuación tiene objetivos específicos e indicadores propios, y cuenta con un conjunto de **proyectos o medidas** concretas para su ejecución. A continuación se detallan los proyectos del Plan de actuación y su alineación con las líneas, ejes, DAFO y ODS.

# 9. Cartera de proyectos

## 9.1. Relación de proyectos

A continuación, se presenta la relación de proyectos y programas de actuación previstos en el Plan de Actuación:

### **Línea 1: Rastreadores de Empleo**

- Visitas a empresas

### **Línea 2: Programa Municipal de Orientación Laboral**

- Contratación de personas desempleadas para el apoyo a la ejecución de las acciones de empleo
- Itinerario personalizado de orientación laboral
- Talleres grupales de orientación laboral
- Jornadas de empleo
- Bolsa de empleo
- Ferias y jornadas de empleo (Feria de Empleo 'Job Dating')

### **Línea 3: Programa de Inserción Sociolaboral "Mogán Incluye"**

- Proyectos de Inserción sociolaboral
- Proyectos de itinerarios integrados de inserción laboral (PIIL)
- Proyectos de empleo que incorporen planes de formación que mejoren la empleabilidad de las personas paradas de larga duración
- Plan de empleo para unidades familiares sin recursos
- Programas Integrados de Empleo (PIEm)

### **Línea 4: Plan de Empleo Social (PES) de Mogán**

- Planes de Empleo Social
- Planes de empleo para unidades familiares sin recursos

### **Línea 5: Programa de Formación Dual – "Mogán Segura" (Seguridad y Emergencias)**

- Formación en Alternancia con el Empleo (PFAE y PFAE-GJ)
- Escuelas Taller (ET)

#### **Línea 6: Programa de Formación Dual – “Mogán Hostelería y Turismo”**

- Formación en Alternancia con el Empleo (PFAE y PFAE-GJ)
- Escuelas Taller (ET)

#### **Línea 7: Programa de Formación Dual – “Mogán Azul”**

- Formación en Alternancia con el Empleo (PFAE y PFAE-GJ)
- Escuelas Taller (ET)

#### **Línea 8: Programa de Formación Dual – “Mogán Verde y Limpio”**

- Formación en Alternancia con el Empleo (PFAE y PFAE-GJ)
- Escuelas Taller (ET)

#### **Línea 9: Programa de Formación Dual – “Mogán Tech y Construye”**

- Formación en Alternancia con el Empleo (PFAE y PFAE-GJ)
- Escuelas Taller (ET)

#### **Línea 10: Programa de Formación Dual – “Mogán Te Cuida”**

- Formación en Alternancia con el Empleo (PFAE y PFAE-GJ)
- Escuelas Taller (ET)

#### **Línea 11: Programa Integral de Emprendimiento “Mogán Emprende”**

- Contratación de personal para el empleo y el desarrollo local
- Ventanilla Única del Emprendedor
- Asesoramiento personalizado
- Formación para emprendedores
- Espacios e infraestructuras: Puesta en marcha del Vivero de Empresas/Coworking de Mogán
- Red de Emprendimiento local (encuentros trimestrales de emprendedores (networking) y una Feria anual de Emprendimiento e Innovación)
- Ayudas e incentivos

#### **Línea 12: Programa de Competencias Digitales, Idiomas y Técnicas – “Mogán 4.0”**

- Aula TIC Móvil (Talleres para población con dificultad de desplazamiento)
- Cursos de Competencias Digitales para el Empleo (Talleres)
- Formación en Habilidades Digitales Avanzadas (Seminarios específicos de corta duración)
- Escuela Municipal de Idiomas para el Empleo

#### **Línea 13: Plan de Atracción de Inversiones “Mogán Invest”**

- Mapa de oportunidades.
- Marketing territorial.
- Ventanilla de Grandes Proyectos.
- Incentivos y convenios.
- Seguimiento y retención.

## 9.2. Alineación de proyectos con el análisis DAFO

Cada proyecto o grupo de proyectos del PEMFE está diseñado para aprovechar oportunidades o fortalezas, y especialmente para corregir debilidades o enfrentar amenazas identificadas en el análisis DAFO del diagnóstico. A continuación se relacionan los factores DAFO (numeración) más relevantes que aborda cada proyecto:

- **Orientación e inserción laboral (Eje 1)** – Abordan principalmente las *Debilidades D3* (inserción de colectivos vulnerables) y *D4* (inestabilidad laboral). Por ejemplo, el Programa de Inserción sociolaboral y el Plan de Empleo Social combaten *D3* al apoyar a mayores de 45 años y parados de larga duración que presentan las mayores tasas de paro. Asimismo, fortalecen la intermediación para reducir la rotación y temporalidad (*D4*) apoyando la recolocación de desempleados en puestos estables. Estos proyectos también aprovechan la *Oportunidad O2* (mejora en la estabilidad del empleo a nivel general) para intensificar la inserción de jóvenes y mujeres.
- **Formación para el empleo (Eje 2)** – Atienden principalmente *D1* (brecha formativa y baja cualificación) y *D2* (falta de personal cualificado en sectores clave). Los numerosos PFAE y cursos formativos elevan el nivel formativo de la población, respondiendo a *D1* (47,6% de trabajadores con baja cualificación). Muchos de estos proyectos se enfocan en hostelería, turismo, comercio e idiomas, justamente las áreas donde las empresas locales reportan más dificultad para encontrar personal cualificado (*D2*, falta de cocineros, camareros, dependientes especializados). Además, al formar en digitalización y nuevas tecnologías, se afrontan debilidades vinculadas en *D1* (falta de competencias digitales) y se aprovecha *O4* (demanda empresarial de más formación municipal en turismo, comercio, idiomas). También varios PFAE juveniles responden a la necesidad de facilitar la transición educación-empleo reduciendo el desempleo juvenil (parte de *D4*).
- **Fomento del emprendimiento y autoempleo (Eje 3)** – Contribuyen a contrarrestar la *Amenaza A1* (excesiva dependencia del turismo) fomentando nuevas actividades económicas locales. Impulsando la creación de empresas en sectores diversos y la economía local, atienden la *Debilidad D5* (escasa diversificación y declive de sectores tradicionales), facilitando relevo generacional en actividades fuera del circuito turístico. Además, capitalizan la *Oportunidad O3* (crecimiento de sectores emergentes como economía azul, energías renovables) formando emprendedores en esos ámbitos, y *O4* (aumento del autoempleo en 2024 con 2.115 autónomos, +17,5%) proporcionando apoyo para que esa tendencia se sostenga.
- **Competitividad e innovación (Eje 4)** – Están alineados con superar *D1* y *D2* profundizando en cualificación especializada. Por ejemplo, los programas de formación técnica en energías renovables y economía azul abordan *D5* (poca diversificación productiva) preparando mano de obra para sectores en crecimiento. El impulso de capacitación digital en estos proyectos atiende *D1* (deficiencias en informática y digitalización señaladas por un 10,3% de empresas). A su vez, un proyecto como “Mogán Investment” busca mitigar *A1* atrayendo inversiones que reduzcan la vulnerabilidad al turismo, y podría aprovechar la *Oportunidad* de fondos externos post-COVID y NextGen para proyectos verdes y digitales (relacionado con *O3* y *O4*). Finalmente, el aprendizaje permanente ayuda a enfrentar *D4* (precariedad) mejorando la empleabilidad de trabajadores, y apalanca la Fortaleza de un Ayuntamiento activo en formación (Mogán ha canalizado M€ en programas formativos en la última década).

En síntesis, **cada proyecto del PEMFE tiene identificada su razón de ser en el DAFO**. Las debilidades detectadas en el diagnóstico técnico (*D1–D6*) se convierten en focos de acción prioritaria, y las amenazas externas (*A1*, etc.) se abordan con estrategias preventivas (diversificación, recualificación). Simultáneamente, se aprovechan fortalezas locales (como la experiencia previa en ejecutar PFAEs) y oportunidades del entorno (*O1–O4*, p. ej. dinamismo de ciertos sectores) para maximizar el impacto de los proyectos.

## 9.3. Alineación de proyectos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

El PEMFE 2030 de Mogán se alinea explícitamente con la Agenda 2030, contribuyendo a varios ODS clave, en especial al ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y ODS 9 (Industria, innovación e infraestructuras). A continuación se relacionan los proyectos con los ODS pertinentes:

- **ODS 4: Educación de calidad.** Todas las acciones formativas (Eje 2 y Eje 4) contribuyen directamente al ODS4 al brindar educación y capacitación técnica de calidad a jóvenes y adultos. Por ejemplo, los PFAE de hostelería y cursos de formación técnica mejoran las habilidades de los participantes, incrementando sus oportunidades de empleo. Asimismo, el programa de aprendizaje permanente promueve una educación inclusiva a lo largo de la vida (meta 4.5).
- **ODS 5: Igualdad de género.** Varias iniciativas buscan la igualdad de oportunidades para mujeres. El Programa de fomento de la igualdad en el empleo (Línea 6, Eje 2) y los proyectos de inserción priorizan la participación de mujeres (especialmente en sectores donde están infrarrepresentadas, p. ej. construcción o tecnología), avanzando en la meta 5.5 (participación plena de las mujeres en la vida económica). El plan de empleo social y los talleres de empleo en cuidados (p. ej. Dependencia Activa, Envejecimiento Saludable) también empoderan a mujeres desempleadas proporcionándoles capacitación y empleo decente.
- **ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.** Este es el objetivo central del plan. Todos los proyectos están orientados a promover el empleo pleno y productivo (meta 8.5) y a reducir el porcentaje de jóvenes sin trabajo ni estudios (meta 8.6) mediante programas específicos de formación e inserción para la juventud. Los planes de empleo social y PFAE garantizan trabajo decente con remuneración justa durante la formación (meta 8.5). Además, el fomento del emprendimiento y apoyo a PYMES locales contribuye al crecimiento económico local sostenible (meta 8.3). En línea con la Agenda 2030, el PEMFE apunta a disminuir la tasa de paro global del municipio y especialmente entre colectivos vulnerables, promoviendo un crecimiento inclusivo.
- **ODS 9: Industria, innovación e infraestructura.** El eje de competitividad e innovación y los proyectos de emprendimiento inciden en la meta 9.2 (promover la industrialización inclusiva) al diversificar la economía local hacia nuevos sectores como las energías renovables o la economía azul. La creación de viveros de empresas y espacios de coworking fortalece la infraestructura empresarial (meta 9.3, acceso de pequeñas empresas a servicios financieros y apoyo). También, la capacitación en competencias tecnológicas y digitales de la población activa apoya la modernización del tejido empresarial de Mogán (meta 9.5, mejorar la capacidad tecnológica industrial).
- **ODS 10: Reducción de las desigualdades.** Los proyectos de inserción para colectivos vulnerables (desempleados de larga duración, personas con discapacidad, jóvenes sin experiencia) abordan las desigualdades en el acceso al empleo (meta 10.2, potenciar la inclusión social, económica y política de todos). Al enfocarse en quienes tienen mayores dificultades, el plan contribuye a reducir la brecha de desempleo entre distintos grupos de población, combatiendo la exclusión.
- **ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles.** Indirectamente, el reto de mejorar vivienda y movilidad (R5) se relaciona con el ODS11. Si bien las acciones directas en este ámbito exceden el alcance formativo-laboral, el plan colabora con iniciativas de vivienda asequible para trabajadores y apoya la planificación de transporte público más eficiente (metas 11.2 y 11.3).

Un ejemplo es la coordinación con el Cabildo para promover alojamientos temporales para trabajadores estacionales (como se menciona en R5) y la priorización de proyectos de inversión que incluyan vivienda para empleados. Esto complementa las políticas de empleo, asegurando que Mogán sea un municipio más inclusivo y sostenible también en lo urbano.

En resumen, el Plan Estratégico de Formación y Empleo de Mogán está firmemente alineado con la Agenda 2030, especialmente reforzando los ODS 4, 5, 8, 9 y 10. Cada proyecto no solo cumple objetivos locales, sino que suma al logro de metas globales de desarrollo sostenible, garantizando que la mejora del empleo en Mogán vaya de la mano de la igualdad, la educación de calidad, la innovación y la inclusión.

## 9.4. Fichas de proyectos del PEMFE (2025–2030)

A continuación se presenta la ficha resumida de cada proyecto o programa de actuación previsto en el Plan de actuación, incluyendo sus objetivos específicos, justificación (con base en el diagnóstico), descripción, alineación con el DAFO y ODS, beneficiarios y presupuesto estimado. En la mejora del plan, se han agrupado proyectos similares en programas temáticos para mayor eficacia, siguiendo buenas prácticas de planificación.

### 9.4.1. Línea 1: Rastreadores de Empleo

- **Objetivos específicos:** Identificar ofertas de trabajo ocultas en el municipio y conectarlas con desempleados inscritos; mantener un registro dinámico de vacantes locales; facilitar la colocación de al menos 100 personas durante el periodo del plan.
- **Justificación:** Responde a la necesidad de mejorar la intermediación laboral (D4 en el DAFO). El diagnóstico señaló falta de mecanismos locales para casar oferta y demanda de empleo, agravando la rotación y precariedad. Empresas encuestadas demandan apoyo municipal en selección de personal (relacionado con O4, 69% valoran las prácticas en empresas como vía de empleabilidad). Este proyecto profesionaliza la búsqueda de vacantes y ayuda especialmente a colectivos con escasa red de contactos a encontrar empleo.
- **Descripción:** Contratación de “rastreadores de empleo” municipales que actúan como prospectores laborales. Sus tareas incluyen: visitar empresas locales periódicamente para recopilar ofertas o necesidades de personal, crear una base de datos actualizada de vacantes, difundirlas entre los servicios de orientación (Línea 2) y proponer candidatos adecuados desde la bolsa de empleo municipal. Trabajan coordinadamente con el SCE (Servicio Canario de Empleo) y el personal orientador. Cada trimestre elabora un informe de sectores con más demanda y dificultades de cobertura, para orientar la formación (Eje 2) acorde a esas necesidades.
- **Alineación con DAFO:** Principalmente con D4 (elevada rotación y empleo precario) – se espera reducir la inestabilidad facilitando contrataciones más duraderas al mejorar el matching oferta–demanda. También incide en D2 (falta de personal cualificado en ciertos sectores) al detectar tempranamente vacantes sin cubrir, permitiendo reaccionar con formación o captación.

- **Alineación con ODS:** ODS 8 (Trabajo decente) – meta 8.5, al crear un mecanismo que facilita el acceso equitativo a empleos formales. ODS 10 (Reducción de desigualdades) – ayuda a grupos vulnerables a enterarse de oportunidades laborales, fomentando su inclusión económica.
- **Beneficiarios:** Empresas locales (al menos 200 contactadas anualmente) y desempleados del municipio (toda persona inscrita en la bolsa de empleo, aprox. 500 usuarios previstos; colocación directa de aprox. 20 personas por rastreador al año). 40 personas contratadas al año y 240 en total.
- **Presupuesto 2025-2030:** Aproximadamente 60.000 euros anuales, destinados a los salarios de dos técnicos y gastos operativos, con un incremento del 2% anual. Total para 6 años: aproximadamente 375.000 euros.

## 9.4.2. Línea 2: Programa Municipal de Orientación Laboral

- **Objetivos específicos:** Mejorar la empleabilidad de desempleados mediante orientación personalizada; alcanzar al 100% de parados registrados en Mogán con alguna acción de orientación anual; lograr que al menos 300 personas al año completen itinerarios de orientación (CV, entrevistas, competencias).
- **Justificación:** En el diagnóstico participativo se destacó la necesidad de acompañamiento a desempleados de larga duración y jóvenes sin experiencia (parte de D3 y D4). Muchos carecen de habilidades de búsqueda de empleo modernas (uso de internet, networking). Este programa responde a esas carencias (brecha digital y de técnicas de búsqueda, ligada a D1 y D3) proporcionando apoyo activo. Además, promueve la igualdad de oportunidades de acceso al empleo (alineado con ODS 10).
- **Descripción:** Fortalecimiento de la Agencia de Desarrollo Local con orientadores laborales y recursos para talleres. El programa ofrece: diagnóstico inicial de empleabilidad, diseño de un itinerario personalizado (que puede incluir derivación a formación del Eje 2), talleres grupales de habilidades (elaboración de CV, perfiles en portales de empleo, técnicas de entrevista). Se prioriza la atención a colectivos vulnerables (mayores de 45, jóvenes, mujeres reinsertándose, personas con discapacidad).

**Contratación de personas desempleadas para el apoyo a la ejecución de las acciones de empleo:** El programa organiza ferias o jornadas de empleo para conectar candidatos con empleadores locales, en coordinación con los Rastreadores de Empleo.

**Itinerario personalizado de orientación laboral:** Plan individualizado que guía a la persona desempleada en su búsqueda de empleo, incluyendo asesoramiento, mejora del perfil profesional y diseño de estrategias para la inserción laboral.

**Talleres grupales de orientación laboral:** Sesiones formativas donde los participantes adquieren herramientas para la búsqueda de empleo, como elaboración de CV, preparación de entrevistas y desarrollo de habilidades sociolaborales.

**Jornadas de empleo:** Eventos informativos que conectan a desempleados con empresas, ofreciendo charlas, asesoramiento y oportunidades de networking para mejorar sus opciones de inserción laboral.

**Bolsa de empleo:** Plataforma o servicio que recopila ofertas laborales y facilita la intermediación entre demandantes de empleo y empleadores, agilizando los procesos de selección.

**Ferias y jornadas de empleo (Feria de Empleo 'Job Dating')**: Encuentros dinámicos entre empresas y candidatos, donde se realizan entrevistas rápidas para evaluar perfiles y generar oportunidades de contratación de manera ágil y efectiva.

**Programas Mixtos de Formación y Empleo**. El objetivo es mejorar la capacitación y cualificación para el empleo, facilitando la inserción laboral a través del fomento de la formación dual, mediante programas mixtos que combinan formación teórica y experiencia práctica remunerada.

**Programas de colaboración con Corporaciones Locales dirigidos a favorecer la empleabilidad y contratación**. El objetivo es mejorar las oportunidades de empleo, facilitar el reciclaje profesional y dotar de nuevas competencias y habilidades a personas en situación de desempleo. Desarrollo de planes de formación, contratos en prácticas, tareas de utilidad pública y reinserción social, así como proyectos generadores de empleo. Estos programas estarán dirigidos prioritariamente a colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado laboral, como personas desempleadas de larga duración, jóvenes sin experiencia laboral y personas mayores de 45 años.

- **Alineación con DAFO:** Atiende D3 (dificultades de colectivos vulnerables) proporcionando las “medidas de inclusión laboral” ausentes. Frente a D4 (precariedad), mejora las herramientas de los candidatos para acceder a empleos de mayor calidad. Aprovecha la Oportunidad de descenso del paro registrado y aumento de contratación indefinida (O2) para preparar más personas locales a ocupar esos puestos estables.
- **Alineación con ODS:** ODS 8 – meta 8.6 (reducir proporción de jóvenes sin empleo) mediante orientación temprana; meta 8.5 (lograr pleno empleo productivo) apoyando a desempleados a reincorporarse. ODS 5 – se asegura igualdad de género en el acceso a orientación, y talleres específicos si se detectan brechas (por ej., conciliación, empoderamiento de la mujer).
- **Beneficiarios:** Aproximadamente 900 personas desempleadas/año atendidas. De ellas, se prevé al menos 200 sigan itinerarios de orientación laboral y unas 50 consigan empleo anual gracias al programa (directa o indirectamente).
- **Presupuesto 2025–2030:** Aproximadamente 90.000 euros anuales, destinados a personal orientador, materiales y eventos, con un incremento del 2% anual hasta 2030 (aproximadamente 99.000 euros en ese año). Total estimado para 6 años: aproximadamente 570.000 euros.

### 9.4.3. Línea 3: Programa de Inserción Sociolaboral "Mogán Incluye"

- **Objetivos específicos:** Facilitar la inserción laboral de al menos 30 personas en riesgo de exclusión cada año; mejorar las competencias básicas (educación general y sociales) de los participantes; lograr que mínimo 30% de egresados obtengan un empleo mantenido >6 meses en el año siguiente. El objetivo de los itinerarios integrados de inserción laboral es la capacitación social y profesional de los colectivos de difícil inserción para ampliar sus posibilidades de inserción social y laboral, mejorando su competitividad y proporcionando a las personas desempleadas con especiales dificultades el apoyo que necesitan, con el fin de que obtengan los conocimientos y prácticas adecuadas que mejoren su capacitación profesional, favoreciendo el acceso al empleo mediante la impartición de Certificados de Profesionalidad entre otras acciones.
- **Justificación:** Mogán presenta un porcentaje elevado de desempleados de larga duración y mayores de 45 años (D3) con baja cualificación y autoestima laboral deteriorada, lo que dificulta su reincorporación. Este proyecto se justifica para abordar esas barreras estructurales combinando formación, tutoría social y experiencia real, en línea con lo propuesto en R3 (programas específicos para mayores de 45 y parados de larga duración).
- **Descripción:**

**Proyectos de inserción sociolaboral.** Itinerarios integrados de 6 meses para colectivos vulnerables (personas en paro >12 meses, sin titulación básica o con otras dificultades). Cada itinerario incluye 100 horas de formación básica, 50 horas de habilidades sociolaborales, tutorías de orientación social y prácticas laborales de 2-3 meses en empresas o áreas municipales. El Ayuntamiento colabora con empresas locales (hostelería, comercio, construcción) para ofrecer plazas de prácticas e incentivos a la contratación de quienes completen el programa con éxito.

**Proyectos de itinerarios integrados de inserción laboral (PIIL)** del Gobierno de Canarias que se enmarcan dentro del Programa Fondo Social Europeo Plus (FSE+), cofinanciados al 85%.

**Proyectos de empleo que incorporen planes de formación que mejoren la empleabilidad de las personas paradas de larga duración.** Formación y práctica profesional, impulsando la contratación de desempleados de larga duración con formación deficitaria en colaboración con las Corporaciones Locales de ámbito municipal de Canarias y sus entidades de derecho público vinculadas o dependientes.

**Plan de empleo para unidades familiares sin recursos.** oportunidades de empleo temporal, formación específica y orientación laboral, priorizando a aquellas familias con dificultades económicas y sin ingresos estables. Su objetivo es facilitar el acceso al mercado laboral, fortalecer la autonomía económica de los beneficiarios y promover la inclusión social.

**Programas Integrados de Empleo (PIEm).** Programa para la integración laboral de las personas desempleadas en riesgo de exclusión social.

**Programa de inserción laboral en empresas de economía social.** Desarrollo de un programa específico para facilitar la incorporación de personas en situación de vulnerabilidad laboral (desempleados de larga duración, personas con discapacidad, jóvenes sin cualificación, etc.) en cooperativas, sociedades laborales y otras entidades de economía social del municipio. Se contemplarán acciones de formación adaptada, intermediación laboral y acompañamiento individualizado, en colaboración con las propias entidades.

- **Alineación con DAFO:** Enfrenta directamente la Debilidad D3 (alto paro en mayores de 45 años y discapacidades) al ofrecerles un puente hacia el empleo. Atiende también D1 (baja cualificación) en estos grupos, dándoles formación básica que supla carencias educativas previas. Mitiga la Amenaza de exclusión social asociada al paro prolongado, reduciendo desigualdades locales.
- **Alineación con ODS:** ODS 8 – meta 8.5 y 8.6, mejorando la empleabilidad de personas vulnerables para trabajo decente. ODS 10 – meta 10.2, empoderando e integrando económicamente a personas en riesgo de exclusión. ODS 4 – ofrece educación básica de calidad a adultos fuera del sistema (meta 4.3, educación para personas adultas).
- **Beneficiarios:** 30 personas por año (180 en total 2025-2030). Indirectamente, sus familias también se benefician de la mejora socioeconómica. Se espera que unas 54 de las 180 consigan empleo estable tras el programa gracias a la experiencia y apoyo obtenidos.
- **Presupuesto 2025-2030:** Aproximadamente 120.000 euros anuales, destinados a personal, materiales de formación, ayudas al transporte para alumnos e incentivos a empresas colaboradoras. Total estimado para 6 años: aproximadamente 720.000 euros.

#### 9.4.4. Línea 4: Plan de Empleo Social (PES) de Mogán

- **Objetivos específicos:** Ofrecer empleo temporal a desempleados con especiales dificultades, que se ven privados de los medios imprescindibles para cubrir sus necesidades básicas, derivadas de la dificultad de acceso al mercado laboral por encontrarse en situación de exclusión social o en riesgo de estarlo, al mismo tiempo que se les permita su reactivación laboral y mejora de la empleabilidad, realizando obras o servicios de interés general y social.
- **Justificación:** En Mogán, debido a la estacionalidad y precariedad laboral (D4), un número significativo de personas cae periódicamente en el paro y en riesgo de exclusión por lo que se requiere de su atención (D3). Este proyecto se mantiene y amplía porque ha demostrado ser una fortaleza local y es crucial para atender la emergencia social de ciertos colectivos mientras mejora la economía de la población. Para su ejecución, existen diversos programas de ayudas, en los que el Ayuntamiento moviliza recursos propios junto con los de otras administraciones:
  1. **Plan de Empleo Social (Acuerdo-Marco FECAM / SCE):** Programa de empleo social en vigor, regulado por el Acuerdo-Marco de colaboración entre la Federación Canaria de Municipios (FECAM) y el Servicio Canario de Empleo (SCE). Este acuerdo define las condiciones de las subvenciones directas concedidas por el SCE en el período correspondiente. Su financiación proviene del Plan Integral de Empleo de Canarias 2024 (PIEC 2024) y de los fondos de la Conferencia Sectorial.
  2. **Plan de Empleo para unidades familiares sin recursos:** Programa de empleo financiados mediante subvenciones económicas directas con cargo al Fondo de Desarrollo de Canarias (FDCAN), aportadas en un 50 % por fondos propios y en un 50 % por la Comunidad Autónoma de Canarias.
- **Descripción:** El proyecto consiste en la puesta en marcha de diferentes planes de empleo social, en colaboración con otras administraciones públicas, principalmente a través de las siguientes iniciativas:

**Plan de Empleo Social (Acuerdo-Marco FECAM / SCE).** Se contempla un proyecto por año, que a su vez puede contemplar dos subproyectos:

1. Plan de empleo Social en sentido estricto.
2. Plan de empleo para personas demandantes de empleo desempleadas mayores de 45 años sin cotización suficiente para poder acceder a la prestación por jubilación.

Según el último Acuerdo Marco de colaboración entre el SCE y la FECAM (BOC nº 203, de 11 de octubre de 2024), los contratos tendrán una duración máxima de 12 meses, aunque se podrá prever la incorporación de nuevos participantes. Además, es obligatorio incluir formación con una duración de 80 a 100 horas a lo largo de todo el proyecto, impartida mediante módulos formativos, ya sea de forma directa o a través de colaboraciones externas.

Para contrataciones de seis meses, la formación podrá reducirse a 40 horas. Los módulos formativos podrán abordar temáticas como igualdad de género, habilidades sociales, prevención de riesgos laborales, alfabetización informática, orientación laboral y cualquier otra formación que la entidad considere conveniente. Los participantes realizan trabajos de utilidad pública: limpieza viaria y de barrancos, mantenimiento de jardines, apoyo en servicios municipales (auxiliares administrativos, conserjes), cuidados a dependientes domiciliarios, etc., de acuerdo a sus perfiles. Perciben un salario según convenio (generalmente salario mínimo). El Ayuntamiento complementa la experiencia con formación transversal obligatoria. Tras finalizar el contrato, los participantes pueden ser derivados a orientación e itinerarios para buscar continuidad laboral en la empresa privada. Para acceder a este Plan las personas deben cumplir una serie de requisitos.

Entre estos, no haber participado en los últimos 12 meses en ninguna Política Activa de Empleo ni Planes de Empleo Social del SCE (salvo que haya sido por un periodo inferior a seis meses) y ser desempleadas integrantes de unidades familiares cuyo ingreso por persona no supere el 80% el valor del IPREM. Por otro lado, también se deben incluir en el plan personas mayores de 45 años sin cotización suficiente para percibir la pensión contributiva por jubilación.

**Plan de empleo para unidades familiares sin recursos del FDCAN.** Planes de empleo dirigidos a personas desempleadas que se encuentren en situación de grave dificultad económica y/o en riesgo de exclusión social. Este plan está destinado a personas desempleadas pertenecientes a unidades familiares sin recursos en la isla de Gran Canaria. Los destinados son personas desempleadas que estén en claras dificultades económicas y/o en riesgo de exclusión social. Concesión directa a ayuntamientos para la ejecución de planes de empleo en el marco del programa Cabildo de desarrollo socioeconómico de Gran Canaria FDCAN 2023-2027 (BOC nº 109, de 07 de junio de 2023).

- **Alineación con DAFO:** Atiende D3 (colectivos vulnerables: parados larga duración, riesgo exclusión) proporcionando una solución inmediata de empleo. También mitiga D4 (precariedad) en cuanto que transforma la situación de desempleo en empleo temporal con derechos, aunque sea de corta duración, aportando ingresos a familias que lo necesitan. Es una acción paliativa importante frente a la Amenaza de pobreza asociada al paro estructural.
- **Alineación con ODS:** ODS 8 – meta 8.5 (empleo pleno y productivo para todos, incluidas personas en vulnerabilidad) al dar trabajo a quienes normalmente quedan excluidos del mercado. ODS 1: Fin de la pobreza – meta 1.2, reducción al menos a la mitad de personas en pobreza según definiciones nacionales, ya que este plan provee ingresos salariales a hogares pobres durante medio año, aliviando su situación. ODS 10 – reduce desigualdad proporcionando oportunidades de empleo a quienes están en peores condiciones económicas.

- **Beneficiarios:** Se prevé la contratación de 342 personas cada año, alcanzando un total de 2.052 entre 2025 y 2030. En cuanto al Plan de Empleo Social (Acuerdo-Marco FECAM / SCE), se estima la contratación de 50 personas anualmente, sumando un total de 300 en el mismo período. Se calcula que más del 60% de los contratados serán mujeres, dado que suelen ser beneficiarias principales de los planes sociales debido a sus cargas familiares, y un 20% serán mayores de 55 años. Indirectamente, aproximadamente 150 familiares dependientes de estos ingresos se beneficiarán anualmente. Respecto a los Planes de Empleo para Unidades Familiares sin Recursos del FDCAN, se prevé la contratación de 14 personas por año, con un total de 42 entre 2025 y 2027.
- **Presupuesto 2025-2030:** Aproximadamente 650.000 euros anuales, con un incremento del 2%. El coste laboral mensual por trabajador no podrá superar los 2.000 euros, y los costes de materiales necesarios para la ejecución del proyecto serán cubiertos por el Ayuntamiento. Total para 6 años: aproximadamente 4,1 millones de euros. El Ayuntamiento aporta, por ejemplo, 63.000 euros anuales, y el resto proviene de convenios con SCE/FECAM y fondos del FDCAN.

### 9.4.5. Línea 5: Programa de Formación Dual – “Mogán Segura” (Seguridad y Emergencias)

- **Objetivos específicos:** Formar y emplear a jóvenes en el ámbito de la seguridad y emergencias, atendiendo demandas locales de personal de emergencias y monitor deportivo; certificar al menos 45 alumnos (15 por edición) con certificados de profesionalidad en socorrismo, monitor deportivo o emergencias; lograr inserción laboral >50% tras 6 meses de terminar.
- **Justificación:** Mogán es un municipio turístico costero que requiere socorristas acuáticos y personal de emergencias (protección civil) cualificado, así como monitores deportivos para instalaciones municipales y actividades turísticas. Sin embargo, es difícil encontrar personal formado localmente en estas áreas (D2: falta de trabajadores cualificados en sectores clave). Además, el desempleo juvenil elevado (D4, +50% en 2024) exige ofrecer a los jóvenes opciones de formación práctica en profesiones con futuro en su entorno. Este programa agrupa varios PFAE orientados a esos nichos (socorrismo, deportes, emergencias) para dotar de personal “seguro y activo” al municipio, alineado con R4 (economía azul y actividades náuticas) y R3 (inserción joven).
- **Descripción:** Los programas de formación en alternancia con el empleo en Seguridad y Emergencias están dirigidos a jóvenes menores de 30 años, con 15 alumnos-trabajadores por especialidad. Cada proyecto tiene una duración de 12 meses e incluye 370 horas de formación teórica (primeros auxilios, normativa de seguridad, técnicas de salvamento o planificación deportiva, según la especialidad) y aproximadamente 1.300 horas de trabajo práctico remunerado. Algunos ejemplos de acciones ya realizadas:

**PFAE “Mogán Costa Segura”** (socorrismo en playas y piscinas). Los participantes de socorrismo realizan guardias en playas y piscinas municipales bajo supervisión. Al finalizar, obtienen certificados profesionales nivel 2 Socorrismo en espacios acuáticos naturales, Socorrismo en instalaciones acuáticas y Condicionamiento físico en sala de entrenamiento polivalente, respectivamente. El programa cuenta con monitores especializados (ej. un instructor de salvamento acuático, un técnico deportivo) y garantiza equipamiento (material de rescate, botiquines, etc.). Se coordina con empresas turísticas (complejos hoteleros, parques acuáticos) para las prácticas y posibles inserciones.

**PFAE "Coordinación y Emergencias"** (formación de auxiliares de protección civil y primeros auxilios). Los de emergencias asisten a simulacros y campañas de prevención, y los de deporte organizan actividades y mantienen instalaciones

- **Alineación con DAFO:** Enfrenta D2 al proveer personal capacitado en áreas donde había carencia (socorristas, monitores). Contribuye a D5 diversificación, desarrollando economía azul (socorrismo profesional) y servicios deportivos, reduciendo dependencia del turismo tradicional. Combate D4 (paro juvenil) ofreciendo a jóvenes formación con empleo. Aprovecha O1 (expansión del turismo deportivo y recreativo, +40% en actividades recreativas) para insertar a los graduados.
- **Alineación con ODS:** ODS 8 – meta 8.6 (reducción desempleo juvenil) proporcionando a jóvenes experiencia laboral; meta 8.8 (entornos de trabajo seguros) al formar en seguridad y emergencias. ODS 3: Salud y bienestar – meta 3.d, mejora de la capacidad para gestión de riesgos y emergencias locales mediante formación de personal. ODS 14: Vida submarina – indirectamente, los socorristas formados pueden contribuir a seguridad en playas, alineado con uso sostenible de costas.
- **Beneficiarios:** Directos: 45 jóvenes desempleados formados en 3 convocatorias. Indirectos: turistas y residentes que dispondrán de playas más seguras y mejores servicios deportivos; el Ayuntamiento y empresas locales (hoteles, polideportivos) que contarán con una cantera local de personal cualificado.
- **Presupuesto 2025-2030:** Cada edición, con 15 alumnos y una duración de un año, tiene un coste aproximado de 350.000 euros, financiados en gran parte por el SCE y el FSE. El coste total de tres ediciones alternas asciende a aproximadamente 1,05 millones de euros. El aporte municipal estimado es de 50.000 euros por edición, destinado a la cofinanciación de materiales y monitores.

#### **9.4.6. Línea 6: Programa de Formación Dual – “Mogán Hostelería y Turismo”**

- **Objetivos específicos:** Mejorar la cualificación de la mano de obra local en hostelería y turismo, formando 195 personas (en 13 ediciones de 15 alumnos) con certificación en áreas de restauración, bar, cocina y alojamiento; incrementar la inserción laboral en hostelería (objetivo >60% de egresados empleados a los 6 meses); apoyar al sector turístico local aliviando la escasez de personal cualificado (D2).
- **Justificación:** La economía de Mogán depende en gran medida del turismo (casi 49% de las empresas son del sector), pero muchas empresas reportan dificultad para encontrar trabajadores cualificados en hostelería (cocina, camareros) y con idiomas. Además, buena parte de la población desempleada solo tiene experiencia no cualificada en el sector servicios. Este programa integrado de PFAE de hostelería abordará la brecha de cualificación (D1 y D2) preparando personal local para puestos de mayor calidad en bares, restaurantes y hoteles, disminuyendo la necesidad de traer trabajadores de fuera. Responde al R1 (formación en sectores estratégicos: hostelería, turismo e idiomas) y R4 (aprovechar diversificación turística, como turismo gastronómico).
- **Descripción:** Programa marco que agrupa varios PFAE en el ámbito de la hostelería y el turismo. Se planifican 6 ediciones entre 2025 y 2030, alternando especialidades para cubrir todo el espectro de habilidades. Algunos ejemplos de acciones a realizar entre abril 2025 y marzo 2026:

**PFAE "K-Marer@s"** (hostelería y restauración). Este programa forma a personas en la asistencia de servicios de restaurante y bar, la preparación y presentación de bebidas y la atención al cliente en el sector turístico, una industria clave en Mogán.

**PFAE "Restauración"** y **PFAE-GJ "Restauración"** (hostelería y restauración). Desarrollar y prestar todo tipo de servicios de alimentos y bebidas en bar-cafetería y restaurante, preparando elaboraciones culinarias propias, aplicando con autonomía las técnicas correspondientes. Atender al cliente con las normas de cortesía correctas, utilizando en caso necesario, la lengua inglesa, respetando las normas y prácticas de seguridad e higiene en la manipulación alimentaria. Gestionar eficientemente el bar-cafetería y restaurante (a ejecutar entre abril 2025 y marzo 2026).

Otros ejemplos de acciones ya realizadas:

**PFAE "Mogán Apetece"**: Formación de ayudantes de cocina y camareros de restaurante, con prácticas en restaurantes locales. Incluye módulo de gastronomía canaria e inglés básico de hostelería. (Ejecutado en 2019 con 15 jóvenes).

**PFAE "Servicios de Bar y Cafetería"**: Capacita camareros de barista y coctelería, con prácticas en bares de hoteles. Enfocado a jóvenes (GJ) sin experiencia previa.

**PFAE "Profesionales de Sala – Vinos y Atención"**: Especializado en camareros de sala y sumilleres, formando en servicio de vinos y atención al cliente de alto nivel (orientado a mejorar calidad en restaurantes de lujo).

**PFAE "Mogán y la Restauración"**: Centrado en gestión básica de establecimientos de comida: formación polivalente en cocina, servicio en mesa y gestión de pedidos, ideal para pequeños negocios familiares.

**Taller de Empleo "Hotel Seguridad & Housekeeping"**: Programa para mayores de 30 enfocado en gobernanta/or de hotel y personal de pisos (limpieza de habitaciones) con formación añadida en protocolos sanitarios COVID y atención al cliente.

Cada proyecto dual dura 11-12 meses, durante los cuales los alumnos-trabajadores (15 por proyecto) reciben formación teórica (20-30% del tiempo, p. ej. cursos de técnicas culinarias, atención al cliente multilingüe, etc.) y trabajan el resto en empresas colaboradoras (hoteles, restaurantes) con contrato de aprendizaje. Se coordina la obtención de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2: Servicios de bar y cafetería, Operaciones básicas de restaurante, Sumillería, Operaciones básicas de cocina, etc., según el proyecto. El programa global incorpora también concursos gastronómicos y participación en eventos (como la Feria del Atún de Mogán) para dar visibilidad a los alumnos y conectarlos con empleadores.

- **Alineación con DAFO:** Responde a la Debilidad D2 de falta de personal cualificado en hostelería y restauración, formando justamente en esos perfiles demandados. Combate D1 elevando la titulación de muchos jóvenes que tenían escasa formación. Aprovecha la Oportunidad O1 (reactivación del turismo y diversificación de la oferta turística): al incluir gastronomía local y sumillería, se apoya la creación de nichos de turismo enológico y gastronómico. También refuerza O2 (mejora de estabilidad en empleo): más personal cualificado puede traducirse en contratos más indefinidos en el sector.
- **Alineación con ODS:** ODS 8 – promueve empleo juvenil decente en turismo (meta 8.6) y mejora la productividad del sector (meta 8.2). ODS 4 – ofrece educación técnica vocacional de calidad (meta 4.4, aumentar número de jóvenes con competencias técnicas). ODS 12: Producción y consumo responsables – al incorporar formación en gastronomía local sostenible, se sensibiliza sobre consumo local (meta 12.b, turismo sostenible).

- **Beneficiarios:** 195 alumnos-trabajadores (mayoría jóvenes, pero incluye 2 ediciones para >30 el primer año y una para <30 años; los años del 2 al 6 se prevé 2 ediciones anuales). Indirectamente, el sector turístico de Mogán se beneficia: más de 30 empresas de hostelería acogerán prácticas, y se espera que al menos 50 empresas locales contraten egresados. La mejora en la calidad del servicio puede repercutir en la satisfacción de miles de turistas.
- **Presupuesto 2025-2030:** Cada acción tiene un coste aproximado de 350.000 euros, financiado por el SCE y el FSE. Para los 13 proyectos en 6 años, el coste total estimado es de aproximadamente 4,55 millones de euros. La cofinanciación municipal representa alrededor del 10%, con un aporte de aproximadamente 35.000 euros por proyecto, lo que suma un total de 455.000 euros en seis años, destinado a materiales didácticos, uniformes y la organización de eventos.

### 9.4.7. Línea 7: Programa de Formación Dual – “Mogán Azul”

- **Objetivos específicos:** Formar y emplear a 60 personas (4 ediciones de 15) en el sector de actividades deportivas, marítimas y pesqueras; mejorar la cualificación de instructores de deportes acuáticos y personal técnico en seguridad y turismo activo; recuperar el relevo generacional en la pesca artesanal mediante formación profesional específica; y crear nuevas oportunidades laborales en la economía azul de Mogán, alineando la formación con el crecimiento del turismo náutico y la necesidad de sostenibilidad en la pesca local.
- **Justificación:** Mogán es un municipio costero con fuerte vínculo con el mar, pero existen carencias en formación y empleo en el sector náutico y pesquero (D5: falta de diversificación económica). El diagnóstico revela que el turismo de deportes acuáticos (buceo, kayak, paddle surf, vela, etc.) está en auge y genera demanda de personal capacitado (O3: crecimiento de economía azul y deportes náuticos). Además, el sector pesquero artesanal se enfrenta a problemas de envejecimiento y falta de relevo generacional, lo que pone en riesgo su continuidad. Este programa agrupa varias iniciativas de formación dual para crear empleo vinculado al mar y asegurar la sostenibilidad del sector pesquero, en línea con R4 (diversificar la economía local) y R1 (formación en sectores estratégicos). También responde a la oportunidad de explotar Mogán como destino de turismo azul, alineado con el Plan de Desarrollo Turístico de Canarias.
- **Descripción:** Programa marco que agrupa varios PFAE en el ámbito de la economía azul tales como la pesca, las actividades náuticas y el turismo costero, náutico y deportivo. Se planifican 5 ediciones entre 2025 y 2030, alternando especialidades para cubrir todo el espectro de habilidades. Algunos ejemplos de acciones ya realizadas:

**Escuela Taller Casa del Deporte:** Formación de instructores de actividades deportivas y acuáticas, con especialización en natación, salvamento acuático y deportes náuticos recreativos. 15 alumnos-trabajadores en cada edición (jóvenes <30). Formación teórica en seguridad en el agua, normativa de actividades recreativas, técnicas de enseñanza deportiva, primeros auxilios, etc. Trabajo práctico remunerado en playas y centros deportivos municipales, organizando clases de natación, actividades de turismo activo y eventos deportivos. Obtención de certificaciones oficiales (Técnico en Salvamento Acuático, Monitor de Actividades Acuáticas). Colaboración con empresas de turismo náutico y hoteles para la inserción laboral.

**Programa de Formación en Pesca y Economía Azul:** Formación en pesca artesanal sostenible y comercialización de productos pesqueros. 15 alumnos-trabajadores por edición (jóvenes y adultos interesados en la pesca profesional). Cursos en técnicas de pesca tradicional, gestión de cuotas y normativas, mantenimiento de embarcaciones, seguridad marítima, transformación y venta directa de productos pesqueros. Prácticas remuneradas en barcos pesqueros locales y en la cofradía de pescadores de Mogán. Obtención del Certificado de Marinero Pescador y formación complementaria en reparación de redes y gestión de cooperativas pesqueras. Posibilidad de autoempleo o acceso a la flota pesquera local tras la formación.

- **Alineación con DAFO:** Responde a la Debilidad D5 (dependencia del turismo tradicional y falta de diversificación): el proyecto fomenta la economía azul como alternativa económica. Combate la D4 (dificultades de inserción para jóvenes): ofrece formación dual con empleo en sectores estratégicos locales. Refuerza la O3 (crecimiento del turismo náutico y deportivo): se aprovecha el auge de actividades acuáticas para generar empleo local. Previene la A1 (vulnerabilidad del turismo ante crisis externas): desarrolla actividades económicas complementarias menos dependientes de la estacionalidad turística.
- **Alineación con ODS:** ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico – promoviendo empleo sostenible en sectores marítimos. ODS 14 – Vida submarina – fomentando pesca sostenible y formación en conservación marina. ODS 12 – Producción y consumo responsable – impulsando buenas prácticas en la comercialización de pescado local. ODS 9 – Industria, innovación e infraestructura – apoyando la modernización del sector pesquero y deportivo.
- **Beneficiarios:** 75 alumnos-trabajadores (5 ediciones de 15 personas en 6 años). Indirectamente: empresas de deportes náuticos, hoteles, sector pesquero, consumidores de productos locales.
- **Presupuesto 2025-2030:** Cada acción tiene un coste aproximado de 350.000 euros, financiado por el SCE y el FSE. Para cinco proyectos, el coste total estimado es de aproximadamente 1,75 millones de euros. La cofinanciación municipal representa alrededor del 10%, con un aporte de aproximadamente 35.000 euros por proyecto, lo que suma un total de 175.000 euros en cinco años, destinado a materiales didácticos, uniformes y la organización de eventos.

#### **9.4.8. Línea 8: Programa de Formación Dual – “Mogán Verde y Limpio”**

- **Objetivos específicos:** Mejorar la cualificación de la mano de obra local en hostelería y turismo, formando 195 personas (en 13 ediciones de 15 alumnos) con certificación en áreas relacionadas con el medio ambiente, mantenimiento urbano y sector primario sostenible; formar a personas en jardinería, limpieza viaria, gestión de residuos y agricultura ecológica; apoyar la mejora del entorno local (parques, jardines, espacios públicos) con la labor de los alumnos; fomentar la diversificación económica recuperando actividad agraria (meta: 10 nuevos huertos ecológicos gestionados por egresados a 2030).

- **Justificación:** La falta de diversificación económica en Mogán (D5) se ve en el declive del sector primario (casi 30% empleos menos en agricultura/pesca). No obstante, existen oportunidades de reactivar actividades como la agricultura ecológica y la gestión de residuos ante la creciente conciencia ambiental. Además, el municipio tiene necesidad de personal de limpieza y mantenimiento de espacios públicos (servicios externalizados a menudo por falta de personal local formado). Este programa agrupa PFAEs enfocados en economía verde y mantenimiento urbano, aprovechando O3 (transición verde y demanda de sostenibilidad). También complementa iniciativas de movilidad sostenible y embellecimiento de Mogán (ODS 11).
- **Descripción:** Programa marco que agrupa varios PFAE en el ámbito de la economía verde y limpieza del municipio. Se planifican 6 ediciones entre 2025 y 2030, alternando especialidades para cubrir todo el espectro de habilidades. Algunos ejemplos de acciones a realizar entre abril 2025 y marzo 2026:

**PFAE “Limpieza Integral”:** Labores de limpieza en espacios abiertos, instalaciones y equipamientos industriales, utilizando los medios, útiles y vehículos de tonelaje inferior a 3.500 Kilogramos, adecuados a cada espacio y/o equipamiento para alcanzar la consecución de un nivel.

**PFAE GJ “Buganvilla”:** Capacitar para trabajar como auxiliar de jardinería, viverista o mantenimiento de zonas verdes en ayuntamientos, empresas de paisajismo y centros de jardinería.

**PFAE GJ “Mogán Limpia”:** Realizar la limpieza de espacios abiertos, instalaciones y equipamientos industriales, utilizando los medios y herramientas adecuados para garantizar niveles óptimos de higiene y ornato. Llevar a cabo la limpieza y mantenimiento de superficies y mobiliario en edificios y locales, seleccionando y aplicando las técnicas, herramientas, productos y maquinaria adecuados para asegurar la higienización, conservación y mantenimiento de los espacios.

Algunos ejemplos de acciones ya realizadas:

**PFAE “El Semillero”:** Formación en viverismo, jardinería y reforestación (ya implementado en 2023; se reeditará). Los alumnos cultivan plantas en viveros municipales y realizan plantaciones en espacios verdes de Mogán. Obtienen certificado de Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería.

**PFAE “Mogán Paisaje Limpio”:** Orientado a limpieza de espacios abiertos, mantenimiento de zonas turísticas y senderos rurales. Incluye formación en recogida selectiva de residuos y reciclaje. Los alumnos-trabajadores limpian barrancos, playas y caminos, mejorando la imagen del destino. (Ejecuta certificados de limpieza en espacios abiertos).

**PFAE “Mogán Recicla y Limpia”:** Enfocado a gestión de residuos sólidos urbanos y educación ambiental. Los participantes colaboran con la concejalía de Medio Ambiente en campañas de reciclaje en barrios y aprenden operación básica de puntos limpios.

**Taller de Empleo “Agroecología de Mogán”:** Proyecto para desempleados >30 en agricultura ecológica y transformación agroalimentaria. Se recupera una finca municipal donde los alumnos cultivan productos locales de manera sostenible (frutas tropicales, hortalizas) y aprenden técnicas de compostaje, control biológico de plagas, comercialización corta (mercadillos). Esto busca formar nuevos emprendedores agrícolas o trabajadores para fincas locales, revirtiendo la pérdida de empleo agrario.

Cada proyecto dura 12 meses con 15 alumnos, combinando formación específica (ej. botánica básica, manejo de maquinaria agrícola o de limpieza, prevención de riesgos) y trabajo remunerado en las tareas mencionadas. Además de los certificados de profesionalidad correspondientes (Infraestructuras Jardineras, Gestión de residuos urbanos, etc.), se imparten nociones de emprendimiento verde (especialmente en el Taller de Empleo agroecológico).

- **Alineación con DAFO:** Responde a D5 (declive del sector primario y falta de diversificación) directamente con el Taller Agroecológico, formando relevo generacional en agricultura. También atiende D4 (paro juvenil) al involucrar a jóvenes en empleos verdes emergentes. Aprovecha O3 (crecimiento energías renovables y actividades sostenibles), ya que la formación en compostaje, reciclaje y jardinería sostenible se enmarca en la transición ecológica. Mitiga la Amenaza de degradación ambiental que afectaría al turismo, al mejorar la limpieza y paisaje del municipio.
- **Alineación con ODS:** ODS 8 – genera empleos verdes dignos (meta 8.5) y promueve prácticas sostenibles en la economía local. ODS 11 (Ciudades sostenibles) – meta 11.6, reducción del impacto ambiental urbano mediante mejor gestión de residuos y limpieza; meta 11.7, acceso a espacios verdes seguros, al reforestar y mantener áreas públicas. ODS 13: Acción por el clima – al formar en agricultura resiliente y reforestación, contribuye a la adaptación climática local. ODS 15: Vida de ecosistemas terrestres – reforestación y prácticas agroecológicas apoyan las metas 15.2 (gestión sostenible de bosques) y 15.5 (frenar degradación de hábitats).
- **Beneficiarios:** 195 alumnos-trabajadores (mayoría jóvenes, pero incluye 2 ediciones para >30 el primer año y una para <30 años; los años del 2 al 6 se prevé 2 ediciones anuales). toda la comunidad de Mogán se beneficia de un municipio más limpio y verde: aprox. 20 núcleos de población atendidos por las brigadas de limpieza formadas, 10 ha de jardines y monte mejor mantenidos, y el resurgir de hasta 5 pequeñas explotaciones agrícolas sostenibles gestionadas por exalumnos (objetivo a 2030). El Ayuntamiento también gana personal cualificado local para cubrir vacantes futuras en servicios municipales de medio ambiente.
- **Presupuesto 2025–2030:** Cada acción tiene un coste aproximado de 350.000 euros, financiado por el SCE y el FSE. Para los 13 proyectos en 6 años, el coste total estimado es de aproximadamente 4,55 millones de euros. La cofinanciación municipal representa alrededor del 10%, con un aporte de aproximadamente 35.000 euros por proyecto, lo que suma un total de 455.000 euros en seis años, destinado a materiales didácticos, uniformes y la organización de eventos.

## 9.4.9. Línea 9: Programa de Formación Dual – “Mogán Tech y Construye”

- **Objetivos específicos:** Formar a 45 personas en sectores técnicos y de construcción mediante 3 proyectos duales; dotar de personal cualificado al sector construcción sostenible local (meta: 30 nuevos profesionales en fontanería, electricidad, mantenimiento); introducir competencias digitales y de innovación en al menos 50% de los participantes para impulsar la transformación digital (meta R1).
- **Justificación:** Aunque la construcción en Mogán se ha estancado ligeramente, existe demanda de perfiles especializados para rehabilitación de viviendas, instalaciones eléctricas eficientes y reformas turísticas. A la vez, la brecha digital y falta de formaciones tecnológicas (D1) debe abordarse para modernizar la economía local. Este programa combina proyectos de formación en oficios tradicionales (electricidad, mantenimiento) con componentes de innovación (domótica, impresión 3D básica) para preparar trabajadores polivalentes. Se basa en O3 (crecimiento de energías renovables e ingeniería civil +34%): Mogán quiere aprovechar esa oportunidad formando técnicos locales en instalaciones solares, etc. También retoma la exitosa experiencia de proyectos de patronaje industrial y eventos (TE Patronaje I-III, TE Mogán diseña eventos) realizados previamente, actualizándolos con competencias digitales de diseño.
- **Descripción:** Programa marco que agrupa varios PFAE en profesiones técnicas y de construcción. Se planifican 3 ediciones entre 2025 y 2030, alternando especialidades para cubrir todo el espectro de habilidades. Algunos ejemplos de acciones ya realizadas:

**PFAE “Electro-Mogán”:** Formación en montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de baja tensión. Los alumnos (adultos >30) trabajan en la mejora de la eficiencia energética de edificios municipales (cambio a luminarias LED, instalación de paneles solares en centros públicos). Incluye módulos de domótica básica. Certificación: Montaje de instalaciones eléctricas de edificios. (Este proyecto se implementó en 2023 con 15 alumnos y se prevé repetir dada la demanda local de electricistas cualificados.)

**Taller de Empleo “Mogán Constructor Sostenible”:** Especializado en albañilería y reformas ecoeficientes. 15 participantes adultos realizan obras de mejora en infraestructuras municipales (ej. rehabilitación de centros comunitarios, adaptaciones de accesibilidad) aplicando técnicas sostenibles (uso de materiales reciclados, aislamientos térmicos). Obtienen certificado de Operaciones auxiliares de acabados rígidos en construcción. Además, reciben formación complementaria en instalación de fontanería básica y nociones de energía solar térmica para agua caliente sanitaria.

**Taller de Empleo “Diseño y Eventos Turísticos”:** Continuación de los TE de patronaje industrial y decoración de eventos que Mogán realizó con éxito. Forma 15 personas (principalmente mujeres jóvenes) en confección textil, diseño decorativo y organización de eventos. Durante el proyecto crean vestuario y decoración para festividades municipales y sector turismo (por ejemplo, trajes típicos, mantelería y decoraciones para hoteles en navidad, etc.). Se incluyen habilidades digitales: patronaje asistido por ordenador, uso de plotters de impresión textil, marketing de eventos en redes sociales. Este proyecto da continuidad a TE Mogán diseña, decora y organiza eventos ejecutado anteriormente, actualizándolo con tendencias modernas.

En total son 45 participantes en 3 proyectos. Todos combinan la formación (20-30%) con el trabajo práctico remunerado (70-80%). Se colabora con empresas locales: electricistas, talleres de costura, organizadores de eventos y el propio ayuntamiento para prácticas.

- **Alineación con DAFO:** Atiende D1 (baja cualificación) añadiendo cualificaciones técnicas en población local. Afronta D5 diversificando hacia construcción sostenible (mejorando un sector estancado con nuevas habilidades). Responde a O3 (energías renovables y construcción sostenible en alza) formando electricistas y albañiles con enfoque verde. También aprovecha O4 (demanda de programas de formación por empresarios en turismo, comercio) integrando la formación de eventos para valor añadido al destino.
- **Alineación con ODS:** ODS 9 – fomentando industria e infraestructura resiliente: electricistas y albañiles formados contribuyen a infraestructuras sostenibles (meta 9.4, modernizar infraestructura con tecnologías limpias). ODS 8 – meta 8.5, empleo productivo en construcción y manufactura local. ODS 12 – producción responsable: el componente de reciclaje en construcción y patronaje promueve uso eficiente de recursos (meta 12.5). ODS 5 – empoderamiento femenino en oficios no tradicionales: patronaje y eventos incluyen emprendimiento femenino, reducción brecha de género en empleo técnico creativo.
- **Beneficiarios:** Directos: 45 jóvenes desempleados formados en 3 convocatorias. Indirectamente: el Ayuntamiento (recibe mejoras en edificios), empresas locales de reforma y eléctricas (podrán contratar personal certificado local en vez de traer de fuera), y la industria turística (beneficiada por eventos mejor organizados y ambientados con talento local).
- **Presupuesto 2025-2030:** Cada edición, con 15 alumnos y una duración de un año, tiene un coste aproximado de 350.000 euros, financiados en gran parte por el SCE y el FSE. El coste total de tres ediciones alternas asciende a aproximadamente 1,05 millones de euros. El aporte municipal estimado es de 50.000 euros por edición, destinado a la cofinanciación de materiales y monitores. Los materiales de construcción y equipos para prácticas suponen parte importante del coste (cofinanciados en especie por el Ayuntamiento, e.j. suministros para obras).

### 9.4.10. Línea 10: Programa de Formación Dual – “Mogán Te Cuida”

- **Objetivos específicos:** Formar y emplear a 90 personas (6 ediciones de 15) en el ámbito sociosanitario y de cuidados a dependientes; cubrir la demanda local de profesionales de ayuda a domicilio y atención gerontológica; mejorar la calidad de vida de mayores y personas dependientes del municipio aumentando los servicios de cuidado disponibles.
- **Justificación:** La población de Mogán experimenta envejecimiento y existe necesidad de servicios asistenciales (presentado en diagnóstico como desafío estratégico). La tasa de dependencia y el incremento de personas mayores de 65 requieren cuidadores capacitados (D3 abarca también a cuidadores, pues la falta de inclusión laboral de personas con discapacidad y mayores tiene relación con ausencia de apoyos). Además, este sector ofrece salidas laborales especialmente para mujeres desempleadas del municipio. PFAEs previos como Ayuda a Domicilio (2018) y Dependencia Activa (2019) han sido exitosos formando auxiliares de geriatría. Este programa consolidado seguirá esa línea, incorporando nuevos contenidos de envejecimiento saludable dado el aumento de la esperanza de vida. Atiende R3 (inclusión de personas con discapacidad, pues un mejor cuidado facilita su inserción) y R1 (formación especializada en atención sociosanitaria).

- **Descripción:** Programa marco que agrupa varios PFAE en el ámbito de la hostelería y el turismo. Se planifican 7 ediciones entre 2025 y 2030, alternando especialidades para cubrir todo el espectro de habilidades. Algunos ejemplos de acciones a realizar entre abril 2025 y marzo 2026:

**PFAE “Te acompaña” y PFAE GJ “T- acompaña”:** Formación para ayudar en el ámbito socio-sanitario en el domicilio a personas con especiales necesidades de salud física, psíquica y social, aplicando las estrategias y procedimientos más adecuados para mantener y manejar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno.

Algunos ejemplos de acciones ya realizadas:

**PFAE “Ayuda a Personas en el Domicilio”:** Formación de auxiliares de ayuda a domicilio, con teoría en atención sociosanitaria básica (higiene, alimentación, movilizaciones) y prácticas atendiendo a usuarios dependientes en sus hogares bajo supervisión del área de Servicios Sociales. Certificación obtenida: Atención sociosanitaria a personas en domicilio. (Ejecutado en 2018 para >30; se reedita actualizando contenidos).

**PFAE “Dependencia Activa”:** Dirigido a jóvenes, enfocado a la atención a personas en situación de dependencia tanto en domicilio como instituciones. Los alumnos rotan entre prestar apoyo en el Centro de Día municipal y visitas domiciliarias. Incluye un módulo de animación sociocultural para estimular a los mayores.

**Taller de Empleo “Técnico Auxiliar en Envejecimiento Saludable”:** Ediciones especializadas en promoción de la autonomía de mayores. Formación polivalente: auxiliares de geriatría con conocimientos en actividad física adaptada, estimulación cognitiva, nutrición del mayor. Los participantes realizan prácticas en centros de mayores organizando talleres de memoria, ejercicios suaves y visitan a mayores solos para hacer seguimiento de su bienestar. Este proyecto tiene un componente innovador al mezclar cuidados físicos con acompañamiento emocional y prevención de la soledad.

En total, 60 alumnos-trabajadores (principalmente mujeres >30, pero se incluirán jóvenes en alguna edición). Duración de cada proyecto aprox. 1 año, con contratos remunerados para prácticas en servicios sociales municipales u ONG locales (Cruz Roja, etc.). Al final obtienen certificados de profesionalidad nivel 2 en atención sociosanitaria (domiciliaria o institucional). El Ayuntamiento prevé además absorber a algunos de los egresados en su servicio municipal de ayuda a domicilio o bolsa de empleo social sanitaria.

- **Alineación con DAFO:** Aborda D3 (inserción de vulnerables) ya que muchas participantes son mujeres >45 reingresando al mercado, y la formación en cuidados les abre una oportunidad de empleo. Responde a la necesidad estructural de atender a la población dependiente, que aunque no figura explícitamente como debilidad cuantificada, está implícita en los retos (envejecimiento poblacional identificado en el diagnóstico participativo). Aprovecha además la Oportunidad de crecimiento de servicios sociales de proximidad con financiación pública.
- **Alineación con ODS:** ODS 8 – generación de empleo en el sector de cuidados (trabajo decente, meta 8.5) y reducción del desempleo femenino. ODS 3 (Salud y bienestar) – meta 3.8, al formar profesionales que facilitan el acceso a servicios de cuidado y salud básicos para mayores y dependientes. ODS 5 – meta 5.4, reconoce y valoriza el trabajo de cuidados no remunerado transformándolo en empleo remunerado y calificado para mujeres. ODS 10 – inclusión social de personas dependientes (reducción desigualdades).

- **Beneficiarios:** 90 personas desempleadas formadas. Indirectos: aproximadamente 200 personas mayores o dependientes atendidas durante las prácticas (que reciben asistencia gratuita adicional) y sus familias. A largo plazo, el municipio dispondrá de un equipo de al menos 60 cuidadores certificados que podrán ser contratados por ayuntamiento, empresas o familias, mejorando la atención de una población de tercera edad que supera las 2.000 personas en Mogán.
- **Presupuesto 2025–2030:** Cada acción tiene un coste aproximado de 350.000 euros, financiado por el SCE y el FSE. Para los 6 proyectos en 6 años, el coste total estimado es de aproximadamente 2,10 millones de euros. La cofinanciación municipal representa alrededor del 10%, con un aporte de aproximadamente 35.000 euros por proyecto, lo que suma un total de 210.000 euros en seis años, destinado a locales de prácticas, materiales de enfermería, etc.

## 9.4.11. Línea 11: Programa Integral de Emprendimiento “Mogán Emprende”

- **Objetivos específicos:** Acompañar la creación de 50 nuevas iniciativas empresariales en Mogán para 2030; incrementar en un 20% el número de autónomos en el municipio (de 2.115 en 2024 a aprox. 2.540 en 2030); lograr que al menos 80% de las nuevas empresas asesoradas superen el primer año de vida.
- **Justificación:** Aunque el número de autónomos creció un 17,5% en 2024, el tejido empresarial local aún se concentra en turismo tradicional. Hay una oportunidad de diversificar mediante nuevos negocios en sectores emergentes (O3: economía azul, verde, digital, etc.). El DAFO indica carencias en formación empresarial y difícil acceso a financiación para emprendedores (diagnóstico cualitativo). Este programa reúne varias acciones dispersas en una estrategia única de fomento del emprendimiento, facilitando que personas con ideas de negocio (especialmente jóvenes y mujeres) las conviertan en empresas sostenibles. Responde al R4 (apoyar emprendimiento y autoempleo), y se apoya en fortalezas locales como la apuesta municipal por este ámbito (Mogán ya realiza ferias de empleo y jornadas de emprendimiento con impacto).
- **Descripción:** Mogán Emprende es un programa integral continuo (eje 3) que puede financiarse a través de las subvenciones para la *Promoción del Desarrollo de la Actividad Económica (PRODAE)* y del *Programa de Colaboración entre Ayuntamientos y el Cabildo de Gran Canaria para el Desarrollo Local* entre otros:

**Contratación de personal:** Contratación de personal técnico especializado en desarrollo económico y empleo, incluyendo asesores, dinamizadores económicos, rastreadores de empleo y otras personas desempleadas para el apoyo a la ejecución de las acciones de autoempleo y desarrollo local.

**Ventanilla Única del Emprendedor:** Oficina física y virtual en la Agencia de Empleo donde cualquier persona puede recibir información y asistencia para iniciar un negocio. Tramita altas de autónomo, licencia de apertura, información fiscal básica, etc., coordinando con la Cámara de Comercio y Ventanilla Única Empresarial insular.

**Asesoramiento personalizado:** Contratación de 1 técnico especialista en emprendimiento que brinda tutorías individuales. Cada emprendedor inscrito recibe apoyo en elaborar su plan de negocio, estudio de viabilidad, búsqueda de financiación y subvenciones (p.ej. Kit Digital, microcréditos). Se espera asesorar aprox. 15 emprendedores nuevos por año.

**Formación para emprendedores:** Ciclo anual de talleres y workshops prácticos (marketing digital, gestión financiera básica, técnicas de venta, etc.). Incluye un startup weekend anual donde se trabaja intensivamente en ideas de negocio innovadoras, y un programa de mentoría conectando a nuevos emprendedores con empresarios locales con experiencia (mentores voluntarios).

**Espacios e infraestructuras:** Inversiones en equipamientos (mobiliario, maquinaria, infraestructura, etc.). Puesta en marcha del Vivero de Empresas/Coworking de Mogán (Línea 13). Se acondiciona un local municipal con 8 oficinas modulares y una zona compartida de coworking para freelancers. Los emprendedores asesorados pueden optar a un espacio gratuito o a bajo coste durante sus primeros 12 meses de actividad, con servicios compartidos (sala de reuniones, wifi, impresora). Esto reduce sus costes iniciales y crea sinergias.

**Red de Emprendimiento local:** Organización de encuentros trimestrales de emprendedores (networking) y una Feria anual de Emprendimiento e Innovación donde se exhiben los nuevos negocios locales y proyectos (atrayendo posible clientela e inversores). Posibilidad de organizar esta Feria en el marco de La Feria de Empleo 'Job Dating'.

**Ayudase incentivos:** En la medida de lo posible, el Ayuntamiento establece incentivos como bonificación de tasas municipales el primer año a empresas nuevas, microcréditos locales rotatorios (pequeños préstamos a emprendimientos viables que luego devuelven para financiar a otros) y facilita acceso a subvenciones regionales (como la ayuda de pago único para desempleados que emprenden).

**Impulso a la creación de empresas de economía social.** Diseño e implementación de una línea de apoyo específica para fomentar la creación de cooperativas, sociedades laborales y otras fórmulas de economía social como vía de emprendimiento colectivo en sectores estratégicos del municipio. Incluirá asesoramiento especializado, talleres prácticos, tutorización en el proceso de constitución y acceso a financiación específica.

- **Alineación con DAFO:** Potencia las Fortalezas locales (espíritu emprendedor creciente, ecosistema local robusto de apoyo) y explota O4 (crecimiento del autoempleo) apoyando a esos 2.115 autónomos y futuros aumentos. Combate D5 (falta de diversificación) directamente al generar empresas en sectores alternativos al turismo tradicional. También enfrenta Amenazas como A1 (vulnerabilidad a crisis turísticas) al fomentar negocios resilientes y dirigidos a mercados diversos (p.ej. servicios a residentes, economía digital exportable).
- **Alineación con ODS:** ODS 8 – meta 8.3 (promover desarrollo de pequeñas empresas y emprendimiento mediante políticas de apoyo). ODS 9 – meta 9.3 (acceso de pequeñas industrias a servicios financieros): se facilita acceso a microcréditos y subvenciones. ODS 5 – se procurará paridad de género en la atención a emprendedoras, promoviendo emprendimiento femenino. ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos – se colabora con entidades (Cámara de Comercio, Cabildo, mentores privados) para fortalecer el ecosistema emprendedor local.
- **Beneficiarios:** Directos en 6 años: aprox. 90 emprendedores asesorados individualmente, de los cuales se espera que al menos aprox. 50 logren constituir su empresa/actividad. Adicionalmente, unas 200 personas asistirán a las formaciones grupales y eventos anuales. Indirectamente, la economía local y la comunidad: estas nuevas empresas pueden generar alrededor de 100-150 empleos adicionales en total si prosperan (promedio 2-3 empleos por nueva microempresa). Se diversifican los productos y servicios disponibles en Mogán (beneficio para consumidores locales y turistas).
- **Presupuesto 2025-2030:** El presupuesto estimado es de aproximadamente 100.000 euros anuales, con un total de 600.000 euros en seis años. La financiación sería combinada entre fondos municipales y posibles convenios con entidades de desarrollo regional.

## 9.4.12. Línea 12: Programa de Competencias Digitales, Idiomas y Técnicas – “Mogán 4.0”

- **Objetivos específicos:** Capacitar en competencias digitales básicas y avanzadas a 500 personas (aprox. 100 por año) entre desempleados y ocupados; certificar al menos 300 personas en nivel básico de ofimática o certificado digital; lograr que 200 personas obtengan un nivel de idioma extranjero mejorado (B1 o superior) para aumentar su empleabilidad en turismo.
- **Justificación:** La necesidad de formación en competencias digitales e idiomas fue destacada tanto por empresas (23,1% demandan idiomas, 10,3% digitalización) como en la introducción del plan. Muchos vecinos de Mogán tienen brecha digital (especialmente mayores de 45, que coinciden con los desempleados de más difícil inserción D3). Asimismo, el dominio de inglés y otros idiomas es fundamental en un municipio turístico pero la fuerza laboral local presenta carencias en este aspecto (D2).

Este proyecto integral aborda esas brechas transversales, cruciales para casi todos los sectores. En línea con RI (capacitación profesional incluyendo idiomas y digital), se lanza Mogán 4.0 como un paraguas de capacitación continua en TIC e idiomas. Es una buena práctica incluir formación flexible y modular para que tanto jóvenes como adultos en activo puedan mejorar estas competencias sin entrar en programas largos.

- **Descripción:** El proyecto Mogán 4.0 no es un PFAE sino un programa continuo de cursos cortos, talleres y certificaciones durante 2025–2030, gestionado por la Agencia de Empleo y Desarrollo Local:

**Aula TIC Móvil:** Implementación de un aula itinerante (vehículo equipado con ordenadores portátiles y conectividad) que recorre los distintos barrios (Arguineguín, Playa de Mogán, Mogán casco, etc.) impartiendo cursos básicos de informática e internet (alfabetización digital, uso del correo electrónico, manejo de smartphone, trámites online). Se prevé 4 ediciones al año de 20 horas cada una, alcanzando a población con dificultad de desplazamiento.

**Cursos de Competencias Digitales para el Empleo:** Talleres enfocados (40–60 horas) en temas como ofimática (Word, Excel), marketing digital para pequeños negocios, habilidades en redes sociales profesionales, y uso de herramientas colaborativas (online). Estos cursos se imparten en el Centro de Formación municipal con una frecuencia trimestral. Incluyen la posibilidad de obtener el certificado ICDL (International Computer Driving License) o similar para los participantes.

**Formación en Habilidades Digitales Avanzadas:** Seminarios específicos de corta duración sobre temas emergentes: introducción a programación web, alfabetización en datos (Excel avanzado), nociones de comercio electrónico. Orientados a jóvenes titulados en paro que necesiten especialización práctica.

**Escuela Municipal de Idiomas para el Empleo:** Refuerzo de la enseñanza de idiomas: inglés orientado al turismo (cursos básicos A2 y pre-intermedio B1 enfocados a atención al cliente), cursos de alemán básico (dada la presencia de turistas germanoparlantes) y español para extranjeros desempleados residentes. Modalidad semipresencial para facilitar asistencia de personas que trabajan. Se ofrecen 3 convocatorias por año de inglés (30 alumnos cada una en distintos niveles) y 1 de alemán (20 alumnos). Se integran prácticas conversacionales con voluntarios nativos y se gestiona la presentación de alumnos a exámenes oficiales (Cambridge A2/B1, Goethe A1). Al final del plan, al menos 300 participantes habrán obtenido certificaciones reconocidas: ICDL en digitales o A2/B1 en idiomas, mejorando sustancialmente su CV.

**Oferta de formación técnica especializada:** Desarrollo de una oferta formativa local avanzada en áreas técnicas (energías renovables, eficiencia energética, economía azul, nuevas tecnologías, idiomas avanzados, etc.) para dotar a la población activa de las competencias que demandan los nuevos nichos de empleo y así mejorar la productividad.

**Aprendizaje permanente y reconocimiento de competencias:** Impulso de la formación continua de trabajadores y desempleados a través de programas de aprendizaje a lo largo de la vida (educación de adultos, certificación de competencias profesionales adquiridas por experiencia, cursos on-line). Esta línea busca aumentar la competitividad individual y empresarial, fomentando que la fuerza laboral se mantenga actualizada en un entorno cambiante.

- **Alineación con DAFO:** Combate la Debilidad D1 de baja cualificación, específicamente en los aspectos de idiomas y digitalización que se identificaron como déficits claros por las empresas. Al elevar el nivel medio en idiomas, se mitiga parte de D2 (barrera de idioma en la competitividad turística). Aprovecha O4 (40,9% de empresarios piden programas de formación municipales en idiomas y competencias digitales), respondiendo directamente a esa expectativa. También capitaliza la disponibilidad de fondos Next Generation para capacitación digital de ciudadanos (potencial financiación externa).
- **Alineación con ODS:** ODS 4 – meta 4.4 (aumentar número de jóvenes y adultos con habilidades relevantes, incluidas técnicas y vocacionales): aquí específicamente TIC e idiomas. ODS 8 – meta 8.2 (productividad económica mediante diversificación, mejoras tecnológicas): una fuerza laboral más formada digitalmente mejora la productividad local. ODS 9 – meta 9.c (aumentar acceso a TIC): el aula TIC móvil lleva acceso y educación digital a comunidades rurales del municipio. ODS 10 – reduce brechas digitales que son nueva forma de desigualdad.
- **Beneficiarios:** aproximadamente 100 personas anuales formadas en digitalización, idiomas y conocimientos técnicos, 600 personas entre 2025-2030. Principalmente adultos jóvenes en búsqueda de empleo, mujeres reinsertándose tras cuidados familiares, pequeños emprendedores locales que mejorarán sus negocios con lo aprendido, y desempleados mayores poco familiarizados con tecnología. Indirectamente todas las empresas de Mogán se benefician de empleados potenciales más competentes en idiomas y herramientas digitales, lo que puede impactar en cientos de puestos de trabajo.
- **Presupuesto 2025-2030:** Aproximadamente 50.000 euros anuales, incluyendo la contratación de formadores externos por horas, el mantenimiento del aula móvil, las licencias de plataformas de e-learning, el material didáctico y las tasas de examen oficiales. El coste total estimado para 6 años, considerando un incremento anual del 2%, sería aproximadamente 315.000 euros.

### 9.4.13. Línea 13: Plan de Atracción de Inversiones “Mogán Invest”

- **Objetivos específicos:** Promocionar Mogán como destino de inversiones, logrando atraer al menos 5 proyectos empresariales externos de envergadura al municipio para 2030 (ej. hoteles sostenibles, parques de energías renovables, empresas tecnológicas) que supongan una inversión agregada >20 M€ y la creación de >200 empleos directos; facilitar la agilización de trámites para que cualquier gran inversión genere empleo local en menos de 2 años desde el contacto inicial.
- **Justificación:** La Amenaza A1 de dependencia turística puede mitigarse complementando la economía local con inversiones en nuevos sectores. Mogán cuenta con suelo y oportunidades (por ejemplo, para parques solares, agricultura intensiva sostenible, bases náuticas deportivas) pero requiere promoverse y acompañar al inversor. Además, proyectos de inversión turística de calidad (renovación hotelera, turismo deportivo) pueden seguir generando empleo si se orientan correctamente. Actualmente, inversores potenciales pueden percibir barreras burocráticas o desconocer las ventajas locales. Este plan, alineado con el Eje 4, busca posicionar a Mogán competitivamente dentro de Gran Canaria para captar inversiones alineadas a sus estrategias (transición verde, digital, cohesión social). También complementa el esfuerzo emprendedor local (Eje 3) con capital externo.
- **Descripción:** Mogán Invest consiste en crear una pequeña unidad de promoción económica dentro del Ayuntamiento que, en coordinación con entes insulares (Sociedad de Promoción Económica de Gran Canaria, Proexca, etc.), se dedique a atraer y facilitar inversiones:

**Mapa de oportunidades:** Identificar y preparar un dossier de posibles sectores/proyectos para invertir en Mogán (p.ej. zonas para instalaciones renovables, necesidad de residencia de mayores, posibilidad de centro de buceo profesional, etc.). Este portafolio se elabora en 2025 y se actualiza constantemente.

**Marketing territorial:** Desarrollo de materiales promocionales (web multilingüe “Invest in Mogán”, folletos) destacando ventajas: clima, infraestructura turística madura, incentivos fiscales ZEC/REF canario, mano de obra formada por el PEMFE, etc. Participación en ferias de inversión y foros empresariales (al menos 2 eventos anuales) para presentar Mogán a potenciales inversores nacionales e internacionales.

**Ventanilla de Grandes Proyectos:** Punto de contacto único en el Ayuntamiento para cualquier empresa interesada. Se asigna un “facilitador” que guía al inversor en trámites de licencias, búsqueda de terrenos o naves, contacto con posibles socios locales, e incluso apoyo en procesos de selección de personal (coordinando con la bolsa de empleo del Eje 1 para que la contratación sea local).

**Incentivos y convenios:** Negociación de convenios de colaboración público-privada con inversores clave, ofreciendo por ejemplo bonificaciones de ICIO (impuesto de construcción) a cambio de compromisos de contratación local (porcentaje de plantilla de Mogán), o cesión de terrenos municipales en derecho de superficie para proyectos estratégicos (ej. centro de formación turística de alto rendimiento) a cambio de inversión en su construcción. Búsqueda activa de financiación europea (FEDER, NextGen) para complementar inversiones privadas en sectores verdes o digitales.

**Seguimiento y retención:** Una vez instalada la empresa/proyecto, seguimiento durante sus primeros 2 años para ayudar a resolver obstáculos (formación de trabajadores – encauzada al PEMFE si necesitan perfiles, conexiones con la comunidad local, etc.), incrementando así las probabilidades de permanencia y reinversión.

- **Alineación con DAFO:** Se dirige a neutralizar la Amenaza A1 (vulnerabilidad por crisis externas del turismo) diversificando la base económica con inversiones en sectores complementarios. Aprovecha O1 (crecimiento del turismo post-COVID) para incentivar reinversión en calidad turística y O3 (auge economía azul, energías renovables) para atraer proyectos en esos campos. También apoya D5/R4 facilitando la tan buscada diversificación.
- **Alineación con ODS:** ODS 8 – meta 8.2 (diversificación, modernización económica), meta 8.3 (políticas que apoyen inversión productiva); ODS 9 – meta 9.1 (infraestructura fiable, sostenible – las inversiones en renovables, etc. aportarán infraestructura), meta 9.4 (modernizar industrias con tecnologías limpias – p.ej. impulsar hoteles ecoeficientes). ODS 17 – alianzas público-privadas para el desarrollo local.
- **Beneficiarios:** Se prevé la atracción de cinco empresas y/o proyectos de inversión por año, alcanzando un total de 25 entre 2025 y 2030. Toda la población de Mogán se beneficiará gracias a la creación de más de 300 empleos directos en nuevos proyectos, además de oportunidades indirectas. Los jóvenes cualificados del municipio, que actualmente se ven obligados a migrar, podrían encontrar oportunidades laborales si se instalan empresas tecnológicas u otros sectores emergentes. A medio plazo, el Ayuntamiento aumentará sus ingresos debido al crecimiento de la actividad económica, permitiendo una mayor reinversión en servicios públicos.
- **Presupuesto 2025-2030:** El presupuesto anual estimado incluye 60.000 euros para la contratación de un técnico especialista y medio administrativo, 20.000 euros para promoción (viajes, materiales y acciones de difusión) y 50.000 euros en incentivos municipales, como bonificaciones fiscales y reducciones de impuestos, lo que representa ingresos no percibidos. En total, el esfuerzo financiero anual asciende a aproximadamente 130.000 euros, aunque una parte de este monto no es un gasto directo, sino beneficios fiscales. A lo largo de seis años, el esfuerzo acumulado alcanzaría los 780.000 euros. Esta inversión se justifica por el potencial retorno en inversiones multimillonarias atraídas, con impacto positivo en la generación de empleo, el fortalecimiento del tejido empresarial y el crecimiento de la base fiscal local.

# 10. Indicadores

A continuación, se detallan los indicadores del PEMFE para el periodo 2025 a 2030 por cada línea.

Líneas de actuación	Indicador	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Total
Línea 1: Rastreadores de Empleo	Personas contratadas	40	40	40	40	40	40	<b>240</b>
Línea 2: Programa Municipal de Orientación Laboral	Personas formadas en orientación	300	300	300	300	300	300	<b>1.800</b>
Línea 3: Programa de Inserción Sociolaboral 'Mogán Incluye'	Personas en itinerarios de inserción	30	30	30	30	30	30	<b>180</b>
Línea 4: Plan de Empleo Social (PES) de Mogán	Personas contratadas	342	342	342	342	342	342	<b>2.052</b>
Línea 5: Formación Dual – 'Mogán Segura'	Personas formadas en seguridad y deporte	0	15	0	15	0	15	<b>45</b>
Línea 6: Formación Dual – 'Mogán Hostelería y Turismo'	Personas formadas en hostelería	45	30	30	30	30	30	<b>195</b>
Línea 7: Formación Dual – 'Mogán Azul'	Personas formadas en deportes náuticos y pesca	0	15	15	15	15	15	<b>75</b>
Línea 8: Formación Dual – 'Mogán Verde y Limpio'	Personas formadas en sostenibilidad	45	30	30	30	30	30	<b>195</b>
Línea 9: Formación Dual – 'Mogán Tech y Construye'	Personas formadas en construcción	0	15	15	0	15	0	<b>45</b>
Línea 10: Formación Dual – 'Mogán Te Cuida'	Personas formadas en cuidados	30	0	15	15	15	15	<b>90</b>
Línea 11: Programa Integral de Emprendimiento 'Mogán Emprende'	Personas formadas en digitalización, idiomas y conocimientos técnicos	15	15	15	15	15	15	<b>90</b>
Línea 12: Competencias Digitales, Idiomas y Técnicas – 'Mogán 4.0'	Personas emprendedoras asesoradas	100	100	100	100	100	100	<b>600</b>
Línea 13: Plan de Atracción de Inversiones 'Mogán Invest'	Empresas atraídas e inversiones gestionadas	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>

# 11. Cronograma

A continuación, se detalla el cronograma del PEMFE para el periodo 2025 a 2030 por cada línea.

Líneas de actuación	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Línea 1: Rastreadores de Empleo	X	X	X	X	X	X
Línea 2: Programa Municipal de Orientación Laboral	X	X	X	X	X	X
Línea 3: Programa de Inserción Sociolaboral 'Mogán Incluye'	X	X	X	X	X	X
Línea 4: Plan de Empleo Social (PES) de Mogán	X	X	X	X	X	X
Línea 5: Formación Dual – 'Mogán Segura'		X		X		X
Línea 6: Formación Dual – 'Mogán Hostelería y Turismo'	X	X	X	X	X	X
Línea 7: Formación Dual – 'Mogán Azul'		X	X	X	X	X
Línea 8: Formación Dual – 'Mogán Verde y Limpio'	X	X	X	X	X	X
Línea 9: Formación Dual – 'Mogán Tech y Construye'		X	X		X	
Línea 10: Formación Dual – 'Mogán Te Cuida'	X		X	X	X	X
Línea 11: Programa Integral de Emprendimiento 'Mogán Emprende'	X	X	X	X	X	X
Línea 12: Competencias Digitales, Idiomas y Técnicas – 'Mogán 4.0'	X	X	X	X	X	X
Línea 13: Plan de Atracción de Inversiones 'Mogán Invest'	X	X	X	X	X	X

# 12. Presupuesto

A continuación, se detalla el presupuesto del PEMFE para el periodo 2025 a 2030 por cada línea.

Líneas de actuación	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Total
Línea 1: Rastreadores de Empleo	60.000	61.000	62.000	63.000	64.000	65.000	375.000
Línea 2: Programa Municipal de Orientación Laboral	90.000	92.000	94.000	96.000	98.000	100.000	570.000
Línea 3: Programa de Inserción Sociolaboral 'Mogán Incluye'	120.000	122.000	124.000	126.000	128.000	130.000	750.000
Línea 4: Plan de Empleo Social (PES) de Mogán	650.000	663.000	676.260	689.785	703.581	717.653	4.100.279
Línea 5: Formación Dual – 'Mogán Segura'	0	350.000	0	350.000	0	350.000	1.050.000
Línea 6: Formación Dual – 'Mogán Hostelería y Turismo'	1.050.000	700.000	700.000	700.000	700.000	700.000	4.550.000
Línea 7: Formación Dual – 'Mogán Azul'	0	350.000	350.000	350.000	350.000	350.000	1.750.000
Línea 8: Formación Dual – 'Mogán Verde y Limpio'	1.050.000	700.000	700.000	700.000	700.000	700.000	4.550.000
Línea 9: Formación Dual – 'Mogán Tech y Construye'	0	350.000	350.000	0	350.000	0	1.050.000
Línea 10: Formación Dual – 'Mogán Te Cuida'	700.000	0	350.000	350.000	350.000	350.000	2.100.000
Línea 11: Programa Integral de Emprendimiento 'Mogán Emprende'	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	600.000
Línea 12: Competencias Digitales, Idiomas y Técnicas – 'Mogán 4.0'	50.000	51.000	52.000	53.000	54.000	55.000	315.000
Línea 13: Plan de Atracción de Inversiones 'Mogán Invest'	130.000	130.000	130.000	130.000	130.000	130.000	780.000
<b>Total</b>	<b>4.000.000</b>	<b>3.669.000</b>	<b>3.688.260</b>	<b>3.707.785</b>	<b>3.727.581</b>	<b>3.747.653</b>	<b>22.540.279</b>