



Universidad de Granada

**DEPARTAMENTO DE MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN Y
DIAGNÓSTICO EN EDUCACIÓN**

Tesis doctoral

**ANÁLISIS DE LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO
DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA
(BIENIO 2005-2007)**

Jesús Manuel Cuevas Rincón

DIRECTORA

Dra. Leonor Buendía Eisman

Melilla, marzo de 2008

Editor: Editorial de la Universidad de Granada
Autor: Jesús Manuel Cuevas Rincón
D.L.: GR.1723-2008
ISBN: 978-84-691-5186-0





Universidad de Granada

DEPARTAMENTO DE MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN Y
DIAGNÓSTICO EN EDUCACIÓN.

Tesis doctoral

ANÁLISIS DE LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA (BIENIO 2005-2007)

Presentada para aspirar al grado de DOCTOR por el Ldo. D. Jesús Manuel Cuevas Rincón y dirigida por la Doctora D^a. Leonor Buendía Eisman.

Melilla, Marzo de 2008



La Dr^a D^a Leonor Buendía Eisman, Catedrática de Universidad de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación de la Universidad de Granada

HACE CONSTAR:

Que la tesis análisis de los nuevos yacimientos de empleo de la Ciudad Autónoma de Melilla (bienio 2005-2007) realizada por el citado doctorando, reúne las condiciones científicas y académicas necesarias para su presentación.

Granada de 2008.

Fdo. Dr^a D^a Leonor Buendía Eisman.



AGRADECIMIENTOS

Son muchas las personas a las que quiero agradecer la realización de esta tesis pero en particular quiero referirme a:

Mi directora Dra Leonor Buendía Eisman por su trabajo, asesoramiento, ayuda, ánimo y colaboración, sin la cual, este trabajo no podría haber sido realizado.

A la Consejería de Economía, Empleo y Turismo de Melilla por su colaboración en la realización de esta investigación y su apoyo al desarrollo económico y sociolaboral de mi ciudad. Para que sigan potenciando investigaciones de este tipo.

A mi compañeros de la U.N.E.D de Melilla con cuyos conocimientos he contado para la realización de este trabajo.

Al departamento de M.I.D.E. de Granada en especial a los miembros del grupo de Investigación dirigido por Leonor Buendía por su ayuda y apoyo en la elaboración de este estudio.

A Juan Jesús Ortiz, por permitirme avanzar en mis estudios y embarcarme en este tercer grado académico.

A Mayca por su ayuda personal y profesional en el desarrollo de mi labor investigadora. Y no quiero olvidar a Jesús y Carlos por el tiempo que no les he dedicado por terminar esta Tesis.

A todos gracias por vuestra ayuda.

Índice

ANÁLISIS DE LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

(BIENIO 2005-2007).

PRIMERA PARTE: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.

	Pág
Capítulo I: LA EVALUACIÓN	
1.- Concepto de Evaluación.	13
1.1.- Características de la evaluación.	19
1.2.- La evaluación como proceso.	21
2.- Formulación de las metas del estudio para su evaluación.	23
2.1.- Determinación de los objetivos de la evaluación.	24
Capítulo II: LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL.	26
1.- El mercado de trabajo en Melilla	26
2.- La inserción laboral de la población melillense.	30
2.1. Análisis de los nuevos yacimientos de empleo	31

2.1.1.-Detección de los yacimientos de empleo de mayor proyección económica	32
2.1.2. Características y proyección de los nuevos yacimientos de empleo	32
2.2.-Importancia de la Inserción Sociolaboral.	47
2.2.1.-Conceptos, elementos y procesos básicos de la inserción sociolaboral.	51
2.2.2.-Itinerarios de inserción sociolaboral para personas en riesgo de exclusión social.	57
Capítulo III: LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO	63
1.- Que son los Nuevos Yacimientos de Empleo.	63
1.1.- El futuro del trabajo y del Estado de bienestar	64
1.2.-Las entidades municipales como motor del desarrollo económico local	65
1.3.- El origen de nuevas necesidades colectivas	65
1.4.-La nueva dimensión local del desarrollo económico	66
2.- Los NYE en Europa	67
2.1.- El empleo en Europa	67
2.2.- Estudio de los NYE en Europa	69
2.2.1.- Instrumentos para el desarrollo de los NYE	75

3.- Los NYE en España	78
3.1.- Algunos ejemplos de Análisis de NYE en España	86
3.1.1.- El empleo femenino en Navarra	86
3.1.2.- Demandas insatisfechas: el caso de los servicios de proximidad en Sant Feliu de Llobregat	88
3.1.3.- El ejemplo de Badajoz	94
Capítulo IV: ESTUDIO SOCIOECONÓMICO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA.	99
1.- Aspectos Geográficos, Demográficos y Poblacionales	99
2.- Análisis del mercado de trabajo en la Ciudad Autónoma de Melilla	104
2.1.- Análisis de la encuesta de población activa	104
2.2.- Análisis del paro registrado en Melilla	106
3.- Características de los desempleados	110
4.- Características de los empleados melillenses	116
5.- Análisis del sector empresarial melillense	121
5.1.- Trabajadores afiliados en alta laboral por actividad económica, sexo y régimen de trabajadores autónomos	121
5.2.- Estudio de las empresas en alta por actividad económica	136

SEGUNDA PARTE: LA INVESTIGACIÓN.

1.- Antecedentes y justificación	142
2.- Objeto de la investigación	145
3.- Metodología	147
3.1. Diseño de la investigación	150
3.2. Elaboración de un cuestionario para detectar los NYE en Melilla	152
3.3. Elaboración de la entrevista	161
3.4 Muestra	167
4.- Análisis de resultados	170
4.1.- Resultados obtenidos de nuestro cuestionario	172
4.2.- Resultados obtenidos de nuestras entrevistas	266

CONCLUSIONES Y PLAN DE ACCIÓN.

1.- Conclusiones	271
2.- Planes de acción	278

BIBLIOGRAFÍA.

285

ANEXOS

295

Primera Parte:

Marcos

Teóricos de

Referencia

La Evaluación.

1.- CONCEPTO DE EVALUACIÓN.

En palabras de Mateo (2000), la evaluación supone una forma específica de conocer y de relacionarse con la realidad para tratar de favorecer cambios optimizadores en ella.

El concepto de evaluación ha ido variando a lo largo de nuestra historia moderna. En un principio la concepción era más mercantilista, es decir, se evaluaba un producto con el fin de mejorar una serie de condicionantes para convertirlo en más eficaz. En las últimas décadas el concepto ha variado centrándose fundamentalmente en la evaluación de procesos y alejándose del modelo de caja negra predominante durante la primera mitad del siglo XX.

A título de ejemplo podemos enunciar algunas definiciones como la de Tyler que se centra en determinar el grado de consecución de los *objetivos formativos* (Tyler, 1950); (Cronbach, 1963; Stufflebeam, 1969 y Alkin, 1969) consideran que evaluar es proporcionar información para la *toma de decisiones*. Para Scriven (1967) y Eisner (1979) la evaluación es considerada como la valoración del *mérito o valía*, y ya en la década de los años 80, la evaluación es entendida como *una actividad* que comprende, por un lado, la *descripción*, entendida como recogida de datos y, por otro, el *juicio crítico*, es decir, los valores, normas sociales y preferencias de los individuos (Guba y Lincoln, 1982). En los 90, la evaluación es entendida como mejora de lo que es evaluado (De Miguel, 1994; Pérez Juste, 1995; Álvarez, 1988; López Mojarro, 1999), cualquier acto evaluativo va encaminado a un conocimiento del fenómeno y la consecuente mejora de los hechos evaluados.

La complejidad conceptual del hecho evaluativo, así como su diversidad metodológica han supuesto importantes cambios en las concepciones evaluativas, que House (1993) sintetiza en las siguientes:

- *De ámbito conceptual:* La concepción actual es absolutamente pluralista, frente a la visión monolítica anterior, debido a que acepta una multiplicidad de métodos, criterios, perspectivas, audiencias, etc. También se está produciendo un reconocimiento progresivo del papel que tienen los valores en la evaluación, a la vez que asume el carácter eminentemente práctico de la disciplina.
- *De ámbito estructural:* La transformación más relevante que se ha producido es el reconocimiento explícito del carácter multidisciplinar de la evaluación.
- *De ámbito metodológico:* La inclusión de los métodos cualitativos ha hecho que actualmente, el debate ya no se centre tanto en la legitimidad como en la compatibilidad o incompatibilidad entre las diversas concepciones.
- *De ámbito práctico:* Se ha producido un desplazamiento claro desde una concepción instrumental de la evaluación hasta una visión "iluminativa" en la que se reconoce su carácter cultural y político.

De forma sencilla se puede entender la evaluación como una reflexión valorativa y sistemática acerca del desarrollo y resultado de las acciones emprendidas. Es esta naturaleza la que le confiere un papel imprescindible en el ámbito formativo. Desde este punto de vista, la evaluación contribuye decididamente a la mejora de la calidad de la enseñanza, pues nos permite un conocimiento más riguroso y objetivo de la realidad formativa y facilita así la toma de decisiones sobre bases sólidas (Ruiz, 1998).

Siguiendo a Stufflebeam (1973), se podría decir que la evaluación es un proceso que facilita la identificación, la recolección y la interpretación de informaciones útiles a los encargados de tomar decisiones y a los responsables de la ejecución y gestión de programas.

Del mismo modo para Scriven (1993), “la evaluación es un proceso por el cual se determina el mérito o valor de algo”.

Otra de las definiciones de evaluación es:

“Evaluación es un proceso de obtener información y usarla para formar juicios que a su vez se utilizarán en la toma de decisiones” (Tenbrink, 1997).

La información recogida nos permite emitir un juicio, una valoración sobre la realidad, Para determinados fines, para situaciones concretas, puede ser suficiente con tal valoración.

He aquí, pues, tres claros elementos que, a la vez, se constituyen en etapas de evaluación: una recogida de información, una valoración de la misma y una toma de decisiones. Eso sí, tanto aquellas como éstas se hallan condicionadas por la valoración, momento central del proceso.

“La evaluación supone un proceso o conjunto de procesos, para la obtención y análisis de la información relevante en que apoyar el juicio de valor, sobre un objeto, fenómeno, proceso o acontecimiento, como soporte de una eventual decisión sobre el mismo”. (de la Orden, 1985).

De las definiciones anteriores se desprende que:

- a) El proceso evaluativo está al servicio de una toma de decisiones, ello implica el carácter instrumental de la evaluación, es un medio para un fin.
- b) Toda evaluación implica un juicio de valor sobre el objetivo evaluado y por consiguiente un criterio de comparación. Estos componentes son los elementos nucleares del proceso evaluativo.
- c) La evaluación es un proceso sistemático, no improvisado, en el cual pueden distinguirse tres pasos fundamentales:

- a. El primer paso implica una especificación de las decisiones a tomar con los resultados y una especificación de los criterios a través de los cuales van a ser valorados.
- b. El segundo paso es el momento propiamente de la recogida de la información.
- c. En un tercer paso, se compara la información recogida con el criterio adoptado en orden a emitir un juicio de valor sobre el objetivo evaluado.

El proceso de evaluación se puede aplicar a cualquier aspecto de la realidad formativa que no ayuda a alcanzar su perfeccionamiento.

Si bien la función de la evaluación en el ámbito formativo es servir al perfeccionamiento continuo del proceso enseñanza-aprendizaje, adopta funciones específicas según el tipo de decisión al que presta sus servicios y a las acciones que se derivan de estas decisiones.

En el contexto formativo se vienen utilizando tres vocablos para dar a conocer y valorar, con la mayor precisión posible, el producto formativo, el producto de la actividad, son los conceptos evaluación y medida.

a) El primero de ellos, evaluación es el más general, pretende valorar el resultado del trabajo, el resultado del proceso de enseñanza-aprendizaje, la eficacia de un centro formativo, la eficacia relativa de un programa de acción; apreciando, asimismo, todas las variables que inciden en el proceso formativo: alumnos, profesores, programas, estímulos, ambiente social... El término evaluación, no bastante, se ha incorporado hoy día a todos los sectores de la actividad humana y no sólo a la actividad formativa.

La evaluación, en general, aspira a conocer y valorar, no sólo los resultados conseguidos, sino también la correlación existente entre estos y los medios utilizados.

La evaluación es un juicio de valor apoyado en conocimientos y datos de lo evaluado. La evaluación exige un conocimiento previo de unas escalas de valor que sirvan de marco de referencia a la formulación de nuestros juicios. La primera consecuencia que se deriva de ellos es que evaluar exige medir; sin medidas no es posible calificar ningún resultado o producto y mucho menos evaluar en sentido objetivo, sistemático y científico.

Ahora bien, la evaluación, siendo un elemento permanente en toda situación de aprendizaje, y cuando tal, implica bastante más que la simple aplicación de pruebas, objetivas o algún tipo de medida. Como afirma De la Orden (1985), “el profesor deberá dirigir su atención a cuestiones como éstas: ¿logré mis objetivos?, ¿cambio la conducta de los alumnos? ¿fueron efectivos mis procedimientos?, ¿los usaría de nuevo e una situación similar?, ¿Qué destrezas, aptitudes o conocimientos necesitan más atención?, ¿qué estudiantes necesitan más atención?. En una palabra, es necesario interesarse en averiguar si se siguieron los mejores caminos para lograr los objetivos establecidos”

b) el otro término aquí considerado es el de medida. Lo que parece obvio, es que la calificación es el resultado de una examen (observación, comprobación, interrogación, prueba objetiva...) y en este sentido, exige medir. Sin medición no es posible hablar de calificación mínimamente objetiva y fiable, y por ende, no es posible hablar tampoco de evaluación.

La idea que solemos tener de la medición viene a ser la del proceso por el cual determinamos el cuanto de una magnitud valiéndonos de su comparación con otra que se considera unidad.

Se entiende por medición la acción o acciones orientadas a la obtención y registro de información cuantitativa (expresada en número su cantidad o grado) sobre cualquier hecho o comportamiento.

Mientras los límites de la evaluación se encuentran en aquellos objetivos formativos que previamente se han establecido y que se pretenden alcanzar, los límites de la medición se encuentran en aquellos aspectos que influyen en la precisión de la medida, es decir:

- En la naturaleza de lo que se desea medir: cualidades o atributos y significado de los mismos; conductas que lo manifiesta.
- En las cualidades técnicas del instrumento.

En términos generales entendemos la evaluación como un *"proceso de análisis estructurado y reflexivo, que permite comprender la naturaleza del objeto de estudio y emitir juicios de valor sobre el mismo, proporcionando información para ayudar a mejorar y ajustar la acción educativa"*.

1.1.- Características de la evaluación.

Toda acción evaluadora deberá asumir una serie de características si desea responder a lo que de ella se demanda. Así para Rotger (1989), la evaluación debe ser:

1. Integrada, de manera que sea una fase más del diseño y desarrollo curricular.
2. Formativa, siendo su finalidad fundamental perfeccionar tanto el proceso como los resultados de la acción educativa.
3. Continua, ya que debe estar presente en todo el proceso educativo.
4. Recurrente, en tanto que recurso didáctico de perfección curricular.
5. Criterial, en tanto que sea referente a unos objetivos iluminadores del proceso.
6. Decisoria, es decir, propiciadora de juicios de valor sobre el objeto evaluado y fundamentalmente de la toma de decisiones.

7. Cooperativa, en el sentido de que en ella participen todos los estamentos involucrados.

De la misma forma, Ruiz, (1998), presenta las siguientes características de la evaluación:

1. *Integral y comprensiva*: En todas las variables del ámbito sobre el que se vaya a aplicar, y podrá fundamentarse en cualquier tipo de técnicas e instrumentos para la recogida de información pertinente en armonía con su correspondiente planificación. Toda información sobre el objeto evaluado contribuirá a cualificar el juicio emitido acerca de él.
2. *Indirecta*: Ya que, habitualmente, las variables en el campo de la educación sólo pueden ser mesurables y, por tanto, valoradas, en sus manifestaciones observables.
3. *Científica*: Tanto en los instrumentos de medida utilizados durante su realización, como en la metodología empleada al obtener la información y/o en su tratamiento y análisis, y todo ello con independencia del tipo de diseño desarrollado.
4. *Referencial*: Pues toda acción valorativa tiene como finalidad esencial relacionar unos logros obtenidos con las metas u objetivos propuestos o programas.
5. *Continua*: Es decir, integrada en los procesos de cada ámbito y formando parte intrínseca de su dinámica. Esta característica confiere a la evaluación su dimensión *formativa o retroalimentándola*, aportando en cualquiera de los ámbitos en que se aplica un *feed-back* modificador de aquellos aspectos, elementos o factores que sean susceptibles de mejora.
6. *Cooperativa*: Entendiendo que debe ser un proceso en el que se impliquen todos aquellos elementos personales que en él intervienen.

En definitiva, podemos decir que se evalúa porque es necesario conocer tanto los resultados que se derivan de una determinada acción como el proceso a través del cual se desarrolla para intervenir y mejorar.

1.2.- La evaluación como proceso.

Desde una perspectiva funcional, la evaluación formativa se puede entender como un proceso de reflexión sistemática, orientado, sobre todo a la mejora de la calidad de las acciones de los sujetos, de las intervenciones de los profesionales, del funcionamiento institucional o, de las aplicaciones a la realidad de los sistemas ligados a la actividad formativa (Mateo, 2000).

Todo esto supone un proceso complejo que incluye otros subprocesos:

- Recogida de información basada en indicadores que reflejen, de la manera más fiel posible, la situación inicial.
- Determinación del grado de congruencia entre necesidades, realizaciones y objetivos.
- Elaboración de juicios de valor a partir de unos criterios establecidos durante el curso de la evaluación.
- Toma de decisiones que conduzca a la elección y aplicación de la alternativa de intervención más adecuada a partir de la información evaluada.
- Seguimiento y control de la alternativa elegida y nueva evaluación de las consecuencias derivadas de la aplicación.

Este proceso evaluativo sigue unas fases que, de forma general sigue unas pautas de actuación determinadas, si bien convendría resaltar la existencia de algunos matices según el autor que las formule, así pues, para Mateo (2000) estas fases serían: planificación, desarrollo, evaluación y metaevaluación. En el siguiente esquema se puede observar este proceso más detalladamente:

PLANIFICACIÓN

Establecer propósito, finalidad, función, juicios a emitir, decisiones potenciales, audiencias, objeto de la evaluación, fuentes de información, procedimientos, agentes y temporalización.

DESARROLLO

Recogida, codificación, registro, análisis, etc., es decir, tratamiento de la información.

CONTRASTACION

Análisis de resultados, formulación de juicios (interpretación, clasificación y comparación), toma de decisiones, divulgación de resultados, negociación con las audiencias y seguimiento.

META-EVALUACIÓN

Evaluación de la evaluación.

2.- FORMULACION DE LAS METAS DEL ESTUDIO PARA SU EVALUACIÓN.

Las metas cambian con el tiempo en función del cambio de necesidades de la sociedad en general y de la comunidad concreta.

Según Campbell, el procedimiento para determinar las metas pasa necesariamente por la evaluación de las necesidades sentidas por esa comunidad. A dicha tarea se la denomina evaluación de contexto socio-ambiental y formativo de un centro.

En la determinación de las metas hay que tener en cuenta:

- a) La evaluación del contexto socio-ambiental y formativo sugerirá, con toda probabilidad, mucho más fines o metas orientadoras que las que siendo realistas pueden ser alcanzadas teniendo en cuenta las limitaciones de los centros, de personal y medios, etc. El método más apropiado son los fines.
- b) Hay que tratar de ser lo más concreto posible a la hora de describir los fines o metas del programa. Deben ser formuladas de manera operativo.
- c) El redactor de las metas ha de tener en cuenta que el ser selectivo y explícito al describir los fines del programa es un paso más hacia la descripción definitiva de los objetivos conductuales.

El segundo paso en la formulación de las metas consiste en el ordenamiento lógico de las mismas. Se trata de elaborar una lista de las metas colocando en los primeros lugares aquellas que por su contenido, características o importancia deban proceder a otras en su consecución.

2.1.- Determinación de los objetivos de la evaluación de programas.

La información necesaria para poder actuar de forma inmediata sobre una realidad educativa específica nos es suministrada por los objetivos del programa.

Los elementos esenciales que debe comprender un objetivo para poder ser catalogado como conductual son:

- 1º.- Actuación o comportamiento esperado.
- 2º.- Ámbito del aprendizaje.
- 3º.- Criterios de evaluación.
- 4º.- Oportunidades para aprender y demostrar (poner en práctica) la conducta esperada.

Las ventajas que presenta la formulación de los programas son, según Campbell:

- Eficacia del programa.
- Mejoramiento de la educación.
- Selección de métodos.
- Evaluación de la actuación de la comunidad.

Los objetivos constituyen el mejor sistema para determinar la efectividad de los programas elaborados, posibilitan la reorientación. Así es posible identificar los obstáculos y los fallos metodológicos del programa e introducir los elementos correctores oportunos.

La formulación de los objetivos es una tarea compleja que requiere varias etapas con objeto de que dichos objetivos se adapten fielmente a la situación.

Los pasos que han de darse en este momento para la formulación de objetivos son:

- 1.- convertir las metas en objetivos conductuales.
- 2.- Seleccionar y estructurar lógicamente los objetivos conductuales descritos.
- 3.- Discusión sobre dichos objetivos en el centro donde se van a implantar y confección definitiva de la lista de objetivos conductuales del programa de orientación que va a ser acometido.

La primera tarea, convertir las metas en objetivos, requiere formular tantos como sea necesario para agotar el contenido de cada meta.

La selección y estructuración lógica de los mismos, tiene una doble finalidad. Se trata, por una parte, de evitar que se introduzcan en el programa objetivos irrelevantes susceptibles de ser conseguidos sin la intervención. Por otra parte, se pretende elaborar un esquema lógico y completo que los diferentes objetivos de forma que se pueda avanzar de un objetivo a otro sin interrupciones a saltos en el progreso normal de adquisición del comportamiento esperado como resultado de la aplicación del programa.

La determinación de los objetivos que han de integrar un programa es una tarea que exige manejar diferentes variables, entre las cuales podemos citar las más importantes:

- Los recursos disponibles en cuanto a instalaciones y personal.
- Las características de la comunidad.
- Limitaciones de tiempo.
- Características del programa o actividades.
- Presupuesto total y forma de financiación de las actividades.

LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL.

1.-EL MERCADO DE TRABAJO EN MELILLA.

Según las conclusiones, del estudio del mercado de trabajo del observatorio ocupacional de Melilla (2006), la población de Melilla según datos del Instituto Nacional de Estadística, asciende a 65.488 personas, siendo la distribución en cuanto a sexo muy equitativa, a pesar de eso, el número de hombres ocupados duplica al de mujeres, siendo la tasa de paro en las mujeres muy superior a la de los hombres.

El sector de actividad económica predominante es el de servicios, y dentro de este los más importantes son el pequeño comercio y la construcción.

El número de empresas ha experimentado una ligera tendencia al alza en los últimos cinco años, se ha incrementado en un 7,22 %. También ha aumentado el número de trabajadores en los últimos años, un 15,33 %.

El total de personas que demandan empleo también ha sufrido un aumento en los últimos años, llegando a alcanzar a finales del año 2005 la cifra de 8.655 personas, siendo el incremento a lo largo de los cinco últimos años del 28,66 %.

La incidencia de los Planes de Empleo en las estadísticas es muy significativa, tenemos por ejemplo un incremento notable en el número de demandantes de empleo durante los primeros meses del año, sobre todo en la actividad económica de Administración Pública, y un descenso importante coincidiendo con el inicio de los mismos. En el sector de hostelería se produce

un descenso significativo durante el mes de agosto, siendo natural debido al periodo estival que incrementa la actividad en este sector.

La ocupación más demandada es la de personal de limpieza en edificios y hoteles, en la cual se aprecia un incremento progresivo hasta el mes de mayo y en junio desciende notablemente. La ocupación de peón de la construcción tiene su cifra de demandas más alta durante el mes de diciembre. Es el mes de agosto el que en general registra las cifras más bajas en cuanto a demandas en las ocupaciones más demandadas.

En cuanto al paro registrado por sectores económicos, ocupa la mayor parte el sector servicios, seguido por el sector sin actividad, demandantes sin cualificación que demandan empleos genéricos, en tercer lugar aparece en importancia el sector de la construcción y, el sector de la industria y el de agricultura y pesca son casi inexistentes.

El 67 % de los desempleados son mujeres, la mayoría de ellas se encuentran en el tramo de edad de 25 a 34 años. La mayoría de los hombres que demandan empleo tienen entre 35 y 44 años.

Del total de demandantes (8.655), 1.650 tienen una antigüedad superior a 24 meses.

Entre las mujeres demandantes, un 70,99 % tienen un nivel formativo inferior o igual a la 1ª etapa de ESO con título de graduado o equivalente, de las que un 29,80 % tienen un nivel formativo de estudios primarios incompletos. En cuanto a los hombres, un 78,25 % tienen un nivel formativo inferior o igual a la 1ª etapa de ESO con título de graduado o equivalente.

El 15,64 % de los hombres demandantes y el 17,15 % de las mujeres demandantes son extranjeros, de ellos el 96,04 % son de procedencia marroquí.

Las ocupaciones más demandadas en la provincia no requieren apenas formación académica, entre ellas nos encontramos las de personal de limpieza de oficinas y hoteles y peones de la industria manufacturera en las mujeres y peones de la industria manufacturera peones de la construcción de edificios en los hombres. Se aprecia un número elevado de demandantes en la ocupación de trabajadores cualificados por cuenta ajena en huertas, viveros y jardines, en ambos sexos, esto es debido a que se han hecho muchos contratos bajo el amparo de los planes de empleo para el mantenimiento de jardines de la ciudad, y actualmente estos servicios se cubren con una empresa privada que tiene la concesión de la Ciudad Autónoma.

En cuanto a la contratación, podemos observar una tendencia al alza en los últimos cinco años del 21,31 % en el número de contratos y, de un 23,40% en el número de personas contratadas. Este incremento corresponde en mayor medida al sector servicios y, sin embargo, la contratación en el sector de la construcción ha sufrido un descenso del 47,48 % en los últimos cinco años.

La media del índice de rotación se sitúa en un 1,81 %. En los hombres es de 1,62 % y en las mujeres de 2,02 %, lo que indica la mayor precariedad en el empleo de las mujeres, que del año anterior a éste ha ido en aumento.

La actividad económica de la construcción es la que mayor número de contratos registra, siendo el mes de enero el más activo. En general, el mes de junio es en el que más contratos se registran. La actividad económica de administración pública, defensa y seguridad social obligatoria incrementa enormemente su contratación durante el mes de junio, coincidiendo con la puesta en marcha de los Planes de Empleo.

El 77 % de la contratación corresponde al sector servicios, seguida del sector de la construcción con un 21 %.

Se observa una elevada eventualidad en el empleo, siendo la tasa de temporalidad en hombres del 90,86 %, y en mujeres del 91,69 %, siendo los contratos más empleados los de obra y servicio; eventual por circunstancias de la producción e interinidad, la mayoría de ellos con una duración indeterminada o con una duración inferior a un mes.

Hasta los 44 años las mujeres son más contratadas que los hombres, a partir de los 45 años ocurre lo contrario; hay un mayor número de contratos en hombres con los estudios primarios incompletos y sin estudios que en mujeres, sin embargo, hay un mayor índice de contratación de mujeres diplomadas y con enseñanza de grado medio y superior de formación profesional específica.

El 79,06 % de los contratos efectuados a extranjeros corresponden a los hombres, siendo el 94,94 % procedente de Marruecos. El 65,19 % de los extranjeros contratados tienen una edad comprendida entre los 25 y los 44 años.

Las ocupaciones en los hombres son más contratados son las de albañiles y mamposteros; peones de la construcción de edificios y la de personal de limpieza de oficinas y hoteles, mientras que las que ocupan más mujeres son las de personal de limpieza de oficinas y hoteles; auxiliares de enfermería hospitalaria y enfermeros.

En cuanto al índice de ocupabilidad, tenemos un 0,58, lo que representa una probabilidad teórica del 58 % de ser contratado.

2.- LA INSERCIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN MELILLENSE.

La constitución española en su artículo catorce establece el derecho de igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de sexo. Ello se clarifica:

- En la igualdad de derechos de acceso al empleo y la formación ocupacional.
- La inserción de ventajas para promover la salud en el trabajo de la mujer en especial en ocasiones de embarazo, lactancia, etc.
- La igualdad salarial.
- La igualdad en trato y exigencias sociolaborales.

Sin embargo y como observamos en las conclusiones del estudio del mercado de trabajo, una de las características más destacadas es que el paro de la mujer es mayor que el del hombre.

La dificultad de inserción aunque va disminuyendo en la actualidad es de mayor complejidad para la mujer.

La incorporación laboral de la mujer, característica relevante en el último cuarto de siglo, configura grandes cambios en la vida familiar y socio laboral, por lo que se debe destacar la cooperación entre ambos géneros como un pilar fundamental, así como el reparto de tareas tanto profesionalmente como familiarmente.

2.1. Análisis de los Nuevos Yacimientos de Empleo

El concepto de Nuevos Yacimiento de Empleo, NYE, es bastante reciente. Como primera aproximación, podemos decir que son el término utilizado por el Libro Blanco de Delors para describir aquellas actividades laborales que satisfacen las nuevas necesidades sociales. Se refiere a sectores que ofrecen y que ofrecerán, grandes posibilidades de empleo.

Estas actividades a pesar de ser muy heterogéneas, deben tener en común una serie de características, entre las que se destacan:

- Cubrir nuevas necesidades sociales insatisfechas.
- Configurarse en mercados incompletos o irregulares.
- Tener un ámbito de producción o prestación localmente definido.
- Tener un alto potencial en la generación de puestos de trabajo, ser intensiva en el factor trabajo. Lo que puede llevar en muchos casos a bajas tasas de productividad.

De estas características se desprende que las necesidades que cubren los Nuevos Yacimientos de Empleo, se den casi en exclusividad en el ámbito local. Aspecto que para nuestro estudio resulta de gran importancia debido a las peculiaridades que presenta Melilla (Olmos, 2006).

2.1.1 Detección de los yacimientos de empleo de mayor proyección económica

Los Nuevos Yacimientos de Empleo, se concentran en aquellas actividades que satisfacen una serie de necesidades que se encuentran desatendidas en nuestra sociedad, fundamentalmente son servicios.

Las fuentes de Nuevos Yacimientos de Empleo, las podemos encontrar en servicios demandados por:

- La población mayor
- La educación infantil.
- La población inmigrante
- Los menores en situación de exclusión.

2.1.2 Características y proyección de los nuevos yacimientos de empleo

Con todo lo desarrollado y atendiendo a una sociedad inmersa en una serie de cambios profundos como los señalados: demográficos, en las condiciones y expectativas de calidad de vida, en el trabajo y en la gestión del tiempo y su la relación con el medio ambiente, los sociólogos y otros expertos de la Comisión Europea han identificado 19 ámbitos de actividad ocupacional que se pueden agrupar en cuatro grandes grupos:

Los servicios de la vida cotidiana

En el ámbito de la vida diaria de la familia y el hogar hay actualmente altos niveles de autoaprovisionamiento de actividades como son la atención a personas dependientes (mayores o con alguna disminución), la limpieza y el cuidado del hogar y de la ropa, la compra diaria, las reparaciones del hogar, el traslado de los hijos a la escuela, su vigilancia y atención durante los medio días o durante la jornada

laboral si son muy pequeños. Estas actividades que, "naturalmente" las desarrollaba algún miembro de la familia extensa -normalmente de sexo femenino-, están siendo traspasadas a "proveedores" externos por los cambios en el papel de la mujer en la familia y el trabajo y la modificación de la familia tradicional. Actualmente, hay una alta demanda insatisfecha de puestos de trabajo relacionados con la vida cotidiana de las familias y un destacado nivel de insatisfacción de cómo se resuelven en el presente.

Otros servicios de la vida cotidiana que van a hacer aparecer nuevas ocupaciones son la ayuda a jóvenes con dificultades en la educación o por su riesgo de exclusión social y todos los servicios de mediación y asesoría en la resolución de conflictos familiares, escolares, laborales, con la justicia o la administración.

Los servicios de mejora de la calidad de vida

Si analizamos las principales demandas y valoraciones de lo que se ha denominado servicios de mejora de la calidad de vida, la proporción de familias que expresan la existencia de un déficit o insatisfacción acerca de su situación es igualmente importante. Son actividades ocupacionales que difícilmente pueden autoproverseer los particulares y, por lo tanto, deben ser proveídas por empresas y administraciones. Muchas personas expresan la necesidad reformar su vivienda, gestionar eficazmente el ahorro energético y mantenerla y ampliar los sistemas de seguridad del inmueble, perciben déficits en la seguridad ciudadana en espacios públicos y en transporte colectivo, en el transporte intramunicipal y intermunicipal, en la información sobre movilidad, en la mejora de los espacios públicos y la convivencia en los barrios y pueblos.

Los servicios de ocio

Por lo que hace referencia a las necesidades vinculadas con el tiempo libre de las personas podemos hablar ya de realidades y no de futuribles. A pesar de ello, la ocupación en este sector tiene una potencialidad clarísima. Más de un 50% de la población realiza estancias turísticas de corta duración, participa en fiestas populares, asiste a conciertos musicales o practica un deporte en una instalación con profesionales. Pero se percibe que este porcentaje puede subir muy fácilmente en la próxima década.

El turismo rural, cultural, de aventura o especializado por temáticas o sectores es ya la primera industria nacional. El patrimonio cultural popular o de elite se va a revalorizar como elemento turístico y de difusión de la cultura, lo que va a desarrollar las tareas de restauración y la creación de nuevos centros artísticos y de nueva oferta cultural-folclórica con sus consecuencias ocupacionales. El deporte, finalmente, requiere, cada vez más sus gestores, sus educadores y sus profesionales.

Los servicios medioambientales

En último lugar, la importante crecida de la preocupación social por el estado ambiental del entorno inmediato conlleva la necesidad de optimizar la gestión privada y pública de los residuos, del agua, del aire y de invertir en la minimización y el control de la contaminación atmosférica y acústica. Las empresas, las administraciones y los particulares van a invertir en estas cuestiones.

La población, además reclama la ampliación y mejora de los espacios naturales y del acceso a ellos y su disfrute y conocimiento.

Los 19 ámbitos de actividad ocupacional identificados por la Comisión Europea, agrupados según el grupo al que pertenece son los siguientes:

1. Servicios de la vida cotidiana

1.1 Servicios a domicilio

- Ayudas burocráticas
- Producción y reparto de comidas a domicilio
- Reparto de mercancías a domicilio
- Acompañamiento de personas de edad al exterior
- Servicio de limpieza a domicilio
- Atención de personas de edad

1.2 Atención a la infancia

- Guarderías
- Preescolar
- Guarderías Fuera De Horario Escolar
- Atención Durante Enfermedades
- Actividades extraescolares deportivas
- Atención a niños con problemas
- Colonias escolares
- Colonias deportivas
- Guarderías de empresa o de colectivo de empresas

1.3 Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (dividida en sus tres campos de actuación)

A individuos:

- Aplicaciones telemáticas
- Telemedicina
- Multimedia ocio
- Multimedia educativa

- Comercio telemático
- Reserva teleservicio
- Acceso a la información (Internet)
- Vigilancia domicilio
- Información telemática local
- Teletrabajo

A empresas:

- Formación permanente
- Acceso a información empresarial especializada
- Técnicas de producción
- Adaptación a las fluctuaciones del mercado
- Ampliación de mercados
- Servicios administrativos
- Edición asistida por ordenador
- Software especializado
- Teleservicios
- Vigilancia a empresas

Al sector público local:

- Teleadministración
- Apoyo al teletrabajo
- Apoyo a los teleservicios
- Cohesión socioterritorial: acceso a información común
- Racionalización de los transportes públicos
- Ayuda a la circulación

1.4 Ayuda a los jóvenes con dificultades

- Ayuda extraescolar a escolares con dificultades (frente al fracaso escolar)
- Reinserción de la delincuencia
- Reinserción de la drogadicción
- Ayuda a la minusvalía

2. Servicios de mejora de la calidad de vida

2.1 mejora de alojamientos

- Rehabilitación y reparaciones de interiores de inmuebles
- Rehabilitación del exterior de inmuebles
- Mantenimiento y vigilancia de inmuebles

2.2 Seguridad

- Vigilancia de lugares públicos
- Vigilancia en transportes colectivos
- Instalaciones de seguridad en domicilios
- Instalaciones de seguridad en empresas
- Instalaciones de seguridad en lugares públicos
- Televigilancia

2.3 Transportes colectivos locales

- Mejora del confort técnico de los transportes públicos
- Mejora del acceso de los minusválidos a los transportes públicos
- Creación de nuevas formas de organización del transporte colectivo urbano (empresas multiservicios, suministros, mantenimiento de vehículos, asociaciones locales entre bus y taxi)
- Acompañamiento a personas con dificultades
- Seguridad
- Información (acogida, consejo, turismo...)
- Vigilancia de vehículos
- Microtransportes especializados temáticamente o zonalmente

2.4 Revalorización de espacios urbanos

- Redefinición polifuncional de los espacios fuertemente funcionales hacia la convivencialidad
- Remodelación y rehabilitación
- Actuaciones con elevados componentes de empleos especializados que permiten mantener oficios y la recalificación
- Mantenimiento de los espacios públicos

2.5 Comercio de proximidad

- En zona rural: adaptación a los cambios en la composición de la población (permanente o flotante)
- En las zonas urbanas periféricas: introducción del comercio de proximidad como forma de revalorización y de adaptación a las nuevas formas de vida (trabajo de las mujeres, envejecimiento de la población)

2.6 Gestión de la energía

- Ahorro energético en los edificios y viviendas
- Asesoramiento al ahorro energético de las familias
- Utilización de nuevas fuentes de energía

3. Servicios de ocio

3.1 Turismo

- Turismo rural
- Turismo cultural
- Turismo de aventura

- Turismo especializado (rutas, circuitos)
- Organización de actividades y acontecimientos
- Turismo de tercer edad

3.2 Audiovisual

- Producción de películas
- Distribución de películas
- Producción de emisiones de TV
- Difusión de producciones de TV
- Televisión interactiva (acceso a distancia a museos, bibliotecas...)
- Producción de vídeo-multimedia comerciales (p.e. presentación de empresas, instituciones, productos)

3.3 Valorización del patrimonio cultural

- Restauración (demanda de artesanos cualificados)
- Creación de centros culturales (artistas, conservadores...)
- Difusión de la cultura (acogida, guías, científicos, técnicos, editores...)
- Oferta cotidiana y mantenimiento (vigilantes, gestores de flujos turísticos...)

3.4 Desarrollo cultural local

- Potenciación de la cultura popular (potencial endógeno)

3.5 Deporte

- Gestión de clubes deportivos
- Inserción por el deporte
- Educación deportiva y deporte para la salud
- Deporte profesional y de espectáculo

4. Servicios medioambientales

4.1 Gestión de residuos

- Recogida y tratamiento selectivo de residuos
- Recuperación y comercialización de los materiales selectivos

4.2 Gestión del agua

- Protección de las fuentes
- Limpieza y mantenimiento de los cursos fluviales
- Saneamiento de las cuencas
- Protección contra las aguas contaminadas
- Gestión de infraestructuras
- Educación pública en el uso del agua: ciudadanos y empresas
- El agua como elemento de ocio

4.3 protección y mantenimiento de zonas naturales

- Controlar la degradación
- Programas de parques naturales, reservas, programas de reforestación o de reconstitución de terrenos
- Protección de espacio "salvaje"
- Protección de espacios de acogida

4.4 Reglamentación y control de la polución y las instalaciones correspondientes

- Aportación de bienes y servicios ligados a tecnologías menos contaminantes
- Exportación de tecnología de proceso
- Tecnología de economización de energía

- Sensibilización respecto al control de la polución y el ahorro energético: entre los ciudadanos y las empresas.

Una nota característica de todas estas actividades es que por su novedad y por aparecer como respuesta a necesidades sociales que, a menudo, no tienen capacidad de ser cubiertas por el libre mercado debido al elevado coste relativo comparado, mayoritariamente, los Nuevos Yacimientos de Empleo (NYE), no van a convertirse automáticamente en puestos de trabajo estables.

Por otro lado, no todas las nuevas ocupaciones van a ser cubiertas por profesionales con un nivel de estudios alto, universitario o no. Como se demuestra en el cuadro siguiente, hay una importante segmentación de las nuevas ocupaciones por nivel de estudios y, como ya hemos dicho, por género.

Cuadro 1.- Nuevas ocupaciones por nivel de estudios

	Nivel de estudios bajo	Nivel de estudios alto
Mujer	Limpieza	Servicios sociales
	Trabajadoras domésticas	Turismo y ocio
	Higiene personal	Publicidad y relaciones públicas
Hombre	Seguridad	Informática y telecomunicaciones
	Comercio proximidad	Profesionales del derecho laboral
	Agricultura ecológica	Naturaleza y cuidado de animales domésticos
	Medio ambiente	

Fuente: Quit de la UAB

Según estudios recientes los NYE están ocupando, actualmente a un 60% de población femenina, por un 40% masculina, datos que contrastan con el mercado de trabajo. Pero hay grandes diferencias. La feminización es total en el trabajo doméstico, la educación infantil y los servicios sociales. En cambio en los ámbitos de la seguridad, por ejemplo, el peso de los hombres es del 90%. Sería deseable que las nuevas ocupaciones no perpetúen las desigualdades y segmentaciones por razón de sexo. (Olmos, 2006).

Del estudio de Tendencias del Mercado de Trabajo en Melilla 2004, hemos extraído los siguientes resultados.

Las actividades que se encontraban en expansión eran las siguientes:

- a. Actividades Sanitarias y veterinarias; y servicios sociales
- b. Hostelería
- c. Actividades Asociativas
- d. Actividades Recreativas, Culturales y Deportivas
- e. Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas

Las características y causas de esta proyección expansionista de cada una de estas actividades son las siguientes:

- “Actividades Sanitarias y veterinarias; y servicios sociales”.

Como características que presenta esta actividad en Melilla, destaca un alto grado de contratación y una alta oferta de empleo.

Como causas que justifican esta proyección hacia la expansión del sector podemos destacar, los proyectos de creación de una Residencia de la Tercera Edad, la ampliación del Hospital Comarcal y el aumento por parte de la

sociedad de este tipo de servicios, todo ello hará que se produzca un incremento en el nivel de empleo. (Olmos, 2006).

- “Hostelería”.

Como características que presenta esta actividad en Melilla, destaca el que su contratación haya evolucionado favorablemente, la alta oferta de empleo que posee, el intento por parte de la Administración Local del fomento del turismo y las infraestructuras necesarias, la existencia de una escuela de hostelería.

Como causas que justifican su expansión tenemos los proyectos turísticos y las promociones de profesionales que salen de la escuela de hostelería, lo que hará que se produzca un incremento en el nivel de empleo. (Olmos, 2006).

-“Actividades Asociativas”.

Como características que presenta esta actividad, destaca el que su contratación haya evolucionado favorablemente y la alta oferta de empleo que posee.

Como causas que justifican su expansión nos encontramos con el incremento en la realización de actividades y la asunción de competencias por parte de organizaciones empresariales, patronales profesionales, sindicales, religiosas y políticas está produciendo un incremento en la contratación de trabajadores. (Olmos, 2006).

-“Actividades Recreativas, Culturales y Deportivas”.

Como características que presenta esta actividad, destaca el que su contratación haya evolucionado favorablemente, presenta una alta oferta de

empleo y se aprecia una tendencia por parte de la ciudad a fomentar este tipo de actividades. La tendencia de la población melillense, es el incremento en la exigencia de actividades para ocupar su tiempo de ocio.

Como causas que justifican su expansión tenemos el proyecto de la construcción de un teatro y el fomento de actividades deportivas por parte de los más pequeños desde los colegios, todo lo cual hace que se observe un nivel de empleo emergente y con buenas perspectivas de futuro. (Olmos, 2006).

-“Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas”.

Como características que presenta esta actividad, destaca el que su contratación haya evolucionado favorablemente, presenta una alta oferta de empleo, el que la economía melillense tenga como pilar básico a este sector y su tendencia sea alcista.

Como causas que justifican la tendencia expansionista de esta actividad, tenemos la propia la estructura productiva que presenta nuestra ciudad, donde existe una clara especialización hacia los sectores de servicios, sobre todo hacia el sector comercial, teniendo en cuenta el tráfico de mercancías existente entre Melilla y Marruecos por su posición de fronteriza. (Olmos, 2006).

Haciendo una primera aproximación entre los resultados de cada uno de los documentos analizados, observamos que las actividades que según el estudio sobre las Tendencias del Mercado de Trabajo en Melilla 2004, cuatro de las actividades que se encuentran en expansión en la Ciudad Autónoma de Melilla, tienen que ver con ámbitos enmarcados dentro de los Nuevos Yacimientos de Empleo, así:

Cuadro 2.- Actividades en expansión en la Ciudad Autónoma de Melilla

	Actividades
Servicios de la vida cotidiana	Actividades Sanitarias y veterinarias; y servicios sociales
Servicios de mejora de la calidad de vida	Actividades Asociativas
Servicios de ocio	Hostelería Actividades Asociativas Actividades Recreativas, Culturales y Deportivas
Servicios medioambientales	

2.2.- Importancia de la inserción Sociolaboral.

Publicado en la Revista Especializada en formación y empleo de los colectivos en riesgo de exclusión social hace un desglose bastante concreto sobre la inserción sociolaboral y propone actuaciones vinculadas con la formación para la potenciación del empleo como se desarrolla a continuación.

En nuestra sociedad está aceptado el papel central que tiene el empleo como elemento clave de integración (o de ciudadanía). Tener un empleo nos hace sentirnos valiosos miembros de la sociedad y ciudadanos contribuyentes de la misma. Ello es así tanto por “los recursos económicos que proporciona o suministra al trabajador/a, como por las redes sociales que aporta y la posición o *status* que implica, además de por los derechos y protección social que comporta o garantiza” (Gil, 2003:35-36). En concreto, la cuestión del acceso al desempeño de un trabajo productivo determina la toma de decisiones en los distintos niveles de responsabilidad (Marchena, 2000:95).

En consecuencia, el ámbito laboral ha constituido un foco principal de atención de los distintos sectores políticos, económicos, sociales y educativos, que han dirigido sus actuaciones hacia este eje vertebrador de las distintas medidas y acciones planteadas.

Al mismo tiempo, tal como afirman Pérez y Blasco (2001:323), la inserción sociolaboral como algo más que la inserción laboral, se puede considerar, en definitiva, como la “culminación” del tránsito a un estado socialmente adulto en el que la independencia económica y la autonomía personal son algunas de las condiciones del logro del estatus de adulto. Ambas se logran habitualmente a través del empleo que a su vez permite a la persona decidir sobre distintos aspectos de su vida y poseer autonomía personal pero también social, en la medida que posibilita la integración y la participación en la comunidad.

La inserción sociolaboral, por lo tanto, es un referente claro de la integración en la vida adulta, puesto que posibilita nuevos ámbitos relacionales e independencia económica y personal, al tiempo que ofrece la posibilidad de adquirir una vivienda y formar una unidad familiar (Martínez, 2000:73).

Habría que considerar, igualmente, la importancia que tiene la elección y la exploración de las posibilidades de las personas y el desarrollo de carrera. Debemos tener en cuenta en los planes y programas educativos, así como en el itinerario de inserción, la posibilidad de un desarrollo de carrera profesional y de experimentar cambios a lo largo del tiempo. Las personas deben tener derecho a optar por mejores trabajos o cambiar de trabajo, si así lo desean. Y deben contar con apoyos individuales y/o sociales para superar las dificultades asociadas a estos cambios en su vida.

Es necesario hacer un mayor énfasis en la calidad de vida, tanto como marco para evaluar los resultados de la inserción, como criterio para programar nuestra actividad profesional, realizando una planificación centrada en las personas o clientes, y utilizando indicadores como la satisfacción de los propios usuarios.

Este proceso de inserción encuentra, sin embargo, una serie de elementos que lo dificultan y condicionan, y que van referidos a la interrelación tanto de aspectos individuales como contextuales. Entre estos últimos encontramos, fundamentalmente, las transformaciones producidas en el mundo laboral: diversificación de las profesiones, desarrollo tecnológico, movilidad social y laboral, nuevas exigencias de las ofertas de trabajo, empleo y desempleo, etc.

La crisis en el empleo, el aumento de las tasas de paro o la precariedad laboral han originado consecuencias importantes sobre todo para aquellos colectivos que presentan mayores dificultades para el acceso a una ocupación. Se señala, por ello, la necesidad de promover y generar estrategias de intervención dirigidas a la población que presenta mayor

riesgo de exclusión, y que contribuyan a evitar las consecuencias del desempleo. De forma muy general, se podrían resumir algunas de las consecuencias del desempleo en las siguientes:

- Es una pérdida desde el punto de vista social y del individuo, pérdida de recursos económicos y riqueza por la falta de producción de las personas desempleadas, pérdida del nivel de vida individual y general, que podría ser mucho más alto eliminando el desempleo.

- Empuja a los salarios y a las condiciones laborales a la baja. Se da un proceso de cambio de trabajadores fijos por trabajadores eventuales, en su mayoría jóvenes que llevan años buscando trabajo. La precariedad laboral con la que acceden al empleo les hace mucho más vulnerables (accidentes laborales, despidos con un mínimo coste, baja remuneración, corta duración, desprotección social).

- Conduce a un empeoramiento de las condiciones laborales y de vida debido al abuso de la contratación eventual, a tiempo parcial, por obra y servicio, etc. La flexibilización del mercado de trabajo se convierte en la fórmula básica de las políticas de empleo en beneficio de la extensión de la contratación temporal y de la moderación en los incrementos salariales.

- Existe un retraso del proceso emancipatorio por el impedimento o el retraso de la transición hacia la autonomía e independencia de vida. Las condiciones de empleo convierten a los proyectos de vida, cuyo final es la autonomía y la independencia, en proyectos inciertos.

- Desarrolla una serie de consecuencias psicosociales para las personas, tales como un progresivo deterioro de la autoestima y motivación en la búsqueda activa de empleo, estados de sumisión y escasa capacidad de reacción ante las condiciones laborales precarias.

- Se produce un deterioro de la cualificación de la mano de obra por el simple hecho de permanecer un largo periodo de tiempo inactivo que crea, además, desajustes entre la oferta y la demanda (AA.VV. 2002a:58).

La superación de estas consecuencias lleva a los poderes públicos a considerar como objetivo principal el remover todos aquellos obstáculos que dificulten, impidan y/o faciliten la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Un foco de atención preferente lo van a constituir, entonces, aquellos colectivos en exclusión (o riesgo de).

Los procesos de inserción sociolaboral se configuran, por tanto, como determinantes básicos de la integración y la participación social, constituyéndose como procesos transversales que atraviesan el proceso vital a lo largo de toda la vida de las personas, de forma continua y permanente.

2.2.1.-Conceptos, elementos y procesos básicos de la inserción sociolaboral.

Ante la diversidad y heterogeneidad de factores que determinan e impregnan los procesos de inserción sociolaboral resulta conveniente adoptar perspectivas multi(inter)disciplinarias. Existen multitud de teorías que intentan establecer explicaciones de estos procesos (Martínez, 2000). Entre éstas, y sin ánimo de ser exhaustivos, encontramos los “modelos integrales”. Estos modelos apuestan por una perspectiva multidisciplinar al implicar e interrelacionar aspectos sociales e individuales a la hora de explicar los logros laborales, el acceso al empleo o las trayectorias académicas y/o profesionales (Cuadro 3).

Cuadro 3. Modelo de ocupación laboral.



Fuente: Blanch, 1990:183 (extraído de Martínez, 2000:85).

Desde la perspectiva de estos modelos, los factores que determinan el acceso al empleo son producto de una interacción bidireccional del individuo con el medio. Interacción en la que intervienen variables individuales y sociales (competencias personales, profesionales, actitudinales, entornos laborales, familiares, mercado de trabajo, etc.). Los modelos integrales suponen una intervención globalizada que considera al individuo ligado a su contexto.

La inserción laboral habría que analizarla como el producto de la interacción de todo un conjunto de factores ambientales e individuales, ya que la formación, por sí misma, no significa acceso al empleo (Martínez, 2000:85). Se reclama una integración de lo social y lo económico donde el sujeto es parte activa del proceso y donde se han de poner en marcha nuevas iniciativas dirigidas a buscar la integración del individuo en la sociedad, procurando no sólo una inserción laboral, sino también una adecuada integración sociolaboral. Por lo tanto, los dos ejes básicos de este modelo gravitan sobre la relación individuo-medio y el papel activo que tiene el sujeto en la configuración de ese proceso.

Gil (2003:35) advierte de la particularidad que supone hablar de la inserción “sociolaboral” respecto a la inserción “laboral” o “social” sin más. Ésta nos remite a un conglomerado de distintas políticas, medidas y acciones que, en ocasiones, revierten distintas tipologías y enfoques, y que involucran a distintos actores (públicos y/o privados). No obstante, a todos esos actores les debe unir la finalidad de “conseguir que personas desempleadas encuentren un empleo y puedan desarrollar una vida lo más asimilable al resto de conciudadanos” (Gil, 2003:35).

Siguiendo a este autor, lo que define a estas acciones de inserción es el perfil de los usuarios o sujetos de las mismas y, más concretamente, las necesidades que les caracterizan. Éstas configuran un escenario vital determinado, en el que la presencia de carencias y potencialidades no cubiertas en el orden laboral, formativo, educativo, económico, etc.,

configuran un complejo entramado de riesgo o exclusión social, sobre el cual inciden o actúan esas acciones de inserción sociolaboral, y que conlleva una falta de integración en la comunidad y en la sociedad (Gil, 2003:35).

Desde esta perspectiva, los destinatarios de estas acciones son personas desempleadas con unas características comunes de exclusión social que tienen que ver con el empleo. La inserción sociolaboral tal como la define Echeverría (1997:87) sería:

“la entrada en la vida activa (marca el cambio de utilización del tiempo por parte del individuo) y la definición correlativa de un proyecto de vida (entendido como un conjunto de actos racionales, finalizados y ordenados en unos plazos). Este proyecto de vida engloba el proyecto profesional, la profesión a ejercer que contribuya al desarrollo completo de la persona. Debe estar acorde con las necesidades, intereses y características de las personas”.

Por tanto, la inserción es preciso relacionarla con el desarrollo de la propia identidad personal y profesional de las personas, correspondiéndose con un proceso continuo, dinámico, en ocasiones lento e incierto, y diferenciado según las características personales, sociales y culturales de las personas y el entorno donde se desenvuelven. Supone un proceso de síntesis individual y social. Es, como afirma Echeverría (1997:91), un proceso “complejo y diversificado por el creciente número de ‘puertas’ de entrada y salida al que todos hemos de enfrentarnos, pero más el grupo de ‘desfavorecidos’ o ‘excluidos’”.

Dicha inserción vendría referida a un proceso más complejo y profundo que el referido exclusivamente a la consecución de un empleo, y que tiene que ver más con la “integración” en la medida que entran en juego aspectos como la calidad, la participación, el desarrollo, etc. La inserción vendría articulada por dos dimensiones: la sociopersonal (o psicosocial) y la laboral como transición a la vida adulta y a la actividad profesional. Por lo tanto, la inserción sociolaboral supone el acceso al empleo y al desarrollo de

trayectorias laborales y vitales, que han de desembocar en la integración y la participación de la persona en su comunidad y en su contexto. La combinación de finalidades personales, sociales y laborales que supone el proceso de inserción sociolaboral, se realiza partiendo de la manifestación concreta que las necesidades tienen en cada persona:

“Es decir, aunque se asume la naturaleza social de las necesidades, se entiende que el trabajo de inserción debe estar enfocado en trabajar con cada individuo y cada grupo social para mejorar las condiciones que causan su exclusión e ir progresando hacia una situación en que esas condiciones garanticen la inserción sociolaboral” (Gil, 2003:36).

Ese camino o proceso es denominado habitualmente “itinerario de inserción” e indica un proceso secuenciado en el que se actúa sobre aspectos diversos, en función de un diagnóstico preliminar. Dicho diagnóstico se establece personalmente puesto que se entiende que es cada persona la que soporta las condiciones que limitan su inserción, y por ello ese “itinerario” se fija en lo que algunos denominan “plan de inserción” o “plan de empleo” (Gil, 2003:36). En este proceso se produce un acompañamiento individualizado al empleo, facilitando información, asesoramiento, evaluación y mediación entre las personas y el mercado de trabajo. De esta manera, se proporciona a las personas las herramientas y mecanismos de acceso y mantenimiento en el empleo.

Los itinerarios de inserción se establecen para actuar sobre todas las carencias de la persona y en los tiempos e intensidades que su diagnóstico aconseje. Por ello se establecen fases o etapas, que se personalizan, y que requieren de distintos mecanismos o dispositivos de actuación. Esos dispositivos son los que desarrollan tanto medidas de apoyo económico, como acciones formativas o de orientación, de habilidades sociales, etc. A esos dispositivos también se les conoce como “estructuras de inserción”, puesto que son los mecanismos concretos que posibilitan las acciones de fomento de la inserción y, en consecuencia, se especializan en las distintas

fases del itinerario. Las tres fases que se podrían configurar serían las siguientes (Crespo, 2000 y Bravo, 2003):

- *Acogida, valoración y diseño del itinerario.* En esta fase previa a la intervención, se realiza un análisis exhaustivo de las competencias, necesidades y expectativas de cada persona para definir su propio plan de trabajo. Este plan de trabajo es suscrito mediante acuerdo para conseguir el compromiso en el cumplimiento de los objetivos por la persona y señalados en colaboración con el equipo. Paralelamente, se desarrolla un plan de tutoría y seguimiento individual que se mantiene a lo largo de todo el proceso.

- *Prelaboral o formativa.* En esta fase se pretende que las personas adquieran nuevas competencias y habilidades, según las elecciones definidas en el itinerario. Para ello se utiliza una amplia oferta de talleres formativos y ocupacionales cercanos a sus intereses, con horarios y tiempos flexibles. Estas labores formativas atienden tanto el ámbito socioafectivo (habilidades sociales, autoestima, etc.) como el ámbito formativo ocupacional (formación teórico y práctica en diferentes ocupaciones).

- *Laboral.* En esta fase la persona se encuentra trabajando y se intenta que cada trabajador se comprometa con su plan de inserción ya definido de forma consensuada. Esta fase puede conllevar, asimismo, labores de capacitación (formación dentro de la empresa), así como de orientación, acompañamiento y seguimiento.

Las áreas de trabajo en este proceso vienen marcadas por las fases anteriormente citadas. Entre éstas destacaríamos principalmente tres: a) la *formativa* o adquisición de competencias para el empleo; b) la *orientadora*, que trataría de dotar a las personas de las competencias necesarias para identificar, elegir y/o reconducir alternativas profesionales y/o formativas y; c) la *mediadora*, que proporciona un continuo apoyo, acompañamiento y seguimiento del trabajador en la empresa a través del contacto entre los mismos.

La metodología de la intervención de este itinerario “personalizado” se basaría en la descripción y valoración de un contexto o una realidad (personas y mercado de trabajo) y en el establecimiento de una propuesta o acción para intervenir sobre la misma.

El plan de intervención quedaría configurado por una serie de elementos o pasos: 1) definición de objetivos (profesional, personal de inserción y de búsqueda de empleo) y el establecimiento de un contrato de compromiso; 2) la determinación de los recursos necesarios; 3) la programación de actividades y calendarización y; 4) el mantenimiento y/o seguimiento del plan establecido.

Para el desarrollo de estos procesos se utilizan una serie de instrumentos y técnicas que parten de una combinación de metodologías cualitativas y cuantitativas. A modo de ejemplo, algunas de las técnicas más utilizadas son: técnicas de investigación social para la obtención de datos acerca de una determinada realidad; técnicas de recogida de datos tales como entrevistas, cuestionarios, encuestas o grupos de discusión; técnicas participativas; técnicas para el análisis de puestos y búsqueda de empleo; técnicas de diagnóstico, etc.

2.2.2.-Itinerarios de inserción sociolaboral para personas en riesgo de exclusión social.

La integración de los colectivos con especiales dificultades de inserción sociolaboral constituye una de las preocupaciones sociales e institucionales de los últimos años. No obstante, la preocupación por proporcionar un trabajo digno y remunerado a este colectivo no es una concepción nueva, sino que se han realizado importantes esfuerzos para la puesta en marcha de la integración laboral y comunitaria de estas personas.

Dentro del trabajo de inserción con colectivos en riesgo de exclusión, la formación y el empleo juegan un papel clave de cara a la mejora de las competencias y situación profesional de la persona, pues la sitúa en mejores condiciones de partida tanto para su acceso como para su mantenimiento y/o promoción en el empleo. Con estos colectivos además, cobran una relevancia significativa las competencias personales y sociales que el mercado de trabajo demanda

En la actualidad son muchas las medidas y acciones realizadas para potenciar la integración sociolaboral de los colectivos más vulnerables, estableciendo diferentes acciones y modalidades de formación e inserción laboral. A continuación, se presentan algunas de las acciones que se han (y están) desarrollando, las cuales nos ayudarán a comprender los esfuerzos y tendencias efectuadas al respecto (Cuadro 4):

Cuadro 4. Medidas para la inserción sociolaboral.

FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Formación Profesional Reglada o Inicial - Programas de Iniciación Profesional - Programas de Formación Profesional Ocupacional - Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional - Programas de Formación Continua - Escuelas de Segunda Oportunidad - Programas Comunitarios: EQUAL, Leonardo, etc.
EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> - Programas de inserción Laboral y Fomento de Empleo - Centros de Apoyo a la Intermediación Laboral (CAIL) - Acciones de Orientación Profesional para el Empleo y de Asistencia para el Autoempleo (OPEA) - Contratación de trabajadores - Servicios especializados en Oficinas de Empleo
MIXTAS (FORMACIÓN Y EMPLEO)	<ul style="list-style-type: none"> - Programas de Iniciación Profesional - Escuelas Taller y Casas de Oficio - Talleres de Empleo - Contratos de formación y en prácticas, contrato de inserción - Empresas de Inserción
OTRAS	<ul style="list-style-type: none"> - Programas de Rentas Activas de Inserción

Fuente: Catalina Guerrero Romera.

La complejidad que presenta el proceso de integración sociolaboral hace que las barreras comunes para la sociedad normal aumenten considerablemente para las personas en riesgo de exclusión. El perfil heterogéneo que presenta este colectivo dificulta además su acceso al mercado de trabajo. Entre los déficits más comunes que limitan en ocasiones el proceso integrador encontramos los siguientes:

- Baja cualificación profesional.
- Falta de aprendizajes académicos básicos.
- Poca formación laboral.
- Falta de experiencia laboral.
- Baja motivación en búsqueda de empleo.
- Falta de información y de oportunidades laborales.
- Escasas competencias laborales y personales.
- Dificultad para acceder a los recursos existentes.
- Falta de una red de relaciones adecuadas.
- Falta de una comprensión real de su propia problemática.
- Falta de orientación para dirigir con efectividad los esfuerzos encaminados a conseguir trabajo.
- Visión distorsionada del mundo laboral y del entorno social con una carencia de actitudes y costumbres adecuadas para continuar con éxito una vida laboral.
- Entorno conflictivo y carente de estímulos positivos orientados al mundo profesional.
- Dificultades propias del entorno laboral y familiar (paro, precarización, actitudes negativas del entorno familiar, etc.).
- Alta tasa de desempleo (CIREM, 2004).

Es, por tanto, preciso destacar la necesidad de abordar estas cuestiones de modo integral, estableciendo medidas convenientes, suficientes y reales para garantizar la igualdad de oportunidades, a través de acciones encaminadas expresamente a promover sus capacidades y destrezas y no a limitarlas.

Una de las estrategias metodológicas que se están utilizando para la intervención con este colectivo es el diseño individualizado de itinerarios de inserción sociolaboral. Esta estrategia específica de intervención permite a la persona en riesgo de exclusión social ocupar un empleo en el mercado de trabajo, facilitando su incorporación al empleo, a través de un conjunto de instrumentos y procedimientos técnicos de apoyo ajustados a las

necesidades de cada persona. Las características que definen estas acciones son:

- Diseño individualizado y personalizado.
- Conectado con salidas formativas y profesionales concretas.
- Acompañamiento y apoyo de un técnico de inserción.
- Entrenamiento y Formación adecuada.
- Apoyo técnico y seguimiento según necesidades.

En cuanto a los objetivos que se propone esta estrategia son:

- Incorporación al mercado de trabajo.
- Formación y preparación según necesidades.
- Negociación y establecimiento de un Contrato de compromiso.
- Mantenimiento y seguimiento del usuario (Tutorización permanente).
- Sensibilización y participación de agentes sociales y empresariales.
- Establecer contactos con entidades y agentes.
- Evaluación, verificación y acción.

El itinerario constituye un proceso de inserción laboral que camina necesariamente hacia la integración y pasa, asimismo, por diferentes fases durante las cuales se realizan actuaciones sociales, se aplican procedimientos de enseñanza, se utilizan instrumentos de registro, etc. Supone trabajar con cada individuo y cada grupo social para mejorar las condiciones que causan exclusión y llegar a la inserción e integración. Todo ello conducente al análisis y a la valoración lo más objetiva del proceso seguido por cada sujeto. La metodología del proceso de intervención se basa en los siguientes puntos:

- Existe una realidad que describimos, valoramos y singularizamos.
- Diseñamos una alternativa acorde con dicha realidad.
- Se pasa a una acción o intervención sobre esa realidad (plan de

intervención: objetivos, actividades, recursos, tiempos, evaluación).

- Se analiza y se vuelve a ajustar dicho proceso.

La obtención de un puesto de trabajo no debe verse como el final del itinerario, sino como la forma habitual de comenzar la integración laboral y en la que además se suceden distintas fases: estudio y valoración de los usuarios, búsqueda de empleo, análisis y valoraciones de ofertas formativas y/o laborales, colocación del sujeto, adaptación y formación laboral, y seguimiento y evaluación global del proceso. En este sentido, coincidimos de pleno con la definición que Cruz Roja (2004:9) realiza de los *"Itinerarios Integrados de Inserción"*:

"Entendemos los itinerarios como una metodología de trabajo, basada en la elaboración de una estrategia integral que analiza la situación de cada persona y sus posibilidades de empleo en el entorno más inmediato, donde se diseña de manera conjunta entre el orientador o la orientadora y la persona, un recorrido de acciones a realizar para lograr el objetivo final de inserción estable en el mercado de trabajo".

No obstante, el diseño de itinerarios no pretende constituirse como vía única de integración laboral de personas en riesgo de exclusión, sino contribuir, a través de un instrumento y una metodología de trabajo apoyado y de la incorporación al mundo laboral, a la integración profesional, económica y social de estas personas. Es un sistema bastante eficaz de acompañamiento individualizado, de instrucción y de búsqueda de puestos de trabajo adecuados al usuario. Es, asimismo, una alternativa que potencia la utilización de los recursos existentes en la comunidad desde planteamientos flexibles e individualizados. Por tanto, algunos de los elementos básicos que se han de incluir en el diseño de itinerarios sociolaborales para personas en riesgo de exclusión podrían ser los siguientes (Cuadro 5):

Cuadro 5. Elementos básicos del itinerario de inserción.

<p>-Adecuación de las actuaciones a las necesidades de la oferta y la demanda incluyendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Aspectos sociales y personales además de los profesionales (favorecer autonomía e independencia) -Necesidades del sistema productivo (entorno, actividad y sector) -Metodología flexible (Prospección – Formación – Inserción - formación y prácticas en el empleo (acuerdos de prácticas con incorporación a empresas) -Sistemas de seguimiento susceptibles de modificación según necesidades -Implicación del contexto familiar del usuario
<ul style="list-style-type: none"> · Trabajar con medidas específicas para colectivos específicos · Diseño de programas e itinerarios integrados de formación y empleo en función de los colectivos beneficiarios · Integración de los programas e itinerarios en planes estratégicos a medio y largo plazo · Potenciación de colaboración con los mecanismos de intermediación y orientación · Diseñar campañas de sensibilización específicas dirigidas al tejido empresarial y social · Formación dirigida a la promoción y mejora del puesto

Fuente: Catalina Guerrero Romera

Resulta necesario proponer nuevos modelos basados en las posibilidades y habilidades de los individuos, y en la provisión de los apoyos necesarios, durante el tiempo preciso, para lograr la integración en el medio comunitario.

LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO.

1.- QUE SON LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO.

Desde su aparición en el libro blanco Crecimiento, Competitividad y Empleo hasta hoy, la formulación de los nuevos yacimientos de empleo va ganando peso como uno de los pilares de las políticas de empleo, bienestar y cohesión de la Unión Europea. Al mismo tiempo, toman forma las orientaciones y las acciones de las autoridades locales, regionales y nacionales de los países comunitarios, con diversas iniciativas piloto a cargo de los fondos estructurales sobre los nuevos yacimientos de empleo (Art. 10 del FEDER, Art. 6 del FSE).

La idea parte de la constatación de la existencia de nuevas necesidades sociales originadas en las profundas transformaciones demográficas, sociales y culturales de las últimas décadas, cuya satisfacción no es bien resuelta ni por el sector público ni por las ofertas mercantiles, y que se expresa en una gran demanda insatisfecha de servicios de la vida cotidiana (a los hogares, de atención a la infancia y la tercera edad, de aprovechamiento de las nuevas tecnologías) de mejora de la calidad de vida (la vivienda, la seguridad, el transporte colectivo, el comercio de proximidad) del tiempo libre (el turismo, los medios de comunicación locales, el patrimonio y el desarrollo cultural) y los servicios medioambientales (la protección de espacios, la gestión de residuos y del agua, el control y la reglamentación medioambientales). La capacidad de empleo en estos sectores se ha contrastado en los últimos años, pero persisten obstáculos culturales, económicos, jurídicos y reglamentarios para el desarrollo de la actividad y el empleo en los mismos: la intervención a todos los niveles para detectar y superar esos obstáculos es el objetivo de las acciones sobre los nuevos yacimientos de empleo; acciones que se dirigen a aumentar la intensidad de empleo del crecimiento económico, que por sí solo no es ya garantía ni de crecimiento del empleo ni de mejora en el bienestar.

1.1 El futuro del trabajo y del Estado de bienestar

El paso de la sociedad industrial a la denominada sociedad de la información está comportando importantes transformaciones en el trabajo y en la cohesión de la propia sociedad. El concepto de pleno empleo está puesto en cuestión. Desde posiciones neoliberales se confía en la omnipotencia del mercado como elemento corrector de los desajustes. Los defensores de esta tesis ponen como modelo los EEUU pero olvidan la gran fractura social que comporta. Desde otras posiciones se postula que el cambio actual es radicalmente diferente que los anteriores. El trabajo tal y como hoy lo entendemos está llegando a su fin y es necesario buscar nuevas soluciones relacionadas con el reparto del trabajo y la búsqueda imaginativa de nuevas ocupaciones. En este sentido, el profesor Jeremy Rifkin, augura que la era de la información sólo dará trabajo a una élite y anuncia que la creación de nuevas ocupaciones alternativas se gestará desde la sociedad civil, en la medida que las relaciones humanas no podrán ser substituidas por las máquinas.

1.2 Las entidades municipales como motor del desarrollo económico local

Las políticas de desarrollo económico local se inician en los primeros años de la década de los 80. A lo largo de este tiempo han experimentado una importante evolución conceptual, tanto por los nuevos requerimientos de la situación económica como por la propia experiencia acumulada. De las acciones coyunturales de sus inicios, marcadas por la necesidad de dar respuesta inmediata a los problemas de los sectores sociales más golpeados por la crisis económica, se ha pasado a definir objetivos, a incorporar la planificación y el pensamiento estratégicos, a introducir nuevos instrumentos y metodologías. Al mismo tiempo, se han desarrollado numerosos recursos (infraestructuras, capacidad técnica,...) que permiten hoy desarrollar nuevas políticas activas en mejores condiciones. La actuación en función de las ayudas disponibles va siendo substituida por la definición de líneas de acción concretas para las que es menester buscar y organizar recursos.

1.3 El origen de nuevas necesidades colectivas

Los ámbitos de los nuevos yacimientos de empleo se definen territorialmente, son las características sociales y económicas del territorio las que definen necesidades concretas que son susceptibles de ser satisfechas creando empleo.

Naturalmente, en cada municipio se vive una situación diferente, en especial porque el desarrollo de ofertas de actividades y servicios presenta grandes diferencias, y el resultado de necesidades insatisfechas puede ser muy diverso.

1.4 La nueva dimensión local del desarrollo económico

¿Existe un espacio local para intervenir en esta situación?. La respuesta es positiva, sin lugar a dudas. Se trata sin embargo de adoptar un nuevo enfoque que combine acciones en la demanda de los servicios y en las instituciones, empresas y entidades que los ofertan. Se trata de aprovechar las ventajas locales para la identificación de necesidades con las de fomento de nuevas actividades. Se trata de implicar, desde el ámbito local, a aquellas otras instituciones supralocales que pueden y deben tener interés sobre los temas del empleo y las necesidades ciudadanas.

Dar respuesta a todos estos nuevos retos desde la acción municipal quiere decir seguir trabajando en las siguientes direcciones:

- Crear un clima social cooperativo en el territorio, donde estén implicadas las diferentes partes comprometidas en su desarrollo.
- Favorecer un clima emprendedor, pues como bien señala el profesor Lorenzo Cachón: lo que diferencia una economía en expansión de una en declive no es la tasa de paro si no el espíritu de empresa.
- Identificar y potenciar nuevos yacimientos de empleo, trabajando por la calidad y la sostenibilidad de las actividades y los empleos generados en los diversos ámbitos ya mencionados.
- Promover nuevas vías de participación ciudadana, que permitan reflexionar sobre el futuro de nuestra sociedad y nuestro entorno, compartiendo nuevos valores colectivos.

Las ciudades y el mundo local adquieren hoy una nueva dimensión para dar respuesta combinada al problema del paro, el mantenimiento del bienestar y el desarrollo económico y social.

2. LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO EN EUROPA.

2.1 El empleo en Europa

La Unión Europea en el Libro Blanco de Delors ha elaborado una estrategia a medio y largo plazo para la creación de empleo señalando 19 ámbitos de actuación para la puesta en marcha de iniciativas locales de desarrollo y empleo que responden a necesidades relacionadas con el aumento del nivel de vida o cambios de comportamiento a los que los empresarios o administraciones no han dado una respuesta adecuada.

El desarrollo de los **servicios a domicilio** se producirá a causa del envejecimiento de la población, incorporación de la mujer al mundo laboral... En consecuencia, se incrementarán las empresas dedicadas a cuidadores/as de animales domésticos, plantas, entrega de comidas y otros productos a domicilio, catering, servicios de compañía en casa, etc.,...

El sector de la **atención a la infancia** registrará un creciente desarrollo debido a la menor presencia de la mujer en el hogar, al alejamiento de la residencia y el lugar de trabajo... incrementándose las agencias de canguros, guarderías, etc.,...

El desarrollo de las **nuevas tecnologías de información y comunicación** potenciará las empresas suministradoras de ordenadores, aparatos de fax, telefonía móvil, consultoras de control de la información, etc.,...

La necesidad de afrontar los problemas originados por el fracaso escolar, la inmigración, el desempleo juvenil, demandará la creación de servicios de **ayuda a jóvenes con dificultades de inserción**.

La demanda de viviendas más asequibles y de menor tamaño fomentará la creación de empresas dedicadas a la rehabilitación de edificios, construcción y remodelación de viviendas para jubilados, venta de artículos de bricolaje, etc.,... generándose empleo en el sector de la **mejora de la vivienda**.

El incremento de la delincuencia y el envejecimiento demográfico provocarán el desarrollo de los sistemas de **seguridad**, generando empresas de etiquetas y chapas antirrobo, mecanismos de localización e identificación personal, agencias y consultorías de seguridad, etc.,...

La creciente demanda de utilización de los **transportes colectivos locales** exigirá su adaptación a las necesidades de la población e incorporación de nuevas tecnologías.

En el sector de los denominados **comercios de proximidad** pueden desarrollarse múltiples iniciativas empresariales: distribuidoras de bocadillos, venta de alimentos precocinados y alimentos exóticos, librerías especializadas, etc.,...

La mayor disponibilidad de tiempo para el ocio, el aumento del paro y la mejora del nivel educativo cultural fomentarán el incremento del **turismo**, en general, y el **desarrollo cultural local**, en particular, a través de agencias de viaje especializadas, hospedaje en casas rurales, guías turísticas, señalización de itinerarios de interés, etc.,...

Se incrementará el empleo en el **sector audiovisual** mediante la creación de empresas de producción de videos interactivos, proceso de imágenes, software informático a la medida, etc.,...

El progresivo interés por el **aprovechamiento de los espacios públicos urbanos**, la revalorización del **patrimonio cultural** así como por la **protección y mantenimiento de las zonas rurales** provocará el incremento del empleo en estas áreas.

La creciente sensibilización ante la problemática medioambiental fomentará la creación de empresas y consultorías dedicadas al **tratamiento de residuos** y de una adecuada **gestión del agua** así como a la **regulación y control de la contaminación**.

2.2. Estudios de nuevos yacimientos de empleo en Europa.

El Libro Blanco *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el Siglo XXI*, además de elaborar un análisis de la situación económica de la Unión Europea, propone una serie de pistas para entrar en el próximo milenio afrontando el problema del desempleo. Porque para la Comisión Europea, aunque "no existe cura milagrosa" contra el paro, existen campos para la acción política. Las políticas económicas europeas (todavía en plural: la Unión Económica y Monetaria no las "singularizará" por sí misma), además de poner las condiciones para una economía sana, abierta, descentralizada, competitiva y solidaria, deberían, según la Comisión, emprender acciones al servicio del empleo porque "el crecimiento no constituye toda la respuesta al problema del desempleo". Entre las prioridades que señala el Libro blanco se encuentran las siguientes: apostar por la educación y la formación a lo largo de toda la vida; aumentar la flexibilidad externa y interna; confiar más en la descentralización y la iniciativa; reducir el coste relativo del trabajo poco cualificado; renovar profundamente las políticas de empleo; y, finalmente, ir al encuentro de las nuevas necesidades. Y todo ello debería producirse en un marco de concertación social, porque "sólo una acción coordinada de los diferentes protagonistas, responsables de cada componente del sistema, podrá transformarlos".

La relativamente escasa capacidad de generar empleo de la economía europea frente a la estadounidense o la japonesa se pone de manifiesto en sus respectivas tasas de empleo: el 62% en la UE frente al 72% en EEUU y Japón. Para compensar esta diferencia habría que crear en la UE unos 24 millones de empleos. La tarea se presenta difícil pero no parece imposible si se recuerda que en el quinquenio 1985-1990 se crearon en el conjunto de la Unión 9 millones de puestos de trabajo (con un crecimiento del PIB del 3,5%). Una clave fundamental para entender esas distancias entre la UE, EEUU y Japón hay que buscarla en el sector servicios (en su volumen y en sus características) de cada una de estas áreas: una de las diferencias más notorias entre las estructuras del mercado del trabajo (y de los sistemas productivos) de la Unión

Europea, de una parte, y Estados Unidos y Japón, de otra, es el diferente peso que tiene el (heterogéneo) sector servicios. Las respectivas tasas de empleo en los servicios (medidas en relación a la población total) son las siguientes: 33,3% en Estados Unidos, 29,7 en Japón y 25,7 en UE. Se ha señalado (Fina, 1995,. 22) "que si Europa tuviera un coeficiente como el de Japón tendría más de 13 millones de puestos de trabajo adicionales y, si tuviera el coeficiente de los EEUU, tendría más de 25 millones de puestos de trabajo adicionales, es decir, magnitudes del mismo orden que las necesarias para conseguir una reducción de las tasas actuales de paro a la mitad".

Es en este contexto donde hay que centrar el análisis de los "nuevos yacimientos de empleo". Las profundas transformaciones sociales que nuestras sociedades viven en este fin de siglo tienen (o pueden tener) una notable repercusión en el sistema productivo. De algunas de esas transformaciones (demográficas como el envejecimiento de la población; sociales como la masiva incorporación de la mujer al mercado laboral, la transformación de las estructuras familiares y del gasto de las mismas o la creciente urbanización de la población; tecnológicas como el desarrollo de las nuevas tecnologías o de los medios audiovisuales; o culturales como las nuevas demandas de ocio y cultura ligadas -entre otras cuestiones- a la mejora del nivel educativo y al mayor desarrollo económico) se derivan nuevas (o modalidades relativamente nuevas de las) necesidades humanas, sean individuales o colectivas. Estas nuevas necesidades siguen -en buena medida- insatisfechas. A esto hay que añadir que, desde la toma de conciencia de determinados problemas generados por nuestras sociedades (por ejemplo, de la insostenibilidad de un desarrollo que afecta negativamente a las condiciones medioambientales, del deterioro de los espacios urbanos, sean viviendas o espacios públicos y los problemas de marginación y exclusión social que de ello se deriva) se plantean también demandas sociales relevantes. Además, las manifestaciones actuales de algunos de estos fenómenos permite apuntar que su impacto será todavía mayor en el próximo futuro.

Uno de los rasgos que señala el Libro blanco para explicar la insuficiente creación de empleo en la Unión Europea es la incapacidad para responder a estas nuevas necesidades individuales y colectivas. Aquellas transformaciones sociales "ofrecen oportunidades de crecimiento y empleo. A condición de dar un giro a nuestro modelo de desarrollo: satisfacer las necesidades nacidas de las convulsiones de la vida social, de la vida familiar, de la civilización urbana y de los nuevos modos de consumo; preservar nuestros espacios rurales; mejorar el medio ambiente y la calidad de nuestro capital natural" (Comisión, 1993,. 11).

Estas necesidades nuevas se pueden ordenar en cuatro grandes apartados: "vida diaria", "mejora de la calidad de vida", "cultura y ocio" y "protección del medio ambiente". La Comisión (1995) ha enumerado (y analizado) 17 ámbitos de estos "nuevos yacimientos de empleo":

A) Los servicios de la vida diaria: 1. Los servicios a domicilio; 2. El cuidado de los niños; 3. Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación; 4. La ayuda a los jóvenes en dificultad y la inserción.

B) Los servicios de mejora del marco de vida: 5. La mejora de la vivienda; 6. La seguridad; 7. Los transportes colectivos locales; 8. La revalorización de los espacios públicos urbanos; 9. Los comercios de proximidad.

C) Los servicios culturales y de ocio: 10. El turismo; 11. El sector audiovisual; 12. La valorización del patrimonio cultural; 13. El desarrollo cultural local.

D) Los servicios de medio ambiente: 14. La gestión de los residuos; 15. La gestión del agua; 16. La protección y el mantenimiento de las zonas naturales; 17. La normativa, el control de la contaminación y las instalaciones correspondientes.

A estos ámbitos se podrían añadir otros campos donde, respondiendo a la misma lógica de las "nuevas necesidades", se está generando una dinámica favorable a la creación de empleo como la agricultura ecológica y al industria agroalimentaria de carácter artesanal (fenómeno reciente en España pero con cierta tradición en otros países europeos), la restauración de la obra pública (con unos efectos considerables de la inversión sobre el empleo), las energías alternativas o el movimiento de las Organizaciones No Gubernamentales (ONGs), por citar sólo algunos ejemplos.

Los 17 ámbitos de los "nuevos yacimientos de empleo" son muy diversos entre sí. Unos tienen un carácter sectorial (turismo), otros son horizontales para el conjunto de la economía (nuevas tecnologías). Unos son "servicios" pero otros suponen la transformación del sector secundario (como la rehabilitación de vivienda y la rehabilitación de cascos antiguos). Algunos reflejan las transformaciones del Estado de bienestar (y sus problemas de financiación y "organizativos" con el paso del ideal residencial a la atención domiciliaria y la implicación directa de los sujetos) y otros son el reflejo de los problemas que genera el desempleo (como la ayuda los jóvenes en dificultad). Algunos de estos nuevos yacimientos están al abrigo de la competencia internacional por la necesaria proximidad que ha de producirse entre el prestador de los servicios y el beneficiario de los mismos y esto facilita la definición de políticas que estimulen su organización como "mercados" y sus potencialidad en la creación de empleo. Algunos son "servicios de proximidad" en sentido estricto mientras que otros sólo lo son en un sentido muy amplio y otros no son incluibles en esa clasificación. Cabe decir que los "nuevos yacimientos de empleo" se ubican en la encrucijada de los cambios sociales, productivos y políticos actuales. De ahí uno de los elementos del interés que suscita el análisis de estos 17 ámbitos (y de otros campos conexos).

Para el conjunto de la Unión, la Comisión (1993) estimó en 3 millones de nuevos empleos los que crearán en estos 17 ámbitos hasta el año 2000. No es, como puede verse, "la" solución del paro europeo, pero supondría una aportación significativa al déficit de empleo de la UE. Además, según diversos

trabajos macroeconómicos "una política voluntarista de creación de empleo en (estos) sectores protegidos puede dar lugar a una creación neta de empleo en el conjunto de la economía" (Comisión, 1995, 36), aunque de distinta amplitud en los diferentes países; a ello vendría a añadirse la estimulación indirecta del crecimiento y de empleos. Una comparación de políticas de apoyo a los "nuevos yacimientos de empleo" con otras políticas (simulada para el caso francés) permite apuntar que "una política activa de empleo centrada en la satisfacción de las nuevas necesidades sería, según esos cálculos, unas cinco veces más eficaz que un simple aumento del empleo en el sector público y diez veces más eficaz que una 'reactivación keynesiana' a través de la realización de grandes obras de infraestructuras" (*Ibíd*, 37).

Está abierta la discusión acerca de la "calidad" de los empleos que se pueden crear en los "nuevos yacimientos". El problema fundamental se refiere a los salarios y deriva de la -en general- baja productividad (valorada en términos económicos tradicionales) de estos ámbitos como ocurre en otras áreas del sector servicios. Las respuestas que pueden darse a este problema son diversas. Del análisis de Esping-Andersen (1993, 249-250) pueden deducirse tres posibles respuestas-tipo: 1) que los consumidores sean tan ricos como para que acepten pagar voluntariamente unos servicios sobrevalorados (efecto "yuppie": propensión a demandar bienes posicionales); 2) que las administraciones produzcan directamente los servicios o los subvencionen; 3) que los trabajadores de estos servicios acepten salarios más bajos que los industriales o de otros servicios con mayor productividad. Si la solución adoptada tuviera un elevado componente de la segunda de estas opciones, se optimizarían algunos de los efectos potenciales de los NYE.

En la mayoría de los "nuevos yacimientos de empleo" no se genera espontáneamente un "mercado": la respuesta a necesidades individuales bien sentidas (como puede ser, por ejemplo, la rehabilitación de las viviendas) no se han articulado en un auténtico mercado hasta que se ha producido una "animación" desde el sector público. Como en otros momentos históricos, algunos de esos "cuasi-mercados" encuentran serias dificultades para

articularse sin apoyos públicos, sean jurídicos, organizativos y/o financieros. De ahí que ya en el Libro blanco se plantee la conveniencia de estimular, al mismo tiempo, la demanda y la oferta para superar esa dificultad para articular un mercado que de respuesta a esas necesidades sociales insatisfechas. Por parte de la demanda las dificultades básicas son, por una parte, su falta de solvencia (con frecuencia esas nuevas necesidades surgen en grupos sociales o colectivos con bajos niveles de renta) y, por otra, la "aversión" que "puede existir en las sociedades europeas tanto a la prestación como al consumo de, al menos, determinados tipos de servicios" (Fina, 1995, 24); o sea tal vez que para el consumidor europeo "la adquisición de servicios se percibe con frecuencia como un lujo, mientras que la adquisición de numerosos bienes es sentida como una inversión durable" (Lebrun y Selys, 1994, 21). Las experiencias existentes en algunos países europeos (Francia y Bélgica) sobre los "cheques-servicio" apuntan una vía para proporcionar solvencia a la demanda de determinados servicios de proximidad y, además, pueden ayudar a hacer aflorar prácticas de economía sumergida en ciertos sectores y a mejorar la calidad de los servicios a través de la profesionalización de los trabajadores. En cuanto a la oferta, la intervención del Estado puede estimular su estructuración, cuando aquella no deba ser pública. En este campo es notable la posibilidad de establecer nuevas relaciones público-privado: por eso el Libro blanco habla de establecer una nueva "economía social".

Cuatro son las pistas de actuación generales que plantea la Comisión (1995, 29-32); brevemente: 1) crear un marco favorable a las iniciativas de desarrollo y de empleo: sobre todo descentralización, cambio en las mentalidades administrativas y creación de "nuevos agentes" locales; 2) introducir instrumentos financieros adecuados para el desarrollo local: cheques de servicios, fondos de inversión locales, etc.; 3) *estructurar profesionalmente estos ámbitos, mejorando la formación y los títulos para consolidar los nuevos oficios*; y 4) adaptar el marco jurídico.

2.2.1 Instrumentos para el desarrollo de los nuevos yacimientos de empleo.

La propuesta de instrumentos para el desarrollo de los nuevos yacimientos de empleo abarca medidas diversas que inciden en distintos aspectos de estos ámbitos. En el área de las subvenciones al consumo de servicios de proximidad, al que pertenece el cheque de servicios, se han adoptado ya medidas puntuales en algunos países, aunque Francia ha demostrado ser hasta el momento el país más decidido en este campo. Es importante conocer estas medidas y los resultados que ofrecen las primeras evaluaciones.

El cuadro siguiente resumen los principales instrumentos de subvención al consumo de estos servicios y algunas de sus características.

CUADRO 6. INSTRUMENTOS PARA SUBVENCIONAR EL CONSUMO DE SERVICIOS DE PROXIMIDAD. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS									
	Tipo de contratación	Instrumentación de la subvención pública	Momento de la subvención pública	Tipo de subvención pública	Centralización de información	Acreditación de la oferta	Tercer agente	Participación explícita de organismos locales	Competencia con los servicios públicos
Chèque Emploi- Service (Francia)	Específica	Impuesto sobre la renta Cotizaciones sociales	Ex-post	Fija	No	No	Centre National du Chèque emploi-service	Distribución	No
Chèque Emploi- Service (Québec)	Específica	Impuesto sobre la renta	Ex-post	Fija	No	No	Instituciones financieras	Distribución	No
Titre Emploi-service (Francia)	Ordinaria	Impuesto sobre la renta Cotizaciones sociales	Ex-post Ex-ante	Variable / Fija	Sí	Sí	Empresas y comités de empresas	Sí/No	No
Chèque ALE (Bélgica)	Específica	Impuesto sobre la renta	Ex-post	Fija	Sí	No	ALEs	Sí	No
Compte Emploi-service (Bélgica)	Ordinaria	Pago anticipado mediante transferencia	Ex-ante	Variable	Sí	Sí	ALEs	Sí	Sí/No
Nursery Education Vouchers (Reino Unido)	Ordinaria	Bono	Ex-ante	Fija	Sí	Sí	Ministerio de Educación	No	Sí
HomeService (Dinamarca)	Ordinaria	Pago de la subvención al oferente	Ex-ante	Fija	Sí	No	Ayuntamientos	Sí	No
Service Vouchers in Child Day Care (Finlandia)	Ordinaria	Bonos	Ex-ante	Variable/Fija	Sí	Sí	Ayuntamientos	Sí	Sí

Fuente: Juan Carlos Collado Curiel. Centro de Estudios Económicos. Fundación Tomillo

En la evaluación del impacto que determinadas medidas que apoyen el desarrollo de los NYE se trata por tanto de valorar de manera correcta en coste-beneficio de medidas de apoyo a su desarrollo. El coste se resume en un incremento del gasto público compensado por un aumento del empleo y de la actividad que pueda dejar el presupuesto neutral.

Los cambios que se están produciendo en todos los países europeos en las políticas pasivas por políticas activas: “Promocionar el empleo” y “no subvencionar la renta” sería la síntesis de los cambios apreciables a nivel pan-europeo.

La cuantificación precisa de los costes y beneficios de una política dirigida o especificada en los nuevos yacimientos de empleo permitirá observar si desde una perspectiva de eficiente asignación de recursos es posible diseñar una política de apoyo al desarrollo de los mismos.

La estrategia de cuantificación se puede descomponer en dos etapas. En primer lugar, se calcularía el impacto directo y seguidamente el impacto indirecto o inducido. La primera parte consiste en calcular los efectos de las medidas adoptadas sin tener en cuenta la variable tiempo; es decir, los efectos se computan en un solo momento del tiempo y por tanto no se considera el multiplicador del gasto. Los impactos directos son el input para el cálculo del impacto indirecto y total. Para la segunda contamos con un modelo multisectorial que permitirá calibrar con detalle el impacto indirecto a lo largo del tiempo.

3.3.- Los Nuevos Yacimientos de Empleo en España

Las transformaciones económicas, sociales, culturales y políticas que han tenido lugar en España en los últimos veinte años han sido de una gran trascendencia y han modificado de modo considerable las estructuras socioeconómicas. Con esos cambios España se ha acercado sustancialmente a los modelos y pautas de comportamiento característicos de los Estados miembros de la Unión Europea y en la actualidad tiene ante sí los mismos desafíos y retos que el resto de los Estados de la Unión. Pero un elemento diferencial relevante es, sin duda, el hecho de que esas transformaciones económicas y sociales se han llevado recientemente y en un plazo más corto que en otros Estados y que ha habido que abordarlas, en buena medida, simultáneamente. Uno de los campos donde estas especificidades sociales y económicas españolas se manifiestan es en la configuración general del sector servicios y los ámbitos de los "nuevos yacimientos de empleo" (Cachón, Collado y Martínez, 1996).

En España, como en el resto de las economías occidentales, el sector "servicios" ha ido ganando peso, tanto en términos de producción como en términos de empleo. En 1990 el sector servicios concentraba el 57% de la población ocupada (frente al 44% de 1975) y el 51% del PIB (frente al 47% de 1975). Pero es importante poner de relieve algunos rasgos del comportamiento del empleo del sector servicios (siguiendo a Cuadrado y Del Río, 1992) porque ese es el contexto en el que hay que situar el crecimiento experimentado en España por los "nuevos yacimientos de empleo": 1. La creciente importancia del empleo a tiempo parcial (especialmente en los dos últimos años); 2. La creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo en la última década se produce básicamente en este sector; 3. Los procesos de reestructuración, capitalización y tecnificación en muchas actividades que componen el sector servicios; 4. Los procesos de concentración empresarial, lo que ha llevado consigo el aumento de la tasa de asalarización; este proceso ha sido muy importante en el comercio; y 5. La aparición de un claro dualismo entre actividades altamente cualificadas, con incorporación de tecnologías avanzadas y de alta productividad y otras actividades menos desarrolladas y con un nivel de productividad bajo.

España ocupa la última posición entre los Estados miembros de la Unión Europea por la relación ocupación en el sector servicios sobre población total. Si se analiza por subsectores de los servicios, España ocupa uno de los dos últimos lugares en todo ellos (seguida en unos casos por Grecia y en otros por Irlanda), salvo en el caso de "Hostelería y Restaurantes". Es especialmente llamativa la baja proporción en el subsector "Otros servicios": frente al 8,1 de media de la Unión (y el 14,4 de Dinamarca ó el 10,7 de Holanda), España tiene tan solo 5 ocupados en "otros servicios" por cada 100 habitantes (Fina, 1996). Estos datos ponen de manifiesto el retraso relativo de España en algunos de estos campos y el teórico potencial de generación de empleo que se le puede suponer a la economía española en estos terrenos.

En España, algunas de las transformaciones sociales y de la toma de conciencia de determinados problemas sociales que hemos señalado más arriba para las sociedades europeas, han comenzado con cierto retraso respecto a los países más desarrollados, pero en la actualidad se manifiestan de modo acelerado y quizás con una incidencia social y económica relativamente mayor que en otros países de la Unión. La "anomalía" del mercado de trabajo español respecto a la pauta comunitaria más común también se repite en estas áreas: los movimientos se producen con retraso pero con mayor intensidad (Cachón, 1996b).

Sería necesario comenzar por diagnosticar con precisión la situación actual de los "nuevos yacimientos de empleo", tanto por parte de la demanda como de la oferta. Unos primeros intentos se ha llevado a cabo por un equipo de la Universidad Complutense de Madrid (Cachón, 1996a) y por el Centro de Estudios Económicos de la Fundación Tomillo (1996). Pero no conocemos suficientemente lo que está pasando (y por tanto, difícilmente se pueden hacer recomendaciones sólidas). Sería necesario proceder a analizar en profundidad para cada uno de los ámbitos en que se desee actuar, explorando la opinión de los agentes que están ya trabajando sobre el terreno en los diferentes campos (aspectos positivos e innovadores, obstáculos con los que se encuentran y las pistas que consideran de interés). La Fundación CIREM (1996) ha preparado una guía metodológica para estudiar estas necesidades a nivel local. Y se están realizando intervenciones experimentales apoyadas por la Comisión Europea en Vizcaya y Cádiz, además de la investigación y de la aplicación

que se está realizando en Sant Feliu de Llobregat. Al amparo del artículo 10 del Fondo de Desarrollo Regional la Comisión Europea ha aprobado recientemente 10 proyectos españoles en este campo (entre ellos el proyecto "Esparru" de la Diputación Foral de Gipuzkoa) y próximamente habrá otros proyectos al amparo del artículo 6 del Fondo Social Europeo.

Conviene hacer hincapié en que los puestos de trabajo de los "nuevos yacimientos de empleo" no son puestos descualificados; su estructura de cualificación viene a ser como la de los ámbitos tradicionales de la economía. Pero en los nuevos ámbitos existen problemas de estructuración de las cualificaciones, de clasificación profesional, de profesionalización de los empleos y de formación más agudos que en los ámbitos económicos tradicionales.

En base a los datos más recientes del Observatorio Ocupacional del INEM y de otros estudios sectoriales realizados a nivel nacional podemos deducir claramente que los **Servicios** seguirán protagonizando la oferta de oficios y empleos nuevos.

Aún así, en la **Industria** se crearán oportunidades en lo referente a:

- la robotización y automatización de las líneas de producción
- las especialidades relacionadas con el control y gestión de la calidad
- el diseño asistido por ordenador (CAM) e ingeniería de sistemas de aplicaciones de electrónica e informática,
- los procesos tendentes a reducir costes.

En la **Industria Alimentaria**, habrá una demanda creciente de expertos en nutrición. Esta especialidad conocerá una gran expansión en el futuro. Las razones son claras: la tendencia social a consumir cantidades crecientes de alimentos preparados y la preocupación por la dietética.

La **Agricultura y el Sector Primario** en general, aportará pocas perspectivas, pero aún así destacan algunas especialidades con futuro. Se espera que la creciente

dificultad para pescar desate la demanda de técnicas especializadas en detección de bancos de pesca alternativos. Los geólogos tendrán también otros campos de actividad.

De las **Telecomunicaciones** ya está casi todo dicho. La expansión de redes abrirá nuevas perspectivas en segmentos como el videotex, la telefonía móvil, las tareas inteligentes, la televenta o expertos en seguridad informática.

Lo mismo se podría decir del **Medio Ambiente**, otra área en expansión en la que se están abriendo nuevos campos de actividad desde el paisajismo y la recuperación de suelos, a la auditoría, a la ingeniería específica o la educación medioambiental.

El **Comercio** no está agotado como fuente de nuevas especialidades profesionales que surgirán del aumento de la competencia y de la necesidad de incrementar la calidad, en segmentos como la atención al cliente, la creación y gestión de nuevas instalaciones o el merchandising. El ámbito de actuación comprende desde el crecimiento de las cadenas de super e hipermercados hasta los servicios financieros y de seguros.

La globalización de la economía en el futuro desatará una creciente necesidad de profesionales capaces de abrir y gestionar redes comerciales en el extranjero.

Existen dos áreas, a nuestro juicio, claves en la creación de nuevos oficios y funciones: El Ocio y Tiempo Libre y la Atención Social.

El **Tiempo Libre** seguirá suscitando la aparición de nuevas profesiones. Se demandarán, entre otros, expertos en crear productos artísticos, especialistas en gestión de parques, animadores hoteleros o técnicos en organización de ferias, exposiciones y congresos.

La **Atención Social**, también crecerá. Los programas destinados a la tercera edad, así como las necesidades de educación y asistencia especializadas que

requieren determinados colectivos no dejarán de exigir un creciente reclutamiento de profesionales.

Aunque somos conscientes de que tratar de predecir el futuro es arriesgado -y el mercado laboral no es una excepción- presentamos a continuación un cuadro con las principales familias profesionales, que a su vez incluye ocupaciones concretas con mayor demanda.

CUADRO 7. AREAS DE ACTIVIDAD Y PROFESIONES CON MEJORES PERSPECTIVAS DE EMPLEO

- *Organización, gestión y métodos administrativos*
 - técnicos/as de software
 - electrónicos/as de oficina (burófica)
 - expertos/as contables
 - telefonistas- recepcionistas
 - expertos/as en control de calidad
- *Servicios a Empresas*
 - vendedores/as
 - asesores/as fiscales, laborales
 - secretarias de dirección (bilingües)
 - diseñadores/as gráficos
 - informáticos/as
 - celador/a de guardería infantil
- *Comercio*
 - cajero/a, reponedor/a
 - dependiente/a
 - técnicos/as merchandising
 - gestor/a de redes comerciales
 - televendedores/as
 - consultores/as (organización, recursos humanos, calidad, Medio Ambiente...)
 - Licenciados/as en Derecho
 - Licenciados/as en Física
 - Jefe/a de Márketing
- *Medio Ambiente*
 - Técnico/a de Márketing

- técnicos/as de tratamiento, reciclaje y control de residuos
- educador/a medioambiental
- creador/a de mapas informáticos
- *Ocio y Tiempo Libre*
 - socioanimador/a cultural
 - docentes en formación ocupacional
 - expertos/as en comunicación por ordenador
 - organizadores/as de ferias y exposiciones
- *Servicios Sociales*
 - consejero/a de residencias
 - cuidadores/as
 - ayudantes de salud doméstica
 - ayudantes de geriatría
- *Telecomunicaciones*
 - Ingenieros/as Técnicos/as Superiores
 - Instaladores/as de Antenas para TV digital
 - Distribuidoras y Operadoras de
- Director/a de Calidad
- Técnicos/as de Calidad
- *Textil*
 - maquinista industrial
 - planchador/a
 - patronista
 - cosedor/a
- *Información y Telecomunicaciones*
 - Ingenieros/as Técnicos/as de Telecomunicaciones
 - Ingenieros/as Técnicos/as en Informática
 - Analista Programador/a
- *Industrias Agroalimentarias*
 - especialista en informática aplicada al sector agrícola/ganadero
 - dietistas- nutricionistas
 - enólogos/as
- *Construcción*
 - operarios/as de grúa y maquinaria de obra

telefonía móvil

-Comerciales

- *Turismo*

-administradores/as y especialistas en marketing turístico y hotelero

-azafatas de información

-agentes de viajes

- *Hostelería*

-cocineros/as

-camareros/as

-especialistas en nuevas técnicas de preparación y conservación de alimentos

-gestor/a de servicios alimentarios

- *Sanidad*

-especialista en manejo de información médica (bases de datos digitales)

-A.T.S.

-fisioterapeutas

-auxiliares de clínica

-enyesadores/as

-delineantes por ordenador

-pintor/a de edificios

-técnicos/as en movimientos de tierra

- *Transportes*

-conductor /a de camión

-conductor/a de furgoneta

- *Servicios Colectivos y Personales*

-peluqueros/as a domicilio

-traductores/as

- *Industria mecánica*

-mecánicos/as de automoción

-electricistas en general

-torneros/as

-cerrajeros/as

-soldadores/as

-proyectistas

- *Industria Gráfica*

-expertos/as en nuevos materiales

- técnico/a en salud laboral
 - terapeuta ocupacional
 - *Industria Eléctrica y Electrónica*
 - informáticos/as especializados/as en robótica
 - técnicos/as de mantenimiento en microelectrónica
 - técnicos/as mecánica alta precisión
 - técnicos/as en reparación e instalaciones industriales
 - *Industria Química*
 - Licenciados/as en Química
- y tecnologías (láser, holografía, etc...)
- *Artesanía*
 - restauradores/as
 - ceramistas
 - vidrieros/as
 - joyeros/as

3.1 Algunos Ejemplos de Análisis de Nuevos Yacimientos en España.

3.1.1 El empleo femenino en Navarra

A continuación nos referirnos al estudio realizado por el **CEIN** y presentado en la "**Jornada enmarcada en el Proyecto OPEN**", cuyo objetivo consiste en promover la creación de empleo para mujeres dentro de los "**Nuevos Yacimientos de Empleo**".

Según el referido estudio las **Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación** (NTIC) constituyen una importante alternativa para la creación de empleo en la Comunidad Foral y una gran oportunidad para las mujeres.

El programa se completó con la presentación de experiencias de algunas empresas que han aplicado con éxito las nuevas tecnologías y la teleactividad a sus procesos.

Resume las principales tendencias del mercado laboral en Navarra, así como los sectores más destacados en los que se va a registrar una mayor demanda de empleo en los próximos años.

Así pues, nos ofrece los siguientes resultados:

En primer lugar el **teletrabajo** se va a incrementar notablemente, tanto por cuenta ajena como, sobre todo, en la vertiente de autónomos. En esta modalidad los servicios que se van a externalizar serán los relacionados con:

- la creatividad
- el diseño
- las asesorías
- el área comercial y
- las tareas administrativas

En el sector **audiovisual** se incrementará a medio plazo la demanda de la producción de series, programas y documentales dirigidos a los nuevos canales de televisión que surgirán con las vías digitales y los canales locales.

En cuanto a las actividades relacionadas con la **Informática** hay que destacar:

-el incremento de la demanda de páginas webs en Internet por parte de la Administración, empresas, entidades y particulares.

-la digitalización y tratamiento de imágenes por ordenador así como la creación de simulaciones tridimensionales constituye otro importante mercado potencial a corto y a medio plazo.

Respecto a los nuevos yacimientos de empleo y más en concreto los sectores productivos en los que la mujer navarra no está todavía suficientemente representada son de resaltar, además de los anteriores, los siguientes ámbitos:

En el **sector cultural** caben proyectos relacionados con empresas dedicadas a la formación en actividades de:

- ocio
- salud y desarrollo personal
- musealización de emplazamientos restaurados
- interconexión de ayuntamientos, organismos, empresas y entidades
- preparación de exposiciones, itinerarios culturales,...
- etc.,

En el **sector medioambiental** existen grandes posibilidades para crear proyectos empresariales relacionados con:

- asesorías energéticas
- tratamiento de residuos orgánicos, envases y embalajes
- minimización de la contaminación
- construcción bioclimática
- etc...

Para la puesta en marcha de estos proyectos empresariales u otros similares, incluidos en el proyecto OPEN Emprendedores, se contaba con ayudas consistentes en **préstamos** de hasta un millón de pesetas al 0% de interés.

3.1.2 Demandas insatisfechas: el caso de los servicios de proximidad en Sant Feliu de Llobregat

En este apartado se muestra un resumen del Informe sobre *los servicios de proximidad en Sant Feliu de Llobregat (40.000 habitantes)* donde se presentan los principales resultados y conclusiones. El estudio ha tenido como primer y principal objetivo la búsqueda de evidencia sobre la dimensión y las características de los servicios de proximidad en el municipio de Sant Feliu de Llobregat.

La finalidad última del estudio es la identificación de posibilidad y dificultades de generación de empleo en los servicios de proximidad en un ámbito territorial concreto. En relación a ello, la hipótesis fundamental se refiere a los obstáculos para el desarrollo de mercados, es decir, ofertas identificables por la población y demandas expresadas en disposición a pagar, de estas actividades.

La existencia de una oferta con un mínimo de calidad, al coste actual del trabajo y las cotizaciones sociales, implica necesariamente que una parte de la población que demanda los servicios solamente estará en disposición de pagar solo una parte de su coste.

A este respecto, los estudios promovidos por las instituciones europeas, formulan la hipótesis que una contribución financiera a la solvencia de la demanda tiene efectos más positivos para el empleo total, para la satisfacción de necesidades sociales y para el gasto público que las medidas alternativas, tales como el incremento de los servicios públicos o la desregulación de las condiciones de trabajo.

De esta hipótesis se deriva inmediatamente que es posible identificar una demanda no satisfecha de uso y consumo de estos servicios, e indirectamente evaluar el impacto sobre el empleo que tendría el desarrollo de los servicios para satisfacerla.

De la información obtenida se ha pretendido identificar oportunidades de nuevas actividades, vía de mejora de las actuales ofertas y detectar las principales dificultades para desarrollar los servicios.

Nos referimos específicamente a la evaluación de la dimensión de la demanda no cubierta de estos servicios, debido a la importancia que ello tiene para los fines de este estudio. Hemos utilizado dos conceptos como *tamaño de mercado* (proporción de la población total susceptible de estar interesada en el servicio que efectivamente consume o que está interesada en él) y *el peso de la demanda no cubierta* (proporción del mercado del servicio que no está satisfecha).

Hemos analizado las medias y las desviaciones típicas de cada servicio respecto al conjunto para estas dos variables y, posteriormente, hemos procedido a clasificar los servicios atendiendo a su posición relativa respecto a los otros, tanto por el tamaño del mercado que hemos definido como por el peso de la demanda no cubierta. Las zonas sombreadas señalan aquellas actividades que presentan un potencial relativo de desarrollo más grande.

CUADRO 8

		Tamaño del Mercado		
		GRANDE	MEDIO	PEQUEÑO
Demanda	ALTA	-Serv. Orientación Psicopedagógica	-Canguro -Personas de compañía para gente mayor -Tramitación administr. -Guarderías horario extraescolar	- Servicios de chofer
	MEDIA	- Clases recuperación - Animación infantil	- Bricolage a domicilio - Enseñanza deportes - Ludotecas -Servicios de información actividades culturales - Transporte escolar	-Compra a domicilio -Jardinería -Cuidado animales domésticos - Transporte ocio nocturno
Cubierta	BAJA	-Guarderías en horario escolar -Práctica libre de deportes - Espectáculos -Visitas a museos, exposiciones	-Cuidado de la ropa y del domicilio -Centros cívicos -Transporte al centro de trabajo	-Limpieza de la casa -Comida preparada a domicilio

Las conclusiones más significativas que obtuvo el estudio, las podemos resumir en las siguientes:

1. El uso y el consumo actual de estos servicios tiene ya una dimensión y extensión notable. En su conjunto, 9 de cada 10 familias consumen alguno de los servicios estudiados y 6 de cada 10 familias hacen uso de 3 o más servicios.

2. La demanda no cubierta de estos servicios es muy importante con un promedio de más del 30% de la población y supera, en la mayor parte de los casos, la magnitud del consumo.

3. En la mayoría de los servicios se evidencia una considerable dificultad para identificar la oferta por parte de los demandantes, así como una falta de estructuración (poco definidas las características y condiciones de prestación).

4. Se constata un diferencial de renta apreciable entre las familias consumidoras en relación a la media. El ingreso medio de las familias consumidoras es un 12% más alto que el conjunto.

5. Los servicios estudiados continúan una incorporación de trabajo que, en términos estimativos supera el equivalente a 400 personas en jornadas anuales completas. En la práctica solo una parte muy reducida de este trabajo se expresa hoy en puestos de trabajo formalizados.

6. El desarrollo de los servicios estudiados hasta satisfacer el total de las demandas no cubiertas, generaría un máximo equivalente a cerca de 900 personas en jornada anual completa.

7. Los servicios que más posibilidades de desarrollo tienen, son aquellos relacionados con la atención a colectivos específicos - infancia y tercera edad, especialmente - donde el mercado provee, por sí solo en las condiciones actuales menos oferta y donde las necesidades son más claras y más enfatizadas por la población.

8. En términos de empleo absoluto, los servicios al hogar y domiciliarios concentran más del 80% de las posibilidades de creación de empleo. Esto se debe a la combinación de una más alta intensidad de trabajo y una importante proporción de demanda no cubierta.

9. El análisis del perfil de la demanda no cubierta aporta elementos para la definición de las líneas de desarrollo de los servicios de una cierta complejidad. Así, se constata que mientras en algunos de ellos el aspecto clave es la existencia de instrumentos para mejorar la solvencia de la demanda, en otros, al contrario, aparecen la calidad y adaptación de los servicios como la principal vía de desarrollo.

10. Aún considerando los condicionantes generales y los factores a escala supra-local, el estudio ha contrastado la existencia de un espacio local para la intervención y la creación de empleo, especialmente en aquellos ámbitos donde la dinamización/apoyo tanto a la oferta como a la demanda o donde los mecanismos de regulación local son más decisivos.

11. En relación a las iniciativas de carácter local para el desarrollo de los servicios, se propone fundamentalmente tres acciones: la creación de instancias de dinamización de los servicios locales de proximidad, la promoción de un fondo local de solidaridad para contribuir a la demanda de algunos servicios, y la realización de acciones concretas (de impulso a la oferta de nuevos servicios, de estudios de viabilidad sectoriales, de prospección y de seguimiento de la evolución

de los sectores) para los sectores en los que se ha constatado más margen para la acción local.

Y por último se detallaron algunos aspectos claves para el desarrollo de algunos servicios

CUADRO 9

<p>Servicios en los que hay evidencia de obstáculos provenientes de la solvencia de la demanda o de su sensibilización</p>	<ul style="list-style-type: none"> - canguros - personas de compañía para tercera edad - clases de recuperación - animación infantil
<p>Servicios donde se constata la necesidad de mejoras en la calidad y en la gama oferta para el desarrollo de los servicios</p>	<ul style="list-style-type: none"> - comida preparada a domicilio - servicios de orientación psico-pedagógica - ludotecas - práctica libre de deportes - servicios de información de actividades culturales y de ocio - transporte vinculado al ocio nocturno
<p>Servicios en los que el desarrollo está vinculado a la especificación y regulación de los mismos y al aumento de la oferta</p>	<ul style="list-style-type: none"> - limpieza de la casa - tramitación administrativa - compra a domicilio - guarderías en horario escolar - espectáculos - servicios de chófer

3.1.3 El ejemplo de Badajoz.

El siguiente ejemplo de medidas destinadas al fomento de actividades encuadradas dentro de los NYE, lo situamos en Valle de la Serena; es un municipio de la Provincia de Badajoz. Situado a 38° 42' 25" de latitud Norte y 5° 47' 39" de longitud Oeste con 1609 habitantes. Pertenece a la comarca de la Serena, comarca situada al sudoeste de la provincia y que agrupa a más de una decena de pueblos que comparten unas características comunes en cuanto a clima, economía, tradiciones, etc..

OBJETIVOS PRINCIPALES.

Las políticas de desarrollo deberán permitir no solo el impulso económico de la localidad, sino además estar encaminadas a preservar su medio natural, fomentar su patrimonio cultural y sobretodo y ante todo a mejorar la calidad de vida de sus habitantes. Los objetivos perseguidos en esta nueva etapa son intervenir en la medida de lo posible en:

- Luchar contra la tendencia al éxodo
- Fomentar el empleo e igualdad de oportunidades
- Fomentar de la inversión en la localidad.
- Mejorar y aumentar la formación
- Potenciar y preservar patrimonio natural y cultural
- Aumentar bienestar y calidad de vida.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Continuar poniendo en marcha mecanismos de estudios sobre las causas principales del éxodo local
2. Convencer a las Administraciones que competan a cerca de la necesidad de aunar esfuerzos en la lucha contra la desertización rural.

3. Aumentar los medios de información ciudadana a cerca de los diferentes programas de ayudadas a la inversión
4. Facilitar la instalación de nuevas empresas en la localidad
5. Tramitar todo tipo de ayudas que desde las diferentes entidades puedan convocarse para creación de empleo público, inversión, infraestructuras, a fin de mejorar la calidad de vida y servicios de la localidad.
- 6 .Aumentar la profesionalidad a través de la formación de los desempleados, a fin de poder ofrecerles la posibilidad de acceso a un empleo digno.
7. Formar a mujeres desempleadas con formación básica, ofreciéndoles de este modo la igualdad de oportunidades de inserción en el mundo laboral, y a ser posible dentro de la localidad.
8. Buscar nuevos yacimientos de empleo locales, formando a los desempleados a fin de poder ocuparlos (SECTOR SERVICIOS, TURISMO...)
9. Aumentar la profesionalidad a través de la formación de los desempleados más jóvenes (Garantía Social, Casa de Oficio) , a fin de poder ofrecerles la posibilidad de acceso a un empleo digno.
10. Tramitar todo tipo de ayudas encaminadas a la preservación del patrimonio histórico- cultural y natural local preservando así las herramientas fundamentales para la explotación de nuevos yacimientos de empleo en nuestro entorno rural.
11. Promocionar el patrimonio
12. Apoyar los nuevos promotores de empresas en la localidad
13. Apoyar y estudiar las ideas de jóvenes emprendedores, estudiando la posibilidad de invertir en la localidad, asesorando y guiando sus comienzos en lo posible.
14. Fomentar la inversión en infraestructuras y servicios municipales, a fin de contribuir a la mejora de la calidad de vida local, y con ello a paliar en cierta medida el éxodo local.
15. Fomentar la creación de empresas agrarias de la economía social, y asociacionismo empresarial en todas sus formas y de todos los servicios

ACTUACIONES

Las principales actuaciones a realizar están dentro de las tres líneas marcadas anteriormente:

1. Fomento empleo / igualdad de oportunidades y impulso de la economía local
2. Fomento de la formación y cualificación profesional.
3. Promoción- defensa del patrimonio natural - cultural.

La consecución de estas líneas ha de llevarse a cabo realizando pequeñas intervenciones en las tres vertientes, de forma sencilla y sin dejar nada atrás. Sería impensable por ejemplo hablar de mejoras en la creación empleo sin hablar de formación, así como hablar de fomento del turismo sin formación de profesionales o formación sin expectativas de empleo, la tres líneas han de estar perfectamente coordinadas e interconectadas para que el plan de desarrollo sea eficaz y satisfactorio.

Y toda actuación ha de ser tras su aplicación evaluada y estudiada a fin de mantener si es positiva o de corregir si no funciona como se esperaba.

FOMENTO DEL EMPLEO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- * Fomento de la inversión local. Campañas de concienciación.
- * Activar creación de empresas de la economía social (coop agrícolas, servicios)
- * Fomento del autoempleo sobre todo por parte de mujeres en nuevos yacimientos de empleo
- * Motivar a la creación de cooperativas por parte del colectivo de mujeres de la localidad.

* Apoyo por parte del ayuntamiento a la creación de empleo estable a través de la construcción de infraestructuras necesarias (subvencionadas por Ministerio de Trabajo, Ayudas al Empleo Agrario, Junta Extremadura, diputación...) Para la generación de empleo.

*Concienciación para la erradicación de los empleos sumergidos.

*Facilidades a los empresarios y nuevos emprendedores de instalar su empresa en la localidad. Polígono industrial.

* Fomento de la colaboración entre los profesionales de diferentes ramas a fin de no buscar aquellos servicios, con los que contamos, en otras localidades.

* Reuniones con los empresarios a fin de buscar soluciones a las diferentes conflictos o situaciones que se den referentes a su mundo laboral.

FOMENTO FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

Nuestro plan de desarrollo debe garantizar el acceso a la formación y cualificación profesional, ya que constituye un primer paso para evitar la emigración. Deben ofertarse nuevas profesiones que permitan desarrollar las potencialidades de la localidad

*Solicitud de Casa de Oficios, Talleres de Empleo

* Homologación y solicitud de cursos plan Formación e Inserción Profesional

* Educación de Adultos. Obtención del Graduado Escolar, Educación Secundaria Obligatoria

* Alfabetización tecnológica y especialización en el uso de la nuevas tecnologías

* Cursos especializados de formación y capacitación agraria

* Convenios formación para el empleo

* Fomento formación empresarios de la zona en áreas como nuevas tecnologías, mercados, nuevas técnicas, asociacionismo...

- * Cursos de Garantía Social.
- * Jornadas de formación organizadas desde la entidad que apoyen al desarrollo de las potencialidades
- * Programas formativos a escolares. La educación y formación desde la edad temprana.

PROMOCIÓN- DEFENSA DEL PATRIMONIO NATURAL - CULTURAL.

La protección difusión de nuestro patrimonio cultural y natural da pie a tener una buena base en la que apoyar nuestras incursiones en el mundo del turismo: fomentar empleo, preservar nuestro entorno e identidad.

- * Implicar a la población en la conservación y desarrollo del medio natural
- * Trabajar por y para la defensa, promoción y explotación controlada de nuestra riqueza cultural y patrimonial en colaboración con la Asociación local para la Defensa del patrimonio
- * Protección patrimonio cultural
- * Restauración patrimonio en mal estado
- * Fomento de nuestra cultura- recuperación de antiguos trabajos artesanos
- * Fomento del turismo cultural y natural
- * Construcción de un alojamiento rural.

OTRAS ACTUACIONES

- * Asesoramiento e información para la búsqueda Activa de empleo
- * Tramitación y Asesoramiento de ayudas públicas: Autónomos, Rehabilitación de la vivienda,...

Situación del Contexto Socioeconómico del Trabajo.

1.- ASPECTOS GEOGRÁFICOS, DEMOGRÁFICOS Y POBLACIONALES

La Ciudad de Melilla, se encuentra situada al oeste del meridiano de Greenwich con una superficie total de 12.3 kilómetros cuadrados. Su posición geográfica determina un clima especialmente benigno con más de 2500 horas de sol al año. Debido a lo reducido de su territorio su densidad geográfica se sitúa muy por encima de la media española y de la Unión Europea.

Según los datos disponibles, recogidos en el último padrón por el Instituto Nacional de Estadística (INE), a fecha 31 de diciembre de 2006, la población total de la Ciudad Autónoma de Melilla se sitúa en 66871 personas, lo que supone un incremento con respecto al año 2005 en términos relativos del 2.06 %.

CUADRO 10

2005	2006	Variación 05/06	
		v.a.	%
65488	66871	1383	2.06 %

Fuente: I.N.E.

Elaboración: Propia

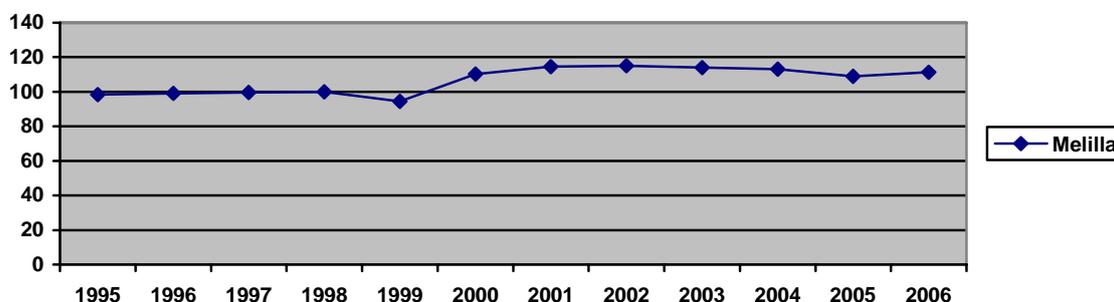
La tendencia poblacional en los últimos 10 años en Melilla, refleja un incremento continuo hasta el año 1999, en el cual hubo un descenso de 3354

personas lo que supone con respecto a 1998 un 5.58 %, que fue seguido por un incremento en la población hasta el año 2002, a partir del cual la población empezó una nueva y poco acusada caída hasta 2005, aspecto que en 2006 se invirtió en 2006 con un incremento de población de 1383 personas.

CUADRO 11

Años	Población	Índice Crecimiento %
1995	59159	
1996	59576	0.7
1997	59862	0.48
1998	60108	0.41
1999	56929	-5.3
2000	66263	16.4
2001	68789	3.8
2002	69184	0.57
2003	68463	-1.04
2004	68016	-0.65
2005	65488	-3.71
2006	66871	2.06

GRAFICO 1



Fuente: I.N.E.

Elaboración: Propia

La Ciudad Autónoma de Melilla, dentro del contexto estatal y europeo, presenta una estructura por edades que refleja una clara vitalidad demográfica. Así, atendiendo a los datos disponibles a 31 de diciembre de 2006 facilitados por el I.N.E., el índice de juventud de la población es muy alto, al ser un 28.93 % de la población menor de 19 años. Igualmente Melilla mantiene un bajo índice de envejecimiento, con un porcentaje de personas mayores de 65 años del 9.22 %.

La distribución de la población melillense por género se sitúa en 33962 hombres (50.78 %) y 32909 mujeres (49.22 %).

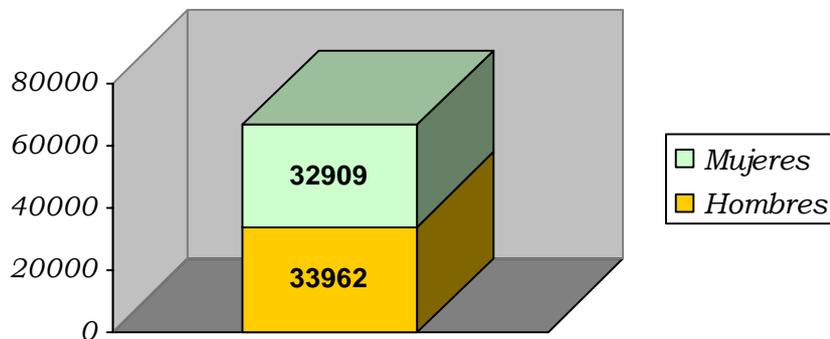
CUADRO 12. Población por género (2006)

Hombres		Mujeres		Total	
<i>v.a</i>	%	<i>v.a</i>	%	<i>v.a</i>	%
33962	50.78	32909	49.22	66871	100

Fuente: I.N.E.

Elaboración: Propia

GRAFICO 2



Fuente: I.N.E.

Elaboración: Propia

Por estratos de edad, se observa que el estrato que presenta un mayor número de personas es el de menores de 19 años, con el 28.93 % de la población de Melilla, seguido por las que se encuentran entre 20 y 29 años, con un 16.31 % de la población melillense.

En el otro extremo tenemos a las personas que se sitúan entre los 50 y 59 años, con un 9.33 %, seguida de las personas mayores de 59 años, con un 14.47 % del total de la población de la Ciudad Autónoma de Melilla.

CUADRO 13

<i>Edad</i>	<i>Melilla</i>
< 19 años	19351
20 a 29 años	10907
30 a 39 años	10551
40 a 49 años	10141
50 a 59 años	6241
> 59 años	9680
Total	66871

Fuente: I.N.E.

Elaboración: Propia

CRECIMIENTO VEGETATIVO

El saldo vegetativo, nacimientos menos defunciones por 1000 habitantes, se sitúa, según los últimos datos en posesión del Instituto Nacional de Estadística, en un 13.70 %, lo cual lleva a Melilla a que posea el saldo vegetativo más alto de España.

SALDO MIGRATORIO POSITIVO

Los datos en nuestro poder del movimiento migratorio durante los años 1985-2006, confirman que Melilla tiene una tasa de inmigración muy elevada, derivada fundamentalmente de la situación de Melilla como ciudad europea con frontera en el Norte de África. En el periodo estudiado los saldos migratorios son positivos, debido a la inmigración procedente del Norte de África. Si bien en los últimos años esta tendencia creciente, se ha ido suavizando; y esto se puede deber a que el número de inmigrantes residentes en Melilla presenta un descenso continuado desde el año 2001.

Este gran número de inmigrantes que presenta Melilla, 4745 personas a 31 de diciembre de 2006, proviene en su gran mayoría del continente africano, el 82 %.

2 ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO EN LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA.

2.1.-Análisis de la encuesta de población activa.

A la hora de referirnos al mercado de trabajo, tenemos que tener en cuenta, que es un mercado que se diferencia de los mercados de bienes y servicios. Diferencia que radica en al propia condición del ser humano.

En el presente análisis se han estudiado los datos procedentes del periodo comprendido desde el año 2004 a 2006, y la fuente de la que se han extraído los datos, fue la Encuesta de Población Activa, INE.

La oferta de trabajo de la Ciudad Autónoma de Melilla está representada por su población activa. La población activa depende de una serie de factores, de entre los que podemos destacar a modo de ejemplo los siguientes:

- tasa de natalidad
- edad de escolarización
- edad mínima de incorporación al mercado de trabajo
- etc,

Se desprende del propio concepto de población activa, que está representada por la población mayor de 16 años que está ocupada o tiene deseo de acceder a un puesto de trabajo.

Los datos de la Encuesta de Población Activa, del período comprendido entre los años 2004 y 2006, para la ciudad de Melilla, los podemos resumir en la siguiente tabla.

CUADRO 14

		2004	2005	2006
Varones				
Población > 16 años		26.7	23.80	24.20
Activos		17.6	15.55	16.75
Ocupados		15.5	14.33	15.33
Parados		2.1	1.25	1.38
Tasa de actividad		66.7	65.41	69.19
Tasa de paro		11.7	7.92	8.30
Mujeres				
Población > 16 años		25.8	26.28	25.95
Activos		11.6	10.08	9.58
Ocupados		8.8	7.73	7.48
Parados		2.8	2.35	2.13
Tasa de actividad		44.2	38.30	36.95
Tasa de paro		23.9	23.20	22.20
Ambos sexos				
Población > 16 años		52.5	50.08	50.13
Activos		29.1	25.60	23.66
Ocupados		24.3	22.03	22.80
Parados		4.8	3.58	3.53
Tasa de actividad		55.5	51.18	52.5
Tasa de paro		16.5	13.93	13.37

Fuente: I.N.E.

Nota: Los datos están cifrados en miles de personas

Elaboración: Propia

De estos datos podemos sacar algunas conclusiones importantes. La que más nos llama la atención es el descenso que se ha registrado en la tasa de paro, pasando de un 16.5 % en el año 2004 a un 13.37 % en el año 2006.

Esta tasa de paro, puede aún siendo muy elevada ser indicativa de un cambio de la tendencia alcista del paro en los últimos años, pues en el último año también asistimos a un incremento de la tasa de actividad, la cual paso del 51.18% al 52.50%, y aun así bajo la tasa de paro en un 0.56%.

Este descenso en la tasa de paro, puede ser el punto de inflexión del gran incremento de la tasa de paro en Melilla que se pudo deber a la implantación en Melilla de Planes de Empleo, llevados a cabo por la Administración Central y Local, ya que estos actúan de reclamo para que personas que no demandaban activamente empleo, ahora si se apunten a las listas del S.P.E.E. para poder acceder a estos Planes.

2.2 Análisis del paro registrado en Melilla

Según los datos facilitados por el Instituto Nacional de Empleo (INEM), a 31 de diciembre de 2006, el número de desempleados registrados en Melilla ascendió a 6166 personas.

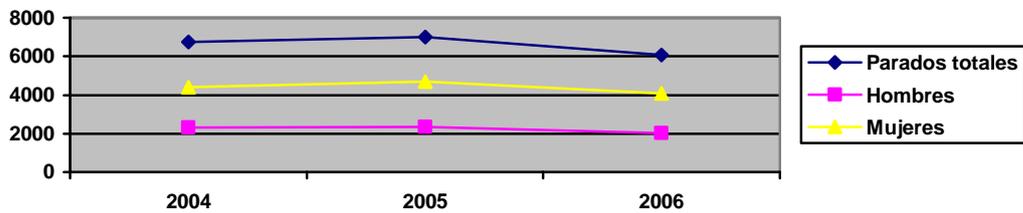
CUADRO 15

Diciembre 2005		Diciembre 2006		Variación 05/06	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	v.a.	%
2341	4677	2010	4066		
7018		6076		942	13.42 %

Fuente: S.P.E.E. INEM

Elaboración: Propia

GRAFICO 3



Fuente: S.P.E.E. INEM

Elaboración: Propia

La evolución anual del número de desempleados demuestra un aumento continuado desde el año 2001 hasta el año 2005, con un descenso en 2006 de 942 personas. Los datos que poseemos a 30 de septiembre de 2007, nos muestran un pequeño aumento en el número de parados situando este en 6247 personas.

A continuación, en la siguiente tabla, pasamos a detallar la evolución de la tasa de paro y la tasa de actividad en la Ciudad de Melilla, durante los años 2001 y 2004.

CUADRO 16

	<i>Tasa de paro</i>	<i>Tasa de actividad</i>
<i>I trim. 2001</i>	2.9	41.6
<i>II trim. 2001</i>	4.1	43.7
<i>III trim. 2001</i>	0.4	45.1
<i>IV trim. 2001</i>	4.4	49.1
2001	3.0	44.9
<i>I trim. 2002</i>	10.4	49.5
<i>II trim. 2002</i>	0.4	46.3
<i>III trim. 2002</i>	2.3	46.7
<i>IV trim. 2002</i>	3.3	47.0

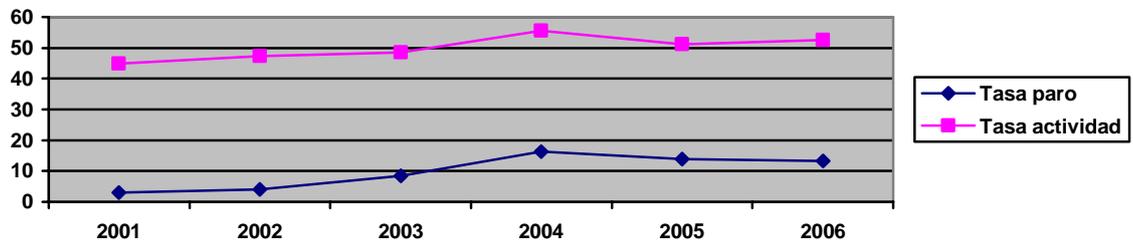
2002	4.1	47.4
<i>I trim. 2003</i>	2.2	45.2
<i>II trim. 2003</i>	5.1	45.9
<i>III trim. 2003</i>	6.7	46.5
<i>IV trim. 2003</i>	19.7	56.4
2003	8.4	48.5
<i>I trim. 2004</i>	20.4	56.6
<i>II trim. 2004</i>	16.2	55.8
<i>III trim. 2004</i>	17.6	57.3
<i>IV trim. 2004</i>	11.9	52.4
2004	16.5	55.5
<i>I trim. 2005</i>	17.41	52.67
<i>II trim. 2005</i>	15.03	51.84
<i>III trim. 2005</i>	11.43	48.83
<i>IV trim. 2005</i>	11.83	51.38
2005	13.93	51.18
<i>I trim. 2006</i>	16.82	53.43
<i>II trim. 2006</i>	14.57	51.63
<i>III trim. 2006</i>	12.37	53.53
<i>IV trim. 2006</i>	9.73	51.41
2006	13.37	52.50

Fuente: Encuesta de Población Activa, I.N.E.

NOTA: Los datos anuales son medias de los trimestres disponibles

Elaboración: Propia

GRÁFICO 4



Fuente: Encuesta de Población Activa, I.N.E.

Elaboración: Propia

La tasa de paro y la tasa de actividad sufren según observamos en el cuadro un aumento lento y progresivo hasta el año 2002, a partir del cual este aumento es mucho mayor, esto puede deberse a la puesta en marcha de Planes de Empleo, que al consistir en contrataciones de duración determinada cuando finalizan incrementan las cifras de paro. Estos planes de Empleo igualmente suelen provocar que personas que no buscarían activamente empleo, sí lo hagan ante la posibilidad de trabajar para la Administración.

En el año 2005, se observa una bajada en la tasa de paro de 2.57 puntos a pesar de la bajada en la tasa de actividad; situación que puede haberse dado tras la toma de diversas medidas tomadas en la ciudad después de haber alcanzado una tasa de paro de 16.50 en el año 2005. En el año 2006 se puede ver como esta tendencia de bajada de la tasa de paro es continua, pero en menor medida.

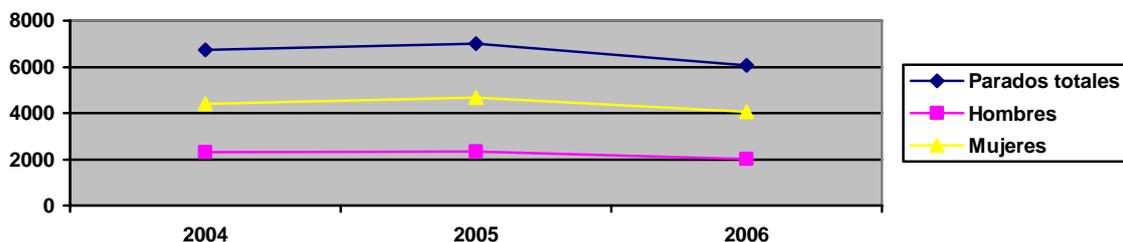
3. CARACTERÍSTICAS DE LOS DESEMPLEADOS MELILLENSES

A diciembre del año 2004, el número de desempleados en Melilla, inscritos en el INEM, ascendía a 4568 personas. Por género el 34 % de los desempleados son hombres, con una tasa de paro del 11.7%, mientras que el 66 % de los desempleados son mujeres. Con una tasa de paro del 23.9%.

CUADRO 17

2004		2005		2006		SEPT/2007	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2320	4414	2341	4677	2010	4066	2140	4107
Total parados 6734		Total parados 7018		Total parados 6076		Total parados 6247	

GRÁFICO 5



Fuente: I.N.E.

Elaboración: Propia

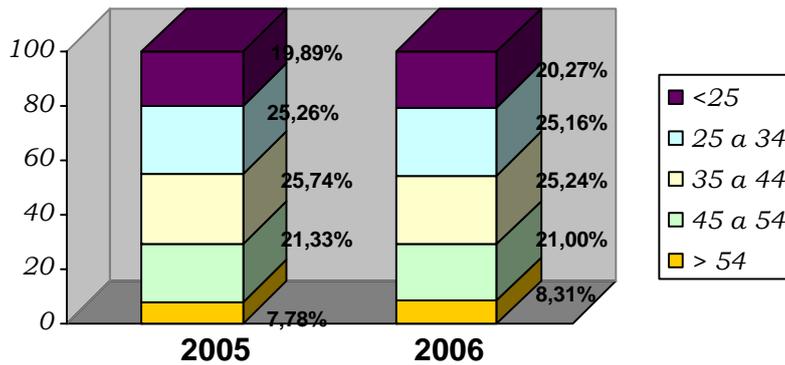
En el período comprendido entre los años 2004 y 2006, podemos observar la importante bajada de parados de ambos sexos que se produjo en el año 2006.

A pesar de que estos datos podían ser alentadores, los datos que se poseen del año 2007 no nos hacen pensar que esta tendencia se prolongue en el año 2007, pues ya se arrastra un paro acumulado a 30 de septiembre de 263 parados más que en diciembre de 2006.

Por grupo de edad destacar que es el de entre 35 y 44 años el que posee el número de parados más alto, si bien con respecto al año 2005 se ha reducido. Lo mismo ha ocurrido con los grupos de edad de entre 25 y 34 años y el entre 45 y 54 años ; observándose por el contrario un incremento en el de menores de 25 años y el de mayores de 54 años respectivamente.

A continuación pasamos a ver, a través de una gráfica comparativa entre los años 2005 y 2006, el peso de cada uno de los grupos de edad con respecto al total de la población parada en Melilla en ambos años.

GRÁFICO 6



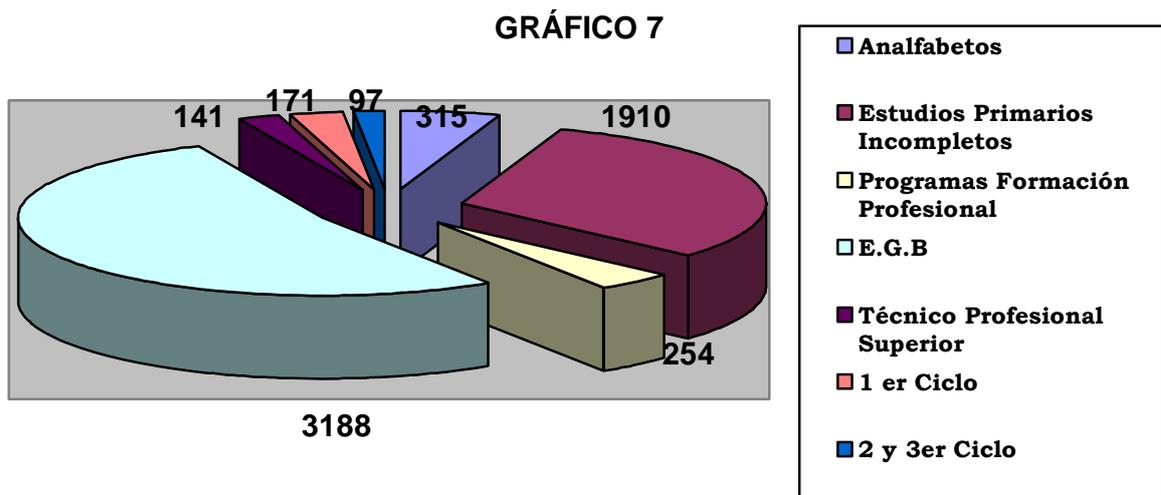
Fuente: S.P.E.E.

Elaboración: Propia

DESEMPLEADOS POR NIVEL ACADÉMICO

Como nota característica de los desempleados melillenses, podemos destacar que los dos grupos mayoritarios son con el 52.46 % aquellos desempleados que cuentan con estudios a nivel de E.G.B. y el 31.44 % aquellos que tienen estudios primarios incompletos.

El año 2006 presenta un descenso en todos los grupos de desempleados excepto en el grupo de analfabetos que se incrementa. El grupo que presentó un mayor descenso fue el de estudios primarios incompletos con un descenso de 11.08%.

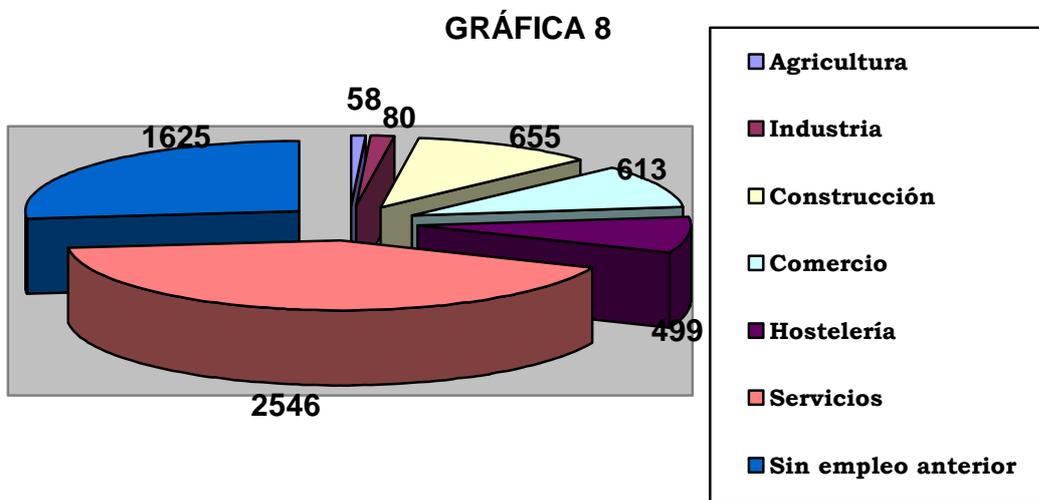


Fuente: I.N.E.

Elaboración: Propia

DESEMPLEADOS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA

De los 6076 desempleados melillenses inscritos en las listas del INEM a 31 de diciembre de 2006, 2546 el 41.90% proceden del sector servicios, el siguiente grupo por importancia lo forman aquellas personas que no han tenido anteriormente un empleo 1625 el 26.74%, seguido por el sector construcción 655 el 10.78%, el de industria con 80 el 1.31% y por último el de agricultura con 58 desempleados el 0.95%.



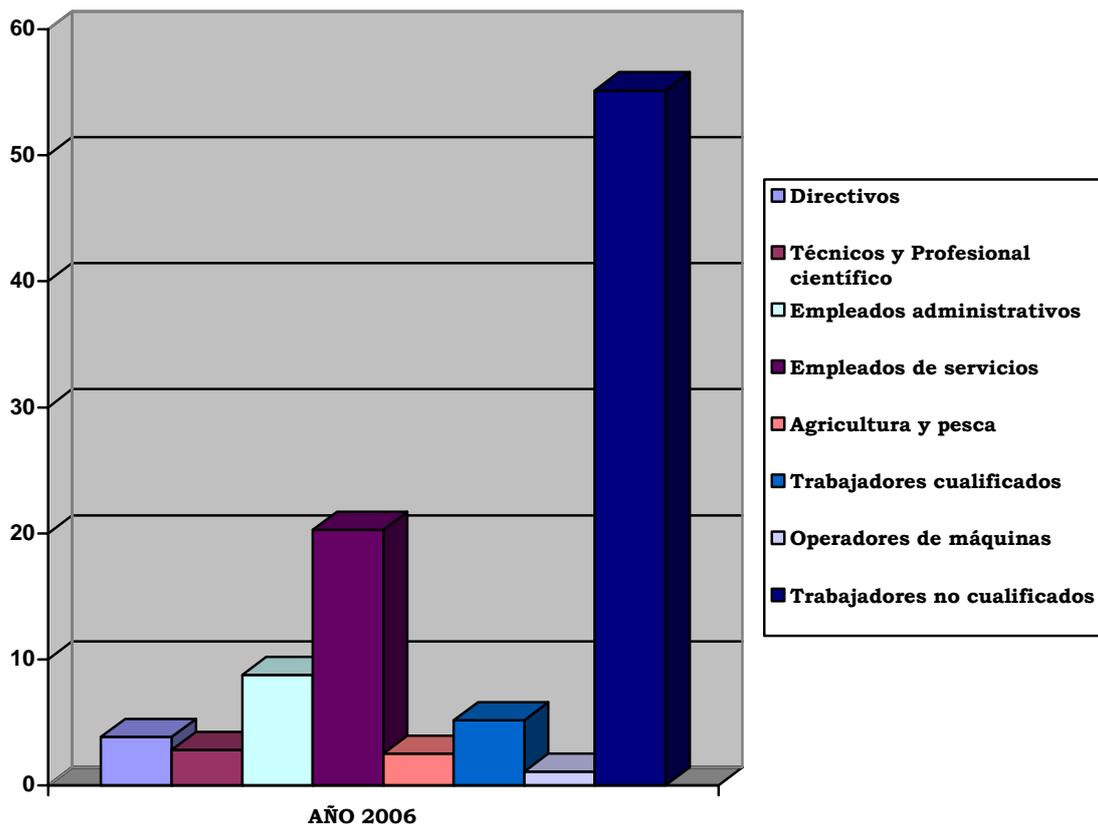
Fuente: I.N.E.

Elaboración: Propia

DESEMPLEADOS POR GRUPO PROFESIONAL

Según los datos a 31 de diciembre de 2006, facilitados por el Instituto Nacional de Empleo, el 55.15 % de los desempleados de Melilla son trabajadores no cualificados, el 20.30 % tienen experiencia previa en el sector servicios y el 8.77 % han sido empleados administrativos. Por otro lado, los grupos que presentan un menor índice de paro son con el 1.08 % los operarios de máquinas y con el 2.53 % los trabajadores de agricultura y pesca.

GRÁFICO 9



Fuente: I.N.E.

Elaboración: Propia

El perfil del desempleado de la Ciudad Autónoma de Melilla, lo podemos definir como mujer, de edad comprendida entre 35 y 44 años, con nivel académico de E.G.B., procedente de la actividad servicios y perteneciente al grupo profesional de trabajador no cualificado.

CUADRO 18. Perfil del desempleado de la Ciudad Autónoma de Melilla

Género: <i>Mujer</i>	66.91 %
Edad: entre 35 y 44 años	25.24 %
Nivel académico: EGB	52.46 %
Actividad Económica: Empleados de servicios	41.90 %
Grupo profesional: Trabajadores no cualificados	55.15 %

4. CARACTERÍSTICAS DE LOS EMPLEADOS MELILLENSES

Según los datos en nuestro poder, facilitados por el SPEE, en el año 2006 se registraron en Melilla 15844 contratos, teniendo en cuenta todos los tipos de contratos existentes en España.

Los contratos de obra o servicio son los que más se realizaron en Melilla 6776 contratos, un 42.76 % de los mismos. Los contratos indefinidos supusieron 449 contratos, un 2.83 % y los de formación y prácticas 127 contratos, un 0.8 %.

Si comparamos los datos de 2006 con los del año 2005, el número de contratos que se realizaron en Melilla han registrado un aumento en 1380 contratos, lo que supone un incremento relativo del 8.71 %.

CUADRO 19. Contratos realizados en Melilla

Tipo de contrato	2002	2003	2004	2005	2006	Variación 05/06
Indefinido	449	506	566	1235	767	-62.11 %
Obra o servicio	5650	4950	5920	7332	6776	-8.02 %
Eventual producción	2554	2558	2464	2299	2793	17.69 %
Interinidad	1014	1107	1200	1904	1766	-7.82 %
Minusválidos	36	40	49	47	49	4.08 %
Sustitución por jubilación 64 años	7	6	5	7	5	-40.00 %
Prácticas y formación	223	272	344	177	127	-39.37%
Otros contratos *	2267	2953	3440	1463	3561	40.52 %

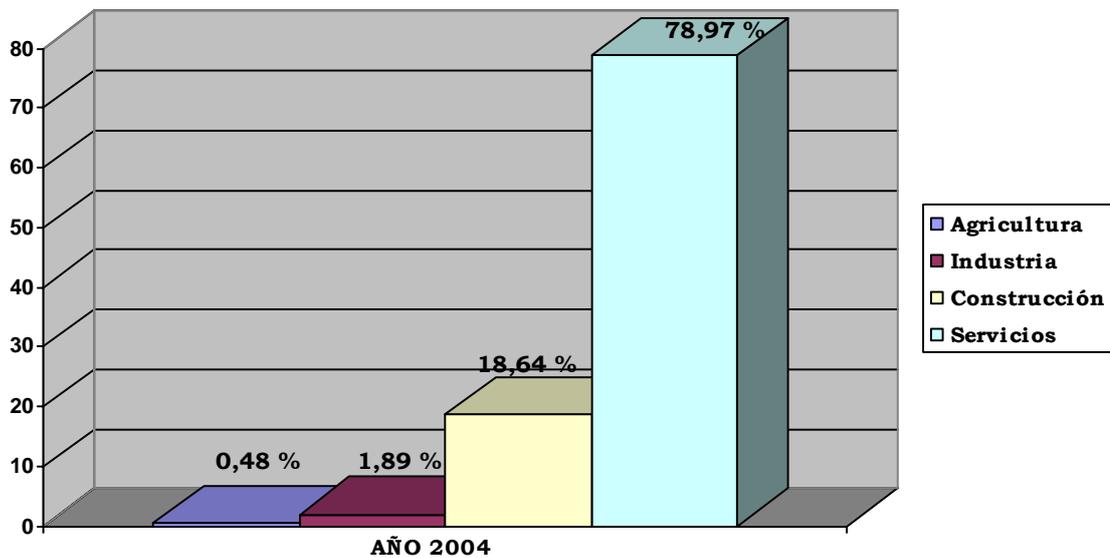
* Incluye regímenes especiales de contratación, relevo y temporales de inserción

CARACTERÍSTICAS DE LOS CONTRATOS

Teniendo en cuenta los sectores económicos, podemos ver como ha sido en el sector servicios con el 78.97 %, donde se han concentrado la mayoría de los contratos que se realizaron en Melilla, seguido de la construcción con un 18.64 % de los contratos.

Por el contrario, tenemos al sector agricultura con el 0.48 % de los contratos que se realizaron en nuestra ciudad.

GRAFICO 10. Contratación por sectores económicos



Fuente: I.N.E.

Elaboración: Propia

CONTRATACIÓN POR EDAD Y GÉNERO

Si tenemos en cuenta la edad de los contratados en Melilla, el 32.23% de los contratos se han celebrado entre personas con edades comprendidas entre los 30 a 39 años, seguidos del grupo de personas con edad inferior a los 25 años, con un 21.37 % de los contratos.

En el otro extremo tenemos que el grupo en el que menos contratos se formalizaron fue el de edades comprendidas entre 40 y 44 años, con un 12.15 % de los contratos, seguido de los mayores de 45 años con un 16.27% de los contratos.

CUADRO 20

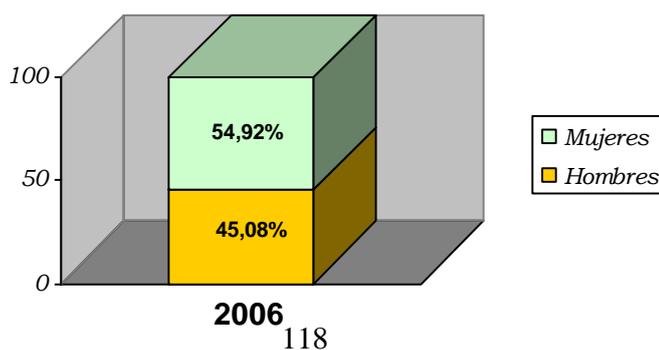
Edad	2006	
		%
< 25 años	3183	20,08
25-29 años	2815	17,77
30-39 años	4838	30,53
40-44 años	2109	13,32
>= 45 años	2899	18,30
Total	15844	100 %

Fuente: I.N.E.

Elaboración: Propia

Del estudio de las contrataciones según el género se desprende que el 54.92 % de los contratos que se firmaron en Melilla en el año 2006 pertenecen a mujeres, mientras que el 45.08 % son contratos que se formalizaron a hombres.

GRÁFICO 11



2006
118

Atendiendo al tipo de contrato podemos destacar que el que más se ha llevado a cabo en Melilla fue con un 42.76 % el de obra o servicio, destacando que el 64.58 % de estos contratos se formalizaron con hombres y el 35.42 % con mujeres; este tipo de contrato es seguido con un 17.61 % por el de eventuales por circunstancias de la producción, destacando que el 50.24 % de los mismos fue con mujeres y el 49.76 % con hombres.

CUADRO 21

Tipo de Contrato	Sexo		Totales
	Hombres	Mujeres	
Indefinido	378	389	767
Minusválidos	18	10	28
Obra o servicio	4376	2400	6776
Eventuales por producción	1403	1390	2793
Interinidad	433	1333	1766
Temporal minusválido	12	9	21
Temporal inserción			
Jubilación parcial	1	1	2
Sustitución por jubilación especial 64 años	1	2	3
Prácticas y prácticas	58	69	127
Otros contratos	459	3102	3561
Total	7141	8741	15844

Fuente: I.N.E.

Elaboración: Propia

CONTRATACIÓN SEGÚN LA RELACIÓN TEMPORAL

Atendiendo a la relación temporal de los contratos destacamos que el 5.15 %, son contratos indefinidos; mientras que el 94.85 % de los contratos que se formalizaron en Melilla fueron de carácter temporal.

Cabe destacar que de los 767 contratos indefinidos que se formalizaron, la modalidad de conversiones de fomento de empleo ocupó el 32.33 % de los contratos indefinidos; mientras que los contratos indefinidos ordinarios el 67.67 %.

Partiendo de todos estos datos podemos definir el perfil del contratado en la Ciudad Autónoma de Melilla: como hombre, de edad comprendida entre 30 a 39 años, contratado para el sector servicios y con por medio de un tipo de contrato temporal.

CUADRO 22. Perfil del contratado de la Ciudad Autónoma de Melilla

Género: <i>Mujer</i>	54.92 %
Edad: entre 30 y 39 años	32.23 %
Sector económico: Servicios	78,97 %
Tipo de Contrato: Temporal	94,85 %

5. ANÁLISIS DEL SECTOR EMPRESARIAL MELILLENSE.

En el presente apartado vamos a estudiar el sector empresarial melillense basándonos en los datos ofrecidos por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de:

- trabajadores afiliados en alta laboral por actividad económica (CNAE 93) y sexo y régimen de trabajadores: Autónomos
- número de empresas en alta por actividad económica (CNAE 93)

5.1.- Trabajadores afiliados en alta laboral por actividad económica (CNAE 93), sexo y régimen de trabajadores autónomos

Así para comenzar pasamos a estudiar los datos para Melilla de los trabajadores afiliados en alta laboral por actividad económica (CNAE 93) y sexo y régimen de trabajadores: Autónomos.

Los primeros datos que nos llaman la atención es la diferencia existente entre hombres y mujeres:

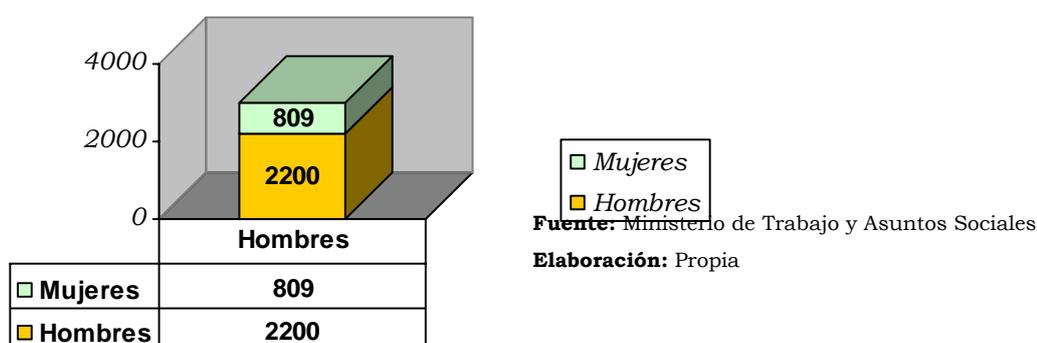
CUADRO 23. Autónomos por género (2007)

Hombres		Mujeres		Total	
v.a	%	v.a	%	v.a	%
2200	73,12	809	26,88	3009	100

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Elaboración: Propia

GRÁFICO 12



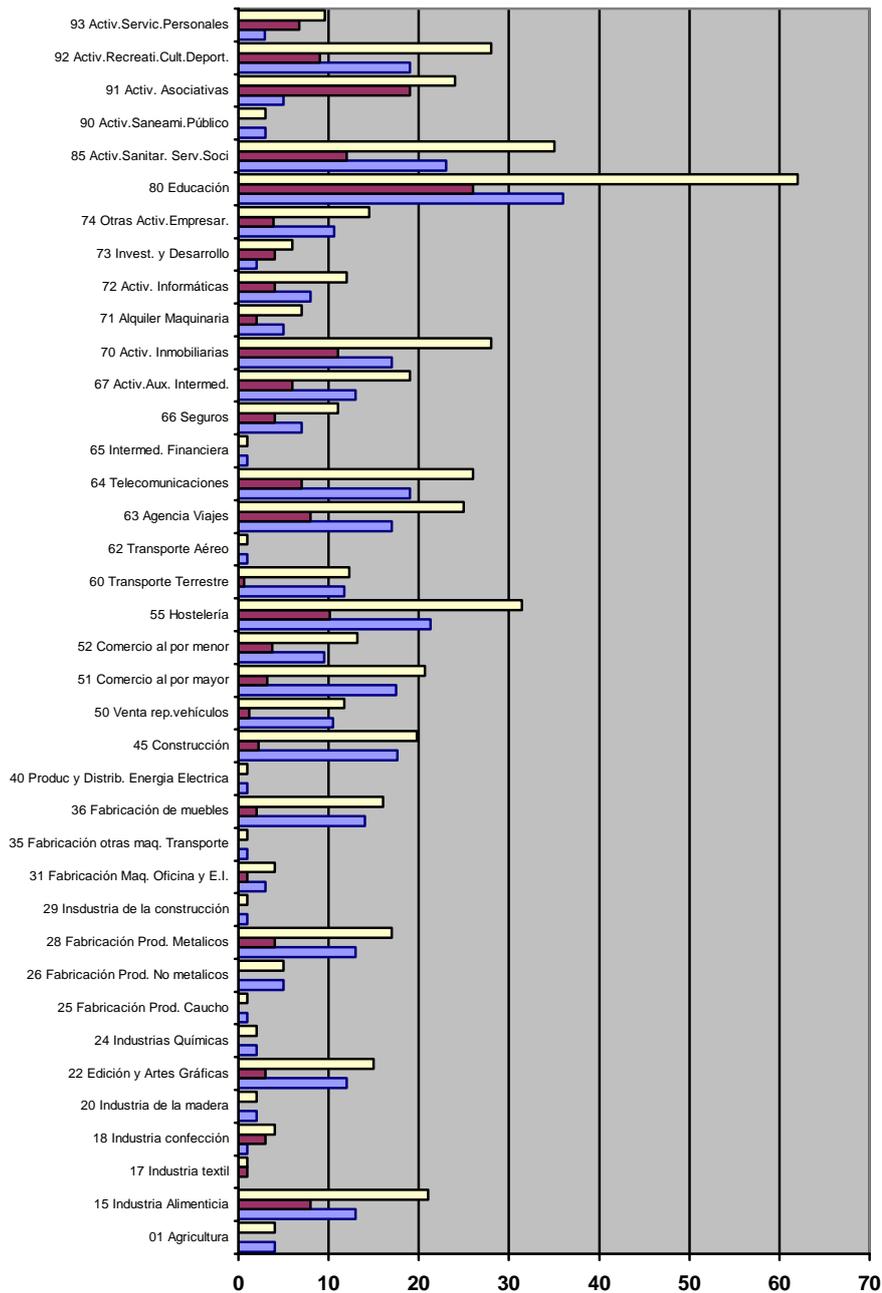
CUADRO 24

ACTIVIDADES CNAE 93	OCTUBRE 2007		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL
01 Agricultura	6	0	6
15 Industria Alimenticia	14	8	22
17 Industria textil	0	0	0
18 Industria confección	1	4	5
20 Industria de la madera	1	0	1
22 Edición y Artes Gráficas	13	4	17
24 Industrias Químicas	2	0	2
25 Fabricación Prod. Caucho	1	0	1
26 Fabricación Prod. No metalicos	4	0	4
28 Fabricación Prod. Metalicos	15	3	18
29 Insdustria de la construcción	1	0	1
31 Fabricación Maq. Oficina y E.I.	3	1	4
35 Fabricación otras maq. Transporte	1	0	1
36 Fabricación de muebles	14	2	16
40 Produc y Distrib. Energia Electrica	1	0	1
45 Construcción	188	22	210
50 Venta rep.vehículos	110	14	124
51 Comercio al por mayor	178	36	214
52 Comercio al por menor	984	382	1366
55 Hostelería	218	93	311
60 Transporte Terrestre	117	6	123
62 Transporte Aéreo	2	0	2
63 Agencia Viajes	19	8	27
64 Telecomunicaciones	18	7	25
65 Intermed. Financiera	0	0	0
66 Seguros	8	4	12
67 Activ.Aux. Intermed.	12	5	17
70 Activ. Inmobiliarias	19	9	28
71 Alquiler Maquinaria	5	1	6
72 Activ. Informáticas	5	2	7
73 Invest. y Desarrollo	2	6	8
74 Otras Activ. Empresar.	110	43	153
80 Educación	42	35	77
85 Activ. Sanitar. Serv. Soci	27	16	43
90 Activ. Saneami. Público	3	0	3
91 Activ. Asociativas	4	20	24
92 Activ. Recreati. Cult. Deport.	19	10	29
93 Activ. Servic. Personales	33	68	101
TOTAL	2200	809	3009

La segunda gran característica de los autónomos melillenses es que se concentran fundamentalmente en el sector servicios cerca del 90%. Lógicamente los sectores con mayor número de autónomos pertenecen al sector servicios, las actividades con mayor número de afiliados son el del comercio al por menor (1366 autónomos) y el de hostelería 311.

A continuación pasamos a detallar por meses las diferentes actividades:

GRÁFICO 13. AUTONOMOS ENERO 2007



	0	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	5	5	5	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	8	8	9	9	9						
	A	In	In	In	In	F	F	F	F	F	F	F	P	C	V	C	H	T	A	T	In	S	A	A	Al	Al	In	O	E	A	A	A	A					
TOTAL	4	21	14	21	15	21	5	17	14	1	16	1	20	12	21	13	31	12	1	25	26	1	11	19	28	7	12	6	15	6	23	3	24	28	10			
MUJER	0	8	1	3	0	3	0	0	0	4	0	1	0	2	0	2	1	3	4	10	1	0	8	7	0	4	6	11	2	4	4	4	26	12	0	19	9	7
HOMBRE	4	13	0	1	2	12	2	1	5	13	1	3	1	14	1	18	11	18	9	21	12	1	17	19	1	7	13	17	5	8	2	11	36	23	3	5	19	3

GRÁFICO 14. AUTONOMOS FEBRERO 2007

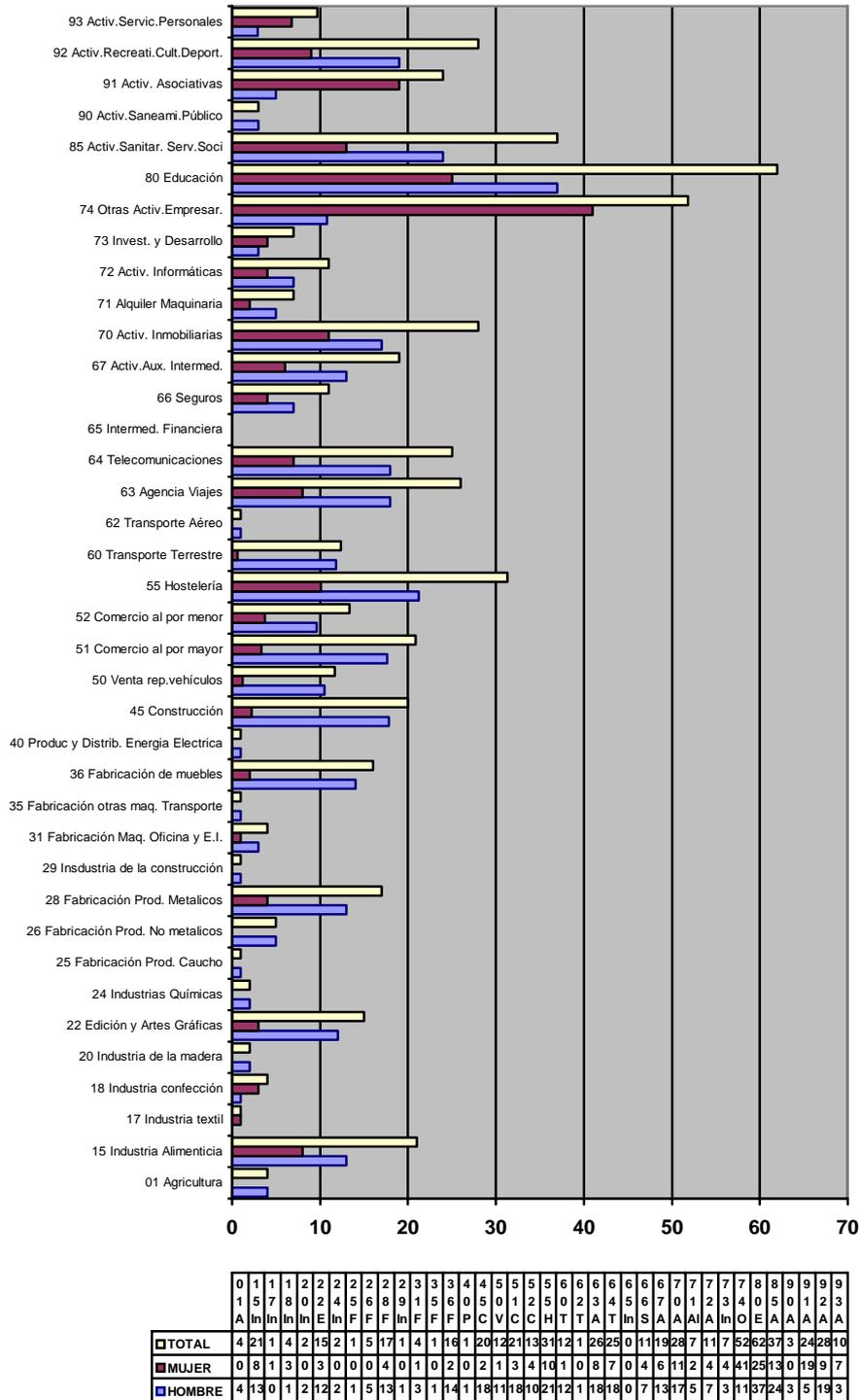
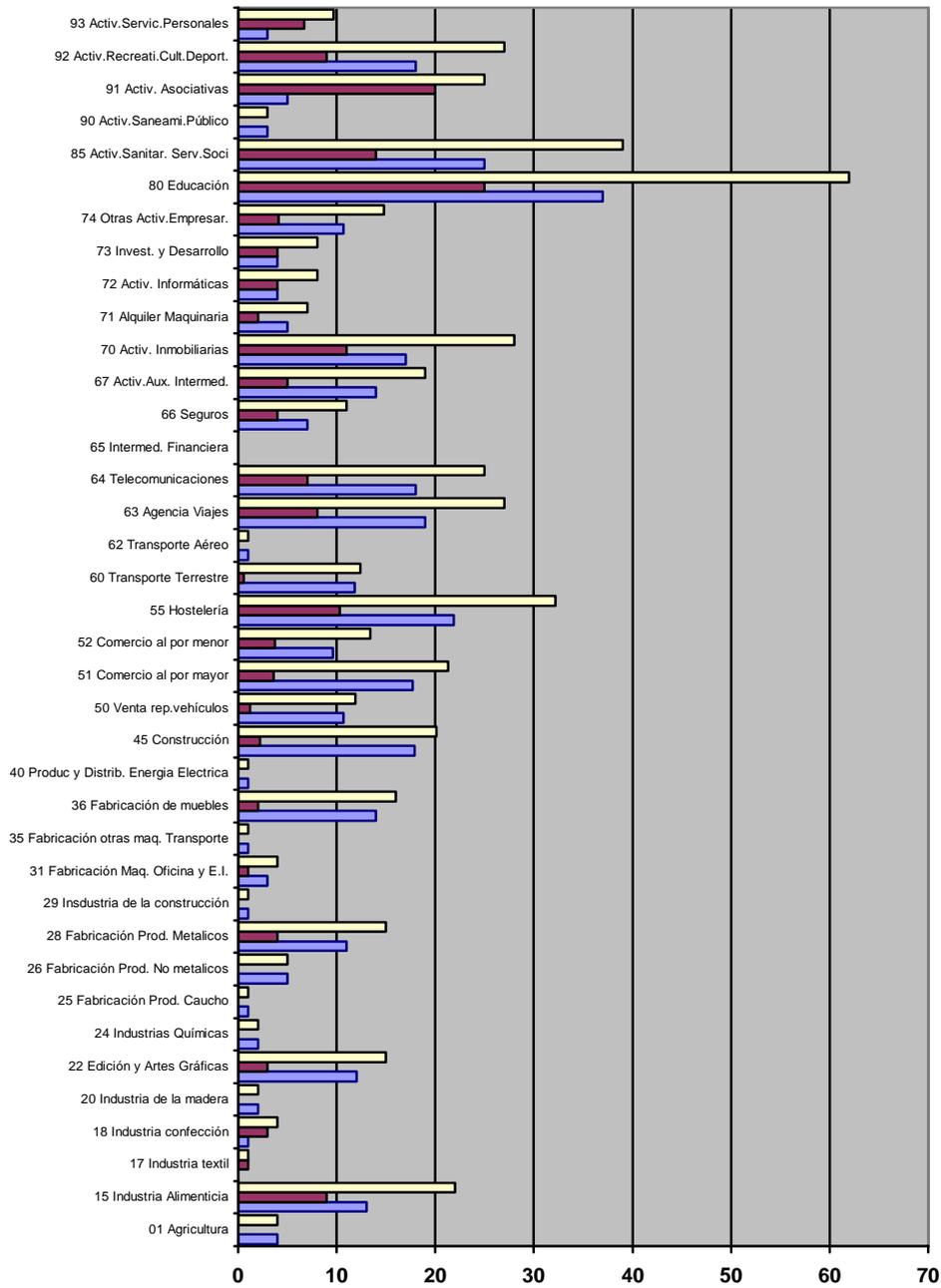
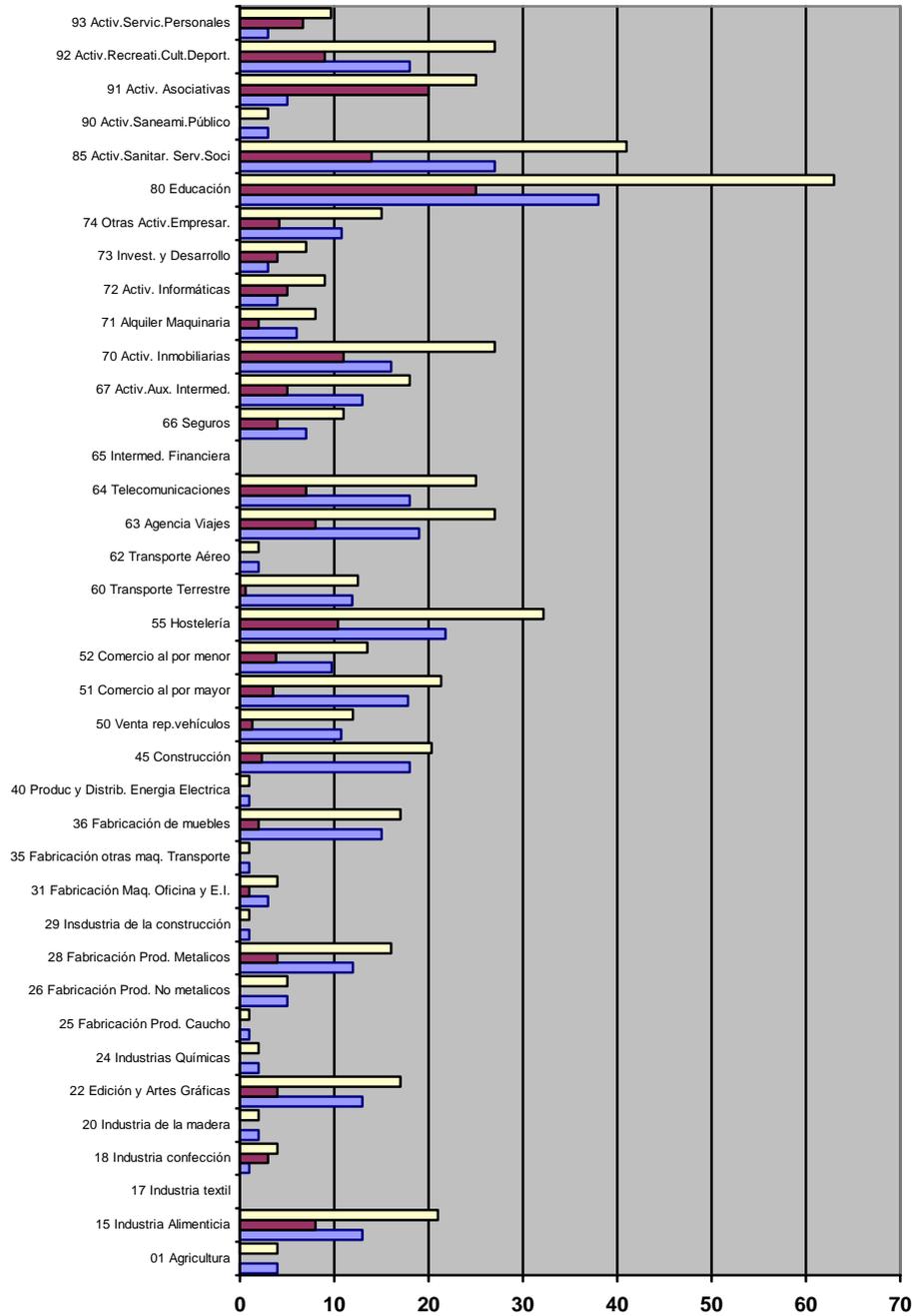


GRÁFICO 15. AUTONOMOS MARZO 2007



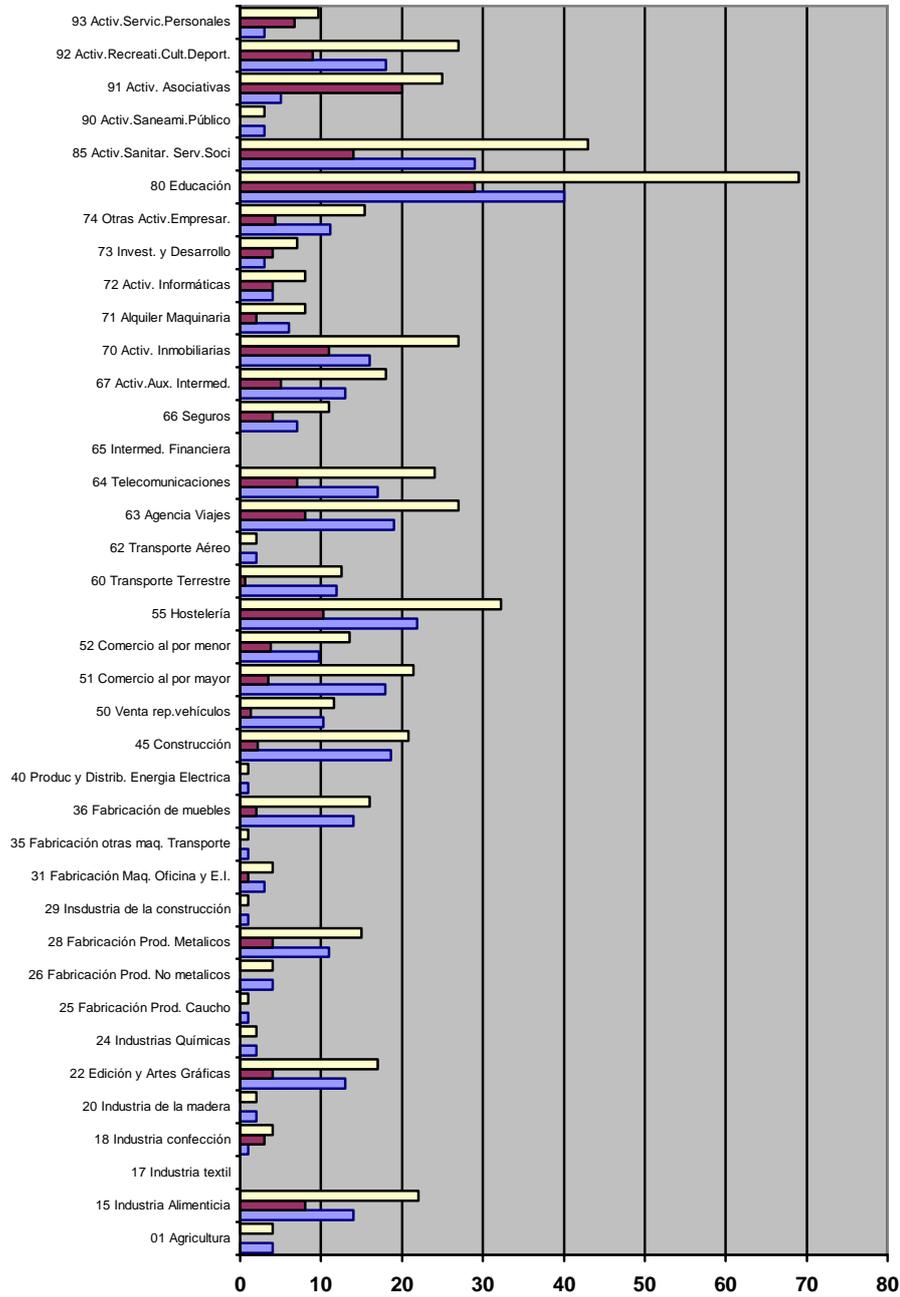
	0	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	8	8	9	9	9					
	1	5	7	8	0	2	4	5	6	8	9	1	5	6	0	5	0	1	2	5	0	2	3	4	5	6	7	0	1	2	3	4	0	5	0	1	2	3
	A	ln	ln	ln	ln	E	ln	F	F	F	ln	F	F	Pr	C	V	C	C	H	Tr	Tr	A	T	ln	S	A	A	Al	ln	O	E	A	A	A	A	A		
TOTAL	4	22	1	4	2	15	2	1	5	15	1	4	1	16	1	20	12	21	13	32	12	1	27	25	0	11	19	28	7	8	8	15	62	39	3	25	27	10
MUJER	0	9	1	3	0	3	0	0	0	4	0	1	0	2	0	2	1	4	4	10	1	0	8	7	0	4	5	11	2	4	4	4	25	14	0	20	9	7
HOMBRE	4	13	0	1	2	12	2	1	5	11	1	3	1	14	1	18	11	18	10	22	12	1	19	18	0	7	14	17	5	4	4	11	37	25	3	5	18	3

GRÁFICO 16. AUTONOMOS ABRIL 2007



	0	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	8	8	9	9	9	9		
	1	5	7	8	0	2	4	5	6	8	9	1	5	6	0	5	0	1	2	5	0	2	3	4	5	6	7	0	1	2	3	4	0	5	0	1	2	3
	A	In	In	In	In	E	In	F	F	F	In	F	F	F	P	C	V	C	H	Tr	Tr	A	T	In	S	A	A	Al	Al	In	O	E	A	A	A	A	A	
■ TOTAL	4	21	0	4	2	17	2	1	5	16	1	4	1	17	1	20	12	21	14	32	13	2	27	25	0	11	18	27	8	9	7	15	63	41	3	25	27	10
■ MUJER	0	8	0	3	0	4	0	0	0	4	0	1	0	2	0	2	1	4	4	10	1	0	8	7	0	4	5	11	2	5	4	4	25	14	0	20	9	7
■ HOMBRE	4	13	0	1	2	13	2	1	5	12	1	3	1	15	1	18	11	18	10	22	12	2	19	18	0	7	13	16	6	4	3	11	38	27	3	5	18	3

GRÁFICO 17. AUTONOMOS MAYO 2007



	0	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	8	8	9	9	9				
	1	5	7	8	0	2	4	5	6	8	9	1	5	6	0	5	0	1	2	5	0	2	3	4	5	6	7	0	1	2	3	4	0	5	0	1	2	3
	A	l	n	l	n	E	l	n	F	F	F	l	n	F	F	P	C	V	C	H	T	T	A	T	I	S	A	A	l	n	O	E	A	A	A	A	A	
TOTAL	4	22	0	4	2	17	2	1	4	15	1	4	1	16	1	21	12	21	13	32	13	2	27	24	0	11	18	27	8	8	7	15	69	43	3	25	27	10
MUJER	0	8	0	3	0	4	0	0	0	4	0	1	0	2	0	2	1	4	4	10	1	0	8	7	0	4	5	11	2	4	4	4	29	14	0	20	9	7
HOMBRE	4	14	0	1	2	13	2	1	4	11	1	3	1	14	1	19	10	18	10	22	12	2	19	17	0	7	13	16	4	4	3	11	40	29	3	5	18	3

GRÁFICO 18. AUTONOMOS JUNIO 2007

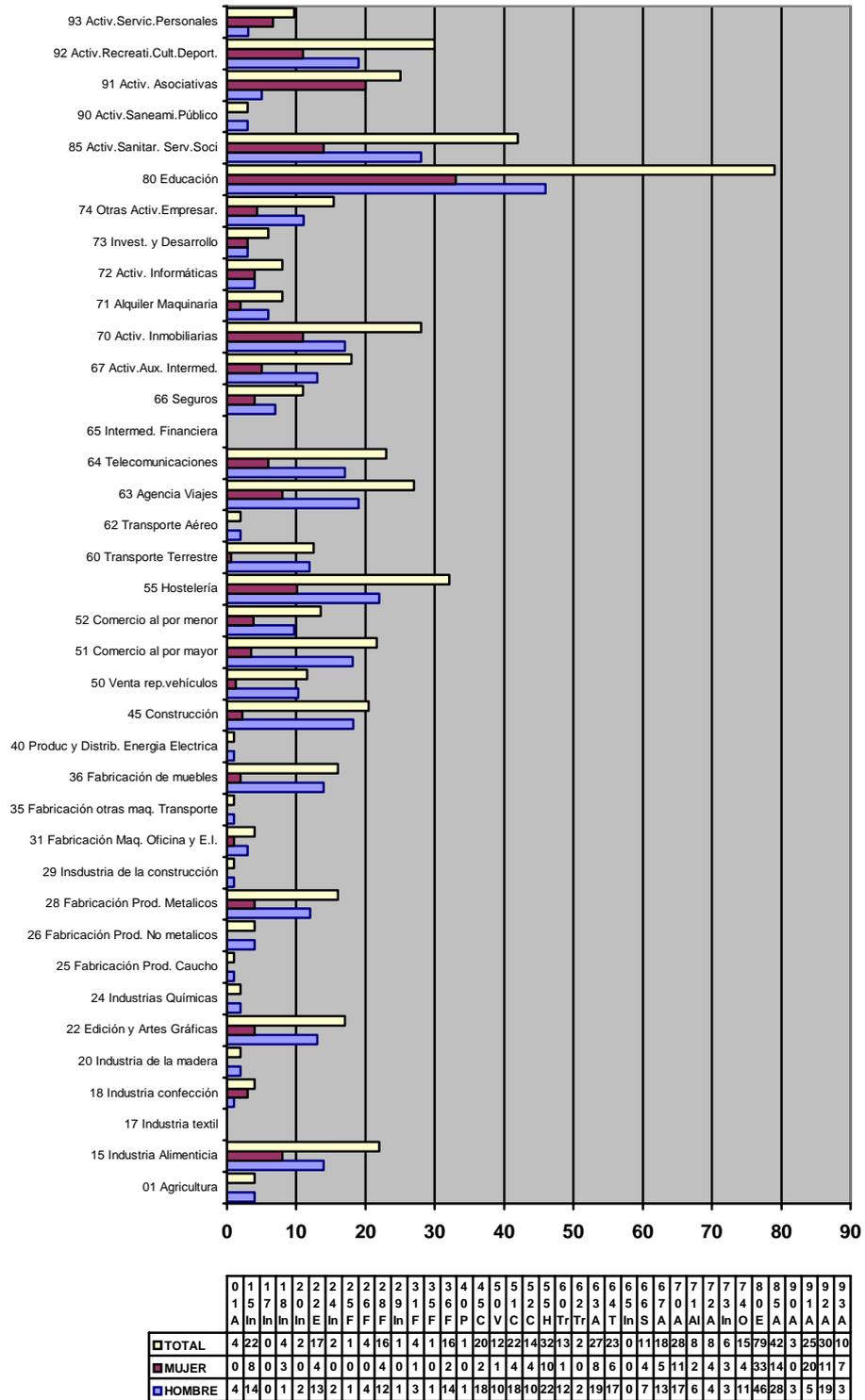
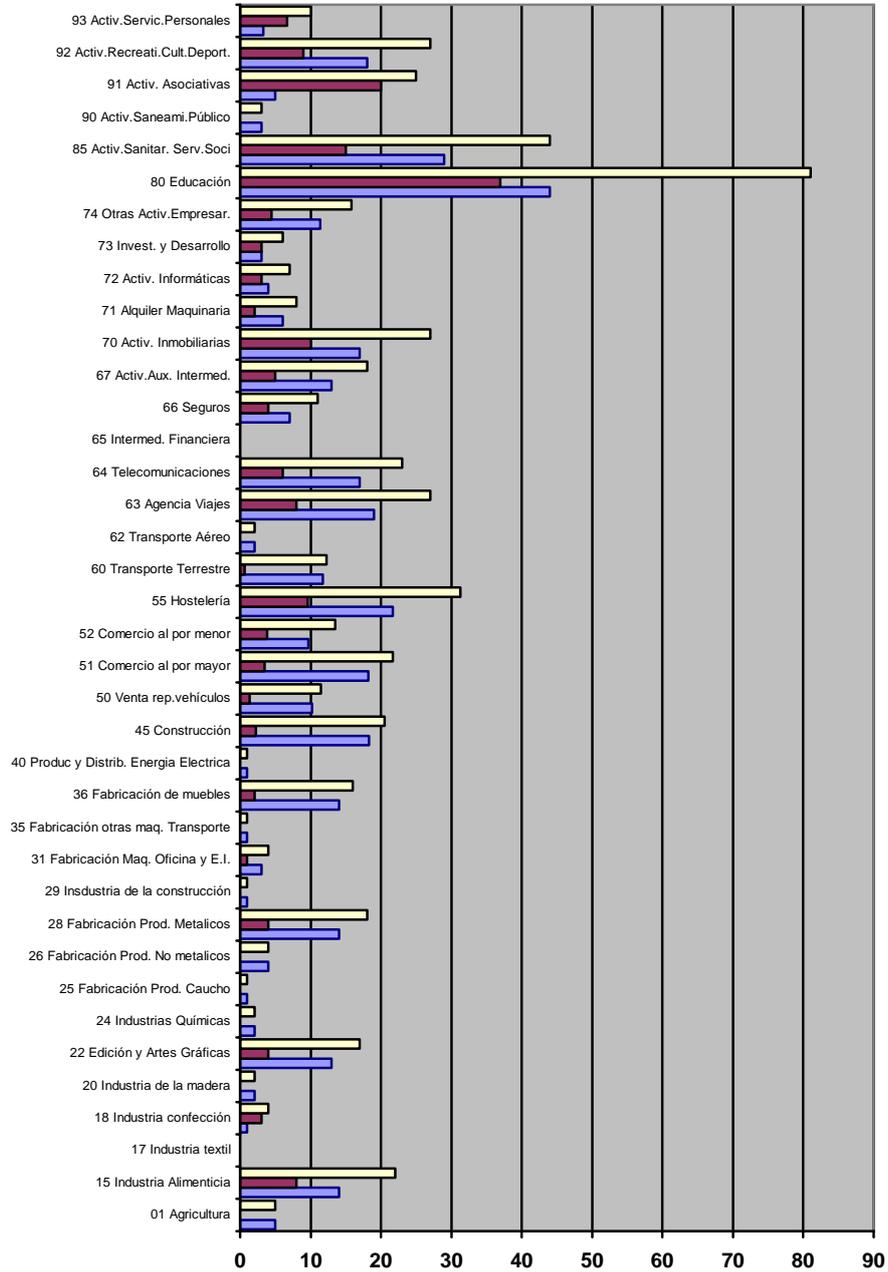
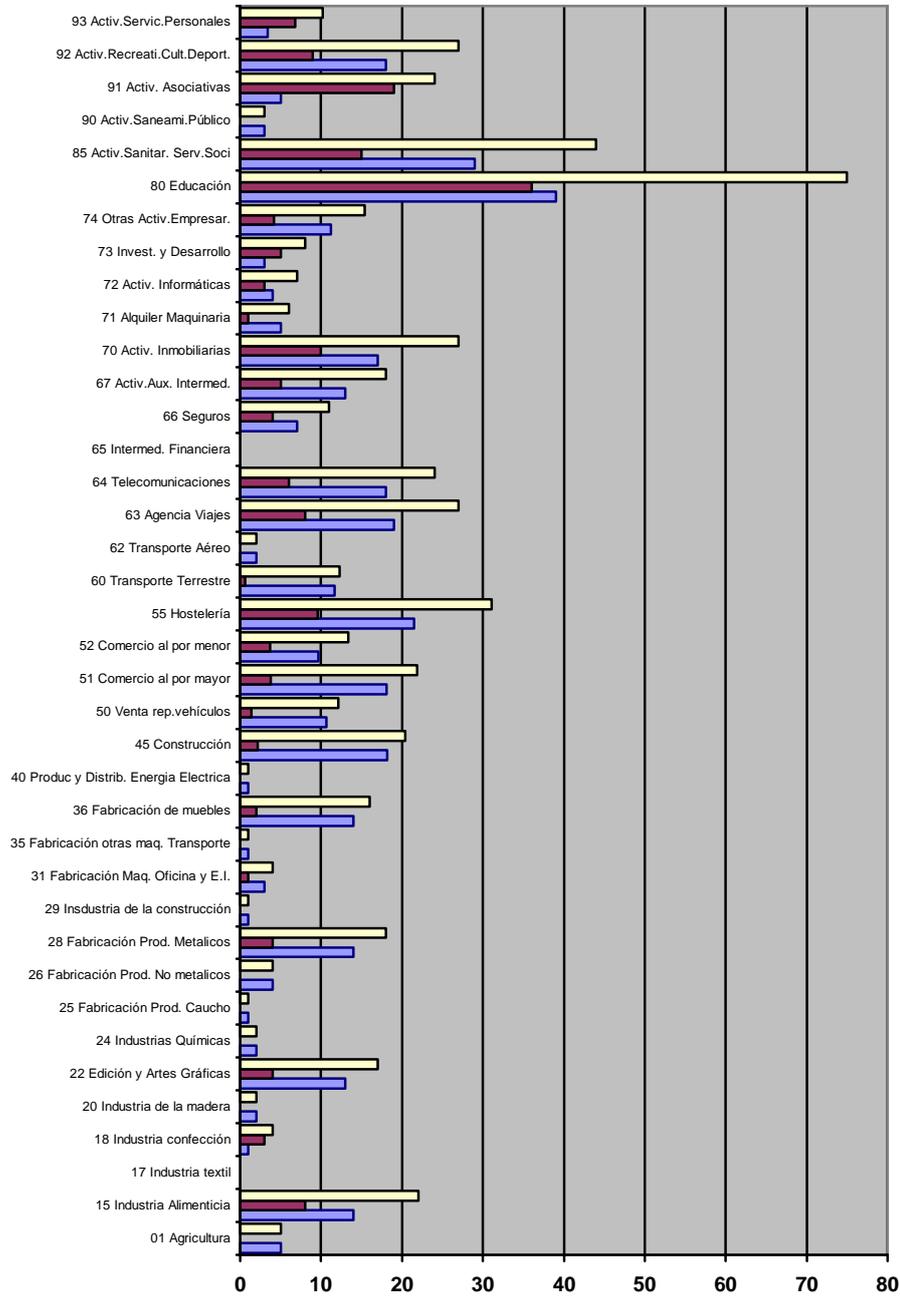


GRÁFICO 19. AUTONOMOS JULIO 2007



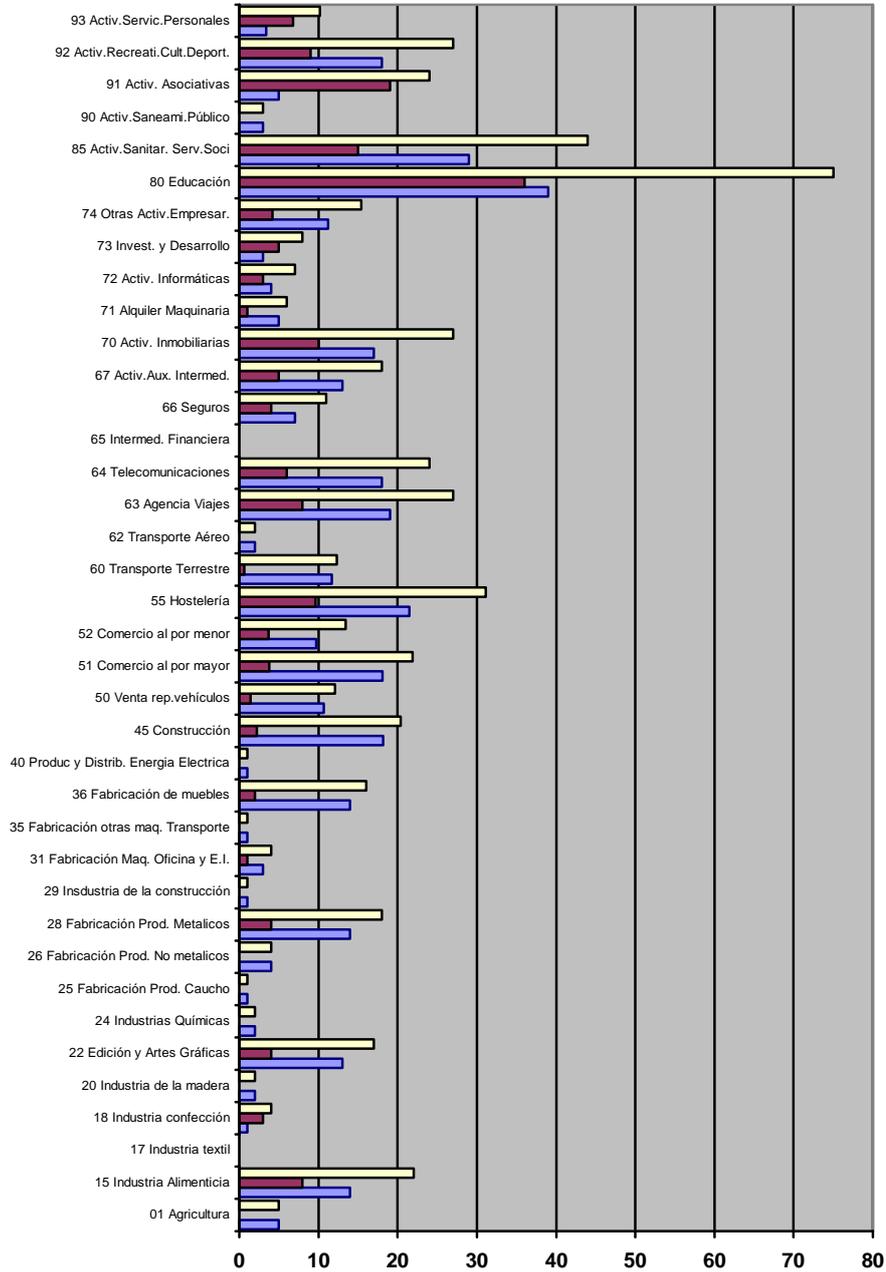
	0	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	8	8	9	9	9			
	A	In	In	In	In	E	In	F	F	F	In	F	F	F	P	C	V	C	H	T	T	A	T	In	S	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A			
TOTAL	5	2	2	4	2	1	7	2	1	4	18	1	4	1	16	1	21	12	22	13	31	12	2	27	23	0	11	18	27	8	7	6	16	8	14	4	3	25	27	10
MUJER	0	8	0	3	0	4	0	0	4	0	1	0	2	0	2	1	4	4	10	1	0	8	6	0	4	5	10	2	3	3	4	37	15	0	20	9	7			
HOMBRE	5	1	4	0	1	2	1	3	2	1	4	1	3	1	1	4	1	18	10	18	10	22	12	2	19	17	0	7	13	17	6	4	3	11	44	29	3	5	18	3

GRÁFICO 20. AUTONOMOS AGOSTO 2007



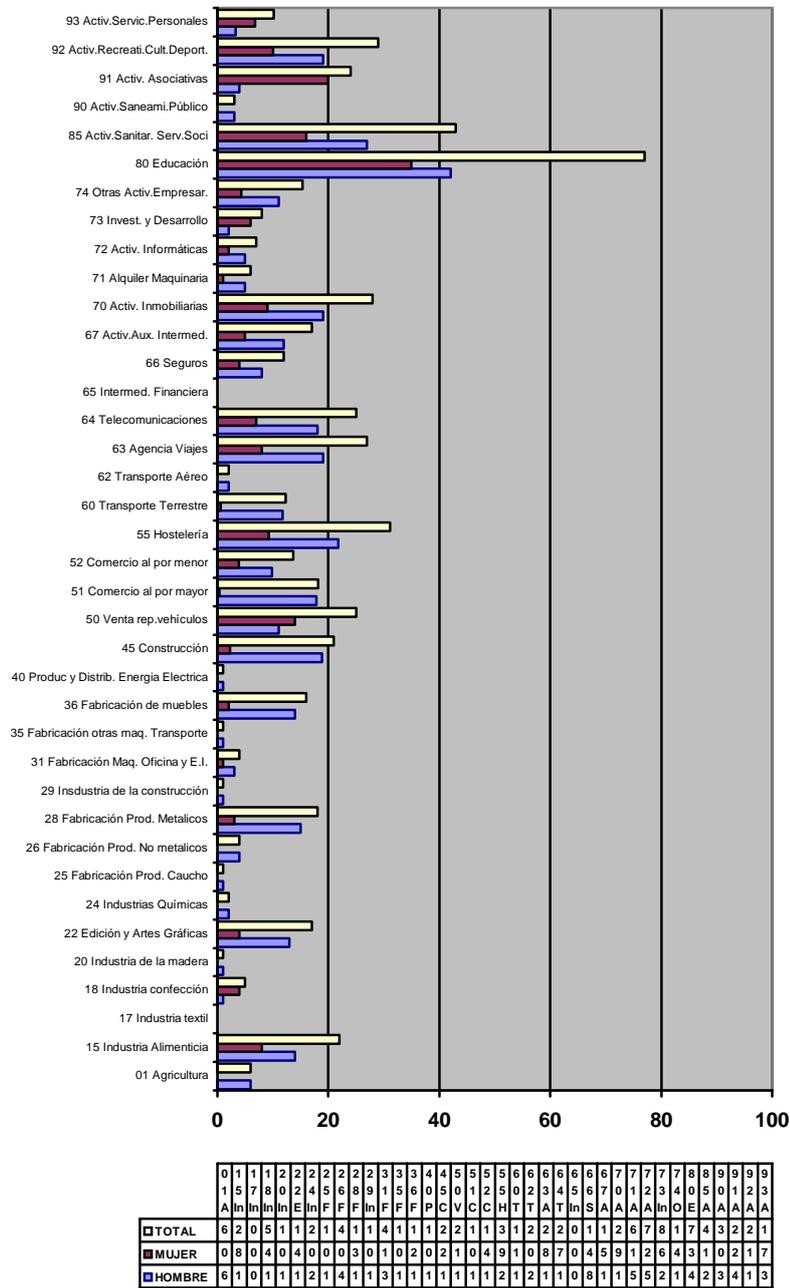
	0	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	8	8	9	9	9	9			
	1	5	7	8	0	2	4	5	6	8	9	1	5	6	0	5	0	1	2	5	0	2	3	4	5	6	7	0	1	2	3	4	0	5	0	1	2	3		
	A	l	n	l	n	l	n	E	l	n	F	F	l	n	F	F	P	C	V	C	H	T	r	T	r	A	T	l	n	S	A	A	l	n	O	E	A	A	A	A
TOTAL	5	22	0	4	2	17	2	1	4	18	1	4	1	16	1	20	12	22	13	31	12	2	27	24	0	11	18	27	6	7	8	15	75	44	3	24	27	10		
MUJER	0	8	0	3	0	4	0	0	0	4	0	1	0	2	0	2	1	4	4	10	1	0	8	6	0	4	5	10	1	3	5	4	36	15	0	19	9	7		
HOMBRE	5	14	0	1	2	13	2	1	4	14	1	3	1	14	1	18	11	18	10	22	12	2	19	18	0	7	13	17	5	4	3	11	39	29	3	5	18	3		

GRÁFICO 21. AUTONOMOS SEPTIEMBRE 2007



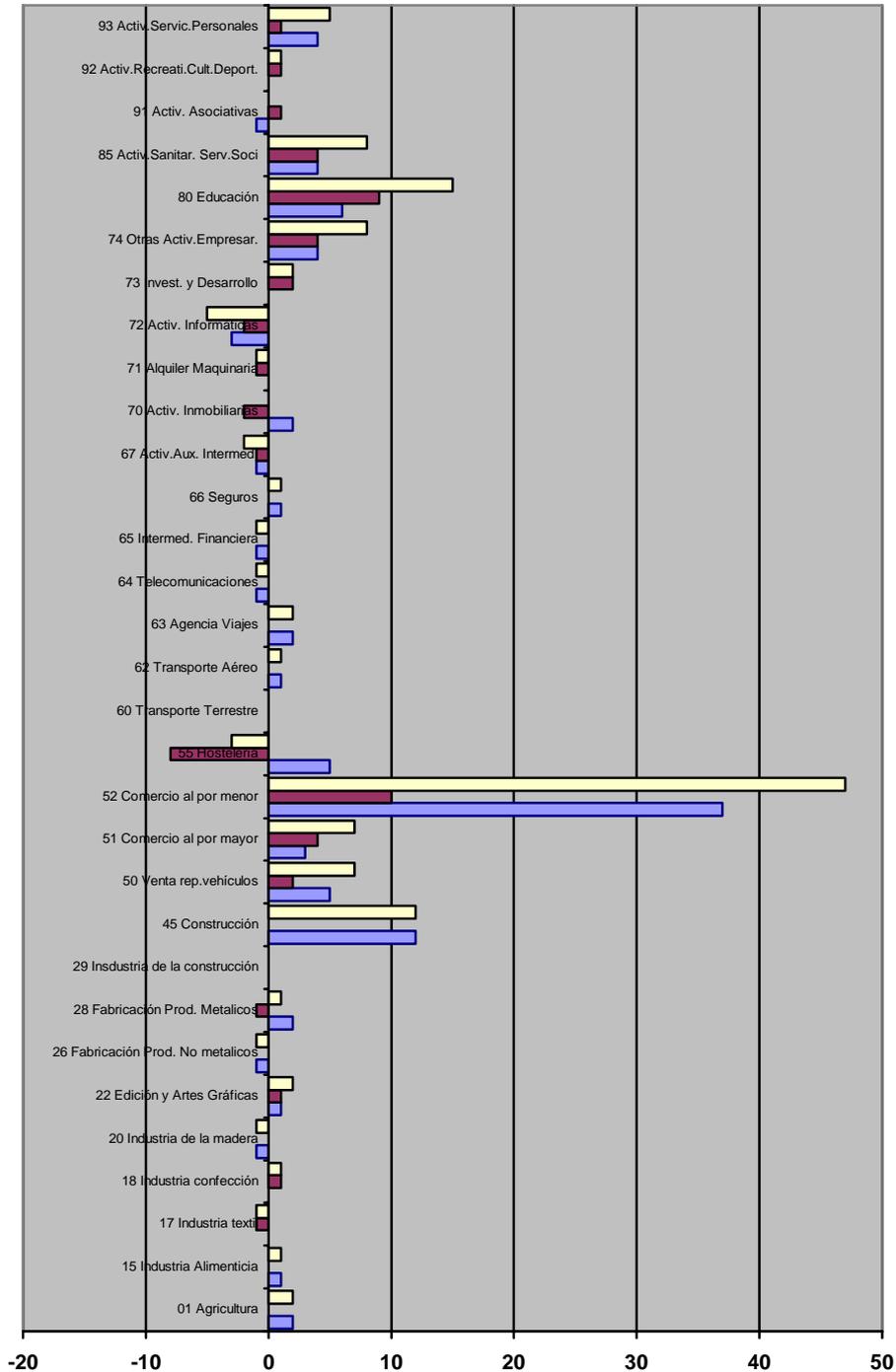
	0	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	8	8	9	9	9			
	A	In	In	In	In	E	In	F	F	In	F	F	P	C	V	C	C	H	T	T	A	T	In	S	A	A	A	A	In	O	E	A	A	A	A			
01 Agricultura	5	2	0	4	2	1	7	2	1	4	1	8	1	4	1	1	6	1	2	0	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	2	3	1		
15 Industria Alimenticia	0	8	0	3	0	4	0	0	0	4	0	1	0	2	0	2	1	4	4	1	0	8	6	0	4	5	1	0	1	3	5	4	3	6	1	5	0	
17 Industria textil	5	1	4	0	1	2	1	3	2	1	4	1	4	1	3	1	1	4	1	1	1	8	1	1	8	1	1	1	8	1	1	1	8	1	1	1	1	3
18 Industria confección	0	8	0	3	0	4	0	0	0	4	0	1	0	2	0	2	1	4	4	1	0	8	6	0	4	5	1	0	1	3	5	4	3	6	1	5	0	
20 Industria de la madera	5	2	0	4	2	1	7	2	1	4	1	8	1	4	1	1	6	1	2	0	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	
22 Edición y Artes Gráficas	0	8	0	3	0	4	0	0	0	4	0	1	0	2	0	2	1	4	4	1	0	8	6	0	4	5	1	0	1	3	5	4	3	6	1	5	0	
24 Industrias Químicas	5	2	0	4	2	1	7	2	1	4	1	8	1	4	1	1	6	1	2	0	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	
25 Fabricación Prod. Caucho	0	8	0	3	0	4	0	0	0	4	0	1	0	2	0	2	1	4	4	1	0	8	6	0	4	5	1	0	1	3	5	4	3	6	1	5	0	
26 Fabricación Prod. No metalicos	5	2	0	4	2	1	7	2	1	4	1	8	1	4	1	1	6	1	2	0	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	
28 Fabricación Prod. Metalicos	0	8	0	3	0	4	0	0	0	4	0	1	0	2	0	2	1	4	4	1	0	8	6	0	4	5	1	0	1	3	5	4	3	6	1	5	0	
29 Industria de la construcción	5	2	0	4	2	1	7	2	1	4	1	8	1	4	1	1	6	1	2	0	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	
31 Fabricación Maq. Oficina y E.I.	0	8	0	3	0	4	0	0	0	4	0	1	0	2	0	2	1	4	4	1	0	8	6	0	4	5	1	0	1	3	5	4	3	6	1	5	0	
35 Fabricación otras maq. Transporte	5	2	0	4	2	1	7	2	1	4	1	8	1	4	1	1	6	1	2	0	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	
36 Fabricación de muebles	0	8	0	3	0	4	0	0	0	4	0	1	0	2	0	2	1	4	4	1	0	8	6	0	4	5	1	0	1	3	5	4	3	6	1	5	0	
40 Produc y Distrib. Energia Electrica	5	2	0	4	2	1	7	2	1	4	1	8	1	4	1	1	6	1	2	0	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	
45 Construcción	0	8	0	3	0	4	0	0	0	4	0	1	0	2	0	2	1	4	4	1	0	8	6	0	4	5	1	0	1	3	5	4	3	6	1	5	0	
50 Venta rep.vehiculos	5	2	0	4	2	1	7	2	1	4	1	8	1	4	1	1	6	1	2	0	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	
51 Comercio al por mayor	0	8	0	3	0	4	0	0	0	4	0	1	0	2	0	2	1	4	4	1	0	8	6	0	4	5	1	0	1	3	5	4	3	6	1	5	0	
52 Comercio al por menor	5	2	0	4	2	1	7	2	1	4	1	8	1	4	1	1	6	1	2	0	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	
55 Hostelería	0	8	0	3	0	4	0	0	0	4	0	1	0	2	0	2	1	4	4	1	0	8	6	0	4	5	1	0	1	3	5	4	3	6	1	5	0	
60 Transporte Terrestre	5	2	0	4	2	1	7	2	1	4	1	8	1	4	1	1	6	1	2	0	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	
62 Transporte Aéreo	0	8	0	3	0	4	0	0	0	4	0	1	0	2	0	2	1	4	4	1	0	8	6	0	4	5	1	0	1	3	5	4	3	6	1	5	0	
63 Agencia Viajes	5	2	0	4	2	1	7	2	1	4	1	8	1	4	1	1	6	1	2	0	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	
64 Telecomunicaciones	0	8	0	3	0	4	0	0	0	4	0	1	0	2	0	2	1	4	4	1	0	8	6	0	4	5	1	0	1	3	5	4	3	6	1	5	0	
65 Intermed. Financiera	5	2	0	4	2	1	7	2	1	4	1	8	1	4	1	1	6	1	2	0	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	
66 Seguros	0	8	0	3	0	4	0	0	0	4	0	1	0	2	0	2	1	4	4	1	0	8	6	0	4	5	1	0	1	3	5	4	3	6	1	5	0	
67 Activ.Aux. Intermed.	5	2	0	4	2	1	7	2	1	4	1	8	1	4	1	1	6	1	2	0	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	
70 Activ. Inmobiliarias	0	8	0	3	0	4	0	0	0	4	0	1	0	2	0	2	1	4	4	1	0	8	6	0	4	5	1	0	1	3	5	4	3	6	1	5	0	
71 Alquiler Maquinaria	5	2	0	4	2	1	7	2	1	4	1	8	1	4	1	1	6	1	2	0	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	
72 Activ. Informáticas	0	8	0	3	0	4	0	0	0	4	0	1	0	2	0	2	1	4	4	1	0	8	6	0	4	5	1	0	1	3	5	4	3	6	1	5	0	
73 Invest. y Desarrollo	5	2	0	4	2	1	7	2	1	4	1	8	1	4	1	1	6	1	2	0	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	
74 Otras Activ. Empresar.	0	8	0	3	0	4	0	0	0	4	0	1	0	2	0	2	1	4	4	1	0	8	6	0	4	5	1	0	1	3	5	4	3	6	1	5	0	
80 Educación	5	2	0	4	2	1	7	2	1	4	1	8	1	4	1	1	6	1	2	0	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	
85 Activ. Sanitar. Serv. Soci	0	8	0	3	0	4	0	0	0	4	0	1	0	2	0	2	1	4	4	1	0	8	6	0	4	5	1	0	1	3	5	4	3	6	1	5	0	
91 Activ. Asociativas	5	2	0	4	2	1	7	2	1	4	1	8	1	4	1	1	6	1	2	0	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	
92 Activ. Recreati. Cult. Deport.	0	8	0	3	0	4	0	0	0	4	0	1	0	2	0	2	1	4	4	1	0	8	6	0	4	5	1	0	1	3	5	4	3	6	1	5	0	
93 Activ. Serv. Personales	5	2	0	4	2	1	7	2	1	4	1	8	1	4	1	1	6	1	2	0	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	

GRÁFICO 22. AUTONOMOS OCTUBRE 2007



*NOTA: Los datos mostrados en las gráficas mensuales, tienen los datos de las actividades 45, 50, 51, 55, 60, 74 y 93 están dividido entre 10.
Los datos de la actividad 52 lo están entre 100.

GRÁFICO 23. VARIACIÓN TRABAJADORES AFILIADOS EN ALTA LABORAL POR ACTIVIDAD ECONOMICA (CNAE 93) Y SEXO:AUTONOMOS (ENERO-OCTUBRE 2007)



	01	15	17	18	20	22	26	28	29	45	50	51	52	55	60	62	63	64	65	66	67	70	71	72	73	74	80	85	91	92	93
	Ag	Ind	Ind	Ind	Ind	Edi	Fa	Fa	Ins	Co	Ve	Co	Co	Ho	Tr	Tr	Ag	Tel	Int	Se	Ac	Ac	Al	Al	Ac	Inv	Otr	Ed	Ac	Ac	Ac
TOTAL	2	1	-1	1	-1	2	-1	1	0	12	7	7	47	-3	0	1	2	-1	-1	1	-2	0	-1	-5	2	8	15	8	0	1	5
MUJER	0	0	-1	1	0	1	0	-1	0	0	2	4	10	-8	0	0	0	0	0	-1	-2	-1	-2	-2	2	4	9	4	1	1	1
HOMBRE	2	1	0	0	-1	1	-1	2	0	12	5	3	37	5	0	1	2	-1	-1	1	-1	2	0	-3	0	4	6	4	-1	0	4

CUADRO 25**ACTIVIDADES CNAE 93**

	ENERO 2007			OCTUBRE 2007		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
01 Agricultura	4	0	4	6	0	6
15 Industria Alimenticia	13	8	21	14	8	22
17 Industria textil	0	1	1	0	0	0
18 Industria confección	1	3	4	1	4	5
20 Industria de la madera	2	0	2	1	0	1
22 Edición y Artes Gráficas	12	3	15	13	4	17
24 Industrias Químicas	2	0	2	2	0	2
25 Fabricación Prod. Caucho	1	0	1	1	0	1
26 Fabricación Prod. No metalicos	5	0	5	4	0	4
28 Fabricación Prod. Metalicos	13	4	17	15	3	18
29 Industria de la construcción	1	0	1	1	0	1
31 Fabricación Maq. Oficina y E.I.	3	1	4	3	1	4
35 Fabricación otras maq. Transporte	1	0	1	1	0	1
36 Fabricación de muebles	14	2	16	14	2	16
40 Produc y Distrib. Energia Electrica	1	0	1	1	0	1
45 Construcción	176	22	198	188	22	210
50 Venta rep.vehículos	105	12	117	110	14	124
51 Comercio al por mayor	175	32	207	178	36	214
52 Comercio al por menor	947	372	1319	984	382	1366
55 Hostelería	213	101	314	218	93	311
60 Transporte Terrestre	117	6	123	117	6	123
62 Transporte Aéreo	1	0	1	2	0	2
63 Agencia Viajes	17	8	25	19	8	27
64 Telecomunicaciones	19	7	26	18	7	25
65 Intermed. Financiera	1	0	1	0	0	0
66 Seguros	7	4	11	8	4	12
67 Activ.Aux. Intermed.	13	6	19	12	5	17
70 Activ. Inmobiliarias	17	11	28	19	9	28
71 Alquiler Maquinaria	5	2	7	5	1	6
72 Activ. Informáticas	8	4	12	5	2	7
73 Invest. y Desarrollo	2	4	6	2	6	8
74 Otras Activ. Empresar.	106	39	145	110	43	153
80 Educación	36	26	62	42	35	77
85 Activ. Sanitar. Serv. Soci	23	12	35	27	16	43
90 Activ. Saneami. Público	3	0	3	3	0	3
91 Activ. Asociativas	5	19	24	4	20	24
92 Activ. Recreati. Cult. Deport.	19	9	28	19	10	29
93 Activ. Servic. Personales	29	67	96	33	68	101
TOTAL	2117	785	2902	2200	809	3009

5.2.- Estudio de las empresas en alta por actividad económica (CNAE 93)

De la variación podemos destacar que en lo que va de año los autónomos han aumentado en 107 un 3,6% de incremento. El incremento de hombres fue un 3,92%, mientras que en mujeres fue un 3 %.

Igualmente vamos ha realizar el estudio de las empresas en alta por actividad económica (CNAE 93)

Los primeros datos que nos llaman la atención es la casi no variación del número de empresas:

CUADRO 26. Número de empresas según actividad económica

Enero 2007	Octubre 2007
2054	2057

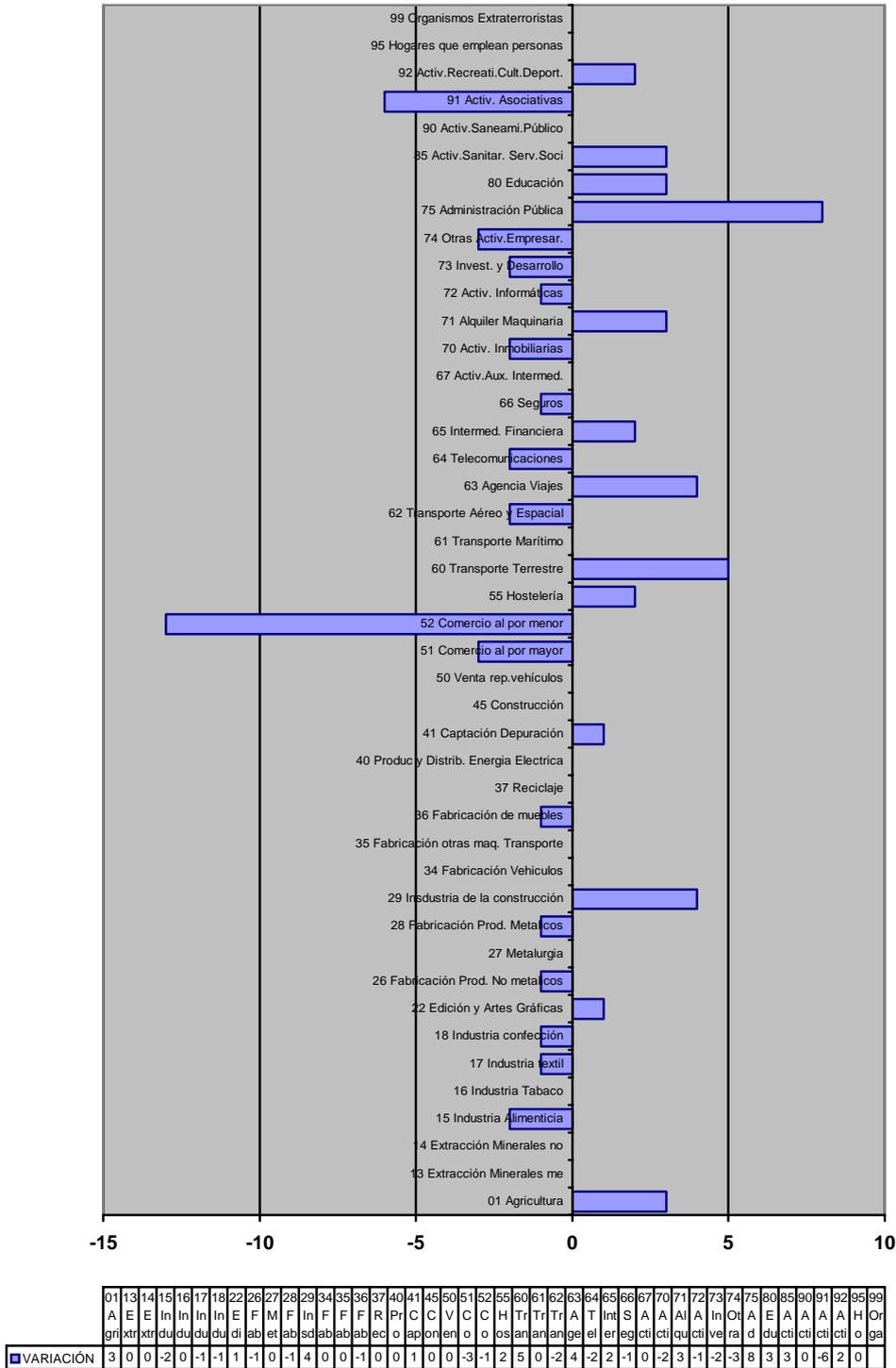
Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Elaboración: Propia

CUADRO 27. ACTIVIDAD CNAE 93	ENERO	OCTUBRE	DIFERENCIA
01 Agricultura	2	5	3
02 Servicultura, Explotación			0
05 Pesca, Acuicultura			0
10 Extracción y Aglomeración			0
11 Extracción Crudos			0
13 Extr. Minerales metálicos			0
14 Extr. Minerales no metálicos			0
15 Industria Alimenticia	30	28	-2
16 Industria Tabaco			0
17 Industria textil	1		-1
18 Industria confección	3	2	-1
19 Preparación Cuero			0
20 Industria de la madera			0
21 Industria Papel			0
22 Edición y Artes Gráficas	13	14	1
23 Coquerías, Refino de petróleo			0
24 Industria Química			0
25 Fabricación Prod. Caucho	1	1	0
26 Fabricación Prod. No metálicos	11	10	-1
27 Metalurgia			0
28 Fabricación Prod. Metálicos	20	19	-1
29 Industria de la construcción	2	6	4
30 Fabricación de Máquinas de			0
31 Fabricación Maq. Oficina y E.I.			0
32 Fabricación Mat. Eléctrico			0
33 Fabricación Instrumentos			0
34 Fabricación Vehículos			0
35 Fabricación otras maq. Transporte	2	2	0
36 Fabricación de muebles	3	2	-1
37 Reciclaje			0
40 Produc y Distrib. Energía Eléctrica	6	6	0
41 Captación Depuración		1	1
45 Construcción	283	283	0
50 Venta rep.vehículos	102	102	0
51 Comercio al por mayor	175	172	-3
52 Comercio al por menor	510	497	-13
55 Hostelería	247	249	2

60 Transporte Terrestre	23	28	5
61 Transporte Marítimo			0
62 Transporte Aéreo y Espacial	4	2	-2
63 Agencia Viajes	47	51	4
64 Telecomunicaciones	14	12	-2
65 Intermed. Financiera	9	11	2
66 Seguros	7	6	-1
67 Activ.Aux. Intermed.	11	11	0
70 Activ. Inmobiliarias	35	33	-2
71 Alquiler Maquinaria	6	9	3
72 Activ. Informáticas	6	5	-1
73 Invest. y Desarrollo	2	0	-2
74 Otras Activ. Empresar.	168	165	-3
75 Administración Pública	76	84	8
80 Educación	38	41	3
85 Activ. Sanitar. Serv. Soci	65	68	3
90 Activ. Saneami. Público	7	7	0
91 Activ. Asociativas	31	25	-6
92 Activ. Recreati. Cult. Deport.	43	45	2
93 Activ. Servic. Personales	49	53	4
95 Hogares que emplean personas	2	2	0
99 Organismos Extraterroristas			
TOTALES	2054	2057	3

GRÁFICO 24. VARIACIÓN DEL NÚMERO DE EMPRESAS MELILLENSES EN EL AÑO 2007 POR CNAE 93 (ENERO-OCTUBRE 2007)



Si bien la variación de empresas no es significativa, si podemos sacar algunas conclusiones del estudio de la variación de las diferentes actividades:

- se ha producido una reducción en la actividad 52 Comercio al por menor de 13 empresas un 2,5%.
- se ha producido una reducción en la actividad 91 Activ. Asociativas de 6 empresas un 19,35%.
- se ha producido una reducción en la actividad 51 Comercio al por mayor de 3 empresas un 1.71%.
- se ha producido un incremento en la actividad 60 Transporte Terrestre de 5 empresas un 21,7%
- se ha producido un incremento en la actividad 63 Agencia Viajes de 4 empresas un 8,51%
- se ha producido un incremento en la actividad 29 Industria de la construcción de 4 empresas un 200%
- se ha producido un incremento en la actividad 93 Activ. Servic. Personales de 4 empresas un 8,16%
- Y por último destacar que han incrementado en 3 empresas en los sectores 01 Agricultura 150%, 71 Alquiler Maquinaria 50%, 80 Educación 7,89% y 85 Activ. Sanitar. Serv. Sociales 4,62 %.

Segunda Parte: La Investigación

La Investigación

1. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

El presente informe de investigación ofrece el estado en el que se encuentran actualmente (en 2007) una serie de actividades englobadas bajo la denominación de "Nuevos Yacimientos de Empleo" en la Ciudad Autónoma de Melilla.

El objetivo del mismo es detectar las actividades con mejores perspectivas de creación de empleo y las medidas de apoyo más eficaces. Para lograr los objetivos mencionados, es necesario tener información actualizada sobre los NYE en Melilla. Por tanto, es importante conocer cuál es la demanda actual y futura de estos servicios, las necesidades y las actitudes de las familias melillenses frente a ellos, sus preferencias en cuanto a la contratación, la relación entre el consumo de estos servicios y la renta, así como los principales obstáculos que encuentran a la hora de consumir. Desde el punto de vista de los oferentes de los servicios que se enmarcan dentro de los NYE, las cuestiones clave hacen referencia al tipo de empleo que generan, a los obstáculos encontrados por los empresarios en la puesta en marcha y consolidación de la actividad, al grado de competencia existente en cada sector o a las perspectivas que tienen de cara al futuro.

La necesidad de obtener información detallada y operativa ha llevado, por una parte, a realizar un análisis independiente para cada uno de los ámbitos seleccionados de los NYE que se consideran en el estudio.

Respecto a la información generada, ésta puede dividirse en dos grandes ámbitos:

*La **demanda de actividades de NYE**, donde se trata de identificar cuantas familias son susceptibles de necesitar un servicio, cuántas están dispuestas a pagar por él y cuántas lo consumen efectivamente.

Otro aspecto de gran interés se encuentra en la identificación de los obstáculos que impiden a las familias con necesidades convertirse en demandantes efectivos de los servicios.

*La **oferta de actividades de NYE**, donde además de recabar información sobre las características básicas de la oferta (tamaño de las empresas, tipo de empleo que demandan, etc), se detectan los obstáculos que encuentran las empresas para su creación y consolidación y se recogen sus perspectivas de futuro y la visión sobre el grado de competencia.

Los denominados **Nuevos Yacimientos de Empleo** constituyen una fuente de creación de nuevas actividades y empleos vinculados a necesidades no satisfechas en la vida cotidiana. Estas necesidades se corresponden a cambios en los estilos de vida, a la transformación de las estructuras sociales, al incremento de mujeres trabajadoras y a la importancia creciente que se da a los aspectos Culturales y de Ocio entre la población, independientemente de su edad y de las necesidades y hábitos propios de la misma; es decir, al *cambio social*. En todo caso, son sectores de actividad empresarial emergentes, que se están explorando y su estructura y configuración no está completamente definida o está cambiando.

Por otro lado, está suficientemente contrastado que la **Economía Social**, contribuye en gran medida a impulsar y a ofrecer apoyo a la iniciativa

empresarial de las personas que quieren poner en marcha alguna actividad empresarial.

Este hecho se hace cada vez más frecuente en los sectores de actividades emergentes, y bajo fórmulas empresariales de carácter social, como son las Sociedades Anónimas Laborales y, más recientemente, las Sociedades Limitadas Laborales.

2. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo a este planteamiento inicial, el **Objetivo Principal** de la Investigación es *analizar los Nuevos Yacimientos de Empleo en la Ciudad Autónoma de Melilla, así como su configuración empresarial, laboral, y proponer planes de acción.*

Para poder alcanzar dicho objetivo principal ha sido necesario dar respuesta a los siguientes **Objetivos Específicos**:

- ➔ OBJETIVO 1.- Análisis de la situación actual y evolución de los Nuevos Yacimientos de Empleo (NYE) en Melilla.

- ➔ OBJETIVO 2.- Valoración de potenciales NYE y de Yacimientos que se hubieran demostrado inadecuados o cuyo hueco de mercado no ya haya sido cubierto de manera suficiente en la Ciudad Autónoma.

- ➔ OBJETIVO 3.- Evaluación de los posibles obstáculos que impiden el desarrollo de los NYE:
 - Financieros.
 - De formación y cualificación profesional.
 - Jurídicos.
 - Ligados a la intervención pública.
 - Culturales.
 - Otros.

➔ OBJETIVO 4.- Analizar las ocupaciones profesionales más significativas, a la luz de a evolución presente y futura del sector, con el objetivo de prepararse para la adaptación a los cambios que se están produciendo o se pueden producir en las competencias profesionales.

➔ OBJETIVO 5.- Potenciar el papel de la Economía Social como fórmula para la creación de empleo y autoempleo, y su colaboración al impulso y apoyo de las empresas instaladas, o con perspectivas de hacerlo, en los nuevos yacimientos de empleo.

2. METODOLOGÍA.

Metodológicamente, la Investigación ha contado con **varias fases** claramente definidas:

➔ **PRIMERA FASE:** En esta fase se ha procedido al estudio documental que ha supuesto la búsqueda, consulta y análisis de diferentes fuentes documentales que han permitido describir la realidad investigada.

A partir de las fuentes de información externas secundarias se ha pretendido:

- Contextualizar la Investigación y se han definido los conceptos entorno a los cuales gira el Estudio.
- Definir y analizar el estudio socioeconómico vinculado a los Nuevos Yacimientos de Empleo.
- Desglosar posibles planes de actuación.

➔ **SEGUNDA FASE.** En esta fase, el objetivo ha sido explorar las percepciones sobre el sector a través del discurso de los expertos y técnicos que desarrollan su actividad en la Ciudad Autónoma de Melilla.

Hemos utilizado la metodología cualitativa porque nos ofrece la posibilidad de obtener una información rica y profunda de la realidad objeto de estudio mediante el discurso libre y abierto del público objetivo de la investigación. Por lo tanto, es una metodología de investigación de carácter exploratoria, que nos permite alcanzar una panorámica del objeto de investigación y descubrir aspectos, elementos y factores con los que no habíamos contado en nuestra hipótesis inicial.

En el presente estudio se ha empleado como técnica de investigación cualitativa la **entrevista en profundidad**.

- La **entrevista en profundidad** es una técnica que nos ofrece la posibilidad, mediante un guión semiestructurado de temas a tratar, de indagar en la percepción individual del entrevistado, al que se le selecciona de acuerdo a unas variables definidas con anterioridad.

Se han realizado *51 entrevistas en profundidad* a personas relevantes de nuestra ciudad que por las características de las organizaciones en las que desarrollan su actividad nos han proporcionado los conceptos y elementos base a partir de los cuales se han podido estructurar los temas a tratar en la investigación. Su perfil social correspondería al de líderes de opinión.

- ➔ **TERCERA FASE.** En esta fase utilizamos la metodología cuantitativa que tiene por objeto el describir y analizar objetivamente la realidad. Es decir, a través del cuestionario hemos recogido información referida a hechos, acontecimientos, opiniones y valores del público objetivo del sondeo que se ha elaborado.

La **encuestación ha sido realizada a de 215 empresas de Melilla y la encuestación telefónica a sido respondida por 102 familias de Melilla** (con algún miembro en situación de desempleo). En esta ocasión, se ha empleado un cuestionario estructurado con preguntas abiertas y cerradas y escalas de valoración destinadas a abordar los diferentes objetivos terminales del estudio.

CUADRO 28

Muestra	Número de Entidades
Empresas Encuestadas	215
Entrevistados Claves	51
Familias Encuestados	102
Total	368

Una mayor especificación de las personas y empresas participantes en el estudio se presentan en el siguiente apartado.

3.1. Diseño de Investigación.

El diseño de esta investigación se debe centrar en la elaboración de encuestas, el desarrollo de encuestas se realiza a través de la pasación masiva de cuestionarios entre la población, complementándose a su vez con entrevistas semiestructuradas.

Es por ello que se desarrollará un diseño de corte transversal cuasiexperimental, centrado en una encuestación personal.

El resto de la investigación se ha centrado en el análisis de contenido de documentos vinculados al estudio.

Los diseños utilizados por lo tanto han sido cuantitativos en referencia a la encuesta y cualitativos con respecto al análisis de las repuestas del estudio en profundidad y al análisis de documentos institucionales tales como legislación o estadísticas.

El análisis de documentos realizado para la selección y elaboración de las preguntas de la entrevista nos hemos basado en la categorización que realiza Jackes Delors en su publicación "Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI" conocido como el libro blanco de Delors y publicado por la Unión Europea, así como también se han obtenido informaciones de los estudios revisados en este marco teórico de distintas ciudades de España y Europa. Y de los estudios de Nuevos Yacimientos de Empleo, aunque vinculados con la formación por lo que se han modificado los ítems que eran más relevantes realizados por la Sociedad Pública Promesa en Melilla sobre la necesidad formativa para el empleo, realizada por la empresa Proempleo en sus dos primeras ediciones y por la Empresa C.N.A en las dos ediciones siguientes, dicha documentación no ha

sido publicada y se encuentra en la Consejería de Economía, Turismo y Empleo de la Ciudad Autónoma de Melilla.

También se han obtenido informaciones de los estudios revisados en este marco teórico, así como la vinculación con los objetivos propuestos.

3.2. Elaboración de un cuestionario, para detectar los NYE de Melilla.

En este objetivo se ha centrado la mitad de la investigación ya que se ha subdividido a su vez en los siguientes subapartados:

1.-Elaboración de un cuestionario: Para la elaboración del cuestionario nos hemos basado en los estudios de Davidson:

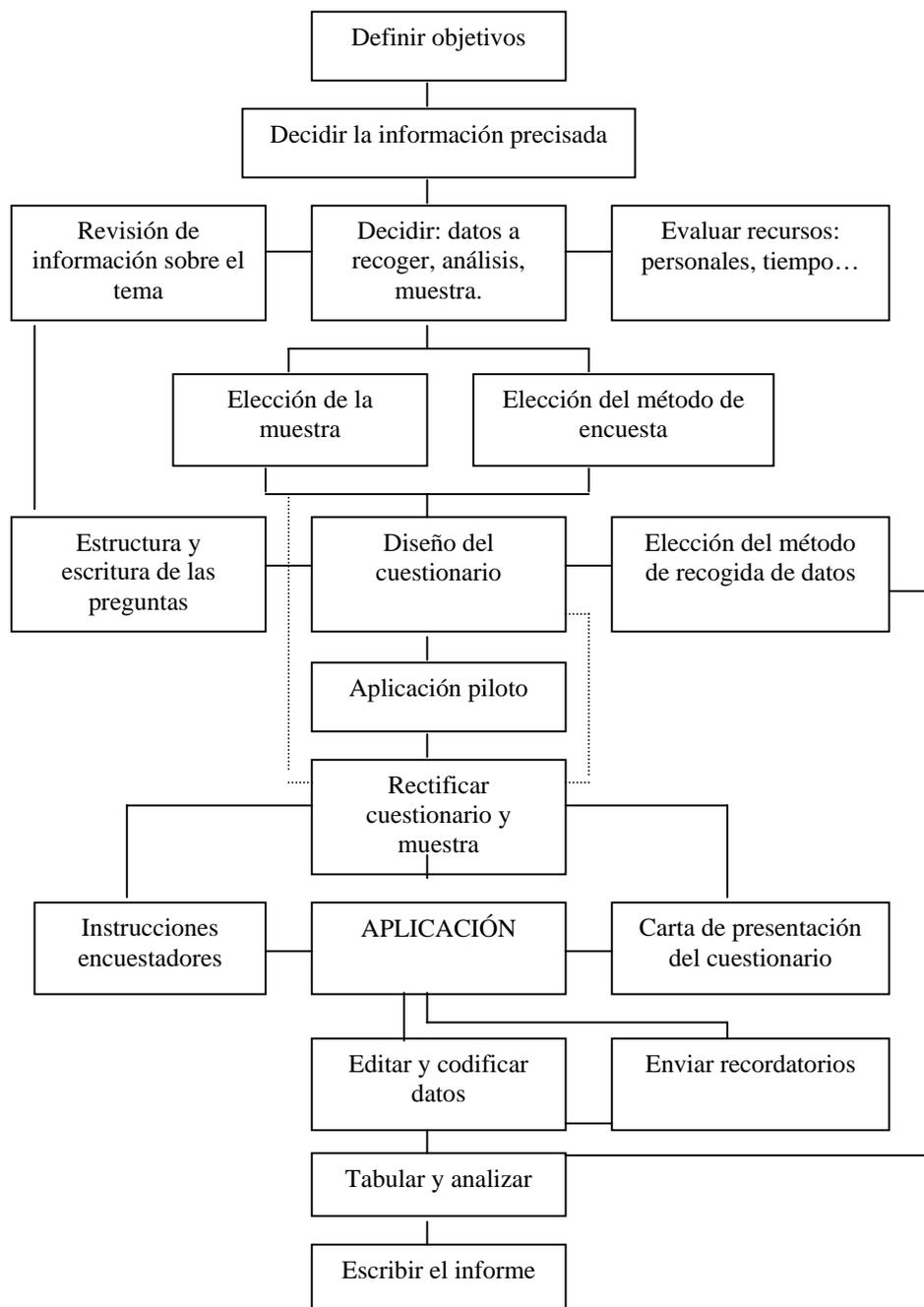


Gráfico 1: Procesos de planificación de un cuestionario (adaptado de Davidson, 1970)

Así como del tema del que se está realizando la investigación, ya que al ser un estudio procedimos previamente a la caracterización y desglose de preguntas que consideramos de importancia para obtener el fin de la investigación así como las informaciones pertinentes para la detección de nuevos yacimientos de empleo.

Así pues el cuestionario para empresarios se desglosó en tres grandes bloques, que nos darían una visión de proyección de futuro empresarial dentro del estudio socioeconómico, Y el cuestionario para familias se desglosó en los dos últimos bloques:

1.- Bloque I.

1.- En caso de ampliación, en qué ocupaciones y número tiene su empresa prevista las incorporaciones			
1ª ocupación		Nº trabajadores	
2ª ocupación		Nº trabajadores	
2.- Aunque su empresa no tenga perspectivas de incorporar nuevos trabajadores, podría comentar cuáles son en su opinión, las más demandadas por su sector:			
	1ª ocupación		
	2ª ocupación		
	3ª ocupación		
3.- De la siguiente relación de servicios auxiliares que puede contratar con otras empresas, cuáles utiliza.			
4.- De no utilizarlos, cuáles estaría dispuesto a utilizar			
		P 21	P 22
Mantenimiento y reparación			
Asesoría y gestoría			

Transportes		
Mensajería		
Seguridad		
Informática y comunicaciones		
Comercialización		
Reprografía y artes gráficas		
Publicidad y/o marketing		
Paquetería y embalajes		
Servicios de limpieza		
Hostelería y comedores		
Otros _____ _____		
No, ninguno		
NS/NC		
5.- Señale qué aspectos necesita mejorar de su empresa para hacerla más rentable y competitiva		
	Mejora o modernización de las instalaciones	
	Introducir técnicas de escaparatismo	
	Mayor conocimiento del mercado y de técnicas de marketing	
	Mejorar los canales de comercialización	
	Informatización de los procesos comerciales	
	Informatización de los procesos administrativos	
	Mejorar técnicas de gestión empresarial	
	Informatización de procesos productivos	
	Implantación de sistemas de control de calidad	
	Nuevas formas de organización del trabajo	
	Mayor cualificación de sus empleados	

	Mayor participación de los empleados en la empresa	
	Inversión en investigación (I+D+I)	
	Otros _____	
	Ninguno	
	NS/NC	

Bloque II.- Necesidad de los Servicios.

1. Señale los servicios que considera necesario como usuario, entre los ofrecidos a continuación		
	Servicios de la vida diaria	
	Servicios a domicilio	
	Cuidado de niños	
	Nuevas tecnologías	
	Ayudas para la inserción	
	Servicios para la mejora de la calidad de vida	
	Mejora de la vivienda	
	Seguridad	
	Transporte colectivo local	
	Ayuda a personas con dependencia	
	Comercio de proximidad	
	Servicios culturales y de ocio	
	Turismo	
	Sector audio visual	
	Patrimonio cultural	
	Desarrollo cultural	
	Espacios juveniles	
	Servicios de medio ambiente	

	Gestión de residuos	
	Gestión del agua	
	Protección y mantenimiento de zonas naturales	
	Control de la contaminación	
	Otros _____	
	NS/NC	

Bloque III.- Dificultades encontradas en los servicios.

2. Qué servicios demanda en Melilla y tiene que contratarlos en la península

1º

2º

3º

3. Si creara una empresa a que sector pertenecería

Comercio	Industria
Hostelería	Servicios
Construcción	Agricultura

4. En que actividad

1º

2º

5. De las siguientes dificultades señale las que considera que más obtaculizan la creación de empresas

Financieros.

De formación y cualificación profesional.

Jurídicos.

Ligados a la intervención pública.

	Culturales.	
	Otros.	
6. Conoce las ayudas y subvenciones ofrecidas por la Ciudad Autónoma de Melilla para la creación de empresas	SI	NO
7. Por qué no las conoce	Falta de publicidad Falta de interés Falta de promoción Otras	
8. Conoce las ayudas y subvenciones ofrecidas por la EI Estado para la creación de empresas	SI	NO
9. Por qué no las conoce	Falta de publicidad Falta de interés Falta de promoción Otras	

Asimismo el cuestionario contenía las instrucciones previas y los datos generales:

- Nombre de la empresa.
- Actividad.
- Número de trabajadores.
- Número de empleos diferentes.
- Datos de contacto (confidencial).

Por último se adecuó en el cuestionario un último espacio relativo a observaciones, donde se complementaban las opiniones de los sujetos entrevistados, y nuevos yacimientos de empleo que consideraban importantes no sólo a nivel empresa sino también a nivel usuario.

La codificación del cuestionario se realizó en base a dos graduaciones de las categorías.

Por un lado:

Se elaboró una escala tipo LIKER de 5 respuestas con las siguientes categorías:

Muy en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Indiferente 3	De acuerdo 4	Muy de acuerdo 5
------------------------	--------------------	---------------	--------------	---------------------

También se utilizó una graduación del 1 al 10 donde la puntuación máxima 10 significaba la mayor importancia y el 1 la menor, siguiendo las directrices generales de puntuación existentes.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Se establece en orden creciente-----.

El resto de respuestas incluye contestaciones dicotómicas SI- NO, numéricas Ej: EDAD, o respuestas que posteriormente se operativizan con categorías en base a estudios cualitativos.

Características técnicas del cuestionario

Hemos realizado la elaboración de encuestas y cuestionarios que comprendan los constructos teóricos implícitos en la meta y objetivos de la investigación: Variables relevantes(información relevante y referenciada bibliográficamente que nos ha permitido interpretar y emitir juicios de valor relevantes “validez teórica del contenido del cuestionario”; Una vez diseñado el cuestionario y encuestas, hemos

realizado la validéz lógica de su contenido mediante el análisis de las valoraciones de expertos al contenido y estructura del mismo. Una vez administrado el cuestionario se obtiene la fiabilidad y validez empírica mediante el análisis de los datos obtenidos” Coeficientes de correlación y análisis factorial”

La principal característica exigida al cuestionario ha sido la validez teórica, realizada a partir de la revisión de documentos consultados antes de comenzar el estudio. Cada una de las preguntas ha sido respaldada por la literatura sobre el tema.

- bloque 1.- DOCUMENTACIÓN CONSULTADA

El análisis de documentos realizada para la selección y elaboración de los ítems del bloque uno se ha basado en los cuestionarios realizados por la Sociedad Pública Promesa en Melilla sobre la necesidad formativa para el empleo, realizada por la empresa Proempleo en sus dos primeras ediciones y por la Empresa C.N.A en las dos ediciones siguientes, dicha documentación no ha sido publicada y se encuentra en la Consejería de Economía, Turismo y Empleo de la Ciudad Autónoma de Melilla. En dichas investigaciones se realiza un estudio de necesidades de empleo, para la posterior propuesta de formación que potencie o mejore las necesidades de empleabilidad detectadas y es en esa parte donde se han obtenido los ítems de este bloque.

- bloque 2.- DOCUMENTACIÓN CONSULTADA

El análisis de documentos realizada para la selección y elaboración de los ítems del bloque dos se ha basado en la categorización que realiza Jackes Delors en su publicación “Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI” conocido como el libro blanco de Delors y publicado por la Unión Europea, dicha categorización se ha modificado reduciendo algunos ítems para la adaptación a las necesidades de la

investigación. También se han obtenido informaciones de los estudios revisados en este marco teórico de distintas ciudades de España y Europa.

- bloque 3.- DOCUMENTACIÓN CONSULTADA

El análisis de documentos realizada para la selección y elaboración de los ítems del bloque tres se ha basado en los cuestionarios realizados por la Sociedad Pública Promesa en Melilla sobre la necesidad formativa para el empleo, realizada por la empresa Proempleo en sus dos primeras ediciones y por la Empresa C.N.A en las dos ediciones siguientes, dicha documentación no ha sido publicada y se encuentra en la Consejería de Economía, Turismo y Empleo de la Ciudad Autónoma de Melilla. En dichas investigaciones se realiza un estudio de Nuevos Yacimientos de Empleo, aunque vinculados con la formación por lo que se han modificado los ítems que eran más relevantes.

También se han obtenido informaciones de los estudios revisados en este marco teórico, así como la vinculación con los objetivos propuestos.

Realizada la validez teórica, el cuestionario ha sido revisado por expertos que valoraron cada cuestión en una escala de 1 a 5 la claridad para responder al objetivo que nos proponíamos.

3.3. Elaboración de la entrevista:

La entrevista es una técnica de obtener información, mediante una conversación profesional con una o varias personas para un estudio analítico de investigación. Implica siempre un proceso de comunicación, en el transcurso del cual, ambos actores, entrevistador y entrevistado, pueden influirse mutuamente, tanto consciente como inconscientemente.

En la entrevista, el investigador busca encontrar lo que es importante y significativo en la mente de los informantes, el modo en que ellos ven, clasifican y experimentan su propio mundo. La entrevista comprende un esfuerzo de “inmersión” por parte del entrevistado frente al entrevistador.

Para la elaboración de la entrevista nos centramos en preguntas abiertas así como establecimiento de preguntas cerradas, la realizamos de tipo semiestructurada, para establecer criterios que facilitasen la posterior codificación y análisis de los datos.

Para la realización del análisis de la entrevista nos hemos ayudado de la codificación de respuestas para su posterior análisis de frecuencias y poder establecer así porcentajes de respuestas que nos ofrecieran resultados útiles.

Nos centramos en los siguientes interrogantes.

ENTREVISTA DEL ESTUDIO DE CURSOS DE NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO EN LA C.A. DE MELILLA

DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
NOMBRE:	
DIRECCIÓN:	
C.P.	TELEFONO: FAX:
NOMBRE DEL ENTREVISTADO:	
CARGO QUE OCUPA:	

1.-Cuál es su opinión, con respecto a la ampliación y fomento de empleo en Melilla las medidas que pueden potenciarla, en base a sus necesidades o experiencia.		
	Potenciar actividades de encaminadas a cubrir demandas no satisfechas en Melilla. (Opinión)	
	Necesidad de prácticas y fomento de las mismas (Opinión)	

	Aspectos esenciales para el fomento de empleo en Melilla (Opinión)	
	Otros _____	

2.Cuál de estos ámbitos (actividades) considera que puede generar mayor número de empleos en nuestra Ciudad		
	Servicios de la vida diaria (Opinión)	
	Servicios a domicilio (Opinión)	
	Cuidado de niños (Opinión)	

	Nuevas tecnologías (Opinión)	
	Ayudas para la inserción (Opinión)	
	Servicios para la mejora de la calidad de vida (Opinión)	
	Mejora de la vivienda (Opinión)	
	Seguridad (Opinión)	
	Transporte colectivo local (Opinión)	
	Ayuda a personas con dependencia	

	(Opinión)	
	Comercio de proximidad (Opinión)	
	Servicios culturales y de ocio (Opinión)	
	Turismo (Opinión)	
	Sector audio visual (Opinión)	
	Patrimonio cultural (Opinión)	
	Desarrollo cultural (Opinión)	
	Espacios juveniles (Opinión)	

	Servicios de medio ambiente (Opinión)	
	Gestión de residuos (Opinión)	
	Gestión del agua (Opinión)	
	Protección y mantenimiento de zonas naturales (Opinión)	
	Control de la contaminación (Opinión)	
	Otros (Opinión) _____	

3.4. Muestra:

Universo del Estudio y muestra.

Selección de la muestra. Características.

La selección de la muestra se realizó, por un procedimiento de selección aleatoria sistemática, a partir del conocimiento de la distribución, a nivel asalarial, de las empresas melillenses a través de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En la tabla siguiente se muestra las empresas resultantes para el presente estudio, el cual se ha organizado en seis sectores.

CUADRO 29.- Estructura de la muestra.

Sector actividad	Empresas	%
Industria	4	1.8
Construcción	10	4.7
Comercio	129	60
Servicios	58	26.9
Sanidad	5	2.4
Hostelería	9	4.2
Total	215	100

Como característica de esta organización, podemos destacar la no inclusión de los sectores agricultura y pesca, debido a dos razones fundamentales, la primera por el número reducido de empresas que existen y la segunda la poca contratación de trabajadores en estos sectores, es de destacar que se incluyó a la empresa Tahler dentro del marco servicios, aún estando dada de alta dentro del epígrafe de agricultura, porque sus funciones y objetos de contratación son de servicios.

Igualmente señalamos que hemos englobado en el sector servicios tanto servicios a personas, a empresas, transportes y reparaciones; lo cual como es de suponer hace que las empresas a las que hemos realizado la encuesta dentro de este sector sea elevado.

Por último destacar la inclusión del sector sanidad, en este sector se engloban las actividades sanitarias y veterinarias, y los servicios sociales. La inclusión de este sector se debe al auge que el mismo está teniendo en nuestra ciudad, el cual se puede ver a través del alto número de personas contratadas que posee y el igual número de demandantes de empleo en las listas del SPEE.

La **muestra** -número de encuestas realizadas- ha sido de 368 unidades, lo que representa para el total del universo un error muestral de +/-5% y un nivel de confianza del 95%.

El análisis de la oferta se sustenta en la información recabada mediante grupos de trabajo, con empresarios de estos sectores de actividad. La finalidad ha sido profundizar en el conocimiento de las iniciativas ya existentes en la Ciudad Autónoma de Melilla en los ámbitos de los Nuevos Yacimientos seleccionados. Concretamente, mediante los grupos de trabajo se logra:

- Obtener datos sobre su actividad que permitan conocer algunas características básicas de la oferta.
- Contar con información cualitativa imprescindible para el análisis de la situación de la oferta de cada ámbito: obstáculos que han encontrado en sus experiencias, tanto en su puesta en marcha como en su consolidación,

perspectivas, grado de competencia, efectos del segmento informal sobre el formal en cada mercado, etc.

Las cifras básicas de los ámbitos ofrecen una aproximación a las principales macromagnitudes de los sectores que se enmarcan dentro de los Nuevos Yacimientos de Empleo en la Ciudad de Melilla, ofreciendo, por tanto, una medida de la dimensión económica de los mismos, prestando especial atención al empleo que generan.

Estas cifras se han estimado a partir de la información obtenida en la encuesta realizada a los hogares y con información adicional, cuando ha sido posible, de otras fuentes estadísticas entre las que cabe destacar las que elabora el INE.

También y como análisis documental hemos estudiado las cifras facilitadas por la Tesorería de la Seguridad Social del número de empresas generado en el último año detallado por CNAE 93, y el número de empresarios autónomos detallado por CNAE 93.

4.- Análisis de Resultados

ANÁLISIS DE DATOS. Una vez observadas las evidencias de fiabilidad y validez con que podemos hacer adecuadas interpretaciones e inferencias con los datos obtenidos se procede a organizar la información para su análisis utilizando los programas y estadísticos que mejor explican los objetivos que perseguíamos.

Ordenados los resultados de los análisis se procede a la exposición de resultados bien interpretados.

CUADRO 28. CUADRO EXPLICATIVO DEL DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVOS	TÉCNICA DE RECOGIDA	APORTACIÓN
OBJETIVO 1: Análisis de la situación actual y evolución de los Nuevos Yacimientos de Empleo (NYE) en Melilla	Análisis documental Cuestionarios	BLOQUE I, Completo, BLOQUE III, Preguntas 1 a 9 excepto 5.
OBJETIVO 2: Valoración de potenciales NYE y de Yacimientos que se hubieran demostrado inadecuados o cuyo hueco de mercado no ya haya sido cubierto de manera suficiente en la Ciudad Autónoma.	Cuestionarios Entrevistas	BLOQUE II, Pregunta 1 BLOQUE I, Completo.

<p>OBJETIVO 3: Evaluación de los posibles obstáculos que impiden el desarrollo de los NYE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Financieros. • De formación y cualificación profesional. • Jurídicos. • Ligados a la intervención pública. • Culturales. • Otros. 	Cuestionarios	BLOQUE III, Pregunta 5
<p>OBJETIVO 4</p> <p>Analizar las ocupaciones profesionales más significativas, a la luz de la evolución presente y futura del sector, con el objetivo de prepararse para la adaptación a los cambios que se están produciendo o se pueden producir en las competencias profesionales.</p>	Entrevistas	BLOQUE II.
<p>OBJETIVO 5</p> <p>Potenciar el papel de la Economía Social como fórmula para la creación de empleo y autoempleo, y su colaboración al impulso y apoyo de las empresas instaladas, o con perspectivas de hacerlo, en los nuevos yacimientos de empleo</p>	Cuestionarios	Plan de acción.

A continuación se va realizar un análisis pormenorizado, de los resultados que hemos obtenido de nuestro cuestionario y de nuestras entrevistas.

4.1. Resultados obtenidos de nuestro cuestionario

Estos resultados se corresponden con nuestros objetivos I, II y III; y representan un análisis pormenorizado de aquellos ámbitos que han resultado de interés para nuestro estudio. Estos resultados han sido obtenidos a través del programa de análisis estadístico S.P.S.S en su versión 14.0.

Grupo servicios de la vida cotidiana

En el ámbito de la vida diaria de la familia y el hogar hay actualmente una gran demanda de necesidades como son la atención a personas dependientes (mayores o con alguna disminución), la limpieza y el cuidado del hogar y de la ropa, la compra diaria, las reparaciones del hogar, el traslado de los hijos a la escuela, su vigilancia y atención durante los medio días o durante la jornada laboral si son muy pequeños. Estas actividades que, "naturalmente" las desarrollaba algún miembro de la familia extensa -normalmente de sexo femenino-, están siendo traspasadas a "proveedores" externos por la incorporación de la mujer en el mundo laboral y la modificación de la familia tradicional. Actualmente, hay una alta demanda insatisfecha de puestos de trabajo relacionados con la vida cotidiana de las familias y un destacado nivel de insatisfacción de cómo se resuelven en el presente.

Otros servicios de la vida cotidiana que van a hacer aparecer nuevas ocupaciones son la ayuda a jóvenes con dificultades en la educación o por su riesgo de exclusión social y todos los servicios de mediación y asesoría en la resolución de conflictos familiares, escolares, laborales, con la justicia o la administración.

Así el primer grupo a explicar es el de Servicios de la vida cotidiana.

A continuación pasamos a describir las ocupaciones, que dentro de cada ámbito, nos han resultado a través de nuestro estudio, las más solicitadas, con el consiguiente aumento en la contratación de personal a corto y medio plazo.

1. Servicios a domicilio

Los servicios a domicilio, dentro de los ámbitos de los Nuevos Yacimientos de Empleo se caracterizan por presentar uno de los más fuertes potenciales de creación de empleo.

Bajo la denominación de servicios a domicilio se incluyen dos subámbitos claramente diferenciados los servicios de labores domésticas y los de atención personal (cuidado de personas dependientes), incluidos algunos servicios sanitarios a domicilio. Los primeros se prestan en un porcentaje mayoritario por una oferta individual y desde la economía sumergida. Los segundos, y en especial los servicios relacionados con la ayuda a domicilio para personas mayores o con discapacidad se prestan en gran parte desde una oferta colectiva que se enfrenta a una demanda claramente segmentada: por una parte, a través de los servicios públicos, se atiende a un importante grupo de usuarios de renta media-baja y alta necesidad. Y junto a este segmento, cada vez en mayor medida, coexiste un segundo grupo de usuarios que demanda el servicio a título particular y que pertenece a un nivel de renta medio-alto.

Los servicios demandados son muy similares en ambos casos (servicios de aseo y compañía a personas enfermas, con discapacidad y ancianos; servicios de cuidado y vigilancia, comidas a domicilio; ayuda física y psicológica a personas

enfermas o con discapacidad; servicios de labores domésticas; teleasistencia; servicios sanitarios a domicilio,...)

Las razones del crecimiento de este tipo de servicios hay que buscarlas en el envejecimiento de la población, la mayor actividad laboral de la mujer, la evolución de las estructuras familiares (aumento de hogares monoparentales) y el mayor número de familias que trabajan fuera del hogar.

El indicador de potencial de este ámbito tiene en cuenta algunos de los factores que están impulsando el crecimiento de la demanda de este tipo de servicios (índice de envejecimiento, grado de incorporación de la mujer al mercado de trabajo y presencia de niños en el hogar), la capacidad de gasto de las familias y la oferta ya existente en cada región.

ANALISIS DE LA DEMANDA DEL ÁMBITO SERVICIOS A DOMICILIO IMPORTANCIA DEL TIPO DE FAMILIA.

Las necesidades y las demandas dentro de este ámbito varían mucho en función del tipo de familia que se considere. Las necesidades son superiores en los hogares donde vive una persona sola, debido a que la mayor parte de las personas que viven solas son de edad avanzada y se encuentran en tramos bajos de renta lo que intensifica sus necesidades dentro de nuestro ámbito de estudio; al igual que en aquellos formados por parejas con hijos en los que ambos cónyuges trabajan

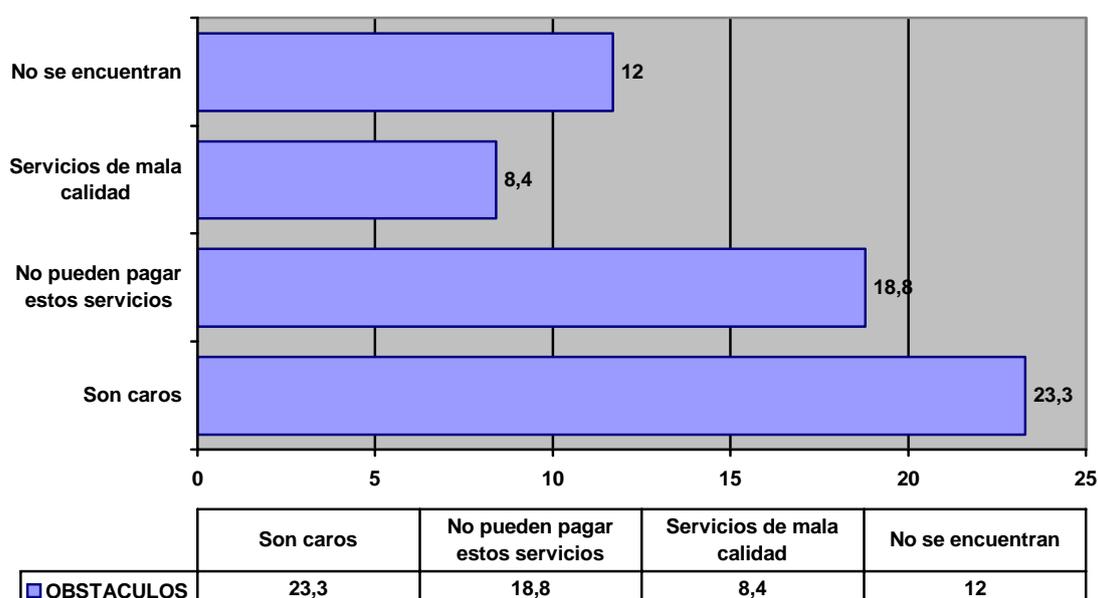
IMPORTANCIA DE LA RENTA FAMILIAR

En este ámbito, las necesidades son más intensas en los tramos inferiores de renta, mientras que por el contrario la demanda en términos generales mantiene una relación directa con el nivel de renta de los hogares.

En nuestra ciudad existen además factores de índole cultural que impiden el consumo efectivo de parte de los servicios de este ámbito, pues las familias tienen una amplia conciencia de apoyo y cuidados a sus mayores.

OBSTÁCULOS DE LA DEMANDA

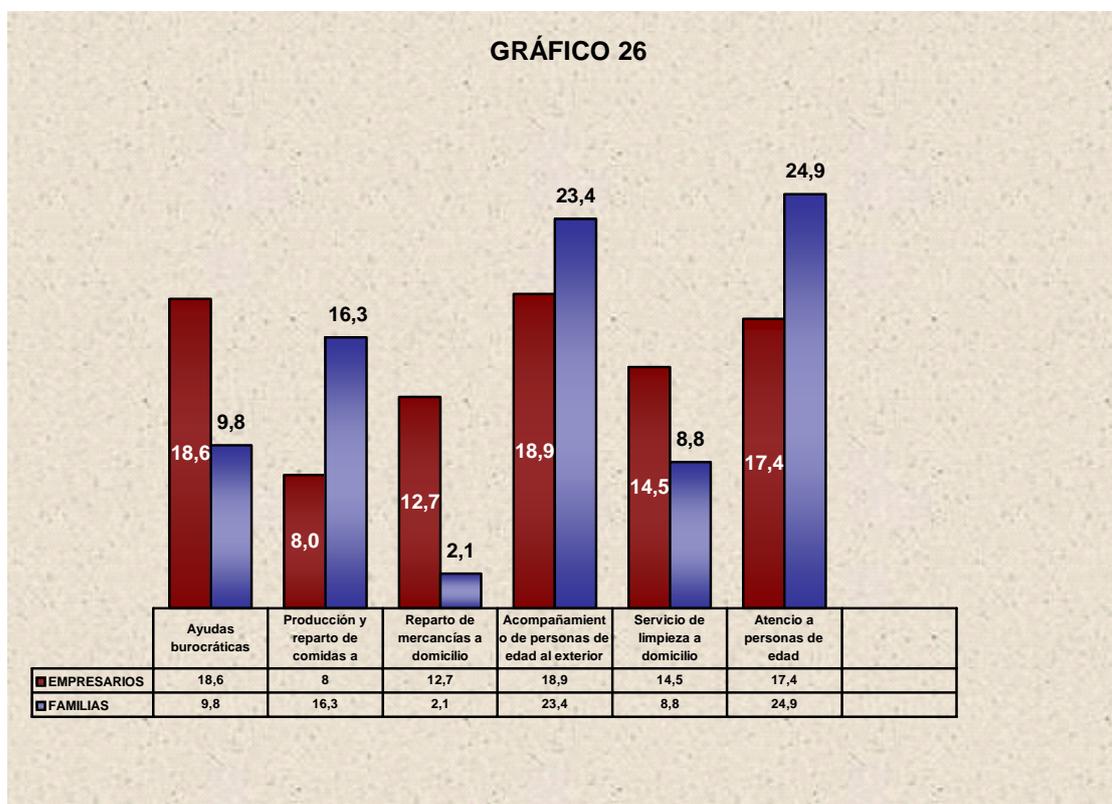
GRÁFICO 25. OBSTÁCULOS A LA DEMANDA



De los datos obtenidos comprobamos que el principal obstáculo de la demanda es la percepción de que estos servicios son caros (23,30%), el siguiente obstáculo que observamos es que un 18,8% de las familias encuestadas no pueden pagar por estos servicios. Y en último lugar nos encontramos que el 8,4 % opinan que los servicios que se prestan en la Ciudad de Melilla, son de mala calidad.

CARACTERIZACION DE LA DEMANDA

Los servicios a domicilio, como ya se ha dicho, dentro de los ámbitos de los Nuevos Yacimientos de Empleo se caracterizan por presentar un fuerte potencial de creación de empleo, entre las actividades con un mayor potencial podemos destacar según los datos obtenidos de la encuesta pasada tanto a familias como a empresarios las siguientes:



- Ayudas burocráticas
- Producción y reparto de comidas a domicilio
- Reparto de mercancías a domicilio
- Acompañamiento de personas de edad al exterior
- Servicio de limpieza a domicilio
- Atención de personas de edad
- Producción y reparto de comidas a domicilio.

Ya que facilita en gran medida las necesidades de elaboración de comida rápida, aunque en nuestra ciudad no hay grandes distancias, la utilización de estos servicios es cada vez más frecuente y demandado para atender a las necesidades familiares.

- Acompañamiento de personas de edad al exterior.

Una de las actividades más demandadas es la relacionada con el acompañamiento de personas mayores a la realización de las actividades que ofrece la ciudad (aulas culturales de mayores, centro de día,...). Así como a la realización de actividades personales (compra, arreglo de papeles bancarios, etc).

- Servicio de limpieza a domicilio

Se demanda en gran medida la ayuda de limpieza por horas no sólo a nivel personal, sino también a nivel de comunidades con los servicios complementarios de mantenimiento de zonas comunes.

- Atención de personas de edad

La atención a personas de edad se centra fundamentalmente en servicios de auxiliares de enfermería o similares para atender las necesidades sanitarias.

Las ocupaciones más demandadas dentro del ámbito servicios a domicilio fueron:

Auxiliar de ayuda a domicilio
Auxiliar de geriatría
Auxiliar de disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales
Repartidor de comidas a domicilio
Psicólogos
Pedagogos
Enfermeros/as
Auxiliar de Clínica.

ANÁLISIS DE LA OFERTA

Este apartado se centra en el análisis cualitativo de la oferta de Servicios a Domicilio en la Ciudad autónoma de Melilla. Así podemos detallar que las empresas melillenses ofrecen principalmente los siguientes servicios:

- Atención a las personas: atención y cuidado de personas mayores, enfermas o con algún grado de dependencia, en temas relacionados con el acompañamiento, aseo personal, etc
- Labores domésticas: se centran fundamentalmente en la preparación de comidas, limpieza doméstica, etc.

La atención a personas mayores se realiza en la Ciudad de Melilla a través de servicios proporcionados por la residencia de mayores y el centro de estancia diurna, y a través de programas de voluntariado.

CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO

En el ámbito actual de estudio hemos podido comprobar, que si bien en el sector existe una especialización y profesionalización de los servicios, no existe una conciencia en la sociedad sobre la necesidad y la consiguiente importancia de contar con profesionales titulados. Por lo que es habitual que este ámbito se asocie con los servicios menos cualificados como son los de labores domésticas, limpieza y preparación de comidas. Esto da lugar de que el sector se encuentre infravalorado y todo ello dificulte el cobro a los profesionales por sus servicios. Esto provoca que las plantillas sean inestables debido a la incorporación de trabajadores de baja formación para el desempeño de estas labores e incluso en la mayoría de los casos en situación irregular.

En cuanto al perfil profesional buscado por las empresas se centran básicamente en la titulación, edad y vocación. Si bien estas características varían, en el grado de cada uno de los factores, dependiendo del servicio que se pretenda prestar.

El desempeño profesional dentro de este ámbito puede presentar numerosas dificultades, entre las que podemos destacar las siguientes:

- Las jornadas de trabajo no suelen ser completas
- Horarios nocturnos
- Trabajo duro psíquicamente y físicamente
- Bajo precio por hora según convenio
- Falta de adecuación entre la oferta y necesidades de las familias. Las empresas con servicios más profesionalizados y especializados consideran que en ocasiones las familias demandan profesionales que, además hagan labores de limpieza, comidas, etc.

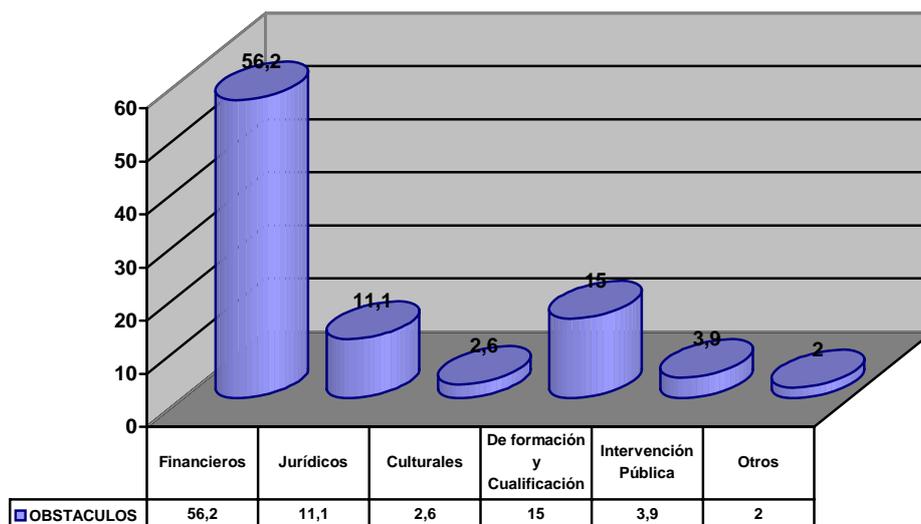
CARACTERÍSTICAS DE LOS MERCADOS (OFERTA).

Los empresarios melillenses del sector consideran que existe una creciente demanda de éstos y que debido a la falta de recursos económicos todavía no los consumen. En este sentido, sugieren la posibilidad de que la atención domiciliar sea cofinanciada por el afectado o sus familiares y los organismos públicos.

Dentro de estos servicios los servicios para el cuidado de personas mayores y enfermos no están sujetos a las alteraciones propias de la situación económica general, en la medida que surgen de necesidades. Por el contrario, los servicios de limpieza y de cuidado de niños se ven mas afectados por la coyuntura económica, especialmente en el caso de las familias de clase media. Sin embargo, se trata de una demanda sensible al precio, en la medida en que el cliente todavía es reticente a pagar por estos servicios.

OBSTÁCULOS AL CRECIMIENTO

GRÁFICO 27



De los datos obtenidos comprobamos que el principal obstáculo para el crecimiento del sector (56.2%), es el financiero principalmente por la necesidad de un capital inicial que permita constituir la sociedad legalmente; adquirir instalaciones; la compra de bienes de equipo (equipos técnicos de apoyo asistencial ortopédicos y hospitalarios, vehículos especiales de transporte, etc.); y dejar un fondo de reserva.

El segundo de los obstáculos se encuentra en la dificultad de encontrar trabajadores con una formación y cualificación profesional adecuada y dispuesto a trabajar en empresa privada, ya que su primera opción es el trabajar para el Estado.

Dentro de nuestro grupo otros, se encuentran los precios de los seguros de responsabilidad que si bien están en el último peldaño de preocupación, estos hacen que los costes se eleven.

OBSTÁCULOS AL MANTENIMIENTO DE LA OFERTA

Entre los obstáculos que observamos para el mantenimiento de la oferta podemos destacar la dificultad de las empresas por conservar la plantilla, debido fundamentalmente a la dificultad por parte de las empresas de cubrir jornadas completas a los trabajadores y los bajos sueldos.

Un segundo obstáculo es el de mantener la relación calidad-precio del servicio, ya que las empresas intentan mantener una buena oferta profesional y le es difícil competir contra la competencia desleal.

Los costes de renovación de equipos técnicos de apoyo asistencial, tanto por el deterioro de los mismos, como por continua necesidad de renovación. Por último nos encontramos con la necesidad de acabar con los obstáculos culturales

existe la necesidad de hacer comprender al cliente de las competencias propias de cada uno de los servicios que se ofrecen y en un reconocimiento de la relación calidad-precio.

2 Atención a la infancia

El ámbito "Atención a la Infancia" es, junto al de "Servicios a Domicilio", uno de los dos sectores de los nuevos yacimientos con mayor potencial de generación de empleo. En él se incluyen todo tipo de servicios para niños de hasta 12 años de edad, ya sean de cuidado personal, educativos, de ocio o de entretenimiento.

La proliferación de estas actividades y su previsible expansión en un futuro próximo responden a diversos factores, entre los que se encuentran el aumento de la actividad profesional de las mujeres, el incremento del número de hogares en el que ambos cónyuges trabajan, el deseo de socialización temprana de los niños, el horario de los colegios no compatible con la mayoría de los trabajos, etc.

Aunque la demanda de este ámbito puede calificarse de bastante heterogénea, en general las necesidades de las familias dependen en gran medida de la edad del menor. En el caso de los menores de 3 años, los hogares demandan fundamentalmente servicios educativos y de cuidado personal, ante la insuficiencia de plazas para este rango de edad en los centros educativos. Sin embargo, para niños entre 4 y 12 años, las actividades culturales y de ocio son las más solicitadas entre las familias.

Cabe resaltar, por otro lado, la fuerte presencia de los "oferentes invisibles", personas próximas, amigos o familiares que se ocupan del menor, y de la economía sumergida en este ámbito. Igualmente destacar que suelen existir

mayores reticencias a la contratación de un servicio externo por cuestiones y hábitos culturales.

Dado que esta suficientemente constatado el hecho de que la demanda de estas actividades aumenta con la renta del hogar y que la insolvencia de las familias constituye el principal obstáculo a hora de contratar estos servicios.

ANALISIS DE LA DEMANDA DEL ÁMBITO ATENCIÓN A LA INFANCIA

A continuación se analizan las características de las familias que demandan estos servicios. Estos se centran en el servicio externo de cuidado de niños, en este análisis se ha realizado la división en dos subapartados uno familias con hijos menores de 3 años y otro el de las familias con hijos menores de 13 años. El motivo de esta distinción se centra en el hecho de que hasta los 3 años las familias no tienen la posibilidad de escolarizar a sus hijos, con lo que la necesidad de hacer uso de servicios externos como guarderías, jardines de infancia, centros infantiles, etc., mientras que para niños entre 4 y 12 años los servicios se centran en las actividades culturales y de ocio.

En definitiva, la demanda de servicios de atención a la infancia para menores de 3 años presenta algunas diferencias significativas respecto a la atención global a los menores de 12.

Dichas diferencias se pueden sintetizar en las siguientes:

- Mayor importancia de los factores culturales y psicológicos que impiden la materialización de la demanda en el mercado.
- Insuficiencia de plazas, especialmente públicas, como uno de los mayores obstáculos al consumo.
- Menor relevancia de la falta de calidad.

El desglose de necesidades sería el siguiente:

- Guarderías, actualmente es uno de los servicios de mayor expansión ya que nuestra ciudad posee junto con Ceuta los índices de natalidad más altos de España, existe una gran demanda y poca oferta, los entrevistados demandaron más ofertatividad para la mejora en los precios.

- Guarderías Fuera De Horario Escolar, se consideran esenciales como complemento para los niños/as, así como la potenciación de servicios de ocio infantiles.

- Actividades extraescolares deportivas, es uno de los servicios en expansión ya que en la actualidad la oferta se ha ampliado a niños de edad a partir de 3 años, la mejora de este servicio conlleva la necesidad de realizar más contrataciones en monitores deportivos.

- Atención a niños con problemas, los estamentos oficiales se encargan del tratamiento y asesoramiento de los niños/as con dificultades, pero igualmente se reclama personal cualificado que atienda estas necesidades como complemento a los servicios sociales.

- Guarderías de empresa o de colectivo de empresas, sólo existen con referencia al Ministerio de Defensa, y se reclama este tipo de servicios desde la administración pública, pero la dificultad radica en el bajo número de empleados de las empresas privadas ya que son pocas las que podrían ofrecer este servicio.

Las ocupaciones más demandadas dentro del ámbito servicios a domicilio fueron:

Maestros de Educación Infantil
Animador sociocultural
Animador sociocultural infantil
Educador infantil
Intervención psicosocial a grupos específicos.
Pedagogos
Monitor de actividades físicas y deportivas.
Monitor de actividades al aire libre
Psicólogos
Auxiliar de servicios de instalaciones deportivas
Técnico de Educación Infantil.
Gestores.
Psicopedagogos.
Operario de centro de recreo.
Auxiliar de servicios de instalaciones deportivas
Maestros de Educación Especial.

IMPORTANCIA DEL TIPO DE FAMILIA

Las necesidades de servicios dentro de este ámbito son más pronunciadas en aquellos hogares donde hay más de un ocupado, tendiendo a disminuir a medida que hay una mayor presencia de amas de casa o de parados.

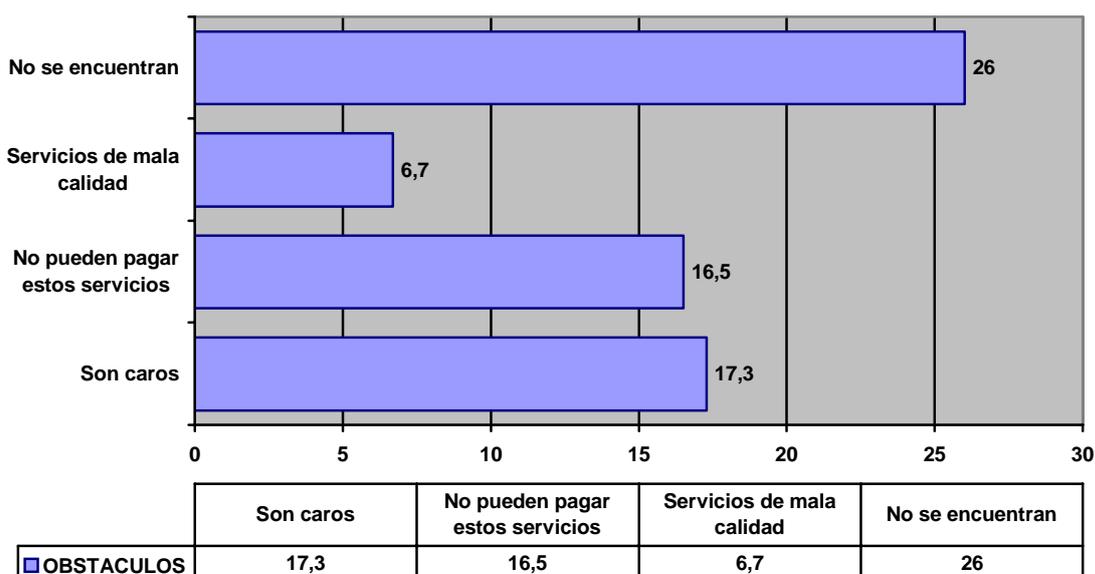
IMPORTANCIA DE LA RENTA FAMILIAR

La demanda de este tipo de servicios, aunque no el más importante, tiene que ver con el nivel de renta de los hogares.

Las mayores necesidades y demandas se concentran en los tramos de renta media-alta, y se observa una relación directa entre necesidades y demanda con la renta familiar.

OBSTÁCULOS DE LA DEMANDA

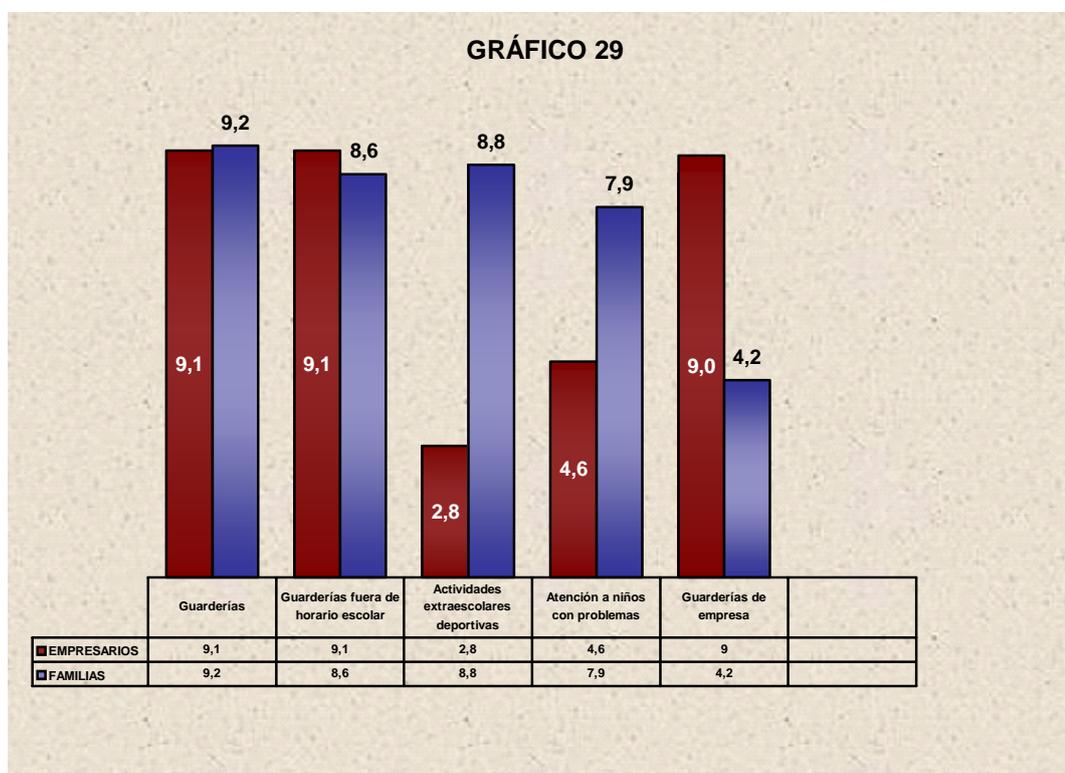
GRÁFICO 28. OBSTÁCULOS A LA DEMANDA



De los datos obtenidos comprobamos que el principal obstáculo es que no hay oferta de estos servicios (26 %), esto se debe como ya se ha comentado ha una falta de oferta de plazas de guardería para menores de 3 años principalmente; el siguiente obstáculo que observamos es que un 17,3% de las familias encuestadas no pueden pagar por estos servicios. Y en último lugar nos encontramos que el 6,7 % opinan que los servicios que se prestan en la Ciudad de Melilla, son de mala calidad.

CARACTERIZACION DE LA DEMANDA

Los servicios de atención a la infancia, dentro de los ámbitos de los Nuevos Yacimientos de Empleo se caracterizan por presentar un fuerte potencial de creación de empleo, entre las actividades con un mayor potencial podemos destacar según los datos obtenidos de la encuesta pasada tanto a familias como a empresarios las siguientes:



ANÁLISIS DE LA OFERTA

Este apartado se centra en el análisis cualitativo de la oferta de Servicios de Atención a la Infancia en la Ciudad autónoma de Melilla. Así podemos detallar que las empresas melillenses ofrecen principalmente los siguientes servicios:

- Guarderías y jardines de infancia.
- Centros de Educación Infantil concertados.
- Cuidado de niños a domicilio.
- Federaciones deportivas.
- Scoouts.
- Servicios de ocio infantil. Dentro de estos se encuentran las ludotecas (Multiaventuras), que centran su actividad en atender niños menores de 12 años mediante contenidos educativos, y los parques recreativos, especializados en fiestas infantiles, cumpleaños, comuniones y todo tipo de fiestas para niños, donde se ofrecen también comidas y banquetes. En estos parques es también frecuente la atención a niños por horas, con la realización de actividades lúdicas o deportivas.

CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO

Para el estudio de las características del empleo dentro de este ámbito nos centramos principalmente en las características de los centros de trabajo, así, las guarderías tienen un tamaño reducido, oscilando el número total de trabajadores entre seis o siete personas: dos o tres maestros infantiles, un técnico, un auxiliar, una persona para la cocina y otra para la limpieza. Sin embargo, las iniciativas que ofrecen servicios más allá del horario convencional, es decir, que extienden sus servicios adaptándose a las necesidades de los trabajadores y cuentan con

servicios adicionales, requieren más personal. En la actualidad sólo existe una guardería que ofrece este servicio y está en proceso de apertura.

La edad de los trabajadores oscila entre los 23 y los 30 años y entre los empleados de las guarderías, la mayoría de trabajadores son mujeres. Alto número de trabajadores en prácticas de Formación Profesional y planes de empleo.

El perfil profesional de los empleados está determinada por la normativa para guarderías y jardines de infancia, que exige determinadas titulaciones: maestra infantil, técnico de educación infantil y auxiliar de educación infantil.

Por su parte, los parques recreativos requieren monitores de tiempo libre, payasos, grupos de teatro infantil, además de personal de limpieza, cocina y camareros. Empleos de alta rotación de trabajadores y trabajadores de una baja experiencia profesional, lo que puede afectar al funcionamiento de la empresa.

CARACTERÍSTICAS DE LOS MERCADOS (OFERTA).

Las familias que utilizan estos servicios lo hacen principalmente por tres motivos: por necesidad, cuando la madre trabaja; porque, aún no trabajando algún progenitor, disponen de recursos económicos, y porque existe una concienciación por parte de los padres sobre las necesidades que tiene el niño de 0 a 5 años.

Por otro lado las familias que no utilizan estos servicios lo hacen, no solo porque estos servicios sean caros, sino porque socialmente no hay tradición de dejar al niño al cuidado de extraños. En muchos casos, todavía no existe una

conciencia por parte de los padres de una serie de necesidades del niño, que tienen que ver con su desarrollo físico y psíquico.

También existe el factor miedo, y la desconfianza de dejar a un niño pequeño en manos extrañas, fundamentalmente por parte de las madres, que prefieren que se quede en casa a su cuidado.

En este sentido, los servicios de guardería se consideran un gasto imprescindible en la familia sólo en el caso de que la madre trabaje y el niño no pueda quedarse con otro familiar.

En los casos en los que la madre no trabaja, todavía son considerados como artículos de lujo y, por lo tanto, no son una necesidad prioritaria. Excepcionalmente en familias con un nivel socioeconómico alto la atención en guarderías se considera como una socialización de los niños/as.

El perfil de un cliente tipo de guardería privada es el de una pareja joven, de 30 a 45 años, con dos niños, con estudios medios o superiores, donde la madre no necesariamente trabaje y con una renta de tipo media-alta.

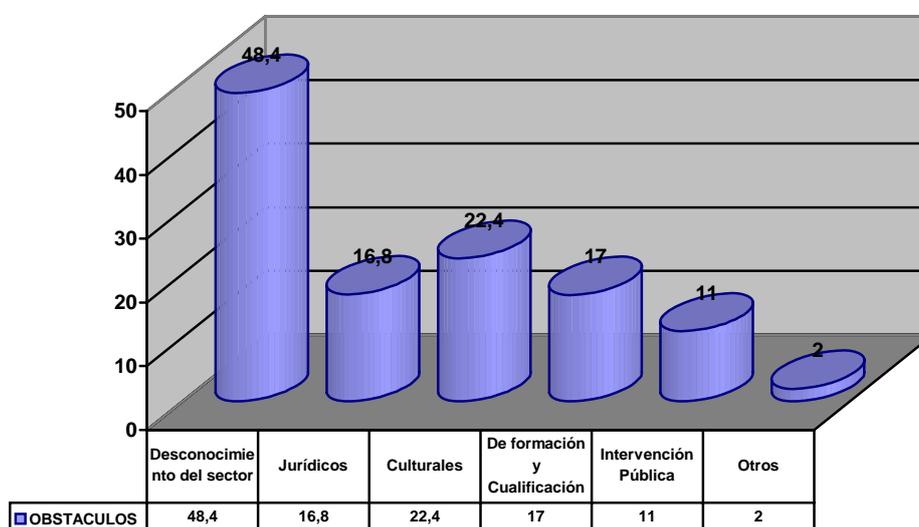
Parece claro que el nivel de renta de las familias está directamente ligado a la demanda de los servicios de guardería, y aun más estrechamente al de otro tipo de servicios ligados al desarrollo del niño.

Para la mayoría de las familias los servicios de guardería son ya de por sí costosos, y no todas las familias españolas pueden ofrecerles a sus hijos esa posibilidad, a lo que se une el hecho de que no es fácil pagar con agrado un servicio que se valora poco.

En este sentido, la demanda parece ser muy sensible a los precios, existiendo una fuerte presión por bajarlos. El hecho de que exista competencia desleal muestra tanto que para muchos hogares el pago de la guardería es costoso, como que no se valora de forma adecuada la profesionalidad del servicio.

OBSTÁCULOS AL CRECIMIENTO

GRÁFICO 30



De los datos obtenidos comprobamos que el principal obstáculo para el crecimiento del sector (48,40), es el financiero principalmente por la necesidad de un capital inicial que permita constituir la sociedad legalmente; adquirir instalaciones; la compra de mobiliario; y dejar un fondo de reserva.

En segundo lugar tenemos los obstáculos culturales, ya que las familias no se plantean dejar a sus hijos en una guardería a menos que no tengan otra alternativa. Igualmente sería también necesario sensibilizar de este servicio a los padres y las madres, informándoles de las ventajas que ofrece el servicio, con el objeto de que conozcan su utilidad y aumenten su confianza en el mismo.

Y en último lugar, 11 %, estaría la intervención pública, centrándose este obstáculo en las dificultades en la tramitación de permisos.

OBSTÁCULOS AL MANTENIMIENTO DE LA OFERTA

Entre los obstáculos que observamos para el mantenimiento de la oferta podemos destacar la dificultad de las empresas, por conservar la plantilla, debido fundamentalmente a la inestabilidad de la plantilla de maestros infantiles, ya que su coste es muy elevado y por la oferta de empleo estatal que existe en la Ciudad de Melilla.

Los costes altos costes para inversiones en nuevos servicios e instalaciones.

Y por último nos encontramos con la necesidad de acabar con los obstáculos culturales.

3 Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación

Las Nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (NTIC) han supuesto una gran proyección económica y social. Abriendo un gran abanico de posibilidades de empleo como son los relacionados con el teletrabajo, videoconferencia, Internet, correo electrónico, telemedicina, comercio electrónico, educación a distancia, páginas web etc.), que cada vez tiene una mayor presencia en los nuestros.

Se ha puesto a disposición de los individuos una nueva oferta de servicios a distancia, a través de Internet, que en algunos casos complementa la ya existente (vigilancia de domicilios y empresas, cuidados médicos, comercio, reserva e información de actividades, etc.), al tiempo que ha permitido la aparición de algunos servicios novedosos (de consultoría en nuevas tecnologías, diseñadores de páginas web, etc.). Esto ha supuesto la atención de nuevas necesidades sociales, esencialmente de particulares y empresas, que resultan ser los tres colectivos mas beneficiados por el nacimiento de esta amplia gama de servicios:

A individuos:

- Aplicaciones telemáticas, se consideran de especial utilidad, aunque en el último año debido a su sobresaturación está bajando su demanda.

- Telemedicina, es un servicio reclamado por la población melillense, pero cada vez cobra más fuerza a través de internet, por lo que su utilización sería complementaria.

- Vigilancia domicilio, se reclamaron servicios de vigilancia y seguridad personal, por ser uno de los mayores yacimientos de nuestra ciudad en la actualidad.
- Información telemática local, no existe ningún servicio global que atienda las necesidades de la población en todas las áreas en las que pueden acceder (trabajo local, formación, etc), se reclama un servicio que las aglutine a través de las nuevas tecnologías, así como mayor publicidad de las actuaciones en materia de formación y empleo.

Las ocupaciones más demandadas dentro del ámbito servicios a domicilio fueron:

Periodismo digital
Auxiliar informático
Técnico de comunicaciones a través de medios tecnológicos
Ingeniero Técnico Informático
Infografista de prensa
Vigilante
Ingeniero Informático
Administrador de sistemas
Diseñador de páginas web

A empresas:

- Formación permanente, es reclamada por todos los sectores por la facilidad de adecuación de la formación.
- Acceso a información empresarial especializada, se referencia la necesidad de la misma.
- Ampliación de mercados, se reclama la ampliación de mercado a través de las nuevas tecnologías dentro de Melilla, en península y resto, y ayudas a las mismas por la dificultad de envíos posteriores.
- Vigilancia a empresas, se potencia a través de cámaras web y servicios de seguridad

Las ocupaciones más demandadas dentro del ámbito servicios a domicilio fueron:

Agentes comerciales
Vigilantes de seguridad.
Técnico informático.
Formadores.
Administrativos.
Financiación de empresas.
Gestión de riesgos.
Gestor.
Gestión administrativa.
Informáticos.
Económicas.
Recursos humanos de la empresa.

Al sector público local:

- Teleadministración
- Apoyo al teletrabajo
- Apoyo a los teleservicios
- Cohesión socioterritorial: acceso a información común
- Racionalización de los transportes públicos
- Ayuda a la circulación

Las ocupaciones más demandadas dentro del ámbito servicios a domicilio fueron:

Técnicos en creación de programas informáticos
Técnicos en mantenimiento de equipos e instalaciones informáticas
Administrador de sistemas.

ANALISIS DE LA DEMANDA

En el análisis de la demanda tenemos en cuenta la necesidad por parte de las familias, empresas y administración pública, la necesidad de poseer equipos informáticos. Base esencial para la posterior necesidad de servicios vinculados con las nuevas tecnologías y servicios propios relacionados con los equipos informáticos como son las reparaciones y actualizaciones de los mismos, para potenciar esta característica esencial como ya se ha comentado la Ciudad Autónoma de Melilla ha llevado diferentes políticas de ayudas.

IMPORTANCIA DEL TIPO DE FAMILIA

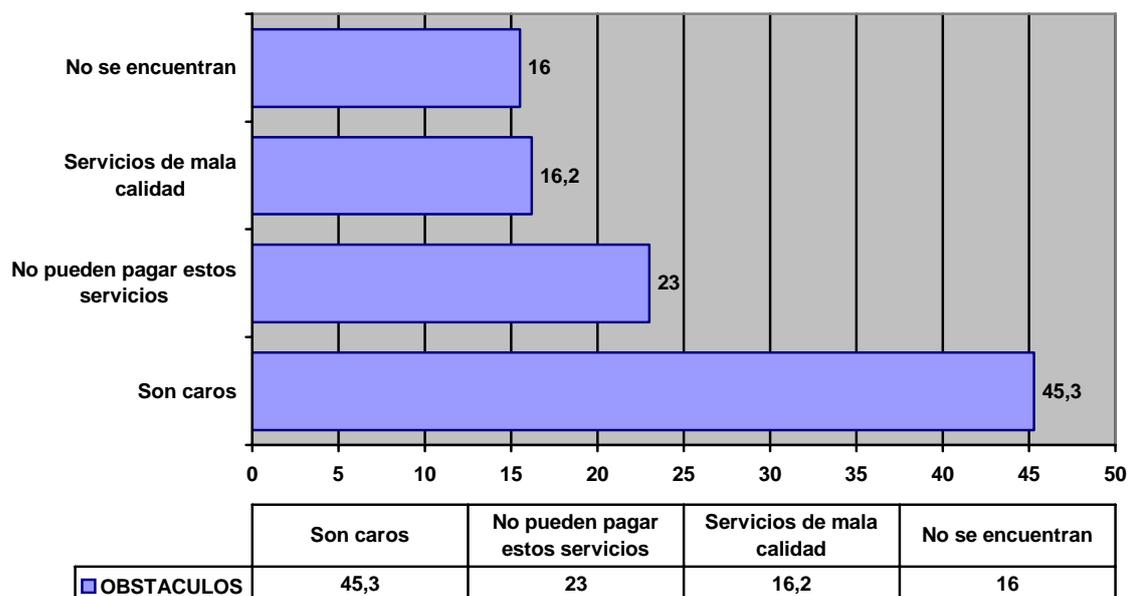
No existe una diferenciación que se pueda generalizar por parte de las familias melillenses

IMPORTANCIA DE LA RENTA FAMILIAR

No existe una diferenciación que se pueda generalizar por parte de las familias melillenses y el uso de medios informáticos con respecto a la renta. Si es de destacar que las familias de menor renta poseen medios más obsoletos por lo que las ayudas deben centrarse en este sector.

OBSTÁCULOS DE LA DEMANDA

GRÁFICO 31. OBSTÁCULOS A LA DEMANDA

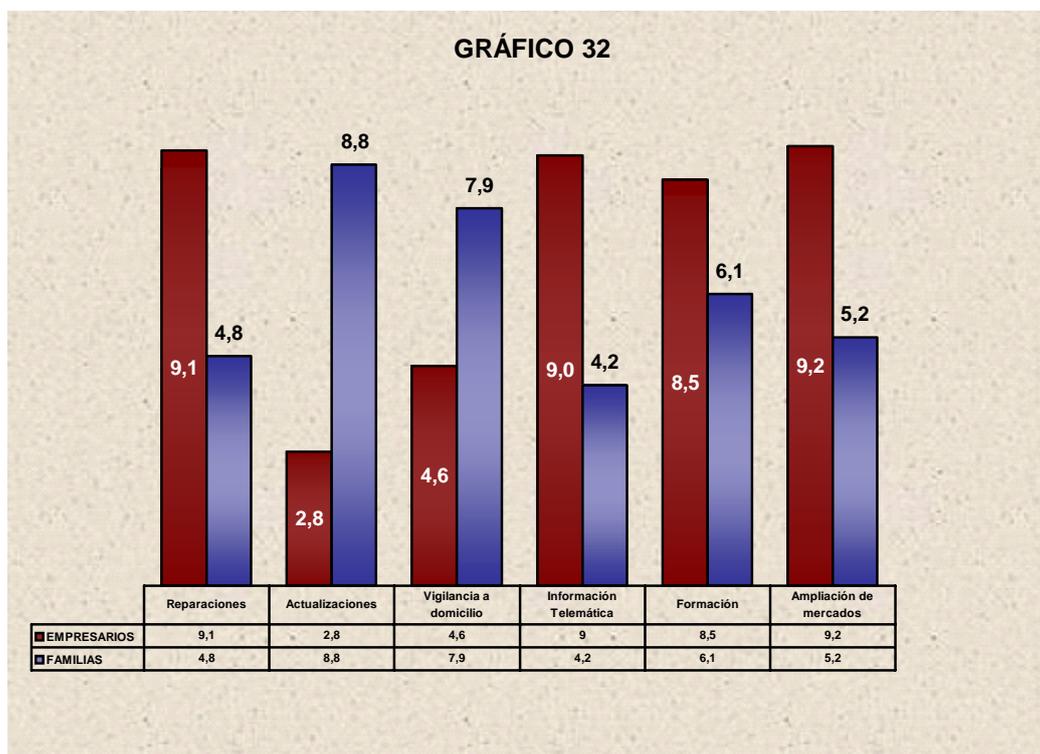


De los datos obtenidos comprobamos que el principal obstáculo es que consideran caros los servicios informáticos con un (45 %), esto es lo más destacable, en contraposición encontramos que no pueden acceder económicamente a estos servicios en un 23%.

CARACTERIZACION DE LA DEMANDA

En el estudio de las demanda de estos servicios, encontramos una serie de dificultades como la dificultad de estar al día en las actualizaciones y la gran demanda y proliferación de estos servicios lo que lleva a que las familias los consideren caros.

En este sentido nos encontramos que gran parte de las familias a la hora de reparar equipos primero acuden a familiares o amigos con conocimientos en ordenadores, si estos son incapaces de llevar a cabo estas reparaciones acudirán en la mayoría de las ocasiones al comercio donde adquirieron los equipos y en menor medida a establecimientos o profesionales que se dediquen a ello.



ANÁLISIS DE LA OFERTA

Este apartado se centra en el análisis cualitativo de la oferta de Servicios vinculados con las Nuevas Tecnologías de la información y de la comunicación en la Ciudad autónoma de Melilla. Así podemos detallar que las empresas melillenses ofrecen principalmente los siguientes servicios:

- Reparaciones y actualizaciones de equipos informáticos
- Formación.
- Vigilancia a domicilio.
- Información telemática.

CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO

El tamaño de estas empresas tiende a ser reducido. Los establecimientos informáticos que combinan tienda y servicio técnico suelen ser los más pequeños, con únicamente uno o dos empleados. El tipo de empleado que requieren tanto para servicios a particulares como a empresas es el de técnico. Por su parte, las empresas de software y diseño de programas, redes etc., suelen ser algo más grandes y cuentan con entre 4 y 8 empleados. En este caso, el perfil del empleado requerido es el de una persona joven, con titulación técnica o superior en informática.

Respecto a la edad media de los empleados, en términos generales son jóvenes, menores de 40 años, apreciándose dos tipos de perfiles atendiendo a la edad: por una parte, las tiendas de informática prefieren emplear a gente con unos años de experiencia profesional, para cubrir los puestos de técnico, ya que esto les garantiza un buen trabajo y la satisfacción del cliente. Por otra parte, las empresas que trabajan con software prefieren emplear a chicos jóvenes recién

titulados, y valoran en ellos sus conocimientos teóricos y sobre todo su capacidad de acomodarse mejor a horarios difíciles, su imaginación y sus conocimientos de software. La razón por la que se admite que los empleados no pasan de los 40 años es por la elevada propensión por parte de los trabajadores en el sector a independizarse y crear sus propias empresas. Este hecho ya apunta a que existe una competencia muy fuerte en el sector, generada por las buenas expectativas de negocio.

Una característica particular del empleo en este sector tiene que ver con la jornada de trabajo.

El perfil profesional del empleado demandado por una tienda de informática con servicio técnico es el siguiente:

Profesional con experiencia, aunque no tenga titulación.

Estar al día de los cambios y las novedades informáticas.

Edad de entre 32 y 40 años.

Habilidades técnicas y de trato con el cliente.

Las academias de informática demandan el siguiente perfil:

Profesionales con titulación superior o técnica.

Experiencia profesional demostrable.

Suficiente capacidad de transmitir los conocimientos.

Las empresas de software piden el siguiente perfil:

Joven con una carrera técnica o superior y no necesariamente con experiencia.

Disponibilidad horaria y para desplazarte geográficamente.

Con inquietudes y muchas ganas de aportar y adquirir conocimientos.

Las soluciones que proponen los empresarios del sector consultados, son las siguientes:

- Potenciar la realización de prácticas en las academias, los institutos y las universidades, de forma que se reduzca este coste para las empresas.
- Establecer convenios entre los institutos, las academias y las universidades, para que los estudiantes, mediante un contrato en prácticas, se vinculen a la empresa. Esta posibilidad deberá contemplar una compensación a la empresa por parte de la institución pública competente, a través de alguna bonificación que cubra los costes económicos de la inversión en formación.
- Posibilidad de contratar a estudiantes en prácticas, ampliando el tramo de edad.

4 Ayuda a los jóvenes con dificultades de inserción

En la transición hacia la vida adulta, el proceso de inserción laboral va a tener una gran influencia en todos los demás cambios propios de la etapa de juventud. El trabajo es un elemento clave de integración social, determinante para que los jóvenes puedan encontrar su lugar en la sociedad, lograr independencia económica, desarrollar su autoestima, realizar sus aspiraciones personales y ser considerados adultos.

El fracaso escolar y el abandono prematuro del sistema educativo hace que muchos jóvenes se incorporen prematuramente al mundo laboral y pierdan una oportunidad esencial de que se les abran nuevas perspectivas y de integrarse en una sociedad más amplia, lo que entraña el grave riesgo de entrar en un círculo vicioso de desempleo, marginación y desarticulación social.

En la actualidad también se están produciendo nuevas formas de exclusión social derivadas del proceso de innovación y de cambio tecnológico. Los grupos pertenecientes a familias de ingresos más bajos suelen tener menor acceso a la tecnología y, por consiguiente, presentan un mayor riesgo de quedar excluidos del mercado de trabajo y del desarrollo general, social y cultural.

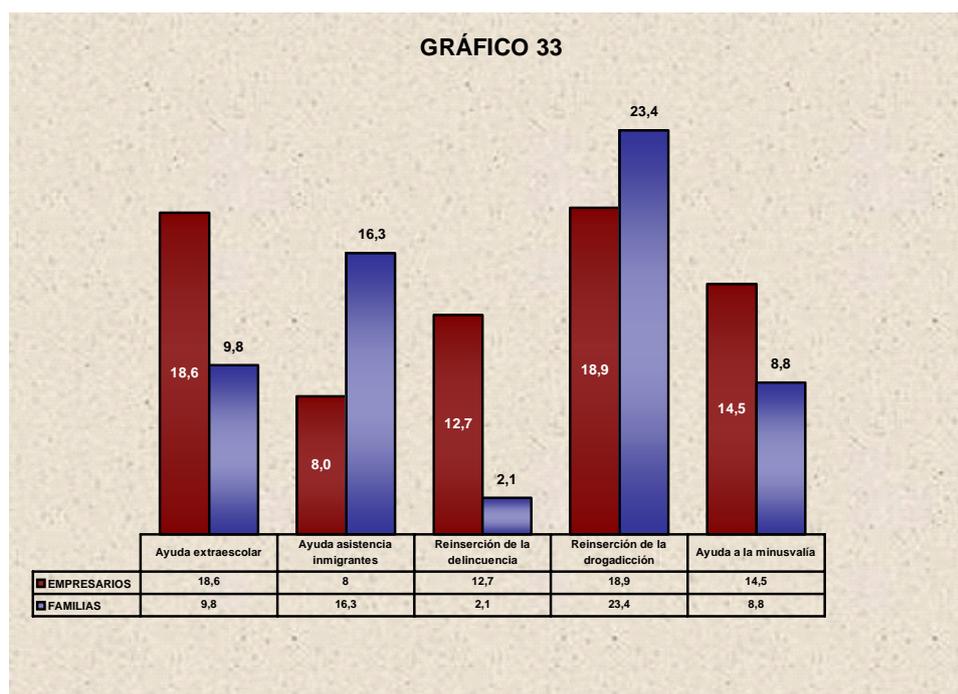
Así pues, desde este yacimiento se pretende ayudar a los jóvenes en los procesos de reintegración y adaptación a la comunidad, superación de conflictos familiares y personales, etc., orientándoles hacia la consecución de un empleo. Algunas de las actividades económicas más relevantes en este campo son: Servicios de orientación y motivación para la formación y el empleo, proyectos de ayuda a jóvenes con dificultades en barrios marginados (formación y empleo, prevención de la delincuencia y del consumo de drogas), empresas dedicadas al ocio y tiempo libre de los jóvenes, creación de asociaciones dedicadas a actividades culturales, deportivas y recreativas, Programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios, etc.

CARACTERIZACION DE LA DEMANDA

Ayuda a los jóvenes con dificultades, como ya se ha dicho, desde este yacimiento se pretende ayudar a los jóvenes en los procesos de reintegración y adaptación a la comunidad, superación de conflictos familiares y personales, etc., orientándoles hacia la consecución de un empleo. Algunas de las actividades económicas más relevantes en este campo son: Servicios de orientación y motivación para la formación y el empleo, proyectos de ayuda a jóvenes con dificultades en barrios marginados (formación y empleo, prevención de la delincuencia y del consumo de drogas), empresas dedicadas al ocio y tiempo libre de los jóvenes, creación de asociaciones dedicadas a actividades culturales, deportivas y recreativas, Programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios, etc.

Dentro de los ámbitos de los Nuevos Yacimientos de Empleo se caracterizan por presentar un fuerte potencial de creación de empleo, entre las actividades con un mayor potencial podemos destacar según los datos obtenidos de la encuesta pasada tanto a familias como a empresarios las siguientes:

- Ayuda extraescolar a escolares con dificultades (frente al fracaso escolar)
- Ayuda a la asistencia a inmigrantes
- Reinserción de la delincuencia
- Reinserción de la drogadicción
- Ayuda a la minusvalía



Las ocupaciones más demandadas dentro del ámbito servicios a domicilio fueron:

- Educador social
- Educador de calle
- Monitores de tiempo libre
- Monitor de marginados
- Animador sociocultural
- Orientador sociolaboral

- Trabajador social / Asistente Social
- Formador ocupacional
- Gestor de proyectos de intervención social
- Psicopedagogo.
- Gestor de empleo

ANÁLISIS DE LA OFERTA

Con respecto a la oferta destacar que en su gran mayoría es aportada tanto por la Administración central como local.

La parte que no pertenece a la Administración es aportada por asociaciones sin ánimo de lucro las cuales funcionan a través de acuerdos o subvenciones con la administración.

En este ámbito se presenta un gran potencial de creación de empleo.

Grupo servicios de mejora de la calidad de vida

Si analizamos las principales demandas y valoraciones de lo que se ha denominado servicios de mejora de la calidad de vida, la proporción de familias que expresan la existencia de un déficit o insatisfacción acerca de su situación es igualmente importante. Son actividades ocupacionales que difícilmente pueden auto proveerse los particulares y, por lo tanto, deben ser proveídas por empresas y administraciones. Muchas personas expresan la necesidad reformar su vivienda, gestionar eficazmente el ahorro energético y mantenerla y ampliar los sistemas de seguridad del inmueble, perciben déficits en la seguridad ciudadana en espacios públicos y en transporte colectivo, en el transporte municipal, en la información sobre movilidad, en la mejora de los espacios públicos y la convivencia.

5 Mejora de alojamientos

El subsector de la rehabilitación de viviendas y edificios ha mostrado un crecimiento sostenido y estable en los últimos años y es una de las actividades más dinámicas de la construcción. Actualmente, existe una fuerte corriente que impulsa la rehabilitación urbana, apoyada en los siguientes factores:

Los altos precios que se dan en la vivienda, provenientes en gran parte de un alto precio del suelo, que facilita la rehabilitación frente al cambio de vivienda, según las informaciones obtenidas en el estudio estratégico de Melilla. La escasez de suelo en las grandes ciudades, que está obligando a los promotores a rehabilitar más viviendas para posteriormente venderlas.

La reparación de casas y edificios es un mercado abierto que posibilita el nacimiento de pequeñas empresas y autónomos dedicadas a cubrir una demanda en aumento, ya que las grandes centran sus esfuerzos principalmente en la construcción nueva. Por último también podemos destacar el incremento en la demanda de los servicios de mantenimiento y vigilancia de edificios.

ANÁLISIS DE LA DEMANDA DEL ÁMBITO SERVICIOS A DOMICILIO IMPORTANCIA DEL TIPO DE FAMILIA.

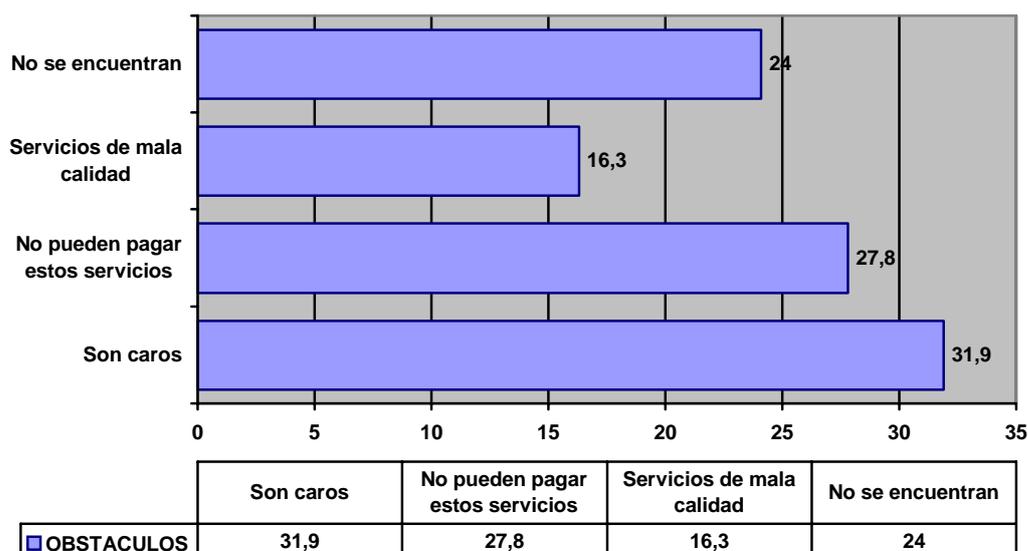
En lo que respecta a las características de las familias que afirman tener necesidad de mejoras de vivienda, se trata principalmente de parejas con hijos.

La edad influye en la decisión de acometer reformas en el hogar, de manera que aquellas familias con miembros más jóvenes y más mayores se muestran reacias a llevarlas a cabo.

IMPORTANCIA DE LA RENTA FAMILIAR.

Las necesidades de los hogares en cuanto a la contratación de servicios de mejoras de las viviendas se centran principalmente en las rentas más bajas, mientras que la brecha entre las mismas y la demanda efectiva se aproximan a medida que nos desplazamos en tramos de renta superior.

GRÁFICO 34. OBSTÁCULOS A LA DEMANDA

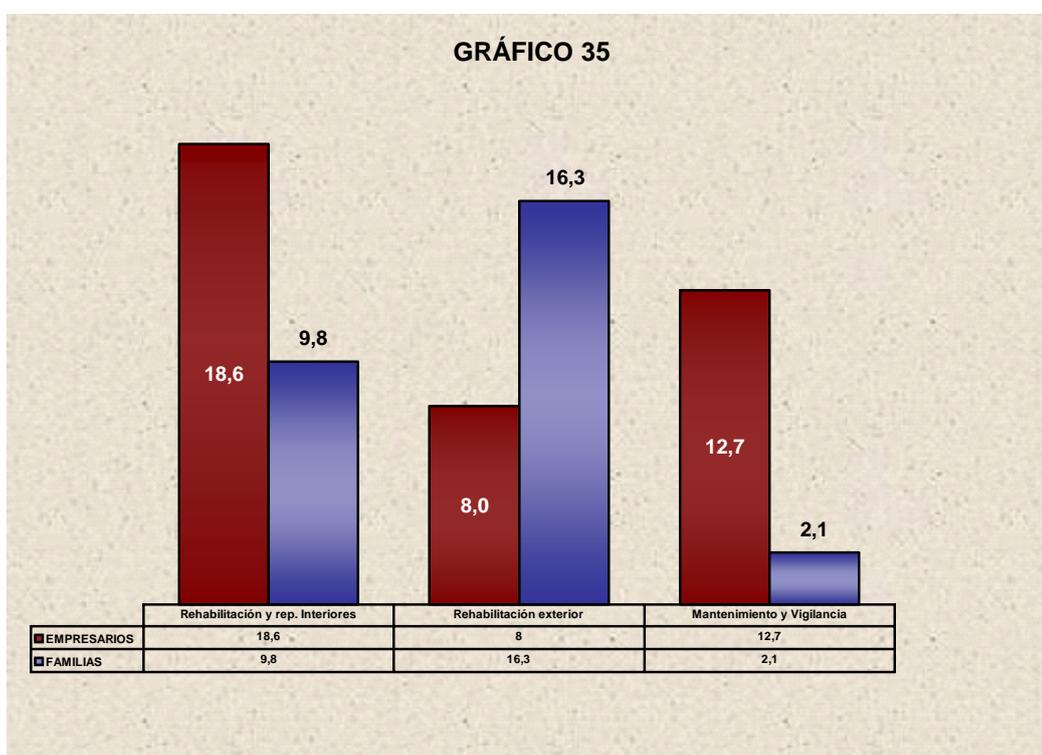


OBSTÁCULOS DE LA DEMANDA

De los datos obtenidos comprobamos que el principal obstáculo de la demanda es la percepción de que estos servicios son caros (31,90), el siguiente obstáculo que observamos es que un 27,8% de las familias encuestadas no pueden pagar por estos servicios. Y en último lugar nos encontramos que el 16,3 % opinan que los servicios que se prestan en la Ciudad de Melilla, son de mala calidad.

CARACTERIZACION DE LA DEMANDA

Los servicios a domicilio, como ya se ha dicho, dentro de los ámbitos de los Nuevos Yacimientos de Empleo se caracterizan por presentar un fuerte potencial de creación de empleo, entre las actividades con un mayor potencial podemos destacar según los datos obtenidos de la encuesta pasada tanto a familias como a empresarios las siguientes:



- Rehabilitación y reparaciones de interiores de inmuebles
- Rehabilitación del exterior de inmuebles
- Mantenimiento y vigilancia de inmuebles

Las ocupaciones más demandadas dentro del ámbito servicios a domicilio fueron:

- Especialista en trabajos de fachadas
- Técnico de cubrimientos de edificios
- Técnico especialista en construcción de edificios
- Especialista en Diseño Asistido por Ordenador
- Delineante básico de Arquitectura
- Técnico en acabados de construcción
- Albañil
- Carpintero
- Pintor de edificios
- Electricista
- Encofrador
- Escayolista
- Alicatador
- Fontanero
- Instalador de aire acondicionado
- Arquitecto
- Arquitecto técnico
- Ingeniero Técnico Industrial.

ANÁLISIS DE LA OFERTA

La información que recoge este apartado es de carácter cualitativo, referida a actividades relacionadas con la mejora de la vivienda, esto es, con la renovación de inmuebles y el mantenimiento de viviendas y servicios conexos (fontanería, electricidad, albañilería, pintura, etc.).

En este ámbito, el papel de las administraciones públicas en cuanto a generador de empleo, ha consistido básicamente en la concesión de ayudas a los hogares para la adecuación de la vivienda a condiciones de habitabilidad.

CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO

En este sector predominan los trabajadores autónomos y las pequeñas empresas con una media de tres empleados. En términos generales existe poca estabilidad laboral y una alta rotación. En general, la demanda es mucho más intensa en verano, aunque se constatan diferencias entre las distintas actividades contempladas.

Así, las empresas de la construcción o de urgencias no padecen en la misma medida esta estacionalidad que las de pintura, fontanería o electricidad. De hecho, se da el caso de empresas de fontanería y electricidad que, ante la baja demanda existente en los meses de invierno, han tenido que recurrir, de manera complementaria a su actividad, a la venta de productos de fontanería y electricidad.

Este sector se compone de actividades en las que la presencia de la mujer sigue siendo minoritaria.

La media de edad de los trabajadores es muy baja, entre 20 y 25 años, con una tendencia que continúa a la baja.

Horario y jornada: este tipo de empresas concentra su actividad en gran medida en el verano, época en la que se suelen alcanzar los horarios hasta dos y tres horas y hacer turnos de mañana y tarde.

En la prestación de servicios a domicilio de reformas, fontanería, cerrajería, electricidad y carpintería, existe la tendencia a trabajar en horarios especiales, festivos y fines de semana. La competencia impone la prestación de unos servicios cada vez más cercanos al cliente y a sus demandas.

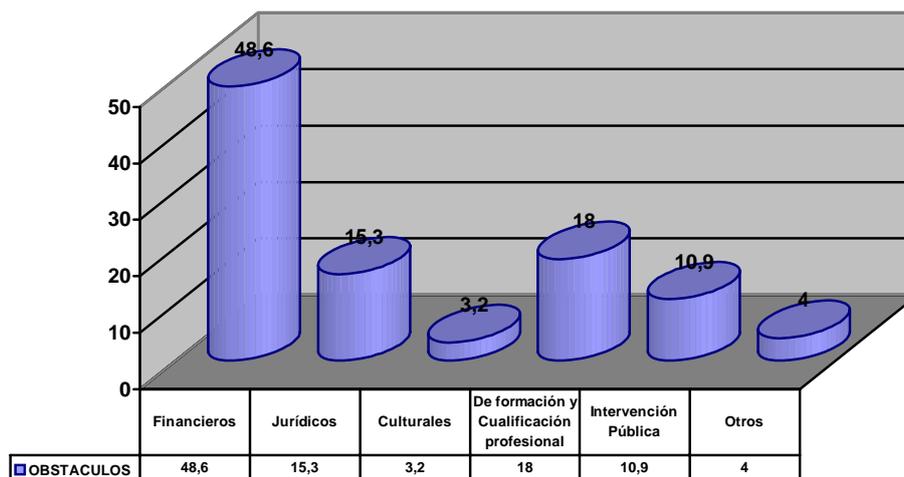
En cuanto al perfil profesional demandado, la experiencia del trabajador en el oficio se valora más que la titulación. La experiencia es indispensable para la realización de trabajos muy concretos, casi artesanales, y en general propio de trabajadores de más edad. Además, se requiere otra serie de competencias no técnicas, como son la responsabilidad o la disponibilidad a aceptar horarios amplios y no convencionales, especialmente en las épocas de más intensa demanda, propia también de trabajadores de más edad.

Sin embargo, en la práctica se enfrentan a las siguientes dificultades:

- Dificultad para encontrar trabajadores con la suficiente formación y experiencia que les garantice un correcto desempeño profesional
- Imposibilidad de ofrecer una continuidad al trabajador en la empresa.
- El intrusismo en profesiones como la fontanería y la electricidad.
- Falta de mano de obra y dificultad para contratar trabajadores inmigrantes, que reúnen una serie de condiciones atractivas para estos empresarios: saben trabajar, conocen el oficio y cuentan con mayor disponibilidad para asumir horarios no convencionales y desplazarse.

OBSTÁCULOS AL CRECIMIENTO

GRÁFICO 36



De los datos obtenidos comprobamos que el principal obstáculo para el crecimiento del sector (48,6%), es el financiero principalmente por la necesidad de un capital inicial que permita constituir la sociedad legalmente; adquirir instalaciones; la compra de bienes de equipo y dejar un fondo de reserva.

El segundo de los obstáculos ese encuentra en la dificultad de encontrar trabajadores con una formación y cualificación profesional adecuada.

Dentro de nuestro grupo otros, se encuentran los precios de los seguros de responsabilidad que si bien están en el último peldaño de preocupación, estos hacen que los costes se eleven.

OBSTÁCULOS AL MANTENIMIENTO DE LA OFERTA

Obstáculos más importantes en el funcionamiento diario de esta actividad:

1. La estacionalidad de la demanda: se trata de un sector con una demanda muy localizada, especialmente en los meses de primavera y verano, lo que no permite mantener una actividad continuada, una plantilla estable de trabajadores, ni el crecimiento de la empresa.

2. La competencia desleal: marca los precios y la calidad del servicio a la baja.

3. Insolvencia de la demanda. Existe una demanda potencial que es insolvente: personas de mas de 60 años, propietarios de viviendas antiguas y con rentas bajas, que necesitan arreglar sus viviendas. En este sentido, empresarios del sector sugieren la puesta en marcha, por parte de la Ciudad Autónoma, de una serie de ayudas dirigidas a estas personas para reformar y acondicionar sus viviendas.

4. Asesoramiento empresarial que les permita optimizar alternativas para dar salida a los problemas de la competencia y la estacionalidad.

6 Seguridad

El sector de la Seguridad privada en España viene experimentando importantes incrementos anuales, tanto en facturación, como en volumen de negocio, recursos humanos empleados, etc.

Los actuales niveles de delincuencia y la sensación de inseguridad ciudadana, están provocando un auge del sector de la seguridad privada. A estos factores se le une que la propia mejora de la economía española está facilitando que haya más personas con un mayor poder adquisitivo, aumentando el número de usuarios de este tipo de servicios.

Los servicios de seguridad privada actualmente en nuestra ciudad se prestan a grandes empresas y organismos oficiales.

Aunque en la actualidad proliferan los servicios de vigilancia en viviendas.

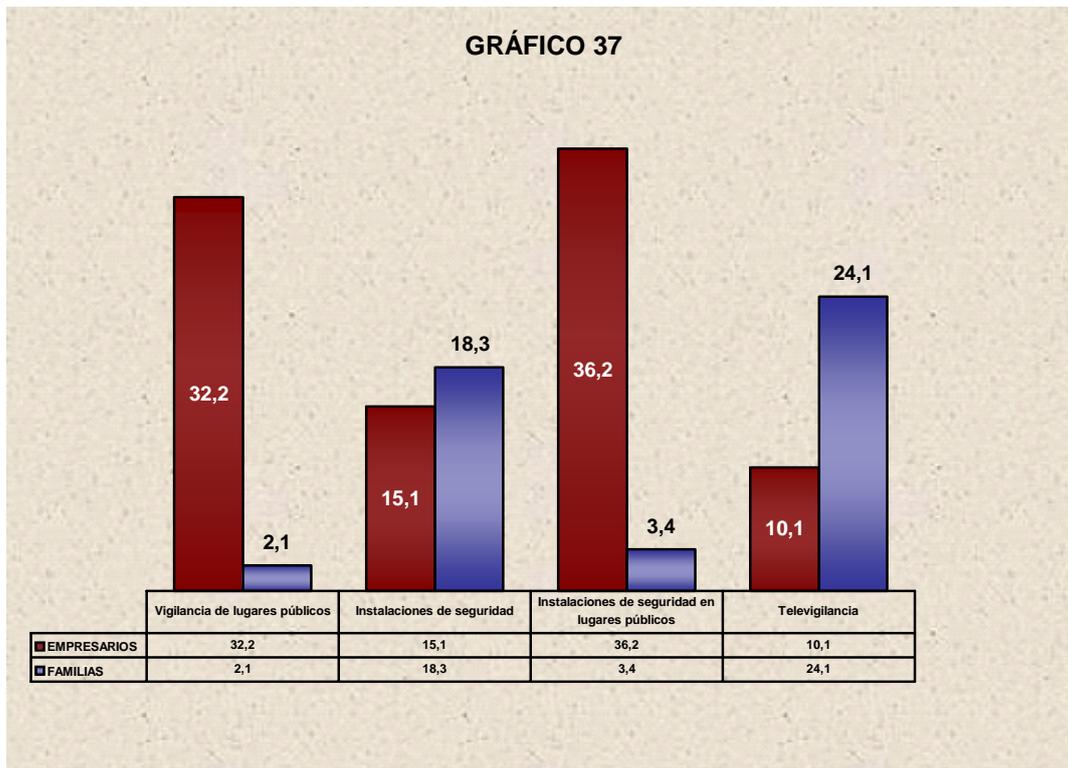
Así pues, las perspectivas son bastante positivas para este sector, y por tanto, para la creación de empleo, ya que la seguridad es una de las principales preocupaciones de los españoles.

La oferta de empleo en España proviene de una serie de empresas autorizadas. La formación inicial necesaria está muy regulada por la normativa vigente, así como otros muchos aspectos del desempeño de estas profesiones. Actualmente, es un sector con especiales posibilidades para el empleo femenino.

CARACTERIZACION DE LA DEMANDA

Entre las actividades con un mayor potencial podemos destacar según los datos obtenidos de la encuesta pasada tanto a familias como a empresarios las siguientes:

- Vigilancia de lugares públicos
- Instalaciones de seguridad en domicilios
- Instalaciones de seguridad en empresas
- Instalaciones de seguridad en lugares públicos



Las ocupaciones más demandadas dentro del ámbito fueron:

- Vigilante de Seguridad
- Vigilante de explosivos
- Escolta privado

- Jefe de Seguridad
- Director de Seguridad
- Guarda particular del campo
- Detective privado
- Técnico en protección civil
- Instaladores de sistemas de alarma y vigilancia
- Instaladores de sistemas electrónicos de seguridad
- Vigilancia de lugares públicos
- Vigilancia en transportes colectivos
- Instalaciones de seguridad en domicilios
- Instalaciones de seguridad en empresas
- Instalaciones de seguridad en lugares públicos
- Televigilancia

ANÁLISIS DE LA OFERTA

Este apartado se centra en el análisis cualitativo de la oferta de Servicios a Domicilio en la Ciudad autónoma de Melilla. Así podemos detallar que las empresas melillenses ofrecen principalmente los siguientes servicios:

- Vigilancia de lugares públicos
- Instalaciones de seguridad en domicilios
- Instalaciones de seguridad en empresas
- Instalaciones de seguridad en lugares públicos

CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO

En el ámbito actual de estudio hemos podido comprobar, que si bien en el sector existe una especialización y profesionalización de los servicios, no existe una conciencia en la sociedad sobre la necesidad y la consiguiente importancia de contar con profesionales titulados. Por lo que es habitual que este ámbito se asocie con los servicios menos cualificados como son los de labores domésticas, limpieza y preparación de comidas. Esto da lugar de que el sector se encuentre infravalorado y todo ello dificulte el cobro a los profesionales por sus servicios. Esto provoca que las plantillas sean inestables debido a la incorporación de trabajadores de baja formación para el desempeño de estas labores.

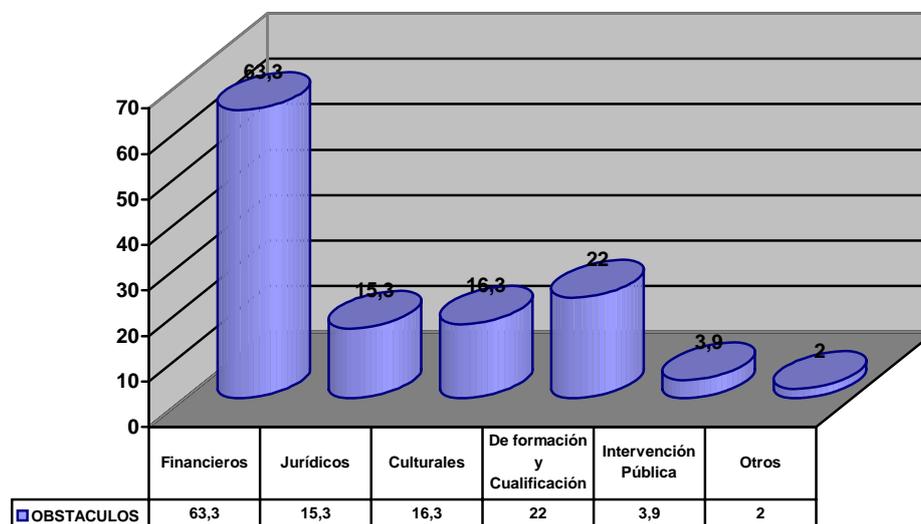
En cuanto al perfil profesional buscado por las empresas se centran básicamente en la titulación, edad y vocación. Si bien estas características varían, en el grado de cada uno de los factores, dependiendo del servicio que se pretenda prestar.

El desempeño profesional dentro de este ámbito puede presentar numerosas dificultades, entre las que podemos destacar las siguientes:

- Las jornadas de trabajo no suelen ser completas
- Horarios nocturnos
- Trabajo duro psíquicamente y físicamente
- Bajo precio por hora según convenio
- Falta de adecuación entre la oferta y necesidades de las familias. Las empresas con servicios más profesionalizados y especializados consideran que en ocasiones las familias demandan profesionales que, además hagan labores de limpieza, comidas, etc.

OBSTÁCULOS AL CRECIMIENTO

GRÁFICO 38



De los datos obtenidos comprobamos que el principal obstáculo para el crecimiento del sector (63,3%), es el financiero principalmente por la necesidad de un capital inicial que permita constituir la sociedad legalmente; y dejar un fondo de reserva.

El segundo de los obstáculos se encuentra en la dificultad de encontrar trabajadores con una formación y cualificación profesional adecuada.

Dentro de nuestro grupo otros, se encuentran los precios de los seguros de responsabilidad que si bien están en el último peldaño de preocupación, estos hacen que los costes se eleven.

7 Transportes colectivos locales

- Mejora del confort técnico de los transportes públicos
- Mejora del acceso de los minusválidos a los transportes públicos, ya que es un factor que no sólo afecta al sector minusválidos sino a todos los usuarios (cochecitos de niño pequeño, maletas, etc.)
- Creación de nuevas formas de organización del transporte colectivo urbano (tele servicios de bus y taxis) Existe una gran demanda de establecer teléfonos que aglutinen la oferta de taxis en nuestra ciudad, ya que se encuentra dispersa en cuatro estacionamientos, así como un servicio de información de rutas y horarios del servicio de autobús.

Las distancias entre las zonas residenciales y los lugares de trabajo, las mayores posibilidades económicas para acceder a servicios de ocio, educativos, comerciales, etc., están generando mayores necesidades de movilidad y grandes volúmenes de desplazamientos urbanos e interurbanos.

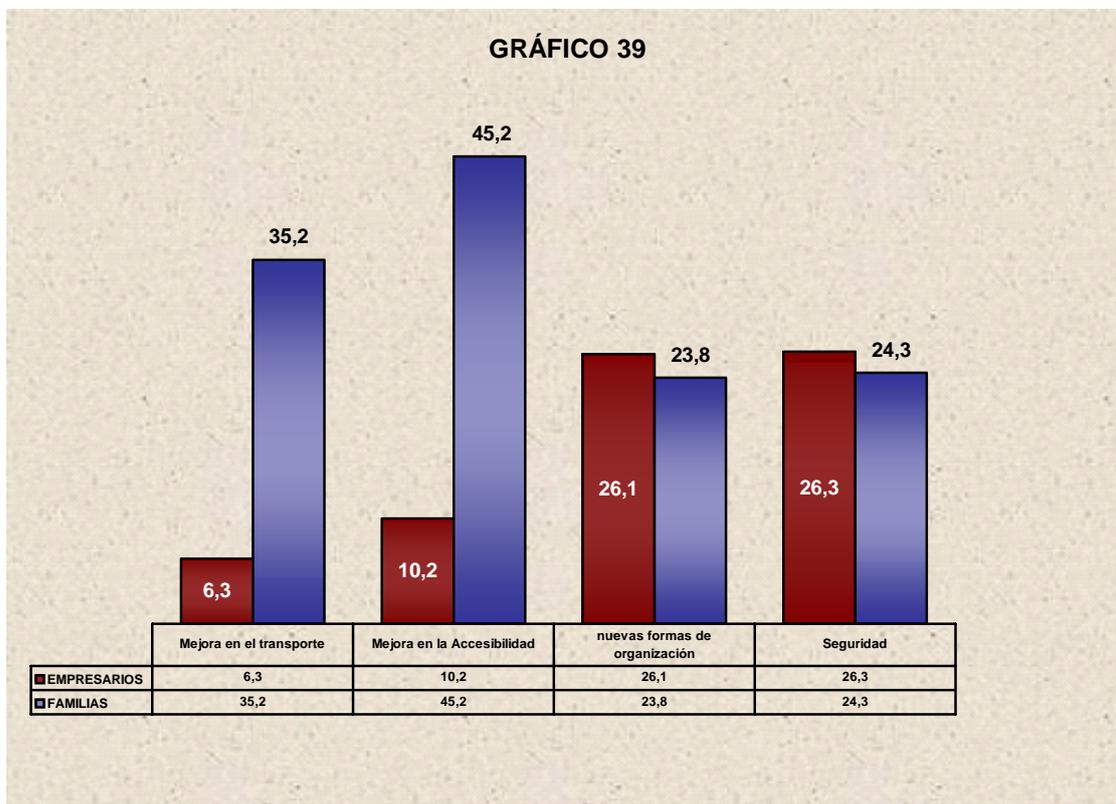
Gran parte de las soluciones pasan por potenciar el uso del transporte colectivo público, introduciendo además nuevos enfoques en la gestión y organización, que lo hagan más atractivo y competitivo respecto al vehículo privado. Uno de los cambios más importantes a nivel local es la tendencia a implantar sistemas integrales de transporte público que abarcan también las áreas metropolitanas (unificando la oferta de autobuses urbanos, y taxis), y que permiten al usuario la ínter modalidad del transporte con el mismo billete o abono de viaje.

También es previsible el mantenimiento de las inversiones para desarrollar nuevos servicios e infraestructuras.

En definitiva, a medida que se van introduciendo mejoras en la oferta de los sistemas de transporte colectivo metropolitano se generan nuevas oportunidades de empleo en este sector.

CARACTERIZACION DE LA DEMANDA

Entre las actividades con un mayor potencial podemos destacar según los datos obtenidos de la encuesta pasada tanto a familias como a empresarios las siguientes:



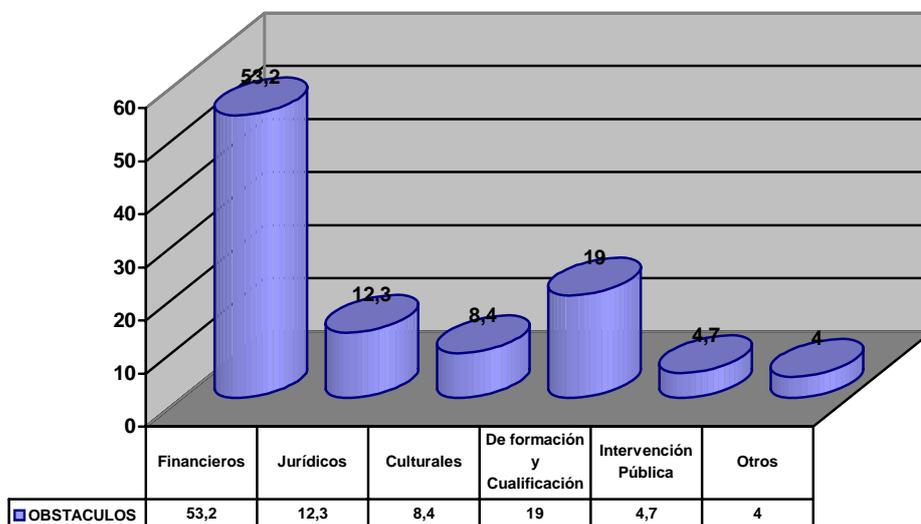
Las ocupaciones más demandadas dentro del ámbito fueron:

- Técnico Superior en Gestión del Transporte
- Conductor de autobús
- Conductor microbús transporte escolar
- Acompañante de transporte escolar

- Conductor de vehículos especiales y adaptados para determinados colectivos de usuarios: ancianos, minusválidos, etc.
- Expertos en informática para empresas de transporte
- Mecánico de vehículos

OBSTÁCULOS AL CRECIMIENTO

GRÁFICO 40



De los datos obtenidos comprobamos que el principal obstáculo para el crecimiento del sector (53.2%), es el financiero principalmente por la necesidad de un capital inicial que permita constituir la sociedad legalmente; la compra de bienes de equipo, licencia y dejar un fondo de reserva.

El segundo de los obstáculos ese encuentra en la dificultad de encontrar trabajadores con una formación y cualificación profesional adecuada.

Dentro de nuestro grupo otros, se encuentran los precios de la licencia que si bien están en el último peldaño de preocupación, estos hacen que los costes se eleven.

8 Revalorización de espacios urbanos

En muchas ciudades y sus respectivas áreas metropolitanas se ha producido un crecimiento urbanístico desordenado, poco respetuoso desde el punto de vista medioambiental, que junto al enorme crecimiento del parque de vehículos privados está ocasionado graves problemas de habitabilidad, dando lugar a zonas especialmente degradadas. Esta problemática afecta especialmente a los cascos históricos, donde se agravan los problemas de congestión del tráfico, ruido, contaminación, etc.

Afortunadamente, en los últimos años vienen realizándose mayores esfuerzos por recuperar la ciudad como espacio público para el uso y disfrute de los ciudadanos, y como espacio residencial atractivo. Se trata de conseguir un desarrollo sostenible de las ciudades con un enfoque integrado de los aspectos sociales, económicos y ambientales, con el fin de lograr un aumento de la calidad de vida de sus ciudadanos.

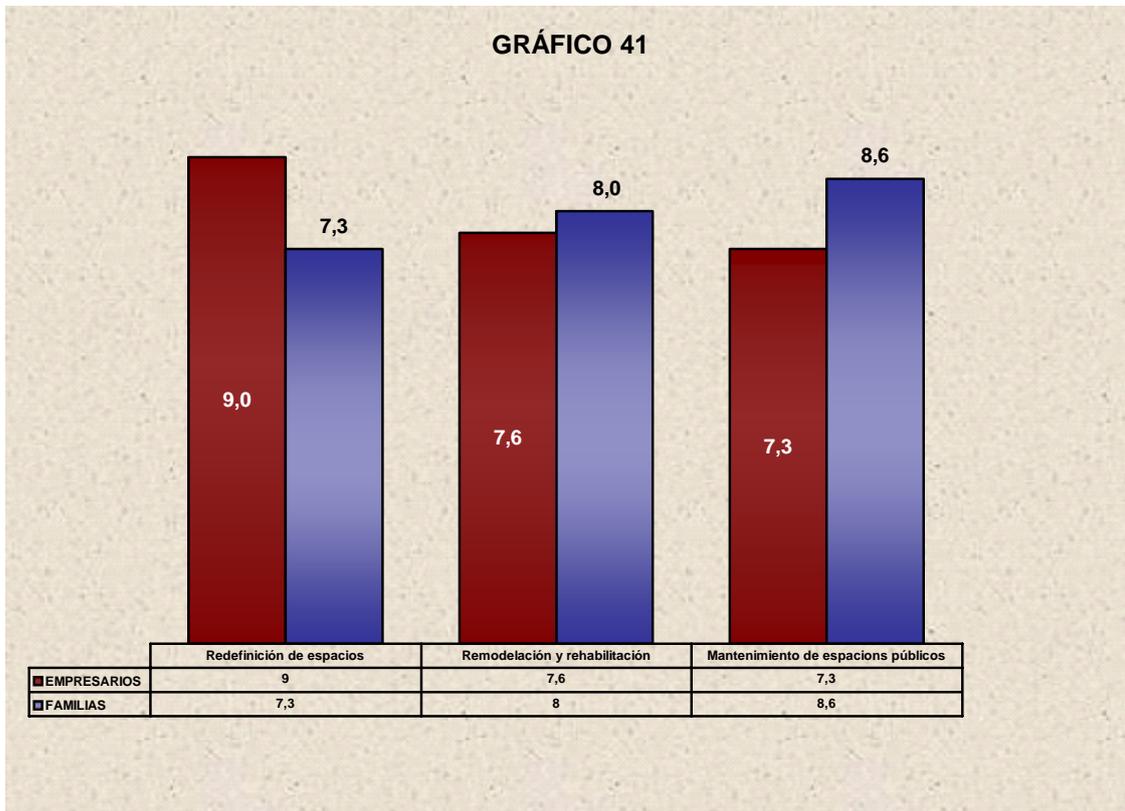
La revalorización de espacios públicos urbanos forma parte de esta estrategia. Se están llevando a cabo numerosas intervenciones de rehabilitación y reforma de este tipo de espacios, así como actuaciones urbanísticas singulares que modifican amplias zonas urbanas para nuevas funciones de uso público. Otra de las causas de intervención es conseguir una mejor distribución de los espacios públicos por áreas y barrios, reequilibrando las infraestructuras y los equipamientos sociales, deportivos y culturales...

Las principales transformaciones de más espacios libres y zonas verdes, la optimización y ampliación de los recursos naturales en los parques y jardines ya existentes, la peatonalización de cascos históricos, el ensanchamiento de aceras y plazas, la reducción de barreras arquitectónicas, la mejora de la accesibilidad (en calles, plazas, jardines y edificios), etc.

CARACTERIZACION DE LA DEMANDA

Entre las actividades con un mayor potencial dentro del ámbito Revalorización de espacios urbanos podemos destacar:

- Redefinición poli funcional de los espacios fuertemente funcionales hacia la convivencialidad.
- Remodelación y rehabilitación.
- Mantenimiento de los espacios públicos.



Las ocupaciones más demandadas dentro del ámbito fueron:

- Topógrafos
- Albañiles
- Encargado de obra
- Arquitectos paisajistas
- Arquitectos técnicos
- Ingenieros técnicos de obras públicas
- Delineantes
- Técnicos especialistas en jardinería
- Jardineros
- Licenciados en Ciencias Ambientales
- Especialistas en viveros

9 Comercio de proximidad

El comercio de proximidad se corresponde, dentro del comercio al por menor, con los establecimientos situados cerca de los usuarios, y está constituido en gran parte por el pequeño comercio tradicional.

Es un elemento de desarrollo urbano y de revitalización, y su impulso también es importante para mejorar el crecimiento y sostenibilidad de los barrios con menor actividad económica y social.

Sin embargo, el comercio de proximidad ha ido perdiendo progresivamente cuota de mercado debido, fundamentalmente, a la competencia y otras nuevas fórmulas de comercialización. Ante las nuevas demandas y hábitos de consumo, en un mercado cada vez más exigente, se requiere la modernización y especialización de estos pequeños establecimientos comerciales. De manera especial necesitan incorporar nuevas tecnologías y nuevas fórmulas de venta.

CARACTERIZACION DE LA DEMANDA

Las ocupaciones más demandadas dentro del ámbito fueron:

- Auxiliar dependiente de Comercio
- Dependiente de Comercio
- Cajero
- Técnico en Comercio
- Gerente de pequeño comercio
- Escaparatista
- Organizador de punto de venta en autoservicios
- Licenciado en Dirección y Administración de Empresas
- Contable
- Gestor administrativo

ANÁLISIS DE LA OFERTA

Este apartado se centra en el análisis cualitativo de la oferta de Comercio de proximidad Servicios a Domicilio en la Ciudad autónoma de Melilla. Así podemos detallar que las empresas melillenses se centran principalmente en el comercio de autoservicios.

CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO

En el ámbito actual de estudio hemos podido comprobar, que en el sector existe poca especialización y profesionalización de los servicios, no existe una conciencia en la sociedad sobre la necesidad y la consiguiente importancia de contar con profesionales titulados.

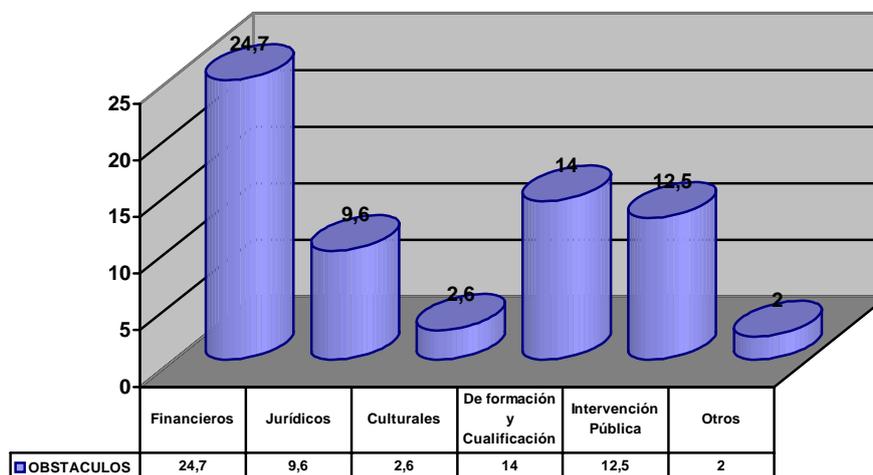
En cuanto al perfil profesional buscado por las empresas se centran básicamente en la edad y experiencia.

El desempeño profesional dentro de este ámbito puede presentar numerosas dificultades, entre las que podemos destacar las siguientes:

- Las jornadas de trabajo que en ocasiones son más de ocho horas
- Trabajo duro físicamente
- Bajo precio por hora según convenio

OBSTÁCULOS AL CRECIMIENTO

GRÁFICO 42



De los datos obtenidos comprobamos que el principal obstáculo para el crecimiento del sector (24,7%), es el financiero principalmente por la necesidad de un capital inicial que permita constituir la sociedad legalmente; adquirir instalaciones; la compra de mercancías; y dejar un fondo de reserva.

El segundo de los obstáculos ese encuentra en la dificultad de encontrar trabajadores con una formación y cualificación profesional adecuada.

OBSTÁCULOS AL MANTENIMIENTO DE LA OFERTA

Entre los obstáculos que observamos para el mantenimiento de la oferta podemos destacar los bajos márgenes en los que se mueven estos comercios que hace que el coste de personal sea muy elevado y en ocasiones casi imposible de contratar.

Un segundo obstáculo es el de mantener la relación calidad-precio del servicio ya que las empresas intentan mantener un buen servicio y le es difícil competir contra la competencia de los hipermercados.

Grupo servicios de ocio

Por lo que hace referencia a las necesidades vinculadas con el tiempo libre de las personas podemos hablar ya de realidades y no de futuribles. A pesar de ello, la ocupación en este sector tiene una potencialidad clarísima. Más de un 50% de la población realiza estancias turísticas de corta duración, participa en fiestas populares, asiste a conciertos musicales o practica un deporte en una instalación con profesionales. Pero se percibe que este porcentaje puede subir muy fácilmente en la próxima década.

El turismo rural, cultural, de aventura o especializado por temáticas o sectores es ya la primera industria nacional. El patrimonio cultural popular o de elite se va a revalorizar como elemento turístico y de difusión de la cultura, lo que va a desarrollar las tareas de restauración y la creación de nuevos centros artísticos y de nueva oferta cultural-folclórica con sus consecuencias ocupacionales. El deporte, finalmente, requiere, cada vez más sus gestores, sus educadores y sus profesionales.

10 Turismo

Además del ya tradicional turismo "de sol y playa", en nuestro país existen otros tipos de fenómenos turísticos más recientes que están adquiriendo una gran importancia, tanto por la generación de riqueza como por la creación de empleo, además de no padecer tanta concentración estacional. Se trata de los siguientes:

- Turismo cultural. El patrimonio histórico-artístico y monumental de nuestro país, y la proliferación de acontecimientos culturales, están consiguiendo atraer un tipo de turistas de alto poder adquisitivo, ofreciendo todavía grandes potencialidades de desarrollo.

- Turismo de congresos. La organización de viajes y estancias por motivos profesionales (convenciones, reuniones de empresa, ferias para profesionales, etc.) se incrementa año tras año, acorde con el clima de bonanza económica de las empresas.

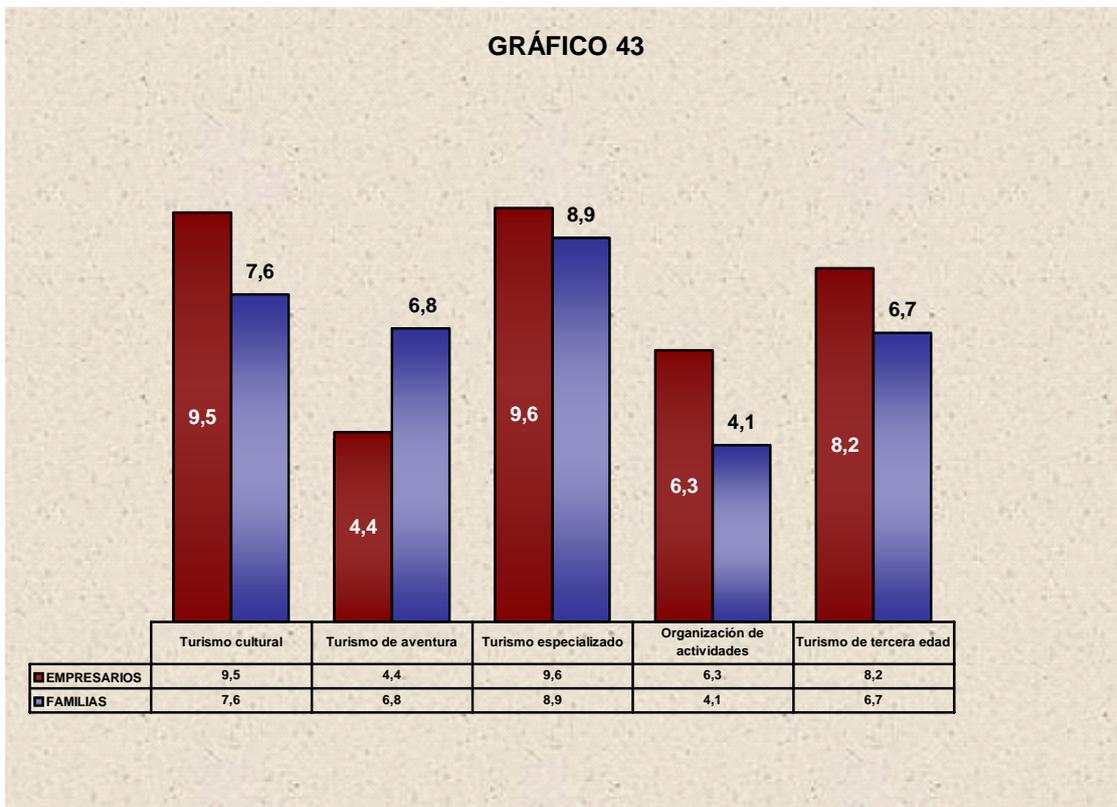
- Turismo social. Este tipo de turismo está dirigido principalmente a personas de la Tercera Edad, que tienen posibilidad de viajar en cualquier momento del año, lo cual permite aprovechar las ofertas de fuera de temporada, obtener precios más bajos y suavizar las puntas de estacionalidad de las localidades turísticas. El aumento de las expectativas de vida, la mayor disponibilidad de renta por parte de los jubilados, junto al apoyo por parte de las Administraciones Públicas, facilitarán el crecimiento continuado de la demanda de este tipo de viajes.

- Turismo rural. Comprende toda actividad turística que se desarrolla en el ámbito rural, constituyendo un recurso interesante para generar rentas alternativas o complementarias en zonas con recursos naturales o culturales atractivos para el visitante. Dentro del turismo rural se engloban actividades más específicas como son: Agroturismo, Turismo de montaña, Cicloturismo, Senderismo, Turismo ecuestre, Turismo verde, Turismo de aventura, etc.

CARACTERIZACIÓN DE LA DEMANDA

Entre las actividades con un mayor potencial podemos destacar los siguientes:

- Turismo cultural
- Turismo de aventura
- Turismo especializado (rutas, circuitos)
- Organización de actividades y acontecimientos
- Turismo de tercera edad



Las ocupaciones más demandadas dentro del ámbito servicios a domicilio fueron:

- Técnico superior en Alojamiento
- Recepcionistas de hotel
- Camareras de Piso
- Limpiadores/as
- Cocinero, Jefe de Cocina
- Camarero, Maitre, Sommelier
- Técnico superior en Animación
- Monitor de Ocio y Tiempo Libre
- Animador sociocultural
- Relaciones públicas

- Animadores turísticos
- Técnico de Empresas y Actividades Turísticas
- Técnico superior en Agencias de viajes
- Técnico superior en Comercialización Turística
- Operador de rutas ecuestres
- Agente de desarrollo turístico

ANALISIS DE LA DEMANDA

LA IMPORTANCIA DEL TIPO DE FAMILIA

En términos generales, el tipo de familia que realiza este tipo de actividades y que se muestra interesada en hacerlo, está compuesta por una pareja con hijos, con un nivel cultural medio-alto y con alguno de sus miembros ocupado. En el caso de personas que viven solas o de personas mayores, la propensión a realizar este tipo de actividades es menor, igual que en aquellas familias con un nivel cultural bajo.

LA IMPORTANCIA DE LA RENTA FAMILIAR

Tal y como se comentara mas adelante, uno de los principales obstáculos a la realización de este tipo de actividades está relacionado con la renta. En este sentido, el poder adquisitivo de una familia influye notablemente en la decisión de realizar determinadas actividades relacionadas con el turismo.

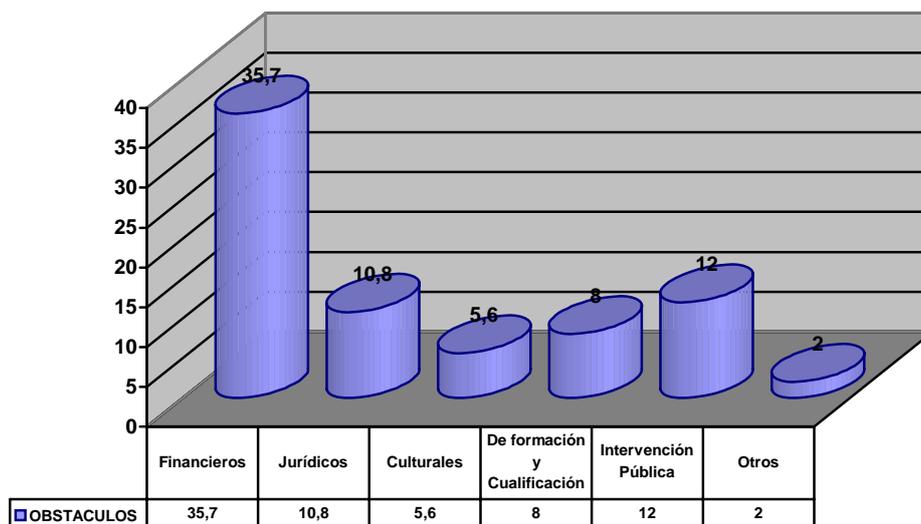
ANÁLISIS DE LA OFERTA

CARACTERÍSTICAS DE LOS MERCADOS (OFERTA).

Como ya se ha señalado, el sector de Turismo Cultural y Rural está supeditado a la estacionalidad de la demanda. El hospedaje rural, el turismo cultural de tiempo libre y los deportes de riesgo, son actividades que suelen desarrollarse únicamente los fines de semana, puentes, Semana Santa, y en los meses de junio, julio y agosto. Por otra parte, el sector del turismo y el tiempo libre está estrechamente ligado a las fluctuaciones de la economía, de manera que en épocas de crecimiento, la actividad del sector aumenta, mientras que en épocas de recesión, el sector se paraliza.

OBSTÁCULOS AL CRECIMIENTO

GRÁFICO 44



De los datos obtenidos comprobamos que el principal obstáculo para el crecimiento del sector (35,7%), es el financiero principalmente por la necesidad de un capital inicial que permita constituir la sociedad legalmente; adquirir instalaciones; la compra de bienes de equipo; y dejar un fondo de reserva.

El segundo de los obstáculos se encuentra en las relaciones con la Administración Pública (12%), lo que en ocasiones hace casi imposible la creación de las empresas.

OBSTÁCULOS AL MANTENIMIENTO DE LA OFERTA

Empresas de turismo cultural

- La penetración en el mercado es el principal obstáculo de las empresas de turismo cultural. Disponer de un margen de tiempo para darse a conocer y ganar la confianza de las grandes empresas touroperadoras y de los organismos oficiales para poder optar por una cuota de mercado.
- Dificultad para conseguir guías turísticos con dominio de varios idiomas.

Empresas de deportes de riesgo y tiempo libre

- Falta de información sobre espacios naturales, normativas de conservación, autorizaciones para uso y disfrute correcto de estos espacios naturales, caminos y senderos, etc.
- Escasa infraestructura en rutas naturales, senderos, señalización, fuentes, zona de sombra, merenderos y albergues para el descanso.
- Dificultad para conseguir profesionales cualificados, como monitores de deportes de alto riesgo y guías de senderismo.

OBSTÁCULOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA ACTIVIDAD

- Estacionalidad de la demanda que no garantiza una actividad continuada.
- Falta de formación en idiomas.
- Elevados costes en la contratación de monitores profesionales y falta de los mismos.
- Renovación y actualización de los equipos deportivos, que suelen ser muy costosos, pero que deben estar actualizados para garantizar la seguridad de los clientes.

11 Audiovisual

En España, al igual que en el resto de sociedades europeas avanzadas, existe una demanda creciente de contenidos audiovisuales, que se ofrecen a través de varios medios: televisión, vídeo, cine, producciones multimedia, Internet, etc.

La industria audiovisual está formada por un conjunto de empresas relacionadas entre sí, que utilizan las mismas tecnologías, y que están apoyadas por una importante industria auxiliar y muchos trabajadores autónomos ("freelance"). En este sector se están modificando los modelos tradicionales de contratación, surgiendo nuevas formas de incorporación al mercado de trabajo, especialmente para los jóvenes.

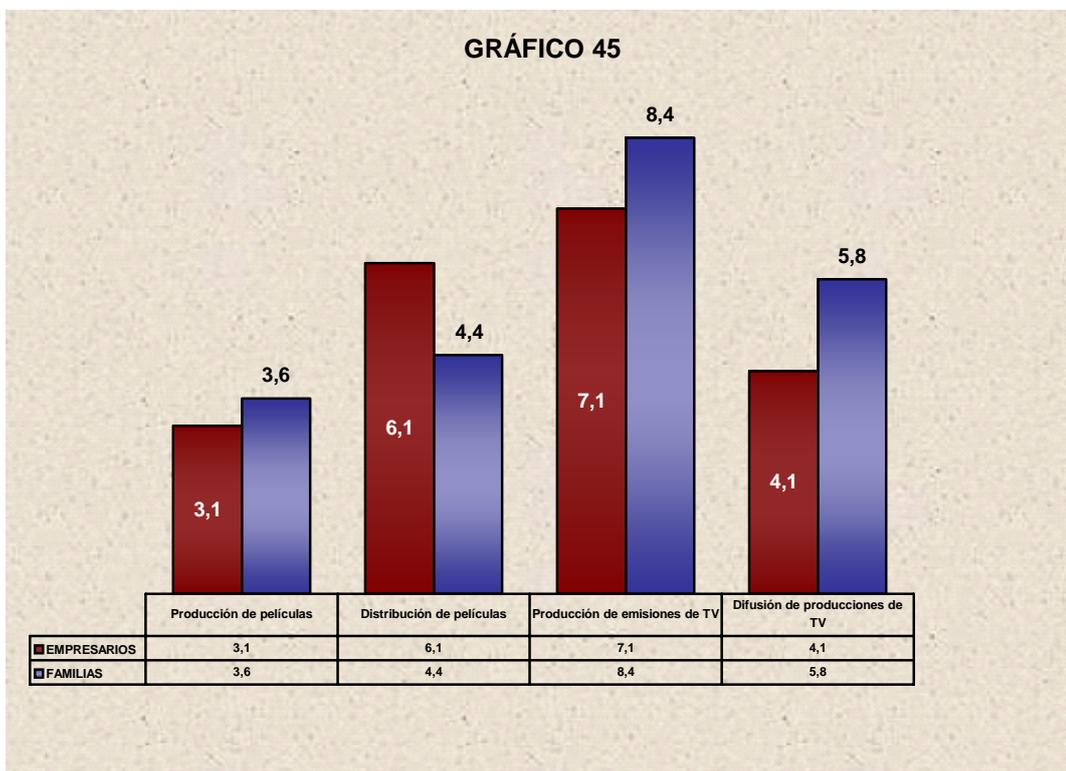
Está compuesto por las empresas productoras de contenidos audiovisuales, las Televisiones, los operadores de cable, las empresas de publicidad, las distribuidoras y exhibidores cinematográficas, y determinadas empresas de servicios por Internet.

El sector audiovisual es uno de los que más está notando el impacto de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, entre las que destacan el fenómeno de la digitalización y el aprovechamiento de las posibilidades de Internet.

CARACTERIZACION DE LA DEMANDA

Los servicios a domicilio, como ya se ha dicho, dentro de los ámbitos de los Nuevos Yacimientos de Empleo se caracterizan por presentar un fuerte potencial de creación de empleo, entre las actividades con un mayor potencial podemos destacar según los datos obtenidos de la encuesta pasada tanto a familias como a empresarios las siguientes:

- Producción de películas
- Distribución de películas
- Producción de emisiones de TV
- Difusión de producciones de TV



Las principales ofertas de trabajo que se pueden encontrar son:

- Infografista de medios audiovisuales
- Operador de equipos de televisión
- Editor-montador de imagen
- Técnico en audiovisuales
- Operador de cámara
- Licenciado en comunicación audiovisual
- Director realizador de medios audiovisuales
- Realizador de cinematografía, radio, televisión y video
- Técnico en operaciones de radio y TV
- Técnico en mantenimiento de medios audiovisuales
- Técnico en realización, producción y orientación de programas audiovisuales
- Coordinador de guiones
- Animador 3D
- Director de Arte en 3D
- Creador Multimedia
- Ayudante de documentación de medios de comunicación
- Infografista de prensa
- Maquetista de prensa
- Técnico de laboratorio de imagen
- Fotógrafo
- Operador de cabina de proyecciones cinematográficas

12 Valorización del patrimonio cultural

En los últimos años la sociedad española viene mostrando una gran inquietud por la conservación del patrimonio histórico y un creciente interés por los objetos del pasado y las antigüedades, así como por la cultura en general. El aumento del nivel educativo y cultural de la población, y del nivel de vida en general, así como una mayor disponibilidad de tiempo libre, todo ello unido al rico y diversificado legado histórico-artístico que posee España, hace pensar en un futuro de crecimiento de este sector en los próximos años.

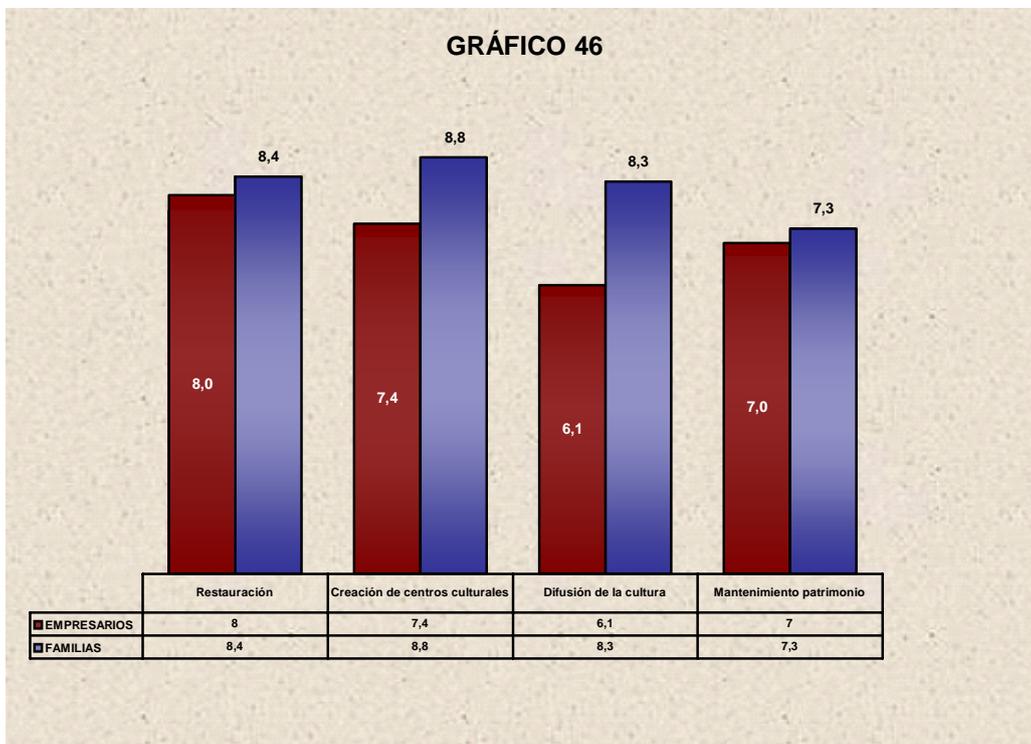
El Patrimonio cultural se compone de todos los bienes inmuebles y objetos de interés artístico, histórico, paleontológico, arqueológico, etnográfico, científico o técnico, así como también, el patrimonio documental y bibliográfico, los yacimientos y zonas arqueológicas y los sitios naturales, jardines y parques que tengan valor histórico-artístico.

La conservación y restauración de estos bienes culturales contribuye al aumento del turismo interior y al mantenimiento de manifestaciones y actividades culturales, constituyendo una importante fuente de creación de empleo. En este sentido destaca el papel desempeñado por el Programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios.

ANÁLISIS DE LA DEMANDA DEL ÁMBITO VALORIZACIÓN DEL PATRIMONIO CULTURAL

Entre las actividades con un mayor potencial podemos destacar las siguientes:

- Restauración (demanda de artesanos cualificados)
- Creación de centros culturales (artistas, conservadores...)
- Difusión de la cultura (acogida, guías, científicos, técnicos, editores...)
- Oferta cotidiana y mantenimiento (vigilantes, gestores de flujos turísticos...)



Las ofertas de trabajo en este sector suelen ser de ocupaciones y profesiones muy especializadas, tales como:

- Restaurador artístico
- Técnico superior en restauración
- Conservador de museos
- Conservador y restaurador de bienes culturales
- Técnico especialista en grabados
- Técnico en tapizado de muebles
- Técnico en acabados sobre madera
- Especialistas en forja artística, herrería, cerámica...
- Albañilería especializada
- Técnico en climatización
- Técnico en mantenimiento
- Instalador de sistemas de seguridad

13 Desarrollo cultural local

Los cambios socio-económicos y demográficos (aumento del nivel educativo y cultural de la población, alargamiento de la esperanza de vida, mejora del poder adquisitivo), las nuevas formas de vida y hábitos de consumo (mayor disponibilidad de tiempo para el ocio) y el importante apoyo del sector público, han propiciado el consumo masivo de actividades y productos culturales.

Este desarrollo se está propiciando tanto por parte de las instituciones culturales públicas (teatros, museos, centros de arte, escuelas de arte, conservatorios, archivos y bibliotecas, etc.), como por las iniciativas de la industria cultural (mercado de las artes escénicas, música, mercado del arte, la industria del libro, producción cinematográfica y audiovisual, radio, televisión, etc.).

Actualmente la creación artística es uno de los sectores económicos con un mayor potencial de crecimiento, y la tendencia es que seguirá aumentando el número de usuarios y consumidores culturales, la cantidad, calidad y diversidad de productos, y la demanda formativa relacionada con las enseñanzas artísticas (Conservatorios de Artes y Música, centros privados de formación en ballet, danza, teatro, dibujo y pintura, etc.).

ANALISIS DE LA DEMANDA DEL ÁMBITO

Para un mejor análisis de la demanda, del ámbito que nos ocupa, se va a proceder a un análisis basado en varios aspectos.

IMPORTANCIA DEL TIPO DE FAMILIA.

En cuanto al tipo de hogar con este tipo necesidades, destacan los de las siguientes características: suele tratarse en mayor medida de familias con hijos, tendiendo a intensificarse la demanda a medida que aumenta el numero de miembros y disminuye su edad, lo que apunta a que una parte considerable de la demanda en este ámbito está integrada por niños y jóvenes.

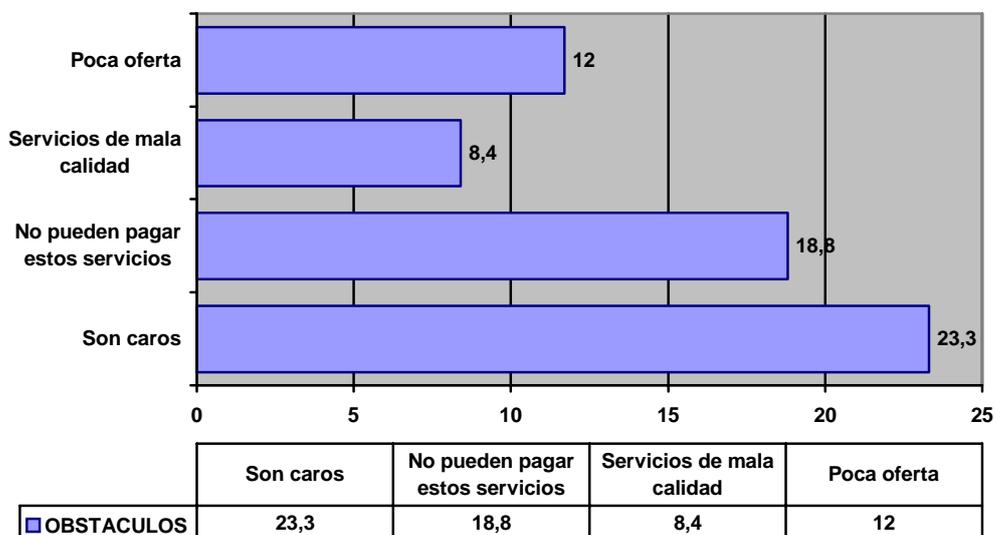
Por otra parte, existe una relación directa entre el nivel cultural de los hogares y la demanda de este tipo de servicios.

IMPORTANCIA DE LA RENTA FAMILIAR

El nivel de renta determina en gran medida el consumo de servicios culturales y de ocio. Tanto necesidades como demanda se concentran en las familias con mayores ingresos, apreciándose una relación directa entre dichas variables y el nivel de renta.

OBSTÁCULOS DE LA DEMANDA

GRÁFICO 47. OBSTÁCULOS A LA DEMANDA



De los datos obtenidos comprobamos que el principal obstáculo de la demanda es la percepción de que estos servicios son caros (23,30), el siguiente obstáculo que observamos es que un 18,8% de las familias encuestadas no pueden pagar por estos servicios. Y en último lugar nos encontramos que el 8,4 % opinan que los servicios que se prestan en la Ciudad de Melilla, son de mala calidad.

CARACTERIZACION DE LA DEMANDA

Dentro de los ámbitos de los Nuevos Yacimientos de Empleo se caracterizan por presentar un débil, pero creciente potencial de creación de empleo, entre las actividades podemos destacar los de potenciación de la cultura popular.

Las ocupaciones más demandadas dentro del ámbito servicios a domicilio fueron:

- Animador sociocultural
- Gestor cultural
- Promotor de desarrollo rural
- Artistas: actores, músicos, bailarines, coreógrafos...
- Relaciones públicas
- Profesor de Escuelas de Artes
- Creadores de productos multimedia

ANÁLISIS DE LA OFERTA

Para un mejor análisis de la oferta, del ámbito que nos ocupa, se va a proceder a un análisis basado en varios aspectos.

CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO

- El tipo de contratación más habitual en este sector suele ser a tiempo parcial y por obra y servicio, habiendo muy pocos empleados fijos y a tiempo completo. De este modo, existe mucha irregularidad en la contratación, al tratarse de un trabajo que no ofrece garantías de continuidad, por lo que los profesionales deben buscarse la vida alternando esta actividad con otros oficios.
- Las condiciones laborales exigen al trabajador disponibilidad para desplazamientos y horarios prolongados, lo que supone que en la mayoría de los casos el trabajo se realice de forma precaria.
- La captación de empleadas se realiza a través de las escuelas de arte dramático y danza y los conservatorios municipales, que suponen una cantera de actores, profesionales de la danza y músicos.
- La temporalidad de la demanda no les garantiza un trabajo continuado y estable.
- El perfil profesional requerido se basa en tres aspectos: titulación que acredite una formación profesional, vocación artística y disponibilidad total de tiempo, tanto para ensayos como para desplazamientos.

CARACTERÍSTICAS DE LOS MERCADOS (OFERTA).

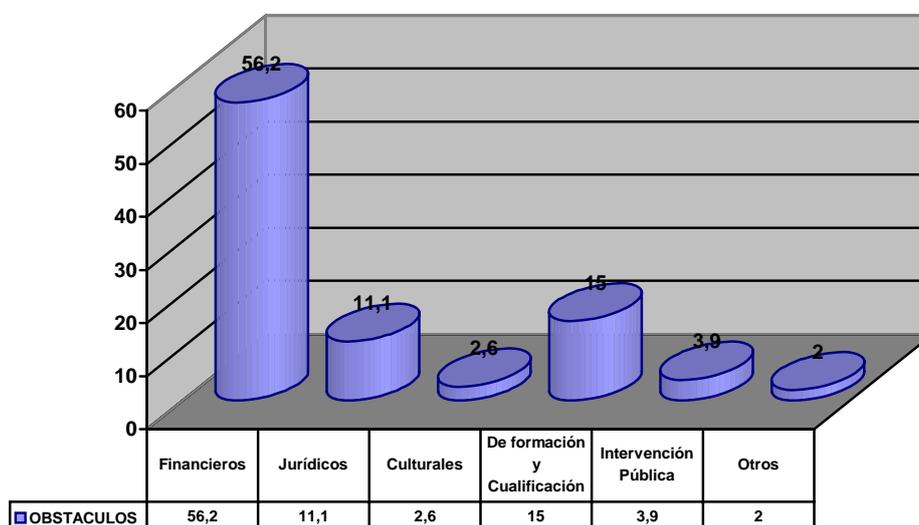
Los empresarios melillenses del sector consideran que existe una creciente demanda de estos si bien La demanda de servicios culturales y artísticos está determinada por la estacionalidad.

Las empresas del sector perciben que, tanto a la demanda pública, como a la privada, y al público en general, les cuesta mucho pagar por la cultura. Todo pago se considera caro y por encima de sus posibilidades.

Los clientes particulares no suelen demandar calidad, interesándose únicamente que la actuación les salga lo mas barato posible.

OBSTÁCULOS AL CRECIMIENTO

GRÁFICO 48



De los datos obtenidos comprobamos que el principal obstáculo para el crecimiento del sector (56.2%), es el financiero principalmente por la necesidad de un capital inicial que permita constituir la sociedad legalmente; adquirir instalaciones; la compra de bienes de equipo (equipos técnicos de apoyo asistencial ortopédicos y hospitalarios, vehículos especiales de transporte, etc.); y dejar un fondo de reserva.

El segundo de los obstáculos ese encuentra en la dificultad de encontrar trabajadores con una formación y cualificación profesional adecuada.

Dentro de nuestro grupo otros, se encuentran los precios de los seguros de responsabilidad que si bien están en el último peldaño de preocupación, estos hacen que los costes se eleven.

OBSTÁCULOS AL MANTENIMIENTO DE LA OFERTA

- Competencia desleal por parte de personas que no se dedican profesionalmente a estas actividades y que en su tiempo libre realizan alguna actividad relacionada con el espectáculo.
- Obstáculos culturales por parte de los clientes.
- Dificultad para reconocer la calidad de los espectáculos y aceptar pagar un precio justo por ellos.
- Mantener la relación calidad precio.
- La necesidad de diversificar la actividad como consecuencia de la estacionalidad obliga a estos empresarios a hacer inversiones para las cuales no cuentan con el capital necesario.

14 Deporte

Progresivamente se va generalizando entre la población el hábito de incorporar la práctica deportiva al estilo de vida, así como otras actividades de mantenimiento físico, por lo que se está produciendo un gran aumento de la demanda de servicios deportivos.

El sector del deporte está constituido por diversas actividades económicas que cada vez generan más riqueza y empleo en nuestro país. La gestión de instalaciones deportivas, la organización de acontecimientos deportivos y la necesidad de Monitores especializados en las distintas modalidades deportivas son los ámbitos donde se están produciendo mayores oportunidades de empleo.

Actualmente hay un gran número de empresas dedicadas a la explotación de instalaciones deportivas (gimnasios, piscinas, polideportivos, etc.) y a la organización de eventos puntuales (competiciones y exhibiciones). Esta tendencia se mantendrá durante los próximos años.

ANÁLISIS DE LA DEMANDA DEL ÁMBITO

Para un mejor análisis de la demanda, del ámbito que nos ocupa, se va a proceder a un análisis basado en varios aspectos.

LA IMPORTANCIA DEL TIPO DE FAMILIA

A continuación se señalan algunos rasgos característicos de los hogares que muestran una mayor propensión a que alguno de sus miembros realice o tenga intención de realizar alguna actividad deportiva.

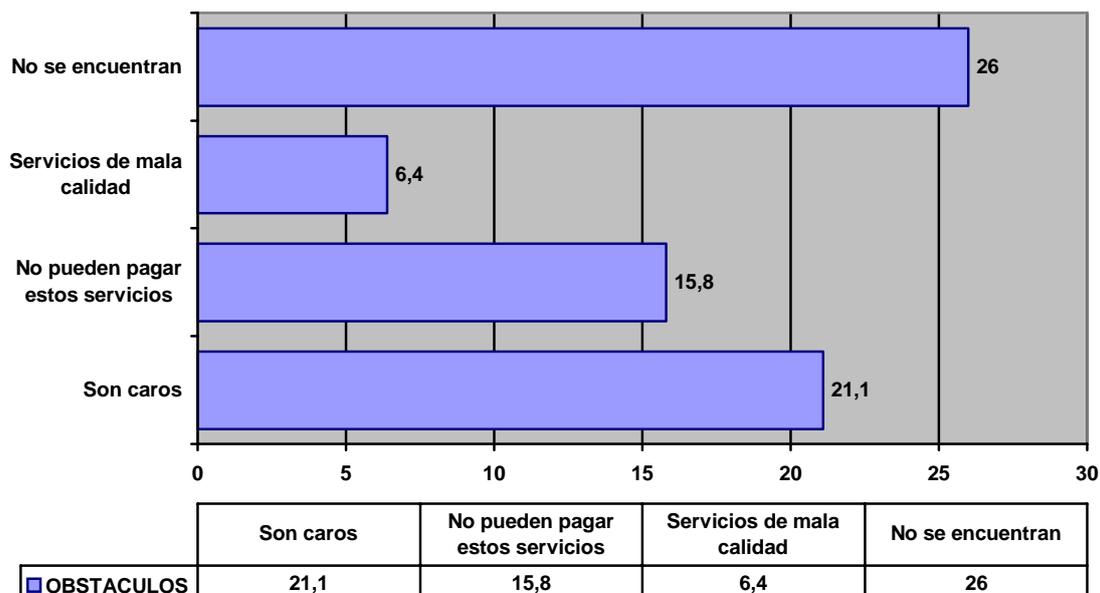
La presencia de hijos y, en general, de personas jóvenes, influye de manera notable tanto sobre el deseo de realizar estas actividades, como sobre la disposición al pago y el consumo efectivo de las mismas. Las actividades deportivas tienen especial atractivo para las personas jóvenes, por lo que aquellos hogares en los que alguno de sus miembros es joven, son potenciales consumidores de estos servicios. Asimismo, muchos padres consideran que el deporte es un pilar importante en los procesos educativos de sus hijos, motivo por el cual son también frecuentes los hogares formados por una pareja con hijos.

IMPORTANCIA DE LA RENTA FAMILIAR

En este ámbito, el precio de estos servicios no representa un gran obstáculo a la demanda, si bien parece existir una relación directa entre el nivel de renta de los hogares y su predisposición a hacer deporte. Esto podría tener que ver con el hecho de que, en términos generales, el nivel de renta de una familia está estrechamente relacionado con su nivel cultural y con el número de personas ocupadas que la componen.

OBSTÁCULOS DE LA DEMANDA

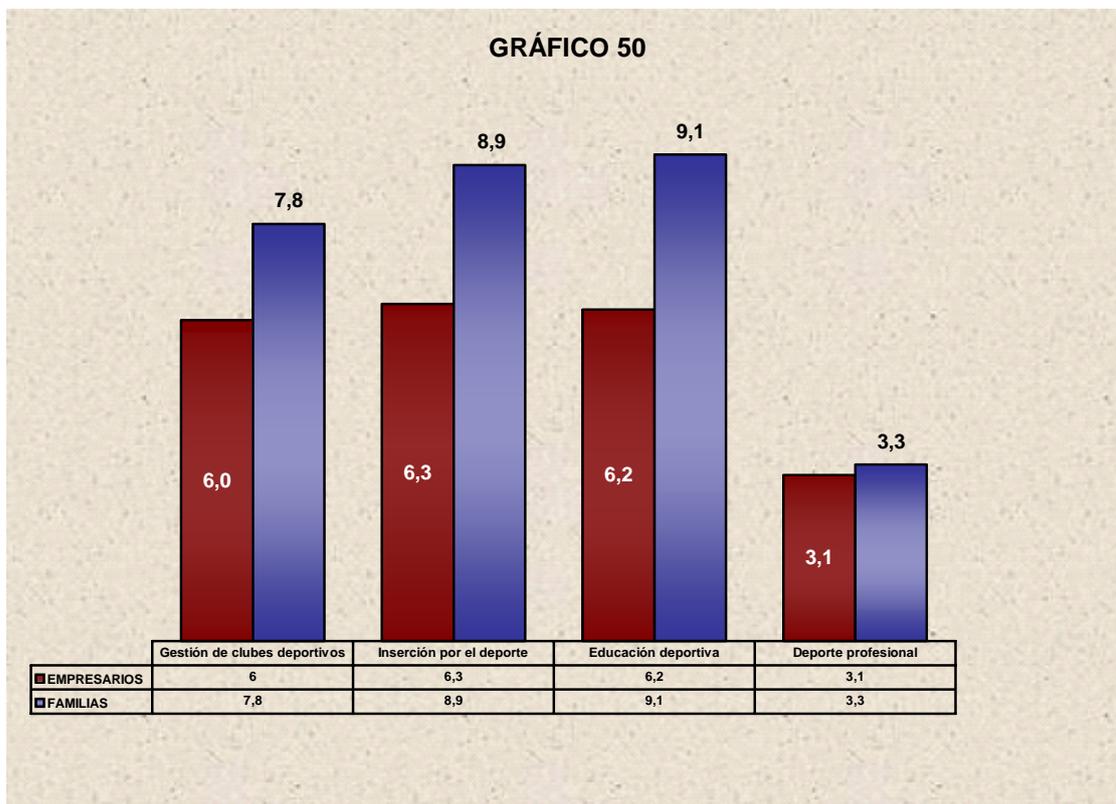
GRÁFICO 49. OBSTÁCULOS A LA DEMANDA



De los datos obtenidos comprobamos que el principal obstáculo de la demanda es la percepción de que estos servicios son caros (21.10), el siguiente obstáculo que observamos es que un 15.8% de las familias encuestadas no pueden pagar por estos servicios. Y en último lugar nos encontramos que el 6,4 % opinan que los servicios que se prestan en la Ciudad de Melilla, son de mala calidad.

CARACTERIZACION DE LA DEMANDA

- Gestión de clubes deportivos
- Inserción por el deporte
- Educación deportiva y deporte para la salud
- Deporte profesional y de espectáculo



Entre las actividades con un mayor potencial podemos destacar según los datos obtenidos de la encuesta pasada tanto a familias como a empresarios las siguientes:

- Técnico superior en Animación de actividades físicas y deportivas
- Técnico en Conducción de actividades físico-deportivas en el medio natural
- Monitor deportivo
- Monitor de aeróbic
- Profesores de gimnasia de mantenimiento
- Gestor de club deportivo.

Grupo servicios medioambientales

En último lugar, la importante crecida de la preocupación social por el estado ambiental del entorno inmediato conlleva la necesidad de optimizar la gestión privada y pública de los residuos, del agua, del aire y de invertir en la minimización y el control de la contaminación atmosférica y acústica. Las empresas, las administraciones y los particulares van a invertir en estas cuestiones.

La población, además reclama la ampliación y mejora de los espacios naturales y del acceso a ellos y su disfrute y conocimiento.

15 Gestión de residuos

El subsector Residuos lo componen todas aquellas actividades relacionadas con la recogida, transporte, tratamiento y eliminación segura, tanto de los residuos urbanos como industriales y agrarios, así como toda la tecnología e instrumentos aplicados a dichas actividades. Los residuos se suelen clasificar en cuatro grupos principales:

- Residuos sólidos urbanos: generados en los domicilios particulares, comercios, oficinas y servicios, etc.
- Residuos industriales: son muy diversos y con distintos grados de peligrosidad: desde los inertes (no presentan riesgo para el medio y su tratamiento consiste en el reciclaje) hasta los muy agresivos frente al medio o la salud humana.
- Residuos agrarios: procedentes de la agricultura, la ganadería, la selvicultura y la pesca.
- Residuos sanitarios: se producen en hospitales y otros centros sanitarios, procedentes de intervenciones quirúrgicas, curas, limpiezas, medicamentos, material desechable...

La atención que prestamos a las cuestiones ecológicas ha aumentado considerablemente en los últimos años, debido a la creciente sensibilización de la sociedad sobre la escasez de los recursos naturales y la necesidad de utilizarlos de un modo más racional. En el caso concreto de los residuos también hay una mayor concienciación ciudadana respecto al impacto medioambiental y la necesidad de un nuevo y adecuado tratamiento y reciclaje. Existen oportunidades de negocio claras en la gestión de los residuos, lo que está dando lugar a varias fuentes de creación de empleo:

- Otro potencial de creación de empleo se refiere a las empresas que elaboran métodos óptimos de recuperación y que comercializan los materiales reciclados obtenidos.
- Una tercera vía proviene de la implantación de Sistemas de Gestión Medioambiental en las empresas, que han ido modificando el enfoque que le venían dando a la generación de residuos, y que han evolucionado hasta la reducción en origen y la utilización de técnicas correctivas y de minimización a lo largo de todas las fases del proceso de producción. Todo ello explica la creciente necesidad de personal cualificado que las empresas ya están incorporando a sus plantillas.

ANALISIS DE LA DEMANDA DEL ÁMBITO

Para un mejor análisis de la demanda, del ámbito que nos ocupa, se va a proceder a un análisis basado en varios aspectos.

IMPORTANCIA DEL TIPO DE FAMILIA.

Para el estudio de este ámbito nos vamos a centrar principalmente en la recogida selectiva de residuos, así en términos generales, son las parejas sin hijos las que muestran un mayor grado de sensibilización a las actividades de recogida selectiva de residuos para su posterior reciclaje. Respecto a la relación de los miembros de la familia con la actividad económica, se aprecia como los hogares con una mayor sensibilidad al reciclaje son los formados fundamentalmente por pensionistas y rentistas, mientras que aquellos en los que hay personas ocupadas se suele dar menor importancia a estas actividades, lo que podría deberse a una cuestión de falta de tiempo. Finalmente, el nivel cultural de los hogares influye notablemente en la realización de estas actividades, de manera que cuanto mayor es el nivel educativo de los miembros de la familia, mayor es su disposición a separar para reciclar.

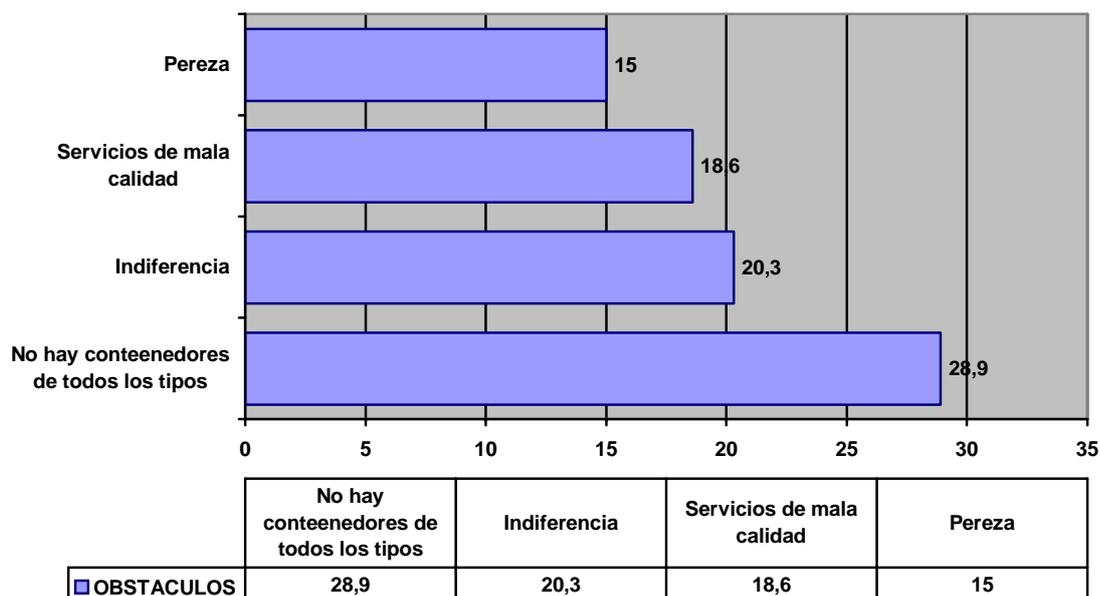
IMPORTANCIA DE LA RENTA FAMILIAR

Con respecto a la renta familiar podemos decir que las familias se distribuyen de una manera más o menos homogénea a lo largo de todos los tramos de renta.

No obstante, el grado de sensibilización de las familias respecto a la necesidad de separar para reciclar aumenta a medida que lo hace la renta. Asimismo, cabe destacar que los hogares que muestran mayor indiferencia ante la realización de estas actividades y, por tanto, afirman que "Les da igual", son aquéllos con un menor nivel de renta.

OBSTÁCULOS DE LA DEMANDA

GRÁFICO 51. OBSTÁCULOS A LA DEMANDA



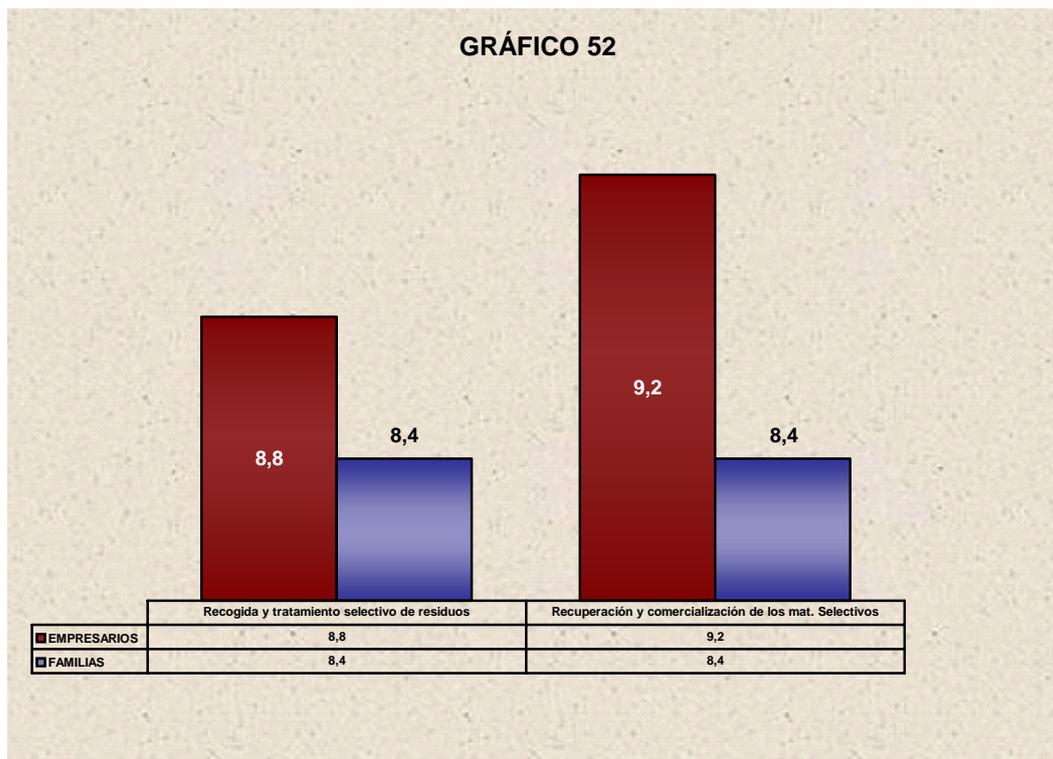
De los datos obtenidos comprobamos que el principal obstáculo de la demanda es la percepción de que estos servicios son caros (28.90), el siguiente obstáculo que observamos es que un 20.3% de las familias encuestadas no pueden pagar por estos servicios. Y en último lugar nos encontramos que el 18.6

% opinan que los servicios que se prestan en la Ciudad de Melilla, son de mala calidad.

CARACTERIZACION DE LA DEMANDA

Dentro de La Gestión de residuos, entre las actividades con un mayor potencial podemos destacar según los datos obtenidos de la encuesta pasada tanto a familias como a empresarios las siguientes:

- Recogida y tratamiento selectivo de residuos
- Recuperación y comercialización de los materiales selectivos



Las ocupaciones más demandadas dentro del ámbito fueron:

- Técnico especialista en tratamiento y reciclaje de RSU
- Técnico especialista en tratamiento de residuos sanitarios
- Operario de separación en planta de compostaje.
- Técnico en operaciones de proceso de planta química
- Técnico en operaciones de transformación de plásticos y caucho
- Técnico superior en industrias de proceso químico
- Técnico en Ciencias del Medio Ambiente
- Técnico en laboratorio
- Auxiliar de laboratorio
- Técnico especialista en química industrial

ANÁLISIS DE LA OFERTA

Este apartado se centra en el análisis cualitativo de la oferta de Servicios en gestión de residuos en la Ciudad autónoma de Melilla. Así podemos detallar que las empresas melillenses ofrecen principalmente los siguientes servicios:

- Recogida y tratamiento selectivo de residuos

OBSTÁCULOS AL CRECIMIENTO

- La falta de información de los empresarios sobre la normativa europea y española en medio ambiente y en gestión de residuos.
- La inversión inicial y la dificultad de acceso al capital. Los costes de la maquinaria, los vehículos, la construcción y el acondicionamiento de las macro instalaciones que requieren las plantas de transferencia representan una inversión considerable.

OBSTÁCULOS AL MANTENIMIENTO DE LA OFERTA

- Los obstáculos culturales. Falta de concienciación colectiva sobre buenas practicas ambientales. La mayoría de la población esta desinformada y no es conciente aún de los problemas que genera la contaminación y de la necesidad de que participen y se involucren en la protección del medio ambiente.
- Coste excesivo de la mano de obra poco cualificada.
- Las múltiples inspecciones que deben pasar estas empresas, tanto por parte del Ministerio de Medio Ambiente como del de Trabajo, generan gestiones administrativas que ocupan demasiado personal y no suponen ninguna rentabilidad para la empresa.
- El gasto continuo en formación que han de hacer estas empresas, capacitando al operario para desarrollar con efectividad su trabajo y formándole en sistemas de prevención y riesgos laborales.
- Falta de información sobre actuaciones concretas y puntuales que debe realizar cada empresa para el tipo de residuo que gestiona.
- La implantación de las plantas de reciclado de residuos es un problema muy grave para estos empresarios, dado que existe una fuerte oposición

ciudadana a que se instalen en los municipios este tipo de factorías. los malos olores, los gases contaminantes y los residuos cancerígenos que estos gases contienen alarman a la ciudadanía, que se opone radicalmente a la implantación de estas plantas.

16 Gestión del agua

La gestión del agua comprende un conjunto de actividades y procesos que van desde el abastecimiento (captación, potabilización, desalación, distribución y mantenimiento de las redes de conducción) a la depuración y tratamiento de aguas residuales.

En la gestión del agua están implicados factores económicos, sociales, tecnológicos y ambientales. Actualmente el sector se encuentra con el reto de resolver las carencias en la disponibilidad, en la calidad, y respecto al cuidado del medio ambiente. El rápido y elevado incremento de la demanda en los últimos años, frente a unos recursos disponibles limitados, ha provocado el deterioro de la calidad del agua y la degradación de los ecosistemas dependientes de ella.

España está obligada a cumplir las normas europeas en materia de agua y cuidado del medio ambiente, especialmente la Directiva 2000/60/CE, cuyo fin es establecer un marco comunitario para la protección de las aguas superficiales continentales, de transición, costeras y subterráneas, para prevenir o reducir su contaminación, promover su uso sostenible, proteger el medio ambiente y mejorar el estado de los ecosistemas acuáticos.

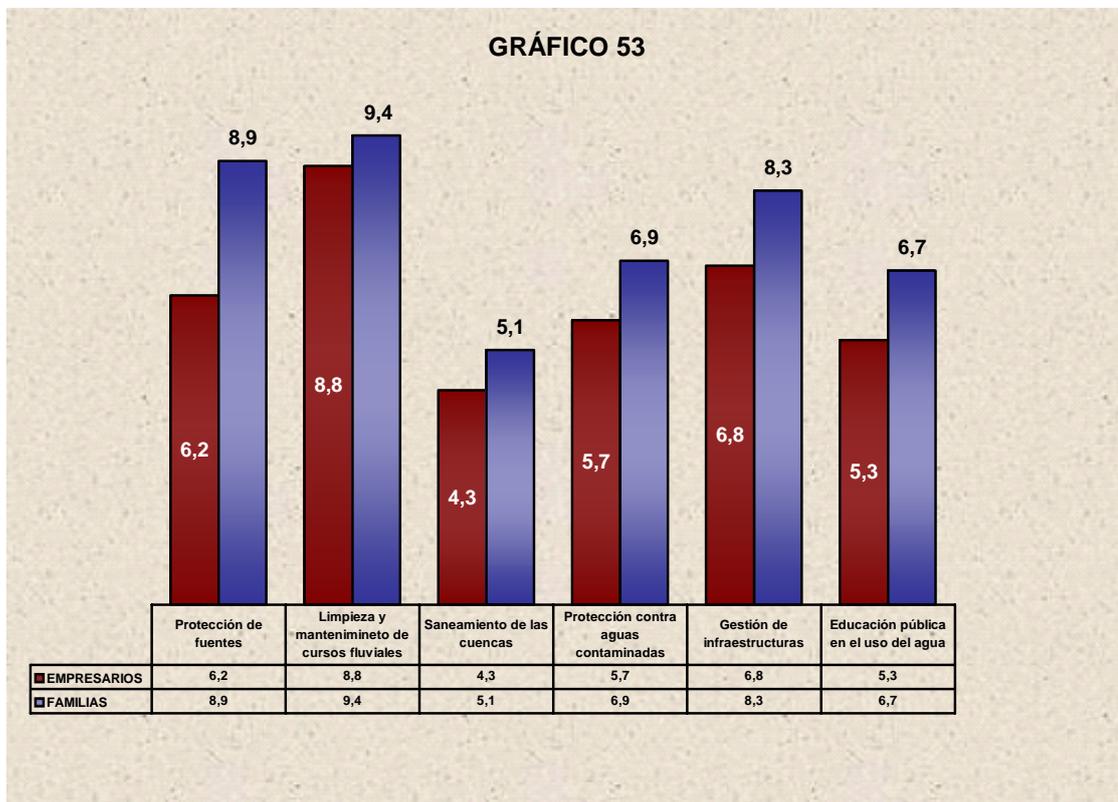
Uno de los factores que ayudará a conseguir un uso más racional y sostenible del agua es el aprovechamiento de las posibilidades que brinda la innovación tecnológica. La introducción de nuevas tecnologías está permitiendo un mayor ahorro y eficiencia en el uso del agua, así como un mayor incremento de la disponibilidad (depuración para su posterior reutilización, desalación, mejores técnicas de aplicación más ahorradoras, etc.). También posibilitan una mayor

calidad en el suministro, y favorecen, asimismo, la conservación del medio ambiente.

CARACTERIZACION DE LA DEMANDA

Entre las actividades con un mayor potencial podemos destacar según los datos obtenidos de la encuesta pasada tanto a familias como a empresarios las siguientes:

- Protección de las fuentes
- Limpieza y mantenimiento de los cursos fluviales
- Saneamiento de las cuencas
- Protección contra las aguas contaminadas
- Gestión de infraestructuras
- Educación pública en el uso del agua: ciudadanos y empresas



Las ocupaciones más demandadas dentro del ámbito fueron:

- Operador de Estación de captación de aguas
- Capataz/encargado de Estación de captación de aguas
- Operador de Estación de tratamiento de agua potable
- Técnico de planta de tratamiento de agua captada.
- Operador de centro de control de ETAP
- Operador de redes de suministro y saneamiento de aguas
- Técnico de sistemas de distribución de aguas
- Operador de Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales (EDAR)
- Técnico de planta de tratamiento de aguas residuales
- Operador de centro de control de EDAR
- Analistas de aguas residuales urbanas e interurbanas
- Técnico de laboratorio de estaciones potabilizadoras y depuradoras de aguas
- Expertos en automatizados para redes de suministro y saneamiento
- Oficial electromecánico

17 Protección y mantenimiento de zonas naturales

Este yacimiento de empleo lo componen las actividades de gestión, mantenimiento y recuperación de espacios naturales, la protección y vigilancia contra incendios, los viveros forestales y todas aquellas acciones desarrolladas por los técnicos y agentes forestales. Se incluyen también las actividades relativas al cuidado y mantenimiento de zonas verdes urbanas.

En los últimos años se ha extendido de manera generalizada la preocupación tanto por zonas rurales apartadas que se vacían más de población y actividades, como por zonas naturales frágiles que se enfrentan a un riesgo de degradación derivado, por una parte, de una entrada excesiva de turistas y, de otra, de la pérdida de las técnicas tradicionales de mantenimiento. El resultado es una fuerte presión para que se apliquen acciones preventivas y, sobretodo, para que se establezcan sistemas duraderos de mantenimiento de los espacios naturales.

Los puestos de trabajo generados por la protección y el mantenimiento de estas zonas naturales son de tres tipos:

Nuevas actividades altamente cualificadas (Regeneración de la flora y la fauna, gestión de espacios naturales, evaluación de impacto ambiental, etc.).

Ocupaciones correspondientes a los trabajos de mantenimiento y limpieza, que requiere mano de obra intensiva.

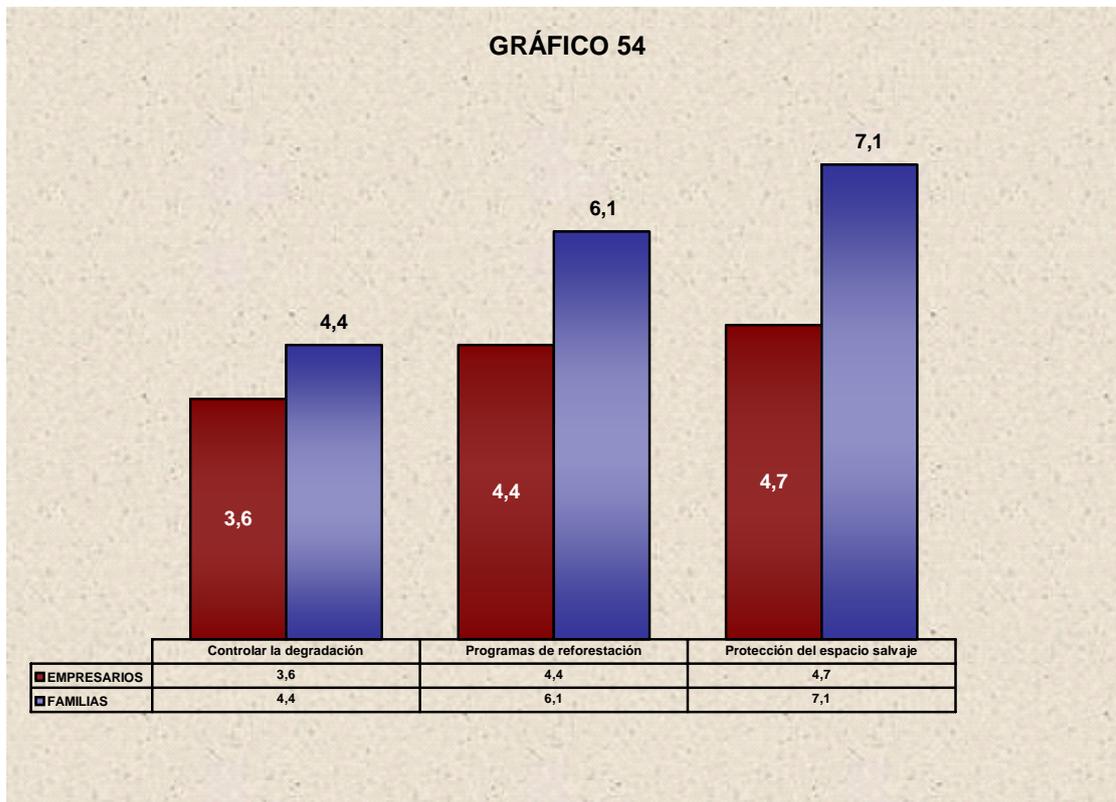
Puestos de trabajo resultantes de una política de reconversión y de pluriactividad de la agricultura o de la pesca.

Las zonas naturales exigen un mantenimiento constante y también ofrecen salidas prácticas a las actividades de investigación (nuevos equipos, investigación agronómica, perfeccionamiento de nuevas técnicas y modelos, así como de productos de fertilización y tratamiento, etc.) y a lo que se ha venido a denominar "turismo verde" (cuyo auge está basado en los atractivos de nuestros espacios naturales y en la existencia de una importante infraestructura de agroturismo).

CARACTERIZACION DE LA DEMANDA

Entre las actividades con un mayor potencial podemos destacar según los datos obtenidos de la encuesta pasada tanto a familias como a empresarios las siguientes:

- Controlar la degradación
- Programas de parques naturales, reservas, programas de reforestación o de reconstitución de terrenos
- Protección de espacio "salvaje"



Las ocupaciones más demandadas dentro del ámbito fueron:

- Auditor medioambiental
- Técnico en evaluación de impacto ambiental
- Técnico en gestión de Espacios Naturales
- Ingeniero Técnico Forestal
- Operario de mantenimiento y conservación de espacios naturales
- Técnico en residuos y emisiones
- Ingeniero de Montes
- Topógrafo
- Técnico en explotación agropecuaria, forestal o agrícola.
- Técnico de prevención de incendios forestales
- Viverista forestal
- Podador forestal
- Técnico especialista en mecanización agraria
- Capataz agrícola forestal
- Guía de espacios naturales
- Monitor de granja-escuela

18 Reglamentación y control de la polución y las instalaciones correspondientes

Ante la gran problemática que suponen las diversas formas de contaminación (atmosférica, acústica, hídrica, etc.), en las últimas décadas se ha ido estableciendo, por parte de los organismos y administraciones competentes, un sistema de prevención y protección del medio ambiente en su conjunto, con la finalidad de evitar, o al menos reducir, la contaminación de la atmósfera, el agua y el suelo.

El nivel de contaminación atmosférica y acústica es especialmente grave en las grandes ciudades, fundamentalmente producido por el tráfico. Debido a ello, existen en nuestro país redes automáticas de control de la calidad atmosférica (estaciones de medida del ozono y de vigilancia del nivel de los diversos contaminantes)

La diversidad de tareas de control y vigilancia a efectuar en el campo de la protección ambiental exige un alto grado de especialización técnica; debido a ello las Administraciones necesitan de Entidades Colaboradoras en los siguientes campos de actuación:

- Contaminación atmosférica
- Control de vertidos y calidad de aguas.
- Residuos y suelos contaminados
- Prevención Ambiental.

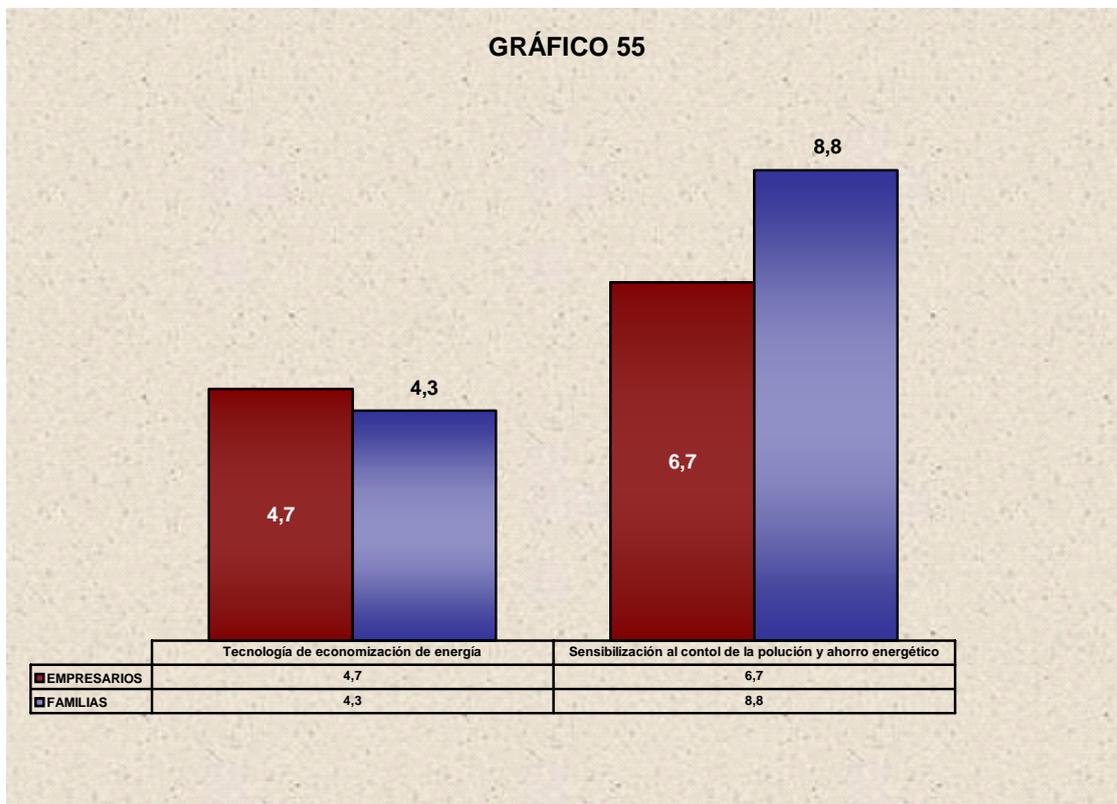
Así pues, este tipo de entidades realizan informes y certificaciones sobre proyectos de nuevas actividades empresariales (o modificaciones), en lo que se refiere al cumplimiento de las normas técnicas aplicables por razones de protección del medio ambiente. Asimismo se encargan de la realización de

inspecciones periódicas (incluyendo toma de muestras, análisis, verificaciones, etc.) con objeto de comprobar el respeto a los límites legales establecidos de emisión o generación de contaminantes.

CARACTERIZACION DE LA DEMANDA

Dentro de los ámbitos de los Nuevos Yacimientos de Empleo se caracteriza por presentar un potencial de creación de empleo no muy alto si bien la legislación actual y futura hace que este sector presente un potencial de creación de empleo especializado, entre las actividades con un mayor potencial podemos destacar los siguientes:

- Tecnología de economización de energía
- Sensibilización respecto al control de la polución y el ahorro energético: entre los ciudadanos y las empresas



Y el empleo que puede crear se puede centrar en los siguientes:

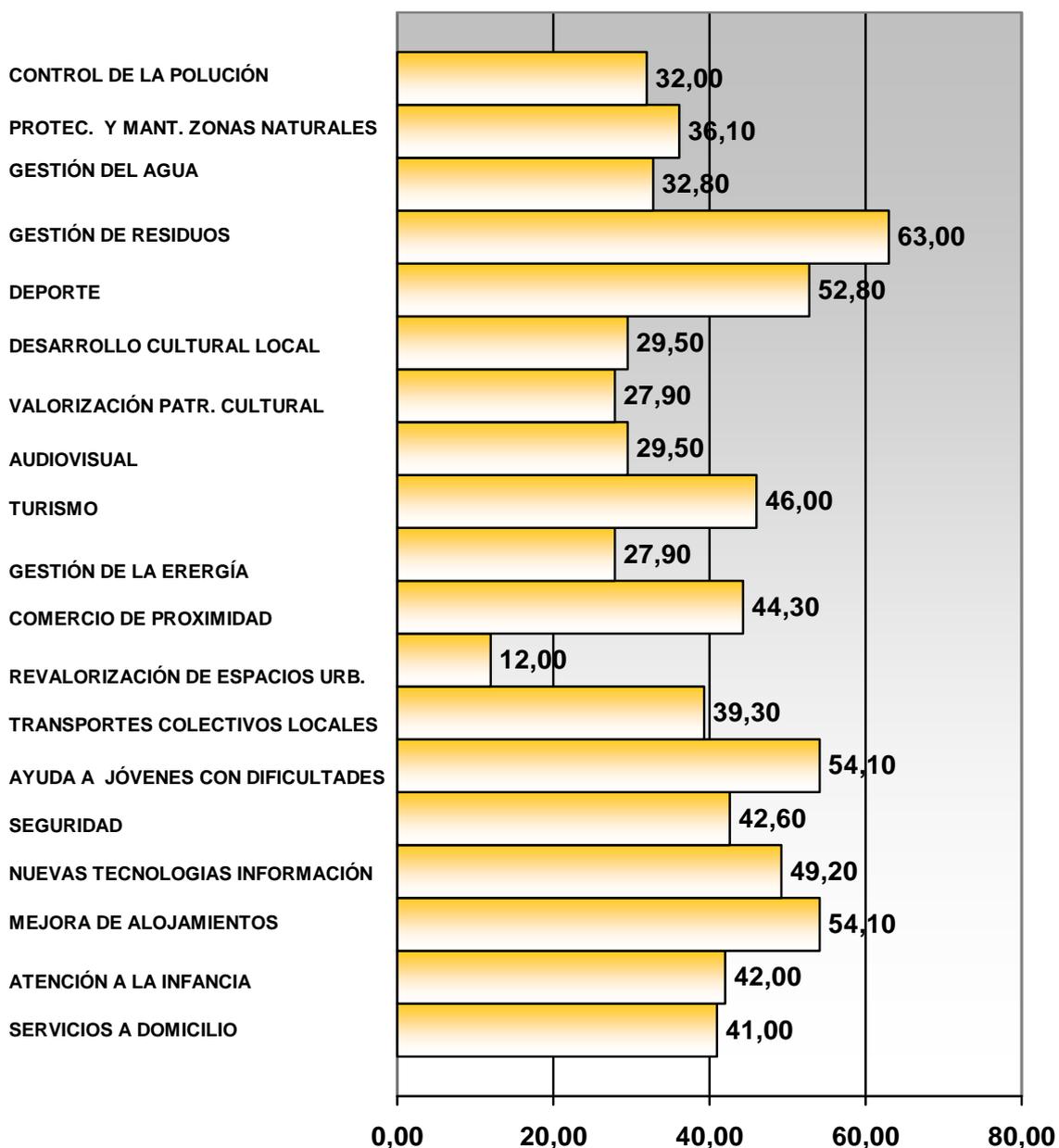
- Especialista medioambiental
- Analista de toma de muestras
- Meteorólogo
- Ingeniero de materiales
- Químico
- Bioquímico
- Biotecnólogo
- Ingeniero químico
- Auditor Medioambiental
- Técnico en residuos y emisiones

4.2 Resultados obtenidos de nuestras entrevistas

Estos resultados se corresponden con nuestros objetivos II y IV.

El siguiente gráfico describe la importancia que dan nuestros entrevistados a los diferentes ámbitos, en relación a su potencial, en cuanto a la creación de puestos de empleo.

GRÁFICO 56. ACTIVIDADES EN EXPANSIÓN SEGÚN LOS ENTREVISTADOS MELILLENSES



Fuente: Encuesta a empresas

Elaboración: Propia

A partir de los datos de la encuesta a los empresarios, se desprende que dos tercios de ellos (63%) señala la gestión de residuos como el sector de actividad con más posibilidades de crear empleo, debido en gran parte al crecimiento empresarial de la importancia del medio ambiente, ya que la ciudad debido a su pocos kilómetros cuadrados y su aislamiento físico, dificultaba el almacenamiento de residuos por lo que se manifiesta como una de las más importantes salidas profesionales en base a las expectativas de los entrevistados. En orden de importancia le sigue la atención a los jóvenes con dificultad con un 54 % debido al incremento de la tasa de paro de la población juvenil, lo que produce un mayor incremento de dificultad por parte de los mismos de ingreso en la sociedad laboral.

En mismo lugar (54%), aparecen actividades relacionadas con la mejora de alojamientos, que ya viene siendo un sector que va abriendo camino con el mercado laboral desde varias actividades, tanto en Melilla como en el resto de España: interiorismo, de obras menores, pequeñas reformas, etc. Otro aspecto como la prevención de riesgos y accidentes de trabajo, conllevan el surgimiento de varias actividades formativas y laborales en este campo.

En tercer lugar, destacan los trabajos relacionados con las nuevas tecnologías de la información, debido a la implantación en Melilla de los programas avanza que fomenta la sociedad de la información en todos sus sentidos.

Ya en cuarto lugar se destaca el deporte con un 52% cuya explicación puede deberse a la implantación de programas deportivos por las distintas federaciones deportivas en los colegios melillenses, inexistentes anteriormente.

En quinto lugar (46%) se señala el turismo como el sector de actividad con más posibilidades de crear empleo, lo que coincide con las perspectivas de crecimiento en el sector manifestado por ellos mismos, pero que sorprende a su vez debido a la poca oferta de contrataciones que anuncia. Una explicación coherente quizás sea que todas las opiniones sobre el turismo vertidas por las empresas del tramo piensan en actividades potenciales ajenas a sus propias empresas, de manera que, o bien se hablan de proyectos en general que aún no se han creado, o bien de actividades específicas que tampoco se han desarrollado suficientemente, como la oferta de ocio para personas con alto poder adquisitivo (tipo golf, vela,...). la mejora de la vivienda, y la reforma de las mismas.

Visto por grupos los potenciales para la creación de empleo son: los servicios de la vida diaria, de mejora de calidad de vida y de ocio y tiempo libre en ese orden.

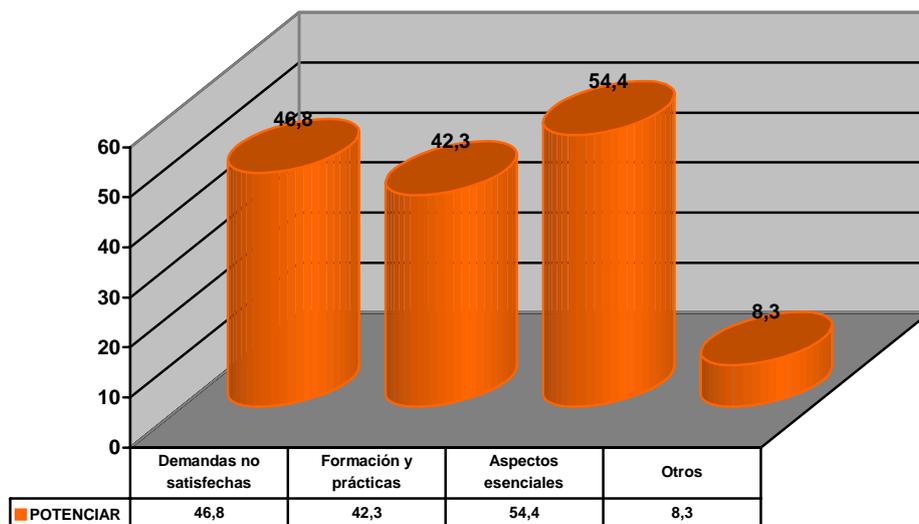
A continuación, con el gráfico siguiente se representan las opiniones de nuestros entrevistados sobre los aspectos que habría que potenciar para conseguir el mayor número de ocupaciones dentro de los sectores encuadrados en los NYE.

Destacar que nuestros entrevistados tienen la opinión generalizada de que estos sectores necesitan, por lo general, un empuje por parte de la administración, pues creen que si no es así no se conseguiría este potencial contratador de estos sectores.

Así, dicho lo anterior creen que el aspecto principal a potenciar serían los aspectos esenciales de estas actividades con un 54,4%, dentro de estos aspectos dan gran importancia a subvenciones en pagos a cuotas de seguridad social y asesoramiento para la constitución de su empresa; le sigue en importancia el de potenciar necesidades no satisfechas en nuestra ciudad con un porcentaje de

46,80%. En el último orden de importancia se encuentra la necesidad de prácticas por parte de las actividades formativas, hecho que es reivindicado por parte de los empresarios y de los futuros trabajadores.

GRÁFICO 57



Conclusiones y plan de acción.

1. Conclusiones

A continuación se hace referencia a las conclusiones más significativas obtenidas en el estudio dentro de los ámbitos en los que se han obtenido mayores informaciones. Dichas conclusiones se encuentran dentro del estudio y se han extraído las vinculadas con el plan de acción para clarificar su lectura.

Grupo servicios de la vida cotidiana

Servicios a domicilio

Los servicios demandados son muy similares en ambos casos (servicios de aseo y compañía a personas enfermas, con discapacidad y ancianos; servicios de cuidado y vigilancia, comidas a domicilio; ayuda física y psicológica a personas enfermas o con discapacidad; servicios de labores domésticas; teleasistencia; servicios sanitarios a domicilio,...)

Las razones del crecimiento de este tipo de servicios hay que buscarlas en el envejecimiento de la población, la mayor actividad laboral de la mujer, la evolución de las estructuras familiares (aumento de hogares monoparentales) y el mayor número de familias que trabajan fuera del hogar.

El indicador de potencial de este ámbito tiene en cuenta algunos de los factores que están impulsando el crecimiento de la demanda de este tipo de servicios (índice de envejecimiento, grado de incorporación de la mujer al mercado de trabajo y presencia de niños en el hogar), la capacidad de gasto de las familias y la oferta ya existente en cada región.

Los empresarios melillenses del sector consideran que existe una creciente demanda de éstos y que debido a la falta de recursos económicos todavía no los consumen. En este sentido, sugieren la posibilidad de que la atención domiciliaria sea cofinanciada por el afectado o sus familiares y los organismos públicos.

Dentro de estos servicios los servicios para el cuidado de personas mayores y enfermos no están sujetos a las alteraciones propias de la situación económica general, en la medida que surgen de necesidades. Por el contrario, los servicios de limpieza y de cuidado de niños se ven más afectados por la coyuntura económica, especialmente en el caso de las familias de clase media. Sin embargo, se trata de una demanda sensible al precio, en la medida en que el cliente todavía es reticente a pagar por estos servicios.

De los datos obtenidos comprobamos que el principal obstáculo para el crecimiento del sector (56.2%), es el financiero principalmente por la necesidad de un capital inicial que permita constituir la sociedad legalmente; adquirir instalaciones; la compra de bienes de equipo (equipos técnicos de apoyo asistencial ortopédicos y hospitalarios, vehículos especiales de transporte, etc.); y dejar un fondo de reserva.

El segundo de los obstáculos se encuentra en la dificultad de encontrar trabajadores con una formación y cualificación profesional adecuada y dispuesto a trabajar en empresa privada, ya que su primera opción es el trabajar para el Estado.

Atención a la infancia

En este análisis se ha realizado la división en dos subapartados uno familias con hijos menores de 3 años y otro el de las familias con hijos menores de 13 años. El motivo de esta distinción se centra en el hecho de que hasta los 3 años las familias no tienen la posibilidad de escolarizar a sus hijos, con lo que la necesidad de hacer uso de servicios externos como guarderías, jardines de infancia, centros infantiles, etc., mientras que para niños entre 4 y 12 años los servicios se centran en las actividades culturales y de ocio.

En definitiva, la demanda de servicios de atención a la infancia para menores de 3 años presenta algunas diferencias significativas respecto a la atención global a los menores de 12.

Las familias que utilizan estos servicios lo hacen principalmente por tres motivos: por necesidad, cuando la madre trabaja; porque, aún no trabajando algún progenitor, disponen de recursos económicos, y porque existe una concienciación por parte de los padres sobre las necesidades que tiene el niño de 0 a 5 años.

Por otro lado las familias que no utilizan estos servicios lo hacen, no solo porque estos servicios sean caros, sino porque socialmente no hay tradición de dejar al niño al cuidado de extraños. En muchos casos, todavía no existe una conciencia por parte de los padres de una serie de necesidades del niño, que tienen que ver con su desarrollo físico y psíquico.

También existe el factor miedo, y la desconfianza de dejar a un niño pequeño en manos extrañas, fundamentalmente por parte de las madres, que prefieren que se quede en casa a su cuidado.

En este sentido, los servicios de guardería se consideran un gasto imprescindible en la familia sólo en el caso de que la madre trabaje y el niño no pueda quedarse con otro familiar.

En los casos en los que la madre no trabaja, todavía son considerados como artículos de lujo y, por lo tanto, no son una necesidad prioritaria. Excepcionalmente en familias con un nivel socioeconómico alto la atención en guarderías se considera como una socialización de los niños/as.

De los datos obtenidos comprobamos que el principal obstáculo para el crecimiento del sector (48,40), es el financiero principalmente por la necesidad de un capital inicial que permita constituir la sociedad legalmente; adquirir instalaciones; la compra de mobiliario; y dejar un fondo de reserva.

En segundo lugar tenemos los obstáculos culturales, ya que las familias no se plantean dejar a sus hijos en una guardería a menos que no tengan otra alternativa. Igualmente sería también necesario sensibilizar de este servicio a los padres y las madres, informándoles de las ventajas que ofrece el servicio, con el objeto de que conozcan su utilidad y aumenten su confianza en el mismo.

Y en último lugar, 11 %, estaría la intervención pública, centrándose este obstáculo en las dificultades en la tramitación de permisos.

Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación

Se ha puesto a disposición de los individuos una nueva oferta de servicios a distancia, a través de Internet, que en algunos casos complementa la ya existente (vigilancia de domicilios y empresas, cuidados médicos, comercio, reserva e información de actividades, etc.), al tiempo que ha permitido la aparición de algunos servicios novedosos (de consultoría en nuevas tecnologías, diseñadores

de páginas web, etc.). Esto ha supuesto la atención de nuevas necesidades sociales, esencialmente de particulares y empresas, que resultan ser los colectivos más beneficiados por el nacimiento de esta amplia gama de servicios

De los datos obtenidos comprobamos que el principal obstáculo es que consideran caros los servicios informáticos con un (45 %), esto es lo más destacable, en contraposición encontramos que no pueden acceder económicamente a estos servicios en un 23%.

Las soluciones que proponen los empresarios del sector consultados, son las siguientes:

- Potenciar la realización de prácticas en las academias, los institutos y las universidades, de forma que se reduzca este coste para las empresas.
- Establecer convenios entre los institutos, las academias y las universidades, para que los estudiantes, mediante un contrato en prácticas, se vinculen a la empresa. Esta posibilidad deberá contemplar una compensación a la empresa por parte de la institución pública competente, a través de alguna bonificación que cubra los costes económicos de la inversión en formación.
- Posibilidad de contratar a estudiantes en prácticas, ampliando el tramo de edad.

Ayuda a los jóvenes con dificultades de inserción

Desde este yacimiento se pretende ayudar a los jóvenes en los procesos de reintegración y adaptación a la comunidad, superación de conflictos familiares y personales, etc., orientándoles hacia la consecución de un empleo. Algunas de las actividades económicas más relevantes en este campo son: Servicios de orientación y motivación para la formación y el empleo, proyectos de ayuda a jóvenes con dificultades en barrios marginados (formación y empleo, prevención

de la delincuencia y del consumo de drogas), empresas dedicadas al ocio y tiempo libre de los jóvenes, creación de asociaciones dedicadas a actividades culturales, deportivas y recreativas, Programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios, etc.

Grupo Servicios de ocio

Turismo

Además del ya tradicional turismo "de sol y playa", en nuestro país existen otros tipos de fenómenos turísticos más recientes que están adquiriendo una gran importancia, tanto por la generación de riqueza como por la creación de empleo, además de no padecer tanta concentración estacional. Se trata de los siguientes:

- Turismo cultural. El patrimonio histórico-artístico y monumental de nuestro país, y la proliferación de acontecimientos culturales, están consiguiendo atraer un tipo de turistas de alto poder adquisitivo, ofreciendo todavía grandes potencialidades de desarrollo.
- Turismo de congresos. La organización de viajes y estancias por motivos profesionales (convenciones, reuniones de empresa, ferias para profesionales, etc.) se incrementa año tras año, acorde con el clima de bonanza económica de las empresas.
- Turismo social. Este tipo de turismo está dirigido principalmente a personas de la Tercera Edad, que tienen posibilidad de viajar en cualquier momento del año, lo cual permite aprovechar las ofertas de fuera de temporada, obtener precios más bajos y suavizar las puntas de estacionalidad de las localidades turísticas. El aumento de las expectativas de vida, la mayor disponibilidad de renta por parte de los jubilados, junto al apoyo por parte de las Administraciones Públicas, facilitarán el crecimiento continuado de la demanda de este tipo de viajes.
- Turismo rural. Comprende toda actividad turística que se desarrolla en el ámbito rural, constituyendo un recurso interesante para generar rentas alternativas

o complementarias en zonas con recursos naturales o culturales atractivos para el visitante. Dentro del turismo rural se engloban actividades más específicas como son: Cicloturismo, Senderismo, Turismo verde, Turismo de aventura, etc.

De los datos obtenidos comprobamos que el principal obstáculo para el crecimiento del sector (35,7%), es el financiero principalmente por la necesidad de un capital inicial que permita constituir la sociedad legalmente; adquirir instalaciones; la compra de bienes de equipo; y dejar un fondo de reserva.

El segundo de los obstáculos se encuentra en las relaciones con la Administración Pública (12%), lo que en ocasiones hace casi imposible la creación de las empresas.

Otra de las dificultades con las que se encuentra este yacimiento es:

- La penetración en el mercado es el principal obstáculo de las empresas de turismo cultural.
- Dificultad para conseguir guías turísticos con dominio de varios idiomas.
- Dificultad para conseguir profesionales cualificados, como monitores de deportes de alto riesgo y guías de senderismo.
- Estacionalidad de la demanda que no garantiza una actividad continuada.
- Falta de formación en idiomas.
- Elevados costes en la contratación de monitores profesionales y falta de los mismos.
- Renovación y actualización de los equipos deportivos, que suelen ser muy costosos, pero que deben estar actualizados para garantizar la seguridad de los clientes.

2.- Plan de Acción

Como planes de acción se plantean las siguientes:

-Fomento de iniciativas vinculadas con los nuevos yacimientos detectados.

Los principales obstáculos que se han desarrollado a lo largo del estudio, están relacionados con la puesta en marcha y consolidación de las iniciativas (inversión inicial, dificultad de acceso al capital, obstáculos administrativos y legales, falta de información).

Para ello y como medida se destaca el apoyo a los emprendedores. Este apoyo no se debe limitar a los primeros meses de vida de la iniciativa. Estas, en general, requieren una labor de “acompañamiento”, con apoyo técnico y asesoramiento, durante al menos el primer año de existencia.

Para ello se podría desarrollar un programa de apoyo a empresas similar al programa INCIDE, o al de promoción de empleo de la Universidad de Granada como ejemplo.

-Ayudas económicas a empresas que desarrollen nuevos yacimientos de empleo.

Estas ayudas se centrarían en las siguientes ocupaciones:

- Guarderías
- Trabajo de dependencia
- Fomento turístico:
 - Ayudas a la creación de actividades turísticas vinculadas con las características de la ciudad.
 - Fomento de la Artesanía y la gastronomía mediante concursos y publicidad.

-Establecimiento de Publicidad.

A través de la modernización de la publicidad existente por medio de carteles publicitarios electrónicos.

Promoción de la información.

Publicidad gratuita en base a la creación de **revistas** de la Ciudad Autónoma con información de empleo y promoción.

-Calidad del servicio a través de la formación.

Algunas de las iniciativas han expresado su dificultad a la hora de encontrar mano de obra cualificada, la formación respalda a las profesiones y es la manera de poder profesionalizar la oferta y solventar los problemas de calidad de los servicios, a la vez que se debe potenciar la necesidad de personal cualificado en contraposición a la oferta informal o sumergida.

Para ello, consideramos que la colaboración entre las Instituciones Públicas para el desarrollo de Talleres de Empleo y Escuelas Taller es fundamental, concibiéndolos como programas mixtos que combinan acciones de formación y empleo con la finalidad de mejorar las posibilidades de colocación de desempleados con especiales dificultades de inserción laboral.

El objetivo, dentro de este estudio, es la presentación de especialidades relacionadas con los Nuevos Yacimientos de Empleo debido a la necesidad de satisfacer la demanda de profesionales en los sectores emergentes en la Ciudad Autónoma de Melilla, así como a potenciar la inserción laboral del alumnado.

-Plan de empleo.

Desarrollo de un plan de empleo donde se oferten las demandas detectadas en el estudio. A modo de ejemplo dentro del ámbito medioambiental se detecta la necesidad de mejora de residuos, para ello podemos desarrollar ocupaciones de vigilantes de contenedores, para garantizar el respeto del horario de entrega de residuos, así como la vigilancia de excremento de animales.

-Ayudas a usuarios que demandan servicios dentro del marco de nuevos yacimientos de empleo.

Este apartado hace especial referencia al ámbito de vida cotidiana. Existe una demanda potencial que necesita de asistencia pero que no dispone de los recursos económicos necesarios para pagarla. Tampoco se espera que pueda

hacerlo en un futuro inmediato, en la medida en que los precios de estos servicios están aumentando en línea con una mayor profesionalización del sector.

Demanda que se prevé en aumento:

- La de los familiares de la persona que requiere de atención, que se unen para pagar este tipo de servicios, optando por una salida alternativa a la residencia geriátrica en el caso de las personas mayores y al centro hospitalario en el de los enfermos.
- La persona que vive sola y cuenta con suficientes ingresos económicos, que necesita en un momento puntual de un servicio de asistencia en su domicilio o que por limitaciones propias de la edad requiere de cuidados externos.

Para atraer esta demanda el sector propone:

- Personalización de los precios para los clientes, en función de las peculiaridades del servicio solicitado mediante los Cheque de servicios.
- Especialización del servicio en cuidados y recuperación de enfermedades en personas mayores y niños mediante Cheque de servicios.

Entre los nuevos servicios que ofrecen las empresas que compiten en el sector se encuentra el alquiler de equipos ortopédicos destinados a mejorar la calidad de vida de ancianos y personas inválidas (camas, grúas, unidades hospitalarias etc.).

Los profesionales del sector consultados consideran que existe competencia desleal, debido a que algunas empresas contratan personal sin titulación y extranjeros en situación irregular no cualificados, que trabajan a precios inferiores y que ofrecen servicios de peor calidad.

INSTRUMENTOS PROPUESTOS
SERVICIOS DOMÉSTICOS
Cheque de servicios con una subvención fija del 30%.
Cheque de servicios con una subvención variable en función de la renta
Desgravación fiscal (tasas locales)
SERVICIOS DE ATENCIÓN A LA INFANCIA
Cheque de servicios con una subvención fija del 30%.
Cheque de servicios con una subvención variable en función de la renta

-Ayudas a organizaciones sin ánimo de lucro que desarrollen acciones de ocio y tiempo libre demandados por los nuevos yacimientos de empleo.

Las **tendencias sociales** apuntan hacia una mayor importancia y presencia del Ocio en la vivencia del individuo, favoreciendo la práctica del mismo en todo grupo social.

A esta conclusión se llega en cuanto que los resultados de la Investigación revelan que:

- La cultura del Ocio se está implantando en nuestra sociedad.
- El Ocio ocupa cada vez más tiempo en la vida de las personas.

Este cambio social afecta al **sector** del Ocio y los Servicios Culturales en los siguientes aspectos:

- Con un mayor número de empresas / asociaciones que se dedican a ofrecer servicios de Ocio y Cultura.

- Creándose empleo en el sector, aunque se reconoce que es un empleo precario y de carácter temporal.

Todo ello da lugar a que la percepción que se tienen actualmente del sector es de dinamismo y cambio, pero su transformación es vivida como positiva.

En cuanto a la mayor **empleabilidad** que está ofreciendo el sector, viene dada por el constante aumento de la demanda de servicios de Ocio y Cultura.

El tipo de **profesional** que se requiere no responde a un perfil novedoso e inexistente en la actualidad. Se busca una **especialización** tanto en el colectivo social con el que se va a trabajar (tercera edad, discapacitados -físicos, psíquicos, infancia, juventud,...) como especialización en la actividad que se va a poner en práctica (deportiva, cultural,...). Dicha especialización se hace más manifiesta entre los profesionales ejecutantes de la acción (monitores y guías). Sí aparece una ocupación/categoría profesional que se podría calificar como novedosa dentro del sector: que es el "Gestor". Esta figura profesional existe en la actualidad pero no aparece como "reglamentada/ sistematizada".

Su perfil profesional responde al de un "gestor empresarial", pero con la sensibilización social que requiere el sector. Esta formalización responde al talante empresarial hacia el que está abocado el sector del Ocio y los Servicios Culturales.

INSTRUMENTOS PROPUESTOS
SERVICIOS CULTURALES Y DE OCIO
Cheque cultural para ofertas de distintos precios
Cheque cultural para ofertas de precio único
Ayudas económicas a asociaciones.
Ayudas a transporte para la realización de actividades de ocio y tiempo libre.

-Medidas de apoyo a las familias melillenses y empresas que financien la conexión a Internet mediante banda ancha, de forma que facilite el acceso y utilización de las nuevas tecnologías.

-Medidas de fomento del turismo de aventuras en nuestra Ciudad, a través de actividades acuáticas, náuticas, y potenciación de Melilla como zona de paso para excursiones a Marruecos.

-Estudio Económico de la viabilidad de las medidas propuestas.

Bibliografía.

- Aguadero, F. (1997): *La sociedad de la información*. Madrid, Acento Editorial.
- Alonso, L. E. (1998): *La mirada cualitativa en sociología*. Madrid, Fundamentos.
- Anguera, M. T.; Arnau, J.; Ato, M.; Martínez Arias, R.; Pascual, J. Y Vallejo, G. (1995). *Métodos de investigación en psicología*. Madrid
- Álvarez Rojo, V. B.; Rodríguez, J. (2005): Evaluación del diseño del programa "Magallanes-Atando Cabos". *RIE. Revista de Investigación Educativa*, Vol. 23, nº 2, pp. 363-390.
- AA.VV. (1994): *Metodologías y Estrategias para la Integración Laboral*. Madrid, Fundación MAPFRE.
- AA.VV. (2002a): *Inserción sociolaboral de colectivos en especiales dificultades de inserción. Módulo VI del Diploma de Especialización Profesional Universitario: Técnico en Inserción Sociolaboral*. Valencia, Universitat de Valencia, pp. 5-167.
- AA.VV. (2002b): *Técnico en Inserción Socio-laboral. Diploma de E.P.U. Módulos I, II, III, IV, V y VI*. Valencia, Universitat de Valencia.
- Aitchison, J. y Allen, C. (1983). *Bibliografía de Vocabularios, Thesaurus, Encabezamientos de Materias y Esquemas de Clasificación de Ciencias Sociales*. París, UNESCO.
- Alkin, M.C, (Ed.)(1992). *Encyclopedia of Educational Research*. (Sexta edición). New York, MacMillan.

- Alsip, J.E. y Chezik, D.D. (1974). *Research guide in psychology*. Morristown, General Learning Press.
- Arnau, J.; Anguera, M.T. y Gomez Benito, J. (1990). *Metodología de la investigación en Ciencias del Comportamiento*. Murcia, Universidad de Murcia.
- Bartolomé, M. (Coor.) (1992). Investigación cualitativa en educación. *Monográfico Revista de Investigación Educativa*, 20, pp. 7-37.
- Bartolomé, M. et al. (1984). *Modelos de Investigación Educativa*. Barcelona, PPU.
- Bartolomé, M.; Cabrera, F.; Espín, J.V.; Marín, M.A.; Del Rincon, D. Y Rodriguez, M. (1994). Modelos de investigación en la intervención educativa diferencial. *Revista de Investigación Educativa*, n 23, pp.15-93.
- Bunge, M. (1978). *Causalidad: El Principio de la Causalidad en la Ciencia Moderna*. Buenos Aires, Editorial Universitaria.
- BANKS, M.H. (1989): *La investigación psicológica sobre el desempleo juvenil*. En TORREGROSA, J.R. et al. (Eds.): *Juventud, trabajo y desempleo*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Berrocal, E. (2005): *Evaluación de cursos de Formación Ocupacional en Granada*. Tesis doctoral dirigida por Leonor Buendía Eximan. Universidad de Granada.
- B.M. (1998): *El conocimiento al servicio del desarrollo. Informe sobre el desarrollo mundial*. Madrid, Mundi Prensa/Banco Mundial.
- Bisquerra, R. (1989). *Métodos de Investigación educativa. Guía práctica*. Barcelona, CEAC.
- Buendía, L. (1996). La Investigación sobre Evaluación Educativa. *Revista de Investigación Educativa*, 14(2), pp.4 – 24.
- Buendía, L. y Berrocal, E. (2003): *Evaluación de los cursos de FPO en la Ciudad Autónoma de Ceuta*. En actas del XI Congreso Nacional de Modelos de Investigación Educativa: Investigación y Sociedad. Granada, AIDIPE.

- Buendía, L. y García, B. (2000). *Evaluación institucional y mejora de la calidad en la Enseñanza superior*. Málaga, Aljibe.
- Buendía, L; Colás, P. y Hernández, F. (1997). *Métodos de investigación en psicopedagogía*. Madrid, McGraw-Hill
- Bunge, M. (1981). *La investigación científica*. Barcelona, Ariel.
- Bravo, F. (2003): Las empresas de inserción como herramienta de formación y capacitación laboral para las personas en riesgo de exclusión. *Herramientas*, nº 70
- Carmona, M. (Coord.) (2000): *Manual Práctico para la Creación de Empresas de Inserción*. Madrid: UNAD, Documento UNAD, nº 9.
- Cachón, L. (1997): *Políticas de inserción de los jóvenes en los mercados de trabajo en la Unión Europea*. Montevideo, Cinterfor.
- Casals, J. et al. (1991): *La inserción social y profesional de los jóvenes*. Madrid, CIDE.
- Canales, M. y Peinado, A. (1995): *Grupos de Discusión*. En Delgado, J. M. y Gutiérrez, J. (1995). *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Madrid, Síntesis.
- Campbell, D.T. y Overman, E.S. (1988). *Methodology and epistemology for social science: Selected papers*. Chicago, University of Chicago Press.
- Carpetas Europeas de Caja Madrid, nº 3 (1991): *La formación profesional en la Comunidad Europea: oportunidades para los españoles*. Madrid, Estudios de política Exterior.
- CE (1996): *Vivir y trabajar en la sociedad de la información: Prioridad para las personas. Libro verde*. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Cebrián, J.L. (1998): *La red*. Madrid, Taurus.
- Collado, J.C. (1998): *Nuevos Yacimientos de Empleo en Guipúzcoa*. Centro de Estudios Económicos Fundación Tomillo.

- Cohen, L. y Manion, L. (1990): *Métodos de investigación educativa*. Madrid, La Muralla. (Traducción del original inglés de 1989, *Research Methods in Education*, 3ª edición. Londres, Routledge)
- Comisión Europea. (1993): *Libro Blanco: Crecimiento, Competitividad, Empleo; retos y pistas para entrar en el siglo XXI* (Oficina publicaciones oficiales de las Comunidades europeas, Luxemburgo). Conocido como “el Libro Blanco de Delors”.
- Consejería de Trabajo y Política Social de Murcia (2003): *Base documental Servicio Regional de Empleo y Formación*.
- Consejo Económico Y Social (1998): “*Educación y acceso al empleo en España: una difícil transición a mejorar*”. En Observatorio de Relaciones Industriales, nº 9 pp. 2-3. Madrid, CES.
- Consejo Económico Y Social (1999): *España 1998. Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*. Madrid, CES.
- Consejo Económico Y Social (2002): *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de la nación. España 2001*. Madrid, CES.
- Colás, P. y Rebollo, M^a. A. (1993): *Evaluación de Programas, una guía práctica*. Sevilla, Kronos.
- Coleman, J. y Husen, T. (1989): *Inserción de los Jóvenes en una Sociedad de Cambio*. Madrid, Narcea.
- Cook, T.D. y Reichardt, Ch.S. (Dir.) (1986). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. Madrid, Morata.
- Crespo, T. (2000): La empleabilidad como modelo de intervención en el servicio “aprende a aprender”. *Herramientas*, nº 66
- Cronbach, L. J. (1957). *The Two Disciplines of Scientific Psychology*, Los Angeles, American Psychological Association.
- Cronbach, L. J. (1974). *Beyond the Two Disciplines of Scientific Psychology*. Los Angeles, American Psychological Association.
- CRUZ ROJA (2004): *Manual de Formación Prelaboral*. Madrid, Cruz Roja y FSE.

- De Miguel, M. (1994): *Evaluación para la calidad de los IES*. Escuela Española. Madrid.
- De la Orden Hoz, A. (1999). Introducción y desarrollo de la pedagogía experimental en España. *Bordón*, 51 (2), pp. 161-166.
- Delcourt, J. (1991): La cualificación: Una construcción social. Factores de la reestructuración constante de las cualificaciones. *En Formación Profesional*, 2, pp. 44 – 50.
- Delcourt, J. (1999): Nuevas presiones a favor de la formación en la empresa. *En revista Europea de Formación Profesional*, 17, pp. 3 – 14.
- Dendaluce, I. (1988). *Aspectos metodológicos de la investigación Educativa*. Madrid, Narcea.
- Dewey, J. (1933). *How we Think*. Boston, Heatb.
- Documento Oficial de la UE (2000): *Informe conjunto sobre el empleo (2000)*. Niza, UE.
- Echeverría, B. (1997): Inserción sociolaboral. *Revista de Investigación Educativa*, vol. 15, nº 2, pp. 85-115.
- Echeverría, B. (2000): “*Macrotendencias*” de la Formación Profesional en la Unión Europea. Barcelona.
- Eichler, M. (1991): *No sexist Research Methods. A Pratical Guide*. Londres.
- Eisner, E. W., (1987): *Procesos cognitivos y currículo*. Ed. Martínez Roca, Barcelona,
- Escudero, J.M. (1999): De la calidad total y otras calidades. *Cuadernos de Pedagogía*, 285, pp. 77-85.
- Fernández, A (1997): *Educación y mundo laboral. La Formación Ocupacional*”. En GAIRÍN, J. Y FERNÁNDEZ, A.: *Planificación y Gestión de Instituciones de Formación*. Barcelona, Praxis.
- Fox (1981): *El proceso de investigación*. Pamplona, EUNSA.
- Gallardo, F. (2003): *Orientación sociolaboral: Teoría y Práctica*. Jaén, Formación Alcalá.

- García, M^a.L. (2003): *Políticas de Empleo de las personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid. Ponencia presentada al Seminario Discapacidad y Empleo: nuevas perspectivas*. Universidad Internacional Menéndez Pelayo.
- Gil, M. A. (2003): Empresas de inserción: contexto, orígenes y situación. *Herramientas*, nº 69, pp. 34-41.
- Guerrero, C. (2002): *La formación ocupacional de personas con discapacidad psíquica*. Barcelona, Ariel.
- Guerrero, C. (2005): La inserción sociolaboral. *Revista Especializada en formación y empleo de los colectivos de riesgo de exclusión social*. Nº 6
- Hair J.F., Anderson R.E., Tatham R.L., Black W.C. (1999): *Análisis Multivariante.*, Madrid, Prentice Hall.
- House, E. (1993): *Professional evaluation. Social impact and political consequences*. London, Sage.
- Ibáñez, J. (1979): *Más allá de la sociología. El grupo de discusión: técnica y crítica*. Madrid, Siglo XXI.
- Instituto Nacional De Empleo (2006): *Información sobre el mercado de trabajo. Resumen anual de datos del observatorio ocupacional*. Datos de Melilla.
- Instituto Nacional de Estadística (2007): *Base estadística*.
- IFES (1994): *La formación continua de los trabajadores. Manual del formador*. Madrid, IFES.
- Jover, D. (1999): Formación de colectivos desfavorecidos como instrumento para la inserción sociolaboral. *Diálogos*, 17, pp. 33-48.
- Jurado, P. (2001): *Formación, atención a la diversidad e inserción profesional-laboral*. III Congreso de Formación Ocupacional. Grupo CIFO-IFES. Zaragoza, 20-22 de junio de 2001.
- Kerlinger, F. (1975). *Investigación del comportamiento*. México, Nueva editorial Interamericana. (Traducción del original inglés de 1973, Foundations of Behavioral Research. New York: Holt, Rinehart and Winston).

- Kerlinger, F. N. (1989). *Investigación del Comportamiento: un enfoque conceptual*. México, Interamericana.
- Latorre, A.; Del Rincon, D. y Arnal, J. (1996): Bases Metodológicas de la Investigación Educativa. Barcelona: GR92.
- López Barajas, E. (1988): *Fundamentos de metodología científica*. Madrid, UNED.
- López Mojarro, M. (1999): *A la calidad por la evaluación. La evaluación de centros docentes*. Escuela Española. Madrid.
- Lukas, J.F. (1998): *Análisis de ítems y de tests con ITEMAN*. Bilbao, Servicio de publicaciones de la Universidad del País Vasco.
- Marchena, C. (2000): *La formación y el empleo en jóvenes con dificultades de inserción social laboral*. Perspectiva CEP, nº 3
- Martínez, R. (2000): Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 25
- Martín Criado, E. (1998): *Producir la juventud*. Madrid, Istmo.
- Martínez, A. y otros (1990): La evaluación de programas de intervención en las instituciones de menores de Valencia. *Revista de Investigación Educativa*, v.8, nº 16, pp. 325 – 331.
- Mateo, J. (1991): *El proceso evaluativo*. Material inédito no publicado.
- Mateo, J. (2000): *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona, ICE – Horsori.
- McIver, J.P. y Carmines, E.G. (1981): *Unidimensional Scaling. Series: Quantitative applications in the Social Sciences*. Beverly Hills, Sage University Paper.
- Mckinney y otros (1985): *Critical evaluation for vocational education*. Universidad de Ohio.
- Mertens, D.M. (1998): *Research Methods in Education and Psychology*. Thousands Oaks (USA), Sage.
- Michell, J. (1986): *Measurement scales and statistics and clash of paradigms*. *Psychological Bulletin*, 100, 398-588.

- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2007): *Base de datos trabajadores afiliados en alta laboral por actividad económica (CNAE 93) y base de datos del número de empresas en alta por actividad económica (CNAE 93)*. Melilla.
- Morales, P. (1988): *Medición de actitudes en psicología y educación. Construcción de escalas y problemas metodológicos*. San Sebastián, Trátalo.
- Muñiz, J. (1992): *Teoría Clásica de los tests*. Madrid, Pirámide.
- Nunally, J.C. y Berstein, I.J. (1995): *Teoría Psicométrica (3ª Ed.)*. México, McGraw-Hill.
- Oficina Internacional Del Trabajo. OIT (1999): *Informe sobre el Empleo en el mundo 1998-1999. Empleabilidad y mundialización papel fundamental de la formación*. OIT, Madrid.
- Olmos Gómez, M.C. (2006): *Formación y Orientación Laboral de la Mujer Melillense*. Granada, Grupo Editorial Universitario.
- Olmos Gómez, M.C. (2006): *Guía de Recursos para el empleo de personas con discapacidad*. Granada, Grupo Editorial Universitario.
- Olmos Gómez, M.C. (2007): *Guía de Recursos 2007 para el empleo de personas con discapacidad*. Granada, Grupo Editorial Universitario.
- M. Parlett y D. Hamilton. (1989): *La evaluación como iluminación*. En Gimeno Sacristán J. y Pérez Gómez, A. *La enseñanza: su teoría y su práctica*. Akal. Madrid.
- Pérez, M. (1997): *Formación y empleo en España. Análisis y evaluación de la política de formación ocupacional*. Granada, Universidad de Granada.
- Pérez, A. y Blasco, P. (2001): *Orientaciones e Inserción profesional: Fundamentos y Tendencias*. Valencia, Nau Llibres.
- Pérez Gómez, A. (1983): *Modelos contemporáneos de evaluación*. En Gimeno, J. y Pérez Gómez, A. (Eds): *La enseñanza: su teoría y su práctica*. Madrid, Akal Universitaria.

- Perez Juste, Ramon. (1998): La calidad de la educación universitaria. peculiaridades del modelo a distancia. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*.
- Promoción Económica de Melilla, Sociedad Pública, (1999): *Segundo Estudio de necesidades formativas a corto y medio plazo en la Ciudad Autónoma de Melilla*. Melilla. Texto inédito.
- Promoción Económica de Melilla, Sociedad Pública, (2002): *Tercer Estudio de necesidades formativas a corto y medio plazo en la Ciudad Autónoma de Melilla*. Melilla. Texto inédito.
- Promoción Económica de Melilla, Sociedad Pública, (2004): *Estudio de necesidades formativas a corto y medio plazo en la Ciudad Autónoma de Melilla*. Melilla. Texto inédito.
- Promoción Económica de Melilla, Sociedad Pública, (2007): *Estudio de necesidades formativas en la Ciudad Autónoma de Melilla*. Melilla. Texto inédito.
- Renom, J. (1992): *Diseño de tests*. Barcelona, IDEA I+D
- Rodríguez, R. (2000): *La mejora de los centros educativos: Teoría e investigación*. Granada, Grupo Editorial Universitario.
- Rodríguez Espinar, S. (1997): La evaluación institucional universitaria. *RIE. Revista de Investigación Educativa*. Vol 15, nº 2, 197-214.
- Roig, J. (1996): *El estudio de los puestos de trabajo. La valoración de tareas y la valoración del personal*. Madrid, Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Rotger, B. (1989): *Evaluación formativa*. Madrid, Cincel.
- Roudedge, Chapman, and Hall. Erikson (1989): *Métodos cualitativos en investigación sobre la enseñanza*. En M.C. Wittrock (Ed.), *La investigación de la enseñanza*. Madrid, Paidós, MEC.
- Ruíz, J.M. (1998): *Como hacer una evaluación en centros educativos*. Madrid, Narcea.

- Santos Guerra, M. A. (1990): *Hacer visible lo cotidiano. Teoría y práctica de la evaluación cualitativa de los centros escolares*. Madrid, Akal.
- Sanz Oro, R. (1990): *Evaluación de programas de orientación educativa*. Madrid, Pirámide.
- Sierra Bravo, R. (1985): *Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios*. Madrid, Paraninfo.
- Scriven, M. (1997): *Selección de profesorado. Manual para la evaluación del profesorado*. Madrid, La Muralla.
- Stake, R. (1975): *Program Evaluation, Particularly Responsible Evaluation*. Western Michigan University,
- Stake, R. (1967): *The countenance of Educational Evaluation*. Teachers College Record, N° 68
- Stufflebeam, D. L. y Shinkfield A. J. (1989): *Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica*. Guía teórica y práctica. Barcelona, Paidós/MEC.
- Tenbrick, T. D. (1988): *Evaluación. Guía práctica para profesores*. Madrid, Narcea.
- Tyler, R (1950): *Principios básicos de Currículum e Instrucción*. Buenos Aires, Trokel.
- Valles, M. S. (1997): *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid, Síntesis metodológica.
- Verón, E. (1993): *La semiósis social: fragmentos de una teoría de la discursividad*. Barcelona, Gedisa.
- Worthen, B.R. & Sanders, J.R. (1987): *Educational Evaluation. Alternative approaches and practical guidelines*. Londres, Longman Inc.

Anexos.

Fiabilidad

Para calcular la Fiabilidad de nuestro instrumento hemos realizado el alpha de Cronbach a través del SPSS. El valor que obtengamos debe ser lo más cercano posible a 1. Esto nos indica que la máxima consistencia interna entre los datos.

En nuestro caso hemos obtenido lo siguiente:

<i>N de casos = 215</i>	<i>N de Items = 14</i>
Alpha = ,8783	

Alfa de Cronbach para el total de las variables

El alfa que hemos obtenido es de 0,878, por lo que es un valor suficiente.

Validez

El análisis factorial se utiliza para calcular la validez de constructo dentro de un instrumento o escala a través de método de componentes principales, rotación varimax.

Antes de esto y desde un punto de vista estadístico debería suponerse normalidad, homoestividad y linealidad, pero estos supuestos pueden obviarse siendo conscientes de que su incumplimiento produce una disminución en las correlaciones observadas. Como dice Hair (1999) en realidad sólo es necesaria la normalidad cuando se aplica una prueba estadística a la significación de los factores, que se hace raramente, lo que sí es conveniente es cierto grado de multicolinealidad, dado que el objetivo es identificar series de variables interrelacionadas, para ello se realiza un estudio visual de la matriz de correlaciones y se utiliza el contraste de esfericidad de Barlett, que es un aprueba estadística para la presencia de correlaciones entre variables y proporciona la probabilidad estadística de que la matriz de correlación de las variables sea una matriz identidad.

Una vez comprobado que los datos se encuentran en los supuestos básicos de un análisis factorial, estamos en condiciones de decidir el método de extracción de factores (análisis factorial común frente al análisis de componentes principales) y el número de factores a seleccionar que representarán la estructura subyacente de los datos.

Por último para interpretar los factores se analiza la matriz de factores. Los factores obtenidos sin rotación se ordenan por importancia, de forma que el primer factor da cuenta de la mayoría de la varianza, los siguientes explican porcentajes de varianza cada vez menores.

El siguiente paso ha sido generar un análisis de conglomerados para realizar agrupaciones lo más homogéneos posibles.

Para ello y con el fin de analizar nuestra validez hemos obtenido los siguientes resultados:

1. Identificación del Determinante de la Matriz de correlaciones.

Se trata de indicar el grado de las correlaciones entre las variables. Un determinante bajo nos indica que las correlaciones entre las variables son altas, y esto nos indica que los datos pueden ser adecuados para la realización del análisis factorial.

2. Medida de adecuación de la muestra KMO, de Kaiser-Meyer-Olkin.

Esta prueba compara las magnitudes de los coeficientes de correlación observados en la matriz de correlaciones con las magnitudes de los coeficientes de correlación observados en la matriz de correlaciones anti-imagen. El valor que hemos obtenido es de 0,814, por lo que podemos continuar con nuestro análisis, para que el análisis factorial sea significativo este valor debe ser mayor que 0.5.

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,814
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	498.990
	gl	180
	Sig.	,000

KMO y prueba de Bartlett

3. Prueba de especificidad de Barlett.

La prueba de especificidad de Barlett, que indica que la matriz de correlación no sea una matriz identidad, este es mejor cuanto más se acerque al nivel de significación, como resulta en nuestro estudio.

4. Análisis de residuales.

La matriz de correlaciones reproducidas nos ofrece información sobre los residuales. Mientras más se acerque el valor de estos a cero mejor es el ajuste de nuestros datos al modelo.

5. Determinación de las comunalidades.

El valor de la comunalidad está comprendido entre cero y uno. Una comunalidad cercana a cero indica que los componentes no explican la variabilidad de una variable, mientras que un valor de uno indica que la variable queda totalmente explicada por los componentes. En la columna “Extracción” de la siguiente tabla se recogen las comunalidades para cada variable.

Comunalidades

	Inicial	Extracción
Item 1	1,000	,678
Item2	1,000	,710
Item3	1,000	,823
Item 4	1,000	,835
Item5	1,000	,590
Item 6	1,000	,778
Item 7	1,000	,615
Item 8	1,000	,389
Item 9	1,000	,362
Item 10	1,000	,659
Item 11	1,000	,465
Item 12	1,000	,995
Item 13	1,000	,873
Item 14	1,000	,952

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

6. Extracción de componentes.

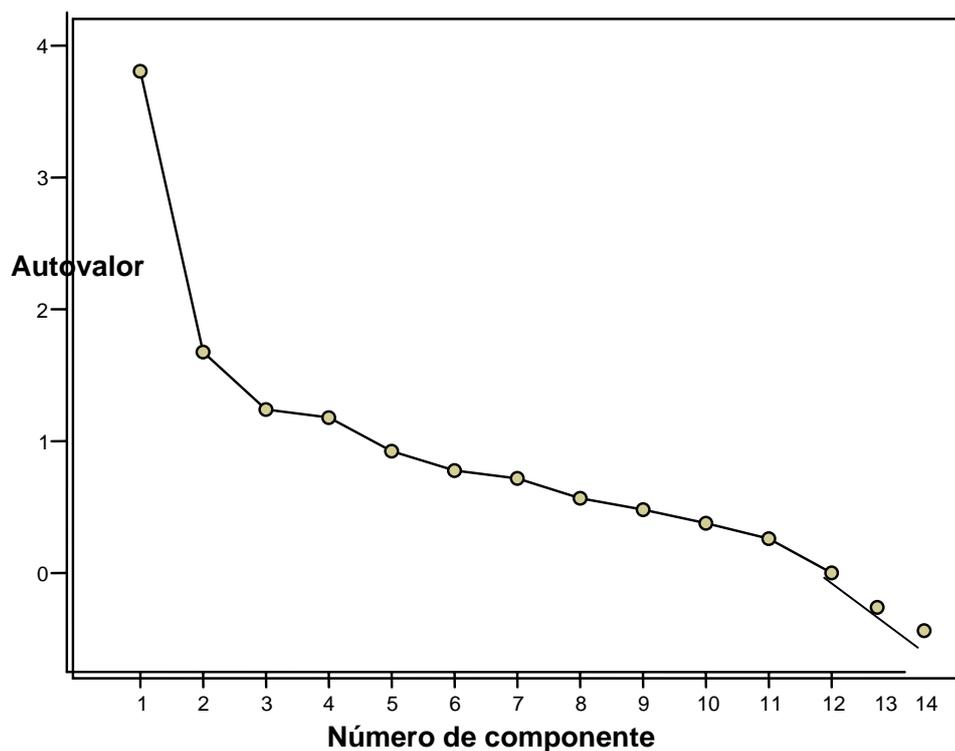
El objetivo principal de esta fase es determinar el número mínimo de factores comunes capaces de reproducir, de un modo satisfactorio, las correlaciones observadas entre las variables. El método que vamos a utilizar es el de componentes principales, cuyo objetivo es maximizar la varianza explicada. El primer componente es aquel que contribuye mejor a explicar la varianza total, el segundo aportar un máximo de la varianza residual restante, y así sucesivamente. Para determinar el número de factores que deben ser extraídos se parte de la regla de conservar sólo aquellos componentes cuyos autovalores son mayores que la unidad.

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	3,805	31,707	31,707	3,805	31,707	31,707	2,046	17,049	17,049
2	1,675	13,960	45,667	1,675	13,960	45,667	1,988	16,568	33,617
3	1,240	10,330	55,997	1,240	10,330	55,997	1,943	16,188	49,805
4	1,178	9,820	65,817	1,178	9,820	65,817	1,921	16,011	65,817
5	,924	7,697	73,514						
6	,777	6,473	79,988						
7	,717	5,977	85,965						
8	,567	4,721	90,686						
9	,481	4,004	94,690						
10	,377	3,144	97,834						
11	,324	3,125	100,000						
12	,301	2,282	100,000						
13	,260	2,166	100,000						
14	-5,01E-16	-4,18E-15	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Según el gráfico de sedimentación adjunto, viene a ser un referente visual en el proceso de exposición de los resultados obtenidos tras la extracción de los factores. Se puede observar como el quinto componente presenta un autovalor que es menor que uno.

Gráfico de sedimentación

En la tabla siguiente se recogen los pesos factoriales de cada variable en los cuatro componentes extraídos. Un peso o carga nos indica el grado de correlación entre la variable y el componente. Como límite razonable se suele adoptar, para pesos factoriales ortogonales, 0,30. El método de extracción utilizado ha sido el de análisis de componentes principales, obteniéndose 4 componentes.

	Componente			
	1	2	3	4
Item 1	,758	-,412		
Item 2	,827			
Item 3		,762		
Item 4	,852			
Item 5	,569		,402	
Item 6	,658			
Item 7	,718	,384		
Item 8	,734			
Item 9	,758			
Item 10	,469	,662		
Item 11	,589		,401	
Item 12	,656			
Item 13	-,503		,603	,461
Item 14			,806	-,315

Matriz de componentes

Con el estudio de la fiabilidad y de la validez, podemos afirmar que el cuestionario reúne las cualidades esenciales de este tipo de instrumentos. Mediante el análisis factorial realizado, hemos podido distinguir una serie de estructuras consistentes o factores dentro de variables más amplias, que además, nos van a servir de referencia para realizar el análisis de los datos. A su vez, el estudio de fiabilidad, nos ofrece un coeficiente alto para esta clase de instrumentos. Por tanto, este instrumento, constituye una herramienta útil para evaluar las variables relacionadas con los nuevos yacimientos de empleo en nuestro contexto.