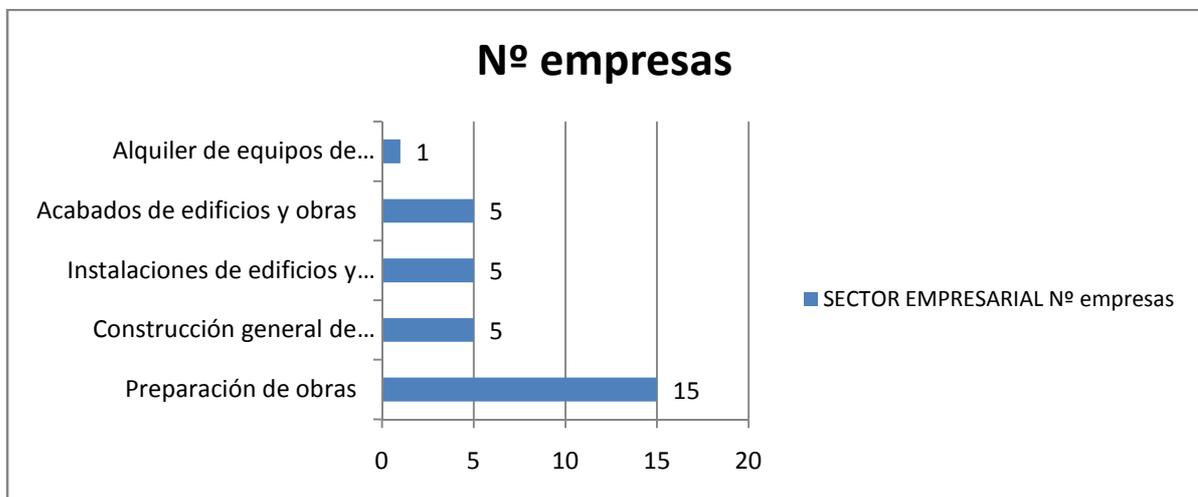


3.3 Análisis del sector Construcción.

A continuación vamos a analizar los datos que nos reflejan las opiniones de los responsables de las empresas encuestadas del sector Construcción en Vélez Málaga.

BLOQUE 1: CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS DE CONSTRUCCION.

Subsector empresarial	Nº empresas	%
Preparación de obras	15	48,39
Construcción general de inmuebles y obras de ingeniería civil	5	16,13
Instalaciones de edificios y obras	5	16,13
Acabados de edificios y obras	5	16,13
Alquiler de equipos de construcción y demolición dotado de operario	1	3,23

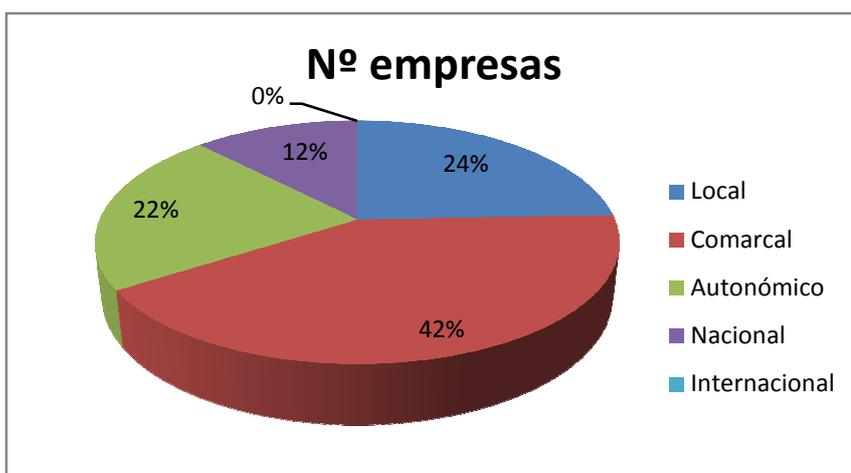


Del total de empresas encuestadas (20, 10 de ellas realizan su actividad económica en 2 o 3 subsectores a la vez); la mayoría pertenecen a los subsectores de preparación de obras (48,39%), seguido de construcción general de inmuebles y obras de ingeniería civil, instalaciones de edificios y

CONSTRUCCIÓN

obras, acabados de edificios y obras (16,13%), y por último el subsector de alquiler de equipos de construcción y demolición dotado de operario (3,23%).

En relación con el área de **influencia de la actividad económica** que realizan, mayoritariamente se dirigen al ámbito comarcal y local (66% del total), seguido del ámbito autonómico (22%); abarcando tan sólo un 12% el mercado nacional. Ninguna de las empresas entrevistadas tiene área de influencia en el mercado internacional.

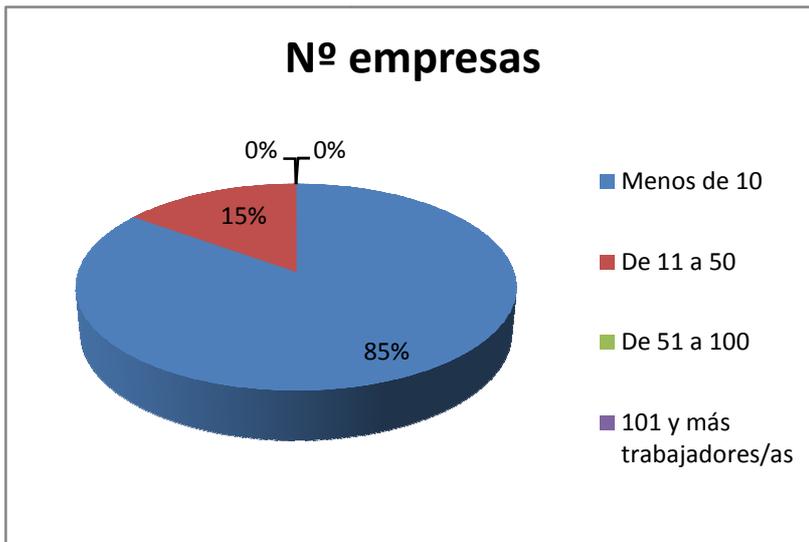


Ámbito geográfico de actuación	Nº empresas
Local	10
Comarcal	17
Autonómico	9
Nacional	5
Internacional	0

En cuanto al volumen de trabajadores/as en las empresas, es de destacar que abundan las micropymes con el 85% del total (menos de 10 empleados de plantilla), seguido de las pymes con el 15% del total (entre 11 y 50 trabajadores/as de plantilla).

Volumen empleados/as en la empresa (rangos tamaño empresarial)	Nº empresas
Menos de 10	17
De 11 a 50	3
De 51 a 100	0
101 y más trabajadores/as	0

“Estudio de Estrategias de Dinamización del Mercado Laboral frente a la Crisis: Oportunidades de Creación de Empleo en el Municipio de Vélez Málaga”



En las empresas encuestadas, el 88% de los empleados son hombres y el 12% son mujeres; lo que indica cierto predominio de la presencia masculina en el sector frente a la femenina.

Distribución de los empleados/as por sexos	Nº trabajadores/as
Hombres	106
Mujeres	15
Total	121

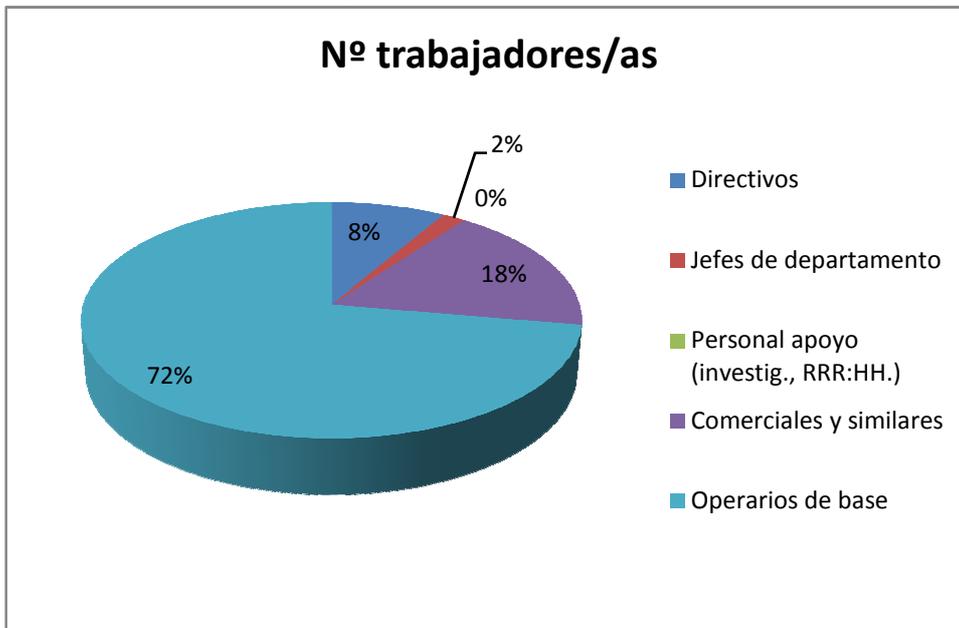


En relación con las características de las áreas funcionales predominantes en el sector construcción, destacan los operarios y los comerciales.

CONSTRUCCIÓN

"Estudio de Estrategias de Dinamización del Mercado Laboral frente a la Crisis:
Oportunidades de Creación de Empleo en el Municipio de Vélez Málaga"

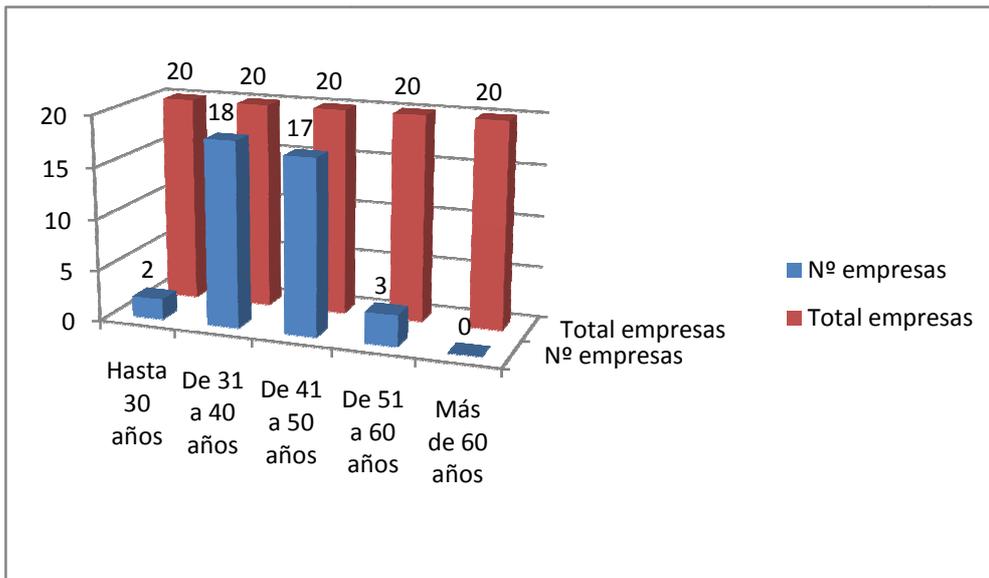
Características del personal / Áreas funcionales	Nº trabajadores/as
Directivos	10
Jefes de departamento	2
Personal apoyo (investig., RR.HH.)	0
Comerciales y similares	21
Operarios de base	86



La edad media de los trabajadores/as del sector construcción se sitúa entre los 31 y los 50 años, que son los trabajadores que más abundan en las empresas encuestadas. Lo que indica personal adulto, con amplia experiencia en el sector y cierta antigüedad en el puesto. Denotándose fragilidad en la renovación generacional, al constatarse escasez de personal joven en las empresas. De igual modo, queda constancia del deterioro físico que genera la profesión, motivo por el que no suele abundar trabajadores con edades superiores a los 51 años.

Edad media de la plantilla	Nº empresas	Total empresas
Hasta 30 años	2	20
De 31 a 40 años	18	20
De 41 a 50 años	17	20
De 51 a 60 años	3	20
Más de 60 años	0	20

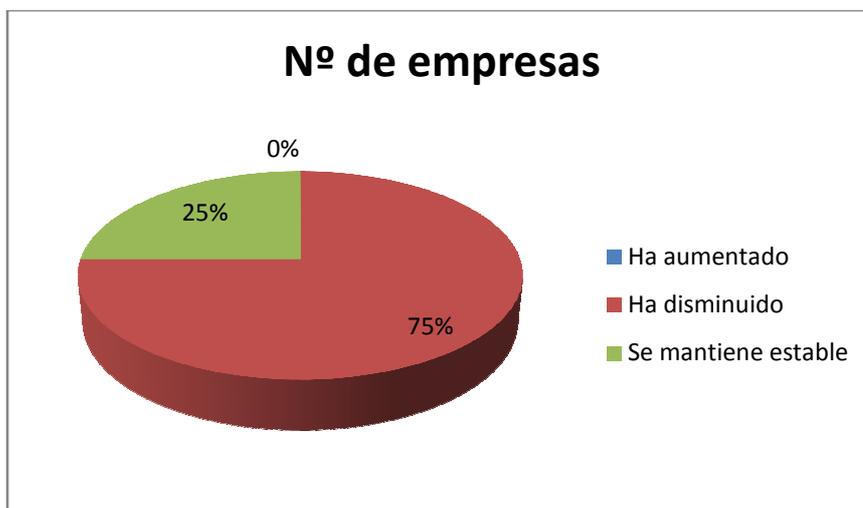
**“Estudio de Estrategias de Dinamización del Mercado Laboral frente a la Crisis:
Oportunidades de Creación de Empleo en el Municipio de Vélez Málaga”**



En relación con el **empleo en el sector construcción**, comprobamos que la crisis ha afectado negativamente en este sector. De hecho es la actividad económica donde se ha producido una mayor destrucción del empleo. De manera que en la mayoría de ellas, la **plantilla ha disminuido** (75% del total), se mantiene estable en el 25% de ellas; y en ninguna de ellas se han producido nuevas contrataciones.

CONSTRUCCIÓN

Evolución de la plantilla en el último año	Nº de empresas
Ha aumentado	0
Ha disminuido	15
Se mantiene estable	5



“Estudio de Estrategias de Dinamización del Mercado Laboral frente a la Crisis: Oportunidades de Creación de Empleo en el Municipio de Vélez Málaga”

En cuanto a la “Previsión de cambios en la organización de las empresas en el sector Construcción”:

En general predominan las propuestas de cambios vinculados con el mercado; así como los cambios de producto y organizativos.

De personal: 2

Tecnológicos: 1

Organizativos: 3

De producto: 5

En el mercado: 10

Diversificación de actividades de producción y servicios: 0

Pero también se produce una manifestación constante en el empresariado del sector, vinculado éste a la incertidumbre de la supervivencia de los negocios, de manera que muchos comentan:

“si continuamos así tendremos que despedir a más trabajadores que de momento hemos mantenido a media jornada”; “si continúan sin poder pagar a los trabajadores, tendrán que despedirlos y reducir la compra de material”; “nuestra intención es salir fuera de España, exportar materiales a Francia o Alemania siempre y cuando se solucione el problema de la financiación”.

E incluso medidas drásticas vinculadas a la estabilidad en el empleo:

“realizar una reestructuración del personal”; “realizar despidos en el personal si seguimos así”.

O situaciones de falta de liquidez (por la falta de ventas) que produce comentarios como:

“no invertir en más productos hasta no vender el actual”; “ofrecer precios más bajos del material que hay en stock o inclusive exponer todo el material del almacén para venderlo más barato”.

Por otro lado, nos encontramos opiniones orientadas a la expansión o continuidad de las empresas del sector, que ofrecen una visión más positiva, tales como:

“realizar más publicidad de la empresa”; “buscar otro tipo de clientela con poder adquisitivo efectivo”.

Como en optimización de ofertas y bajada de precios:

“seguir ofreciendo promociones de los productos al cliente”; “expandir el mercado”; “bajar al máximo el precio de los productos para no cerrar la empresa”.

Entre las **iniciativas que tomarán las empresas para hacer frente a los cambios** anteriormente indicados están como la más señalada la reorganización del personal y la promoción en los productos, seguido del uso de nuevas tecnologías. Pero insisten en especificar que las medidas a tomar pasan por:

- Aumentar el marketing on line de su empresa.
- Seguir trabajando de forma constante.
- Realizar proyectos de trabajo en común con otras empresas de Vélez Málaga.
- Invertir en maquinaria o equipamientos adicionales.
- Reducir los precios al máximo.
- Establecer ofertas atractivas en los productos.

El caso más llamativo en este sector de construcción, es el caso de una empresa que ha decidido apostar por I+D, de tal modo que están investigando y desarrollando en materias primas que les permitan mejorar la calidad del producto y por otro lado, reducir el coste de inversión inicial y aumentar sus beneficios.

BLOQUE 2: OCUPACIONES Y EMPLEABILIDAD.

¿Tiene su empresa dificultades para encontrar personal cualificado?

A esta pregunta del total de encuestados, tan sólo una empresa contestó que sí; el resto no tiene dificultades para encontrar personal cualificado.

En el único caso afirmativo, el perfil de destinatarios en cuanto a su cualificación profesional es el de trabajador cualificado que cuente con los siguientes requisitos, de ahí la dificultad que tienen para encontrar personal cualificado:

- Estar en posesión de carnets profesionales: camión, tipo C, gruista.
- Haber realizado cursos de prevención de riesgos laborales en sector construcción de al menos 20 horas.
- Estar capacitado profesionalmente.

Insistiendo en que el perfil de los destinatarios del nuevo personal cualificado debe ser: “trabajadores cualificados o con estudios de nivel medio; y en algunos casos, con formación universitaria específica (topógrafos y aparejadores)”.

Existe unanimidad respecto a los puestos de trabajo más difíciles de cubrir ya que entienden que en estos momentos de crisis económica no tienen problemas para cubrir puestos de trabajo que tradicionalmente han generado dificultades.

No obstante, algunas empresas establecen que para determinados proyectos de construcción, han tenido o están teniendo dificultades para encontrar personal con las siguientes características:

- Experiencia previa en el manejo de grúas autopropulsadas y camiones pluma.
- Experiencia previa en general en la fabricación de materiales básicos de construcción (ferralla, tejas, etc.).

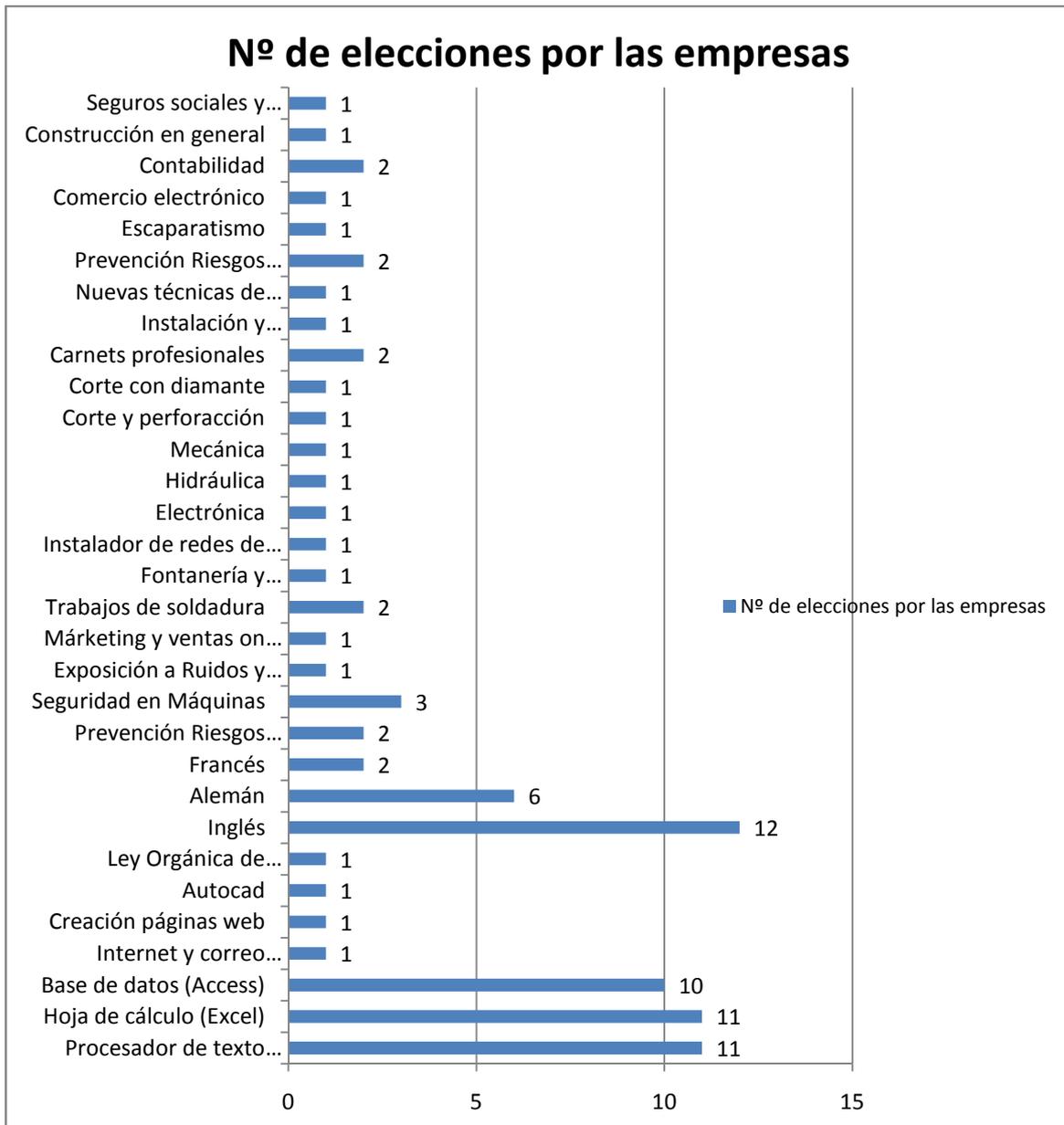
El resto de empresas (que no tienen dificultad para encontrar personal cualificado), considera que el perfil de los destinatarios de acciones formativas para la cualificación profesional debe ser: trabajadores cualificados, con formación reglada preferentemente ESO, ciclo formativo de grado medio y trabajadores con experiencia laboral en el sector construcción.

En relación con los **puestos de trabajo que considera que son más difíciles de cubrir**, éstos indican:

- La mayoría indica que ninguno, teniendo en cuenta la situación económica actual.
- Trabajadores cualificados con experiencia en el manejo de grúas autopropulsadas.
- Trabajadores cualificados con experiencia en el manejo de camión pluma.
- Trabajadores para la elaboración de tejas rústicas (dadas las altas temperaturas que tienen que soportar y el elevado número de horas de trabajo).

BLOQUE 3: FORMACIÓN PROFESIONAL.

Las **Necesidades formativas por parte de las empresas del sector Construcción en Vélez Málaga** son:



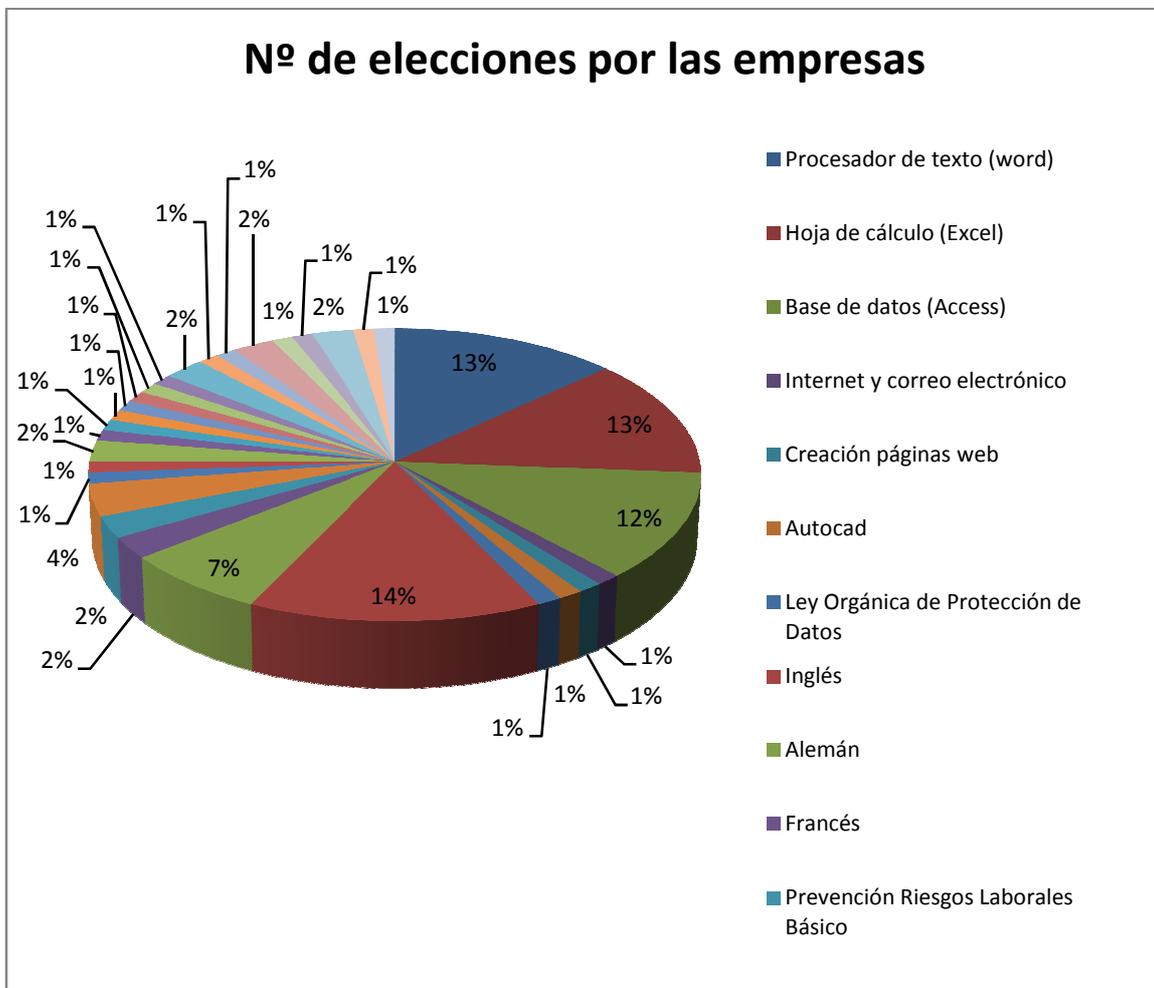
CONSTRUCCIÓN

Destacan mayoritariamente las necesidades formativas de las comunicaciones (ofimática), y en concreto: procesador de textos (Word), Hoja de cálculo (Excel) y base de datos (Access); así como el idioma inglés.

“Estudio de Estrategias de Dinamización del Mercado Laboral frente a la Crisis: Oportunidades de Creación de Empleo en el Municipio de Vélez Málaga”

Les siguen en importancia, alemán, nivel de seguridad en las máquinas, francés, prevención de riesgos laborales básicos y en la construcción, Trabajos de soldadura, carnets profesionales y contabilidad.

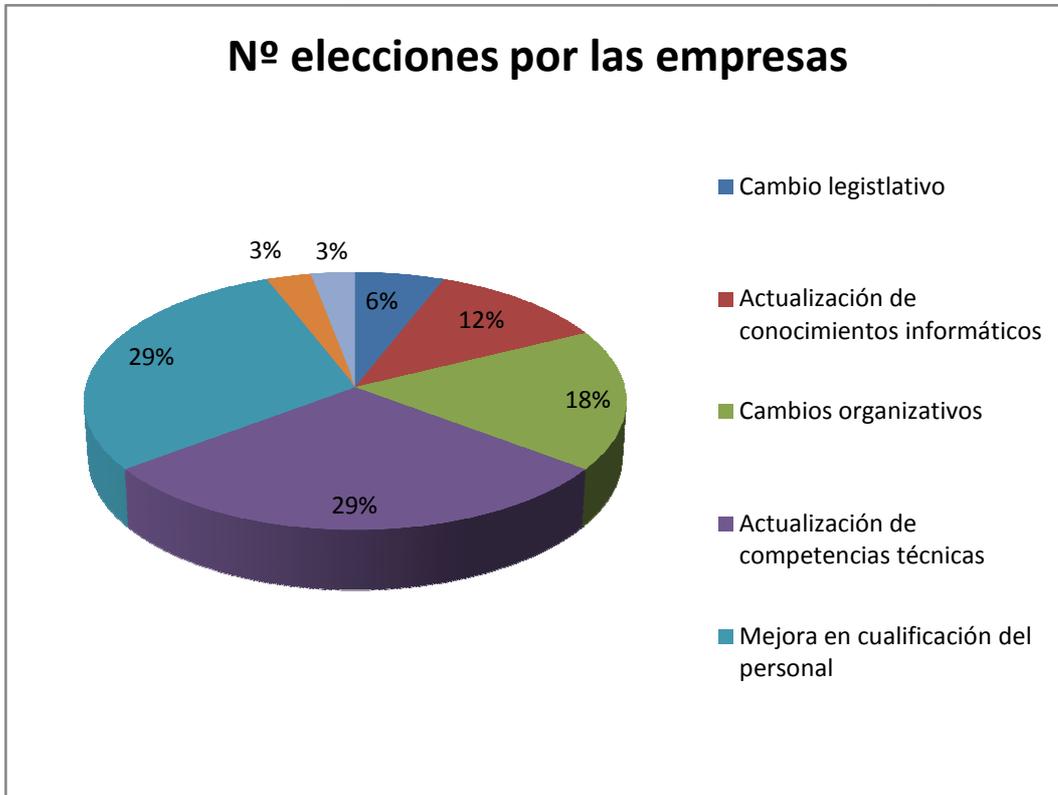
En menor medida necesitan otras acciones formativas relativas a: internet y correo electrónico, creación de páginas web, Autocad, Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, exposición a ruidos y vibraciones, marketing y ventas on line, fontanería y saneamiento, Instalador de redes de saneamiento, electrónica, hidráulica, mecánica, corte y perforación, corte con diamante, Instalación y mantenimiento de aerogeneradores, nuevas técnicas de creación de barro, escaparatismo, construcción en general, nóminas y seguros sociales.



CONSTRUCCIÓN

"Estudio de Estrategias de Dinamización del Mercado Laboral frente a la Crisis:
Oportunidades de Creación de Empleo en el Municipio de Vélez Málaga"

Las **causas por la cual las empresas del sector construcción demandan acciones formativas para sus trabajadores**, se encuentra repartidas entre las siguientes:

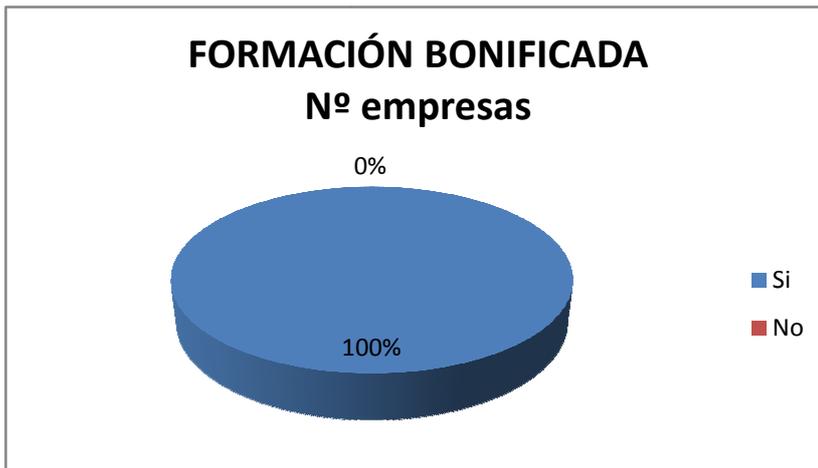


CONSTRUCCIÓN

Existe diversidad entre las empresas encuestadas sobre las causas por las que demandan formación las empresas; y estas se sitúan principalmente en: actualización de competencias técnicas necesarias para el puesto de trabajo y mejora de la cualificación del personal.

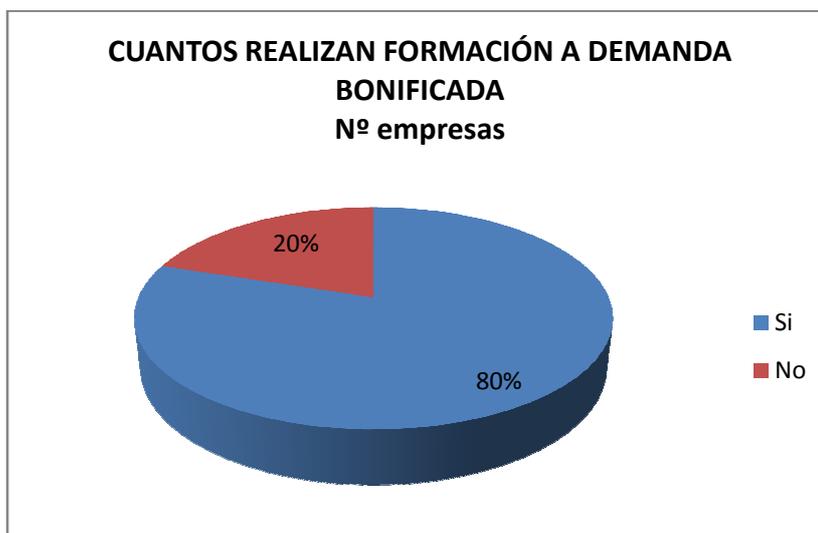
En menor medida las empresas encuestadas apuestas por: cambios organizativos y actualización de los conocimientos informáticos.

Empresas que conocen la existencia de la formación profesional para el empleo a demanda a través de las bonificaciones en el pago a la Seguridad Social.



Existe **unanimidad en el conocimiento de la existencia de la Formación Profesional para el Empleo a demanda, mediante la bonificación** del gasto que se realice en acciones formativas para los trabajadores, descontándolo del pago a la Seguridad Social de la empresa (a final de año, y disponiendo de una cuota económica en función del número de trabajadores de la empresa). Se trata por tanto de una formación “gratuita” para la empresa, ya que lo que gasta en formación al principio lo recupera bonificándose de la cuota a la Seguridad Social.

Empresas que realizan formación profesional para el empleo a demanda a través de las bonificaciones al pago de la Seguridad Social.



CONSTRUCCIÓN

“Estudio de Estrategias de Dinamización del Mercado Laboral frente a la Crisis:
Oportunidades de Creación de Empleo en el Municipio de Vélez Málaga”

La mayoría de las empresas utilizan su cuota de bonificación para realizar la formación que necesitan en su empresa; de manera que el 80% de ellas hace uso de la misma. Frente a un 20% que no lo hace y por tanto pierden la oportunidad de mejorar en la cualificación de los recursos humanos de su empresa.

Empresas que están dispuestas a realizar formación profesional para el empleo a demanda a través de la bonificación en el pago a la Seguridad Social.

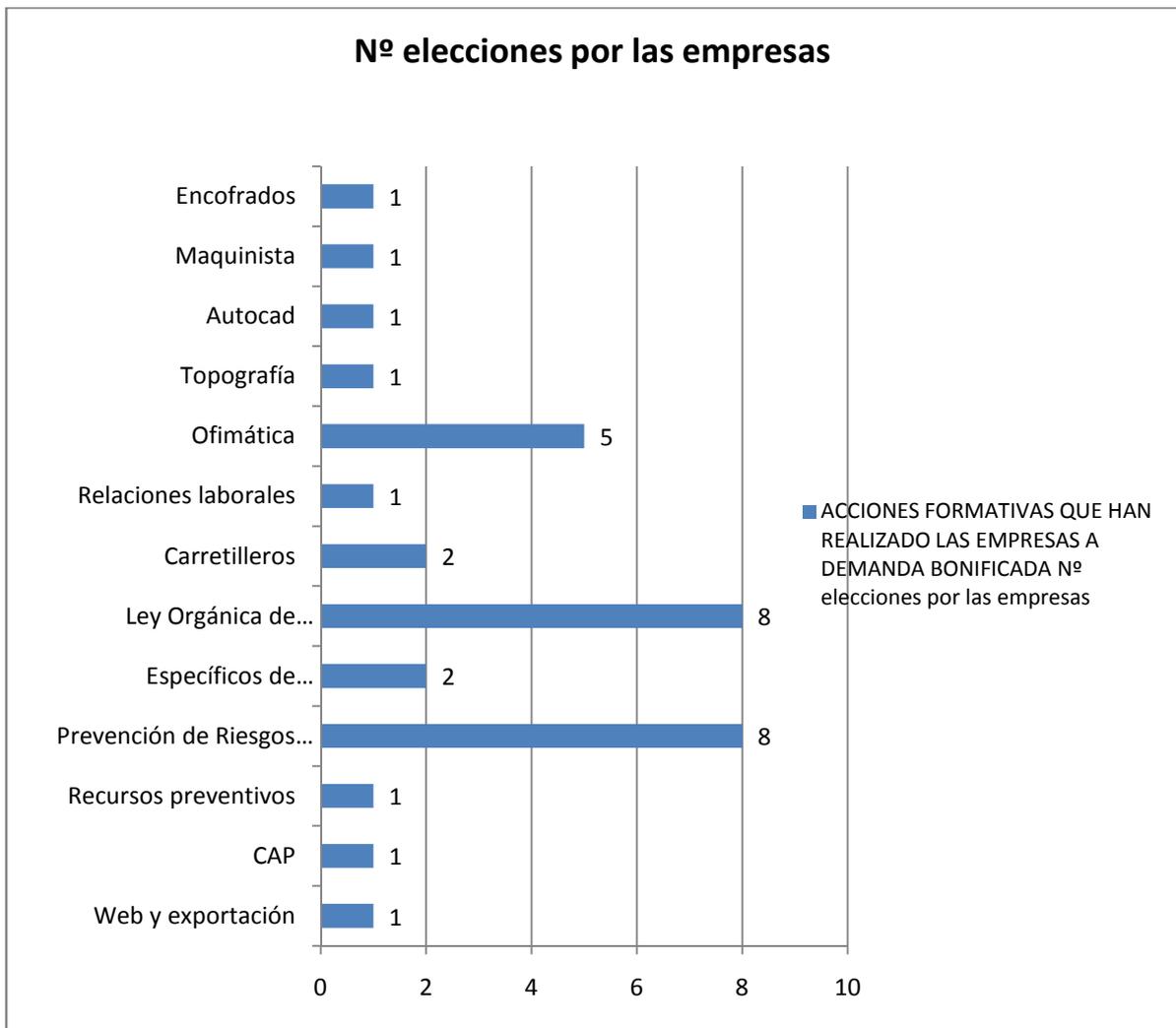


C
O
N
S
T
R
U
C
C
I
Ó
N

En relación a la intención de que las empresas realicen formación a demanda bonificada, observamos que existe una mayoría abrumadora que sí quiere llevar a cabo la formación para sus trabajadores/as (90%); frente a una minoría reacia a ello (10%).

Acciones formativas que han desarrollado las empresas del sector construcción mediante el sistema de formación a Demanda bonificada:

“Estudio de Estrategias de Dinamización del Mercado Laboral frente a la Crisis: Oportunidades de Creación de Empleo en el Municipio de Vélez Málaga”



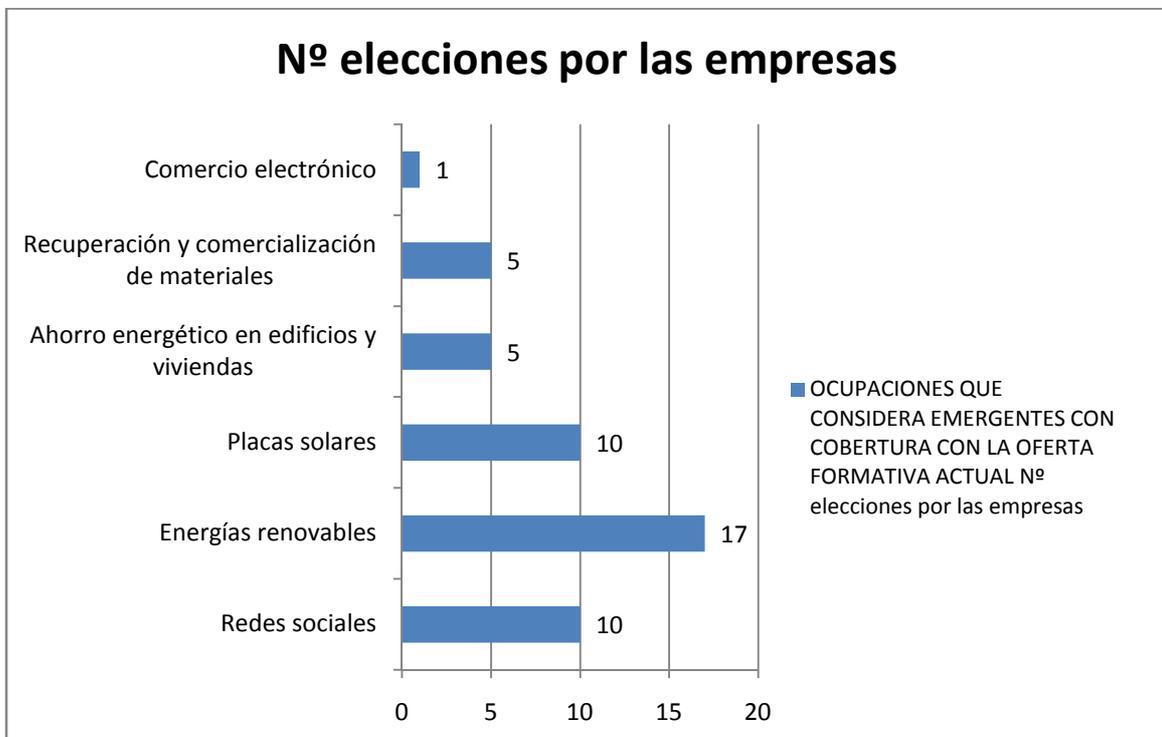
Podemos observar, a través de los datos de este gráfico, **la verdadera necesidad formativa que las empresas del sector construcción han tenido en el último año**. A diferencia de las contestaciones recibidas en el apartado primero del “Bloque 3: Formación Profesional” sobre necesidades formativas que considera para sus empresas, en esta ocasión se detallan las acciones formativas que por necesidad se han desarrollado últimamente en la empresa. Destacando, y coincidiendo con el apartado anteriormente indicado, están las acciones formativas sobre prevención de riesgos laborales, Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, y Ofimática.

“Estudio de Estrategias de Dinamización del Mercado Laboral frente a la Crisis:
Oportunidades de Creación de Empleo en el Municipio de Vélez Málaga”

También han sido ejecutadas acciones formativas vinculadas con la actividad específica del sector construcción: específicos de construcción, carretillero, CAP, web y exportaciones, relaciones laborales, topografía, Autocad, maquinista y encofrados.

BLOQUE 4: YACIMIENTOS DE EMPLEO Y OCUPACIONES EMERGENTES.

Ocupaciones que consideran emergentes las empresas del sector y que tienen cobertura con la oferta formativa actual.



Consideran que los yacimientos de empleo actuales suponen una oportunidad para crear empleo:

Mayoritariamente las empresas del sector sí consideran que los yacimientos de empleo actuales suponen una oportunidad para crear empleo, destacando sobremanera las ocupaciones en energías renovables, placas solares y redes sociales; y matizan algunos condicionantes que impiden que se desarrolle con eficacia:

"Estudio de Estrategias de Dinamización del Mercado Laboral frente a la Crisis:
Oportunidades de Creación de Empleo en el Municipio de Vélez Málaga"

“Sí, pero veo que la ausencia de financiación merma mucho el crecimiento de estos yacimientos de empleo”.

El mayor inconveniente es el impago de clientes, junto con la falta de liquidez (dinero) para poder invertir en la mejora de sus negocios.

En general existe una desmotivación generalizada e incredulidad respecto a la implantación efectiva de las energías renovables y la utilidad de los nuevos yacimientos de empleo en el sector de la construcción en Vélez Málaga, en base a opiniones, tales como:

“Por supuesto que son nuevos yacimientos de empleo, el problema es que una vez finalizadas las promociones, estas no se venden por falta de financiación de los bancos”; “supone un coste muy elevado que las empresas de construcción no podemos afrontar en estos momentos”.

Algunas empresas reconocen abiertamente que es necesario realizar un cambio de mentalidad en la población en general, creando una perspectiva de necesidad y confianza que en estos momentos no existe.

Al igual que sucede en el sector agroalimentario, en líneas generales, las empresas de construcción entienden que en un futuro los nuevos yacimientos de empleo (energías renovables, placas solares y comercio electrónico), permitirán el auge de la economía. El problema radica en que la mayoría de las empresas encuestadas no disponen de solvencia como para invertir en este tipo de materiales y generar empleo en el sector. Confían en que otras empresas apuesten por este tipo de empleo.

Instrumentos a través de los que pueden trasladarse esos nuevos yacimientos a las empresas del sector:

La mayoría de los encuestados consideran como instrumentos principales el correcto posicionamiento web de las empresas del sector construcción, junto con la publicidad de las mismas en las redes sociales.

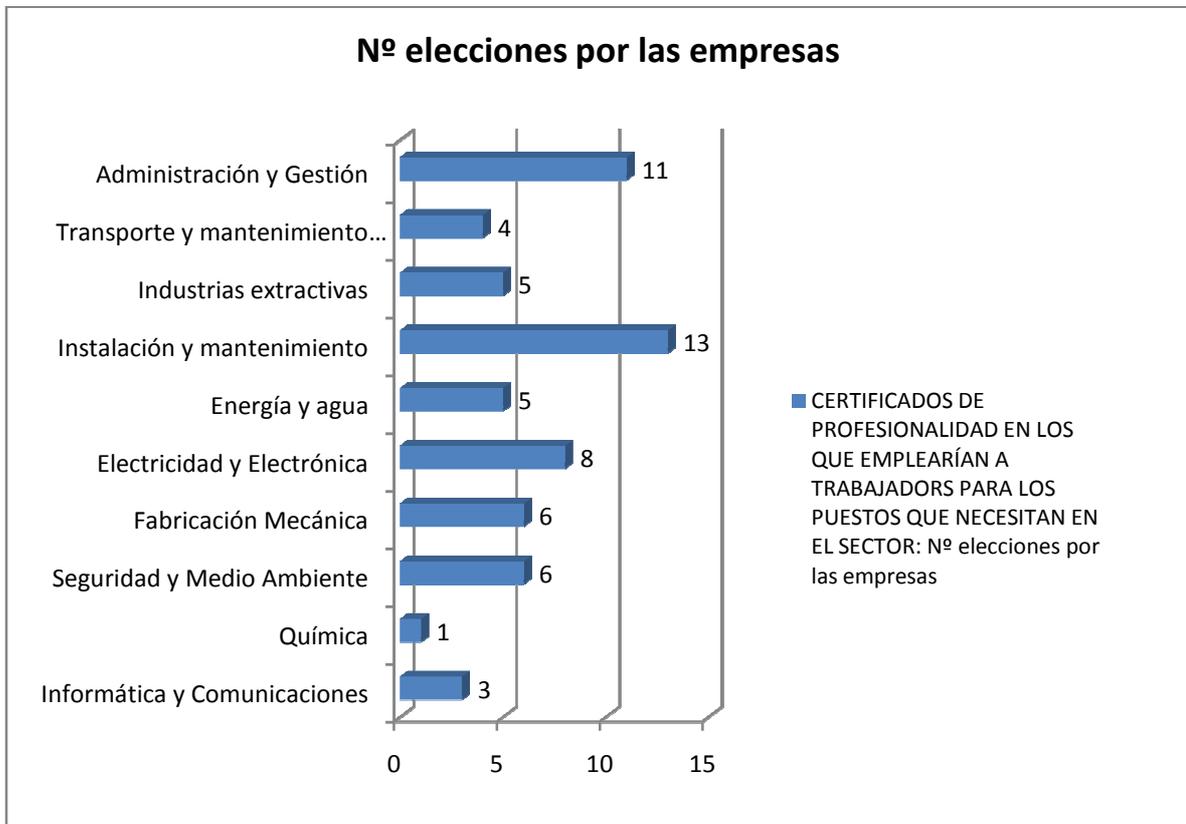
Otras empresas se decantan por aumentar la inversión en materiales siempre y cuando la demanda aumente.

Por último, nos encontramos con empresas que apuestan por el uso de materiales y energías renovables: placas solares y aislantes, principalmente.

La mayoría de las empresas encuestadas cuentan con página web. El problema radica en que, o bien están desactualizadas, o no publicitan de forma correcta los productos que ofrecen. Suelen reconocer esta carencia e intentan apostar por actualizar las web de tal modo que puedan utilizarlas como herramientas básicas de marketing y comercialización on line.

Certificados de profesionalidad en los que emplearían a trabajadores para los puestos que necesitan en el sector Construcción:

C
O
N
S
T
R
U
C
C
I
O
N



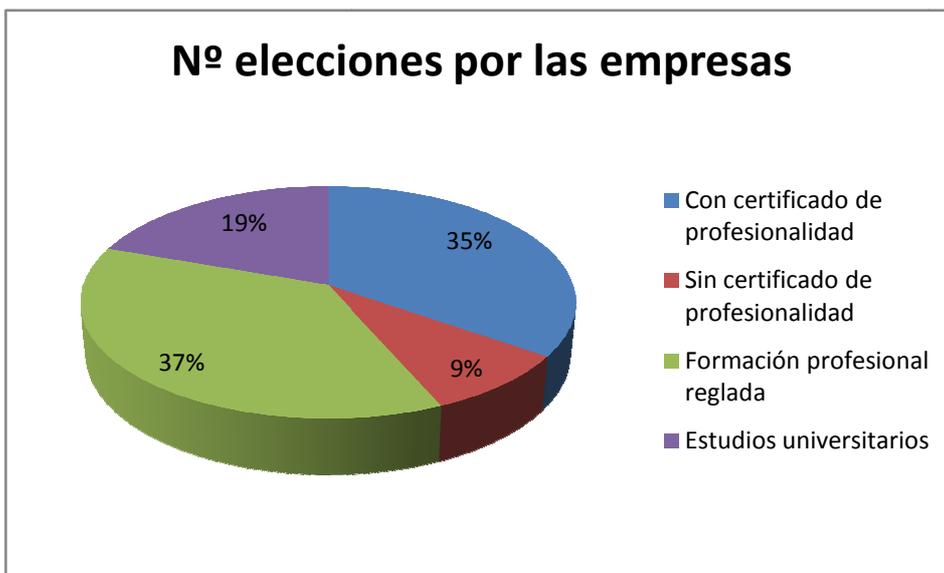
“Estudio de Estrategias de Dinamización del Mercado Laboral frente a la Crisis: Oportunidades de Creación de Empleo en el Municipio de Vélez Málaga”

Destacan los certificados vinculados a las familias profesionales de Instalación y mantenimiento; administración y gestión; electricidad y electrónica; energía y agua; industrias extractivas.

Nivel formativo que requieren los empresarios de construcción para los trabajadores del sector:

En general, requieren personal cualificado, mostrando un mayor interés, por los que disponen de: formación profesional reglada, o bien con certificados de profesionalidad.

En menor medida se apuesta por personas con estudios universitarios o sin certificado de profesionalidad.



Actividades para dinamizar y mejorar la creación de empleo en Vélez Málaga:

Las empresas encuestadas proponen como medidas para dinamizar el empleo principalmente facilidades financieras (créditos, ayudas, y reducción de impuestos) para mejorar la situación económica de las empresas.

En el **sector construcción**:

- Hacer efectivo el pago a 30 días por parte de los Organismos oficiales ya que en estos momentos están incumpliendo dicho plazo.
- Reducir el coste de los impuestos en general.

“Estudio de Estrategias de Dinamización del Mercado Laboral frente a la Crisis: Oportunidades de Creación de Empleo en el Municipio de Vélez Málaga”

- Establecimiento de ayudas económicas.
- Facilidades de financiación por parte de las entidades bancarias.
- Reducción de las cuantías de los seguros sociales y del coste del finiquito.
- Reducir los costes de producción para disponer de mayor liquidez.
- Utilizar las redes sociales para publicitarse.
- Establecimiento de ayudas económicas estatales, andaluzas y locales para ampliar y renovar la infraestructura en maquinaria.
- Hacer efectivo el pago de los trabajos realizados dentro del plazo establecido previamente.
- Disminución del coste inicial de las materias primas.
- Realizar un rescate directo de las empresas en lugar del sector bancario.
- Abono efectivo de los trabajos impagados.

En **todos los sectores en general:**

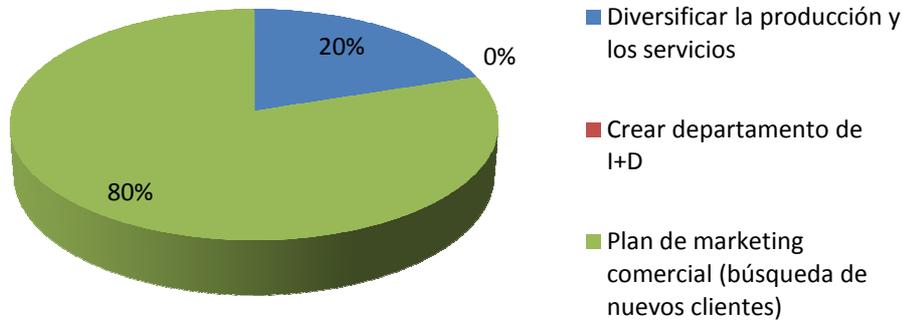
En general, se incide en las mismas premisas: reducción de impuestos, facilidades de financiación, ayudas económicas, ayudas a las contrataciones; mayor inversión económica en I+D; descuentos efectivos en seguros sociales para las nuevas contrataciones; mayor flujo del crédito por parte de los bancos; ayudas al alquiler de locales; ayudas económicas para que las empresas puedan invertir en nueva maquinaria e infraestructura; facilidades al emprendedor, rapidez en el pago de los trabajos realizados, implicación real de los organismos oficiales, reducción del coste de los impuestos.

Lo que hacen las empresas de construcción para mejorar el rendimiento económico de sus negocios:

Fundamentalmente, ponen sus esfuerzos en el marketing comercial al objeto de conseguir más clientes (que es lo que puede generar negocio más rápidamente), seguido de una diversificación de sus productos y servicios.

Ninguna de las empresas encuestadas decide apostar por crear o desarrollar un departamento de I+D.

Nº elecciones por las empresas



Ocupaciones o puestos de trabajo específicos que se necesita cubrir en las empresas de construcción:

Mayoritariamente las empresas encuestadas apuntan que no necesitan cubrir puestos de trabajo, más bien al contrario. Para poder subsistir están tomando dos medidas principalmente: despidos masivos de los empleados, reducción de jornada laboral.

No obstante, hacen alusión a circunstancias hipotéticas en el caso en que hubiese mucho trabajo o aumento espectacular de ventas, contratarían a:

- Conductores.
- Gruístas.
- Operarios para la producción de baldosas.

Las **entidades que deben tener la iniciativa y asumir las actividades dinamizadoras para la creación de empleo en el municipio de Vélez Málaga** son: la Administración Local (Ayuntamiento); las Asociaciones Empresariales; la Administración Autonómica (SAE); la Administración Estatal (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

Las **empresas encuestadas estarían dispuestas a colaborar para dinamizar la creación de empleo en Vélez mediante:**

- Acogiendo a **jóvenes para realizar prácticas laborales** en su empresa.

Del total de empresas encuestadas (20), 17 de ellas aceptan acoger a jóvenes en prácticas, (85%) (uno cada una en su mayoría).

Las tareas a realizar serían: tareas administrativas principalmente, seguidas de producción, fabricación, almacenaje y manipulación de materiales (hierro, tejas), venta directa de material, atención al cliente,

Del total de empresas encuestadas (20=100%) muy pocas, concretamente, el 25% de las mismas (5), estarían **dispuestas a asociarse para promocionar sus materiales y poder beneficiarse de incentivos públicos, subvenciones**, etc., para aumentar las contrataciones.

Las empresas del sector construcción de Vélez Málaga consideran que las principales **debilidades** del actual sistema del **mercado laboral en el municipio de Vélez Málaga**.

- Falta de financiación, solvencia económica y liquidez.
- Falta de liquidez de los bancos y de los organismos oficiales.
- Crisis del sistema económico actual, que afecta directamente al consumo.
- Saturación del mercado de la construcción.
- Falta de pago o retraso en los pagos por parte de las Administraciones Públicas que han encargado los trabajos.
- Descenso en la concesión de créditos bancarios.
- No existen ayudas para la expansión de las empresas.
- Morosidad en el abono de los trabajos realizados (impago), y elevado coste de las materias primas.
- Exceso de impuestos.
- Falta de liquidez en las familias, la población no reformas sus viviendas.

“Estudio de Estrategias de Dinamización del Mercado Laboral frente a la Crisis:
Oportunidades de Creación de Empleo en el Municipio de Vélez Málaga”

- Cierre masivo de empresas de construcción.
- Elevado nivel de morosidad en general.
- Caída en picado del sector de la construcción.
- Desempleo.

La construcción es el sector económico que más ha acusado la crisis económica: abundan las promociones inmobiliarias sin vender debido a la falta de crédito por parte de la población. Este hecho repercute negativamente a su vez en el descenso del volumen de trabajo en las empresas del sector, por lo que al final se ven obligadas a despedir de forma masiva a los trabajadores por falta de volumen de trabajo.

Puede suponer una **amenaza para el mercado laboral** de Vélez Málaga:

- Falta de apoyo económico por parte de las Administraciones Públicas.
- Morosidad e impago en los trabajos realizados.
- Alto coste de los impuestos.
- Falta de liquidez de las empresas.
- Grandes empresas que fabrican los materiales de forma industrial, por lo que las empresas más pequeñas no pueden competir con el precio de salida de estas.
- No se está cumpliendo la Ley de Morosidad.
- Falta de financiación por parte de las entidades financieras.
- Competitividad entre las propias empresas del sector construcción.
- Crisis económica.
- Elevado nivel de desempleo.

Las **fortalezas que caracterizan al mercado laboral** son:

- Constancia en el trabajo realizado.
- Fidelización ofrecida al cliente.
- Calidad y garantía ofrecida.
- Adecuado trato al cliente.
- Calidad de los materiales utilizados.
- Trayectoria empresarial que los avala.

- Buenos precios ofrecidos.
- Calidad de los productos de la zona.

Las **oportunidades de generación de empleo** en Vélez Málaga son:

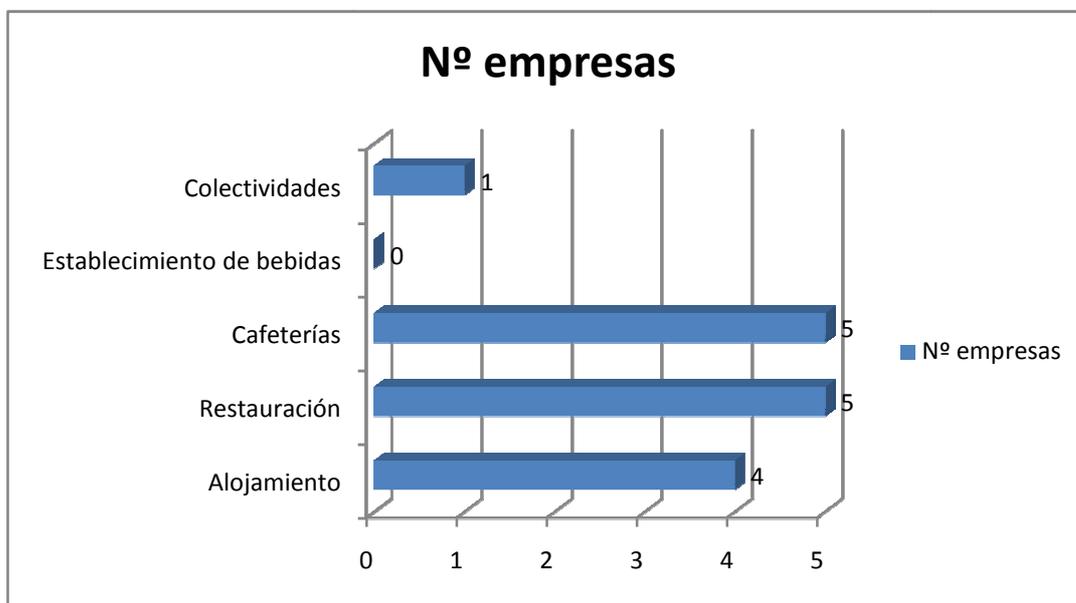
- Expandir el negocio fuera del municipio de Vélez Málaga.
- Dar un giro a la línea de productos.
- Aumentar de forma efectiva la financiación en el sector.
- Instalar más aerogeneradores en municipios como Tarifa.
- Aumentar la utilización de energías renovables en todas las edificaciones.
- Apostar por la agricultura ecológica.
- Fomentar el turismo rural y ecológico (visitas guiadas a las principales extensiones que cultiven agricultura ecológica o productos artesanales autóctonos).
- Turismo tradicional.
- Desarrollo del comercio electrónico y las redes sociales.

3.4 Análisis del sector Hostelería.

A continuación vamos a analizar los datos que nos reflejan las opiniones de los responsables de las empresas encuestadas del sector Hostelería en Vélez Málaga.

BLOQUE 1: CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS DE HOSTELERÍA.

Subsector empresarial	Nº empresas	%
Alojamiento	4	26,66
Restauración	5	33,33
Cafeterías	5	33,33
Establecimiento de bebidas	0	0,00
Colectividades	1	6,60



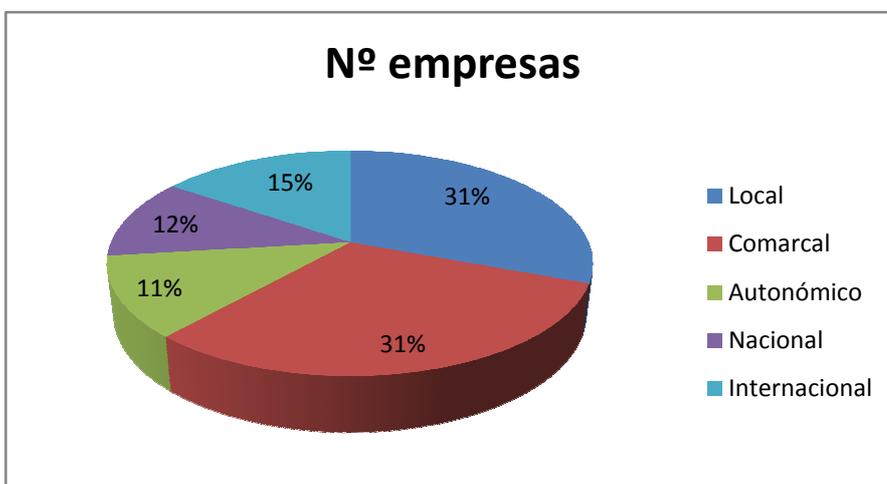
H
O
S
T
E
L
E
R
Í
A

Del total de empresas encuestadas (11, 3 de ellas realizan su actividad económica en 2 subsectores a la vez) la mayoría pertenecen a los subsectores

“Estudio de Estrategias de Dinamización del Mercado Laboral frente a la Crisis:
Oportunidades de Creación de Empleo en el Municipio de Vélez Málaga”

de Cafeterías y Restauración (33,33%), seguido de Alojamiento (26,66%), y por el subsector de Colectividades (6,60%); que son las más abundantes en el conjunto del sector hostelería en Vélez Málaga.

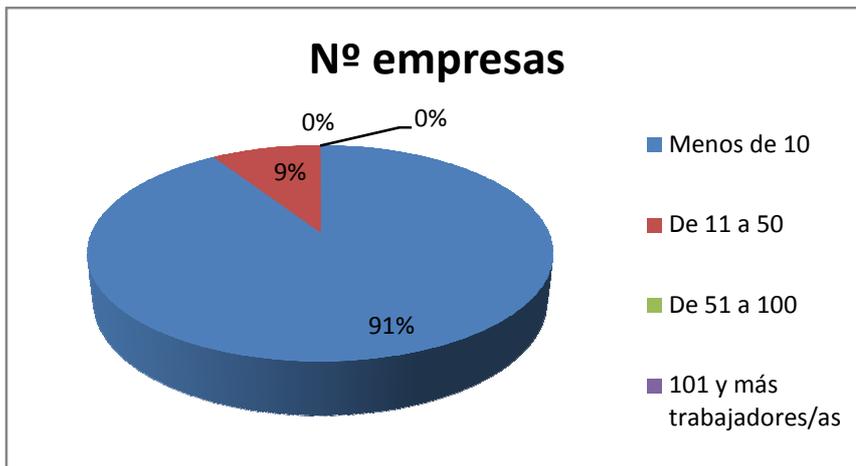
En relación con el área de **influencia de la actividad económica** que realizan, los datos están bastante diversificados: el 62% del volumen total se dirigen al ámbito local y comarcal; seguido de un 15% que se desarrolla en el ámbito internacional, seguido del mercado nacional (12% del total) y del mercado autonómico (11%).



Ámbito geográfico de actuación	Nº empresas
Local	8
Comarcal	8
Autonómico	3
Nacional	3
Internacional	4

En cuanto al volumen de trabajadores/as en las empresas, es de destacar que abundan las micropymes con el 91% del total (menos de 10 empleados de plantilla), seguido de las pymes con el 9% del total (entre 11 y 50 trabajadores/as de plantilla).

Volumen empleados/as en la empresa (rangos tamaño empresarial)	Nº empresas
Menos de 10	10
De 11 a 50	1
De 51 a 100	0
101 y más trabajadores/as	0



En las empresas encuestadas, el 64% de los empleados son hombres y el 36% son mujeres; lo que indica cierto predominio de la presencia masculina en el sector frente a la femenina.

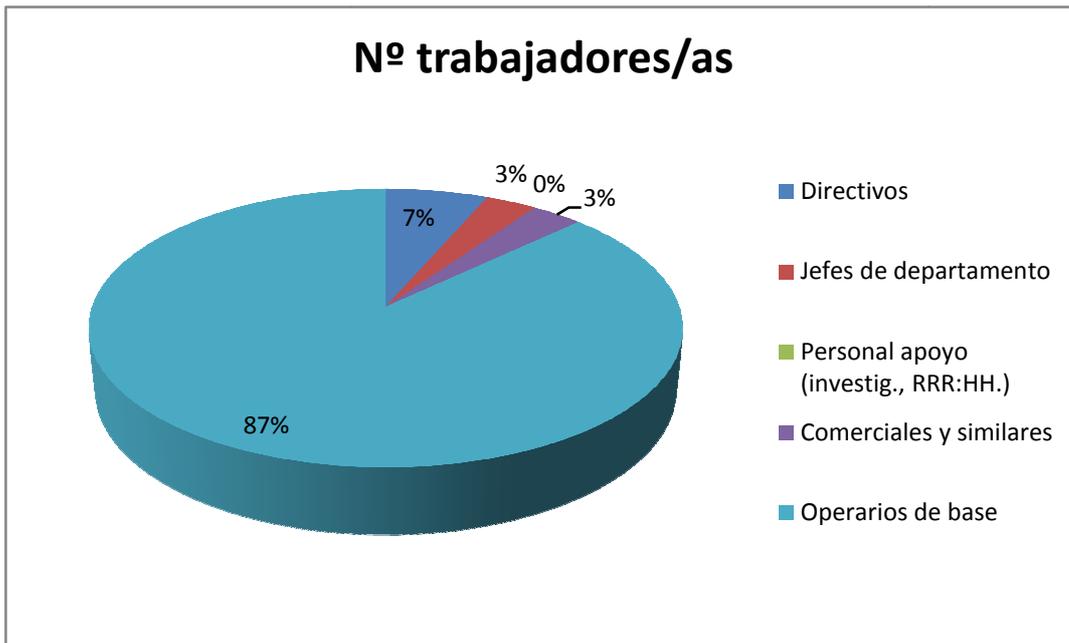
Distribución de los empleados/as por sexos	Nº trabajadores/as
Hombres	39
Mujeres	22
Total	61



En relación con las características de las áreas funcionales predominantes en el sector hostelería, destacan los operarios; y en menor medida, los directivos, jefes de departamento y los comerciales.

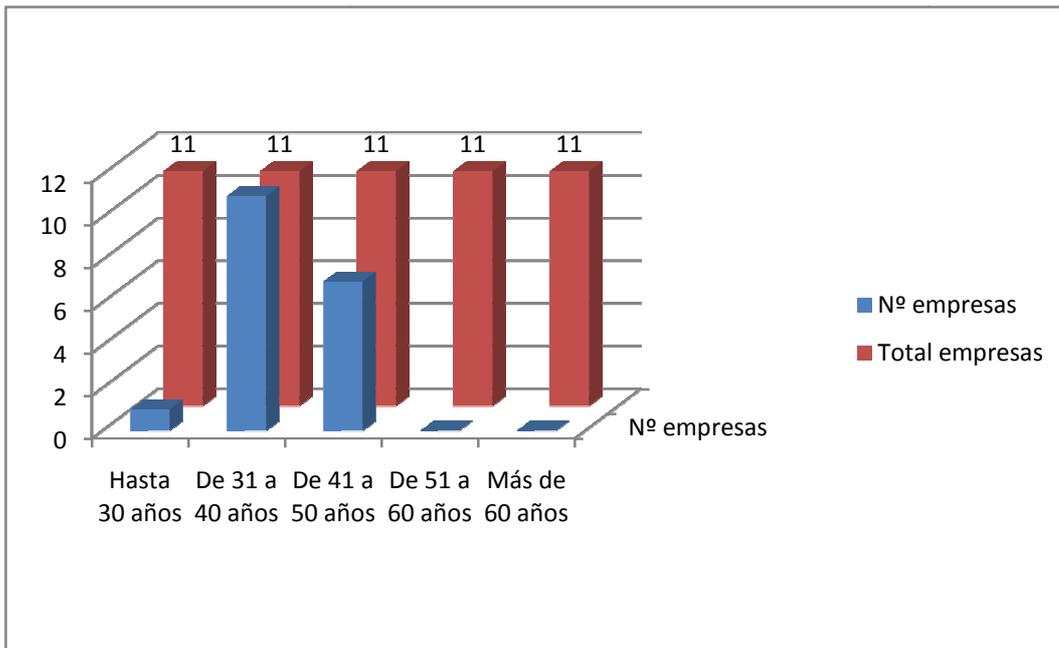
Características del personal / Áreas funcionales	Nº trabajadores/as
Directivos	4
Jefes de departamento	2
Personal apoyo (investig., RR.HH.)	0
Comerciales y similares	2
Operarios de base	54

H
O
S
T
E
L
E
R
Í
A



La edad media de los trabajadores/as del sector hostelería se sitúa entre los 31 y los 50 años, que son los trabajadores que más abundan en las empresas encuestadas. Lo que indica personal adulto, con amplia experiencia en el sector y cierta antigüedad en el puesto. Denotándose fragilidad en la renovación generacional, al constatarse escasez de personal joven en las empresas.

Edad media de la plantilla	Nº empresas	Total empresas
Hasta 30 años	1	11
De 31 a 40 años	11	11
De 41 a 50 años	7	11
De 51 a 60 años	0	11
Más de 60 años	0	11



En relación con el **empleo en el sector hostelería**, comprobamos que la crisis ha afectado de forma notoria a las plantillas en estas empresas. De manera que en la mayoría de ellas la **plantilla se mantiene estable** (55% del total) **y ha disminuido**, en el 45% de ellas; y en ninguna empresa se ha aumentado la plantilla.

Evolución de la plantilla en el último año	Nº de empresas
Ha aumentado	0
Ha disminuido	5
Se mantiene estable	6



En cuanto a la “Previsión de cambios en la organización de las empresas en el sector Hostelería”:

En general predominan las propuestas de cambios vinculados con los productos y el mercado; así como los tecnológicos.

De personal: 0

Tecnológicos: 0

Organizativos: 2

De producto: 4

En el mercado: 5

Diversificación de actividades de producción y servicios: 1

Pero también se produce una manifestación constante en el empresariado del sector, vinculado éste a la incertidumbre de la supervivencia de los negocios, de manera que muchos comentan:

“realizar ofertas en los productos a través la página web”; “ofrecer ofertas en los desayunos y meriendas”; “reducir al máximo el precio final ofrecido al cliente”; “trabajar más horas y ganar menos dinero”; “publicitarnos en la televisión local”.

En algunos casos se están planteando medidas drásticas referentes a la estabilidad laboral, tales como:

“reducir a media jornada a todos los trabajadores”; “abrir un expediente de regulación de empleo si continuamos con esta baja ocupación”.

En general, en el sector hostelería no predomina una actitud de negativismo como ocurre en otros sectores empresariales; más bien, muestran una actitud de resignación y de constancia a continuar trabajando muchas horas a pesar de no aumentar las ventas.

Algunos comentarios que abordan esta cuestión son: "tendremos que trabajar más horas para conseguir aunque sea la mitad de rentabilidad que anteriormente teníamos".

Respecto a la ampliación de mercado, prefieren potenciar la publicidad de las empresas a través de la página web, mostrar sus ofertas in situ, antes que invertir en nuevos productos o líneas de mercado.

Entre las **iniciativas que tomarán las empresas para hacer frente a los cambios** anteriormente indicados están como la más señalada la promoción y el uso de nuevas tecnologías. Pero insisten en especificar que las medidas a tomar pasan por:

- Hacer promociones y ofertas especiales de los productos.
- Bajar los precios en los alojamientos.
- Publicidad a través de carteles y trípticos.
- Ofertar packs turísticos a buen precio.
- Reducir el precio de los menús.
- Reorganizar las horas de trabajo del personal.

BLOQUE 2: OCUPACIONES Y EMPLEABILIDAD.

¿Tiene su empresa dificultades para encontrar personal cualificado?

A esta pregunta del total de encuestados, tan sólo dos empresas contestaron que sí (sobre todo necesitan personal con un alto nivel de cualificación y experiencia en idiomas, preferentemente inglés, francés y alemán); el resto no tiene dificultades para encontrar personal cualificado.

En los casos afirmativos, el perfil de destinatarios en cuanto a su cualificación profesional es el de Formación Universitaria con un alto nivel de inglés, alemán y francés.

Estas empresas indican que el puesto de trabajo que muestra una mayor dificultad de cobertura es el de “Recepcionista” ya que requiere un alto nivel de cualificación profesional.

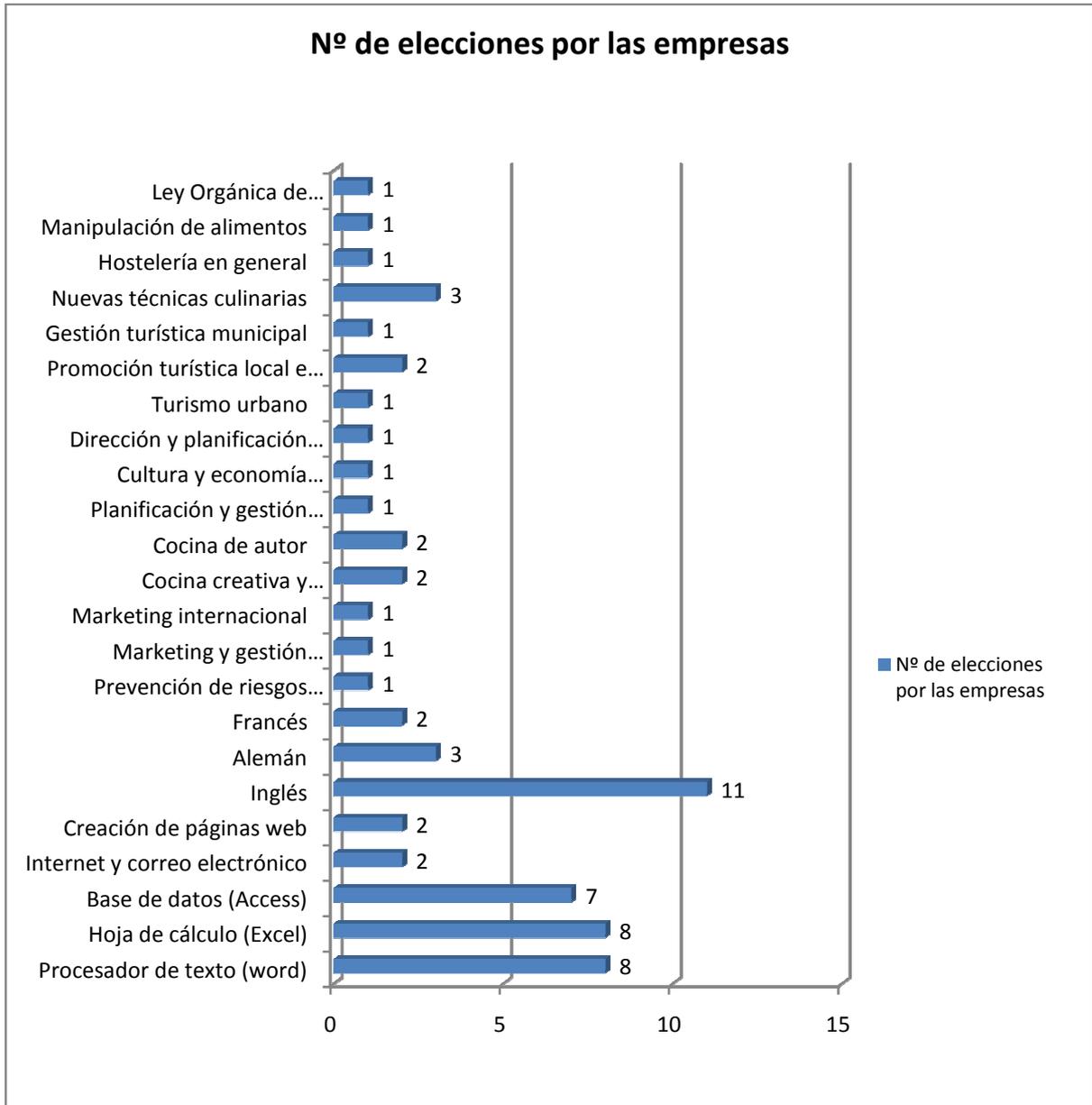
El resto de empresas (que no tienen dificultad para encontrar personal cualificado), considera que el perfil de los destinatarios de acciones formativas para la cualificación profesional debe ser: trabajadores cualificados, con formación reglada preferentemente ESO, bachillerato, ciclo formativo de grado medio, titulación universitaria (“Recepcionista”), y trabajadores con experiencia laboral (Cocina principalmente). En menor medida, personal de baja cualificación y sin estudios, ya que requieren personal con elevada experiencia profesional.

En relación con los **puestos de trabajo que considera que son más difíciles de cubrir**, la mayoría de las empresas sostienen que en estos momentos no consideran que existan profesiones de difícil cobertura. Tan solo dos empresas, se animan a comentar los puestos de trabajo que pueden generar alguna dificultad:

- Camarera de pisos.
- Cocinero/a especializada.
- Personal para recepción con amplio conocimiento y habilidad para los idiomas.

BLOQUE 3: FORMACIÓN PROFESIONAL.

Las **Necesidades formativas por parte de las empresas del sector Hostelería en Vélez Málaga** son:



H
O
S
T
E
L
E
R
Í
A

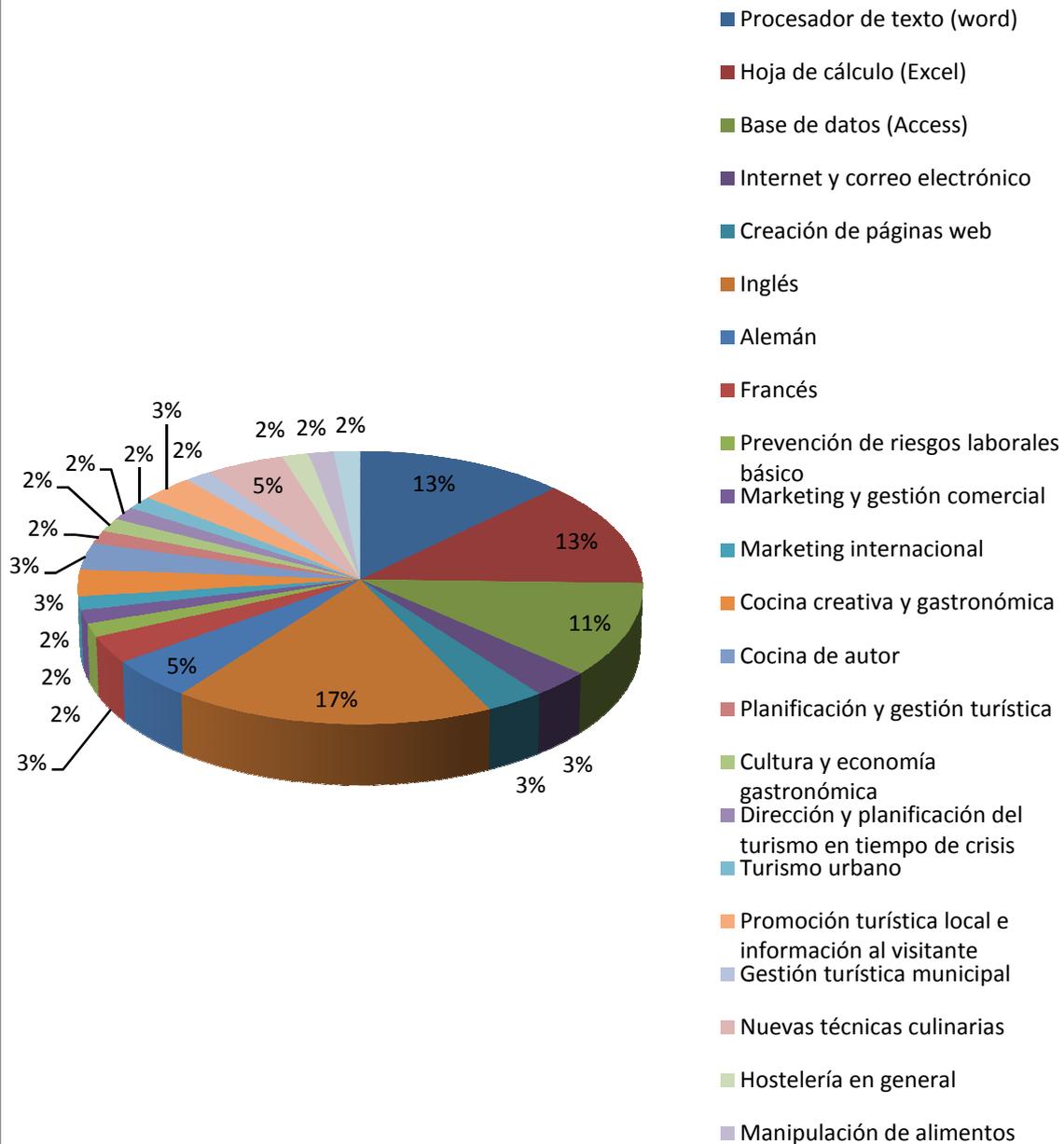
Destacan mayoritariamente las necesidades formativas en Idiomas, principalmente en inglés, alemán y francés; dado que los puestos de trabajo están orientados a la atención al cliente principalmente extranjero.

Les siguen en importancia ofimáticas en general (Word, Excel y Access).

"Estudio de Estrategias de Dinamización del Mercado Laboral frente a la Crisis:
Oportunidades de Creación de Empleo en el Municipio de Vélez Málaga"

En menor medida necesitan otras acciones formativas relativas a: nuevas técnicas culinarias; cocina creativa y gastronómica; cocina de autor; promoción turística local e información al visitante; planificación y gestión turística; cultura y economía gastronómica; dirección y planificación del turismo en tiempo de crisis; turismo urbano; gestión turística municipal; hostelería en general; marketing y gestión comercial; marketing internacional; prevención de riesgos laborales básico; manipulación de alimentos y Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal.

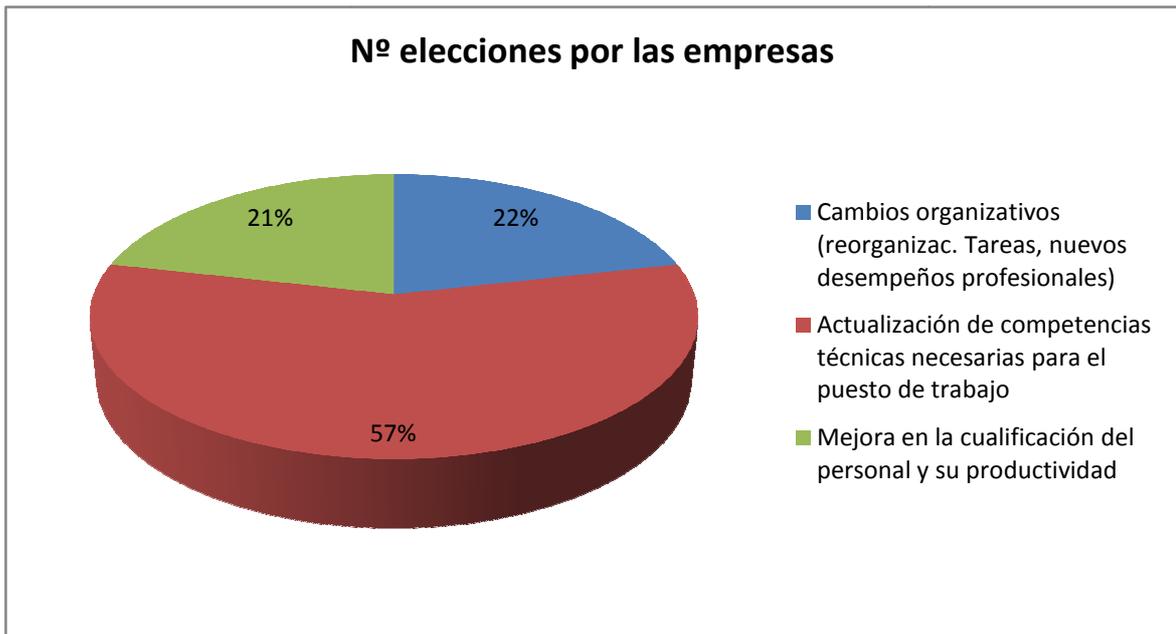
Nº de elecciones por las empresas



**H
O
S
T
E
L
E
R
Í
A**

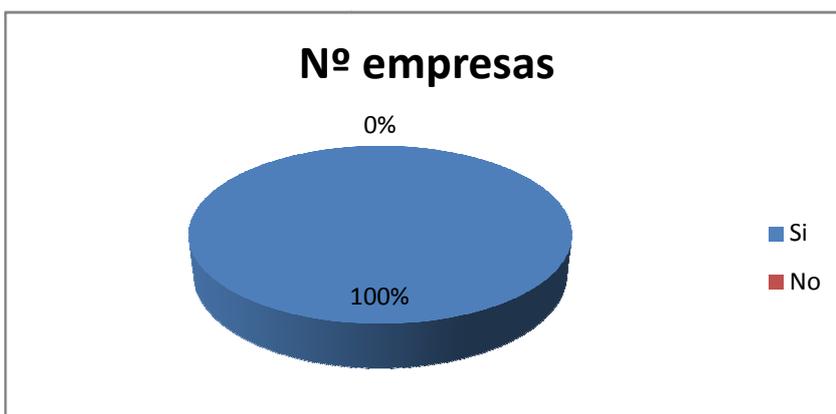
Las **causas por la cual las empresas del sector hostelería demandan acciones formativas para sus trabajadores**, se encuentra repartidas entre las siguientes:

“Estudio de Estrategias de Dinamización del Mercado Laboral frente a la Crisis: Oportunidades de Creación de Empleo en el Municipio de Vélez Málaga”



Existe diversidad entre las empresas encuestadas sobre las causas por las que demandan formación las empresas; y estas se sitúan principalmente en: actualización de competencias técnicas necesarias para el puesto de trabajo; cambios organizativos; y mejora de la cualificación del personal y su productividad.

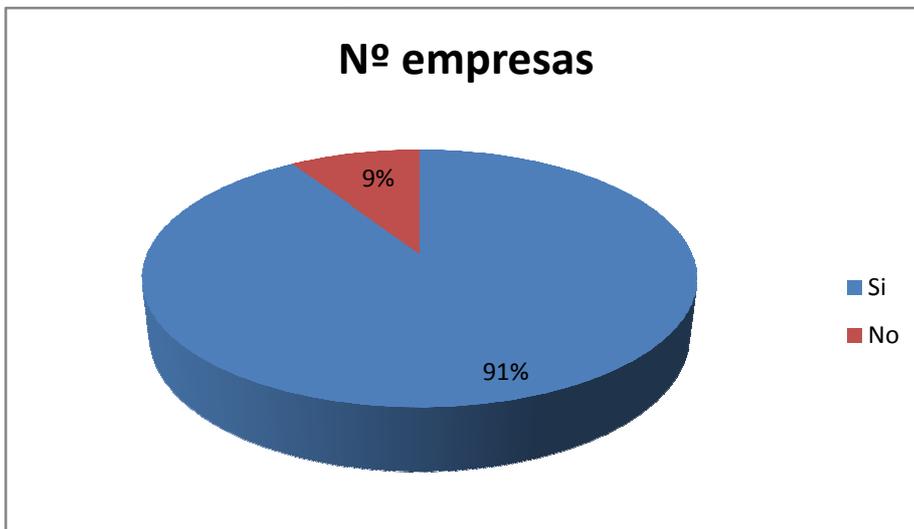
Empresas que conocen la existencia de la formación profesional para el empleo a demanda a través de las bonificaciones en el pago a la Seguridad Social.



Existe **unanimidad** en el conocimiento de la existencia de la Formación Profesional para el Empleo a demanda, mediante la bonificación del gasto

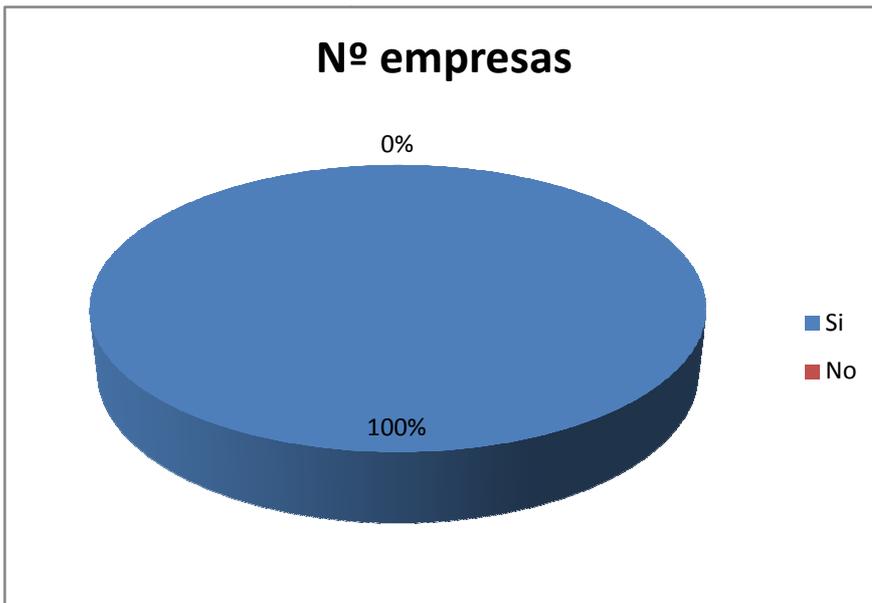
que se realice en acciones formativas para los trabajadores, descontándolo del pago a la Seguridad Social de la empresa (a final de año, y disponiendo de una cuota económica en función del número de trabajadores de la empresa). Se trata por tanto de una formación “gratuita” para la empresa, ya que lo que gasta en formación al principio lo recupera bonificándose de la cuota a la Seguridad Social.

Empresas que realizan formación profesional para el empleo a demanda a través de las bonificaciones al pago de la Seguridad Social.



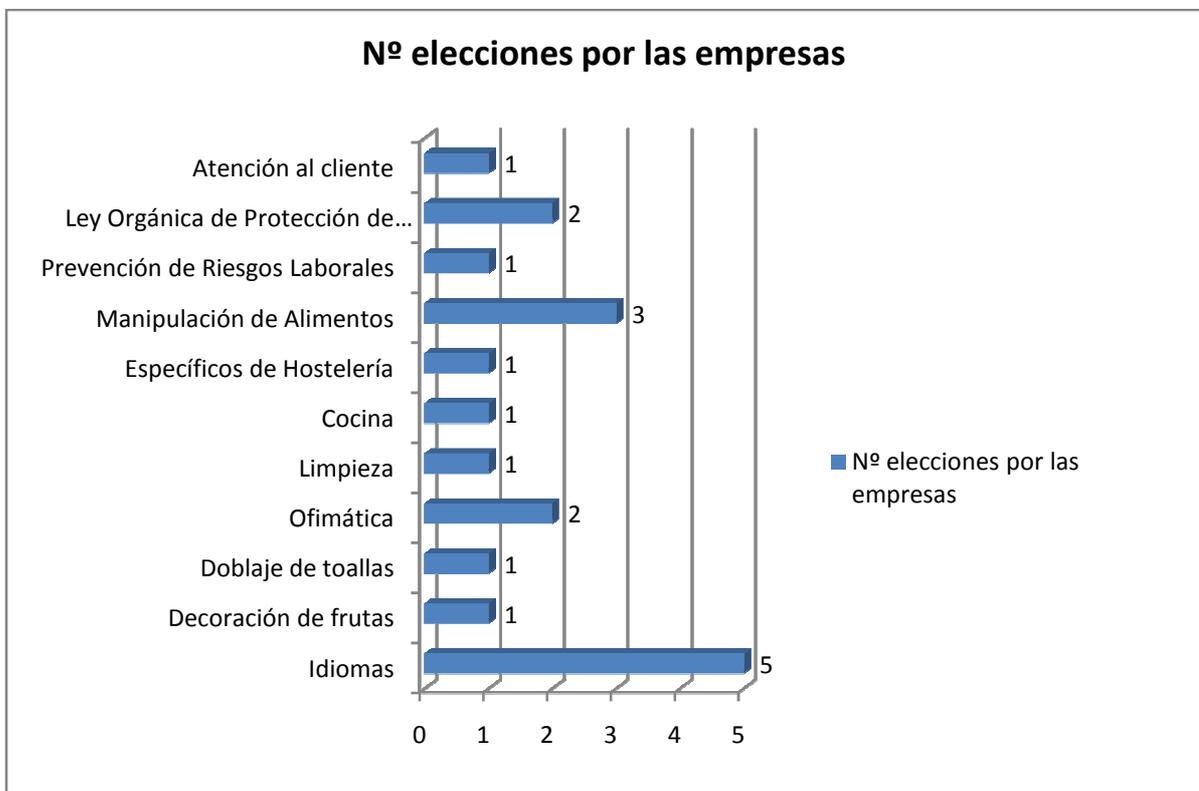
La mayoría de las empresas utilizan su cuota de bonificación para realizar la formación que necesitan en su empresa; de manera que el 91% de ellas hace uso de la misma. Frente a un 9% que no lo hace y por tanto pierden la oportunidad de mejorar en la cualificación de los recursos humanos de su empresa.

Empresas que están dispuestas a realizar formación profesional para el empleo a demanda a través de la bonificación en el pago a la Seguridad Social.



En relación a la intención sobre que las empresas realicen formación a demanda bonificada, observamos que existe un consenso en relación a querer llevar a cabo la formación para sus trabajadores/as (100%).

Acciones formativas que han desarrollado las empresas del sector hostelería mediante el sistema de formación a Demanda bonificada:



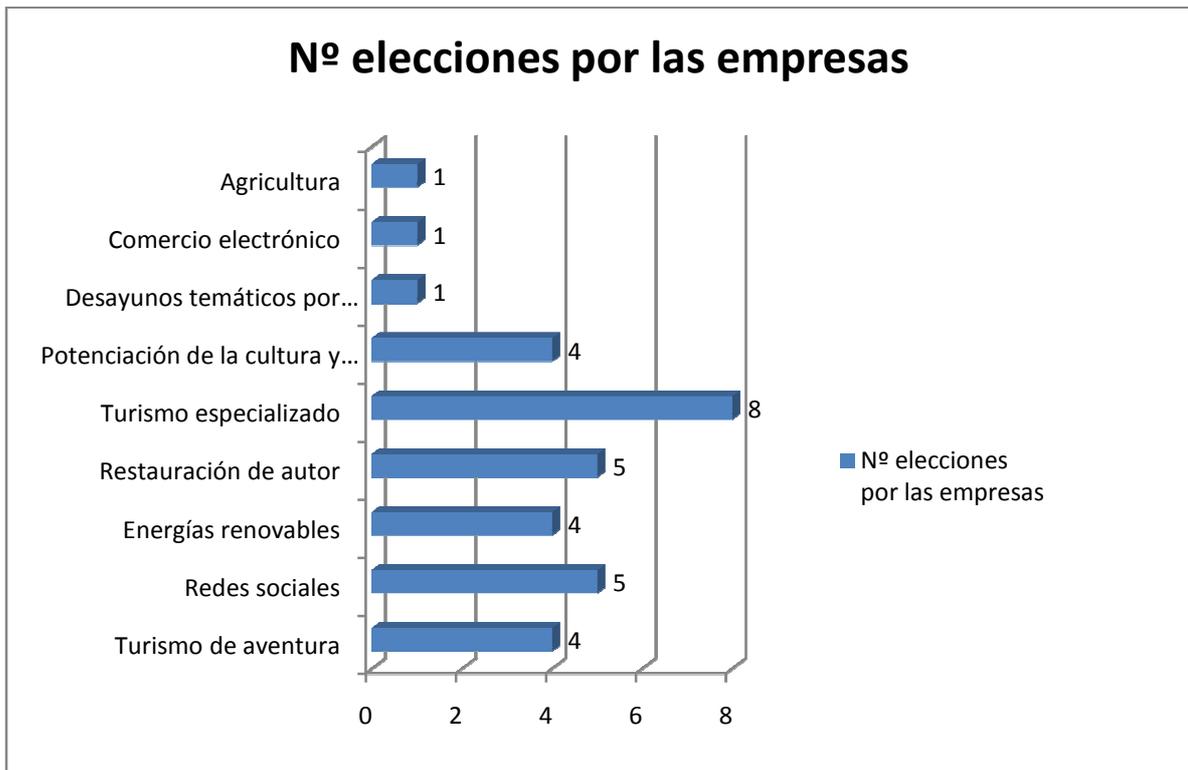
"Estudio de Estrategias de Dinamización del Mercado Laboral frente a la Crisis:
Oportunidades de Creación de Empleo en el Municipio de Vélez Málaga"

Podemos observar, a través de los datos de este gráfico, **la verdadera necesidad formativa que las empresas del sector hostelería han tenido en el último año**. A diferencia de las contestaciones recibidas en el apartado primero del “Bloque 3: Formación Profesional” sobre necesidades formativas que considera para sus empresas, en esta ocasión se detallan las acciones formativas que por necesidad se han desarrollado últimamente en la empresa. Destacando, y coincidiendo con el apartado anteriormente indicado, están las acciones formativas sobre Idiomas; manipulación de alimentos; ley orgánica de protección de datos.

Y en menor medida otras acciones formativas que consideramos de interés para el sector: atención al cliente; prevención de riesgos laborales; específicos de hostelería; cocina; limpieza; doblaje de toallas y decoración de frutas.

BLOQUE 4: YACIMIENTOS DE EMPLEO Y OCUPACIONES EMERGENTES.

Ocupaciones que consideran emergentes las empresas del sector y que tienen cobertura con la oferta formativa actual.



Consideran que los yacimientos de empleo actuales suponen una oportunidad para crear empleo:

Mayoritariamente las empresas del sector, sí consideran que los yacimientos de empleo actuales suponen una oportunidad para crear empleo, destacando sobremanera las ocupaciones en turismo especializado, redes sociales, restauración de autor, turismo de aventura y potenciación de la cultura y alojamiento popular y matizan algunos condicionantes que impiden que se desarrolle con eficacia:

“S la población dispone de liquidez, las empresas de hostelería conseguirán aumentar sus ventas”.

El inconveniente mayor es la falta de liquidez (dinero) para poder invertir en la mejora de sus negocios. En este sentido, un gran número de empresas comentan:

“es necesario que las Administraciones nos ayuden a implantar los nuevos yacimientos de empleo mediante la aprobación de subvenciones y ayudas económicas”.

Un número determinado de las empresas encuestadas, conciben la necesidad de actualizar sus páginas web y publicitarse a través de las redes sociales con el fin de poder llegar a colectivos específicos:

“la mayoría de las reservas en el hotel se realizan a través de la web”.

En general, todas las empresas encuestadas coinciden en la necesidad de invertir en capital humano para ampliar la gama de productos ofertados al cliente. En este sentido, consideran necesario que los principales organismos oficiales les apoyen mediante el establecimiento de ayudas económicas:

“si disponemos de ayudas económicas, podemos contratar a más empleados”.

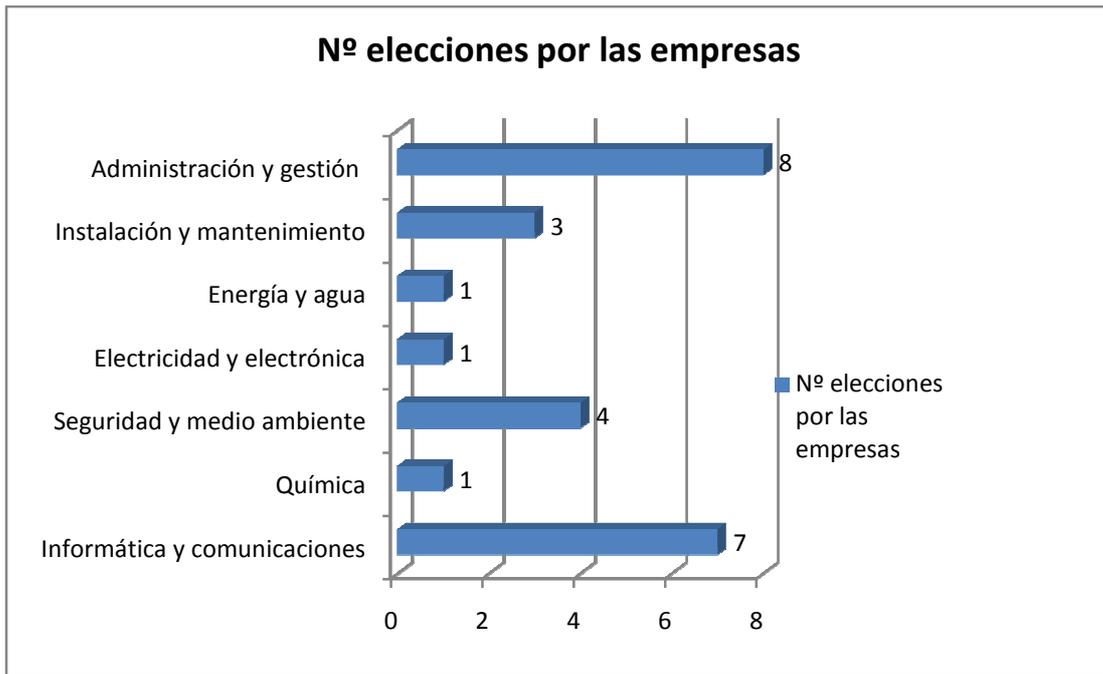
Instrumentos a través de los que pueden trasladarse esos nuevos yacimientos a las empresas del sector:

La mayoría de los encuestados consideran como principales instrumentos de empleo: el turismo (tanto en su modalidad tradicional, como turismo rural y de aventuras) y la cocina en todas sus vertientes (tradicional, de autor).

Por otro lado abunda la concepción del área ecológica como nuevo yacimiento de empleo, tanto a nivel de agricultura, como de turismo. De igual modo, son conscientes de la necesidad que tienen las empresas del sector hostelero de adaptarse a las redes sociales, por lo que en este sentido, entienden que puede constituirse este ámbito profesional como un buen yacimiento de empleo.

En líneas generales, el sector hostelería ve con optimismo la consolidación en el mercado de los nuevos yacimientos de empleo, como instrumento que permitirá superar la actual crisis financiera.

Certificados de profesionalidad en los que emplearían a trabajadores para los puestos que necesitan en el sector Hostelería:



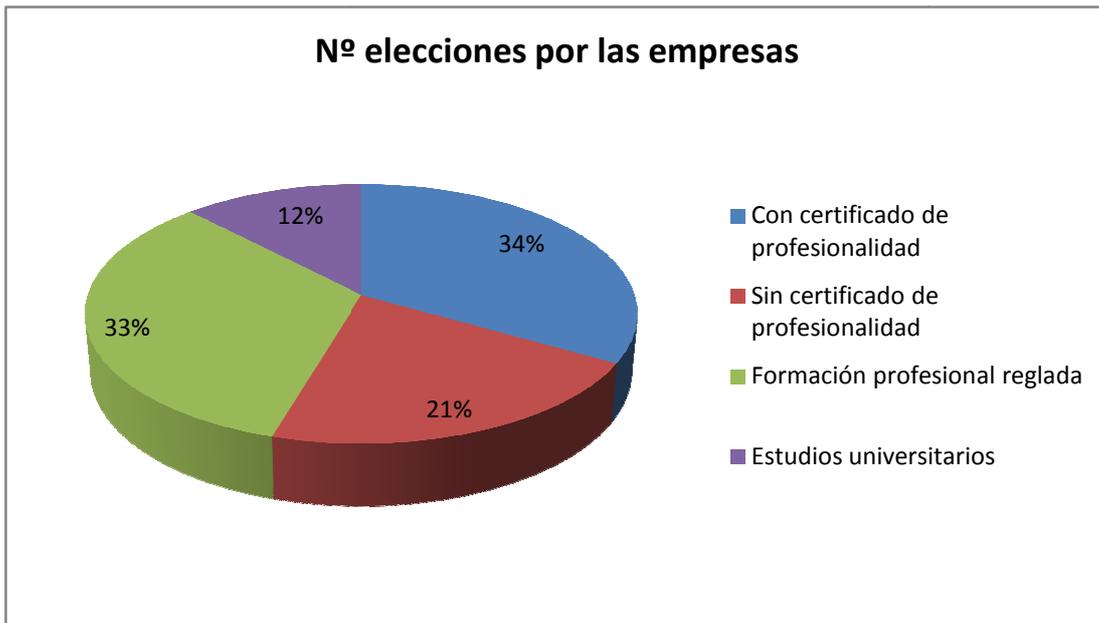
H
O
S
T
E
L
E
R
Í
A

Destacan los certificados vinculados a las familias profesionales de administración y gestión; informática y comunicaciones; seguridad y medio ambiente; instalación y mantenimiento; energía y agua; electricidad y electrónica y química.

Nivel formativo que requieren los empresarios de Hostelería para los trabajadores del sector:

En general, requieren personal cualificado, mostrando mayor interés, por los profesionales que disponen de: certificado de profesionalidad junto con formación reglada; y en menor medida, sin certificado de profesionalidad y con estudios universitarios.

“Estudio de Estrategias de Dinamización del Mercado Laboral frente a la Crisis:
Oportunidades de Creación de Empleo en el Municipio de Vélez Málaga”



Actividades para dinamizar y mejorar la creación de empleo en Vélez Málaga:

Las empresas encuestadas proponen como medidas para dinamizar el empleo principalmente facilidades financieras (créditos, ayudas, y reducción de impuestos) para mejorar la situación económica de las empresas.

En el **sector hostelería:**

- Promoción del sector turístico por parte de las Administraciones competentes.
- Ayudas y subvenciones económicas de organismos a las empresas (o a las cuotas a la Seguridad Social).
- Saneamiento generalizado del mercado laboral: potenciar la economía en A y erradicar la economía en B.
- Incentivos económicos por parte de las instituciones oficiales para crear y mantener las empresas de la zona (publicidad de los establecimientos, reducción del coste de los alquileres y de los impuestos).
- Ayudas económicas para la contratación del personal.
- Utilizar alimentos ecológicos y con denominación de origen.
- Facilidades en la solicitud de créditos a las empresas (inyección de dinero).

H
O
S
T
E
L
E
R
Í
A

"Estudio de Estrategias de Dinamización del Mercado Laboral frente a la Crisis:
Oportunidades de Creación de Empleo en el Municipio de Vélez Málaga"

- Reducción de impuestos a las empresas.
- Reducir al máximo el coste inicial de los productos.
- Aumentar la publicidad y presencia del negocio en las redes sociales, y en la televisión local.
- Disminuir gastos.
- Colaboración real de los organismos oficiales.
- Aumentar las ofertas y promoción de productos.

En **todos los sectores en general:**

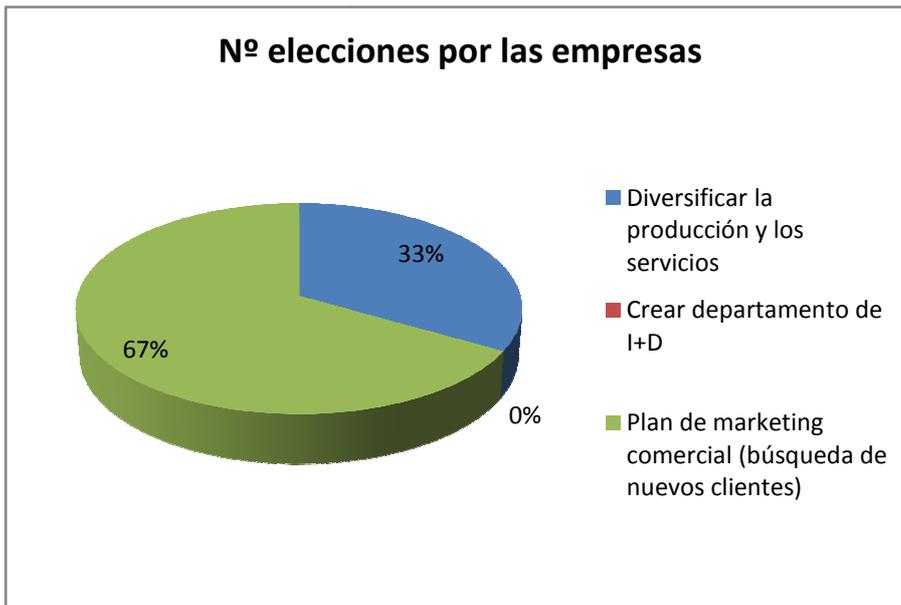
En general, se incide en las mismas premisas: reducción de impuestos, facilidades de financiación, ayudas económicas, ayudas a las contrataciones; mayor inversión económica en I+D; facilidades de financiación por parte de los bancos; descuentos efectivos en seguros sociales para las nuevas contrataciones; apoyo de los organismos oficiales; establecimiento de campañas de sensibilización para que se consuma en el municipio de Vélez Málaga; mayor flujo del crédito por parte de los bancos; ayudas al alquiler de locales; ayudas económicas para que las empresas puedan invertir en nueva maquinaria e infraestructura; facilidades al emprendedor; reducción del coste de los impuestos (por ejemplo: proponen reducir el IBI de las empresas locales al 50%).

Lo que hacen las empresas de hostelería para mejorar el rendimiento económico de sus negocios:

Fundamentalmente, ponen sus esfuerzos en el marketing comercial al objeto de conseguir más clientes (que es lo que puede generar negocio más rápidamente).

En segundo lugar, consideran necesario invertir y diversificar sus productos y servicios.

En cambio, no apuestan por la opción de crear un departamento de I+D.



Ocupaciones o puestos de trabajo específicos que se necesita cubrir en las empresas de hostelería:

Mayoritariamente las empresas encuestadas apuntan que no necesitan cubrir puestos de trabajo en estos momentos. Es más, para mantener a la plantilla actual, están optando por reducir el número de horas de contratación, de tal modo, que todo el personal pueda trabajar aunque sea a media jornada.

Por otro lado, detallan que en general de cara a la campaña de verano, suelen requerir puestos de trabajo generales tales como:

- Personal de limpieza de habitaciones.
- Camareros/as.
- Personal para recepción con un elevado nivel de idiomas (principalmente inglés, alemán y francés).

Las **entidades que deben tener la iniciativa y asumir las actividades dinamizadoras para la creación de empleo en el municipio de Vélez Málaga** son: la Administración Local (Ayuntamiento); las Asociaciones Empresariales; la Administración Autonómica (SAE); la Administración Estatal (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

Las **empresas encuestadas estarían dispuestas a colaborar para dinamizar la creación de empleo en Vélez mediante:**

- Acogiendo a **jóvenes para realizar prácticas laborales** en su empresa.

Del total de empresas encuestadas (11), 10 de ellas aceptan acoger a jóvenes en prácticas, (90,9%) (la mayoría prefiere un joven en práctica, salvo una empresa que colaboraría con 6 jóvenes en prácticas).

Las tareas a realizar serían: tareas administrativas; mantenimiento de las instalaciones de los edificios; limpieza de habitaciones; atención al cliente en recepción; cocina; camarero/a y tareas de almacenaje.

Del total de empresas encuestadas (11), el 72,72% de las mismas (8), estarían **dispuestas a asociarse para promocionar sus instalaciones y poder beneficiarse de incentivos públicos, subvenciones, etc.**, para aumentar las contrataciones.

Las empresas del sector hostelería de Vélez Málaga consideran que las principales **debilidades** del actual sistema del **mercado laboral en el municipio de Vélez Málaga:**

- Economía sumergida.
- Falta de financiación en general.
- La población consume muy poco en comparación con otros años.
- Impago de los proveedores, de las administraciones públicas y de los clientes en general.
- La población no valora la calidad de los productos en relación al precio.
- Falta de liquidez de los bancos y de los organismos oficiales.
- Crisis del sistema económico actual, que afecta directamente al consumo.
- Desempleo.
- Sistema burocrático dirigido por personal poco implicado.
- Falta de promoción turística por parte de los organismos públicos.

- Problemáticas para la concesión de créditos de las entidades bancarias.
- No existen facilidades para el nuevo emprendedor, ni tampoco ayudas para la expansión de las empresas.
- No se consume tanto como antes.
- Elevado coste de los impuestos.
- Falta de liquidez en las familias: no salen a consumir fuera de casa ni realizan reservas para las vacaciones.
- Notorio descenso del turismo en la zona de Vélez Málaga.
- Las grandes cadenas hoteleras a nivel internacional con sede en la provincia, ofrecen paquetes vacacionales con los que las empresas de la zona no pueden competir.

La actual situación económico-financiera ha mermado de forma drástica el consumo y el nivel de ingresos del sector hostelería en el municipio de Vélez Málaga. La elevada tasa de desempleo que registra el municipio, impide que el nivel de consumo se mantenga; de tal modo que un gran número de empresas se están viendo obligadas a reestructurar su plantilla de personal e incluso plantearse un cierre temporal de sus instalaciones.

Puede suponer una **amenaza para el mercado laboral** de Vélez Málaga:

- El impago de los proveedores.
- La economía sumergida.
- Las ofertas desorbitadas de las grandes cadenas hoteleras con las que las pequeñas y medianas empresas del sector hostelería de la zona no pueden competir.
- Ausencia de liquidez que impide invertir y retomar otras vías de expansión de negocio.
- Ausencia de distribución por parte de los organismos locales competentes de planos turísticos del municipio.
- Restaurantes asiáticos con una baja calidad en los productos y los bajos precios que ofrecen al cliente.
- La situación financiera y de crisis en general.

**“Estudio de Estrategias de Dinamización del Mercado Laboral frente a la Crisis:
Oportunidades de Creación de Empleo en el Municipio de Vélez Málaga”**

- La subida del coste de los impuestos.
- La competencia desleal entre empresas del mismo sector.
- El desempleo.
- La picaresca de la población para sobrevivir, lo que genera un auge de la economía sumergida.
- Las mínimas condiciones higiénicas de algunos establecimientos.
- Las empresas que no cuentan con la documentación, ni con los permisos reglamentarios para desarrollar su actividad profesional.
- El cierre de muchos negocios genera miedo al resto de las empresas.

Las **fortalezas que caracterizan al mercado laboral** son:

- El enclave urbanístico y paisajístico del municipio de Vélez Málaga y sus alrededores.
- Calidad de los productos de la zona.
- Reinventar los productos con el objetivo de atraer al cliente, reduciendo al máximo el coste del producto y ofreciendo un precio atractivo.
- Constancia en el trabajo.
- Calidad y atención ofrecida al cliente.
- La amplia trayectoria y calidad que ofrece la zona en relación a la agricultura ecológica y la cocina de autor.
- La buena disposición y las ganas de trabajar de la población.
- El turismo en general.
- La agricultura.
- Las rutas guiadas por distintos establecimientos y enclaves turísticos de la zona.
- La calidad de los productos.

Las **oportunidades de generación de empleo** en Vélez Málaga son:

- Turismo rural.
- Agricultura ecológica.
- Establecimiento que distribuyen o utilizan productos ecológicos y con denominación de origen de la zona de Axarquía.
- Publicidad on line.

“Estudio de Estrategias de Dinamización del Mercado Laboral frente a la Crisis:
Oportunidades de Creación de Empleo en el Municipio de Vélez Málaga”

- Turismo ecológico: hotel de tipo granja ecológica.
- Cocina de autor.
- Cocina ecológica.
- Visitas guiadas por enclaves turísticos importantes de la zona.
- Elaboración y distribución de planos de la localidad.
- Agricultura en general.
- Hostelería y turismo.
- Redes sociales.
- Cultivo de diferentes variedades en el sector agrario.

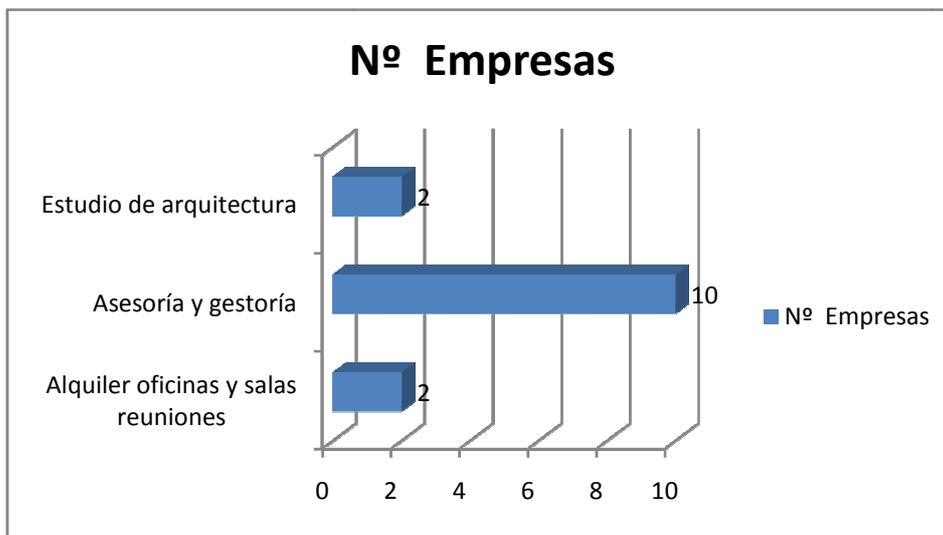
H O S T E L E R Í A

3.5 Análisis del sector Oficinas y Despachos.

A continuación vamos a analizar los datos que nos reflejan las opiniones de los responsables de las empresas encuestadas del sector Oficinas y Despachos en Vélez Málaga. Del total de entrevistas realizadas para el estudio, en el municipio, 14 se realizaron a empresas del sector Oficinas y Despachos.

BLOQUE 1: CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS DE OFICINA -DESPACHO

Categorías Profesionales	Nº empresas
Alquiler oficinas y salas reuniones	2
Asesoría y gestoría	10
Estudio de arquitectura	2

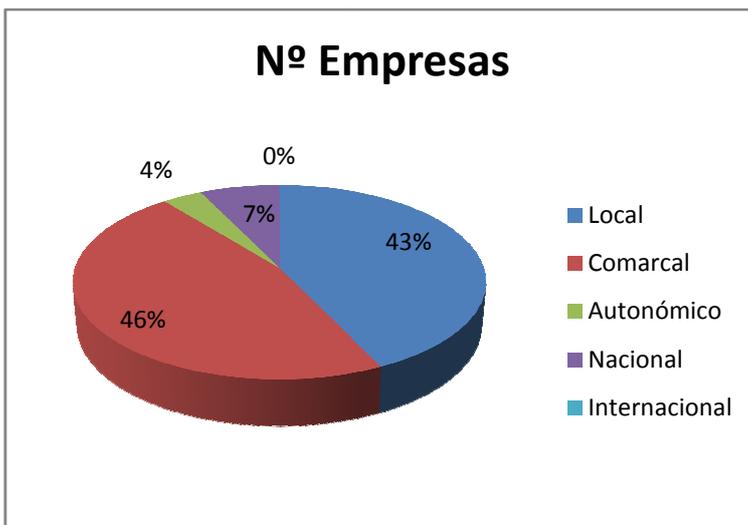


Todas las empresas encuestadas desarrollan una única subactividad económica, no sucede como en otros sectores empresariales que realizan varias actividades a la vez. La mayoría pertenecen a los subsectores de asesoría y gestoría (72%); alquiler de oficinas y salas de reuniones (14%) y estudio de arquitectura (14%).

En los dos últimos años han proliferado en el municipio de Vélez Málaga el asentamiento de empresas dedicadas al alquiler de oficinas y salas de reuniones, entendido como una alternativa rentable y económica para aquellas empresas que quieren iniciar su actividad empresarial sin invertir un gran coste en instalaciones.

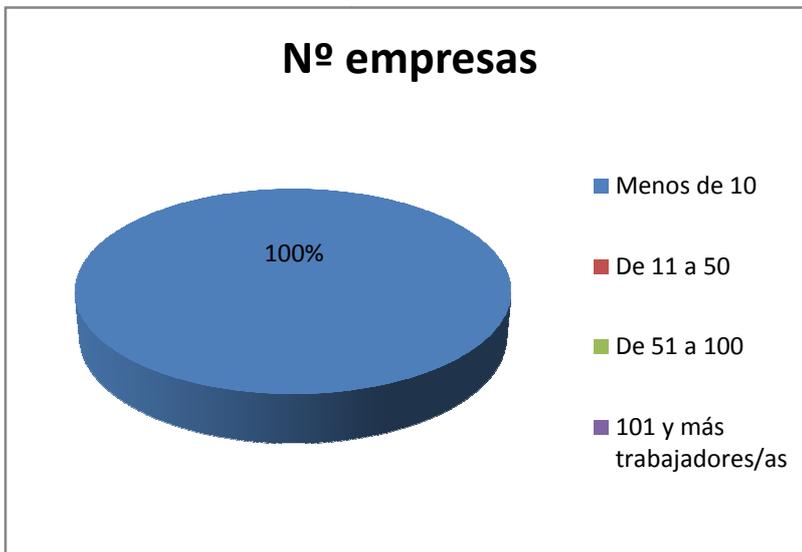
En relación con el área de **influencia de la actividad económica** que realizan, mayoritariamente se dirigen al ámbito comarcal y local (89% del total); seguido del ámbito nacional con un 7% y finalmente el ámbito autonómico con un 4%.

Ninguna de las empresas encuestadas desarrolla su actividad económica a nivel internacional.



Ámbito geográfico de actuación	Nº empresas
Local	12
Comarcal	13
Autonómico	1
Nacional	2
Internacional	0

En cuanto al volumen de trabajadores/as en las empresas, es de destacar que todas ellas son micropymes con el 100% del total (menos de 10 empleados de plantilla).



Volumen empleados/as en la empresa (rangos tamaño empresarial)	Nº empresas
Menos de 10	14
De 11 a 50	0
De 51 a 100	0
101 y más trabajadores/as	0

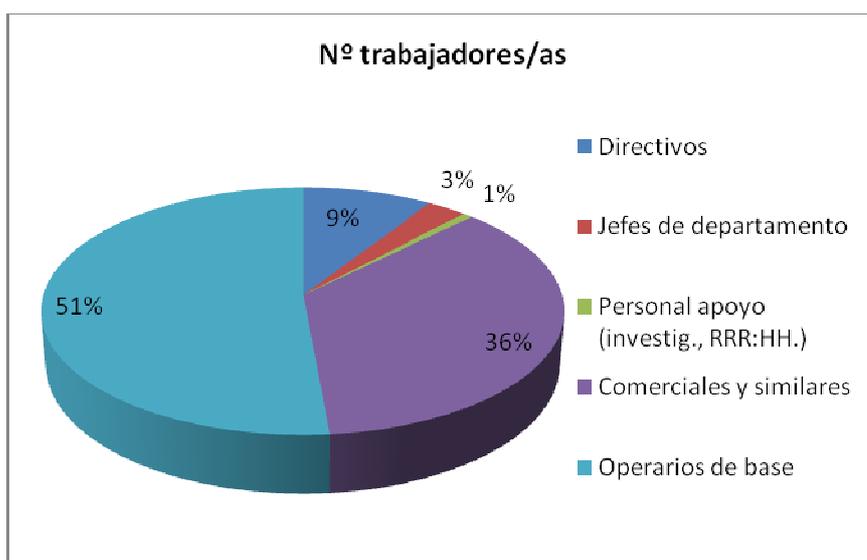
En las empresas encuestadas, el 73% de los empleados son hombres y el 27% son mujeres; lo que indica un predominio destacado de la presencia masculina en el sector frente a la femenina.



Distribución de los empleados/as por sexos	Nº trabajadores/as
Hombres	32
Mujeres	12
Total	44

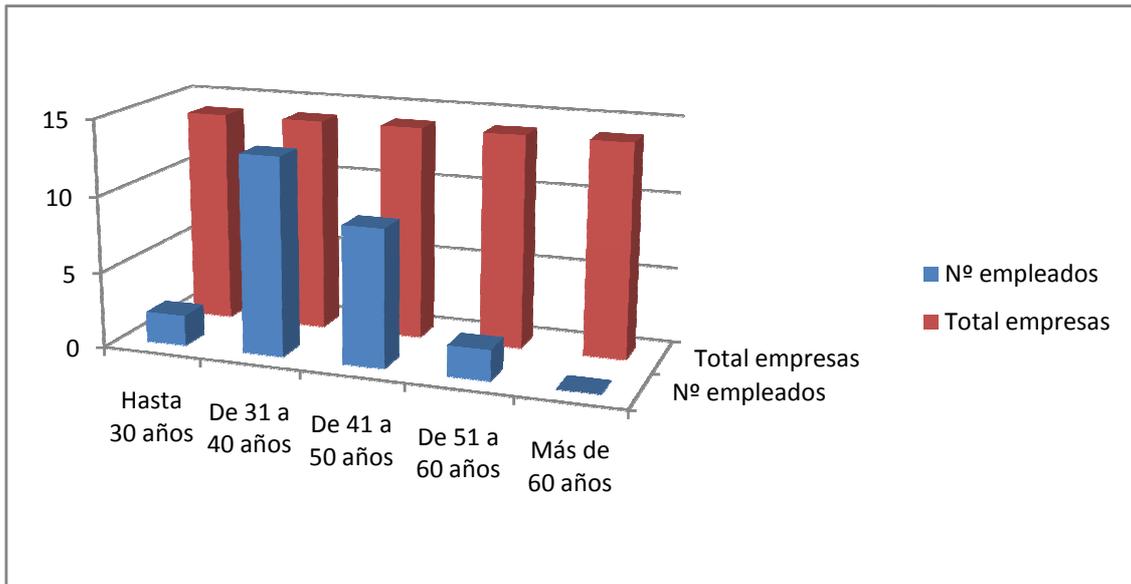
En relación con las características de las áreas funcionales predominantes en el sector oficinas y despachos destacan los comerciales y los operarios base.

Características del personal / Áreas funcionales	Nº trabajadores/as
Directivos	6
Jefes de departamento	2
Personal apoyo (investig., RR.HH.)	2
Comerciales y similares	23
Operarios de base	11



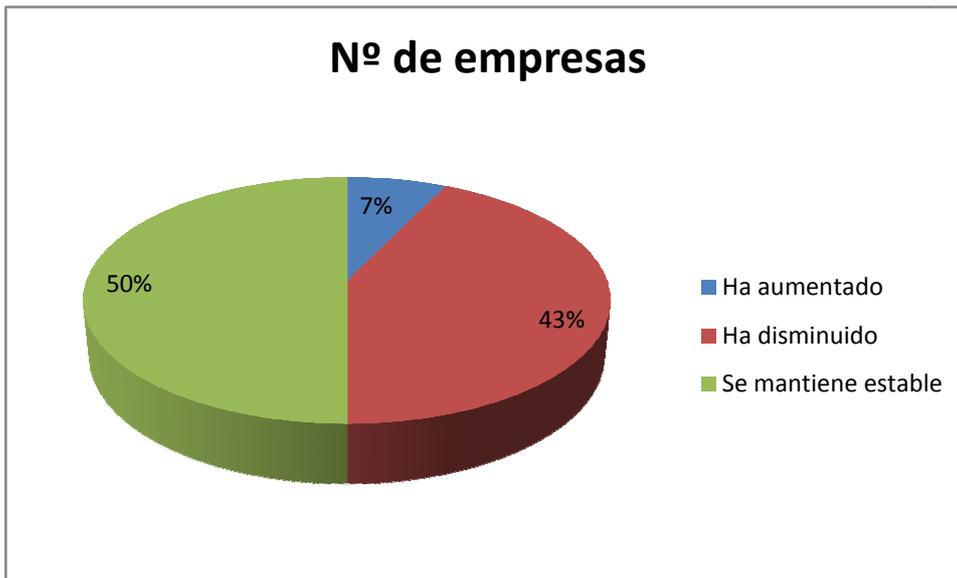
La edad media de los trabajadores/as del sector oficinas y despachos se sitúa entre los 31 y los 50 años, que son los trabajadores que más abundan en las empresas encuestadas. Lo que indica personal adulto, con amplia experiencia en el sector y cierta antigüedad en el puesto. Denotándose fragilidad en la renovación generacional, al constatarse escasez de personal joven en las empresas.

Edad media de la plantilla	Nº empleados	Total empresas
Hasta 30 años	2	14
De 31 a 40 años	13	14
De 41 a 50 años	9	14
De 51 a 60 años	2	14
Más de 60 años	0	14



En relación con el **empleo en el sector Oficinas y Despachos**, comprobamos que la crisis también ha afectado a las plantillas en estas empresas. Aunque en la mitad de ellas la **plantilla se ha mantenido estable** (7 del total, 14), han visto disminuir su plantilla en el 43% de ellas (6 del total, 14); y sólo ha aumentado en una empresa (el 7% restante).

Evolución de la plantilla en el último año	Nº de empresas
Ha aumentado	1
Ha disminuido	6
Se mantiene estable	7



En cuanto a la “Previsión de cambios en la organización de las empresas en el sector Oficinas y Despachos”:

En general predominan las propuestas de cambios vinculados con los productos y el mercado; así como los tecnológicos.

De personal: 0

Tecnológicos: 2

Organizativos: 1

De producto: 3

En el mercado: 9

Diversificación de actividades de producción y servicios: 0

Pero también se produce una manifestación constante en el empresariado del sector, vinculado éste a la incertidumbre de la supervivencia de los negocios, de manera que muchos comentan:

“el volumen de trabajo es menor que en otras ocasiones a pesar de tramitar más gestiones”; “la incertidumbre es constante ya que muchas empresas están cerrando”; “de momento no estamos perdiendo clientes, pero el número de gestiones y trámites a gestionar ha descendido bastante”.

Incluso en los casos en los que se han mantenido estables las plantillas se ha valorado la situación con respecto a la crisis con declaraciones como éstas:

**“Estudio de Estrategias de Dinamización del Mercado Laboral frente a la Crisis:
Oportunidades de Creación de Empleo en el Municipio de Vélez Málaga”**

“no tenemos volumen de trabajo como para contratar a más personal”; “el volumen de trabajo ha descendido considerablemente, por lo que nos cuesta mucho trabajo mantener a la plantilla actual”.

En otros casos se mantiene o amplía levemente la clientela de las empresas y la perspectiva es más esperanzadora:

“las ventas ni aumentan ni disminuyen, aunque hemos perdido muchos clientes, en otros casos hemos ganado otros nuevos, por lo que la situación se ha compensado un poco”; “hemos podido ampliar la plantilla de clientes, así que por suerte no hemos tenido que despedir a ningún empleado”.

Dada la delicada situación económica, la mayoría de los encuestados plantean cambios para mejorar las oportunidades de sus negocios, sobre todo en los ámbitos de nuevo mercado, producto, cambios tecnológicos y cambios organizativos:

“aumentar la publicidad en la red”; “crear publicidad de asesorías en redes sociales”; “publicitar las empresas en trípticos”; “diversificar los productos”; “intentar expandirse por otros municipios”; “crear un perfil en facebook de las empresas”.

Aunque también existen propuestas más drásticas como las siguientes:

“bajar los precios”; “realizar más ofertas y promociones”; “ofrecer el mismo producto con la misma calidad a un precio más bajo”; o “reducir las horas de trabajo de los empleados”.

BLOQUE 2: OCUPACIONES Y EMPLEABILIDAD.

¿Tiene su empresa dificultades para encontrar personal cualificado?

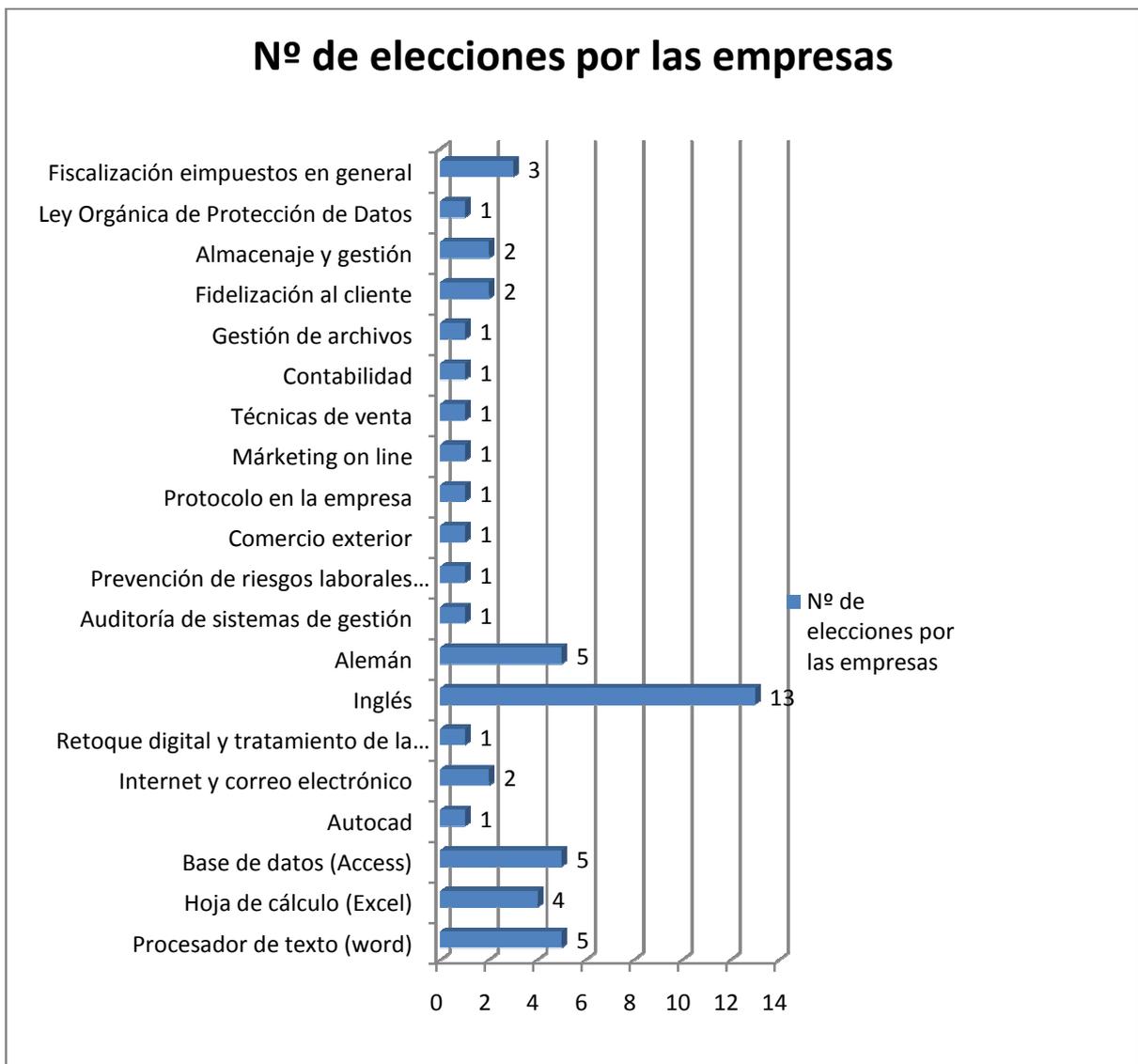
A esta pregunta del total de encuestados todas las empresas encuestadas coinciden en afirmar que no tienen dificultades para encontrar personal cualificado.

Igualmente coinciden en que el perfil de los destinatarios del nuevo personal cualificado debe ser: “profesionales con formación media (universitaria o ciclos formativos)”.

En relación con los **puestos de trabajo que considera que son más difíciles de cubrir**, éstos indican: la mayoría indica que ninguno, en especial, con el alto índice de desempleo no tienen problemas para encontrar buenos profesionales.

BLOQUE 3: FORMACIÓN PROFESIONAL.

Las **Necesidades formativas por parte de las empresas del sector Oficinas y Despachos en Vélez Málaga** son:

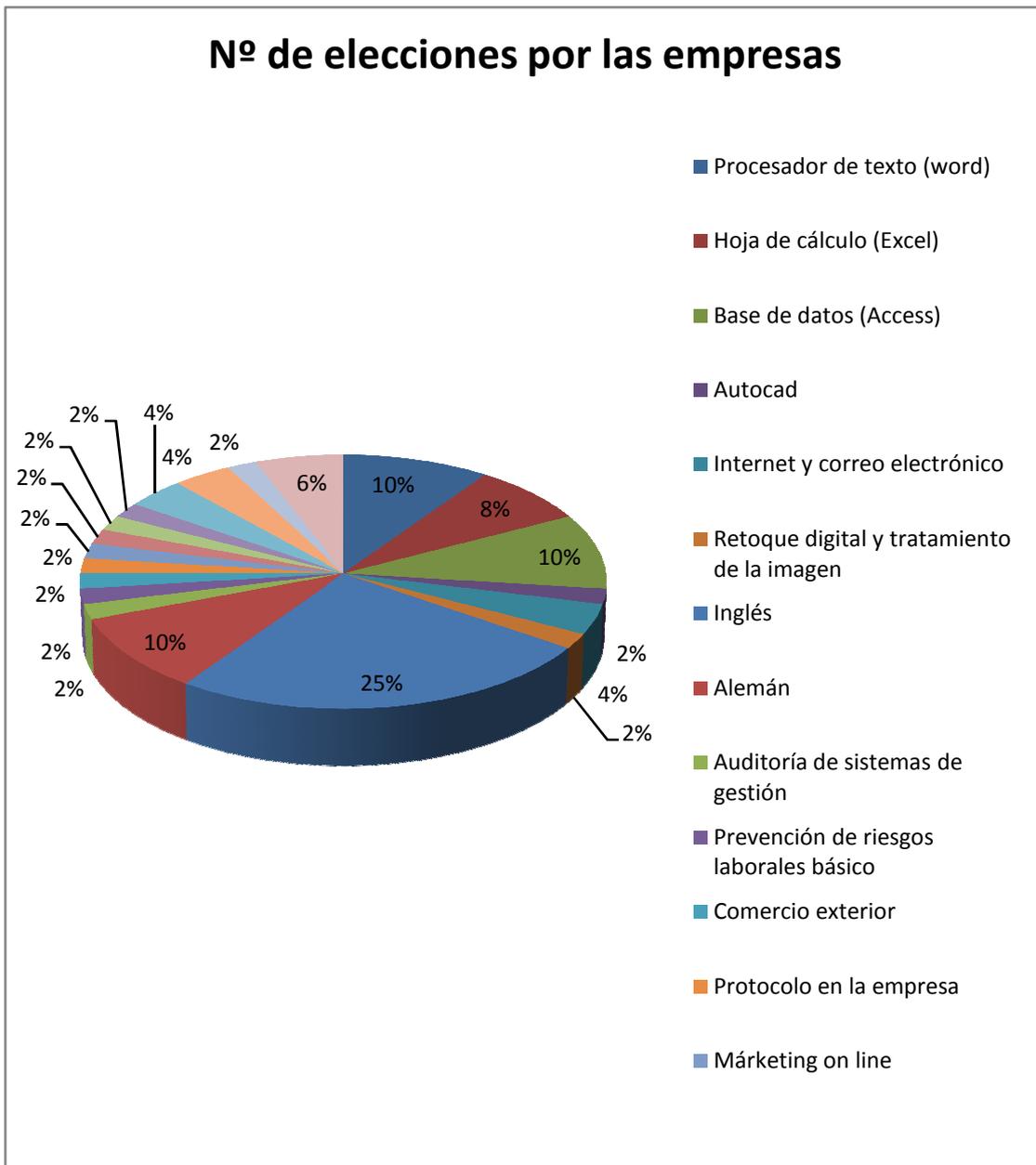


O F I C I N A S Y D E S P A C H O S

Destacan mayoritariamente las necesidades formativas en Idiomas (principalmente inglés, seguido de alemán), nuevas tecnologías de la Información y las comunicaciones (ofimática), y en concreto: procesador de textos (Word), hoja de cálculo (Excel) y base de datos (Access).

"Estudio de Estrategias de Dinamización del Mercado Laboral frente a la Crisis:
Oportunidades de Creación de Empleo en el Municipio de Vélez Málaga"

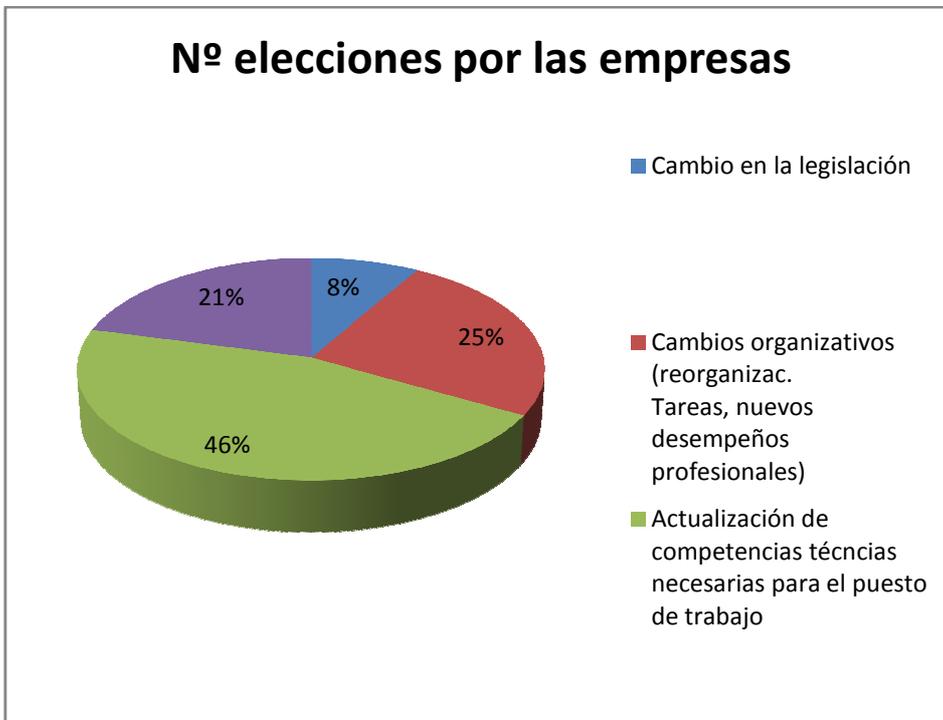
Les siguen en importancia fiscalización e impuestos en general; almacenaje y gestión; fidelización al cliente; Ley Orgánica de Protección de Datos; gestión de archivos; contabilidad; técnicas de venta; marketing on line; protocolo en la empresa; comercio exterior; prevención de riesgos laborales; auditoría de sistemas de gestión; retoque digital y tratamiento de la imagen y Autocad.



O F I C I N A S Y D E S P A C H O S

**“Estudio de Estrategias de Dinamización del Mercado Laboral frente a la Crisis:
Oportunidades de Creación de Empleo en el Municipio de Vélez Málaga”**

Las **causas por la cual las empresas del sector oficinas y despachos demandan acciones formativas para sus trabajadores**, se encuentra repartidas entre las siguientes:



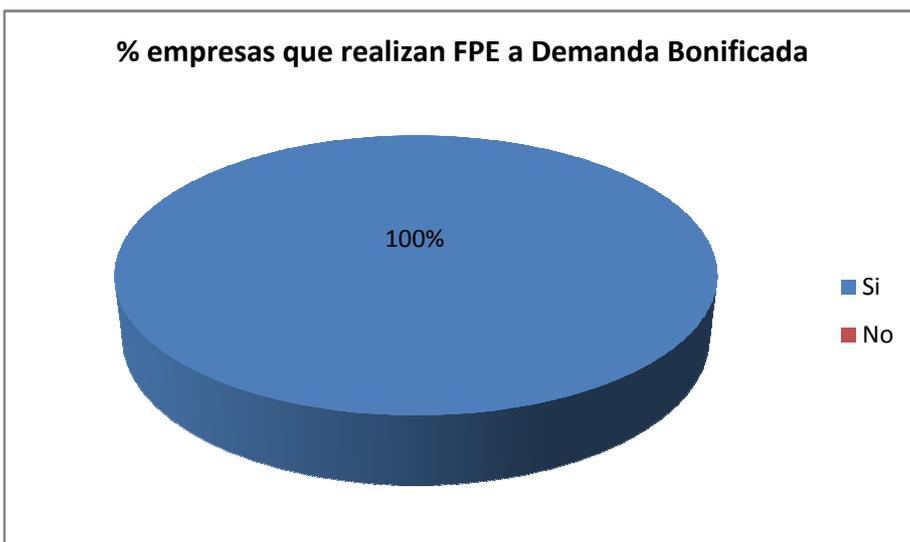
Existe diversidad entre las empresas encuestadas sobre las causas por las que demandan formación las empresas; y estas se sitúan principalmente en: actualización de competencias técnicas necesarias para el puesto de trabajo; cambio organizativos (reorganización de tareas, nuevos desempeños profesionales); mejora de la cualificación del personal y su productividad; y por cambios organizativos (tareas y nuevos desempeños profesionales).

Empresas que conocen la existencia de la formación profesional para el empleo a demanda a través de las bonificaciones en el pago a la Seguridad Social.



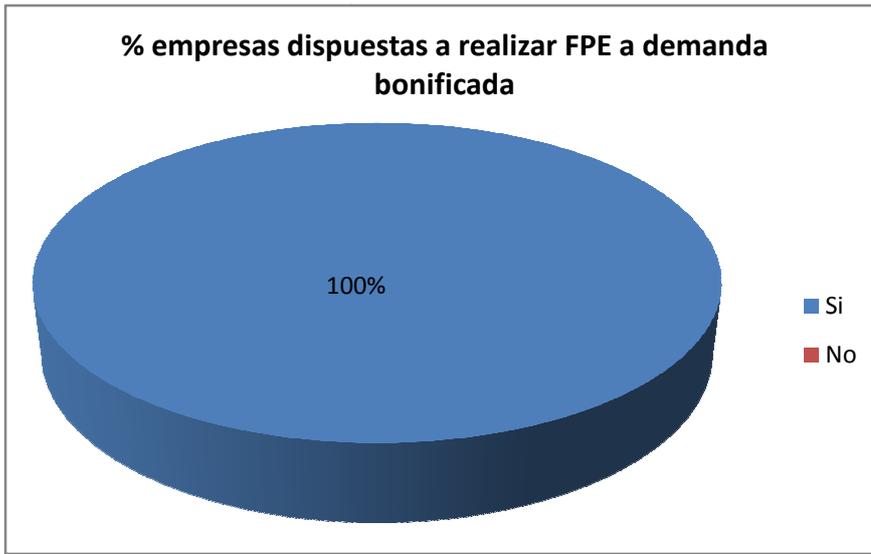
Existe **unanimidad en el conocimiento de la existencia de la Formación Profesional para el Empleo a demanda, mediante la bonificación** del gasto que se realice en acciones formativas para los trabajadores, descontándolo del pago a la Seguridad Social de la empresa (a final de año, y disponiendo de una cuota económica en función del número de trabajadores de la empresa). Se trata por tanto de una formación “**gratuita**” para la empresa, ya que lo que gasta en formación al principio lo recupera bonificándose de la cuota a la Seguridad Social.

Empresas que realizan formación profesional para el empleo a demanda a través de las bonificaciones al pago de la Seguridad Social.



Todas las empresas utilizan su cuota de bonificación para realizar la formación que necesitan en su empresa; de manera que el 100% de ellas hace uso de la misma.

Empresas que están dispuestas a realizar formación profesional para el empleo a demanda a través de la bonificación en el pago a la Seguridad Social.



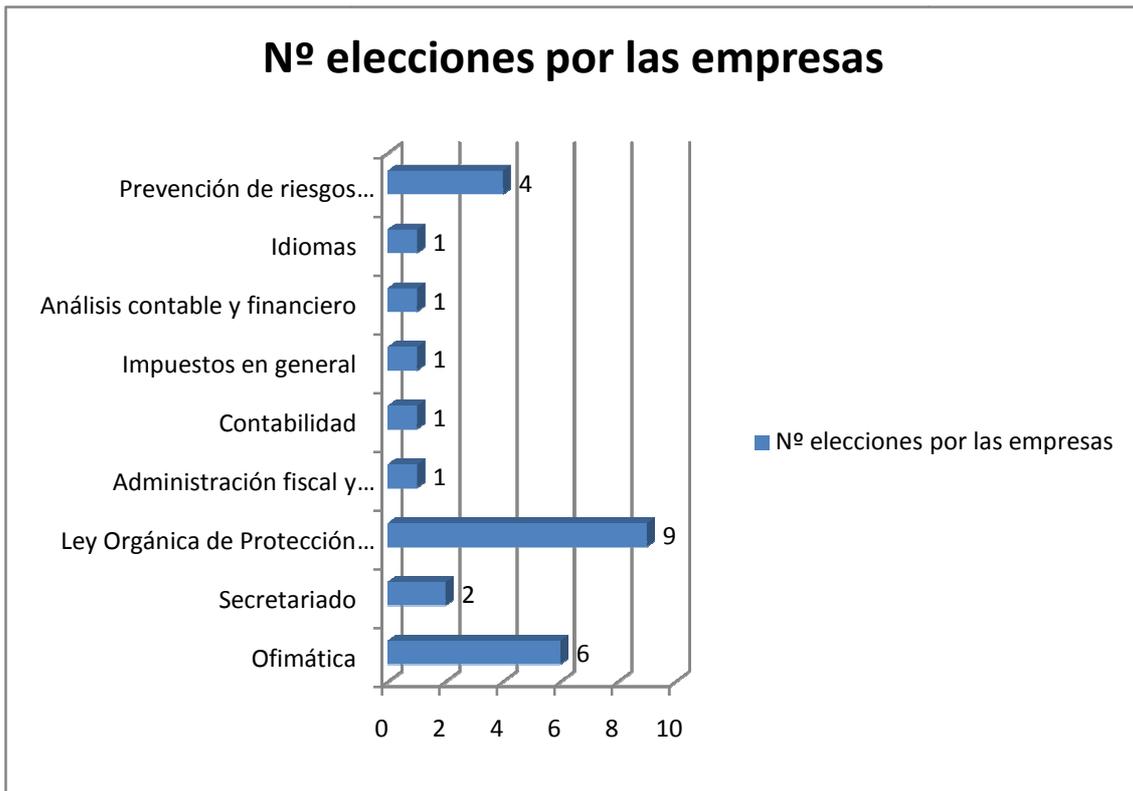
En relación a la intención sobre que las empresas realicen formación a demanda bonificada, observamos que existe una mayoría abrumadora que sí quiere llevar a cabo la formación para sus trabajadores/as (100%).

Acciones formativas que han desarrollado las empresas del sector oficinas y despachos mediante el sistema de formación a Demanda bonificada:

O
F
I
C
I
N
A
S

Y

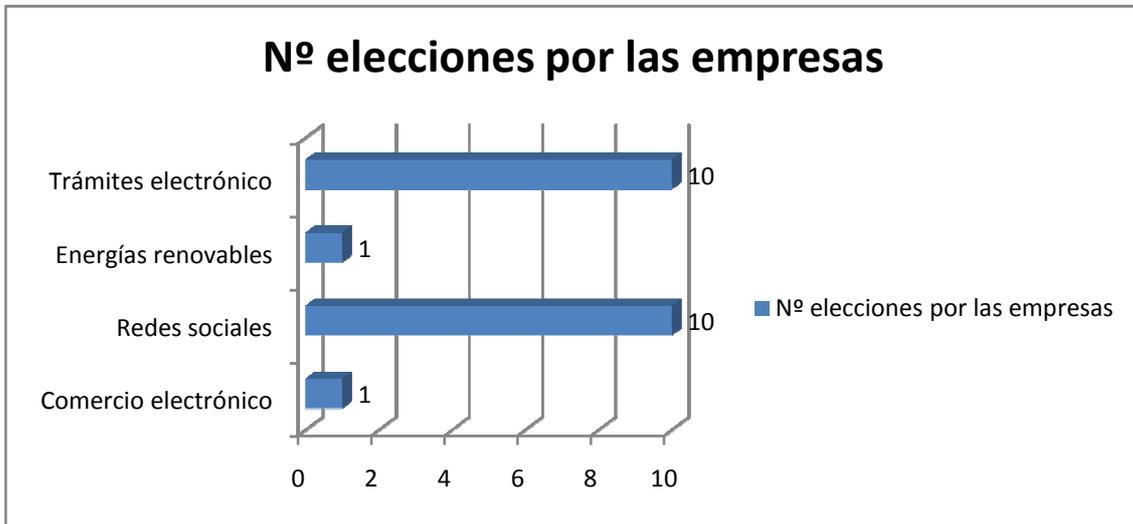
D
E
S
P
A
C
H
O
S



Podemos observar, a través de los datos de este gráfico, **la verdadera necesidad formativa que las empresas del sector oficinas y despachos han tenido en el último año**. A diferencia de las contestaciones recibidas en el apartado primero del "Bloque 3: Formación Profesional" sobre necesidades formativas que considera para sus empresas, en esta ocasión se detallan las acciones formativas que por necesidad se han desarrollado últimamente en la empresa. Destacando, y coincidiendo con el apartado anteriormente indicado, están las acciones formativas sobre Ley Orgánica de Protección de Datos; ofimática; prevención de riesgos laborales y a continuación, cursos vinculados con la normativa y la actividad laboral del sector empresarial, tales como: secretariado; análisis contable y financiero; impuestos en general; contabilidad; administración fiscal y tributaria e idiomas.

BLOQUE 4: YACIMIENTOS DE EMPLEO Y OCUPACIONES EMERGENTES.

Ocupaciones que consideran emergentes las empresas del sector y que tienen cobertura con la oferta formativa actual.



Consideran que los yacimientos de empleo actuales suponen una oportunidad para crear empleo:

De forma rotunda, las empresas del sector encuestadas entienden que los yacimientos de empleo actuales suponen una oportunidad para crear empleo, destacando sobremanera las ocupaciones relacionadas principalmente con: trámites on line y redes sociales:

“claro que tienen futuro los nuevos yacimientos de empleo, sobre todo lo relacionado con las nuevas tecnologías”; “por este motivo estamos creando nuestra página web”.

En menor medida, las empresas encuestadas consideran que los nuevos yacimientos de empleo pueden estar orientados hacia sectores tales como: energías renovables y comercio electrónico. Algunas de las opiniones que respalda este punto de vista son las siguientes:

“el futuro está en las ventas on line”; “de hecho es necesario actualizar las empresas a estas nuevas corrientes para continuar siendo líderes en el mercado”.

Por otro lado, un gran número de empresas continúan manteniendo una concepción errática y desconfiada en torno a los nuevos yacimientos de empleo:

“estamos observando que a pesar de proliferar los nuevos yacimientos de empleo, las empresas continúan constituyéndose de forma tradicional, obviando este enfoque actual”; “es necesario que las empresas continúen funcionando, por este motivo los nuevos yacimientos de empleo van a tener éxito”.

Igualmente, coinciden en mantener una postura negativista en relación al desarrollo del sector empresarial en momentos de crisis económica:

“los nuevos yacimientos de empleo pueden desarrollarse de forma positiva, el problema es la falta de financiación que impide la puesta en marcha de proyectos de esta índole”; “en teoría los nuevos yacimientos de empleo tienen futuro, pero en la práctica no está siendo efectivo debido a la falta de liquidez”; “el problema es que las nuevas empresas tienen problemas para conseguir financiación”.

Instrumentos a través de los que pueden trasladarse esos nuevos yacimientos a las empresas del sector:

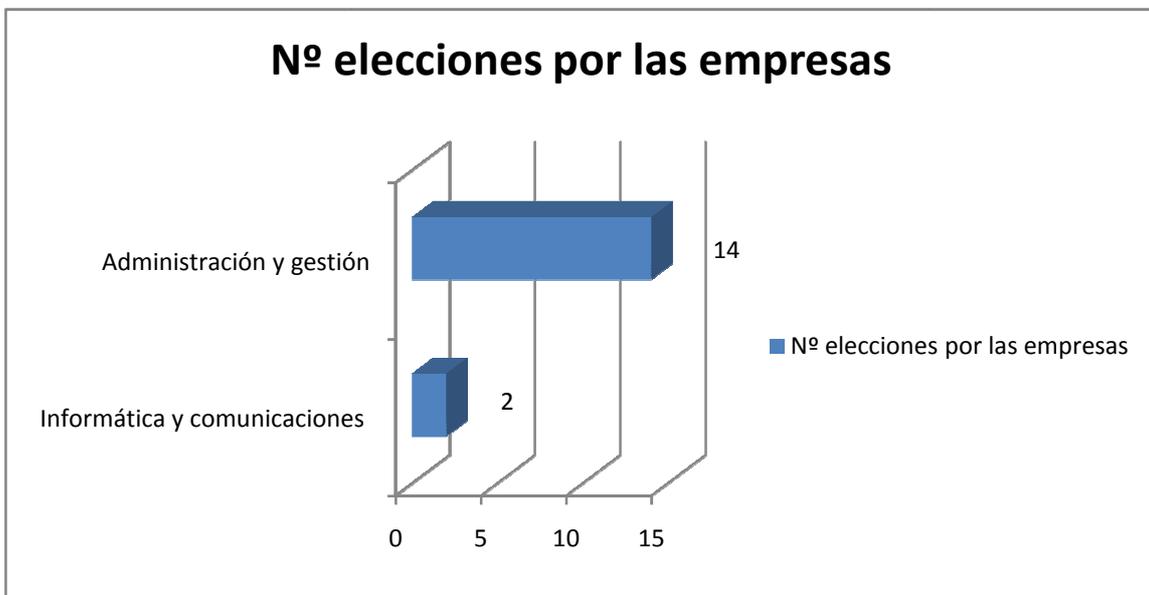
La mayoría de los encuestados consideran como instrumentos principales los trámites on line (publicidad de las empresas, celeridad en los trámites burocráticos), ya que permiten a las empresas gestionar un mayor volumen de trabajo de forma eficaz y operativa.

Otro instrumento en auge para la implementación de los nuevos yacimientos de empleo son el uso de las redes sociales y el comercio electrónico. Las

empresas consideran que el desarrollo de estas herramientas permitirá a las empresas expandirse a nivel de cliente y productos.

Un determinado número de empresas mantienen una perspectiva tradicional respecto a la expansión de las empresas a través del uso de las nuevas tecnologías: en la mayoría de las ocasiones, alegan problemas de financiación por parte de las entidades bancarias u organismo públicos competentes.

Certificados de profesionalidad en los que emplearían a trabajadores para los puestos que necesitan en el sector Oficinas y Despachos:

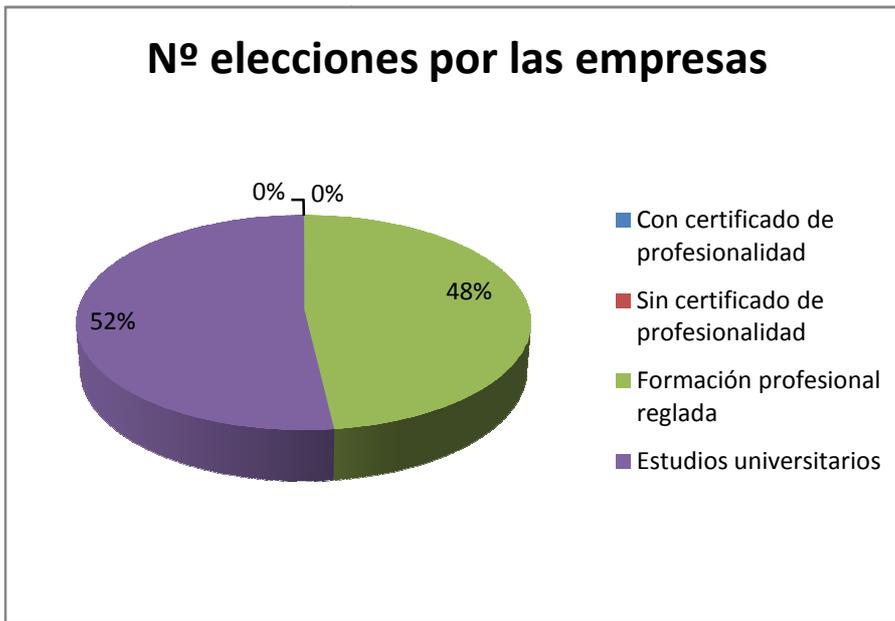


Destaca el certificado vinculado a la familia profesional administración y gestión. En menor medida, se declinan por el certificado relacionado con informática y comunicaciones.

Nivel formativo que requieren los empresarios de oficinas y despachos para los trabajadores del sector:

De forma generalizada, las empresas encuestadas requieren personal altamente cualificado, mostrando un enorme interés por profesionales que dispongan formación de tipo: formación profesional reglada, seguida de estudios universitarios.

Para el sector empresarial de oficinas y despachos, ninguna de las personas encuestadas apuesta por personal con un bajo nivel de formación o de cualificación: no consideran oportuno contar con trabajadores con / sin certificado de profesionalidad.



Actividades para dinamizar y mejorar la creación de empleo en Vélez Málaga:

Las empresas encuestadas proponen como medidas para dinamizar el empleo principalmente facilidades financieras (créditos, ayudas, y reducción de impuestos) para mejorar la situación económica de las empresas. Observamos que esta es la tónica general en todos los sectores económicos de la zona.

En el **sector oficinas y despachos:**

- Sensibilizar a la población de las ventajas que tiene utilizar los servicios de alquiler de despachos y oficinas.

- Apostar por la fidelización al cliente.
- Continuar ofreciendo calidad en los servicios.
- Utilizar las redes sociales como herramienta de marketing empresarial.
- Potenciar las ayudas económicas a las empresas.
- Ofrecer un trato correcto al cliente.
- Facilidades de pago al cliente por parte de las Administraciones Públicas competentes.
- Concesión de créditos financieros por parte de las principales entidades bancarias.
- Ayudas económicas y subvenciones por parte de los organismos públicos.
- Ampliar la búsqueda de clientes potenciales fuera de nuestra zona.
- Facilidades económicas a través de ayudas económicas para las empresas con problemas de solvencia.
- Ampliar la gama de servicios y productos.
- Reducir el margen de beneficio estableciendo reducción en los precios ofrecidos al cliente.
- Reducción del coste de los impuestos.
- Analizar las nuevas líneas de mercado e intentar expandirse en ese sentido (población oriental son clientes potenciales).

En **todos los sectores en general**:

En general, se incide en las mismas premisas:

- Aumentar la publicidad del turismo de la zona.
- Incentivar económicamente sectores económicos como la agricultura autóctona de Axarquía.
- Promover el turismo local.
- Establecimiento de ayudas económicas y subvenciones por parte de los organismos públicos competentes.
- Disminución del coste de los impuestos.
- Reducción del coste de los alquileres de oficinas.
- Unificación de criterios en el establecimiento de precios respecto al tope mínimo y máximo.

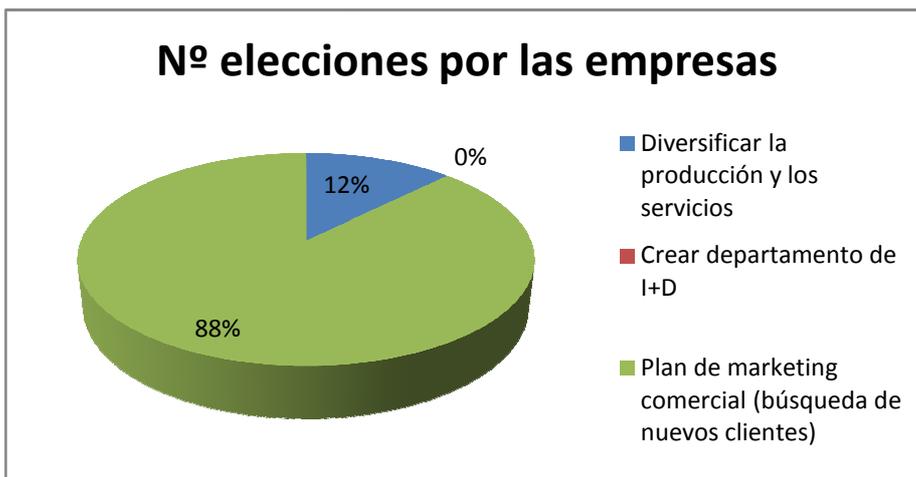
- Fomentar las facilidades de pago.
- Reducir los precios al público, aunque la ganancia sea mínima.
- Pago efectivo y en tiempo reglamentario de los clientes en general y en concreto, del sector público.

Lo que hacen las empresas de oficinas y despachos para mejorar el rendimiento económico de sus negocios:

Fundamentalmente, ponen sus esfuerzos en el marketing comercial al objeto de conseguir más clientes (que es lo que puede generar negocio más rápidamente).

En menor medida centran sus esfuerzos en diversificar la producción y sus servicios, sobre todo, por el hecho de que prefieren dar salida al excedente en lugar de invertir en nuevos productos.

Ninguna empresa considera necesario en estos momentos invertir en la creación de un departamento de I+D.



Ocupaciones o puestos de trabajo específicos que se necesita cubrir en las empresas de oficinas y despachos:

“Estudio de Estrategias de Dinamización del Mercado Laboral frente a la Crisis: Oportunidades de Creación de Empleo en el Municipio de Vélez Málaga”

Todas las personas encuestadas del sector oficinas y despachos coinciden en la premisa de que en estos momentos no necesitan cubrir puestos de trabajo, dado al descenso del volumen de trabajo.

En años anteriores, han contado con un elevado número de trabajadores, pero en ningún momento han tenido problemas para disponer de personal cualificado para las tareas a desempeñar.

Las **entidades que deben tener la iniciativa y asumir las actividades dinamizadoras para la creación de empleo en el municipio de Vélez Málaga** son: la Administración Local (Ayuntamiento); las Asociaciones Empresariales; la Administración Autonómica (SAE); la Administración Estatal (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

Las **empresas encuestadas estarían dispuestas a colaborar para dinamizar la creación de empleo en Vélez mediante:**

- Acogiendo a **jóvenes para realizar prácticas laborales** en su empresa.

Del total de empresas encuestadas (14), 13 de ellas aceptan acogen a jóvenes en prácticas, (92,85%) (1 cada una).

La única empresa que se decanta por no acoger a jóvenes en prácticas, alega que tiene un gran volumen de trabajo y no puede invertir tiempo en formar a estos jóvenes.

Las tareas a realizar serían: tareas administrativas principalmente o aquellas actividades que aparezcan puntualmente.

Del total de empresas encuestadas (14=100%) tan solo 3 empresas (21,42%), estarían **dispuestas a asociarse para promocionar sus servicios y poder beneficiarse de incentivos públicos, subvenciones**, etc., para aumentar las contrataciones.