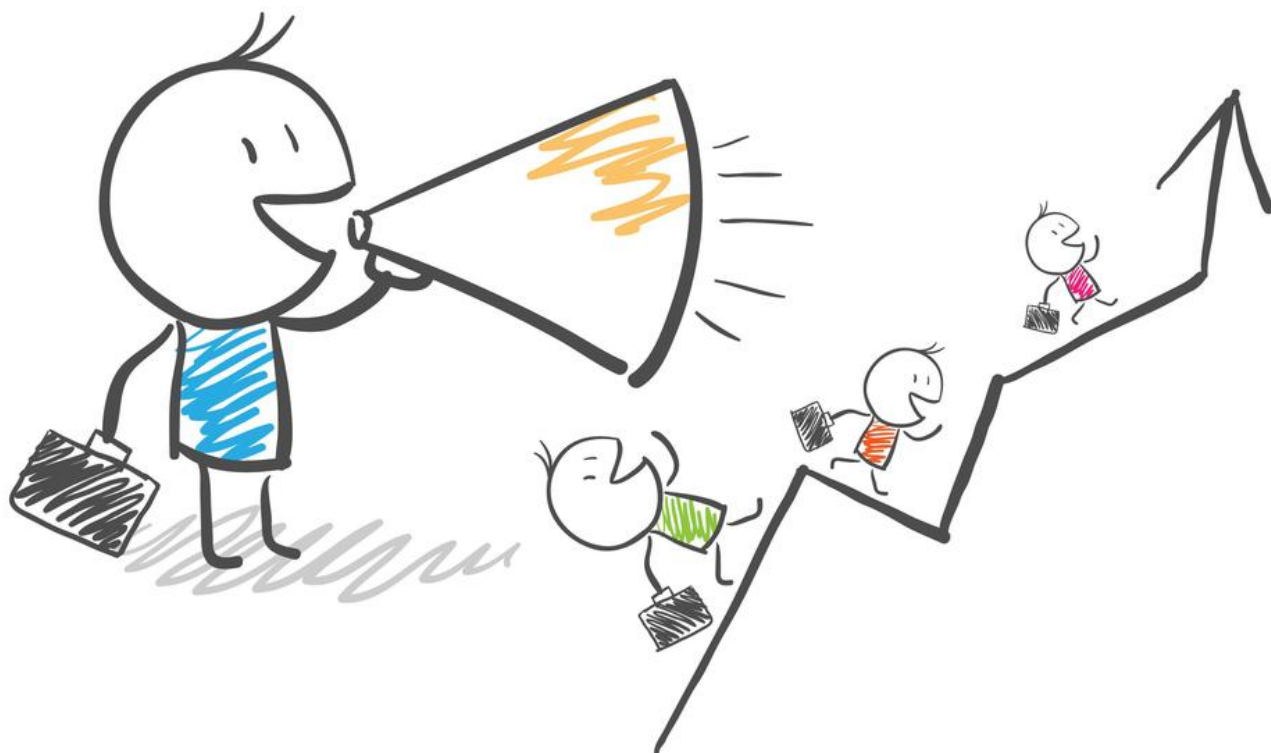


NECESIDADES FORMATIVAS DE LA CIUDAD DE MELILLA

2014/2015



Estudio

Informe cualitativo

Entrevistas a encuestados
clave

actualización

27.02.2015

sociedad pública

PROMESA
promoción económica de melilla



ÍNDICE

BLOQUE 0. METODOLOGÍA.....	5
1. TÉCNICA: ENTREVISTA PERSONAL.....	6
2. LISTADO DE ENCUESTADOS CLAVE	6
3. CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL DE MELILLA.....	7
BLOQUE 2. ANÁLISIS OCUPACIONAL.....	13
1. OCUPACIONES EMERGENTES EN MELILLA.....	14
2. OCUPACIONES EN TRANSFORMACIÓN EN MELILLA	15
BLOQUE 3. ANÁLISIS FORMATIVO	17
1. IMPORTANCIA Y RELEVANCIA DE LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA EN MELILLA.....	18
2. ACTIVIDADES ECONÓMICAS CON MAYORES CARENCIAS FORMATIVAS EN MELILLA.....	18
3. ÁREAS, CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES EN CRECIENTE DEMANDA EN MELILLA.....	19
4. ACTUALES TENDENCIAS EN LOS PROCESOS FORMATIVOS EN MELILLA.....	24
5. PAPEL DE LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA DE MELILLA.....	26
6. OBSTÁCULOS QUE DIFICULTAN LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA EN MELILLA.....	27
7. COLECTIVOS CON ESPECIALES NECESIDADES DE FORMACIÓN EN MELILLA.....	28
8. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO CON RELEVANCIA EN MELILLA.....	29
BLOQUE 4. CONCLUSIONES.....	35
1. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL CUALITATIVO.....	36





BLOQUE 0. METODOLOGÍA

**NECESIDADES
FORMATIVAS DE LA
CIUDAD DE MELILLA
2014/2015**

Informe cualitativo
Entrevistas a encuestados
clave

s o c i e d a d p ú b l i c a
PROMESA
promoción económica de melilla





1. TÉCNICA: ENTREVISTA PERSONAL

Para la recogida de la información cualitativa se ha empleado la técnica de la **entrevista personal**. Es una técnica flexible, menos estructurada que la cuantitativa y más abierta. Dentro de las modalidades de investigación cualitativa, se han utilizado la exploratoria y la explicativa o de diagnóstico.

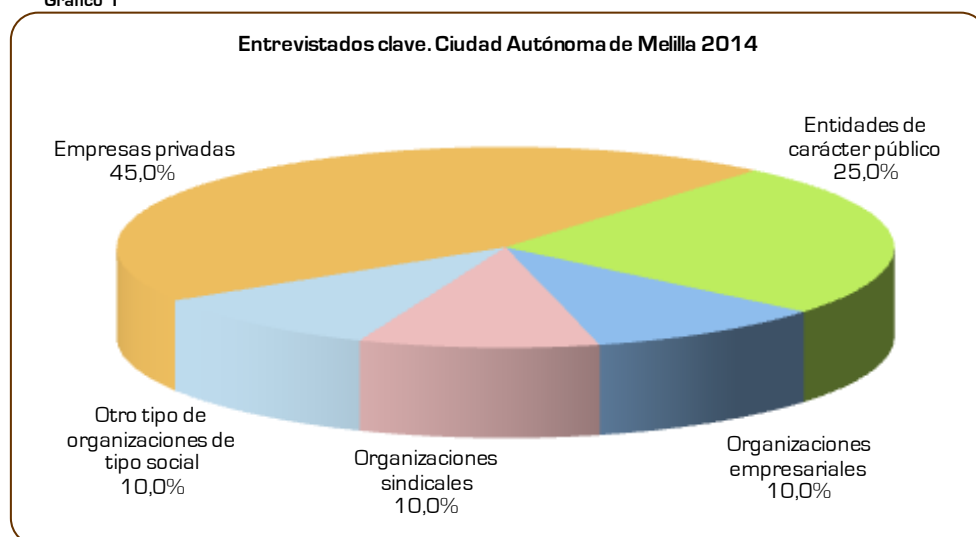
Con esta técnica se procederá a la consulta de personas de indiscutible relevancia en la actividad socio-económica de la Ciudad Autónoma de Melilla, "*encuestados clave*", para pedirles su opinión acerca de la situación actual de la actividad económica en la Ciudad, dinamización del mercado de trabajo, principalmente en relación a materias formativas de la Ciudad, así como la forma de afrontar dichas situaciones satisfactoriamente.

2. LISTADO DE ENCUESTADOS CLAVE

Se han realizado 20 entrevistas personales a "encuestados clave", considerados de especial relevancia en el entorno de la Ciudad Autónoma de Melilla, por su pertenencia a alguna entidad, organización o empresa de interés para el objeto de Estudio.

Según el tipo de entidad a la que representan, se han realizado entrevistas a: 9 empresas privadas, 5 entidades de carácter público, 2 organizaciones empresariales, 2 organizaciones sindicales y 2 organizaciones de tipo social.

Gráfico 1



Fuente: 20 entrevistas

1. Fundación General de la Universidad de Granada Empresa	2. Paradores de Turismo de España
3. UGT IFES – Melilla	4. Telmel Contact Center, SL
5. Proyecto Melilla, SA	6. IES Leopoldo Queipo
7. CLECE, SA	8. Academia Vetonia, SLU
9. Melilla Wagen, SL	10. CCOO Melilla
11. Confederación de Empresarios de Melilla (CEME)	12. SPEE Dirección Provincial de Melilla
13. Supersol Spain, SLU	14. Cruz Roja Melilla
15. Hijos de Moreno, SA	16. Asesoría Montesinos
17. Autoridad Portuaria de Melilla	18. Asociación de Jóvenes Empresarios de Melilla (AJE Melilla)
19. ONCE Melilla	20. Empieza Consultora, Fresh Consulting, SLL

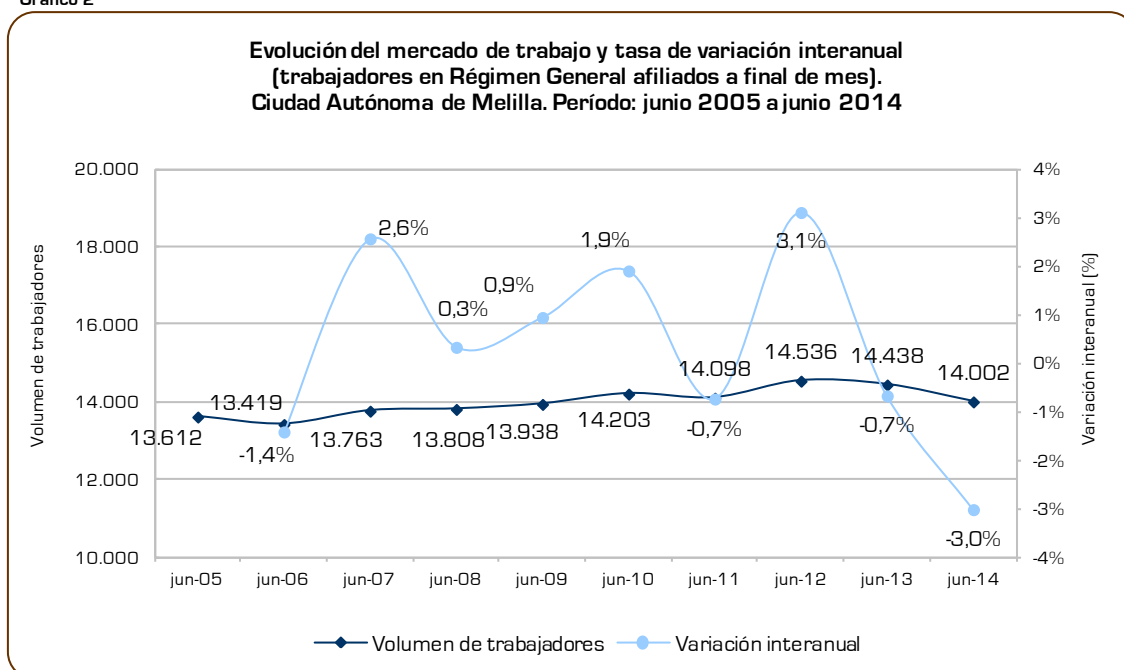
3. CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL DE MELILLA

Según datos de la Seguridad Social, la Ciudad Autónoma de Melilla cuenta con **14.002 trabajadores afiliados en Régimen General**, a fecha de junio de 2014.

Con una tasa de variación intermensual irregular, el mercado de trabajo (trabajadores afiliados en Régimen General), en la Ciudad Autónoma de Melilla presenta variaciones intermensuales negativas en los periodos comprendidos entre junio de 2012 a junio de 2014.

La variación intermensual en términos absolutos entre junio de 2013 y junio de 2014 supuso la pérdida de 436 afiliados, un -3,0%.

Gráfico 2



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

El empleo en la Ciudad Autónoma de Melilla se concentra en el sector Servicios. **El 89,2% del total de trabajadores asalariados afiliados al Régimen General, a junio de 2014, se encuentran inscritos en secciones de actividad dentro del sector Servicios**, principalmente en actividades vinculadas a:

- *Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria* (18,60%).
- *Comercio al por mayor y al por menor, y reparación de vehículos de motor y motocicletas* (16,76%).
- *Actividades administrativas y servicios auxiliares* (14,70%).
- *Actividades sanitarias y de servicios sociales* (14,21%).

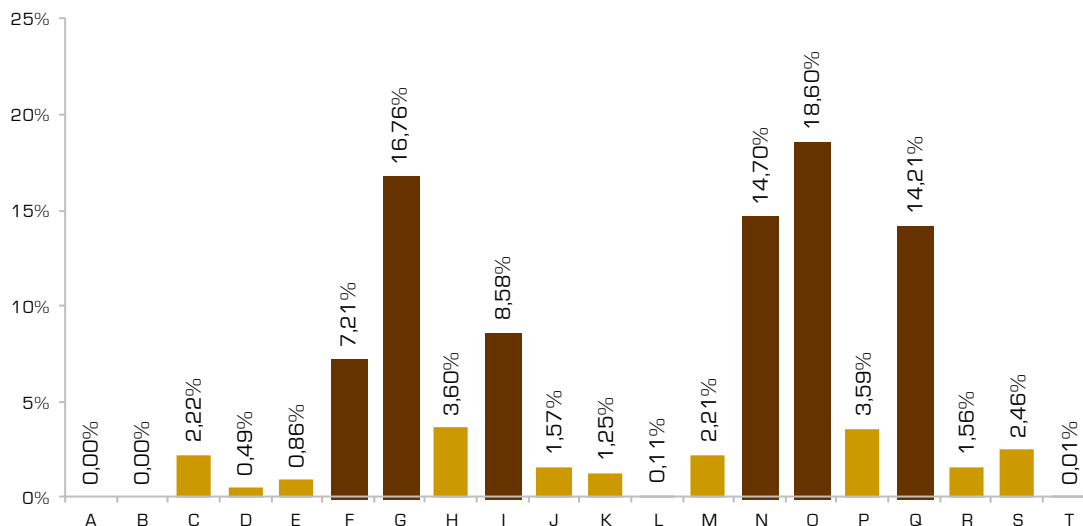
Tan solo se recoge un 7,21% de afiliación en Régimen General en *Construcción* y escasamente un 3,58% de afiliación a actividades industriales.





Gráfico 3

Distribución del mercado de trabajo (trabajadores afiliados en Régimen General) por secciones de actividad CNAE₀₉. Ciudad Autónoma de Melilla. Junio 2014.



A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	K. Actividades financieras y de seguros
B. Industrias extractivas	L. Actividades inmobiliarias
C. Industria manufacturera	M. Actividades profesionales, científicas y técnicas
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	N. Actividades administrativas y servicios auxiliares
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	O. Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria
F. Construcción	P. Educación
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales
H. Transporte y almacenamiento	R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
I. Hostelería	S. Otros servicios
J. Información y comunicaciones	T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

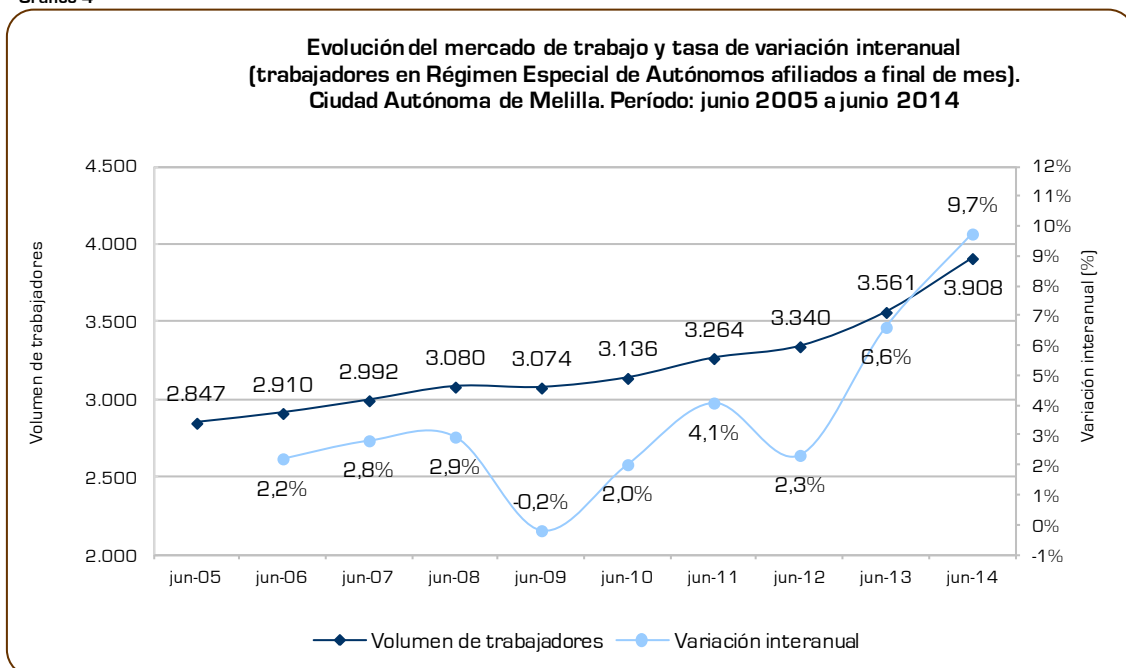
Asimismo, resulta interesante centrar la atención en los datos relativos a la afiliación en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos en la Ciudad Autónoma de Melilla, puesto que es en este régimen del mercado de trabajo donde se genera la mayor parte de la actividad económica.

El gráfico posterior presenta en valores absolutos la evolución del volumen de trabajadores autónomos en Melilla en los últimos diez años, así como la tasa de variación interanual.

En junio de 2014, **existen 3.908 trabajadores autónomos en Melilla**. En los últimos diez años, el volumen de estos trabajadores ha ido en aumento, a excepción del período comprendido entre junio de 2008 y junio de 2009, donde se mantuvo el volumen sin apenas variación porcentual (-0,2%).

En los últimos dos años, el volumen de trabajadores autónomos en Melilla ha experimentado un importante crecimiento, pasando de 3.340 afiliados en junio de 2012 a 3.908 afiliados en junio de 2014.

Gráfico 4



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Al igual que sucede con el colectivo de trabajadores en Régimen General, **la actividad emprendedora se concentra nuevamente en el sector Servicios.**

El **91,9%** del total de afiliados en Régimen Especial de Trabajadores Autónomos en la Ciudad Autónoma de Melilla se encuentran inscritos en el sector **Servicios**, principalmente en actividades de:

- *Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos a motor y motocicletas* (56,29%%).
- *Hostelería* (9,06%).
- *Actividades profesionales, científicas y técnicas* (5,94%).

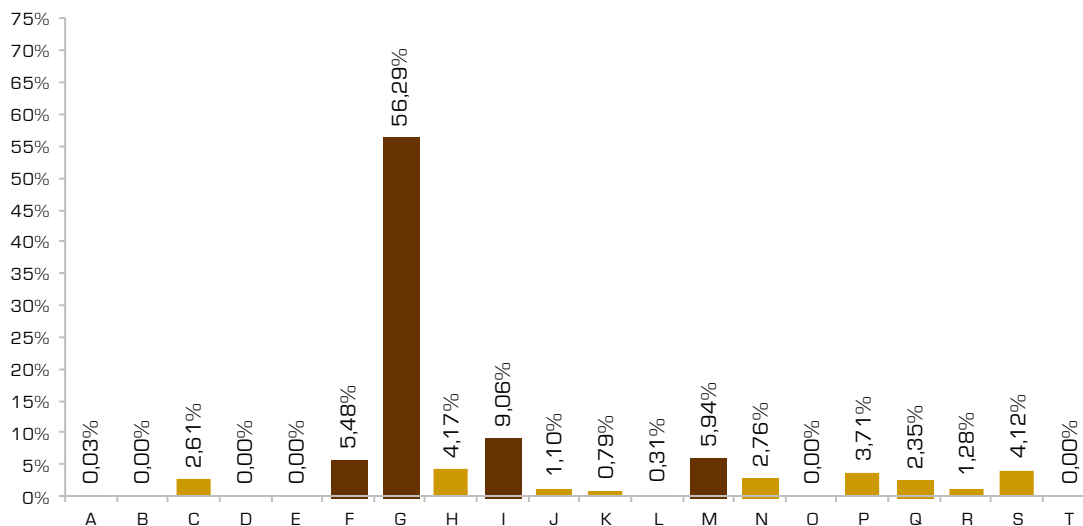
A finales de junio de 2014 únicamente existía un trabajador dado de alta como autónomo en el sector primario (Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca).





Gráfico 5

**Distribución del mercado de trabajo (afiliados en Régimen Especial de Autónomos)
por secciones de actividad CNAE₀₉. Ciudad Autónoma de Melilla. Junio 2014.**



A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	K. Actividades financieras y de seguros
B. Industrias extractivas	L. Actividades inmobiliarias
C. Industria manufacturera	M. Actividades profesionales, científicas y técnicas
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	N. Actividades administrativas y servicios auxiliares
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	O. Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria
F. Construcción	P. Educación
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales
H. Transporte y almacenamiento	R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
I. Hostelería	S. Otros servicios
J. Información y comunicaciones	T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

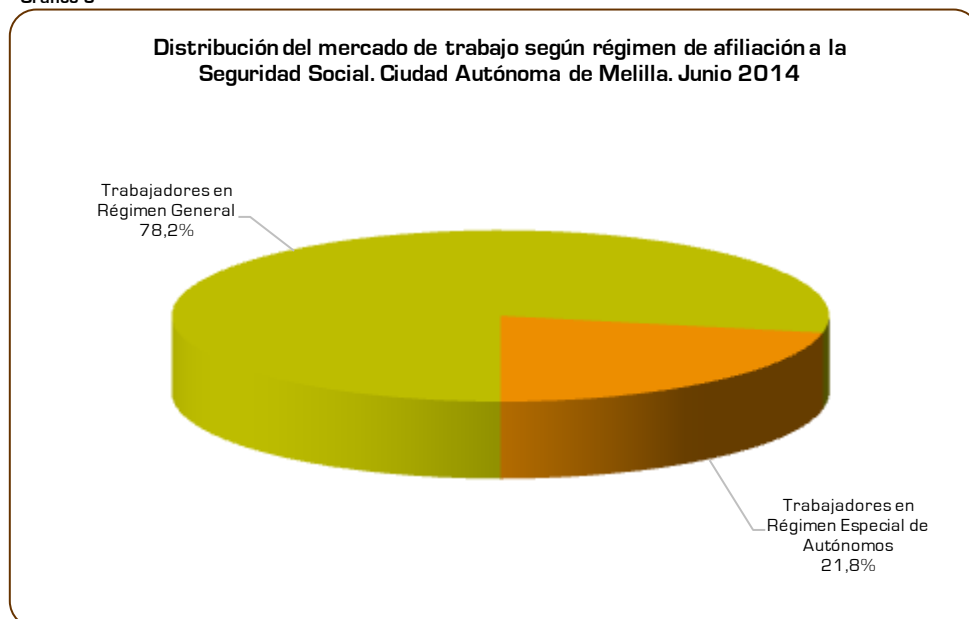
Como se observa en el gráfico, existe un total de cinco secciones de actividad donde no se registra ningún trabajador afiliado en Régimen Especial de Autónomos¹:

- *Industrias extractivas.*
- *Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado.*
- *Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación.*
- *Administración pública y defensa, seguridad social obligatoria.*
- *Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio.*

A continuación se refleja la distribución del mercado de trabajo melillense en función de los principales regímenes de afiliación a la Seguridad Social (General + Especial de Autónomos), donde se aprecia que prácticamente ocho de cada diez trabajadores se encuentran afiliados al Régimen General de la Seguridad Social (78,2%), frente a un 21,8% de afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

¹ Su peso sobre el total equivale al 0,0%.

Gráfico 6



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Desde una perspectiva general del mercado de trabajo (es decir, sumando los afiliados en Régimen General y aquellos en Régimen Especial de Autónomos), **los ocupados en la Ciudad de Melilla desarrollan su actividad profesional principalmente en el campo de los Servicios** [84,2%]. A continuación, uno de cada diez trabaja en Construcción [10,8%] y un 5,1% en el sector industrial.

Tabla 1
Afiliados a la Seguridad Social según régimen de afiliación y sector económico.
Ciudad Autónoma de Melilla. Junio 2014

Sector económico	Régimen General		Régimen Especial Autónomos ²		Total	
	Volumen	% s/ total	Volumen	% s/ total	Volumen	% s/ total
Industria	501	3,6%	102	2,6%	603	3,4%
Construcción	1.009	7,2%	214	5,5%	1.223	6,8%
Servicios	12.492	89,2%	3.591	91,9%	16.083	89,8%
Total	14.002	100,0%	3.908	100,0%	17.910	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

En ambos casos el sector económico que cuenta con mayor volumen de afiliaciones, y por tanto más representativo de la vida laboral de la Ciudad de Melilla, es el sector Servicios, el cual alcanza un 91,9% del total, en el caso de los afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y un 89,2% en el caso de los afiliados al Régimen General.

² Se omiten los datos relativos al sector primario, los cuales si son tenidos en cuenta para los datos totales.





BLOQUE 2. ANÁLISIS OCUPACIONAL

**NECESIDADES
FORMATIVAS DE LA
CIUDAD DE MELILLA
2014/2015**

Informe cualitativo
Entrevistas a encuestados
clave

s o c i e d a d p ú b l i c a
PROMESA
promoción económica de melilla





1. OCUPACIONES EMERGENTES EN MELILLA

La tabla siguiente recoge las principales ocupaciones³ consideradas como emergentes o en auge, en la Ciudad Autónoma de Melilla.

Tabla 2
Ocupaciones emergentes en la Ciudad de Melilla
Ciudad Autónoma de Melilla. Año 2014

	Código y Ocupación (Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011)	Porcentaje de casos
58	Trabajadores de los servicios personales	50,0%
21	Profesionales de la salud	45,0%
26	Especialistas en organización de la Administración Pública y de las empresas y en la comercialización	45,0%
57	Otros trabajadores de los cuidados a las personas	45,0%
22	Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria	40,0%
51	Trabajadores asalariados de los servicios de restauración	40,0%
14	Directores y gerentes de empresas de alojamiento, restauración y comercio	35,0%
33	Técnicos sanitarios y profesionales de las terapias alternativas	35,0%
35	Representantes, agentes comerciales y afines	35,0%
37	Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines	35,0%
75	Trabajadores especializados en electricidad y electro-tecnología	35,0%
38	Técnicos de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)	30,0%
44	Empleados de agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas; empleados de ventanilla y afines (excepto taquilleros)	30,0%
50	Camareros y cocineros propietarios	30,0%
52	Dependientes en tiendas y almacenes	30,0%
56	Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud	30,0%
71	Trabajadores cualificados en obras estructurales de construcción y afines	30,0%
72	Trabajadores de acabado de construcciones e instalaciones (excepto electricistas)	30,0%
36	Profesionales de apoyo a la gestión administrativa; técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad	25,0%
54	Vendedores (excepto en tiendas y almacenes)	25,0%
78	Trabajadores de la madera, textil, confección, piel, cuero, calzado y otros operarios en oficios	25,0%

Fuente: 20 entrevistas

Nota: Pregunta de respuesta múltiple, 212 respuestas obtenidas. El **porcentaje de casos** indica el volumen total de entrevistados que han indicado cada ocupación emergente, sobre el total de entrevistados.

Como se observa, las ocupaciones con mayor relevancia de cara al futuro más próximo se relacionan principalmente con las actividades económicas incluidas en **Comercio, Hostelería, Servicios personales, Sanidad y Construcción**

Por grandes grupos de ocupación a 1 dígito, aquéllos con mayor relevancia, según los consultados son los siguientes:

- **Epígrafe 5: Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores.**
Destacan principalmente:
 - 58. Trabajadores de los servicios personales
 - 57. Otros trabajadores de los cuidados a las personas
 - 51. Trabajadores asalariados de los servicios de restauración
 - 50. Camareros y cocineros propietarios
 - 52. Dependientes en tiendas y almacenes
 - 56. Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud
 - 54. Vendedores (excepto en tiendas y almacenes)
- **Epígrafe 3: Técnicos, profesionales de apoyo.** Destacan principalmente:
 - 33. Técnicos sanitarios y profesionales de las terapias alternativas

³ Señaladas por más del 20% de los entrevistados.

- 35. Representantes, agentes comerciales y afines
 - 37. Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines
 - 38. Técnicos de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)
 - 36. Profesionales de apoyo a la gestión administrativa; técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad
- **Epígrafe 7: Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria).** Destacan principalmente:
- 75. Trabajadores especializados en electricidad y electro-tecnología
 - 71. Trabajadores cualificados en obras estructurales de construcción y afines
 - 72. Trabajadores de acabado de construcciones e instalaciones (excepto electricistas)
 - 78. Trabajadores de la madera, textil, confección, piel, cuero, calzado y otros operarios en oficios
- **Epígrafe 2: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales.** Destacan principalmente:
- 21. Profesionales de la salud
 - 26. Especialistas en organización de la Administración Pública y de las empresas y en la comercialización
 - 22. Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria

De forma general, la **formación demandada para las ocupaciones en auge es fundamentalmente específica de la actividad y específica del puesto**. Así lo indica el **85%** y el **75%** de los entrevistados, respectivamente.

2. OCUPACIONES EN TRANSFORMACIÓN EN MELILLA

La tabla siguiente recoge las principales ocupaciones⁴ consideradas en proceso de transformación en la Ciudad Autónoma de Melilla.

Tabla 3
Ocupaciones en transformación en la Ciudad de Melilla
Ciudad Autónoma de Melilla. Año 2014

	Código y Ocupación (Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011)	Porcentaje de casos
35	Representantes, agentes comerciales y afines	60,0%
36	Profesionales de apoyo a la gestión administrativa; técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad	53,3%
37	Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines	46,7%
21	Profesionales de la salud	40,0%
24	Profesionales de las ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías	40,0%
52	Dependientes en tiendas y almacenes	40,0%
26	Especialistas en organización de la Administración Pública y de las empresas y en la comercialización	33,3%
33	Técnicos sanitarios y profesionales de las terapias alternativas	33,3%
44	Empleados de agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas; empleados de ventanilla y afines (excepto taquilleros)	33,3%
51	Trabajadores asalariados de los servicios de restauración	33,3%
53	Comerciantes propietarios de tiendas	33,3%
22	Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria	26,7%
25	Profesionales del derecho	26,7%
38	Técnicos de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)	26,7%
57	Otros trabajadores de los cuidados a las personas	26,7%
58	Trabajadores de los servicios personales	26,7%
75	Trabajadores especializados en electricidad y electro-tecnología	26,7%

Fuente: 20 entrevistas

Nota: Pregunta de respuesta múltiple, 144 respuestas obtenidas. El **porcentaje de casos** indica el volumen total de entrevistados que han indicado cada ocupación en transformación, sobre el total de entrevistados.

⁴ Señaladas por más del 20% de los entrevistados.





Del total de **ocupaciones señaladas por las entidades consultadas en fase de transformación**, los **grandes grupos de ocupación a 1 dígito con mayor peso** son:

- **Epígrafe 3: Técnicos, profesionales de apoyo.** Destacan principalmente:
 - 35. Representantes, agentes comerciales y afines
 - 36. Profesionales de apoyo a la gestión administrativa; técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad
 - 37. Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines
 - 33. Técnicos sanitarios y profesionales de las terapias alternativas
 - 38. Técnicos de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)
- **Epígrafe 2: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales.** Destacan principalmente:
 - 21. Profesionales de la salud
 - 24. Profesionales de las ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías
 - 26. Especialistas en organización de la Administración Pública y de las empresas y en la comercialización
 - 22. Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria
 - 25. Profesionales del derecho
- **Epígrafe 5: Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores.** Destacan principalmente:
 - 52. Dependientes en tiendas y almacenes
 - 51. Trabajadores asalariados de los servicios de restauración
 - 53. Comerciantes propietarios de tiendas
 - 57. Otros trabajadores de los cuidados a las personas
 - 58. Trabajadores de los servicios personales

De forma general, la **formación demandada para las ocupaciones en auge es fundamentalmente específica de la actividad y específica del puesto**. Así lo indican el **55%** y el **45%** de los entrevistados, respectivamente.

BLOQUE 3. ANÁLISIS FORMATIVO

**NECESIDADES
FORMATIVAS DE LA
CIUDAD DE MELILLA
2014/2015**

Informe cualitativo
Entrevistas a encuestados
clave

s o c i e d a d p ú b l i c a
PROMESA
promoción económica de melilla

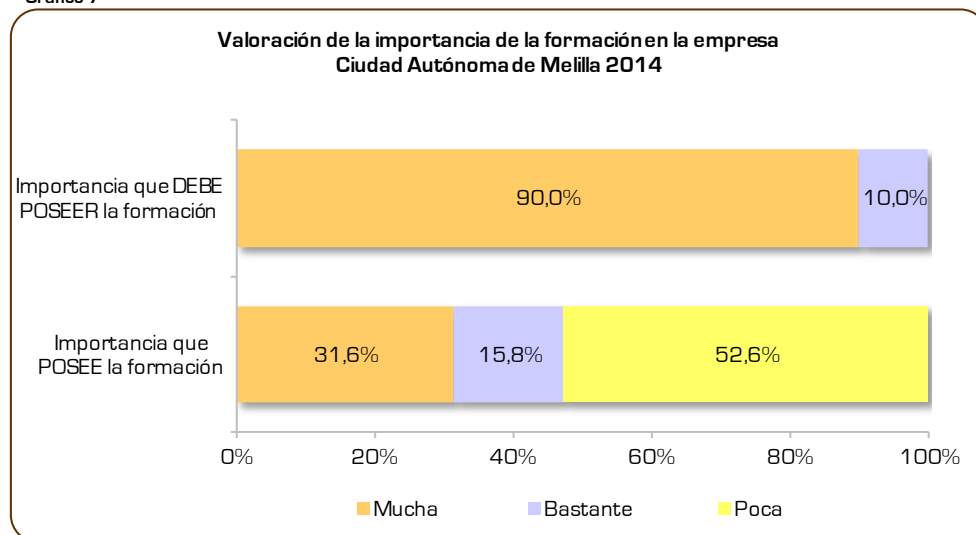




1. IMPORTANCIA Y RELEVANCIA DE LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA EN MELILLA

La totalidad de los profesionales entrevistados consideran que la formación es un elemento clave dentro de la empresa, y que **debe poseer** una importancia fundamental: para el 90% debe poseer mucha importancia y para el 10% bastante.

Gráfico 7



Fuente: 20 entrevistas

Del lado contrario, consideran que en realidad el papel que juega la formación en el ámbito empresarial de la Ciudad Autónoma de Melilla es muy escaso: el **52,6%** de las entidades consultadas considera que **la formación posee poca relevancia**.

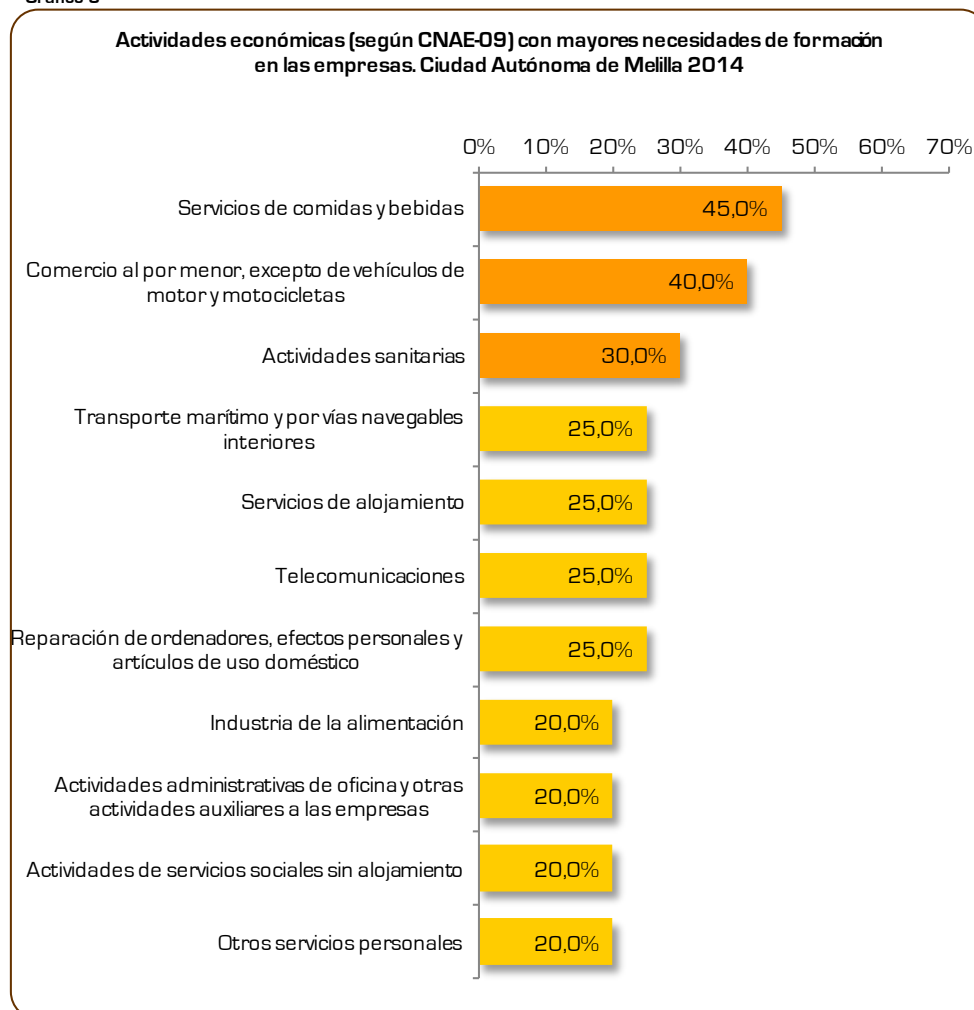
2. ACTIVIDADES ECONÓMICAS CON MAYORES CARENCIAS FORMATIVAS EN MELILLA

Las mayores carencias de formación se identifican en alguna de las principales actividades económicas de la Ciudad: **servicios de comidas y bebidas, comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas** y actividades sanitarias.

Seguidamente, se señalan **transporte marítimo, servicios de alojamiento, telecomunicaciones y reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico**.

En definitiva, se aprecia de manera monográfica la necesidad de cubrir carencias de formación en actividades económicas centradas en el **sector servicios**.

Gráfico 8



Fuente: 20 entrevistas

Nota: Pregunta de respuesta múltiple, 109 respuestas obtenidas. El **porcentaje de casos** indica el volumen total de entrevistados que han indicado cada actividad económica con necesidades de formación, sobre el total de entrevistados.

3. ÁREAS, CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES EN CRECIENTE DEMANDA EN MELILLA

Las tres principales áreas de la empresa destacadas por los entrevistados son **nuevas tecnologías y otras áreas (95% respectivamente)** y **dirección / gerencia (90%)**.

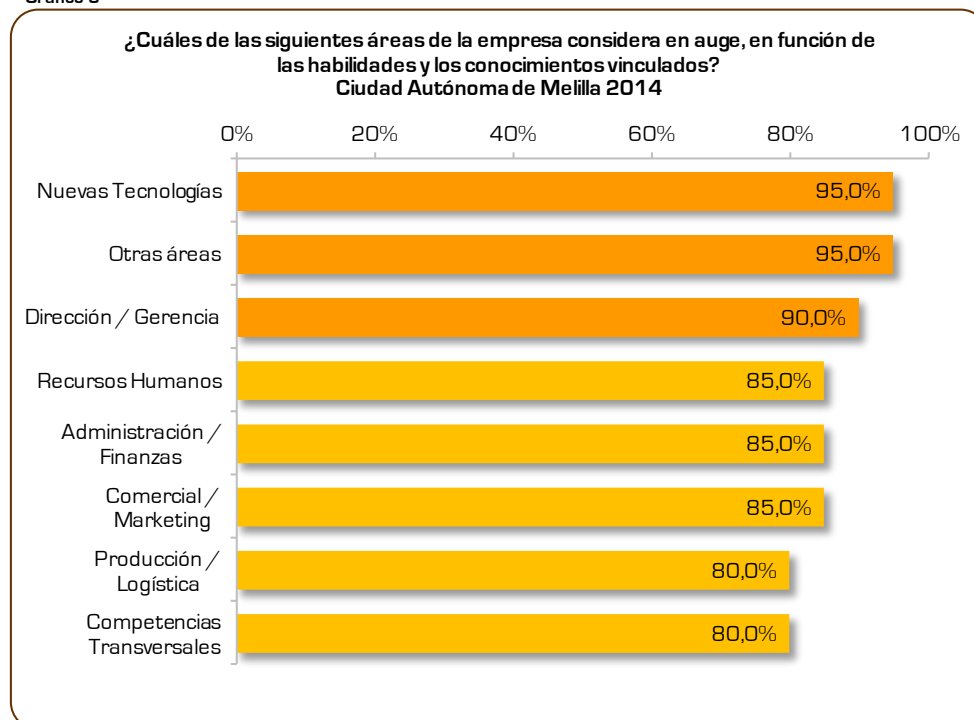
Destaca sobre manera el elevado porcentaje de respuesta que se obtiene en todas y cada una de las áreas de actividad de la empresa, por encima del 80% de respuestas positivas.

Al mismo tiempo, resulta especialmente relevante la posición que ocupan determinadas áreas de actividad de la empresa, tradicionalmente predominante en la identificación de prioridades formativas, producción / logística y competencias transversales.





Gráfico 9



Fuente: 20 entrevistas

Nota: Pregunta de respuesta múltiple. El **porcentaje de casos** indica el volumen total de entrevistados que han considerado en auge cada área de la empresa, sobre el total de entrevistados.

Nuevas Tecnologías

Los principales conocimientos y habilidades en creciente demanda, dentro del área nuevas tecnologías se basan en la red de internet (**internet y redes**), el uso de programas informáticos básico (**ofimática**), así como en el **diseño de páginas web**.

Tabla 4
Principales necesidades de formación del área NUEVAS TECNOLOGÍAS y prioridad según categoría profesional
Ciudad Autónoma de Melilla. Año 2014

Nº	Conocimiento y habilidades	Directivo	Mando intermedio	Técnico	Trabajador cualificado	Trabajador no cualificado
1	Internet y redes	Prioridad media	Prioridad alta	Prioridad alta	Prioridad alta	Prioridad baja
2	Ofimática	Prioridad media	Prioridad alta	Prioridad alta	Prioridad alta	Prioridad alta
3	Diseño de páginas web	Prioridad baja	Prioridad baja	Prioridad alta	Prioridad media	Prioridad baja
4	Programas de gestión administrativa	Prioridad baja	Prioridad alta	Prioridad alta	Prioridad alta	Prioridad media
5	Comercio electrónico / e-business	Prioridad alta	Prioridad media	Prioridad media	Prioridad baja	Prioridad baja
6	Mantenimiento de software y hardware	Prioridad baja	Prioridad baja	Prioridad alta	Prioridad alta	Prioridad baja

Fuente: 19 entrevistas

Leyenda: ■ Prioridad alta ■ Prioridad media ■ Prioridad baja

El **personal técnico** es el tipo de trabajador donde se identifican mayores conocimientos en creciente demanda. Son prioritarios los conocimientos en **internet y redes** y **diseño de páginas web**, **ofimática**, **diseño de páginas web**, **programas de gestión administrativa**, **comercio electrónico** y **mantenimiento de software y hardware**.

En segundo lugar, posee especial relevancia profundizar en conocimientos y habilidades basadas en las nuevas tecnologías para el **trabajador cualificado**, especialmente en materias como **internet y redes, ofimática, programas de gestión administrativa, mantenimiento de software y hardware y diseño de páginas web**.

Otras áreas

Los principales conocimientos y habilidades en creciente demanda en otras áreas se basan en la adquisición de **fluidez idiomática, inglés, lengua tamazight / dialecto dariya y francés**.

Tabla 5
Principales necesidades de formación en OTRAS ÁREAS y prioridad según categoría profesional
Ciudad Autónoma de Melilla. Año 2014

Nº	Conocimiento y habilidades	Directivo	Mando intermedio	Técnico	Trabajador cualificado	Trabajador no cualificado
1	Idioma: Inglés					
2	Idioma: Lengua Tamazight / Dialecto Dariya					
3	Idioma: Francés					

Fuente: 19 entrevistas

Leyenda: ■ Prioridad alta ■ Prioridad media ■ Prioridad baja

Estos conocimientos no permiten identificar distinciones entre las distintas categorías profesionales. Las entidades consultadas otorgan el mismo nivel de prioridad a todas las categorías profesionales, si bien cabe destacar la importancia que se otorga al conocimiento del inglés, a los perfiles profesionales más altos: directivo, mando intermedio, personal técnico y trabajador cualificado.

Dirección / Gerencia

Los principales conocimientos y habilidades en creciente demanda en el área de dirección / gerencia se basan en materias relacionadas con la **toma de decisiones y solución de problemas y gestión medioambiental**.

Tabla 6
Principales necesidades de formación del área DIRECCIÓN / GERENCIA y prioridad según categoría profesional
Ciudad Autónoma de Melilla. Año 2014

Nº	Conocimiento y habilidades	Directivo	Mando intermedio	Técnico	Trabajador cualificado	Trabajador no cualificado
1	Toma de decisiones y solución de problemas					
2	Gestión medioambiental					
3	Liderazgo					
4	Sucesión de la empresa familiar					
5	Responsabilidad social de la empresa					
6	Gestión del tiempo					
7	Planificación estratégica					

Fuente: 14 entrevistas

Leyenda: ■ Prioridad alta ■ Prioridad media ■ Prioridad baja

Personal directivo y mando intermedio son principalmente los tipos de trabajadores donde se identifican mayores conocimientos en creciente demanda. Son prioritarios los conocimientos en **toma de decisiones y solución de problemas, gestión medioambiental y liderazgo**.





Recursos Humanos

Los principales conocimientos y habilidades en creciente demanda en el área de recursos humanos se basan en materias relacionadas con **sistemas de incentivos al personal**, **motivación laboral**, **prevención de riesgos laborales** y **habilidades sociales y comunicativas**.

Tabla 7
Principales necesidades de formación del área RECURSOS HUMANOS y prioridad según categoría profesional
Ciudad Autónoma de Melilla. Año 2014

Nº	Conocimiento y habilidades	Directivo	Mando intermedio	Técnico	Trabajador cualificado	Trabajador no cualificado
1	Sistemas de incentivos al personal					
2	Motivación laboral					
3	Prevención de riesgos laborales					
4	Habilidades sociales y comunicativas					
5	Trabajo en equipo					
6	Creatividad e innovación					

Fuente: 17 entrevistas

Leyenda: ■ Prioridad alta ■ Prioridad media ■ Prioridad baja

Personal directivo y mando intermedio son principalmente los tipos de trabajadores donde se identifican mayores conocimientos en creciente demanda. Son prioritarios los conocimientos en **sistemas de incentivos al personal**, **motivación laboral**, **prevención de riesgos laborales**, **habilidades sociales y comunicativas**, **trabajo en equipo** y **creatividad e innovación**.

Para perfiles profesionales como **técnico** y **cualificado** se incide especialmente en materias como la **prevención de riesgos laborales** y las **habilidades sociales y comunicativas**. Lo mismo sucede en el perfil profesional más bajo, **no cualificado**.

Administración / Finanzas

Los principales conocimientos y habilidades en creciente demanda en el área de administración / finanzas se basan en materias relacionadas con **gestión de subvenciones**, **gestión económico - financiera** y **fiscalidad empresarial**.

Tabla 8
Principales necesidades de formación del área ADMINISTRACIÓN / FINANZAS y prioridad según categoría profesional
Ciudad Autónoma de Melilla. Año 2014

Nº	Conocimiento y habilidades	Directivo	Mando intermedio	Técnico	Trabajador cualificado	Trabajador no cualificado
1	Gestión de subvenciones					
2	Gestión económico - financiera					
3	Fiscalidad empresarial					
4	Gestión contable					
5	Gestión de costes					

Fuente: 17 entrevistas

Leyenda: ■ Prioridad alta ■ Prioridad media ■ Prioridad baja

El **personal técnico** es el tipo de trabajador donde se identifican mayores conocimientos en creciente demanda. Son prioritarios los conocimientos en **gestión de subvenciones**, **gestión económico -financiera**, **fiscalidad empresarial** y **gestión de costes**.

Comercial / Marketing

Los principales conocimientos y habilidades en creciente demanda en el área comercial / marketing se basan en materias relacionadas con **atención al cliente, técnicas de venta y conocimiento de mercado y clientes.**

Tabla 9
Principales necesidades de formación del área COMERCIAL / MARKETING y prioridad según categoría profesional
Ciudad Autónoma de Melilla. Año 2014

Nº	Conocimiento y habilidades	Directivo	Mando intermedio	Técnico	Trabajador cualificado	Trabajador no cualificado
1	Atención al cliente					
2	Técnicas de venta					
3	Conocimiento de mercado y clientes					
4	Atención telefónica					
5	Estrategias comerciales					
6	Relaciones públicas					

Fuente: 17 entrevistas

Leyenda: ■ Prioridad alta ■ Prioridad media ■ Prioridad baja

Personal técnico y mando intermedio son los tipos de trabajadores donde se identifican mayores conocimientos en creciente demanda. Son prioritarios los conocimientos en **técnicas de venta, conocimiento de mercado y clientes, estrategias comerciales y relaciones públicas.**

El otro perfil profesional con alta demanda de necesidades formativas en el área comercial / marketing es el **trabajador cualificado**, atención al cliente, técnicas de venta, atención telefónica y relaciones pública.

Producción / Logística

Los principales conocimientos y habilidades en creciente demanda en el área de producción / logística se basan en materias relacionadas con **gestión de la calidad, gestión medioambiental / de residuos, logística y gestión I+D+i.**

Tabla 10
Principales necesidades de formación del área PRODUCCIÓN / LOGÍSTICA y prioridad según categoría profesional
Ciudad Autónoma de Melilla. Año 2014

Nº	Conocimiento y habilidades	Directivo	Mando intermedio	Técnico	Trabajador cualificado	Trabajador no cualificado
1	Gestión de la calidad					
2	Gestión medioambiental / de residuos					
3	Logística					
4	Gestión I+D+i					
5	Mantenimiento y reparación					
6	Gestión de almacenes					

Fuente: 17 entrevistas

Leyenda: ■ Prioridad alta ■ Prioridad media ■ Prioridad baja

Personal técnico y trabajador cualificado son los tipos de trabajadores donde se identifican mayores conocimientos en creciente demanda. Son prioritarios los conocimientos en **gestión de la calidad, gestión medioambiental / de residuos, logística, mantenimiento y reparación y gestión de almacenes.**





El otro perfil profesional con alta demanda de necesidades formativas en el área de producción / logística es el **mando intermedio**, gestión de la calidad, gestión medioambiental / de residuos y gestión I+D+i.

Competencias transversales

Los principales conocimientos y habilidades en creciente demanda en el área de las competencias transversales se basan en materias relacionadas con la **capacidad de organizar y planificar**, **creatividad**, **habilidades interpersonales** y **capacidad de análisis y síntesis**.

Tabla 11
Principales necesidades de formación del área COMPETENCIAS TRANSVERSALES y prioridad según categoría profesional
Ciudad Autónoma de Melilla. Año 2014

Nº	Conocimiento y habilidades	Directivo	Mando intermedio	Técnico	Trabajador cualificado	Trabajador no cualificado
1	Capacidad de organizar y planificar					
2	Creatividad					
3	Habilidades interpersonales					
4	Capacidad de análisis y síntesis					

Fuente: 16 entrevistas

Leyenda: ■ Prioridad alta ■ Prioridad media ■ Prioridad baja

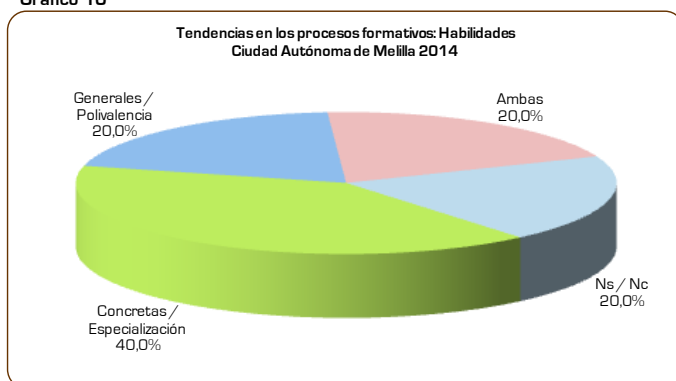
Estos conocimientos no permiten identificar distinciones entre las distintas categorías profesional. Las entidades consultadas otorgan prácticamente el mismo nivel de prioridad a todas las categorías profesionales, si bien cabe destacar la importancia que se otorga a la creatividad y habilidades interpersonales.

4. ACTUALES TENDENCIAS EN LOS PROCESOS FORMATIVOS EN MELILLA

En relación a las **habilidades** a las que se encaminan los procesos formativos llevados a cabo dentro de la empresa en Melilla, son principalmente la **especialización** (habilidades concretas).

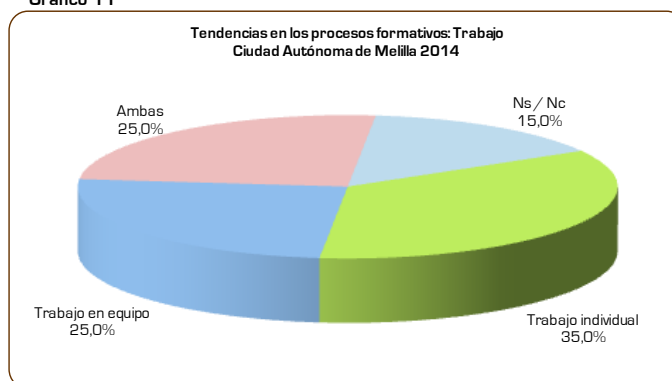
Sin ser una tendencia mayoritaria, los procesos formativos en la empresa melillense se orientan al **trabajo individual**.

Gráfico 10



Fuente: Elaboración propia a partir de 20 entrevistas

Gráfico 11

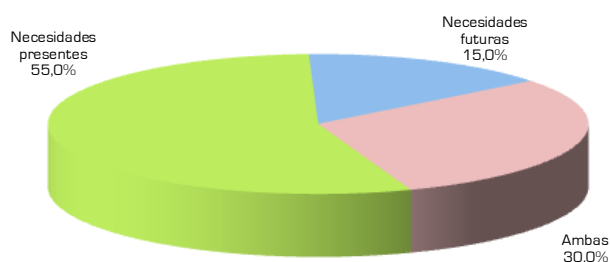


Los procesos formativos en la Ciudad se enfocan principalmente a la satisfacción de **necesidades presentes**.

La tendencia en torno a la **financiación** de las acciones formativas que se realizan en el seno de las empresas está principalmente compuesta por una **financiación pública**, para dos de cada tres entidades consultadas.

Gráfico 12

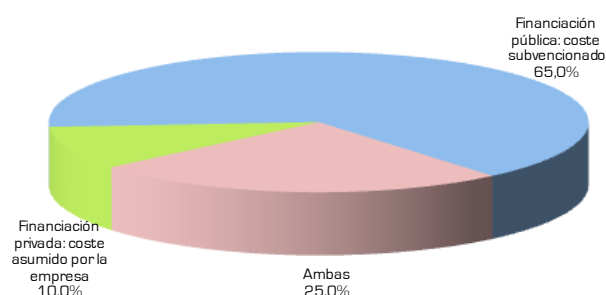
Tendencias en los procesos formativos: Necesidades
Ciudad Autónoma de Melilla 2014



Fuente: Elaboración propia a partir de 20 entrevistas

Gráfico 13

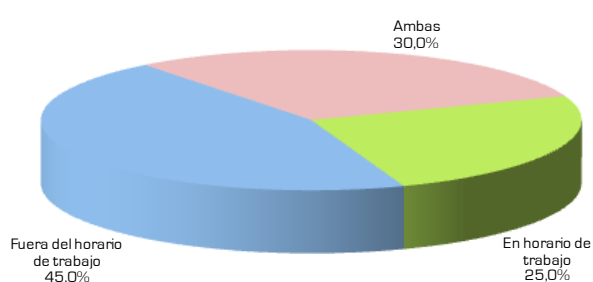
Tendencias en los procesos formativos: Financiación
Ciudad Autónoma de Melilla 2014



La formación tiende, principalmente, a realizarse **fuera del horario de trabajo y fuera del puesto de trabajo**. Solo una de cada cuatro entidades consultadas considera que la formación tiende a realizarse en horario de trabajo y en el puesto de trabajo.

Gráfico 14

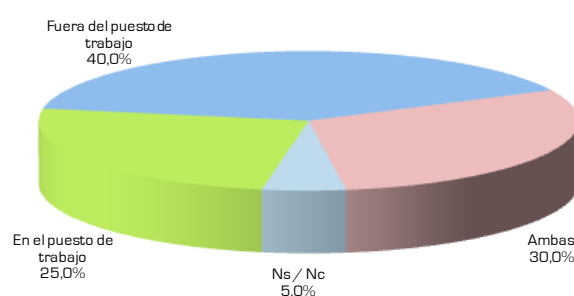
Tendencias en los procesos formativos: Horario
Ciudad Autónoma de Melilla 2014



Fuente: Elaboración propia a partir de 20 entrevistas

Gráfico 15

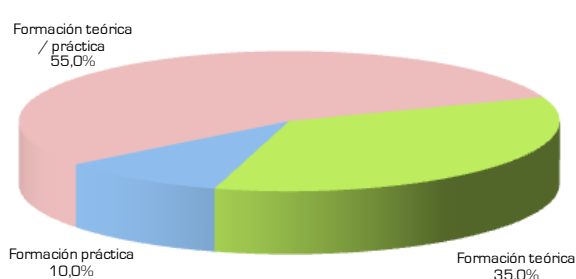
Tendencias en los procesos formativos: Lugar
Ciudad Autónoma de Melilla 2014



Algo más de la mitad de las entidades consultadas considera que la formación tiende a una **combinación de teoría y práctica**. Además tiende, principalmente, a la **formación presencial**, si bien es cierto que un porcentaje elevado de entidades consultadas observan un importante repunte de la formación a distancia / online.

Gráfico 16

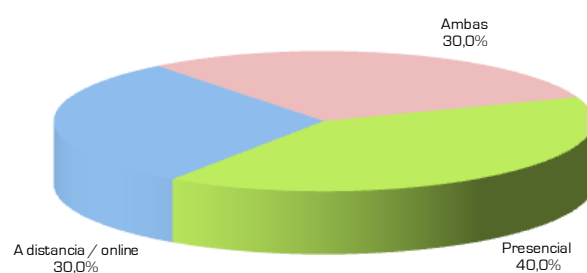
Tendencias en los procesos formativos: Tipo de formación
Ciudad Autónoma de Melilla 2014



Fuente: Elaboración propia a partir de 20 entrevistas

Gráfico 17

Tendencia en los procesos formativos: Modalidad
Ciudad Autónoma de Melilla 2014





5. PAPEL DE LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA DE MELILLA

Consultadas las entidades entrevistadas por el **papel que puede y debe tener la formación para resolver las dificultades para cubrir las necesidades de personal con el perfil o la preparación adecuada**, las aportaciones realizadas permiten identificar el papel de la formación desde **dos puntos de vista claramente diferenciados**, por un lado el **papel de la formación que promueve la empresa** y por otro lado el **papel de la formación para el empleo**.

Desde el **punto de vista de la formación que promueve la empresa**, alguna de las aportaciones más relevantes realizadas destacan la importancia de que la misma sea el resultado de un **plan / directorio de formación en la empresa** y que permita la **gestión por competencias**.

“La formación de la empresa ha de estar obligatoriamente alienada con sus interés, para ello ha de diseñarse una estrategia. Esta es la principal dificultad, la falta de elaboración de un plan de formación”.

“Dependiendo de las necesidades formativas de la empresa, a través del modelo de gestión por competencias, podremos identificar las carencias de cada perfil de ocupación y las necesidades formativas para cada trabajador”.

Para alcanzar los efectos beneficiosos de la formación, es necesario que cumpla varios **requisitos**:

- *“Debe conectarse con la estrategia de la empresa y apoyar su puesta en marcha”.*
- Es preciso establecer un *“plan en el que, entre otros aspectos, se identifiquen las necesidades de formación, se establezcan con precisión los objetivos y se determinen los medios y métodos”* a utilizar para ello.
- Hay que conseguir la colaboración y la aceptación de todos los implicados. Esto supone, por un lado, el *“apoyo de la dirección”* y, por otro, de los destinatarios y mando a los que afecta más directamente; es preciso que responda a los *“intereses de los empleados”*, convirtiéndose para ellos en un medio de promoción profesional, personal y social.
- Debe *“adaptarse a la realidad de la empresa y su cultura”*.

Entre las **ventajas** que la formación tiene **para la empresa**, se han señalado las siguientes:

- Aumento de la *“productividad”*.
- Mejora de la calidad de los productos y servicios.
- Aumento de la innovación.
- Mayor facilidad para la *“introducción de cambios”*: incorporación de nuevas tecnologías o la modificación de métodos de gestión.
- Reducción de los tiempos de realización del trabajo.
- Reducción del absentismo laboral y la rotación voluntaria.
- Mayor *“flexibilidad y capacidad de adaptación”* de la fuerza laboral.
- Incremento del *“compromiso del personal con la empresa”*.

Entre las **ventajas** que la formación proporciona a los **trabajadores**, se han destacado:

- Mejora sus posibilidades de *“promoción”* o traslado a puestos más atractivos.
- Aumenta su *“seguridad en el empleo”*.
- Reduce el número de accidentes laborales.
- Aumenta la *“satisfacción laboral”*.

En el lado negativo, se **critica** una cierta *“desidia o indolencia en materia de formación por parte del propio tejido empresarial”*, pese a la importancia que, teóricamente, se le atribuye, buscando al mismo tiempo en el mercado de trabajo la solución a sus necesidades de perfiles profesionales, con experiencia y cualificación deseada.

Se detectan como **factores claves para el correcto desarrollo de la formación promovida por la empresa**, la **gestión** y el **tiempo**.

El sistema de formación profesional en España está integrado por dos subsistemas: la formación profesional reglada o inicial, y la **formación para el empleo**.

El **subsistema de formación para el empleo** es el conjunto de instrumentos y acciones cuyo objeto es impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y que contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

Sus fines son:

- Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su *"capacitación profesional y desarrollo personal"*.
- *"Proporcionar a los trabajadores los conocimientos"* y las prácticas adecuados a las competencias profesionales *"requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas"*.
- Contribuir a la *"mejora de la productividad y competitividad de las empresas"*.
- Mejorar la *"empleabilidad de los trabajadores"*, especialmente de los que tienen mayores dificultades para el mantenimiento del empleo o para su inserción laboral.
- Promover que las *"competencias profesionales"* adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos [formales y no formales], como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

Alguna de las aportaciones más relevantes realizadas en materia de formación para el empleo pone de manifiesto tres dificultades claves a la hora de desarrollar correctamente los programas formativos:

- *"Diseño, planificación y desarrollo de planes formativos adaptados a las necesidades reales del tejido empresarial que permita alcanzar los objetivos perseguidos"*.
- La disposición del crédito y recursos formativos en la empresa, clave para el diseño y desarrollo de planes formativos adaptados a las necesidades del tejido empresarial. *"Melilla cuenta con una inversión en formación desorbitante, pero en muchas ocasiones esta formación solamente permite justificar las partidas presupuestarias y no la necesidades del tejido empresarial"*. *"Sería mejor que tanto, trabajadores, como desempleados se cualifiquen con una formación dentro de la empresa, mediante convenios específicos"*.
- *"Prácticas profesionales no laborales"* que permitan la obtención de los certificados de profesionalidad.

6. OBSTÁCULOS QUE DIFICULTAN LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA EN MELILLA

Se apuntan como principales obstáculos que dificultan la formación en la empresa melillense, la **falta de interés del personal** en realizar formación dentro de la empresa y la **incompatibilidad de horarios** entre la actividad profesional y la actividad formativa (que apunta a la necesidad de impartición de acciones formativas fuera del horario laboral, lo que dificulta en sí dicha formación).

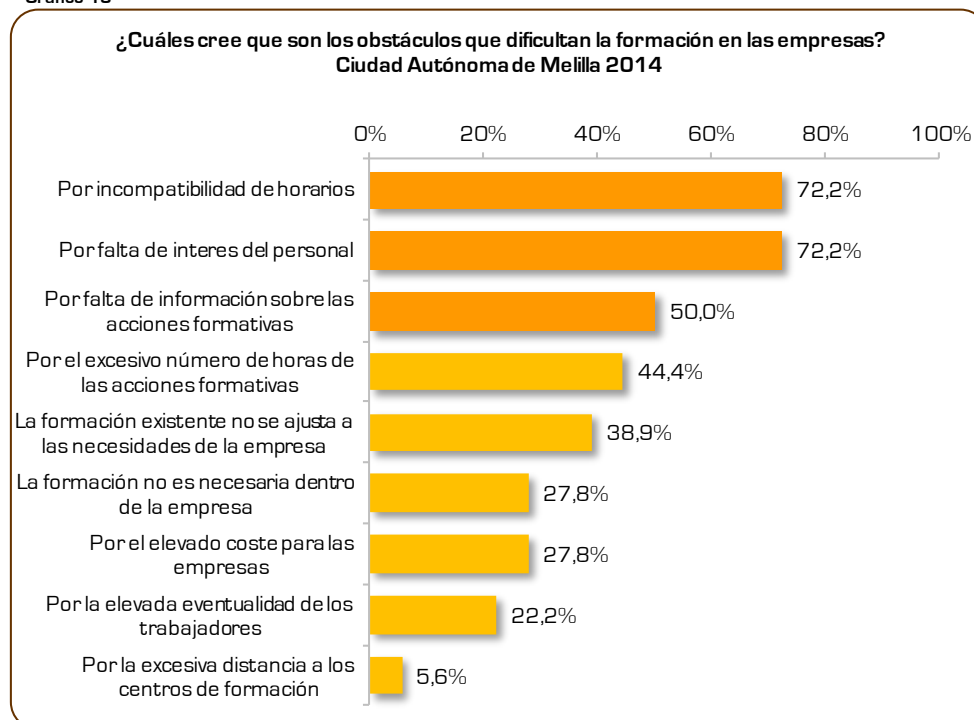
En tercer lugar se señala como obstáculo la **falta de información sobre la oferta formativa** y en cuarto lugar se aduce el **excesivo número de horas de la actual oferta formativa**.

Queda relevado a un quinto lugar la inexistencia de acciones formativas que traten las verdaderas necesidades de la empresa de Melilla. En el Estudio realizado en el año 2010, éste fue el principal obstáculo aludido por las entidades entrevistadas, lo que permite constatar una mejora significativa en la adecuación de la formación ofertada a las necesidades de conocimientos y habilidades que resultan de interés y relevancia a la actividad empresarial.





Gráfico 18



Fuente: 18 entrevistas

Nota: Pregunta de respuesta múltiple. El **porcentaje de casos** indica el volumen total de entrevistados que han identificado algún obstáculo, sobre el total de entrevistados.

Ante estos obstáculos cabe preguntarse lo siguiente:

- ¿Existe formación ajustada a las necesidades de las empresas de Melilla? En caso afirmativo, ¿por qué motivos no llega a las empresas? (no se publicita, los cauces de información no llegan a determinados perfiles empresariales, etc.)
- ¿En qué radica la falta de interés del personal trabajador en Melilla? (falta de motivación y movilidad laboral, falta de expectativas laborales, conciliación con la vida familiar/personal, etc.)
- ¿Se facilitan las circunstancias para que el trabajador compatibilice su actividad laboral con una actividad formativa? (desde tres puntos de vista: empresa, trabajador, Administración Pública)

Aunque en menor porcentaje, también se indica el **elevado coste** para las empresas, la **falta de información** sobre las acciones formativas, y la **elevada eventualidad** de los trabajadores.

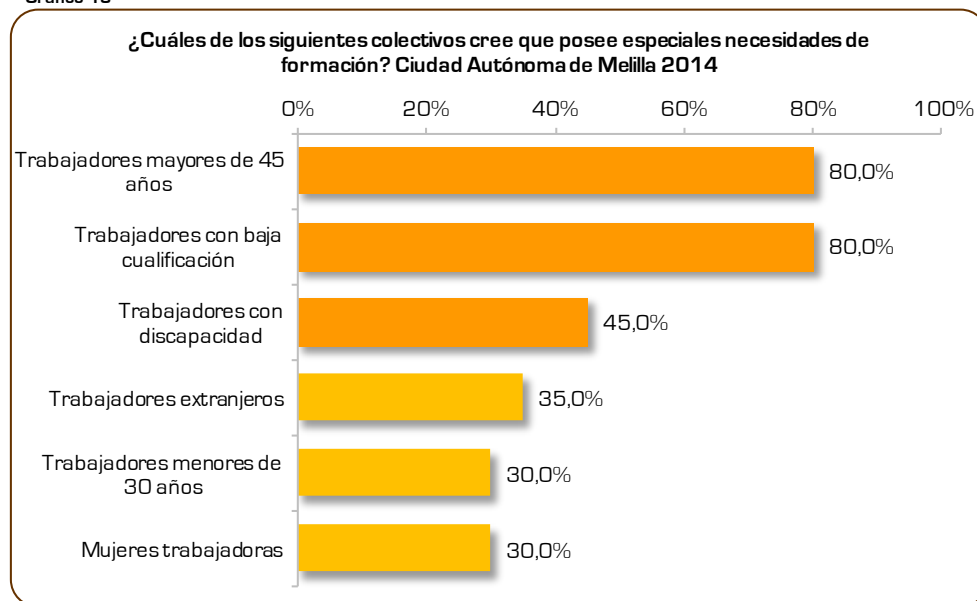
De igual manera, ante estos obstáculos cabe preguntarse lo siguiente:

- ¿Existen mecanismos de subvención de acciones formativas en Melilla? ¿Conocen las empresas dichos mecanismos?
- ¿Llega la información sobre acciones formativas a las empresas de la Ciudad?
- ¿La formación en la empresa puede disminuir de alguna forma la eventualidad de sus trabajadores?

7. COLECTIVOS CON ESPECIALES NECESIDADES DE FORMACIÓN EN MELILLA

Trabajadores con baja cualificación y trabajadores mayores de 45 años constituyen los dos colectivos laborales con especiales necesidades de formación en la empresa melillense, según las entidades entrevistadas. En tercer lugar aparecen los **trabajadores discapacitados**.

Gráfico 19



Fuente: 20 entrevistas

Nota: Pregunta de respuesta múltiple. El **porcentaje de casos** indica el volumen total de entrevistados que han identificado algún colectivo, sobre el total de entrevistados.

En cuanto a las necesidades de formación identificadas en estos colectivos las mismas se orientan principalmente a:

- ✖ **Trabajadores con baja cualificación**
 - Formación básica
 - Competencias transversales
 - Especialización profesional en algún sector / materia
- ✖ **Trabajadores mayores de 45 años**
 - Reciclaje profesional
 - Actualización de conocimientos, habilidades y competencias
- ✖ **Trabajadores discapacitados**
 - Especialización profesional y accesibilidad
 - Competencias transversales

8. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO CON RELEVANCIA EN MELILLA

En el proceso de consulta cualitativa a los profesionales de relevancia, se sometió a su valoración un conjunto de familias profesionales y cualificaciones profesionales del Instituto Nacional de las Cualificaciones Profesionales (INCUAL), en orden a determinar si poseían, desde sus puntos de vista, especial interés o no para la Ciudad de Melilla.

Este tipo de formación resulta de interés tanto para la población desempleada como para los ocupados, para su mejora profesional, reciclaje/actualización, especialización y/o reconversión profesional, por lo que pueden servir de guía a la hora de establecer planes de formación en este territorio.

Fruto de lo anterior, **se han seleccionado las principales familias profesionales y cualificaciones profesionales indicadas por los entrevistados**, teniendo en cuenta que su relevancia se deriva de los siguientes criterios:

1. *Frecuencia de respuesta*: la formación relevante es aquella indicada por un volumen mayor de entrevistados.
2. *Impartición en la Ciudad*: la formación relevante no se imparte en la actualidad en la Ciudad de Melilla.

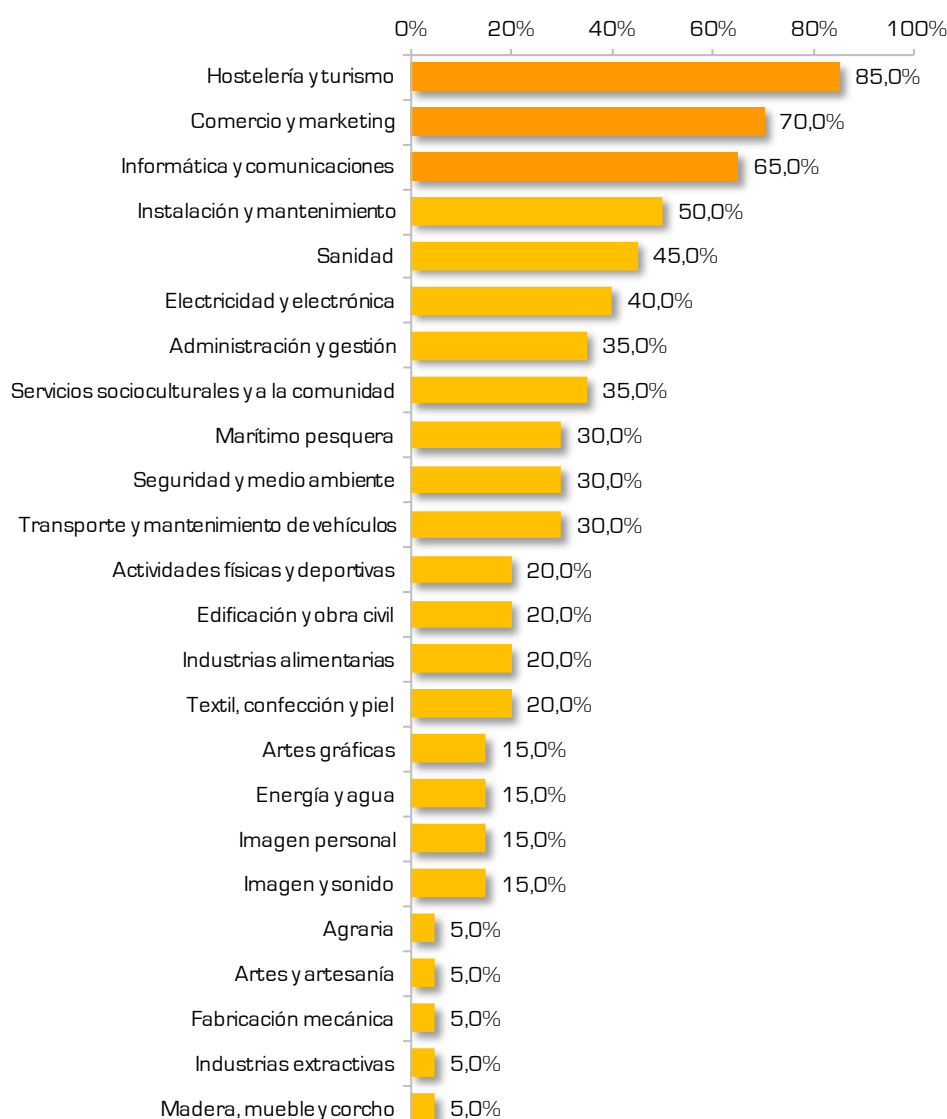




3. *Sector de actividad*: la actividad económica / familia profesional a la que hace referencia la formación constituyen los sectores que más empleo generan, que mayor tejido empresarial posee, y que mayores expectativas de futuro en términos de empleo posee.
4. *Contratación fuera de Melilla*: la formación relevante hace referencia a aquellas actividades económicas que suelen contratarse fuera de la Ciudad de Melilla, principalmente debido a la falta de profesionalización o especialización en determinadas materias.

Gráfico 20

**Familias profesionales con mayor relevancia para el tejido empresarial melillense
Ciudad Autónoma de Melilla 2014**



Fuente: 20 entrevistas

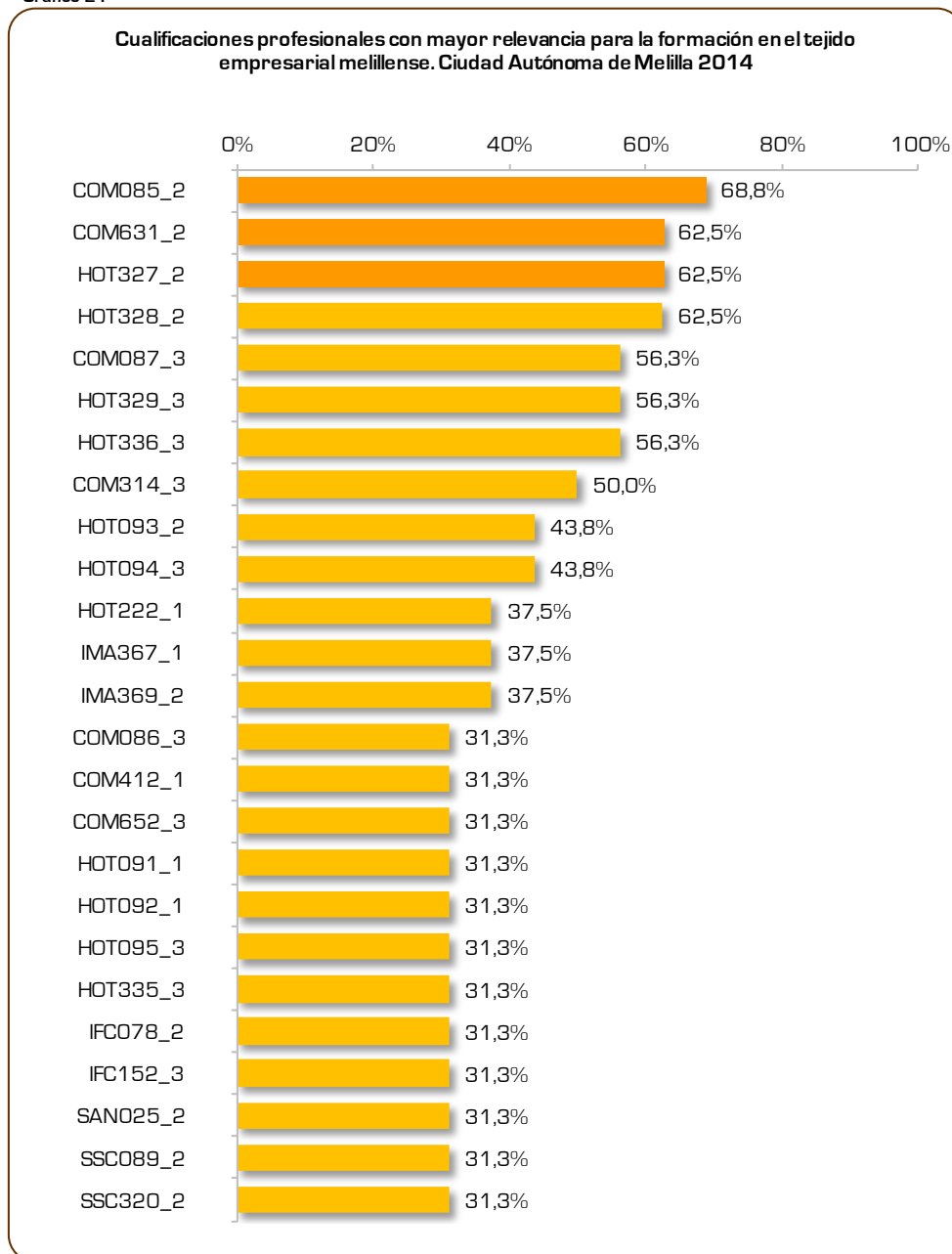
Nota: Pregunta de respuesta múltiple. El **porcentaje de casos** indica el volumen total de entrevistados que han identificado alguna familia profesional, sobre el total de entrevistados.

Las **familias profesionales con mayor relevancia para el desarrollo de programas formativos** asociados los distintos certificados de profesionalidad y especialidades formativas, en el tejido empresarial de la Ciudad Autónoma de Melilla son, **hostelería y turismo**, para el 85% de las entidades entrevistadas, **comercio y**

marketing, para siete de cada diez entidades consultadas, **informática y comunicaciones**, para un 65% e **instalaciones y mantenimiento**, para una de cada dos entidades consultadas.

En cuanto a las cualificaciones profesionales, el énfasis se localiza en las siguientes materias:

Gráfico 21



Fuente: 16 entrevistas

Nota: Pregunta de respuesta múltiple. El **porcentaje de casos** indica el volumen total de entrevistados que han identificado alguna familia profesional, sobre el total de entrevistados.

En el **top ten de los principales certificados de profesionalidad con mayor relevancia en la Ciudad Autónoma de Melilla** podemos destacar, una fuerte presencia de las familias profesionales de comercio y marketing y hostelería y turismo. De las cuales, la mitad son de nivel 2 y la otra mitad de nivel 3.

1. **COM085_2**
Actividades de venta





2. **COM631_2**
Actividades de gestión del pequeño comercio
3. **HOT327_2**
Servicios de bar y cafetería
4. **HOT328_2**
Servicios de restaurante
5. **COM087_3**
Atención al cliente, consumidor y usuario
6. **HOT329_3**
Animación turística
7. **HOT336_3**
Promoción turística local e información al visitante
8. **COM314_3**
Gestión comercial de ventas
9. **HOT093_2**
Cocina
10. **HOT094_3**
Recepción

Cualificaciones de mayor relevancia para la planificación de programas formativos clasificadas por **familias profesionales**:

Tabla 12
Cualificaciones profesionales con mayor relevancia para la planificación de programas formativos en el tejido empresarial melillense
Ciudad Autónoma de Melilla. Año 2014

Nivel importancia	Familia profesional	Código	Denominación
MUY ALTA	HOTELERÍA Y TURISMO	HOT327_2	Servicios de bar y cafetería
		HOT328_2	Servicios de restaurante
		HOT329_3	Animación turística
		HOT336_3	Promoción turística local e información al visitante
		HOT093_2	Cocina
		HOT094_3	Recepción
		HOT222_1	Operaciones básicas de pisos en alojamientos
		HOT091_1	Operaciones básicas de cocina
		HOT092_1	Operaciones básicas de restaurante y bar
		HOT095_3	Venta de servicios y productos turísticos
		HOT335_3	Guía de turistas y visitantes
		HOT223_2	Repostería
		HOT325_1	Operaciones básicas de catering
		HOT331_3	Dirección de restauración
		HOT414_1	Operaciones básicas de pastelería
MUY ALTA	COMERCIO Y MARKETING	COM085_2	Actividades de venta
		COM631_2	Actividades de gestión del pequeño comercio
		COM087_3	Atención al cliente, consumidor y usuario
		COM314_3	Gestión comercial de ventas
		COM086_3	Gestión administrativa y financiera del comercio internacional
		COM412_1	Actividades auxiliares de comercio
		COM652_3	Gestión de marketing y comunicación
		COM313_3	Control y formación en consumo
		COM158_3	Implantación y animación de espacios comerciales

Tabla 12
Cualificaciones profesionales con mayor relevancia para la planificación de programas formativos en el tejido empresarial melillense
 Ciudad Autónoma de Melilla. Año 2014

Nivel importancia	Familia profesional	Código	Denominación
MUY ALTA	INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	IFC078_2	Sistemas microinformáticos
		IFC152_3	Gestión de sistemas informáticos
		IFC079_3	Administración de bases de datos
		IFC153_3	Seguridad informática
		IFC297_2	Confección y publicación de páginas web
		IFC154_3	Desarrollo de aplicaciones con tecnologías web
		IFC298_2	Montaje y reparación de sistemas microinformáticos
ALTA	INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	IFC361_1	Operaciones auxiliares de montaje y mantenimiento de sistemas microinformáticos
		IMA367_1	Operaciones de fontanería y calefacción-climatización doméstica
		IMA369_2	Montaje y mantenimiento de instalaciones de climatización y ventilación-extracción
		IMA040_2	Montaje y mantenimiento de instalaciones frigoríficas
		IMA368_2	Montaje y mantenimiento de instalaciones caloríficas
ALTA	SANIDAD	IMA041_2	Mantenimiento y montaje mecánico de equipo industrial
		SAN025_2	Transporte sanitario
		SAN668_1	Traslado y movilización de usuarios/as y/o pacientes, documentación y material en centros sanitarios
		SAN669_2	Cuidados auxiliares sanitarios
		SAN123_2	Farmacia
		SAN125_3	Anatomía patológica y citología
		SAN489_3	Higiene bucodental
		SAN529_3	Análisis en laboratorios forenses
ALTA	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	SAN626_3	Documentación sanitaria
		SAN628_3	Prótesis dental
		ELE256_1	Operaciones auxiliares de montaje de redes eléctricas
		ELE481_1	Operaciones auxiliares de montaje y mantenimiento de equipos eléctricos y electrónicos
		ELE598_2	Mantenimiento de electrodomésticos
		ELE042_2	Reparación de equipos electrónicos de audio y vídeo
MEDIA	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	ELE189_2	Montaje y mantenimiento de sistemas de telefonía e infraestructuras de redes locales de datos
		ELE552_3	Mantenimiento de equipos electrónicos
MEDIA	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	ADG305_1	Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales
		ADG306_1	Operaciones de grabación y tratamiento de datos y documentos
		SSC089_2	Atención socio-sanitaria a personas en el domicilio
		SSC320_2	Atención socio-sanitaria a personas dependientes en instituciones sociales
		SSC564_2	Dinamización de actividad de tiempo libre educativo infantil y juvenil
MEDIA	MARÍTIMO PESQUERA	SSC443_2	Gestión de llamadas de tele-asistencia
		SSC448_3	Docencia de la formación para el empleo
MEDIA	SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	MAP400_1	Actividades auxiliares y de apoyo al buque en puerto
		SEA131_3	Prevención de riesgos laborales
		SEA026_2	Operaciones de estaciones de tratamiento de aguas
MEDIA	TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS	SEA027_2	Gestión de residuos urbanos e industriales
		TMV048_2	Mantenimiento del motor y sus sistemas auxiliares
		TMV195_1	Operaciones auxiliares de mantenimiento en electromecánica de vehículos
		TMV197_2	Mantenimiento de los sistemas eléctricos y electrónicos de vehículos





Tabla 12
Cualificaciones profesionales con mayor relevancia para la planificación de programas formativos en el tejido empresarial melillense
 Ciudad Autónoma de Melilla. Año 2014

Nivel importancia	Familia profesional	Código	Denominación
BAJA	ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	AFD509_3	Animación físico-deportiva y recreativa
		AFD510_3	Animación físico-deportiva y recreativa para personas con discapacidad
BAJA	EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	EOC051_1	Operaciones de hormigón
		EOC271_1	Operaciones auxiliares de albañilería de fábricas y cubiertas
		EOC578_1	Operaciones básicas de revestimientos ligeros y técnicos en construcción
BAJA	INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	INA105_2	Elaboración de azúcar

Fuente: 16 entrevistas

BLOQUE 4. CONCLUSIONES

**NECESIDADES
FORMATIVAS DE LA
CIUDAD DE MELILLA
2014/2015**

Informe cualitativo
Entrevistas a encuestados
clave

s o c i e d a d p ú b l i c a
PROMESA
promoción económica de melilla













1. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL CUALITATIVO

El análisis conjunto de las entrevistas personales realizadas se corresponde con la necesidad y conveniencia de orientar, en primer lugar, el trabajo de campo y, en segundo lugar, el desarrollo próximo de la investigación.

Las conclusiones obtenidas permiten aportar una visión general acerca de aquellas actividades económicas consideradas de mayor relevancia por estos profesionales clave, así como detectar la formación vinculada y de interés, en orden a cualificar y profesionalizar la población tanto desempleada como ocupada de la Ciudad de Melilla. Los datos de interés obtenidos son los siguientes:

-  Las **ocupaciones emergentes** se centran en los epígrafes 5, 3, 7 y 2 de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (2011), siendo las ocupaciones destacadas:
 - 58. Trabajadores de los servicios personales
 - 21. Profesionales de la salud
 - 26. Especialista en organización de la Administración Pública y de las empresas y en la comercialización
 - 57. Otros trabajadores de los cuidados a las personas
 - 22. Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y post-secundaria
 - 51. Trabajadores asalariados de los servicios de restauración
-  Las **ocupaciones en transformación** (aquellas en las que se percibe una necesidad de cambio/evolución) tienden a ubicarse en las ocupaciones relacionada con los perfiles técnicos y profesionales científicos e intelectuales (epígrafe 3 de la CNO-11), así como en los epígrafes 2 y 5 de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (2011).
-  Aunque **la formación en la empresa es considerada como fundamental** por los encuestados, perciben que en la práctica ésta no tiene cabida dentro de los planes de la empresa en general.
-  Las actividades económicas donde se perciben **mayores carencias de formación** en la Ciudad de Melilla son **Servicios de comidas y bebidas, Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas y actividades sanitarias.**
-  Los **conocimientos y las habilidades en auge o creciente demanda**, se centran en las áreas **Nuevas Tecnologías, Dirección / Gerencia y Otras áreas.**
-  Los **principales conocimientos/habilidades en alza**, dentro de cada área de la empresa, son los siguientes:
 - **Área Nuevas Tecnologías:** *Internet y redes, ofimática y diseño de páginas web.*
 - **Área Dirección/Gerencia:** *Toma de decisiones y solución de problemas y gestión medioambiental.*
 - **Otras áreas:** *Inglés, Lengua Tamazight / dialecto dariya y francés.*
 - **Área Recursos Humanos:** *Sistemas de incentivos al personal, motivación laboral, prevención de riesgos laborales y habilidades sociales y comunicativas.*
 - **Área Administración/Finanzas:** *Gestión de subvenciones, gestión económico-financiera y fiscalidad empresarial.*
 - **Área Comercial/Marketing:** *Atención al cliente, técnicas de venta y conocimiento de mercado y clientes.*
 - **Área Producción/Logística:** *Gestión de la calidad, gestión medioambiental y de residuos, logística y gestión de I+D+i.*
 - **Área Competencias transversales:** *Capacidad de organizar y planificar, creatividad y habilidades interpersonales.*
-  Los **obstáculos que impiden la realización de formación** en la empresa aluden fundamentalmente a la **incompatibilidad de horarios, la falta de interés del personal y la inexistencia de formación ajustada a las necesidades de la empresa.**
-  Trabajadores **con baja cualificación**, trabajadores **mayores de 45 años** y los trabajadores **discapacitados** son los principales grupos de ocupados con **especiales necesidades de formación** en las empresas de Melilla.

Los resultados de las entrevistas personales servirán de apoyo a las conclusiones que se obtengan del proceso de encuestación a la muestra de empresas, así como de complemento a las mismas.