

Análisis y diagnóstico sobre el empleo en Elche.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

febrero 2000

Dirección del Plan
Antonio Martínez Gómez.

Realización Técnica del DAFO
Cayetano González-Espresati Amián.

Plan Estratégico Futurelx.

Tema clave: Empleo

Características del empleo.

□ **El empleo ha sufrido una importante evolución a lo largo del siglo XX** que lo ha llevado hoy día a ser considerado como “un bien escaso”. Sin embargo, el empleo constituye el instrumento fundamental para que las personas, a título individual, puedan desarrollarse en la vida y participar en la construcción de la sociedad, a la vez que es el motor que permite crecer a esta última.

Ante esta situación, se hace necesaria la participación de los poderes públicos, a través de las distintas Administraciones, en la formulación de estrategias que permitan optimizar las oportunidades de las personas para encontrar empleo.

La creación de empleo tiene pues un primer efecto directo sobre las personas, en el sentido de **que les permite realizarse como individuos en la sociedad**, pero a la vez tiene una serie de **efectos colaterales sobre la propia organización del Estado**, en el sentido de que contribuye a que disminuyan las desigualdades sociales, a que se corrija el déficit público al disminuir las cargas asistenciales, y a que se puedan formular mejoras en las políticas sociales al aumentar los ingresos de la Seguridad Social. El empleo se constituye como el **elemento fundamental sobre el que se sustenta el Estado del Bienestar**.

□ En la actualidad existe una **tendencia a la disminución de las tasas de paro en España** como consecuencia de dos factores básicamente: la fase expansiva de la actividad económica, con importantes tasas de crecimiento; y, la evolución de la población, con un importante incremento de la esperanza de vida y una muy baja tasa de fecundidad y natalidad.

Según un estudio realizado por Caixa Catalunya, en el año 2011 el mercado laboral español comenzará a sufrir importantes problemas por **falta de mano de obra**, por primera vez se

producirán más jubilaciones que nuevas incorporaciones y la tasa de paro se reducirá hasta el 5 %. Entre 2001 y 2011 la población activa en España se reducirá un 1,8 por ciento. Además, **en los próximos 10 años, por cada hombre que se incorpore al mundo del trabajo lo harán tres mujeres** (en el año 2011, las mujeres representarán el 43,2 % de los ocupados).

□ En los nuevos modelos de gestión empresarial, **las personas son lo más importante de una organización; porque crean y aportan valor, y ventajas competitivas**. Las personas son importantes por sus conocimientos, por sus ideas, por sus iniciativas y por sus habilidades y capacidades.

Las personas son creadoras de ideas. En la gestión empresarial se debe alentar los procesos creativos. Las empresas deben crear continuamente nuevos productos, nuevos servicios y nuevas formas de hacer las cosas. **Es importante inculcar el espíritu creativo en todos los empleados, hay que crear un ambiente y entorno de trabajo que favorezca la creatividad.**

En la actualidad se está desarrollando la "**economía del saber**", en la que los conocimientos cuentan más que otros activos tradicionales de las empresas.

En la "**economía de las ideas**", la inteligencia es la clave, el conocimiento se considera el factor más importante en los procesos económicos.

En esta tendencia de la gestión empresarial, muy vinculada al desarrollo de lo que se denomina la "nueva economía", **el personal tiene la consideración de un activo fundamental** en el que hay que invertir para que la organización tenga unos resultados positivos.

El personal de las empresas es un elemento clave en los procesos de reestructuración, reconversión, innovación, mejora continua, calidad y reingeniería, por el papel que desempeñan en el desarrollo y aplicación de las políticas empresariales de gestión del cambio y porque les afecta directamente las medidas de ajuste y adaptación.

□ El perfil actual de los trabajadores, según una serie de conclusiones alcanzadas en la Feria Nacional de Ideas para el Empleo (Zaragoza, 1998), presenta las siguientes características:

- **Altamente cualificados.** Su preparación le permite realizar un trabajo de calidad y hace innecesaria la supervisión de sus tareas.
- **Flexibles.** Esta actitud les capacita para intercambiar y desarrollar diversas tareas en entornos geográficos diferentes.
- **Polivalentes.** Disponen de capacidad para enfrentarse a un cambio de situación y a los problemas generados por esta circunstancia.
- **Motivados.** Conocedores de la organización y los objetivos de la empresa, se esfuerzan en seleccionar las técnicas productivas y de gestión más adecuadas.
- **Multidisciplinares.** Combinan su capacidad profesional con la sensibilidad medioambiental y habilidades para la comunicación y la creatividad.

□ **La política retributiva es un instrumento básico de la gestión de los Recursos Humanos**, ya que permite atraer, motivar y retener al personal en una organización.

□ **La seguridad en el trabajo**, como estabilidad en el empleo y como salud laboral, **es un instrumento motivador del personal en la empresa**. Un adecuado entorno de trabajo, donde la persona se sienta segura, favorece un elevado nivel de satisfacción laboral y una identificación, integración y compromiso con el proyecto empresarial, generando un mayor rendimiento que implica un incremento de la productividad y una mejora de los resultados económicos de la empresa.

La seguridad en el mundo del trabajo hay que entenderla en un doble sentido:

- **Seguridad del empleo**: Seguridad como estabilidad en la organización.
- **Seguridad en el empleo**: Seguridad como protección y salud laboral en el entorno de trabajo.

Estos dos conceptos están muy relacionados entre sí y tienen una vinculación directa con la **calidad** de la organización y con la **calidad** de vida de los trabajadores.

□ También asistimos hoy en día a una generalización de la consideración de **la formación profesional como un elemento intrínsecamente unido a la creación de empleo**. Esta formación profesional no se limita a los periodos iniciales de la vida de las personas, sino que se extiende a lo largo de todo el recorrido laboral de las mismas. Frente a unas destrezas que hace unos años aseguraban el trabajo a una persona durante toda la vida, hoy nos encontramos con una creciente especialización profesional y con una dinámica de cambio, mejora, e introducción de nuevas técnicas en la realización de las tareas laborales. Esto provoca que lo que hoy es válido, mañana queda obsoleto y superado por nuevos métodos, que **exigen a las personas un constante reciclaje y actualización para poder seguir en el mercado de trabajo**.

Desde el punto de vista de las organizaciones, **la formación es un instrumento estratégico en el actual contexto**, caracterizado por un entorno empresarial muy competitivo, en el que es fundamental que **el capital humano incremente sus conocimientos y transforme sus comportamientos**.

La formación es un instrumento que genera unos vínculos más estables en la relación empresa-trabajador, ya que éste se identificará más con los objetivos de la organización y se comprometerá a participar de forma más creativa en el trabajo diario.

□ Al margen de la consideración del empleo por cuenta ajena, asistimos hoy también a una **revalorización de la imagen del empresario**. Actualmente, los que optan por las fórmulas de autoempleo son consideradas de un modo mucho más positivo que antaño, y desde las propias Administraciones se favorecen las políticas tendentes a la promoción del empleo por cuenta propia.

1. Amenazas.

- Algunas empresas muestran carencias en cuanto a la gestión de los recursos humanos, lo cual está íntimamente relacionado con la mayoría de fracasos empresariales ante los procesos de cambio.
- Envejecimiento y disminución de la población activa.
- Insuficiente cualificación básica y profesional de los recursos humanos y escasa percepción de los trabajadores sobre la importancia de la misma.

- Mayor concentración del desempleo entre mujeres, jóvenes y parados de larga duración.
- Creciente incorporación de tecnologías ahorradoras de mano de obra, que simplifican los procesos y suponen disminución de costes para las empresas.
- Bajo nivel de inversión en formación de los trabajadores por parte de las empresas, con índices muy inferiores a la media europea.
- La falta de seguridad en el empleo (precariedad) genera problemas de seguridad en el trabajo (siniestralidad).
- No favorecer el desarrollo profesional de los trabajadores, ni valorar adecuadamente sus actitudes, genera insatisfacción laboral, lo que determina un menor rendimiento del personal y una mayor rotación de los profesionales entre la empresas.
- Poca participación del sector privado en la formulación de políticas de formación ocupacional.
- Poca flexibilidad de los sistemas de cualificaciones para adaptarse con rapidez a los cambios exigidos por el sistema productivo.
- La evolución demográfica en España (bajas tasas de natalidad y progresivo envejecimiento de la población activa) implica tensiones sobre el sistema de pensiones, su viabilidad y su necesidad de reforma.
- Escaso recurso por parte de las PYMEs a canales profesionales para la búsqueda de empleados, de forma que no siempre se escogen a las personas en función de sus capacidades para un puesto de trabajo, sino basándose en otros parámetros (familiares, amigos, etc.).
- Peligro de empeoramiento de las condiciones laborales por el escaso índice de participación sindical de los trabajadores.
- La tendencia a la fusión de empresas puede provocar la salida del mercado laboral de los colectivos más amenazados por el desempleo.

2. Oportunidades.

- Progresivo desarrollo de políticas activas de empleo.
- Nuevas oportunidades y huecos de mercado generados por el desarrollo de las nuevas tecnologías.

- Comienzan a desarrollarse nuevos servicios (turismo, servicios a las personas, servicios medioambientales, etc.) que favorecen la diversificación y la creación de empleo.
- Crecimiento progresivo de la gestión de los recursos humanos, ocasionado por el incremento de la competencia empresarial. Este hecho está favoreciendo la capacidad organizativa para captar, motivar y retener a los mejores profesionales.
- Mayor acceso a la formación ocupacional y a los sistemas de educación reglada, especialmente entre las mujeres; esto supone nuevas garantías de una mano de obra bien capacitada para enriquecer el sistema productivo.
- La consideración de que un clima laboral adecuado favorece la implicación de los empleados en los objetivos de la empresa y mejora notablemente su rendimiento, implicando un crecimiento de los resultados positivos de la organización.
- Creciente incorporación de la mujer al trabajo, a corto y medio plazo.
- Creciente valoración por parte de los trabajadores de la importancia de conciliar los intereses laborales y los privados, como instrumento para incrementar su calidad de vida.
- El uso de la política retributiva como instrumento de satisfacción y motivación del personal, para conseguir su compromiso con la organización y para mejorar su rendimiento.
- Los trabajadores son cada vez más valorados por sus resultados que por sus esfuerzos.

3. Debilidades.

- Existencia de unas altas tasas de contratación temporal, que impide la creación de una consolidada cultura de empresa.
- Empresas caracterizadas por la utilización de mano de obra de forma intensiva y competencia salarial bajista, lo que favorece la contratación temporal y en precario.
- Concentración del empleo en la industria, y dentro de ella, en el sector del calzado, lo que provoca debilidad estructural ante recesiones del mercado.
- Existencia de empleo sumergido.
- Existencia de una serie de ocupaciones desarrolladas exclusivamente por hombres y otras exclusivamente por mujeres.

- Desajuste entre las prestaciones salariales de hombres y mujeres.
- Las tasas de reducción del paro en la ciudad disminuyen más lentamente que las provinciales.
- No se ha interiorizado en el ámbito empresarial el concepto de seguridad como valor de la cultura corporativa.
- Bajo nivel de formación de los desempleados en la ciudad.
- Falta de correspondencia entre la cualificación de los trabajadores y las necesidades de las empresas, fruto de un sistema formativo no adaptado a las necesidades del mercado local en cada momento.
- Escasa implantación de sistemas de prevención de riesgos laborales, debido a la baja concienciación de empresarios y trabajadores.
- Escasa utilización de los sistemas de formación continua en las empresas.

4. Fortalezas.

- Gran número de PYMEs, que juegan un papel primordial en la oferta de primer empleo, y pueden absorber a los trabajadores menos cualificados.
- El número de contrataciones en la ciudad es muy alto, lo que implica una alta rotación de los trabajadores.
- Tasa de actividad elevada, comparada con el entorno más inmediato.
- Cultura de trabajo intensivo entre los trabajadores, que favorece la adaptación a las características propias de la industria ilicitana (estacionalidad de la producción).
- El carácter emprendedor de la ciudadanía ilicitana, que favorece el que buena parte del empleo se canalice a través de fórmulas de autoempleo.
- Imagen exterior muy valorada como ciudad de fuerte desarrollo industrial, lo que favorece el asentamiento de nuevas empresas.
- Existencia de una amplia red de intermediarios para el empleo (oficinas de empleo, Servicio Valenciano de Empleo, asesorías y consultorías, etc.), que favorecen la incorporación a puestos de trabajo con criterios de profesionalidad.

Plan Estratégico Futurelx.

1. Objetivo estratégico.

Alcanzar el pleno empleo de calidad en la ciudad de Elche, para elevar las cotas de riqueza y bienestar social de toda la población.

2. Factores clave interrelacionados.

- Diversificación de la actividad económica.
- Elevar el nivel de formación.
- Modernización tecnológica.
- Mejora de las infraestructuras.

3. Líneas estratégicas.

- Desarrollar iniciativas locales de empleo.
- Fomentar el desarrollo de los yacimientos de empleo.
- Mejorar la comunicación entre las Administraciones y las empresas, en el contexto del fomento de la actividad económica
- Desarrollar medidas de discriminación positiva a favor de la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo.
- Potenciar las políticas de participación de los trabajadores en las empresas.
- Fomentar la implantación de sistemas de calidad en las empresas.
- Incrementar la cultura de la prevención de los riesgos laborales en empresarios y trabajadores.
- Fomentar la implantación y generalización de las nuevas tecnologías de la información.

- Captar inversiones públicas y privadas para el desarrollo de infraestructuras y la diversificación de la actividad productiva.
- Implantar medidas dirigidas a mantener el sistema productivo.
- Mejorar la calidad y la estructura de la formación profesional para los trabajadores.