



Gobierno del Principado de Asturias

Consejería de Educación y Ciencia

UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo



# METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL ESTUDIO

# **METODOLOGÍA**

---

Ficha Técnica

Al tratar el presente punto nos centraremos en todos aquellos métodos de investigación, desarrollados y empleados como medio o instrumento de obtención de datos clasificados por su carácter cualitativo o cuantitativo. Tal y como señalamos desde un comienzo, la abarcabilidad de nuestra metodología a de ser aplicable a cualquiera de los análisis a desarrollar, con el objetivo de alcanzar los siguientes objetivos:

/// **Objetivo del estudio:**

Llevar a cabo un Análisis de la evolución Económico-Empresarial y Ocupacional de los subsectores objeto de estudio que permitan determinar las necesidades formativas requeridas para poder mantener la cualificación de los trabajadores.

/// **Objetivos Generales:**

- ◆ Aplicar una metodología de investigación para conocer las necesidades formativas de los trabajadores en función de las nuevas funciones exigidas en estos subsectores.
- ◆ Conocer la evolución económica de los subsectores.
- ◆ Conocer los colectivos y las condiciones laborales de los trabajadores de los subsectores.
- ◆ Obtener las funciones y capacidades que los trabajadores de los subsectores desarrollan.
- ◆ Definir las exigencias profesionales y requerimientos exigidos a los trabajadores en función de la evolución de los subsectores.
- ◆ Conocer las continuas innovaciones en nuevas tecnologías, en técnicas organizativas, e incorporación de normativas legales que provocan cambios en las estructuras empresariales y en las competencias de los subsectores.
- ◆ Establecer las necesidades formativas a cubrir de las distintas ocupaciones de los subsectores de estudio.
- ◆ Establecer un mapa de cursos e itinerarios formativos.

## ❖ Estructura del Proyecto

El carácter multidisciplinar de esta investigación, nos ha requerido efectuar una estructura profunda y sistemática del proceso de investigación para permitirnos ensamblar los diferentes niveles de análisis en los que hemos dividido el estudio.

Las fases a seguir dentro del estudio se articulan sobre la base de las siguientes líneas:

### 1) ESTRUCTURA DE LA PLANIFICACIÓN DEL ESTUDIO.

- a. ANÁLISIS DE LA DEMANDA.
- b. FUENTES DOCUMENTALES.
- c. DELIMITACIÓN DEL ÁMBITO.
- d. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS.
- e. ELABORACIÓN DE CONCLUSIONES.

### 2) ESTRUCTURA DE VERIFICACIÓN DE LA CALIDAD INTERNA DEL ESTUDIO.

#### 1) ESTRUCTURA DE LA PLANIFICACIÓN DEL ESTUDIO:

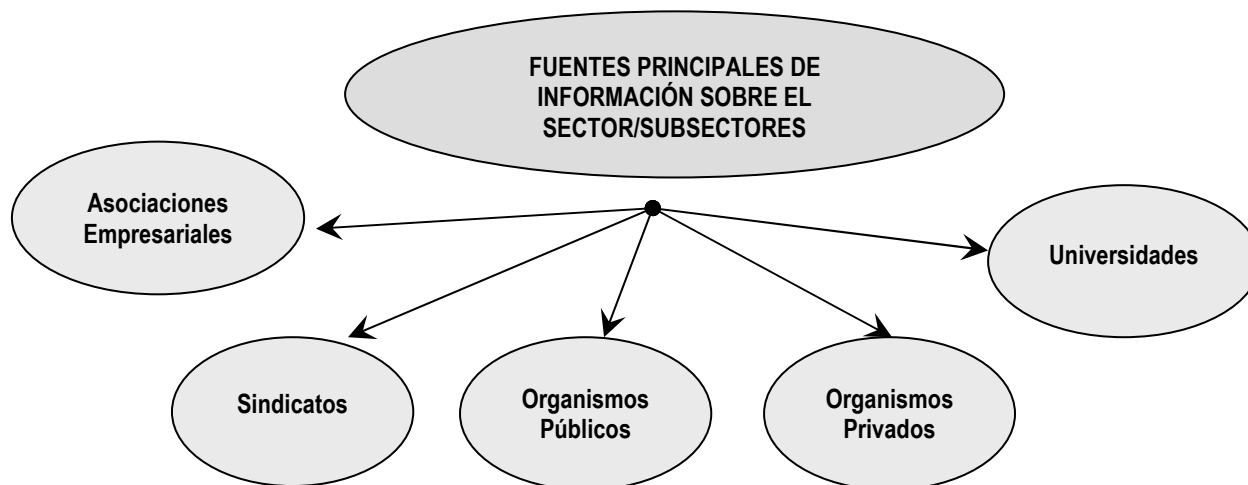
- a) ANÁLISIS DE LA DEMANDA.

La implantación de nuevas tecnologías, nuevos sistemas de organización del trabajo, la incorporación de nuevas normas nacionales, los cambios en los hábitos de compra del consumidor implican para las empresas del sector de Comercio al por Menor, y sus respectivos subsectores, el desarrollo de nuevos procesos, nuevos servicios, la prevención de accidentes laborales y la necesidad de incorporar nuevos conocimientos profesionales, que darán lugar a la aparición de necesidades formativas. La investigación, se abordará desde:

1. Los acontecimientos que suceden en los subsectores de Comercio al por Menor de estudio en los ámbitos: económico, productivo, tecnológico y laboral.
2. Las modificaciones que se producen en materia de las competencias profesionales a desarrollar por los trabajadores.
3. La Identificación de las diferentes necesidades en materia de formación de los trabajadores para la mejora y mantenimiento de sus competencias.

- b) FUENTES DOCUMENTALES ESPECÍFICAS DEL SECTOR/SUBSECTORES.

Antes de comenzar el proceso de investigación se procederá a consultar una serie de fuentes documentales relativas al sector/subsectores que servirán para obtener datos que nos irán mostrando al sector/subsectores y nos ayudarán a profundizar en diversos aspectos esenciales para el desarrollo de la investigación.



c) DELIMITACIÓN DEL ÁMBITO:

Realizamos la delimitación del ámbito por los siguientes parámetros:

i) **GEOGRÁFICO:** territorio en el que se va a llevar a cabo el estudio:

Nos centraremos en los dos municipios con mayor población y actividad comercial del Principado de Asturias, es decir, los municipios de:

↳ Oviedo

↳ Gijón

ii) **FUNCIONAL:** Subsectores de Actividad y Áreas Funcionales o Fases del Proceso que van a ser objeto de estudio dentro de estos subsectores.

iii) **OCUPACIONAL:** Conjunto de ocupaciones con mayor presencia en estos subsectores y las ocupaciones emergentes que forman parte del estudio y definición de éstas. Cada ocupación integra:

↳ Competencias profesionales.

↳ Perfiles profesionales.

d) ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS.

e) ELABORACIÓN DE CONCLUSIONES.

Las conclusiones del estudio están ratificadas a través de las Reuniones de Expertos, las cuales las presentamos de acuerdo con los siguientes bloques:

- ▣ Evolución económica de los subsectores.
- ▣ Flujogramas profesionales
- ▣ Monografías ocupacionales.
- ▣ Tendencias productivas, tecnológicas y ocupacionales de los subsectores.
- ▣ Necesidades Formativas.

**2) ESTRUCTURA DE VERIFICACIÓN DE LA CALIDAD INTERNA DEL ESTUDIO.**

Se validará el nivel de la calidad de la investigación a través de:

- ▣ Reuniones de expertos.

Este tipo de reuniones las utilizaremos para valorar los datos que obtengamos en la elaboración del estudio por los expertos de los subsectores de estudio, y al mismo tiempo subsanar los distintos errores cometidos durante la realización del mismo. En este caso los participantes han de aportar la información necesaria para completar los aspectos que no pudiéramos concretar durante la investigación.

La reunión de expertos se trata de una técnica empírica cualitativa de aproximación a la realidad social. La reunión de expertos aplicada a la investigación ocupacional constituye una toma de contacto de los resultados del estudio con la realidad.

Los productos elaborados durante el estudio se presentarán a expertos, tales como:

- ☞ Representantes de asociaciones empresariales.
- ☞ Gerentes de PYMES de los subsectores.
- ☞ Docentes ocupacionales.
- ☞ Representantes de organizaciones sindicales.

Por otra parte hemos de señalar que en base a esta estructura, se sigue el itinerario analítico siguiente:

**1º Nivel de Análisis:**

- a) EVOLUCIÓN ECONÓMICA DE LOS SUBSECTORES.

- b) CLASIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN POR COLECTIVOS.
- c) MATRIZ DAFO.
- d) FLUJOGRAMAS DE LOS PROCESOS PRODUCTIVOS.
- e) ORGANIGRAMA TIPO DE LAS EMPRESAS.

Técnicas:

- ▣ Fuentes documentales específicas del sector/subsectores.
- ▣ Prospección inicial de las ocupaciones.
- ▣ Entrevista a Expertos.
- ▣ Encuesta directa y entrevista semidirigida al trabajador.
- ▣ Encuesta directa y entrevista semidirigida al mando intermedio.

**2º Nivel de Análisis:**

f) ESTUDIOS DE LAS PROFESIONES. ESTUDIO PROFESIOGRÁFICO DEL TRABAJADOR TIPO POR OCUPACIÓN.

g) ITINERARIO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DENTRO DEL ORGANIGRAMA TIPO.

h) PROSPECTIVA DE LOS SUBSECTORES.

- I. TENDENCIA ECONÓMICA DE LOS SUBSECTORES.
- II. INFORME DE PROSPECCIÓN CUALITATIVA DE LAS INNOVACIONES TECNOLÓGICAS, NORMATIVAS Y ORGANIZATIVAS DE LOS SUBSECTORES.
- III. TENDENCIA PRODUCTIVA, TECNOLÓGICA Y LABORAL.
- IV. TENDENCIA OCUPACIONAL.

Técnicas:

- ▣ Fuentes documentales específicas del sector/subsectores.
- ▣ Entrevista a Expertos.
- ▣ Encuesta directa y semidirigida al trabajador.
- ▣ Encuesta directa y semidirigida al mando intermedio.

**3º Nivel de análisis:**

- i) NECESIDADES DE FORMACIÓN POR OCUPACIÓN Y ESPACIO PROFESIONAL.
- j) MAPA DE CURSOS ESPECÍFICOS, TRANSVERSALES Y ESTRATÉGICOS.

Técnica:

- ▀ Análisis de los productos obtenidos en los niveles anteriores.



## ❖ Desarrollo Metodológico

### TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.

Para la elaboración del estudio hemos utilizado diversas técnicas de investigación, como son:

↳ **Análisis documental.** Se realiza un análisis de las fuentes documentales encontradas.

↳ **Entrevista a Expertos:** Conversación cara a cara con expertos de estos subsectores, con el fin de conocer la estructura sectorial de los mismos, su posicionamiento dentro de un marco económico general, características de las tendencias laborales y de los posibles cambios que se están produciendo y se producirán; consultando expertos entre los que figurarán Gerentes de empresas de estos subsectores, Representantes de Asociaciones Empresariales, Docentes ocupacionales y Representantes de las organizaciones sindicales.

Para la realización de la misma, se ha optado por la entrevista abierta semidirigida. Resulta evidente que la máxima interacción personal posible entre el *sujeto investigado* y el *sujeto investigador* se produce en la situación de la llamada *entrevista abierta*, esto es, una entrevista *libre* en la que se pretende profundizar en las opiniones personalizadas de un caso individual frente a cualquier cuestión. Fundamentalmente, tal tipo de entrevista consiste en un diálogo directo y espontáneo.

↳ **Encuesta directa y semidirigida al trabajador.** La encuesta es el instrumento más utilizado para la obtención de datos en la investigación formativa. Pese a su rigidez, pues se trata de un listado de preguntas que se han de formular de idéntica manera a todos los entrevistados, presenta otras ventajas que superan claramente a sus inconvenientes. La función del cuestionario en el proceso de una investigación ocupacional pretende, mediante un sistema de notaciones, facilitar el examen y asegurar la comparabilidad de las respuestas. El cuestionario ocupa un lugar preciso en el proceso global de la investigación y en este caso hemos tratado de utilizar un lenguaje familiar para los entrevistados haciendo hincapié en la sencillez de los términos, sobre todo de aquellos que sospechábamos que podían ser mal interpretados. Con frecuencia, la población que se va a encuestar puede tener niveles heterogéneos de educación por lo que el lenguaje que utilicen unos individuos y otros puede diferir en exceso lo que obliga a prestar una atención especial a su utilización.

La entrevista abierta semidirigida, entrevista abierta o libre en la que se pretende profundizar en las opiniones personalizadas de un caso individual para conocer “qué hace”, “cómo lo hace” y “para qué lo hace”.

↳ **Encuesta directa y semidirigida al mando intermedio.** Sigue el mismo esquema que para el trabajador y su cometido es el de conocer “qué debería hacer”, “cómo lo debería hacer”, “con qué lo debería hacer” y “para qué lo debería hacer”. Se entrevista al jefe del trabajador al objeto de comparar las respuestas y determinar las carencias, para poder deducir los nuevos requerimientos exigidos para el desempeño de la ocupación.

## **APLICACIÓN DE LAS TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.**

Una vez efectuados los trabajos preliminares para el desarrollo de la investigación: constitución del equipo de trabajo, planteamiento del estudio, confirmación de la metodología de investigación e informar al sector/subsector de la realización del estudio (mediante el envío de una carta presentación), establecemos un período para la recopilación de fuentes documentales, tras el cual, analizamos la misma para empezar a obtener las bases sobre las que empezamos nuestra investigación.

En primer lugar elaboramos un guión para la realización de la entrevista abierta a expertos, de la cual obtenemos información general sobre la situación estructural de los subsectores, los cambios tecnológicos, organizativos y normativos, la organización de los subsectores y las carencias formativas que se detectan. Una vez que establecemos el guión para el desarrollo de la entrevista, contactamos con una serie de expertos, que se encontraban dentro del perfil de Gerentes de empresas de estos subsectores, docentes ocupacionales, Representantes de Asociaciones Empresariales y Representantes de las organizaciones sindicales, realizando al final 10 entrevistas.

### **➤ Determinación de la muestra**

El Estudio incorpora en su metodología de análisis la realización de encuestas directas semidirigidas en el puesto de trabajo, tanto a trabajadores como mandos intermedios. La determinación del número de encuestas a realizar y su distribución vienen determinadas por el tamaño de la población objeto de estudio y la representatividad que suponen estos subsectores en Oviedo y Gijón respectivamente, seguido de las directrices de una muestra aleatoria simple.

La población objetivo la establecemos por el volumen de empleados que desarrollan su trabajo dentro de alguno de los subsectores de estudio, los subsectores de Comercio al por Menor de Textiles, Prendas de vestir y Calzado y artículos de cuero (CNAE-93 nº 52410, 52420 y 52430).

Dicha población objeto de estudio está compuesta por un total de 1.440 empresas y de un volumen de trabajadores de 2.114 empleados. Estos datos se obtienen mediante estimaciones propias, como consecuencia de la carencia de información específica sobre estos subsectores en Asturias y principalmente en los dos municipios de estudio. Para ello se ha utilizado información recabada a partir de fuentes estadísticas y documentales diversas, principalmente del Instituto Nacional de Estadística (INE) a través de su Directorio Central de Empresas (DIRCE) y de la Encuesta Anual de Comercio y el directorio de comercios y comerciantes de la Federación Asturiana de Comercio (FAC). Asimismo, se parte de los datos e información ofrecidos por la Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales (SADEI) y el Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias (IDEPA).

A partir de este universo de estudio se estipula la siguiente muestra, con un total de 322 encuestas a realizar a trabajadores de estos subsectores y distribuidas entre los dos municipios de

análisis, en función de la representatividad de estos subsectores en Oviedo y Gijón, de la siguiente manera:

	<b>Total encuestas</b>
<b>OVIEDO</b>	<b>140</b>
<b>GIJÓN</b>	<b>182</b>
<b>Total encuestas</b>	<b>322</b>

La determinación de la muestra la obtenemos de forma sencilla siguiendo el esquema del muestreo aleatorio simple. Utilizando la fórmula de Arkin y Colton para el tamaño establecido, y aplicando un grado de confianza de 95,5% y un margen de error de 5%, obtenemos, como ya explicamos anteriormente, una muestra de 322 encuestas. Éste será el tamaño muestral de las encuestas al puesto de trabajo y mandos intermedios.

En este proceso de estratificación obviamos intencionadamente la distribución de encuestas por subsector o tamaño empresarial, dejándolo a la arbitrariedad de los encuestadores. Habida cuenta de la mayor representatividad de algunos de estos subsectores (Prendas de vestir y Calzado) y del denominado comercio tradicional, empresas de tamaño muy pequeño, se viene de esta forma a reflejar un resultado más objetivo y ajustado a la realidad. Esto evidentemente no implica obviar estas variables en el análisis.

Una vez determinada la muestra, elaboramos los soportes de las encuestas en función de la información que queremos obtener, que en este caso contienen las preguntas necesarias para poder desarrollar los productos de los Colectivos de los subsectores, las Competencias Profesionales y Perfiles de las ocupaciones y las necesidades formativas. Terminados los soportes, establecemos los perfiles de los encuestadores y realizamos su selección. Una vez elegidos, planteamos una jornada con ellos para su formación, donde se les explica la encuesta, los objetivos que nos planteamos con ella y la metodología para su realización, dándoles un dossier explicativo de todo ello. Al mismo tiempo el equipo administrativo empieza a contactar con las empresas mediante mailing para informarles sobre las inmediatas visitas de los encuestadores. Comenzado el proceso, mantenemos contacto diario con los encuestadores para solucionar los problemas que le puedan surgir y mejorar el enfoque dado a la encuesta inicialmente.

Para el tratamiento de las encuestas elaboramos un programa informático, el cual recoge toda la información que después hemos tratado, estadísticamente una parte y documentalmente otra.

Tratada toda la información realizamos el análisis de los colectivos de trabajadores de estos subsectores y desarrollamos las competencias y perfiles de las ocupaciones, con lo cual la relación de ocupaciones por niveles que hemos analizado es la siguiente:

Analizadas en su vertiente real e ideal:

Nivel 4: Gerente

Nivel 3: Encargado

Nivel 2: Dependiente/a.

Nivel 1: Ayudante/a.

Desarrollados todos los productos del segundo nivel de análisis, estamos en disposición de realizar el análisis de las necesidades formativas y el establecimiento del mapa de cursos resultante. Las necesidades formativas las establecemos a partir del análisis de las Competencias reales e ideales, de los perfiles reales e ideales y de las tendencias productivas, organizativas, de las innovaciones y laborales.

Para la verificación de la calidad interna del estudio realizamos una Reunión de validación con la asistencia de:

- ☞ Representantes de asociaciones empresariales.
- ☞ Gerentes de PYMES de estos subsectores.
- ☞ Docentes ocupacionales
- ☞ Representantes de organizaciones sindicales.

Validándose los productos:

- ⇒ EVOLUCIÓN ECONÓMICA DE LOS SUBSECTORES.
- ⇒ MATRIZ DAFO.
- ⇒ FLUJOGRAMAS DE LOS PROCESOS PRODUCTIVOS.
- ⇒ PROSPECTIVA DE LOS SUBSECTORES.
- ⇒ NECESIDADES DE FORMACIÓN POR OCUPACIÓN Y ESPACIO PROFESIONAL.

Todo esto se puede resumir en el siguiente cuadro:

<u>ETAPAS</u>	<u>ACCIONES</u>
<b><u>PLANTEAMIENTO Y ESTRUCTURA</u></b>	
<b>ANÁLISIS DE LA DEMANDA</b>	Recoger y analizar información sobre la necesidad de la investigación para establecer los aspectos principales de la misma
<b>FUENTES DOCUMENTALES</b>	Recoger y clasificar información de tipo documental y estadístico sobre la situación e innovaciones del tejido económico empresarial en estos subsectores.
<b>OBJETIVOS</b>	Definir objetivos generales
<b>DISEÑO DE VARIABLES</b>	Establecer las variables en función de la información necesaria para la consecución de los objetivos.
<b>DETERMINACIÓN DE LAS TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN</b>	Selección de las técnicas de investigación por niveles de información a recoger
<b><u>INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS</u></b>	
<b>ELABORACIÓN DE LOS SOPORTES</b>	Elaboración de los medios de recogida de datos: <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Encuestas prospección ocupaciones.</li> <li>◆ Entrevistas expertos.</li> <li>◆ Encuestas a puesto de trabajo.</li> </ul>
<b>SELECCIÓN DE LA MUESTRA</b>	Establecer criterios de selección del tamaño de la muestra y tipo de muestreo a partir de las características de la población.
<b>APLICACIÓN DE LAS TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN</b>	Formación de los encuestadores y aplicación de las técnicas.
<b>TRATAMIENTO DE DATOS</b>	Se realizará por medio de un programa informático diseñado para la investigación.
<b>ANÁLISIS DE DATOS</b>	Se establecen tres niveles de análisis: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estructura de los subsectores.</li> <li>2. Establecimiento de exigencias profesionales reales e ideales y tendencias de los subsectores.</li> <li>3. Análisis de Necesidades Formativas.</li> </ol>

## **PRODUCTOS**

### **ELABORACIÓN DE LOS PRODUCTOS 1ª FASE**

Desarrollo de los distintos apartados relacionados con la estructura de estos subsectores, los flujos de los procesos que se dan y los organigramas tipo de las empresas.

### **ELABORACIÓN DE LOS PRODUCTOS 2ª FASE**

Desarrollo de los distintos apartados relacionados con el establecimiento de exigencias profesionales reales e ideales y tendencias del subsector y el análisis de las necesidades formativas.

### **REUNIÓN DE VALIDACIÓN**

Validación de calidad interna de los productos elaborados en la 1ª y 2ª fase:

- ⇒ EVOLUCIÓN ECONÓMICA DE LOS SUBSECTORES.
- ⇒ MATRIZ DAFO.
- ⇒ FLUJOGRAMAS DE LOS PROCESOS PRODUCTIVOS.
- ⇒ ESTUDIOS DE LAS PROFESIONES. ESTUDIO PROFESIOGRÁFICO DEL TRABAJADOR TIPO POR OCUPACIÓN.
- ⇒ PROSPECTIVA DE LOS SUBSECTORES.
- ⇒ NECESIDADES DE FORMACIÓN POR OCUPACIÓN Y ESPACIO PROFESIONAL.

## **PRESENTACIÓN DEL INFORME FINAL Y LA METODOLOGÍA DE TRABAJO**

# **METODOLOGÍA**

---

## **Relación de Fuentes Documentales Consultadas**

## ❖ Monografías, Artículos y Otros Documentos

### ■ Monografías

- ALLES, M. A. *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Buenos Aires [etc]: Grancita; cop. 2000
- BARRANCO SÁIZ, F. J. *Planificación estratégica de recursos humanos: del marketing interno a la planificación*. Madrid: Pirámide, D.L. 1993
- BENAVIDES ESPÍNDOLA, O. *Competencias y competitividad*. [Colombia: Mc Graw Hill]
- BRUNET ICART, I.; FERNÁNDEZ ENGUITA, M. (prol.) *Flexibilidad y formación: una crítica sociológica al discurso de las competencias*. Barcelona: Icaria, 2003
- CASARES, J. *La economía de la distribución comercial*. Barcelona: Ariel, 1987
- FERNÁNDEZ, G. (prol.) (et al.) *Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. Bilbao: Deusto, D.L. 1996
- FAURE, G. *Estructura, organización y eficacia de la empresa: fundamentos de gestión directiva*. Bilbao: Deusto, D.L. 1993
- HOYOS FITTO, J. *Formación y desarrollo en la empresa*. Madrid: CISS, 1999
- LÉVY-LEBOYER, C. *Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*. Barcelona: Gestión 2000, D.L. 2001
- MIGUEL PERIS, S. (et al.) *Distribución comercial*. Madrid: ESIC, 2000
- PEREDA MARÍN, S. *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, 2001
- ROIG IBÁÑEZ, J. *El estudio de los puestos de trabajo: valoración de tareas y la valoración del personal*. Madrid: Díaz de Santos, [1996]
- SIMERAY, J. *Estructura de la empresa: principios y definiciones, tipos de estructuras y organigramas*. Madrid: Ibérico Europea de Ediciones, 1974
- TENA RODRÍGUEZ, V. *La estructura organizativa de la empresa*. Madrid: Montecorvo, 1996

### ■ Artículos de publicaciones periódicas

- ALONSO, J. *El nuevo consumidor español. El impulso de comprar y la estrategia empresarial en distribución comercial*. En: *Distribución y Consumo*, nº 4, Junio/julio 1996
- “ESTUDIO sobre la liberalización de horarios comerciales en días festivos.”. Oviedo (10/01/2005) Disponible en:



[http://www.ugt-asturias.org/www/prensa/2005/01/11estudio\\_lib\\_horarios.htm](http://www.ugt-asturias.org/www/prensa/2005/01/11estudio_lib_horarios.htm)

- GÓMEZ, M. "Pequeño Comercio: Asociarse o Morir". En: El Mundo; supl. Su Dinero, núm. 64 (09/02/1997) Disponible en:  
<http://www.elmundo.es/su-dinero/noticias/act-64-5.html>
- HUERGA, J.M. "El comercio asturiano reducirá de 90 a 72 horas el horario semanal". En: La Voz de Asturias (09/02/2005) Disponible en:  
<http://www.lavozdeasturias.com/noticias/imprimir.asp?pkid=181669>
- REBOLLO, A. *Geografía comercial de España. Distribución regional de la oferta y la demanda de servicios comerciales*. En: Distribución y Consumo, Febrero/Marzo 2000
- ROMERA, J. "Montilla promueve un plan contra el fraude en las tiendas de chinos". En: Expansión (30/06/2005) Disponible en:  
<http://www.confespacomercio.com/documentos%20adjuntos/prensa.pdf>
- VIDAL, R. "El pequeño comercio tiene que adaptarse a una nueva realidad". Disponible en:  
<http://www.terra.es/actualidad/articulo/html/act9099.htm>

## ■ Guías, Anuarios, Estudios de Mercado y Otras Fuentes

- *COMPETENCIAS profesionales y formación continua en la provincia de Cáceres*. Cáceres: Federación Empresarial Cacereña, 1999
- *DATOS básicos de comercio interior en España por Comunidades Autónomas*. Madrid: Ministerio de Economía y Hacienda. Dirección General de Comercio Interior. Secretaría de Estado de Comercio, Turismo y Pymes; 2005. Disponible en:  
<http://www.mcx.es/Polcomer/Modernizacion/EstruCoMinorista/INFORME%20DEFINITIVO.pdf>
- *DEMOGRAFÍA de las empresas comerciales en España (1999-2005)*. Madrid: Ministerio de Economía y Hacienda. Dirección General de Comercio Interior. Secretaría de Estado de Comercio, Turismo y Pymes; 2005. Disponible en:  
<http://www.mcx.es/Polcomer/Modernizacion/EstruCoMinorista/Demografía%20empresas.pdf>
- *El PLAN de formación de la empresa: guía práctica para su elaboración y desarrollo*. Madrid: Fundación Confemetal, D.L. 1999
- *EMPLEO y formación en el sector del comercio al por menor en España*. Madrid: Fundación CIREM, 1994
- *ESTUDIO de las necesidades de Formación Profesional*. Madrid: INEM; 1993
- *ESTUDIO para detectar necesidades de formación en sectores productivos en procesos de formación*. Madrid: INEM; 1998
- *ESTUDIO sobre la evolución del sistema productivo y su incidencia en las competencias profesionales en el comercio minorista de alimentación*. Madrid: FOREM; 2000

- *ESTUDIO sobre la estructura del comercio minorista en España*. Madrid: Ministerio de Economía y Hacienda. Dirección General de Comercio Interior. Secretaría de Estado de Comercio, Turismo y Pymes; 1999. Disponible en:  
<http://www.mcx.es/Polcomer/Modernizacion/EstruCoMinorista/Resumen1999.htm>
- *ESTUDIO sectorial de Comercio detallista*. Disponible en:  
<http://www.fundaciontripartita.org/webpub/textbase/AACC02/Anexos/20020466.pdf>
- *EVOLUCIÓN y actualización de la estructura del comercio minorista en España en 2.000*. Madrid: Ministerio de Economía y Hacienda. Dirección General de Comercio Interior. Secretaría de Estado de Comercio, Turismo y Pymes; 2.000. Disponible en:  
<http://www.mcx.es/Polcomer/Modernizacion/EstruCoMinorista/PDF/evolucionyactual.pdf>
- FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, R. “*La importancia estratégica del comercio tradicional en la distribución*”. Madrid: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Complutense de Madrid; [1999]. Disponible en:  
<http://www.ucm.es/BUCM/cee/doc/9915/9915.htm>
- *Las MICROEMPRESAS en Asturias: la nueva empresa*. Oviedo: Federación Asturiana de Empresarios; 2003. Disponible en:  
<http://www.fade.es>
- “*Las TENDENCIAS del consumo y del consumidor en el siglo XXI*”. Madrid: Instituto Nacional de Consumo; 2000. Disponible en:  
<http://www.fundaciontripartita.org/webpub/textbase/AACC02/Anexos/20020341.pdf>.
- *MANIFIESTO del comercio español. Al servicio del consumidor, del crecimiento y del empleo, de la riqueza y del modelo de comercio urbano próximo al ciudadano*. Madrid: Confederación Española de Comercio; 2005. Disponible en:  
<http://www.confespacomercio.com/documentos%20adjuntos/MANIFIESTO.pdf>
- *ORDENACIÓN de la formación profesional ocupacional: Familia profesional de las industrias textiles*. Madrid: INEM, 1994
- *PLAN de Mejora de la Calidad en el Comercio (2005-2008)*. Madrid: Ministerio de Economía y Hacienda. Dirección General de Comercio Interior. Secretaría de Estado de Comercio, Turismo y Pymes. Disponible en:  
<http://www.mcx.es/Polcomer/Modernizacion/PlanMejora.htm>
- *I MEMORIA Plan nacional de Comercio*. Madrid: Federación Estatal de Trabajadores de Comercio-UGT; 2001
- VÁZQUEZ ROZAS, M<sup>a</sup> E. *La distribución comercial en España. Un estudio econométrico regional de la productividad*. [Santiago de Compostela]: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Departamento de Economía Internacional, Universidad de Santiago de Compostela; 1997.
- *MEMORIA de Actividades de la aplicación del III ANFC: Comisión paritaria sectorial de comercio (2001)*. Madrid: Fundación Tripartita, 2004
- *PROYECTO TARTESSOS: Observatorio virtual sobre el impacto de las nuevas tecnologías en los sistemas de producción y el comercio electrónico en el sector comercio en España*. Zaragoza: IFES, 2000

## ❖ Páginas Web Consultadas

### ■ Organismos Oficiales

- [www.ayto-gijón.es](http://www.ayto-gijón.es)  
Ayuntamiento de Gijón
- [www.ayto-oviedo.es](http://www.ayto-oviedo.es)  
Ayuntamiento de Oviedo
- [www.idepa.es](http://www.idepa.es)  
Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias
- [www.inc.es](http://www.inc.es)  
Instituto Nacional de Consumo
- [www.ine.es](http://www.ine.es)  
Instituto Nacional de Estadística
- [www.inem.es](http://www.inem.es)  
Instituto Nacional de Empleo
- [www.mtas.es/insht](http://www.mtas.es/insht)  
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales / Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
- [www.mcx.es](http://www.mcx.es)  
Secretaría de Estado de Turismo y Comercio del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio
- [www.princast.es](http://www.princast.es)  
Gobierno del Principado de Asturias
- [www.sadei.es](http://www.sadei.es)  
Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales

### ■ Entidades

- [www.aedipe.es](http://www.aedipe.es)  
Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas
- [www.camerdata.es](http://www.camerdata.es)  
Empresa creada por las Cámaras
- [www.camaragijon.es](http://www.camaragijon.es)  
Cámara de Comercio e Industria de Gijón

- [www.camara-ovi.es](http://www.camara-ovi.es)  
Cámara de Comercio e Industria de Oviedo
- [www.ccoo.es](http://www.ccoo.es)  
Confederación Sindical de Comisiones Obreras
- [www.confespacomercio.com](http://www.confespacomercio.com)  
Confederación Española de Comercio
- [www.ecoembes.es](http://www.ecoembes.es)  
Ecoembalajes España S.A.
- [www.facpyme.net](http://www.facpyme.net)  
Federación Asturiana de Comercio
- [www.fade.es](http://www.fade.es)  
Federación Asturiana de Empresarios
- [www.gijontiendas.es](http://www.gijontiendas.es)  
Web de los profesionales del comercio y servicios en Gijón
- [www.oviedotiendas.es](http://www.oviedotiendas.es)  
Web de los profesionales del comercio y servicios en Oviedo
- [www.ugt-asturias.org](http://www.ugt-asturias.org)  
Unión General de Trabajadores de Asturias

## ■ Otras Fuentes

- [www.arearh.com](http://www.arearh.com)
- [www.evaluarh.com](http://www.evaluarh.com)
- [www.expansiónyempleo.com](http://www.expansiónyempleo.com)
- [www.gestiondelconocimiento.com](http://www.gestiondelconocimiento.com)
- [www.gestiopolis.com](http://www.gestiopolis.com)
- [www.rrhhmagazine.com](http://www.rrhhmagazine.com)
- [www.rrppnet.com](http://www.rrppnet.com)