



# METODOLOGÍA

## **INDICE:**

<b>1 Fuentes de Información.....</b>	<b>1</b>
<b>2 Determinación de la muestra y selección de las empresas.....</b>	<b>2</b>
<b>3 Elaboración de la herramienta de recogida de información.....</b>	<b>7</b>
<b>4 Formación de encuestadores.....</b>	<b>16</b>
<b>5 Proceso de encuestación.....</b>	<b>17</b>

## 1. Fuentes de información

El análisis documental constituye, en sí mismo, un elemento relevante en el proceso de investigación para desarrollar este proyecto, tal y como se constata y pone de relevancia en el correspondiente planteamiento metodológico; por ello, sin afán de ser exhaustivos, referimos un conjunto de fuentes documentales e instituciones básicas para la consecución de los objetivos establecidos:

- “Estudio de Necesidades de Formación Industria Pesada y Construcciones Metálicas.” C.N.F.P.O. Industria Pesada y Construcciones Metálicas, 2004.
- “Estudio de Necesidades Formativas en las PYME Aturianas dedicadas a la Metalurgia, Productos Metálicos y Transporte”. Promovido y realizado por la Fundación Metal, 2003.
- “Estudio de Necesidades Formativas en las PYME Asturianas dedicadas a la Instalación, Mantenimiento y Otros Servicios a la Construcción”. Promovido y realizado por la Fundación Metal, 2003.
- “Impulso a la rentabilidad social de los programas de formación continua y ocupacional en los sectores metal y automoción, en el ámbito de Gijón”. Promovido y realizado por MCA-UGT Asturias, 2002.
- “Sector Metal. Presente y Futuro”. FEMETAL, 2001.
- Convenio Colectivo de Industrias del Metal en Asturias, con vigencia para los años 2003-2005.
- Convenio Colectivo de Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias, con vigencia para los años 2003-2007.
- “Estudio de Necesidades Formativas en las PYME Asturianas dedicadas a la Fabricación de Maquinaria y Equipos Mecánicos; Material Eléctrico, Electrónico, Óptico y Joyería”. Promovido y realizado por la Fundación Metal, 2005.
- “Estudio de Necesidades Formativas en las PYME Asturianas dedicadas al Mantenimiento y Reparación de Vehículos a Motor”. Promovido por la Asociación del Automóvil del Principado de Asturias (ASPA) y realizado por la Fundación Metal, 2005.

Se analizó el compendio de información y documentación, relativo a la situación económica y laboral en las empresas del sector, aportada por las siguientes entidades y organismos:

- Instituto para el Desarrollo Económico del Principado de Asturias (IDEPA).
- Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales (SADEI).
- Instituto Nacional de Estadística (INE).
- Anuario Guía (de Industrias, Profesionales y Polígonos Industriales).
- Gabinete Técnico de la Unión General de Trabajadores.
- Consejo Económico y Social del Principado de Asturias (CES).
- Asociaciones de Profesionales de los sectores de referencia.

Así mismo, se solicitó la colaboración a diversas instituciones y organismos, en relación con sus actuaciones en materia de formación y empleo.

- Dirección General de Formación Profesional.
- Dirección General de Empleo.
- Dirección Provincial del INEM.
- Tesorería General de la Seguridad Social.
- Fundación para la Formación en las Zonas Mineras del Carbón (FORMIC).
- Comisión Paritaria Territorial FORCEM Asturias.

## **2. Determinación de la Muestra y Selección de las empresas**

La selección de empresas participantes atiende a dos criterios; siguiendo, en todo caso.

Tamaño de la empresa en función del número de trabajadores; siendo la pequeña empresa la que emplean entre 1 y 49 trabajadores y la mediana empresa emplea entre 50 y 249.

- Actividad económica principal de la empresa, según el Código Nacional de Actividades Económicas (CNAE).

Tomando como referencia la base de datos aportada por la Seguridad Social se preseleccionó un primer grupo de empresas a encuestar. La misma se hizo de forma aleatoria, a excepción de tres seleccionadas nominalmente debido a su integración en el Comité Director (Grupo Daniel Alonso, Augescom e Idesa), lo que supone un porcentaje del 3,2% sobre la muestra de partida.

El Comité Director fue el encargado de aprobar la lista nominal de empresas seleccionadas, antes de establecer contacto con las mismas. Posteriormente se comenzó con el trabajo de campo.

El sector metalmecánico, como ya quedó dicho, resulta muy heterogéneo en cuanto a actividades productivas y diverso en lo que a segmentos de plantilla se refiere, aun considerando que la naturaleza de nuestra iniciativa nos centra en exclusiva en las denominadas PYME, empresas con un número de trabajadores entre 1 y 249.

		<b>PEQUEÑAS EMPRESAS</b>	<b>MEDIANAS EMPRESAS</b>	<b>EMPRESAS Y TRABAJADORES Régimen General</b>
		<b>1-49 Trabajadores</b>	<b>50-249 Trabajadores</b>	
<b>Metalurgia, productos metálicos , material de transporte y reciclaje</b>	<i>Emp.</i>	659	49	708
	<b>Trab.</b>	<b>5.831</b>	<b>5.149</b>	<b>10.990</b>
<b>Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico; material y equipo eléctrico, electrónico y óptico</b>	<i>Emp.</i>	316	15	331
	<b>Trab.</b>	<b>2.270</b>	<b>1.503</b>	<b>3.773</b>
<b>Instalación, mantenimiento y otros servicios a la construcción</b>	<i>Emp.</i>	907	18	925
	<b>Trab.</b>	<b>4.546</b>	<b>1.502</b>	<b>6.048</b>
<b>TOTAL</b>	<i>Emp.</i>	1.882	82	1.964
	<b>Trab.</b>	<b>12.647</b>	<b>8.164</b>	<b>20.811</b>

Tabla 3.a: Distribución de empresas y trabajadores por actividad productiva

El tamaño de las iniciativas empresariales se ha estructurado a partir de tres ejes de actividad económica identificados, desde un punto de vista metodológico, por procesos productivos con una cierta afinidad, facilitando el tratamiento de la muestra sobre la que llevar a término la recogida de información, y cuyos datos se explicitan en el siguiente cuadro.

		<b>1 a 5 trabaj.</b>	<b>6 a 29 Trabaj.</b>	<b>30-49 trabaj.</b>	<b>50-99 trabaj.</b>	<b>100- 249 trabaj.</b>	<b>Régimen General</b>
<b>Metalurgia, productos metálicos, material de transporte y reciclaje</b>	Emp.	10	11	6	8	10	45
	<b>Trab.</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>59</b>	<b>110</b>	<b>142</b>	<b>436</b>
<b>Fabricación de maquinaria y equipo mecánico; material y equipo eléctrico, electrónico y óptico</b>	Emp.	5	4	2	3	2	16
	<b>Trab.</b>	<b>14</b>	<b>41</b>	<b>17</b>	<b>42</b>	<b>32</b>	<b>146</b>
<b>Instalación, mantenimiento y otros servicios a la construcción</b>	Emp.	16	9	3	3	3	34
	<b>Trab.</b>	<b>45</b>	<b>71</b>	<b>28</b>	<b>40</b>	<b>34</b>	<b>218</b>
<b>GLOBAL</b>	Emp.	31	24	11	14	15	95
	<b>Trab.</b>	<b>84</b>	<b>212</b>	<b>104</b>	<b>192</b>	<b>208</b>	<b>800</b>

Tabla 3.b: Distribución de la muestra de partida.

El número de trabajadores a encuestar en función de su pertenencia a una pequeña o mediana empresa, se establece sobre criterio de igualdad, así se distribuye su presencia en la información a recabar a través de los cuestionarios elaborados a tal efecto, en un 50% en cada caso, en función del tamaño de empresa en que presten su actividad laboral.

		<b>PEQUEÑA EMPRESA (01-49 trabaj.)</b>	<b>MEDIANA EMPRESA (50-249 trabaj.)</b>	<b>TOTAL REGIMEN GENERAL</b>
<b>Metalurgia, productos metálicos, material de transporte y reciclaje</b>	Emp.	27	18	45
	<b>Trab.</b>	<b>184</b>	<b>252</b>	<b>436</b>
<b>Fabricación de maquinaria y equipo mecánico; material y equipo eléctrico, electrónico y óptico</b>	Emp.	11	5	16
	<b>Trab.</b>	<b>72</b>	<b>74</b>	<b>146</b>
<b>Instalación, mantenimiento</b>	Emp.	28	6	34

<b>y otros servicios a la construcción</b>	<b>Trab.</b>	<b>144</b>	<b>74</b>	<b>218</b>
<b>GLOBAL</b>	<b>Emp.</b>	66	29	95
	<b>Trab.</b>	<b>400</b>	<b>400</b>	<b>800</b>

Tabla 3.c: Distribución de los trabajadores por tamaño de la empresa y actividad

La incidencia que se proyecta posteriormente sobre cada uno de los tres ejes de actividad económica que vertebran el estudio lo será en función del peso específico que cada uno de ellos mantiene en el tejido productivo metalmeccánico.

El cuestionario se dirigió al total de la plantilla de trabajadores. Los resultados que se espera obtener según categoría profesional son los que se recogen en la siguiente tabla, distribuidos por sectores de actividad productiva.

	<b>Dirección y mandos</b>	<b>Técnicos y administrativos</b>	<b>Producción y mantenimiento</b>
<b>Metalurgia, productos metálicos, material de transporte y reciclaje</b>	9,86%	14,67%	75,45%
<b>Fabricación de maquinaria y equipo mecánico; material y equipo eléctrico, electrónico y óptico</b>	10,95%	15,75%	73,28%
<b>Instalación, mantenimiento y otros servicios a la construcción</b>	12,38%	16,51%	71,10%
<b>GLOBAL</b>	10,75%	15,37%	73,85%

Tabla 3.d: Previsión de participación de trabajadores en función de la categoría y sector de actividad

A partir de esta referencia metodológica se identifican de manera singular las unidades empresariales a las que dirigirse para recoger opinión de sus trabajadores en plantilla, resultando un mapa de potenciales empresas colaboradoras cuyo número, a expensas de la disposición y disponibilidad que las mismas tuvieran, alcanzó inicialmente la cifra de 168 empresas. De éstas, fueron encuestadas 108 (64,3%), de las que 60 de ellas (35,7%) conformaron la mortandad muestral total, bien por no querer participar o por no devolver ningún cuestionario cubierto.

En la tabla 3.c aparece la distribución global de la muestra, en ella se incluyen tanto las empresas encuestadas como las que pasan a formar parte de la mortandad muestral.

		<b>1 a 5 trabaj.</b>	<b>6 a 29 Trabaj.</b>	<b>30-49 trabaj.</b>	<b>50-99 trabaj.</b>	<b>100- 249 trabaj.</b>	<b>Régimen General</b>
<b>Metalurgia, productos metálicos, material de transporte y reciclaje</b>	Emp.	10	13	7	7	12	49
	<b>Trab.</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>75</b>	<b>75</b>	<b>369</b>	<b>649</b>
<b>Fabricación de maquinaria y equipo mecánico; material y equipo eléctrico, electrónico y óptico</b>	Emp.	5	11	4	3	2	25
	<b>Trab.</b>	<b>17</b>	<b>103</b>	<b>60</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>213</b>
<b>Instalación, mantenimiento y otros servicios a la construcción</b>	Emp.	10	13	4	4	4	35
	<b>Trab.</b>	<b>32</b>	<b>91</b>	<b>42</b>	<b>50</b>	<b>44</b>	<b>259</b>
<b>GLOBAL</b>	Emp.	25	37	15	14	18	109
	<b>Trab.</b>	<b>79</b>	<b>294</b>	<b>177</b>	<b>147</b>	<b>424</b>	<b>1.121</b>

Tabla 3.e: Distribución global de la muestra aumentada en función de los factores de mortandad muestral.

La distribución territorial de estas empresas no está condicionada por criterios previos de asentamiento, dado que nuestro proyecto atiende a todo el territorio de la comunidad autónoma, y por tanto la incidencia y presencia real de las mismas se producirá en función de la existencia de un mayor o menor tejido productivo, siendo como es lógico mucho mayor la recogida de información en las comarcas siderúrgicas y el centro de la región que en cualquier otro espacio geográfico.

### **3. Elaboración de la herramienta de recogida de información**

Con el fin de optimizar la recogida de información en las entrevistas concertadas con las empresas se utilizó un cuestionario a modo de pauta a seguir. Dadas las dificultades de acceso a los individuos muestrales se ha optado por un cuestionario autogestionado; esta estrategia permite recabar tanto los datos de carácter cuantitativo como cualitativo pretendidos.



El instrumento se elaboró a partir del cuestionario utilizado en el *Estudio de Necesidades Formativas en las PYME Asturianas dedicadas al Mantenimiento y Reparación de Vehículos a Motor, 2005*; concretamente, se partió de la encuesta pasada a los trabajadores de dicho sector.

Los cambios se centraron en: introducción de variables que identifiquen más concretamente algún aspecto como el tipo de jornada laboral, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo, baterías de afirmaciones para valorar, etc. El resultado fue aprobado en la II Reunión del Comité Director.

El cuestionario posee una estructura dividida en tres apartados desarrollados alternando estrategias de presentación de los ítems y de recogida de información.

**a) Datos laborales del trabajador**

En este apartado se recogen datos generales del trabajador en orden a caracterizarlo en función de su actividad (Directivos/Mandos; Administrativos/Técnicos y Trabajadores de producción, mantenimiento y ventas). Concretamente se obtienen datos sobre: edad, género, categoría profesional según convenio, profesión, tipo de jornada laboral, forma de acceso a la empresa, antigüedad en la misma, modalidad de contrato, departamento al que pertenece y por último se pide que indique cuáles son los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para desarrollar su trabajo.

**b) Datos formativos del trabajador**

Los ítems que componen este apartado nos permiten identificar:

- Nivel educativo que posee el trabajador
- Acciones formativas en las que ha participado en los últimos tres años, así como las razones para participar y las características de esas: promotor, denominación de la actividad, duración, relación con la jornada laboral y utilidad para su profesión. También se recogen los motivos de no haber participado en ninguna actividad formativa previa. Otros dos ítems aportan información sobre la previsión y el interés en participar en futuras acciones formativas con sus correspondientes características.

- Valoraciones, a través de dos baterías de afirmaciones, a cerca de: la oferta formativa, duración de la misma, grado de adecuación al puesto de trabajo, nivel de dificultad para acceder a los cursos desde la empresa y por la jornada laboral, utilidad de los cursos en la promoción profesional y utilidad de las certificaciones que se expiden al terminar la formación.
- Propuestas de mejora de la formación que se imparte en el sector
- Medios a través de los que conocen la oferta formativa y personas o colectivos que deben informar de la misma

**c) Datos relativos a la actividad profesional**

En este apartado recogemos tanto la experiencia laboral previa como las expectativas del trabajador en su futuro laboral, del siguiente modo:

- Dos de los ítems recogen si el trabajador posee experiencia laboral y en caso afirmativo qué características tenía
- Consideraciones sobre la propia capacitación para el desarrollo de otros trabajos
- Obstáculos o dificultades para promocionar dentro del sector
- Expectativas laborales a corto plazo (6-12 meses)

Por último se ha dejado un recuadro para que aquellos trabajadores que lo deseen hagan las observaciones y propuestas que consideren oportunas.

## ESTUDIO DE NECESIDADES FORMATIVAS DE LOS TRABAJADORES EN LAS PYME ASTURIANAS DEL SECTOR METALMECÁNICO

DATOS GENERALES (a rellenar por el encuestador)	
Empresa:	CNAE:
Localidad:	Nº Trabajadores:

**DATOS LABORALES DEL TRABAJADOR ENCUESTADO:** Edad: \_\_\_\_\_

Sexo:  H /  M

Categoría Profesional: \_\_\_\_\_

Profesión: \_\_\_\_\_

(Según convenio)

**¿Cómo se desarrolla habitualmente su jornada laboral?**

- Jornada continua    Jornada partida    Jornada a tiempo parcial    A turnos:  rotación  fijos

Forma de acceso a la empresa
<input type="checkbox"/> Contact  <input type="checkbox"/> ETT <input type="checkbox"/> Prácticas
Personales
<input type="checkbox"/> INEM <input type="checkbox"/> Currícul <input type="checkbox"/> Otras:

Antigüedad en la empresa
<input type="checkbox"/> Menos de 3 meses <input type="checkbox"/> De 1-3 años <input type="checkbox"/> De 7-9 años
<input type="checkbox"/> De 3-12 meses <input type="checkbox"/> De 4-6 años <input type="checkbox"/> 10 o más años

Modalidad de contrato
<input type="checkbox"/> Obra o servicio <input type="checkbox"/> Circunstancias de la producción <input type="checkbox"/> Tiempo Parcial
<input type="checkbox"/> Indefinido <input type="checkbox"/> Relevo <input type="checkbox"/> Otro:
<input type="checkbox"/> Formación <input type="checkbox"/> Prácticas

Departamento
<input type="checkbox"/> Directivo/Mando
<input type="checkbox"/> Administrativo/Técnico
<input type="checkbox"/> Trabajador de producción

**Indique cuáles son los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para el buen desarrollo de su profesión:**

1.

\_\_\_\_\_

2.

\_\_\_\_\_

3.

\_\_\_\_\_

**DATOS FORMATIVOS DEL TRABAJADOR ENCUESTADO**

<b>Nivel Educativo finalizado</b>	<input type="checkbox"/> Sin estudios	<input type="checkbox"/> FP
	<input type="checkbox"/> Básico/EGB	(especialidad): _____
	<input type="checkbox"/> BUP/Bachiller	_____
	<input type="checkbox"/> Universitarios	(titulación): _____

**¿Ha participado en acciones formativas en los últimos tres años?**  Si  No

**Si ha participado en acciones formativas, ¿cuál o cuáles fueron sus razones?**

- Adquirir más cualificación  Mejorar condiciones laborales  Obligado por la empresa
- Reciclaje profesional  Adquirir conocimiento generales  Otras: \_\_\_\_\_

**Enumere las últimas acciones formativas en las que ha participado:**

Centro impartidor	Denominación de la actividad formativa	Horas	*Dentro /Fuera de la jornada	Utilidad para tu profesión			
				Ninguna	→ Mucha		
			D F D-F	1	2	3	4
			D F D-F		5		
			D F D-F	1	2	3	4
			D F D-F		5		

\*D:Dentro F: Fuera  
D-F: Compartida

**Si no ha participado en acciones formativas, ¿cuál o cuáles fueron sus razones?**

- Desconocer la oferta formativa  Falta de interés  No se ajusta a mis necesidades
- No necesito formación  Falta de tiempo  Otras: \_\_\_\_\_

**¿Tiene previsto participar en actividades formativas en los**  Si  No

**próximos 12 meses?**

**En caso de respuesta positiva, indique cuáles:**

Denominación de la actividad formativa	Horas	*Dentro /Fuera de la jornada	Utilidad para tu profesión			
			Ninguna →			
		D F D-F	1	2	3	4
		D F D-F		5		
		D F D-F	1	2	3	4
		D F D-F		5		
		D F D-F	1	2	3	4
		D F D-F		5		

\*D: Dentro F:  
Fuera D-F:  
Compartida

**Aunque no tenga previsto participar en acciones formativas, ¿tiene interés en recibir algún tipo de formación?**  Si  No

**Indique los temas en que esta interesado:**

Denominación de la actividad formativa	Horas	*Dentro /Fuera de la jornada	Utilidad para tu profesión			
			Ninguna →			
		D F D-F	1	2	3	4
		D F D-F		5		
		D F D-F	1	2	3	4
		D F D-F		5		
		D F D-F	1	2	3	4
		D F D-F		5		

\*D: Dentro F: Fuera  
D-F: Compartida

**Valore el grado de acuerdo sobre las siguientes afirmaciones:**

1. La formación ofertada es adecuada a las necesidades de los trabajadores. ... ..
2. Lo que se enseña es aplicable al puesto de trabajo. ... ..
3. La duración de los cursos es adecuada para formar a los profesionales que se necesitan.
4. Las máquinas y herramientas son similares a las utilizadas en la

Grado de acuerdo				
Ninguno →				
Mucho				
1	2	3	4	
		5		
1	2	3	4	
		5		
1	2	3	4	
		5		
1	2	3	4	

empresa. ... ..	5
5. Los horarios de los cursos facilitan la participación de los trabajadores. ... ..	1 2 3 4 5
6. Los docentes supervisan y asesoran adecuadamente la formación que imparten. ... ..	1 2 3 4 5
7. La formación adquirida facilita la promoción de los trabajadores en el sector. ... ..	1 2 3 4 5
8. La formación impartida combina adecuadamente teoría y práctica. ... ..	1 2 3 4 5
9. La formación es específica y se adapta a las necesidades del trabajador. ... ..	1 2 3 4 5
10. Las empresas facilitan el acceso de los trabajadores a la formación. ... ..	1 2 3 4 5
11. Las prácticas de formación tienen que realizarse en la empresa. ... ..	1 2 3 4 5
12. Los diplomas de los cursos garantizan los conocimientos adquiridos. ... ..	1 2 3 4 5
13. La jornada de trabajo permite la participación de los trabajadores en acciones formativas.	1 2 3 4 5
14. La acreditación formativa se corresponde con la categoría laboral de su contrato. ... ..	1 2 3 4 5
15. En el sector metalmeccánico asturiano existen suficientes profesionales bien formados. ...	1 2 3 4 5

**¿Qué considera debería hacerse para mejorar la formación en el sector metalmeccánico?**

**1.**

---

**2.**

---

**3.**

---

**A través de que medios conoce la oferta de formación que se realizan en el sector:**

€ La propia empresa	€ Los medios de comunicación	€ No conozco las ofertas de formación
€ El sindicato	€ Los compañeros de trabajo	€ Otros medios. ¿Cuáles?: _____

**¿Quién debería informar a los trabajadores sobre la oferta formativa?**

€ La propia empresa	€ Los medios de comunicación	€ No conozco las ofertas de formación, ni me interesan
€ El sindicato	€ Los compañeros de trabajo	€ Otros medios. ¿Cuáles?: _____

**Valore las siguientes afirmaciones:**

	Grado de acuerdo				
	Ninguno	→			Mucho
1. No conozco cursos que atiendan mis necesidades concretas. ... ..	1	2	3	4	5
2. Los cursos que se ofertan requieren, de partida, unos conocimientos que no tengo. ... ..	1	2	3	4	5
3. No se ofertan suficientes cursos de iniciación. ... ..	1	2	3	4	5
4. Los cursos son demasiado largos. ... ..	1	2	3	4	5
5. Son las empresas las que nos deben formar durante la jornada laboral. ... ..	1	2	3	4	5
6. Las empresas no quieren formarnos por miedo a que nos vayamos a la competencia. ... ..	1	2	3	4	5
7. La oferta formativa es poco variada. ... ..	1	2	3	4	5
8. Los centros de formación están muy distantes de mi trabajo o domicilio. ... ..	1	2	3	4	5
9. La administración cuenta poco con los trabajadores a la hora de financiar los cursos. ... ..	1	2	3	4	5
10. La empresa no esta dispuesta a invertir en formación con recursos	1	2	3	4	5

- propios. ... ..
11. La formación en salud laboral no es obligatoria, ni se realiza en horario laboral. ... ..
12. Deben controlarse mejor las subvenciones que la administración destina a la formación. ...
13. Es necesario dedicar muchos días a la formación ... ..
14. La formación no es necesaria para realizar la actividad profesional ... ..

5			
1	2	3	4
5			
1	2	3	4
5			
1	2	3	4
5			
1	2	3	4
5			

**DATOS RELATIVOS A LA ACTIVIDAD PROFESIONAL:**

¿Dispone de experiencia laboral previa a la actual?                    €Sí    €No

Si ya tiene experiencia laboral ¿qué características tenían esos trabajos que ha desarrollado?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

La formación que tiene ¿se relaciona con el trabajo que desarrolla actualmente?

€Sí    €No

¿Considera que está capacitado para desarrollar otro trabajo distinto al actual?

€Sí    €No

Cuál/Cuáles: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¿Qué obstáculos o dificultades encuentra para promocionar profesionalmente?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Qué expectativas laborales tiene a corto plazo (6-12 meses):

- |                        |                                                |                                             |
|------------------------|------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| € Cambiar de empresa   | € Seguir en la empresa y en la misma ocupación | € Seguir en el sector en la misma ocupación |
| € Cambiar de ocupación | € Seguir en la empresa en otra ocupación       | € Seguir en el sector en otra ocupación     |



€ Cambiar de sector    € Otras expectativas:

---

**Otras observaciones y/o propuestas del trabajador:**

--

**Gracias por su colaboración**

*Proyecto financiado por el Gobierno del Principado de Asturias, en el marco de las Acciones Complementarias y de acompañamiento a la Formación Continua, correspondiente a la convocatoria 2006*

#### 4. **Formación de encuestadores**

En la recogida de información en las empresas se contó con tres equipos de encuestadores.

Para la formación y familiarización de los equipos con el proceso de encuestación y con la herramienta a utilizar, se realizaron varias tareas, que se describen a continuación.

Se partió por la lectura de la síntesis del proyecto a desarrollar, así como de otros realizados con anterioridad, con el fin de familiarizarse con el sector y sus características.

A continuación, y partiendo de una selección de 40 empresas por equipo, se hizo una ficha de cada una donde se recogió: nombre, localización, número de trabajadores, teléfono/s, fax, página web, email y nombre de la persona responsable de la empresa.

Toda esta información se obtuvo de las páginas web del IDEPA y el Anuario Guía.

Una vez concluido el anterior proceso se realizó otro, de características similares, que consistió en la búsqueda de empresas suplentes, a las 40 anteriormente mencionadas, con el objetivo de tener una base de empresas alternativa que utilizar en el caso de que durante el proceso de concertación de citas alguna empresa decline la invitación de participar en el proyecto. Para incluir estas empresas en la base se tuvieron en cuenta los mismos criterios que en las primeras, es decir, el número de trabajadores en plantilla y su actividad económica.

Una vez recogidos todos los datos de las empresas se procedió a su actualización, vía telefónica, tanto de las seleccionadas como las suplentes. Los encuestadores contaron con unas directrices, para ponerse en contacto con las empresas, teniendo así un criterio común a la hora de solicitar dicha información.

Partiendo de la localización de las empresas se hizo una clasificación de las mismas por polígonos, para trazar un plan de visitas que permita optimizar tanto el número de visitas por empresa como el tiempo dedicado al proceso de encuestación.

También se envió una carta de presentación del proyecto a cada empresa para anticiparles que habían sido seleccionadas para participar en él y que se les llamaría para concertar una entrevista.

En lo que se refiere a la familiarización con la encuesta, los tres grupos de encuestadores se pusieron en la piel de los trabajadores y la rellenaron de forma individual. Posteriormente se hizo una puesta en común de las dudas y se aclararon las cuestiones relativas al formato y tipo de preguntas.

Se desarrolló una reunión entre el equipo técnico y el operativo para clarificar el desarrollo del proceso y terminar de matizar algunos aspectos sobre el cuestionario

En otra sesión, y de forma conjunta, se elaboraron unas directrices o criterios de llamada para conformar un protocolo que sirviera de guión para cerrar las entrevistas con las empresas. De nuevo se unificó la forma de solicitar la colaboración de las empresas.

Al término del trabajo de campo, se comenzó con la implementación de encuestas, en la base creada a tal efecto en el programa de análisis estadístico SPSS v12.0.

## **5. Proceso de encuestación**

Antes de abordar cuestiones puntuales a cerca del proceso de recogida y análisis de la información, es importante tener presente las premisas que guiaron esta parte del estudio:

- El trabajo de campo se basa en la recogida de información en las empresas, concretamente en la cumplimentación de un cuestionario.

- La herramienta de recogida de información tiene un soporte escrito, un protocolo o cuestionario con preguntas abierta y cerradas que hacen referencia a 3 grandes áreas de interés: datos laborales del trabajador, datos formativos del mismo y acerca de su trayectoria y expectativas profesionales.
- La realización de las entrevistas va precedida de un proceso de contacto, invitación y confirmación de la voluntad de la empresa en participar en el estudio, así como de un aporte de información básica sobre el estudio. Con este sistema aseguramos que la empresa, antes de realizar la entrevista, disponía de información sobre el objetivo del estudio, los organismos e instituciones implicados en el mismo, lo que implica su colaboración (distribución y recogida de cuestionarios dentro de la empresa), las personas con quienes se iba a mantener la entrevista, el día, hora y lugar de encuentro.
- La representatividad de la muestra de empresas seleccionadas y, posteriormente entrevistadas, se asegura siguiendo dos criterios de selección, el número de trabajadores de la empresa y la actividad económica principal a la que se dedica.

a) **Censo de empresas y base de datos**

Para realizar el trabajo se utilizó como base documental el censo de empresas de la Seguridad Social correspondiente al año 2003. Este censo incluye las empresas ubicadas en el Principado de Asturias que dedican a actividades del sector metalmecánico.

Se amplió la base de la Seguridad Social con otros campos que recogen información necesaria para la elaboración del estudio, tales como el/los número/s de teléfono, el número de fax, la dirección de e-mail, dirección web y persona de contacto con el cargo desempeñado. Para recopilar todos estos datos se utilizaron distintas fuentes:

- Base de datos del IDEPA.
- Base de datos del Anuario Guía.
- Guía telefónica (versión papel y página web)
- Páginas web de las propias empresas.

**b) Proceso de contacto con las empresas**

Una vez terminada la fase anterior se procedió a corroborar estos datos con las propias empresas mediante una llamada telefónica, o en el menor de los casos se hizo la petición remitiendo un fax. Se confirmó nombre y ubicación de la empresa, se preguntó por la existencia de más números de teléfono además del utilizado, se contrastó también el número de fax, la plantilla media y la persona de contacto con el cargo que desempeña.

Durante los días previos al trabajo de campo, se estableció un segundo contacto vía fax con las empresas seleccionadas, a fin de informarles de la realización de este estudio. Posteriormente se contactó telefónicamente con la persona responsable de la empresa para invitarle a colaborar en dicho proceso.

Tras someter el listado nominal de empresas al juicio de los miembros del Comité Director, se asignó a cada pareja de entrevistadores una zona, de tal modo que las iniciativas empresariales de un mismo concejo eran visitadas por un grupo, independientemente de su actividad principal. Se hizo también un reparto equitativo del número empresas a visitar, realizando una media de 40 visitas por pareja.

La concertación de entrevistas empezó el lunes 9 de octubre vía telefónica. El proceso consistió en una llamada a la empresa, tratando de hablar con el gerente o, en su defecto, con un responsable de la empresa para concertar una cita dentro del horario disponible, que se volvía a confirmar el día anterior a la entrevista.

La forma en que se contactó con todas las empresas fue similar. Para asegurar que el procedimiento se realizaba correctamente, se siguió un protocolo con el que se elaboró un texto. En dicho texto, el encuestador se presentaba y tras mencionar que ya se les había remitido un fax comunicándoles que habían sido seleccionados para el proceso, se les invitaba a participar y se les explicaba cual es el objetivo que persigue con dicho estudio y por último, se cerraba una cita.

Sin embargo, como es lógico pensar, las respuestas y el grado de implicación del interlocutor no fueron siempre los esperados.

A la visita acudía el grupo entrevistador provisto de tantos cuestionarios como trabajadores tiene la empresa y tras explicarle al gerente o a la persona responsable todo el proceso se concertaba un día para volver a recoger tanto los cuestionarios cubiertos como los que no se utilizaron.

c) **Mecanización de las entrevistas**

Una vez elaborada la herramienta de mecanización y análisis de los datos, para lo que se usó el programa de análisis estadístico SPSS v12.0, se procedió a la implementación de la información recogida en las entrevistas.

Primero, se explicó a los encuestadores cómo debían mecanizarse los datos, se realizaron algunas pruebas y se pulieron algunas variables para hacer más sencillo el proceso de grabación de datos.

Posteriormente, se realizó una puesta en común y homogeneización de datos. Se unificaron aquellas respuestas que aparecían de modo reiterado mecanizándolas siempre de la misma manera.

d) **Conclusiones al proceso de encuestación**

En general, el proceso de encuestación se desarrolló sin problemas. La respuesta de las empresas fue positiva y la recepción de los técnicos cordial, mostrando gran interés en el estudio. Las empresas que no quisieron colaborar alegaron motivos diversos que se detallan más adelante.

En algunos casos, las empresas no se mostraron dispuestas a colaborar por diversos motivos, pasando a formar parte del grupo de mortandad muestral. Dichas empresas fueron sustituidas por otras de carácter similar en cuanto a actividad y plantilla de trabajadores.

## FUENTES DOCUMENTALES CONSULTADAS

### Bibliografía

“*Estudio de Necesidades Formativas en las PYME Asturianas dedicadas a la Metalurgia, Productos Metálicos y Transporte*”. Fundación Metal. 2003

“*Estudio de Necesidades Formativas en las PYME Asturianas dedicadas a la Instalación, Mantenimiento y otros Servicios de la Construcción*” Fundación Metal 2003

“*Estudio de Necesidades Formativas en las PYMES Asturianas dedicadas a la Industria de Fabricación de Maquinaria y Equipos Mecánicos, Material Eléctrico, Electrónico, Óptico y Joyería*”. Fundación Metal. 2006

“*Estudio de Necesidades Formativas en las PYMES Asturianas dedicadas al Mantenimiento y Reparación de Vehículos de Motor*”. Fundación Metal. 2006

“*Iniciación al SPSS*”. Universidad de Oviedo. 2005

“*Programas de cursos de Formación Profesional Ocupacional. Familia Profesional: Industria pesada y construcciones metálicas*”. Edita: Instituto Nacional de Empleo. Publica: Subdirección General de Gestión y Formación Ocupacional. Madrid 1996.

“*Programas de cursos de Formación Profesional Ocupacional. Familia Profesional: Mantenimiento y reparación*”. Edita: Instituto Nacional de Empleo. Publica: Subdirección General de Gestión y Formación Ocupacional. Madrid 1996.

“*Programas de cursos de Formación Profesional Ocupacional. Familia Profesional: Montaje e Instalación*”. Edita: Instituto Nacional de Empleo. Publica: Subdirección General de Gestión y Formación Ocupacional. Madrid 1996.

“*Repertorio de Certificados Profesionales. Familia Profesional: Edificación y Obras Públicas. Áreas profesionales: Estructuras e Instalación y Aislamiento*”. Edita: Instituto Nacional de Empleo. Publica: Subdirección General de Gestión y Formación Ocupacional. Madrid 1995.

“*Perfiles Ocupacionales. Familia Profesional: Industrias de Fabricación de Equipos Electromecánicos*”. Edita: Instituto Nacional de Empleo. Publica: Subdirección General de Gestión y Formación Ocupacional. Madrid 1994.

## Internet

IDEPA, *Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias*. Directorio de empresas del Principado de Asturias. Web: <http://www.idepa.es>

ANUARIO GUÍA (de Industriales, Profesionales y Polígonos Industriales). Directorio de empresas. Web: <http://www.anuarioguia.com>

GOOGLE. Buscador en Internet. Web: <http://www.google.es>

PÁGINAS AMARILLAS. Directorio de empresas. Web: <http://www.paginasamarillas.es>

VIVIR ASTURIAS. Web: <http://www.vivirasturias.com>

AXESOR. Información empresarial. Web: <http://www.axesor.es>

HOTFROG. Directorio de empresas. Web: <http://www.hotfrog.es>

ELYO-IBERICA. Expertos en soluciones y servicios energéticos. Web: <http://www.elyo-iberica.es>

FUNDACIÓN METAL ASTURIAS (FMA). *La Fundación para la Formación, la Cualificación y el Empleo en el Sector Metal*. Estudios del sector. Web: <http://www.fundacionmetal.org>

IDEPA, *Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias*. Directorio de empresas del Principado de Asturias. Flash del sector metalmecánico. Web: <http://www.idepa.es/FLASH/metalmecanico/flashmetalmecanico.asp>

INE, *Instituto Nacional de Estadística*. Estadísticas empresariales. Web: <http://www.ine.es>

SPRI, *Sociedad para la Promoción y la Reversión Industrial*. Descripción del Sector. Web: <http://www.spri.es>

EDUCASTUR, *Portal de la Consejería de Educación del Principado de Asturias*. Descripción del Sector. Web: <http://www.educastur.es>