

## 1.- FICHA TÉCNICA.

---

### 1.1. METODOLOGÍA Y TÉCNICA DE RECOGIDA DE DATOS.

Este proyecto sigue una investigación no experimental seccional de tipo descriptivo.

De los distintos elementos que pueden intervenir en los diseños, los seccionales no comprenden ni diversidad de observaciones, ni de grupos, ni tampoco variables experimentales; quedan limitados a una sola observación de un solo grupo en un solo momento de tiempo.

A pesar de su simplicidad, o quizás por ella misma, esta clase de diseño es el más frecuente en las investigaciones sociales. Emplea técnicas de recogida de datos basadas en la observación directa, participante o en la encuesta y el análisis de documentos.

Tiene la ventaja de que se basa en la observación de los objetos de investigación tal como existen en la realidad, sin intervenir en ellos ni manipularlos. Esta ventaja implica también, por otra parte, su limitación, pues mediante este diseño, en principio, sólo se pueden estudiar los rasgos de los fenómenos pero no sus causas y efectos. No obstante lo anterior, este diseño, sobre todo en el caso del empleo de técnicas de encuesta, permite observar a la vez muchas variables de los individuos que forman los grupos observados, incluso referentes a periodos de tiempo distintos, y, posteriormente, aplicar el análisis estadístico para hallar correlaciones entre ellas e incluso formar modelos de relaciones entre las variables, causales o de otro tipo, y contrastar después su ajuste a los datos, mediante las diversas técnicas de análisis multivariable actualmente existentes.

A partir de la recogida de información documental y experimental se iniciará una fase analítica, que parte de una triangulación metodológica que consiste en combinar y contrastar los resultados obtenidos por el análisis documental, método cualitativo y cuantitativo para analizar los distintos resultados obtenidos de las distintas fuentes con el fin de conseguir los resultados esperados.

Para el tratamiento e interpretación de los datos e informaciones recogidas se aplicará el método descriptivo deductivo. Y en su caso, se establecerán correlaciones con otras situaciones.

### 1.2 DEFINICIÓN Y CUANTIFICACION DE LOS UNIVERSOS DE REFERENCIA.

El ámbito geográfico del estudio comprende la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, estableciéndose una población de 14.850 trabajadores/as, los/as cuales desarrollan su trabajo en 7.517 empresas (según datos del DIRCE de 2007), siendo estas fundamentalmente micropymes de menos de 5 trabajadores: en el sector de restaurantes representan el 76,75% y en establecimientos de bebidas el 95,13%. En estas empresas el desfase entre la formación



**“Determinación de las competencias básicas y programas formativos asociados a los/as trabajadores/as del subsector de Restauración (Hostelería)”**

necesaria para los trabajadores y la que estos tienen se hace muy patente, dificultando el desarrollo de la empresa y la capacidad de la misma para afrontar los cambios que demanda el mercado.

Se ha estudiado con especial atención las ocupaciones con necesidades de cualificación (principalmente en los clasificados como grupo III y IV en el Convenio Colectivo de Hostelería de Asturias y que hace referencia a las ocupaciones de auxiliares y ayudantes); en este sentido en el sector existen problemas de contratación de personal cualificado, así pues, a pesar de la alta demanda existente de cocineros y camareros cualificados; las empresas todavía no se plantean, la necesidad de invertir en su formación y hacer frente así a los cambios en los hábitos de clientes y el aumento de exigencias de calidad.

Hoy la Hostelería es un sector en evolución y una de las mayores fuentes de empleo; el cual se espera que siga creciendo con cierta independencia de otros sectores, debido a las buenas expectativas en la composición y auge de la demanda de la industria hostelera.

Este sector se caracteriza por:

- ❑ La hostelería es una actividad económica con gran relevancia en el sector Servicios del Principado de Asturias y con fuerte arraigo social. Por ello, existe un alto grado de compromiso de empresarios y trabajadores con la continuidad y crecimiento de las empresas y el mantenimiento de los puestos de trabajo.
- ❑ El crecimiento del mercado turístico asturiano se va generando en las empresas del sector, un impulso a la implantación de nuevas políticas de recursos humanos más dinámicas y activas.
- ❑ El nivel cultural y formativo en el mercado laboral del Principado de Asturias se ha incrementado notablemente en los últimos años destacando el número de alumnos que optan por realizar ciclos formativos en las especialidades de Hostelería.
- ❑ Un elevado porcentaje de pequeñas empresas que cuentan con escasos recursos para a formación.
- ❑ Temporalidad en el empleo que conlleva a la baja motivación tanto de los trabajadores para recibir formación, como de los empresarios para fomentarla por no considerarla rentable.
- ❑ La calidad del servicio al cliente como aspecto diferenciador de las empresas.
- ❑ Existe un grupo importante de empresarios y directivos con interés y capacidad para acometer las reformas de gestión necesarias para la adaptación de sus empresas a los nuevos requerimientos del mercado.



**“Determinación de las competencias básicas y programas formativos asociados a los/as trabajadores/as del subsector de Restauración (Hostelería)”**

- ❑ La aplicación y desarrollo de políticas y sistemas de gestión de los recursos humanos y la formación de los actuales y futuros trabajadores, puede tener efectos rápidos y positivos en las empresas del sector.
- ❑ La progresiva incorporación de las nuevas tecnologías en los procesos de prestación de los servicios turísticos, está permitiendo la creación de puestos de trabajo en el sector y ocupaciones de mayor cualificación.

Actualmente las empresas del sector están implicadas en un proceso de implantación de nuevas tecnologías; nuevos sistemas de transmisión de información, avances en la informática y las telecomunicaciones, etc., que han producido un cambio de naturaleza en la relación entre los proveedores de la industria hostelera y sus consumidores, con una sensible conquista de poder por parte de estos últimos.

Por este motivo, la formación continua es un instrumento estratégico para la competitividad de los trabajadores tanto no cualificados porque les posibilita completar sus carencias de formación inicial y promocionarse en la empresa, como para los trabajadores cualificados afectados por los cambios económicos e innovaciones que encuentran en la formación continua el medio ideal para reciclarse y actualizar sus conocimientos y adquirir sus capacidades profesionales.

### **1.3 TAMAÑO DE LAS MUESTRAS , MÉTODO DE MUESTREO Y SELECCIÓN DE LAS UNIDADES A ENTREVISTAR Y GRADO DE FIABILIDAD.**

#### **ENCUESTAS.**

##### **Descripción del colectivo a encuestar.**

- ❑ 96 trabajadores/as del sector de Hostelería, participantes en acciones formativas.

##### **Criterios de selección de la muestra:**

Se ha tenido en cuenta los siguientes aspectos objeto de estudio:

- Incentivos para la participación en la formación.
- Barreras de acceso a la formación.
- Categorías profesionales y competencias básicas.

Se ha realizado muestreo no probabilístico por cuotas, (también conocido como muestreo estratégico), para conseguir una muestra representativa de trabajadores/as que hayan participado en acciones de formación continua dentro de un ámbito temporal del último ejercicio.



**“Determinación de las competencias básicas y programas formativos asociados a los/as trabajadores/as del subsector de Restauración (Hostelería)”**

*Tamaño de las muestras:* el tamaño de las muestras es de 96 encuestas a activos/as que respondan al perfil mencionado anteriormente.

*Margen de error y grado de fiabilidad:* al tratarse de un muestreo estratégico, no probabilístico, por cuotas no procede señalar un margen de error muestral, ni un grado de fiabilidad estadístico.

El muestreo no probabilístico por cuotas, también conocido como muestreo estratégico es ampliamente utilizado en este tipo de estudios. La principal razón es la selección estratégica de trabajadores que hayan finalizado acciones formativas representativas para detectar las competencias básicas y programas formativos asociados en la formación para el sector de Hostelería.

*Tipo:*

- Personal.
- Telefónica.

*Justificación del número y colectivo:* el tamaño de la muestra viene determinado por los criterios empleados para la selección muestral entre los que cabe destacar los fines del estudio sobre la determinación de las competencias básicas y programas formativos asociados a los/as trabajadores/as del subsector de Restauración (Hostelería) y los propios objetivos de la encuesta de cuantificar la valoración de los/as trabajadores del sector de Hostelería que han realizado cursos de formación continua.

Se intentará obtener una muestra representativa de la población mediante el procedimiento de identificar los perfiles de los grupos en la población. A partir de una población de participantes certificados de la convocatoria de formación para el empleo anterior, se estimará una muestra que lo represente en la Comunidad Autónoma de Asturias.

El colectivo a encuestar se ha establecido a partir de los intereses y objetivos del estudio. Los perfiles de los entrevistados previstos pueden aportar mayor información sobre la determinación de las competencias básicas y programas formativos asociados en el Sector de Hostelería, según los/as trabajadores/as que han realizado alguna acción formativa, ya que su experiencia en la formación les proporciona una visión global de la situación de la formación en el sector que nos ocupa.

## Contenidos de la encuesta.

Para establecer el perfil sociolaboral de las personas encuestadas se han planteado contenidos relacionados con las siguientes variables:

### *Datos sociolaborales:*

- Nacionalidad.
- Edad.
- Localidad de residencia.
- Género.
- Tiempo libre al día.
- Nivel de estudios.
- Finalización de estudios.
- Pertenencia a colectivos prioritarios.
- Localidad del centro de trabajo.
- Categoría profesional.
- Área funcional.
- Tipo de contrato.
- Jornada laboral semanal.
- Satisfacción laboral.
- Años de trabajo en la empresa.
- Número de empresas en las que ha trabajado.

### *Datos de la empresa:*

- Actividad de la empresa.
- Plantilla de la empresa.
- Capacidades más valoradas por la empresa.

Para establecer el perfil formativo de las personas encuestadas se han planteado contenidos relacionados con las siguientes variables:

### *Datos formativos:*

- Cursos realizados.
- Áreas formativas.
- Horas de formación.
- Papel de la formación en el desarrollo personal, social y laboral.
- Previsión formativa.
- Motivaciones para formarse.
- Franja horaria de disponibilidad formativa.

*“Determinación de las competencias básicas y programas formativos asociados a los/as trabajadores/as del subsector de Restauración (Hostelería)”*

- ❑ Dificultades de acceso y desarrollo de la formación.
- ❑ Modalidad formativa más adecuada.
- ❑ Calendario formativo.
- ❑ Necesidades formativas.

## ENTREVISTAS.

### Número de entrevistas y perfil de los entrevistados.

#### **Se han realizado 27 entrevistas distribuidas en tres bloques:**

- Un primer bloque dirigido a empresarios/as, representantes de asociaciones, directores de escuelas de hostelería y centros de formación.
- Un segundo bloque dirigido a formadores/as y profesores/as de acciones formativas vinculadas a la familia profesional de Hostelería.
- Un tercer bloque dirigido a trabajadores/as del sector de hostelería.

#### **Contenido de las entrevistas.**

***Destinatarios: Empresarios, Representantes de Asociaciones, Representantes legales de los trabajadores, Directores de escuelas o centros de formación del sector.***

1. Descripción general del sector (presente y futuro).<sup>1</sup>
2. Necesidades formativas a corto, a medio y a largo plazo.<sup>2</sup>
3. ¿Qué colectivos están menos formados y necesitan más formación y de qué tipo?.<sup>3</sup>
4. ¿Existe relación entre la formación que se demanda y la que se oferta?.<sup>4</sup>Comentar la respuesta
5. ¿Qué ocupaciones, dentro del sector, son las más demandadas en Asturias?.
6. ¿Considera importante el diálogo social como motor que favorece el desarrollo de una estrategia común sobre aspectos clave, como son: el empleo, las cualificaciones profesionales, las condiciones de trabajo, etc....?.
7. El sistema de FP inicial y para el empleo, ¿contribuye a la competitividad y al crecimiento de la empresa, y, a la promoción de los trabajadores?. Comentar la respuesta.
8. La FP ¿está adaptada a las necesidades del sector?.Comentar la respuesta.<sup>5</sup>
9. Competencias necesarias para el trabajador no cualificado en el sector.

<sup>1</sup> Aspectos relacionados con la formación, las innovaciones tecnológicas, la temporalidad en el empleo, la eficacia y la calidad en sentido amplio, las ocupaciones con necesidades de cualificación, las normativas, los inmigrantes, las políticas de RRHH, la actitud ante la formación...)

<sup>2</sup> Hacer una valoración y un análisis de los conocimientos y las capacidades que son considerados por la empresa como más importantes)

<sup>3</sup> Relacionar con la categoría profesional y con los colectivos desfavorecidos.

<sup>4</sup> Analizar la formación que se oferta a través de los agentes sociales y de la Administración, y, también la formación de demanda que solicitan las empresas a través del sistema de bonificaciones.

<sup>5</sup> Analizar: formadores/as, contenidos formativos, horarios de formación, recursos, etc)

### **Destinatarios: Formadores o profesores de Hostelería**

1. Cursos o módulos formativos que imparte. Duración en horas.
2. Necesidades formativas a corto, a medio y a largo plazo.<sup>6</sup>
3. ¿Qué colectivos están menos formados y necesitan más formación y de qué tipo?.<sup>7</sup>
4. ¿Existe relación entre la formación que se demanda y la que se oferta?.<sup>8</sup>Comentar la respuesta.
5. ¿Qué competencias considera que son necesarias que dominen los trabajadores no cualificados del sector que asisten a los cursos que imparte?.
6. Perfil de los destinatarios de la formación que imparte.<sup>9</sup>

### **Destinatarios: Trabajadores del sector.**

1. Necesidades formativas a corto, a medio y a largo plazo.<sup>10</sup>
2. ¿Existe relación entre la formación que se demanda y la que se oferta?.<sup>11</sup>Comentar la respuesta.
3. ¿Qué tareas considera que necesita dominar para desempeñar su ocupación con una buena calidad?.
4. ¿Cómo considera que está la demanda de su ocupación en el mercado de trabajo?.

## **GRUPOS DE DISCUSIÓN.**

### **Justificación de la utilización de esta técnica:**

El grupo de discusión ha estado formado por los **Representantes Legales de los Trabajadores**, teniendo de esta forma cubiertos todos los colectivos necesarios para cubrir los objetivos del proyecto.

El grupo de discusión se basa en el grupo como unidad representativa que expresa unas determinadas ideas: valores, opiniones, actitudes, dominantes en un determinado aspecto.

En este sentido está formado por integrantes que han abordado los temas propuestos desde distintos puntos de vista, con el objetivo de alcanzar un alto grado de consenso en cada uno de los aspectos tratados.

<sup>6</sup> Hacer una valoración y un análisis de los conocimientos y las capacidades que son considerados por la empresa como más importantes)

<sup>7</sup> Relacionar con la categoría profesional y con los colectivos desfavorecidos.

<sup>8</sup> Analizar la formación que se oferta a través de los agentes sociales y de la Administración, y, también la formación de demanda que solicitan las empresas a través del sistema de bonificaciones.

<sup>9</sup> Nivel de estudios, experiencia profesional, si son desempleados u ocupados, edad, género, nacionalidad.

<sup>10</sup> Hacer una valoración y un análisis de los conocimientos y las capacidades que son considerados por la empresa como más importantes)

<sup>11</sup> Analizar la formación que se oferta a través de los agentes sociales y de la Administración, y, también la formación de demanda que solicitan las empresas a través del sistema de bonificaciones.

**“ Determinación de las competencias básicas y programas formativos asociados a los/as trabajadores/as del subsector de Restauración (Hostelería)”**

El número de expertos permitirá al grupo trabajar con rapidez y eficacia en todas las áreas de intervención. El número de expertos participantes seleccionado es el adecuado según establece la praxis sociológica en el desarrollo de esta técnica cualitativa de investigación.

**Participantes:**

- 3 Representantes legales de los trabajadores de empresas del sector de Hostelería.
- 1 responsable de formación sindical y coordinación de la formación continua en el ámbito sectorial.

**Desarrollo grupo de discusión:**

El grupo de discusión ha estado moderado por una persona, con experiencia en la dirección de estos grupos. Esta ha sido asistida por un auxiliar que se ha ocupado de la grabación magnetofónica del discurso producido por el grupo.

Se ha organizado una reunión de dos horas.

**Criterios de selección grupo de discusión:**

- Tener experiencia en el desarrollo de planes y programas de formación para el empleo en el ámbito de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua.
- Participar en foros y ámbitos de decisión en temas relacionados con las cualificaciones profesionales y los certificados de profesionalidad.
- Haber desarrollado actividades de formación.
- Participar en la negociación del convenio colectivo del sector de Hostelería.

**Contenido del grupo de discusión:**

Se han planteado los siguientes contenidos que vienen a cubrir, y a reforzar al resto de las técnicas de recogida de información utilizadas, en la cobertura de los objetivos planteados en la investigación:

- 1.- ¿Existe un conocimiento por parte de ocupados y de desempleados de lo que es una cualificación, un certificado de profesionalidad o de una acreditación?.
- 2.- ¿De qué manera se traduce la formación cualificada en el empleo?, ¿Y en el ámbito laboral?.
- 3.- Se entiende por competencia la *demostrada capacidad para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas en situaciones de trabajo o estudio y en el desarrollo profesional y personal; en el Marco Europeo de Cualificaciones, la competencia se describe en términos de responsabilidad y autonomía. ¿Cómo se puede traducir la competencia en el ámbito de la formación y del empleo?.*



4.- Según el INFORME CONJUNTO DE SITUACION DE 2008 DEL CONSEJO Y DE LA COMISION SOBRE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE TRABAJO “EDUCACIÓN Y FORMACIÓN 2010” –“facilitar el aprendizaje permanente para fomentar el conocimiento, la creatividad y la innovación”.(2008/C 86/01). No se ha avanzado lo suficiente en “la participación de los adultos en el aprendizaje permanente no lleva camino de alcanzar el punto de referencia de la UE. Se precisa un mayor esfuerzo para aumentar las capacidades de la población y lograr flexibilidad y seguridad en todo el mercado de trabajo.

La baja participación en actividades de aprendizaje permanente de los trabajadores mayores y de las personas poco cualificadas es particularmente problemática cuando los índices de participación son ya bajos para el conjunto de la población. Por otra parte, entre los inmigrantes hay una concentración particular de personas poco cualificadas. Las tendencias demográficas y del mercado de trabajo darán lugar al aumento de la demanda de las personas muy cualificadas y a menos oportunidades para las poco cualificadas. Será necesario prestar atención a la formación de dichos grupos.” Así como “se debe seguir trabajando para mejorar la calidad y el atractivo de la EFP. Esta es una prioridad clave en el proceso de Copenhague.

El mayor uso de los planteamientos basados en los resultados del aprendizaje de los programas de formación y en las cualificaciones está aumentando la importancia de la EFP en el mercado de trabajo. Otro punto a su favor es su renovado énfasis en las prácticas, en la colaboración entre escuelas y empresas y en el aprendizaje basado en el trabajo. Sin embargo, pueden notificarse pocos avances en cuanto a la previsión de las necesidades de capacidades y cualificaciones.”

En qué medida podemos trasladar este resultado a la realidad formativa asturiana – desde la perspectiva de la formación para el empleo en e sector de Hostelería-.

5.- Analizar los grupos de cotización y su relación con la cualificación profesional. La misma ocupación, según el tipo de empresa puede tener diferentes grupos de cotización correspondiendo unos con trabajador/a cualificado/a y otros con trabajador/a no cualificado/a

#### **1.4 METODOLOGÍA DE ANÁLISIS DE DATOS**

Se ha llevado a cabo una metodología de investigación de tipo descriptiva y en el análisis de datos se ha combinado el análisis univariado orientado a la descripción de una determinada variable, descripción que se ha llevado a cabo mediante el cálculo de estadísticos descriptivos e inferenciales como la moda, la mediana, la media y la desviación típica. Este procedimiento nos ha permitido resumir la información no analizarla.

Y también se ha utilizado un análisis bivariado orientado al examen de la relación entre dos variables mediante tablas de contingencia o cruces (a x b) y análisis correlacional. Este es el mínimo nivel de análisis posible.

## 2.- RELACION DE FUENTES DOCUMENTALES CONSULTADAS.

- Estudio sectorial de hostelería y restauración en Asturias. Trabajastur, 2005.
- Informe mercado de trabajo 2007. Observatorio ocupacional, DP de Asturias.
- Convenio Colectivo, Hostelería y Similares del Principado de Asturias. Federación de trabajadores de comercio, hostelería - Turismo y Juego, UGT Asturias. 2005-2007.
- Tercer Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería - ALEH. Oviedo, 15 de Noviembre de 2007.
- (B.O.E., 25 de Febrero de 2008), UGT, CEHAT, (Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos), FEHR (Federación Española de Hostelería), CC.OO.
- SITA - Sistema de información turística de Asturias. Gobierno de Principado de Asturias.
- Bases de datos e informes de: SADEI, EPA, INE, FTFE, MEC, INEM, SPEE, TRABAJASTUR.
- BOE nº 147 (20/6/2002). Jefatura del Estado. LEY ORGANICA 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación profesional.
- BOE Nº 3 (3/1/2007). Ministerio de Educación y Ciencia. RD 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.
- BOE nº 48 (25/2/2008). Ministerio de la Presidencia. Real Decreto 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional.
- BOE nº 312 (30/12/2005). Ministerio de la Presidencia. RD 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los centros de integrados de formación profesional.
- BOE nº 27 (31/1/2008). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. RD 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad.
- BOE nº 87 (11/4/2007). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.
- DOCE (6/5/2008). Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2008 relativa a la creación el Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente. (2008/C 111/01).
- DOCE (30/12/2006). Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente. (2006/962/CE).
- ARBIZU, F.M. (2001). *El papel del Instituto Nacional de las Cualificaciones en el Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales*. Ponencia presentada en las III Jornadas de Formación Continua en las Administraciones Públicas, Sevilla 21-22 de junio 2001.