



TRAYECTORIAS DE MIGRACIÓN DE TRABAJADORES/AS DE SECTORES EN CRISIS PARA SECTORES CON NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO EN EL PRINCIPADO DE ASTURIAS.

DOCUMENTO DE SÍNTESIS

Solicita



Financian



Colaboran



**Trayectorias de migración de
trabajadores/as de sectores en crisis
para sectores con nuevos yacimientos
de empleo en el Principado de Asturias**

DOCUMENTO DE SÍNTESIS

ÍNDICE

1. JUSTIFICACIÓN	4
2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	5
2.1. OBJETIVO GENERAL	5
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
3. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	6
3.1. PRIMERA PARTE: FASES DE LA INVESTIGACIÓN	6
3.2. SEGUNDA PARTE: TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN	7
3.3. TERCERA PARTE: ESTRUCTURA DE LA INVESTIGACIÓN	10
4. MARCO DE LA INVESTIGACIÓN	12
4.1. ÁMBITO GEOGRÁFICO	12
4.2. ÁMBITO FUNCIONAL	12
4.3. ÁMBITO OCUPACIONAL	13
5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	18
5.1. SITUACIÓN DE LA MOVILIDAD LABORAL EN ASTURIAS	18
5.2. MAPA DE DESCRIPCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	18
5.3. ITINERARIOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS AFECTADOS/AS POR LA CRISIS	19
5.4. LÍNEAS DE FORMACIÓN NECESARIAS	19
6. CONCLUSIONES	20

1. JUSTIFICACIÓN

El estudio que se presenta, "Trayectorias de migración de trabajadores/as de sectores en crisis para sectores con nuevos yacimientos de empleo en el Principado de Asturias", surge como consecuencia de la actual situación de crisis en España, que ha provocado un importante aumento del desempleo y provocará la necesaria recualificación de los/as trabajadores/as, orientando sus perspectivas de empleabilidad hacia otras ramas de actividad.

Es por ello, que el presente estudio pretende ser un instrumento que favorezca el reajuste de los trabajadores a otros entornos de empleo como garantía de minimizar los efectos de los sectores que afrontan directamente la actual coyuntura crítica del Principado de Asturias.

La investigación desarrolla el análisis de los factores primarios que impulsan la movilidad laboral en Asturias profundizando en la problemática laboral específica de todos los sectores y actividades económicas afectadas directamente por las particularidades de la crisis que afronta la Comunidad Autónoma de Asturias. Asimismo, se analizan las posibilidades potenciales de migración de los/as trabajadores/as hacia actividades productivas emergentes, poniendo de relieve los requerimientos de calificación necesarios para asegurar que dicho trasvase de trabajadores/as sea efectivo y posibilite una mejor inserción laboral.

Se trata de identificar y definir aquellas corrientes migratorias de trabajadores/as que abandonan o son liberados/as por sectores que afrontan directamente la crisis y llegan a sectores dinámicos de la economía para desempeñar su quehacer profesional. Es, precisamente en estas ocupaciones de llegada donde dichos/as trabajadores/as deben ajustar su perfil profesional a los requerimientos en materia de cualificación para poder concurrir y mantener el empleo.

Dentro del marco de las acciones de apoyo y de acompañamiento a la formación en el ámbito territorial del Principado de Asturias, el estudio tiene como finalidad definir las estrategias formativas de los/as trabajadores/as migrantes y definir acciones formativas eficaces para conseguir una rápida adaptación y mejora de las competencias y calificaciones de los/as trabajadores/as que migran de los sectores en crisis a los nuevos yacimientos de empleo en el Principado de Asturias.

Los objetivos de la investigación se alcanzan a través de la obtención de productos y resultados del estudio, mediante distintas técnicas de investigación. Estos productos se recogen dentro de los cuatro niveles de análisis en los que se ha estructurado la investigación: Situación de la movilidad laboral en Asturias (Análisis situacional), Mapa de descripción de los recursos humanos (Análisis ocupacional), Itinerarios de los/as trabajadores/as afectados/as por la crisis (Análisis formativo) y Líneas de formación necesarias (Estrategia de formación).

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. OBJETIVO GENERAL

Profundizar en la problemática específica de todos los sectores o actividades económicas en crisis de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, analizando las posibilidades de migración de los/as trabajadores/as para actividades productivas emergentes, poniendo de relieve los requerimientos de calificación necesarios para asegurar una mejor reinserción laboral.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Facilitar la adaptación y evolución de las profesiones y contenidos de los puestos de trabajo.
- Conseguir una mejora en las competencias y calificaciones, indispensables para mantener y fortalecer la situación competitiva de las empresas y la calificación de las personas trabajadoras ocupadas.
- Profundizar en el conocimiento de los problemas y necesidades específicas de formación entre los/las trabajadores/as de los sectores en crisis, y desenvolver iniciativas y alternativas sobre la adecuación de la oferta de formación para el empleo a la evolución de los contenidos de las ocupaciones.
- Conocer las necesidades formativas de los/as trabajadores/as con mayor dificultad de acceso a la formación de las pequeñas y medianas empresas.
- Analizar el concepto de movilidad laboral y las razones económicas que la motivan.
- Analizar la movilidad interempresa e intersector.
- Analizar explícitamente los factores determinantes de la movilidad voluntaria, originada por decisión del/de la trabajador/a, frente a la involuntaria, que es iniciada por decisión del/de la empleador/a.
- Realizar el análisis del colectivo más expuesto a sufrir la movilidad involuntaria, es decir los/las trabajadores/as temporales. Elaborar un mapa que describa la situación de los recursos humanos en cada una de las actividades económicas en función de la situación socioeconómica.
- Elaborar itinerarios para los/las trabajadores/as afectados por la crisis.
- Determinar las líneas de formación necesarias según los nuevos requerimientos.
- Difundir los resultados de la investigación a través de las jornadas técnicas.

3. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se ha desarrollado según la siguiente orientación metodológica:

3.1. PRIMERA PARTE: FASES DE LA INVESTIGACIÓN

Metodológicamente hablando el presente proyecto se compone de una serie de **fases de investigación** que lo vertebran y, a su vez, son guías de las acciones desarrolladas para el logro de los objetivos propuestos en este estudio. Así mismo, decir, que cada fase junto con las acciones que la integran y sus puntos clave de investigación intervienen transversalmente en cada producto parcial y en el análisis de los resultados de la investigación.

A continuación se ilustra el esquema general del Planteamiento Global de la Investigación:

FASE DE PUESTA EN MARCHA DE LA INVESTIGACIÓN: En la fase de puesta en marcha se desarrollan actividades para la configuración del equipo de investigación, previsión de tiempos y medios (materiales y humanos) para el desarrollo del equipo así como la definición final del diseño metodológico junto con el método de análisis.

FASE DOCUMENTAL: En la Fase Documental se desarrollan acciones búsqueda y análisis de fuentes de información sobre el sector productivo y mundo laboral en particular en la Comunidad Autónoma Asturiana. A tal efecto, en esta fase se consigue una serie de datos sobre una posible relación de sectores en crisis (tomando como tales aquellos en los que la destrucción de empleo se encuentre por encima de la media), ocupaciones a estudiar, ocupaciones con movilidad laboral más marcada, tipología de colectivos de trabajadores/as en estas ocupaciones, etc. La información es retroalimentada a través del análisis de bases de datos, entrevistas a expertos/as, encuestas a trabajadores/as, observaciones directas acompañadas de mando intermedio y asesoría externa con expertos/as cualificados/as.

FASE EMPÍRICA: En la Fase Empírica se organiza, programa y desarrolla la investigación. Representa una etapa de aplicación del método y del diseño de técnicas de investigación y aplicación de las mismas para recoger información primaria de la investigación. El proceso científico de desarrollo de esta fase comienza con la formulación de la hipótesis de investigación que representa los diferentes aspectos a demostrar a lo largo de la investigación y la obtención de información de calidad que permita posteriormente en la siguiente fase ratificar las hipótesis.

FASE ANALÍTICA: La Fase Analítica está constituida por un conjunto de acciones tendientes a dotar a la investigación de un contenido real de

acuerdo al cauce establecido en la metodología y obtener productos de este proceso. En esta Fase a través de un procedimiento metodológico de distinción, interpretación y tratamiento estadístico e informático de la información obtenida en las fases documental y empírica, se realiza un análisis con el que se llegan a conocer y definir los factores y circunstancias que conforman y condicionan el sistema productivo y el mundo laboral de los sectores, posibilitando la ratificación de las hipótesis de investigación y la obtención de resultados de la misma.

Dentro de esta Fase se desarrollan acciones de seguimiento y control de la calidad de la investigación y de los productos – resultados de la misma con la finalidad de evaluar tanto el proceso, procedimiento y técnicas de investigación (Evaluación Interna) como los resultados (Evaluación Externa) de esta investigación. La evaluación interna se desarrolla en el proyecto a través de un mecanismo de seguimiento y control desarrollado en trabajo de gabinete con asesoramiento de expertos/as externos/as. La Evaluación Externa se desarrolla a través de una reunión de expertos/as para el consenso en el que se evaluarán los resultados parciales de la investigación según los cuatro niveles de análisis establecidos.

FASE DE DIFUSIÓN: La Fase de Difusión está destinada a dar a conocer a través de una Jornada Técnica, los resultados, las utilidades y la aplicabilidad de la investigación a través de acciones de presentación y difusión, tanto del documento como de los productos de la investigación, a entidades, instituciones, colectivos de trabajadores/as, agentes sociales, mandos de empresas, responsables de recursos humanos y representantes de trabajadores/as.

3.2. SEGUNDA PARTE: TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN

Las técnicas que se utilizan para el desarrollo de esta investigación son las siguientes:

OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN A TRAVÉS DE FUENTES DOCUMENTALES

El trabajo de documentación, consiste por una parte en la búsqueda y recopilación de datos secundarios (cuantitativos y cualitativos), y por otra en la clasificación y análisis de la misma a efectos de esta investigación. Esta información nos permite una primera aproximación con los distintos aspectos económicos y laborales de los sectores en crisis y generadores de empleo y perspectiva de evolución de los mismos.

Los aspectos de la investigación para los que se ha empleado esta técnica son:

- ✚ Definir la situación en la esfera económica y laboral de los sectores objeto de estudio.

- ✚ Conocer la Evolución del mercado laboral en cuanto a contrataciones y nuevos yacimientos de empleo.
- ✚ Recabar información sobre la estructura ocupacional de los sectores en crecimiento.
- ✚ Identificar la oferta formativa existente en los distintos subsistemas de la formación profesional para los distintos trabajadores de los sectores receptores de trabajadores/as.

DETERMINACIÓN DE LA POBLACIÓN Y MUESTRA

El universo objeto de estudio a efectos de la ENCUESTA TELEFÓNICA EN EL PUESTO DE TRABAJO lo conforman los 74.724 trabajadores/as de los sectores Educación, Actividades de Servicios Sociales, Turismo y Hostelería y Medio Ambiente en el Principado de Asturias. Dentro de este universo objeto de estudio se decidió encuestar únicamente a los/as trabajadores/as provenientes de sectores en crisis que en los últimos 2 años se han incorporado a las actividades de los sectores generadores de empleo considerados de partida (Educación, Actividades de Servicios Sociales, Turismo y Hostelería y Medio Ambiente).

El tipo de muestreo en la investigación es polietápico, estratificado, con una afijación mínima al tamaño de estrato (considerando un mínimo de 15 encuestas por cada sector generador de empleo y un mínimo de 5 encuestas por cada una de las actividades de los sectores), siendo la selección última de la unidad muestral de tipo aleatorio. Así, para una población de 74.724 trabajadores/as de los sectores Educación, Actividades de Servicios Sociales, Turismo y Hostelería y Medio Ambiente distribuidos de forma no uniforme por todo el territorio del Principado de Asturias, con un error muestral máximo prefijado del +/-10 % y nivel de confianza (margen de probabilidad) del 95,5%, se considera un tamaño muestral de 99 trabajadores/as.

ENCUESTAS AL/A LA TRABAJADOR/A

Tal y como se ha formulado anteriormente, los colectivos encuestados son aquellos/as trabajadores/as que desarrollan su actividad en los sectores generadores de empleo considerados en el ámbito de actuación (Educación, Actividades de Servicios Sociales, Turismo y Hostelería y Medio Ambiente) y que se hayan incorporado a la empresa en los últimos 2 años y provengan de otro sector. La elección de este colectivo se justifica en la aproximación a la realidad de los últimos 2 años de la incorporación de trabajadores/as de otros sectores en crisis a los generadores de empleo desde el punto de vista de sus protagonistas, que nos informan en primera persona sobre las características sociodemográficas, desarrollo del proceso del trabajo, condiciones sociolaborales y contexto laboral, motivación, necesidad, grado de participación y satisfacción en acciones formativas.

Para la recogida de datos de información mediante la encuesta telefónica al/ a la trabajador/a se ha diseñado un cuestionario tipo que se compone de preguntas cerradas y semi-cerradas.

OBSERVACIÓN DIRECTA ACOMPAÑADA DE MANDO INTERMEDIO

La observación estructurada supone el registro sistemático de información dada por el mando intermedio de empresas de los sectores generadores de empleo considerados, cuyo fin es valorar el desempeño en el puesto de trabajo, así como las capacidades idóneas que el/la trabajador/a debe disponer y la formación necesaria para adquirirlas.

La observación estructurada con informante clave se ha realizado de forma personal "in situ" al mando, y consta de una batería de preguntas semiabiertas dirigidas al mando cualificado inmediatamente superior de los/as trabajadores/as encuestados/as mediante la técnica anterior. La información recogida mediante esta técnica complementa la información producida mediante la encuesta telefónica al/a la trabajador/a.

ENTREVISTAS A EXPERTOS/AS

Mediante la aplicación de esta técnica se ha podido recoger y sistematizar el conocimiento, las opiniones y las tendencias de los informantes. Además, se ha recogido información clave para la realidad y actualidad de los sectores en crisis y los generadores de empleo a través de los testimonios de los diferentes expertos/as.

GRUPOS DE DISCUSIÓN

Comprende una dinámica de grupo mediante la participación de distintos expertos/as, cuya finalidad es presentar los resultados obtenidos en el transcurso de la investigación.

La realización del grupo de discusión propuesto supone el control de calidad del estudio, y para ello se somete a la consideración de los/as distintos/as expertos/as, los productos parciales y resultados obtenidos por los niveles de investigación.

OTRAS TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL: ASESORÍA EXTERNA CON EXPERTOS/AS CUALIFICADOS/AS

Esta técnica de investigación consiste en la participación activa de un reducido número de expertos/as externos/as al equipo técnico, que prestan asesoramiento altamente cualificado a lo largo del desarrollo de la investigación.

Los/as participantes en esta técnica forman un equipo multidisciplinar altamente cualificado. Estos/as asesores/as están a disposición del equipo

técnico: asistiendo a reuniones de trabajo de gabinete, a través de Internet, respondiendo a cuestionarios, comunicación telefónica etc.

En resumen se han llevado a cabo las siguientes herramientas:

99 ENCUESTAS TELEFÓNICAS A TRABAJADORES/AS
8 OBSERVACIONES DIRECTAS A MANDOS INTERMEDIOS
7 ENTREVISTAS A EXPERTOS/AS
1 GRUPO DE DISCUSIÓN

3.3. TERCERA PARTE: ESTRUCTURA DE LA INVESTIGACIÓN

Los objetivos de la investigación contemplados y descritos se alcanzan a través de la obtención de productos y resultados del estudio mediante distintas técnicas de la investigación.

A continuación se expone un resumen sobre los niveles en los que se estructura la investigación, así como las técnicas empleadas en la obtención de los productos finales correspondientes a cada nivel.

NIVELES	TÉCNICAS EMPLEADAS	PRODUCTOS
SITUACIÓN DE LA MOVILIDAD LABORAL EN ASTURIAS (ANÁLISIS SITUACIONAL)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Encuesta telefónica al/a la trabajador/a. ▪ Observación directa acompañada de mando intermedio. ▪ Entrevista a expertos/as. ▪ Grupo de discusión: validación para el consenso. ▪ Asesoría externa con expertos/as cualificados/as. 	Análisis concepto de movilidad laboral y las razones económicas que la motivan
		Análisis de la movilidad interempresa e intersector
		Análisis de los factores determinantes de la movilidad voluntaria e involuntaria.
		Análisis de la influencia de los salarios sobre los abandonos de trabajo voluntarios.
MAPA DE DESCRIPCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS (ANÁLISIS OCUPACIONAL)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Encuesta telefónica al/a la trabajador/a. ▪ Observación directa acompañada de mando intermedio. ▪ Entrevista a expertos/as. ▪ Grupo de discusión: validación para el consenso. ▪ Asesoría externa con expertos/as cualificados/as. 	Mapa ocupacional de los sectores generadores de empleo
		Análisis y perfiles profesionales de los/as trabajadores/as de las ocupaciones de destino de los sectores generadores de empleo
		Descripción de las características sociodemográficas y laborales de las ocupaciones de los/as trabajadores/as de sectores receptores
		Análisis diferencial de la movilidad laboral en función del sector y características de los colectivos.

NIVELES	TÉCNICAS EMPLEADAS	PRODUCTOS
		Análisis específico de la situación de los colectivos prioritarios de trabajadores/as.
ITINERARIOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS AFECTADOS/AS POR LA CRISIS (ANÁLISIS FORMATIVO)	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta telefónica al/a la trabajador/a. Observación directa acompañada de mando intermedio. Entrevista a expertos/as. Grupo de discusión: validación para el consenso. Asesoría externa con expertos/as cualificados/as. 	Estudio de los conocimientos y capacidades que demandan las ocupaciones de destino
		Itinerarios para los/as trabajadores/as afectados/as por la crisis.
LÍNEAS DE FORMACIÓN NECESARIAS (ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN)	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta telefónica al/a la trabajador/a. Observación directa acompañada de mando intermedio. Entrevista a expertos/as. Grupo de discusión: validación para el consenso. Asesoría externa con expertos/as cualificados/as. 	Líneas de formación necesarias para facilitar la movilidad laboral de los/as trabajadores/as en crisis hacia sectores receptores de trabajadores/as.
		Oferta formativa existente para la adaptación de los/as trabajadores/as a los sectores receptores.
		Estudio de las acciones formativas recibidas por los/as trabajadores/as de las ocupaciones de destino encuestados/as en la muestra.

(FUENTE: Elaboración propia a partir de la propuesta metodológica de la memoria descriptiva)

Es decir se construye una estructura vertebrada por los estudios ocupacionales y perfiles profesionales unidos a los itinerarios formativos y las líneas de formación para cada ocupación de destino objeto de estudio.

Este estudio permite por tanto, disponer de una estructura de análisis de las actuaciones laborales de los/as trabajadores/as que ocupan un puesto de trabajo perteneciente a sectores receptores. Con la finalidad de establecer una serie de criterios básicos en los desarrollos profesionales para poder así perfilar aquellos requisitos formativos, profesionales y personales que los/as trabajadores/as en crisis demandan para el desempeño de las ocupaciones de sectores receptores.

4. MARCO DE LA INVESTIGACIÓN

El campo de observación de este estudio abarca tres tipos de ámbitos de actuación: geográfico, funcional y ocupacional.

4.1. ÁMBITO GEOGRÁFICO

El ámbito geográfico, de actuación territorial es la totalidad del Principado de Asturias.

4.2. ÁMBITO FUNCIONAL

El ámbito de actuación a nivel funcional de esta investigación está configurado por aquellos/as sectores generadores de empleo que han absorbido a trabajadores/as procedentes de sectores afectados directamente por la crisis en el ámbito de la Comunidad Autónoma Asturiana.

Las actividades principales de estos sectores están clasificadas según el Catálogo Nacional de Actividades Empresariales (CNAE-2009) hasta dos dígitos, resultando los siguientes:

CNAE	ACTIVIDAD
EDUCACIÓN	
85	Educación
ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES	
87	Asistencia en establecimientos residenciales
88	Actividades de servicios sociales sin alojamiento
TURISMO Y HOSTELERÍA	
55	Servicios de alojamiento
56	Servicios de comidas y bebidas
MEDIO AMBIENTE	
Consultoras medioambientales	
74	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas
Energías renovables	
35	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
Gestión de residuos/aguas residuales	
37	Recogida y tratamiento de aguas residuales
38	Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización
39	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos

(FUENTE: Elaboración propia a partir de CNAE 2009)

4.3. ÁMBITO OCUPACIONAL

El ámbito ocupacional está formado por aquellas ocupaciones, pertenecientes a actividades generadoras de empleo, que en los últimos 2 años han pasado a ser desempeñadas de forma significativa por trabajadores/as provenientes de sectores calificados en crisis.

Estas ocupaciones se han agrupado en un Mapa Ocupacional organizado por actividades económicas.

En este sentido, dicho mapa ocupacional está integrado por las ocupaciones de llegada de flujos migratorios y están encuadradas en ramas de actividades generadoras de empleo, que son: Educación, Actividades de Servicios Sociales, Turismo y Hostelería y Medio Ambiente.

Asimismo, para manejar una denominación y catalogación unificada de estas ocupaciones, se ha utilizado la Clasificación nacional de ocupaciones SISPE 2002, que permite localizar de forma universal la correspondencia entre la denominación de dicha ocupación y sus funciones laborales inherentes.

Por otro lado, la configuración del mapa de ocupaciones de llegada de las corrientes migratorias permite identificar el escenario de actuación de los/as trabajadores/as migrantes, a fin de determinar las líneas de formación necesarias para facilitar la movilidad laboral de estos/as trabajadores/as afectados/as por la crisis hacia los sectores generadores de empleo.

A continuación se muestra la panorámica de ocupaciones que integran el mapa ocupacional del presente estudio, organizadas por ramas de actividad y codificadas según la clasificación SISPE en una desagregación de 8 dígitos:

EDUCACIÓN	
CÓDIGO	OCUPACIÓN
2220.008.6	Profesor/a de área de música (Enseñanza Secundaria)
2231.009.5	Técnico/a y/o coordinador/a de formación
2239.005.3	Formador/a de formación no reglada
2239.006.2	Formador/a de formación ocupacional no reglada
2839.011.8	Profesor/a técnico/a de formación profesional (Fabricación mecánica)
3320.021.9	Agente comercial
3411.003.8	Técnico/a administrativo/a, en general

3531.001.1	Educador/a social
4210.001.0	Empleado/a administrativo/a, en general
5129.003.0	Cuidador/a de minusválidos/as físicos, psíquicos y sensoriales
ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES	
Asistencia en establecimientos residenciales	
CÓDIGO	OCUPACIÓN
1110.001.0	Director/a general de empresa de 10 o más asalariados/as, en general
2931.001.4	Trabajador/a social (Asistente/a social)
5111.003.3	Auxiliar de enfermería de geriatría
9121.001.6	Personal de limpieza o limpiador/a en general
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	
CÓDIGO	OCUPACIÓN
1129.008.9	Director/a técnico/a de centro educativo
3211.001.4	Técnico/a en educación infantil
3411.003.8	Técnico/a administrativo/a, en general
5113.002.4	Asistente domiciliario
5121.003.4	Cuidador/a de guardería infantil
9121.001.6	Personal de limpieza o limpiador/a en general
TURISMO Y HOSTELERÍA	
Servicios de alojamiento	
CÓDIGO	OCUPACIÓN
1125.003.2	Director/a de hotel, de 10 o más asalariados/as
3023.017.0	Técnico/a de manteniendo de instalaciones hoteleras
3411.003.8	Técnico/a administrativo/a, en general
4522.004.1	Recepcionista de hotel
5020.001.8	Camarero/a, en general
9121.001.6	Personal de limpieza o limpiador/a en general
9121.008.3	Camarero/a de pisos (hostelería)
Servicios de comidas y bebidas	

CÓDIGO	OCUPACIÓN
3411.003.8	Técnico/a administrativo/a, en general
5020.001.8	Camarero/a, en general
MEDIOAMBIENTE	
Consultoras Medioambientales	
CÓDIGO	OCUPACIÓN
1132.001.4	Director/a de departamento de relaciones laborales y recursos humanos
1405.002.4	Gerente de empresas de servicios a otras empresas, en general, con menos de 10 asalariados/as
2059.015.8	Ingeniero/a de proyectos
2111.001.2	Biólogo/a
2653.001.9	Ingeniero/a técnico/a en electrónica, en general
3010.001.5	Delineante/a, en general
3024.011.9	Técnico/a en mantenimiento electrónico
3411.003.8	Técnico/a administrativo/a, en general
4210.001.0	Empleado/a administrativo/a, en general
Energías Renovables	
CÓDIGO	OCUPACIÓN
2059.015.8	Ingeniero/a de proyectos
3411.003.8	Técnico/a administrativo/a, en general
7220.009.2	Instalador/a de energía solar por tuberías
Gestión de residuos/aguas residuales	
CÓDIGO	OCUPACIÓN
3010.001.5	Delineante/a, en general
3411.003.8	Técnico/a administrativo/a, en general
4210.001.0	Empleado/a administrativo/a, en general

(FUENTE: Elaboración propia a partir de las técnicas de investigación y la Clasificación Ocupacional SISPE 2002)

Este mapa ocupacional realizado, se ha ido elaborando a partir del análisis del trabajo de campo efectuado a través de:

- ✓ 99 encuestas al/a la trabajador/a
- ✓ 8 observaciones directas acompañadas de mando intermedio
- ✓ 7 entrevistas a expertos/as

Por medio de la técnica de la encuesta se recabó la información de base del contexto ocupacional; las otras dos técnicas fueron aplicados primeramente para ampliar información y, en segundo lugar, para captar aquella información que por su complejidad y sutileza no se pudo extraer de la encuesta. Así, se ha podido localizar nuevas ocupaciones no reflejadas en las encuestas, pero sí indicadas en las observaciones directas llevadas a cabo en diferentes empresas y en las entrevistas realizadas a expertos/as. Esto, es de gran relevancia en los sectores receptores.

Las ocupaciones que se añaden al mapa de ocupaciones son:

ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES	
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	
CÓDIGO	OCUPACIÓN
5121.005.6	Cuidador/a de comedor escolar
5121.005.6	Cuidador/a – acompañante de autobús escolar
3532.002.3	Animador/a sociocultural

TURISMO Y HOSTELERÍA	
Servicios de comidas y bebidas	
CÓDIGO	OCUPACIÓN
9121.005.0	Pinche de cocina

Por otro lado, teniendo en cuenta a la vez la intervención de las ocupaciones en el proceso de producción y su encuadre en un área concreta de la empresa, en este estudio se organizan las distintas ocupaciones en tres grupos diferenciados:

- **Ocupaciones transversales** a diferentes sectores y subsectores que se encuadran en procesos de apoyo o procesos asociados a las actividades de los sectores objeto de estudio.
- **Ocupaciones relacionadas**, las encuadradas directamente en los procesos productivos de los sectores, aunque son comunes a otras actividades económicas.

- **Ocupaciones específicas** de los sectores, es decir aquellas que son propias y distintivas de las actividades de los sectores de estudio.

Siguiendo lo anterior, el mapa de ocupaciones de esta investigación se organiza a continuación por ramas de actividad y tipología de ocupación.

MAPA OCUPACIONAL DE LOS SECTORES GENERADORES DE EMPLEO POR TIPOLOGIA DE OCUPACIONES	
OCUPACIONES ESPECÍFICAS	
SECTOR	OCUPACIÓN
Educación	Profesor/a del área de música (enseñanza secundaria)
	Formador/a de formación ocupacional no reglada
	Formador/a de formación no reglada
	Técnico/a y/o coordinador/a de formación
	Profesor/a técnico/a de formación profesional (fabricación mecánica)
Actividades de servicios sociales	Auxiliar de enfermería de geriatría
	Técnico/a en educación infantil
	Cuidador/a de guardería infantil
	Asistente domiciliario
Turismo y hostelería	Director/a de hotel, de 10 o más asalariados/as
	Camarero/a, en general
	Camarero/a de pisos (hostelería)
	Técnico/a de mantenimiento de instalaciones hoteleras
	Recepcionista de hotel
Medio Ambiente	Instalador/a de energía solar por tuberías
OCUPACIONES RELACIONADAS	
SECTOR	OCUPACIÓN
Educación	Educador/a social
	Cuidador/a de minusválidos/as físicos, psíquicos y sensoriales
Actividades de servicios sociales	Trabajador/a social (Asistente social)
	Director/a técnico/a de centro educativo
Medio Ambiente	Biólogo/a
	Delineante/a, en general
	Ingeniero/a de proyectos
	Técnico/a de mantenimiento electrónico
	Ingeniero/a técnico/a en electrónica, en general
OCUPACIONES TRANSVERSALES	
SECTOR	OCUPACIÓN
Todos sectores	Técnico/a administrativo/a, en general
Educación Medio Ambiente	Empleado/a administrativo/a, en general
Medio Ambiente	Gerente de empresas de servicios a otras empresas, en general, con menos de 10 asalariados
	Director/a de departamento de relaciones laborales y recursos humanos
Educación	Agente comercial

Actividades de servicios sociales
Turismo y Hostelería

Personal de limpieza o limpiador/a, en general

(FUENTE: Elaboración propia a partir del trabajo de campo)

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. SITUACIÓN DE LA MOVILIDAD LABORAL EN ASTURIAS

En este primer nivel de la investigación, se desarrolla un análisis situacional de las trayectorias migratorias, origen y destino, en el Principado de Asturias. Se busca conocer la evolución de la movilidad laboral y los principales factores asociados a la misma, así como conocer la dinámica y los cambios de los sectores en crisis y generadores de empleo, las tendencias de los mismos y la situación de diferentes ocupaciones de destino de los sectores generadores de empleo, en especial aquellas vinculadas a los sectores de Educación, Servicios Sociales, Turismo y Hostelería y Medio Ambiente, y su impacto en el mundo del trabajo.

5.2. MAPA DE DESCRIPCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

En el segundo nivel de investigación se desarrolla un análisis ocupacional con la intención de definir las ocupaciones que pasan a ocupar los/as trabajadores/as migrantes y sus exigencias en materia de cualificaciones y formación. Se inició este estudio con los datos obtenidos a partir de la muestra de trabajadores/as provenientes de sectores en crisis que se incorporaron en los últimos 2 años a los sectores generadores de empleo considerados en la hipótesis de partida (Educación, Actividades de Servicios Sociales, Turismo y Hostelería y Medio Ambiente). Así, se definió para dicha muestra el listado de las diez principales ocupaciones contempladas en la clasificación ocupacional SISPE 2002 a una desagregación de ocho dígitos.

Para las diez principales ocupaciones receptoras de trabajadores/as de sectores en crisis se realizó un análisis ocupacional, con el fin de determinar, en un posterior nivel de análisis, las necesidades de formación actuales y futuras y así facilitar la movilidad laboral de los/as trabajadores/as provenientes de sectores en crisis hacia sectores generadores de empleo.

En este nivel de investigación se descompone cada una de las ocupaciones de destino objeto de investigación en sus competencias generales y bloques de funciones.

Por otro lado también se analiza el perfil profesional de cada una de las ocupaciones investigadas en el estudio.

5.3. ITINERARIOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS AFECTADOS/AS POR LA CRISIS

En este tercer nivel de investigación se desarrolla un análisis de la formación a partir de las exigencias de las ocupaciones de llegada y se definen los itinerarios formativos a seguir para los/as trabajadores/as afectados/as por la crisis para poder adaptar su formación hacia las ocupaciones de destino que están identificadas dentro de los sectores generadores de empleo.

5.4. LÍNEAS DE FORMACIÓN NECESARIAS

En el cuarto y último nivel de análisis se diseña una estrategia de adaptación de los/as trabajadores/as migrantes a los nuevos puestos. Axialmente, se definen una serie de líneas de formación para el desempeño eficaz de las ocupaciones de destino cuyo análisis, perfil profesional e itinerarios se han desarrollado en el segundo y tercer nivel de análisis. Se analiza, también, la oferta formativa existente en el Principado de Asturias, como herramienta para la adaptación de los/as trabajadores/as afectados/as por la crisis a las ocupaciones de destino de sectores receptores.

6. CONCLUSIONES

SITUACIÓN GENERAL DE LA ECONOMÍA Y EL EMPLEO

El Principado de Asturias ha afrontado el reto económico y laboral del año 2008 con muestras de resistencia frente al empeoramiento de las condiciones económicas, tanto internacionales como nacionales. No obstante, y en términos generales, las líneas básicas de la evolución de Asturias siguieron un comportamiento semejante a las de la economía mundial, a las que se añadieron los factores internos propios de la situación española y del propio Principado.

Para el año 2008, los indicadores económicos de la producción y el empleo siguieron una tendencia claramente diferenciada en los dos semestres. En el primero de ellos, la crisis afectó de una forma bastante suave al Principado, siendo la segunda parte del año sensiblemente peor, tanto en números económicos como en lo que respecta a las cifras del empleo.

El retroceso del sector del metal a nivel mundial afectó sensiblemente al tejido empresarial del Principado al perder una parte fundamental de sus exportaciones. Esto, unido a la bajada de la actividad en la construcción afectó a la caída libre del consumo interno.

Los indicadores de actividad del INE para el año 2008, relativos a la cifra de negocios del sector y el empleo, tuvieron un comportamiento de caída moderada junto con Galicia y Aragón, si se compara con un contexto generalizado de cifras negativas para el resto de las Comunidades Autónomas.

En el caso del 2009 las cifras fueron peores. El Principado alcanza de forma neta los indicadores negativos de empleo del resto de las Comunidades Autónomas, con una pequeña recuperación en los datos correspondientes al segundo trimestre del 2009.

El comportamiento del empleo no fue igual en función del sexo. En estos años las mujeres contribuyeron al avance del empleo en Asturias con un ritmo de crecimiento mayor que el de los hombres. No obstante, a pesar de este mejor comportamiento, la tasa de empleo femenino continúa siendo inferior a la del masculino para el período estudiado.

El aumento de paro fue proporcionalmente más fuerte en el caso de los hombres que en el de las mujeres, esto se debe a que los sectores más afectados por la crisis son tradicionalmente masculinos y los sectores que están resistiendo a la crisis y los que están generando empleo son sectores considerados creadores netos de empleo femenino.

El sector de la construcción perdió empleo de forma significativa en el último trimestre del 2008, siguiendo esta pérdida de forma constante durante todo el año 2009, con un ligero repunte en la creación de empleo en el cuarto trimestre del año.

En cuanto al sector servicios, se puede decir que sostuvo el crecimiento de la economía asturiana en 2008, y así mismo amortiguó la inevitable caída de la economía del Principado en el 2009, apoyándose en la elasticidad de su producción y en la estabilidad de la demanda de los hogares. Así, los indicadores parciales existentes apuntan a una mejora de la renta disponible de los hogares. Esta tendencia viene dada por los datos de la evolución de las ramas del sector servicios más orientadas a la atención del gasto de los hogares, como hostelería, comercio e intermediación financiera, principalmente. Si bien estas cifras han empeorado en el último semestre del 2009.

En líneas generales se puede decir que el Principado de Asturias tiene una concentración de tipología y sectores productivos tradicionalmente fuertes basados en la especialización productiva. Es precisamente esto, lo que convierte al Principado de Asturias en un territorio especialmente sensible, sobre todo en los momentos de cambios, con las ventajas e inconvenientes que suelen llevar aparejados. Actualmente asistimos a uno de esos períodos, encontrándonos en plena transición desde la sociedad industrial, hacia la denominada sociedad del conocimiento, en la que las ventajas competitivas de las industrias y las empresas para acceder a los mercados globalizados están cambiando.

Actualmente, el Principado está inmerso en el proceso imparable de la globalización, y sus empresas enfrentan el reto de la competencia sin fronteras. Uno de los principales efectos de este proceso que se está generando es el cambio en las pautas de localización empresariales, con el consecuente impacto que esto genera en los territorios afectados y en la liberalización del trabajo.

ESTRATEGIAS FRENTE A LA CRISIS

La estrategia para afrontar empresa y trabajadores/as esta coyuntura debe ser orientada por varios ejes:

- La generación de un medio innovador y un capital humano cualificado. Para alcanzarlo, se hace necesaria la conjunción de dos factores claramente diferenciados, por una parte una mejora de las infraestructuras, de los organismos de investigación y desarrollo, de la capacidad de obtención de créditos por parte de las empresas de cara a posibilitar el desarrollo de una política de I+D+i y por otra parte un conjunto de elementos intangibles (coordinación administrativa, capital social, vinculación al territorio que propicie las relaciones inter-

- empresariales y la formación de redes de relaciones sociales, económicas y de conocimiento).
- Implantación de nuevos proyectos empresariales y reindustrialización.
 - Inserción profesional de trabajadores/as afectados/as en los nuevos proyectos empresariales.
 - Mejora de la empleabilidad de los trabajadores/as.
 - La mejora de la competitividad y diversificación del tejido productivo existente.
 - Diseño de mecanismos que permitan el establecimiento de nuevas estrategias competitivas para empresas y aglomeraciones productivas.
 - Apoyo para la cooperación competitiva de las empresas.
 - Incentivación de los proyectos de I+D+i.
 - La apertura del sistema productivo del Principado hacia nuevos sectores. Implantación de nuevos proyectos empresariales que impliquen la reorientación de la industria Asturiana.
 - Definición de nuevos sectores de actividad estratégicos para su desarrollo futuro.
 - Energías renovables y medio ambiente.
 - Actividades logísticas.
 - Tecnologías de la información y la comunicación.
 - Industria metalmecánica avanzada.
 - Otros sectores industriales innovadores.
 - Apuesta por el aprendizaje, el autoempleo, la innovación y la actividad productiva.
 - Apoyo a la instalación de industrias pertenecientes a actividades no implantadas en el momento actual en el Principado.

Para hacer frente a esos retos es indispensable la participación de todos los agentes implicados, pero el Gobierno Autónomo debe adoptar un papel importante como agente de cambio que permita por un lado anticipar nuevas posibilidades de desarrollo y por otro crear las condiciones para el

óptimo despliegue de la actividad empresarial, que consecuentemente van a repercutir en la dinámica global de este territorio.

SECTORES GENERADORES DE EMPLEO

El **sector de la hostelería**, es probablemente el sector que ha generado más empleo, pero en los últimos meses a un ritmo mucha más ralentizado que antes de la crisis. La mano de obra autóctona ha ido sustituyendo a la inmigración a la hora de cubrir puestos de trabajo en este sector. Existe un problema en el tipo de empleo que genera este sector y es la elevada tasa de estacionalidad del mismo, sobretodo en determinadas zonas como pueden ser las alas. Hay que destacar que en muchos casos la duración de la jornada laboral reflejada en el contrato no se corresponde con la realidad. En este sector las ocupaciones que generan más empleo son los Ayudantes de camarero/a y de cocina (para realizar el trabajo de camareros y de cocineros). Aquellos/as trabajadores/as que sepan escanciar sidra lo tienen mucho más fácil para ser contratados/as como ayudantes o aprendices en hostelería.

El **sector de servicios sociales** también es otro sector que genera empleo y consecuentemente, es el que se está moviendo un volumen importante de trabajadores/as. Se espera que la capacidad de generar empleo aumente a medio y largo plazo por parte de las actividades de servicios sociales; aunque esta capacidad de aumento va a depender en gran parte de la aplicación de la ley de dependencia y del desarrollo de los distintos reglamentos de la misma que debería permitir un mayor desarrollo del sector y más teniendo en cuenta la tipología de la pirámide poblacional de Asturias con tendencia al envejecimiento de la población. Existe una fuerte presión de la economía sumergida sobre este sector dificultando de forma extraordinaria la mejora de un convenio colectivo muy pobre. Las ocupaciones más generadoras de empleo son: Ocupaciones relacionadas con la atención directa y asistencia a domicilio, auxiliar de ayuda a domicilio, auxiliar de enfermería y auxiliar de geriatría, cuidador/a de centros (sobretodo cuando no se exija un cierto nivel de cualificación).

En el **sector de educación**, aunque se trata de un sector que genera empleo, el que se genera es dentro del mismo sector, para personas que tienen un nivel de cualificación o una especialidad y que están esperando una oportunidad en su campo. Relacionada con la educación y animación sociocultural, es cierto que se brindan nuevas oportunidades de negocio y por lo tanto empleo pero el número de puestos se ve muy limitado por el escaso (aunque positivo) crecimiento de otros sectores anexos como el de la hostelería y el turismo. Las ocupaciones mencionadas como generadoras de empleo son las Ocupaciones relacionadas con educación (especialmente las dedicadas a la formación de adultos), animador sociocultural, etc.

Las actividades relacionadas con el **medio ambiente**, tienen potencial de generación de empleo, por el apoyo que tienen tanto desde el punto de

vista social, como político. Este sector es la eterna cenicienta en la generación de empleo y riqueza, pero hay que admitir que el continuo crecimiento de la importancia de "lo verde" está llegando a todos los niveles de nuestro día a día y detrás de este incremento viene un sector productivo que está creciendo. Hay que matizar con respecto a este sector que los/as expertos/as opinan que para que este sector sea un potenciador sostenido de la generación de empleo, debemos dejar pasar un plazo razonable (3 a 5 años).

La situación es similar en toda Asturias si bien hay diferencias de ámbito geográfico. En las alas hay más demanda en el campo de la hostelería, que en el centro de la CCAA. En las zonas rurales existe demanda de empleo en el sector hostelero, cuantitativamente menor que en el caso de las alas en términos absolutos pero de gran importancia en términos relativos a la hora de mejorar las posibilidades de fijar población en el ámbito rural. Hay un matiz importante en cuanto a perfil demandado en este caso, se busca, en el caso de las zonas rurales, gente más cualificada en el campo de la hostelería por el perfil del contratante (casas rurales), se valora de forma muy positiva la polivalencia de la persona que se va a contratar.

En las alas y en la zona costera hay más demanda de trabajo, pero es sobretodo un trabajo estacional y en una zona en la que el coste de la vida es alto en el momento en el que se genera empleo (verano sobre todo). Este elevado coste de la vida dificulta la posibilidad de cubrir vacantes.

La zona central de Asturias es la que más sufre la crisis, en ella se concentran elevadas tasas de pérdida de empleo pero también de generación del mismo aunque en el conjunto se pierda más que se genera. El sector servicios está más desarrollado en esta área asturiana y genera mucho más empleo que en las alas.

La situación en las cuencas mineras es mucho más complicada, se pierde empleo sin alternativas reales de generación.

MOVILIDAD

La movilidad es muy inferior a la que se podría esperar tanto en el ámbito de la movilidad entre sectores como la geográfica. Hay que destacar el hecho de que culturalmente existe un cierto inmovilismo a la hora de desplazarse desde nuestro lugar de residencia a otra zona para desarrollar nuestra actividad laboral entre los/as asturianos/as.

Las principales causas de la movilidad son el salario y una mejor empleabilidad. Las causas no son igual de importantes sea cual sea el empleo, cuanto mayor es el nivel de cualificación menor es la importancia del aspecto económico pasando a valorarse otros aspectos como pueda ser el tipo de jornada y la posibilidad de conciliar la vida profesional con la laboral.

Al ser la cuestión económica la de mayor importancia y existir un salario menor en los sectores que componen los yacimientos de empleo respecto a los sectores en crisis origen de los/as trabajadores/as surge una baja incentivación a la movilidad. Esta falta de motivación económica puede ser la causa principal de la baja movilidad entre sectores a la hora de establecer trayectorias de migración.

Pero existen diversas causas de la baja movilidad entre sectores así como aspectos que deberían facilitarla.

Diferencia salarial: Existe un problema de salarios en el sector en crisis, ya que este suele ser superior al de los sectores receptores potenciales de trabajadores/as. En el caso concreto de ayuda a domicilio la calidad del empleo es muy mala tanto en cuanto a salario como en calidad de contrato (duración y número de horas semanales).

Inadecuado nivel de cualificación: Es necesario mejorar el nivel de cualificación de los/as trabajadores/as que se incorporan desde otros sectores, para no perder calidad de servicio. A medio plazo pueden surgir problemas de xenofobia por causa de la falta de empleo.

Asunción de funciones no pagadas: Los/as trabajadores/as contratados/as como ayudantes, en poco tiempo desarrollan una actividad de más responsabilidad manteniendo el salario y categoría laboral del ayudante. Los/as trabajadores/as demandados/as como auxiliares, realizan funciones de más responsabilidad, sobretodo en el caso de la hostelería y comedores. Existe un problema grave en el caso de la asistencia a domicilio con el tema de la economía sumergida que provoca unos salarios bajos y precariedad en el empleo. No se ha regulado de forma correcta la ley de dependencia en el Principado y no se genera el empleo que se podía generar si se realizara una regulación correcta.

Tipo de empleo: El empleo que se genera en estos yacimientos es básicamente femenino y con una elevada tasa de inmigrantes, esto se debe a que es un empleo con poco prestigio social.

Mentalidad: Con el sistema actual de cobertura de desempleo, es complicado que la gente que acaba de perder el empleo piense en cambiar de sector. Es difícil conseguir un trasvase de trabajadores/as en Asturias.

MEJORA DE LA CUALIFICACIÓN

Las principales necesidades de formación serían las derivadas de capacitar a los/as trabajadores/as procedentes de los sectores en crisis para que desarrollen su actividad en los nuevos yacimientos de empleo. Como la mayor parte de los/as trabajadores/as proceden de sectores que no tienen nada que ver con los sectores destino se debería afrontar la formación desde un aspecto básico, una formación ocupacional que dote a los/as

trabajadores/as de los conocimientos y destrezas necesarios para desarrollar su nueva actividad.

Pero es necesario marcar una serie de matices:

- Por un lado es necesario invertir en formación básica que sirva de acceso a los yacimientos de empleo.
- Por otro lado se hace necesario formación específica de los yacimientos de empleo que sirva para perfeccionar el trabajo de los que se incorporan y reciclar a los que llevan tiempo en otra ocupación.
- Dentro del caso de la asistencia a domicilio el perfil de las personas a atender, así como la mayor tasa de esperanza de vida de los asturianos ha provocado un aumento en los casos de demencias asociadas o no a la edad. Es necesario formar en este campo, así como en las actividades relacionadas con la alimentación, cambios posturales, alimentación nasogástrica etc.
- El desarrollo de una actitud correcta ante la persona a atender, genera la necesidad de recibir formación en el campo de la ética.
- Existe un déficit en formación en el campo de la prevención de riesgos laborales, sobre todo en el caso de los riesgos específicos de los nuevos empleos y su desconocimiento por parte de los/as trabajadores/as recién incorporados.